

Sebastian Liegl / Juri Kilroy

## **Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2022**

Mit insgesamt 141 Konflikten kann das erste Halbjahr 2022 als eines der konfliktreichsten seit Beginn des Streikmonitor-Projekts im Jahr 2016 gelten (erstes Halbjahr 2021: 125).<sup>1</sup> Auch ist eine hohe Anzahl an Streiks und Aktionen zu verzeichnen, sie bewegte sich bei insgesamt 496, gegenüber nur 323 im Vorjahreszeitraum. Diese Zunahme ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich das Streikgeschehen nach dem extremen Rückgang im Pandemiejahr 2020 schrittweise wieder normalisiert hat. Ähnlich wie bereits 2021 bei den Berliner Krankenhäusern Charité und Vivantes ließen sich vermehrt in „systemrelevanten“ Branchen wie dem Krankenhaus- und Gesundheitssektor Streiks feststellen, in Branchen also, die besonders in der Zeit der Lockdowns durch hohe Krankenzahlen und Kontaktbeschränkungen unter Druck waren (bzw. es teils noch sind). Der wohl härteste Konflikt im ersten Halbjahr 2021 war der unbefristete Streik der rund 12.000 Beschäftigten der Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen, der über elf Wochen andauerte und mit einem Tarifvertrag „Entlastung“ abgeschlossen wurde. Hinzu kamen ab Frühjahr 2022 erste Streikauseinandersetzungen mit hohen Entgeltforderungen wie etwa die Tarifaufseinerseitzung in den deutschen Nordseehäfen mit Forderungen bis zu 14% mehr Lohn, die auch mit den steigenden Lebenserhaltungskosten seit Beginn des Russland-Ukraine-Kriegs in Zusammenhang stehen. Es kam somit zu einer hohen Anzahl an kleineren Einzelkonflikten, und es fanden auch verschiedene größere Flächentarifrunden mit Streiks statt: Darunter fielen etwa die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst, die öffentlichen und privaten Banken, die Eisen- und Stahlindustrie oder auch der Einzelhandel.

Im Folgenden wird das Streikgeschehen im ersten Halbjahr 2022 dargestellt. Nach einer kurzen Reflektion zur Erhebungsmethode und einer Übersicht über einige Veränderungen des Forschungsdesigns wird dann ein Überblick über zentrale Streikdaten gegeben. Daran anschließend werden zwei größere Auseinandersetzungen näher betrachtet: die Streiks an den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen und die Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes. Danach gehen wir kurz auf erste inflationsgetriebene Streiks ein, die gleichzeitig einen Ausblick auf das zweite Halbjahr bieten. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe im Oktober zeichnete sich ab, dass steigende Lebenserhaltungskosten und hohe Lohnforderungen das Potenzial für zentrale Streiktreiber haben könnten.

---

<sup>1</sup> Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz-Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Universität Erfurt) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z; letzter Bericht: Liegl/Kilroy 2022. In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt Streikmonitor.

## Modernisierung des Streikmonitors: Methodenanpassung

Das methodische Design des Streikmonitors bedurfte nach sechs Jahren der Datenerhebung einer Überarbeitung. Das Projekt Streikmonitor begreift sich als eine Ergänzung zur amtlichen Streikstatistik (BA 2022a) und zur Erhebung der WSI-Arbeitskampfbilanz (Frindert et. al. 2022) und geht bei der Erhebung von folgenden Prämissen aus (Schneidemesser/Kilroy 2016: 166ff.): (a) einem weiten Streikbegriff des labor unrest (Silver 2005), der auch nicht-normierte Arbeitskonflikte und Protestaktionen (Schmalz et al. 2015) in der Arbeitszeit wie die aktive Mittagspause oder verdeckte Arbeitsniederlegungen wie sick-outs umfasst; (b) der zentralen Erhebungseinheit der (Arbeits)Konflikte, denen jeweils einzelne Streiks und Aktionen zugeordnet werden. Dabei werden alle Streiks und Aktionen gesammelt, lediglich bei größeren Tarifrunden (etwa im Öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie) werden diese aus Praktikabilitätsgründen nicht im Detail aufgenommen;<sup>2</sup> (c) ein Erhebungsverfahren, das an die klassischen Methoden der Protestereignisanalyse anschließt (Tarrow 1989; Silver 2005: 235f.), mit der über eine Google News-Suche Meldungen aus deutschsprachigen überregionalen und regionalen Nachrichtenquellen bei der Erhebung berücksichtigt werden. (d) Eine detaillierte Erfassung der Konfliktführung und -linien jedes Arbeitskonflikts anhand von insgesamt 21 Merkmalen (Protestform, Dauer, etc.), die kodiert und in einer Datenbank erfasst werden.

Die Daten wurden regelmäßig – mit einer Unterbrechung aufgrund der Pandemie – mit der WSI-Arbeitskampfbilanz abgeglichen, die wiederum auf verschiedene Datenquellen (Streikmeldungen der DGB-Gewerkschaften, Gewerkschaftszeitungen, etc.) basiert. Bei den Daten zum Jahr 2021 (Liegl/Kilroy 2022; Frindert et al. 2022) zeigte sich, dass die Google News-Recherche nicht mehr ausreichend war, da viele Streikmeldungen dort nicht mehr aufgeführt sind.<sup>3</sup> Wir haben deshalb ab 2022 begonnen, allgemeine Google-Hits, soziale Medien (v. a. Twitter) und auch überregionale Gewerkschaftszeitungen (z.B. IG Metall Bezirkszeitungen) ebenfalls zu durchsuchen bzw. aufzunehmen. Dies hat die Lücke an nicht-aufgenommenen Konflikten deutlich reduziert, wir konnten hierdurch etwa 15% mehr Konflikte identifizieren. Diese methodischen Neuerungen und der dadurch bedingte Zuwachs an Konflikten ermöglichen eine genauere Streikbeobachtung, werden aber in den folgenden Auswertungen jeweils reflektiert werden.

---

<sup>2</sup> Unter Konflikt ist deshalb eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden alle Streiks um einen Tarifvertrag bei Amazon, die bereits seit 2013 geführt werden, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt.

<sup>3</sup> Der Unterschied im Jahr 2021 war besonders frappierend: Lag die Konflikanzahl in den Jahren 2016 bis 2020 fast gleichauf, bestand zwischen der WSI-Arbeitskampfbilanz und dem Streikmonitor 2021 ein deutlicher Unterschied von 19 Konflikten, der vor allem aufgrund der Recherche des WSI-Teams in Gewerkschaftszeitungen begründet lag. Es ist davon auszugehen, dass – anders als in den 2010er Jahren – viele Streikmeldungen nicht mehr in der regulären Presse, sondern ausschließlich auf Gewerkschaftswebseiten und -zeitschriften und sozialen Medien zu finden sind.



## **Streiks im ersten Halbjahr 2022: Viele Streiks und Konflikte. Coronakrise überwunden?**

### **Streikzahl, -beteiligte und -dauer**

Für die streikbedingten Ausfalltage und die Anzahl der Streikenden liegen im ersten Halbjahr 2022 noch keine Schätzungen des WSI vor. Auch wenn die großen Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie und im Öffentlichen Dienst erst im zweiten Halbjahr begannen, gab es bereits intensive Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst und bei den Uniklinken in Nordrhein-Westfalen sowie eine Fülle von betrieblichen Einzelkonflikten. Seit dem ersten Pandemiejahr 2020 steigt die Zahl der Streiks und Konflikte wieder in Richtung des Prä-Covid-Niveaus an; rasche, asymmetrische Kompromisse zwischen Kapital und Arbeit ohne ernsthafte Streikauseinandersetzungen wie noch in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2020 gehören wohl vorerst der Vergangenheit an. Außerdem haben die Gewerkschaften Streikformen gefunden, die mit den Hygienemaßnahmen vereinbar sind (Autokorso, Online-Warnstreik). Dadurch stieg die Streikaktivität wieder deutlich an.

Für das erste Halbjahr 2022 wurden insgesamt 141 Konflikte erhoben. Zum Vergleich: Im gesamten Jahr 2020 ermittelte der Streikmonitor – mit dem alten Verfahren - 162 Konflikte. Die Konfliktzahl stieg auch gegenüber dem ersten Halbjahr aus dem letzten Jahr an, hier wurden 125 Konflikte erfasst, was aufgrund des neuen Verfahrens nur eine geringfügige Steigerung bedeutet. Auch mit Blick auf die Streikaktionen lässt sich eine „Erholung“ des Streikvolumens erkennen. 496 Streiks oder Aktionen wurden erhoben, 2021 waren es 323. In den ersten zwei Quartalen des Jahres 2022 fanden einige größere Flächentarifauseinandersetzungen statt. Gestreikt wurde bei den öffentlichen und privaten Banken, der privaten Versicherungswirtschaft, den Sozial- und Erziehungsdiensten, der Kontraktlogistikbranche, der Eisen- und Stahlindustrie und im Einzelhandel. Gerade bei der Auseinandersetzung an den Uni-Kliniken dürfte jedoch eine relativ hohe Zahl an Ausfalltagen (77 Tage unbefristeter Streik!) zu erwarten sein. Aber auch eine Vielzahl kleinerer und regionaler Tarifauseinandersetzungen wurde verzeichnet, bspw. in Bayern wurde die Druck- und die obst- und gemüseverarbeitende Industrie bestreikt. In Ostdeutschland kam es zum Anlass der Tarifrunde Textil Ost ebenfalls zu Streiks. In Baden-Württemberg wurde die Milchindustrie bestreikt und in Niedersachsen die Brauindustrie. Auch regionale Busfahrer in Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein legten die Arbeit nieder. Insgesamt konnten 23 Flächentarifauseinandersetzungen aufgenommen werden (erstes Halbjahr 2021: 24). Der Großteil der Arbeitskämpfe (118) waren Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen, also Häuserkämpfe, die auf Unternehmensebene basieren. Rund 84% des Streikgeschehens im ersten Halbjahr lassen sich darunter fassen (2021: 81%). Es fanden 36 Konflikte mit mehr als zwei Aktionen statt, also nur ein Viertel der gesamten Konflikte in den ersten zwei Quartalen 2022. Die anderen 75% der Konflikte vereinten somit nicht mehr als jeweils zwei Aktionen oder Proteste auf sich.

## Übersicht zu den zentralen Streikdaten im 1. Halbjahr 2022

I. Erfasste Streiks/Aktionen insgesamt	496
II. Erfasste Konflikte insgesamt, davon	141
• Flächentarifauseinandersetzungen	23
• Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	118
Konflikte mit:	
• max. zwei Protestaktionen	105
• mehr als zwei Protestaktionen	36
III. Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB	
• ver.di	58
• IG Metall	44
• NGG	19
• Weitere DGB-Gewerkschaften	11
• Konflikte ohne Beteiligung des DGB	8
• davon Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	6
IV. Themen/Forderungen	
• Tarifvertrag	29
• Anbindung an Flächentarifverträge	11
• Angleichung von Lohn und Arbeitsbedingungen	19
• Entlohnung	90
• Arbeitszeit	16
• Stellenabbau	8
• Verlagerung/Schließung/Auslagerung	8
V. Branchen	
• Dienstleistungsbranche	74
• Verarbeitendes Gewerbe	67
VI. Regionen	
• Alte Bundesländer	74
• Neue Bundesländer	38
• Übergreifend	29

Quelle: Eigene Darstellung (auf Grundlage des Streikmonitors).

Viele Betriebe streikten erstmalig in ihrer Unternehmensgeschichte. So wurde beispielsweise beim Backofen-Hersteller MIWE in Meiningen gestreikt, das Unternehmen willigte schließlich in Tarifverhandlungen ein. In Prenzlau wurde das GLG-Kreiskrankenhaus erstmalig mit einer Forderung von 16% mehr Lohn gestreikt, die Einigung beider Parteien darauf erfolgte zügig. In anderen Betrieben gab es lange und heftige Auseinandersetzungen. Bei Amazon, wo die Beschäftigten seit 2013 für eine Anerkennung der Tarifverträge des Einzelhandels kämpfen, wurden im ersten Halbjahr 2022 allein 19 Aktionen erfasst. Ferner wurden 16 verschiedene Aktionen an Standorten des Automobilzulieferer Musashi Europe für einen Sozialtarifvertrag und gegen die Schließung von Werken dokumentiert.

### Streiks nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen

Die größte Anzahl an Konflikten im ersten Halbjahr 2022 entfiel mit insgesamt 58 Nennungen auf den Organisationsbereich von ver.di. Dies macht rund 41%

aller Konflikte aus. Im Gesamtjahr 2021 waren es nur 31% gewesen. Ver.di erreicht somit wieder ihren durchschnittlichen Anteil, der zuvor bei rund 40% gelegen hatte (vgl. Müller/Kilroy 2021: 109). Der IG Metall sind insgesamt 44 Konflikte zuzuschreiben, also 31%. Im Jahr 2021 waren es 41%, zuvor jeweils knapp unter einem Drittel (ebd.). Diese Schwankungen lassen sich auf verschiedene Gründe zurückführen: Darunter fallen die Bemühungen der IG-Metall, die Häuserkämpfe von nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie zu synchronisieren, die erst im zweiten Halbjahr begann, und das wachsende Konfliktpotenzial im Gesundheits- und Sozialwesen nach dem erfolgreichen Tarifstreit 2021 bei den Berliner Krankenhäusern Charité und Vivantes. Die kleinere Gewerkschaft NGG war mit 19 Nennungen (13%) vertreten. Die drei genannten DGB-Gewerkschaften waren insgesamt an 86% der erhobenen Konflikte beteiligt, ähnliche hohe Anteile wurden bereits 2021 (84%) festgehalten. Die übrigen DGB-Gewerkschaften waren in 11 Konflikten vertreten, von denen sechs der – ansonsten stark sozialpartnerschaftlich orientierten und wenig streikaffinen – IG BCE zugeordnet werden können. Erwähnt sei hier insbesondere der Konflikt beim Energiekonzern Leag, wo sieben Aktionen dokumentiert wurden. Die Gewerkschaften GEW und EVG waren jeweils an zwei Konflikten beteiligt.

Es fanden insgesamt acht Konflikte ohne Beteiligung der DGB-Gewerkschaften statt. Der Ärzteverband Marburger Bund organisierte etwa einen bundesweiten Warnstreiktag für kommunale Kliniken. Beim Rundfunk Berlin-Brandenburg nahmen sich beim Deutschen Journalisten Verband (DJV) organisierte freie Mitarbeiter unter dem Motto #WirSindNichtDa gemeinsam über die Osterferien Urlaub. Der Anlass waren gescheiterte Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern. Die PilotInnen in Leipzig beim Unternehmen Aerologic streikten 16 Tage. Die Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) und ver.di forderten einen ersten Tarifvertrag.

Ferner wurden sechs Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung dokumentiert. Bei dem Essenslieferdienst Gorillas in Berlin wurde nach den harten Auseinandersetzungen im vergangenen Jahr erneut protestiert (vgl. Liegl/Kilroy 131: 100f.). Eine weitere Aktion bei einem Essenslieferungs-Start-Up fand in Köln statt, dieses Mal bei dem türkischen Unternehmen Getir. Ähnlich wie bei Gorillas (Gorillas Workers' Collective) organisiert hier eine Bottom-Up-Initiative, das Getir Workers Collective (GetirWC), die Rider. Konflikte gab es auch bei einem Subunternehmen von Amazon in Wunstorf,<sup>4</sup> beim Helios Amper-Klinikum in Dachau („aktive Mittagspause“) und bei der Uniklinik Hamburg-Eppendorf, wo das Personal sich weigerte, zusätzliche Schichten anzutreten. Ein weiterer unkonventioneller Streik fand beim Landesligisten Germania Leer statt (nwz online 05.05.2022).

<sup>4</sup> Siehe hierzu den Beitrag vom NDR: <https://www.ardmediathek.de/video/panorama-3/miese-arbeitsbedingungen-bei-subunternehmer-von-amazon/ndr/Y3JpZDovL25kci5kZS9kZDlhMzYyYS0zMGYxLTQ4MDgtODE3NyJjN2EwMDFmYmM2OTE>

## Streiks nach Regionen und Branchen

Von den 141 erhobenen Konflikten fanden 21% (29) überregional statt. Hier ist eine deutliche Steigerung zum Vorjahr (14%) zu erkennen. Nicht nur in Flächen-tarifaueinandersetzung wurde über die Ländergrenzen hinweg gestreikt, auch bei St. Gobain Isover, dem Getränke-logistikdienstleister Essmann in Norddeutschland oder bei den Metall- und Energieunternehmen wie Leag oder Musashi Europe. Durch die hohe Zahl der überregionalen Konflikte sank die Beteiligung der Konflikte in den alten Bundesländern: Nur 52% (74) der Konflikte fanden in Westdeutschland statt. In den neuen Bundesländern mit 38 Konflikten (27%) ist hingegen ein immenser Anstieg zu beobachten. Der Streikhotspot lag demnach verstärkt in Ostdeutschland.

Bei der Verteilung der Konflikte auf Länderebene hat sich einiges verändert. Nordrhein-Westfalen ist mit 18 Konflikten (2021: 9) mit Abstand das aktivste Bundesland. Die zweitmeisten Konflikte (10; 2021: 6) fanden in der Bundeshauptstadt statt. Mit insgesamt 9 Konflikten sind die Bundesländer Brandenburg (2021:4), Hessen (2021:6) und Niedersachsen (2021: 13) die drittstärksten Streikhochburgen in der Republik. Das konfliktreichste ostdeutsche Bundesland ist Brandenburg (9), gefolgt von Thüringen und Sachsen-Anhalt (jeweils 8) und Mecklenburg-Vorpommern (7).

Verändert hat sich auch die Verteilung der Konfliktverteilung auf die verarbeitende Industrie und den Dienstleistungssektor. 52% aller Konflikte fanden im Dienstleistungssektor statt. In den ersten beiden Quartalen 2021 waren es nur 38% und der Industriesektor war deutlich überpräsentiert (2021: 62%). Das verarbeitende Gewerbe ist in diesem Jahr nur mit 48% vertreten.

Die beiden wichtigsten Branchen im ersten Halbjahr 2022 waren Verkehr, Lager- und Logistik (2021: 8% der Gesamtdynamik) und die Metallherstellung und -bearbeitung. (2021: 15%) Beide Sektoren waren mit jeweils 15% Anteil an der Gesamtdynamik beteiligt. Der drittstärkste Sektor war das Gesundheitswesen mit 13% (2021: 10%). Allein diese drei Branchen vereinen 43% aller Streikaktivitäten.

## Konfliktthemen

Die Konfliktthemen der Arbeitskämpfe drehten sich weiterhin primär um erstmalige Abschlüsse von Tarifverträgen, Anbindung an Flächentarifverträge – wenn bereits eine Haustarifbindung besteht – oder eine Angleichung an Tarifverträge, die bereits in anderen Unternehmensstandorten etabliert wurden oder nur einzelnen Berufsgruppen zugänglich sind. Die Forderungen nach erstmaliger Tarifbindung oder Rückkehr zu dieser wurde in 29 Konflikten (21%) angesprochen (2021: 21). Die Erosion des Flächentarifvertragssystems verkompliziert seit Jahren das Streikgeschehen, das der Streikmonitor seit seiner Gründung beobachtet.<sup>5</sup> Die

---

<sup>5</sup> Die „tariflichen Schutzzonen“ (Thiel 2022: 89) schmelzen weiter ab und die Anzahl der Haustarifverträge nimmt zu. Doch dies ist nicht überall (gleichermaßen) der Fall. 2018 arbeiten in der westdeutschen Privatwirtschaft 37%, in der ostdeutschen 48% in betriebsrat- und tarifvertraglosen



DGB Germany

Forderung nach einem Tarifvertrag wurde in den Branchen Maschinen- und Fahrzeugbau (7) und Metallerzeugung und -bearbeitung (5) am häufigsten gestellt, gefolgt vom Gesundheitswesen (4) und vom Handel (4). In 11 Konflikten wurde eine Anbindung an den Flächentarifvertrag thematisiert. Die Forderung nach Angleichung an einen anderen Haustarifvertrag wurde in 19 Fällen genannt (2021: 21). Dies geschah vor allem im Gesundheitswesen (6), der Branche Verkehr, Lagerei und Logistik (5) sowie dem Handel (4). Ein Sozialtarifvertrag wurde insgesamt dreimal im verarbeitenden Gewerbe gefordert.

Bei 90 Konflikten (64% aller Konflikte) ging es um eine höhere Entlohnung. Das Streikgeschehen wurde im ersten Halbjahr bereits durch hohe Energiekosten und Inflation beeinflusst. Es kann vermutet werden, dass in der Gesamtauswertung für das Jahr 2022 die Zahl der Entlohnungsforderungen, die mit Inflationsausgleich in Zusammenhang stehen, deutlich ansteigen wird. Das Thema Arbeitszeit stand in 16 Konflikten zur Debatte, hier besonders im Bereich der Holzverarbeitung (3) und der Metallerzeugung und -bearbeitung (3). Stellenabbau und Verlagerung/Schließung/Auslagerung wurden jeweils in 8 Konflikten und insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie thematisiert.

## **(Post-)Corona Streiks im Dienstleistungsgewerbe: NRW-Kliniken und Tarifrunde Sozial- und Gesundheitswesen**

### **Streiks im erschöpften Gesundheitswesen**

In der ersten Hälfte 2022 waren nur wenige Arbeitskämpfe präsenter als der unbefristete Arbeitskampf der Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen. Dies lässt sich aus der großen medialen Aufmerksamkeit erklären,<sup>6</sup> aber auch durch die Besonderheit der Arbeitsbedingungen. Durch den (eigenen) moralischen Druck fanden Streiks im Gesundheitswesen lange Zeit deutlich seltener statt als in anderen Branchen, auch weil das „Care-Ethos“ von Beschäftigten in der Sorgearbeit gegenüber den Patient:innen eine Arbeitsniederlegung erschwert (Becker et al. 2017). Gleichzeitig steht dieses Ethos, das auch eine nicht instrumentell-profitorientierte Behandlung aller Patienten umfasst, zu den derzeitigen Bedingungen in den Krankenhäusern im Widerspruch (vgl. Dück 2022: 13f). Hierzu hat insbesondere die Umstellung auf DRG-Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups) beigetragen, da nunmehr Krankenhäuser unter Wettbewerbsdruck stehen

---

Betrieben (vgl. ebd.: 89ff.). Das Ausmaß der „dramatischen Verschiebungen“ von Flächentarifen zu Haustarifverträgen („numerischer Dominanzwechsel in der deutschen Tarifstruktur“) wird hier besonders deutlich: „Allein zwischen 2005 und 2017 ist die Anzahl der Firmen- bzw. Haustarifverträge um 64,4% gestiegen. Während die Zahl der Verbands- bzw. Flächentarifverträge um 16,9% sank.“ (Ebd.: 90)

<sup>6</sup>Dazu Dörre über die niedrige Aufmerksamkeit der Medien über die Probleme der „normalen Leute“: „Doch gemeinsam müssen wir dafür sorgen, dass elementare Menschenrechtsverletzungen in der Arbeitswelt, aber auch die zahlreichen Aktionen, Initiativen, Streiks und Arbeitskämpfe, die auf einer Demokratisierung der Unternehmen hinauslaufen, in der Öffentlichkeit wieder stärker Beachtung finden.“ (Dörre 2022: 110)

(Simon 2020; Dück & Schoppengerd 2020).

Die Mitarbeiter:innen der Kliniken forderten darum auch – wie in früheren Streikauseinandersetzungen im Gesundheitssektor, die in den Auswertungen des Streikmonitors immer wieder eine Rolle spielten (vgl. Schneidmesser/Kilroy 2017 in Z 112: 77; 2018: 128f. in Z 114) – einen Entlastungstarifvertrag. Obwohl schon aus den Forderungen deutlich wird, dass es hier nicht nur um Lohnerhöhung geht, sondern vor allem um Entlastung, kam es zu keiner streikfreien Einigung, sondern zu einem massiven Konflikt. Die rund 12.000 Beschäftigten gingen in einen insgesamt elfwöchigen Streik. Durch die hohe Streikbeteiligung an den Unikliniken wurden schätzungsweise 10.000 Operationen verschoben (rp online 20.07.2022).

Die Forderungen der Streikenden fokussierten auf eine Mindestpersonalausstattung für alle Berufsgruppen, einen Freizeitausgleich für Arbeit in belastenden Situationen und eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Diese waren berechtigt, was auch eine Befragung im April bis Mai 2022 von 502 Auszubildenden der Universitätskliniken bestätigte: „72% der Auszubildenden sagen, dass es für sie eine zusätzliche Belastung darstelle, wenn in ihrer Schicht nicht ausreichend Fachkräfte arbeiten“ und: „55% der Auszubildenden zur Pflegekraft an den Unikliniken in Nordrhein-Westfalen können sich derzeit nicht vorstellen, längerfristig in dem Beruf zu bleiben, den sie gerade lernen.“ (verdi 19.05)

Bereits im Januar stellte ver.di den Universitätskliniken der Landesregierung ein 100-Tage-Ultimatum. Bis dahin solle der Tarifvertrag beschlossen sein, sonst folge ein Erzwingungsstreik. Hier sind Parallelen zu dem Arbeitskampf von Charité und Vivantes in Berlin im letzten Jahr erkennbar, beim dem die Beschäftigten ebenfalls nach dem 100-Tage-Ultimatum in einen vierwöchigen Erzwingungsstreik gingen und es erst dadurch zu einem Verhandlungsergebnis kamen (vgl. Liegl/Kilroy 2022: 94f.). Dem unbefristeten Streik gingen einige Warnstreiks voraus. Bereits am 23.03.2022 wurde der Landesregierung, den Vorsitzenden der Landtagsfraktionen und dem Arbeitgeberverband der Länder eine Petition mit 11.906 Unterschriften überreicht. VertreterInnen aller sechs Unikliniken in NRW machten ihre Forderung nach einem neuen Tarifvertrag mit einem Protest vor dem Düsseldorfer Landtag deutlich (wdr 23.03.2022). Ab dem 12.04 fand in Münster, Aachen, Düsseldorf, Bonn, Essen und Köln ein erster zweitägiger Warnstreik statt. Anfang Mai lief das im Januar gestellte Ultimatum aus, ohne eine Einigung der Parteien.

Es folgte ein unbefristeter Streik. Hierfür war die allgemeine Zustimmung hoch: Ca. 98% der ver.di-Mitglieder sprachen sich in der Urabstimmung für unbefristete Streiks aus. Der Streik der Klinikmitarbeiter:innen – dazu gehörten nicht nur das Pflege-, sondern auch Küchenpersonal oder Personen aus dem IT-Bereich, um einige zu nennen –, dauerte vom 04.05 bis zum 19.07, also 77 Tage lang an. Durch den längsten Streik im Gesundheitswesen in NRW wurden für verschiedene Berufsgruppen folgende Ergebnisse erzielt: Für Beschäftigte in der Pflege, Notaufnahme und psychiatrische Stationen wird ein genauer Schlüssel für das Verhältnis zwischen Patient:innen und Beschäftigten festgelegt (vgl. hierzu

und zum Folgenden: verdi 20.07.2022). Sind weniger Beschäftigte als festgelegt in der Schicht, können „Belastungspunkte“ gesammelt werden, die gegen zusätzliche freie Tage eingetauscht werden können. Weiterhin wurden Entlastungskonzepte für Nicht-Pflege-Personal und auch für Auszubildende geschaffen, um ausreichende Lehrkräfte und Praxisbetreuung in der Ausbildung sicherzustellen. Für alle Service, IT- und Technikbereiche sowie Ambulanzen wurde je Universitätsklinik eine Aufstockung von 30 zusätzlichen Vollzeitstellen beschlossen. Obwohl sofortige Entlastung gefordert wurde (seit Januar mit dem 100-Tage-Ultimatum), läuft der Tarifvertrag erst ab Anfang 2023, wodurch die Situation in den Kliniken nicht umgehend verbessert wurde.

Nicht nur im Gesundheitswesen in NRW wurde gestreikt. Es kam bundesweit zu Aktionen: Mitarbeiter:innen des Universitätsklinikums Ruppin-Brandenburg und der Tochtergesellschaft „Ostprignitz-Ruppiner Gesundheitsdienste“, der Celenus-Fachklinik in Hilchenbach, der Falck Notfallrettung und Krankentransport Spree-Neiße GmbH in Forst, des Serviceunternehmens Unimedizin Rostock Logistik, der GLG-Kliniken in Prenzlau und Angermünde (rbb24 29.04.2022) und der Helios-Kliniken in Niedersachsen, des Universitätsklinikums in Gießen und Marburg, der vier Unikliniken in Baden-Württemberg und der zwei Sana-Kliniken in Cham und Senftenberg traten zeitweise in den Streik.

## Kommunaler Sozial- und Erziehungsdienst unter Druck

Auch im Sozial- und Gesundheitswesen gab es landesweite Streiks. Obwohl schätzungsweise 173.000 Fachkräfte in der Branche fehlen und die erhebliche Belastung der Beschäftigten offensichtlich ist, wurde die erste Verhandlung mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vertagt. Zum Weltfrauentag am 08.03.2022 riefen ver.di, GEW und der Deutsche Beamtenbund die Beschäftigten dazu auf zu streiken: Sie forderten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel und eine finanzielle Anerkennung der Arbeit. Der Weltfrauentag wurde nicht willkürlich gewählt. Frauen machen mit 77% den Großteil der Beschäftigten in dieser Branche aus (BA 2022b: 14). Der Benachteiligung von Frauen soll somit mit Entlastung und einer Erhöhung der Löhne entgegengewirkt werden. Im Laufe der Verhandlungen wurden immer wieder verschiedene Berufsgruppen zum Streik aufgerufen, bspw. Beschäftigte der Sozialarbeit und Behindertenhilfe oder Kita-MitarbeiterInnen. Tausende Beschäftigte streikten unregelmäßig von Anfang März bis Mitte Mai für eine Entlastung. Allein 45.000 Beschäftigte streikten in der Woche vor dem Ergebnis der Tarifverhandlungen (vgl. verdi 13.05.2022).

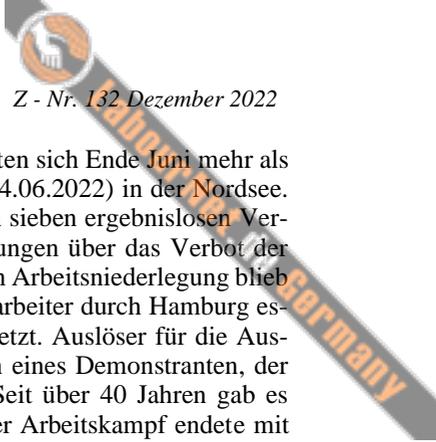
Anders als beim wenig erfolgreichen Erzwingungsstreik 2015 (Kutlu 2015) setzte ver.di auf eine flexible Streikstrategie. Am 18.05 konnte schließlich ein Ergebnis zwischen den Verhandlungsparteien erzielt werden, welches fünf Jahre gültig ist. Ein wichtiges Ergebnis sind zwei zusätzliche Entlastungs- bzw. Regenerationstage jährlich. Die verschiedenen Entgeltgruppen erhalten zudem ab Juli 2022 monatliche Zulagen von 130 bis 180 Euro, die gegen Freizeit eingetauscht werden können (maximal zwei Arbeitstage im Kalenderjahr). Zum ersten Mal wird eine

Zulage von 70 Euro für die Praxisanleitung ausgezahlt; auch wird den Auszubildenden der Heilerziehungspflege eine tarifliche Ausbildungsvergütung gewährt. Außerdem wurde erreicht, dass die Stufenlaufzeiten (der jeweiligen Entgeltgruppe) an die allgemeinen Tabellen des Öffentlichen Dienstes angepasst wurden. Dadurch sind Stufenaufstiege und Gehaltserhöhungen schneller möglich. Wie bereits angedeutet läuft der Tarifvertrag allerdings bis Ende 2026. Dies könnte den Beschäftigten des Sozial- und Gesundheitswesens zum Nachteil geraten. Denn es ist nur schwer prognostizierbar, wie sich die Inflation im Laufe der nächsten Jahre weiterentwickelt. Dennoch können die 330.000 Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes im Sozial- und Erziehungsdienst mit ihrem Ergebnis zufrieden sein.

Insgesamt lässt sich sagen: Die Vielzahl an Streiks für Entlastung und bessere Entlohnung im Gesundheitssektor und die hohe Streikbereitschaft im Erziehungsbereich stehen offensichtlich mit den hohen Belastungen der Corona-Pandemie in Verbindung. Gerade im Gesundheitswesen sind in der Corona-Krise die Stimmen für eine Veränderung lauter geworden. Denn die Missstände wurden immer deutlicher: „Covid-19 hat die seit langem bestehende Krisensituation der sozialen Reproduktion verschärft, vor allem den Pflegenotstand aufgrund von Personalmangel und prekären Arbeitsverhältnissen. Durch Privatisierung und Börsengänge von Krankenhäusern und Pflegeheimen wachsen der Verwertungs- und Wachstumszwang und der Zeit- und Effizienzdruck auf die Arbeitskräfte, ohne entsprechende Anerkennung und Entlohnung.“ (Wichterich 2021: 758) Entlastung für die Mitarbeiter:innen der beiden besprochenen Branchen stand im Mittelpunkt der Forderungen. Da sich durch politische Initiative oder das Handeln der Arbeitgeberseite wenig für die Beschäftigten verändert hat, wurde im Gesundheitssektor immer häufiger auch zu unbefristeten Streiks gegriffen (Charité und Vivantes und Universitätskliniken NRW). Um Veränderungen im Gesundheitssystem durchzusetzen, müssen „Krankenhäuser in Bewegung“ (Dück & Schoppengerd 2020) sein. Anders als im ersten Pandemiejahr angenommen (Auffenberg et al. 2020: 2), kann heute davon ausgegangen werden, dass es sich nicht um eine „kurze Episode“ von Arbeitskämpfen im Care-Sektor gehandelt hat.

### **Aussicht: Inflationsgetriebene Arbeitskämpfte statt pandemiebedingter Streiks?**

Die Pandemie hatte im ersten Halbjahr 2022 weiterhin einen maßgeblichen Einfluss auf das Streikgeschehen. Das Thema Entlastung wurde im Care-Bereich weiter forciert und prägte die Auseinandersetzungen im Gesundheitssektor und beim Sozial- und Erziehungsdienst. Gegen Ende des ersten Halbjahres wurden Forderungen nach Inflationsausgleich im Streikgeschehen jedoch immer deutlicher. Besondere Aufmerksamkeit erregten die hart ausgefochtenen Streiks der Hafnarbeiter in Hamburg, Emden, Brake, Bremen, Bremerhaven und Wilhelmshaven, die vom Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe eine deutliche Lohnerhöhung verlangten. Die Gewerkschaft ver.di forderte ein Lohnplus von 1,20 Euro die Stunde und einen Inflationsausgleich von ca. 7,8%, also rund 14%.



Als Folge der Streiks an den deutschen Seehäfen stauten sich Ende Juni mehr als 2% der globalen Frachtkapazität“ (buntenunbinnen 24.06.2022) in der Nordsee. Der Arbeitskampf der Hafentarbeiter spitzte sich nach sieben ergebnislosen Verhandlungsrunden und gerichtlichen Auseinandersetzungen über das Verbot der Streiks in einem 48-Stunden Streik zu. Bei einer reinen Arbeitsniederlegung blieb es aber nicht: Während eines Protestzuges der Hafentarbeiter durch Hamburg eskalierte die Situation. Es wurden zehn Personen verletzt. Auslöser für die Ausschreitungen war das Einschreiten der Polizei wegen eines Demonstranten, der einen Böller gezündet hatte (vgl. ndr 16.07.2022). Seit über 40 Jahren gab es keine so heftigen Streiks in den deutschen Häfen. Der Arbeitskampf endete mit neuen Hafentarifen: Rückwirkend ab Juli eine Lohnerhöhung über 1,20 Euro, 1500 Euro Container-Pauschale und eine Einmalzahlung über 700 Euro Inflationsausgleich. Je nach Beschäftigungsgruppe steigt das Gehalt von 7,9% bis 9,4%, im Juli 2023 gibt es erneut 4,4% mehr Lohn. Falls die Inflation im Jahr 2023 auf über 5,5% steigt, kann der auf zwei Jahre festgesetzte Tarifvertrag mit einer beschlossenen Sonderkündigungs Klausel neu verhandelt werden.

Der Streik der Hafentarbeiter könnte ein Warnsignal für zukünftige Auseinandersetzungen sein: Die hohe Inflation macht hohe Lohnforderungen notwendig, die zu harten Auseinandersetzungen und Verhandlungen führen. In der Tarifrunde der Stahlindustrie wurde bereits eine Lohnerhöhung von 8,2% gefordert. Andere große Tarifrunden folgen diesen Forderungen im zweiten Halbjahr. Die IG Metall forderte für die Metall- und Elektroindustrie im Oktober für ca. 3,8 Millionen Beschäftigte 8%, ver.di für den Öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen mit rund 2,5 Millionen Beschäftigten sogar 10,5% mehr Lohn. Die Auseinandersetzungen um Inflationsausgleich könnten im zweiten Halbjahr das Streikgeschehen maßgeblich prägen und zu unerwartetem Konfliktstoff beitragen.

## Literatur<sup>7</sup>

- Auffenberg, Jennie/ Dück, Julia/Schoppengerd, Stefan (2020): Krankenhäuser in Bewegung internationale Kämpfe für gute Versorgung und Arbeitsbedingungen. In: Dück, Julia/Schoppengerd, Stefan (Hrsg.), Krankenhäuser in Bewegung. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, S. 2-6.
- Becker, Karina/Kutlu, Yalcin/Schmalz, Stefan (2017): Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich: Die mobilisierende Rolle des Berufsethos, in: Artus, Ingrid et al. (2017): Streiks in den sozialen Dienstleistungen, Hamburg, S. 255-277.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2022a): Streikstatistik 2021, Nürnberg. Online: [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iiiia6/streik/streik-d-0-202112-xlsx.xlsx?\\_\\_blob=publication-file&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iiiia6/streik/streik-d-0-202112-xlsx.xlsx?__blob=publication-file&v=1).
- BA – Bundesagentur für Arbeit Berichte (2022b): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitssituation von Frauen und Männern, Nürnberg.
- Butenunbinnen (24.06.2022): So viele Schiffe stauen sich nach Hafen-Warnstreik vor

<sup>7</sup> Letzter Zugriff bei allen Online-Quellen: 21.10.2022

- Bremerhaven. Online: <https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/verdi-warnstreik-hafenarbeiter-stau-nordsee-bremerhaven-100.html>.
- Dörre, Klaus (2022): Zero Rights? Menschenrechtsverletzungen und transnationale Unternehmen – der Fall Coca-Cola. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 131, September 2022, S. 106-111.
- Dück, Julia/Schoppengerd, Stefan (2020): Krankenhäuser in Bewegung. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Dück, Julia (2022): Soziale Reproduktion in der Krise. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas. Weinheim.
- Frindert, Jimmy/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2022): WSI-Arbeitskampfbilanz 2021, WSI Report, Nr. 74, April 2022.
- Kutlu, Yalcin (2015): Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. In Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 103, September 2015, S. 126-140.
- Liegl, Sebastian/Kilroy, Juri (2022): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2022. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 131, September 2022, S. 91-105.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2021): Streikmonitor. Die ersten fünf Jahre. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 128, Dezember 2021, S.107-122.
- Nwz online (05.05.2022): Landesliga-Mannschaft im Streik – Vorstand will Team zurückziehen Online: [https://www.nwzonline.de/plus-leer/leer-fussball-jetzt-streiken-sogar-die-spieler-von-germania-leer\\_a\\_51,7,1378930369.html](https://www.nwzonline.de/plus-leer/leer-fussball-jetzt-streiken-sogar-die-spieler-von-germania-leer_a_51,7,1378930369.html).
- Rbb24 (29.04.2022): Krankenhauspersonal in Angermünde und Prenzlau erhält 16 Prozent mehr Lohn. Online: <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2022/04/verdi-tarifkonflikt-warnstreik-prenzlau-angermuende.html>.
- Rp online (20.07.2022): Wie es jetzt an den Uni-Kliniken für Patienten weitergeht. Online: [https://rp-online.de/nrw/panorama/unikliniken-fahren-betrieb-wieder-hoch-operationen-werden-nachgeholt\\_aid-73218335#:~:text=Mehr%20als%20elf%20Wochen%20hat,Erkrankten%20versch%20die%20Lage%20zus%20A4tzlich](https://rp-online.de/nrw/panorama/unikliniken-fahren-betrieb-wieder-hoch-operationen-werden-nachgeholt_aid-73218335#:~:text=Mehr%20als%20elf%20Wochen%20hat,Erkrankten%20versch%20die%20Lage%20zus%20A4tzlich).
- Schmalz, Stefan/Liebig, Steffen/Thiel, Marcel (2015): Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8(2), S. 49-66.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016): Der Streikmonitor, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 106, Juni 2016, S. 160–171.
- Schneidmesser, Lea/Müller, Dirk/ Kilroy, Juri (2017): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im 1. Halbjahr 2017. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 112, Dezember 2017, S. 73–87.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2018): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2017. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr. 114, Juni 2018, S. 125-139.
- Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870, Berlin.
- Tarrow, Sidney (1989): Democracy and Disorder: Protest and Politics in Italy 1965- 1974. Oxford.
- Thiel, Marcel (2022): Wieder mächtig werden. Gewerkschaftliche Erneuerung durch bedingungsgebundene Tarifarbeit? Frankfurt/New York: Campus Verlag

- Ver.di (13.05.2022): 45.000 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst diese Woche im Streik: Druck auf Arbeitgeber vor nächster Verhandlungsrunde am 16./17. und 18.Mai. Online: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++424a67b4-d2aa-11ec-8d42-001a4a16012a>.
- Ver.di (19.05.2022): Beschäftigte und Patienten profitieren vom Entlastungs-Tarif. Online: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++a1ef63b8-ca17-11ec-94f1-001a4a16012a>.
- Ver.di (20.07.2022): Beschäftigte und Patienten profitieren vom Entlastungs-Tarif. Online: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++a1ef63b8-ca17-11ec-94f1-001a4a16012a>.
- Wdr (23.03.2022): Überlastete Unikliniken: 12.000 Beschäftigte fordern neuen Tarifvertrag. Online: <https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/unikliniken-ueberreichen-unterschriften-tarifvertrag-100.html>.
- Wichterich, Christa (2021): Covid-19, Care und die Krise als Chance: Zur Aktualisierung des Konzepts der imperialen Lebensweise. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 51:205, S. 755-766.