



VSA:

Heiner Dribbusch

# STREIK

Arbeitskämpfe und Streikende  
in Deutschland seit 2000

Daten, Ereignisse, Analysen

Heiner Dribbusch  
STREIK  
Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000

*Heiner Dribbusch*, gelernter Schreiner und Sozialwissenschaftler, arbeitete von 2003 bis Ende 2019 als Tarif- und Arbeitskampfexperte beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Das Buch knüpft an seine langjährige Beschäftigung mit Gewerkschaften, Tarifaueinandersetzungen und betrieblichen Konflikten an, die sich unter anderem im Aufbau einer WSI-Arbeitskampfstatistik und der seit 2008 jährlich veröffentlichten WSI-Arbeitskampfbilanz niederschlug.

Heiner Dribbusch

# **STREIK**

**Arbeitskämpfe und Streikende  
in Deutschland seit 2000**

**Daten, Ereignisse, Analysen**

**VSA: Verlag Hamburg**

**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

© VSA: Verlag 2023, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg  
Umschlagfoto: Helmut Roos, Streikende aus dem Einzelhandel, Mannheim 7. Juli 2021.  
Alle Rechte vorbehalten  
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck  
ISBN 978-3-96488-121-2

# Inhalt

Vorwort und Dank . . . . .	11
Einleitung . . . . .	13

## **Gewerkschaften, Streikrecht und Arbeitskampfkultur**

<b>1 Die Akteure . . . . .</b>	<b>20</b>
Die Beschäftigten . . . . .	20
Gewerkschaften . . . . .	21
Betriebsratsmitglieder als gewerkschaftliche Akteure . . . . .	25
Unternehmen und Arbeitgeberverbände . . . . .	25
<b>2 Tarifvertragssystem und betriebliche Interessenvertretung . . . . .</b>	<b>27</b>
Dominanz der Flächentarifverträge . . . . .	28
Erosion des Tarifsystems . . . . .	30
Drei Welten der Regulierung . . . . .	30
<b>3 Das Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik . . . . .</b>	<b>34</b>
Keine Aufnahme des Streikrechts ins Grundgesetz . . . . .	34
Streikrecht als Richterrecht . . . . .	35
Der Staat greift ein . . . . .	39
Die Grundzüge des Arbeitskampfrechts . . . . .	42
Die Haltung der Gewerkschaften zum Streikrecht . . . . .	44
Exkurs: Streiks und Streikrecht in der DDR . . . . .	46
<b>4 Arbeitskmpfreglements der Gewerkschaften . . . . .</b>	<b>47</b>
Die Entscheidung über den Streik . . . . .	47
Streikkasse und Streikgeld. . . . .	49
Unterstützungskassen der Arbeitgeberverbände . . . . .	50
<b>5 Machtverhältnisse und strategisches Handlungsvermögen . . . . .</b>	<b>52</b>
Machtressourcen von Beschäftigten und Gewerkschaften . . . . .	54
Machtressourcen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden . . . . .	55
Strategisches Handlungsvermögen . . . . .	58

<b>6 Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung</b> .....	60
<b>7 Handlungsrepertoire und Arbeitskampfkultur</b> .....	62
Das Handlungsrepertoire der Beschäftigten .....	62
Das Arbeitskämpfrepertoire der Arbeitgeberseite .....	63
Kulturen der Konfliktaustragung .....	64

## **Das Streikgeschehen im Überblick**

<b>8 Der Streik als Ausnahmesituation</b> .....	70
»Das Schwert an der Wand« .....	70
Die Haltung der Beschäftigten zum Streik .....	71
Der Streik als Minderheitenerfahrung .....	72
Zwischenfazit: Streik als Ausnahmesituation .....	80
<b>9 Gewerkschaftspolitische Weichenstellungen</b> .....	81
<b>10 Die Arbeitskämpfentwicklung im Spiegel der Daten</b> .....	85
Datenlücken .....	85
Steigende Konflikthäufigkeit .....	89
Sinkendes Arbeitskämpfvolumen .....	90
Kein eindeutiges Bild bei Streikbeteiligung .....	92
Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich .....	94
Der Dienstleistungssektor als neuer Arbeitskämpfschwerpunkt .....	96
Wechselvolles Geschehen ohne klaren Trend .....	99
Zwischenfazit .....	101

## **Arbeitskämpfe im Dienstleistungssektor**

<b>11 ver.di im Arbeitskampf – ein Überblick</b> .....	104
<b>12 Schwerpunkt öffentlicher Dienst</b> .....	108
Die tarifpolitische Neuordnung des öffentlichen Dienstes .....	108
Die Tarifrunden bei Bund und Kommunen nach 2006 .....	117
Streiks im öffentlichen Busverkehr mit Schnittmengen zu Klimaschützer*innen	125
Streiks in den Häfen .....	128
Tarifrunden der Länder – die GEW im Streik .....	128

<b>13 Schwerpunkt Krankenhaus</b> .....	132
Der Krankenhaussektor im Überblick .....	132
Anders streiken im Krankenhaus .....	134
Schwerpunkte der Auseinandersetzungen .....	136
Der Marburger Bund im Streik .....	137
<b>14 Die Streiks von ver.di in den Krankenhäusern</b> .....	141
2005/2006: Die ersten Streiks an den Universitätskliniken .....	141
»Häuserkämpfe« für die Angleichung an die »Fläche« .....	143
Brennpunkt Servicegesellschaften .....	145
Arbeitskämpfe für Entlastung – das Signal der Charité .....	148
Zwischenbilanz: Schwierige Arbeitskämpfe im Gesundheitsbereich .....	162
<b>15 Schwerpunkt Sozial- und Erziehungsdienst</b> .....	164
2009: Der erste bundesweite »Kita-Streik« .....	165
2015: Ein Arbeitskampf mit eigener Dynamik .....	167
2022: Neue Strategie und pandemiegeprägte Streiks .....	171
<b>16 Schwerpunkt Einzelhandel</b> .....	177
Ein schwieriges Terrain .....	177
Lange, schwierige Arbeitskämpfe .....	179
Erosion gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft .....	181
Ein kleiner werdender Kreis bestreikter Unternehmen .....	182
Dauerkonflikt Amazon .....	183
Jeder Streik ein »Frauenstreik« .....	186
Beschäftigte bleiben auf politische Unterstützung angewiesen .....	187
<b>17 Schwerpunkt Flugverkehr</b> .....	188
2001: Die Vereinigung Cockpit setzt sich durch .....	189
Arbeitskämpfe bei der Lufthansa .....	191
Arbeitskämpfe außerhalb der Lufthansa .....	194
Arbeitskämpfe an den Flughäfen .....	196
Zwischenfazit: Streiks im Luftverkehr .....	200
<b>18 Schwerpunkt Bahnverkehr</b> .....	202
Eine gespaltene Gewerkschaftslandschaft .....	202
2002: Konflikt um Ergänzungstarifverträge .....	203
2007–2008: Ein eigener Tarifvertrag für die GDL .....	204



2014–2015: GDL und DB – die zweite Runde . . . . .	206
2016: Die EVG beschreitet neue Wege . . . . .	207
2018: Die EVG zeigt die Krallen . . . . .	208
2021: Das Tarifeinheitsgesetz kommt zum Tragen . . . . .	208
Tarifrunde 2023: Die EVG geht in die Offensive . . . . .	210
Streiks bei anderen Bahngesellschaften . . . . .	211
<b>19 Weitere Branchen im Überblick . . . . .</b>	<b>212</b>
Telekom und Deutsche Post . . . . .	212
Banken und Versicherungen . . . . .	216
Journalist*innen im Streik . . . . .	218
Druckindustrie . . . . .	219
Streiks bei Lieferdiensten . . . . .	220
Unvermeidliche Lücken . . . . .	222
<b>Arbeitskämpfe in der Industrie</b>	
Arbeitskämpfe im Industriesektor . . . . .	224
<b>20 Streiks im Organisationsbereich der IG Metall . . . . .</b>	<b>225</b>
Arbeitskämpfe der IG Metall in der Fläche . . . . .	227
Betriebliche Arbeitskämpfe . . . . .	240
Betriebliche Erzwingungsstreiks . . . . .	245
Konflikt- und Kampagnenorientierung in der IG Metall . . . . .	252
Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall . . . . .	255
<b>21 Streiks im Bereich der IG BCE . . . . .</b>	<b>259</b>
<b>22 Streiks im Organisationsbereich der IG BAU . . . . .</b>	<b>261</b>
Streiks im Baugewerbe . . . . .	261
Streiks in der Gebäudereinigung . . . . .	262
Weitere ausgewählte Streikaktionen . . . . .	265
Streiks in Forst- und Landwirtschaft . . . . .	266
<b>23 Streiks im Organisationsbereich der NGG . . . . .</b>	<b>267</b>
Das NGG-Streikgeschehen im Überblick . . . . .	268
Exemplarische Arbeitskämpfe . . . . .	269
Die Durchsetzungsfähigkeit der NGG . . . . .	276

## Facetten des Wandels – zusammenfassende Analysen

<b>24 Feminisierung von Arbeitskämpfen</b> .....	280
Mehrheitlich in der Minderheit? .....	281
Frauen wandeln das Bild des Streiks .....	282
Geschlechterverhältnisse prägen Streikinhalte .....	283
<b>25 »Verberuflichung« des Arbeitskamps</b> .....	285
Nur wenige streikfähige Berufsgewerkschaften .....	285
Inklusive und exklusive Solidarität .....	286
Die Verberuflichung der ver.di Tarifpolitik .....	288
<b>26 Internationale Solidarität und transnationale Streiks</b> .....	290
Das (scheinbar) Einfache, dass so schwer zu machen ist .....	290
Der Kampf gegen Port Package I und II .....	291
Transnationale Mobilisierung gegen die EU-Austeritätspolitik .....	293
Ryanair und Amazon: Ein zartes Schimmern transnationaler Aktion .....	294
<b>27 Weiterentwicklung des Streikrepertoires</b> .....	296
Dominanz und Wandel des Warnstreiks .....	296
Der Erzwingungsstreik als Ausnahme .....	299
Flexible und rollierende Streiktaktiken .....	300
Arbeitskampfbegleitende Aktionsformen .....	302
Besondere Streikformen .....	304
Arbeitskämpfe als Kampagne .....	305
Der Minderheitenstreik .....	309
Die unbekanntenen Streiks .....	310
Komplexe Arbeitskämpfwelten .....	311
<b>28 »Finanzkraft ist Kampfkraft«</b> .....	313
Finanzielle Belastung der Streikenden .....	315
<b>29 Streikbehinderung und Streikbruch</b> .....	316
<b>30 Vom »Tapezierstreik« zum Delegiertenrat</b> .....	319
Die Erweiterung der Beteiligungsmöglichkeiten .....	321
Formen der Beteiligung im Arbeitskampf .....	322
Externe Unterstützung im Arbeitskampf .....	329
Spannungsverhältnisse .....	331
Subjektive Faktoren: Innovation, Ermöglichung, Blockade .....	332

<b>31 »Organisieren am Konflikt«</b> .....	335
Streik und Mitgliederentwicklung – die quantitative Seite .....	337
Die Dynamik der Organisation .....	343
Möglichkeiten und Grenzen .....	343
<b>Schlussbetrachtungen</b> .....	346
Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis? .....	346
Ausblick .....	349
Literatur .....	351

## Vorwort und Dank

Dieses Buch ist das Ergebnis einer langjährigen Beschäftigung mit Gewerkschaften, Tarifpolitik und Arbeitskämpfen. Meine Erfahrungen als Metallfachtarbeiter von 1980 bis 1991 beim Kraftwerksbauer BBC/ABB in Mannheim, wo ich selbst an einer Vielzahl von Arbeitsniederlegungen beteiligt war sowie die Begleitung mehrerer Arbeitskämpfe im Einzelhandel und anderen Branchen, haben mein Verständnis für die Komplexität von Streiks und meine wissenschaftliche Arbeit nachhaltig geprägt. Meine grundsätzliche Sympathie für eine emanzipatorisch ausgerichtete Gewerkschaftspolitik verbindet sich aus diesem Grund zugleich mit einem Blick auf die Arbeitsverhältnisse und ihre Konflikte, der nicht von Wunsdenken, sondern von Nüchternheit geprägt ist. Dies bedingt wissenschaftliche Sorgfalt, ein quellenkritisches Herangehen an öffentliche wie interne Dokumente, Skepsis gegenüber Legendenbildungen sowie ein Misstrauen gegenüber einer Verklärung von Arbeitskämpfen. Wer lesen möchte, was »klassenbewusste« Beschäftigte und »kämpferische« Gewerkschaften »eigentlich tun müssten«, wird enttäuscht werden. Diese Form der »Müsstifizierung« hoffe ich vermieden zu haben. Mich interessiert die Geschichte der Arbeitskämpfe, um ihre Gegenwart besser zu verstehen.

Als Wissenschaftler und Autor bin ich vielen Menschen zu großem Dank verpflichtet. Hierzu zählen an erster Stelle die zahlreichen Gewerkschaftsmitglieder, Aktivist\*innen, Mitarbeiter\*innen der Vorstandsverwaltungen und Gewerkschaftssekretär\*innen, die mit mir im Laufe der Jahre ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Einschätzungen geteilt und auf meine vielen Fragen immer wieder geduldig geantwortet haben. Meine langjährige Tätigkeit am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf hat mir viele Zugänge und Erkenntnisse ermöglicht. Mein besonderer Dank gilt deshalb meinen Kolleg\*innen im WSI und seinem Tarifarchiv, die mich in all den Jahren und auch bei der Erstellung dieses Buchs immer wieder mit ihrem Fachwissen unterstützt haben. Der Ausbau der WSI-Arbeitskampfbilanzen wäre ohne die Unterstützung engagierter studentischer Mitarbeiter\*innen nicht möglich gewesen, die Liste der Autor\*innen der entsprechenden WSI-Veröffentlichungen gibt darüber teilweise Auskunft. Meine bescheidenen Kenntnisse des Arbeitskampfrechts verdanken sich nicht nur der Lektüre, sondern auch dem persönlichen Kontakt zu zwei Herausgebern namhafter Kommentare zum Tarif- und Arbeitskampfrecht, die ich stets um Rat fragen konnte. Sollten sich dennoch Fehler eingeschlichen haben, trage selbstverständlich ich dafür die alleinige Verantwortung. Der Austausch mit zahlreichen deutschen und internationalen Wissenschaftler\*innen verhalf mir immer wieder zu neuen Einsichten, gerade auch dann, wenn sie im manchen Fragen nicht meine Auffassungen teilten. Viele von ihnen, ebenso wie zahlrei-

che Freund\*innen haben meine Arbeit immer wieder mit Kritik und Ermutigung begleitet. Ihnen allen sei herzlich gedankt.

Gerd Siebecke vom VSA: Verlag gab den Anstoß zu diesem Buch, das am Ende umfangreicher wurde als ursprünglich geplant. Seine Geduld und sein Lektorat haben viel zum Gelingen beigetragen.

# Einleitung

In diesem Buch beschreibe und analysiere ich die Arbeitskämpfentwicklung in Deutschland ab dem Jahr 2000. Der Ausgangszeitpunkt ist bewusst gewählt. Mit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 wurde ein neues Kapitel der bundesdeutschen Gewerkschaftsgeschichte aufgeschlagen, das auch eine Zäsur für das Streikgeschehen bedeuten sollte. Dieses ist in den nachfolgenden zwei Jahrzehnten durch einen mehrschichtigen Wandel gekennzeichnet. Ab Mitte der 2000er-Jahre wurde eine Verschiebung des Arbeitskämpfgeschehens in den Dienstleistungsbereich immer deutlicher erkennbar – eine Entwicklung, die sich bereits Mitte der 1990er-Jahre angedeutet, aber noch nicht durchgesetzt hatte. Sie verband sich damit, dass Beschäftigtengruppen in den Streik traten, die in den Jahrzehnten zuvor nur sehr selten die Arbeit niedergelegt hatten. Stärker als in den vorausgegangenen beiden Jahrzehnten prägten nun auch streikende Frauen das öffentliche Bild des Arbeitskamps.

Den Hintergrund für diese Entwicklung bildeten Veränderungen im System der industriellen Beziehungen, die mit einem Wandel der nationalen und internationalen Konkurrenzbedingungen verknüpft waren und sich in einer Verhärtung von Verteilungskämpfen ausdrückten. Beschäftigte waren seltener bereit, jedwede betriebliche Zumutung hinzunehmen oder kampfflos zu akzeptieren, dass tarifliche Errungenschaften durch Unternehmen oder öffentliche Arbeitgeber infrage gestellt wurden. Umgekehrt wurde bei Unternehmen und Arbeitgeberverbänden die Kompromissbereitschaft geringer und die Konfrontationsbereitschaft größer. Ab Mitte der 2000er-Jahre traten neben den Auseinandersetzungen um Lohn und Gehalt auch Konflikte um Gesundheit und Arbeitsbelastung wieder stärker in den Vordergrund.

Die Grundprämisse des Buches ist, dass der Streik ein wenn auch nicht alltägliches, so doch normales und notwendiges Mittel der Artikulation und Durchsetzung von Interessen abhängig Beschäftigter gegenüber Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ist. Sechs Wochen Urlaub, kürzere Wochenarbeitszeiten, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter\*innen und nicht zuletzt Löhne und Gehälter, die zum Leben reichen – die Liste der heute vielfach als selbstverständlich erachteten Errungenschaften, die mittels Streiks durchgesetzt wurden, ist lang. Dies gilt auch für die Entwicklung ab Mitte der 2000er-Jahre. Dass die Arbeitsbelastung von Erzieher\*innen und Krankenhauspersonal zum Thema wurde, verdankt sich, ebenso wie die erhöhte Aufmerksamkeit für Niedriglöhne, wesentlich den für diese Ziele geführten Arbeitskämpfen. Kurz: Streiks sind gesellschaftlich prägende Ereignisse, auch wenn dies im Einzelfall nicht immer offensichtlich ist. Ohne sie sähen die Arbeitsbeziehungen anders aus, wären Tarifverhandlungen, so eine häufig zitierte Feststellung des Bundesarbeitsgerichts, nichts anderes als kollektives Betteln.

Damit Streiks wirken, müssen sie Betriebsabläufe stören. Dem Großteil der Bevölkerung wird dies zumeist erst dann bewusst, wenn alltägliche Dienstleistungen vorübergehend ausfallen. Dennoch stoßen Streiks auch unter der Bevölkerung vielfach auf großes Verständnis.

Die Bundesrepublik galt im internationalen Vergleich lange als ein eher streikarmes Land. Dies ist seit Mitte der 2000er-Jahre nur noch bedingt richtig. Seither verging mit Ausnahme der Lockdowns zu Beginn der Corona-Pandemie kaum eine Woche, ohne dass sich Beschäftigte und ihre Gewerkschaften irgendwo im Arbeitskampf befanden. Allein die sehr lückenhafte amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) umfasst im Zeitraum von 2000 bis 2021 knapp 15.500 von Streiks »betroffene Betriebe«. Doch auch wenn Streiks häufiger stattfinden als vielfach wahrgenommen wird, bleiben sie gleichwohl Ausnahmesituationen, mit denen nur eine, wenn auch beachtliche Minderheit von Beschäftigten während ihres Berufslebens unmittelbar konfrontiert wird.

Streiks sind ein vielschichtiges Phänomen. Sie können sehr kurz, aber auch sehr lang andauern, viele oder sehr wenige Beschäftigte umfassen und mit oder ohne Gewerkschaften stattfinden. Streiks können je nach Zeit und Umständen sowohl Ausdruck offensiven Selbstvertrauens der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften wie auch aufgezwungene Abwehr unternehmerischen Angriffs sein. Vielfach sind sie ein Mix aus beidem. Nicht selten nutzen Beschäftigte Arbeitsniederlegungen auch dafür, gegenüber Vorgesetzten Selbstbewusstsein zu demonstrieren oder einfach ihr »Nichteinverständnis« (Schulten 2022: 173) zu artikulieren.

Streik ist nicht gleich Streik. Es ist ein Unterschied, ob Fahrer\*innen eines städtischen Nahverkehrsbetriebs mit langjähriger Streikerfahrung morgens ihre Bahnen und Busse im Depot lassen, ob Arbeiter\*innen eines großen Automobilwerks zum x-ten Mal in ihrem Berufsleben an einem Warnstreik teilnehmen oder ob Krankenpfleger\*innen unter schwierigen Bedingungen die Arbeit einstellen, Kassierer\*innen im Einzelhandel mitten im Betrieb ihre Kasse schließen oder eine relativ kleine Gruppe von Angestellten in der Systemgastronomie zum ersten Mal mitten am Tag den Grill herunterfährt und gemeinsam zur Streikversammlung zieht. Der Entschluss, die Arbeit niederzulegen, erfordert insbesondere dort, wo es wenig Streikerfahrungen gibt, nicht selten eine gehörige Portion Mut (oder auch Wut) und er bleibt zugleich der wichtigste Schritt in jedem Arbeitskampf.

Das Buch berücksichtigt das Streikgeschehen von 2001 bis zum 1. Quartal 2023 und umspannt somit den Zeitraum vom ersten großen Streik der Vereinigung Cockpit bei der Lufthansa im Jahr 2001 bis zum »Mega-Streiktag« von Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und Vereinigter Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 27. März 2023. Ich knüpfe vielfach an eigene frühere Studien an, verwende aber auch aktuelle Forschungsergebnisse. Generell gilt für die Quellenlage: Interne Arbeitskampfdaten und Streikauswertungen sind für alle Gewerkschaften hochsensible Informationen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Anzahl von Streikgeldempfänger\*innen und den Umfang von Streikgeldzahlungen, vor allem dann, wenn es sich um Firmen- und Haustarifauseinandersetzungen handelt. Entsprechend zurückhaltend ist nicht nur

die Veröffentlichungspraxis, sondern auch die Bereitschaft, solche Daten Externen zur Verfügung zu stellen. Von den nicht zum DGB gehörenden Gewerkschaften konnte das WSI deshalb auch keine Detailinformationen erwarten. Das Gleiche galt für Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Letzteres ist ein wesentlicher Grund dafür, dass in diesem Buch vornehmlich aus dem Blickwinkel von Streikenden und Gewerkschaften auf das Arbeitskampfgeschehen geschaut wird. Genauere Kenntnisse der jeweiligen strategischen und taktischen Überlegungen der Arbeitgeberseite hätten dem Gesamtbild sicherlich weitere Facetten hinzufügen können.

Auch seitens der DGB-Gewerkschaften wurden dem Autor detaillierte Streikdaten und interne Unterlagen zumeist nur unter der Maßgabe strikter Vertraulichkeit zur Verfügung gestellt. Dementsprechend werden interne Daten in diesem Buch nur in der Form zitiert, für die der Autor Freigaben erhielt oder die anderweitig in öffentlich zugänglichen Quellen vorliegen. Wo keine anderen Daten vorlagen, wird »nach Angaben der Gewerkschaft« zitiert. Für die Einordnung und das tiefere Verständnis einzelner Arbeitskämpfe wie auch der Gesamtentwicklung bildeten zahlreiche im Laufe der Jahre geführte, vielfach informelle Gespräche mit Gesprächspartner\*innen auf den verschiedensten Ebenen der Gewerkschaften sowie auch mit Streikenden eine unverzichtbare Basis. Viele ergänzende Nachfragen und Hintergrundgespräche rundeten während der Erstellung des Buchs das Bild ab.

Das Buch gibt zunächst einen Überblick über die Akteure und die Rahmenbedingungen des Arbeitskampfgeschehens in Deutschland. Danach folgt ein erster Gesamtüberblick auf Basis der vorhandenen Daten, bevor in den folgenden Abschnitten ausführlich auf das Streikgeschehen entlang verschiedener Branchenschwerpunkte eingegangen wird. Dem schließen sich übergreifende Analysen und Einordnungen der Arbeitskämpfentwicklung seit dem Jahr 2000 an. Das Buch schließt mit einer Betrachtung der gesellschaftlichen Bedeutung und Notwendigkeit von Streiks.

Das Buch wendet sich ausdrücklich auch an interessierte Leser\*innen außerhalb des Wissenschaftsbetriebs, weshalb der wissenschaftliche Apparat auf das notwendige Minimum beschränkt ist. Zudem ist es hoffentlich gelungen, den Text weitgehend frei von spezialisiertem Jargon zu halten. Einige gewerkschaftliche Spezialbegriffe sind gleichwohl unvermeidlich.

## **Einige Begriffsklärungen**

Bezüglich des »Streiks« orientiere ich mich an der Verwendung des Begriffs durch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO, International Labour Organization). Diese definiert den Streik als »zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegung durch eine oder mehrere Gruppen von Beschäftigten (im Original: workers) im Hinblick auf die Durchsetzung oder Abwehr von Forderungen oder um Beschwerden Ausdruck zu verleihen oder um andere Beschäftigte in ihren Forderungen oder Beschwerden zu unterstützen« (ILO 1993; Übers. H.D.). Damit unterstreicht die ILO, dass der Streik eine relativ offene,



kollektive Aktionsform ist. Er ist weder notwendigerweise an Gewerkschaften gebunden noch zwingend auf tarifliche Auseinandersetzungen beschränkt. Streiks sind insoweit zeitlich begrenzt, als die Streikenden, zumindest bei Streikbeginn, die Absicht haben, die Arbeit nach Erfüllung ihrer Forderungen wieder aufzunehmen.

Unter Streik werden in diesem Buch also alle Formen von kollektiven Arbeitsniederlegungen abhängig Beschäftigter verstanden, unabhängig von Dauer und Umfang, ihren Zielen oder der Art, wie sie organisiert sind. Dabei taucht das Problem auf, dass in der deutschen Alltagssprache unter Streik sowohl eine einzelne Arbeitsniederlegung als auch ein sich über einen längeren Zeitraum hinziehender Arbeitskampf mit vielen einzelnen Arbeitsniederlegungen verstanden werden kann. Beispiele dafür sind unter anderem der »Streik für die 35-Stunden-Woche« des Jahres 2003 in der Metallindustrie Ostdeutschlands, die »Kita-Streiks« der Jahre 2009 und 2015 oder auch der sich von 2014 bis 2015 hinziehende »Bahn-Streik« der GDL.

Diese Doppeldeutigkeit lässt sich nicht vollständig auflösen. In diesem Buch werden jedoch unter Arbeitskampf nur Tarifaussensetzungen oder kollektive Arbeitskonflikte verstanden, in deren Verlauf es zumindest einmal zu einer Arbeitsniederlegung, sprich: zum Streik, kam. Ein Arbeitskampf kann deshalb eine sehr unterschiedliche Anzahl einzelner Streiks umfassen. Der Begriff des Arbeitskampfes, wie er in diesem Buch verwandt wird, deckt eine Fülle von Auseinandersetzungen ab, die sich genauso wie der einzelne Streik hinsichtlich Breite, Dauer und Konfliktverlauf erheblich voneinander unterscheiden können.

Ich befasse mich in diesem Buch ausschließlich mit Streiks im Rahmen des Lohnarbeitsverhältnisses und dabei schwerpunktmäßig mit tariflichen Arbeitskämpfen. Außerhalb von Tarifaussensetzungen stattfindende Arbeitskämpfe bleiben häufig undokumentiert und fließen deshalb nur am Beispiel einzelner bekanntgewordener Fälle ein.

Zwei weitere Begriffe werden des Öfteren auftauchen. Es ist dies einmal der »Warnstreik«. Darunter wird eine Arbeitsniederlegung von im allgemeinen kürzerer Dauer verstanden, die dazu dienen soll, die Entschlossenheit der Beschäftigten zu demonstrieren und so bei der Gegenseite für Bewegung am Verhandlungstisch zu sorgen.

Der zweite Begriff ist der unbefristete Streik, der im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch auch »Erzwingungsstreik« genannt wird. Hier ist zu Beginn kein Ende festgelegt, doch kann auch er für bestimmte Zeiträume unterbrochen und danach wieder aufgenommen werden. Erzwingungsstreiks folgen häufig, jedoch nicht immer, einer vorangegangenen Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder des jeweiligen Tarifgebiets, bei der darüber abgestimmt wird, ob eine Mehrheit bereit ist, unbefristet zu streiken. Im Einzelfall kann, vor allem wenn es sich um Flächentarifaussensetzungen handelt, ein »Streik« oder »Warnstreik« innerhalb eines Arbeitskampfes auch aus mehreren Arbeitsniederlegungen in unterschiedlichen Betrieben bestehen.

Wenn Arbeitsniederlegungen ohne offizielle Unterstützung einer Gewerkschaft oder sogar gegen deren Willen stattfinden, wird auch von »wilden« Streiks gesprochen. Als »Häuserkämpfe« werden im zuweilen etwas martialischen Gewerkschaftsjargon Auseinandersetzungen um Haustarifverträge bezeichnet.

Das klassische Kampfinstrument von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ist die Aussperrung. Hierunter wird seitens der ILO analog zur Definition des Streiks, die zeitlich befristete Schließung einzelner Betriebe oder Betriebsteile durch einzelne oder mehrere Arbeitgeber verbunden mit der Nicht-Beschäftigung einer oder mehrerer Gruppen von Beschäftigten verstanden. Das Ziel einer Aussperrung ist es, durch die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses unmittelbaren Druck auf die Beschäftigten auszuüben, in dem ihnen die Einkommensgrundlage genommen wird.

Als »Hauptamtliche« werden im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch alle diejenigen Angestellten einer Gewerkschaft verstanden, die mit der individuellen oder kollektiven Beratung von Mitgliedern oder Betriebsräten, oder auch mit Tarifverhandlungen befasst sind. Sie werden auch als Gewerkschaftssekretär\*innen bezeichnet. »Ehrenamtliche« sind Mitglieder, die in unterschiedlichsten Funktionen in und für die Gewerkschaften aktiv sind, ohne bei ihnen angestellt zu sein. Schließlich hat sich in den Gewerkschaften in jüngerer Zeit, vor allem im Zuge der Aneignung verschiedener, an angelsächsischen Vorbildern orientierter Methoden der aktivierenden Gewerkschaftsarbeit, auch der Begriff »Aktive« eingebürgert. Darunter werden in der Regel Mitglieder oder Beschäftigte verstanden, die sich zeitweilig in Aktionen oder bei Arbeitskämpfen der Gewerkschaften engagieren, ohne eine formelle Funktion oder ein Wahlamt zu bekleiden.

Für Verwirrung können auch die unterschiedlichen Bezeichnungen sorgen, die von den Gewerkschaften für ihre Gliederungen verwandt werden. Bei ver.di heißt die lokale Gliederung »Bezirk«. Ihm übergeordnet sind die »Landesbezirke«. Bei der IG Metall lautet die Bezeichnung für die örtliche Gliederung »Geschäftsstelle« (bis Ende 2015: Verwaltungsstelle). Die regionale Gliederung dagegen ist der »Bezirk«.

# Schlussbetrachtungen

## Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis?

Die umfangreichen Diskussionen innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung über das systemsprengende Potenzial des politischen Streiks, wie sie die Massenstreikdebatte vor dem Ersten Weltkrieg prägten, liegen lange zurück. Im Zuge der Wiederaneignung sozialistischer Theorie im Gefolge der 68er-Bewegung wurde auch diese Debatte wiederentdeckt. Vor allem zwischen dem Ende der 1960er- bis zur Mitte der 1980er-Jahre erschienen zahlreiche Monografien, Sammelbände und Jahrbücher, die sich mit Gewerkschaften, Tarifpolitik und nicht zuletzt Streiks beschäftigten. Die zunächst in hoher Auflage erschienen, von Otto Jacobi, Walther Müller-Jentsch und Eberhard Schmidt herausgegebenen Reihe der »Kritischen Jahrbücher« verriet dabei schon im Obertitel »Gewerkschaften und Klassenkampf«, die damals viele dieser Veröffentlichungen prägende kapitalismuskritische Grundhaltung. Diskutiert wurde in diesem, den Gewerkschaften in kritischer Zuneigung verbundenen Teil der Gesellschaftswissenschaften explizit auch, ob und inwieweit Streiks Vehikel der Überwindung der kapitalistischen Verhältnisse sein könnten. »Streik als gesellschaftsverändernde Praxis« (Hoffmann 1971) war denn auch ein Beitrag überschrieben, der in einem Band »Zur Theorie und Praxis des Streiks« (Schneider 1971b) erschien. Schumann und andere (1971) warnten allerdings bereits damals davor, die in dieser Hinsicht viel diskutierte »wilde« Streikwelle von 1969 (»Septemberstreiks«) in ihrem Charakter zu überhöhen. Die in den Streiks angemeldeten Ansprüche seien weitgehend dem Bestehenden verhaftet geblieben (ebd. 162). Die als gesellschaftliche Auseinandersetzung geführten Arbeitskämpfe in der Druck- und Metallindustrie um die Einführung der 35-Stunden-Woche, für die das Jahr 1984 steht, rückten den Streik nochmals in den Mittelpunkt von Öffentlichkeit und Sozialwissenschaft. Danach sank das Interesse parallel zum Nachlassen der Streiktätigkeit. Mit der Zäsur von 1990 platzten zugleich alle Illusionen über eine »realsozialistische« Systemalternative. Die westdeutschen Gewerkschaften selbst hatten ohnehin zu keinem Zeitpunkt der Nachkriegsgeschichte die Systemfrage gestellt, die ostdeutschen unter anderen Vorzeichen in ihrem Geltungsbereich auch nicht.

Mit der Belebung der Streiktätigkeit ab Mitte der 2000er-Jahre und der Neuausrichtung der Organisationsarbeit bei IG Metall und ver.di begann auch ein neuer Anlauf kritischer Gewerkschaftsforschung. Anstöße kamen dabei unter anderem von Veröffentlichungen, die an den Universitäten in Jena (Klaus Dörre, Stefan Schmalz u.a.), Kassel (Wolfgang Schröder, Samuel Greefs u.a.), Duisburg-Essen (Thomas Haipeter, Steffen Lehndorff u.a.), Erlangen-Nürnberg (Ingrid Artus, Silke Röbenack u.a.), Trier und Darmstadt (Ulrich Brinkmann, Oliver Nachtwey u.a.), am SOFI in Göttingen (Nicole Meyer-Ahuja, Peter Birke u.a.) sowie am WSI in Düsseldorf entstanden. Weitere

Anstöße kamen von der theorie- wie praxisgeleiteten Beschäftigung mit den Perspektiven, wie sie innerhalb der Gewerkschaften vor allem von Hans-Jürgen Urban in der IG Metall geleistet wurde. Dabei geriet angesichts der immer deutlicher werdenden ökologischen Katastrophe auch die Frage nach den Möglichkeiten einer sozial-ökologischen Transformation des Kapitalismus in den Blickpunkt (vgl. u.a. Urban 2013, 2021).

Erneuernde Impulse gingen von dem ab Mitte der 2000er-Jahre sowohl in den Gewerkschaften wie auch in der sich auf sie beziehenden Forschung einsetzenden Generationswechsel aus. Eine wichtige Rolle spielte dabei die politische Öffnung von IG Metall und ver.di gegenüber Aktivist\*innen aus sozialen Bewegungen, die neue Sichtweisen und Erfahrungen in die Gewerkschaften einbrachten und auch die Arbeitskult in den Gewerkschaftsapparaten zu verändern begannen.

Zugleich haben sich die Blickwinkel und Schwerpunkte der Diskussion über die Bedeutung und Zukunft der Gewerkschaften und die Entwicklung der »Kämpfe« im Vergleich zu den 1970er-Jahren deutlich verschoben. Weder in den Gewerkschaften noch in der sie begleitenden Forschung wird ernsthaft erwartet, dass die durch die Klimakrise sowie die Verschärfung der sozialen Spaltung aufgeworfenen Fragen auf dem Wege politischer Massenstreiks gelöst werden. Wird Gesellschaftsveränderung nicht als revolutionärer, sondern eher evolutionärer Prozess begriffen, fällt die Antwort auf die Frage nach der gesellschaftsverändernden Praxis von Streiks differenziert aus.

### **Streiks als die Verhältnisse stabilisierende Praxis**

Streiks als solche stellen die gegenwärtigen Verhältnisse nicht infrage. Sie sind Mittel der Interessendurchsetzung, verlassen in aller Regel den vorgegebenen rechtlichen Rahmen nicht und zielen ganz überwiegend auf den Abschluss von Tarifverträgen. Die Streikenden legen vorübergehend, zumeist für eher kurze Zeit, die Arbeit nieder. Sie durchbrechen dabei die bestehende betriebliche Ordnung, stellen sie aber nicht grundsätzlich in Frage. Die Wiederaufnahme der Arbeit verbindet sich mit der Erwartung innerhalb des Lohnarbeitsverhältnisses bessere Arbeitsbedingungen, in Einzelfällen auch Veränderungen im konkreten Arbeitsplatzregime zu erreichen. Indem Arbeitskämpfe die geordnete Austragung von Konflikten erlauben, stabilisieren sie das Tarifsysteem, ohne die den existierenden Interessengegensätzen zu Grunde liegenden Verhältnisse infrage zu stellen.

Das Gesagte gilt prinzipiell auch für »wilde Streiks«. Auch diese stellen allein schon wegen ihres in aller Regel sehr begrenzten Umfangs die betrieblichen Machtverhältnisse allenfalls temporär infrage. Dort, wo sie gehäuft auftreten, weisen sie auf bisher ignorierte Missstände hin und geben Anstöße zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik. Sie können zugleich Anlass sein, bisher zu wenig beachtete Konflikte in eine institutionalisierte Konfliktbearbeitung überzuleiten und damit zumindest teilweise zu befrieden.

Ein konfliktfreies Lohnarbeitsverhältnis ist nicht denkbar. In Deutschland sind dabei, dort wo sie existieren, die Betriebsräte diejenige Institution, der vom Gesetzgeber

die Aufgabe der betrieblichen Mediatisierung von Alltagskonflikten zugewiesen wurde. Die zweite Instanz, der die Rechtsprechung explizit eine Ordnungsfunktion zuweist, sind die Gewerkschaften. Sie haben, wie das BAG bereits 1963 entschied, Gewähr dafür zu bieten, dass »wirklich nur in begründeten Fällen« gestreikt wird (siehe Kapitel 3). Eine Aufgabe, die von den DGB-Gewerkschaften akzeptiert wird, da sie sich zugleich mit dem ihnen wichtigen Grundsatz verbindet, dass nur sie Tarifverträge abschließen können. Dieses Tarifabschlussmonopol infrage zu stellen, wäre in erster Linie im Interesse der Unternehmen, da hierdurch die kollektive Interessenvertretung eher geschwächt würde. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften, und dies bedeutet in aller Regel deren Vorstände, entscheiden, welche Konflikte überhaupt mittels Streik ausgetragen werden, ist ein nicht zu unterschätzender Stabilitätsanker des bundesdeutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Auch dies verträgt sich gut mit dem Selbstverständnis der DGB-Gewerkschaften, die vor allem im Zusammenhang mit der bundesdeutschen Mitbestimmung gerne auf ihre das Wirtschaftssystem stabilisierende und den »sozialen Frieden« sichernde Praxis verweisen.

### **Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis**

Alle DGB-Gewerkschaften und insbesondere IG Metall und ver.di betonen aber immer wieder auch ihren Gestaltungsanspruch. Hiermit ist ausdrücklich gemeint, durch politische Einflussnahme, Kampagnen sowie vor allem auch über eine Tarifpolitik grundsätzliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Auf die Durchsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kürzere Wochenarbeitszeiten sowie einen längeren Jahresurlaub wurde bereits in der Einleitung verwiesen. In den 2000er-Jahren fallen diesbezüglich vor allem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der kommunalen Kinderbetreuung sowie im Gesundheitswesen auf. Beides zielt weit über die unmittelbar betroffenen Beschäftigten hinaus. Verbesserte Kinderbetreuung und eine gute Krankenhausversorgung liegen im Interesse der Allgemeinheit. Dies gilt auch für einen besseren Nahverkehr, ihrer Verantwortung gemäß bezahlte Lokführer\*innen oder auch Beschäftigten der Flugsicherung, die sich durch Streiks Löhne erkämpften, die sie ein Stück weit aus dem Niedriglohnsektor führten. Das Gleiche gilt für mehr Zeit für die persönliche Erholung, die Betreuung kranker Angehöriger oder Entlastungen für Schichtarbeiter, wie von EVG und IG Metall durchgesetzt. In der ostdeutschen Teigwarenindustrie wurde die Angleichung der Ost-Löhne an das West-Niveau von den Beschäftigten mit Unterstützung der NGG erstreikt.

All dies mag im Einzelnen unspektakulär wirken, trägt aber insgesamt dazu bei, die Lebensbedingungen zu verbessern, wovon am Ende die Gesellschaft profitiert. In dieser Hinsicht sind Streiks im positiven Sinne gesellschaftsverändernde Praxis. Sie stoßen die Verhältnisse nicht um, aber sie sind ein entscheidender Faktor bei ihrer Verbesserung.

Welche Verbesserungen angegangen und was gefordert wird, wird zugleich oft von »unten« angestoßen. Das Paradebeispiel dafür ist der zunächst innerhalb des ver.di-Apparates abgelehnte Ansatz, Entlastung im Krankenhaus per Tarifvertrag durchzuset-

zen, der sich der Initiative einer ver.di-Betriebsgruppe verdankt, die damit einen Weg aufzeigte, ein drängendes Anliegen von Krankenhausbeschäftigten anders als nur mit Appellen an »die Politik« zu verfolgen.

1971 wurde am Beispiel der Septemberstreiks von 1969 festgestellt, dass die Streikenden mehrheitlich nicht grundlegende gesellschaftliche Veränderungen, sondern Maßnahmen forderten, »die die soziale Realität an das von der Gesellschaft selbst Versprochene anpassen sollten« (Schumann u.a. 1971: 162). Diese Feststellung, so mein Eindruck, passt gut zu dem Charakter vieler Forderungen, die in den 2000er-Jahren erhoben wurden. »Applaus ist nicht gut«, dies gilt nicht nur für Erzieher\*innen, Verkäufer\*innen und Pfleger\*innen, sondern für alle Beschäftigten, die als »verkannte Leistungsträger:innen« arbeiten (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021). Erst wenn sie streiken, wird vielfach bewusst, dass sie es sind, die »den Laden am Laufen halten« (ebd.).

Wie es aussieht, wenn Beschäftigte und Gewerkschaften nicht arbeitskampffähig sind, lässt sich immer noch in vielen Branchen beobachten. Die erfolgreiche Kampagne von NGG, ver.di und schließlich der anderen DGB-Gewerkschaften für einen gesetzlichen Mindestlohn wurde aus genau diesem Grunde notwendig. Sie wurde zum politischen Erfolg, weil sie breite Unterstützung in der Bevölkerung fand. Eine gesellschaftliche Mehrheit spürte, dass sich ohne staatliche Regulierung keine halbwegs akzeptable Lohnuntergrenze mehr bilden würde.

## **Ausblick**

Der Blick auf die Entwicklung seit 2000 zeigt: So wie die sie umgebende Gesellschaft haben sich auch Arbeitskämpfe und Streiks verändert und weiterentwickelt. Das Streikgeschehen folgte der Umgestaltung des Dienstleistungssektors durch Privatisierung und Liberalisierung und der mit diesem Prozess verbundenen Ausdifferenzierung der Tariflandschaft. Noch bis in die 1990er-Jahre wurde, wenn von Arbeitskämpfen die Rede war, meist allein an die Auto- oder Stahlindustrie gedacht. In diese Wahrnehmung ist seit Mitte der 2000er-Jahre Bewegung gekommen. Zunächst richtete sich die Aufmerksamkeit auf einzelne Berufsgruppen in Luft- und Bahnverkehr oder auch die Mediziner\*innen, die vor 2000 kaum durch Streiks in Erscheinung getreten waren. Zum anderen erhielten aber auch Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge wie die Pflege und die Kindererziehung mit dem Wandel von Geschlechterrollen und Kernfamilie sowie der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen für viele Menschen eine größere Bedeutung. Zugleich waren es die Beschäftigten dieser Bereiche selbst, die ihre, sich im Zuge neoliberaler Deregulierung zum Teil drastisch verschlechterten Arbeitsbedingungen, nicht länger hinnehmen wollten und ihre Probleme über Streiks in die Öffentlichkeit trugen. Sehr häufig waren es Frauen, die begannen, sich der gesellschaftlichen Relevanz ihrer Arbeit und ihrer eigenen Bedeutung bewusst zu werden. Statt warmer Worte forderten sie materielle Anerkennung und bessere Arbeitsbedingungen. Im Ergebnis all dessen ist das Streikgeschehen vielfältiger und im wahrsten Sinne des Wortes auch bunter geworden.

Die Arbeitskämpfentwicklung seit 2000 zeigt keine geradlinige Entwicklung. Sie lässt sich am besten als wellenförmig beschreiben, ohne dass sich eindeutige Trends ablesen lassen. Wenn ausnahmsweise einmal Beschäftigte mehrerer Branchen gleichzeitig streiken, ist dies noch lange kein Generalstreik und so wenig wie ein Jahr mit vielen Arbeitskämpfen gleich eine neue Epoche einläutet, bedeutet ein arbeitskampfarmes Jahr, dass die Streikentwicklung zukünftig rückläufig sein wird.

Streiks sind immer auch ein Bruch mit dem Arbeitsalltag (Dribbusch 2010a) und enthalten häufig Elemente von Selbstorganisation, Widersetzlichkeit und zivilem Ungehorsam. Sie bieten die Chance, dass sich Beschäftigte neu erfahren und sie können positive Erlebnisse vermitteln. Wer mit Streikenden spricht, bemerkt immer wieder, dass häufig nicht nur für die deklarierten Streikziele gestreikt wird, sondern dass die demonstrative Arbeitsverweigerung Firma wie Vorgesetzten auch zeigen soll, dass die Beschäftigten nicht alles mit sich machen lassen. Es ist dieses subversive Potenzial, dass Unternehmen manchmal mehr fürchten als den Streik selbst. Es sollte gleichwohl nicht überschätzt werden.

Wie bereits »am Beispiel der Septemberstreiks« von 1969 festgestellt wurde, ist für die meisten Beschäftigten der Streik kein Selbstzweck und die konkrete Verbesserung entscheidender als der Weg, der zu ihr geführt hat (Schumann u.a. 1971: 136). Streiks werden vor allem nach ihrem Erfolg beurteilt, wozu auch zählt, inwieweit sie zur Stärkung der Position der Beschäftigten im Betrieb beigetragen haben. Doch selbst positive Erfahrungen bedürfen von Zeit zu Zeit der Erneuerung. Fluktuation und Generationswechsel in Betrieben und Einrichtungen sorgen dafür, dass Erinnerungen an Arbeitskämpfen mit der Zeit verblassen. Letzteres kann zugleich auch eine Chance für Neuanfänge sein, wenn einzelne Arbeitskämpfe als wenig erfolgreich oder gar als Niederlagen empfunden wurden.

Der Blick auf mehr als 20 Jahre bundesdeutsche Arbeitskämpfgeschichte seit der Jahrtausendwende zeigt: Streiks haben viele Anlässe, vielfältige Formen und sind in unterschiedliche Arbeitskämpfe eingebettet. Streiks im Einzelhandel unterscheiden sich von denen im öffentlichen Dienst und diese wiederum von denen in der Metallindustrie. Im Krankenhaus muss wiederum völlig anders gestreikt werden als bei Bus und Bahn. Was Peter Birke (2022: 70) in Bezug auf die Arbeitskämpfe migrantischer Beschäftigter in Logistik und Fleischindustrie aufgefallen ist, gilt generell: Arbeitskämpfe finden auf sehr unterschiedlichen Ebenen statt. Sie reichen vom betrieblichen Protest in der Kantine bis zum bundesweiten Flächenstreik. Sie umfassen informelle Auseinandersetzungen um betriebliche Arbeitsbedingungen mit den unmittelbaren Vorgesetzten ebenso wie Kämpfe um den Erhalt von Standorten oder von Warnstreiks begleitete Lohn- und Gehaltsrunden.

Es gibt kaum eine Branche, in der seit dem Jahr 2000 nicht gestreikt wurde. Obgleich Ausnahmesituationen im Arbeitsalltag, sind Streiks fester Bestandteil der bundesdeutschen Arbeitsbeziehungen. Streiks sind unkämpft und manchmal auch umstritten. Das gehört dazu. Sie bleiben aber fester Bestandteil der kollektiven Interessendurchsetzung abhängig Beschäftigter. Ihre Aktualität auch und gerade in der »postindustriellen Gesellschaft« beweist sich stets aufs Neue in der Praxis.