

Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016

Das Jahr 2015 war mit vielen langen, öffentlichkeitswirksamen und intensiv geführten Arbeitskonflikten außergewöhnlich für bundesdeutsche Verhältnisse (WSI 2016a). Dieser Trend hat sich 2016 aber offenbar nicht fortgesetzt. Zwar waren auch im ersten Halbjahr 2016 große offensiv geführte Konflikte zu beobachten. In diesen Auseinandersetzungen gelang es den Gewerkschaften, einen erheblichen ökonomischen Druck aufzubauen (ver.di in der Tarifrunde im öffentlichen Dienst) oder bereits durch die Streikdrohung gute Tarifergebnisse zu erzielen (IG Metall in der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie). Doch ähnlich wie in den Vorjahren blieb die Zersplitterung und Dezentralisierung von Konflikten auch 2016 vorherrschend. Nur 13 der insgesamt 122 im Streikmonitor¹ dokumentierten Konflikte im ersten Halbjahr fanden im Kontext von Flächentarifauseinandersetzungen statt (zum Erhebungsverfahren: Schneidemesser/Kilroy 2016)².

Die Spaltung in zwei Regulierungswelten – eine „erste Welt“, in der der Flächentarifvertrag noch weitgehend intakt ist und die insbesondere große mitbestimmte Konzerne und den öffentlichen Sektor umfasst, und eine „zweite Welt“ mit stärker entstandardisierten Arbeitsbeziehungen in kleinen und mittleren Betrieben – äußert sich also auch 2016 in einer Doppelbewegung von Konflikten (hierzu: Dörre et al. 2016: 242ff.). Die zwei Dynamiken – große offensiv und erfolgreich geführte Konflikte einerseits und andererseits die Dominanz von „Häuserkämpfen“ – haben sich im ersten Halbjahr 2016 ebenfalls abgezeichnet und werden deshalb in diesem Beitrag skizziert. Dafür wird zunächst ein Überblick über die Streikdaten gegeben. Sie bringen in ihrer kumulierten Form vor allem Zersplitterungsdynamiken und damit die neue Bedeutung der „zweiten Welt“ der Regulierung zum Ausdruck. Danach werden die großen offensiv geführten Konflikte in der „ersten Regulierungswelt“ herausgearbeitet. Hierfür wird detailliert auf die zwei größten überregionalen Konflikte im ersten Halbjahr 2016 eingegangen – die Tarifrunde im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie. Anschließend werden zwei größere „Häuserkämpfe“ vorgestellt, an denen die Dynamik einer zunehmenden Zersplitterung von Konflikten in der zweiten Regulierungswelt deutlich wird. Dabei handelt es sich zum einen um den Konflikt um

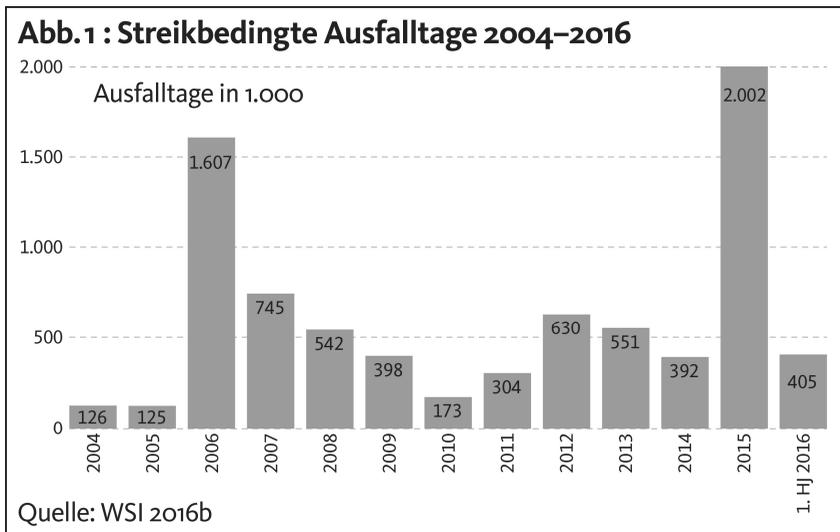
¹ Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Friedrich-Schiller-Universität Jena) geleitet.

² In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Erhebung von Streikdaten im Projekt Streikmonitor. Unter Konflikt ist dabei eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden die Streiks um einen Tarifvertrag bei Amazon, der bereits seit 2013 geführt wird, alle dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt.

die Übernahme des Pforzheimer Stadtverkehrs durch die DB Tochter Regionalverkehr Südwestbus (RVS), die den Beschäftigten jedoch keinen Tarifvertrag anbieten will. Dies ist ein Präzedenzfall, der eine Reihe weiterer Kommunen betreffen könnte. Zum anderen wird der Konflikt in den AMEOS-Kliniken Osnabrück und Hildesheim beschrieben, in dem die Beschäftigten einen Haustarifvertrag sowie die Begrenzung von Leiharbeit fordern. Ende Juni 2016 befanden sich die Beschäftigten in der sechsten Woche eines unbefristeten Streiks. Abschließend wird das Erhebungsverfahren des Streikmonitors kritisch reflektiert und es werden die Grenzen des Verfahrens diskutiert.

Überblick – Streiks von Januar bis Juni 2016

Der Zwischenbilanz des WSI zum 1. Halbjahr 2016 zufolge gab es von Januar bis Juni 2016 insgesamt 405.000 streikbedingte Ausfalltage (WSI 2016b). Dies bedeutet einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahr, in dem knapp zwei Millionen Ausfalltage durch Streiks verzeichnet wurden – eine gegenüber den Vorjahren außergewöhnlich hohe Zahl (vgl. Abb. 1). Die Zahl der Ausfalltage ist jedoch bereits im ersten Halbjahr immer noch höher als im gesamten Jahr 2014 mit lediglich 392.000 Ausfalltagen (WSI 2016a).



Die Zahl der an Streiks Beteiligten von rund einer Million im gesamten Vorjahr wurde bereits im ersten Halbjahr 2016 annähernd erreicht (WSI 2016b). In diesen kumulierten Daten drückt sich vor allem eine Zersplitterung von Konflikten aus: Eine gewachsene Zahl von Beteiligten verteilt sich auf eine gewachsene Zahl von Konflikten mit kurzer Dauer. 96 der Konflikte, die im ersten Halbjahr 2016 in der Datenbank des Streikmonitors dokumentiert wurden, umfassen ma-

ximal zwei Protestaktionen³. Nur 26 Konflikte gingen mit drei oder mehr Streikaktionen darüber hinaus. Lediglich 11 Prozent der Konflikte fanden im Kontext von Flächentarifauseinandersetzungen statt, die große Mehrheit (89 Prozent) blieb auf einzelne Unternehmen oder Standorte beschränkt.

Tab. 1: Übersicht zu zentralen Streikdaten Januar bis Juni 2016	
Ausfalltage*	405.000
Streikbeteiligte*	ca. 1 Million
Erfasste Konflikte insgesamt	122
Davon:	
- Flächentarifauseinandersetzungen	13
- Außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	109
Konflikte mit:	
- max. 2 Protestaktionen	96
- mehr als 2 Protestaktionen	26
Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB:	
- Ver.di	53
- IG Metall	33
- NGG	13
- Weitere DGB Gewerkschaften	5
Ohne Beteiligung durch DGB	18
Forderungen	
- Tarifvertrag	31
- Angleichung	16
Darunter:	
- Angleichung an Westniveau	5
- Angleichung anderer Art	11

Mit * gekennzeichnete Daten sind der WSI Halbjahresbilanz entnommen (WSI 2016b); die übrigen Daten stammen aus dem Streikmonitor.

Die Dezentralisierung des Tarifsystems ging jedoch nur bedingt mit einer wachsenden Präsenz von Spartengewerkschaften in den Arbeitskämpfen einher (s. dazu Schroeder/Greef 2008). Von umfangreichen Streiks in den Organisationsbereichen der Vereinigung Cockpit, von GdL und UFO war anders als im Jahr 2015 im ersten Halbjahr 2016 wenig zu spüren. Die DGB-Gewerkschaften vereinten auf sich insgesamt 104 der geführten Konflikte. Davon wurden rund 53

³ Dem Projekt Streikmonitor liegt ein weiter Streikbegriff zugrunde, er umfasst auch nicht-normierte Arbeitskonflikte und Protestaktionen wie die aktive Mittagspause (zum Streikbegriff siehe auch: Schneidemesser/Kilroy 2016: 166f.).

Konflikte im Organisationsbereich von ver.di geführt, von der IG Metall 33 und von der NGG 13 Konflikte. Ein beträchtlicher Anteil der Streiks fand demnach im Dienstleistungsbereich statt (zur Tertiarisierung des Streiks: Bewernitz/Dribbusch 2014). Die Spartengewerkschaften mobilisierten nur im Einzelfall für Streiks. Zum Beispiel organisierte der Marburger Bund einen Warnstreik der Ärzte im Ernst-von-Bergmann-Klinikum in Bad Belzig (Märkische Allgemeine 14.4.2016) und die GdL vier kleinere Arbeitskämpfe bei Privatbahnen in Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

Neben der Forderung nach Lohnerhöhungen, die in irgendeiner Form in fast allen Konflikten mitschwang, ging es in den genannten Konflikten vor allem um einen Tarifvertrag sowie um die Angleichung von Lohn- und Arbeitsbedingungen an die Standards anderer Standorte oder Beschäftigtengruppen. In 25 Prozent der Konflikte spielten Tarifverträge eine zentrale Rolle, in den meisten Fällen als Forderung nach einem Haustarifvertrag, oft aber auch nach der Rückkehr in die Tarifbindung, wie z.B. bei der SB-Warenhauskette real. Forderungen nach Tarifangleichung wurden in 13 Prozent der Konflikte gestellt. Hier ging es oft um eine Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen in Unternehmensstandorten in Ostdeutschland an das Niveau der westdeutschen Standorte – dieses Thema war in fünf Konflikten zentral. Bei elf Konflikten ging es auch darum, dass Teile der Belegschaft durch Ausgründungen schlechter gestellt waren als ihre Kolleginnen und Kollegen; hier wurde in Streiks eine Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen gefordert. Diese Streiks sind Reaktionen auf die zunehmende Zahl von Ausgründungen, mit denen Teile der Belegschaften aus dem Tarifgefüge der Mutterunternehmen herausgelöst und in den neu gegründeten Servicegesellschaften oder Tochterunternehmen zu schlechteren, nicht tariflichen Konditionen eingestellt werden. Dies war auch ein zentrales Thema im Poststreik 2015, da hier durch die Ausgründung der DHL Delivery GmbH die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten deutlich verschlechtert wurden (Siebler 2015). Vor allem die Tariffucht und die forcierte Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen treiben die Zersplitterung von Konflikten voran (Dörre et al. 2016: 244).

Die großen Tarifrunden: Öffentlicher Dienst und Metall- und Elektroindustrie

Die zwei größten Flächentarifrunden mit Arbeitsniederlegungen fanden im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie statt. Beide Konflikte wurden offensiv geführt und waren von landesweiten Streiks begleitet. Sie zielten in beiden Bereichen darauf ab, über routinemäßige Warnstreiks hinaus einen spürbaren ökonomischen Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben. Im Bereich des öffentlichen Dienstes waren hier vor allem die Mobilisierung des Flughafenpersonals und eine veränderte Streikstrategie in mehreren Krankenhäusern zentral, im Konflikt der Metall- und Elektroindustrie spielte die Drohkulisse von betrieblichen 24-Stunden Streiks eine wichtige Rolle.

Öffentlicher Dienst

Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst im Bereich Bund und Gemeinden bildete mit der ersten Verhandlungsrunde am 21. März den Auftakt für die größeren Tarifrunden 2016. Themen waren eine geforderte Lohnerhöhung von 6 Prozent, das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung für die Gemeinden sowie die betriebliche Altersversorgung (Bispinck 2016: 447). Nach landesweiten Streiks in Kindertagesstätten, Krankenhäusern, Nahverkehrsbetrieben, Stadtreinigungen, der öffentlichen Verwaltung und an vielen deutschen Flughäfen kam es in der dritten Verhandlungsrunde am 29. April zur Einigung. Rückwirkend ab dem 1. März 2016 wurden die Gehälter um 2,4 Prozent erhöht, ab dem 1. Februar 2017 gibt es nochmals eine Stufenerhöhung um 2,35 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten. Zudem wurden eine neue Entgeltordnung zum 1.1.2017 vereinbart sowie Beitragserhöhungen für die betriebliche Altersversorgung für beide Seiten (ebd. 448).

Im diesjährigen Tarifkonflikt mobilisierte ver.di schwerpunktmäßig im Gesundheitsbereich u.a. mit einem ‚Klinik-Streiktag‘ am 21. April, von dem 130 Einrichtungen betroffen waren (ver.di-Pressemitteilung 20.4.2016). Ein zweiter Schwerpunkt betraf die Mobilisierung an den Flughäfen: Ein koordinierter Streiktag des Personals führte an vielen deutschen Flughäfen am 27. April zu massiven Flugausfällen. Die starke Mobilisierung in diesen beiden Bereichen kann als Versuch von ver.di bewertet werden, größeren Druck in den Tarifverhandlungen aufzubauen, in dem Beschäftigte mit hoher ‚Produktionsmacht‘ mobilisiert wurden (zum Konzept: Schmalz/Dörre 2014: 222). Durch die Streiks an den Flughäfen in München, Frankfurt am Main, Köln/Bonn, Düsseldorf und sieben weiteren Städten fielen mehr als 1.000 Flüge aus (ver.di FB Verkehr Pressemitteilung 29.4.2016), und auch mit den Klinik-Streiks konnte mehr Druck erzeugt werden als gewöhnlich, indem punktuell versucht wurde, die Strategie der Charité-Beschäftigten – angekündigte Betten- und Stationsschließungen – auf andere Häuser zu übertragen.

Diese Strategie der angekündigten Betten- und Stationsschließungsstreiks ist in der Auseinandersetzung um einen Tarifvertrag in der Berliner Klinik Charité entstanden und kam erstmals 2011 zum Einsatz (Wolf 2015: 23). Voraussetzung ist eine mit dem Arbeitgeber ausgehandelte Notdienstvereinbarung, durch die geregelt wird, dass das Streikrecht von allen Beschäftigten wahrgenommen werden kann. Der Arbeitgeber ist dadurch verpflichtet, Betten und ganze Stationen zu evakuieren, um dafür Sorge zu tragen, dass während des Streiks kein Patient gefährdet wird. Mittels dieser Strategie konnte in der Charité das System der bisher in Krankenhäusern üblichen Delegationsstreiks durchbrochen werden, die eher symbolischen Charakter hatten, da Stationen nur einzelne Kollegen für kurze Zeit zum streiken ‚delegieren‘, der Klinikbetrieb nicht gestört und somit auch kein ökonomischer Druck aufgebaut wird. Durch die Übertragung der Verantwortung für die Patientensicherheit auf den Arbeitgeber mittels einer Notdienstvereinbarung konnte eine bedeutend größere Streikbeteiligung erzielt werden. Nach dem Motto ‚wo kein Patient ist,

kann auch keiner gefährdet werden“ (Wolf 2016: 4), wurde der Streik nicht mehr als ein „Im Stich lassen“ der PatientInnen und KollegInnen wahrgenommen. Jeder Streiktag an der Charité kostete den Arbeitgeber eine halbe Million Euro (ebd.). Diese auf ökonomischen Druck setzende Strategie der Betten- und Stationsschließung kann ironischerweise nur vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Gesundheitssystems Wirkungskraft entfalten. Erst seit der Umstellung der Krankenhausfinanzierung vom Selbstkostendeckungsprinzip auf Fallpauschalen bedeuten leere Betten Verlust.

Die Übertragbarkeit dieser Strategie wurde im Rahmen der Streiks während der Tarifrunde im öffentlichen Dienst in fünf Kliniken in Bayern (in den Kliniken Augsburg, Donauwörth und Nördlingen, in der Hessing Stiftung Augsburg und der Kreisklinik Günzburg; Jagel/Hinke 2016) vom 26. bis 27. April mit einem zweitägigen Warnstreik getestet. Während des Klinik-Streiktags am 21. April kam es auch in Baden-Württemberg zu Streiks mit Betten- und Stationsschließungen (ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg Pressemitl. 21.4.2016), wie zum Beispiel im Schwarzwald-Baar-Klinikum in Villingen-Schwenningen (mehrere Stationsschließungen und Teilschließung der Intensivstationen; SWR 21.4.2016). In den Kliniken Augsburg und Günzburg konnte eine Notdienstvereinbarung nach Vorbild der Charité abgeschlossen werden, in den anderen Kliniken hielt sich ver.di einseitig an die vorgelegte Vereinbarung und es kam trotzdem zu Stationsschließungen (Jagel/Hinke 2016)⁴.

Die streikbedingte Unterauslastung bedeutete einen spürbaren finanziellen Verlust für die Krankenhäuser, und dies nicht nur an den zwei Warnstreiktagen. Bereits im Vorfeld des angekündigten Streiks musste die Gesamtauslastung der Krankenhäuser reduziert werden. Am Tag vor dem Streik fielen Operationen aus und auch nach dem Streik gab es noch Einschränkungen. Zwei Tage Streik konnten den Krankenhausbetrieb demnach für fünf oder mehr Tage spürbar beeinträchtigen. Nach Aussagen zweier Arbeitgeber kostete sie der zweitägige Warnstreik jeweils 300.000 Euro (ebd.). Die neue offensive Streikstrategie im Gesundheitsbereich und die Arbeitsniederlegungen an den Flughäfen übten zusammen beachtlichen ökonomischen Druck auf die Arbeitgeberseite aus und trugen damit maßgeblich zum Verhandlungsergebnis vom 29. April bei.

Metall- und Elektroindustrie

Die zweite große Tarifrunde des ersten Halbjahres fand in der Metall- und Elektroindustrie statt. Dieser Arbeitskampf wurde offensiv mit einer neuen Streikkonzeption geführt. Sie sieht vor, dass einzelne Betriebe ohne Urabstimmung, aber durch betriebliche Abstimmungen legitimiert, bis zu 24 Stunden bestreikt werden können. Damit wird eine dritte Eskalationsstufe zwi-

⁴ In der Hessing-Stiftung wurden auf der Intensivstation sechs von elf Betten geschlossen und 95 Prozent der OP Kapazitäten vielen aus. In Günzburg wurden 55 der 240 Betten bestreikt, in Augsburg konnten 48 der gut 1500 Betten nicht belegt werden und es konnte an beiden Tagen nur ein Drittel der OP-Kapazitäten genutzt werden. In Donauwörth und Nördlingen verursachte der Streik einen Auslastungsverlust von 20 Prozent.

schen den routinemäßig kurzen Warnstreiks und den unbefristeten Erzwingungsstreiks geschaffen. Während des befristeten Ausstands wird, anders als bei den Warnstreiks, Streikgeld gezahlt (Lesch 2016). Durch die neue Streikform kann seitens der Belegschaften und ihrer Gewerkschaft ökonomischer Druck erzeugt werden: Ein eintägiger Streik bedeutet bei eng verflochtenen Lieferketten Störungen der Produktion, die weit über den Streiktag hinausgehen. Zudem werden die Betriebe mittels dieser Strategie stärker zu den zentralen Orten, an denen diskutiert, abgestimmt und dann gestreikt wird. Es entsteht so eine stärker dezentrale Organisation von Streiks, was auch als gewerkschaftlich-strategische Antwort auf die Zersplitterung der Tariflandschaft zu lesen ist. Denn mit dieser Strategie sollen vor allem auch Firmen ohne Tarifvertrag oder mit Anerkennungs- und Haustarifverträgen in das Arbeitskampfgeschehen für einen Flächentarifvertrag integriert werden, wie auch das Institut der deutschen Wirtschaft konstatiert (ebd.).

Der Verhandlungsaufakt fand am 9. März in Niedersachsen statt. Die IG Metall stellte eine Forderung nach 5 Prozent mehr Lohn über einen Zeitraum von zwölf Monaten (Bispinck 2016: 449). Die Arbeitgeberseite machte in der ersten Verhandlungsrunde zunächst kein Angebot. Dieses wurde erst in der zweiten Verhandlungsrunde vorgelegt und fiel mit 0,9 Prozent Lohnerhöhung über zwölf Monate außerordentlich niedrig aus. Das Angebot wurde von Gewerkschaftsseite als „Provokation und Kampfansage“ (ebd.: 449) zurückgewiesen. Nach dem Ende der Friedenspflicht am 29. April setzte die IG Metall darum ein klares Signal für ihre Kampfbereitschaft. Direkt nach Ende der Friedenspflicht um 24:00 traten 25.000 Beschäftigte in einen ersten Warnstreik, insgesamt waren am 29. April 100.000 Beschäftigte im Ausstand (n-tv 29.4.2016; RP online 29.4.2016). An den diversen Warnstreiks während der Tarifrunde beteiligten sich rund 800.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie aus mehreren tausend Betrieben (WSI 2016b).

In der fünften Verhandlungsrunde am 12./13. Mai in NRW wurde dann ein Pilotabschluss erreicht. Dieser beinhaltete eine Anhebung der Löhne um 2,8 Prozent ab 1. Juli 2016 sowie eine Stufenerhöhung von 2 Prozent ab 1. April 2017 bei einer Laufzeit von 21 Monaten. Dieser Durchbruch gelang „in letzter Minute“, bevor die neue Streikstrategie ab dem 18. Mai zum Einsatz gekommen wäre (Bispinck 2016: 450). Dem IG Metall-Bezirksleiter NRW Knut Giesler zufolge „habe die IG Metall eine größere dreistellige Zahl von Betrieben identifiziert, die für diese Streikform geeignet seien“ (Handelsblatt 5.5.2016), und diese alleine in NRW. Auch betriebsübergreifende Streiks dieser Art oder länderübergreifende Aktionen wären nach Gewerkschaftsangaben möglich gewesen. Die Drohkulisse der 24-Stunden Streiks reichte bereits aus, um die Arbeitgeberseite zu einem deutlichen Entgegenkommen zu bewegen. Die neue Streiktaktik kam deshalb nicht zum Einsatz, war aber offensichtlich indirekt wirksam.

Regionale Konflikte: Kommunale Verkehrsbetriebe Pforzheim und Ameos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim

Der Großteil der Konflikte im ersten Halbjahr 2016 fand jedoch außerhalb der großen Flächentarifbewegungen statt und blieb regional und/oder auf jeweils ein Unternehmen beschränkt. Auch wenn viele dieser Auseinandersetzungen weniger streikintensiv sind, so gibt es auch hier vereinzelt lange und intensive Kämpfe. Zwei dieser sehr unterschiedlichen, intensiven Kleinkonflikte sollen im Folgenden vorgestellt werden und ihre Implikationen für die weitere Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen diskutiert werden.

Kommunale Verkehrsbetriebe Pforzheim

Die 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pforzheimer Stadtverkehrs (SVP) kämpfen seit Anfang März für einen Sozialtarifvertrag, da das kommunale Verkehrsunternehmen, bei dem sie beschäftigt sind, Ende des Jahres aufgelöst wird. Der Konflikt war bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch nicht beendet. Das Streckennetz wird ab 1. Januar 2017 vom Tochterunternehmen der Deutschen Bahn, Regionalverkehr Südwestbus (RVS), betrieben. Bis Ende Juni wurden zwölf zum Teil länger andauernde Streiks der SVP-Beschäftigten in der Datenbank des Streikmonitors dokumentiert. Ausgangspunkt für den Konflikt ist das 2013 novellierte Personenbeförderungsgesetz, demzufolge eigenwirtschaftliche Anträge bei Vergaben von Betriebslizenzen im Nahverkehr Vorrang haben. Das bedeutet, dass Bewerber, die zusichern, dass sie den ÖPNV ohne Förderung durch Landesmittel betreiben können, den Zuschlag bekommen. Ob dadurch Sozialstandards oder tarifliche Vereinbarungen außer Kraft gesetzt werden, spielt keine Rolle (ver.di Fachbereich Verkehr 2016). Nach europäischem Recht hat eine Kommune den Auftrag, den Betrieb des Nahverkehrs auszuschreiben oder an ein eigenes Unternehmen zu vergeben und kann dabei Vorgaben zu Qualität und sozialen Standards für die Beschäftigten machen. In diesem Fall geht das Problem also nicht auf einen „lohnpolitischen Interventionismus“ (Schulten/Müller 2013) der EU zurück, sondern ist eine hausgemachte Einladung zum Tarifdumping, die dem europäischen Recht widerspricht, so zumindest die Lesart der ver.di-Bundesfachgruppenleiterin Straßenpersonenverkehr Mira Ball (ver.di Fachbereich Verkehr 2016). Es handelt sich hier demnach um einen „staatszentrierten Konflikt“ (Dörre et al. 2016: 246), Schrittmacher sind eindeutig staatliche Akteure, die mittels gesetzlicher Regelungen Privatisierungsprozesse und die Zersplitterung des Tarifgefüges vorantreiben und die Entscheidungsfreiheit der Kommunen einschränken (ver.di Pressemitteilung 4.2.2016).

Für den Betrieb des Stadtverkehrs Pforzheim ab 2017 hat die DB-Tochter Regionalverkehr Südwestbus einen solchen eigenwirtschaftlichen Antrag gestellt, und die Kommune musste dem Betreiber und damit einer Privatisierung des Stadtverkehrs den Zuschlag geben, obwohl die Mehrheit der Gemeinde für eine Weiterführung des bisherigen Modells gestimmt hatte. Der Stadtverkehr Pforzheim kann mit dem Angebot der DB-Tochter nicht konkurrieren, da es seine Mitarbeiter nach TVöD bezahlt. Würden die Beschäftigten des SVP

von der DB-Tochter RVS übernommen, würde dies für sie jeweils eine Lohnminderung von mehr als 400 Euro brutto bedeuten (ebd.).

Der Konflikt beim Stadtverkehr Pforzheim ist ein Präzedenzfall für die Auswirkungen des novellierten Personenbeförderungsgesetzes. Für einen Großteil der Kommunen werden die Verkehrsverträge in den nächsten Jahren neu vergeben. Die Deutsche Bahn kündigte bereits an, dass sie überall dort, wo sie eine Möglichkeit sieht, einen eigenwirtschaftlichen Antrag stellen wird (ver.di Fachbereich Verkehr 2016). In Hildesheim war dies bereits geplant. Auch dort möchte die DB-Tochter Regio Bus ab 2017 den Nahverkehr organisieren. Um das kommunale Nahverkehrsunternehmen Stadtverkehr Hildesheim (SVHi) zu erhalten, müsste dieses daher selbst einen eigenwirtschaftlichen Antrag stellen. Um das tun zu können, müsste das Unternehmen die Personalkosten um 35 Prozent senken. Derzeit wird der Nahverkehr von der Kommune subventioniert. Die Auswirkungen des eigenwirtschaftlichen Antrags hätten für die 120 Beschäftigten gravierende Folgen: u.a. würden die Löhne gesenkt, das Weihnachts- und Urlaubsgeld gestrichen, die wöchentliche Arbeitszeit würde verlängert und die berufliche Wartezeit würde nicht mehr als Arbeitszeit gelten (city today 29.6.2016). ver.di und der SVHi haben mehrere Monate über diese extremen Kürzungen verhandelt. Die Verhandlungen wurden begleitet durch zwei Warnstreiks (8.3. und 15.6.; HiAZ 8.3.2016; HiAZ 15.6.2016) sowie einen befristeten Streik (29.6. bis 1.7.; city today 29.6.2016). Im September konnte die Auflösung des kommunalen Nahverkehrsunternehmens abgewendet werden, zum Preis einer deutlichen Mehrbelastung der Beschäftigten (HiAZ 23.9.2016).

Aber nicht nur die Deutsche Bahn nutzt die Möglichkeit der eigenwirtschaftlichen Anträge, um die regionalen Verkehrsunternehmen „auszustechen“. Dem Kraftverkehr Wuppertal-Sieg droht ab 2017 das Aus, weil das private Busunternehmen Wiedenhoff einen eigenwirtschaftlichen Antrag zur Bedienung des Streckennetzes gestellt hat. Auch in Oldenburg könnte der Nahverkehr ab 2018 privatisiert werden (ver.di Fachbereich Verkehr 2016). Das Personenbeförderungsgesetz könnte eine Privatisierungswelle im Nahverkehr auslösen und damit die Flächentarifdeckung in dieser Branche empfindlich schwächen. In den kommunalen Nahverkehrsbetrieben sind 130.000 Menschen tätig (ver.di Pressemitteilung 4.2.2016).

Ameos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim

Eine vergleichbare Konfliktdynamik lässt sich in den Kliniken beobachten. Von Januar bis Juni 2016 gab es insgesamt zwölf Konflikte bei Krankenhausbetreibern außerhalb der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes, darunter in zwei Helios-Kliniken, drei Paracelsus-Kliniken, einer Celenus- und einer Median-Klinik sowie bei Deutschlands größtem kommunalem Klinikkonzern Vivantes. Der intensivste dieser Klinik-Streiks ereignete sich in den Kliniken Osnabrück und Hildesheim der Ameos Gruppe (DEWEZET 1.7.2016). Er hatte auch Auswirkungen auf die Ameos-Tagesklinik in Hameln. In Osnabrück und Hildesheim befanden sich die Beschäftigten Ende Juni in der sechsten Woche eines unbefristeten Streiks. Sie forderten für die knapp 1700 Beschäf-

tigten – darunter 300 Leiharbeitskräfte – das Wiederinkrafttreten des Haustarifvertrags mit Übernahme der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes, eine Verlängerung des Kündigungsschutzes um zehn Jahre und die Eingrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit (Nobel 2016: 23). Die Einigung auf einen neuen Haustarifvertrag kam erst nach über elf Wochen Streik zustande (Lüddecke 2016: 8).

Es war nicht das erste Mal, dass die Beschäftigten der Ameos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim für einen Tarifabschluss in den Streik traten. Der Konzern kündigte im September 2013 den Übergangstarifvertrag mit dynamischer Anbindung an das geltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zum Ende des Jahres und schied damit aus dem Tarifgefüge aus (Nobel 2016: 23). Seitdem muss ver.di über Lohnsteigerungen und Arbeitsbedingungen direkt mit der Konzernleitung verhandeln. Es bedurfte 2014 eines siebenwöchigen Streiks im Klinikum Osnabrück und eines dreiwöchigen in Hildesheim, damit das Unternehmen sich auf Verhandlungen um einen Haustarifvertrag einließ. Zu einer Einigung um die Konditionen des Haustarifvertrags kam es erst Mitte Januar 2015 (Nobel 2015: 33). Diesen Haustarifvertrag kündigte ver.di zum 31. April 2016, um neu zu verhandeln. Das führte zu einem Konflikt, der mit elf Wochen unbefristetem Streik den Rekord von 2014 noch übertraf.

Der Konflikt bei Ameos in Osnabrück und Hildesheim ist exemplarisch für die Auswirkungen, die eine Zersplitterung des Tarifsystems in der „zweiten Welt“ der Regulierung im Extremfall haben kann. Kleine Belegschaften müssen zum Teil lange und konfrontative Auseinandersetzungen durchstehen, um ihre Interessen zu vertreten. Die hart erkämpften Tarifabschlüsse haben zudem nur in einem kleinen Teil des Konzerns Auswirkungen. So hat der Tarifabschluss, den die Beschäftigten in Hildesheim und Osnabrück erkämpfen konnten, nur Gültigkeit an diesen zwei der 68 Standorte des Konzerns. Demnach profitiert nur ein kleiner Teil der 12.000 Ameos-Beschäftigten davon. Dies erschwert eine Koordination der Konflikte zwischen den Standorten erheblich und ist Hintergrund für die Dezentralisierung von Arbeitskämpfen. Ameos ist auf Grund der Hartnäckigkeit, mit der die Beschäftigten für ihre Interessen kämpfen müssen, um Gehör zu finden, sicherlich ein Extremfall. Aber die gleiche Logik findet sich bei anderen Klinikkonzernen sowie in unterschiedlichsten Branchen wieder. In solchen „unternehmenszentrierten Konflikten“ (Dörre et al. 2016: 247) wehren sich die Beschäftigten gegen Unternehmensentscheidungen, die eine deutliche Schlechterstellung nach sich ziehen oder sie versuchen, diese später zu korrigieren.

Erste Ergebnisse und Grenzen des Erhebungsverfahrens

Die Ergebnisse des Streikmonitors für das erste Halbjahr 2016 unterstreichen die zunehmende Bedeutung der zweiten, estandardisierten Welt der Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Rund 89 Prozent der 122 für diesen Zeitraum registrierten Konflikte bezogen sich nicht auf Branchen, sondern auf einzelne Unternehmen und fanden außerhalb der Tarifrunden statt. In einem Viertel der Konflikte ging es überhaupt erst darum, einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Da es das zentrale Ziel des Streikmonitors ist, gerade die Vielzahl unterschiedlicher kleinerer und regionaler Konflikte zu erfassen, hat sich das Erhebungsverfahren also offensichtlich bewährt (Schneidmesser/Kilroy 2016). Hier liegt die eigentliche Stärke unseres Verfahrens. Das zeigt sich unter anderem darin, dass neben der Dokumentation von kleineren gewerkschaftlichen Streiks auch eine Reihe kleiner, lokal begrenzter, zum Teil unkonventioneller und nicht-gewerkschaftlicher Konflikte aufgenommen werden konnte, die andernfalls wenig oder gar nicht beachtet worden wären. So konnte etwa ein Bummelstreik der Mitarbeiter der Sicherheitsfirma Kötter Security dokumentiert werden, die am Flughafen Köln-Bonn die Schleusen der Sicherheitsüberprüfung betreuen. Dort kam es am 8. März zu einer Warteschlange von 700-800 Fluggästen, weil die Mitarbeiter von Kötter Security nur eins der Gepäck-Röntgen-Bänder in Betrieb genommen hatten, obwohl genug Personal zur Verfügung stand, um eine zweite Schleuse zu besetzen (Eifel Zeitung 11.10.2016). Ein weiterer unkonventioneller Streik fand Ende März beim Fußball-Regionalligist Rot Weiß Ahlen statt. Die Spieler veranstalteten den „ersten Minuten-Streik während einer laufenden Partie“ und schafften damit ein „Novum im Fußball“ (WAZ 30.3.2016). Grund für die Aktion waren ausstehende Gehälter. Auch ein Hunger- und Bummelstreik mit Beginn am 1.3.2016 in der Justizvollzugsanstalt Butzbach ging in die Erhebung mit ein. Die Gefangenengewerkschaft forderte für die inhaftierten Beschäftigten einen Mindestlohn und die Einbeziehung in die Rentenversicherung (neues deutschland 4.3.2016).

Bei der Dokumentation großer Tarifbewegungen stößt unser Erhebungskonzept an gewisse Grenzen. Durch die Erfassung von Streikdaten aus Medienberichten kann nur der Teil von Konflikten dokumentiert werden, über den eben auch medial berichtet wird. Das trifft, wie sich herausgestellt hat, auf die großen Tarifkonflikte nur teilweise zu. Für diesen Konflikttyp ist es daher wichtig, die gewonnenen Informationen durch gewerkschaftliche Daten zu überprüfen und zu ergänzen. Gerade die Berechnungen des WSI sind hier sehr hilfreich. Bei der Erhebung einzelner Streiks hat es sich insbesondere als schwierig erwiesen, die Zahl der Beteiligten und auch die der Streiktage exakt zu erfassen. Viele Medienberichte machen hierzu keine Angaben bzw. liefern diese nur kumuliert für mehrere Unternehmen und/oder Standorte. Auch hier müssen die erhobenen Informationen verifiziert und ergänzt werden. Dafür stehen die Berechnungen des WSI zur Streikbeteiligung und zu Ausfalltagen zur Verfügung. Insgesamt haben sich unsere Ausgangsüberlegungen zur Validität unseres Erhebungsverfahrens somit bestätigt: Die Stärke des Streikmonitors besteht darin, die belastbare Datengrundlage vorhandener Quellen, insbesondere des WSI-Tarifarchivs zum Streikvolumen und zur Streikbeteiligung, durch detaillierte, auf einzelne Betriebe oder Regionen bezogene Daten für qualitative Analysen zu ergänzen.

Literatur

Bewernitz, Torsten/Dribbusch, Heiner (2014): Kein Tag ohne Streik. Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen 5/2014, S. 393–401.

- Bisping, Reinhard (2016): Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2016, in: WSI-Mitteilungen 6/2016, S. 444–451.
- City today (29.6.2016): Sie kämpfen weiter – Busfahrer streiken erneut. <http://citytoday-hildesheim.de/sie-kaempfen-weiter-busfahrer-streiken-erneut/> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- DEWEZET (1.7. 2016): Kein Ende des Streiks in Sicht. Gewerkschaft Verdi erhebt schwere Vorwürfe gegen Klinikbetreiber Ameos. http://www.dewezet.de/portal/lokales/hameln_Kein-Ende-des-Streiks-in-Sicht-_arid,813563.html (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt a.M.
- Eifel Zeitung (13.3.2016): Sicherheitspersonal am Flughafen Köln-Bonn verursacht riesige Warteschlange. <http://www.eifelzeitung.de/themen/wirtschaft/sicherheitspersonal-am-flughafen-koeln-bonn-verursacht-riesige-warteschlange-123212/> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Handelsblatt (5.5.2016): IG Metall droht mit 24-Stunden-Streiks. <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/tarifkonflikt-ig-metall-droht-mit-24-stunden-streiks/13555474.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- HiAZ – Hildesheimer Allgemeine Zeitung (23.9.2016): Große Freude nach Happy-End für den Stadtverkehr. <http://www.hildesheimer-allgemeine.de/news/article/happy-end-fuer-den-stadtverkehr.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- HiAZ – Hildesheimer Allgemeine Zeitung (15.6.2016): Bus-Streik: Am Mittwoch gilt ein Notfahrplan. <http://www.hildesheimer-allgemeine.de/news/article/svhi-streik-legt-ganze-flotte-lahm.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- HiAZ – Hildesheimer Allgemeine Zeitung (8.3.2016): Demo der Busfahrer: Als nächstes in Berlin? <http://www.hildesheimer-allgemeine.de/news/article/busfahrer-streiken-und-demonstrieren.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Jagel, Stefan/Hinke, Robert (2016): Zweiter Erfahrungsbericht. Zwei Warnstreiktage – Erfolg durch Beteiligung, Betten- und Stationsschließungsstreiks. Schriftlicher Beitrag auf der Konferenz der Rosa Luxemburg Stiftung Erneuerung durch Streik III.
- Lesch, Hagen (2016): Neue Streiktaktik: Risiken statt Vorteile. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. <http://www.iwkoeln.de/infodienste/gewerkschaftsspiegel/beitrag/ig-metall-neue-streiktaktik-risiken-statt-vorteile-265686?highlight=24-Stunden-Przent252BStreik> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Lüddecke, Joachim (2016): Ameos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim: Einigung nach über elf Wochen Arbeitskampf, in: Infodienst Krankenhäuser Nr. 74, September 2016. <https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++b07f35e6-1f65-11e2-b271-52540059119e> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Märkische Allgemeine (14.4.2016): Novum im Fläming: Bad Belziger Ärzte streiken. <http://www.maz-online.de/Lokales/Potsdam-Mittelmark/Bad-Belzig-Aerzte-befinden-sich-im-Streik> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- neues deutschland (4.3.2016) Ausbeutung hinter Gittern. Peter Nowak über Millionen-gewinne aus Knastarbeit und den neuen Häftlingsstreik in Hessen. <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1003858.ausbeutung-hinter-gittern.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).

- Nobel, Elke (2016): Ameos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim (Nds.): es bewegt sich was!. In: Infodienst Krankenhäuser Nr. 73, Juni 2016. <https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++b07f35e6-1f65-11e2-b271-52540059119e> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Nobel, Elke (2015): Ameos Hildesheim + Osnabrück: Tarifverträge endlich auch vom Arbeitgeber unterschrieben. In: Infodienst Krankenhäuser Nr. 69, Juni 2015. <https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++b07f35e6-1f65-11e2-b271-52540059119e> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- n-tv (29.4.2016): Warnstreiks in 400 Betrieben. IG Metall lässt Muskeln spielen. <http://www.n-tv.de/wirtschaft/IG-Metall-laesst-Muskeln-spielen-article17586196.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- RP online (29.4.2016): IG Metall-Warnstreiks. 110.000 Metalller streiken schon am ersten Tag. <http://www.rp-online.de/wirtschaft/ig-metall-warnstreiks-110000-metalller-streiken-schon-am-ersten-tag-aid-1.5944646> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: Industrielle Beziehungen. Jg. 21, H.3, S.217–237.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016): Der Streikmonitor, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 106, Juni 2016, S. 160–171.
- Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (2008): Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt: Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management Vol. 15 (4), S. 329–355.
- Schulten, Thorsten/Müller, Torsten (2013): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Vol. 39 (3), 291–321.
- Siebler, Werner (2015): Poststreik 2015 – mehr als ein Tarifkonflikt, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 103, Sept. 2015, S. 117–225.
- SWR (21.4.2016): Ausnahmezustand auf den Stationen. <http://www.swr.de/landesschau-aktuell/bw/tuebingen/streik-im-klinikum-villingen-schwenningen-ausnahmezustand-auf-den-stationen-/id=1602/did=17310720/nid=1602/1q1qgra/> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- ver.di Fachbereich Verkehr (2016): Eigenwirtschaftliche Anträge im Nahverkehr sind Lohndumping per Gesetz. Verkehrsreport 2/2016. <https://verkehr.verdi.de/service/publikationen/++co++21470174-e26e-11e3-84ac-525400248a66> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- ver.di Fachbereich Verkehr Pressemitteilung (29.4.2016): Warnstreiks an elf Flughäfen in Deutschland. <http://verkehr.verdi.de/branchen/luftverkehr/flughaefen/++co++7607565c-270c-11e6-b333-525400a933ef> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg Pressemitteilung (21.4.2016): Heute Schwerpunkt der Streiks in Kliniken sowie in den Regionen Freiburg, Karlsruhe und Ulm – über 3.000 Beschäftigte streiken im öffentlichen Dienst. <https://bawue.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3a36bcca-07a5-11e6-b897-525400ed87ba> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- ver.di Pressemitteilung (20.4.2016): Tarifrunde öffentlicher Dienst 2016: am Donnerstag Schwerpunkt-Warnstreiks in Kliniken. <https://www.verdi.de/presse/pressemit>

- teilungen/ ++co++814f2cb0-06f5-11e6-97f5-5254008a33df (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- ver.di Pressemitteilung (4.2.2016): ver.di kritisiert Übernahme von ÖPNV-Verkehrsnetzen durch die Deutsche Bahn – Beschäftigte bangen um ihren Arbeitsplatz. <http://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++aedbfba-cb4a-11e5-97f7-5254008a33df> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- WAZ (30.3.2016): RW Ahlen: Streik auf dem Rasen. <http://www.derwesten.de/sport/rw-ahlen-streik-auf-dem-rasen-aimp-id11689720.html> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Wolf, Luigi (2016): Pflegestreik: Ein heißer Herbst im Krankenhaus. Marx21 – Magazin für internationalen Sozialismus (29.9.2016) im Interview mit Luigi Wolf. <https://www.marx21.de/pflegestreik-ein-heisser-herbst-im-krankenhaus/> (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- Wolf, Luigi (2015): „Mehr von uns ist besser für alle!“ Die Streiks an der Berliner Charité und ihre Bedeutung für die Aufwertung von Care-Arbeit, in: Fried, Barbara/Schurian, Hannah (Hrsg.): UM-CARE. Gesundheit und Pflege neu organisieren. Materialien Nr. 13, Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- WSI (2016b): WSI-Zwischenbilanz zum 1. Halbjahr 2016. Arbeitskämpfe: Deutlicher Rückgang der Ausfalltage, aber weiter hohe Streikbeteiligung. http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2016_06_16.pdf (letzter Zugriff: 24.10.2016).
- WSI (2016a): WSI-Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen. http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (letzter Zugriff: 24.10.2016).