

15/2016

Berndt Keller

AKTUELLE FORDERUNGEN NACH EINSCHRÄNKUNG DES STREIKRECHTS

Eine Entgegnung in
empirischer Perspektive

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u.a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft Analyse und Diskussion an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit, um Antworten auf aktuelle und grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben. Wir bieten wirtschafts- und sozialpolitische Analysen und entwickeln Konzepte, die in einem von uns organisierten Dialog zwischen Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit vermittelt werden.

WISO Diskurs

WISO Diskurse sind ausführlichere Expertisen und Studien, die Themen und politische Fragestellungen wissenschaftlich durchleuchten, fundierte politische Handlungsempfehlungen enthalten und einen Beitrag zur wissenschaftlich basierten Politikberatung leisten.

Über den Autor dieser Ausgabe

Prof. Dr. rer. soc. Berndt Keller ist emeritierter Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz und war unter anderem Vorsitzender der International Industrial Relations Association, Sektion Bundesrepublik Deutschland.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Matthias Klein ist in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik für den Arbeitsbereich Gewerkschaften & Mitbestimmung verantwortlich und leitet den Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik.

Berndt Keller

AKTUELLE FORDERUNGEN NACH EINSCHRÄNKUNG DES STREIKRECHTS

Eine Entgegnung in
empirischer Perspektive

5	VORWORT
6	1 EINLEITUNG
7	2 DAS ARGUMENT DER BEFÜRWORDER_INNEN
8	3 EINIGE EMPIRISCHE DATEN
12	4 ZUR STREIKTAKTIK – UND IHRER ERKLÄRUNG
13	5 STREIKKOSTEN
15	6 ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN
16	Abbildungsverzeichnis
16	Literaturverzeichnis

VORWORT

Im Sommer 2014 legte die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) in vielen Regionen Deutschlands über Wochen hinweg durch sechs großflächige Warnstreiks den Bahnverkehr lahm. Schnell wurde der durchaus polarisierende Bundesvorsitzende der GDL Claus Weselsky in weiten Teilen der medialen Landschaft zum Symbol für die Durchsetzung von Partikularinteressen um jeden Preis und der Tarifkonflikt auf ein persönliches Duell zweier Machtmenschen reduziert.

Im Hinblick auf ein anderes Transportmittel zeichnete sich Ähnliches ab: Die Pilot_innen der Lufthansa und nachziehend auch die Kabinenbesatzung legten im bis dato längsten Streik der Konzerngeschichte zwischen Frühjahr 2014 und Herbst 2015 13-mal die Arbeit nieder. Mehr als 13.000 Flüge mussten daraufhin annulliert werden, von denen ca. 1,5 Millionen Reisende betroffen waren.

Beide Streiks dieser sogenannten Spartengewerkschaften stehen nicht nur stellvertretend für wütende Pendler_innen, gestrandete Urlauber_innen und gestresstes Personal. Sie vermitteln auch das Bild, dass die Arbeitskämpfe im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen, also den für das Funktionieren des Gemeinwesens elementaren Dienstleistungen, in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben und damit nicht nur die Zuverlässigkeit der Bereitstellung von Infrastrukturdienstleistungen gefährdet wurde, sondern oft unbeteiligte Dritte das Nachsehen haben. Hinzu kommen die temporären Unterbrechungen nationaler wie internationaler Logistik- und Wertschöpfungsketten mit daraus entstehenden gesamtwirtschaftlichen Folgekosten.

Als Ursache hierfür wird oftmals ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2010 identifiziert, welches den davor geltenden Grundsatz der Tarifeinheit – ein Betrieb, ein Tarif – aufhob und somit die parallele Existenz mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften möglich machte. Im Hinblick auf Spartengewerkschaften, die vor allem im Dienstleistungssektor vertreten und zudem hochorganisiert sind sowie oft kurzfristig nicht ersetzbare Spezialist_innen in ihren Bereichen vertreten, wurde dann gefolgert, dass diese deutlich an Handlungsspielräumen und Einfluss gewonnen haben, was sich beispielhaft in den oben genannten Arbeitskämpfen widerspiegelt.

Doch entspricht diese Darstellung der Macht von Spartengewerkschaften und deren Folgen auf die deutsche Tariflandschaft so der Realität?

Der vorliegende WISO-Diskurs hat den Anspruch, auf empirischer Basis zu klären, ob Arbeitskämpfe tatsächlich häufiger stattfinden, weil nun nicht nur Industrie-, sondern auch Berufsgewerkschaften Kollektivverhandlungen führen. Der Autor Berndt Keller hat dafür nicht nur die etablierten Indikatoren betrachtet, sondern seine Analyse um eine realistische Einschätzung der Konsequenzen erweitert. Er zeigt, wieso aktuelle Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts, wie etwa vom Wissenschaftlichen Beirat beim Verkehrsminister formuliert, nicht zu rechtfertigen sind. Streiks sind nicht nur das notwendige Korrelat der Tarifautonomie, sondern auch Ausdruck des grundgesetzlich verankerten Rechts der Koalitionsfreiheit, welches prinzipiell jeder Koalition von Arbeitnehmer_innen und damit auch Spartengewerkschaften zur Vermittlung und Durchsetzung ihrer Interessen zusteht.

Zwischen 2006 und 2014 betrug der Anteil an Ausfalltagen der Berufsgewerkschaften lediglich 6,7 Prozent. Dies zeigt, dass die befürchteten Folgen der Aufhebung der Tarifeinheit sowie potenzielle gesamtwirtschaftliche Folgekosten maßlos überschätzt werden. Vielmehr müssen der wirtschaftliche Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wie auch die Privatisierung ehemaliger Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge in den Fokus gerückt werden und eine realistische Einschätzung der tatsächlichen Folgen für die Gesamtwirtschaft erfolgen. Hinzu kommt, dass Arbeitskämpfe immer auch in den internationalen Kontext gesetzt werden sollten und Deutschland vermutlich auch in Zukunft nicht die befürchtete Streikrepublik werden wird.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

MATTHIAS KLEIN

Referent Gewerkschaften & Mitbestimmung
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

1

EINLEITUNG

Arbeitskämpfe waren in den vergangenen Jahrzehnten – im Gegensatz zu den auch durch „wilde“ Streiks gekennzeichneten 1960er und 1970er Jahren (zur Streikgeschichte vgl. Müller-Jentsch 1979) – kein prominenter Gegenstand der Forschung über Arbeitsbeziehungen (als Überblick Boll/Kalass 2014). Der Grund liegt wohl in der Tatsache, dass die Bundesrepublik zu den streikarmen Ländern gehört. Doch seit Anfang/Mitte der 2000er Jahre kommt Streiks, vor allem ihren veränderten Formen und Konsequenzen, im Zusammenhang von Berufsgewerkschaften (wieder) erhöhte Bedeutung zu. Berufsgewerkschaften sind nicht allein wegen ihrer Größe bzw. der Zahl ihrer Mitglieder oder hohen Organisationsgrade von Interesse, sondern auch wegen der – behaupteten weitreichenden – Folgen, die ihre (Streik-)Aktionen für am Tarifkonflikt unbeteiligte Dritte haben können. Wegen dieser externen Effekte fordern gegenwärtig mehrere Akteure weitgehende Einschränkungen des Streikrechts:

- Eine im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung tätige Initiative hat 2012 einen Gesetzesvorschlag zur Beschränkung von „Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge“ (u. a. Energie- und Wasserversorgung, Gesundheitsvorsorge, Verkehrsunternehmen) vorgelegt (Franzen et al. 2012). Der Vorschlag ist als Alternative einer politischen Regulierung zu verstehen, die u. a. der CDU-Wirtschaftsflügel sowie Teile der CDU/CSU-Bundestagsfraktion (Fuchs 2014) unterstützen.
- Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur votiert in eine ähnliche Richtung allerdings mit besonderer Fokussierung. Er beklagt schwerwiegende gesamtwirtschaftliche Folgen und spricht in einer Stellungnahme die Empfehlung aus, „wie das Streikrecht im Verkehrswesen neu geregelt werden kann“ (Wissenschaftlicher Beirat 2016: 114). Das Tarifeinheitsgesetz stellt seiner Meinung nach „keine hinreichende Voraussetzung zur Lösung“ (Wissenschaftlicher Beirat 2016: 120) dar.

schers Basis zu klären sind: Finden Arbeitskämpfe tatsächlich häufiger statt, weil nicht nur Industrie-, sondern auch Berufsgewerkschaften Kollektivverhandlungen führen? Verändert sich das Konfliktniveau durch die Etablierung zusätzlicher Tarifparteien? Verändern sich die Streikmuster, etwa in Richtung auf kürzere Streiks? Sind die Auswirkungen bzw. Kosten tatsächlich so gravierend wie häufig behauptet? Bestehen Unterschiede zwischen den Streikmustern einzelner Berufsgewerkschaften, vor allem in Bezug auf die Häufigkeit von Streiks?

In diesem Kontext stellen sich folgende Fragen, die nicht durch Deduktion aus hypothetischen Annahmen oder Ableitung aus juristischen Kategorien, sondern nur auf empiri-

2

DAS ARGUMENT DER BEFÜRWORDER_INNEN

Arbeitskämpfe verursachen neben Risiken vor allem Kosten für die am Konflikt unmittelbar beteiligten Verbände, besonders in Form von Streikgeldern aufseiten der Gewerkschaften bzw. Einnahmeausfällen infolge ausgebliebener Wertschöpfung aufseiten der Arbeitgeber_innen. Außerdem können sie zu mehr oder weniger erheblichen Image- und Vertrauensverlusten führen.

Weiterhin ist zu unterscheiden zwischen privaten (einzelwirtschaftlichen) Kosten für die Tarifparteien und öffentlichen (gesamtwirtschaftlichen) Kosten für Dritte, da Streiks – vor allem in Dienstleistungsbranchen – auch Konsequenzen für Gruppen haben, die am Konflikt nicht direkt beteiligt, aber dennoch von seinen Folgen betroffen sind. Die Folgen von Arbeitskämpfen können im Sinne negativer Externalitäten große Gruppen von Konsument_innen treffen, indem sie die Produktion von Gütern bzw. die Bereitstellung von Dienstleistungen, zu denen wenige, bis im Extremfall keine Alternativen bestehen, temporär verhindern. Darüber hinaus können sie nicht nur Konsument_innen, sondern auch andere Produzent_innen durch die Nichterbringung ihrer Leistungen beeinträchtigen.

In juristischer Perspektive ist die Einschätzung dieser Folgewirkungen relevant für die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen. Dieser Zusammenhang gilt in besonderem Maße für solche Streiks, die kleine Gruppen bei geringem eigenen Aufwand – vor allem finanzieller Art – in sensiblen Dienstleistungsbranchen organisieren können.

Die Berufsgewerkschaften verfügen im Vergleich zu Industriegewerkschaften über hohe Organisationsgrade, welche die Mobilisierung ihrer Mitglieder zwecks Durchsetzung gruppenspezifischer Interessen erleichtern.¹ Die Auswirkungen können beträchtlich sein, weil sich diese Beschäftigten in Schlüsselpositionen des Produktionsprozesses befinden und kaum zu ersetzen sind, zumindest nicht kurzfristig und/oder

vollständig. Ihr hohes Störpotenzial basiert auf der schwierigen oder unmöglichen Substituierbarkeit der von ihnen erstellten Güter.

¹ Berufsgewerkschaften können kleine, interessenhomogene Gruppen leichter organisieren als Industriegewerkschaften große heterogene Gruppen von Beschäftigten. Berufsgewerkschaften können ihren Mitgliedern eine Palette von Dienstleistungen (wie Rechtsschutz, Versicherungen, Informationsdienste) anbieten, die berufs- oder sogar arbeitsplatzbezogen sind (zu Einzelheiten Keller 2015).

3

EINIGE EMPIRISCHE DATEN

In der quantitativ orientierten Arbeitskämpfungsforschung sind seit Langem bestimmte Indikatoren etabliert (Fisher 1973): Zahl der Streiks, Dauer der Streiks, Zahl der beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer_innen sowie Zahl der ausgefallenen bzw. verloren gegangenen Arbeitstage (absolut oder standardisiert pro 1.000 Arbeitnehmer_innen). Diese häufig verwandten Indikatoren erweisen sich als notwendig für jede Analyse; sie sind jedoch unzureichend zur Einschätzung der Folgen, die länger andauern als der Streik selbst (etwa im Bahn- und Luftverkehr) oder die bei dritten, nicht am Konflikt direkt beteiligten Parteien auftreten. Die Indikatoren sollten daher ergänzt werden, um zu einer realistischen Einschätzung der tatsächlichen Konsequenzen von Streiks in bestimmten Dienstleistungsbranchen zu gelangen.

Die Befunde der empirischen Streikforschung sind eindeutig und lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

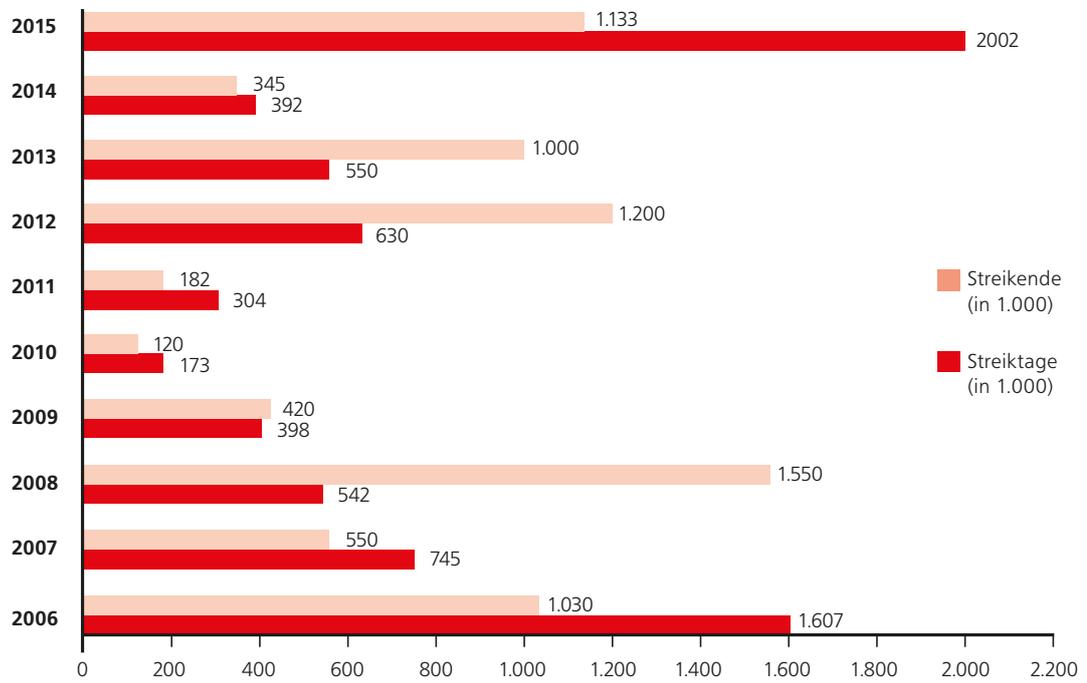
- Bei keinem anderen Aspekt der Arbeitsbeziehungen werden internationale Vergleiche so häufig angestellt wie bei Arbeitskämpfen. Die Bundesrepublik gehört in sämtlichen Vergleichen sowohl der EU- als auch der OECD-Mitgliedsländer zu den streikarmen bzw. „wirtschaftsfriedlichen“ Ländern (Boll/Kalass 2014, Deutscher Bundestag 2014, WSI-Tarifarchiv 2015, European Commission 2015, ETUI 2016).² Dieser vielfach bestätigte Sachverhalt gilt sowohl traditionell als auch aktuell im Längsschnitt der vergangenen Jahre.³

² Zu diesem unbestrittenen Resultat gelangt man sowohl auf Basis der Daten der offiziellen, von der Bundesagentur für Arbeit erstellten Streikstatistik, die das tatsächliche Streikvolumen untererfasst, als auch durch Daten aus anderen Quellen, die auf valideren Erfassungsmethoden basieren (Bispinck 2016). Die unterschiedlichen Angaben basieren auf Befragungen von Arbeitgeber_innen oder Gewerkschaften und differieren nach den erfassten Indikatoren (zu Einzelheiten Dribbusch 2010, Boll/Kalass 2014).

³ Da einzelne (große) Streiks die Jahresdaten stark beeinflussen können, werden üblicherweise mehrere Jahre (etwa zu Fünf- oder sogar Zehnjahresdurchschnitten) zusammengefasst. Insofern führt eine Fokussierung der Streikdiskussion auf einzelne Jahre zu einer verzerrten Wahrnehmung der Gesamtsituation. Konkret: Wenn etwa die Situation bei der Bahn 2014 und/oder 2015 als Beleg für die Notwendigkeit einer Einschränkung des Streikrechts angeführt wird, übersieht man die konfliktarmen bzw. -losen Jahre davor (und aufgrund der getroffenen Regelungen wahrscheinlich danach).

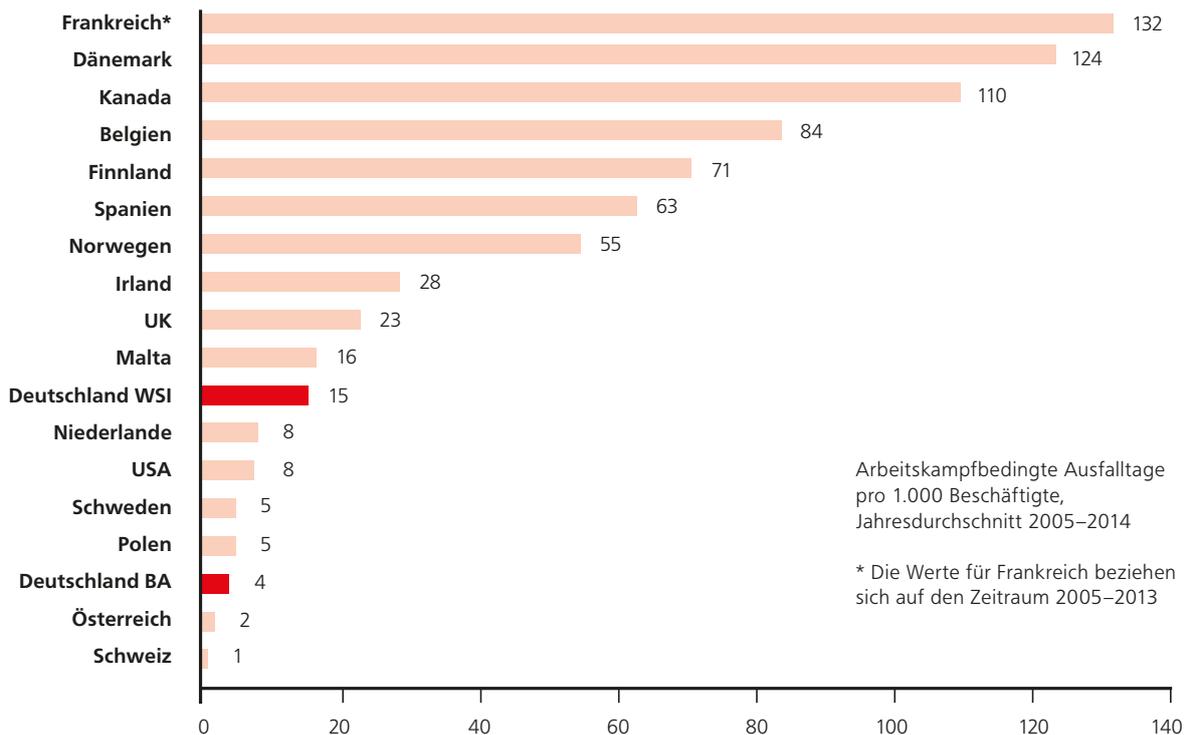
- Im Rahmen des anhaltenden wirtschaftlichen Strukturwandels verschiebt sich der Schwerpunkt der häufiger und stärker betroffenen Branchen von den Produktions- zu den Dienstleistungsbranchen (u. a. von der Metall- und Elektroindustrie zu vor allem privaten Dienstleistungen) (Dribbusch/Birke 2014). Diese „Tertiarisierung“ von Arbeitskämpfen (international vergleichend Vandaele 2011, Lesch 2015a) tritt infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels und nicht wegen Streiks von Berufsgewerkschaften ein; außerdem verändern sich die Austragungsformen (Rehder et al. 2012).
- Die Zahl der Streiks steigt, was vor allem durch die seit Langem anhaltenden Dezentralisierungstendenzen des Tarifverhandlungssystems (Kädtler 2014) bzw. die Zunahme von Haus- und Firmen- zulasten von Branchentarifverträgen sowie durch verschiedene Deregulierungsmaßnahmen (etwa im Gesundheitssektor sowie im öffentlichen Dienst) bedingt ist. Die Dauer von Streiks hingegen nimmt ab.
- Die Durchschnitts- oder Gesamtzahl der beteiligten Arbeitnehmer_innen bleibt niedrig, weil – anders als beim „klassischen“ Flächenstreik vergangener Jahrzehnte – die betroffenen Dienstleistungsbranchen und die Zahl ihrer Arbeitnehmer_innen und daher die Mitgliederzahlen der Berufsgewerkschaften klein sind. Die Streiks sind in der überwiegenden Mehrzahl relativ kurz oder werden mehrfach unterbrochen, um die Tarifverhandlungen weiterzuführen bzw. wiederaufnehmen zu können.
- Die Folgen für das gesamtwirtschaftliche Arbeitskämpfungsniveau sind daher trotz zunehmender Konflikthäufigkeit gering. Es steigt – entgegen anders lautender Behauptungen (bspw. Göhner 2010) – trotz der Streiks von Berufsgewerkschaften definitiv nicht deutlich an.
- Bei Unterscheidung nach den beteiligten Gewerkschaften machen die Streiks von Berufsgewerkschaften nur einen geringen Teil aller Ausfalltage aus; er betrug zwischen 2006 und 2014 lediglich 6,7 Prozent (Bispinck 2015). Weiterhin weist die Verteilung auf die einzelnen Berufsgewerkschaften deutliche Unterschiede auf (Lesch 2015b), wodurch verallgemeinernde Schlussfolgerungen über „die“ Berufsgewerkschaften und ihre Konfliktbereitschaft

Abbildung 1
Streikende und Streiktage in Deutschland



Quelle: Bispinck 2016: 5.

Abbildung 2
Arbeitskämpfe im internationalen Vergleich

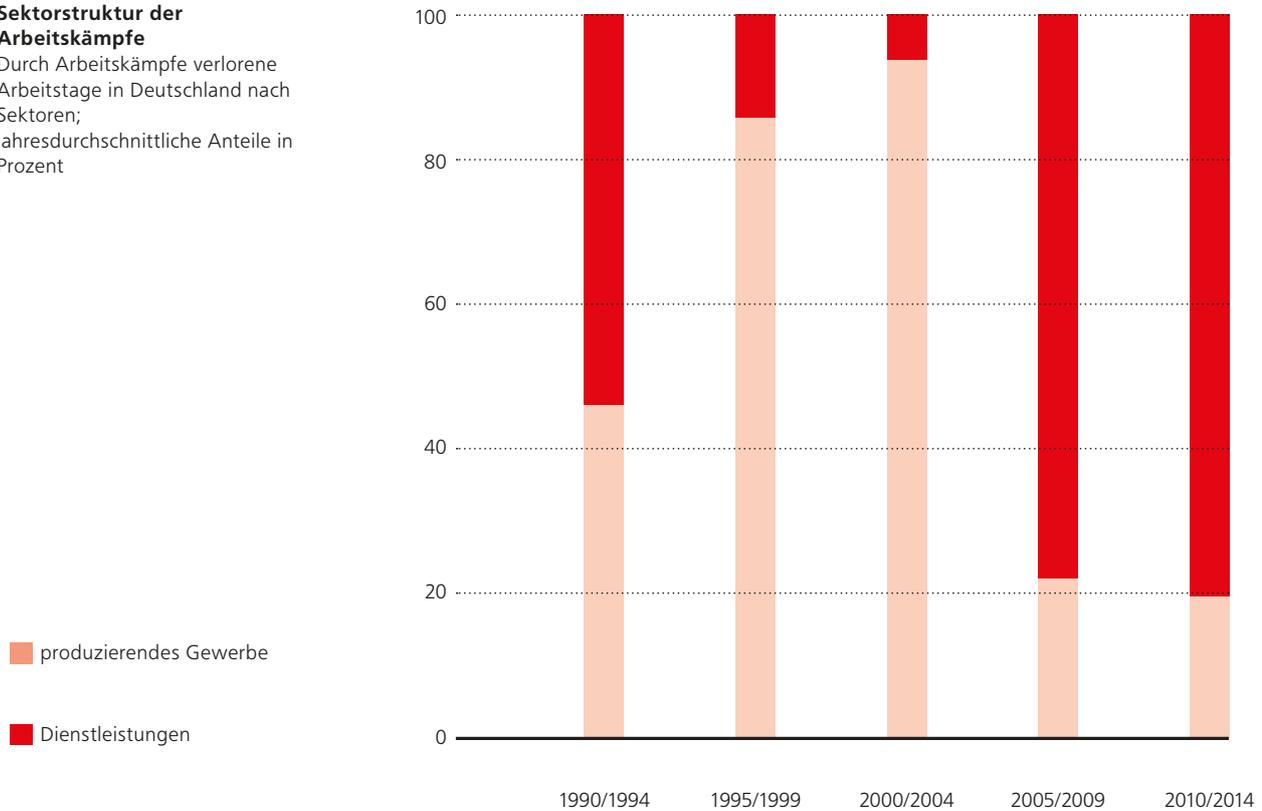


Quelle: Bispinck 2016: 6

Abbildung 3
Tertiarisierung der Arbeitskämpfe

Sektorstruktur der Arbeitskämpfe

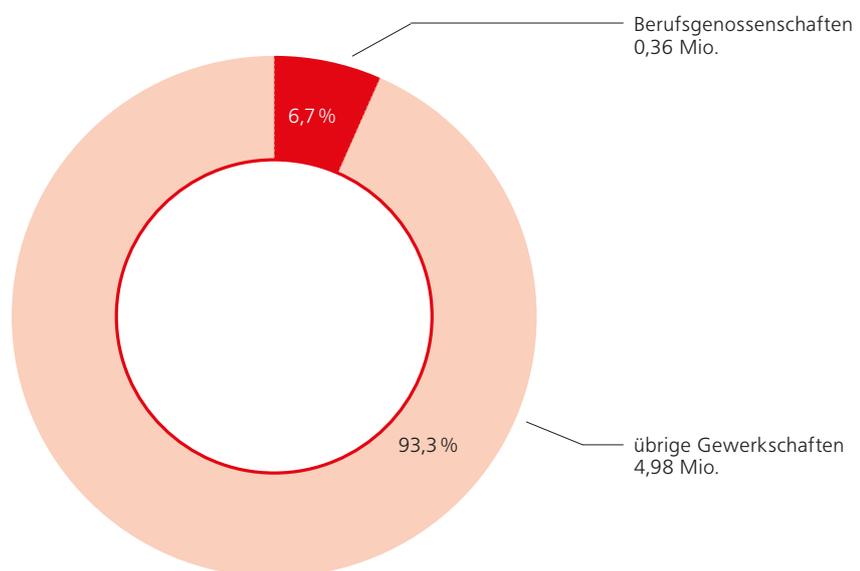
Durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage in Deutschland nach Sektoren; jahresdurchschnittliche Anteile in Prozent



Quelle: Lesch 2015c: 7.

Abbildung 4
Streikausfalltage nach Berufsgewerkschaften und übrigen Gewerkschaften

Streikausfalltage 2006–2014
absolut und Anteile in Prozent



Quelle: Bispinck 2015: 15.

und möglichen Folgen ihrer Aktivitäten erschwert werden. Bei der Deutschen Bahn etwa finden Arbeitskämpfe deutlich häufiger statt als in anderen Bereichen (Bachmann/Schmidt 2015, Bispinck 2015). Außerdem trägt vor allem die Vereinigung Cockpit zu „konfliktreicheren“ Verhandlungen bei.

Die Streikforschung konzentriert sich typischerweise auf die Analyse der Aktionen von Gewerkschaften, während Management und Arbeitgeber_innen – erstaunlicherweise oder nicht – kaum Berücksichtigung finden. In den frühen Phasen des Grundsatzkonflikts, in denen die Anerkennung des Berufsverbandes als Tarifpartei im Mittelpunkt steht, führt die prinzipielle Verweigerungshaltung bzw. hohe Konfliktbereitschaft der Arbeitgeber_innen regelmäßig zu Arbeitskämpfen. Alle derzeit in der Tarifpolitik aktiven Berufsgewerkschaften müssen ihren neuen Status mithilfe von Streiks durchsetzen. In späteren Phasen kann der Umgang mit den noch ungewohnten neuen Rahmenbedingungen von Gewerkschaftskonkurrenz zu Konflikten führen. Stets sind jedoch die korporativen Akteure beider Seiten in diesem umkämpften Terrain der Arbeitsbeziehungen gemeinsam verantwortlich für Verlauf und Ergebnis und damit in ihrer Kompromiss- und Konsensbereitschaft gefordert.⁴

Die macht- bzw. organisationspolitischen Statuskonflikte um die Anerkennung als eigenständige Tarifpartei sind in der Mehrzahl der Fälle konfliktintensiver und langwieriger als die späteren, deutlich interessenpolitisch geprägten Tarifkonflikte (Lesch 2015b). Die ersten Streiks von Berufsgewerkschaften, die sie um ihre faktische Anerkennung führen, sind in Verlauf, Ergebnis und Folgen anders einzuschätzen als spätere, bei denen es vor allem um die Durchsetzung „quantitativer“ Forderungen (vor allem Entgelte, Arbeitszeiten) geht. Sie sollten daher getrennt analysiert werden.

⁴ Die Lufthansa befindet sich wegen des geplanten Konzernumbaus in anhaltenden Konflikten mit sämtlichen Beschäftigtengruppen (Pilot_innen, Kabinenpersonal, Bodenpersonal) bzw. deren Gewerkschaften (VC, UFO, ver.di); vor allem der Konflikt mit der VC lässt sich kaum beilegen. In Anbetracht dieser Konstellation fällt es schwer, die Ursachen von Streiks ausschließlich bei den Gewerkschaften zu suchen bzw. bei den Beschäftigten zu verorten.

4

ZUR STREIKTAKTIK – UND IHRER ERKLÄRUNG

Gewerkschaften stehen bei der Organisation eines Streiks vor einem Dilemma: Der ausgeübte Druck muss spürbare Wirkungen nicht nur bei Arbeitgeber_innen, sondern auch in der Öffentlichkeit haben. Die Berufsgewerkschaften können die Auswirkungen ihrer Streiks für große Gruppen durch taktische Maßnahmen („Politik der Nadelstiche“) steigern; dazu gehören Timing im Tages- und Wochenrhythmus oder auf den verkehrsreichen Beginn von Ferien- und Urlaubszeiten, Umfang eines (Schwerpunkt-)Streiks, lokale oder regionale Verteilung nach eigener Stärke bzw. Organisationsgraden einzelner Beschäftigtengruppen, enge oder weniger enge Begrenzung der Dauer sowie fehlende bzw. nur recht kurzfristige Ankündigung.

Die Variationen reichen von Demonstrationen und Warnbis zu Vollstreiks; sie können in strategischen Kalkülen auf allmähliche Eskalation in zeitlicher und/oder räumlicher Hinsicht ausgerichtet werden (aus Sicht der GDL vgl. Schell 2009: 164). Diese Optionen erschweren der Gegenseite Kalkulationen und Reaktionen, wie kurzfristiges Aufstellen von logistisch aufwändigen, detaillierten Notfallplänen in Anbetracht des Fehlens entsprechender Vereinbarungen sowie Änderungen bereits erstellter Schichtpläne.

Die Bedeutung der Beeinflussung des öffentlichen Diskurses für die Legitimierung und Durchsetzung von Interessen lässt sich in Analysen, welche ausschließlich die üblichen quantifizierenden Indikatoren verwenden, kaum berücksichtigen. Streiks sind stets auch ein Kampf um die öffentliche – genauer um die veröffentlichte – Meinung, die aus Verbandssicht nicht gegen den Arbeitskampf gerichtet sein sollte. Daher darf ein Streik unbeteiligte große Gruppen von Konsument_innen oder anderen Produzent_innen nicht zu stark beeinträchtigen, da er ansonsten Gefahr läuft, die notwendige externe Unterstützung zu verlieren. Die (Berufs-) Gewerkschaften müssen – gerade auch im Eigeninteresse – bei der Festlegung ihrer Streiktaktik berücksichtigen, dass die Auswirkungen zu negativen Reaktionen gegenüber der Organisation und/oder ihren Mitgliedern führen können.

Die Merklichkeitsschwelle von Streiks liegt aufgrund ihrer Dritt- bzw. Fernwirkungen niedriger als in Produktions- (wie Automobil- oder Chemieindustrie) oder anderen Dienstleistungsbranchen (wie Einzelhandel). Dadurch entsteht in der

Öffentlichkeit ein unrealistischer Eindruck von Häufigkeit und Umfang von Streiks, der verstärkt wird, wenn mehrere Streiks zeitlich parallel stattfinden. Dieser Eindruck existiert vor allem, wenn Streiks vermutlich länger dauern oder mehrfach stattfinden.

Der Umfang dieser Öffentlichkeitsarbeit ist beachtlich, zumal er mit geringen personellen Ressourcen, aber genuiner Strategie bzw. Planung erfolgt. Die Berufsgewerkschaften können, wie Umfrageergebnisse belegen (Kalass 2012, Boll/Kalass 2014), in der Öffentlichkeit zunächst auf hohe Zustimmung bzw. Sympathie zählen, die erst mit der Spürbarkeit von Auswirkungen eines längeren Streiks allmählich abnehmen. Das anfängliche Ausmaß dieser Unterstützung bzw. Solidarität ist überraschend in Anbetracht der aufgrund weitgehend fehlender Erfahrungen generell geringen Popularität von Streiks in der traditionell nur von wenigen Arbeitskämpfen betroffenen Bundesrepublik.

5

STREIKKOSTEN

Die mittelbare Betroffenheit von Streiks differiert innerhalb der Volkswirtschaft u. a. nach Branchen⁵; außerdem ist zwischen kurz- und langfristigen Folgen zu unterscheiden (Kemfert/Kooths 2008). Die gesamtwirtschaftlichen Kosten durch Dritt- bzw. Fernwirkungen sind kaum genau zu beziffern. Ihre tatsächliche Höhe liegt unterhalb der kalkulatorischen Kosten, weil bereits vor dem Arbeitskampf funktionale und zeitliche Alternativen eruiert und Strategien „flexibler“ Anpassung entwickelt werden (u. a. Abbau von Lagerkapazitäten) (Schnabel 1989). In einzelnen Bereichen (wie Krankenhäusern oder Rettungsdiensten) haben die Tarifpartner auf freiwilliger Basis sogenannte Notdienstvereinbarungen geschlossen, die im Streikfall die Grund- bzw. Notversorgung von Patient_innen garantieren bzw. Gefahr für Leib und Leben verhindern.

Weiterhin bleiben Konsument_innen bzw. Kund_innen, wie die aktuellen Erfahrungen zeigen, nicht ohne Alternativen. Sie verfügen über Optionen, etwa durch Wechsel der Transportmittel und -wege wie Züge, private Fernbusse und andere Fluglinien bei Streiks im Luftverkehr oder durch mehr als einen Anbieter sowie Autoverleihunternehmen im Verlauf von Streiks bei der Deutschen Bahn oder durch kostenlose Umbuchungen und Stornierungen bereits vorgenommener Buchungen.

Die bestreikten Unternehmen verhindern durch interne Umschichtung ihrer Ressourcen die vollständige Einstellung der Produktion ihrer Dienstleistungen: Im Transportsektor realisieren die Lufthansa oder vor allem die Deutsche Bahn bei Streikbeginn bereits vorher aufgestellte Ersatzflug- oder Ersatzfahrpläne für den Regional- und Fernverkehr, d. h. sie machen sie unter Nutzung technischer Hilfsmittel (wie kostenlose Kunden-Hotlines und Online-Auskunft) bekannt; sie bemühen sich, die „stabile“ Einhaltung bzw. Durchführung ihres reduzierten Dienstleistungsangebots zu garantieren.

⁵ Von einem Streik im Güterverkehr sind aufgrund ihrer Logistik- bzw. Produktionsketten vor allem die Unternehmen der Automobil-, Chemie- und Stahlindustrie betroffen. Die Deutsche Bahn trifft besondere, weitgehend eingehaltene Vorkehrungen, um Engpässe bei „versorgungsrelevanten Transporten“ so weit wie möglich zu vermeiden, und „priorisiert“ den Verkehr von Großkunden. Große Unternehmen sind aufgrund ihrer spezifischen Logistikketten eher als kleine in der Lage, trotz ihrer vernetzten Just in time-Produktion auf die veränderte Situation zeitnah durch Verlagerung von Transporten auf andere Verkehrsträger zu reagieren.

Dadurch besteht weiterhin ein gewisses, wenngleich reduziertes Maß an Planungssicherheit, die potenziellen Drittwirkungen des Streiks treten nicht ein. Wiederholte Behauptungen des Gegenteils, wonach Konsument_innen bzw. Kund_innen stets ohne Alternativen seien, sind populär, aber in ihrer Absolutheit übertrieben bzw. falsch.

Außerdem tritt, vor allem wenn Streiks – wie 2014/2015 bei der Deutschen Bahn oder der Lufthansa – häufig stattfinden, ein gewisser Gewöhnungseffekt ein, der die Verhandlungsposition der Gewerkschaft schwächt und sie zu einer ursprünglich nicht intendierten Ausweitung ihrer Streikmaßnahmen veranlassen kann. Konsument_innen und Kund_innen sind ebenso wie Produzent_innen der nichterbrachten Dienstleistungen aufgrund vorheriger Erfahrungen besser vorbereitet; sie lernen zu improvisieren, nach Alternativen zu suchen und diese tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Gewerkschaften können Streiks, insbesondere deren Beginn und Ende, frühzeitig ankündigen, um die Reichweite der direkten und indirekten Auswirkungen bzw. Nachteile nicht nur (oder nicht so sehr) für die betroffenen Unternehmen, sondern auch (oder vor allem) für potenzielle Kund_innen einzuschränken. Um die Folgen in Grenzen zu halten, finden gelegentlich Teilstreiks statt (in ausgewählten Teilbereichen der Dienstleistungspalette, etwa nur der Inlandsflüge oder bestimmter Zugverbindungen des Fern-, Regional- und Schienengüterverkehrs), oder der Streik wird von Anfang an zeitlich begrenzt. Die zumeist begrenzte Dauer von Streiks auf wenige Stunden oder Tage sowie ihre frühzeitige Ankündigung mindern ihre (Langzeit-)Wirkungen.

Die Kosten von Streiks werden zumeist überschätzt (Schnabel 2015); diese Übertreibung gilt für die öffentliche Diskussion, Medien und Teile der Wissenschaft (für andere Soltwedel et al. 1990:132 ff.).⁶ Ein Grund liegt in der Tatsache, dass die-

⁶ Empirische Analysen zeigen, „daß Arbeitskämpfe keinen statistisch signifikanten Einfluß auf die Produktion ausüben und damit keine meßbaren allgemeinen Wohlfahrtsverluste – die jedoch wegen Substitutionsmöglichkeiten nicht gleichbedeutend mit den Arbeitskämpfungskosten der unmittelbar Beteiligten sein müssen – bewirken. Sie können als grundsätzliche Bestätigung der in den (...) internationalen Studien gewonnenen Erkenntnisse auch für die Bundesrepublik Deutschland interpretiert werden“ (Schnabel 1989: 179).

se publizierten Angaben externe Wirkungen erzielen sollen. Ihr Ziel ist, die Öffentlichkeit von der Richtigkeit der eigenen Argumente zu überzeugen und die Position der Gegenseite zu schwächen.⁷ Hierzu tragen aus interessenpolitischen Gründen vor allem die direkt betroffenen Unternehmen und ihre Verbände bei, deren Berechnungen kaum detailliert nachzuvollziehen sind. Schließlich bleibt häufig ungeklärt, welche bzw. wessen Kosten eigentlich gemeint sind; eine Unterscheidung von privaten (einzelwirtschaftlichen) und öffentlichen (gesamtwirtschaftlichen) Kosten findet selten statt.

Die Kosten von Streiks bzw. ihre tatsächlichen Konsequenzen für Dritte werden durch Setzung bestimmter, implizit bleibender Prämissen der vorgenommenen Schätzungen überhöht angegeben – und liegen häufig weit auseinander. Die tatsächlichen Kosten hängen ab von Anlage, tatsächlicher Dauer und Strategie des Streiks (z. B. Konzentration auf bestimmte, wichtige Teilbereiche wie Personennah- oder Schienengüterverkehr, Kurz- und Mittel- vs. Langstreckenflüge, zeitliche und/oder räumliche Begrenzung von Aktionen, allmähliche Eskalation des Konflikts über mehrere Stufen), die im Vorhinein kaum und im Nachhinein nur ungenau zu kalkulieren sind (zu Versuchen vgl. Lange 1990, Döring 2001). Notwendig sind genauere Informationen nicht nur über den Verlauf, sondern auch über tatsächliche Folgen für die betroffenen Unternehmen, vor allem aber auch für Kund_innen und Öffentlichkeit.

In Anbetracht der heterogenen Streikmuster darf ein realistischer Versuch einer Kalkulation der Kosten nicht von den angenommenen Folgen eines Voll- oder Erzwingungsstreiks ausgehen und kann prinzipiell erst im Nachhinein zu einigermaßen validen Angaben führen. Auch die erwähnten Probleme der Streikstatistik erschweren verlässliche Resultate. Indirekte Zusammenhänge, die Hinweise auf faktisch geringere als die kalkulatorischen gesamtwirtschaftlichen Kosten von Streiks liefern, finden in der kontrovers geführten Diskussion nur selten Berücksichtigung: Unternehmen anderer – oder sogar der betroffenen – Branchen können sogar von Arbeitskämpfen profitieren, z. B. nichtbestreikte Fluggesellschaften sowie die Bahn bei Streiks im Luftverkehr, Mitfahrzentralen, Autoverleihfirmen⁸, Taxiunternehmen, inzwischen auch private Busunternehmen bei Streiks im Verkehrssektor.

⁷ Versuche, die Folgen von Streiks im Nahverkehr zu bestimmen, unternehmen Bauernschuster et al. (2014, 2015).

⁸ Sixt rent a car warb während Streiks der GDL mehrfach mit ganzseitigen Anzeigen in überregionalen Tageszeitungen: „Claus Weselsky Gewerkschaftsführer. Schon wieder Mitarbeiter des Monats. Sixt gratuliert zur erfolgreichen Titelverteidigung mit günstigen Mietwagen an allen Bahnhöfen und unter sixt.de.“

6

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

In der aktuellen Diskussion nehmen Fragen von Arbeitskämpfen einen hohen Stellenwert ein. Die mehrfach erhobenen Forderungen nach einer deutlichen Einschränkung des Streikrechts sind auf Basis der vorliegenden Daten nicht nachzuvollziehen. Die Entwicklung der „klassischen“ Streikindikatoren (Zahl und Dauer, Zahl der Teilnehmer_innen und der Ausfalltage) und damit der einzelwirtschaftlichen Kosten liefern keine hinreichende empirische Fundierung. Auch andere Begründungen (wie Drittwirkungen bzw. externe Effekte) lassen einen derart massiven Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Recht der Koalitionsfreiheit weder notwendig noch gerechtfertigt erscheinen; die Bundesrepublik war nie und ist nach wie vor nicht die befürchtete „Streikrepublik“. Die Drittwirkungen bzw. gesamtwirtschaftlichen Kosten werden von den Befürworter_innen einer Einschränkung des Streikrechts überschätzt.

Streiks sind und bleiben das notwendige Korrelat der Tarifautonomie, das vor unverhältnismäßigen Eingriffen geschützt werden sollte. Andernfalls geraten Kollektivverhandlungen, das wichtigste Instrument der Interessenvertretung, zum „kollektiven Betteln“. Mit welchen anderen Mitteln als Streiks sollen Gewerkschaften (zunächst) ihre Anerkennung bzw. (später) ihre tarifpolitischen Ziele durchsetzen in Anbetracht des Direktions- und Verfügungsrechts des Arbeitgebers, das der Wirtschaftsordnung marktwirtschaftlicher Systeme immanent ist? Zu verneinen ist die Frage, ob einzelne Streiks von Berufsgewerkschaften tatsächlich zur vielfach beschworenen „Gefährdung des Gemeinwohls“ bzw. „zur Schwächung des „Wirtschaftsstandorts Deutschland“ oder seines „Rufs“ führen oder der „Verlust von Arbeitsplätzen“ oder der „Funktionsfähigkeit der Betriebe“ droht und die „Gefährdung des öffentlichen Lebens“ bevorsteht (BDA/DGB 2010 zu solchen Befürchtungen).

In dieselbe Richtung weisen auch andere Argumente:

- Der Vorschlag der im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung tätigen Initiative, den seine Verfasser_innen mit Einschränkung der Grundrechte Dritter, Dritt- bzw. Fernwirkungen eines Arbeitskampfes sowie Gemeinwohlüberlegungen begründen, trifft nicht nur die Berufs-, sondern auch andere Gewerkschaften und den geltenden

Rechtsgrundsatz der Tarifpluralität. Er geht in seinen Forderungen nach Initiativen des Gesetzgebers bzw. nach Begrenzung des Streikrechts in der gesamten, umfassend verstandenen Daseinsvorsorge deutlich über die im Rahmen des Tarifeinheitsgesetzes getroffenen Regelungen hinaus. Der Vorschlag favorisiert die großen (Industrie-) Gewerkschaften und schwächt die kleinen (Berufs-) Gewerkschaften. Problematisch ist u. a. die genaue Abgrenzung der Branchen, die von Einschränkungen des Streikrechts betroffen sein sollen, sowie die Vereinbarkeit mit den Prinzipien von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie.

- Der Vorschlag des Wissenschaftlichen Beirats bezieht sich ausschließlich auf die Verkehrsbranche. Er löst das zentrale Problem der notwendigen Abgrenzung nicht; mit ähnlichen Argumenten, wie sie seine Befürworter_innen in Bezug auf das Verkehrswesen vorbringen, ließe sich eine drastische Einschränkung des Streikrechts auch in anderen Bereichen der Daseinsvorsorge, etwa im Gesundheitswesen, der Ver- und Entsorgung oder der Energiebranche, begründen. Durchaus bemerkenswert ist die unbestrittene Tatsache, dass die Bundesrepublik nachweislich zu den arbeitskampfarmen Ländern gehört, obwohl kein einheitliches Streikrecht besteht, was der Beirat beklagt.

Abbildungsverzeichnis

- 9 Abbildung 1
Streikende und Streiktage in Deutschland
- 9 Abbildung 2
Arbeitskämpfe im internationalen Vergleich
- 10 Abbildung 3
Tertiarisierung der Arbeitskämpfe
- 10 Abbildung 4
Streikausfalltage nach Berufsgewerkschaften und übrigen Gewerkschaften

Literaturverzeichnis

- Bachmann, R.; Schmidt, Chr. M. 2015: Tarifpluralität fünf Jahre nach dem BAG-Urteil, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 64, S. 44–54.
- Bauernschuster, St. et al. 2014: Streiks im öffentlichen Nahverkehr: Negative Folgen für Verkehr, Umwelt und Gesundheit, ifo Schnelldienst 67, S. 31–36.
- Bauernschuster, St.; Hener, T.; Rainer, H. 2015: When Labor Disputes Bring Cities to a Standstill: The Impact of Public Transit Strikes on Traffic, Accidents, Air Pollution and Health, CESifo Working Paper 5313.
- Bispinck, R. 2015: Rolle der Berufsgewerkschaften in der Tarifpolitik, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_bispinck_berufsgewerkschaften.pdf (27.6.2016).
- Bispinck, R. 2016: WSI-Arbeitskampfbilanz 2016: Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen, www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (27.6.2016), S. 5–6.
- BDA/DGB 2010: Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, Ms., Berlin.
- Boll, F.; Kalass, V. 2014: Streik und Aussperrung, in: Schroeder, W. (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden, S. 535–578.
- Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode 2014: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanne Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 18/2534, Berlin.
- Döring, U. 2001: Zur Konfliktfähigkeit deutscher Großunternehmen bei Tarifaueinandersetzungen: Nachtrag zum Pilotenstreik bei der Deutschen Lufthansa, Der Betrieb 54, S. 1.431–1.433.
- Dribbusch, H. 2010: 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik: Ein Überblick, in: Bispinck, R.; Schulten, Th. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 145–168.
- Dribbusch, H.; Birke, P. 2014: Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise: Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien, Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Mittel- und Osteuropa, Berlin.
- European Commission 2015: Industrial Relations in Europe 2014, Luxemburg.
- ETUI 2016: Benchmarking Working Europe 2016, Brussels.
- Fisher, M. 1973: Measurement of Labour Disputes and Their Economic Effects, Paris.
- Franzen, M.; Thüsing, G.; Waldhoff, Chr. 2012: Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge: Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge, München.
- Fuchs, M. 2014: Kleine Gruppen, großer Einfluss: Die Macht der Sparten-gewerkschaften, ifo Schnelldienst 67/24, S. 14–16.
- Göhner R. 2010: 60 Jahre TVG: Zeit für Reformen, in: Baeck, U. et al. (Hrsg.): Festschrift für Jobst-Hubertus Bauer zum 65. Geburtstag, München, S. 351–364.
- Kädtler, J. 2014: Tarifpolitik und tarifpolitisches System, in: Schroeder, W. (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden, S. 425–464.
- Kalass, V. 2012: Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen: Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, Wiesbaden.

- Keller, B. 2015: Kooperation oder Konflikt? Berufsgewerkschaften im deutschen System der Arbeitsbeziehungen, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Kempfert, C.; Kooths, St. 2008: Die wirtschaftlichen Folgen von Bahnstreiks, DIW-Wochenbericht 75, S. 25–29.
- Lange, H. D. 1990: Empirische Analyse des Einflusses einer Berufsgruppe des öffentlichen Dienstes und ihres Verbandes auf Entscheidungen des politischen Systems: Das Beispiel der Fluglotsen, Diss. TU Braunschweig, Braunschweig.
- Lesch, H. 2015a: Changes in Industrial Action: A Comparison Between Germany and other OECD Countries, CESifo 16 (4), S. 68–78.
- Lesch, H. 2015b: Spartengewerkschaften, Statuskonflikte und Gemeinwohl: Gesetzlicher Ordnungsrahmen statt Laissez-faire, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 64, S. 111–134.
- Lesch, H. 2015c: Strukturwandel des Arbeitskampfs: Deutschland im OECD-Ländervergleich, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, J. 42, 7.
- Müller-Jentsch, W. 1979: Streiks und Streikbewegungen in der Bundesrepublik 1950-1978, in: Bergmann, J. (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt, S. 21–71.
- Rehder, B.; Deinert, O.; Callsen, R. 2012: Atypische Arbeitskampfformen der Arbeitnehmerseite: Sozialwissenschaftliche Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen, Arbeit und Recht 60, S. 103–114.
- Schell, M. 2009: Die Lok zieht die Bahn: Autobiographie, Berlin.
- Schnabel, C. 1989: Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland: Theoretische und empirische Untersuchungen von Mitgliederentwicklung, Verhalten und Einfluß auf wirtschaftliche Größen, Frankfurt-Bern.
- Schnabel, C. 2015: Tarifeinheit, Tarifpluralität und Spartengewerkschaften: Ein Plädoyer für gesetzgeberische Zurückhaltung, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 64, S. 33–43.
- Soltwedel, R. et al. 1990: Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik, Tübingen.
- Vandaele, K. 2011: Sustaining or Abandoning ‚Social Peace‘: Strike Developments and Trend in Europe Since the 1990, ETU Working Paper 2011.5, Brussels.
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur 2016: Streiks und die Zuverlässigkeit der Verkehrsbedienung, Wirtschaftsdienst 96, S. 114–121.
- WSI-Tarifarchiv 2015: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf.

Impressum:

© 2016

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-522-9

Titelmotiv: Kay Nietfeld – picture alliance
Gestaltungskonzept: www.stetzer.de
Gestaltungsumsetzung: www.zumweissenroessl.de
Druck: www.bub-bonn.de

Flexible Arbeitszeitgestaltung
WISO Diskurs – 04/2016

Perspektiven der Mitbestimmung in Europa
WISO DIREKT – 01/2016

**Verhandelbare Flexibilität?: Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben
in der digitalen Arbeitswelt**
WISO DIREKT – 29/2015

Humanisierung der Arbeit braucht Forschung
WISO DIREKT – 2013

**Die Praxistauglichkeit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung verbessern:
Gestaltungsoptionen für Sondervermögen**
WISO DISKURS – 2013

**Soziale Indikatoren in Nachhaltigkeitsberichten:
Freiwillig, verlässlich, gut?**
WISO DISKURS – 2012

**Leiharbeit 2012: Zwischen gewerkschaftlichem Erfolg,
unternehmerischen Ausweichmanövern und politischer Verantwortung**
WISO DIREKT – 2012

Versagende Märkte: Wer zahlt den Preis?
WISO DIREKT – 2012

**Verantwortung braucht Transparenz: Die rechtliche Verankerung
unternehmerischer Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und
Beschäftigungsbedingungen**
WISO DISKURS – 2012

**Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland:
Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle?**
WISO DISKURS – 2011

Die Mitbestimmung im Kontext europäischer Herausforderungen
WISO DIREKT – 2010

**Mehr Demokratie wagen – auch in der Wirtschaft:
Die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung
in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise**
WISO DIREKT – 2010

**Zukunftsfeste betriebliche Mitbestimmung: Eine Herausforderung
für Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik**
WISO DIREKT – 2009

**Mit einem europäischen Produktionsmodell und dem Ausbau
der Mitbestimmung aus der Krise: Das Beispiel Opel**
WISO DIREKT – 2009

