

## Zur Entwicklung von Streik und Aussperrung in Deutschland 1899-1975\*

---

*Prof. Dr. Heinrich Volkmann, 1938 in Bochum geboren, studierte Geschichte und Germanistik in Münster, Würzburg und Berlin. Seit 1978 ist er Professor für Wirtschafts- und Sozialgeschichte am Zentralinstitut für sozialwissenschaftliche Forschung der FU Berlin. Sein Hauptforschungsgebiet ist die Geschichte des sozialen Konfliktes.*

### *Die Geschichte des Arbeitskampfes als Modernisierungsprozeß*

Um die Entwicklung des Arbeitskampfes zeitübergreifend auf wenigen Seiten darstellen zu können, bedarf es einer einfachen erkenntnisleitenden These und einer ebenso einfachen Methode, die es erlaubt, wichtige Veränderungen des Gegenstandes mit Hilfe systematischer Informationen zu verfolgen, die für die gesamte Untersuchungszeit gleichbleibend vorliegen. Die These definiert die Geschichte des Arbeitskampfes als einen Modernisierungs- oder Rationalisierungsprozeß, der durch zunehmende Organisation und Differenzierung des zugrundeliegenden Interessenkonflikts gekennzeichnet ist. Mit dieser Rationalisierungsthese werden nicht nur andere, ebenso zentrale Aspekte der Entwicklung ausgeblendet, auch gegenläufige, die Rationalisierungsprämisse relativierende Faktoren werden zwangsläufig unterbewertet. Der methodische Zugriff konzentriert sich auf jene Veränderungen von Streiks und Aussperrungen, die meßbar und in der amtlichen Statistik der Arbeitskämpfe enthalten sind. Der quantitative Ansatz begrenzt den Überblick auf die Zeit verfügbarer statistischer Informationen (1899 - 1975 mit kriegs- und krisenbedingten Unterbrechungen). Er beschränkt die Analyse zudem auf Oberflächenerscheinungen, in denen allerdings Kernstrukturen zum Ausdruck kommen. Interpretationsrahmen und Vorgehensweise reduzieren die Aspektvielfalt des Gegenstandes. Diese Verarmung wird aber nicht nur durch den Zwang zur Verkürzung, sondern auch durch die mit der Darstellung selbst zu belegenden Annahme gerechtfertigt, daß die analyseleitende These wie die gewählte Methode ins Zentrum der Streikgeschichte führen. Der Überblick behandelt zunächst einige Formveränderungen des

---

\* Der vorliegende Beitrag ist ein teils wörtlicher, teils umformulierter Auszug aus einem Aufsatz, der unter dem Titel „Modernisierung des Arbeitskampfes? Zum Formwandel von Streik und Aussperrung 1864-1975“ in Hartmut Kaelble u. a.: Probleme der Modernisierung in Deutschland. Soziohistorische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert. Westdeutscher Verlag Opladen 1978, S. 110—170, erschienen ist. Für detaillierte Informationen und Belege wird auf diesen Aufsatz verwiesen.

Arbeitskampfes, danach mit dem Erfolg der Arbeitskämpfe und dem Verhältnis vom gewerkschaftlichen zum spontanen Streik weitere rationalisierungsspezifische Kategorien und versucht schließlich einige Grundlinien des Differenzierungsprozesses thesenartig zusammenzufassen.

### *Formkategorien des Arbeitskampfes*

Quantitativem Zugriff sind vor allem die Formkategorien des Arbeitskampfes zugänglich: Dauer, Beteiligung, Intensität und Häufigkeit. Die entsprechenden Daten sind — für Streik und Aussperrung getrennt und in Fünfjahresdurchschnitten zusammengefaßt — in Tabelle 1 enthalten.

Die *Dauer* der Arbeitskämpfe wird als Summe der „verlorenen Arbeitstage“ dividiert durch die Gesamtzahl der Beteiligten gemessen. Sie gibt also an, wie lange ein an Streiks und Aussperrungen Beteiligter durchschnittlich pro Jahr freiwillig oder erzwungen im Ausstand gewesen ist. Die Zahlen in Spalte 1 zeigen den aus der internationalen Streikforschung bekannten Trend zu kürzeren Arbeitskämpfen. Daraus ist die allgemein vertretene These abgeleitet worden, daß sich die Streiks des 19. Jahrhunderts von den späteren u. a. durch ihre längere Dauer unterscheiden. Verstreute Informationen und Sekundärerhebungen aus der Anfangszeit industrieller Arbeitskämpfe legen aber die Vermutung nahe, daß es in Deutschland auch einen Wachstumsprozeß der Dauer gegeben hat, der von der amtlichen Statistik nicht mehr erfaßt worden ist. Die Fähigkeit, lange Arbeitskämpfe zu führen und den Gegner durch Ausdauer zum Nachgeben zu zwingen, ist offenbar nicht beliebig verfügbar. Sie muß erworben werden. Das verlangt nicht nur eine Verständigung über die gemeinsamen Interessen und eine starke Motivation, sondern auch erhebliche materielle Ressourcen, sei es aus vorsorglich gesammelten Mitteln, sei es durch die solidarische Hilfe der Nicht-Streikenden. Ist diese Interpretation richtig, dann wäre die bei Beginn der Streikstatistik voll entwickelte Fähigkeit bereits ein Ergebnis fortschreitender Lern- und Organisationsprozesse der Arbeiter. Um die Jahrhundertwende setzt dann die Tendenz zur Streikverkürzung ein. Die nach dem Ende der Sozialistengesetze reorganisierten Gewerkschaften sind nun stark genug, um den Druck langer Dauer durch den einer hohen Beteiligung zu ersetzen. Unterbrochen vom Ersten Weltkrieg und der frühen Nachkriegszeit, die keine langen Arbeitskämpfe zulassen, bei wachsender Konfliktscheu der Unternehmer auch nicht erfordern, und einer Normalisierungsphase, in der die Dauer erneut zunimmt, setzt sich der Trend von 1924 an fort und erreicht seine bisher niedrigsten Werte in der Bundesrepublik. Kurze Streiks sind aber nun nicht mehr ein Zeichen schwacher, sondern starker Arbeitnehmerpositionen. Sie dokumentieren den erfolgreichen Versuch der Gewerkschaften, auf das spontane Konfliktverhalten Einfluß zu nehmen, lange Ausstandszeiten aus Kostengründen zu vermeiden und nach Möglichkeit nur solche Aktionen zu beginnen, die kurzfristig einen positiven Abschluß erwarten lassen.

Tabelle 1: Formkategorien von Streik und Aussperrung 1899–1975

PERIODE	1 DAUER Ausfalltage pro Beteiligten		2 BETEILIGUNG Beteiligte pro Arbeitskampf		3 INTENSITÄT Ausfalltage pro Arbeitskampf		4 HÄUFIGKEIT Beteiligte pro 1000 ab- hängig Beschäftigte u. Jahr		5 HÄUFIGKEIT Ausfalltage pro 1000 ab- hängig Beschäftigte u. Jahr				
	Streik	Aussp. i. % d. Streiks	Streik	Aussp. i. % d. Streiks	Streik	Aussp. i. % d. Streiks	Streik	Aussp. i. % d. Streiks	Streik	Aussp. i. % d. Streiks			
1899–1903	27,8	39,7	143	75	328	440	2 078	13 020	627	14,8	163	34	21,1
1904–1908	31,2	38,7	124	100	324	326	3 103	12 530	404	12,4	31,8	387	39,4
1909–1913	26,5	46,0	174	110	249	226	2 917	11 444	392	12,3	5,4	44,1	325
1914–1918	4,1	29,1	704	778	343	44	3 214	9 969	310	—	1,8	—	12,5
1919–1923	12,6	16,3	130	457	596	131	5 732	9 710	169	—	7,6	—	9,8
1924–1928	20,5	21,8	106	367	2 369	646	7 522	51 638	686	16,9	18,8	111,2	346
1929–1932	13,1	23,7	182	330	1 369	415	4 310	32 496	754	5,3	1,2	23,0	69
1949–1953	9,4	11,4	121	4 808	—	—	13 596	—	—	5,1	0,0	0,3	48
1954–1958	5,9	3,2	54	4 932	—	—	28 015	—	—	10,2	0,0	0,4	60
1959–1963	6,2	4,4	71	2 797	—	—	14 847	—	—	2,3	2,9	125,1	14
1964–1968	1,7	9,5	551	2 462	—	—	2 711	—	—	2,7	0,0	0,8	5
1969–1973	4,4	9,9	226	—	—	—	—	—	—	7,3	2,7	37,4	32
1974–1975	3,9	5,0	128	—	—	—	—	—	—	2,5	—	10	—
1899–1913	28,6	42,9	150	98	277	282	2 807	11 887	423	10,4	3,6	34,3	298
1919–1932	13,9	20,6	148	431	1 359	316	5 966	27 971	469	33,4 <sup>a</sup>	8,3 <sup>a</sup>	25,0	463 <sup>a</sup>
1949–1975	5,5	7,2	131	—	—	—	—	—	—	4,9	1,0	20,0	27
1949–1968	4,9	4,6	95	2 810	10 164	362	13 661	46 761	342	6,3	0,8	12,9	31
													4
													12,3

a) Bezogen auf die durchschnittlich Beschäftigten 1924–28.

## Quellen:

Arbeitskampf 1899–1932: Statistik des Deutschen Reichs Bd. 282, S. 6, 290, S. 2–5, Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1924/25, 1930–1933, jeweilige Tabellen.  
 1949–1975: Wirtschaft und Statistik Jgg. 1949–1961, jeweilige Tabellen; Statistisches Bundesamt, Fachserie A, Reihe 6/IV, bzw. 6/III, 1961 ff.  
 Die letzte Reihe mit den Durchschnittswerten für 1949–1968 ist berechnet nach den Angaben bei Rainer Kalbitz, Die Arbeitskämpfe in der BRD – Aussperrung und Streik 1948–1968, phil. Diss. Bochum 1972, S. 30, 212.  
 Abhängig Beschäftigte 1899–1957: Walter G. Hoffmann, Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin u. a. 1965, S. 204.  
 1958–1971: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Wirtschaft 1872–1972, Stuttgart 1972, S. 142.  
 1972–1975: Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1978, S. 94.

Die durchschnittliche *Streikbeteiligung* (Spalte 2) zeigt eine um einen ausgeprägten Wachstumstrend schwingende An- und Abstiegswegung. Bis 1914 ist sie auf niedrigem Niveau relativ konstant. Während des Ersten Weltkrieges nimmt sie auf das Siebenfache zu, um sich dann in der Zwischenkriegszeit bei der Hälfte des Niveaus von 1914/18 zu stabilisieren. In der Bundesrepublik erreicht die Arbeitskampfbeteiligung - Streiks und Aussperrungen lassen sich in diesem Punkt nicht mehr durchgehend trennen — mit einer erneuten Steigerung auf das Siebenfache ihre bisher stärkste Ausweitung. Der Spitzenwert von 1954/58 wird aber nicht gehalten. Auch er halbiert sich in der folgenden Dekade. Die langfristige Betrachtung des Arbeitskampfes unter dem Aspekt der Beteiligung läßt also drei durch politische Einschnitte deutlich voneinander abgegrenzte Wachstumsphasen erkennen. Die von der internationalen Streikforschung beobachtete Tendenz zur stärkeren Beteiligung scheint im deutschen Fall nicht nur auf kontinuierliche Fortschritte der Gewerkschaftsarbeit, zunehmende Solidarität und konsequente Ausnutzung der durch den wirtschaftlichen Wachstums- und Konzentrationsprozeß gegebenen Möglichkeiten zurückzugehen, sondern auch auf Veränderungen in Rechtsstellung, Organisation und Einfluß der Gewerkschaften, die als Folge der politischen Brüche und Diskontinuitäten der deutschen Geschichte eingetreten sind. Wegen des kurzen, 1968 abbrechenden Beobachtungszeitraums muß offenbleiben, ob die sinkenden Werte seit 1959 eine vierte, nun ausschließlich durch die Entwicklung des Arbeitskonflikts bedingte Phase einleiten und damit eine Trendwende zu beteiligungsschwächeren Arbeitskampfformen signalisieren oder nicht.

Die Kombination der in ihrer Entwicklung überwiegend gegenläufigen Indikatoren Dauer und Beteiligung zu Ausfalltagen pro Konfliktfall ergibt die für das Gewicht der Streiks und Aussperrungen entscheidende Resultante der *Arbeitskampfintensität* (Spalte 3). Sie nimmt von 1899-1958 zu. Obwohl sich die politischen und wirtschaftlichen Krisen und die Perioden intensivierten Konfliktaustrags (1914-18, 1924-28, 1954-58) auch hier herausheben, sind die Wachstumsphasen nicht so deutlich abgegrenzt wie bei der Beteiligung. Nach den krisenhaften Störungen setzt sich die Entwicklung jeweils auf dem zuvor erreichten Niveau fort. Noch schärfer als bei der Beteiligung kommt der Wandel der Streikform seit 1958 zum Ausdruck. Haben sich bis zu diesem Zeitpunkt Dauer und Beteiligung trotz ihrer Entwicklungsdivergenz zu wachsender Mächtigkeit ergänzt, so läßt das Absinken beider Faktoren das rein quantitative Gewicht der Arbeitskämpfe im Durchschnitt des Jahrzehnts 1964—68 auf die Dimension zu Beginn der statistischen Erfassung zusammenschrumpfen.

Die *Häufigkeit* der Arbeitskämpfe wird am sinnvollsten in der Zahl der Beteiligten bzw. der Ausfalltage pro 1000 abhängig Beschäftigte gemessen. Der quantitative Befund (Spalten 4 u. 5) zeigt das für die Dauer und die Intensität bereits bekannte Bild der bogenförmigen Entwicklung nun auch für die Beteiligten. Die Zahl der Streiks hat in der Bundesrepublik so stark abgenommen, daß demgegenüber die hö-

here Durchschnittsbeteiligung kaum ins Gewicht fällt. Nach kontinuierlichem Anstieg in den zwei Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg wird der Höhepunkt der Arbeitskonflikte in der Halbdekade 1919—23 erreicht. Bezogen auf die durchschnittlich Beschäftigten im folgenden Jahrünft - für 1919-23 fehlen die entsprechenden Daten - sind rd. 9 Prozent der Arbeitnehmer in Streiks und Aussperrungen verwickelt, durch die 1,14 Arbeitstage pro Jahr und Beschäftigten verloren gehen. Danach sinkt die Häufigkeit schnell ab und macht bereits 1929-32 nur noch ein Zehntel der Höchstwerte aus. In der Bundesrepublik hält sich die Streikrate nach den Beteiligten auf diesem in der Weltwirtschaftskrise erreichten Niveau. Die Ausfallzeit - durch die Kombination von Beteiligung und Dauer das aussagekräftigere Häufigkeitsmaß - geht noch einmal deutlich zurück: Mit einer durchschnittlichen Teilnahme von 0,6 Prozent der abhängig Beschäftigten und einer arbeitskampfbedingten Ausfallzeit von 17 Minuten pro Arbeitnehmer und Jahr weist die Periode 1949—75 die niedrigsten Werte seit Beginn der Streikstatistik aus. Nur einer von 160 Arbeitnehmern ist an Streiks und Aussperrungen beteiligt. Die Summe der pro Jahr „verlorenen“ Arbeitszeit entspricht der Gesamtdauer einer Frühstückspause.

Der Vergleich von Streik- und Aussperrungsdaten verweist auf ein ausgeprägtes Übergewicht in der Organisationsmacht der Arbeitgeber. Damit stellt sich als letzte Aufgabe der Formanalyse die Frage nach der *Kampfparität der organisierten Interessen*. Die Institutionalisierung des geregelten Arbeitskonflikts im Rahmen der kollektiven Tarifautonomie ist nur dann tragfähig, wenn sie einen gerechten Interessenausgleich ermöglicht. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften dürfen nicht über einseitige Vorteile verfügen. Neben der formal rechtlichen und der politischen Gleichstellung der Konfliktparteien, die im Laufe der Untersuchungszeit durchgesetzt wird, gehört die Waffengleichheit zu den wichtigsten Voraussetzungen der Kampfparität. Der Formwandel des Arbeitskampfes ist daher auch auf die Ausgewogenheit der Mittel hin zu untersuchen. Die Zahlen belegen für Dauer und Beteiligung ein klares, wenn auch schwankendes Übergewicht der Aussperrung für die gesamte Untersuchungszeit. In der Kombination beider Kategorien zu Ausfalltagen treten die Unterschiede besonders kraß hervor. Die Intensität der Aussperrung ist schon bei den frühesten gesicherten Daten über sechsmal höher als die Streikintensität. Sie sinkt zwar bis zum Ersten Weltkrieg um knapp 40 Prozent, vor allem wegen der Organisationserfolge der Gewerkschaften, steigt aber in der Weimarer Zeit wieder steil an. Nun sind es die Arbeitgeber, die erfolgreicher agieren und ihren Organisationsvorsprung gegenüber dem Streik auf das Siebeneinhalbfache ausbauen. Wenn diese Spitzenrelation der bisherigen Entwicklung in den Arbeitskämpfen der Bundesrepublik auch auf die Hälfte schrumpft, so kann doch von Mitteladäquanz und Kampfparität noch immer keine Rede sein.

Die Arbeitgeber haben in der Aussperrung nicht nur die Konfliktform mit dem längeren Atem, sie treffen auch erheblich mehr Arbeitnehmer, als diese im Streik für ihre Interessen zu mobilisieren vermögen. Über die gesamte Beobachtungszeit be-

trachtet wie auf die drei durch die Weltkriege getrennten Untersuchungsabschnitte bezogen, ist die Kraftentfaltung der durchschnittlichen Aussperrung vierfach höher als die des Streiks. Dieses Übergewicht wird durch die Häufigkeit entscheidend relativiert. Die beginnende Statistik erfaßt den Indikator in einem Wachstumsprozeß der Aussperrung. Zwischen 1899 und 1913 steigt die Zahl der im Fünf Jahresdurchschnitt Ausgesperrten von 15 Prozent auf 44 Prozent der an Streiks Beteiligten an, der Ausfalltage von 21 Prozent auf 77 Prozent. Die Verschärfung des Arbeitskampfes im späten Kaiserreich ist unübersehbar. Aber nur in der Stabilisierungsphase der Weimarer Republik liegt die in Ausfalltagen gemessene Häufigkeit der Aussperrungen über der der Streiks - Zeichen einer tiefgreifenden Störung der Arbeitsbeziehungen durch den Versuch der Arbeitgeber, die sozialpolitischen Ergebnisse der Revolution zurückzunehmen, der in den Analysen des Niedergangs der Weimarer Republik häufig übersehen wird. Sonst und vor allem seit 1949 sind die von den Unternehmern inszenierten Arbeitskämpfe weitaus seltener. Sie erreichen in der Regel nur Bruchteile der Streikfrequenz. Der zunehmende Verzicht der Arbeitgeber auf ein Kampfmittel, das sie schärfer zu handhaben wissen als der Konfliktgegner seine Waffe, dokumentiert, wie sehr ihre Interessen durch Produktionsunterbrechungen gestört werden und bestätigt damit indirekt die Wirksamkeit des Streiks. Der interessenbedingt zurückhaltende Einsatz der Aussperrung bringt dem Arbeiter zwar Vorteile, darf aber nicht mit Schwäche der Arbeitgeber verwechselt werden. Wie die meist vielfach höheren Werte in den eigentlichen Formkategorien Dauer, Beteiligung und Intensität und die Beispiele umfassender Aussperrungen nach 1949 zeigen, handelt es sich um eine latente Kraft mit weit überlegenem Potential, das bei veränderter Interessenlage, etwa im Kampf um Grundsatzentscheidungen der Wirtschaftsordnung, jederzeit mobilisiert werden kann.

Im Formwandel des Arbeitskampfes, so läßt sich zusammenfassen, spiegelt sich die instrumentale Anpassung der Konfliktparteien an veränderte Handlungsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten. Nach dem Schwinden ludditischer Spielarten sind Hartnäckigkeit und Ausdauer der Leistungsverweigerung verbunden mit ständigen Bemühungen, Streikbrecher abzuwehren, die hervorstechenden Merkmale früher Streikbewegungen. Der anhaltende Entzug der Arbeit ist in dieser Periode das einzige Zwangsmittel, das den Arbeitern zur Verfügung steht. Erst infolge besserer struktureller (größere Betriebseinheiten), organisatorischer (Entstehung und Wachstum der Gewerkschaften) und motivationaler Voraussetzungen (Konfliktbewußtsein) beginnt das Gewicht der großen Zahl als effizienteres Druckmittel an die Stelle der Dauer zu treten. Eine hohe Beteiligung dokumentiert Geschlossenheit in der Verfolgung der Konfliktziele und Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften; sie verbindet die Demonstration der Stärke mit der Schonung des einzelnen. Kürzere Ausfallzeiten, gefüllte Streikkassen und die Anonymität des Kollektivs mindern das individuelle Risiko der Kampfbeteiligung erheblich. Höhepunkt dieser Entwicklung sind die überraschenden, auf wenige Stunden, oft Stundenbruchteile

begrenzten Warn- und Demonstrationsstreiks großer Arbeiterzahlen zur Unterstützung oder Korrektur gewerkschaftlicher Positionen im Tarifstreit. Die seit Gründung der Arbeitgeberorganisationen bestehende Überlegenheit der Aussperrung gegenüber dem Streik hat im Laufe der Jahrzehnte nur wenig abgenommen. Darin liegt eine Gefährdung der Tarifautonomie, die nur durch das ökonomische Interesse der Unternehmer neutralisiert wird, gravierende Produktionsausfälle zu vermeiden. Bei Konflikten aber, in denen es nicht mehr um die Abwägung der alternativen Kosten von Kompromiß und Kampf im Lohnstreit geht, könnte die Zurückhaltung aufgegeben werden. Diese Überlegungen zur Waffengleichheit begründen kein prinzipielles Argument gegen die Aussperrung, sprechen aber für eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber auf den Grundsatz der Angemessenheit in der Anwendung der Aussperrung.

Die zeitübergreifende Analyse des Formwandels zeigt als typisches Verlaufsbild für die meisten Maße eine bogenförmige An- und Abstiegswegung. Sie erinnert daran, daß dem häufig betonten Schwinden des Arbeitskampfes unter den Bedingungen eines kollektiv geregelten Konfliktaustrags ein kräftiges Wachstum in den Auseinandersetzungen um dessen Institutionalisierung vorausgeht, das meist übersehen wird. Die Verschärfung der Spannungen im Kampf um die Organisation der Interessen zu Konfliktparteien, um deren gegenseitige Anerkennung und um die gerechtere Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ist aber ebenso ein Spezifikum in der Entwicklung von Industriegesellschaften wie der Spannungsabbau bei zunehmender Zielerreichung.

#### *Rationalität des Formwandels*

Wenn die Entwicklung des Arbeitskampfes seit der Jahrhundertwende in schlagwortartiger Vereinfachung der Modernisierungsthese als Konfliktrationalisierung durch Organisation interpretiert wird, dann stellt sich die für den Wert des Erklärungsrahmens entscheidende Frage, ob die Formwandlungen, insbesondere die organisationsabhängigen Veränderungen des Konfliktverhaltens, rational sind, d. h. ob die Konfliktziele mit ihrer Hilfe schneller und besser erreicht werden. Kriterien-gewerkschaftlicher Rationalität sind u. a. der Erfolg der Arbeitskämpfe und deren abnehmende Spontaneität. Sie sollen in diesem Abschnitt kurz dargestellt werden.

Der *Streikerfolg* ist von der Statistik nicht inhaltlich, sondern rein formal danach gemessen worden, ob die als Kampfziele formulierten Forderungen der Streikenden ganz, teilweise oder gar nicht erreicht worden sind. Die entsprechenden Zahlen sind in Tabelle 2 zusammengestellt.

Sie gestatten zwei wichtige Schlußfolgerungen: 1. Der Arbeitgebererfolg ist durchgehend rd. doppelt so hoch wie der Arbeitnehmererfolg. Damit werden die Ergebnisse des „Waffenvergleichs“ bestätigt. 2. Abgesehen von der Weimarer Zeit, in der sich der Konfliktaustrag mit wachsendem Erfolg für die Arbeitgeber ver-

Tabelle 2: *Streikerfolg*

Von 100 Streiks endeten in der Periode	mit vollem Erfolg	teilweisem Erfolg	ohne Erfolg
1899–1903	21	31	48
1904–1908	19	41	40
1909–1913	18	42	40
1914–1918	14	47	39
1919–1923	20	59	21
1924–1928	25	43	32
1929–1932	21	28	51
1927–1932	25	34	41

  

Von 100 Ausfalltagen kamen in der Periode	auf Streiks		
	mit vollem Erfolg	teilweisem Erfolg	ohne Erfolg
1927–1932	13	60	27
1949–1953	3	89	8
1954–1957	1,5	94	4,5

## Quellen:

1899-1913: Statistisches Jahrbuch f. d. Deutsche Reich 1919, S. 99, 101.

1914-1918: Reichsarbeitsblatt 1926/11, S. 231.

1919-1932: Statistisches Jahrbuch f. d. Deutsche Reich 1924/25, 1930-1933.

1949-1957: Wirtschaft und Statistik Jgg. 1949-1958, jeweilige Tabellen.

schärft, geht der Anteil der vollen Erfolge für beide Seiten kontinuierlich zurück. Der Arbeitskampf entwickelt sich von der Konfrontation zum Kompromiß. Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Absicht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, beinhaltet die grundsätzliche Bereitschaft zur Verständigung. Mit der allmählichen Durchsetzung eines an Regeln gebundenen Konfliktaustrags wird diese Bereitschaft täglich Praxis. Das bleibt nicht ohne Rückwirkungen auf den „statistischen“ Erfolg.-Denn je mehr Arbeitskämpfe mit Kompromissen enden, desto sinnvoller ist es, bei der Formulierung der Konfliktziele Verhandlungsspielraum einzukalkulieren. Der Teilerfolg wird damit zum notwendigen Ergebnis der Tarifpolitik. An seiner Entwicklung läßt sich die Rationalisierung des Arbeitskampfes ablesen.

Die Erfolge der Gewerkschaften in ihrem Bemühen, auf den Lernprozeß der Arbeiter einzuwirken und ihr Konzept des rationalen Konfliktverhaltens in der Praxis der Arbeitskämpfe durchzusetzen, lassen sich schließlich noch am quantitativen Verhältnis der gewerkschaftlich gebilligten zu den *spontanen* Streiks ablesen. Die entsprechenden Zahlen finden sich in Tabelle 3:



Tabelle 3: *Spontane Aktionen in v. H. aller Streiks 1899–1968*

Periode	Zahl der Streiks	Beteiligte	Ausfalltage
1899–1903	38,0	23,5	–
1904–1908	24,8	12,5	–
1909–1913	24,1	11,6	–
1914–1918	52,7	78,5	–
1919–1922	38,6	–	–
1949–1953	42,0	11,6	4,9
1954–1958	45,8	6,4	3,7
1959–1963	63,9	47,9	7,5
1964–1968	83,3	66,0	29,7

beginnt nur noch ein Viertel aller Streiks mit etwas mehr als 10 Prozent der Beteiligten ohne gewerkschaftliche Einflußnahme. In der nächsten Halbdekade (1914–18) vervielfachen sich die Werte - der wohl deutlichste Beleg für die Krise der Gewerkschaften während des Krieges und ihr gestörtes Verhältnis zur Basis sowohl in der unzureichenden Wahrnehmung veränderter Interessen als auch in der mangelnden Reaktion auf den Strukturwandel der Arbeiterschaft: Gerade die traditionell schwach organisierten Frauen, Jugendlichen und Ungelernten, die im Laufe des Krieges einen Teil der Facharbeiter ersetzen, bilden das Reservoir der Spontaneität. Wie stark der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad der frühen Nachkriegszeit die Streikdisziplin reaktiviert hat, läßt sich wegen der fehlenden Information in der Kategorie der spontan Beteiligten nicht schlüssig beantworten. Der Anteil „wilder“ Aktionen von 38,6 Prozent (1919-22), d. h. in der Größenordnung des Periodendurchschnitts 1899–1903, verweist aber auf einen noch immer beachtlichen Positionsverlust der Gewerkschaften. Dennoch bleibt auch die Zunahme der spontanen Streiks durch den Interpretationsrahmen gedeckt: Sie fällt in eine Phase organisatorischer (wenn auch nicht nur organisatorischer) Defizite.

Der hohe, seit 1959-63 bzw. 1964-68 auch bei Beteiligung und Ausfalltagen sprunghaft steigende Anteil spontaner Aktionen in der Bundesrepublik läßt sich bei einer gleichfalls hohen und stabilen gewerkschaftlichen Erfassung von rd. 30 Prozent der abhängig Beschäftigten nicht mehr mit organisatorischen Mängeln erklären. Die

beiden plausibelsten Interpretationen der neuen Spontaneität begreifen sie denn auch als Konsequenz bzw. Korrelat der Organisation. Je weiter sich diese entwickelt, so lautet die eine Argumentation, desto weniger ausschließlich bleibt sie Agent der durch sie organisierten Interessen. Die unvermeidliche Bürokratisierung führt zu Widersprüchen zwischen Funktionslogik und Mitgliederbedürfnissen. Die wachsende Bedeutung der integrierten Gewerkschaften als systemstabilisierender Ordnungsfaktor weit über die institutionalisierte Regelung des Arbeitskonflikts hinaus bedingt die zunehmende Disziplinierung der eigenen Seite im Namen fremder Loyalitäten, wie gesamtgesellschaftlich sie auch immer definiert sein mögen. Die Organisation des Konflikts schärft nicht nur die Instrumente kollektiver Interessenwahrung, sie fördert langfristig auch Prozesse, die dem ursprünglichen Zweck des Mittels zuwiderlaufen und spontane Aktionen als Kritik an einer Gewerkschaftspolitik herausfordern, von der sich die Basis weder richtig verstanden noch entschieden genug vertreten fühlt. Die Rationalität der Organisation gerät in Konflikt mit der Erfahrung der Organisierten. Sie wird dysfunktional und provoziert den Widerspruch der Spontaneität.

Von der Ordnungsfunktion der Gewerkschaften geht auch die zweite Argumentation aus, die die collective-bargaining-Theorie auf den spontanen Streik auszuweiten versucht. In Tarifverhandlungen ist ein Hauptargument der Gewerkschaften, den Arbeitsfrieden ohne ausreichende Angebote der Unternehmer nicht garantieren zu können. „Wilde“ Streiks zum richtigen Zeitpunkt passen in dieses Konzept. Sie stärken die Verhandlungsposition der Gewerkschaften, ohne sie mit der Verantwortung für die Verletzung der Friedenspflicht zu belasten. So kann während laufender Tarifverhandlungen der spontane Streik kaum vom gewerkschaftlichen unterschieden werden. Auf diese Weise läßt sich freilich nur ein Teil der „wilden“ Aktionen erklären. Ein erheblicher Rest bleibt: Gewerkschaftskritische Spontaneität ist ein Strukturelement gegenwärtiger Arbeitskämpfe. In ihr kommen Tendenzen zum Tragen, die im hochorganisierten und hochrationalisierten, auf den engen Bereich der Tarifpolitik begrenzten Arbeitskonflikt keinen Ausdruck mehr finden.

#### *Gesellschaftlicher Fortschritt durch rationale Konfliktregelung*

Modernisierung des Arbeitskampfes ist Konfliktrationalisierung durch Organisation und Differenzierung. Die Leitthese dieser Überlegungen wird durch die Resultate der empirischen Analyse gestützt. Die Beobachtungen des historischen Verlaufs erlaubt es, diesen Modernisierungsprozeß über das quantitative Belegbare hinaus zu präzisieren: Die Differenzierung zerlegt den ursprünglich vielschichtigen Komplex des klassischen Arbeitskonflikts in Teilkonflikte und entwickelt für die separierten Probleme spezifische Lösungen oder Regelungsmechanismen:

- Die Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen durch paritätische Konfliktregelung löst das Repräsentationsproblem. Mit der Garantie der kollektiven Tarifautonomie entfällt der Kampf um das Organisationsrecht.

- Die betriebliche Mitbestimmung bietet spezifische Austragsmöglichkeiten für Konflikte am Arbeitsplatz und entzieht damit dem Streik eines seiner klassischen Ursachenfelder.
- Das gleiche gilt für die Entwicklung des Arbeitsrechts und der Arbeitsgerichtsbarkeit, die ebenfalls eskalationsträchtige Konfliktkonstellationen neutralisiert.
- Die soziale Integration der Arbeiter in die Gesellschaft und der Zugang ihrer Organisationen zur politischen Macht mildern das Spannungspotential der Ungleichheit, schaffen neue, streikalternative Einflußmöglichkeiten, aber auch disziplinierende Verbindlichkeiten. Die gefestigte Position der Arbeitnehmer erzwingt zudem auch eine stärkere Berücksichtigung ihrer Interessen im Rahmen der staatlichen Stabilisierungspolitik. Alle diese Kräfte wirken in dieselbe Richtung. Sie verstärken sich gegenseitig und bieten neben dem anhaltenden Wirtschaftswachstum die wohl schlüssigste Einzelerklärung für den Rückgang der Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik. Der Stand der politischen und sozialen Demokratisierung ist ein zentraler, nach dem Urteil mancher Beobachter der wichtigste Bestimmungsfaktor des Arbeitskonflikts.
- So bleibt am vorläufigen Ende des Differenzierungsprozesses vom Ursachenkonglomerat der frühen Streiks und Aussperrungen nur der Tarifkonflikt als Kern des Arbeitskampfes übrig. In den Umgangsformen des „collective bargaining“ ebenfalls spezifisch geregelt, führt er nur noch selten zum Streik, und zwar um so weniger, als sich die Gewerkschaften in ihrer Lohnpolitik nicht nur an der aktuellen Leistungsfähigkeit der Wirtschaft orientieren, sondern auch deren weitere Entwicklung als Voraussetzung künftiger Lohnerhöhungen berücksichtigen. Im Grundkonsens des „Wachstumspakts“ tolerieren sie Unternehmergewinne in einer Höhe, die produktivitätssteigernde Investitionen erlaubt, und reizen diese zugleich durch Verteuerung der Arbeit an.

Damit scheint ein Höchstmaß an möglicher Rationalisierung des Arbeitskampfes durch Differenzierung und Organisation erreicht. Es wird Zeit, Wasser in den Wein der Harmonie zu gießen und an die Funktion des Konflikts für die Modernisierung und deren nicht nur konfliktregelnde, sondern auch konfliktkonstituierende Effekte zu erinnern: Die Differenzierung des Gesamtproblems und die jeweils spezifische Regelung der Teilkonflikte sind das Ergebnis systembedrohender Spannungen, die innovative Antworten erzwungen haben. Weder die Organisation der widerstreitenden Interessen noch die Demokratisierung ihrer Beziehungen, weder die Entwicklung des Arbeitsrechts noch die betriebliche Mitbestimmung sind ohne Kämpfe erreicht worden. Modernisierung ist das Ergebnis von Konflikt. So bedarf es keiner gewagten Phantasie für die Prognose, daß auch in Zukunft Veränderungen in den grundlegenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit nicht ohne schwere Konflikte erreicht werden können. Sie sind für die Ausweitung der Mitbestimmung

auf die überbetriebliche Ebene genauso zu erwarten wie für die Neuformulierung der Wirtschaftsziele und die Verteilung der Gewinne bei begrenztem Wachstum.

Charakteristische Merkmale des modernen Arbeitskonflikts sind Organisation, Formalisierung und Institutionalisierung. Alle drei sind Voraussetzung effizienter Konfliktregelung, aber zugleich auch die Quelle neuer Konflikte. Organisation schafft nicht nur kollektiv gesteigerte Verhandlungsmacht, sondern auch Bürokratisierung, Anonymität der Entscheidungen, Eigeninteresse des Apparats und Entfremdung von der Basis. Die Formalisierung des Arbeitskonflikts begrenzt nicht nur das Waffenarsenal des Gegners, sondern auch das eigene. Sie bindet in Spielregeln ein und begründet Verbindlichkeiten gegenüber Opponenten, die zugleich Verhandlungs- und Vertragspartner sind. Die Institutionalisierung des Konflikts zwingt zwar das soziale System, einen nicht lösbaren Widerspruch zu tolerieren, aber auch die Konfliktparteien, in ihrer Zielsetzung und Mittelwahl auf die Bedürfnisse des Systems Rücksicht zu nehmen. Die Interessen der Mitglieder, das Eigengewicht der Organisation, die Verpflichtung gegenüber dem Kontrahenten und der Zwang zur gesamtgesellschaftlichen Orientierung verwickeln die Gewerkschaften - mit anderen, weniger deutlichen Konsequenzen auch die Arbeitgeberverbände — in Loyalitätskonflikte, die keineswegs immer nach den Erwartungen der Organisierten entschieden werden. Spontane Aktionen, wie wilde Streiks, Arbeitsverzögerungen und andere Formen gewerkschaftlich nicht gebilligter Leistungsverweigerung, sind Manifestationen solcher aus der Modernisierung geborenen Konflikte. Sie belegen Bedürfnisse, die von der Organisation nicht mehr abgedeckt werden. Da Interessenverbände aber unter dem Legitimationsdruck ihrer Mitglieder stehen und ohne diese Legitimation auch ihre Glaubwürdigkeit als Verhandlungspartner des Konfliktgegners verlieren würden, ist die Kritik der spontanen Aktion ein wirksames Korrektiv der Organisation, das sie zur Weiterentwicklung offenhält.

Der Strukturwandel des Arbeitskampfes in den letzten hundert Jahren belegt nicht nur die innovative Funktion des Konflikts, sondern auch, daß rationale Konfliktregelung ein Hauptpfad gesellschaftlichen Fortschritts ist.