



Ein neuer Zyklus von Arbeitskämpfen

Streiks sind in der Schweiz immer wieder eine Überraschung. Sie stellen plötzlich die uneingeschränkte Verfügungsgewalt der Patrons infrage. Sie schweissen Belegschaften zusammen. Sie elektrisieren die Öffentlichkeit und appellieren an die politischen Behörden.

Eigentlich sollte es Streiks in der Schweiz gar nicht geben. Im vorherrschenden ideologischen Selbstbild des Landes ist nur der permanente Arbeitsfriede vorgesehen. Und vom Standpunkt der Arbeitgeber aus entbehren kollektive Arbeitskämpfe jeglicher Berechtigung. Die Argumentationsmuster der Streikabwehr wiederholen sich seit Jahrzehnten:

- Streiks seien nicht zulässig, sie verletzen die vertragliche Arbeitspflicht. Diese Behauptung hat auch die Verankerung des Streikrechts in der Bundesverfassung überlebt.
- In der Schweiz würden Konflikte durch die Sozialpartnerschaft gelöst.
- Streiks seien unschweizerisch, AusländerInnen seien für sie verantwortlich. Das früher häufige xenophobe Argument taucht wieder auf.
- Wenn irgendwo gestreikt werde, stecke die Unia dahinter, lautet eine andere Drahtzieherthese.
- Streiks seien antiquiert, ein Instrument aus vergangenen Epochen, so die Meinung des früheren Arbeitgeberdirektors Peter Hasler und vieler anderer. Das Argument ist ein Evergreen, der vorgibt, moderne Arbeitnehmende würden sich besser individuell behaupten.

All diesen Behauptungen zum Trotz streiken jedoch in der Schweiz immer wieder Belegschaften – und zwar seit der Jahrtausendwende wieder verstärkt.

Die Renaissance des Streiks

Neu sind Arbeitskämpfe in der Schweiz nicht. Bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts lag die Streikbereitschaft der hiesigen ArbeiterInnen durchaus im europäischen Durchschnitt. Noch gegen Ende des Zweiten Weltkriegs kämpften Zehntausende für mehr Lohn und für den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) (siehe Tabelle der Streikphasen). Erst ab 1955 blieben die Streiks weitgehend aus und es begann der Schweizer Sonderfall des Arbeitsfriedens, während in anderen Ländern bei Lohnverhandlungen oder Vertragserneuerung immer mal wieder heftig gestritten wurde. In der Schweiz waren ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zufrieden mit den durchaus substanziellen Errungenschaften, die sie am grünen Tisch erreichten. Unterbrochen wurde der Arbeitsfriede in den 1970er-Jahren von der Krise und den ersten Massenentlassungen seit Langem, insbesondere in der Industrie. Dagegen wehrten sich mehrere Belegschaften mit Arbeitskämpfen (Deshusses 2014), oft ohne Unterstützung durch die Gewerkschaften. In den meisten Fällen konnten sie die Entlassungen allerdings nicht verhindern. In den wirtschaftlich prosperierenden 1980er-Jahren gingen die Konflikte wieder zurück und es konnten nochmals Fortschritte am Verhandlungstisch erreicht werden (Rieger 2017). In den 1990er-Jahren war davon jedoch nicht mehr die Rede, ab nun war eher Rückschritt angesagt.

Streikphasen in der Schweiz von 1944 bis 2016

	Beteiligte pro Jahr	Beteiligte pro 1000 Arbeitnehmer	Anzahl Streiks pro Jahr
Kampfwelle 1944–1948	6300	4	33
Übergang 1949–1954	1400	0,9	8
Arbeitsfriede 1955–1970	260	0,1	3
Abwehrkämpfe 1971–1980	1250	0,5	8
Arbeitsfriede 1981–1990	210	0,07	2
Neue Kämpfe 1994–2016	6300	1,8	6

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, BFS und eigene Berechnungen

Das letzte Jahrzehnt vor 2000 begann mit einem Paukenschlag: dem Frauenstreik vom Juni 1991. Hunderttausende Frauen protestierten an diesem Tag, Zehntausende blieben der Arbeit fern und verlangten ein Ende der Diskriminierung (Schöpf 1992). Einen solchen branchenübergreifenden Massenstreik hatte die Schweiz seit 1918 nicht mehr gesehen. Als «politischer Streik» wurde er in die amtliche Streikstatistik nicht aufgenommen, obwohl er durchaus die Arbeits- und Lohnverhältnisse betraf.

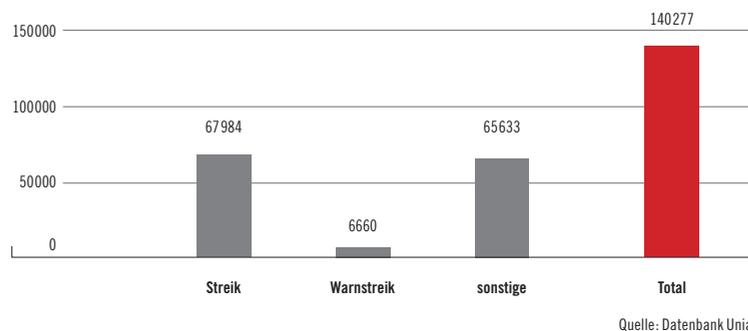
Ab 1992 kippte die Hochkonjunktur in die Krise, Hunderttausende Arbeitsplätze wurden abgebaut. Einzelne Belegschaften kämpften gegen Entlassungen und für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen – jedoch mehrheitlich ohne Erfolg, wie zum Beispiel die Streiks in der Spinnerei in Kollbrunn (1994), bei Monteforno in Bodio (1994) oder bei Calida in La Chaux-de-Fonds (1995) zeigten. Ähnliche Abwehrkämpfe kannte die grafische Industrie. Gleichzeitig organisierten Angestellte des öffentlichen Diensts vermehrt Widerstandsaktionen gegen die Folgen der Sparpolitik. Die Kämpfe trugen dazu bei, das Streikrecht in der neuen Bundesverfassung von 2000 zu verankern.

Erst 1998 war die Krise überwunden. Nun verlangten die Gewerkschaften wieder Verbesserungen. So lancierte der SGB 1998 die Kampagne «Keine Löhne unter 3000 Franken». Und im Bauhauptgewerbe wurde die Forderung nach einer vorzeitigen Pensionierung wieder aufgenommen. In diesem Kontext markierten ab dem Jahr 2000 einige Arbeitskämpfe einen Wendepunkt: so der erfolgreiche Streik bei der Basler Zentralwäscherei gegen Lohnsenkungen (2000), der Streik gegen die Auslagerung der Arbeitsplätze bei Zyllis (2001) und der grosse Branchenstreik im Bauhauptgewerbe für den Altersrücktritt ab 60 Jahren (2002). Mit diesen Bewegungen festigte sich die Renaissance der Arbeitskämpfe in der Schweiz und ein neuer Streikzyklus begann. In all diesen Streiks wirkten seitdem – im Unterschied zu den 1970er-Jahren – die Gewerkschaften aktiv unterstützend.

Seit dem Jahr 2000 finden gemäss der amtlichen Streikstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS) jährlich drei bis zehn Streiks mit durchschnittlich über 6000 Beteiligten statt. Im europäischen Vergleich ist das nicht sehr viel. Aber im Unterschied zu anderen Ländern nimmt die Zahl der Ereignisse und der Beteiligten nicht ab. Letztere schießt insbesondere bei Branchenbewegungen im Bau in die Höhe. Aber Streikereignisse sind gemäss Statistik des BFS über die ganze Wirtschaft verteilt: rund ein Viertel in der Industrie, ein Viertel im Bau und je ein Viertel im privaten und im öffentlichen Dienstleistungssektor (BFS 2017).

Die amtliche Streikstatistik unterschätzt jedoch die Realität und die Zahl der Arbeitskämpfe. Als Streik wird erst gezählt, wenn die Arbeit mindestens einen ganzen Tag geruht hat. Ein feineres Bild ergibt sich aus der Datenbank der Arbeitskämpfe, die die Unia seit 2000 für ihre Branchen führt. Als Streik werden hier Arbeitsniederlegungen ab einem halben Tag registriert; alles darunter gilt als Warnstreik. Damit werden 50 Prozent mehr kollektive Kampfmassnahmen erfasst als in der amtlichen Statistik. In die Datenbank aufgenommen werden auch weitere Aktionen der Belegschaften wie Protestversammlungen, Demonstrationen nach Arbeitsschluss, Unterschriftensammlungen am Arbeitsplatz etc. Allein für die Unia-Bereiche ergeben sich so jährlich zwischen fünf und zwanzig Streik- und Warnstreikereignisse mit rund 5000 Beteiligten. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf diese Quelle.

Arbeitskämpfe 2000–2016: Beteiligte Personen



Vielfalt der Streikenden

Wer sind die Arbeitnehmenden, die die Arbeit niederlegen? Sind sie «Relikte aus früheren industriellen Jahrhunderten», wie einige monieren? Keineswegs; sie sind so vielfältig wie die abhängig Arbeitenden in der Schweiz von heute. Es streiken Industriearbeiter ebenso wie ihre AngestelltenkollegInnen: Bei den Streiks in Reconvilier (2004/06) und beim Warnstreik der Novartis-Beschäftigten in Nyon (2011) hatten die Angestellten und die ArbeiterInnen eine gleichwertige Rolle inne. Gleiches gilt für die jüngste sechstägige Arbeitsniederlegung beim US-Konzern Thermo Fisher (2017) im Kanton Waadt. Bei Merck Serono in Genf (2012)

gab es nur Angestellte, zum Teil höchstqualifizierte ForscherInnen, die den Kampf getragen haben.

Traditioneller sehen die Streikbilder im Bau aus. Aber auch hier sind es keineswegs allein ungelernete Migranten, die entscheidend für die Bewegung sind. Eine ganz zentrale Rolle für den geradezu historischen Erfolg der Erringung des Rentenalters 60 im Jahr 2002 spielten die Poliere, das heisst die erfahrenen mittleren Kader.

Ein wesentliches Element im neuen Streikzyklus ist die aktive Rolle von Beschäftigten aus dem Dienstleistungssektor. Dies gilt sowohl für den verstärkten Widerstand von Angestellten im öffentlichen Dienst, die – aus dem Beamtenstatus entlassen – zusammen mit dem VPOD vermehrt zu Mitteln des Arbeitskamps greifen. Ein Novum bilden aber insbesondere Angestellte im privaten Dienstleistungssektor. Waren hier Arbeitskämpfe bis in die 1990er-Jahre quasi unbekannt, sind sie nun ein wesentlicher Bestandteil der Streikrenaissance (Alleva/Pfister/Rieger 2012): im Handel (Usego/Denner, Spar u. a.), in Logistikzentren (Charles Veillon und Valrhöhne in der Waadt, CRAI im Tessin), in der Verkehrsbranche (verschiedene Konflikte auf Flughäfen; Navigazione Lago Maggiore 2017), im Gastgewerbe (Hotel Capitole Genf; Cindy's Diner Basel), im Kulturbereich (Schauspielhaus Zürich) oder in der privaten Pflege (Nathalie Stiftung; Primula). Jüngste Überraschung war die Arbeitsniederlegung Ende 2016 bei Generali in Nyon, wohl die erste in der Geschichte der Schweizer Versicherungsbranche. Diese Ausweitung der Streikbereitschaft in den Dienstleistungsbereich bedeutet gleichzeitig eine Feminisierung. Der Anteil von Frauen, die streiken und in Streiks eine führende Rolle spielen, nimmt zu.

Was die Nationalität der Streikenden betrifft, so ist diese ein Spiegel der normalen betrieblichen Zusammensetzung. Streiks sind weder «schweizerisch» noch «unschweizerisch». Drahtziehertheorien à la «Ausländer importieren fremde Streikkulturen» sind in der Schweizer Streikgeschichte – auch bei den Streiks in den 1970er-Jahren – beliebt (Koller 2012). Der Lega-Regierungsrat hat sie jüngst gegenüber dem Streik auf dem Lago Maggiore wieder aufgewärmt. Die Behauptung entbehrt jeglicher empirischer Grundlage.

Aus welchem Anlass greifen Arbeitnehmende plötzlich zum Mittel des Arbeitskamps? Streiks in der Schweiz sind mehrheitlich defensiv. Es sind meist Abwehrkämpfe gegen Zumutungen der Arbeitgeber und des Managements. Mehr als ein Drittel der erfassten Ereignisse richten sich gegen kollektive Entlassungen und versuchen, diese zu verhindern oder zumindest abzufedern. Der zweithäufigste Anlass sind Verschlechter-

rungen bei den Arbeitsbedingungen oder beim Lohn, zum Beispiel bei Aufkündigungen des GAV oder bei betrieblichen Änderungskündigungen. Zum Streik kommt es dabei meist, wenn seitens der Unternehmensführung jede Bereitschaft zum Verhandeln fehlt und die Betroffenen sich nicht ernst genommen fühlen. Mehrere Streiks drehten sich tagelang nur darum, die Unternehmensführung dazu zu bewegen, die Gewerkschaft am Verhandlungstisch zu akzeptieren (z. B. Pavatex, Generali, Thermo Fisher). Streiks um Verbesserungen wie höhere Löhne, Aufstockung des Personals oder frühzeitige Pensionierung sind seltener, sie setzen meist eine grössere gewerkschaftliche Tradition voraus.

Starke gesellschaftliche Wirkung

Streiks treffen das gesellschaftliche Umfeld in aller Regel unvorbereitet. Denn die Vorgeschichte, in der sich der Sturm zusammengebraut hat, ist ausserhalb des Betriebs meist unbekannt. Aber einmal ausgerufen, stossen Streiks meist schnell auf grosse Sympathie. Bei Arbeitskämpfen werden Probleme, die bis dahin individueller Natur waren, plötzlich als gemeinsame verstanden. Dabei werden Themen aufgeworfen, die nicht allein im Konfliktbetrieb, sondern auch andernorts virulent sind. Der Arbeitskampf steht stellvertretend für den unterlassenen Widerstand anderer.

Zum gesellschaftlichen Rückhalt trägt auch bei, dass die Streikenden sich sehr oft nicht ausschliesslich an den Arbeitgeber wenden, sondern auch an die Gesellschaft, und dies meist mit starken Symbolen und einer kreativen Verwendung der Möglichkeiten der neuen Kommunikationsmittel. So hissten beispielsweise die Schifffahrtsangestellten beim jüngsten Streik auf dem Lago Maggiore die Piratenfahne, um ihre Autonomie während der Arbeitsniederlegung auszudrücken.

Der starke gesellschaftliche Druck und der Drang zu einer schnellen Befriedung des Konflikts wirken auch auf die Behörden ein. Bei lokalen Streiks ist schnell der Regierungsrat gefragt, der in der Westschweiz und im Tessin meist seine guten Dienste anbietet. In der Deutschschweiz zögern die kantonale Regierungen aus Angst, eine Vermittlung werde vom bestreikten Unternehmen als Streikunterstützung verstanden. Bei nationalen Konflikten ist immer mal wieder der Bundesrat gefragt, so bei grossen Baukonflikten und beim Streik der SBB-Werkstätten in Bellinzona oder 2013 bei der gefährdeten Erneuerung des GAV für die Maschinenindustrie.

Erfolgreich

Streiks üben aber vor allem Druck auf den Arbeitgeber aus. Dies ist ihr Zweck und wirkt auch im 21. Jahrhundert. Die Unternehmensführung fürchtet sich vor einem grossen Macht- und Imageverlust sowie vor einer Zerrüttung der Beziehungen im Betrieb. Gleichzeitig muss sie die Anforderungen der Kunden erfüllen. All dies ruft im Land des Konsenses nach einer eher schnellen Lösung. Die Mehrheit der Streiks in der Schweiz sind von kurzer Dauer – und sie sind mehrheitlich erfolgreich. Lohnsenkungen werden abgewehrt, Dumpinglöhne angehoben. Entlassungen können in einigen Fällen ganz vermieden oder reduziert werden. Häufig wird zumindest ein verbesserter Sozialplan ausgehandelt. Arbeitskämpfe, die keines der gesteckten Ziele erreichen, sind selten. Und selbst dann noch sagen die Streikenden: Wir haben es wenigstens versucht. Aber auch einige der offensiven Streiks waren erfolgreich: etwa für die vorzeitige Pensionierung im Bau oder für bessere Arbeitsbedingungen bei Spar in Heimberg. Streiken lohnt sich also immer wieder.

Und streiken macht Schule. Die Bewegung im Bauhauptgewerbe 2002 animierte das Nebengewerbe zu ähnlichen Forderungen. Der erfolgreiche Streik bei Novartis in Nyon machte es für die Branchenkollegen bei Merck Serono in Genf denkbar, selbst Widerstand zu wagen. Der Streik bei den Officine eröffnete einen neuen Zyklus der Arbeitskämpfe im Tessin und ist dort seitdem immer wieder Vorbild. Im Kampf gegen Lohndumping gab es eine Welle von Auseinandersetzungen im Raum Zürich in den Jahren 2012 bis 2014 und in Neuenburg und Waadt seit 2015/16. Die Nachahmungseffekte werden natürlich auch durch das Vertrauen in die Gewerkschaft bestärkt. Wenn Unia-SekretärInnen den Streik bei Novartis sehr gut begleitet haben, dann erhoffen sich Merck-Angestellte Gleiches. Auf der andern Seite wachsen Know-how und Selbstvertrauen der GewerkschaftssekretärInnen durch einen erfolgreich beendeten Konflikt. Umgekehrt gilt das natürlich auch: So dämpfte die Niederlage im zweiten Streik bei Swissmetal für eine Zeit die Streikbereitschaft in der jurassischen Industrie.

Streiks mit Zukunft

Streiks entstehen aus der konkreten Situation: wenn der Druck auf die Betroffenen unerträglich wird, wenn andere Lösungswege aussichtslos sind und der Funke zu gemeinsamem Handeln übersprungen ist. Dann legen auch mal «modernste» Gruppen von Lohnabhängigen ihre Arbeit nieder, zur Überraschung aller.

Drahtziehertheorien gehen an dieser Realität vorbei. Kein Streik entsteht ohne Belegschaft, in der sich ein harter Konflikt zusammenbraut, und ohne deren klaren Entscheid für dieses Mittel. Die Gewerkschaft unterstützt diesen Prozess und hilft, dass er sich erfolgreich entwickeln kann. Ist das nicht ihre Aufgabe? Hätten die Arbeitgeber lieber wilde Streiks?

Es gibt keinen Grund zur Annahme, dass solche Situationen nicht weiterhin entstehen werden. Streiks sind kein Auslaufmodell. Sie konnten aus der Geschichte der modernen Schweiz nur einmal verbannt werden: von Mitte der 1950er- bis Anfang der 1970er-Jahre. In dieser Zeit war die Verteilsituation jedoch eine besondere: Gewerkschaften erreichten jährlich am Verhandlungstisch Verbesserungen beim Lohn, bei der Arbeitszeit und bei anderen Arbeitsbedingungen. Es herrschte Vollbeschäftigung, Entlassungen waren äusserst selten, auch wenn diese gemäss Arbeitsgesetz schon früher leicht möglich gewesen wären. Sollte sich eine ähnliche Situation wieder einstellen, könnten Arbeitskämpfe wieder seltener werden. Ansonsten bleiben Streiks ein Mittel zur Konfliktlösung. Die Vorstellung, dass auch in schwierigen Zeiten alle Interessenskollisionen konfliktfrei über die Sozialpartnerschaft gelöst werden können, ist blauäugig. In der Schweiz gibt es im besten Falle eine halbierte Sozialpartnerschaft. Gerade mal 50 Prozent der Arbeitgeber sind in verbindlicher Weise in gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen eingebunden (SGB 2013). Und auch GAV-Bereiche sind nicht konfliktfrei, denn es kommt immer wieder vor, dass sich einzelne Arbeitgeber nicht an den GAV halten, den Arbeitnehmerschutz verschlechtern oder aus dem Vertrag aussteigen.

Die GAV spielen in der Schweiz eine sehr wichtige Rolle. Aber statt eine illusorische konfliktfreie Sozialpartnerschaft zu beschwören, ist es realistischer, zu konstatieren, dass es sich um eine streitbare Sozialpartnerschaft handelt. Die Renaissance des Streiks ist ein Ausdruck davon. Archaisch sind nicht die Instrumente des Arbeitskamps. Archaisch ist der jahrhundertealte Anspruch der Patrons, dass es Streiks und andere kollektive Arbeitskonflikte nicht geben dürfe.

Andreas Rieger

Merkmale der Streiks 2000 bis 2016

Erfasste Arbeitskämpfe	301	
Davon Streiks	112	(siehe Liste im Anhang)
Davon Warnstreiks	63	
Davon andere Aktionen	126	

Streiks nach Region

Deutscheschweiz	42%
Romandie	40%
Tessin	18%

Streiks nach Sektor

Industrie	30%
Bau/Gewerbe	42%
private Dienstleistungen	28%

Streikdauer

½–1 Tag	55%
2–5 Tage	30%
6–29 Tage	13%
> 29 Tage	2%

Streikgrund

Entlassungen	36%
Verschlechterung von Arbeitsbedingungen/Lohn	30%
Gefährdeter GAV	16%
Forderung nach Verbesserungen	18%

Zielerreichung

Streikziel weitgehend erreicht	ca. 40%
Streikziel teilweise erreicht	ca. 50%
Streikziel nicht erreicht	ca. 10%

Quelle: Datenbank Unia