

Der Stahlstreik 1978/79

Am Wendepunkt der dynamischen Reformpolitik der wohlfahrtsstaatlichen Nachkriegsdemokratien

In den 1970er und 1980er Jahren war die IG Metall an der Spitze des tarifpolitischen Geleitzuges innerhalb des DGB in einer Vorreiterrolle. Und für die IG Metall war die Stahlindustrie eine für ihre primäre Organisationsmacht nicht nur traditionsreiche, sondern immer noch sehr wichtige Branche. Hier, und im Bergbau, hat die Montanmitbestimmung ihre Wurzeln. Beide Branchen waren immer noch bedeutend, wenn sie auch nicht mehr den ökonomischen Stellenwert hatten wie in den frühen ‚Wirtschaftswunderjahren‘. Die Bundesrepublik Deutschland war 1977 immer noch der weltweit viertgrößte Stahlerzeuger, auch wenn die Rohstahlerzeugung nach der Krise 1974 von 53,2 auf 39,0 Mio. Tonnen gesunken war, um 1979 wieder auf ca. 46 Mio. Jahrestonnen zu steigen. In der eisenschaffenden Industrie arbeiteten 1979 noch ca. 300 000 Beschäftigte. Damit war deren Zahl seit Anfang der 1960er Jahre allerdings schon um ca. 110.000 gesunken. Die Branche war also schon durch massive Rationalisierungsprozesse gekennzeichnet, und der Standort Deutschland war in der Weltmarktkonkurrenz geschwächt (vgl. dazu Zielak u. a. 1989, 43ff).

Die Konjunktur war in den Jahren 1977/78 wieder angezogen, und die Gewerkschaften sahen gute Chancen zur Fortsetzung einer Tarifpolitik, die sich in den 1970er Jahren in die Rahmensetzungen, aber auch die Dynamik sozialdemokratischer Reformpolitik eingefügt, und zu Beginn dieses Jahrzehnts gerade auch aus der Stahlindustrie (Septemberstreiks) neue Impulse erhalten hatte. Und zum gewerkschaftlichen Selbstverständnis gehörte es, dass sie mit ihren tarifpolitischen Mitteln auch sozialpolitische Reformen anstoßen konnten, wie es ihnen beispielhaft mit der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein 1956 gelungen war.

Eine neue qualitative Tarifpolitik stand seinerzeit als Antwort auf Rationalisierungsprozesse, die als Bedrohung von „Besitzständen“ aber auch als Gefährdung sicherer Arbeitsplätze erlebt wurden, im Zentrum neuer tarifpolitischer Initiativen der Gewerkschaften. Zusammen mit den Streiks in der Metallindustrie (Zielak u.a. 1979) und in der Druckindustrie (Weber 1982) führte dies dazu, dass das Jahr 1978 nach 1971 zu dem Jahr mit den bis dahin höchsten Ausfalltagen durch Streik (4. 281.000) in der Geschichte der Bundesrepublik geworden ist.

Die IGM hatte auf ihrem Gewerkschaftstag 1977 die Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche in ihren tarifpolitischen Zielkatalog aufgenommen, allerdings ohne ihr besondere Priorität zu geben. Für die tarifpolitischen Gremien der IGM in der Stahlindustrie NRWs war dies ein wichtiger Impuls im Hinblick auf die Bekämpfung drohender, rationalisierungsbedingter Arbeitslosigkeit in der Branche. Ein Nebenef-

fekt mochte aber auch sein, zu zeigen, dass „unsere Mitglieder und Funktionäre in Nordrhein-Westfalen (...) Arbeitskämpfe genauso gut organisieren und erfolgreich beenden (können) wie in den Tarifgebieten, in denen wir bisher gestreikt haben“, so das Geschäftsführende Vorstandsmitglied Lutz Dieckerhoff auf der Bezirkskonferenz der IGM im Juni 1978 (Dzielak u.a. 1980, 19). Der Nebeneffekt, sich so neben dem Bezirk Baden-Württemberg als tarifpolitischer Speerspitze der IGM zu profilieren, mochte also bei der Entwicklung hin zum Stahlstreik auch eine gewisse Rolle gespielt haben.

Dass der Manteltarifvertrag für die Stahlindustrie vom 30.01. 1975 zum 30.06. 1978 erstmals gekündigt werden konnte, kam der Aufstellung der Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche entgegen; und so verständigte sich der IGM-Vorstand Anfang Juni darauf, in der Stahlindustrie von NRW einen „ersten Schritt zur Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem mittelfristigen Ziel der 35-Stunden-Woche“ zu tun. Unter den Beschäftigten der Branche war allerdings, im Blick auf die Belastungen durch die Schichtarbeit, auch die Forderung nach Einführung von Altersteilzeiten recht populär (vgl. auch Hindrichs u.a. 2000, 70); und die Stahlarbeitgeber gaben von der ersten Verhandlung an das klare Signal, in der Frage der Wochenarbeitszeitverkürzung keinesfalls zu irgendeinem Kompromiss bereit zu sein. Unbeeindruckt auch vom im Laufe des Jahres 1978 bekanntgewordenen Tabu-Katalog der BDA, setzte die IGM aber darauf, dass die Verhandlungen nach altbewährten Mustern schon Fahrt aufnehmen würden, wenn erst nach dem 31. 10. auch der Lohntarifvertrag gekündigt wäre; und nach der Zuspitzung des Konflikts versuchte sie später die verhärteten Fronten dadurch aufzulockern, dass sie auf den ‚stahltypischen, Charakter ihrer Forderungen verwies. Auf der anderen Seite bereiteten sich die Stahlarbeitgeber früh auf einen Arbeitskampf vor. Die Unternehmen der Branche empfahlen ihren Kunden vom Sommer an, sich für den Fall eines Streiks zu bevorraten; und verteilt über mehrere Monate fand eine solche Bevorratung bei wichtigen Großabnehmern auch weitgehend unbemerkt statt (Dzielak u.a. 1980, 133).

Die Verhandlungen scheiterten so nach fünf Verhandlungsrunden von August bis November für die IGM wider Erwarten früh nach der Verknüpfung mit der Lohntarifrunde, für die die IGM damals moderate 5 Prozent Lohnerhöhung forderte. Die Arbeitgeber hatten ihre angekündigte harte Position beibehalten, und die GM hatte das Risiko unterschätzt, nun mit einem Streik in die Zeit über den Jahreswechsel zu geraten, um den herum die Produktionsauslastungen für gewöhnlich eher gering waren. 87 Prozent der Mitglieder im Tarifgebiet stimmten für einen Streik, und der begann am 28. 11. 1978 in neun Betrieben mit insgesamt 47.000 Beschäftigten. Die Arbeitgeber reagierten am 01.12. mit der Aussperrung weiterer 29.000 Beschäftigter in 8 weiteren Betrieben. Noch am, gleichen Tag führte die IGM weitere dort nicht ausgesperrte 3000 Beschäftigte zusätzlich in den Streik. Anfang Januar weitete sie den Arbeitskampf dann erneut aus. In drei weiteren Betrieben traten nochmals 20. 000 Stahlarbeiter in den Streik. Jeder zweite Beschäftigte des Tarifgebiets war nun direkt vom Arbeitskampf betroffen.

Eine Annäherung der weit voneinander entfernten Verhandlungspositionen erwies sich gleichwohl als äußerst schwierig. In langwierigen Vermittlungen des NRW Arbeits- und Sozialministers Prof. Fahrmann vom 6. bis 20. 12. Sowie vom 30. 12. Bis zum 04. 01. schälte sich nur ganz allmählich die Struktur des Abschlusses heraus. Er sah eine Lohnerhöhung von 4 Prozent bei einer Laufzeit von 15 Monaten sowie eine Stufenweise Einführung von Freischichten für Nachtschichtler, Altersfreizeiten für über 50-jährige sowie eine stufenweise Realisierung eines Jahresurlaubs von 6 Wochen vor. Die IGM bemühte sich nach Kräften darum, den Streik ebenso geschlossen zu beenden wie sie ihn geführt hatte, obwohl das Ergebnis gemessen an ihren Forderungen für die Mitglieder unbefriedigend sein musste. War es doch den Stahlarbeitgebern gelungen, den tarifpolitischen Durchbruch auf dem Weg zur 35-Stundenwoche zu verhindern – und mit dem Präjudiz des Stahlabschlusses weitere Vorstöße zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung für mehrere Jahre zu stoppen. Es ist von daher nicht überraschend, dass in der zweiten Urabstimmung immerhin 41 Prozent der Mitglieder den Tarifabschluss ablehnten, wobei es in den bestreikten Betrieben zu deutlich höher Ablehnung kam - bei Mannesmann Huckingen mit 67,1 und in den drei Hoesch-Werken in Dortmund mit 55,6 Prozent der Stimmberechtigten. Erst mit dem siebenwöchigen Streik in der Metallindustrie im Sommer 1984 gelang es der IGM „das Tor zur 35-Stunden-Woche (...) endgültig“ aufzustoßen (Mayr zitiert nach Kurz-Scherf 1985).

Versucht man heute, gestützt u. a. auf die vorliegende differenzierte zeitgeschichtliche Streikanalyse bei Zielak u.a. (1980), eine resümierende Bewertung, so kann man sagen: Der Stahlstreik ist auf dem Weg des „langen Abschieds vom Malocher“ eine markante Wegmarke. Die beiden folgenden Jahrzehnte werden geprägt von massiven arbeitsplatzsparenden Rationalisierungs- und Konzentrationsprozessen der Branche, vielen betrieblichen Abwehrkämpfen gegen deren Folgen, zugleich aber auch dem weitgehenden Scheitern einer gewerkschaftlich gestalteten Branchenordnungspolitik. Der Stahlstreik war die Ouvertüre zu diesen langwierigen Konflikten. Und mit ihm ist die IGM erstmals erkennbar an Grenzen ihres klassischen Streikverständnisses geraten. Das hatte den Streik immer als wohlbegrenzten Konflikt innerhalb der sozialen Marktwirtschaft begriffen, mit dem auch ein stetiger sozialer Fortschritt befördert werden konnte. Hätte die IGM damals mit allen ihr zu Gebote stehenden Mitteln den tarifpolitischen Durchbruch in der Arbeitszeitfrage erkämpfen wollen, wäre eine deutlichere Eskalation als die von Anfang Januar mit der Tendenz zum Vollstreik unausweichlich gewesen – mit allerdings ganz offenem Ausgang. Es war durchaus folgerichtig, dass die Schlussfolgerung des IGM-Vorstandes auf seiner Klausurtagung im Frühjahr 1979, zukünftig auf eine ‚neue Beweglichkeit‘ zu setzen, um tarifpolitisch erfolgreicher zu sein, von Kritikern unter den ehrenamtlichen Funktionären in der Stahlindustrie durchaus kritisch gesehen wurde. Sie sahen darin vor allem den Versuch, sich zukünftig an den großen Auseinandersetzungen mit dem Kapital „vorbeizumogeln“ (Zielak u.a. 1980,197). Im Blick auf den späteren Kampf um die Wochenarbeitszeitverkürzung, der ja sehr wohl noch einmal eine große tarifpolitische Offensive gewesen ist, gilt dagegen eher: Gewerkschaftliche Hoffnungen darauf, die Entwicklungen der 1970er Jahre als des Jahrzehnts dynamischer sozial-

demokratischer Reformen im Sinne eines stetigen Dreischritts von „Arbeit-Fortschritt-Glück“ verstetigen und ggf. gar forcieren zu können (vgl. Martens/Peter/Wolf 1984), sind damals an Grenzen gestoßen. Und auch die Dynamik der sozialdemokratischen Reformpolitik, auf die die Gewerkschaften damals setzten, war schon weitgehend erschöpft. Werner Abelshauser (2009, 516-536) hat dies anhand der Biographie Hans Matthöfers überzeugend nachgezeichnet, der als früher exponierter Gewerkschafts- und Parteilinker zuletzt als Finanzminister versucht hat, neue Antworten auf veränderte Handlungsbedingungen zu finden. Und um Konzepte „für einen neuen Reformismus“ wie sie Peter v. Oertzen (1984) dann gefordert hat, ringen wir arbeits- und gesellschaftspolitisch heute noch immer (siehe Martens 2014).

Literatur:

- Abelshauser, W. (2009): Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Unternehmer Hans Matthöfer, Bonn
- Dzielak, W.; Hindrichs, W.; Martens, H. (1979): Den Besitzstand sichern! Der Tarifkonflikt 1978 in der Metallindustrie Baden Württembergs, Frankfurt am Main
- Dzielak, W.; Hindrichs, W. Martens, H.; Schophaus, W. (1980): Arbeitskampf um Arbeitsplätze. Der Tarifkonflikt 1978/79 in der >Stahlindustrie, Frankfurt am Main
- Hindrichs, W.; Jürgenhake, U.; Kleinschmidt, C.; Kruse, W.; Lichte, R.; Martens, H. (2000): Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre, Essen
- Kurz-Scherf, I. (1985): Tarifpolitik und Arbeitskämpfe, in: Kittner., M. (1985) Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln, S. 73 – 148
- Martens, H. (2014): Politische Subjektivierung für ein reifes zivilisatorisches Modell, in: Gegenblende, Ausgabe Mai/Juni 2014, www.gegenblende.de
- Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. O. (1984): Arbeit und Technik in der Krise. Gewerkschaftliche Politik und alternative Bewegung, sfs-Beiträge aus der Forschung Bd. 2, Dortmund
- Oertzen, P. v. (1984): Für einen neuen Reformismus, Hamburg
- Weber, C. (1982): Rationalisierungskonflikte in den Betrieben der Druckindustrie, Frankfurt am Main