

»Vor fünfzig Jahren: Streik in der chemischen Industrie 1971*

»Die IG Chemie versucht mit einer neuen Strategie, der betriebsnahen Tarifpolitik, auf die neuen Anforderungen in der Sozialpolitik zu antworten. 1971 kommt es zum großen Streik in der Chemieindustrie. Er bringt eine Tariferhöhung von 7,8 Prozent und die Absicherung des 13. Monatsgehalts. Von vielen wird der Abschluss dennoch als Niederlage empfunden.«¹

I. Einleitung

Der folgende Artikel versucht, den Text aus einer Broschüre der IG Bergbau-Chemie-Energie – in ihr ist die IG Chemie-Papier-Keramik 1997 aufgegangen – zu entschlüsseln. Es lohnt, einen Blick auf den ersten – und vorläufig letzten – Streik in der chemischen Industrie² seit 1945 zu werfen, auf Forderungen, Streikstrategie, Ergebnisse, das politische, wirtschaftliche und rechtliche Umfeld, in Zeiten politischen Aufbruchs und des Versuchs politischer Einflussnahme im Zeichen der »Konzertierten Aktion«.³

II. Hintergründe des Streiks

1. Daten zur Wirtschaftsbranche

Die chemische Industrie entwickelte sich nach 1949 zur größten Branche der IG Chemie. Die »IG Farben-Nachfolger« BASF, Bayer und Hoechst waren die mit Abstand größten Arbeitgeber, sie hatten außer den Hauptwerken zahlreiche Zweigbetriebe und Tochterfirmen. Sie dominierten die regionalen Chemie-Arbeitgeberverbände (AGV) in Rheinland-Pfalz, Nordrhein und Hessen.

2. Tarifspanne zwischen tariflichen und übertariflichen Entgelten

Die chemische Industrie war eine prosperierende Wachstumsbranche mit geringem Lohnkostenanteil. Die IG Chemie konnte zwar einen stetigen Lohnzuwachs durchsetzen. Er blieb jedoch hinter den Produktivitäts- und Gewinnsteigerungen zurück; eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten konnte 1969-1970 durchgesetzt werden.⁴ Die Schere zwischen Tarif- und übertariflichen Entgelten wuchs auf bis über 30 %, besonders ausgeprägt in der Großchemie.⁵ Tarifvertrag und Gewerkschaft verloren an Bedeutung – bei einem Teil der Beschäftigten; die Zahl der Mitglieder sank.

In den Gewerkschaften begannen Diskussionen um »mehr Tarifwahrheit«.⁶ Mit *Effektivklauseln* wollte man übertarifliche Zulagen gegen Anrechnung sichern oder mitwachsen zu lassen – für das BAG ein unzulässiger »Eingriff in die Vertragsfreiheit«.⁷ Zudem sollten die betrieblichen Arbeitsbedingungen näher abgebildet (z. B. bei Arbeitsabläufen, Arbeitsinhalten, Leistungslohn etc.) und die Mitglieder stärker am Tarifgeschehen beteiligt werden,⁸ z. B. durch betriebsbezogene Zusatz-Tarifverträge, vgl. dazu 3.a).

Hermann Unterhinninghofen, Frankfurt/M.

3. Duale Interessenvertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat

Die Zweiteilung der Interessenvertretung der Beschäftigten durch Gewerkschaft und Betriebsrat war durch das BetrVG 1952 verstärkt worden, das die Gewerkschaften draußen zu halten versuchte. Sie hatten ab Mitte der 1950er Jahre »alarmierende Zeichen der Auseinandersetzung... und stellenweise Stagnation bzw. Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades« festgestellt. Es galt, die Verankerung der Gewerkschaft im Betrieb durch mehr Mitglieder zu vertiefen und mit Hilfe von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten die »Belegschaften wieder stärker an die gewerkschaftliche Arbeit heranzuführen«.⁹

4. Betriebliche Vertrauensleute – Nebenbetriebsverfassung in der Großchemie?

Die Großchemie hatte ein »System betrieblicher Vertrauensleute« installiert, das die »Konzeption der gewerkschaftlichen Vertrauensleute unterlaufen und den Einfluss der Gewerkschaft im Betrieb dauerhaft gering halten sollte.«¹⁰ Hoechst-Vorstandsmitglied *Erhard Bouillon*

* Im Gedenken an meine Kollegen *Udo Achten* (1943 – 2021), Gewerkschafter, Bildungsarbeiter, und *Heinz-Günter (HG) Lang* (1935 - 2016), kfm. Angestellter, Gewerkschafter. Für Gespräche danke ich *Werner Dreibus*, *Dieter Kretschmer*, *Karl Löffert*, *Heinrich Selzer*, *Sebastian Voigt*.

1 <https://igbce.de/igbce/jahre-des-umbruchs-1266>; abgerufen 7.3.2021

2 In anderen Branchen, z. B. Glas-, Gummi-/Kautschuk-, Keramik- und Papierindustrie, hatte die IG Chemie in den 1950er und 60er Jahren Streiks geführt; vgl. z.B. *Krause-Schmitt/Dreibus*: Vom aufrechten Gang, von Widerständen und Stolpersteinen. Beiträge zur Gewerkschaftsgeschichte im Main-Kinzig-Kreis, 1993, S. 193ff.

3 Vgl. zum Ganzen *Dzielak/Hindrichs/Martens/Stanislawski/Wassermann*: Belegschaften und Gewerkschaft in Streik. Am Beispiel der chemischen Industrie, Frankfurt/M. 1978; *Jacobi/Müller-Jentsch/Schmidt* (Hrsg.): Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch, 1972, bes. S.28ff., 45ff.; *Kittner*: Arbeitskampf. Geschichts-Recht-Gegenwart, 2005, S.670ff.; *Voigt*: Eine »Schandgasse« im Arbeitskampf. Der Chemiestreik 1971 bei Merck – eine Fallstudie zu den industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte, Heft 3/2020, S.409ff.

4 *Bergmann/Jacobi/Müller-Jentsch*: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, 1975, S. 94ff., 115; *Lesch/Byrski*: Flächentarifvertrag und Tarifpartnerschaft in Deutschland, 2016, IW-Analysen Nr. 107, S. 62.

5 *Blanke/Erd/Mückenberger/Stascheit* (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd. 2, 1975, S. 276.

6 Vgl. umfassend zu Diskussionen und Praxis von *IG Metall* und *IG Chemie* seit den 1950er Jahren *Achten*: Flächentarifvertrag und betriebsnahe Tarifpolitik, 2007.

7 BAG 4.2.1968, 4 AZR 275/67, DB 1968, 1133; 18.8.1971, 4 AZR 342/70, AuR 1971, 347; krit. *Berg/Kocher/Schumann*, TVG und Arbeitskampfrecht, 7. Aufl. 2021, § 4 Rn. 353; *Däubler-Deimert*, TVG, 4. Aufl. 2016, § 4 Rn. 867, 870.

8 *Kunzmann* (IG CPK): Tarifwahrheit durch betriebsnahe Lohnpolitik, Gewerkschaftliche Umschau 1958, S. 287f.; *Salm* (IG Metall): Betriebsnahe Tarifverträge – die tarifpolitische Aufgabe Nr. 1 unserer Organisation, Der Gewerkschafter Nr. 9/10, 1958; beide auch abgedruckt bei *Achten* (Fn. 6), S.217ff., S.221ff., sowie S.473ff.

9 *Dzielak u. a.* (Fn. 3), S. 118f.; dort auch zu Verbreitung, Arbeit und Verhältnis der VL zu BR.

10 *Kaedtler/Hertle*: Sozialpartnerschaft und Industriepolitik. Strukturwandel im Organisationsbereich der IG Chemie-Papier-Keramik, 1997, S.73. Dieser Aspekt kommt bei *Däubler/Kittner*: Geschichte der Betriebsverfassung, 2020, S.488, etwas kurz, ausführlicher *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 543 ff..

sprach sich für die »Existenzberechtigung der Gewerkschaften« und ihre grundsätzliche Akzeptanz »auf regionaler und nationaler Ebene« aus, meinte aber: »Bei allem Respekt vor der Rolle von Gewerkschaften und den internen Gremien einer Betriebsverfassung(...) im Idealzustand käme eine Arbeitswelt sogar ohne diese Institutionen aus.«¹¹ In der Betriebsvereinbarung von 1967 heißt es: »1. Im Werk Hoechst werden betriebliche Vertrauensmänner gewählt. Sie stellen die Verbindung zwischen Betriebsrat und Belegschaft einerseits sowie zwischen Belegschaft und Betriebsführung her ... 3. Betriebsführer und Vertrauensmann des jeweiligen Betriebs¹² kommen in regelmäßigen Abständen zu gemeinsamen Besprechungen zusammen.«¹³

III. Tarifrunde und Streik 1971

1. Vor dem Streik

Zwei Ereignisse beeinflussten die Tarifbewegung:

- Die »Septemberstreiks« 1969 berührten die Chemieindustrie nur am Rande.¹⁴ 1968 waren die Tarife um 5,2 % und im April 1969 um 7,5 % erhöht worden.
- Für 1970 kündigte die IG CPK Schritte zur »betriebsnäheren Tarifgestaltung« an.¹⁵ In Hessen forderte die IG Chemie von 11 Betrieben zusätzliche Lohnerhöhungen per Tarifvertrag.¹⁶ Firmen und AGV wehrten sich heftig.¹⁷ Als der AGV anbot, die Löhne um 11 % zu erhöhen, sahen einige Tarifkommissions-Mitglieder keine Streikbereitschaft mehr für den – bei ihnen unbeliebten – Zusatz-TV.

2. Tarifbewegung, Verhandlungen, Schlichtungen, Scheitern

Die Diskussionen und Tarifforderungen von 1969 und 1970 hatten die Arbeitgeber*innen alarmiert. Nach der 1970er Tarifrunde war eine Offensive von ihnen zu erwarten. Der AGV-Spitzenverband »Arbeitsring Chemie« stimmte die Betriebe auf die Möglichkeit »heftiger Auseinandersetzungen in künftigen Tarifverhandlungen« ein und forderte gegenseitige Unterstützung.¹⁸

Im Frühjahr 1971 vereinbarten HV und BL, dass kein Bezirk unter 8 % Erhöhung abschließen sollte.¹⁹ Die IG Chemie kündigte die Tarifverträge der 3 Bezirke zum 30. April 1971 und forderte in Nordrhein und Rheinland-Pfalz 12 %, in Hessen 11 % mindestens 120 DM sowie überall den Einstieg in ein 13. Monatseinkommen. HV und Bezirksleiter kamen überein, in der Tarifrunde zunächst Protestaktionen und befristete Streiks durchzuführen; Urabstimmungen sollte es nicht geben.²⁰ Die Arbeitgeber*innen boten am 27. April 5 % mehr Entgelt an. HV und Bezirksleiter vereinbarten: Falls die Bundesschlichtung²¹ für Nordrhein scheiterte, sollte der »aktive tariflose Zustand« ausgerufen werden.

Am 24.5. wurde in Rheinland-Pfalz eine Tariferhöhung um 7,8 % ab 1.6. vereinbart; für April und Mai keine Entgeltsteigerung; auf ein Jahr umgerechnet betrug die Erhöhung etwa 6,5 %.²² Am 2.6. scheiterte die Bundesschlichtung in Nordrhein, die Friedenspflicht endete; in Hessen am 14.6., in Nordmark und Westfalen Ende Juli.

3. Aktiver tarifloser Zustand – Proteste, Kundgebungen, Streiks

Der GHV genehmigte am 2.6.1971 Kampfmaßnahmen für Nordrhein: »Als Kampfmaßnahmen können ergriffen werden: Arbeit nach Vorschrift, Bummelstreik, Sitzstreik, befristete Warnstreiks, kurzfristige Unterbrechung der Arbeit in einzelnen Abteilungen, Streiks.« In einer ersten Phase gab es Aktionen ohne (großen) wirtschaftlichen Schaden (»Nadelstiche«) – wie Diskussionen in der Abteilung, Frühschluss um 14 Uhr, Demonstration durch den Betrieb, Versammlungen (z. B. in Köln mit 10.000 Beteiligten) oder kurze »Punktstreiks«. Die Betriebe reagierten überrascht, schufen zusätzliche Eingänge, zahlten Streikbruchprämien. In Phase 2 sollten rollierend Betriebe bestreikt werden mit dem Ziel von Produktionseinschränkungen. In Hessen begann man gleich mit dieser Taktik.²³ Am Ende zählte die IG Chemie in beiden Bezirken 50.000 Streikende bei 300.000 Beschäftigten.

Beispiele zu Phase 2: In **Nordrhein** streikten z. B. 3000 Arbeiter*innen (bei 6.400 Beschäftigten) der *Enka Glanzstoff* in Oberbruch bei Aachen, die Produktion von Chemiefasern stand bald großenteils still. Nach Konflikten über den Zugang von »Arbeitswilligen« rief die Firma die Bereitschaftspolizei zu Hilfe: Mannschaftswagen fuhren Streikbrecher direkt in den Betrieb und gefährdeten Streikposten. Nach einer »Nachhilfestunde« in Verfassung und Streikrecht durch einen IG Chemie-Sekretär änderte die Polizei ihr Verhalten. Der Streik stabilisierte sich. Die Funktionäre im *Bayer-Werk Leverkusen* beteiligten sich an Kundgebungen, machten aber Streiks von einer Urabstimmung abhängig.

Hessen: In 21 Betrieben gab es Streiks mit zusammen 21.600 Streikenden.²⁴ Bei den *Farbwerken Hoechst* (27.000 Beschäftigte; die Arbeiter*innen waren zu 67 %, die Angestellten zu 15 % organisiert) beteiligten sich 100000 Arbeiter*innen.

¹¹ Bouillon: Sozialpolitik als unternehmerische Aufgabe, Marburg 1983, S. 23, zitiert bei Kaedtler u. a. (Fn. 10), S. 74. Der »Idealzustand« herrschte 1933–1945 (?).

¹² Hiermit sind Produktionsbereiche oder Abteilungen des Werks gemeint, nicht Betriebe iSd. BetrVG.

¹³ Kaedtler u. a. (Fn. 10), S. 74. Zur betrieblichen Sozialpolitik der Farbwerke vgl. Krohn/Lang u. a.: Geschichte der Farbwerke Hoechst und der chemischen Industrie in Deutschland, 2. Aufl., 1989, S. 59.

¹⁴ Schumann/Gerlach/Gschössl/Milhöfer: Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktion der Arbeiterkasse? 1971; in 43 Chemie-Betrieben hatte es kurzfristige Arbeitsniederlegungen gegeben.

¹⁵ So im Antrag 297 des Gewerkschaftstages 1969.

¹⁶ Weitergehend und in ein strategisches Konzept eingebettet, begründete dies das HV-Mitglied Werner Vitt, in: express international, Nr. 91, 20. 2. 1970, S. 8 (= Achten [Fn. 6], S. 386 ff.).

¹⁷ Sie hielten die Forderung für rechtswidrig; dagegen z. B. Hensche, RdA 1971, 9. Das BAG bejahte seit 2002 grds. die Zulässigkeit von Firmen-TV mit Verbandsmitgliedern: BAG 10.12.2002, 1 AZR 96/02, AuR 2004, 149; vgl. Berg-Winkel (Fn. 7), AKR Rn. 47f.; eine Öffnungsklausel im Verbands-TV ist nicht notwendig: Däubler-Deinert [Fn. 7], § 4 TVG Rn. 600, 607.

¹⁸ Vgl. Voigt (Fn. 3), S. 415; beigefügt waren die neugefassten Arbeitskampf-Richtlinien.

¹⁹ Vgl. Kittner (Fn. 3), S. 671.

²⁰ Das war nach § 15 der Satzung möglich. Im konkreten Konflikt waren bestimmend: die niedrige Organisationsdichte in den Großbetrieben und die Unsicherheit, dort die notwendige Zustimmung zu erreichen.

²¹ In jedem Tarifbezirk gab es ein zweistufiges Schlichtungsverfahren (Landesschlichtung, Bundesschlichtung), jeweils ohne ein »neutrales« Mitglied. Mit Scheitern der Bundesschlichtung endete die »Friedenspflicht«. Wenig später ging man zur einstufigen Schlichtung zurück.

²² Dies wurde so begründet: »Die Karten waren ausgereizt. In Verhandlungen war nicht mehr herauszuholen ...«; zitiert nach Dzielak u. a. (Fn. 3), S. 139. Ob es vor der Einigung einen Kontakt zum gHV oder anderen BL gab, ist unbekannt.

²³ Dzielak u. a. (Fn. 3), S. 145.

²⁴ Zahlen und Schilderung bei Dzielak, a.a.O., S. 155ff.

ligneten sich Tausende an 2 Versammlungen. Bei Gesprächen mit der IG CPK lehnten führende Mitglieder des BR und der VL Streiks ohne Urabstimmung ab.²⁵

VST Darmstadt: Zuletzt streikten 6000 Beschäftigten in 6 Betrieben, u. a. bei *Merck* (3.500 Arbeiter*innen – zu 75 % organisiert, 4.400 Angestellte – zu 1/3 organisiert).²⁶

Am 16.6. wird eine Streikleitung gewählt, anschließend Gang durch den Betrieb. Am 18.6. gehen nach kontroverser Betriebsversammlung mit Sozialdirektor H. 7000 Beschäftigte in einer Demonstration zur Kundgebung in der Innenstadt, Bezirksleiter *Fabian* spricht. IG Chemie-Geschäftsführer *HG Lang* ruft zum Streik auf. Am nächsten Morgen versammeln sich 2000-3000 Streikende vor den Toren, auf der anderen Straßenseite viele »Arbeitswillige«. 3 Hundertschaften (Bereitschafts-) Polizei (wer hat sie angefordert?) kommen; nach einem Hin und Her machen die Streikenden Platz. Am 3. Streiktag gehen Streikbrecher, angeführt von Leitenden Angestellten, in einem »Keil« gegen die Streikenden vor, es gibt Verletzte, die meisten bei den Streikenden - wohl eine von der GL inszenierte Provokation. Die Produktion kommt jetzt fast völlig zum Erliegen.

Ein Einzelrichter des Arbeitsgerichts erlässt am Samstag ohne Verhandlung eine einstweilige Verfügung: es müsse eine 3 m breite Gasse gebildet werden; sie wird später durch Vergleich reduziert. Es kommen zunächst mehr Streikbrecher in den Betrieb. Schließlich werden weit vor dem Tor Streikposten aufgestellt, die Streikbrecher müssen einen langen Weg durch die Gasse gehen oder einen Umweg machen – es kommen weniger Streikbrecher in den Betrieb.

4. Juli: Versammlung mit 250 VL. gHV-Mitglied *Rappe* erklärt und verteidigt den Abschluss.²⁷ 5. Juli: Streikabschlussversammlung im Fußballstadion. 6. Juli. Die Streikenden treffen sich vor dem Werk und nehmen gemeinsam die Arbeit auf.

4. Ende der Streiks

Am 2./3.7.1971 führt ein vom Bundeskanzleramt arrangiertes Verhandlungsgespräch der Verbands spitzen mit dem Präsidenten des Bundessozialgerichts, *Dr. Wannagat*, zu einem Ergebnis. Es weicht nur unwesentlich von Rheinland-Pfalz ab: Entgelterhöhung ab 1.6.1971 um 7,8 %, für April und Mai je 30 DM; mehr Geld für Auszubildende; 13. Monatseinkommen in Stufen. Die bezirklichen Tarifkommissionen – bis auf Nordmark – billigen den Kompromiss. Nach der Satzung brauchte keine Urabstimmung durchgeführt zu werden.

IV. Nach dem Streik

1. Juristisches Nachspiel

1971 war Rspr. zum Streik selten. Es gab 2 Grundsatz-Beschlüsse des *Großen Senats* des BAG: »Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) sind unerwünscht, weil sie volkswirtschaftliche Schäden verursachen...« sowie »Arbeitskampfmaßnahmen stehen unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit« – jeweils Leitsatz 1.²⁸ Sie »lagen wie plumpe Findlinge in der ... Landschaft.«²⁹ Die verfassungsrechtliche Grundlagen des Streiks und Bezugspunkte der Verhältnismäßigkeit wurden nicht benannt, vielmehr Streiks als »Übel« bezeichnet. Diese Sicht änderte sich erst in den 1970er und 80er Jahren.³⁰ Das ArbG Düsseldorf musste damals über die Feststellungsklage des AGV NRW entscheiden.

a) Streik ohne Urabstimmung

Die AGV haben den Streik als »illegal« gebrandmarkt und damit bei Öffentlichkeit und Beschäftigten Stimmung zu machen versucht – in Briefen an Beschäftigte, an Eltern von »Lehrlingen«, in großen Zeitungsanzeigen etc. Der Kampagne fehlte es weniger an Geld als an Argumenten – zumal die IG Chemie-Satzung die Urabstimmung nicht zwingend vorschreibt. Es gab kein Urteil, kein Gutachten – aber die eher zögerlich formulierte Äußerung von *Nipperdey*: »...so ist zu erwägen, ob sich nicht aus ungeschriebenem, zwingendem Berufsverbandsrecht eine Pflicht zur Durchführung der ... Urabstimmung ergibt.«³¹ Das ArbG Düsseldorf urteilte kühl: Streik ohne Urabstimmung ist rechtlich zulässig. Die Urabstimmung ist eine Form der innergewerkschaftlichen Willensbildung, aber nicht Voraussetzung für einen rechtmäßigen Streik.³² Das ist seit Jahren die (fast) allgemeine Rechtsmeinung.³³

b) Aktiver tarifloser Zustand

Hier folgte das ArbG dem AGV: Unzulässig sei ein aktiver tarifloser Zustand, wenn »es einem unbestimmten Personenkreis überlassen bleibt, zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen. Angriffsstreikmaßnahmen müssen dem Arbeitgeber so rechtzeitig angekündigt werden, dass Erhaltungsmaßnahmen verabredet werden können«. Die abstrakten Sätze haben nur teilweise etwas mit der Realität zu tun. Alle Arbeitgeber*innen im Tarifgebiet konnten über Presse, Rundfunk etc. erfahren, dass sie ab 3. Mai mit Aktionen und Streiks zu rechnen hatten.³⁴ IdR. informierte die Gewerkschaft die Betriebe vor Beginn von Streikaktionen;³⁵ viele Betriebe lehnten aber Gespräche über Notdienst ab. Der Überraschungseffekt gehört zur Streikfreiheit.³⁶ Wirksame flexible Streiks sind auch anders zu organisieren, auch in den auf vielfältige Vorprodukte und chemische Prozesse angewiesenen Betrieben. Man denke nur an - ggf. wiederholte - Warnstreiks; aufeinander abgestimmte Kurzstreiks in unterschiedlichen Betrieben oder Betriebsteilen.

c) Streikrecht von Auszubildenden

Das ArbG lehnte ein **Streikrecht von Auszubildenden** ab, es widerspreche dem »Wesen« des Ausbildungsverhältnisses (»Lehrjahre sind keine Herrenjahre«). Gut 10 Jahre später anerkannte das BAG das Streikrecht der Auszubildenden, z. B. für höhere tarifliche Vergütun-

²⁵ Vgl. *Dzielak*, a.a.O., S. 343ff.

²⁶ Vgl. im einzelnen *Dzielak*, a.a.O., S. 155ff.; *Jacobi* u. a. (Fn. 3), S. 28ff., 45ff., *Voigt* (Fn. 3), S. 409, 416ff.

²⁷ Protokoll der stürmischen Versammlung bei *Voigt* (Fn. 3), S. 431ff.

²⁸ BAG 28.1.1955, GS 1/54, AuR 1955, 218; BAG 21.4.1971, GS 1/68, AP GG 9 Arbeitskampf Nr. 43.

²⁹ *Dieterich*, AuR 2015, G 22.

³⁰ Vgl. *Kittner* (Fn. 3), S. 625ff.

³¹ *Hueck/Nipperdey*: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 1026.

³² ArbG Düsseldorf 21.8.1972, 7 Ca 1995/71, BetR 1973, 171 mit Anm. *Pennigsdorf* = DB 1973, 674.

³³ Vgl. *Däubler-Reinfelder* (Fn. 7), § 15 Rn. 37f. und die dort zitierte Rspr. und Literatur.

³⁴ Vgl. BAG 12.9.1984, 1 AZR 342/83, DB 1984, 2536.

³⁵ Vgl. z. B. Telex des IG CPK Bezirksleiters *Glässner* an den Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG, Prof. *Hansen*, Spiegel Nr. 27/1971, S. 70.

³⁶ Vgl. BAG 22.9.2009, 1 AZR 972/08, NZA 2009, 1347 (Streiknebenwirkungen durch »flashmob«).

gen.³⁷ Die *Fa. Merck*, Darmstadt, fuhr einen harten Kurs gegen Auszubildende, die sich an Aktionen etc. beteiligt hatten. Sie übernahm 18 nicht in ein Arbeitsverhältnis – obwohl sie zu den Besten des Jahrgangs gehörten und Arbeitsplätze frei waren.³⁸

2. Sogenannte »betriebliche Tarifpolitik«

Inhaltlich das krasse Gegenteil der betriebsnahen Tarifpolitik der 1960er und 70er Jahre sind die auch unter der falschen Flagge «betriebliche Tarifpolitik» daherkommenden Forderungen nach »betrieblichen Bündnissen für Arbeit«, die Tarifverträge unterschreiten oder ersetzen sollen. Aktuell fordert *Gesamtmetall* – unter dem Vorwand von Wettbewerbsnachteilen und der Bewältigung der Pandemie-Folgen – eine nahezu uneingeschränkte Verlagerung der Entscheidungskompetenz über das »ob« und »wie« der Anwendung von Flächentarifverträgen auf die Betriebe.³⁹

V. Aufarbeitung des Streiks

1. Kritik an Streikvorbereitung, -anlage und -beendigung

Es gab eine kurze Diskussionsphase auf örtlicher, bezirklicher und Bundesebene und zwei interne Arbeitstagungen.⁴⁰ Die Ergebnisse wurden entgegen der Ankündigung nicht veröffentlicht: Sie gehörten nicht in die Öffentlichkeit, »um dem Gegner« keinen Einblick in interne Vorgänge und strategische Überlegungen zu gewähren.

Positiv wurde vermerkt: Der Mythos der »Unbestreitbarkeit der Chemieindustrie« hat Risse bekommen. Positiv war für manchen: »Weil ich im Streik endlich unterscheiden konnte, wer sind eigentlich diejenigen, die zu uns stehen, und wer sind diejenigen, die gegen uns sind.⁴¹

Kernpunkte der Kritik waren⁴²:

- Die geringe, eher symbolische Höhe des durch den Streik materiell Erreichten wurde vielfach kritisiert. Auch der IG Chemie-Vorsitzende *Hauenschild* meinte: »Das materielle Ergebnis ist nicht berausend und stellt sicher viele ... nicht zufrieden«.⁴³
- Es gab keine systematischen Streikvorbereitungen. Damit hätte man spätestens beginnen müssen, als es Anzeichen für eine härtere Gangart des Arbeitsrings gab.
- Entscheidend war, dass es nicht gelang, die Mitglieder und Funktionäre von *Bayier* und *Hoechst* aktiv einzubeziehen, und dass die gut organisierten »Aniliner« der *BASF*⁴⁴ wegen des frühen Abschlusses ausfielen. Der Ausfall in den Herzkammern der Großchemie schwächte und wirkte demotivierend. Er führte am Anfang zur Notlösung »aktiver tarifloser Zustand« und verhinderte später eine Ausweitung des Streiks.
- Das Konzept »aktiver tarifloser Zustand« knüpfte an den geringen Kampferfahrungen der Beschäftigten an. Es ermöglichte anfangs Kreativität der Streikenden, auch überraschende Nadelstiche. Es war andererseits von Erwartungen geprägt, dass Streiks auf niedrigem Niveau eine Lösung ermöglichen würden. Nach 2 oder 3 Wochen waren die Betriebe aber eher durch Störung der Produktion oder des Produktionsverbundes zu beeindrucken.
- Der Streik machte eine begrenzte Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Chemie sowohl in der Tarif- als auch in der Betriebspolitik deutlich. Es kam jetzt darauf an, die an den Inter-

essen der Beschäftigten ansetzende Arbeit der Gewerkschaft in den Betrieben sichtbar zu stärken.

- Der spätere Weg von dem Anspruch autonomer Gewerkschaftspolitik in die »Sozialpartnerschaft« mit dem AGV (vgl. 7 c) war nach der Niederlage im Tarifstreit weder vorgezeichnet noch zwingend.

2. Entwicklung nach dem Streik

Die nachfolgende politische Debatte um die Rolle der Gewerkschaft, der VL und der BR griff die im Streik deutlich gewordenen Mängel auf. Sie führte zunächst zu Stärkung der VL in der Satzung der IG Chemie. Die Arbeitgeber*innen wollten ihnen nicht dieselben Arbeitsmöglichkeiten wie den betrieblichen Vertrauensmännern zugestehen. Es folgte eine Phase kontroverser Debatten um den gewerkschaftlichen Einfluss in den Betrieben und die innergewerkschaftliche Demokratie. Etwa ein Jahr vor dem Gewerkschaftstag 1980 meinte die HV-Mehrheit der IG Chemie, den Konflikt nur mit einem scharfen »Schnitt« lösen zu können.⁴⁵ Er führte zu inhaltlichen und personellen Veränderungen.⁴⁶

3. Der Weg in die »Chemie-Sozialpartnerschaft«

Der politische Schwenk ging weiter. Ein Meilenstein war das Ausschreiten der IG Chemie aus der DGB-weiten Forderung nach Einführung der 35 Stunden-Woche. Das Vorstandsmitglied *Mettke* nannte den Vorruststands-TV von 1983 eine Art Vorleistung der IG Chemie für das Angebot des Arbeitsrings einer ständigen Zusammenarbeit auf »sozialpartnerschaftlicher Basis«.⁴⁷ Der AGV Hessen pries 2017 die Chemie-Sozialpartnerschaft so: »46 Jahre Arbeitsfrieden in der chemischen Industrie... Seit nunmehr 46 Jahren können die Mitglieder der Tarifpartner dank einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und weit-sichtigen Tarifverträgen vor der Durchführung und den Folgen von Arbeitskämpfen geschützt werden.«⁴⁸

³⁷ BAG 12.9.1984, 1 AZR 342/83, DB 1984, 2536, u.a. unter Bezug auf *Buschmann*, BB 1981, 190, 191; *Wohlgemuth*, BB 1983, 1103, 1105; heute fast einhellige Meinung; dem ging ein jahrelanger Streit voraus; vgl. *Crusius/Söhl/Wilke: Praxis und Theorie gewerkschaftlicher Lehrlingspolitik*, 1971.

³⁸ *Dzielak u.a.* (Fn. 3), S. 441. Solche Vorgänge waren Jahre später der Anlass, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen einen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu geben (§ 78a BetrVG).

³⁹ <https://www.gesamtmetall.de/verband/arbeit/tarifpolitisches-leitbild> (abgerufen 27.3.2021); dazu *König/Detje*, Sozialismus 3/2021, S. 27.

⁴⁰ Gewerkschaftliche Umschau (IG CPK) Nr. 4/71, 1.

⁴¹ So *Ludwig Kaufmann*, betrieblicher Streikleiter bei Merck; s. *Voigt* (Fn. 3), S. 412.

⁴² Vgl. *Dzielak u.a.* (Fn. 3), S. 409ff.; *Jacobi u.a.* (Fn. 3), S. 28, 37ff.; *dies.*; *Kritisches Jahrbuch* 1973, S. 43ff., 93ff.; *Kittner* (Fn. 3), S. 670ff.

⁴³ Gewerkschaftspost 8/1971, S. 3.

⁴⁴ In den Tarifbewegungen 1973 und 1977 wurden die anderswo ausgehandelten Ergebnisse in Rheinland-Pfalz abgelehnt; nach Warnstreiks bei der BASF und anderen Betrieben bzw. nach Urabstimmung und Streikansetzung wurden jeweils Entgeltverbesserungen durchgesetzt; s. *Dzielak u.a.* (Fn. 3), S. 428f., bzw. *Hindrichs/Mäulen/Scharf: Neue Technologien und Arbeitskampf*, 1990, S. 167ff.

⁴⁵ *Kaedtler/Hertle* (Fn. 10), S. 96ff.

⁴⁶ Nach *Kaedtler/Hertle* (Fn. 10), S. 101 zu dem »größten personalpolitischen Revirement im hauptamtlichen Funktionärskader einer DGB-Gewerkschaft nach dem Krieg«

⁴⁷ *Kaedtler/Hertle* (Fn. 10), S. 161, 169ff.

⁴⁸ Quintessenz. Magazin des AGV *HessenChemie* 2016/2017, S. 11; triumphierend *Eich*, NZA 1995, 149.