

Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2016

Die Zahl der streikbedingten Ausfalltage hat sich nach dem außergewöhnlichen Streikjahr 2015 wieder normalisiert (vgl. Schneidemesser/Kilroy 2016a). Diese Entwicklung hatte sich bereits im ersten Halbjahr 2016 abgezeichnet. Auch der Trend zur Zersplitterung und Dezentralisierung der Konflikte hat sich fortgesetzt. Der Großteil der 199 Konflikte, die 2016 in der Datenbank des Streikmonitors¹ aufgenommen wurden, fand in einzelnen Unternehmen statt. 15 Konflikte wurden im Rahmen von Flächentarifverhandlungen geführt, davon nur vier in der zweiten Jahreshälfte (zum Erhebungsverfahren: Schneidemesser/Kilroy 2016b)².

Neben der Aufsplitterung des Arbeitskonfliktes lässt sich eine weitere Dynamik beobachten. Die Privatisierung und Deregulierung der öffentlichen Infrastrukturdienstleistungen seit den frühen 1990er Jahren schlägt heute wie ein Bumerang zurück und führt zu neuen Konflikten. Dies ist auf die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und die Absenkung von Standards wie die Abschaffung des Beamtenstatus, niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten und größeren Leistungsdruck zurückzuführen. Der Rückzug des Staates wurde deshalb in den vergangenen Jahren immer wieder zu einer direkten oder zumindest indirekten Streikursache, etwa beim Streik bei der Deutschen Post – DHL Group 2015 oder bei den Lokführerstreiks 2007, 2011 und 2014/15 (vgl. auch Dörre et al. 2016: 153ff.). Im zweiten Halbjahr 2016 war dieses Phänomen insbesondere bei den Streiks in der Luftfahrtbranche zu beobachten. Zudem fand eine Reihe kleinerer Konflikte wie beim Charité Facility Management in Berlin oder bei der Magdeburger Verkehrsgesellschaft (MVG) statt.

Diese oftmals eher defensiven Konflikte stehen im Mittelpunkt dieses Berichts. Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Gesamtdaten des Jahres 2016 gegeben. Im Anschluss wird der Flugsektor in den Blick genommen. Die Luftfahrtbranche hat eine extreme Privatisierung und Liberalisierung erfahren. Dies äußert sich in einem Dickicht von über 80 Tarifverträgen und Streiks von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen wie Flugbegleiter_innen und Pilot_innen sowie Bodenpersonal und Sicherheitskräften. Danach betrachten wir genauer einen regionalen Konflikt im öffentlichen Sektor:

¹ Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Friedrich-Schiller-Universität Jena) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z; letzter Bericht: Schneidemesser/ Kilroy 2016a.

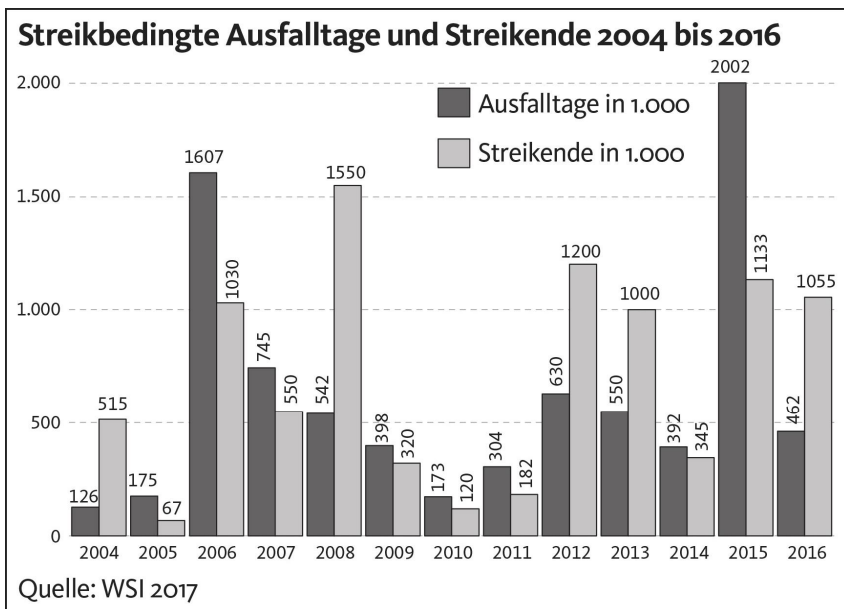
² In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt Streikmonitor. Die Tarifrunden im Öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie sind zwar als zwei Konflikte dokumentiert, die einzelnen Streiks und Aktionen in verschiedenen Städten konnten auf Grund des Erhebungsdesigns aber nicht aufgenommen werden (siehe hierzu: Schneidemesser/Kilroy 2016a: 154f.).

Die Angestellten der Stadt Naunhof bei Leipzig streikten nach über zwei Jahrzehnten staatlicher Tarifflicht für eine Wiedereinführung des TVöD. Wir kommen zum Schluss, dass staatszentrierte Konflikte wie bei der Lufthansa oder in Naunhof die Streikdynamik in Deutschland in den kommenden Jahren weiter prägen werden.

Überblick Streiks 2016: Wenige Streiktage, viele Beschäftigte

Streikzahl, -beteiligte und -dauer

Der Jahresbilanz des WSI zufolge gab es im Jahr 2016 insgesamt 462.000 streikbedingte Ausfalltage (sh. nachstehende Abb.). Dies bedeutet einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahr mit zwei Millionen registrierten Ausfalltagen (vgl. WSI 2017), während die Zahl der an Streiks beteiligten abhängig Beschäftigten auf einem ähnlich hohen Niveau blieb. Die Daten deuten auf eine Zersplitterung der Arbeitskonflikte hin: Ähnlich wie in den Jahren 2008, 2012 und 2013 verteilt sich eine große Zahl von Beteiligten auf viele Konflikte mit kurzer Dauer.



In der Datenbank des Streikmonitors (vgl. Tab. 1) wurden 2016 insgesamt 603 Streiks und Aktionen dokumentiert, die 199 Konflikten zugeordnet werden

konnten³. Nur 7 Prozent der Konflikte fanden im Rahmen von Flächentarifverhandlungen statt⁴, die restlichen Auseinandersetzungen blieben auf einzelne Unternehmen beschränkt. Die Konflikte gingen zudem meist mit einzelnen Streiks bzw. Aktionen einher, deren Länge überwiegend zwischen wenigen Stunden und drei Tagen variierte. 164 Konflikte bestanden aus einem bis zwei Streiks, nur 35 Konflikte wurden mit drei und mehr Aktionen geführt.

Neben wenigen Streiks, die vier, fünf oder sechs Tage andauerten, fanden 2016 zwei Dauerstreiks statt – jeweils einer in den Organisationsbereichen von ver.di und der IG Metall. Über den 78-tägigen Streik im Organisationsbereich von ver.di in den Aneos-Kliniken Osnabrück und Hildesheim haben wir bereits ausführlich berichtet (vgl. Schneidemesser/ Kilroy 2016a: 153f.). Doch auch bei dem Leuchtenhersteller Zumtobel in Usingen kam es zu einem 50 Tage andauernden Streik. Die Verkaufsverhandlungen für das Werk waren Ende August gescheitert und eine Standortschließung wurde wahrscheinlich. Die Schließung konnte selbst durch den langen Streik, bei dem die Beschäftigten täglich 24 Stunden das Werkstor bewachten, um einen möglichen Abtransport von Maschinen zu verhindern, nicht abgewendet werden. Die IG Metall handelte jedoch einen Sozialtarifvertrag mit dem Arbeitgeber aus, der die Folgen der Standortschließung für die Beschäftigten abfederte. So erkämpften die Zumtobel-Beschäftigten eine Lohnfortzahlung bis Ende des Jahres und nicht nur bis Ende August 2016, wie es die Unternehmensleitung ursprünglich geplant hatte (vgl. Frankfurter Rundschau 27.10.2016).

Streiks nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen

Die Verteilung der Konflikte auf die gewerkschaftlichen Organisationsbereiche ergibt mit einer großen Streikdichte im Dienstleistungsbereich ein ähnliches Bild wie in den Vorjahren (vgl. WSI 2016). Ver.di war mit 358 Streiks/Aktionen, die sich 81 Konflikten zuordnen ließen, der streikintensivste Organisationsbereich.

Die hohe Zahl an Streiks bei ver.di entstand auch dadurch, dass die zwei Konflikte mit den meisten Streiks im Organisationsbereich von ver.di geführt wurden. Dies waren der Konflikt bei der Telekom mit 57 Streiks an 10 verschiedenen Tagen im März und April sowie der seit 2013 andauernde Konflikt um ei-

³ Unter Konflikt ist dabei eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden alle Streiks um einen Tarifvertrag bei Amazon, der bereits seit 2013 geführt wird, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt. Streiks und Aktionen werden mit der Stadt aufgenommen, in der sie stattfinden. Finden Streiks koordiniert an mehreren Standorten in verschiedenen Städten statt, so werden die Streiks in jeder Stadt einzeln gezählt.

⁴ Aufgrund einer Neuberechnung muss die Zahl der Flächentarifauseinandersetzungen im ersten Halbjahr 2016 von 13 auf 11 korrigiert werden. Mit vier Konflikten im Rahmen von Flächentarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2016 ergibt sich eine Gesamtzahl von 15 Konflikten im Zusammenhang mit Flächentarifverhandlungen für 2016.

Tab. 1: Übersicht zu zentralen Streikdaten 2016	
Ausfalltage*	462.000
Streikbeteiligte*	1.055.000
Erfasste Streiks/ Aktionen insgesamt	603
Erfasste Konflikte insgesamt	199
Davon:	
- Flächentarifauseinandersetzungen	15
- Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	184
Konflikte mit:	
- max. zwei Protestaktionen	164
- mehr als zwei Protestaktionen	35
Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB:	
- ver.di	81
- IG Metall	60
- NGG	18
- Weitere DGB Gewerkschaften	17
Konflikte ohne Beteiligung des DGB	22
Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	14
Themen/ Forderungen:	
- Tarifvertrag	40
- Anbindung an Flächentarifverträge	24
- Angleichung	28
Darunter:	
- an Westniveau	6
- an andere Unternehmensformen oder Beschäftigtengruppen	15
- Arbeitszeit	11
- Stellenabbau	18
- Renten- und Altersteilzeit	8
- Verlagerung/ Schließung/ Auslagerung	13

Mit * gekennzeichnete Daten sind der WSI Arbeitskampfbilanz 2016 entnommen (WSI 2017); die übrigen Daten stammen aus dem Streikmonitor.

nen Tarifvertrag beim Onlinehändler Amazon. Dort kam es zu 70 Streiks an 34 Streiktagen. Acht der neun Amazon-Logistikzentren in Deutschland wurden 2016 mindestens einmal bestreikt, nur das Logistikzentrum in Briselangen beteiligte sich nicht am Arbeitskampf. Die streikaktivsten Standorte waren im vergangenen Jahr Leipzig mit 17 Streiks, Bad Hersfeld mit 13 Streiks und Rheine mit 12 Streiks. Auch die Beschäftigten von Amazons DVD-Verleiher und Video-Streaming-Dienst Prime Instant Video in Elmshorn beteiligten sich an min-

destens einem Streik (vgl. golem.de 28.9.2016). Das Ergebnis ist jedoch ernüchternd: Auch 2016 sind die Amazon-Beschäftigten ihrem Ziel, dem Abschluss eines Tarifvertrags, nicht sichtbar näher gekommen.

Im Organisationsbereich der IG Metall fanden insgesamt 110 Streiks/Aktionen im Rahmen von 60 Konflikten statt. Für die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wurden 48 Streiks/Aktionen, die sich 18 Konflikten zuordnen lassen, in der Datenbank des Streikmonitors aufgenommen⁵. Die DGB-Gewerkschaften waren an insgesamt 176 Konflikten beteiligt. Die Sparten-gewerkschaften waren durch die höchst öffentlichkeitswirksamen und die Bevölkerung direkt betreffenden Streiks bei der Lufthansa (Vereinigung Cockpit) und Germanwings/Eurowings (UFO) präsenter als im ersten Halbjahr 2016.

Es wurden insgesamt 14 Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung geführt. Dabei handelte es sich u.a. um einen Streik von rumänischen und polnischen Erntehelfern im Juli auf einer Heidelbeerplantage im niedersächsischen Lichtenhorst, bei dem es um „Lohn, Essen und Glühbirnen“ (die Harke 29.7.2016) ging. Erwähnenswert ist auch ein Streik bei dem bayerischen Bauunternehmen Strasser im September, der vom Unternehmer selbst initiiert wurde: Eher eine symbolische Aktion als ein Arbeitskampf, bei dem es um den Schutz eines afghanischen Belegschaftsangehörigen ging, dem auf Grund seines fehlenden Passes die Abschiebung drohte. Die Beschäftigten des Unternehmens machten mit einem zweistündigen Streik auf allen bayrischen Baustellen auf die Situation des gut integrierten Kollegen aufmerksam (vgl. BR 24 30.9.2016).

Konfliktthemen

Beim Großteil der Auseinandersetzungen 2016 standen jedoch klassische gewerkschaftliche Konfliktfelder im Mittelpunkt, an erster Stelle das Thema „Lohnerhöhung“. Große Bedeutung hatten jedoch auch andere Streikgründe: Bei 20 Prozent der Konflikte ging es um den Abschluss eines Tarifvertrags als erstmaligen Haustarifvertrag oder um die Rückkehr in die Tarifbindung⁶. Bei 12 Prozent der Konflikte forderten die Beschäftigten die Anbindung, den Erhalt oder die Wiederanerkennung eines Branchentarifvertrags. Bei 14 Prozent der Konflikte ging es um eine Angleichung von Lohn- und Arbeitsbedingungen (darunter in sechs Fällen Angleichung der Löhne der Standorte in Ostdeutschland an das Westniveau).

⁵ Ein Abgleich mit den Streikdaten, die die Gewerkschaften dem WSI-Tarifarchiv für deren jährliche Arbeitskampfstatistik zur Verfügung stellen, hat ergeben, dass besonders im Organisationsbereich der NGG über viele Streiks nicht medial berichtet wird. Über etwa ein Drittel der von der NGG geführten Konflikte wurde 2016 in Onlinemedien nicht berichtet. Die Anzahl der im Streikmonitor aufgenommenen Konflikte ist demnach bedeutend geringer als die Anzahl tatsächlich geführter Konflikte.

⁶ Konflikte, in denen es um eine eher routinemäßige Neuverhandlung eines bestehenden Tarifvertrags ging, wurden dieser Gruppe nicht zugeordnet, sondern entlang der konkreten Forderungen wie Lohnerhöhung, Altersteilzeit, Arbeitszeit etc. aufgenommen.

In 15 Fällen wurde die Schlechterstellung bestimmter Beschäftigtengruppen thematisiert, die meist ein Resultat von Ausgründungen ist. Dabei wurde gefordert, die Mitarbeiter in Tochterunternehmen und Servicegesellschaften zu den gleichen Bedingungen zu beschäftigen wie die Belegschaften der Mutterunternehmen. Gerade in solchen Konflikten zeigen sich die Auswirkungen staatlicher Tarifflicht. Rund die Hälfte derartiger Konflikte können auf staatliche Privatisierungsstrategien der letzten Jahre oder andere Varianten der Umgehung des TVöD oder der Tarifverträge der Länder zurückgeführt werden. So war eine Ausgründung die Ursache für den Streik der Mitarbeiter des Charité Facility Management (CFM). Der Berliner Senat hatte vor zehn Jahren in der CFM aus Kostengründen Bereiche wie Reinigung, Küchen und technische Dienstleistungen ausgelagert (vgl. rbb 24 7.9.2016). Die Beschäftigten kämpften 2016 für die gleichberechtigte Anwendung des Tarifvertrags für die gesamte Belegschaft. Auch in Magdeburg fand ein Konflikt statt, dem eine vergleichbare Strategie der Auslagerung vorausging. Dort streikten im Januar 2016 die bei der Magdeburger Verkehrsgesellschaft (MVG) beschäftigten Busfahrer_innen. Die Hälfte der Magdeburger Busfahrer_innen ist nicht bei den Magdeburger Verkehrsbetrieben (MVB) beschäftigt, sondern bei deren einhundertprozentiger Tochter MVG. Sie werden nicht wie ihre Kollegen beim MVB nach dem Tarifvertrag für den Nahverkehr in Sachsen-Anhalt bezahlt, sondern nach einem Haustarifvertrag mit niedrigeren Löhnen (vgl. Volksstimme.de 23.1.2016).

Weitere Konfliktthemen waren Arbeitszeit (5,5% der Konflikte), Stellenabbau (9%), Rente und Altersteilzeit (4,5%) sowie die Verlagerung oder Schließung von Betrieben (6,5%).

Streiks nach Regionen und Branchen

Bei der regionalen Verteilung der Streiks/Aktionen lagen Nordrhein-Westfalen (14,2%), Bayern (13,9%) und Baden-Württemberg (12,3%) weit vorne, was wenig überrascht und auf die Größe, Bevölkerungszahl und wirtschaftliche Bedeutung dieser Regionen zurückzuführen ist. Allerdings sind auch die Beschäftigten in Sachsen sehr aktiv gewesen. Dort fanden 11,1% aller Streiks statt und somit jeder zweite der 137 Streiks/Aktionen in den neuen Bundesländern (22,6%).

Die Branchenverteilung der Konflikte weist darauf hin, dass der Bereich Maschinen- und Fahrzeugbau mit 31 Konflikten der streikintensivste Sektor war, gefolgt von 28 Konflikten im Gesundheitswesen und 24 Konflikten im Bereich Verkehr und Lagerei. Mindestens 17 der 28 Konflikte im Gesundheitsbereich fanden in Krankenhäusern oder deren ausgelagerten Servicegesellschaften statt. Streiks im Bereich Verkehr und Lagerei gab es vor allem bei regionalen Bahngesellschaften, bei Busunternehmen und insbesondere im Flugsektor, auf den 7 der 24 Konflikte entfielen. Viele der Konflikte dieser streikintensiven Branchen können auf den Rückzug des Staates als Arbeitgeber zurückgeführt werden: Streiks ereigneten sich in privatisierten Krankenhäusern genauso wie bei Tochterunternehmen von Busunternehmen, regionalen Privatbahnen oder bei ehema-

ligen Staatsunternehmen wie der Lufthansa. Die Dynamiken, die diesen Konflikten zugrunde liegen, werden wir im Folgenden genauer beleuchten.

Rückzug des Staates als (neues) Konfliktpotenzial

Die Privatisierung der öffentlichen Daseinsfürsorge und der Dienstleistungen sowie die Restrukturierung ehemaliger Staatsunternehmen, darunter die Deutsche Post, die Deutsche Bahn oder die Lufthansa, sind keine neuen Entwicklungen, sondern nahmen ihren Anfang bereits in den frühen 1990er Jahren unter der Regierung Kohl (Deckwirth 2008). Seitdem ist es in vielen Sektoren zu Privatisierungen und Deregulierungen gekommen, darunter die netzgebundene Infrastruktur (Energie, Wasser, Telekommunikation, etc.), der Gesundheits- und Pflegesektor und sogar das Bildungssystem. Durch den Liberalisierungskurs sind zudem neue Märkte geschaffen worden, auf denen die noch bestehenden oder ehemaligen öffentlichen Dienstleister (Deutsche Post oder Telekom) mit privaten Anbietern konkurrieren. Diese Dienstleister bieten aufgrund fehlender Tarifbindung oftmals Dumping-Preise an und setzen auf schlechte Arbeitsbedingungen. So haben sich etwa in der Paketzustellung vielfältige Formen von niedrig entlohnter, prekärer und sogar informeller Arbeit etabliert (Holst/Singe 2013).

Auf den steigenden Wettbewerbsdruck wird von öffentlicher Seite mit weiteren Privatisierungen oder Deregulierungen reagiert, die die Flächentarifverträge auf legale Weise unterlaufen (vgl. Brandt/Schulten 2008: 571). Viele Konflikte in den vergangenen Jahren standen in direktem Zusammenhang mit dem Rückzug des Staates als Arbeitgeber, etwa durch Ausgründungen von Unternehmensteilen als Tochterunternehmen, was auch bei der Deutschen Post – DHL Delivery Group 2015 zu einem heftigen Konflikt geführt hatte (dazu Siebler 2015; Dörre et al. 2016: 154ff.). Neben aktuellen Entscheidungen geht es in den Konflikten häufig um die Auswirkungen von Weichenstellungen, die bereits Jahre zurück liegen. Die darin begründeten Spaltungslinien innerhalb von Betrieben, Belegschaften und Branchen entwickeln ein neues Konfliktpotenzial. Solchen Konflikten kam auch im Jahr 2016 eine wichtige Rolle zu.

Der Flugsektor – Sozialdumping als neues Geschäftsmodell

Seit einigen Jahren ist es in der deutschen Luftfahrtbranche immer wieder zu größeren Streiks gekommen. Allein im Jahr 2016 ereigneten sich sieben Konflikte in diesem Sektor mit z.T. mehreren Streiks, zuzüglich einer Reihe von Streiks während der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes (vgl. Schneidemesser/Kilroy 2016a: 149). Von den Arbeitskämpfen sind nahezu alle Bereiche und Beschäftigtengruppen des Industriezweigs betroffen: Pilot_innen, Flugbegleiter_innen, das Sicherheitspersonal und das Servicepersonal am Boden. Die Arbeitskämpfe sind das Resultat jahrzehntelanger Liberalisierungen, die vor allem durch die Europäische Kommission (EC) vorangetrieben wurden (vgl. Schenk 2004: 90). Seit 1987 wird auf europäischer Ebene versucht, die nationalen, in Staatsbesitz befindlichen Fluggesellschaften, sog. „Legacy Air-

lines“, in ihrer Macht zu beschneiden. Hierzu wurden die nationalen Hoheitsrechte aufgelöst und der Luftraum schrittweise liberalisiert. Dies gestaltete sich jedoch schwieriger als gedacht, da die staatsgeführten Airlines ihre Vorrechte, z.B. beim Marktzugang oder der Slotvergabe⁷ an den heimischen Flughäfen, nicht einfach aufgeben wollten. Erst mit der (Teil)Privatisierung der großen Staatsairlines, wie der Lufthansa, Air France oder British Airways, setzte der Wettbewerb zwischen den Fluggesellschaften in neuer Form ein.

Seit Beginn der 2000er Jahre herrscht ein schonungsloser Konkurrenzkampf zwischen den Airlines im europäischen Luftraum. Dabei haben die europäischen, ehemals staatlichen Fluglinien an zwei Fronten zu kämpfen: Zunächst bekommen sie es wie die Lufthansa mit innereuropäischer Konkurrenz zu tun. Diese besteht vor allem aus den sogenannten „Low-Cost“ Airlines, wie Ryanair, Thomson Airways oder EasyJet, die mit günstigen Flugpreisen – ermöglicht durch Unterwanderung sozialer Standards – den Markt aufmischen. Sie bauen ihr Streckennetz immer weiter aus und laufen den großen Airlines an den zentralen Flughafendrehkreuzen zunehmend den Rang ab. Ryanair hat 2016 den Klassenprimus Lufthansa in Europa überholt und sich nach Passagierzahl an die Spitze der Fluggesellschaften gesetzt. Zugleich drängen Fluggesellschaften außerhalb der Europäischen Union auf den europäischen Binnenmarkt. Vor allem kapitalstarke, (teil)staatlich geführte Airlines aus den arabischen Golfstaaten oder der Türkei, wie Flying Emirates, Ethiad oder Turkish Airlines, machen den großen europäischen Airlines Konkurrenz. Die eingesessenen Fluggesellschaften versuchen, ihre Marktmacht aufrecht zu erhalten, indem sie ein Billigflugsegment aufbauen und ihre „Großvaterrechte“, also die begehrten Slots an den Flughafendrehkreuzen, verteidigen.

Der Konkurrenzkampf hat Auswirkungen auf die gesamte Branche und hat zu einem enormen Wachstum geführt. So ist das Passagieraufkommen zwischen 2004 und 2015 von 1,98 Mrd. auf 3,55 Mrd. gestiegen (vgl. ITF 2016). Auch sind die Fluggesellschaften hoch profitabel. Allein 2016 hat die Branche ca. 36 Mrd. US\$ an Gewinnen verbucht. Die hohen Passagierzahlen und Renditen gehen jedoch mit Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen einher. Denn um im Konkurrenzkampf bestehen zu können, haben Konzerne wie die Lufthansa auf den Preisdruck mit Ausgründungen reagiert und eigene Billigairlines aufgebaut. Im Fall der Lufthansa sind diese Billiganbieter unter den Namen Germanwings oder Eurowings bekannt. Der ständige Preisdruck und die steigenden Passagierzahlen haben dazu geführt, dass die Löhne der Beschäftigten niedriger als beim Mutterkonzern sind und dass es über Jahre hinweg keine oder nur minimale Lohnerhöhungen gab. Zusätzlich kam es zu einer Arbeitsverdichtung und zur Unterschreitung von Sozialstandards, die in den bis dahin gültigen Tarifverträgen festgeschrieben waren.

Die Pilot_innen der Lufthansa haben sich 2014 das erste Mal gegen die Sparmaßnahmen des Konzerns und ihrer Tochtergesellschaften aufgelehnt. Der Konflikt

⁷ Ein Flughafenslot ist ein Zeitfenster, in dem es einer Fluggesellschaft erlaubt ist, einen Flughafen zum Landen oder Starten zu benutzen. Sie werden von den Flughäfen vergeben.

dauert seitdem an. Doch nicht nur die Pilot_innen wehren sich gegen Kürzungen und schlechte Arbeitsbedingungen. In den letzten Jahren kam es auch unter den Flugbegleiter_innen zu Arbeitskämpfen. Allein 2016 gab es in Deutschland in der Luftfahrt, wie oben erwähnt, sieben diesbezügliche Konflikte. Eine der intensivsten Auseinandersetzungen wurde von den Flugbegleiter_innen der Tochtergesellschaften der Lufthansa, Eurowings bzw. Germanwings, geführt. Dies ist kaum verwunderlich, trägt die Lufthansa doch mit den beiden Airlines einen erbitterten Konkurrenzkampf mit Ryanair und anderen „Low-Cost“-Fluglinien aus.

Der Arbeitskampf der Flugbegleiter_innen bei der Eurowings⁸

Auch der Tarifkonflikt des Kabinenpersonals bei Eurowings ist ein Ergebnis der Deregulierung und des Rückzugs des Staates als Arbeitgeber im Flugsektor. Die Eurowings GmbH ist eine von vielen Tochterunternehmen des Lufthansa-Konzerns und soll in Zukunft Germanwings als Flaggschiff im Billigflugsegment bei der Lufthansa ablösen. Letztere ist immer noch zu teuer, um im Konkurrenzkampf mit Ryanair und anderen Billigfliegern zu bestehen. Diese Entwicklung äußert sich beim Lohnniveau. Zum Vergleich: Ein/e Steward_ess verdient bei Eurowings nach 10 Dienst-Jahren 24.400 Euro im Jahr, beim Mutterkonzern Lufthansa dagegen 52.200 Euro (vgl. ZDF Magazin Frontal 21 02.02.2016).

Die Kernthemen beim Tarifkonflikt der Flugbegleiter_innen der Eurowingsflotte waren (a) die niedrige Entlohnung: Keine Lohnerhöhung seit sieben Jahren; (b) die Arbeitszeit: Das Kabinenpersonal kritisierte, dass es die Innenraumreinigung selbst übernehmen muss, was zu kürzeren Erholungszeiten führt; (c) die Altersvorsorge: Die Beschäftigten wollten eine rein arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge verhindern. Dieses Konzept wurde von der Spartengewerkschaft Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) mitgetragen. Anders als ver.di vertritt die UFO eine betriebssyndikalistische Philosophie und ist traditionell stark bei den Flugbegleiter_innen vertreten, während ver.di versucht, die Beschäftigten im gesamten Sektor nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft zu organisieren.

Der Tarifkonflikt zog sich über vier Monate hin, in denen insgesamt drei Mal gestreikt wurde: im September von ver.di, im Oktober von der UFO und im November noch einmal von ver.di. Die drei Streiks – jeweils an zwei Standorten gleichzeitig – waren notwendig, um die Unternehmensleitung zu einer Reaktion zu bewegen. Bei den Streiks von ver.di ging es vor allem darum, dass der Lufthansa-Konzern ausschließlich mit der ver.di-Tarifkommission verhandelt. Die UFO hingegen hatte mit ihrem Streik wiederum versucht, sich an den Verhandlungstisch zu bringen. Da die Produktions- bzw. Zirkulationsmacht der Beschäftigten im Luftverkehr besonders hoch ist, d.h. die Fähigkeit der Beschäftigten den Unternehmensablauf und den (Flug)Verkehr zu stören und auf diese Weise

⁸ Die Informationen zum Arbeitskonflikt bei Eurowings stammen aus Gesprächen mit den zwei zuständigen Gewerkschaftssekretär_innen auf der Bundesebene von ver.di sowie mit einem aktiven ver.di-Gewerkschaftsmitglied am Standort Hamburg.

hohe Kosten zu verursachen (zum Konzept der „Produktionsmacht“: Schmalz/Dörre 2014: 222), hatte das Unternehmen ein großes Interesse daran, mit beiden Gewerkschaften gemeinsam zu verhandeln, um so mögliche Streiks zu verhindern. Der zweite Streik von ver.di im November war jedoch ausschlaggebend dafür, dass Eurowings sich bereit erklärte, alleine mit ver.di zu verhandeln. Letztlich erkämpften die Mitglieder von ver.di einen Vergütungstarifvertrag, der eine Lohnerhöhung zwischen sechs und neun Prozent über zwei Jahre vorsieht.

Der Abschluss bringt die UFO in Bedrängnis. Ver.di hingegen hat nun gute Chancen, der UFO beim neuen „Low-Cost“ Flaggschiff der Lufthansa Eurowings den Rang abzulaufen, so dass der UFO nur noch eine starke Basis bei der Lufthansatochter Germanwings bleibt. Der Erfolg von ver.di war auf das Engagement einer Aktivengruppe zurückzuführen, die den arbeitgeberfreundlichen Kurs der UFO – Zustimmung zur Lohnstagnation und zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge – nicht mehr hinnehmen wollte und sich schließlich bei ver.di organisierte. Durch ihr Engagement wurde es möglich, dass ver.di nunmehr die mitgliederstärkste Gewerkschaft bei Eurowings ist. Dies ist von großer Bedeutung, da das Tarifeinheitsgesetz der jeweils größten Gewerkschaft den Vertretungsanspruch – und damit auch das Streikrecht – zuspricht.

Zusammengefasst: Der Tarifkonflikt bei Eurowings ist das Ergebnis einer Deregulierung der Luftfahrtbranche. Jahrzehntelange Liberalisierungen haben zu einer hohen Arbeitsverdichtung, schlechten Bezahlung und gesundheitlichen Risiken in nahezu allen Bereichen des Sektors geführt. Die Arbeitskämpfe sind letztlich als Abwehrkämpfe gegen den Sog der Deregulierung zu verstehen. Gerade die Doppelstandards beim Kabinenpersonal im Lufthansa-Konzern und bei deren Töchtern Eurowings und Germanwings spielten eine wichtige Rolle für die Unzufriedenheit der Beschäftigten und die Streikbereitschaft bei den „Low-Cost“ Airlines. Konfliktverschärfend wirkte im Fall Eurowings paradoxerweise das Tarifeinheitsgesetz, da UFO und ver.di nunmehr nicht mehr nur für bessere Arbeitsbedingungen und unterschiedliche Gewerkschaftskonzepte kämpfen, sondern um den Alleinvertretungsanspruch in der Branche und, so die Logik der Tarifeinheit, um das nackte Überleben im Betrieb. Die Arbeitskämpfe werden darum härter geführt, es kann zudem zu mehreren Streiks im gleichen Unternehmen kommen. Außerdem entstehen neue Auseinandersetzungen in anderen Bereichen des Luftfahrtsektors: Zu Beginn des Jahres 2017 folgten neue Streiks, die diesmal vom Bodenpersonal geführt wurden (vgl. ZEIT online 13.4.2017).

Kampf gegen Tariffucht: Die Naunhofer Beschäftigten⁹

Auch auf regionaler Ebene kam es zu vergleichbaren Konflikten: Die 170 Mitarbeiter der strukturschwachen Stadt Naunhof bei Leipzig, in der die Stadt selbst den größten Arbeitgeber darstellt, kämpften im vergangenen Jahr für eine Wie-

⁹ Die Informationen über den Konflikt in Naunhof stammen, abgesehen von den zitierten Medienberichten, aus Gesprächen mit einem Beschäftigten der Stadt Naunhof, der einer der Hauptinitiatoren von Beschäftigtenseite war.

dereingliederung in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Die Gemeinde war 1994 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und hatte damit den TVöD für nicht mehr bindend erklärt. Nachdem sich der Stadtrat 2015 gegen das Vorhaben des Bürgermeisters Volker Zocher (parteilos) gestellt hatte, wieder in den Arbeitgeberverband einzutreten und somit den TVöD wieder in Kraft treten zu lassen, wendeten sich die Beschäftigten an die Deutsche Verwaltungsgewerkschaft (DVG) Sachsen. Bei einer Urabstimmung sprachen sich 95 Prozent der Beschäftigten für Arbeitskampfmaßnahmen aus. Diese begannen mit einer ersten Protestkundgebung Ende November 2015 (vgl. dbb Pressemitteilung 26.11.2016). Darauf folgten 2016 sechs Streiks zwischen Ende Januar und Mitte September mit insgesamt 11,5 streikbedingten Ausfalltagen. Die Proteste begannen mit einem kurzen Warnstreik Ende Januar. Später weiteten die Beschäftigten die Streiks auf zwei dreitägige Arbeitskämpfe aus, die allesamt Anfang September stattfanden (vgl. MDR Sachsen 7.9.2016; MDR Sachsen 14.9.2016). An den Streiks beteiligten sich geschlossen alle Beschäftigten.

Im Konflikt entstand eine Spaltung des Stadtrats in zwei Lager mit dem parteilosen Bürgermeister Volker Zocher und den zwei Stadtratsmitgliedern der Linkspartei als Befürworter von Tarifverhandlungen auf der einen Seite, während sich auf der anderen Seite CDU, FDP und Unabhängige Wählervereinigung (UWV) gegen jegliche Verhandlungen mit der Gewerkschaft sperrten. Dem Bürgermeister wurde sogar per Stadtratsbeschluss die Aufnahme von Gesprächen mit der Gewerkschaft untersagt. Als er trotz des Verbots den Kontakt zur Gewerkschaft suchte, schaltete sich der Landrat des Landkreises Leipzig, Henry Graichen (CDU), ein. Er forderte den Naunhofer Bürgermeister auf, sich an die Entscheidung des Stadtrates zu halten und drohte mit einem Amtsenthebungsverfahren (vgl. MDR Sachsen 3.5.2016). Auch wurde versucht, die Streikenden zu spalten, indem den Erzieher_innen der fünf Kitas die Übernahme der Regelungen des Sozial- und Erziehungsdienstes angeboten wurde. Doch die Naunhofer Beschäftigten blieben bei ihrer Haltung. Für sie kam nur ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten in Frage (vgl. Leipziger Volkszeitung 27.6.2016; Leipziger Volkszeitung 26.8.2016).

Anfang Oktober begannen schließlich die Verhandlungen um einen Tarifvertrag zwischen Gewerkschaft und Stadtrat. Dem Bürgermeister war untersagt worden, die Verhandlungen zu führen. Nach fünf Verhandlungsterminen konnten sich die Konfliktparteien auf einen Tarifvertrag einigen, der weitgehend die Regelungen des TVöD übernimmt. Abweichungen gibt es bei den Urlaubsregelungen und bei der verzögerten Übernahme von Tariferhöhungen. Der Tarifvertragsentwurf wurde Ende Januar 2017 mit gut 98 Prozent der Stimmen in einer Urabstimmung angenommen und vom Stadtrat einstimmig bestätigt (dbb Pressemitteilung 27.1.2017).

Der Konflikt führte also zum Erfolg. Der Tarifvertrag stellt vor allem für die Erzieher_innen in den Kitas und im Schulhort eine deutliche finanzielle Verbesserung dar und schafft eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten. Zuvor existierten verschiedene Verträge für Beschäftigte, die vor und nach 1994 ein-

gestellt wurden. Zudem gab es keine Stellenbewertungen, wodurch Beschäftigte bei gleicher Arbeit in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert werden konnten (vgl. dbb Pressemitteilung 7.12.2016). Ferner hat der Konflikt zu einer starken Mobilisierung der Beschäftigten geführt. Während vor dem Konflikt nur eine Beschäftigte Mitglied der DVG war und weitere fünf bei ver.di organisiert waren, traten alle nicht-geringfügig Beschäftigten – insgesamt 133 – während des Konflikts der DVG bei. Auch die Akzeptanz des Arbeitskampfes bei den Bürgern, besonders den Eltern der Kinder, die in den städtischen Kitas betreut werden, war groß. Dies war, so ein involvierter Beschäftigter, vor allem der intensiven Aufklärung durch die Erzieher_innen zu verdanken.

Der Konflikt in Naunhof ist sicherlich ein ungewöhnliches Beispiel für staatliches Tarifdumping. Dennoch handelt es sich im Kern um einen Verteilungskampf um finanzielle Ressourcen in einer verschuldeten Gemeinde, wie er an vielen Orten in Deutschland zu finden ist. Noch sehr viel weitgehender als in den meisten Kommunen wurde die finanzielle Misere einseitig zu Lasten des städtischen Personals gelöst. Uneinigkeit unter den Stadträten über die richtige Allokation der knappen finanziellen Ressourcen führte in Naunhof zum Zeitpunkt der Streiks zu einem unbestätigten Haushalt (vgl. Leipziger Volkszeitung 14.6.2016). Ein Teil des Stadtrats war sogar der Meinung, dass sich einige Haushaltsposten durch eine weitere Senkung der Personalkosten finanzieren ließen, eine Strategie, die auch 1994 den damaligen Bürgermeister zum Austritt aus dem Arbeitgeberverband bewegt hatte. So brachten die Unabhängige Wählervereinigung, die FDP und die Wählervereinigung Ammelshain (WVA) während des laufenden Konflikts der Naunhofer Beschäftigten eine Privatisierung der fünf städtischen Kitas in die Diskussion (vgl. Leipziger Volkszeitung 22.4.2016). Durch eine Übernahme der Kitas von einem freien Träger wären die Kitabeschäftigten nicht mehr Beschäftigte der Stadt, Naunhof würde sich als Arbeitgeber somit weiter zurückziehen. Diese Strategie, die viele andere Gemeinden wählten, scheiterte jedoch an einer Initiative für ein Bürgerbegehren (Leipziger Volkszeitung 28.5.2016). Die Bürger stellten sich hier, wie auch die städtischen Beschäftigten im Tarifkonflikt, gegen einen Rückzug des Staates.

Vom Staat zum Markt – vom Konflikt zur Re-Regulierung?

Das Streikjahr 2016 und auch die Vorjahre deuten auf die neue Rolle von staatszentrierten Konflikten bei der Entstehung von Arbeitskämpfen hin. Staatliche Akteure werden nicht nur durch ihre unmittelbaren Entscheidungen über Ausgründungen und Deregulierungen zum Pacemaker von Streiks (Dörre et al. 2016: 213), vielmehr entsteht aus Entscheidungen, die teilweise über zwei Jahrzehnte zurückliegen, neues Konfliktpotenzial, das sich mitunter erst Jahre später in Streiks entlädt.

Aus einer theoretischen Perspektive scheint es fast so, als ob die „zweite große Transformation“ (Burawoy 2000) mit ihrer „Entbettung des Marktes“ dazu beiträgt, dass sich verschiedene Konfliktformen mischen. Bei vielen der

Streiks handelt es sich nämlich um eine Verschränkung von Konflikten des polanyischen Konflikttypus, der die Kommodifizierung von öffentlichen Gütern und nicht-kapitalistischen Sphären betrifft, und des marxischen Konflikttypus, der sich vor allem um die Ausbeutung der Ware Arbeitskraft dreht (vgl. hierzu Silver 2005: 34ff.). Anders ausgedrückt: Die Absenkung von Standards, die aus der Schaffung neuer Märkte in Bereichen wie der Postzustellung, dem Bahnverkehr oder der Luftfahrt resultiert, kann nach einer Weile zu Arbeitskämpfen führen. Diese haben vorrangig eine Rückkehr zu besseren Arbeitsbedingungen und verbesserter Entlohnung der Beschäftigten zum Ziel, richten sich zugleich jedoch gegen die Privatisierung öffentlicher Güter, da diese für die Absenkung früherer Standards verantwortlich ist. Das Beispiel der Stadt Naunhof zeigt sogar, dass diese Streikbewegungen sich mit Bürgerinitiativen verbinden können und somit mitunter eine neue Dynamik gewinnen.

Die Regierung Merkel könnte die Streikintensität in den betroffenen Branchen mit dem Tarifeinheitsgesetz paradoxerweise noch weiter angeheizt haben: In stark zerklüfteten Branchen wie dem Luftfahrtsektor kann es zur Konkurrenz zwischen Gewerkschaften um den Vertretungsanspruch kommen, die dann wieder zu zusätzlichen Streiks führt. Es bleibt abzuwarten, ob solche Prozesse zukünftig auch in anderen Sektoren zu beobachten sind, und ob sie weitere Regulierungen hervorrufen.

Literatur

- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten (2008): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags. In: WSI Mitteilungen 10/2008, S. 570-576.
- BR24 (30.9.2016): Baufirma geht in Streik. Kampf gegen Abschiebung eines afghanischen Kollegen. <http://www.br.de/nachrichten/strasser-abschiebung-streik-102.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Burawoy, Michael (2000): A Sociology for the Second Great Transformation? In: Annual Review of Sociology, Vol. 26, S. 693-695.
- dbb – beamtenbund und tarifunion Pressemitteilung (27.1.2017): Naunhof – Kommunale Beschäftigte bekommen Tarifvertrag: Zeitenwechsel! <http://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/naunhof-kommunale-beschaeftigte-bekommen-tarifvertrag-zeitenwechsel.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- dbb – beamtenbund und tarifunion Pressemitteilung (7.12.2016): Großer Erfolg! Stadt Naunhof: Einigung im Tarifkonflikt. <http://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/stadt-naunhof-einigung-im-tarifkonflikt.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- dbb – beamtenbund und tarifunion Pressemitteilung (26.11.2016): Stadt Naunhof: Protestkundgebung der Beschäftigten. <http://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/stadt-naunhof-protestkundgebung-der-beschaeftigten.html> (letzter Zugriff 31.3.2017).
- Deckwirth, Christina (2008): Erfolg der Global Player. Liberalisierung und Privatisierung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Hans-Jürgen Bieling/Christina Deckwirth/Stefan Schmalz (Hg.): Liberalisierung und Privatisierung in Europa: Die Reorganisation der öffentlichen Infrastruktur in der Europäischen Union; Münster, S. 64-95.

- die Harke (29.7.2016): Revolte bei Bolte. https://www.dieharke.de/Lokales/Lokales-6/47464/Revolte_bei_Bolte.html (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Dörre, Klaus, Thomas Goes, Stefan Schmalz, Marcel Thiel (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West; Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Frankfurter Rundschau (27.10.2016): Sozialplan bei Zumtobel steht. <http://www.fr.de/rhein-main/usingen-sozialplan-bei-zumtobel-steht-a-296774> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- golem.de (28.9.2016): Bundesweite Streiks bei Amazon und Prime Instant Video. <https://www.golem.de/news/onlinehandel-bundesweite-streiks-bei-amazon-und-prime-instant-video-1609-123500.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Holst, Hajo/ Singe, Ingo (2013): Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung, in: AIS Studien, 6.Jg., H. 2; S. 41-60.
- ITF = International Transport Federation (2016): Whitepaper Airports United: Record Profits for airlines; airport workers under pressure. Online verfügbar unter: <https://www.twu.com.au/getmedia/65918376-abb4c77-8278-4c64da40438d/ITF-Whitepaper-May-31-2016/> (letzter Zugriff 20.4.2017)
- Leipziger Volkszeitung (26.8.2016) Verhandlungsverbot. Alle Räder stehen still: Naunhof droht im Tarifstreit der unbefristete Erzwingungsstreik. <http://www.lvz.de/Region/Wurzen/Alle-Raeder-stehen-still-Naunhof-droht-im-Tarifstreit-der-unbefristete-Erzwingungsstreik> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Leipziger Volkszeitung (27.6.2016). Protest-Demo: GDL-Chef Weselsky stärkt Naunhofer Streikenden den Rücken. <http://www.lvz.de/Region/Grimma/GDL-Chef-Weselsky-staerkt-Naunhofer-Streikenden-den-Ruecken> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Leipziger Volkszeitung (14.6.2016): Investitionen in Gefahr? Naunhof weiter ohne Haushalt – Stadträte fordern Änderungen. <http://www.lvz.de/Region/Grimma/Naunhof-weiter-ohne-Haushalt-Stadtraete-fordern-Aenderungen> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Leipziger Volkszeitung (28.5.2016): Parlamentsbeschluss. Naunhofer Stadtrat stoppt Befragung der Freien Träger zur Übernahme von Kitas. <http://www.lvz.de/Region/Grimma/Naunhofer-Stadtrat-stoppt-Befragung-der-Freien-Traeger-zur-Uebernahme-von-Kitas> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Leipziger Volkszeitung (22.4.2016): Bürgerentscheid denkbar. Soll Naunhof seine Kindertagesstätten an Freie Träger übergeben? <http://www.lvz.de/Region/Wurzen/Soll-Naunhof-seine-Kindertagesstaetten-an-Freie-Traeger-uebergeben> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- MDR Sachsen (14.9.2016): Der MDR SACHSEN-Ticker 14.09.2016. <http://www.mdr.de/sachsen/mdr-sachsen-ticker-346.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- MDR Sachsen (7.9.2016): Streit um Tariflohn: Öffentliches Leben in Naunhof steht still. <http://www.mdr.de/sachsen/leipzig/streik-in-naunhof-ab-mittwoch-100.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- MDR Sachsen (3.5.2016): Schlichtung gesucht: Naunhof streitet um Tarifvertrag. <http://www.mdr.de/sachsen/leipzig/tarifstreit-in-naunhof-100.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).

- rbb24 (7.9.2016): Verhaltene Reaktion auf Verdi-Aufruf-Nur wenige Charité-Servicemitarbeiter streiken. <http://www.rbb-online.de/wirtschaft/beitrag/2016/09/berlin-wirtschaft-charite-verdi-streik-facility-management.html> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Schenk, Gordon Paul (2004): Auf dem Weg zu einem gemeinsamen Markt im Luftverkehr. Entwicklung der Liberalisierung und der Verkehrsmärkte in den USA und Europa; Hamburg. Online verfügbar unter: <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2004/2129/pdf/Dissertation.pdf> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen*. Jg. 21, H.3, S.217–237.
- Schneidmesser, Lea/ Kilroy, Juri (2016a): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016. In: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung*, Nr. 108, Dezember 2016, S. 145–158.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016b): Der Streikmonitor. In: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung*, Nr. 106, Juni 2016, S. 160–171.
- Siebler, Werner (2015): Poststreik 2015 – mehr als ein Tarifkonflikt. In: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung*, Nr. 103, Sept. 2015, S. 117–225.
- Volksstimme.de (23.1.2016): Mehr Lohn. Warnstreik legt Busverkehr lahm. <http://www.volksstimme.de/lokal/magdeburg/20160123/mehr-lohn-warnstreik-legt-busverkehr-lahm> (letzter Zugriff 20.4.2017).
- WSI (2017): WSI-Arbeitskampfbilanz 2016. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage bei hoher Streikbeteiligung. https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2017_03_14.pdf (letzter Zugriff 20.4.2017).
- WSI (2016): WSI-Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen. http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (letzter Zugriff: 19.04.2017).
- ZDF Magazin Frontal 21 (2.2.2016): https://www.youtube.com/watch?v=_rCXDwzvYkA (letzter Zugriff 31.3.2017).
- ZEIT online (13.4.2017): Streik an Berliner Flughäfen wird verlängert. <http://www.zeit.de/wirtschaft/2017-03/verdi-bodenpersonal-streik-berlin-flughafen-tegel-schoenefeld> (letzter Zugriff 20.4.2017).