

Die Komplexität von Tarifauseinandersetzungen – eine Konflikttypologie auf Basis der Tarifkonflikte bei der Lufthansa*

Peter Imbusch, Joris Steg**

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht die Tarifkonflikte bei der Lufthansa Group, die in den Jahren 2000–2019 zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften VC (Cockpit), UFO (Kabine) und ver.di (Boden) stattfanden. Auf der Grundlage eines konflikttheoretischen Rahmens werden zunächst die beteiligten Akteure und ihre Interessen vorgestellt, bevor die vielgestaltige Konfliktgeschichte zwischen der Lufthansa und ihren Gewerkschaften selbst dargelegt wird. Anschließend systematisieren wir die unterschiedlichen Konflikte nach ihren Ursachen und Hintergründen, um sie – geordnet nach Eskalationsstufen – in eine Konflikttypologie zu überführen. Dabei hat sich gezeigt, dass sich hinter vermeintlichen Tarifauseinandersetzungen häufig tiefergehende Konflikte mit hohem Eskalationspotenzial verbergen. Der Beitrag zeigt die grundsätzliche Unabschließbarkeit und fortdauernde Aktualität sozialer Konflikte zwischen Unternehmen und Gewerkschaften auf und betont die Relevanz eines konstruktiven Konfliktmanagements.

Schlagwörter: Konflikt, Lufthansa, Gewerkschaften, Arbeits- und Tarifkonflikte, Streik

The Complexity of Wage Disputes – A Conflict Typology based on the Wage Conflicts at Lufthansa

Abstract: This article investigates the collective bargaining disputes involving Lufthansa, VC (cockpit), UFO (cabin crews) and ver.di (ground staff) between 2000 and 2019. Before progressing to document the complex history of conflict between Lufthansa and the unions, we consider the specific interests of the various parties within a conflictual framework. This will be proceeded by systematizing the different types of conflict (background, root cause, level of escalation) in order to develop a typology able to offer a better understanding of these conflicts. We aim to demonstrate how deeper conflictual issues have the potential to escalate labour and wage disputes between Lufthansa and the labor unions. Noting that conflict is an ongoing problem between the company and labor unions, the article emphasizes the relevance of constructive conflict management.

Keywords: Conflict, Lufthansa Group, trade unions, labor and wage disputes, strike. JEL: J52, J53, L93

* Artikel eingegangen: 24.07.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 03.12.2020

** Prof. Dr. Peter Imbusch, Institut für Soziologie, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, D-42119 Wuppertal. E-Mail: pimbusch@uni-wuppertal.de
Dr. Joris Steg, Institut für Soziologie, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, D-42119 Wuppertal. E-Mail: steg@uni-wuppertal.de

1. Einleitung

Lohnkonflikte, Arbeitskämpfe und Streiks haben im Kapitalismus eine lange Tradition. Seit der industriellen Revolution gehören sie als Mittel der Interessendurchsetzung – ebenso wie ihre Pendanten auf Unternehmensseite wie etwa die Aussperrung – untrennbar zur Geschichte der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit dazu (Kittner, 2005; van der Linden, 2017; Hofmeester & van der Linden, 2018). Ganz grundsätzlich ist das Streikverhalten zunächst einmal das Resultat handelnder Akteure, also der Gewerkschaften auf der einen und der Arbeitgeber auf der anderen Seite. Das konkrete Streikverhalten wiederum unterliegt unterschiedlichen Konjunkturen. Es gibt streikintensive und weniger streikintensive Zeiten, auch das Ausmaß der Arbeitskämpfe variiert je nach den kulturellen Normen und Werten einzelner Gesellschaften. Es gibt Länder, in denen traditionell mehr gestreikt wird, und Branchen sowie Gewerkschaften, die eher konflikt- und streikfreudig sind, während in anderen Ländern tendenziell wenig gestreikt wird und manche Branchen und Gewerkschaften eher zahm sind (Roche, Teague, & Colvin, 2014). Die Frühindustrialisierung etwa war grundsätzlich eine sehr arbeitskampf- und streikintensive Zeit. In den modernen Industriestaaten war auch die Phase Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre sehr streikintensiv.

In den letzten Jahrzehnten ist mit der neoliberalen Globalisierung und ihren Ungleichheitsgenerierenden Folgen der Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit wieder stärker in Erscheinung getreten (siehe allgemein Streeck, 2013; Wehler, 2013; Schmalz & Liebig, 2014; Bude & Staab, 2016; Nachtwey, 2016; konkret bezogen auf daraus resultierende Dilemmata für Gewerkschaften Eckel & Egger, 2017). Insbesondere im zweiten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends kam es in Deutschland in verschiedenen Branchen zu vielen Streiks. So wurde 2015 u. a. bei der Bahn, bei der Lufthansa, bei der Post, in KITAS sowie in der Metall- und Elektroindustrie gestreikt. Grundsätzlich hat sich hierzulande das Konfliktgeschehen tendenziell weg von traditionellen Industriebranchen hin zum Dienstleistungssektor verschoben (Lesch, 2015; Dribbusch, 2009, 2016, 2019).

Innerhalb des Dienstleistungssektors wiederum stellen Arbeitskämpfe und Streiks im Transport- und Verkehrswesen besondere Fälle dar. Die dortigen Streiks erzeugen ein hohes Betroffenheitsgefühl und erfahren eine große öffentliche Aufmerksamkeit und mediale Präsenz (Köhler & Jost, 2017). Denn eine Besonderheit dieser Streiks ist es, dass neben den Konfliktparteien selbst immer auch Dritte (z. B. Passagiere, Kunden) unmittelbar betroffen sind. Streiks im Transport- und Verkehrssektor zeichnen sich zudem dadurch aus, dass bereits wenige Streikende eine große Wirkung erzielen können, da die bestreikte Dienstleistung nicht leicht zu ersetzen ist. Häufig reicht im Verkehrssektor, v. a. in der Luftfahrtbranche, bereits die Androhung eines Streiks aus, um Wirkungen zu erzielen. Diese Umstände führen zu einer nicht unbedeutenden Macht- und Verhandlungsposition der dort tätigen (Sparten-)Gewerkschaften.

Innerhalb des Verkehrssektors ragte – neben der Bahn – in den letzten Jahren das Konflikt- und Streikgeschehen bei der Lufthansa deutlich heraus. Mit Blick auf das vergangene Jahrzehnt lässt sich bei der Lufthansa auch im Vergleich zu anderen Branchen eine deutlich erhöhte Konfliktintensität mit einer beachtlichen Streiktätigkeit feststellen. Die konfliktiven Auseinandersetzungen zwischen der Lufthansa und den Gewerkschaften gehen dabei über klassische Tariffragen weit hinaus und tragen bisweilen Züge einer „Verwilderung des sozialen Konflikts“ (Honneth, 2011). Insbesondere die großen Pilotenstreiks zwischen 2014 und