

Inhalt

J. Timo Weishaupt, Helena Schneider, Sandra Vögel, Jan Weckwerth

OT-Verbände & OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektrobranche:
Stabilisierung des Tarifsystems auf tönernen Füßen? 3

Ulla Hendrix

Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung
an den Hochschulen..... 31

Peter Imbusch, Joris Steg

Die Komplexität von Tarifaueinandersetzungen – eine Konflikttypologie auf Basis
der Tarifkonflikte bei der Lufthansa 53

Besprechungen

Berndt Keller

Sammelrezension: Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere
Arbeitsbeziehungen..... 76

Hartmut Seifert

Review-Artikel: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland – ein aktualisiertes
Standardwerk..... 94

OT-Verbände & OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektrobranche: Stabilisierung des Tarifsystems auf tönernen Füßen?*

J. Timo Weishaupt, Helena Schneider, Sandra Vogel, Jan Weckwerth**

Zusammenfassung: Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie (M+E) haben in den 1990er Jahren begonnen, Verbände und Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) einzuführen. Der Beitrag fragt unter Berücksichtigung zentraler theoretischer Erklärungsmodelle, inwiefern sich diese Strategie stabilisierend oder destabilisierend auf das Tarifsystem auswirkt. Neben einer regionalen Betrachtung der Entwicklung und Struktur der OT-Optionen bilden eine Auswertung von Expertinnen- und Experteninterviews mit M+E-Arbeitgeberverbänden sowie eine Unternehmensbefragung die Grundlage der Untersuchung. Während Arbeitgeber die Vorteile des Flächentarifvertrags grundsätzlich schätzen, ist die Akzeptanz von zentralen Regelungen (Entgelthöhe, Arbeitszeitvolumen) gesunken. Aus Verbandssicht erscheinen OT-Strukturen daher notwendig, um vor allem KMU weiterhin organisieren zu können. Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich der tarifliche Deckungsgrad der Beschäftigten in der M+E-Industrie stabilisiert. In Verbindung mit Öffnungsklauseln führt OT jedoch auch zu einer fortschreitenden Flexibilisierung und Differenzierung innerhalb des Tarifsystems. In einigen Tarifregionen wird OT auch als strategisches Druckmittel zur Disziplinierung der IG Metall eingesetzt. Bislang waren die Tarifpartner insbesondere in Krisenzeiten zwar in der Lage zu pragmatischen Einigungen zu gelangen. Allerdings deuten die beidseitig stärker konfligierenden Strategien dabei auf eine Stabilisierung auf tönernen Füßen hin.

Schlagwörter: Tarifpartnerschaft, Flächentarif, Gesamtmetall, IG Metall, Metall- und Elektroindustrie

OT-associations in the metal and electrical industry: stabilizing the collective bargaining system on feet of clay?

Abstract: Employer organisations in the metal and electrical industry (M+E) first began to offer membership to firms not participating in collective bargaining in the 1990s. Taking into

* Artikel eingegangen: 30.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 09.01.2021

** Prof. Timo Weishaupt, Georg-August-Universität Göttingen, Institut für Soziologie, Platz der Göttinger Sieben 3, D-7073 Göttingen. E-Mail: Timo.Weishaupt@sowi.uni-goettingen.de
Helena Schneider, Institut der deutschen Wirtschaft, Konrad-Adenauer-Ufer 21, D-50668 Köln. E-Mail: helena.schneider@iwkoeln.de
Sandra Vogel, Institut der deutschen Wirtschaft, Konrad-Adenauer-Ufer 21, D-50668 Köln. E-Mail: sandra.vogel@iwkoeln.de
Jan Weckwerth, Rembrandtstr. 16, 12157 Berlin. E-Mail: jan.weckwerth@gmx.de

Wir möchten uns bei Friedrich Paun für seine Unterstützung als Hilfskraft sowie Hagen Lesch, den beiden anonymen Gutachterinnen oder Gutachtern und den Gastherausgeberinnen und -gebern des Sonderheftes 2020 für die sehr hilfreichen und konstruktiven Kommentare herzlich bedanken. Die Interviews mit den Arbeitgeberverbänden wurden im Kontext des DFG-Projekts (WE 4822/2) „Krisenkorporatismus oder Korporatismus in der Krise“ durchgeführt.

account central theoretical approaches, this article asks to what extent this „ohne Tarifbindung“ (OT – not covered by collective agreements) membership strategy has had a stabilizing or destabilizing effect on the collective bargaining system. Besides a regional analysis of OT development and structures, an evaluation of expert interviews with M+E employer associations and a company survey form the basis of this study. While employers in principle support the advantages of sector-level agreements, the acceptance of core regulations (pay levels, working time volume) has declined. From the perspective of employer associations, the OT structures are a necessary means to organize SMEs. Since the mid-2000s, the collective bargaining coverage of employees in the metal and electrical industry has stabilised. These opening clause developments, however, have resulted in increasing flexibility and differentiation within the collective bargaining system. In some collective bargaining regions, employer associations have used the OT as a strategic means to exert pressure on the IG Metall. Although the social partners have been able to reach pragmatic agreements, especially in times of crises, these conflicting strategies on the part of both parties point to a stabilisation process built on clay feet.

Keywords: Social partnership, sectoral bargaining, metal and electrical industry. JEL: J50, J59, L60

1. Einleitung

Seit Mitte der 1980er Jahre ist die Zahl der Mitgliedsbetriebe in den tarifschießenden Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie (M+E) rückläufig: Ältere Unternehmen verlassen die Verbände und neu gegründete Unternehmen treten häufig nicht mehr ein. Als Reaktion darauf haben Arbeitgeberverbände sogenannte OT-Verbände gegründet oder separate OT-Mitgliedschaften innerhalb eines regionalen Arbeitgeberverbands eingeführt (OT = ohne Tarifbindung). Diese OT-Optionen ermöglichen es Unternehmen, Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu sein, ohne sich dabei an die kollektiv ausgehandelten Flächentarifverträge für ihre Branche zu binden. Über die Mitgliedschaft in einem OT-Verband können die Unternehmen dennoch die Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft nutzen, beispielsweise Rechts- und Arbeitsberatung, Seminarangebote und Partizipation in Unternehmensnetzwerken. Während viele Unternehmen diese Entwicklung begrüßen und sich die Verbandsstrukturen zu stabilisieren scheinen, betrachtet die IG Metall diese Entwicklung mit Sorge (IG Metall, 2020). Konkret befürchtet die Gewerkschaft, dass die Existenz von OT-Optionen die Tariffucht von Unternehmen fördert, die Flächentarifbindung in der Folge sinkt und die kollektiv verhandelten Lohn- und Arbeitsstandards erodieren.

Vor dem Hintergrund der in den M+E Verbänden steigenden Zahl an Unternehmen ohne Flächentarifvertragsbindung einerseits und der anhaltenden Kritik der IG Metall andererseits, stellen wir in diesem Beitrag nicht nur Fragen hinsichtlich der Motivlagen der Unternehmen für die Wahl einer OT-Option. Darüber hinaus werden die Effekte von OT auf das Verbandswesen selbst sowie die damit einhergehenden Veränderungen in der Tarifbindung, den Unternehmens- und Verbandseinstellungen zu Tarifpartnerschaft, und – zumindest abgeleitet – den Arbeitsbedingungen in OT-Unternehmen fokussiert. Die sozialwissenschaftliche Verbandsforschung ist sich diesbezüglich uneins: Stabilisiert die OT-Option die Verbands-

strukturen und damit mittelbar auch die Tariflandschaft, sofern sich OT-Unternehmen eher am Flächentarifvertrag orientieren oder häufiger Haus- oder Anerkennungstarifverträge abschließen als verbandslose Unternehmen? Oder wirkt OT destabilisierend und verstärkt die seit Jahrzehnten fortlaufende Erosion des Tarifsystems, da den Unternehmen eine verbandlich legitimierte Exit-Option zur Verfügung steht und durch OT mehr Druck auf den Tarifpartner IG Metall ausgeübt werden kann?

Zur Untersuchung dieser Fragestellungen wurden in den Jahren 2017, 2018 und 2020 Experteninterviews mit Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern aus den M+E-Verbänden geführt, systematisch ausgewertet und durch die Ergebnisse einer breit angelegten Unternehmensbefragung in der M+E-Industrie aus dem Herbst 2017 ergänzt. Dabei wird gezielt die Perspektive der Arbeitgeberseite eingenommen. Denn während sich die Gewerkschaften relativ eindeutig gegen OT positionieren, scheint es aus Arbeitgebersicht unterschiedliche Deutungs- und Handlungsmuster zur Rolle von OT zu geben.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst entfalten wir in einem Theorieteil drei zentrale theoretische Ansätze aus der Verbandsforschung: die Logik des kollektiven Handelns, die Machtressourcentheorie sowie den *Varieties of Capitalism* (VoC)-Ansatz und die aus ihnen abzuleitende Einordnung des Phänomens OT. Auf Basis dieser drei Theorien formulieren wir forschungsleitende Fragen. Im Methodenteil wird die Datenerhebung und -auswertung vorgestellt. Anschließend werden im empirischen Teil zunächst die Entstehung und Entwicklung der OT-Optionen sowie deren Folgen für die Verbandsstruktur analysiert. Nachfolgend werden die (potenziellen) Konsequenzen der OT-Optionen für die Tarifbindung und -partnerschaft sowie für die Stabilität des Tarifsystems in den Blick genommen. Nach einer eingehenden Diskussion der Forschungsergebnisse – insbesondere im Hinblick auf die Postulate der eingangs vorgestellten theoretischen Perspektiven – schließen wir mit einem Ausblick.

2. Theoretische Grundlagen

In der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Arbeitgeberverbänden lassen sich zwei grundlegende Fragen identifizieren: Warum organisieren sich Unternehmen überhaupt in Arbeitgeberverbänden? Und unter welchen Bedingungen verhandeln sie mit den Gewerkschaften Flächentarifverträge? Diese Fragen werden vor allem aus drei unterschiedlichen theoretischen Werten analysiert. Unternehmensfokussierte Perspektiven rücken vornehmlich die (rationalen) Deutungsmuster der Anreizstrukturen in den Vordergrund. Industriosociologische Überlegungen fokussieren sich dagegen verstärkt auf die verfügbaren Machtressourcen der Gewerkschaften und verstehen so Arbeitgeberverbände und Tarifverhandlungen primär als abgeleitetes Phänomen, die als Reaktion auf eine starke kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten entstehen (Stephens, 1979; Korpi, 1985). Der VoC-Ansatz bezieht wiederum sowohl die Vorteile der verbandlichen Organisation von Unternehmen in den so genannten koordinierten Marktwirtschaften (CME) als auch die kollektiven Aushandlungsprozesse sowie die gewerkschaftliche Macht als kausale Erklärungsfaktoren mit ein (Hall & Gingerich, 2009; Hall & Soskice, 2001).

Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen*

Ulla Hendrix**

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Bereich der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft. Diese sind als Teil des öffentlichen Dienstes tarifgebunden und damit scheint es keinen Spielraum für Entgeltdiskriminierung zu geben. Anhand einer Sekundäranalyse amtlicher Hochschuldaten sowie von Expertinneninterviews mit Hochschulakteurinnen in Nordrhein-Westfalen wird gezeigt, wie sich die Entgeltstruktur in frauen- und männerdominierten Tätigkeitsfeldern unterscheidet und welche Rahmenbedingungen dazu beitragen. Im Fokus stehen dabei sowohl der Tarifvertrag der Länder (TV-L) als auch Prozesse der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. Die Ergebnisse geben Anhaltspunkte für eine tiefgreifende Unterbewertung der Arbeit von Frauen, die durch mittelbare Diskriminierung aufrechterhalten wird.

Schlagwörter: Gender Pay Gap, mittelbare Diskriminierung, MTV-Bereich, Arbeitsbewertung, Hochschulen

The gender pay gap in technical and administrative staff – spaces of job evaluation in academia

Abstract: The paper focuses on gender wage inequalities between technical and administrative employees (non-scientific staff) in academia. Higher education institutions in the public sector are covered by collective agreements and should therefore leave no space for pay discrimination. However, a secondary analysis of administrative data and expert interviews in North Rhine-Westphalia (Germany) suggest persisting differences in wage structures in female- and male-dominated occupational fields. The data also outlines how framework conditions contribute to these differences. A central focus here is not only on State level collective agreements – but equally on the job evaluation process. Results show how female labour is undervalued and how this continues to be perpetuated by indirect discrimination.

Keywords: gender pay gap, indirect discrimination, technical and administrative staff, job evaluation, academia JEL: J31, J71

* Artikel eingegangen: 14.07.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 01.02.2021

** Ulla Hendrix, Universität Duisburg-Essen, Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Berliner Platz 6–8, D-45127 Essen. E-Mail: ulla.hendrix@uni-due.de

Für hilfreiche Kommentare und Korrekturen danke ich den beiden anonymen Gutachter_innen sowie Ingrid Artus, Sandra Beaufaÿs, Heike Mauer und Lisa Mense.

1. Einleitung

Die Frage nach Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) löst im Zusammenhang mit Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft zunächst Verwunderung aus. Diese sind als Teil des öffentlichen Dienstes tarifgebunden und damit scheint es keinen Spielraum für Entgeltdiskriminierung zu geben. Am Beispiel der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wird gezeigt, wie sich die Entgeltstruktur nach Geschlecht unterscheidet und welche Rahmenbedingungen dazu beitragen.

Der MTV-Bereich als wissenschaftsunterstützender Bereich stellt eine große, durch die Hochschulforschung bislang wenig beachtete Beschäftigtengruppe – in der Verwaltung, im IT-Bereich, in Bibliotheken, Laboren, Werkstätten und im Gebäudemanagement, aber auch in der Pflege an den Universitätskliniken. Vor dem Hintergrund einer Verwaltungsmodernisierung, die neue Steuerungsmodelle im Sinne des ‚New Public Management‘ auch an den Hochschulen implementiert hat (Bogumil, Burgi, Heinze, Gerber, Gräf, Jochheim, Schickentanz, & Wannöffel, 2013), aber auch durch die Studienstrukturreformen des Bologna-Prozesses, hat sich die Arbeit im MTV-Bereich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. So haben sich nicht nur neue Aufgabenfelder herausgebildet, etwa im Zuge der Digitalisierung, sondern das Arbeitsaufkommen ist insgesamt gewachsen und die Arbeit wurde verdichtet (Banscherus, Baumgärtner, Böhm, Golubchikova, Schmitt, & Wolter, 2017). Die Personalaufstockung hat jedoch nicht Schritt gehalten mit den stark gestiegenen Studierendenzahlen. Das gilt insbesondere für die Verwaltungsbereiche – Zentralverwaltung, Sekretariate und Dekanate. Trotz der Tatsache, dass es sich um ein insgesamt frauendominiertes Beschäftigungsfeld handelt, gibt es nur wenige Studien, die das Geschlechterverhältnis thematisieren (Stefaniak, Tondorf, Kühnlein, Webster, & Ranftl, 2002; Westerheide & Kleemann, 2017; Westerheide, 2020a, 2020b).

In seiner heterogenen Zusammensetzung erweist sich der MTV-Bereich als Spiegel vergeschlechtlichter Arbeitsteilung im Dienstleistungsbereich und daran gekoppelter Verdienungleichheiten. Da der allergrößte Teil der Hochschulen dem öffentlichen Dienst zugeordnet ist und im MTV-Bereich vor allem Tarifbeschäftigte arbeiten, sind Verdienunterschiede auch durch das Tarifgeschehen vermittelt. Deshalb wird im Beitrag die Frage nach dem Zusammenspiel von tariflichen Grundlagen und ihrer Auslegung auf Hochschulebene gestellt: Welche Rahmenbedingungen tragen zu geschlechterbezogener Entgeltungleichheit bei? Welche Spielräume lassen sich dabei identifizieren, die zukünftig im Sinne einer diskriminierungsarmen Entgeltgestaltung genutzt werden können?

Im Folgenden werden zunächst theoretische Erklärungsansätze für den Gender Pay Gap umrissen (1.1) und das Forschungsdesign der Untersuchung vorgestellt (1.2). Die Ergebnisse einer quantitativen Sekundäranalyse (2.) und einer qualitativen Studie (3.) bilden das Kernstück des Beitrags und werden abschließend noch einmal mit Blick auf ihre theoretischen sowie tarif- und hochschulpolitischen Implikationen reflektiert (4.).

1.1 Erklärungsansätze für den Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap wird die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern bezeichnet. In empirischen Studien wird in der Regel der durchschnittliche Bruttostundenverdienst abhängig

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