

Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2022

Das Streikjahr 2022 war ein Jahr des Umbruchs im Streikgeschehen.¹ Waren die Streiks der Jahre 2020 und 2021 noch stark von der Covid-19-Pandemie geprägt, ergab sich 2022 ein Wandel: Zwar prägten Streiks in „systemrelevanten“ Branchen, die in der Zeit der Lockdowns und der hohen Krankenzahlen besonders unter Druck waren, darunter der elfwöchige Streik in den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen, auch noch das erste Halbjahr 2022. Aber im zweiten Halbjahr führte die hohe Inflation von rund 7 Prozent zu einer neuen Entwicklung. Es ließen sich vermehrt Auseinandersetzungen mit hohen, teils zweistelligen Lohnforderungen verzeichnen, die mitunter hart ausgefochten wurden. Diese Dynamik war auch schon bei der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie zu verzeichnen, wurde dort eine Lohnerhöhung um acht Prozent gefordert, die jedoch gerade ausreicht, um die Reallohnverluste der Beschäftigten auszugleichen.

Insgesamt war das Jahr 2022 kein streikarmes Jahr: Die Anzahl der Streikteilnehmer*innen (930.000) und der streikbedingten Ausfalltage (674.000) liegt nach Schätzungen des WSI geringfügig über dem Vorjahresniveau und damit im Vergleich zu den vergangenen Jahren im oberen Mittelfeld (Dribbusch et al. 2023). Dies hat auch mit den Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie, den Sozial- und Erziehungsdiensten und der Eisen- und Stahlindustrie zu tun, durch die relativ viele Streiktage entstanden. Allerdings war die Anzahl der Einzelkonflikte, die wir im Streikmonitor gemessen hatten, so hoch wie nie seit Erhebungsbeginn 2016: Es kam zu insgesamt 246 Konflikten, von denen allein 106 von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di organisiert wurden. Unter die Konflikte fielen die heftigen Streiks der Hafentarbeiter mit Forderungen nach 14 % Lohnerhöhung; Arbeitsniederlegungen für einen Manteltarifvertrag von privaten Busbetreibern in Rheinland-Pfalz sowie bundesweite Streiks der Geld- und Wertbranche, die für Geldknappheit im Einzelhandel und an Bankautomaten sorgten. In Sachsen-Anhalt streikte ver.di gemeinsam mit Klimaaktivist*innen von Fridays for Future für eine Lohnerhöhung, gegen die Unterfinanzierung des öffentlichen Nahverkehrs und für eine Verlängerung des 9-Euro-Tickets. Bündnisse von Gewerkschaften und der Klimabewegung haben das Potential in Konflikten künftig gemeinsam Probleme anzusprechen und Veränderungen anzustoßen (vgl. dazu Karg/Laßhof 2021; Lucht/Liebig 2023).

Im Folgenden werden wir die Geschehnisse im Streikjahr 2022 darstellen. Dabei werden wir auch auf die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie eingehen und mit dem Streik bei Teigwaren-Riesa einen besonders hart ausgefochtenen

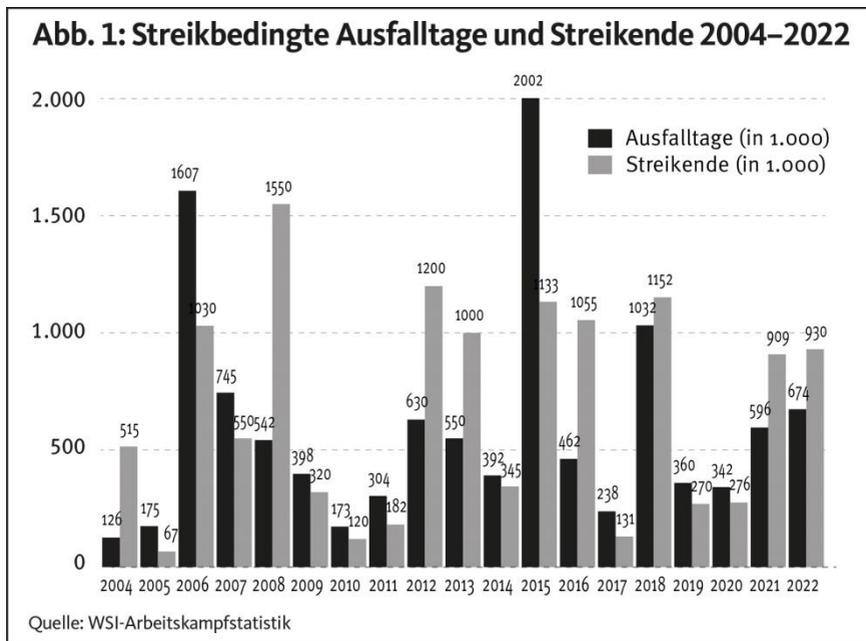
¹ Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz-Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Universität Erfurt) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z; letzter Bericht: Liegl/Kilroy 2022. In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt Streikmonitor. Es besteht zudem ein Datenaustausch mit der Arbeitskampfbilanz des Tarifarchivs des WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

Konflikt darstellen. Wir zeigen, wie die pandemiebedingten Streiks noch zu Beginn des Jahr 2022 eine zentrale Stellung hatten, dann aber das Thema Inflation immer stärker in den Vordergrund rückte. Wir kommen zum Schluss, dass die Inflation zum zentralen Treiber einer neuen Streikdynamik im Jahr 2023 werden könnte, wie bereits an ersten Tarifkonflikten (Öffentlicher Dienst des Bundes und der Kommunen, Deutsche Post AG) zu beobachten ist.

Streiks 2022: Aktives Streikgeschehen mit vielen Einzelkonflikten

Streikzahl, -beteiligte und -dauer

Im Jahr 2022 wurden wieder deutlich mehr Arbeitskämpfe und Streiks durchgeführt (Abb. 1).



Die Daten des WSI zeigen seit dem pandemiebedingten Tief im Jahr 2020 einen Anstieg bei den streikbedingten Ausfalltagen und Streikbeteiligten (Dribbusch et al. 2023): Die Ausfalltage sind mit Blick auf das Vorjahr geringfügig gewachsen (2021: 596.000; 2022: 674.000). Ähnlich ist das auch bei der Anzahl der Streikbeteiligten (2021: 909.000; 2022: 930.000). Das Arbeitskampfgeschehen hat sich also stabilisiert, die Zahlen rangieren im oberen Mittelfeld der Zahlen der letzten Jahre.

Tab. 1: Übersicht der zentralen Streikdaten 2022

Ausfalltage*	674.000
Streikbeteiligte*	930.000
I. Erfasste Streiks/Aktionen insgesamt	853
II. Erfasste Konflikte insgesamt, davon	246
• Flächentarifauseinandersetzungen	31
• Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	215
Konflikte mit:	
• max. zwei Protestaktionen	176
• mehr als zwei Protestaktionen	70
III. Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB	
• ver.di	106
• IG Metall	73
• NGG	32
• Weitere DGB-Gewerkschaften	17
• Konflikte ohne Beteiligung des DGB	18
• Davon Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	11
IV. Themen/Forderungen	
• Tarifvertrag	56
• Anbindung an Flächentarifverträge	28
• Angleichung von Lohn und Arbeitsbedingungen	25
• Entlohnung	163
• Arbeitszeit	26
• Stellenabbau	15
• Verlagerung/Schließung/Auslagerung	10
V. Branchen	
• Dienstleistungsbranche	134
• Verarbeitendes Gewerbe	112
VI. Regionen	
• Alte Bundesländer	148
• Neue Bundesländer	56
• Übergreifend	42

Quelle: Eigene Darstellung. *Die Angaben zu den Ausfalltagen und den Streikbeteiligten sind der WSI-Arbeitskampf Bilanz 2022 entnommen (im Erscheinen); die übrigen Daten stammen aus dem Streikmonitor.

Der Blick auf die einzelnen Arbeitskämpfe (Tab. 1) zeigt eine noch prägnantere Entwicklung: Mit insgesamt 246 Arbeitskonflikten² ist das Streikjahr 2022 das

² Unter Konflikt ist 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, die bereits seit 2013 geführt werden, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt. Die größeren Tarifrunden (etwa in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Metall- und Elektroindustrie) sind als Einzelkonflikte dokumentiert. Die einzelnen Streiks und Aktionen im Rahmen der Tarifrunden in verschiedenen Städten und Bundesländern werden auf Grund des Erhebungsdesigns allerdings nicht im Detail aufgenommen (siehe hierzu auch: Schneidemeser/Kilroy 2016: 154f.).

konfliktreichste Jahr seit Erhebungsbeginn des Streikmonitors.³ Bisher war 2019 mit 231 Konflikten das aktionsreichste Jahr. Insbesondere im Jahr 2020 wurden die Gewerkschaften und Beschäftigten durch die Covid-Pandemie und die Einschränkungen von Versammlungen und Demonstrationen im Streikgeschehen massiv eingeschränkt. In vielen Dienstleistungsbetrieben sind die Beschäftigten auch 2021 noch auf Online-Warnstreiks umgestiegen, um während der Pandemie dennoch auf Missstände aufmerksam zu machen und Forderungen zu stellen. Im ersten Covid-19-Jahr waren die Konfliktzahlen dementsprechend mit 162 Aktionen gering, im Jahr 2021 lagen sie wieder bei 202 Konflikten. Auch die Anzahl der Streiks, also der einzelnen Streikaktionen innerhalb von Konflikten, die über längere Zeit zwischen Kapital und Arbeit anhalten, war hoch: Es wurden im Jahr 2022 853 Streiks gezählt. Die Jahre davor war dieser Wert deutlich geringer. Zur Illustration: Allein bei Amazon konnten wir insgesamt 62 Streikaktionen im letzten Jahr dokumentieren, die an verschiedenen Standorten mit den gleichen Forderungen nach einem Tarifvertrag als ein Konflikt verbucht werden.

Im Jahr 2022 fanden einige große Tarifauseinandersetzungen statt. Insgesamt 31 Konflikte sind den Flächentarifauseinandersetzungen zuzuordnen. Darunter zählen etwa die Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie (dazu später mehr), den öffentlichen und privaten Banken, den Sozial- und Erziehungsdiensten, der Eisen- und Stahlindustrie sowie der Geld- und Wertbranche. Aber auch bei kleineren Flächentarifauseinandersetzungen fanden Streiks statt, wie bei der Schreib- und Zeichengerätindustrie, der Papierindustrie, der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie, um nur einige zu nennen.

Die große Mehrzahl der Konflikte waren Häuserkämpfe (215) in einzelnen Betrieben, die nicht an den Flächentarif gebunden sind. Rund 72 % aller Konflikte zählten nur zwei oder weniger Streik- bzw. Protestaktionen. Bei 70 Konflikten (28 %) wurden wiederum mehr als zwei Aktionen gezählt. Dies ist eine Steigerung gegenüber 21 % aller Konflikte im Vorjahr, was auch als höhere Konfliktbereitschaft der Beschäftigten und Gewerkschaften gedeutet werden kann, die für ihre Forderungen mit vielen Aktionen Druck erzeugen. Ähnlich wie im letzten Jahr wurde bei der Datenerhebung deutlich, dass viele Betriebe erstmalig streikten. Bei MIWE in Meiningen-Dreißigacker wurde zum ersten Mal für eine Tarifbindung gestreikt, wie auch bei Meurer Verpackungssysteme GmbH in Fürstenau und Freren, die für einen Anerkennungstarifvertrag die Arbeit niederlegten. Gründe dafür waren primär Gehälter, die seit Jahren nicht angestiegen sind, da keine Tarifverträge existierten, oder auch Tarifflicht.

Streiks nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen

Die meisten Konflikte fallen in den Organisationsbereich von ver.di. An insgesamt 106 der 246 Konflikte war ver.di beteiligt, das sind 43 %. Im Jahr 2021 war ver.di mit nur 31 % Beteiligung an den Konflikten vergleichsweise schwach

³ Die hohe Konfliktzahl lässt sich allerdings auch auf die Modernisierung der Erhebungsmethode des Streikmonitors zurückführen (siehe dazu Liegl/Kilroy 2022: 71).

und dafür die IG Metall stärker vertreten (2021: 82 Konflikte; 41 %). Im Jahr 2022 war die IG Metall bei 73 Konflikten beteiligt, das macht rund 30 % an der Gesamtzahl der Arbeitskonflikte aus. Es war also vor allem ver.di, die in vielen Betrieben Häuserkonflikten unterstützte, wo die Beschäftigten nach den Auswirkungen der Covid-Pandemie Entlastung und bessere Bedingungen fordern (z.B. in Krankenhäusern). Diese Dynamik wurde im letzten Bericht des Streikmonitors am Beispiel der Krankenhäuser in NRW sowie der Sozial- und Erziehungsdienste dargestellt. Hinzu kommt die hohe Inflation, die besonders einkommensschwache Haushalte und damit die Beschäftigten in verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors besonders betrifft (siehe den Inflationsmonitor von Dullien/Tober 2023 und Fußnote 7 in diesem Beitrag).

Aber auch die Gewerkschaft NGG, die seit einigen Jahren als relativ kleine Gewerkschaft die drittstärkste der DGB-Gewerkschaften ist, ist mit 32 Beteiligungen an Konflikten (Vorjahr: 26) vertreten. Der bekannteste Fall im Jahr 2022 war die Auseinandersetzung der Beschäftigten beim ostdeutschen Unternehmen Teigwaren Riesa, worauf im zweiten Teil des Artikels genauer eingegangen wird. Aber es gab auch andere längere und hart geführte Auseinandersetzungen wie bei Hauser Weinimport in Fischach, wo die Beschäftigten mit mehreren Aktionen wochenlang für einen Tarifvertrag und die Anerkennung des Flächentarifvertrages Erfrischungsgetränke Bayern gestreikt haben. Anfang des vergangenen Jahres streikte die NGG auch bei dem obst- und kartoffelverarbeitenden Unternehmen Brückner-Werke in Nortorf, die seit 15 Jahren keinen Tarifvertrag mehr haben.

Die drei genannten DGB-Gewerkschaften waren an rund 86 % der Arbeitskonflikte 2022 beteiligt. Im letzten Jahr waren es 85 %, hier lässt sich eine kontinuierliche Stärke beobachten. Die anderen DGB-Gewerkschaften (GEW, IG BAU, IG BCE, EVG, GdP) waren an 17 (2021: 25) Konflikten beteiligt. Hier waren federführend die Gewerkschaften IG BCE (7), gefolgt von GEW (4) sowie IG BAU und EVG mit jeweils drei Nennungen vertreten.

Die Arbeitskämpfe von Gewerkschaften, die nicht Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind, belaufen sich auf 18 Nennungen. In den letzten Jahren war diese Zahl niedriger (2021: 10; 2020: 8). Drei Konflikte wurden von der Ärztegewerkschaft Marburger Bund organisiert. In drei Berliner Charité Krankenhäusern wurde unter dem Stichwort Entlastung nach mehr als 15 Jahren für mehr Gehalt und Planungssicherheit bei Bereitschaftsdiensten gestreikt (vgl. kma-online 05.10.2022). Neben einem weiteren bundesweiten Warnstreik des Marburger Bund im Frühjahr, der eine lineare Gehaltserhöhung forderte, fand auch ein Arbeitskampf am Neuruppiner Universitätsklinikum statt. Auch hier war der Anlass die fehlende Wertschätzung der Arbeit der Ärztinnen und Ärzte. Gefordert wurde eine Begrenzung auf durchschnittlich vier Bereitschaftsdienste pro Monat. Der Deutsche Journalistenbund war an verschiedenen Rundfunkkonflikten beteiligt (WDR, SWR, etc.), die immer auch von ver.di und der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernseherschaffenden begleitet wurden. Je nach lokalem Rundfunkarbeitgeber forderte der Deutsche Journalistenbund unterschiedliche Gehaltssteigerungen. Auch 2022 wurde an Flughäfen gestreikt: Die

Vereinigung Cockpit kämpfte mit den Beschäftigten von Lufthansa für eine Gehaltserhöhung und einen automatischen Inflationsausgleich im kommenden Jahr. Bei einem weiteren Flughafenstreik streikte die Vereinigung Cockpit bei Eurowings für Entlastung. Die Gewerkschaft forderte mehr freie Tage im Jahr sowie eine Absenkung der maximalen Wochenarbeitszeit um fünf Stunden. Bei Aerologic streikte Vereinigung Cockpit mit ver.di zusammen für einen erstmaligen Tarifvertrag. Nach über zwei Wochen wurde der unbefristete Streik jedoch ergebnislos beendet (vgl. *airliners* 29.03.2022). Die Gewerkschaft GDL streikte mit den Beschäftigten der Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH für einen einheitlichen Tarifvertrag in Baden-Württemberg.

Darüber hinaus konnten wir elf Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung dokumentieren. Diese sogenannten „wilden“ und „nicht-normierten“ Streiks (zum Konzept Schmalz et al. 2015) führen ohne gewerkschaftliche Vertretung nicht immer zum Erfolg: Nach den wilden Streiks der Gorillas Rider im Jahr 2021 wurden etwa 300 Beschäftigte gekündigt. Dennoch werden solche Arbeitskämpfe immer wieder durchgeführt, oftmals aus der Not heraus. Beschäftigte bei Amazon forderten Lohn, der seit zwei Monaten fehlte; rumänische Bauarbeiter fehlte der Lohn von drei Monaten, diese drohten mit einem Hungerstreik und legten die Arbeit auf dem Dach der Baustelle nieder (vgl. *ddorf* 27.07.2022). Auch die Küchenmitarbeiter*innen des Fußballclubs FC Bayern München von der Firma Schuhbeck & Friends GmbH legten ihre Arbeit ohne Gewerkschaft nieder, da die Lohnzahlungen ausblieben. Wegen dem „geschassten“ Heimleiter streikten die Mitarbeiter*innen eines Seniorenheims, außerdem wurden Mängel und Überbelastung kritisiert (*mainpost* 16.09.2022).

Streiks nach Regionen und Branchen

Von den insgesamt 246 Konflikten fanden 42 länderübergreifend und somit in mehreren Bundesländern statt. Das macht ungefähr 17 % der gesamten Arbeitskonflikte in Deutschland aus, letztes Jahr zählten wir 28 Konflikte (14 %). Dabei handelt es sich meist um Flächentarifauseinandersetzungen. Aber auch Streiks an Flughäfen, Seehäfen, der Telekom oder Amazon werden oftmals gleichzeitig an vielen unterschiedlichen Standorten durchgeführt. Ähnlich wie im Vorjahr (64 %) fanden circa 60 % (148) aller Konflikte in den alten Bundesländern statt. In den neuen Bundesländern fanden hingegen 56 Konflikte (23 % aller Konflikte) statt (2021: 22 %). Die ostdeutsche Streikaktivität in „Häuserkämpfen“ ist nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Als ein Grund dafür können die niedrige Tarifbindung und die Gehaltsunterschiede gesehen werden, die nach 30 Jahren Wiedervereinigung fortbestehen (vgl. *lohnspiegel* 29.09.2022).

Die Verteilung der Konflikte auf Länderebene sieht im Jahr 2022 folgendermaßen aus: Nordrhein-Westfalen verzeichnet mit 25 Nennungen die meisten Konflikte, dicht gefolgt von Niedersachsen mit 24 Arbeitskämpfen. Jeweils 19 Konflikte fanden in den Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern statt. Auch in der Hauptstadt wurde viel gestreikt: Insgesamt 14 Konflikte konnten wir feststellen. Hier streikten bspw. die Mitarbeiter*innen der Yorck-Kinos für eine Lohnerhö-

hung. Auch bei den Plattformunternehmen Lieferando und Gorillas wurde im ersten Halbjahr die Arbeit niedergelegt, die Lehrer*innen der Berliner Schulen haben insgesamt sieben Mal die Arbeit niedergelegt. Die Forderungen bezogen sich auf die hohe Belastung des Lehrpersonals, welches durch kleinere Klassen vermindert werden soll, um einen Gesundheitsschutz für die Lehrkräfte zu ermöglichen. Im Jahr 2021 waren in Baden-Württemberg (24) noch die meisten Konflikte zu verorten. Bayern (24), Nordrhein-Westfalen (21) und Niedersachsen (21) waren 2021 bereits stark vertreten. Bei den ostdeutschen Bundesländern waren alle Bundesländer ähnlich stark vertreten: Sachsen und Thüringen mit jeweils 13 Konflikten, Brandenburg mit 12, Sachsen-Anhalt mit zehn und Mecklenburg-Vorpommern mit acht Nennungen. Dies war auch im Vorjahr vergleichbar, bis auf den Fall Mecklenburg-Vorpommern, wo 2021 kein einziger Konflikt verzeichnet wurde.

Der Dienstleistungssektor dominierte mit 134 Konflikten (54 %) im Jahr 2022 das Streikgeschehen. Damit löst er das verarbeitende Gewerbe wieder ab, das 2020 und 2021 führend war, zuvor wies der Dienstleistungssektor immer die meisten Nennungen auf. Wie bereits im letzten Jahr war die stärkste Branche mit 43 Nennungen Verkehr, Lagerei und Logistik. Rund 17 % aller Konflikte fanden hier statt. Im Dienstleistungssektor wies auch noch die Branche Gesundheitswesen mit 35 Konflikte (14 %) viele Konflikte auf.

Die Arbeitskämpfe im verarbeitenden Sektor machten mit 112 Konflikten 46 % der Gesamtdynamik aus. Die Branche Maschinen- und Fahrzeugbau erreichte hier mit 39 die meisten Nennungen (16 %). Aufgrund vieler kleiner Häuserkämpfe der NGG steht auf Platz zwei die Lebensmittel- und Getränkeproduktion mit 31 Konflikten (13 %), danach kommt erst die Metallherzeugung und -bearbeitung mit 27 Arbeitskonflikten. Die hier genannten fünf Branchen machen ca. 70 % des gesamten Streikgeschehens in der Bundesrepublik im Jahr 2022 aus. Erneut waren Verkehr, Lagerei und Logistik, Maschinen- und Fahrzeugbau und das Gesundheitswesen die drei führenden Branchen.

Konfliktthemen

Die meisten Arbeitskämpfe zielen auf den Abschluss eines Tarifvertrags (erstmalig oder nach längerer Unterbrechung). Bei 56 Konflikten (23 %) war dies ein Thema. Insgesamt in 28 Fällen bestand die Forderung der Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften in der Anbindung an einen Flächentarifvertrag, wenn beispielsweise bereits ein Haustarifvertrag besteht, die Entgelte aber nicht tabellenwirksam mit dem Branchentarifvertrag steigen. Bei 25 Konflikten wurden die Angleichung an einen anderen Tarifvertrag gefordert, etwa wenn Beschäftigte eines Unternehmens nicht gleich bezahlt werden oder an verschiedenen Standorten verschiedene Löhne bezahlt werden. Die Forderung nach einer Steigerung der Entlohnung stand folglich bei rund zwei Drittel aller Konflikte im Mittelpunkt.

Nur bei vier Konflikten wurde ein Sozialtarifvertrag gefordert (2021 noch 12). Die Insolvenzwelle während der Corona-Pandemie scheint sich im Jahr 2022 beruhigt zu haben, während die Energiekrise bisher erstaunlicherweise zu wenig Betriebsschließungen mit defensiven Streiks geführt hat. Auch die Anzahl der

Konflikte mit dem Thema Stellenabbau sowie Verlagerung, Schließung oder Auslagerung (15 und 10 Nennungen) ist im Vergleich zum letzten Jahr deutlich gesunken (34 und 32 Nennungen), was mit der gesunkenen Anzahl an Sozialtarifverträgen korrespondiert.

Das Thema der Arbeitszeitverkürzung bzw. die Möglichkeit Arbeitsstunden gegen freie Tage einzutauschen, war bei 26 Arbeitskämpfen von Bedeutung. Solche Forderungen kamen vom Krankenhauspersonal, den Pilot*innen, die eine Beschränkung von Bereitschafts- und Wochenenddiensten forderten, oder auch beim Stahlwerk Thüringen, das für die Übernahme der neuen Regelungen in der ostdeutschen Stahlindustrie und damit eine Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 35 Stunden gestreikt hatte. Insgesamt gibt es eine Tendenz, dass das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder stärker in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Kämpfe rückt: Bereits in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2018 wurde mit dem „tariflichen Zusatzgeld“ (T-ZUG) eine Option der verkürzen Vollzeit erkämpft, die Forderung der IG Metall nach einer Vier Tage Woche mit 32 Arbeitsstunden in der Tarifrunde der Eisen- und Stahlindustrie geht in eine ähnliche Richtung. „Arbeitszeitsouveränität“, also die Flexibilisierung von und die eigene Bestimmung über Arbeitszeit, wird immer mehr zum „Gewerkschaftsthema Nummer Eins“ (Schildmann 2017).

Ein gewerkschaftlicher Lernprozess: Inflation als Treiber von Arbeitskämpfen

Die Streiks im ersten Halbjahr hatten weiterhin einen klaren Bezug zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie; in „systemrelevanten“ Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen war die Forderung der Entlastung in Krankenhäusern und Kindertagesstätten nach der Pandemie äußerst präsent. Mit dem zweiten Halbjahr 2022 durchmischt sich diese Gemengelage mit einem neuen Faktor: Die immensen Preissteigerungen im Energiesektor und die damit einhergehende Inflation werden branchenübergreifend zu einer Last für die Beschäftigten. Die Forderung nach inflationsbedingten Zahlungen, Energiegeldern und Lohnerhöhungen deutete sich im ersten Halbjahr bereits an, nahm aber in der zweiten Jahreshälfte ein anderes Ausmaß an. Hiermit war ein gewerkschaftlicher Lernprozess verbunden: Wurden in einigen Arbeitskonflikten wie den virtuellen Streiks beim Softwareentwickler operational services GmbH (3 % Lohnerhöhung) oder der bayrischen Druckindustrie (5 %) noch vergleichsweise moderate Forderungen gestellt, kam es nun zu höheren Tarifforderungen, um die Preisexplosion zu kompensieren. Umgekehrt bot die Arbeitgeberseite in vielen Fällen nur Einmalzahlungen an und setzte auf lange Laufzeiten der Tarifverträge. Die Inflation eröffnet somit neues Konfliktpotential.

Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2022

Der allgemeine Trend zu inflationsgetriebenen Arbeitskämpfen wird bereits in der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2022 deutlich. Sie fand im Herbst 2022 statt, das Thema Inflation war damit schon präsent. Im Frühjahr

2022 ergab eine Befragung von 200.000 Beschäftigten in den Betrieben, dass höhere Monatsentgelte für die Beschäftigten das wichtigste Thema für die kommende Tarifauseinandersetzung war (vgl. IG Metall 27.09.2022).

Die Inflationsrate lag im Sommer 2022 im Vorjahresvergleich bei etwa acht Prozent⁴, die Forderung der IG Metall für die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie bezog sich mit einer Lohnforderung um acht Prozent also auf einen Inflationsausgleich. Diese Forderung wurde vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation in vielen Betrieben gestellt: Zwar hatte die Metall- und Elektroindustrie die Preissteigerungen de facto an Kunden weitergegeben – die Erzeugerpreise waren seit Januar 2021 um 13,7 % gestiegen (vgl. ebd.). Aber gleichzeitig litt ein signifikanter Teil der Betriebe unter Problemen bei den Lieferketten und dem hohen Preisdruck, sodass die Kapitalseite umgekehrt nur eine Einmalzahlung von 3.000 Euro bei einer Laufzeit des Tarifvertrags von 30 Monaten anbot. Die acht Prozent Lohnsteigerung war hingegen eine tabellenwirksame Forderung, zusätzlich forderte die IG Metall eine zusätzliche Einmalzahlung von 3.000 Euro, um die Beschäftigten schnellstmöglich zu entlasten. Die Laufzeit des Tarifvertrags sollte auf 12 Monate begrenzt bleiben, da nicht abzusehen war, wie sich die wirtschaftliche Lage im Jahr 2023 entwickeln würde.

Am 12. September begannen die Tarifverhandlungen, ohne Erfolg. Am 28. Oktober endete die Friedenspflicht. Auch in der dritten Verhandlungsrunde wurde keine Einigung erzielt, sodass es am Folgetag zu ersten Warnstreiks kam. Die Mobilisierung hierfür war erfolgreich: Laut IG Metall beteiligten sich rund 900.000 Beschäftigte an den Warnstreiks. Die IG-Metall kündigte die Streikform des 24-Stunden Streiks zwar an, aber nutzte diese letztlich nicht. Wie auch in den letzten Tarifbewegungen in der Metall- und Elektrobranche ließ sich zudem beobachten, dass sich Beschäftigte aus Betrieben ohne Flächentarifbindung synchron zur Tarifrunde mit Aktionen beteiligten, um einen Haustarifvertrag oder die Anbindung an die Fläche zu erreichen.

Nach fünf Verhandlungsrunden stand im Bezirk Baden-Württemberg das Ergebnis schließlich am 18. November fest: 8,5 % Lohnerhöhung und zwei steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämien⁵ für die ca. 3,9 Millionen Beschäftigten in der Branche, bei einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Steigerungen erfolgen in Stufen: Im ersten Schritt erhalten die Beschäftigten bis Februar 2023 eine Inflationsprämie von 1.500 Euro. Im Juni 2023 folgt dann die erste dau-

⁴ Laut dem Statistischen Bundesamt lag die durchschnittliche Inflationsrate, die Jahresteuernquote, bei 7,9 %. Im Jahr 2021 lag diese noch bei 3,1 % im Vergleich zum vorherigen Jahr. Die Preise für Energie und Nahrungsmittel sind seit dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine deutlich gestiegen (vgl. destatis 10.03.2023).

⁵ Die Inflationsausgleichsprämie kam durch das im Herbst 2022 beschlossene 3. Entlastungspaket der Bundesregierung zustande. Die Arbeitgeber profitieren von der Inflationsprämie, da sie keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Reinhard Bispinck zeigt in einer Modellrechnung, dass in Zeiten hoher Inflation eine Einmalzahlung vor allem für Arbeiter*innen mit niedrigem und mittlerem Verdienst natürlich sehr zu begrüßen ist, aber auf Dauer eine Tarifierhöhung die bessere Wahl ist (vgl. Bispinck 2023).

erhafte Lohnerhöhung von 5,2 %. Im nächsten Jahr soll bis Februar 2024 die zweite Hälfte der Inflationsprämie ausgezahlt werden und im Mai 2024 kommen die restlichen 3,3 % Lohnerhöhung dazu. Der Pilotabschluss aus Baden-Württemberg wurde nach und nach von den übrigen IG-Metall Bezirken übernommen.

Wie ist das Ergebnis der Tarifrunde einzuschätzen? Aus Sicht der Gewerkschaften kann gesagt werden, dass die Ergebnisse durchwachsen, aber vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation vertretbar sind. Es handelt sich um einen schmerzhaften Kompromiss: Eine Lohnsteigerung über insgesamt 8,5 bei einer Laufzeit des Tarifvertrags über 24 Monate. Es ist deshalb davon auszugehen, dass vor dem Hintergrund der prognostizierten Inflationsrate für 2023 von 6,2 % (ifo 15.03.2023) mittelfristig mit Reallohnverlusten zu rechnen ist, die nur kurzfristig durch die Inflationsausgleichprämien über insgesamt 3.000 Euro abgefедert werden. Folglich dürften mit Ende der Laufzeit des Tarifvertrags ab Oktober 2024 harte Auseinandersetzungen zu erwarten sein.

Mehr als nur Inflationsausgleich

Die Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie kann als Beginn eines neuen gewerkschaftlichen Lernprozesses begriffen werden, beim dem aufgrund der hohen Inflation vermehrt nominal hohe Lohnforderungen gestellt werden und perspektivisch härtere Auseinandersetzungen geführt werden müssen. In verschiedenen Arbeitskonflikten in diesem Jahr fielen die Lohnforderungen deshalb auch auffällig hoch aus. Geringe Lohnerhöhungen waren keine Option, da diese zu deutlichen Reallohnverlusten geführt hätten. Wir konnten in den Streikmonitor-Daten einige Konflikte dokumentieren, die immens hohen Forderungen aufweisen.⁶ Bei Medrepair im Bremerhaven, haben etwa Containerreparateure gestreikt mit der Forderung nach 8 Euro mehr die Stunde, was umgerechnet eine Lohnsteigerung um die Hälfte bedeutete (rf-news 08.11.2022). Bei der Suhler Tiefkühlkost wurde nach einem Warnstreik eine Lohnerhöhung von 15 bis 30 % je nach Lohngruppe erzielt (ngg 13.05.2022). Die Klinikbeschäftigten der Service-Tochter UMG-Klinikservice GmbH im Universitätsklinikum Göttingen streikten unter anderem für eine Lohnerhöhung von 20 % (vgl. hna 25.11.2022). Bei dem Logistik-Unternehmen MOSOLF in Leipzig im Porsche-Werk kämpften die Beschäftigten im November 2022 für die Dursetzung einer Lohnerhöhung um 17 % in zwei Stufen. Wenige Stunden vor der Erklärungsfrist widerriefen die Arbeitgeber die Vereinbarungen. Die Ablehnung evozierte einen Warnstreik, wo-

⁶ Im europäischen Vergleich, hier sei auf die Arbeitskämpfe in Frankreich und England verwiesen, sind die Forderungen von deutschen Gewerkschaften dennoch eher gemäßigt, obwohl eine Tendenz zur Intensivierung des Streikgeschehens zu beobachten ist. Kurz vor Fertigstellung des Artikels sind in England Assistenzärzte in einen viertägigen Streik getreten, bei der eine Lohnerhöhung von 35 % gefordert wird, da seit Jahren der Reallohn sinkt. Nur zum Vergleich: Während des elfwöchigen Streiks der Krankenhausbewegung 2022 in NRW wurden ca. 10.000 Operationen verschoben. In vier Tagen sollen in England 350.000 Termine und Operationen verschoben werden (vgl. tagesschau 11.04.2023).

rauf die Geschäftsführung die 17 % Lohnerhöhung akzeptierte (ig metall 09.12.2022). Beim Klinikkonzern Helios streikte ver.di Niedersachsen an sieben verschiedenen Standorten für eine Lohnerhöhung über 15 %. Insgesamt 22 Streikaktionen konnten wir im Rahmen dieses Konflikts dokumentieren. Am Flughafen München verlangte das Bodenpersonal des Verkehrsdienstleisters Swissport Losch mehr als 10 % Lohn; bei den Busstreiks in Bremerhaven betrug die Forderung 13 %, das Uniklinikum in Heidelberg wurde mit einer Forderung von 10,5 % bestreikt. Auch die Feuerwehrleute der AirBasis in Rammstein, also Stationierungsstreikkräfte, haben von der Arbeitgeberseite (die aus britischen, amerikanischen und französischen Streitkräften, sowie der NATO besteht), eine Lohnerhöhung von 9,5 % gefordert (vgl. nachrichten-kl 14.12.2022). Die dargestellten Konflikte sind Einzelfälle und bilden bei weitem nicht die gesamten Arbeitskonflikte in Deutschland ab. Die große Mehrzahl der Konflikte drehte sich 2022 noch um Lohnforderungen im Bereich der oder unter der aktuellen Inflationsrate. Allerdings deutet die ungewöhnliche Häufung von höheren Lohnforderungen auf eine mögliche Tendenz hin, die 2023 weiter beobachtet werden sollte.

Teigwaren Riesa: Tariffbewegung im Osten

In den neuen Zyklus inflationsgetriebener Kämpfe fiel auch die Auseinandersetzung bei Teigwaren Riesa. Bereits 2021 wurde über einen längeren Zeitraum bei Riesa gestreikt. Zuvor war ein Betriebsrat gegründet worden. Auf gemeinsamen Betriebsfeiern mit den Kolleg*innen aus dem „Westen“ war deutlich geworden, dass eine immense Lohnlücke besteht und Zuschüsse im „Osten“ deutlich niedriger ausfallen. (vgl. nd-aktuell 17.02.2022) In wenigen Monaten wuchs die Organisation von wenigen Beschäftigten auf einen Organisationsgrad von 85 %. Nach über drei Wochen Streik konnte ein Tarifvertrag erkämpft werden, der einen Euro mehr die Stunde beinhaltete und nur knapp über dem derzeitigen Mindestlohn lag. Dieser Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis zum 31.08.2022. Die NGG forderte 2022 in den Tarifverhandlungen eine zweistufige Lohnerhöhung: Eine sofortige Erhöhung des Stundenlohnes um 1 Euro und eine Steigerung des Lohnes im Jahr 2023 um einen weiteren Euro. Die immer noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen ostdeutschen und westdeutschen Nudelproduzenten und die derzeitige Inflation waren Ausgangspunkte für die Forderungen. Das Ziel war „Weg vom Mindestlohn“, der im Oktober 2022 auf 12 Euro die Stunde gestiegen ist. Etwa 40 % der Beschäftigten bei Teigwaren Riesa verdienen nur wenige Cent mehr, insgesamt 12,51 Euro. Durch eine Lohnerhöhung versprechen sich die Beschäftigten auch, eine armutssichere Rente aufzubauen, die mit dem bisherigen Lohn nicht zu erreichen war.⁷

7

In der kürzlich veröffentlichten Stellungnahme der Mindestlohnkommission wird aufgezeigt, dass trotz des Anstiegs des Mindestlohns im Oktober auf 12 Euro die Stunde, die in den EU-Richtlinien genannten Referenzwerte (50 % des durchschnittlichen oder 60 % des Medianlohns) noch nicht erreicht sind. Unter Berücksichtigung der Referenzwerte läge der Mindestlohn „aktuell [bei] 13,16 Euro beziehungsweise 13,53 Euro“ (vgl. boeckler 29.03.2023). Auch in Bezug auf die Altersarmut, die auch von den Teigwaren Riesa Beschäftigten angesprochen wurde, wäre eine Erhöhung des Mindestlohns sehr von Nutzen, denn: „Derzeit wären beispielsweise 13,37 Euro

Am 04.10.2022 traten die Beschäftigten bei Teigwaren Riesa nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden in einen 24-Stunden Warnstreik (l-iz 04.10.2022). Nur eine Woche später folgte der zweite 24-Stunden Streik, da die Arbeitgeber in der vierten Verhandlungsrunde ihre Position nicht änderten. Am 17.10.2022 begann ein mehrwöchiger Streik, bei dem die Beschäftigten mit verschiedenen Aktionen auf sich aufmerksam machten. Am 20.10.2022 protestierten die Beschäftigten in Baden-Württemberg am Stammsitz des Nudelproduzenten Alb-Gold in Trochtelfingen (saechsische 20.10.2022). Am 9. November reisten die Beschäftigten nach Berlin, um ihre Forderungen vor dem Brandenburger Tor zu verdeutlichen. Die „Niedrig-Lohnmauer“ sollte endlich eingerissen werden (Ost NGG 09.11.2022); das wurde am Tag des Mauerfalls symbolisch deutlich gemacht. Unterstützt wurde der Protest von Beschäftigten des Sana-Klinikums, die sich ebenfalls im Tarifkonflikt befanden. Verschiedene Gewerkschaftssekretäre der IG Metall und der IG BAU und Politiker*innen der SPD und der LINKEN solidarisierten sich mit den Protestierenden (vgl. Schwerdtner 2022).

Nach rund sieben Streikwochen kam es schließlich zur Einigung. Durch einen Solidaritätsfond und das Streikgeld der NGG waren die Arbeitsniederlegungen finanziert und aufrecht gehalten worden. Die von der Arbeitgeberseite als „unrealistisch“ bezeichneten Forderungen wurden mit wenigen Abstrichen durchgesetzt: Der Stundenlohn stieg am 1. Dezember um einen Euro, im Jahr 2023 kommen am 1. Juli und am 1. Dezember jeweils weitere 50 Cent pro Stunde dazu. Auch eine monatliche Corona-Prämie über 50 Euro netto (850 Euro insgesamt) soll bis zum Auslaufen des Tarifvertrags am Ende Mai 2024 gezahlt werden (OST NGG 23.11.2022). Der Arbeitskampf der Teigwaren Riesa-Mitarbeiter*innen kann als lehrreiches Beispiel dienen, wie in Sachsen-Anhalt eine stark zusammenhaltende Belegschaft entstehen konnte, die ihren Teil zum Einsturz der „Niedrig-Lohnmauer“ zwischen Ost und West beigetragen hat. Teigwaren Riesa war ebenfalls ein positiver Fall für Reallohnsteigerungen trotz hoher Inflation und zeigt damit die Mobilisierungskraft einer ostdeutschen Belegschaft unter widrigen Bedingungen.

Aussicht: Streikjahr 2023?

Arbeitskonflikte, die noch in Zusammenhang mit den Belastungen der Covid-19-Pandemie standen (Überlastung in Gesundheitssektor- und bei Sozial- und Erziehungsdiensten), prägten gerade im ersten Halbjahr 2022 das Streikgeschehen. Allerdings passten die Gewerkschaften in den letzten Quartalen des Jahres die Lohnforderungen stärker an die Inflationsraten an. Aus dieser Dynamik resultiert ein höheres Konfliktpotenzial. Denn die Logik plötzlicher hoher Inflation trägt dazu bei, dass Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe intensiver geführt werden. Die Tarifparteien liegen in Angeboten und Forderungen mitunter weit auseinander und es herrscht große Unsicherheit über Mobilisierungsfähigkeit, Kostenverteilung und finanzielle Spielräume. Hieraus ergibt sich ein ge-

nötig, damit eine Person, die 40 Jahre 38,5 Stunden in der Woche zum Mindestlohn arbeitet, einen Rentenanspruch oberhalb der Grundsicherung erwirbt.“ (Ebd.)

werkschaftlicher Lernprozess für die kommenden Jahre. Tarifkonflikte müssen härter geführt werden, wenn Reallohnverluste verhindert werden sollen.

Allgemein war bereits 2022 das Streikgeschehen recht aktiv, nicht nur in Deutschland. Die Streikwelle in Großbritannien seit Sommer 2022, bei denen verschiedene Berufsgruppen wie die Mitarbeiter*innen von Bahnunternehmen, die Beschäftigten der Royal Mail sowie Angestellte im Gesundheitswesen und der Universitäten die Arbeit niederlegten, drehte sich um die hohe Inflation und prägte auch das Folgejahr. In Deutschland nahm diese Entwicklung erst 2023 an Fahrt auf. Zum Redaktionsschluss des Artikels waren bereits intensive Warnstreiks in verschiedenen Tarifrunden geführt worden, darunter beim Öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen und der Deutschen Post AG. Es ist also „gut möglich, dass der Frühling 2023 heißer wird als es der Herbst 2022 gewesen ist“ (Krämer 2023: 12) und dass das Jahr 2023 so zu einem streikintensiven Jahr wird. Eine solche Dynamik ist nicht nur in Deutschland, sondern auch anderen G7-Ländern wie Großbritannien, Frankreich oder Kanada zu beobachten.

Literatur⁸

- airliners (29.03.2022): Piloten der Vereinigung Cockpit geben Dauerstreik bei Aerologic auf. Online: <https://www.airliners.de/piloten-vereinigung-cockpit-dauerstreik-aerologic/64284>.
- Bispinck, Reinhard (2023): Inflationsausgleichsprämie oder Tarifierhöhung, Analysen zur Tarifpolitik 94, Düsseldorf, März 2023. Online: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008551/p_ta_analysen_tarifpolitik_94_2023.pdf.
- Boeckler (29.03.2023): Mindestlohn Entwicklung: deutliche Fortschritte, aber kein Grund, sich zurückzulehnen. Online: <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-mindestlohnentwicklung-deutliche-fortschritte-48120.htm>.
- ddorf (27.07.2022): Düsseldorf Düsseldorf: Streik der Beschäftigten auf der Cocoon-Baustelle. Online: <https://www.ddorf-aktuell.de/2022/07/27/duesseldorf-duesseltal-streik-der-beschaeftigten-auf-der-cocoon-baustelle/>.
- Destatis (10.03.2023): Inflationsrate im Jahr 2022 bei +7,9 %. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_022_611.html#:~:text=022%20vom%2017.,Januar%202023&text=WIESBADEN%20E2%80%93%20Die%20Verbraucherpreise%20in%20Deutschland,als%20in%20den%20vorangegangenen%20Jahren.
- Dribbusch, Heiner/ Luth, Marlena Sophie/ Schulten, Thorsten (2023): WSI-Arbeitskampfbilanz 2022, WSI Report, Nr. 83, April 2023.
- Dullien, Sebastian/ Tober, Silke (2023): IMK Inflationsmonitor IMK Policy Brief, Düsseldorf, Nr. 144
- ifo (15.03.2023): ifo Konjunkturprognose Frühjahr 2023: Deutsche Wirtschaft stagniert. Online: <https://www.ifo.de/fakten/2023-03-15/ifo-konjunkturprognose-fruehjahr-2023-deutsche-wirtschaft-stagniert#:~:text=%E2%80%9EDer%20Gipfel%20der%20Inflation%20ist,Inflation%202%2C2%25%20erreichen>.

⁸ Letzter Zugriff bei allen Online-Quellen: 21.04.2023.

- hna (25.11.2022): 300 Beschäftigte von Uni-Klinik in Göttingen im Streik. Online: <https://www.hna.de/lokales/goettingen/goettingen-ort28741/300-beschaeftigte-von-uni-klinik-in-goettingen-im-streik-91937865.html>.
- IG Metall (27.09.2022): Warum wir 8 Prozent mehr Geld fordern. Online: <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/forderung-tarifrunde-metall-elektro-2022>.
- IG Metall (09.12.2022): Warnstreik bei MOSOLF auf dem Porsche Gelände. Online: <https://www.igmetall-leipzig.de/branchen/meldung/warnstreik-bei-mosolf-auf-dem-porsche-gelaende>.
- Karg, Luca/Laßhof, Maurice (2021). Die Jugend kriegt die Krise (n): Wahrnehmungen von Fridays-for-Future-Aktiven und Auto-Azubis im Vergleich. VSA.
- kma-online (05.10.2022): Charité-Ärzte streiken für mehr Lohn und weniger Belastung. Online: <https://www.kma-online.de/aktuelles/klinik-news/detail/charite-aerzte-streiken-fuer-mehr-lohn-und-weniger-belastung-48574#:~:text=C3%84rzte%20streiks%20an%20der%20Charit%C3%A9%20gab,seit%2015%20Jahren%20nicht%20mehr.&text=Kundgebung%20statt%20Krankenhaus%3A%20C3%84rztinnen%20und,auf%20ihre%20Arbeitsbedingungen%20aufmerksam%20machen>.
- Krämer, Ralf (2023): Inflation und Tarifpolitik in Zeiten des Krieges. In: Zeitschrift für marxistische Erneuerung, Nr. 133, S. 8-12
- Liegl, Sebastian/Kilroy, Juri (2022): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2022. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 132, Dezember 2022, S. 70-82
- l-iz (04.10.2022): 24h-Streik bei Riesa Nudeln für höhere Löhne. Online: <https://www.l-iz.de/melder/wortmelder/2022/10/24h-streik-bei-riesa-nudeln-fuer-hoehere-loehne-475518>.
- lohnspiegel (29.09.2022): Beschäftigte im Osten verdienen bei gleicher Qualifikation 14 Prozent weniger als im Westen. Online: <https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-im-osten-bei-gleicher-qualifikation-14-prozent-weniger-als-im-westen-43847.htm>.
- Lucht, Kim/ Liebig, Steffen (2023). Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte? Die Kampagne von ver. di und Fridays for Future im ÖPNV. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 53 (210), 15-33.
- mainpost (16.09.2022): St. Elisabeth in Schweinfurt: Zu wenig Personal für voll belegtes Heim. Online: <https://www.mainpost.de/regional/schweinfurt/st-elisabeth-in-schweinfurt-zu-wenig-personal-fuer-voll-belegtes-heim-art-10913235>.
- rf-news (08.11.2022): Hafenarbeiter für 50 Prozent Lohnerhöhung. Online: <https://www.rf-news.de/2022/kw45/hafenarbeiter-fuer-50-prozent-lohnerhoehung>.
- Saechsische (20.10.2022): Riesaer Teigwaren-Streik bleibt festgefahren. Online: <https://www.saechsische.de/riesaer/wirtschaft/riesaer-teigwaren-streik-bleibt-festgefahren-5772123-plus.html>.
- Schildmann, Christina (2017): Arbeitszeiten sind das Gewerkschaftsthema Nummer Eins. Online: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-arbeitszeiten-sind-das-gewerkschaftsthema-nummer-eins-5888.htm>.
- Schmalz, Stefan/Liebig, Steffen/Thiel, Marcel (2015): Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8(2), S. 49-66

- Schneidmesser, Lea/ Kilroy, Juri (2016): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 108 (Dezember 2016), S. 145–158.
- Schwerdtner, Ines (2022): Die Beschäftigten von Teigwaren Riesa sagen »Genug ist Genug«. Online: <https://jacobin.de/artikel/beschaeftigten-von-teigaren-riesa-sagen-genug-ist-genug-streik-niedriglohnsektor-lohnangleichung-ines-schwerdtner/>.
- tagesschau (11.04.2023): Assistenzärzte treten in viertägigen Streik. Online: <https://www.tagesschau.de/ausland/aerzte-england-streik-101.html>.
- nachrichten-kl (14.12.2022): Ramstein – Stationierungsstreitkräfte: Flugplatzfeuerwehr in Ramstein im Warnstreik. Online: <https://www.nachrichten-kl.de/2022/12/14/ramstein-stationierungsstreitkraefte-flugplatzfeuerwehr-in-ramstein-im-warnstreik/>.
- nd-aktuell (17.02.2022): Mutschöpfen in der »Nudelbude«. Online: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1161456.arbeitskampf-mutschoepfen-in-der-nudelbude.html>.
- ngg (13.05.2022): Warnstreik bei Suhler Tiefkühlkost. 15 - 30% mehr Geld! Online: <https://www.ngg.net/ur/alle-meldungen/meldungen-2022/15-30-mehr-geld/>.
- Ost NGG (09.11.2022): Niedrig-Lohnmauer einreißen! Online: <https://ost.ngg.net/artikel/2022/niedrig-lohnmauer-einreissen/>
- Ost NGG (23.11.2022): Tariferfolg für Beschäftigte von Teigwaren Riesa. Online: <https://ost.ngg.net/artikel/2022/tariferfolg-fuer-beschaeftigte-von-teigwaren-riesa/>.