

Hellmich, Paula; Lesch, Hagen

Research Report

Tarifpolitischer Bericht - 1. Halbjahr 2018: Arbeitszeit zurück auf der Agenda

IW-Report, No. 30/2018

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hellmich, Paula; Lesch, Hagen (2018) : Tarifpolitischer Bericht - 1. Halbjahr 2018: Arbeitszeit zurück auf der Agenda, IW-Report, No. 30/2018, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181038>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



IW-Report 30/18

Tarifpolitischer Bericht

1. Halbjahr 2018

Arbeitszeit zurück auf der Agenda
Paula Hellmich, Hagen Lesch

Köln, 25.07.2018

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1 Einleitung	3
2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2018	3
3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick	9
4 Konfliktbarometer im 1. Halbjahr 2018	13
Tabellenverzeichnis	17
Literaturverzeichnis	18

JEL-Klassifikation:

J50, J52

Zusammenfassung

Der vorliegende Report berichtet über die Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2018. Neben dem Entgelt stand in einigen Verhandlungen auch das Thema Arbeitszeit auf der Agenda. In der Metall- und Elektro-Industrie setzte die IG Metall eine „kurze Vollzeit“ durch, die Arbeitnehmern in Vollzeit das Recht einräumt, die Wochenarbeitszeit vorübergehend für maximal zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Dieser Anspruch ist mit dem Recht verbunden, wieder zur Vollzeit zurückzukehren. Im Gegenzug erhalten die Unternehmen der Branche mehr Möglichkeiten, mit Mitarbeitern, die dies wollen, längere Wochenarbeitszeiten als die tariflich geregelten 35 Stunden zu vereinbaren. Bei der Deutschen Post wurde ein Wahlmodell eingeführt: Die Beschäftigten entscheiden selbst, ob sie lieber Lohnerhöhungen oder mehr Freiheit haben möchten. Obwohl die Gewerkschaften zumeist 6 Prozent mehr Geld für zwölf Monate forderten, fielen die Abschlüsse sehr differenziert aus. Auf den ersten Blick erzielte die IG Bauen-Agrar-Umwelt mit einem Lohnzuwachs für 2018 von 5,7 Prozent im Westen und 6,6 Prozent im Osten einen Rekordabschluss. Dieser relativiert sich aber, wenn die lange Laufzeit mitberücksichtigt wird. Insgesamt hat die Tariflohndynamik in den ersten Monaten dieses Jahres gegenüber dem Vorjahr spürbar zugenommen. Im März und April stiegen die Tarifverdienste um 2,8 Prozent, im Mai sogar um 4,0 Prozent. 2017 lag der Zuwachs noch bei durchschnittlich 2,1 Prozent. Die neue Dynamik wird sich wohl auch im 2. Halbjahr 2018 fortsetzen.

Im Vergleich zum Vorjahr verliefen die Tarifverhandlungen weniger kooperativ. Besonders konfliktreich ging es in der Metall- und Elektro-Industrie zu. Hier verursachten die verschiedenen Konfliktthemen wie Streikdrohungen, Warnstreiks oder juristische Klagen insgesamt 35 Konfliktpunkte. Das ist der höchste Wert seit 2003, dem Jahr des gescheiterten Arbeitskampfes zur Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland. Im Durchschnitt der 15 analysierten Tarifverhandlungen lag die Konfliktintensität bei 6,7 Punkten. Das ist deutlich höher als der Jahresdurchschnitt im letzten Jahr. 2017 fielen im Durchschnitt 3,5 Punkte je Konflikt an. Diese Tendenz zu weniger kooperativen Verhandlungen könnte sich im zweiten Halbjahr 2018 fortsetzen. Dann drohen vor allem in der Druckindustrie und bei der Fluggesellschaft Ryanair Konflikte. Spannend werden auch die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Bahn, wo sich weiterhin keine Kooperation zwischen den rivalisierenden Gewerkschaften andeutet.

1 Einleitung

Nach dem „kleinen Tarifjahr 2017“ (Lesch/Hellmich, 2018) ist das Jahr 2018 wieder ein „großes Tarifjahr“. In fast allen größeren Branchen finden in diesem Jahr Tarifverhandlungen statt. Wichtige Branchen – etwa die Metall- und Elektro-Industrie, der Öffentliche Dienst (Bund und Kommunen) oder die Bauwirtschaft – haben bereits Abschlüsse erzielt. Dabei standen nicht nur Entgeltforderungen der Gewerkschaften im Raum. Auch das Thema Arbeitszeit ist wieder auf die tarifpolitische Agenda zurückgekehrt. In der Metall- und Elektro-Industrie wurde dazu ein neuer innovativer Tarifvertrag geschlossen.

Der vorliegende tarifpolitische Report ergänzt das IW-Konfliktbarometer, das regelmäßig über die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen berichtete (Lesch/Hellmich, 2016, 2017, 2018). Der neue Report informiert nicht nur über den Grad der Eskalation, sondern auch über die Inhalte der Tarifverhandlungen ausgewählter Branchen im 1. Halbjahr 2018. Die Branchenauswahl richtet sich nach den Wirtschaftszweigen, die auch im IW-Konfliktbarometer berücksichtigt wurden. Um den Berichtskreis auszuweiten, wurde die dem Barometer zugrundeliegende Tarifdatenbank um sechs weitere Branchen auf insgesamt zwanzig erweitert. Damit werden aus dem Produzierenden Gewerbe die Tarifverhandlungen für das Bauhauptgewerbe, die Chemische Industrie, die Druckindustrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Metall- und Elektro-Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Süßwarenindustrie und die Textilindustrie dokumentiert. Von den zahlreichen Dienstleistungsbranchen finden die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (Deutsche Bahn, Luftfahrt, Flugsicherung, Deutsche Post, Deutsche Telekom, T-Systems), das (private) Bankgewerbe, der Handel (Einzelhandel, Groß- und Außenhandel), das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Krankenhäuser (Universitätskliniken und kommunale Krankenhäuser, die über den Verband der kommunalen Arbeitgeber und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder verhandeln), der Öffentliche Dienst und das Gebäudereinigerhandwerk Berücksichtigung.

Kapitel 2 dokumentiert die – in den genannten Branchen – im 1. Halbjahr 2018 erzielten Tarifabschlüsse. Dabei werden ausschließlich entgeltbezogene Regelungen (Entgeltanpassungen, Sonderzahlungen, Eingruppierung) und Regelungen zur Arbeitszeit betrachtet. Kapitel 3 informiert über den Stand noch laufender Tarifverhandlungen und gibt einen kurzen Ausblick auf das 2. Halbjahr 2018. Abschließend analysiert Kapitel 4 das Konfliktgeschehen.

2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2018

Tabelle 2-1 fasst die Forderungen und Abschlüsse des ersten Halbjahres 2018 in den ausgewählten Branchen zusammen. Die Entgeltforderungen der Gewerkschaften lagen branchenübergreifend meist bei 6 Prozent mehr Lohn und Gehalt bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Nur bei der Deutschen Telekom und ihrer Tochter T-Systems lag die Forderung mit 5,5 Prozent darunter. Trotzdem fielen die ausgehandelten Entgelterhöhungen recht unterschiedlich aus. Auf den ersten Blick sticht das Lohnplus von 5,7 und 6,6 Prozent im Bauhauptgewerbe (West und Ost) heraus. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass die Laufzeit 26 Monate beträgt und 2019 nur im Osten eine zweite, niedrige tabellenwirksame Entgelterhöhung folgt. Allgemein wurden recht lange Laufzeiten von 24 bis 33 Monaten vereinbart.

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2018

Branche	Gewerkschaft	Entgeltforderung (in Prozent)	Abschluss (Auswahl)
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	6	01.02.2018: 3 %; 01.05.2019: 1,8 % und 1,2 % ergebnisabhängig; Laufzeit: 33 Monate
Deutsche Telekom	ver.di	5,5	01.05.2018: 3,1 % (untere Entgeltgruppen) und 2,7 % (obere Entgeltgruppen); 01.05.2019: 2,1 %; Arbeitszeit: Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden für bestimmte Beschäftigtengruppen (2016 beschlossen) als Blockmodell; Aufnahme Gespräche über neues Arbeitszeitmodell „Additional Days Off“; Laufzeit: 26 Monate
Deutsche Post	ver.di	6	01.10.2018: 3 % plus 250 € Einmalzahlung; 01.10.2019: 2,1 %; Wahlmöglichkeit zwischen Lohnerhöhung und mehr Freizeit; Laufzeit: 28 Monate
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di, DBB, GEW	6 (mindestens 200 €)	01.03.2018: 3,19 %; 01.04.2019: 3,09 %; 01.03.2020: 1,06 %; Abweichungen durch Überarbeitung der Entgelttabellen mit unterschiedlichen Anhebungen möglich; zusätzliche Einmalzahlung von 250 € für die unteren Entgeltgruppen; Laufzeit: 30 Monate
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	NGG	6	01.06.2018: 2,8 %; 01.05.2019: 2 %; Laufzeit: 24 Monate
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	6	01.04.2018: 4,3 % plus 100 € Einmalzahlung für März; 01.07.2019: neues tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG): 400 € Festgeld (ab 2020: jährlich 12,3 % des „Eckentgelts“) plus 27,5 % eines Monatsentgelts, das von bestimmten Beschäftigtengruppen wahlweise in 8 freie Tage umgetauscht werden kann; Laufzeit: 28 Monate
Bauhauptgewerbe	IG BAU	6	Westen: 01.05.2018: 5,7 %; drei Einmalzahlungen von insgesamt 1.100 Euro (01.11.2018: 250 €; 01.06.2019: 600 €; 01.11.2019: 250 €); Osten: 01.05.2018: 6,6 %; 01.06.2019: 0,8 %; 250 € Einmalzahlung (01.11.2019); Einführung eines 13. Monatsgehalts in allen Tarifregionen; Laufzeit: 26 Monate

Quellen: Angaben der Gewerkschaften; BDA-TarifService

Es wurde aber nicht nur über Entgelte verhandelt. Ein weiteres wichtiges Thema war die Arbeitszeit. Dabei ging es nicht um Forderungen nach kollektiven Verkürzungen, sondern um mehr individuelle Gestaltungsspielräume. Zum einen stand das Thema Wahlmöglichkeit zwischen Geld und Freizeit auf der Agenda, zum anderen die IG-Metall-Forderung nach einem individuellen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht und Teillohnausgleich.

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Bei der Deutschen Lufthansa stellte ver.di bereits im November 2017 eine 6 prozentige Forderung für das Bodenpersonal. Die Tarifparteien einigten sich in der vierten Verhandlungsrunde Ende Januar 2018 auf einen Tarifabschluss mit einer zweistufigen Tarifierhöhung von 4,8 bis 6 Prozent – abhängig vom Geschäftsfeldergebnis. Die Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrags liegt bei 33 Monaten.

Auch bei der Deutschen Post AG ging ver.di mit einer Forderung von 6 Prozent in die diesjährige Tarifrunde. Da sich die Tarifparteien nach drei Verhandlungsrunden nicht einigen konnten, rief ver.di zu bundesweiten Warnstreiks auf. In der vierten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber dann erstmals offiziell ein Angebot vor, dass eine zweistufige Erhöhung von insgesamt 5,1 Prozent (3,0 und 2,1 Prozent) bei einer Laufzeit von 28 Monaten vorsieht (Deutsche Post, 2018). Zusätzlich beinhaltet es eine Einmalzahlung von 250 Euro und die Möglichkeit, anstelle der Tarifierhöhung zusätzliche freie Tage zu bekommen. Eine „Entlastungszeit“ räumt die Möglichkeit ein, die erste Stufe der Tarifanpassung (3,0 Prozent) ab dem 1.10.2018 und die zweite Stufe (2,1 Prozent) ab dem 1.10.2019 mit einem Tauschfaktor von eins zu eins (1 Prozent Tarifierhöhung gleich 1 Prozent Arbeitszeitverringerung) in freie Tage umzuwandeln. Der Verzicht auf die erste Tarifanpassung ergibt eine Entlastungszeit von 60,27 Stunden pro Jahr. Werden beide Tarifanpassungen umgetauscht, beträgt die Entlastungszeit 102 Stunden. Der Arbeitnehmer muss künftig in jedem Jahr neu darüber entscheiden, ob er mehr Entgelt oder mehr Freiheit haben möchte. Eine nicht voll genommene Entlastungszeit ist nicht übertragbar, sondern wird zum 31.12. eines Kalenderjahres abgegolten. Voraussetzung für eine Inanspruchnahme ist, dass ihr keine betrieblichen Interessen entgegenstehen. Dieses Angebot wurde von ver.di nach einer Mitgliederbefragung angenommen (ver.di, 2018b).

Bei der Deutschen Telekom ging ver.di mit einer Forderung von 5,5 Prozent in die Tarifrunde 2018. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden rief die Gewerkschaft im März zu ersten Warnstreiks auf. Da auch die dritte Verhandlungsrunde keine Annäherung brachte, wurden die Warnstreiks bis zur vierten Verhandlungsrunde im April fortgesetzt. In dieser Runde einigten sich die Tarifparteien dann auf eine zweistufige Erhöhung von insgesamt 5,2 Prozent (3,1 und 2,1 Prozent) für die unteren Einkommensgruppen und 4,8 Prozent (2,7 und 2,1 Prozent) für die oberen Einkommensgruppen (ver.di, 2018c). Die Laufzeit beträgt 26 Monate. Neben dem Entgelt stand auch das Thema Arbeitszeit auf der tarifpolitischen Agenda. Eine für die Service- und Technikmitarbeiter bereits 2016 beschlossene Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden (ver.di, 2016) wird so umgesetzt, dass die zwei Stunden nicht wöchentlich reduziert werden, sondern in Blöcken von ganzen Tagen innerhalb eines Kalenderjahres. Es wird also weiter 38 Stunden pro Woche gearbeitet, dafür können die Mitarbeiter aber bis zu 14 zusätzliche Urlaubstage nehmen. Darüber hinaus wurden Verhandlungen über ein neues Teilzeitmodell „Additional Days Off“ vereinbart. Dieses Modell soll allen Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen,

die vertragliche Wochenarbeitszeit zu reduzieren, aber dennoch in Vollzeit weiterzuarbeiten. Die so gewonnene Zeit kann dann innerhalb des Jahres in Freizeitblöcken umgewandelt werden. Das soll den Mitarbeitern längere Erholungsphasen in Freizeitblöcken ermöglichen und die Möglichkeiten erweitern, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Aus Sicht des Unternehmens bietet das Modell die Chance, die Kapazitätsplanung und -steuerung zu vereinfachen (Deutsche Telekom, 2018).

Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst ging die Tarifgemeinschaft aus ver.di, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und dem Beamtenbund und Tarifunion (dbb) mit einer Forderung von 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro in die Gehaltsrunde 2018 (ver.di, 2018a). Der geforderte Mindestbetrag hätte in der untersten Entgeltgruppe – je nach Erfahrungsstufe – ein Lohnplus von 10,3 bis 11,4 Prozent bedeutet. Diese Forderung wurde von den öffentlichen Arbeitgebern in der ersten Verhandlungsrunde zurückgewiesen, woraufhin ver.di mit Ablauf der Friedenspflicht zum 01.03.2018 zu bundesweiten Warnstreiks aufrief. Diese dauerten bis zur zweiten Verhandlungsrunde Mitte März an. Da auch diese ergebnislos blieb, riefen die Gewerkschaften erneut zu Warnstreiks auf. Diese wurden bis zur abschließenden dritten Tarifverhandlung im April fortgesetzt. Insgesamt wurde der Öffentliche Dienst knapp 1,5 Monate bestreikt.

Der dann erzielte Abschluss sieht im Durchschnitt aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine dreistufige Lohnerhöhung von insgesamt rund 7,5 Prozent bei einer Laufzeit von 30 Monaten vor (ver.di, 2018e). Es gab aber keine einheitlichen Lohnerhöhungen, sondern nach Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen differenzierte. Wie viel ein Beschäftigter mehr bekommt, hängt von seiner Berufserfahrung und seiner Einkommensgruppe ab. Für Berufsanfänger und die unteren Einkommensgruppen wurden überdurchschnittliche Entgeltsteigerungen vereinbart. Im TVÖD VKA (Tarifvertrag für die Kommunen) ergibt sich dadurch in der ersten Stufe ab März 2018 eine Spanne von 2,85 bis 5,70 Prozent, in der zweiten Stufe ab April 2019 ein Korridor zwischen 2,77 und 5,39 Prozent und in der dritten Stufe ab März 2020 einer zwischen 0,95 und 1,81 Prozent (Beamtenbund und Tarifunion, 2018, 14 ff.). Berücksichtigt man alle drei Stufen, steigen die Einstiegsgehälter (Erfahrungsstufe 1) in fast allen Entgeltgruppen zwischen 10,21 und 13,41 Prozent. In der Erfahrungsstufe 5 (mindestens 10 Jahre Berufserfahrung) sind lediglich Steigerungen von insgesamt 6,70 Prozent bis 10,20 Prozent vorgesehen (Beamtenbund und Tarifunion, 2018, 17). Durch diese Differenzierungen soll die Lohnschere zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft verringert und der Staat als Arbeitgeber für Fachkräfte und junge Leute attraktiver werden. Dem Wunsch nach einem Mindestbetrag von 200 Euro wurde dadurch entsprochen, dass die Verdienste in der untersten Entgeltgruppe mit 10,20 Prozent überdurchschnittlich steigen.

Hotel- und Gaststättengewerbe

Im Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) wurde eine Entgeltsteigerung von 6 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert. Die Arbeitgebervertreter und die Gewerkschaft NGG einigten sich schon in der ersten Verhandlungsrunde. Der Abschluss sieht vor, dass die Löhne und Gehälter in zwei Stufen um insgesamt 4,8 Prozent (2,8 und 2,0 Prozent) steigen. Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

Metall- und Elektro-Industrie

Für die Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie ging die IG Metall mit der Forderung nach einer Entgelterhöhung von 6 Prozent in die Tarifrunde. Zusätzlich forderte sie eine „kurze Vollzeit“ mit Rückkehrrecht und Teillohnausgleich für bestimmte Beschäftigtengruppen (IG Metall, 2017). Dabei sollten Vollzeitbeschäftigte einen Anspruch auf eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von derzeit meist 35 auf bis zu 28 Stunden erhalten. Außerdem wollte die Gewerkschaft ein Rückkehrrecht auf Vollzeit und für jene Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren und Kinder unter 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige haben, einen Lohnausgleich von bis zu 200 Euro pro Monat. Beschäftigte in Schichtarbeit oder anderen gesundheitlich belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Wahloption nutzen und ihre Arbeitszeit verkürzen, sollten einen Entgeltzuschuss von 750 Euro im Jahr erhalten. Die Arbeitgeberseite lehnte den geforderten Teillohnausgleich ab, weil er auf einen ungleichen Stundenlohn für dieselbe Arbeit hinauslaufen würde.

Die Ausgangslage war also überaus schwierig. Im Pilotbezirk Baden-Württemberg und auch in anderen Bundesländern drohte die IG Metall schon nach der ersten ergebnislosen Tarifverhandlung mit massiven Warnstreiks. Nachdem auch die zweite Verhandlungsrunde ergebnislos blieb, verschärfte sich der Ton zwischen den Tarifparteien. In Bayern drohten die Arbeitgeber mit einer Klage, falls die IG Metall für die geforderte Arbeitszeitverkürzung in den Ausstand treten sollte (bayme vbm, 2018). Die IG Metall rief dennoch zu ersten bundesweiten Warnstreiks auf und drohte mit dauerhaften Arbeitskämpfen. Nachdem auch drei weitere Tarifrunden ohne Ergebnis blieben, organisierte die IG Metall erstmals Tagesstreiks, auf die der Arbeitgeberverband des Pilotbezirks, Südwestmetall, mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht Stuttgart reagierte (Südwestmetall, 2018). Diese Tagesstreiks, bei denen einzelne Betriebe nicht für einzelnen Stunden, sondern für einen ganzen Tag bestreikt werden, verursachten den Unternehmen Umsatzausfälle von schätzungsweise 770 bis 900 Millionen Euro (Institut der deutschen Wirtschaft, 2018). Nach dieser Eskalation erzielten die Tarifparteien in der 6. Verhandlungsrunde im Pilotbezirk Baden-Württemberg dann aber doch einen für beide Seiten tragfähigen und durchaus innovativen Tarifabschluss. Dieser wurde auch von den anderen Tarifbezirken übernommen.

Der Tarifvertrag beinhaltet für 2018 eine Entgelterhöhung von 4,3 Prozent und eine Einmalzahlung von 100 Euro. Anstelle einer zweiten Stufenanpassung wird ab 2019 im Juli eines jeden Jahres ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) gezahlt. Dieses besteht aus zwei Komponenten: (1) Einem Festbetrag von zunächst 400 Euro und ab 2020 einem Festbetrag in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweiligen Eckentgeltgruppe eines Tarifbezirks. (2) Einer tariflichen Sonderzahlung von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts. Diese Sonderzahlung können Schichtarbeiter, Eltern mit jüngeren Kindern oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen wahlweise in acht freie Tage umwandeln. Die Laufzeit beträgt 28 Monate.

Beim Thema Arbeitszeit setzte die IG Metall die von ihr geforderte „kurze Vollzeit“ durch, machte aber Zugeständnisse, damit die Unternehmen mögliche Arbeitsausfälle kompensieren können. Alle Arbeitnehmer haben grundsätzlich das Recht, ihre Arbeitszeit maximal zwei Jahre von 35 auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren (Gesamtmetall, 2018). In bestimmten betrieblichen Situationen kann die vorübergehende Teilzeit aber auch verweigert werden. Dies gilt, wenn mehr als 10 Prozent der Beschäftigten davon Gebrauch machen wollen oder bereits 18 Prozent

der Arbeitnehmer eine gegenüber der tariflichen Wochenarbeitszeit verkürzte Arbeitszeit haben (also in Teilzeit arbeiten), unabhängig davon ob dies dauerhaft oder nur vorübergehend ist. Die Arbeitgeber können die vorübergehende Teilzeit auch verweigern, wenn der Arbeitnehmer eine Schlüsselposition in dem Betrieb ausübt und nicht ersetzt werden kann.

Im Gegenzug werden die Möglichkeiten der Betriebe ausgeweitet, Beschäftigte, die dies möchten, länger arbeiten zu lassen. Schon bisher dürfen je nach Tarifgebiet 13 oder 18 Prozent der Beschäftigten auf der Basis einzelvertraglicher Regelungen bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten. Künftig kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann. Bisher war dies nur möglich, wenn dadurch der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt wurde. Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter (Technologiebetriebe) können die Quote – wie bisher – auf 50 Prozent ausweiten. Allerdings wurde der potenzielle Kreis erweitert. Die Betriebe können aber auch aus dieser „Quotenregelung“ aussteigen. Für den Betrieb wird dann eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit definiert, die im Falle der 18-Prozent-Quote bei 35,9 Stunden (0,18 Prozent mal 40 Stunden plus 0,82 mal 35 Stunden) liegt. Das sich daraus ergebende Arbeitszeitvolumen kann frei auf die Mitarbeiter verteilt werden. Konkret bedeutet dies, dass eine Verringerung des Arbeitszeitvolumens durch Mitarbeiter in „kurzer Vollzeit“ automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um den Durchschnittswert von 35,9 Stunden wieder zu erreichen.

Bauhauptgewerbe

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) forderte für das Bauhauptgewerbe eine Tarifierhöhung von 6 Prozent und ein 13. Monatsgehalt für die gesamte Branche (IGBau, 2017). Zusätzlich wurde über die Ost-West-Lohnangleichung verhandelt. Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden erklärte die IG BAU die Verhandlungen für gescheitert. In diesem Fall sieht das Schlichtungsabkommen des Bauhauptgewerbes eine Schlichtung vor. Schlichter war der frühere Arbeits- und Wirtschaftsminister Wolfgang Clement. Dieser fällte in der zweiten Schlichtungsrunde einen Schlichterspruch, der von Arbeitgebern und IG BAU angenommen wurde. Er beinhaltet eine Erhöhung der Westgehälter um 5,7 Prozent und der Ostgehälter um 6,6 Prozent in diesem Jahr, im Osten gibt es 2019 eine weitere Anpassung von 0,8 Prozent. Dadurch soll der Ost-West Unterschied in den Entgelttabellen reduziert werden. Zum Ausgleich erhalten die Beschäftigten im Westen drei Einmalzahlungen von insgesamt 1.100 Euro, die im Osten hingegen einmalig lediglich 250 Euro. Außerdem wurde vereinbart, in Regionen ohne tarifliche Sonderzahlung schrittweise ein 13. Monatsgehalt einzuführen (IGBau, 2018a). Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 26 Monaten.

Neben diesen Branchen gibt es noch eine ganze Reihe kleinerer Wirtschaftszweige, in denen neue Entgelttarifverträge geschlossen werden. Nachdem die Tarifverdienste (je Stunde) im Jahr 2017 insgesamt um 2,1 Prozent gestiegen sind, beschleunigte sich die Dynamik im ersten Halbjahr (Deutschen Bundesbank, 2018, 72*). Für die Monate März und April ergibt sich ein Plus von jeweils 2,8, für Mai ein Plus von 4,0 Prozent. Im Durchschnitt stiegen die Tarifverdienste zwischen Januar und Mai um 2,7 Prozent. Beschleunigend hat sich unter anderem die Erhöhung um 4,3 Prozent der Metall- und Elektro-Industrie ausgewirkt, aber auch die erste Stufe von 3,19

Prozent im Öffentlichen Dienst. Ab Mai wurde dann auch der kräftige Abschluss im Bauhauptgewerbe wirksam. Insgesamt deutet sich für 2018 an, dass sich die Tariflohndynamik weiter beschleunigt.

3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick

Neben diesen abgeschlossenen Tarifverhandlungen wurden im ersten Halbjahr 2018 auch Tarifverhandlungen oder Gespräche über die Aufnahme von Tarifverhandlungen fortgesetzt, die bereits 2017 begonnen wurden, etwa bei Ryanair oder bei der Telekom-Tochter T-Systems. Zudem starteten die Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie und im Gebäudereinigerhandwerk (Tabelle 3-1). In der Druckindustrie kündigten die Arbeitgeber im März den Manteltarifvertrag und ver.di im Juni den zum 31.8.2018 auslaufenden Entgelt-Tarifvertrag.

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Nach den langwierigen Tarifaueinandersetzungen bei der Deutschen Lufthansa und ihrer Tochter Eurowings steht in der Luftfahrt jetzt das irische Unternehmen Ryanair im Fokus der Gewerkschaften. Ryanair hat Ende 2017 auf den Druck vieler europäischer Gewerkschaften reagiert und Gewerkschaften zum ersten Mal in der Unternehmensgeschichte offiziell anerkannt. Dadurch wurde der Weg für Tarifverhandlungen geöffnet. Jetzt fordern hierzulande gleich alle drei tariffähigen Gewerkschaften in der Luftfahrt die Aufnahme von Tarifverhandlungen: die Vereinigung Cockpit (VC), die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) und ver.di (ebenfalls für die Flugbegleiter). UFO und ver.di haben dieses Jahr Gespräche mit den Iren über das Kabinenpersonal geführt, jedoch haben noch keine offiziellen Tarifverhandlungen begonnen. Die Piloten sind bereits im Dezember 2017 nach erfolglosen Sondierungsgesprächen in einen kurzen Warnstreik getreten, um die Tarifverhandlungen voranzutreiben. Erste Verhandlungen sollen bereits stattgefunden haben, Einzelheiten wurden bisher aber nicht öffentlich. Zuletzt hat die Vereinigung Cockpit die Gespräche aber für gescheitert erklärt und für Juli eine Urabstimmung angekündigt (VC, 2018). Gleichzeitig sollen die Sondierungsgespräche aber fortgesetzt werden. Da sich die Aufnahme der Verhandlungen schon seit Monaten hinzieht, dürfte es im weiteren Jahresverlauf mit allen drei Gewerkschaften zu heftigen Auseinandersetzungen kommen.

Anders als im Mutterkonzern Deutsche Telekom laufen die Tarifverhandlungen in der Großkundensparte T-Systems derzeit noch (seit dem Jahr 2012 wird dort separat verhandelt). Hier hat ver.di (in Anlehnung an den Mutterkonzern) eine Lohnforderung von 5,5 Prozent aufgestellt. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden rief ver.di zum ersten Warnstreik auf. Die dritte Verhandlungsrunde wurde schließlich ergebnislos abgebrochen und eine geplante vierte Runde von ver.di vorzeitig abgesagt. Hintergrund der festgefahrenen Verhandlungen ist, dass das Management von T-Systems parallel eine Neuausrichtung des Unternehmens plant, in dessen Rahmen Standorte verlegt und Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Dies wird möglich, weil zum 31.12.2018 der tariflich geregelte Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen ausläuft. Über die geplante Umstrukturierung wurde mit ver.di und Betriebsräten bereits verhandelt. Da jedoch auch diese Gespräche ergebnislos blieben, hat ver.di Ende Juni erneut zu Warnstreiks aufgerufen. Im Juli sollen die Verhandlungen aber wieder aufgenommen werden.

Industrie und Handwerk

In der Chemieindustrie fordert die IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) eine Entgeltsteigerung von 6 Prozent, eine Verdoppelung des Urlaubsgeldes (von derzeit 20,45 Euro auf 40 Euro pro Urlaubstag für Vollzeitbeschäftigte) und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitsysteme (IG BCE, 2018). Die Arbeitgeber beziffern diese Forderungen auf insgesamt 7 Prozent und fordern von der IG BCE „mehr Augenmaß“ (BAVC, 2018). Die regional geführten ersten Verhandlungsrunden verliefen ohne Annäherung. Ab der zweiten Runde, die im September folgt, wird dann bundesweit verhandelt. Die Sozialpartnerschaft in der Chemieindustrie ist insgesamt sehr harmonisch und kompromissbereit (Lesch, 2017), so dass in dieser Branche nicht mit heftigen Auseinandersetzungen in Form materieller Konflikt-handlungen (Warnstreiks, Streiks und Aussperrungen) zu rechnen ist, auch wenn die Positionen von Gewerkschaft und Arbeitgebern derzeit noch weit auseinander liegen.

In der Druckindustrie hat der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) den Manteltarifvertrag zum 30.09.2018 gekündigt, nachdem bereits mehrere Gesprächsrunden zur Reformierung des Manteltarifvertrags ergebnislos verliefen (bvdm, 2018). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat aber schon betont, dass sie keinerlei Einbußen für die Beschäftigten im Manteltarifvertrag akzeptieren wird. Sie hat im Gegenzug den Entgelttarifvertrag gekündigt und fordert eine Entgelterhöhung von 5 Prozent für zwölf Monate (ver.di, 2018d). Da in dieser Branche nicht nur über Löhne, sondern auch über den Manteltarifvertrag verhandelt wird, drohen in diesem Jahr harte Tarifaufeinandersetzungen. Die Verhandlungen beginnen im September 2018.

Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungs-runden	Zentrale Forderungen
Ryanair (Piloten)	VC	3	Abschluss eines Tarifvertrags
Ryanair (Kabinenpersonal)	Ufo	0	Abschluss eines Tarifvertrags
Ryanair (Kabinenpersonal)	ver.di	0	Abschluss eines Tarifvertrags
Chemische Industrie	IG BCE	1	6 % mehr Entgelt und höheres Urlaubsgeld (von 20,45 Euro auf 40 Euro je Urlaubstag für Vollzeitbeschäftigte)
Druckindustrie	ver.di	0	Arbeitgeber: Reform des Manteltarifvertrags; Gewerkschaft: 5 % mehr Entgelt
T-Systems	ver.di	3	5,5 % mehr Entgelt
Gebäudereinigerhandwerk	IG BAU	2	Reform des Rahmentarifvertrags: Anpassung der Lohngruppen und Einführung eines Weihnachtsgeldes

Stand: 30.6.2018

Quelle: eigene Zusammenstellung

Im Gebäudereinigerhandwerk wird in diesem Jahr ebenfalls über einen Rahmentarifvertrag verhandelt, in dem die Eckpfeiler der Arbeitsbedingungen wie etwa die Grundsätze der Eingruppierung in die verschiedenen Lohngruppen, der Urlaub oder die Kündigungsfristen geregelt sind. Die IG BAU fordert eine praxisgerechte Anpassung der Lohngruppen und ein Weihnachtsgeld als tarifliche Sonderzahlung (IGBau, 2018b). Die ersten zwei Verhandlungsrunden in dieser Branchen sind ergebnislos geblieben. Trotzdem ist noch nicht von Warnstreik die Rede, die Verhandlungen wurden im Juli fortgesetzt.

Auslaufende Tarifverträge

Von den im IW-Tarifbarometer berücksichtigten Branchen laufen bis Ende 2018 auch die Entgelttarifverträge in der Eisen- und Stahlindustrie, im Öffentlichen Dienst der Länder und bei der Deutschen Bahn aus (Tabelle 3-2). Außerdem enden die Vereinbarungen im Versicherungsgewerbe, im Dachdeckerhandwerk und im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Besonderes Interesse gilt den Tarifverhandlungen bei der Deutschen Bahn, wo die Entgelttarifverträge noch bis Ende September 2018 gelten. Dort rivalisieren nach wie vor die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) miteinander. Das neue Tarifeinheitsgesetz sieht zwar vor, dass die Gewerkschaften miteinander kooperieren sollen. Tun sie dies nicht, geht der Tarifvertrag der Gewerkschaft vor, die die meisten Mitglieder hat. Die Deutsche Bahn hat die GDL aber bis 2020 als eigenständigen Tarifpartner anerkannt. Vor diesem Hintergrund besteht auf Seiten der GDL kein Anreiz, mit der größeren EVG zu kooperieren. Als Gegenleistung hat die Deutsche Bahn aber im Jahr 2015 mit der GDL ein Schlichtungsabkommen geschlossen. Scheitern die Tarifverhandlungen, folgt ein Schlichtungsverfahren. Während der Schlichtung gilt die Friedenspflicht. Das Abkommen hat sich bei der letzten Tarifrunde 2016/17 bewährt – eine große Streikwelle wie in der Tarifrunde 2014/15 blieb aus. Bislang haben weder die EVG noch die GDL eine Tarifforderung aufgestellt.

In der Eisen- und Stahlindustrie und im Öffentlichen Dienst der Länder laufen die Tarifverträge erst zum Jahresende aus (siehe dazu auch den allgemeinen Überblick in Tabelle 3-2). Daher haben die Gewerkschaften auch hier noch keine Forderungen gestellt. In der Eisen- und Stahlindustrie laufen die Tarifverhandlungen nach einem festen Ritual ab, bei dem es in der Regel auch zu Warnstreiks kommt. Offen ist, ob die IG Metall ähnliche Arbeitszeitforderungen stellt wie in der Metall- und Elektro-Industrie.

Die Tarifrunde im Öffentlichen Dienst der Länder könnte problematisch werden, auch wenn die Gewerkschaften bis jetzt keine Tarifforderung aufgestellt haben. Im letzten Tarifabschluss vom 17.02.2017 haben sich die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die verhandelnden Gewerkschaften ver.di, die GEW und der dbb und Tarifunion verpflichtet, über eine tarifliche Anpassung der Entgeltordnung und der Ausbildungsverhältnisse zu verhandeln (ver.di, 2017). Die Verhandlungen über die Anpassungen sollten bis zum Herbst 2017 abgeschlossen sein, doch bis heute konnte keine Einigung erzielt werden. Jetzt hat die TdL, als Reaktion auf Arbeitskampfmaßnahmen in zwei Universitätskliniken im Rahmen von Haustarifverhandlungen, die Verhandlungen über die Anpassung der Entgelttabelle abgebrochen und die geplanten Verhandlungstermine

abgesagt (ver.di, 2018 f). Die ungeklärte Frage über die Entgelttabelle und der Abbruch der laufenden Verhandlungen könnten auch die nächste Tarifrunde negativ beeinflussen und die Gangart der Tarifverhandlungen verschärfen.

Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2018

Kündigungstermine ausgewählter Tarifverträge 2018

Branche	Kündigungstermin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in 1.000
Deutsche Post	31.01.2018	140
Hotel- und Gaststättengewerbe (Brandenburg)	31.01.2018	26
Volkswagen AG (West)	31.01.2018	120
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	28.02.2018	2.200
Bauhauptgewerbe	28.02.2018	760
Hotel- und Gaststättengewerbe (Rheinland-Pfalz)	28.02.2018	190
Maler- und Lackiererhandwerk	31.03.2018	145
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	30.04.2018	145
Hotel- und Gaststättengewerbe (NRW)	31.07.2018	380
Chemische Industrie (Nordrhein, Hessen, Rheinland-Pfalz)	31.07.2018	250
Dachdeckerhandwerk	31.07.2018	65
Chemische Industrie (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West)	31.08.2018	282
Druckindustrie	30.08.2018	160
Versicherungen Innendienst	30.08.2018	170
Deutsche Bahn	30.09.2018	150
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	31.10.2018	100
Wach- und Sicherheitsgewerbe	31.12.2018	260
Öffentlicher Dienst (Länder)	31.12.2018	800
Hotel- und Gaststättengewerbe (Thüringen, Sachsen-Anhalt, Hessen)	31.12.2018	46
Eisen- und Stahlindustrie	31.12.2018	75

Quelle: BDA-TarifService

4 Konfliktbarometer im 1. Halbjahr 2018

Um zu messen, ob ein Tarifjahr konfliktreich oder eher friedlich verlaufen ist, wird in der Regel die Streikstatistik, insbesondere die durch Streik ausgefallenen Arbeitstage oder die Anzahl der streikenden Arbeitnehmer als Maßstab herangezogen. Da diese Indikatoren nur finale Konflikt-handlungen (Streiks) berücksichtigen und die vorgelagerten Konfliktstufen vernachlässigen, können sie das „Klima“ der Tarifverhandlungen nicht ausreichend beschreiben. Daher werden in dieser Auswertung die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; Lesch 2017) betrachtet. Diese beiden Konzepte werden im Kasten „Konfliktbarometer“ genauer erläutert.

Kasten: Das „Konfliktbarometer“

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsformen berücksichtigt. Dabei wird jeder Eskalationsform ein Punktwert zugeordnet, der sich aus einer Eskalationspyramide ergibt, die die Zuspitzung von Tarifverhandlungen darstellt (Lesch, 2013). Die Tarifverhandlung selbst stellt zwar keine Eskalation dar, ist zur Lösung eines Konflikts aber unverzichtbar, sodass sie einen Punktwert von Null bekommt.

Die Eskalationsformen und ihre Punktwerte lauten:

- 0 = Tarifverhandlung
- 1 = Streik- und Aussperrungsdrohung
- 2 = Abbruch der Verhandlungen
- 3 = Streikankündigung oder Streikaufruf
- 4 = Warnstreik
- 5 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung
- 6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf
- 7 = Streik und Aussperrung

Das „Konfliktbarometer“ besteht aus einem statischen und einem dynamischen Indikator:

(1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Eskalationsform (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).

(2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Eskalationsformen. Dabei wird jede Eskalationsform zwischen zwei Tarifverhandlungen nur jeweils einmal gezählt (dynamischer Indikator).

Beispiele für den Verlauf und die Bewertung von Tarifkonflikten:

Konflikt 1:

V1 (0) → V2 (0) → V3 (0) → D1 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $1+3+4 = 7$

Konflikt 2:

V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $(1)+(1+3+4)+(1+3+4) = 17$

V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; in Klammern: Eskalationsstufen, die in das (bereinigte) summarische Verfahren eingehen

Quelle: Lesch/Hellmich (2018)

Datengrundlage der Konfliktmessung ist die IW-Tarifdatenbank. Die inzwischen zwanzig Branchen wurden vor allem wegen ihres wirtschaftlichen Gewichts (Metall- und Elektro-Industrie, Öffentlicher Dienst, Handel, Bauhauptgewerbe, Chemische Industrie, Privates Bankgewerbe) und wegen ihres öffentlichen Interesses (Krankenhäuser, Schienenverkehr, Luftfahrt, Flugsicherung, Telekommunikation, Postwesen) ausgewählt. Außerdem sollen möglichst viele tariffähige Gewerkschaften berücksichtigt werden. Von den Spartengewerkschaften sind dies die GdL, der Marburger Bund (MB), UFO, VC und die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Von den acht Branchengewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind dies die IG BCE, die IG Metall, die Gewerkschaft Nahrung Genuss, Gaststätten (NGG), die IG BAU, die EVG, ver.di und die GEW. Zusätzlich wird der dbb miteinbezogen.

Im 1. Halbjahr 2018 wurden insgesamt 15 Tarifkonflikte analysiert. Die durchschnittliche Konfliktintensität betrug dabei 6,7 Punkte und die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe 2,1 Punkte. Wenngleich einige Konfliktpunkte durch Konfliktbehandlungen im letzten Quartal 2017 verursacht wurden und sich die Anzahl der Branchen verändert hat, deutet sich an, dass die Tarifverhandlungen 2018 deutlich konfliktreicher als 2017 ablaufen werden. Im letzten Jahr lag die Konfliktintensität im Durchschnitt bei 3,5 Punkten, die maximale Eskalationsstufe erreicht einen Durchschnittswert von 1,2 (Lesch/Hellmich, 2018).

Abgeschlossene Tarifverhandlungen

Am konfliktreichsten ging es in der Metall- und Elektro-Industrie zu. Dort kam es zu insgesamt sechs Verhandlungsrunden, von denen lediglich zwei während der Friedenspflicht stattfanden. Durch die insgesamt vier Warnstreikwellen, die bei der vierten Welle ganztägig organisiert wurden (Tagesstreiks) und das Bekämpfen der Streiks mit juristischen Mitteln durch die Arbeitgeber summierten sich die Konfliktpunkte in dieser Branche auf 35 Punkte bei einer maximalen Eskalationsstufe von 5. Zwar zogen die Arbeitgeber ihre Klagen nach dem Abschluss wieder zurück. Das Einlegen juristischer Mittel ist in dieser Branche aber selten. Normalerweise endet die Eskalation mit Stufe 4, dem Warnstreik. Die Konfliktintensität war die höchste seit 2003. Damals streikte die IG Metall (ohne Erfolg) für eine 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland.

Obwohl im Öffentlichen Dienst nur drei Verhandlungsrunden notwendig wurden, summierten sich die einzelnen Konfliktbehandlungen auf insgesamt 16 Konfliktpunkte. Die maximale Eskalationsstufe lag bei Stufe 4 (Warnstreik). Die recht hohe Anzahl an Konfliktpunkten lag vor allem

daran, dass die erste Warnstreikwelle nicht (wie früher zumeist üblich) nach der zweiten Verhandlungsrunde begann, sondern bereits nach der ersten. Im Vergleich zu früheren Tarifrunden fiel die Konfliktintensität aber nicht aus dem Rahmen. Das gilt auch für den Tarifkonflikt bei der Deutschen Telekom. Bei insgesamt vier Verhandlungsrunden rief ver.di nach der zweiten und dritten Runde jeweils zu Warnstreiks auf. Insgesamt ergaben sich 14 Konfliktpunkte, die Eskalation endete bei Stufe 4.

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen 1. Halbjahr 2018

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungszeitraum*	Konfliktpunkte	Maximale Eskalationsstufe
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	Oktober 2017 bis Februar 2018	35	5
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di, DBB, GEW	Februar bis April 2018	16	4
Deutsche Telekom	ver.di	Dezember 2017 bis April 2018	14	4
Ryanair (Piloten)	VC	seit November 2017	12	4
T-Systems	ver.di	seit Dezember 2017	9	4
Deutsche Post	ver.di	Januar bis April 2018	8	4
Bauhauptgewerbe	IG BAU	November 2017 bis Mai 2018	5	5
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	November 2017 bis Januar 2018	1	1
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	seit Juni 2017	0	0
Ryanair (Kabinenpersonal)	Ufo	seit Oktober 2017	0	0
Druckindustrie	ver.di	seit März (MTV) und Juni (ETV) 2018	0	0
Ryanair (Kabinenpersonal)	ver.di	seit April 2018	0	0
Chemische Industrie	IG BCE	seit April 2018	0	0
Hotel- und Gaststätten-gewerbe (Bayern)	NGG	seit November 2017	0	0
Gebäudereiniger-handwerk	IG BAU	seit Februar 2018	0	0

MTV: Manteltarifvertrag; ETV: Entgelttarifvertrag

* Der Verhandlungszeitraum beginnt mit einer Tarifforderung oder mit dem Auslaufen eines Tarifvertrags

Stand: 30.06.2018

Quelle: eigene Berechnungen

Die übrigen abgeschlossenen Tarifrunden verliefen kooperativer. Bei der Deutschen Post kam es zwar auch zu Warnstreiks. Da es aber nur eine Welle gab, summieren sich die Konflikt-handlungen (Streikdrohung, Streikaufruf und Warnstreik) auf lediglich 8 Konfliktpunkte, bei einer maximalen Eskalationsstufe von 4. Im Bauhauptgewerbe wurde zwar erfolgreich geschlichtet und damit ein unbefristeter Arbeitskampf vermieden. Dennoch ergaben sich aufgrund des Scheiterns der Tarifverhandlungen (das entspricht der maximale Eskalationsstufe 5) insgesamt 5 Konfliktpunkte. Bei den Verhandlungen für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa und ver.di wurde im Verlauf der insgesamt vier Verhandlungsrunden lediglich eine Streikdrohung ausgesprochen. Somit ergibt sich nur ein Konfliktpunkt bei einer maximalen Eskalationsstufe von 1. Die Verhandlungen im Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) verliefen konfliktfrei.

Laufende Tarifverhandlungen

Von den noch laufenden Tarifverhandlungen sind bislang lediglich zwei Verhandlungen bis zum Warnstreik eskaliert. Bei T-Systems haben nach der zweiten und dritten Verhandlungsrunde jeweils Warnstreiks stattgefunden. Dadurch ergaben sich bisher 11 Konfliktpunkte. Bei Ryanair kam es bei den Verhandlungen mit den Piloten neben einem Warnstreik auch zu Streikdrohungen und einem Verhandlungsabbruch. Die Konflikt-handlungen summieren sich zu 12 Konfliktpunkten. Kommt es zur angekündigten Urabstimmung, fallen weitere Punkte an. Die Gespräche zwischen Ryanair und den Gewerkschaften ver.di und UFO für die Flugbegleiter befinden sich noch in einem Stadium, in dem noch keine offiziellen Verhandlungen begonnen haben. Konflikt-handlungen gab es nicht. Das gilt auch für die im Juni 2017 gestarteten Manteltarifverhandlungen zwischen Eurowings und ver.di für die Flugbegleiter.

In der Chemischen Industrie hat bis jetzt nur eine Verhandlungsrunde auf der regionalen Ebene stattgefunden und in der Druckindustrie wurden lediglich Tarifforderungen gestellt. Somit ist es in diesen beiden Branchen noch zu keinerlei Konflikt-handlungen gekommen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2018.....	4
Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen	10
Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2018.....	12
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen 1. Halbjahr 2018.....	15

Literaturverzeichnis

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2018, Chemie-Tarifrunde 2018: Augenmaß statt 7 Prozent, Pressemitteilung vom 14.6.2018, https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_pi_14062018.html [8.7.2018]

bayme vbm – Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber, 2018, vbm lehnt Warnstreiks entschieden ab, Pressemitteilung vom 05.01.2018, <https://www.baymevbm.de/baymevbm/Pressemitteilungen/vbm-lehnt-Warnstreiks-entschieden-ab.jsp> [16.07.2018]

Beamtenbund und Tarifunion (dbb), 2018, Einkommensrunde 2018, Spezial, https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2018/dbb_spezial_2018_ergebnis.pdf [17.7.2018]

Bundesverband Druck und Medien, 2018, Zeit für einen neuen Mantel: bvdm kündigt Manteltarifvertrag der Druckindustrie, Pressemitteilung vom 26.3.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/zeit-fuer-einen-neuen-mantel-bvdm-kuendigt-manteltarifvertrag-der-druckindustrie/> [8.7.2018]

Deutsche Bundesbank, 2018, Monatsbericht Juli, https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Downloads/Veroeffentlichungen/Monatsberichte/2018/2018_07_monatsbericht.pdf?__blob=publicationFile [23.7.2018]

Deutsche Post, 2018, Tarifangebot bringt den Beschäftigten für 2018 und 2019 deutliche Lohnzuwächse, Pressemitteilung vom 28.2.2018, <https://www.dpdhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2018/deutsche-post-tarifangebot-bringt-deutliche-lohnuwaechse.html> [08.07.2018]

Deutsche Telekom, 2018, Tarifergebnis mit Gewerkschaft in vierter Verhandlungsrunde erzielt, Pressemitteilung vom 12.4.2018, <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/tarifverhandlung-2018-521358> [8.7.2018]

Gesamtmetall – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2018, Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektro-Industrie, Die neuen tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit: Mehr Flexibilität – mehr Volumen, Berlin

IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2017, Bundestarifkommission beschließt Forderung für Bau-Tarifrunde, Internetmeldung vom 28.11.2018, <https://www.igbau.de/bundestarifkommission-beschlieszt-forderung-fuer-bau-tarifrunde.html> [8.7.2018]

IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2018a, Deutschlandweit höchstes Lohn-Plus für Bauarbeiter, Pressemitteilung vom 12.5.2018, <https://www.igbau.de/deutschlandweit-hoechstes-lohn-plus-fuer-bauarbeiter.html> [8.7.2018]

IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2018b, IG BAU stellt Forderung für die Tarifrunde auf, Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk, Internetmeldung vom 25.2.2018, <https://www.igbau.de/ig-bau-stellt-forderung-fuer-die-tarifrunde-auf.html> [8.7.2018]

IG Bergbau, Energie, Chemie, 2018, IG BCE fordert 6 Prozent mehr und Verdopplung des Urlaubsgeldes, Medieninformation vom 14.6.2018, <https://www.igbce.de/presse/pressearchiv/xxii-21-ig-bce-fordert-6-prozent-mehr-und-verdopplung-des-urlaubsgeldes/169086?highlightTerms=&back=true> [08.07.2018]

IG Metall, 2017, IG Metall fordert 6 Prozent mehr Entgelt und eine Wahloption für kürzere Arbeitszeit, Pressemitteilung vom 26.10.2017, <https://www.igmetall.de/37-2017-26089.htm> [8.7.2018]

Institut der deutschen Wirtschaft, 2018, Fast eine Milliarde Euro Umsatzausfall, in: IW-Nachricht vom 5.2.2018, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/hagen-lesch-fast-eine-milliarde-euro-umsatzausfall.html> [8.7.2018]

Lesch, Hagen, 2013, Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 3, S. 63-79

Lesch, Hagen, 2017, Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde, in: Industrielle Beziehungen, 24. Jg., Heft 1, S. 31–53

Lesch, Hagen / Hellmich, Paula, 2016, Tarifverhandlungen: Rückkehr zur Harmonie, in: IW-Kurzbericht, 40/2016, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/tarifverhandlungen-rueckkehr-zur-harmonie-293939.html> [8.7.2018]

Lesch, Hagen / Hellmich, Paula, 2017, Tarifverhandlungen: Weniger Konflikte im „kleinen“ Tarifjahr 2017, in: Gewerkschaftsspiegel 3/2017, S. 2-3, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/357874/IW-Gewerkschaftsspiegel_3_2017.pdf [8.7.2018]

Lesch, Hagen / Hellmich, Paula, 2018, Tarifkonflikte im Jahr 2017: Kooperation statt Konfrontation, in: IW Report 9/2018, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-tarifkonflikte-im-jahr-2017.html> [8.7.2018]

Südwestmetall, 2018, Klageeinreichung von Südwestmetall gegen rechtswidrige Streikaktionen der IG Metall, Pressemitteilung vom 31.1.2018, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2018/01/> [8.7.2018]

VC – Vereinigung Cockpit, 2018, Vereinigung Cockpit erklärt Ryanair-Verhandlungen für gescheitert, Pressemitteilung vom 20.6.2018, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/vereinigung-cockpit-erklaert-ryanair-verhandlungen-fuer-gescheitert.html> [8.7.2018]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2016, Neu-Organisation der T-Deutschland GmbH: Beschäftigte komplett abgesichert Arbeitszeit wird ab 2019 um zwei Stunden verkürzt, Pressemitteilung vom 23.09.2016, <https://tk-it-nrw.verdi.de/aus-den-unternehmen/telekommunikation/++co++ecce9e3c-7e53-11e6-a3f3-52540066e5a9> [16.7.2018]

ver.di, 2017, Tarifergebnis im öffentlichen Dienst der Länder erzielt, <https://troed.verdi.de/tarifbeschaeftigte/++co++cab8e1fc-f538-11e6-8bdb-525400940f89>

ver.di, 2018a, ver.di-Tarifkommission für den öffentlichen Dienst fordert sechs Prozent, mindestens 200 Euro mehr und 100 Euro mehr für Auszubildende, Pressemitteilung vom 8.2.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++691a5e14-0cd2-11e8-8fa4-525400940f89> [8.7.2018]

ver.di, 2018b, Tarifeinigung bei der Deutschen Post AG: ver.di-Mitglieder stimmen mit 67,97 Prozent für die Annahme, Pressemitteilung vom 10.4.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++91886ebe-3cb5-11e8-ad46-525400940f89> [8.7.2018]

ver.di, 2018c, Deutsche Telekom: ver.di-Tarifkommission stimmt Abschluss zu, Pressemitteilung vom 26.4.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8bf36bac-4953-11e8-8cd1-525400b665de> [8.7.2018]

ver.di, 2018d, ver.di fordert für Beschäftigte der Druckindustrie fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt, Pressemitteilung vom 13.6.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++773b3a58-6f11-11e8-b7df-525400940f89> [8.7.2018]

ver.di, 2018e, Durchbruch im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen – Bsirske: "Bestes Tarifergebnis seit vielen Jahren", Pressemitteilung vom 18.04.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++dbbe1254-4296-11e8-aaed-525400940f89> [16.7.2018]

ver.di, 2018f, Gewerkschaften üben scharfe Kritik am Verhandlungsabbruch der Länder, Pressemitteilung vom 28.06.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++fc08b742-7ab0-11e8-9b02-525400b665de> [16.7.2018]