ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Lesch, Hagen; Winter, Luis

**Research Report**

# Langwierige Verhandlungen: Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021

IW-Report, No. 9/2022

**Provided in Cooperation with:**
German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Lesch, Hagen; Winter, Luis (2022) : Langwierige Verhandlungen: Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021, IW-Report, No. 9/2022, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/251051

**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.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

# Langwierige Verhandlungen

**Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021**

Hagen Lesch / Luis Winter

Köln, 02.03.2022

IW-Report 9/2022

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

**Herausgeber**
**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

**Das IW in den sozialen Medien**

Twitter
@iw_koeln

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook
@IWKoeln

Instagram
@IW_Koeln

**Autoren**

**Dr. Hagen Lesch**
Leiter des Kompetenzfelds
Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen
lesch@iwkoeln.de
0221 – 4981-778

**Luis Winter**
Studentischer Mitarbeiter im Kompetenzfeld
Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen
winter@iwkoeln.de

**Alle Studien finden Sie unter**
**www.iwkoeln.de**

**Stand:**
Februar 2022

# Inhaltsverzeichnis

**Zusammenfassung** ..... **4**

**1 Einleitung** ..... **5**

**2 Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2021** ..... **7**

2.1 Entgeltforderungen ..... 7
2.2 Sonstige Forderungen ..... 9

**3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2021** ..... **11**

3.1 Produzierendes Gewerbe ..... 11
3.2 Dienstleistungen ..... 13

**4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen** ..... **17**

4.1 Das Konfliktbarometer ..... 17
4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität ..... 18

**5 Ausblick auf die Tarifverhandlungen 2022** ..... **23**

**Literaturverzeichnis** ..... **27**

**Tabellenverzeichnis** ..... **33**

**Abbildungsverzeichnis** ..... **34**

## JEL-Klassifikation

J50, J51, J52: Tarifverhandlungen, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften

# Zusammenfassung

Das Tarifjahr 2021 war durch langwierige Verhandlungen geprägt. Pandemiebedingt wurden einige Konflikte schon 2020 unterbrochen oder ausgesetzt, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Sozial- und Erziehungsdienst oder in der Druckindustrie. Aber auch neue, erst im Laufe des Jahres 2021 begonnene Tarifverhandlungen zogen sich hin. Im Einzelhandel dauerten die Verhandlungen 7,6 Monate, in der Metall- und Elektro-Industrie 7,4, im Bauhauptgewerbe 7,0 und im Groß- und Außenhandel 6,9 Monate. Bei den privaten und öffentlichen Banken, wo die Verhandlungen bereits im Juni 2021 starteten, ist keine Einigung in Sicht. Die durchschnittliche Verhandlungsdauer lag 2021 in den 21 Tarifkonflikten aus insgesamt zwanzig Branchen, die im Rahmen des IW-Konfliktmonitorings analysiert wurden, bei 6 Monaten. Im langjährigen Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2020 waren es lediglich 4,2 Monate und 2020, im ersten Pandemiejahr, 5,3 Monate.

Gleichzeitig hat die Konfliktbereitschaft in den Tarifverhandlungen spürbar zugenommen. Die Konfliktintensität – sie summiert die in Tarifverhandlungen ergriffenen Eskalationshandlungen (etwa Streikdrohungen, Warnstreiks, Streiks und Aussperrungen, juristische Auseinandersetzungen oder Urabstimmungen) – stieg 2021 im Durchschnitt auf 11,5 Punkte je Tarifkonflikt. Das sind knapp 28 Prozent mehr als im langjährigen Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2020 (9 Punkte). Im ersten Pandemiejahr, 2020, summierten sich die Eskalationsstufen im Durchschnitt auf lediglich 2,2 Punkte pro Verhandlung. Im letzten Jahr vor der Pandemie, 2019, waren es 10,3 Punkte. Das rauere Verhandlungsklima drückt sich auch in einer gestiegenen maximalen Eskalationsstufe aus. Diese drückt aus, bis zu welcher Stufe ein Tarifkonflikt eskaliert, wobei die Skala von 1 (Streikdrohung) bis 7 (Arbeitskampf) reicht. Im Jahr 2021 lag die maximale Eskalationsstufe bei 3,2 und damit um 0,7 Prozentpunkte oder um 28 Prozent über dem langjährigen Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2020 (2,5). Im Jahr davor hatte sie noch 1,4 betragen.

Die Konfliktverschärfung ist darauf zurückzuführen, dass 2020 die Beschäftigungssicherung im Mittelpunkt der Tarifverhandlungen stand, während im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wieder die Lohnentwicklung in den Fokus rückte. Es wurden wieder mehr konkrete Lohnforderungen gestellt, die sich in einer Spanne von 4 bis 5,5 Prozent bewegten. Da die Arbeitgeberverbände nach wie vor unter dem Einfluss einer in vielen Branchen schwierigen und unsicheren Wirtschaftslage verhandelten, wurde es schwieriger, Kompromisse zu finden. Die seit Mitte 2021 anziehende Inflation wirkte sich noch nicht spürbar auf die Tarifabschlüsse aus. Allerdings bewegen sich die im zweiten Halbjahr gestellten Lohnforderungen im oberen Rand des Forderungskorridors. So forderte der Marburger Bund für die Ärzte an kommunalen Klinken 5,5 Prozent mehr und im Öffentlichen Dienst der Länder wurden 5 Prozent, mindestens aber monatlich 150 Euro gefordert.

Durch anhaltende Lieferkettenprobleme und steigende Energiepreise könnte die Teuerungsrate 2022 weiter anziehen. Damit droht eine expansivere Lohnpolitik und als Zweitrundeneffekt dann auch eine Lohn-Preis-Spirale. Die Gewerkschaften haben bereits damit begonnen, einen Inflationsausgleich zu fordern. Bei Eurowings gab es im Januar 2022 einen Abschluss, bei dem die Lohnsteigerungen an die Inflationsentwicklung gekoppelt werden. In der chemischen und pharmazeutischen Industrie strebt die Gewerkschaft ein Entgeltplus oberhalb der Teuerungsrate an und für die ostdeutsche Textilindustrie liegt ebenso wie für die Deutsche Telekom eine Forderungsempfehlung von 6 Prozent vor. Hauptproblem dürfte in den Verhandlungen die Frage sein, wer die Last der steigenden Energiepreise zu tragen hat. Damit droht ein Verteilungskampf. Der mindestlohninduzierte Preisanstieg wird sich allerdings erst 2023 auswirken. In diesem Jahr spielt er im Vergleich zu der drohenden Energiepreisexplosion eine untergeordnete Rolle.

# 1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifparteien in zwanzig ausgewählten Branchen. Aus dem Produzierenden Gewerbe werden das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die chemische und pharmazeutische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie einbezogen. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt, die Flugsicherung, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, das Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, die Hotels und Gaststätten, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung berücksichtigt (siehe Tabelle 1-1). In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen rund 14 Millionen Beschäftigte. Damit gibt die vorliegende Analyse einen umfassenden Einblick in zentrale Tarifverhandlungen der deutschen Volkswirtschaft.

**Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings**

| Branche | Struktur der Tarifverträge | Gewerkschaften | Arbeitgeber | Verhandlungen 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001) | Flächentarifverträge | ver.di | Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken)<br>Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB) | ja<br>ja |
| Bauhauptgewerbe (ab 2000) | Flächentarifvertrag | IG BAU | Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) | ja |
| Chemische und pharmazeutische Industrie (ab 2000) | Flächentarifvertrag | IG BCE | Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) | nein |
| Druckindustrie (ab 2002) | Flächentarifvertrag | ver.di | Bundesverband Druck und Medien (bvdm) | ja |
| Einzelhandel (ab 2001) | Flächentarifvertrag NRW | ver.di | Handelsverband Deutschland (HDE) | ja |
| Eisen- und Stahlindustrie (ab 2018) | Flächentarifvertrag Nordwest und Ost | IG Metall | Arbeitgeberverband Stahl (AGVS) | ja |
| Flugsicherung (ab 2002) | Firmentarifvertrag | ver.di (2002), GdF (ab 2003) | Deutsche Flugsicherung (DFS) | nein (vorgezogene Verhandlungen im 4. Quartal 2020) |
| Gebäudereinigung (ab 2018) | Flächentarifvertrag | IG BAU | Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) | nein |
| Groß- und Außenhandel (ab 2018) | Flächentarifvertrag NRW | ver.di | Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) | ja |
| Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2018) | Flächentarifvertrag Bayern | Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) | Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) | ja |
| Krankenhäuser | Flächentarifverträge, | ver.di, | Vereinigung der kommunalen | Ja |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| (Kommunale Kranken-häuser und Universitäts-kliniken, ab 2002) | ab 2005 für be-stimmte Berufe oder Berufsgruppen | Marburger Bund (MB) | Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) | nein |
| Luftfahrt (ab 2001) | Firmentarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen | ver.di, Vereinigung Cock-pit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Or-ganisation (UFO) | Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair | nein ja nein |
| Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000) | Flächentarifvertrag | IG Metall | Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie; Berlin-Brandenburg-Sachsen | ja |
| Nachrichtenübermittlung (ab 2002) | Firmentarifverträge | ver.di | Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems | nein nein ja |
| Öffentlicher Dienst (Bund, Länder und Kom-munen, ab 2002) | Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen | ver.di, Gewerkschaft Er-ziehung und Wis-senschaft (GEW), Deutscher Beam-tenbund und Tari-funion (dbb) | Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) | Ja Ja |
| Papiererzeugende Industrie (ab 2018) | Flächentarifvertrag | IG BCE | Vereinigung der Arbeitgeber-verbände der Deutschen Pa-pierindustrie (VAP) | nein |
| Papier, Pappe und Kunst-stoffe verarbeitende Industrie (2020) | Flächentarifvertrag | ver.di | Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) | ja |
| Schienenverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000) | Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen | Eisenbahn- und Verkehrsgewerk-schaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Loko-motivführer (GDL) | Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobi-litäts- und Verkehrsdienstleis-ter (AGV MOVE) | ja |
| Süßwarenindustrie (2017) | Flächentarifvertrag NRW | NGG | Bundesverband der Deut-schen Süßwarenindustrie (BDSI) | ja |
| Textil- und Bekleidungsin-dustrie (ab 2018) | Flächentarifvertrag | IG Metall | Gesamtverband der deut-schen Textil- und Modein-dustrie (textil+mode) | ja |

In Klammern: erstmalige Berücksichtigung der Branche; private und öffentliche Banken bis 2020 in Tarifgemeinschaft; Krankenhäuser: ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes; EVG: 2010 fusioniert aus GDBA (Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter) und Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands).

Quelle: eigene Zusammenstellung

Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch ausgewählte Firmentarifverhandlungen (Luftfahrt, Flugsicherung, Schienenverkehr, Nachrichtenübermittlung) dokumentiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Im Jahr 2021 waren von den zwanzig

in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen fast alle Branchen betroffen (siehe Tabelle 1-1). Im hier betrachteten zweiten Halbjahr fanden Tarifverhandlungen im Schienenverkehr (Deutsche Bahn), im Flugverkehr (Eurowings), bei den kommunalen Krankenhäusern, im Bauhauptgewerbe, in der Druckindustrie, im Bankgewerbe, im Handel (Einzelhandel, Groß- und Außenhandel), im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Öffentlichen Dienst (Länder) sowie in der Nachrichtenübermittlung (T-Systems) statt.

# 2 Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2021

## 2.1 Entgeltforderungen

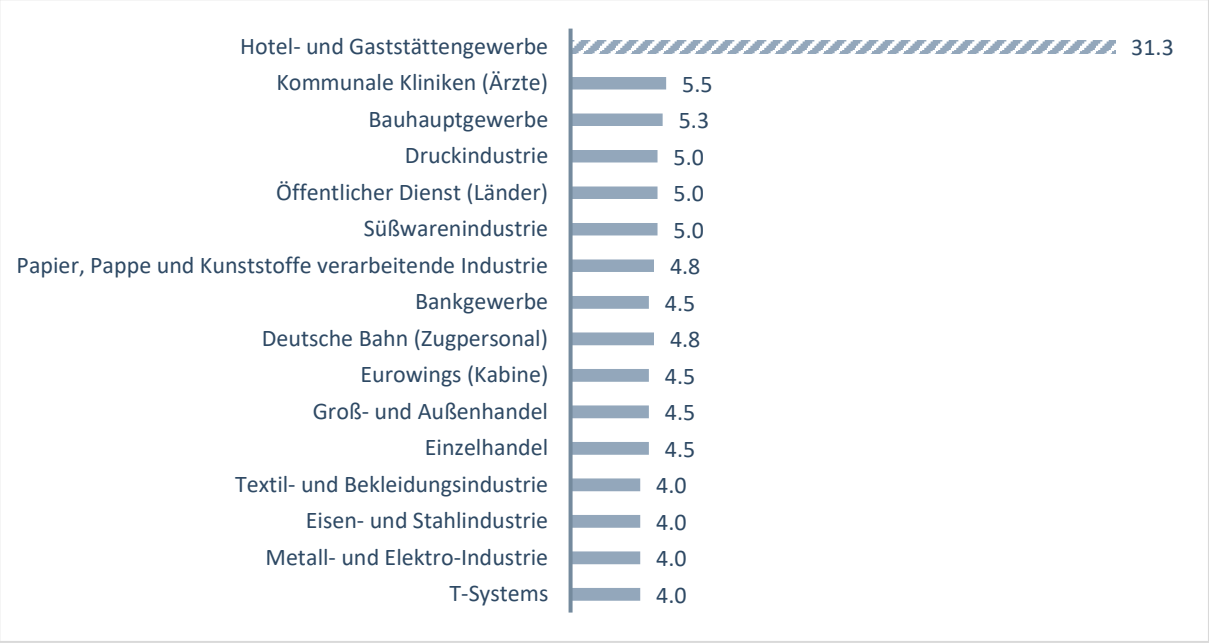
In wichtigen Tarifbereichen des Produzierenden Gewerbes kam es bereits im ersten Halbjahr 2021 zu Tarifabschlüssen (Lesch/Winter, 2021b, 10 f.). Entsprechend verlief das zweite Halbjahr 2021 vergleichsweise ruhig (siehe Tabelle 2-1). In den im IW-Konfliktmonitoring analysierten Branchen des Produzierenden Gewerbes kam es lediglich in der Druckindustrie zu offiziellen Tarifforderungen. Für die rund 120.000 Beschäftigten dieser Branche forderte ver.di im November 2021 5,0 Prozent mehr Lohn und Gehalt bei einer Laufzeit von zwölf Monaten (ver.di, 2021a). Der Entgelttarifvertrag läuft dort Ende Januar 2022 aus. Außerdem äußerte sich die IG Bergbau/Energie/Chemie (IG BCE) für die chemische und pharmazeutische Industrie in einer Forderungsempfehlung vom November 2021 zu den Entgeltforderungen bezüglich der anstehenden Tarifverhandlungen im März 2022. In der Forderungsempfehlung hieß es, man werde Entgelte und Ausbildungsvergütungen ins Zentrum der Verhandlungen stellen und ein „Entgeltplus oberhalb der Teuerungsrate“ anstreben, sowie eine Forderungsempfehlung zur Erhöhung der Schichtzuschläge auf einheitlich 25,0 Prozent einbringen. Angestrebt werde ein Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 12 Monaten (IG BCE, 2021). Dies wurde im Februar 2022 durch den endgültigen Forderungsbeschluss bestätigt. Darin heißt es aber auch, dass die prozentualen Erhöhungen „andere Dimensionen“ als die Abschlüsse der vergangenen Jahre annehmen müsse, da „die Teuerungsrate so steil ansteigt“ (IG BCE, 2022). Im Bauhauptgewerbe wurden im Dezember 2021 Verhandlungen über einen neuen tariflichen Branchenmindestlohn aufgenommen. Die Gewerkschaft hatte den Mindestlohn-Tarifvertrag für das Bauhauptgewerbe zum 31. Dezember 2021 gekündigt, ohne eine konkrete Forderung gestellt zu haben.

Aktiver ging es im zweiten Halbjahr im Dienstleistungssektor zu. Der Marburger Bund stellte Mitte September für die Tarifrunde der Ärzte in kommunalen Krankenhäusern die Forderung einer linearen Gehaltserhöhung in Höhe von 5,5 Prozent mit einer Laufzeit von einem Jahr, beginnend ab Oktober 2021 (Marburger Bund, 2021a). Im Tarifstreit zwischen der Fluggesellschaft Eurowings und ver.di bezüglich des Kabinenpersonals forderte ver.di nach Auskunft eines Sprechers eine „Erhöhung der Gesamtvergütungen ab dem 1. Oktober um 4,5 Prozent, mindestens aber 80 Euro pro Monat“ sowie eine „Erweiterung der Vergütungsstufen um jeweils zwei Stufen in allen Vergütungstabellen mit einer jeweiligen Steigerung um 100 Euro“. Auch im Öffentlichen Dienst der Länder kam es im zweiten Halbjahr 2021 zu Forderungen und Verhandlungen. Im August 2021 verlangte ver.di eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 5 Prozent, mindestens jedoch um 150 Euro je Monat (im Gesundheitswesen 300 Euro) sowie eine Steigerung der Auszubildenden-, Studierenden- und Praktikantenentgelte um monatlich 100 Euro bei einer zwölfmonatigen Laufzeit (ver.di, 2021b). Außerdem wurden im Oktober 2021 die Tarifverhandlungen im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe aufgenommen. Dort war der Entgelttarifvertrag bereits Ende April 2020 ausgelaufen und von der Gewerkschaft

Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) auch ordentlich gekündigt worden (NGG, 2020). Aufgrund der Pandemie wurden die Verhandlungen aber erst gar nicht begonnen. Inzwischen fordert die NGG für die unterste Tariflohngruppe eine Lohnanhebung auf 13 Euro je Stunde. Facharbeiter sollen mittelfristig 3.000 Euro brutto im Monat verdienen (NGG, 2021). Aktuell liegt beträgt der Einstiegslohn in der untersten Tariflohngruppe 1.672 Euro im Monat, was einem Stundenlohn von 9,90 Euro entspricht. Der Einstiegslohn für Fachkräfte beträgt 2.254 Euro (WSI, 2022). Auch im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes ruhten die Tarifverhandlungen pandemiebedingt über einen längeren Zeitraum hinweg. Sie waren im März 2020 aufgenommen worden, ohne dass die Tarifgemeinschaft aus ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb) die Tätigkeitsmerkmale und die Regelungen zum Gesundheitsschutz gekündigt hatte. Dies wurde im September 2021 mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 nachgeholt. Eine konkrete Lohnforderung wurde nicht gestellt, die Gewerkschaften verlangen eine „finanzielle Aufwertung der Arbeit“ (ver.di, 2021h). Obwohl der Entgelttarifvertrag in der Gebäudereinigung noch bis Ende 2023 läuft, forderte die IG BAU im November 2021 die Arbeitgeber auf, in der Gebäudereinigung neue Tarifverhandlungen aufzunehmen, um eine Verdrängung des untersten Tariflohns durch die von der neuen Bundesregierung angekündigte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zu vermeiden. Die Bundesregierung hat ihr Vorhaben inzwischen konkretisiert und das Bundeskabinett hat Erhöhung ab dem 1. Oktober 2022 beschlossen (BMAS, 2022). Dennoch griff der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks diese Forderung bislang noch nicht auf. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die Mindestlohngesetzgebung einen unmittelbareren Einfluss auf die Tarifpolitik der Tarifparteien hat.

**Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen 2021**

Für 12 Monate; in Prozent




Bankgewerbe: private und öffentliche Banken; Eisen- und Stahlindustrie: Nordrhein, Ost; Hotel- und Gaststättengewerbe: Bayern; Textilindustrie: West; bei der Forderung im Hotel- und Gaststättengewerbe wurde keine konkrete Laufzeit genannt.

Quelle: eigene Zusammenstellung

Fasst man die Lohnforderungen beider Halbjahre des Jahres 2021 zusammen (siehe Abbildung 2-1), zeigt sich eine gewisse Branchendifferenzierung, bei der das Hotel- und Gaststättengewerbe aus dem Rahmen fällt. In dieser Branche wird die unmittelbare Wirkung der von der Bundesregierung beabsichtigten Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022 noch deutlicher als in der Gebäudereinigung. Die Forderung der NGG beläuft sich beim Einstiegslohn auf ein Plus von 31,3 Prozent und beim Entgelt für Fachkräfte auf 33,1 Prozent. Allerdings sind diese Forderungen nicht an eine Laufzeit von 12 Monaten geknüpft. Werden die Löhne stufenweise angehoben, fällt die jährliche Belastung deutlich niedriger aus. Im Tarifgebiet Hessen etwa wurden im Dezember 2021 zwei Erhöhungsstufen von 8,5 Prozent (zum 1. März 2022) und 6,5 Prozent (zum 1. Januar 2023) bei einer langen Laufzeit von 28 Monaten (bis Ende Juni 2024) vereinbart (Dehoga Hessen/NGG, 2021).

In den übrigen Branchen, die durch den gesetzlichen Mindestlohn nicht unmittelbar beeinflusst werden, lag der Forderungskorridor zwischen 4,0 und 5,5 Prozent. Dabei fällt auf, dass die Forderungen im zweiten Halbjahr 2021 eher am oberen Rand des Korridors lagen. Ein spürbarer Einfluss der Inflation auf die Lohnforderungen lässt sich daraus – zumindest bis zum Jahreswechsel 2021/22 – noch nicht ableiten.

## 2.2 Sonstige Forderungen

In der Druckindustrie stellte ver.di eine reine Entgeltforderung auf. Parallel laufen allerdings Manteltarifverhandlungen. Nach Angaben von ver.di hatte die Gewerkschaft bereits im September 2020 Eckpunkte für einen neuen Manteltarifvertrag vorgelegt. Im Mittelpunkt standen dabei unter anderem die Allgemeinverbindlichkeit tariflicher Regelungen und Regelungen zu den Themen Altersteilzeit, Altersvorsorge sowie Altersfreischichten (ver.di 2021d). Die Arbeitgeber wollten hingegen für die Betriebe mehr Flexibilität über tarifliche Öffnungsklausen ermöglichen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 5 f.) Für die chemische und pharmazeutische Industrie fordert die IG BCE konkrete Regelungen zur mobilen Arbeit, eine Mindestanzahl an Ausbildungsplätzen sowie in diesem Zuge eine stärkere Förderung lernschwächerer Jugendlicherer zu schaffen (IG BCE, 2021). In den noch laufenden Verhandlungen für die kommunalen Krankenhäuser lag der Fokus auf Verbesserungen bei den Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften. Im Detail will der Marburger Bund den bereits bestehenden Anspruch auf mindestens zwei arbeitsfreie Wochenenden im Monat klarer und transparenter gestalten, indem der Arbeitgeber selbst verpflichtet wird, diesen anzuordnen, anstatt die Ärzte zu einem Antrag auf Genehmigung zu verpflichten. Außerdem soll eine Neufassung der Regelungen zur Rufbereitschaft die Arbeitnehmerrechte zur Ruhezeit stärken (Marburger Bund, 2021a). In der bereits abgeschlossenen Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes forderte die Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW und dbb eine verpflichtende Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung. Zusätzlich enthielt die Beschlussvorlage vom 26. August 2021 eine Reihe von getrennt formulierten „Erwartungen“ an die Arbeitgeber. Konkret wollte die Gewerkschaft manteltarifliche Änderungen zur Verbesserung bei der Eingruppierung in Tarifstufen, die Formierung eines separaten Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen, die Verhandlungsverpflichtung über einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an den Hochschulen, die Übernahme von Fahrtkosten für Auszubildende und Praktikanten sowie die Einlösung von Verhandlungszusagen für den Straßenbetriebsdienst und Straßenbau aus der Tarifeinigung von 2019 (ver.di, 2021b).

**Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im 2. Halbjahr 2021**

| Branche | Gewerkschaft | Forderungen | Stand der Verhandlungen |
|---|---|---|---|
| Bauhauptgewerbe | IG Bau | Anpassung des tariflichen Branchenmindestlohns | nach zwei Verhandlungsrunden ohne Ergebnis |
| Chemische Industrie | IG BCE | Nachhaltige Steigerung der Kaufkraft, einheitliche Schichtzuschläge von 25 Prozent, gute mobile Arbeit | Forderungsempfehlung vom November 2021; im Februar 2022 bestätigt |
| Druckindustrie | ver.di | 5,0 Prozent für 12 Monate; Reform des Manteltarifvertrags | Entgelt: Verhandlungsbeginn im Februar 2022; Manteltarifvertrag: 6. Verhandlungsrunde von den Arbeitgebern abgesagt |
| Eurowings (Kabine) | ver.di | 4,5 Prozent für 12 Monate (mindestens 80 Euro pro Monat); zusätzliche Vergütungsstufen | im Januar 2022 abgeschlossen |
| Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) | NGG | Angemessene Lohnerhöhung und Kaufkraftstärkung; tarifliche Rahmenregelung zum Kurzarbeitergeld (Forderung vom März 2020); unterster Tariflohn: 13 Euro je Stunde; Fachkraft: 3.000 Euro monatlich (Forderung vom November 2021) | nach zwei Verhandlungsrunden abgebrochen |
| Kommunale Kliniken (Ärzte) | Marburger Bund | 5,5 Prozent für 12 Monate; Verbesserungen bei den Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften | nach vier Verhandlungsrunden noch ohne Ergebnis |
| Öffentlicher Dienst (Länder) | ver.di/GEW/dbb | 5,0 Prozent für 12 Monate (mindestens aber 150 Euro pro Monat, im Gesundheitswesen 300 Euro pro Monat); verpflichtende Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung | im November 2021 abgeschlossen |
| Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst) | ver.di/GEW/dbb | Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, Anpassung der Stufenlaufzeiten und Anerkennung der Berufserfahrung | Wiederaufnahme der Verhandlungen im Februar 2022 |

Stand: 28.2.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

In der Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes hatten die Gewerkschaften bereits im Februar 2020 Forderungen aufgestellt (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 9). Neben einer Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, einer Anpassung der Stufenlaufzeiten und einer Anerkennung der Berufserfahrung wollten die Gewerkschaften auch Leitungstätigkeiten besser vergüten und einen generellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung festschreiben.

# 3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2021

## 3.1 Produzierendes Gewerbe

Im ersten Halbjahr 2021 wurden in einer ganzen Reihe von Branchen des Produzierenden Gewerbes neue Tarifvereinbarungen getroffen, darunter in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (Lesch/Winter, 2021b, 10 ff.). Im zweiten Halbjahr 2021 wurde im Bauhauptgewerbe verhandelt.

Die schon im Mai begonnen Verhandlungen wurden überaus kontrovers geführt. Bereits in der zweiten Verhandlungsrunde vom Juni 2021 brach man die Gespräche arbeitgeberseitig ab. Konkret ging es um den Streitpunkt der Wegstreckenentschädigung, welcher laut Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) keiner Verhandlung bedurfte, da das Thema weiterhin eine ungekündigte Rahmentarifmaterie darstelle. Der aus Gewerkschaftssicht wichtige Verhandlungsgegenstand wurde zudem in moderierten Spitzengesprächen außerhalb der Tarifrunde debattiert. Allerdings wollte die IG BAU das aus den Gesprächen hervorgegangene Abschlusspapier noch in der Tarifrunde 2021 umsetzen (Lesch/Winter, 2021b, 14). Letztlich gelang es den Parteien auch nach fünf Tarifrunden nicht, sich zu einigen. Laut dem IG BAU Bundesvorsitzenden Robert Feiger lag dies weiterhin an den großen Differenzen der Parteien bezüglich der Thematik der Wegstreckenentschädigung (IG BAU, 2021a). Somit rief die IG BAU Ende September 2021 die Schlichtung an und stellte diese als „letzte Chance für eine Einigung“ dar, ansonsten komme es in Folge eines weiteren Scheiterns der Verhandlungen zu unausweichlichen Bau-Streiks (IG BAU, 2021b; IG BAU, 2021c). Durch die Schlichtung konnten die Tarifpartner eine weitere Eskalation verhindern. Nach zwei Schlichtungsrunden einigte sich die IG BAU mit den Arbeitgeberverbänden HDB und ZDB im Oktober 2021 auf einen neuen Vertrag.

Danach bekommen die Beschäftigten rückwirkend für die Monate Juli bis Oktober 2021 eine Corona Prämie in Höhe von 500 Euro im Westen und 220 Euro im Osten (siehe Tabelle 3-1). Die Gehälter werden stufenweise erhöht. Zum November 2021 stiegen die Gehälter im Westen um 2 Prozent und im Osten um 3 Prozent. Weitere Einkommenssteigerungen folgen im April 2022 (2,2 Prozent West und 2,8 Prozent Ost) sowie im April 2023 (2 Prozent West und 2,7 Prozent Ost). Die Beschäftigten im Tarifgebiet West erhalten darüber hinaus zum 1. Mai 2022 eine Einmalzahlung von 400 Euro und zum 1. Mai 2023 eine weitere Einmalzahlung von 450 Euro. Der neue Tarifvertrag sieht vor, dass die Einkommen zwischen West und Ost spätestens im Jahr 2026 vollständig angeglichen sein müssen (IG BAU, 2021d).

Von besonderem Interesse war die Einigung der umstrittenen Wegstreckenentschädigung. Konkret verständigten sich die Parteien im Falle der täglichen Rückkehr zum Wohnort auf eine gestaffelte Entschädigung in Höhe von 6 Euro pro Tag bei Anfahrten bis zu 50 Kilometern, 7 Euro bei 51 bis 75 Kilometern und 8 Euro bei mehr als 75 Kilometern. Die neuen Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft. Ab Januar 2024 werden die genannten Wegstreckenentschädigungen auf 7 Euro, 8 Euro und 9 Euro erhöht. Im Falle, dass sich die Beschäftigten auf einem Einsatz außerhalb des Heimatgebiets befinden, wodurch eine tägliche Rückkehr zum Wohnort ausgeschlossen ist, ergeben sich andere Entschädigungszahlungen. Ab Januar 2023 werden bei Entfernungen von 75 bis 200 Kilometern 9 Euro pro Fahrt gezahlt. Bei Entfernungen bis zu 300 Kilometern steigt der Betrag auf 18 Euro, bei 400 Kilometern auf 27 Euro und bei mehr als 400 Kilometern auf 39 Euro. Die genannten Regelungen zu diesem immer wieder diskutierten und verhandelten Thema werden zwar in den

Bundesrahmentarifvertag aufgenommen, können aber mit Beginn des Jahres 2026 durch ein Sonderkündigungsrecht wieder abgeschafft werden. Insgesamt hat der neue Tarifvertrag der Bauindustrie eine Laufzeit von 33 Monaten bis zum 31. März 2024 (IG BAU, 2021d).

**Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse 2021**

| Branche | Gewerkschaft | Abschluss |
|---|---|---|
| Bauhauptgewerbe | IG BAU | Corona-Prämie von 500 Euro West und 220 Euro Ost für die Monate Juli bis Oktober 2021; Einmalzahlungen (West) von 400 Euro zum 1.5.2022 und von 450 Euro zum 1.5.2023; 1.11.2021: 2,0 % West, 3,0 % Ost; 1.4.2022: 2,2 % West, 2,8 % Ost; 1.4.2023: 2,0 % West und 2,7 % Ost; Entschädigung der Anfahrtswege ab 2023; vollständige Ost-West-Lohnangleichung bis 2026; Laufzeit bis März 2024 |
| Deutsche Bahn (Zugpersonal) | GDL | Corona-Prämie von 300 bis 600 Euro zum 1.12.2021 und von 400 Euro zum, 1.3.2022; 1.12.2021: 1,5 %; 1.3.2023: 1,8 %; Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge (Systemwechsel von einer Leistungs- zu einer Beitragszusage des Arbeitgebers); Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes im Konzern; Laufzeit bis Oktober 2023 |
| Deutsche Bahn | EVG | Corona-Prämie von 600 Euro für 2021 und von 500 Euro für 2022 1.1.2022: 1,5 % (Ergebnis aus dem Abschluss 2020) Laufzeit bis Februar 2023 |
| Eurowings (Kabinenpersonal) | Ufo | Corona-Bonuszahlung vom 400 Euro zum 1.3.2022; 1.1.2023: Entgelterhöhung gemäß Inflationsrate 2022; 1.12.2023: Entgelterhöhung gemäß Inflationsrate 2023; höhere Zulagen für Mehrflugstunden und Nachtarbeit; Laufzeit bis Dezember 2023 |
| Einzelhandel | ver.di | 1.9.2021: 3,0 % (höhere Entgeltgruppen erhalten pauschal monatlich 81,12 Euro mehr); 1.5.2022: 1,7 % für alle (Azubis: 1.9.2021 und 1.9.2022 jeweils plus 30 Euro monatlich); Laufzeit bis April 2023 |
| Groß- und Außenhandel | ver.di | 1.10.2021: 3,0 %; 1.4.2022: 1,7 % (Azubis: 1.9.2021 plus 30 Euro monatlich, 1.9.2022 plus 20 Euro monatlich); Laufzeit bis April 2023 |
| Öffentlicher Dienst (Länder) | ver.de/GEW/dbb | Corona-Prämie von 1.300 Euro (Azubis 650 Euro); 1.12.2022: 2,8 %; höhere Zulagen für belastete Berufsgruppen ab dem 1.1.2022; Laufzeit bis September 2023 |
| T-Systems | ver.di | Corona-Bonus von 1.000 Euro, zahlbar bis März 2022; 1.7.2022: 2,0 % (außer bei T-Systems international); Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (bei T-Systems international); Laufzeit bis Dezember 2022 |

Stand: 28.2.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

## 3.2 Dienstleistungen

### Schienenverkehr

Die Verhandlungen zwischen der GDL und der Deutschen Bahn eskalierten bereits im Juni 2021. Nachdem auch in der vierten „regulären“ Tarifrunde – im Jahr 2020 scheiterte ein Versuch der Deutschen Bahn, die GDL im Wege der Schlichtung für einen vorzeitigen Abschluss zu gewinnen –, kein Kompromiss gefunden wurde, kam es zur Urabstimmung (Lesch/Winter, 2021b, 17). Dennoch legte die Deutsche Bahn am 1. Juli ein neues Angebot vor und forderte die GDL zur Wiederaufnahme der Gespräche auf (DB, 2021a). Diese wies das Angebot einer Lohnerhöhung in zwei Stufen von 1,5 und 1,7 Prozent jedoch zurück und GDL-Chef Claus Weselsky bezeichnete den Vorschlag als „Scheinofferte“ (GDL, 2021a). Auch über die zukünftige Koexistenz der GDL mit der größeren Eisen- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) wollte man von Seiten der GDL erst nach Abschluss der Tarifverhandlungen sprechen (GDL, 2021b). Am 9. August verkündete die Gewerkschaft das Ergebnis der Urabstimmung. Beteiligt hatten sich nach Angaben der Gewerkschaft 70 Prozent. Von diesen sprachen sich 95 Prozent für einen Arbeitskampf aus (GDL, 2021c). Es folgten drei Streikrunden im Güter- und Personenverkehr, bis sich die Tarifparteien mit Hilfe von Mediatoren Mitte September auf einen gemeinsamen Tarifvertrag einigten.

Danach sollen die Entgelte zum Dezember 2021 um 1,5 Prozent steigen (siehe Tabelle 3-1). Eine weitere Erhöhung um 1,8 Prozent soll im März 2023 folgen. Für 2022 ist keine Erhöhung vorgesehen. Allerdings erhalten alle Lokomotivführer zum Dezember 2021 eine Corona-Prämie, die je nach Lohngruppe zwischen 300 und 600 Euro liegt, und im März 2022 eine weitere Corona-Prämie in Höhe von 400 Euro. Die Einigung bezüglich der betrieblichen Altersvorsorge sieht vor, dass die Deutsche Bahn auch weiterhin einen Arbeitergeberanteil von 3,3 Prozent in den DEVK-Pensionsfonds zahlt. Das Unternehmen hatte nach eigenen Angaben schon 2012 mit beiden Gewerkschaften ein neues Betriebsrentensystem eingeführt, das auf einem Pensionsfonds basiert. Seither zahlt der Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter einen Beitrag von 3,3 Prozent des Gehalts. Der Pensionsfonds wurde eingeführt, um das alte System, das eine feste Leistungszusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer umfasst, abzulösen. Im alten System musste das Unternehmen (aufgrund sinkender Verzinsung bei konservativer Anlage) jedes Jahr mehr Beiträge einzahlen, damit am Ende der fest zugesagte Betrag herauskommt (DB, 2021b). Dieses System war für den Arbeitgeber zu teuer. Die GDL kritisierte den Systemwechsel. Nun wurde vereinbart, das Alt-System der Zusatz-Betriebsrente endgültig zu schließen und ab 2022 nur noch für Bestands-Mitarbeitende weiterzuführen. Wer im Jahr 2022 bei der Bahn anfängt, hat damit einen Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag von 3,3 Prozent im DEVK-Pensionsfonds, aber nicht auf eine feste Leistungszusage (DB, 2021c). Außerdem erreichten die Tarifparteien eine Einigung in der sensiblen Thematik der Umsetzung des Tarifeinheitsgesetzes im Konzern. Die GDL steht einer notariellen Feststellung der Mehrheiten in den 71 Bahn-Betrieben nicht mehr im Weg. Das Tarifeinheitsgesetz sieht vor, dass bei unterschiedlichen Tarifverträgen innerhalb eines Betriebs nur der Vertrag der Mehrheitsgewerkschaft Anwendung findet. Dazu müssen in den einzelnen Betrieben des Konzerns die Mehrheitsverhältnisse notariell bestimmt werden. Insgesamt hat der neue Vertrag eine lange Laufzeit von 32 Monaten bis Ende Oktober 2023 (GDL, 2021d; DB, 2021c).

Bereits Ende des Jahres 2020 einigten sich die Deutsche Bahn und die EVG auf ein außerplanmäßiges Corona-Tarifpaket mit einer Laufzeit bis Ende Februar 2023 (Lesch/Winter, 2021a, 12). In diesem sicherte sich die EVG jedoch das Recht auf Nachverhandlungen im Falle eines höheren Angebots des Konzerns an eine andere Gewerkschaft zu (EVG, 2021a). Somit kam es im Anschluss des Tarifvertrags zwischen der Deutschen Bahn

und der GDL zu einer Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen zwischen Deutscher Bahn und EVG. Diese fanden innerhalb weniger Tage am 7. Oktober ihren Abschluss. Der neue Vertrag findet Anwendung in allen Betrieben, in welchen die EVG die Mehrheit der Mitarbeiter organisiert. Die Erweiterung des ursprünglichen Abschlusses aus dem Jahr 2020 sieht zwei Corona-Prämien in Höhe von 600 Euro im Jahr 2021 und weiteren 500 Euro im Jahr 2022 vor. Außerdem einigte man sich auf neue Regelungen bezüglich Zulagen, Ausbildung, Wohnen und Mobilität (DB, 2021d).

## Einzelhandel

Die bereits im ersten Halbjahr 2021 aufgenommenen Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens gingen am 15. Juli 2021 in die vierte Runde. Zuvor waren die kontroversen Gespräche über einen differenzierten Tarifvertrag für die von der Pandemie stark betroffene Branche bereits von landesweiten Warnstreiks geprägt (Lesch/Winter, 2021b, 16). Trotz des Drucks durch die Warnstreiks, gelang es den Parteien nicht, in der vierten, fünften und sechsten Runde einen Kompromiss auszuhandeln. Dabei schlug ver.di ein von den Arbeitgebern unterbreitetes Angebot aus, nach welchem die Entgelte zum Juli 2021 um 2 Prozent steigen sollten (ver.di, 2021e). Erst in der siebten Verhandlungsrunde einigten sich der Handelsverband NRW und ver.di am 8. Oktober auf einen Abschluss mit 24-monatiger Laufzeit bis Ende April 2023.

Der gefundene Kompromiss sieht vor, dass Beschäftigte in den Entgeltgruppen bis zur „Verkäuferin im letzten Berufsjahr“ (2.704 Euro in Vollzeit) eine Gehaltssteigerung von 3 Prozent erhalten, und zwar rückwirkend zum September 2021. In allen höheren Tarifgruppen steigen die Löhne zum gleichen Zeitpunkt um einen einheitlichen Festbetrag in Höhe von 81,12 Euro. Zum 1. Mai 2022 steigen die Gehälter aller Mitarbeiter dann noch einmal um 1,7 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden jeweils zum September 2021 und 2022 um jeweils 30 Euro erhöht (ver.di, 2021f). Die von der Gewerkschaftsseite geforderte Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Tarifverträge wurde in der neuen Einigung nicht umgesetzt. Ver.di will diese aber in zukünftigen Verhandlungen weiter diskutieren und fürchtet um „Wettbewerbsverzerrung durch anhaltende Tarifflucht, prekärer Entlohnung und [einen] Wettbewerb zu Lasten der Beschäftigten“ (ver.di, 2021f).

## Groß- und Außenhandel

Auch im Groß- und Außenhandel setzte man die im April 2021 begonnenen Verhandlungen im zweiten Halbjahr fort. Ähnlich wie im Einzelhandel versuchten die Arbeitgeber nach einer längeren Sommerpause in der vierten Tarifrunde ein Ergebnis mit 2-prozentiger Entgeltsteigerung zu erreichen. Dies lehnte ver.di jedoch ab (ver.di, 2021g). Letztendlich einigten sich die Tarifpartner am 11. Oktober in der fünften Verhandlungsrunde auf einen neuen Vertrag. Den Kompromiss erreichte man somit drei Tage nach dem Abschluss im Einzelhandel.

Nicht nur zeitlich, sondern auch inhaltlich orientiert sich der Vertrag an dem des Einzelhandels. Konkret bedeutet dies eine Entgeltsteigerung um 3 Prozent zum Oktober 2021, gefolgt von einer 1,7-prozentigen Erhöhung der Löhne zum April 2022. Diese Entgeltsteigerungen gelten für alle Tarifgruppen gleichermaßen. Die Ausbildungsvergütungen werden jeweils zum September 2021 um 30 Euro und zum September 2022 noch einmal um 20 Euro erhöht. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende April 2023 (ver.di, 2021h).

## Öffentlicher Dienst

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ging mit der Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW und dbb am 11. Oktober 2021 in die erste Verhandlungsrunde für den Öffentlichen Dienst der Länder. Nachdem in den ersten beiden Tarifrunden kein Ergebnis erzielt werden konnte, rief ver.di in der ersten Novemberwoche zu bundesweiten Warnstreiks auf. Es blieb jedoch bei einer Warnstreikwelle, da sich die Tarifparteien bereits in der darauffolgenden dritten Verhandlungsrunde auf ein umfängliches Ergebnis verständigten. Es wurde vereinbart, dass die Tabellenentgelte erst ab dem 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent steigen. Zum Ausgleich dafür, dass die Entgelte erst nach 14 „Nullmonaten“ angehoben werden, erhalten alle Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro, die bis zum März des Jahres 2022 ausgezahlt wird und dann noch steuer- und abgabenfrei ist. Für Auszubildende, Studierende sowie Praktikanten erhöhen sich die Vergütungen um 50 Euro (im Gesundheitswesen um 70 Euro). Die Corona-Sonderzahlung beträgt für diese Gruppen 650 Euro (ver.di, 2021i).

Ein besonderer Fokus wurde auf die Beschäftigten im Gesundheitsbereich gelegt, die während der Pandemie besonders belastet waren. Die Tarifpartner vereinbarten für diesen Bereich höhere Zulagen. So werden die Intensiv- und Infektionszulage jeweils von 90 auf 150 Euro erhöht, die Schichtzulage von 40 auf 60 Euro und die Wechselschichtzulage von 105 auf 150 Euro. Diese neuen Regelungen treten bereits zum 1. Januar 2022 in Kraft. Darüber hinaus wurde die Wiedereinführung der verpflichtenden Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung sowie die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten vereinbart. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende September 2023 (ver.di, 2021i).

## Luftfahrt

Die Gewerkschaft ver.di und die Lufthansa Tochter Eurowings gingen zum 15. September 2021 in die erste Verhandlungsrunde für den von der Gewerkschaft zum 22. September gekündigten Vergütungstarifvertrag des Kabinenpersonals. Nachdem es in den ersten drei Tarifrunden zu keiner Annäherung der beiden Parteien kam, folgte Anfang Oktober ein Warnstreik in mehreren westdeutschen Flughäfen (ver.di, 2021j). Obwohl ver.di mit weiteren Warnstreiks während der Herbstferien drohte (airliners, 2021), blieb es bei dieser einmaligen Warnstreikwelle. Nach weiteren Verhandlungsrunden einigten sich ver.di und Eurowings schließlich am 25. Januar 2022 auf einen neuen Tarifvertrag.

Die Einigung ist insofern interessant, als sie eine zweistufige Anpassung der Gehälter in Abhängigkeit der Inflationsentwicklung vorsieht. Zum Januar 2023 erhöhen sich die Entgelte um die vom Statistischen Bundesamt offiziell ermittelte Inflationsrate für das Jahr 2022 und im Dezember 2023 dann noch einmal um die ermittelte Inflationsrate für das Jahr 2023. Bereits im März 2022 erhalten die Beschäftigten eine Corona-Bonuszahlung in Höhe 400 Euro. Außerdem sieht der neue Tarifvertrag eine Erhöhung der Zulagen für Mehrflugstunden und Nachtarbeit sowie produktivitätsabhängige Quartals-Boni vor. Der neue Vergütungstarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten bis Ende 2023 (airliners, 2022).

## Nachrichtenübermittlung

Bei T-Systems einigten sich die Tarifparteien nach acht Verhandlungsrunden im Dezember 2021 auf einen neuen Tarifvertrag. Der Abschluss sieht einen Corona-Bonus in Höhe von 1.000 Euro vor, der bis spätestens März 2022 gezahlt werden soll und steuer- und sozialabgabenfrei ist. Die Entgelttarifverträge treten

rückwirkend zum 1. Januar 2021 wieder in Kraft. Die Tabellenwerte werden erst Anfang Juli 2022 um 2 Prozent erhöht. Das gilt aber nur für die beiden Sparten DT Security und T-Systems MMS. Bei T-Systems International werden erst Ende 2022 Gespräche darüber geführt, inwieweit auch hier eine Gehaltserhöhung möglich ist. Zum Ausgleich verzichtet die Telekom-Tochter bei T-Systems international auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2022. So lange gilt auch die Laufzeit des neuen Tarifvertrags (ver.di, 2021k).

## Banken

Die erste Verhandlungsrunde im öffentlichen Bankensektor fand bereits sehr früh während des zweiten Halbjahres 2021 statt. Sie blieb erwartungsgemäß ergebnislos (Lesch/Winter, 2021b, 16 f.). Auch in der zweiten Tarifrunde Ende September näherten sich die Parteien kaum an. Ver.di warf dem Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) vor, mit dem Angebot eines neuen Entgeltsystems effektive Einkommensverluste bei den Angestellten durchsetzen zu wollen (ver.di, 2021l). Da die Fronten verhärtet blieben, kam es ab Oktober 2021 zu anhaltenden, bundesweiten Warnstreiks. Trotz dieses Drucks blieben auch die dritte und vierte Runde ohne Ergebnis. Zwar beteuerten die Parteien Fortschritte bei den Themen „mobiles Arbeiten“ sowie „Nachwuchs“, jedoch lagen die Positionen bezüglich der neuen Gehaltstabellen noch zu weit auseinander (ver.di, 2021m). Schließlich ging auch die fünfte Verhandlungsrunde am 20. Januar 2022 ohne Kompromiss zu Ende. Nach Einschätzung der Gewerkschaft würde ein von den Arbeitgebern vorgelegtes Angebot von 3 Prozent durch die lange Laufzeit von 36 Monaten zu einem deutlichen Kaufkraftverlust der Arbeitnehmer führen. Dies werde auch nicht durch eine angebotene Einmalzahlung und durch eine angebotene Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde ausgeglichen (ver.di, 2022a).

Parallel zum öffentlichen Bankensektor verhandelte ver.di auch für die private Bankenbranche mit inhaltlich sehr ähnlichen Zielen (Lesch/Winter, 2021b, 16 f.). Auch hier kam es in den ersten zwei Tarifrunden im Juli und August zu keinen nennenswerten Annäherungen. Die Stagnation in den Verhandlungen mündete in einem Abbruch der dritten Tarifrunde nach nur einer Stunde durch die Gewerkschaft ver.di (AGV Banken, 2021). Danach begannen im privaten Bankensektor mehrere Warnstreikwellen. Nach der Absage der für den 13. Oktober geplanten vierten Verhandlungsrunde durch ver.di, kam es während des Jahres 2021 zu keinen weiteren konstruktiven Gesprächen (ver.di, 2021n). Im Januar 2022 wurden die Verhandlungen dann wieder aufgenommen. Diesmal brach der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) die Verhandlungen ergebnislos ab. Die Arbeitgeber begründeten dies hauptsächlich mit der seit den letzten Verhandlungen massiv verschärften Gehaltsforderungen der Gewerkschaft. Verdi verlange jetzt bei einer Laufzeit von 24 Monaten eine Einmalzahlung von 1.500 Euro, die Erhöhung der Tarifentgelte um 3,5 Prozent zum Januar 2022 und um weitere 2,5 Prozent zum Januar 2023 sowie zwei zusätzliche Urlaubstage. Diese Forderungen summierten sich auf 7,1 Prozent (AGV Banken, 2022).

## Kommunale Krankenhäuser

Die Verhandlungen für die vom Marburger Bund vertretenen Klinikärzte mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände waren nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden zum Jahresende 2021 noch nicht abgeschlossen. Ein besonderer Fokus lag, wie aus dem Forderungskatalog zu entnehmen, auf einer möglichen Neuregelung bezüglich des Bereitschaftsdienstes (Marburger Bund, 2021b). Die in der dritten Runde angebotene lineare Erhöhung der Gehälter um 1,65 Prozent zum 1. Januar 2023 lehnte der Marburger Bund ab (Marburger Bund, 2021c). Nach einer Streikdrohung im Januar 2022 (Marburger Bund, 2022a) blieb

auch die vierte Verhandlungsrunde im Februar 2022 ohne Ergebnis. Die Spartengewerkschaft will im März über ihr weiteres Vorgehen entscheiden (Marburger Bund, 2022b).

# 4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

## 4.1 Das Konfliktbarometer

Um zu messen, ob ein Tarifjahr konfliktreich oder eher friedlich verlaufen ist, wird in der Regel die Arbeitskampfstatistik, insbesondere die durch Streiks und Aussperrungen ausgefallenen Arbeitstage oder die Anzahl der an Arbeitskämpfen beteiligten Arbeitnehmer als Maßstab herangezogen. Da diese Indikatoren nur finale Konflikthandlungen berücksichtigen und die vorgelagerten Konfliktstufen vernachlässigen, können sie das „Klima“ der Tarifverhandlungen nicht ausreichend beschreiben. Daher wird im Folgenden ein Konfliktbarometer vorgestellt, bei dem die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; Lesch, 2017) betrachtet werden (Kasten „Konfliktbarometer“).

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 21 Tarifverhandlungen analysiert. Berücksichtigt wurden dabei Konflikte, die bereits vor dem Jahr 2021 begonnen hatten, Konflikte, die Ende 2021 noch nicht beendet wurden und Konflikte, die bereits vor dem Jahr 2021 begonnen haben, im Jahr 2021 ruhten und 2022 fortgesetzt werden sollen. Dabei sind zwei Berechnungen voneinander zu unterscheiden:

- In der ersten Berechnung wird die Konfliktintensität je Tarifverhandlung dargestellt. Es werden also alle Konflikthandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt, die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind, unabhängig davon, in welchem Jahr dies geschah (bei längeren Konflikten also auch vor 2021).

- In einer zweiten Berechnung wird die Konfliktintensität je Kalenderjahr bestimmt. Dabei werden die Konfliktpunkte aller Tarifverhandlungen einzelnen Kalenderjahren zugerechnet. Zieht sich eine Tarifverhandlung über mehrere Jahre hin, zum Beispiel über die Jahre 2019 bis 2021, werden ihre Konflikthandlungen jeweils dem Jahr zugerechnet, in dem sie auftraten.

Die Berechnung je Kalenderjahr dient dazu, einen intertemporalen Vergleich anstellen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Verhandlungen aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten von Tarifverträgen pro Jahr schwankt und nicht immer in denselben Branchen Tarifverhandlungen stattfanden. Außerdem wurde das Konfliktbarometer ab dem Jahr 2018 durch sechs neue Branchen erweitert (Eisen- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Papiererzeugende Industrie, Groß- und Außenhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe und Gebäudereinigung). Diese Branchen sind bislang nur in der Konfliktintensität ab dem Jahr 2018 berücksichtigt, aber noch nicht in den Jahren davor. Das liegt daran, dass die älteren Konflikte noch nicht abschließend dokumentiert und bewertet sind. Im Jahr 2020 ist erstmals auch die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie hinzugekommen.

**Das „Konfliktbarometer“**

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konflikthandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konflikthandlung 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 Konflikthandlungen (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, juristische Auseinandersetzung, Mediation
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 Konflikthandlung (Eskalationsform) (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).

(2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Konflikthandlungen (Eskalationsformen). Dabei wird jede Konflikthandlung 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 = 8

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.

## 4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Zunächst wird ein Blick auf die Verhandlungsdauer, auf die maximale Eskalationsstufe und auf die Konfliktintensität je Tarifverhandlung in den Branchen geworfen, in denen im Jahr 2021 Tarifkonflikte auftraten, fortgesetzt wurden oder auch ruhten. Anschließend wird ein Vergleich mit den Vorjahren gezogen. Der Tarifkonflikt über eine neue Entgeltstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes ruhte, da die

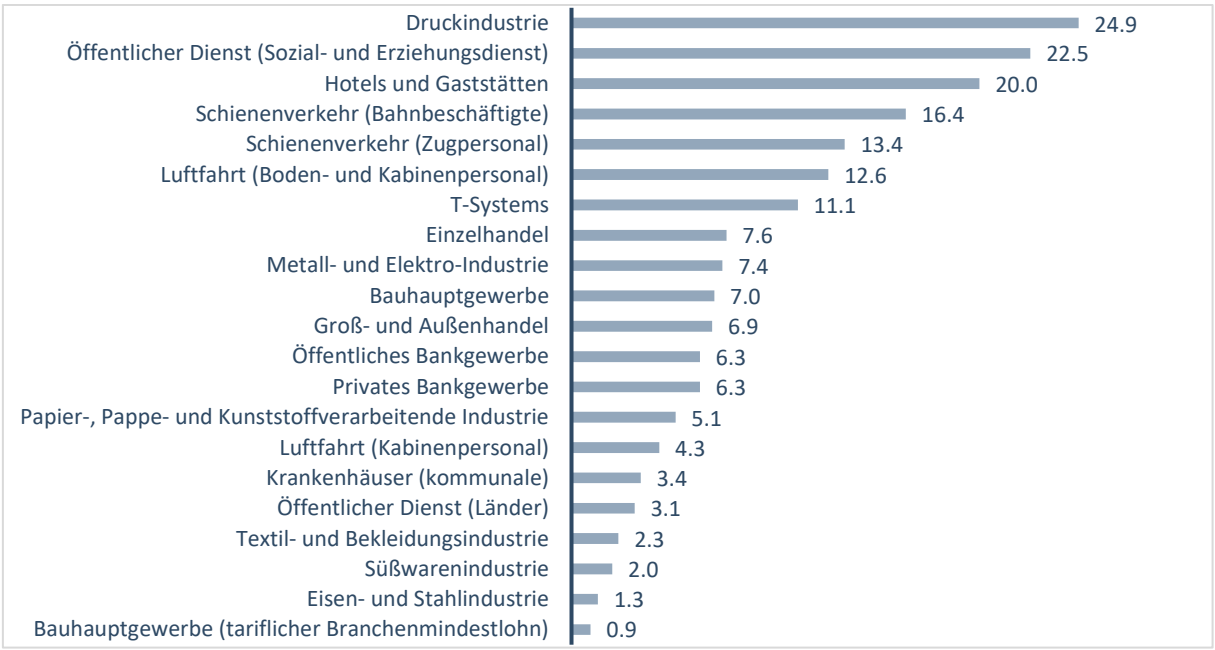
Verhandlungen seit März 2020 pandemiebedingt unterbrochen waren und erst im Februar 2022 fortgesetzt werden. In den übrigen Branchen befanden sich die Verhandlungen zum Stichtag 31.12.2021 in einem unterschiedlichen Stadium. Teilweise waren sie bereits abgeschlossen, während sich andere in die Länge zogen oder gerade erst begonnen haben. Das unterschiedliche Stadium ist beim Vergleich der Konfliktintensität nach Branchen und Gewerkschaften zu berücksichtigen.

Bei der Berechnung der Verhandlungsdauer fällt auf, dass einige Verhandlungen langwierig waren und sich über einen Zeitraum von zwei Jahren und mehr hinzogen (Abbildung 4-1). Im Durchschnitt aller Verhandlungen ergab sich 2021 eine Länge von 6 Monate, verglichen mit 4,2 Monaten im langjährigen Durchschnitt der Periode 2005 bis 2020 und 5,3 Monaten im Jahr 2020. Zu den längsten Konflikten, die zudem noch andauern, gehören die Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag in der Druckindustrie (24,9 Monate), die Verhandlungen über eine Anpassung der Entgeltstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst (22,5 Monate) sowie die turnusmäßigen Entgelttarifrunden im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe (20 Monate), bei der Deutschen Bahn (13,4 bis 16,4 Monate), bei Eurowings (12,6 Monate) und bei T-Systems (11,1 Monate). Die Ursachen dafür, dass sich diese Verhandlungen so lange hingezogen haben, sind unterschiedlich. Im Sozial- und Erziehungsdienst wurden die Verhandlungen pandemiebedingt unterbrochen und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe erst gar nicht aufgenommen. In der Druckindustrie wurden die Gespräche zur Reform des Manteltarifvertrags bereits im September 2019 aufgenommen. Im Zuge eines Krisenabschlusses zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie wurde die Laufzeit des Mantels dann noch einmal verlängert, um sich mehr Zeit für Verhandlungen zu verschaffen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 5 f.). Im September 2020 wurden die Verhandlungen dann wieder aufgenommen und im Mai 2021 fortgesetzt. Der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) machte nach Angaben eines Sprechers in der Verhandlungsrunde deutlich, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber, auf ver.di-Vorstellungen einzugehen, daran geknüpft sei, dass sich die Gewerkschaft insbesondere bezüglich der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei den Themen Arbeitszeit und Zuschläge bewege. Gleichzeitig wurde für August ein weiteres Treffen geplant. Dies wurde nach Angaben der Gewerkschaft von den Arbeitgebern abgesagt (ver.di 2021o). Der bvdm sieht dies anders. Er weist darauf hin, dass ver.di, entgegen ihrer vorherigen eigenen Ankündigung, mitteilte, zum geplanten Verhandlungstermin am 30./31. August 2021 keinen neuen Vorschlag vorzulegen. Dies kam aus Arbeitgebersicht einer Absage der Verhandlungen gleich, weshalb aus Sicht des bvdm kein Grund bestand, an dem Verhandlungstermin festzuhalten. Bei der Deutschen Bahn zogen sich die Konflikte hin, weil es erneut zu Rivalitäten zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften kam. Die EVG einigte sich schon im September 2020 mit der Deutschen Bahn im Rahmen eines vom Konzern angebotenen „Bündnis für unsere Bahn“ (Lesch/Winter, 2021a, 12). Die den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie Rechnung tragende Einigung enthielt aber eine Revisionsklausel, die die EVG nach der Einigung zwischen Bahn und GDL im September 2021 nutzte. Sie forderte für alle Beschäftigten, die unter den EVG-Tarifvertrag fallen, eine Corona-Beihilfe von 1.500 Euro (EVG, 2021b). Bei Eurowings (Kabinenpersonal) und bei der Telekom-Tochter T-Systems zogen sich die Verhandlungen hin, weil beide Unternehmen mit strukturellen Problemen konfrontiert sind und es um die Sicherung von Beschäftigung ging.

Vergleichsweise lange dauerten aber auch die turnusmäßigen Entgeltverhandlungen im Bauhauptgewerbe (7 Monate), in der Metall- und Elektro-Industrie (7,4 Monate) und im Handel (6,9 bis 7,6 Monate). Auch hier lagen unterschiedliche Ursachen vor. Im Bauhauptgewerbe, das von der Pandemie nicht negativ beeinträchtigt wurde, verzögerte der geschilderte Streit um die Vergütung von Wegezeiten die Verhandlungen und in der Metall- und Elektro-Industrie die Frage einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den östlichen Bundesländern Berlin-Brandenburg und Sachsen. Im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel bestanden

hingegen schon bei der Entgelthöhe große Differenzen. Im Einzelhandel war eine von den Arbeitgebern geforderte Differenzierung zwischen dem durch die Pandemie belasteten stationären Einzelhandel und dem boomenden Lebensmitteleinzelhandel der Hauptstreitpunkt. Bei den ebenfalls durch einen sektoralen Strukturwandel getroffenen Banken ziehen sich die Verhandlungen in die Länge (6,3 Monate bis zum Jahresende 2021), ohne dass eine Einigung in Sicht ist. Hier stehen eine ganze Reihe komplexer Themen auf der Agenda, die im Kontext mit der Entgeltrunde gelöst werden müssen. Recht zügig ging es hingegen bei den Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder voran. Hier einigten sich die Tarifparteien nach 3,1 Monaten bereits in der dritten Verhandlungsrunde. Im ersten Halbjahr waren bereits die Verhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie, in der westdeutschen Textilindustrie und in der Süßwarenindustrie in vergleichsweise kurzen Zeiträumen abgeschlossen worden (Lesch/Winter, 2021, 12 f.).

**Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte 2021 in Monaten**




Quelle: eigene Berechnungen

Mit Blick auf die maximale Eskalationsstufe eskalierte im Jahr 2021 nur der Tarifkonflikt für das Zugpersonal bei der Deutschen Bahn bis zum Arbeitskampf (siehe Tabelle 4-1). Die zweithöchste Eskalationsstufe wurden in der Metall- und Elektro-Industrie und im Bauhauptgewerbe erreicht. Im Bauhauptgewerbe wurden der Entgeltkonflikt und der Streit über die Entschädigung der Wegezeiten im Wege der Schlichtung beigelegt (Stufe 5). In der Metall- und Elektro-Industrie der Tarifgebiete Berlin-Brandenburg und Sachsen wurde über eine Angleichung der Wochenarbeitszeit an die westdeutsche 35-Stunden-Woche verhandelt. Im Zuge dieser Auseinandersetzung erwirkte der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie vor dem Arbeitsgericht Leipzig eine einstweilige Verfügung gegen die Warnstreiks der Gewerkschaft, sodass der Konflikt bis zur juristischen Auseinandersetzung (ebenfalls Stufe 5) eskalierte (Lesch/Winter, 2021b, 20). In den übrigen Tarifgebieten blieb es hingegen bei Warnstreiks (Stufe 4). Bis dahin steigerten sich auch die Tarifkonflikte in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie (jeweils Regelungsbereich der IG Metall), in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, im öffentlichen und privaten Bankgewerbe, im Öffentlichen Dienst der Länder sowie in der Luftfahrt beim Kabinenpersonal von Eurowings (jeweils Regelungsbereich von ver.di). In der Druckindustrie erreichte die

laufende Tarifrunde zum Manteltarifvertrag ebenso wie die Entgeltrunde im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe Stufe 2 (Abbruch der Verhandlungen). In beiden Branchen lagen die Gespräche auch im Februar 2022 noch auf Eis. Daneben gab es aber auch eine Reihe von Branchen, die konfliktfrei verhandelten, darunter die Süßwarenindustrie, die Deutsche Bahn bei den Nachverhandlungen mit der EVG oder T-Systems. Konfliktfrei blieben bis Ende 2021 auch die Verhandlungen für die Klinikärzte an den kommunalen Krankenhäusern und die Gespräche über einen neuen tariflichen Branchenmindestlohn im Bauhauptgewerbe.

**Tabelle 4-1: Konfliktintensität ausgewählter Tarifverhandlungen**

| Branche | Gewerkschaft | Maximale Eskalationsstufe (0 bis 7) | Konfliktpunkte |
|---|---|---|---|
| Einzelhandel (NRW) | ver.di | 4 | 45 |
| Schienenverkehr (Deutsche Bahn) | GDL | 7 | 40 |
| Groß- und Außenhandel (NRW) | ver.de | 4 | 30 |
| Metall- und Elektro-Industrie | IG Metall | 5 | 27 |
| Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie | ver.di | 4 | 26 |
| Privates Bankgewerbe | ver.di | 4 | 19 |
| Bauhauptgewerbe | IG BAU | 5 | 10 |
| Eurowings (Kabine) | ver.de | 4 | 8 |
| Öffentliche Banken | ver.di | 4 | 8 |
| Öffentlicher Dienst (Länder) | ver.di/GEW/dbb | 4 | 8 |
| Eisen- und Stahlindustrie | IG Metall | 4 | 7 |
| Textil- und Bekleidungsindustrie (West) | IG Metall | 4 | 7 |
| Druckindustrie | ver.di | 2 | 2 |
| Hotels- und Gaststätten (Baden-Württemberg) | NGG | 2 | 2 |
| Schienenverkehr (Deutsche Bahn) | EVG | 0 | 0 |
| Bauhauptgewerbe (tariflicher Branchenmindestlohn) | IG BAU | 0 | 0 |
| Kommunale Krankenhäuser (Ärzte) | Marburger Bund | 0 | 0 |
| Luftfahrt (Eurowings Boden und Kabine) | ver.di | 0 | 0 |
| Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst) | ver.di/GEW/dbb | 0 | 0 |
| Süßwarenindustrie (NRW) | NGG | 0 | 0 |
| T-Systems | ver.di | 0 | 0 |

Stand: 31.12.2021

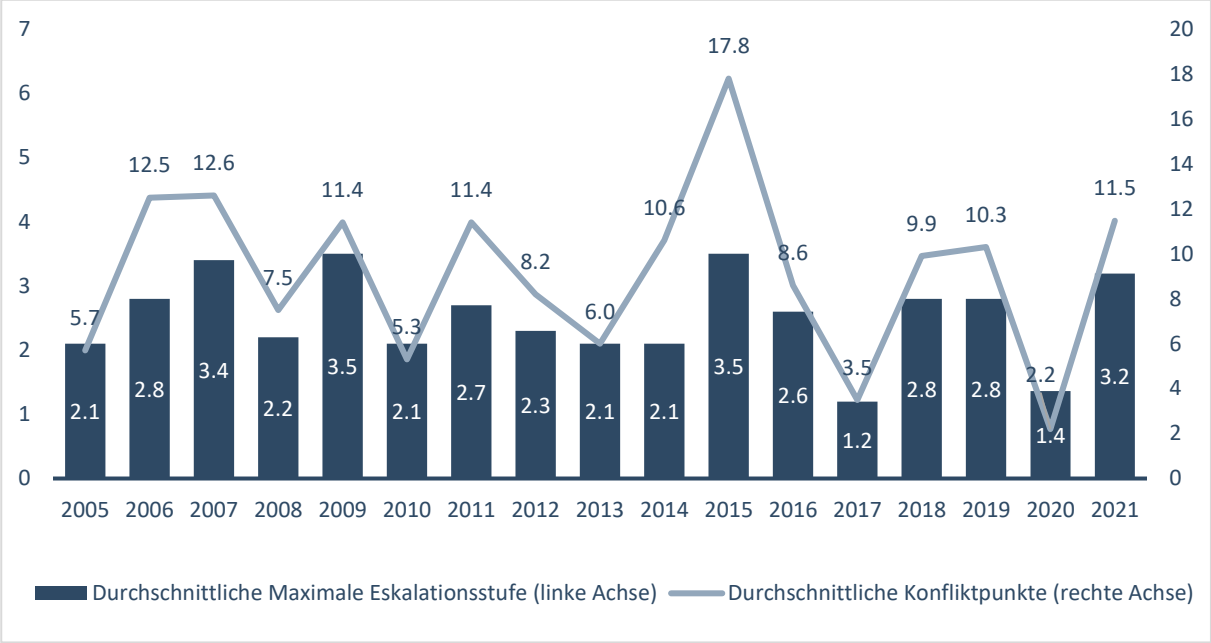
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es im Einzelhandel am konfliktreichsten zu. Dort summieren sich die verschiedenen Eskalationsstufen auf 45 Punkte. Dabei gab es insgesamt sechs Warnstreikwellen. Auf Platz zwei kommt mit 40 Punkten der Konflikt zwischen der Lokführergewerkschaft GDL und der Deutschen Bahn. Die Rangelei um den Status der kleineren der beiden Bahngewerkschaften im Konzert eskalierte nicht nur bis zum Arbeitskampf. Es gab auch eine gescheiterte Schlichtung (Lesch/Winter, 2021a, 12 f.) juristische Auseinandersetzungen und eine Mediation. Die Mediation ist ein Konfliktlösungsinstrument, bei der externe Personen herangezogen werden, um die Grundlage für ein tragfähiges Verhandlungsklima zu schaffen (Risse, 2017). Die Nutzung dieses Instruments im Bahn-Tarifkonflikt hatte einen maßgeblichen Anteil daran, dass der Konflikt nach zwei Streikwellen beigelegt werden konnte (Niesmann, 2021). Der Konkurrenzkampf zwischen den rivalisierenden Gewerkschaften wird allerdings weitergehen. Auf Platz drei folgt der Groß- und Außenhandel mit 30 Punkten. Hier kam es zu insgesamt vier Warnstreikwellen. Auf den Plätzen vier und fünf folgen die Metall- und Elektro-Industrie mit 27 und die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie mit 26 Punkten (siehe dazu Lesch/Winter, 2021b, 20). Überdurchschnittlich konfliktreich ging es mit 19 Punkten auch im privaten Bankwerbe zu. Nach zwei Verhandlungsabbrüchen und zwei Warnstreikwellen im zweiten Halbjahr 2021, scheiterte auch ein neuerlicher Anlauf im Januar 2022. Die Verhandlungen wurden erneut abgebrochen, sodass weitere Warnstreiks drohen.

In den übrigen Branchen verliefen die Tarifauseinandersetzungen harmonischer. Im Bauhauptgewerbe blieb es bei wiederholten Streikdrohungen und Verhandlungsabbrüchen. Hier konnte der Streik in der siebten Verhandlungsrunde im Wege der Schlichtung beigelegt werden. Auf jeweils 8 Konfliktpunkte kommen die Tarifrunden im öffentlichen Bankgewerbe, im Öffentlichen Dienst der Länder und beim Kabinenpersonal von Eurowings. Dort gab es jeweils eine Streikdrohung, einen Streikaufruf und eine Warnstreikwelle. In der Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Eisen- und Stahlindustrie, die bereits im ersten Halbjahr 2021 verhandelten, gab es jeweils 7 Konfliktpunkte (siehe dazu Lesch/Winter, 2021b, 12 f.). In den übrigen Branchen eskalierten die Tarifverhandlungen gar nicht oder kaum. Allerdings sind die Verhandlungen zum Teil noch nicht abgeschlossen.

Fasst man alle Verhandlungen des Jahres 2021 zusammen, ergibt sich eine durchschnittliche Konfliktintensität von 11,5 Punkten je Konflikt. Die maximale Eskalationsstufe lag im Durchschnitt bei 3,2. Damit verlief 2021 – trotz Andauerns der Pandemie – deutlich konfliktreicher als das erste Pandemie-Jahr 2020 (Abbildung 4-2). Bei 24 Tarifverhandlungen im Jahr 2020 fielen pro Konflikt lediglich 2,3 Punkte an, also gerade mal ein Fünftel der Punkte im letzten Jahr. Während die Corona-Pandemie die Konfliktfreude zunächst spürbar dämpfte und der Fokus beider Tarifvertragsparteien auf die Sicherung von Arbeitsplätzen gerichtet war (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020), änderte sich der Blickwinkel der Gewerkschaften im zweiten Jahr der Pandemie. Im Fokus stand nun stärker, wie die Leistungen der Beschäftigten während der Pandemie angemessen honoriert werden können. Da die verschiedenen Branchen unterschiedlich durch die Pandemie getroffen wurden, ergaben sich vor allem in solchen Branchen Spannungen, wo die Unternehmen auf ihre schlechte wirtschaftliche Situation hinwiesen, die Gewerkschaften aber nicht länger zum Lohnverzicht bereit waren. Dies wird sich nicht nur in den noch andauernden Verhandlungen bei den privaten und öffentlichen Banken, kommunalen Klinikärzten sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes der Länder fortsetzen. Auch in den 2022 neu beginnenden Tarifrunden werden die Gewerkschaften die Entgelte im Mittelpunkt der Verhandlungen stellen und dabei auf die stagnierende Reallohnentwicklung der Pandemiejahre verweisen.

**Abbildung 4-2: Konfliktmonitoring 2005 bis 2021**




2020: revidiert.

Quelle: eigene Berechnungen

Das aktuell beobachtbare Konfliktgeschehen deutet an, dass die Pandemie in den Tarifverhandlungen nur noch eine untergeordnete Rolle spielt. Das bestätigt auch der intertemporale Vergleich für den Zeitraum 2005 bis 2021. Das Jahr 2015 war im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2021 das konfliktreichste Jahr. Pro Tarifverhandlung fielen damals im Durchschnitt 17,8 Punkte an. Im zweitkonfliktreichsten Jahr, 2007, waren es 12,6 Punkte. Der zuletzt gemessene Wert von 11,5 Punkten war der vierthöchste Wert seit 2005 und die höchste durchschnittliche Konfliktintensität seit 2015. Der aktuelle Wert liegt auch um knapp 28 Prozent über dem langjährigen Durchschnitt von 9 Punkten in der Periode 2005 bis 2020. Bei der maximalen Eskalationsstufe fällt der Befund ähnlich aus. Zwischen 2005 und 2020 lag der Durchschnittswert bei 2,5, im Jahr 2021 hingegen bei 3,2. Dies liegt am oberen Rand der vergleichsweisen großen Spanne. Die höchste maximale Eskalationsstufe wurde mit jeweils 3,5 in den Jahren 2009 und 2015 erreicht, die niedrigsten mit 1,2 im Jahr 2017 und mit 1,4 im ersten Jahr der Corona-Pandemie.

# 5 Ausblick auf die Tarifverhandlungen 2022

Im Jahr 2022 laufen für knapp 10 Millionen Beschäftigte die Vergütungstarifverträge aus (WSI, 2021). Den Auftakt machen im Februar 2022 der Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes und die Druckindustrie (siehe Tabelle 5-1). Im März beginnen die Verhandlungen in der Chemischen Industrie. Bei der Deutschen Telekom, wo der laufende Entgelttarifvertrag Ende März ausläuft, sind bislang noch keine Verhandlungstermine benannt worden. Es liegt lediglich eine Forderung von 6 Prozent vor (ver.di, 2022b). Für die ostdeutsche Textilindustrie, wo der Entgelttarifvertrag erst im April 2022 ausläuft, liegt eine Forderungsempfehlung der Tarifkommission der IG Metall in Höhe von 6 Prozent für zwölf Monate vor (IG Metall, 2022a).

**Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2022**

| Branche | Kündigungstermin | Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer | Status der Verhandlungen |
|---|---|---|---|
| Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) | 30.04.2020 | 152.000 | Verhandlungen abgebrochen |
| Privates Bankgewerbe | 30.06.2021 | 159.000 | Verhandlungen abgebrochen |
| Öffentliches Bankgewerbe | 30.06.2021 | 60.000 | Verhandlungen laufen |
| Kommunale Kliniken (Ärzte) | 30.09.2021 | 55.000 | Verhandlungen laufen |
| Bauhauptgewerbe (tariflicher Branchenmindestlohn) | 31.12.2021 | keine Angabe | Verhandlungen laufen |
| Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst) | 31.12.2021 | 265.000 | Verhandlungen werden im Februar 2022 fortgesetzt |
| Druckindustrie (Entgelttarifvertrag) | 31.01.2022 | 125.000 | Verhandlungen beginnen im Februar 2022; Forderung: 5 Prozent |
| Chemische Industrie | 31.03.2022 | 580.000 | Forderungen: Erhöhung der Entgelte, einheitliche Schichtzulage von 25 Prozent, gute mobile Arbeit |
| Deutsche Telekom | 31.03.2022 | 60.000 | Forderung: 6 Prozent |
| Eurowings (Boden) | 31.03.2022 | keine Angabe | noch keine offizielle Forderung |
| Druckindustrie (Manteltarifvertrag) | 30.04.2022 | 125.000 | Verhandlungen abgebrochen |
| Textilindustrie (Ost) | 30.04.2022 | 16.000 | Forderungsempfehlung: 6 Prozent |
| Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest, Ost) | 31.05.2022 | 80.000 | |
| Universitätskliniken (Ärzte) | 30.06.2022 | 20.000 | |
| Deutsche Lufthansa (Cockpit) | 30.06.2022 | 5.000 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Metall- und Elektro-Industrie | 30.09.2022 | 3.900.000 | |
| Papiererzeugende Industrie | 30.09.2022 | 45.000 | |
| Deutsche Post | 31.12.2022 | 140.000 | |
| Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen) | 31.12.2022 | 2.900.000 | |

Quellen: IW-Tarifdatenbank; WSI (2021); BDA (2021); eigene Zusammenstellung

Ende Mai läuft dann der Entgelttarifvertrag in der Eisen- und Stahlindustrie aus. Die dort aufgestellte Tarifforderung der IG Metall dürfte einen Vorgeschmack auf die Metalltarifrunde im Herbst geben. Erste Signale der IG Metall deuten an, dass die Gewerkschaft in der Metall- und Elektro-Industrie vor allem auf eine Entgeltrunde setzen will. In beiden Branchen hat die Gewerkschaft aber die strukturellen Probleme im Blick. Wegen Lieferengpässen, etwa bei Halbleiterchips, würden Kundenbetriebe weniger Stahl ordern. Und die Transformationskrise in weiten Teilen der Metall- und Elektro-Industrie gehe 2022 weiter. Vor diesem Hintergrund erwartet die IG Metall „schwierige Verhandlungen“ (IG Metall 2022b). Im Juni laufen die Entgelttarifverträge für die Ärzte bei den Universitätskliniken und für die Piloten bei der Deutschen Lufthansa aus. Das Besondere an diesen Verhandlungen ist, dass für einzelne Berufsgruppen verhandelt wird. Bei der Lufthansa hatte es 2020 mehrere Krisenvereinbarungen gegeben. Die Vereinigung Cockpit teilte jüngst in einer Pressemitteilung mit, ein geplanter Stellenabbau beim Mutterkonzert sei angesichts einer guten Buchungslage für den anstehenden Sommer vom Tisch (VC, 2022). Im Herbst und Winter schließen sich dann weitere Tarifverhandlungen in der Papiererzeugenden Industrie, bei der Deutschen Post und im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen an.

So unterschiedlich die verschiedenen Branchen durch die Pandemie getroffen worden sind – im Jahr 2022 stehen die Tarifparteien aller Branchen vor dem Problem, wie mit der anziehenden Teuerung umzugehen ist. Höhere Energiepreise belasten Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen. Verlangen die Gewerkschaften in ihren Tarifrunden dann um jeden Preis den Teuerungsausgleich, ist das faktisch ein gesellschaftlicher Verteilungskampf darüber, wer die Einbußen trägt. Seitdem die Inflation im zweiten Halbjahr 2021 angezogen hat, blieben die Entgeltforderungen in den hier untersuchten Branchen allerdings im Rahmen vergangener Forderungen. Das gilt für die Verhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder vom letzten Herbst ebenso wie für Tarifrunde der Ärzte an kommunalen Kliniken, die Druckindustrie und die Textilindustrie (Ost). Allerdings bewegen sich die neuen Forderungen am oberen Rand des Forderungsspektrums. Hierbei ist aber auch die wirtschaftliche Erholung nach dem langen Lockdown vom Herbst 2021 bis zum Frühjahr 2022 zu berücksichtigen. Im Zuge der verbesserten konjunkturellen Lage fordern die Gewerkschaften in der Regel auch mehr Geld.

Zum Jahresbeginn 2022 bestand die Hoffnung, dass sich die Teuerungsdynamik im Laufe des Jahres abschwächen könnte, sofern sich die Lieferketten wieder besser schließen und die geopolitischen Risiken beherrschbar bleiben. Dies hätte wohl auch den Verteilungskonflikt entschärft. Durch den militärischen Angriff Russland auf die Ukraine ist wird diese Hoffnung aber getrübt. Stattdessen nimmt das Risiko steigender Energiepreise erheblich zu. Ein Anstieg der Gaspreise um weitere 50 Prozent gegenüber dem vierten Quartal 2021 könnte im Jahr 2022 eine um 2,5 Prozentpunkte und im Jahr 2023 eine um 2,8 Prozentpunkte höhere Inflationsrate bedeuten (Kolev/Obst, 2022, 3).

Unklar ist derzeit, wie sich die preistreibenden Effekte der durch die Bundesregierung beschlossenen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunden ab Oktober 2022 auswirken wird. Während unmittelbar betroffene Tarifbereiche wie die im IW-Konfliktmonitoring berücksichtigten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes und der Gebäudereinigung ihre Tariflohnstruktur anpassen müssen, werden die übrigen Branchen über den Inflationsimpuls der Mindestlohnerhöhung zumindest mittelbar betroffen. Dieser mittelbar auftretende Effekt dürfte die Tarifrunden aber eher im Jahr 2023 belasten, wenn auch die inflationären Impulse spürbarer werden. Während das IMK den Inflationsimpuls nach einem Jahr auf 0,2 bis 0,4 Prozentpunkte beziffert (Dullien et al., 2022, 11), geht die Deutsche Bundesbank nach zwei Jahren von lediglich 0,15 und nach vier Jahren von 0,25 Prozent aus (Deutsche Bundesbank, 2022, 56 f.). Auch wenn die höhere Teuerung in die Lohnforderungen der Gewerkschaften einfließt: Insgesamt sollte die mittelbare Beeinflussung der Tarifrunden durch den Preisimpuls der Mindestlohnerhöhung demnach überschaubar sein. Die Energiepreise bereiten sicherlich größere Sorgen.

# Literaturverzeichnis

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2021, Tarifverhandlungen mit Verdi abgebrochen – Arbeitgeber legen Gehaltsangebot vor und bieten Zukunftspaket mit Tarifverträgen zu Mobilarbeit, Nachwuchskräften und Betriebsrente, Online-Meldung vom 24.9.2021, https://www.agvbanken.de/AGVBanken/Presse/Pressemitteilungen/210924_PM_3-Verhandlungsrunde.pdf [23.2.2022]

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2022, Banken-Tarifverhandlungen abgebrochen: Verdi baut weitere unüberwindbare Hürden auf, auch nach fast sieben Monaten keine Einigung in Sicht – Arbeitgeber empfehlen Einmalzahlung von 500 Euro für Tarifbeschäftigte, Online-Meldung vom 17.01.2022, https://www.agvbanken.de/220117_PM_5-Verhandlungsrunde.pdf [23.2.2022]

airliners, 2021, Verdi: Keine Streiks bei Eurowings in den Herbstferien geplant, Online-Artikel vom 15.10.2021, https://www.airliners.de/verdi-streiks-eurowings-herbstferien-geplant/62401 [23.2.2022]

airliners, 2022, Eurowings und Verdi einigen sich auf Kabinen-Tarifvertrag, Online-Artikel vom 26.1.2022, https://www.airliners.de/eurowings-verdi-kabinen-tarifvertrag/63519 [23.2.2022]

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2021, Tarifjahr 2021 – ein Rückblick, Berlin

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro, Pressemitteilung Nr.6, Berlin, 23.2.2022

DB – Deutsche Bahn AG, 2021a, Lösung ohne Streiks möglich: Bahn legt GDL neues und erweitertes Tarifangebot vor, Online-Meldung vom 01.07.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Loesung-ohne-Streiks-moeglich-Bahn-legt-GDL-neues-und-erweitertes-Tarifangebot-vor-6865150 [23.2.2022]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021b, Faktenblatt: Betriebsrenten und Boni bei der DB, Online-Meldung vom 24.08.2021, https://www.deutschebahn.com/resource/blob/6859822/87be88ab27e4df1dbd0715e224d1ba2a/Faktenblatt_Betriebsrenten-und-Boni-bei-der-DB-data.pdf [23.2.2022]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021c, Gordischer Knoten gelöst: DB und GDL einigen sich auf Tarifkompromiss, Online-Meldung vom 16.9.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Gordischer-Knoten-geloest-DB-und-GDL-einigen-sich-auf-Tarifkompromiss-6865200 [23.2.2022]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021d, Einigung mit der EVG: Tarifrunde bei der DB abgeschlossen, Online-Meldung vom 7.10.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Einigung-mit-der-EVG-Tarifrunde-bei-der-DB-abgeschlossen-6865210?contentId=1204030 [23.2.2022]

Dehoga Hessen / NGG -Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2021, Gewerkschaft NGG und Dehoga Hessen einigen sich auf Tarifvertrag, gemeinsame Pressemitteilung vom 13.12.2022, https://www.dehoga-hessen.de/fileadmin/user_upload/PM_Tarifabschluss_im_hessischen_Gastgewerbe_-_Perspektiven_2021-12-13.pdf [23.2.2022]

Deutsche Bundesbank, 2022, Monatsbericht Februar, Frankfurt a. M.

Dullien, Sebastian / Herzog-Stein, Alexander / Lübker, Malte / Pusch, Toralf / Theobald, Thomas, 2022, Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum: Makroökonomische Simulationsstudie mit dem NiGEM-Modell, IMK Policy Brief Nr. 116

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2021a, „Wann dieser Tarifkonflikt vorbei ist, das bestimmen wir.“, Pressemeldung vom 20.08.2021, https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/wann-dieser-tarifkonflikt-vorbei-ist-das-bestimmen-wir-9039/ [23.2.2022]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2021b, EVG stellt Forderungen an die Deutsche Bahn, Online-Meldung vom 1.10.2021, https://www.evg-online.org/service-navigation/presse/ [21.2.2022]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021a, GDL lässt Fakten sprechen!, Online-Meldung vom 06.07.2021, https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1625566933 [23.2.2022]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021b, Zu früh – GDL weist unaufrichtiges Angebot zurück, Online-Meldung vom 29.07.2021, https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1627542332 [23.2.2022]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021c, 95 Prozent für Arbeitskampf, Online-Meldung vom 10.08.2021, https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1628595705 [23.2.2022]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021d, Die Rente ist sicher – Tarifkonflikt beendet, Online-Meldung vom 16.09.2021, https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1631780966 [23.2.2022]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021a, Ohne Wegzeitentschädigung kein Abschluss, Online-Meldung vom 22.09.2021, https://igbau.de/IG-BAU-Ohne-Wegezeitentschaedigung-kein-Abschluss.html [23.2.2022]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021b, „Fifty-Fifty Risiko“ für Bau-Streik im Herbst, Online-Meldung vom 27.09.2021, https://igbau.de/Fifty-fifty-Risiko-fuer-Bau-Streik-im-Herbst.html [23.2.2022]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021c, 1.000 plus X Bauarbeiter nehmen Kurs auf Berlin, Online-Meldung vom 01.10.2021, https://igbau.de/1.000-plus-x-bauarbeiter-nehmen-kurs-auf-berlin.html [23.2.2022]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021d, Einigung im Bauhauptgewerbe: Höhere Einkommen, Wegzeitentschädigung und Ost-West Angleich in Sicht, Online-Meldung vom 15.10.2021, https://igbau.de/Einigung-im-Bauhauptgewerbe-Hoehere-Einkommen-Wegezeitentschaedigung-und-Ost-West-Angleich-in-Sicht.html [23.2.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2021, IGBCE-Hauptvorstand legt Chemie Forderungsempfehlung vor: Mehr Geld, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit, Online-Meldung vom 23.11.2021, https://igbce.de/igbce/forderungsempfehlung-fuer-die-chemie-tarifrunde-vor-200252 [23.2.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022, Forderungsbeschluss Chemietarifrunde 2022: Mehr Kaufkraft, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit, Online-Meldung vom 22.2.2022, https://igbce.de/igbce/mehr-kaufkraft-mehr-wertschaetzung-mehr-sicherheit-203126 [22.2.2022]

IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2022a, IG Metall fordert für Textilindustrie Ost sechs Prozent mehr, Online-Meldung vom 21.1.2022, https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/ig-metall-fordert-fuer-textilindustrie-ost-sechs-prozent-mehr/ [21.2.2022]

IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2022b, Tarifrunden – Rückblick und Ausblick 2022, Online-Meldung vom 4.1.2022, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/tarifrunden-rueckblick-und-ausblick-2022 [21.2.2022]

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Clauß, Judith, 2020, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020 – Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, IW-Report, Nr. 36, Köln, https://www.iwkoeln.de/studien/christian-kestermann-hagen-lesch-tarifpolitik-unter-dem-einfluss-der-corona-pandemie.html [23.2.2022]

Kolev, Galina / Obst, Thomas, 2022, Gesamtwirtschaftliche Effekte eines höheren Gaspreises, IW-Kurzbericht Nr. 14/2022, https://www.iwkoeln.de/studien/galina-kolev-thomas-obst-gesamtwirtschaftliche-effekte-eines-hoeheren-gaspreises.html [28.2.2022]

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., Nr. 1, S. 31–53

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021a, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020 – Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude, IW-Report Nr. 5/2021, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021_Tarifpol-Bericht-2.HJ-2020.pdf [21.2.2022]

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021b, Konfliktbereitschaft nimmt zu – Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2021, IW-Report Nr. 32/2021, https://www.iwkoeln.de/studien/konfliktbereitschaft-nimmt-zu.html [18.2.2022]

Marburger Bund, 2021a, Verlässliche Ruhezeiten, weniger Belastung und 5,5 Prozent mehr Gehalt, Online-Meldung vom 22.09.2021, https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/verlaessliche-ruhezeiten-weniger-belastung-und-55-prozent-mehr [23.2.2022]

Marburger Bund, 2021b, „Die VKA muss jetzt endlich ihre Hausaufgaben machen“, Online-Meldung vom 17.11.2021, https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/die-vka-muss-jetzt-endlich-ihre-hausaufgaben-machen [23.2.2022]

Marburger Bund, 2021c, Gehaltsminus, Aufweichung von Höchstgrenzen und mehr Arbeitslast – Arbeitgeber provozieren Tarifkonflikt, Online-Meldung vom 17.12.2021, https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/gehaltsminus-aufweichung-von-hoechstgrenzen-und-mehr-arbeitslast [23.2.2022]

Marburger Bund, 2022a, VKA provoziert Eskalation, https://www.marburger-bund.de/vka-provoziert-eskalation [23.2.2022]

Marburger Bund, 2022b, Vierte Verhandlungsrunde ohne greifbares Ergebnis, Online-Meldung vom 15.2.2022, https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/vierte-verhandlungsrunde-ohne-greifbares-ergebnis [23.2.2022]

Niesmann, Andreas, 2021, Einigung bei der Bahn: Der aufgeschobene Streit, Online-Meldung vom 16.9.2022, https://www.rnd.de/wirtschaft/streik-zwischen-deutsche-bahn-und-gdl-beigelegt-der-aufgeschobene-streit-MWIPX4HRAJBELMWCGDE74H5QXU.html [21.2.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2020, Zukunft und Perspektive für die Beschäftigten, Online-Meldung vom 23.3.2020, https://bayern.ngg.net/fileadmin/Landesbezirke/Bayern/PDFs/2020_03_23_Forderung_HoGa_ETV_Bayern.pub.pdf [23.2.2021]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2021, Keinen Schritt weiter – DEHOGA Bayern lehnt Verhandlungen ab, Online-Meldung vom 8.11.2021, https://bayern.ngg.net/fileadmin/Landesbezirke/Bayern/Tarif/HoGa/2021_11_08_PM_DEHOGA_Bayern_bricht_Verhandlungen_ab.pdf [22.2.2022]

Risse, Jörg, 2017, Mediation: Lohnendes Investment, in: IW-Gewerkschaftsspiegel Nr. 1, S. 3 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/322040/IW-Gewerkschaftsspiegel_1_2017_Tarifverhandlungen.pdf [21.2.2022]

VC – Vereinigung Cockpit, 2022, Stellenabbau im Cockpit bei Lufthansa ist vom Tisch, Pressemitteilung vom 18.2.2022

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021a, ver.di fordert für Beschäftigte der Druckindustrie fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt, Online-Meldung vom 16.11.2021, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d1462e48-46dd-11ec-b9db-001a4a16012a [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021b, Jetzt geht's los: 5 Prozent mehr Geld, mindestens aber 150 Euro!, Online-Meldung vom 26.8.2021, https://unverzichtbar.verdi.de/++co++634e8fb2-0663-11ec-9a29-001a4a160129 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021c, Sozial- und Erziehungsdienst: Kündigung der Tätigkeitsmerkmale und der Regelungen zum Gesundheitsschutz, Online-Meldung vom 16.9.2021, https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++file++615c4947ea9164285a4f4c8c/download/2021_09_16_Tarif_Info_SuE_Kuendigung.pdf [22.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021d, 5. Verhandlungsrunde in der Druckindustrie: Verhandlungen über den Manteltarifvertrag ergebnislos, Online-Meldung vom 21.5.2021, https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++d4746f2a-bb06-11eb-8ac4-001a4a160100 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021e, Tarifrunde Einzelhandel NRW, Online-Meldung vom 22.9.2021, https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++75a16f48-1b78-11ec-820f-001a4a160119 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021f, Tarifabschluss im NRW-Einzelhandel, Online-Meldung vom 8.10.2021, https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++5a94982e-283e-11ec-ab36-001a4a160119 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021g, Tarifrunde Groß- und Außenhandel NRW, Online-Meldung vom 10.9.2021, https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++2c8740e0-1276-11ec-b828-001a4a160100?kws=Chancengleichheit [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021h, Tarifabschluss im Groß- und Außenhandel NRW, Online-Meldung vom 11.10.2021, https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++970f73a0-2ac3-11ec-bc49-001a4a160119 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021i, Tarifabschluss erreicht, Eingruppierung gesichert, Online-Meldung vom 29.11.2021, https://bund-laender-nrw.verdi.de/tarif/tv-l/++co++23185e88-5135-11ec-8714-001a4a160111 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021j, Eurowings: ver.di ruft Kabinenpersonal in NRW zu Streiks auf, Online-Meldung vom 1.10.2021, https://nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++18049298-21f9-11ec-afd1-001a4a160119 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021k, Verhandlungsergebnis kurz vor Mitternacht, Tarifinfo vom 9.12.2021, https://tk-it-nord.verdi.de/++file++61b20673048b71948ad5bef9/download/Tarifinfo%2011%20-%20TR%202021%20-%20TSI%20MMS%20DT%20Security.pdf [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021l, ver.di empört: Öffentliche Banken fordern harte Einschnitte bei den Einkommen der Beschäftigten, Online-Meldung vom 23.9.2021, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++069db9de-1c64-11ec-8f2f-001a4a160129 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021m, Erste Annäherungen in der vierten Tarifrunde für Beschäftigte bei öffentlichen Banken - Positionen beim Gehalt noch weit auseinander, Online-Meldung vom 22.11.2021, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++2510a99e-4b7b-11ec-9cba-001a4a160129 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021n, ver.di sagt private Banken-Tarifrunde ab: Arbeitgeber versuchen Reallohnverlust durchzusetzen!, Online-Meldung vom 11.10.2021, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++69df274c-2a80-11ec-ae21-001a4a160129 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021o, Nur ver.di-Mitglieder haben Tarifschutz!, Online-Meldung vom 1.12.2021, https://verlage-druck-papier.verdi.de/++file++61a74d82dbf2244af19ea4d7/download/211201_Tarifinfo_Extra_Nachwirkung.pdf [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022a, Keine Einigung in fünfter Verhandlungsrunde für die Beschäftigten bei öffentlichen Banken, Online-Meldung vom 21.1.2022, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++b97f0f86-7aa0-11ec-aca1-001a4a160129 [23.2.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022b, Forderung zur Tarifrunde 2022 steht!, Tarifinfo Nr. 1, https://tk-it.verdi.de/themen/nachrichten/++co++252759ba-9247-11ec-9998-001a4a160100 [24.2.2022]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, 2021, Tarifrunde 2022: Für knapp 10 Millionen Beschäftigte laufen Vergütungstarifverträge aus – Die Kündigungstermine, Pressemitteilung vom 25.10.2021, https://www.wsi.de/de/kuendigungstermine-37242.htm [21.2.2022]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, 2022, Statistisches Taschenbuch 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf [22.2.2022]

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings ..... 5
Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im 2. Halbjahr 2021 ..... 10
Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse 2021 ..... 12
Tabelle 4-1: Konfliktintensität ausgewählter Tarifverhandlungen ..... 21
Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2022 ..... 24

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen 2021 ..... 8
Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte 2021 in Monaten ..... 20
Abbildung 4-2: Konfliktmonitoring 2005 bis 2021 ..... 23