

Lesch, Hagen

Research Report

Droht die Lohn-Preis-Spirale? Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022

IW-Report, No. 38/2022

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Lesch, Hagen (2022) : Droht die Lohn-Preis-Spirale? Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022, IW-Report, No. 38/2022, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261479>

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.

Droht die Lohn-Preis-Spirale?

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022

Hagen Lesch

Köln, 05.07.2022

IW-Report 38/2022

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

**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](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook

[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)**Autor**

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Kompetenzfelds

Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

Stand:

Juni 2022

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifforderungen im ersten Halbjahr 2022	7
2.1 Entgeltforderungen	7
2.2 Sonstige Forderungen	9
3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2021.....	10
3.1 Produzierendes Gewerbe	10
3.2 Dienstleistungen.....	13
4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	15
4.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen.....	15
4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität.....	17
5 Ausblick: Droht die Lohn-Preis-Spirale?	20
Literaturverzeichnis	24
Tabellenverzeichnis.....	28
Abbildungsverzeichnis.....	29

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Die Inflationsdynamik hat sich bislang noch nicht auf die gesamtwirtschaftliche Tariflohndynamik übertragen. Es gab zwar einzelne Abschlüsse, die überdurchschnittlich hoch ausfielen – etwa der Abschluss in der Eisen- und Stahlindustrie, der neben einem einmaligen „Energiebonus“ von 500 Euro eine Anhebung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von 18 Monaten vorsah. Zudem wirft die von der Bundesregierung beschlossene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ihren Schatten voraus. Um eine Verdrängung von Tariflöhnen zu verhindern, pochten die Gewerkschaften in Branchen wie der Gastronomie oder der Gebäudereinigung auf deutliche Lohnsteigerungen. Einer expansiveren Lohnpolitik im ersten Halbjahr 2022 standen aber moderate Stufenanpassungen aus der Tarifrunde des letzten Jahres gegenüber. Dadurch blieb die am Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes gemessene Tariflohndynamik moderat. Sie blieb auch deutlich hinter der Inflationsdynamik zurück.

Vor allem im privaten und im öffentlichen Bankgewerbe verliefen die jüngsten Tarifrunden recht konfliktreich. Zählt man die im Laufe der jeweils mehr als neun Monate andauernden Verhandlungen ergriffenen Eskalationsstufen wie Verhandlungsabbrüche, Streikdrohungen oder Warnstreiks zusammen, ergibt sich eine Konfliktintensität von 29 Punkten im öffentlichen und von 28 Punkten im privaten Bankgewerbe. Auf den Plätzen drei und vier folgen die Eisen- und Stahlindustrie mit 16 und der Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes mit 15 Punkten. Konfliktfrei ging es in den vorgezogenen Tarifverhandlungen für das Gebäudereiniger-Handwerk zu und in den Verhandlungen über einen als „Zwischenergebnis“ bezeichneten Kurzläufer mit einer Laufzeit von sieben Monaten in der Chemischen Industrie. Im Durchschnitt aller verhandelnden Branchen lässt sich nicht feststellen, dass die Inflation die Tarifverhandlungen belastete. Die Konfliktintensität lag im Durchschnitt der 15 analysierten Tarifkonflikte bei 5,7 Punkten. Das sind nur halb so viele Punkte wie im Vorjahr (11,5 Punkte).

Im zweiten Halbjahr 2022 stehen unter anderem Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Chemischen und pharmazeutischen Industrie und im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen an. Da allein in diesen drei Tarifbereichen für mehr als sieben Millionen Arbeitnehmer neue Tarifverträge verhandelt werden, kommt den zuständigen Tarifpartnern eine große Verantwortung zu. Sie stellen die Weiche in Richtung Lohn-Preis-Spirale oder Preisstabilität. Aus stabilitätspolitischer Sicht sollten sich die Tariflohnsteigerungen nicht an der aktuellen Inflationsrate orientieren, sondern an der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank. Andernfalls droht sich die Inflation auch von der Lohnseite her zu verfestigen.

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	Berücksichtigte Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber(verbände)	Verhandlungen 2022
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen)	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken) Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB)	ja 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)	ja
Druckindustrie (ab 2002)	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdv)	ja
Einzelhandel (ab 2001)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di	Handelsverband Deutschland (HDE)	nein
Eisen- und Stahlindustrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag Nordwest	IG Metall	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	ja
Flugsicherung (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein
Gebäudereinigung (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)	ja
Groß- und Außenhandel (ab 2018)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels- Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen	nein
Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2018)	Flächentarifvertrag Bayern	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG Landesbezirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	ja

Krankenhäuser (Kommunale Krankenhäuser und Universitätskliniken, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Marburger Bund (MB)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	Ja nein
Luftfahrt (ab 2001)	Firmentarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO)	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair	ja ja nein
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayrischen M+E-Industrie; Berlin-Brandenburg-Sachsen	nein
Nachrichtenübermittlung (ab 2002)	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	nein ja nein
Öffentlicher Dienst (Bund, Länder und Kommunen, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja nein
Papierherstellende Industrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP)	nein
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (2020)	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	nein
Schiienenverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	nein
Süßwarenindustrie (2017)	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	nein
Textil- und Bekleidungsindustrie (ab 2018)	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	nein 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

Als Kriterien für die Branchenauswahl dienten erstens der zu erwartende Informationsgewinn (etwa durch die Berücksichtigung von Branchen mit Firmentarifverträgen für bestimmte Berufsgruppen) und zweitens die Bedeutung einer Branche für das Tarifgeschehen insgesamt (gemessen an der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer). Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch

Firmentarifverhandlungen in der Luftfahrt und Flugsicherung, im Schienenverkehr und in der 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 ersten Halbjahr 2022 waren von den zwanzig in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen zwölf Branchen betroffen (siehe Tabelle 1-1). Tarifverhandlungen gab es bei den kommunalen Krankenhäusern (Ärzte), bei Eurowings (Kabinenpersonal) und Deutscher Lufthansa (Bodenpersonal), im privaten und öffentlichen Bankgewerbe, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Öffentlichen Dienst (Sozial -und Erziehungsdienst), in der Nachrichtenübermittlung (Deutsche Telekom), im Gebäudereiniger-Handwerk, im Bauhauptgewerbe, in der Chemischen und pharmazeutischen Industrie, in der Druckindustrie, in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Textilindustrie.

2 Tarifforderungen im ersten Halbjahr 2022

2.1 Entgeltforderungen

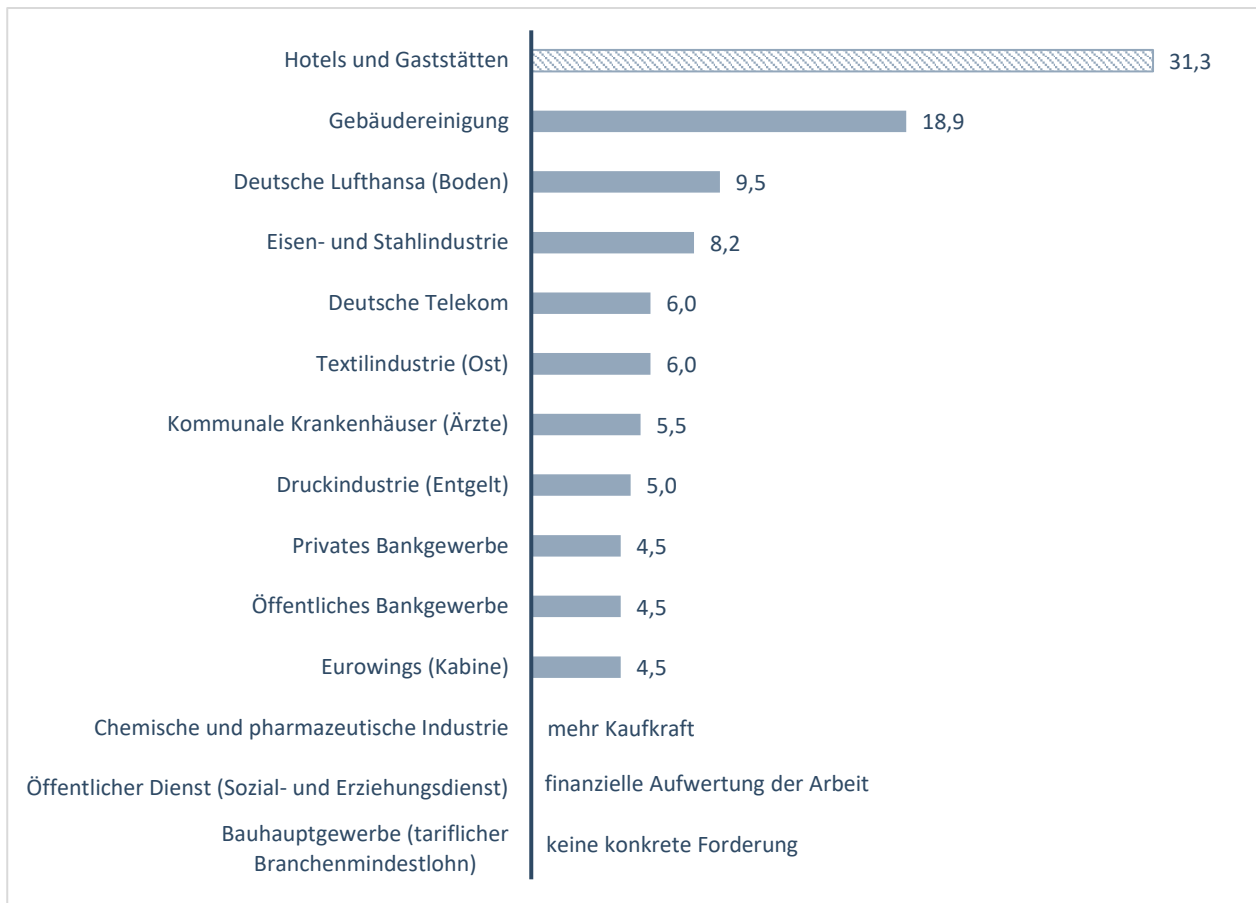
Die Tarifforderungen zu den im ersten Halbjahr 2022 geführten Tarifverhandlungen wurden zum Teil noch im letzten Jahr gestellt (Lesch/Winter, 2022). Das gilt für das bayerische Hotel- und Gaststättengewerbe, das öffentliche und private Bankgewerbe, die Druckindustrie, das Kabinenpersonal bei Eurowings sowie die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern. In diesen Tarifbereichen starteten die Tarifverhandlungen bereits 2021, waren aber zum Jahresende noch nicht abgeschlossen. Einen Überblick zu allen Forderungen gibt Tabelle 2-1. Für die Branchen, in denen eine konkrete Entgeltforderung für eine Laufzeit von zwölf Monaten gestellt wurde, zeigt sich eine Spanne von 4,5 bis 18,9 Prozent. Die niedrigsten bezifferten Forderungen von 4,5 Prozent wurden im Juni 2021 für das öffentliche und private Bankgewerbe erhoben. Damals war der aktuell beobachtbare Teuerungsprozess noch nicht absehbar. Das gilt auch in Bezug auf die Forderung für das Kabinenpersonal der Fluggesellschaft Eurowings. Nach Auskunft eines Sprechers verlangte ver.di im Mai 2021 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“. Im ersten Halbjahr 2022 zogen die Forderungen dann an. Sie lagen bei der Deutschen Telekom und in der Textilindustrie Ost bei jeweils 6 Prozent (ver.di, 2022a; IG Metall, 2022a), in der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest bei 8,2 Prozent (IG Metall, 2022b) und beim Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa bei 9,5 Prozent (ver.di, 2022c). Noch höher fiel das im Mai geäußerte Verlangen für die Gebäudereinigung aus, wo die IG BAU auf vorgezogenen Tarifhandlungen pochte, um eine Verdrängung des untersten Tariflohns durch die von der Ampelkoalition beschlossene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 zu verhindern. Die Gewerkschaft forderte, den Abstand zwischen Mindesttariflohn und gesetzlichem Mindestlohn beizubehalten (IG BAU, 2022a). Im Mai 2022 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 9,82 Euro, der unterste Tariflohn bei 11,55 Euro. Das entspricht einer Differenz von 1,73 Euro. Daraus errechnet sich bei einem Mindestlohn von 12 Euro ein unterster Tariflohn von 13,73 Euro. Das entspricht einer Lohnforderung von 18,9 Prozent.

Wie stark der Mindestlohn die Tarifverhandlungen beeinflusst, zeigte sich zuvor auch schon im Hotel- und Gaststättengewerbe (Lesch/Winter, 2022, 7 f.). In dieser Branche belief sich die im November 2021

aufgestellte Forderung der NGG beim Einstiegslohn auf ein Plus von 31,3 Prozent. Dieser Wert ergab sich aus der Forderung, die Löhne in der untersten Tarifgruppe auf mindestens 13 Euro zu erhöhen (NGG, 2021). Allerdings war diese Forderung nicht an eine Laufzeit von 12 Monaten geknüpft.

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2022

Für 12 Monate; in Prozent



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

Quelle: eigene Zusammenstellung

Neben den Branchen mit einer bezifferten Entgeltforderung gab es auch Branchen, in denen die Gewerkschaften keine konkrete Forderung erhoben. In der Chemischen und pharmazeutischen Industrie verlangte die IG BCE in ihrem Forderungsbeschluss vom Februar 2022 „eine nachhaltige Steigerung der Kaufkraft“ (IG BCE, 2022a). Im Öffentlichen Dienst forderte die Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW und Beamtenbund/Tarifunion (dbb) im Dezember 2021 für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst „eine Verbesserung der belastenden Arbeitsbedingungen, finanzielle Aufwertung der Arbeit und Maßnahmen gegen Fachkräftemangel“ (ver.di, 2021b). Im Bauhauptgewerbe hatte die IG BAU den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag über einen tariflichen Mindestlohn zum Jahresende 2021 gekündigt. Sie strebte an, die tarifliche Lohnuntergrenze im Hinblick auf die von der neuen Bundesregierung im Koalitionsvertrag angekündigte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro neu zu verhandeln.

Insgesamt lässt sich bei den Lohnforderungen – auch im Vergleich zum letzten Jahr – eine gewisse Aufwärtstendenz erkennen. Allerdings spielen hier neben der Inflationsrate auch andere Einflussfaktoren eine Rolle. In der Eisen- und Stahlindustrie verwies die IG Metall auf die gute Branchenkonjunktur: „Auch wenn die Tarifpolitik die Probleme durch die enorme Teuerung nicht allein lösen kann, brauchen die Beschäftigten einen Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten. [...] Und die Stahlhersteller können sich dies dank der stabilen Branchenkonjunktur und den hohen Gewinnen auch leisten“ (IG Metall, 2022b). Auch die IG BCE machte in ihrer Forderungsbegründung auf die steigenden Gewinne der Firmen aufmerksam: „Die Konzerne der Branche fahren hohe Gewinne ein und verteilen teilweise Rekord-Dividenden an ihre Aktionäre. Der Kupferproduzent Aurubis etwa hat seinen Aktionären ein Dividenden-Plus von 23 Prozent beschert und der Industriegase-Konzern Linde hat seinen Gewinn um 50 Prozent gesteigert. Dies sind nur zwei Beispiele dafür, dass die Geschäfte brummen und die Aktionärinnen und Aktionäre reichlich bedacht werden“ (IG BCE, 2022a). Dagegen hängen die hohen Lohnforderungen im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung vor allem mit der von der Bundesregierung beschlossenen Mindestloohnerhöhung zusammen. Beim Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa führte ver.di an, dass die Beschäftigten nach drei Jahren Lohnverzicht besonders hart von der Inflation getroffen würden (ver.di, 2022c).

2.2 Sonstige Forderungen

Neben dem Entgelt gab es zahlreiche weitere Forderungen (siehe Tabelle 2-1). In der Druckindustrie lief parallel zur Entgelttrunde noch der ungelöste Streit Manteltarifverhandlungen, die im Sommer 2021 abgebrochen wurden und seitdem auf Eis lagen. Während ver.di unter anderem Regelungen zu den Themen Alterszeit, Altersvorsorge sowie Altersfreischichten treffen wollte (ver.di, 2021a), ging es den Arbeitgebern um mehr Flexibilität für die Betriebe, was über tarifliche Öffnungsklausen ermöglicht werden sollte (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 5 f.) Für die Chemische und pharmazeutische Industrie forderte die IG BCE eine Erhöhung der Schichtzuschläge für die Beschäftigten in Nachtschichten auf einheitlich 25 Prozent. Außerdem wollte die Gewerkschaft in der industriellen Transformation Sicherheit und Schutz für ihre Mitglieder gewährleisten und gute mobile Arbeit für die Zukunft gestalten. Im Rahmen des Unterstützungsvereins der Chemischen Industrie sollten neue Fördermöglichkeiten zur Ausbildung Jugendlicher entstehen. (IG BCE, 2022a). In den Verhandlungen für die Ärzte der kommunalen Krankenhäuser lag der Fokus auf Verbesserungen bei den Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften (Marburger Bund, 2021).

In der Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes hatten die Gewerkschaften bereits im Februar 2020 erste Forderungen aufgestellt (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 9). Diese wurden im Zuge der Wiederaufnahme der Verhandlungen noch einmal aktualisiert. 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 (ver.di, 2021b). Bei der Deutschen Telekom verknüpfte ver.di die Entgeltforderung mit einer nicht näher präzisierten Komponente zur Steigerung der Einkommensgerechtigkeit sowie einer Erhöhung der Unterhaltsbeihilfe (ver.di, 2022a).

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im ersten Halbjahr 2022

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Chemische und pharmazeutische Industrie	IG BCE	Nachhaltige Steigerung der Kaufkraft, einheitliche Schichtzuschläge von 25 Prozent, gute mobile Arbeit	im April 2022 abgeschlossen
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	9,5 Prozent, mindestens aber 350 Euro für 12 Monate	im Juni 2022 begonnen
Deutsche Telekom	ver.di	6 Prozent für 12 Monate mit Komponente zur Steigerung der Einkommensgerechtigkeit	im Mai 2022 abgeschlossen
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest)	IG Metall	8,2 Prozent für 12 Monate; Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit, über den Einsatz von Werkverträgen und zur Beschäftigungssicherung	im Juni 2022 abgeschlossen
Gebäudereiniger-Handwerk	IG BAU	Wiederherstellung des alten Abstands zwischen dem Branchen- und dem gesetzlichen Mindestlohn	im Juni 2022 abgeschlossen
Textilindustrie (Ost)	IG Metall	6 Prozent für 12 Monate; Erhöhung der Jahressonderzahlung von 60 auf 100 Prozent eines Monatseinkommens mit Wahloption (Freizeit versus Geld); Verlängerung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit	im April 2022 abgeschlossen

Stand: 30.6.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2021

3.1 Produzierendes Gewerbe

Bei den Tarifverhandlungen über einen neuen Mindestlohn-Tarifvertrag im Bauhauptgewerbe konnte bislang keine Einigung erzielt werden. Eine im März 2022 vorgelegte Schlichtungsempfehlung wurde Anfang April von den Arbeitgebern abgelehnt (ZDB, 2022). Der Schlichterspruch sah eine Erhöhung des „Mindestlohns 1“ um jeweils 60 Cent zum 1. Mai 2022, zum 1. April 2023 und zum 1. April 2024 vor. Der „Mindestlohn 2“ sollte auf dem bisherigen Niveau eingefroren werden und ab dem 1. Januar 2023 entfallen. Die erste Erhöhungsstufe des „Mindestlohns 1“ hätte laut Arbeitgeber einer Erhöhung von 4,6 Prozent entsprochen. Dies lehnten die Arbeitgeber ab. Sie begründeten dies damit, dass die Verteuerung einfachster Tätigkeiten nicht zu rechtfertigen sei, die aktuelle Preisentwicklung und die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung wenig Spielraum zuließen und verlässliche Prognosen zur Branchenkonjunktur derzeit nicht möglich seien (ZDB, 2022). Die IG BAU hatte dem Schlichterspruch hingegen zugestimmt. Sie kritisierte die Entscheidung der Arbeitgeber. Jetzt hätten „vor allem diejenigen Firmen einen Vorteil, die nicht tarifgebunden sind“. Ob „das wirklich intelligent“ sei, bezweifelt die Gewerkschaft (IG BAU, 2022b). Die IG BAU kündigte bislang allerdings keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen an. Stattdessen will sie mit den Beschäftigten „intensiv diskutieren“, wie sich die weitere Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gestalten soll. Die Arbeitgeberseite signalisierte, dass sie „offen für weitere Verhandlungen“ sei (ZDB, 2022).

In der Chemischen und pharmazeutischen Industrie einigten sich die Tarifparteien Anfang April auf einen Kurzläufer mit einer Laufzeit von sieben Monaten (von April bis Oktober 2022). Dieser Kurzläufer sieht keine prozentuale tabellenwirksame Lohnerhöhung vor, sondern eine als „Brückenzahlung“ bezeichnete Pauschalzahlung von 1.400 Euro je Beschäftigten (Tabelle 3-1). Sie entspricht nach Angaben der IG BCE im Durchschnitt aller Entgeltgruppen einem Volumen von 5,3 Prozent (IG BCE, 2022b). Wirtschaftlich angeschlagene Betriebe können diese Zahlung auf bis zu 1.000 Euro reduzieren. Im Herbst dieses Jahres sollen die Verhandlungen über eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte wieder aufgenommen werden. Im Rahmen des Kurzläufers wurde auch vereinbart, die Schichtzulage für regelmäßige Nachtarbeit von 15 auf 20 Prozent anzuheben. Ferner wurden Eckpunkte eines Tarifvertrags zur Einführung des „Sozialpartnermodells“ vereinbart, das die betriebliche Altersvorsorge attraktiver machen soll (BAVC, 2022; IG BCE, 2022b).

Einen gänzlich anderen Weg schlugen die Akteure in der Druckindustrie ein. Dort einigten sich die Tarifparteien Ende März auf einen Entgelttarifvertrag mit 29-monatiger Laufzeit. Die Löhne werden in zwei Stufen um insgesamt 3,5 Prozent erhöht (siehe Tabelle 3-1). Außerdem wurden die Regelungen des Manteltarifvertrags, die seit Jahren strittig sind, unverändert wieder in Kraft gesetzt. Sie gelten nun befristet bis Ende Oktober 2024. Kommt es bis dahin zu keiner Reform, tritt die Nachwirkung ein.

Auch in der ostdeutschen Textilindustrie wurde ein Tarifvertrag mit einer langen Laufzeit (25 Monate) vereinbart. Dort steigen die Löhne in zwei Stufen um insgesamt 5,6 Prozent. Dabei fällt die erste Stufe zum Oktober 2022 mit 4,1 Prozent deutlich höher aus als vergangene Abschlüsse. Hinzu kommen zwei Einmalzahlungen von insgesamt 320 Euro, die im Mai (200 Euro) und im August (120 Euro) 2022 ausgezahlt werden. Darüber hinaus wurden Erhöhungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld beschlossen, um die Ost-Regelungen an das West-Niveau anzugleichen. Dort beträgt die Jahressonderzahlung derzeit 100 Prozent eines Monatseinkommens und das Urlaubsgeld im Tarifbezirk Nordrhein 719 Euro und im Tarifbezirk Westfalen-Lippe 826 Euro (NRW-Tarifregister, 2022). Im Tarifbezirk Ost wird die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) im Jahr 2023 von 60 auf 75 Prozent eines Monatseinkommens erhöht und das Urlaubsgeld ab 2022 von derzeit 650 Euro auf 690. Im Jahr 2023 folgt eine weitere Anhebung auf 720 Euro. Die Regelungen zur Altersteilzeit wurden bis Mai 2024 verlängert.

In der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie fanden die IG Metall und der Arbeitgeberverband Stahl im Juni einen Kompromiss. Die Löhne und Ausbildungsvergütungen steigen ab August 2022 um 6,5 Prozent. Außerdem wurde eine als „Energiebonus“ bezeichnete Einmalzahlung von 500 Euro (Auszubildende: 200 Euro) vereinbart. Die Arbeitgeber bezeichneten den Abschluss als „gerade eben noch vertretbar“ und fordern Lösungen für den Fall, dass die wirtschaftlichen Risiken „ihre volle Wucht entfalten“ (AGV Stahl, 2022). Die vereinbarte Laufzeit von 18 Monaten liegt zwischen dem Kurzläufer in der Chemischen Industrie und den Langläufern in der Druck- und Textilindustrie.

Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse ersten Halbjahr 2022

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Bankgewerbe (privates)	ver.di	500 Euro Einmalzahlung im April 2022, weitere 500 Euro Einmalzahlung im Januar 2023; 1.8.2022: 3,0 %; 1.8.2023: 2,0 %; Ausbildungsvergütungen: 11,1 bis 12,1 % (plus 114 Euro im 1. Jahr, plus 122 Euro im 2. Jahr und plus 140 Euro im 3. Jahr) ab 1.8.2022; Verlängerung der Regelungen zu Altersteilzeit, Kurzarbeit, Öffnungsklausel (Beschäftigungssicherung) und Langfristkonten; Laufzeit bis Mai 2024 (35 Monate)
Bankgewerbe (öffentliches)	ver.di	Corona-Sonderzahlung von 750 und weitere Einmalzahlung von 300 Euro für das Jahr 2022; 1.7.2022: 3,0 %; 1.7.2023: 2,0 %; die Ausbildungsvergütungen stiegen bereits zum 1.8.2021 um 60 Euro und sollen zum 1.8.2022 um weitere 50 Euro angehoben werden (Ergebnis der 4. Verhandlungsrunde vom November 2021); Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde ab dem 1.1.2024; Mobiles Arbeiten: Anspruch auf bis zu 40 Prozent der Wochenarbeitszeit Laufzeit bis Mai 2024 (35 Monate)
Chemische und pharmazeutische Industrie	IB BCE	Pauschalzahlung (Brückenzahlung) von 1.400 Euro (Auszubildende 500 Euro), die in angeschlagenen Betrieben auf 1.000 Euro reduziert werden kann; Eckpunkte zur Reform der betrieblichen Altersversorgung; Erhöhung der Schichtzulage für regelmäßige Nacharbeit von 15 auf 20 Prozent; Laufzeit bis Oktober 2022 (7 Monate)
Deutsche Telekom	ver.di	Zwei Einmalzahlungen von jeweils 500 Euro im Juli 2022 und Februar 2023 für die Entgeltgruppen 1-6; 1.8.2022: 2,7 / 2,9 / 3,1 % (EG 1-5/EG 6/EG 7-10); 1.6.2023: 2,1 Prozent (alle Entgeltgruppen) Verlängerung Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen um ein Jahr (bis Dezember 2024, ohne interner IT-Bereich); Laufzeit bis März 2024 (24 Monate)
Druckindustrie	ver.di	1.5.2022: 2,0 %; 1.5.2023: 1,5 % (gilt auch für Auszubildende); Manteltarifvertrag und seine Anhänge werden unverändert bis zum 31.10.2024 wieder in Kraft gesetzt; Laufzeit bis Februar 2024 (29 Monate)
Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein)	IG Metall	Pauschalzahlung (Energiebonus) von 500 Euro (Auszubildende: 200 Euro) für Juni und Juli 2022; 1.8.2022: 6,5 %; Verlängerung der Tarifverträge über Altersteilzeit, zur Beschäftigungssicherung, zur Einführung von Arbeitszeitkonten und den Einsatz von Werkverträgen; Laufzeit bis November 2023 (18 Monate)
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	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 (27 Monate)

Gebäudereiniger-Handwerk	IG BAU	1.10.2022: 12,55 % (LG 1) / 9,39 % (LG 6); 1.1.2024: 3,85 % (LG 1) und 3,09 % (LG 6); alle anderen Lohngruppen werden zum 1.10.2022 um jeweils 1 Euro angehoben; zum 1.1.2023 folgt eine weitere Anhebung um 50 Cent; Ausbildungsvergütungen steigen bis Ende 2024 auf 900/1.035/1.200 Euro (1./2./3. Jahr); Laufzeit bis Dezember 2024 (27 Monate)
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	NGG	1.4.2022: 7,0 %; 1.1.2023: 3,5 %; 1.4.2023: 5 %; unterste Entgeltgruppe: 1.4.2022: 12,00 Euro; 1.10.2022: 12;15 Euro; 1.1.2023: 12;30 Euro; 1.4.2023: 12,60 Euro; Ausbildungsvergütungen steigen auf 1.000/1.100/1.200 Euro (1./2./3. Jahr); Laufzeit bis März 2024 (24 Monate)
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	MB	1.10.2021 (rückwirkend): 3,35 %; ein zusätzlicher Urlaubstag ab dem 1.1.2022; ein weiterer Urlaubstag ab dem 1.1.2023, sofern mehr als 29 Bereitschaftsdienste geleistet wurden; Beschränkung der Rufbereit- und Bereitschaftsdienste Laufzeit bis Dezember 2022 (15 Monate)
Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst)	ver.di/GEW/dbb	1.7.2022: Zulage von 130 Euro monatlich für die Entgeltgruppen S 2 bis S 11a und von 180 Euro monatlich für die Entgeltgruppen S 11b bis S 15 Fallgruppe 6; die Zulage ist mit einer Wahloption versehen und kann in bis zu 2 freie Tage umgewandelt werden; 2 zusätzliche Urlaubstage (Regenerationstage) pro Jahr ab dem 1.7.2022; Verkürzung der Stufenlaufzeiten (gemäß TVöD) ab dem 1.10.2024; Laufzeit bis Dezember 2026 (48 Monate)
Textilindustrie (Ost)	IG Metall	Zwei Einmalzahlungen von 200 Euro im Mai 2022 und 120 Euro im August 2022; 1.10.2022: 4,1 %; 1.10.2023: 1,5 %; Ausbildungsvergütungen steigen ab dem 1.8.2022 auf 855 Euro bis 1.020 Euro (1./4. Jahr) und ab dem 1.8.23 auf 880 Euro bis 1.045 Euro (1./4. Jahr) Erhöhung der Jahressonderzahlung von 60 auf 75 % eines Monatseinkommens ab dem 1.1.2023 (bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung); Erhöhung des Urlaubsgelds im Jahr 2022 von 650 auf 690 und dann auf 720 Euro ab 2023; Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeit bis Mai 2024; Laufzeit: bis Mai 2024 (25 Monate)

Stand: 30.6.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

3.2 Dienstleistungen

Bereits im Januar 2022 einigten sich ver.di und Eurowings auf einen neuen Tarifvertrag für das Kabinenpersonal (Lesch/Winter, 2022, 15). Die Einigung ist insofern etwas ungewöhnlich, 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 Inflationsrate für das Jahr 2023. Bereits im März 2022 erhielten die Beschäftigten eine Corona-Bonuszahlung in Höhe 400 Euro. Außerdem sieht der neue Tarifvertrag eine Erhöhung der Zulagen für Mehrflugstunden und Nacharbeit sowie produktivitätsabhängige Quartals-Boni vor. Der neue Vergütungstarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten bis Ende 2023 (airliners, 2022).

Bei der Deutschen Telekom vereinbarten die Tarifparteien zwei Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 500 Euro, die im Juli 2022 und im Februar 2023 ausgezahlt werden. Außerdem werden die Tabellenwerte in zwei Stufen angepasst. Ab August 2022 gibt es je nach Entgeltgruppe zwischen 2,7 und 3,1 Prozent mehr und ab Juni 2023 noch einmal einheitlich um 2,1 Prozent. Durch die Differenzierung der ersten Stufe werden die unteren Entgeltgruppen relativ bessergestellt. Ver.di setzte auch eine Verlängerung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen bis Dezember 2024 durch. Allerdings gilt diese Regelung nicht für die internen IT-Dienste. Die Laufzeit beträgt 24 Monate (Deutsche Telekom, 2022).

Bei den privaten und öffentlichen Banken zogen sich die Tarifrunden jeweils über mehr als neun Monate hin. Den ersten Abschluss erzielten ver.di und der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschland (VÖB) Ende März 2022. Vereinbart wurde eine pauschale Corona-Prämie in Höhe von 750 Euro und eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Darüber hinaus werden die Tabellenentgelte ab Juli 2022 um 3,0 und ab Juli 2023 um weitere 2,0 Prozent erhöht. Ab 2024 wird die Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um eine Stunde reduziert. Schließlich wurde vereinbart, dass die Beschäftigten bis zu 40 Prozent ihrer Wochenarbeitszeit mobil arbeiten können. Die lange Laufzeit von 35 Monaten (bis Mai 2024) hängt auch damit zusammen, dass sich die Verhandlungen recht lange hinzogen (VÖB, 2022). Die privaten Banken zogen Anfang April nach. Die beiden Einmalzahlungen von jeweils 500 Euro summieren sich auf insgesamt 1.000 Euro – liegen also etwas unter denen im öffentlichen Bankgewerbe. Die Entgeltsteigerungen fallen identisch aus, greifen aber erst jeweils zum August 2022 und 2023 (AGV Banken, 2022). Vereinbarungen zur mobilen Arbeit oder zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurden nicht getroffen. Verlängert wurden die Regelungen zur Altersteilzeit, zu Langzeitkonten und zur Kurzarbeit (ver.di, 2022d).

Der Marburger Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einigten sich im Mai 2022 in der siebten Verhandlungsrunde auf einen neuen Tarifvertrag für die Klinikärzte. Da der Entgelttarifvertrag bereits Ende September 2021 ausgelaufen war, griff die vereinbarte Lohnerhöhung von 3,35 Prozent rückwirkend zum Oktober 2021. Ab 2022 wird ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt. Werden besonders viele Bereitschaftsdienste geleistet, besteht ab 2023 Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag. Gleichzeitig wurde die Anzahl der Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienste reduziert. So sollen ab Januar 2023 nur noch maximal vier Bereitschaftsdienste pro Monat anfallen. Die Entgeltregelungen gelten bis Ende 2022 (Marburger Bund, 2022; VKA, 2022a).

Im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe waren die Tarifverhandlungen pandemiebedingt um etwa eineinhalb Jahre aufgeschoben worden. Der Entgelttarifvertrag endete schon im April 2020, die Verhandlungen begannen aber erst im Oktober 2021. Der nach drei Verhandlungsrunden im März 2022 gefundene Kompromiss wurde zum einen durch die im Zuge der Corona-Pandemie entstandene Fachkräftelücke beeinflusst, zum anderen durch den Beschluss der Bundesregierung, den Mindestlohn ab Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen. Die Tarifparteien beschlossen, die Löhne in drei Stufen um insgesamt 15,5 Prozent anzuheben. Die erste Stufe sah ab April 2022 eine Erhöhung um 7,0 Prozent vor. Ihr folgen in der zweiten Stufe ab Januar 2023 weitere 3,5 und in der dritten Stufe ab April 2023 noch einmal 5,0 Prozent. Um den Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn zu wahren, wurde die unterste Tarifgruppe ab April 2022 auf 12 Euro

angehoben. Im Oktober – wenn der gesetzliche Mindestlohn greift – wird es eine Erhöhung auf 12,15 Euro geben. Im Januar 2023 folgt eine weitere Anpassung auf 12,30 und im April 2023 eine auf 12,60 Euro (Dehoga Bayern, 2022; NGG, 2022).

Eine pandemiebedingte Verhandlungspause gab es auch in den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst im Öffentlichen Dienst. Dort waren die Verhandlungen im März 2020 aufgenommen und nach nur einer Runde verschoben worden. Fast zwei Jahre später, im Februar 2022, wurden sie dann fortgesetzt. Die im Mai 2022 erzielte Einigung sieht eine Aufwertung der Berufe in Form einer „SuE-Zulage“ vor (VKA, 2022b). Danach erhalten die Beschäftigten der unteren Entgeltgruppen ab Juli 2022 eine monatliche Zulage von 130 Euro und die Beschäftigten der oberen Entgeltgruppen eine Zulage von 180 Euro. Diese Zulagen können auf Wunsch der Beschäftigten auch in Freizeit umgewandelt werden (begrenzt auf maximal zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr). Außerdem werden die Stufenlaufzeiten ab Oktober 2024 an die allgemeinen Regelungen des Öffentlichen Dienstes angepasst. Damit entfallen verlängerte Stufenlaufzeiten und vorgezogene Endstufen. Ab 2022 werden zudem zwei zusätzliche, als „Regenerationstage“ bezeichnete Urlaubstage gewährt. Die Laufzeit beträgt vier Jahre bis Dezember 2026 (VKA, 2022b; ver.di 2022b). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Verhandlungen über den Entgelttrahmentarifvertrag keine „normalen Tarifrunden“ sind, sondern zusätzlich zu den regulären Tarifverhandlungsrunden im Öffentlichen Dienst ablaufen (VKA, 2022c).

Aufgrund der Ankündigung der Bundesregierung, den Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde erhöhen zu wollen, drängte die IG BAU schon im Spätherbst 2021 auf vorgezogene Tarifverhandlungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Nachdem die Arbeitgeber Anfang Mai 2022 dazu ihre Bereitschaft signalisierten, kam es schon nach zwei Verhandlungsrunden zu einem Ergebnis. Um den Abstand zum gesetzlichen Minimum zu wahren, wird das unterste Tarifentgelt zum Oktober 2022 von 11,55 auf 13,00 Euro angehoben. Das entspricht einer Lohnsteigerung von 12,55 Prozent. Der ebenfalls allgemeinverbindliche Branchenmindestlohn für Fachkräfte (sowie für die Glas- und Fassadenreinigung) wird von 14,81 auf 16,20 Euro angehoben (plus 9,39 Prozent). Im Januar 2024 folgen weitere Anhebungen um 3,85 und 3,09 Prozent (siehe Tabelle 3-1). Die übrigen Entgelte werden im Oktober 2022 jeweils um 1 Euro und im Januar 2023 noch einmal um jeweils 50 Cent angehoben. Die Laufzeit des vorgezogenen Abschlusses beträgt 27 Monate und reicht bis Ende 2024 (BIV, 2022; IG BAU, 2022).

4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

4.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

In den in das Tarifmonitoring einbezogenen Branchen gab es im ersten Halbjahr 2022 insgesamt 15 Tarifkonflikte. Diese Konflikte begannen zum Teil schon 2020 oder 2021. Mit Ausnahme des Konflikts im Bauhauptgewerbe (Branchenmindestlohn) und der erst im Juni 2022 begonnenen Tarifrunde bei der Deutschen Luft-hansa (Bodendienste) konnten alle Konflikte im ersten Halbjahr 2022 beigelegt werden. Dabei taten sich die Tarifparteien zum Teil recht schwer. Dies zeigt eine Messung des „Klimas“ in den Tarifverhandlungen. Um das Verhandlungsklima zu messen, werden verschiedene Maße betrachtet: die Verhandlungsdauer, die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Die Verhandlungsdauer misst den Zeitraum der Verhandlungen. Sie sagt noch nichts über Konflikt-handlungen aus. Diese werden bei den

beiden anderen Indikatoren betrachtet. Die maximale Eskalationsstufe gibt auf einer Skala von Null bis Sieben an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert (siehe Kasten). Die Konfliktintensität summiert alle Konflikt-handlungen (Eskalationsformen), die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind.

Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konflikt-handlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konflikt-handlung 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 Konflikt-handlungen (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 „Klima“ der Verhandlungen lässt sich durch einen statischen und einen dynamischen Indikator messen:

- (1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konflikt-handlung (Eskalationsform) (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).
- (2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Konflikt-handlungen (Eskalationsformen). Dabei wird jede Konflikt-handlung 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

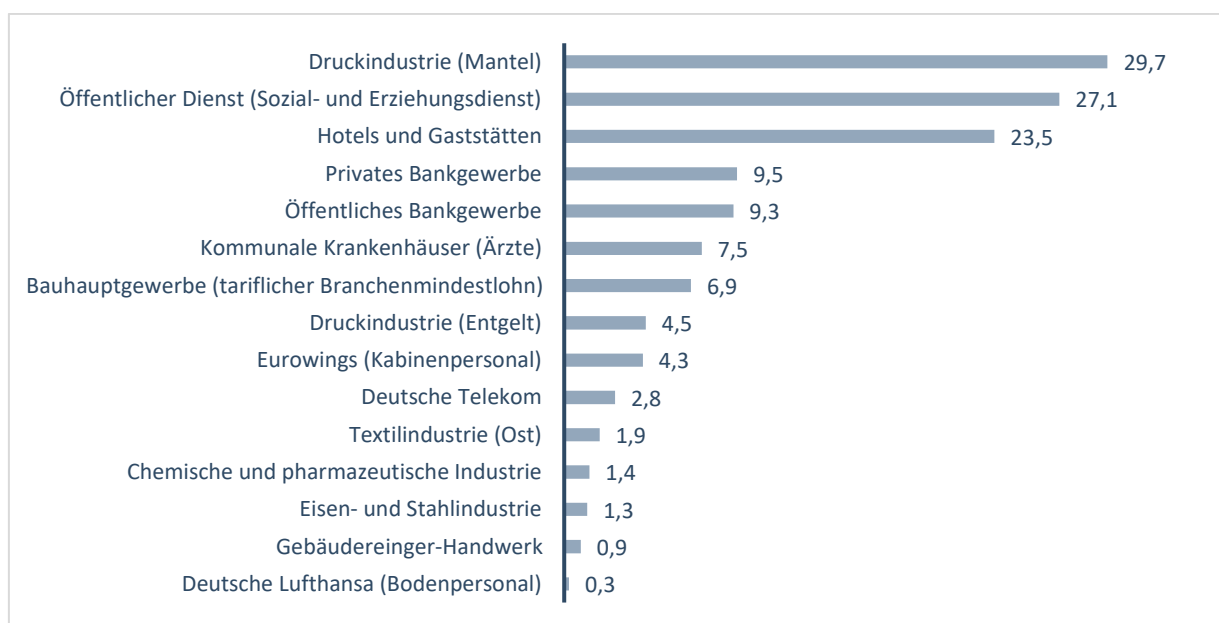
V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; in Klammern: Eskalationsstufen, die in das (bereinigte) summarische Verfahren eingehen.

4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

In Bezug auf die Verhandlungsdauer fällt auf, dass sich einige Tarifkonflikte über einen Zeitraum von zwei Jahren und mehr hinzogen (Abbildung 4-1). Im Durchschnitt dauerte ein Konflikt 9,7 Monate. Zu den langwierigsten Runden gehören die Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag in der Druckindustrie (29,7 Monate), die Verhandlungen über eine Anpassung der Entgeltstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst (27,1 Monate) sowie die Entgelttarifrunde im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe (23,5 Monate). Die Ursachen dafür, dass sich diese Verhandlungen so lange hingezogen haben, sind unterschiedlich. Im Sozial- und Erziehungsdienst und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Verhandlungen entweder pandemiebedingt unterbrochen oder erst gar nicht aufgenommen. In der Druckindustrie starteten die Gespräche zur Reform des Manteltarifvertrags bereits im September 2019, kamen aber nie richtig voran. Im Zuge eines Krisenabschlusses zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie wurde die Laufzeit des Mantels im Mai 2020 noch einmal verlängert, um sich mehr Zeit für Verhandlungen zu verschaffen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 5 f.). Tatsächlich wurden die Verhandlungen dann im September 2020 wieder aufgenommen, um erneut ohne greifbares Ergebnis abgebrochen zu werden (Lesch/Winter, 2022, 19). Im Zuge der im Februar 2022 begonnenen Entgelttarifverhandlungen wurde der Streit dadurch beigelegt, dass der Manteltarifvertrag verlängert wird. Eine Reform des Mantels steht damit noch immer aus.

Mit mehr als neun Monaten dauerten auch die Entgeltverhandlungen im öffentlichen und privaten Bankgewerbe vergleichsweise lange. Die im April abgebrochenen Verhandlungen im Bauhauptgewerbe laufen bisher über einen Zeitraum von 6,9 Monaten. Recht zügig ging es hingegen bei den Tarifverhandlungen in der ostdeutschen Textilindustrie, in der Chemischen und pharmazeutischen Industrie, in der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie und im Gebäudereiniger-Handwerk zu. In diesen Branchen wurde zwischen 0,9 und 1,9 Monaten verhandelt. Die Verhandlungen bei der Deutschen Lufthansa haben erst im Juni 2022 begonnen.

Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2022 in Monaten

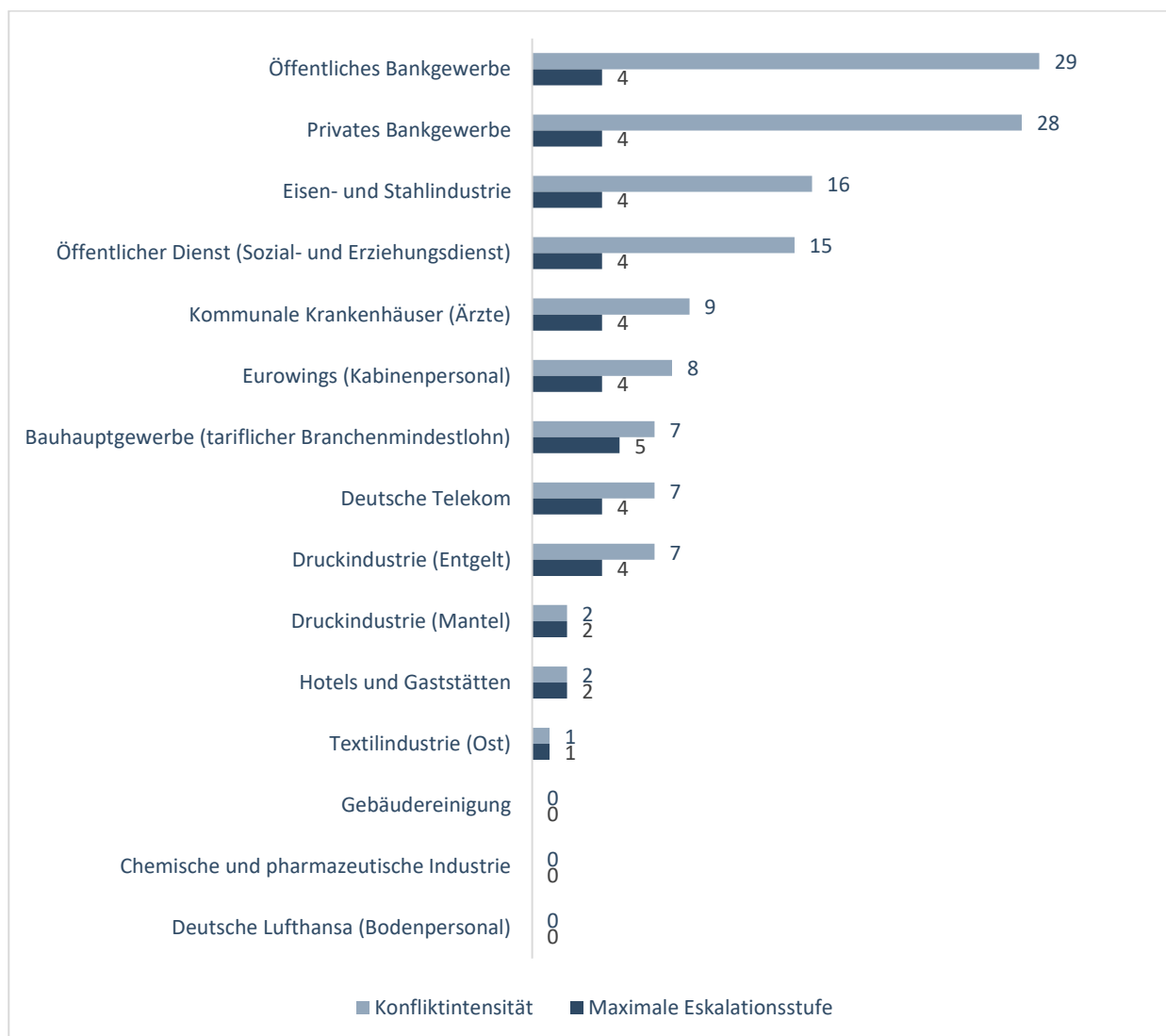


Stand: 30.6.2022

Quelle: eigene Berechnungen

Keiner der 15 Tarifkonflikte eskalierte bis zum Erzwingungsstreik. Zumeist verliehen die Gewerkschaften ihren Forderungen durch Warnstreiks Nachdruck. Die höchste maximale Eskalationsstufe gab es im Bauhauptgewerbe (siehe Tabelle 4-1). Dort wurden die Verhandlungen über neue tarifliche Branchenmindestlöhne für gescheitert erklärt und die Schlichtung angerufen (Stufe 5). Die Schlichtung scheiterte zwar, aber eine weitere Eskalation (Urabstimmung und Arbeitskampf) gab es bisher nicht. Die Warnstreikstufe (Stufe 4) wurde im öffentlichen und privaten Bankgewerbe, in der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie, im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes, bei den Ärzten der kommunalen Krankenhäuser, beim Kabinenpersonal von Eurowings, bei der Deutschen Telekom und in den Entgelttarifverhandlungen der Druckindustrie erreicht. Im Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Verhandlungen – ebenso wie die Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie – zwischenzeitlich abgebrochen (Stufe 2). In der Textilindustrie (Ost) wurde lediglich eine Streikdrohung (Stufe 1) ausgesprochen. Zu den sonst in der Branche üblichen Warnstreiks kam es nicht. Konfliktfrei blieb es in der Chemischen und pharmazeutischen Industrie und im Gebäudereiniger-Handwerk. Im Durchschnitt aller berücksichtigten Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe bei 2,8.

Abbildung 4-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im ersten Halbjahr 2022



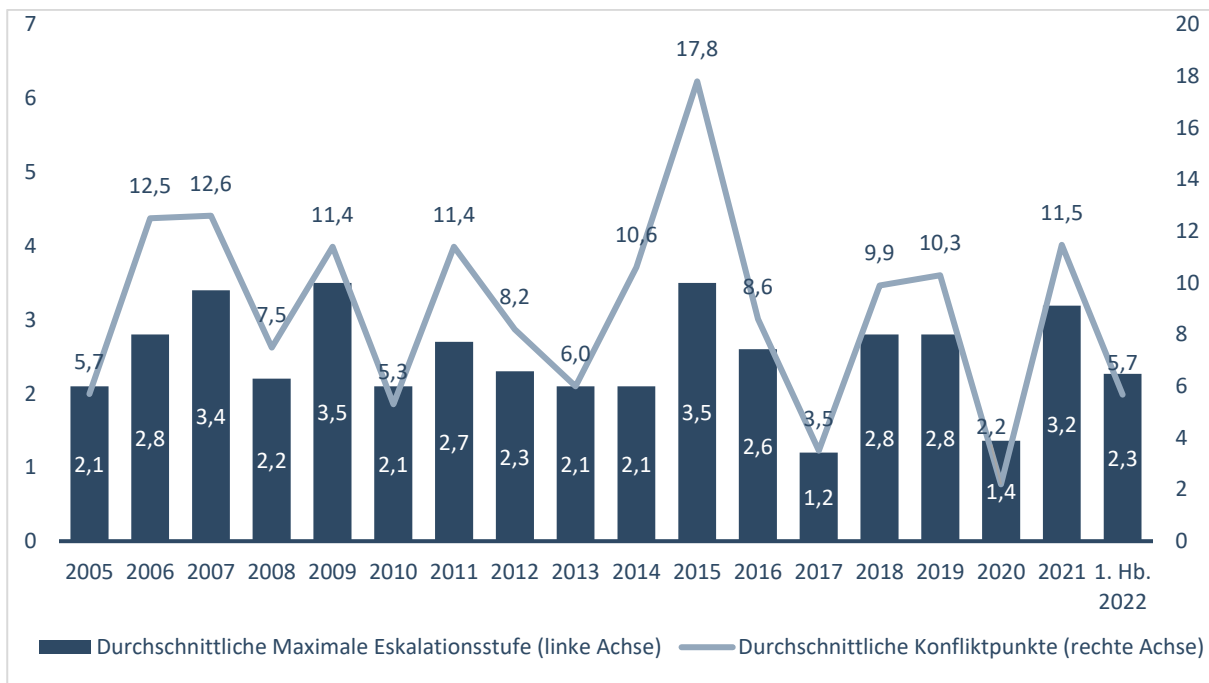
Stand: 30.6.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es im Bankgewerbe am konfliktreichsten zu. Dort summieren sich die verschiedenen Eskalationsstufen bei den öffentlichen Banken auf 29 und bei den privaten Banken auf 28 Punkte. Dabei gab es jeweils mehrere Warnstreikwellen. Auf Platz drei und vier kommen mit 16 und 15 Punkten die Eisen- und Stahlindustrie sowie der Sozial- und Erziehungsdienst. Am unteren Ende der Skala blieben die Chemische und pharmazeutische Industrie und das Gebäudereiniger-Handwerk konfliktfrei und das Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern), die Textilindustrie (Ost) sowie die Druckindustrie (Manteltarifverhandlungen) fast konfliktfrei. Die kommunalen Krankenhäuser (Ärzte) liegen zusammen mit Eurowings (Kabinenpersonal), dem Bauhauptgewerbe, der Deutschen Telekom und der Druckindustrie (Entgelttarifverhandlungen) im Mittelfeld (siehe Abbildung 4-2). Im Durchschnitt aller 15 Tarifkonflikte ergibt sich eine Konfliktintensität von 8,7 Punkten.

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt: Das Thema Inflation hat bisher nicht dazu geführt, dass die Tarifverhandlungen konfliktreicher geführt wurden (Abbildung 4-3). Im Vergleich zum Vorjahr verliefen die Tarifverhandlungen sogar harmonischer. Während 2021 pro Tarifkonflikt noch 11,5 Konfliktpunkte anfielen, waren es im ersten Halbjahr 2022 mit 5,7 Punkten nur halb so viele. Die maximale Eskalationsstufe sank im Durchschnitt aller Konflikte von 3,2 im Jahr 2021 auf 2,5 im ersten Halbjahr 2022. Im zweiten Halbjahr könnte die Harmonie allerdings bröckeln, da die Gewerkschaften aufgrund der anhaltenden Inflationsdynamik zunehmend unter Druck stehen, die Teuerung zumindest teilweise auszugleichen. Je mehr die Arbeitgeber den Forderungen der Gewerkschaften um des Friedens willens nachgeben, desto intensiver wird sich die Lohn-Preis-Spirale drehen.

Abbildung 4-3: Konfliktmonitoring 2005 bis 2022



Quelle: eigene Berechnungen

5 Ausblick: Droht die Lohn-Preis-Spirale?

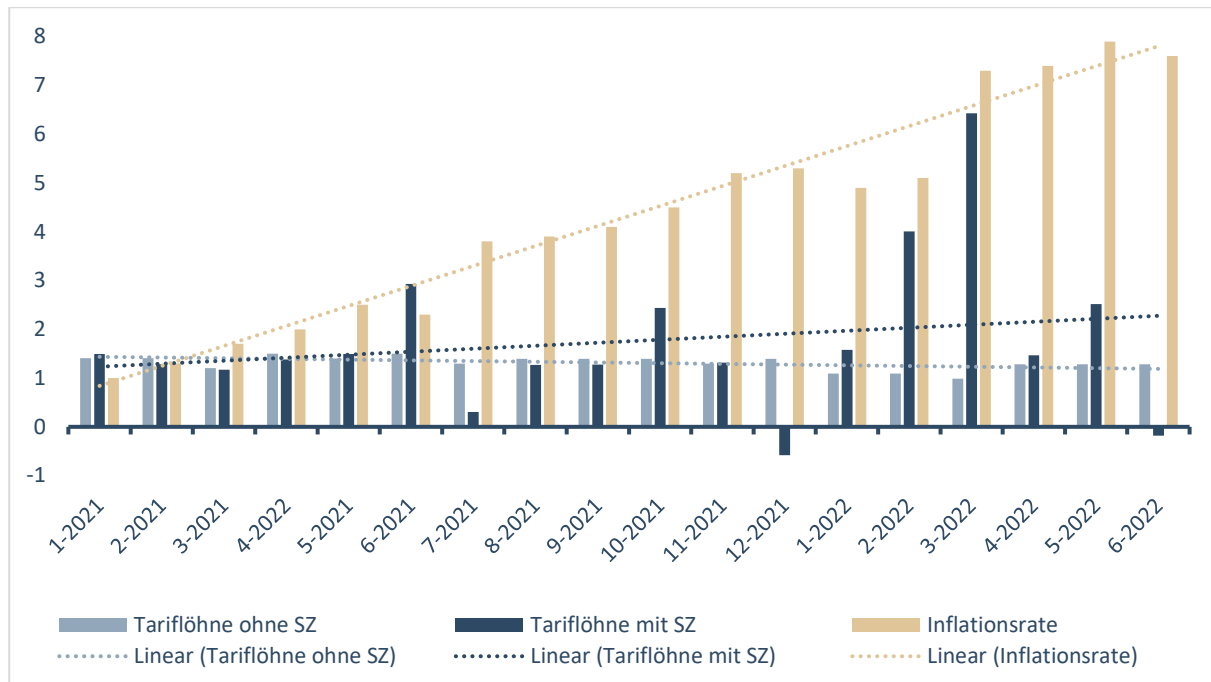
Die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale ist durch das Anziehen der Tarifforderungen und durch Abschlüsse wie in der Eisen- und Stahlindustrie zweifellos größer geworden. Eine Lohn-Preis-Spirale beschreibt einen Prozess, bei dem sich Löhne und Preise gegenseitig hochschaukeln. Der Anfangsimpuls kann sowohl von den Preisen als auch von den Löhnen ausgehen. Kommt es zu spürbaren, sich wiederholenden Preiserhöhungen, fordern die Arbeitnehmer höhere Löhne, um die Verluste ihrer Kaufkraft auszugleichen. Gleichzeitig haben die Unternehmen bei einer hohen Inflation einen größeren Anreiz, die Preise anzuheben, um die gesunkenen Gewinnmargen zu kompensieren (BIS, 2022, 54 f.). Auf diese Weise entsteht ein Prozess, bei dem die Preise die Löhne und dann die Löhne die Preise jagen (Carstens, 2022).

Während die Erzeuger- und Verbraucherpreise stark ansteigen, entwickeln sich die Tariflöhne noch moderat. Das zeigt eine aggregierte Betrachtung der Tariflohnentwicklung. Zieht man dazu den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes heran, in den fast 500 Tarifverträge einfließen (Destatis, 2020, 2), zeigt sich im monatlichen Vergleich der Tariflöhne (je Stunde) kein eindeutiger Aufwärtstrend (Abbildung 5-1). Bei den Tariflöhnen ohne Sonderzahlungen, die seit Januar 2021 in einem engen Korridor zwischen 1,0 und 1,5 Prozent zunahmen, zeigt sich sogar ein leicht negativer Trend. Weder nach dem Beginn der Inflationsdynamik im Juli 2021 noch nach dem militärischen Angriff Russlands auf die Ukraine im Februar 2022 lässt sich beobachten, dass die Tariflöhne ohne Sonderzahlungen beschleunigt anstiegen. Ein Grund könnte die Erwartung gewesen sein, dass die Inflation nur temporär auftritt. Ein zweiter Grund ist, dass während der Corona-Pandemie einmalige Sonderzahlungen eine wichtige Rolle spielten. Sie ergänzten reguläre Tarifloohnerhöhungen nicht nur, sondern ersetzten sie zum Teil auch. Blickt man daher auf die Entwicklung des Tarifindexes mit Sonderzahlungen, ändert sich das Bild. Es zeigt sich eine leichte Aufwärtstendenz (Abbildung 5-1). Das beruht vor allem darauf, dass im Februar und März 2022 viele Sonderzahlungen ausgeschüttet wurden. Zwischen April und Juni 2022 wurden im Vergleich zum selben Vorjahreszeitraum aber wieder weniger Sonderzahlungen gezahlt, sodass sich die Dynamik am aktuellen Rand abschwächt. Aufgrund bereits vereinbarter Sonderzahlungen dürfte die Tariflohndynamik auch in den kommenden Monaten stark durch Sonderzahlungen beeinflusst werden.

Die Tariflohndynamik fällt indes auch bei Berücksichtigung der Sonderzahlungen deutlich hinter der Teuerungs- und Inflationsdynamik zurück (Abbildung 5-1). Dies liegt auch daran, dass die Tarifabschlüsse aus dem Jahr 2021 noch von geringen Inflationserwartungen geprägt waren. Viele Abschlüsse sahen lange Laufzeiten und moderate Stufenanpassungen für 2022 vor (Lesch/Winter, 2021; Lesch/Winter, 2022), die die Tariflohndynamik aktuell bremsen. So erhalten die Angestellten im Öffentlichen Dienst der Länder 2022 zunächst eine Corona-Prämie von 1.300 Euro und erst ab Dezember 2022 eine Anhebung der Tabellenwerte um 2,8 Prozent. Bei der Deutschen Flugsicherung bekommen die Fluglotsen 2022 tabellenwirksam 2 Prozent mehr Geld, die Beschäftigten der Papierverarbeitenden Industrie 2,4 Prozent, die der Süßwarenindustrie 2,5 Prozent, die der Textilindustrie (West) 2,7 Prozent (in zwei Stufen) und die im Bauhauptgewerbe 2,2 (West) beziehungsweise 2,8 Prozent (Ost). Diese Beispiele zeigen: Die aus heutiger Sicht sehr moderaten Stufenanpassungen aus dem letzten Jahr gleichen die derzeit expansivere Tariflohndynamik aus.

Abbildung 5-1: Entwicklung von Tariflöhnen und Inflation 2021/22

Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat in Prozent



Tariflöhne je Stunde; SZ=Sonderzahlungen; Inflationsrate: Verbraucherpreisindex

Quellen: Destatis; eigene Berechnungen

Trotz des Aufwärtstrends bei den Tariflöhnen mit Sonderzahlungen sinken die Reallöhne seit Mitte 2021. Zudem ist eine Lohn-Preis-Spirale aktuell nicht zu beobachten. Auch wenn einzelne Tarifabschlüsse aus dem üblichen Rahmen herausfallen: Insgesamt hat die Tarifpolitik bislang krisengerecht reagiert. Die Summe aus Produktivitätswachstum (1 bis 1,5 Prozent) und Zielinflation der Europäischen Zentralbank (2 Prozent) wurde nicht dauerhaft überschritten. Die Gewerkschaften werden diese Strategie aber nicht unbegrenzt akzeptieren. Sie sind ihren Mitgliedern verpflichtet, die einen Ausgleich ihres Verlustes an Kaufkraft verlangen und umso höhere Löhne fordern, je länger die Inflation anhält. Hinzu kommt, dass sich in den nächsten Tarifrunden ein Nachholbedarf aufbaut, der das Problem der Lohn-Preis-Spirale im zweiten Halbjahr 2022, vor allem aber 2023 spürbar werden lässt. Es ist daher wichtig, die Inflation möglichst früh und entschieden zu bekämpfen. Das ist in erster Linie die Aufgabe der Geldpolitik. Da eine Straffung der Geldpolitik erst verzögert wirkt, kommt es auf entschiedenes und schnelles Handeln der Europäischen Zentralbank an (BIS, 2022, 61). Je schneller und glaubwürdiger die Europäische Zentralbank die Inflation bekämpft, desto größer wird die Chance, eine Lohn-Preis-Spirale zu verhindern (Carstens, 2022).

Auch vom Staat können flankierende Maßnahmen ausgehen, welche die Arbeitnehmer entlasten und Druck von den Gewerkschaften nehmen. Eine Möglichkeit besteht darin, die fiskalischen Gewinne aus der kalten Progression an die Steuerzahler zurückzugeben (Hüther, 2022), eine andere ist die von Bundeskanzler Olaf Scholz initiierte „konzertierte Aktion gegen den Preisdruck“ (Scholz, 2022, 6). Die Bundesregierung will Anreize setzen, damit die Tarifparteien die Kaufkraft der Arbeitnehmer – ähnlich wie während der Pandemie – vor allem durch einmalige Sonderzahlungen sichern (ZEIT ONLINE, 2022). Für die Unternehmen wäre das vorteilhaft, weil die Sonderzahlungen die Lohnkosten nicht dauerhaft erhöhen. Und Arbeitnehmer mit niedrigeren Löhnen könnten sich darüber freuen, dass sie überdurchschnittlich von Pauschalzahlungen

profitieren. Insofern hat dieser Ansatz auch eine sozialpolitische Komponente. Offen ist, ob sich die Gewerkschaften darauf einlassen und geringeren Anhebungen der Tabellenwerte im Austausch für einmalige Sonderzahlungen zustimmen. Hinzu kommt, dass das Inflationsproblem auch im nächsten Jahr auf der tarifpolitischen Agenda stehen wird und die Tarifrunden bei einer stabilen konjunkturellen Entwicklung durch Nachschlagdebatten belastet werden dürften. Um einer Lohn-Preis-Spirale neuerlich entgegenzutreten, müsste die konzertierte Aktion dann noch einmal bemüht werden. Die Erfahrung der 1967 initiierten konzertierten Aktion zeigt ebenso wie das 1998 angestoßene Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, dass solche tripartistischen Arrangements nicht von Dauer sind (Lesch/Schneider/Vogel, 2021, 258 ff. und 285 ff.). Letztlich bleibt die lohnpolitische Verantwortung bei den Tarifparteien.

Im zweiten Halbjahr 2022 stehen neben Verhandlungen für bestimmte Berufsgruppen (Ärzte, Piloten), für kleinere Tarifbereiche wie der Papiererzeugenden Industrie und für einzelne Firmen (Deutsche Post, T-Systems) auch drei große Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Chemischen und pharmazeutische Industrie und im Öffentlichen Dienst an (siehe Tabelle 5-1). Für die Metall- und Elektro-Industrie liegt eine Forderungsempfehlung der Tarifkommission der IG Metall in Höhe von 7-8 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten vor (IG Metall, 2022c). Die Gewerkschaft will ihre endgültige Forderung am 11. Juli verabschieden. Mitte September sollen die Verhandlungen dann starten. In der Chemischen und pharmazeutischen Industrie endet die Laufzeit des Zwischenergebnisses im Oktober. Die Tarifverhandlungen sollen nach Angaben eines Sprechers des BAVC am 17. und 18. Oktober wieder aufgenommen werden. Ende Dezember laufen dann auch die Entgelttarifverträge im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen aus. Da allein diese drei Tarifverhandlungen etwa 7,1 Millionen Beschäftigte betreffen, werden sie die allgemeine Lohndynamik stark beeinflussen.

Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2022

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Status der Verhandlungen
Bauhauptgewerbe (tariflicher Branchenmindestlohn)	31.12.2021	keine Angabe	Verhandlungen abgebrochen
Deutsche Lufthansa (Boden)	31.12.2021	20.000	Verhandlungen begonnen
Deutsche Lufthansa (Cockpit)	30.06.2022	5.000	Noch keine Forderung
Universitätskliniken (Ärzte)	30.06.2022	20.000	Verhandlungsbeginn: 11. Juli
Metall- und Elektro-Industrie	30.09.2022	3.813.000	Forderungsempfehlung: 7-8 Prozent; Verhandlungsbeginn: Mitte September
Papiererzeugende Industrie	30.09.2022	40.000	Noch keine Forderung
Chemische und pharmazeutische Industrie	31.10.2022	581.000	Noch keine Forderungen; Verhandlungsbeginn: 17./18. Oktober
Deutsche Post	31.12.2022	140.000	Noch keine Forderung
T-Systems	31.12.2022	12.000	Noch keine Forderung
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	31.12.2022	2.712.000	Noch keine Forderung

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

Inzwischen deutet sich an, dass auch die durch die Bundesregierung beschlossene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns einen erheblichen Einfluss auf die Tarifverhandlungen haben wird. Die Beispiele des Gebäude-reiniger-Handwerks und der Gastronomie wurden in Abschnitt 2.1 exemplarisch genannt. Auch in anderen Branchen wie der Arbeitnehmerüberlassung ist es zu vorgezogenen Verhandlungen und überdurchschnittlichen Tariflohnsteigerungen gekommen. Dennoch dürfte der Gesamteffekt dieses Mindestlohneinflusses überschaubar bleiben. Denn auch wenn die durch die Mindestlohnanpassung betroffenen Branchen zum Teil ein hohes Gewicht haben, sind in der Regel nur die untersten Tariflohngruppen betroffen, die zum Teil recht dünn besetzt sind. Auch wenn keine offiziellen Angaben zur Besetzung der Tariflohngruppen vorliegen, sollte der Personenkreis, der durch überdurchschnittlich hohe Tariflohnsteigerungen betroffen ist, nicht zu groß sein. Andererseits kann es zu Auswirkungen auf die gesamte Lohnstruktur kommen (ripple-Effekte), die sich ex ante nicht verlässlich quantifizieren lassen. Im Kontext eines inflationären Umfelds wirken solche politisch induzierten Effekte sicherlich nicht stabilisierend.

Diese Gemengelage zeigt: In den kommenden Tarifabschlüssen werden die Weichen für die drohende Lohn-Preis-Spirale gestellt. Stabilitätspolitisch wären Tariflohnsteigerungen angebracht, die sich nicht an der aktuellen Inflationsrate, sondern an der Zielinflationsrate der EZB in Höhe von etwa 2 Prozent orientieren. Arbeitnehmer und Gewerkschaften müssten demnach bereit sein, ihre Reallohnverluste vorübergehend zu tragen. Auch ökonomisch betrachtet wäre das eine notwendige Anpassungsreaktion. Denn durch den externen Energiepreisschock entsteht der deutschen Volkswirtschaft – wie schon im Zuge der Ölpreisschocks der 1970er Jahre – ein Wohlfahrtsverlust. Dieser ist von den Arbeitnehmern und Unternehmen gleichermaßen zu tragen.

Literaturverzeichnis

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2022, Banken-Tarifabschluss: Gehaltsanhebung in zwei Stufen, Presseinformation vom 6.4.2022, https://www.agvbanken.de/220406_Banken_Tarifabschluss.pdf [17.6.2022]

AGV Stahl – Arbeitgeberverband Stahl, 2022, Tarifabschluss für die westdeutsche Stahlindustrie, Pressemitteilung vom 15.6.2022, https://www.agvstahl.de/html/4__tv_14_06_22_west.html [15.6.2022]

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> [29.6.2022]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2022, Tarifrunde #Chemie22: Brücken-Regelung vereinbart, Pressemitteilung vom 5.4.2022, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2144-pi-05-04-22> [29.6.2022]

BIS – Bank for International Settlements, 2022, Annual Economic Report: Promoting global monetary and financial stability, Genf, <https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2022e.pdf> [27.6.2020]

BIV – Bundesinnungsverband Die Gebäudedienstleister, 2022, Tarifeinigung im Gebäudereiniger-Handwerk, Presseinformation vom 2.6.2022, file:///C:/Users/hlesch/IW/IW-Tarifpolitik%20und%20Arbeitsbeziehungen%20-%20General/Publikationen/Lesch/Intern/IW-Report/Tarifverhandlungen%201-2022/Literatur/220602_Tarifeinigung_im_Gebaeudereiniger-Handwerk.pdf [17.6.2022]

Carstens, Agustín, 2022, Inflationsbekämpfung: Rasch und entschieden statt langsam und schrittweise, Standpunkt, FAZ vom 27.6.2022, S. 17

Dehoga Bayern, 2022, Tarifeinigung im bayerischen Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 9.3.2022, <https://www.dehoga-bayern.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/pressedetail/article/tarifeinigung-im-bayerischen-gastgewerbe-5/> [17.6.2022]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2020, Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 19.9.2019, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-1-entwicklung-tarifgeschehen-mindestlohn-sonderauswertung.pdf;jsessionid=CAA331F338B0167363868FDC0FB56980.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=2 [27.6.2022]

Deutsche Telekom, 2022, Tarifverhandlungen von Deutscher Telekom und ver.di erfolgreich beendet, Pressemitteilung vom 12.5.2022, <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/tarifverhandlungen-telekom-verdi-erfolgreich-beendet-1006302> [15.6.2022]

Hüther, Michael, 2022, Für einen klimapolitischen Konsens, Gastkommentar, Handelsblatt vom 26.1.2022, S. 48

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2022a, Der Alte soll der Neue sein, Pressemitteilung vom 5.5.2022, <https://igbau.de/Binaries/Binary17518/2022-PM-29-ML-Forderung-Gebaeudereinigung.pdf> [13.6.2022]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2022b, Zukunft der Bauwirtschaft steht auf dem Spiel, Pressemitteilung vom 8.4.2022, <https://igbau.de/Zukunft-der-Bauwirtschaft-steht-auf-dem-Spiel.html> [15.6.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022a, Forderungsbeschluss Chemietarifrunde 2022: Mehr Kaufkraft, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit, Online-Meldung vom 22.2.2022, <https://ig-bce.de/igbce/mehr-kaufkraft-mehr-wertschaetzung-mehr-sicherheit-203126> [13.6.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022b, Brücke in den Herbst gebaut, Online-Meldung vom 5.4.2022, <https://igbce.de/igbce/bruecke-in-den-herbst-gebaut-205890> [15.6.2022]

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/> [13.6.2022]

IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2022b, Stahltarifkommissionen fordern 8,2 Prozent mehr, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/eisen-und-stahl/tarifkommissionen-beschliessen-forderung> [13.6.2022]

IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2022c, IG Metall-Vorstand empfiehlt Tarifforderung: 7-8 Prozent, Online-Meldung vom 20.6.2022, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/ig-metall-vorstand-empfiehl-forderung-2022> [27.6.2022]

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Clauß, Judith, 2020, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020 – Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, IW-Report, Nr. 36/2020, <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-kestermann-hagen-lesch-tarifpolitik-unter-dem-einfluss-der-corona-pandemie.html> [13.6.2022]

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 / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2021, Die Legitimität von Tarifautonomie, in: Gesamtmetall (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin, S. 179-392

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021, Konfliktbereitschaft nimmt zu – Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2021, IW-Report Nr. 32/2021, <https://www.iwkoeln.de/studien/konfliktbereitschaft-nimmt-zu.html> [27.6.2022]

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2022, Langwierige Verhandlungen – Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021, IW-Report Nr. 9/2022, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-langwierige-verhandlungen.html> [13.6.2022]

Marburger Bund, 2021, 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, 2022, Marburger Bund und VKA einigen sich auf Tarifabschluss für Klinikärzte, Pressemitteilung vom 4.5.2022, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/marburger-bund-und-vka-einigen-sich-auf-tarifabschluss-fuer> [17.6.2022]

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 [17.6.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2022, Gastgewerbe Thüringen und Bayern: Tarifierfolge, Online-Meldung vom 11.4.2022, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2022/tarifierfolge/> [17.6.2022]

NRW-Tarifregister, 2022, http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten_branchen/index.php#T [29.6.2022]

Scholz, Olaf, 2022, Rede zum Haushaltsgesetz 2022 vor dem Deutschen Bundestag am 1.6.2022 in Berlin, in: Bulletin der Bundesregierung, Nr. 72-1 vom 1.6.2022

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021a, 5. Verhandlungsrunde in der Druckindustrie: Verhandlungen über den Manteltarifvertrag ergebnislos, Online-Meldung vom 21.5.2021, <https://verlage-druckpapier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++d4746f2a-bb06-11eb-8ac4-001a4a160100> [13.6.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021b, Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2002. Forderungen beschlossen, Flugblatt vom 21.12.2021, https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++file++61c1e20fdc7467c98aa13d23/download/2370_03_Flugblatt_SuE_A4_WEB.pdf [13.6.2022]

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

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022b, Einigung erzielt, Online-Meldung vom 18.5.2022, <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++co++03f2d052-d6d6-11ec-9aa8-001a4a160129> [17.6.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022c, Tarifverhandlungen Lufthansa: ver.di fordert 9,5 Prozent mehr Geld, Pressemitteilung vom 22.6.2022, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++12803262-f225-11ec-b7ff-001a4a160100> [27.6.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022d, Einigung bei den privaten Banken, undatierte Online-Meldung, <https://fidi.verdi.de/banken/private-oeffentliche-banken/++co++e420450e-b5ae-11ec-b547-001a4a160116> [29.6.2022]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2022a, Tarifeinigung mit Marburger Bund: Ärztinnen und Ärzte profitieren von Entgelterhöhung um 3,35 Prozent und zahlreichen strukturellen Regelungen, Presseinformation vom 4.5.2022, https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/220504_PM_VKA_Tarifeinigung%20mit%20Marburger%20Bund-

%C3%84rztinnen%20und%20%C3%84rzte%20profitieren%20von%20Entgel-
terh%C3%B6hung%20um%203,35%20Prozent%20und%20zahlreichen%20strukturellen%20Regelungen.pdf
[17.6.2022]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2022b, Tarifeinigung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst bringt deutliche finanzielle Aufwertung für die Beschäftigten, Pressemitteilung vom 18.5.2022, [https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/220518_PM_VKA_Tarifeini-gung%20im%20kommunalen%20Sozial-%20und%20Erziehungsdienst%20bringt%20deutliche%20finanzi-elle%20Aufwertung%20f%C3%BCr%20die%20Besch%C3%A4ftigten\(1\).pdf](https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/220518_PM_VKA_Tarifeini-gung%20im%20kommunalen%20Sozial-%20und%20Erziehungsdienst%20bringt%20deutliche%20finanzi-elle%20Aufwertung%20f%C3%BCr%20die%20Besch%C3%A4ftigten(1).pdf) [17.6.2022]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2022c, Beschäftigte im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst besitzen Sonderstellung, Pressemitteilung vom 10.3.2022, https://www.vka.de/as-sets/media/docs/0/Pressemitteilungen/220321_PM_VKA_Besch%C3%A4ftigte%20im%20kommuna-len%20Sozial-%20und%20Erziehungsdienst%20besitzen%20Sonderstellung.pdf [17.6.2022]

VÖB – Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, 2022, Banken-Arbeitgeber: Zukunftsweisendes Gesamtpaket für die Beschäftigten abgeschlossen, Pressemitteilung vom 1.4.2022, <https://www.voeb.de/pressezentrum/detail/banken-arbeitgeber-zukunftsweisendes-gesamtpaket-fuer-die-beschaeftigten-abgeschlossen> [17.6.2022]

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

ZDB – Zentralverband des Deutschen Bauhandwerks, 2022, Bauwirtschaft lehnt Schlichterspruch ab, Pressemeldung vom 8.4.2022, <https://www.zdb.de/meldungen/bauwirtschaft-lehnt-schlichterspruch-ab> [28.6.2022]

ZEIT ONLINE, 2022, Scholz macht sich für Einmalzahlung an Beschäftigte stark, Meldung vom 26.2.2022, <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2022-06/inflation-olaf-scholz-einmalzahlung-energiekosten> [29.6.2022]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	5
Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im ersten Halbjahr 2022	10
Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse ersten Halbjahr 2022	12
Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2022	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2022	8
Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2022 in Monaten	17
Abbildung 4-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im ersten Halbjahr 2022.....	18
Abbildung 4-3: Konfliktmonitoring 2005 bis 2022.....	19
Abbildung 5-1: Entwicklung von Tariflöhnen und Inflation 2021/22	21