

Lesch, Hagen; Eckle, Lennart

Research Report

Konflikte ohne Partnerschaft? Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2023

IW-Report, No. 5/2024

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Lesch, Hagen; Eckle, Lennart (2024) : Konflikte ohne Partnerschaft? Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2023, IW-Report, No. 5/2024, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/282000>

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.



Konflikte ohne Partnerschaft?

Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2023

Hagen Lesch / Lennart Eckle

Köln, 26.01.2024

IW-Report 5/2024

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)

Autoren

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Lennart Eckle

Mitarbeiter im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

eckle@iwkoeln.de

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

Stand:

Januar 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2023	8
2.1 Forderungen für die im Jahr 2023 laufenden Tarifverhandlungen	8
2.2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2023	11
3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	15
3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen	15
3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität.....	17
4 Ausblick.....	21
Literaturverzeichnis	24
Tabellenverzeichnis.....	28
Abbildungsverzeichnis.....	29

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Im Jahr 2023 fanden in zwanzig näher untersuchten Branchen insgesamt 23 Tarifverhandlungen statt. Eine Analyse zeigt, dass es in vielen dieser Verhandlungen recht konfliktreich zugeht. Die maximale Eskalationsstufe – sie gibt auf einer 7-stufigen Skala an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert – lag im Durchschnitt bei 3,0. Das ist der höchste Wert, der seit 2010 gemessen wurde. Die Konfliktintensität – sie summiert die im Laufe einer Tarifaufeinandersetzung erreichten Eskalationsstufen – lag bei durchschnittlich 15,0. Dies stellt ebenfalls einen Höchstwert dar. Besonders markant ist der Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2022 betrug die maximale Eskalationsstufe noch 2,0 und die verschiedenen Konfliktbehandlungen summierte sich auf 5,5 Punkte. Gemessen an der Konfliktintensität war 2023 damit fast dreimal so konfliktreich wie das Jahr 2022.

Am ruppigsten ging es im Handel zu. Zwar eskalierten die Konflikte im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel bis zum Jahresende 2023 jeweils „nur“ bis zum Warnstreik (Stufe 4 der Skala). Da es aber immer wieder erfolglose Verhandlungsrunden gab, in deren Anschluss Warnstreikwellen stattfanden, summierten sich die Konfliktbehandlungen auf 60 Punkte im Einzel- und auf 59 Punkte im Groß- und Außenhandel. Eine Einigung lag zum Jahreswechsel 2023/24 in weiter Ferne. Konfliktreich ging es auch im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sowie bei der Deutschen Bahn zu. Im Öffentlichen Dienst eskalierte der Konflikt bis zum Scheitern der Verhandlungen und anschließender Urabstimmung (Stufe 6) und die verschiedenen Eskalationsformen summierten sich auf 29 Punkte. Die Verhandlungen mit der EVG und der GDL scheiterten ebenfalls. Während sich die EVG im August 2023 nach einer Urabstimmung doch noch mit der Bahn einigen konnte, kündigte die GDL im Dezember 2023 an, im Januar einen unbefristeten Arbeitskampf führen zu wollen. Es ist zwar nicht ungewöhnlich, dass Tarifkonflikte eskalieren und auch erst nach vielen Monaten, mitunter Jahren gelöst werden. Die laufenden Auseinandersetzungen im Handel und bei der Bahn werfen aber schon die Frage auf, ob das Miteinander der Tarifparteien eher für Konflikte ohne Partnerschaft als für eine Konflikt- beziehungsweise Sozialpartnerschaft steht.

Im Jahr 2024 wird es in vielen zentralen Branchen neue Tarifverhandlungen geben, beispielsweise im Bankgewerbe, im Baugewerbe, in der Chemischen Industrie oder in der Metall- und Elektro-Industrie. Ende 2024 laufen auch die Tarifverträge bei der Deutschen Post und im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen aus. In den Tarifverhandlungen werden die Gewerkschaften anstreben, die Reallöhne zu steigern. Da die Inflationsausgleichsprämie schon weitgehend ausgeschöpft wurde, kann dieses Instrument die Kompromissfindung nicht weiter erleichtern. Dabei war zuletzt zu beobachten, dass einige Gewerkschaften hohe Lohnforderungen stellen und die Prämie „on top“ verlangen. Zu dieser expansiven Ausrichtung der Gewerkschaften kommt hinzu, dass sie Konflikte nutzen, um Mitglieder zu gewinnen. All das spricht für konfliktreiche Tarifverhandlungen. Ob das Konfliktniveau 2024 letztlich ähnlich hoch sein wird wie 2023, hängt aber auch von der Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber ab. Einerseits leiden viele Unternehmen unter der derzeitigen Stagnationsphase, andererseits ist der Arbeits- und Fachkräftebedarf vielerorts weiterhin hoch.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifvertragsparteien in zwanzig ausgewählten Branchen. Dabei liegt der Fokus der Analyse auf Entgelttarifverträgen, Entgelttrahmentarifverträgen und zentralen manteltariflichen Themen (insbesondere Arbeitszeit). Grundlage ist eine in den Jahren 2012/13 aufgebaute Tarifdatenbank, die zunächst die Tarifverhandlungen für 11 Branchen ab dem Jahr 2000 erfasste (Lesch, 2013, 70) und dann schrittweise um weitere Branchen erweitert wurde. Die Ausweitung der Stichprobe konnte im Herbst 2023 abgeschlossen werden. Damit liegen erstmals auch in den neu aufgenommenen Branchen langfristige Beobachtungen zum Ablauf der Tarifverhandlungen vor (siehe Tabelle 1-1). Durch die Branchenerweiterungen ergeben sich revidierte Ergebnisse für die Konfliktmessung der vergangenen Jahre. Dabei fällt die Konfliktintensität etwas niedriger aus als bisher. Eine überdurchschnittliche Abweichung lässt sich für das Jahr 2011 beobachten. In diesem Jahr wurden sechs Konflikte mit durchschnittlich 1,7 Konfliktpunkten ergänzt, was die durchschnittliche Konfliktintensität spürbar absenkte.

Für die vorliegende Auswertung werden aus dem Produzierenden Gewerbe das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papierverarbeitende 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. In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen etwa 14 Millionen Beschäftigte. Damit gibt die vorliegende Analyse einen breiten Einblick in zentrale Tarifverhandlungen der deutschen Volkswirtschaft.

Als Kriterien für die Branchenauswahl dienten erstens der zu erwartende Informationsgewinn (etwa durch die Berücksichtigung von Branchen, in denen Firmentarifverträge geschlossen und/oder Tarifverträge für unterschiedliche Berufsgruppen ausgehandelt werden) und zweitens die Bedeutung einer Branche für das Tarifgeschehen insgesamt (gemessen an der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer). Ein weiteres Kriterium war, dass jede eigenständig verhandelnde Gewerkschaft möglichst mit zumindest zwei Branchen vertreten ist. Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch Firmentarifverhandlungen in der Luftfahrt und Flugsicherung, im Schienenverkehr und in der Nachrichtenübermittlung analysiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tariffabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Drohungen, Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Von den in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen waren im zweiten Halbjahr 2023 der Schienenverkehr bei der Deutschen Bahn (GDL), die Universitätskliniken (Ärzte), die Deutsche Lufthansa (Cockpit und Kabinenpersonal), der Öffentliche Dienst (Länder), der Einzelhandel, der Groß und Außenhandel und die Eisen- und Stahlindustrie von Tarifverhandlungen betroffen. In zwei weiteren Branchen (Bodenpersonal Lufthansa und Druckindustrie) wurden neue Tarifforderungen gestellt aber noch nicht darüber verhandelt. Im gesamten Jahr 2023 fanden in insgesamt zwölf Branchen Tarifrunden statt (siehe Tabelle 1-1).

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

Branche	Anzahl der erfassten Verhandlungen	Berücksichtigte Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber(verbände)	Verhandlungen 2023
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen)	12 (10 gemeinsame, 2 getrennte)	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken) Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB)	nein nein
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	18	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	nein
Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000)	18 (17 bundesweit, 1 Ost)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	nein
Druckindustrie (ab 2000)	14	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdm)	ja (Forderung)
Einzelhandel (ab 2000)	13	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Handelsverband Nordrhein-Westfalen	ja
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest ab 2000; Ost: 2003)	18 (17 Nordwest, 1 Ost)	Flächentarifvertrag Nordwest	IG Metall (Bezirksleitung NRW)	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	ja
Flugsicherung (ab 2002)	18	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein
Gebäudereinigung (ab 2000)	12	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)	nein
Groß- und Außenhandel (ab 2000)	13	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen	ja
Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2003)	11	Flächentarifvertrag Bayern	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG Landesbezirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	nein
Krankenhäuser (Kommunale Krankenhäuser und Universitätskliniken jeweils ab 2005)	19 (9 kommunale, 10 Unikliniken)	Flächentarifverträge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Marburger Bund (MB)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja ja
Luftfahrt (Lufthansa ab 2000, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2017, Eurowings Discover ab 2022)	50 (34 Lufthansa, 9 Eurowings, 6 Ryanair/Malta Air, 1 Eurowings)	Firmentarifverträge, ab 2001 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen (Spartentarifverträge)	ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair Eurowings Discover	ja ja ja ja

	Discover)		Flugbegleiter-Organisation (UFO)		
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	17	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie; Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Berlin und Brandenburg	nein
Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post ab 2000, Deutsche Telekom ab 2000, T-Systems ab 2011/12)	32 (13 Post, 13 Telekom, 6 T-Systems)	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	ja nein ja
Öffentlicher Dienst (ab 2000; bis 2003 Tarifgemeinschaft Bund/Länder/Kommunen, seit 2004 verhandeln die Länder unabhängig von Bund und Kommunen)	23 (2 Bund/Länder/Kommunen, 9 Bund/Kommunen, 9 Länder, 3 Kommunen)	Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für Sozial- und Erziehungsberufe	ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja ja
Papierherstellende Industrie (2003-2007 West; ab 2008 bundesweit)	14	Flächentarifvertrag	IG BCE	Verband DIE PAPIERINDUSTRIE (VDP)	nein
Papierverarbeitende Industrie (ab 2008)	8	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	ja
Schieneverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000; bis 2002 Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA/GDL, ab 2003 verhandelt die GDL unabhängig; 2010 fusionieren Transnet und GDBA zur EVG)	27 (2 Transnet/GDBA/GDL, 6 Transnet/GDBA, 8 EVG, 11 GDL)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen (Spartentarifverträge)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	ja ja
Süßwarenindustrie (2000)	17	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	ja
Textil- und Bekleidungsindustrie (West ab 2000, Ost ab 2001)	24 (13 West, 11 Ost)	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und	ja nein

Jahreszahlen in Klammern: erste eigenständige Berücksichtigung der Branche oder des Unternehmens; Krankenhäuser: bis 2005 ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes.

Quelle: eigene Zusammenstellung

2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2023

2.1 Forderungen für die im Jahr 2023 laufenden Tarifverhandlungen

Zum Teil reichen die Forderungen der Tarifrunden des Jahres 2023 bis ins Jahr 2022 zurück. In der Süßwarenindustrie wurde bereits im November 2022 verabredet, den Entgeltrahmen-Tarifvertrag zu modernisieren (Lesch/Eckle, 2023, 9). Nachdem die Gespräche aufgrund der Entgelttarifverhandlungen zurückgestellt wurden – die Gewerkschaften wollten die beiden Verhandlungen miteinander verknüpfen, was die Arbeitgeberseite ablehnte – nahmen die Tarifvertragsparteien die Gespräche nach elfmonatiger Unterbrechung im Dezember 2023 wieder auf (BDSI, 2023). Bei Eurowings reichen die Forderungen für das Cockpit und die Kabine ebenfalls jeweils bis ins Jahr 2022 zurück (siehe Tabelle 2-1). Beim Kabinenpersonal des Unternehmens rivalisieren derzeit ver.di und UFO. Auch beim Kabinenpersonal von Ryanair/ Malta Air wurde seit Mitte November 2022 über einen neuen Entgelt- und einen neuen Manteltarifvertrag verhandelt. Zu den Forderungen liegen nur vertrauliche Informationen vor. Auch über den Stand der Verhandlungen bei Eurowings und Ryanair wurde offenbar Stillschweigen vereinbart.

Im ersten Halbjahr 2023 wurden Tarifforderungen für die Beschäftigten des Einzelhandels (NRW), des Groß- und Außenhandels (NRW), der Deutschen Bahn (EVG und GDL) und der Deutschen Lufthansa (Cockpit) gestellt (Lesch/Eckle, 2023, 7 ff.). Für den Einzelhandel (NRW) wollte ver.di eine Erhöhung des Stundenlohns um 2,50 Euro und ein Mindestentgelt von 13,50 Euro pro Stunde, während für den Groß- und Außenhandel eine Entgelterhöhung von 13 Prozent verlangt wurde, mindestens aber 400 Euro im Monat. Die Laufzeit sollte jeweils 12 Monate betragen (ver.di, 2023a; ver.di, 2023b). Für die Beschäftigten der Deutschen Bahn wollte die EVG bei einer Laufzeit von einem Jahr unter anderem 12 Prozent mehr Geld, mindestens aber 650 Euro monatlich. Insgesamt legte die Gewerkschaft laut Angabe der Deutschen Bahn 57 Einzelforderungen vor (Deutsche Bahn, 2023a). Auch die GDL präsentierte bereits im Sommer 2023 erste Forderungen, obwohl der Tarifvertrag noch bis Ende Oktober 2023 lief. Sie verlangte eine monatliche Entgelterhöhung von 555 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Darüber hinaus forderte die Gewerkschaft eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, eine Erhöhung der Schichtzuschläge um 25 Prozent, eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils für die betriebliche Altersvorsorge von drei auf fünf Prozent eines Monatstabellenentgelts, eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in der Schichtarbeit von 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich und die Einführung einer Fünf-Schichten-Woche für Arbeitnehmer im Schichtdienst (GDL, 2023a). Für das Cockpit der Lufthansa wollte die Pilotenvereinigung Cockpit 8,5 Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Zusätzlich verlangte die Gewerkschaft Änderungen bei zahlreichen Regelungen zur Dienstzeit und zu den Bereitschaften und eine Vereinheitlichung der Gehaltsstruktur (VC, 2023a).

Den Auftakt für die im zweiten Halbjahr 2023 gestellten Forderungen machte im September die IG Metall mit einer Forderung nach 8,5 Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von 12 Monaten für die Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie. Darüber hinaus wollte die Gewerkschaft eine stufenweise Absenkung der

Arbeitszeit von bisher 35 Stunden auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich durchsetzen. Schließlich sollten die Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungssicherung verlängert werden (IG Metall, 2023).

Ebenfalls im September forderte der Marburger Bund im Rahmen der Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) insgesamt 12,5 Prozent mehr Gehalt für die Ärzte der Universitätskliniken. Zudem will die Gewerkschaft die Tarifverhandlungen dazu nutzen, die Schicht- und Wechselschichtarbeit neuzugestalten (Marburger Bund, 2023).

Für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes der Länder orientierte sich die Tarifgemeinschaft aus den Gewerkschaften ver.di, GdP, GEW, IG BAU sowie der dbb beamtenbund und tarifunion vor allem an der Forderung der bereits abgeschlossenen Tarifrunde für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen. Auch hier wurden 10,5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert, mindestens sollte die Erhöhung 500 Euro betragen. Für Auszubildende sollte es 200 Euro mehr und eine unbefristete Übernahme geben. Die Gewerkschaft ver.di verwies auf den deutlichen Mangel an Fachkräften im Öffentlichen Dienst und sah die Arbeitgeber in der Pflicht, im Wettbewerb um Arbeitskräfte gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Nach dem Abschluss der Tarifrunde der Beschäftigten des Bundes und der Kommunen warnte der ver.di Vorsitzende Frank Werneke vor „teilweise absurden“ Gehaltsunterschieden im Öffentlichen Dienst (ver.di, 2023c).

Tabelle 2-1: Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2023 laufenden Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Deutsche Bahn	EVG	12 Prozent, mindestens 650 Euro monatlich für 12 Monate; 325 Euro monatlich für Nachwuchskräfte (z. B. Auszubildende, dual Studierende)	im August 2023 abgeschlossen
Deutsche Bahn	GDL	555 Euro für 12 Monate; Erhöhung der Zulagen für Schichtarbeit um 25 Prozent; Reduzierung der Arbeitszeit der Schichtarbeiter von 38 auf 35 Stunden (mit vollem Lohnausgleich); Einführung einer Fünfschichten-Woche für Schichtarbeiter; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro; Erhöhung des Arbeitgeberanteils zur betrieblichen Altersvorsorge von 3 auf 5 Prozent	im November 2023 begonnen; Scheitern und Urabstimmung, unbefristete Streiks seit Januar 2024
Druckindustrie	ver.di	12 Prozent für 12 Monate	Verhandlungen beginnen im März 2024
Einzelhandel (NRW)	ver.di	2,50 Euro pro Stunde; Mindestentgelt von 13,50 Euro (Laufzeit 12 Monate)	im April 2023 begonnen; derzeit abgebrochen
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest)	IG Metall	8,5 Prozent für 12 Monate; Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich; Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit, über den Einsatz von Werkverträgen und zur Beschäftigungssicherung	im Dezember 2023 abgeschlossen
Deutsche Lufthansa (Cockpit)	VC	8,5 Prozent für 12 Monate; neue Regelungen zu Dienstzeit und Bereitschaftsdiensten; Gehaltsstruktur anpassen	im August 2023 abgeschlossen
Deutsche Lufthansa	UFO	15 Prozent für 18 Monate;	im November 2023

(Kabine)		Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro; Bildungszuschuss von 500 Euro; Erhöhung der Zulagen für Purser; Erhöhung von Zuschlägen (u.a. Urlaubsgeldzuschlag auf 1.500 Euro, Fremdsprachenzulage auf 80 Euro)	begonnen
Deutsche Lufthansa (Boden)	ver.di	12,5 Prozent, mindestens 500 Euro monatlich; 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie, neue monatliche Schichtzulage (3,6 Prozent eines Grundgehalts), schnellere Stufenanpassungen, Erhöhung des Zuschlags zum Urlaubsgeld auf 12,5 Prozent; Abbau der Arbeitszeitunterschiede zwischen West und Ost	Verhandlungen beginnen im Januar 2024
Eurowings (Cockpit)	VC	Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 55 auf 50 Stunden; 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr	im April 2022 begonnen, nach Urabstimmung und Streik Wiederaufnahme der Verhandlungen im Oktober 2022
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	Verhandlungen über manteltarifliche Regelungen, zum Tarifvertrag Personalvertretung und zur betrieblichen Altersvorsorge (Details bislang nicht öffentlich gemacht)	im Februar 2023 begonnen
	UFO	Verhandlungen über manteltarifliche Regelungen (Stand-by-Regelung, Off-Tage, Aufwertung des Fachberaters für Servicemanagement)	Verhandlungsbeginn unbekannt
Eurowings Discover (Cockpit)	VC	Abschluss eines Tarifvertrags mit Orientierung an den Lufthansa-Tarifverträgen (Details nicht öffentlich)	im November 2022 begonnen
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	13 Prozent für 12 Monate, mindestens 400 Euro	im April 2023 begonnen; derzeit abgebrochen
Öffentlicher Dienst (Länder)	ver.di, dbb, GEW, GdP	10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro für 12 Monate; 200 Euro mehr für Nachwuchskräfte; unbefristete Übernahme von Auszubildenden	im Dezember 2023 abgeschlossen
Ryanair/ Malta Air (Kabine)	ver.di	keine konkrete Entgeltforderung; Anpassung des Manteltarifvertrags (u.a. Verbesserung der Dienstpläne)	im November 2023 abgeschlossen
Süßwarenindustrie	NGG	Modernisierung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags	im Dezember 2023 wieder aufgenommen
Universitätskliniken (Ärzte)	Marburger Bund	12,5 Prozent (ohne Laufzeitangabe); Neugestaltung der Schicht- und Wechselschichtarbeit	im November 2023 begonnen

Stand: 31.12.2023; Deutsche Bahn: 25.1.2024

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa forderte UFO Anfang November eine Gehaltserhöhung um 15 Prozent bei einer Laufzeit von 18 Monaten. Zudem will die Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, einen Bildungszuschuss von 500 Euro sowie höhere Zulagen für Purser und einen höheren Zuschlag zum Urlaubsgeld durchsetzen.

Weiterbildungsmaßnahmen sollen nicht mehr außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden. Die Gewerkschaft begründete ihre Forderungen für die Kabinenbeschäftigten vor allem damit, dass der Konzern wieder deutliche gestiegene Passagierzahlen und Umsätze vorweist (UFO, 2023a). Im Dezember veröffentlichte ver.di die Forderungen für das Bodenpersonal der Lufthansa. Die Entgelte sollen um 12,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro monatlich steigen. Ferner wird eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro verlangt, eine neue monatliche Schichtzulage, ein höherer Zuschlag zum Urlaubsgeld sowie schnellere Stufensteigerungen. Bestehende Arbeitszeitunterschiede zwischen Ost und West sollen abgeschafft werden. Schließlich wird ein Wahlmodell angestrebt, bei dem die Flugbegleiter zwischen mehr Geld oder mehr Urlaub wählen können (ver.di, 2023d).

Für die im März 2024 geplanten Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Druckindustrie veröffentlichte ver.di bereits im Dezember 2023 eine Forderung nach 12 Prozent mehr Geld für 12 Monate. Der noch bis Ende Februar 2024 laufende Entgelttarifvertrag wurde gekündigt (ver.di, 2023e).

2.2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2023

In einigen der 2023 geführten Tarifverhandlungen steht eine Einigung noch aus. Hierzu gehören die Verhandlungen in der Süßwarenindustrie (Entgeltrahmen), bei der Deutschen Bahn (mit der GDL), im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel sowie in der Luftfahrt. Bei Eurowings gab es zuletzt weder bei den Piloten noch bei den Flugbegleitern Fortschritte. Bei den Flugbegleitern rivalisieren derzeit ver.di und UFO miteinander. Während ver.di Anfang 2023 nach eigenen Angaben Verhandlungen zum Manteltarifvertrag geführt hat, wurden diese ergebnislos abgebrochen und die Gewerkschaft drohte mit einem Streik. Derzeit ist ver.di aber offenbar nicht durchsetzungsstark genug. Auf der ver.di-Homepage war am 29. Dezember 2023 zu lesen, dass noch mehr als 150 Mitglieder fehlen, um einen neuen Manteltarifvertrag verhandeln zu können und mehr als 100 Mitglieder nötig seien, um durchsetzungsfähig zu werden (ver.di, 2023 f.). Außerdem teilte die Konkurrenzgewerkschaft UFO im Mai in einer Mitgliederinformation mit, dass man in Tarifverhandlungen zum „offenen Manteltarifvertrag“ sei (UFO, 2023b). Nach dem Tarifeinheitsgesetz kommt im Falle einer solchen Gewerkschaftskonkurrenz nur der Tarifvertrag der mitgliederstärkeren Gewerkschaft zur Anwendung. Allerdings darf auch eine Minderheitsgewerkschaft streiken – selbst dann, wenn sie es für einen Tarifvertrag tut, der letztlich nicht angewandt wird.

Auch bei der neuen Lufthansa-Tochter Eurowings Discover gestalten sich die Tarifverhandlungen schwierig. Während die Piloten Ende 2022 immerhin in Verhandlungen eintreten konnten und durch einen Warnstreik Ende 2023 versuchen, den Verhandlungsdruck zu erhöhen, zeichnet sich bei den Flugbegleitern derzeit keine Bewegung ab. Das Management lehnte eine im März 2022 von UFO vorgetragene Aufforderung zu Tarifverhandlungen im August desselben Jahres mit dem Hinweis ab, es gebe seit Anfang des Jahres Repräsentanten der Mitarbeiter von Kabine und Cockpit, mit denen Gehaltserhöhungen „erarbeitet“ worden seien. Aufgrund „dieser sehr konstruktiven Zusammenarbeit“ sei der Geschäftsführung seitens der Belegschaft kein Wunsch zur Einbindung Dritter bekannt (Rheinische Post/dpa, 2022). Das Unternehmen sei noch ein Start-up in der Wachstumsphase. Schritte zu einer Sozialpartnerschaft sollen laut Airline erst unternommen werden, wenn ein Betriebsrat gewählt sei (ebd.). Im September 2023 teilte UFO in einer Online-Meldung mit, dass ein für den 21. September geplantes Treffen zwischen dem Unternehmen und der UFO-Tarifkommission von der Discover-Geschäftsleitung abgesagt wurde. UFO beklagt nicht nur eine „Ungleichbehandlung“ zwischen Discover und allen anderen Airlines der Lufthansa-Gruppe, sondern auch eine innerhalb der Discover zwischen

Kabine und Cockpit. Die Gewerkschaft zieht daraus den Schluss, dass die Discover keine Sozialpartnerschaft wünsche (UFO, 2023c).

Noch problematischer stellt sich die Sozialpartnerschaft aktuell bei der Deutschen Bahn und im Handel dar. Bei der Deutschen Bahn hat die GDL die Verhandlungen bereits nach zwei Runden für gescheitert erklärt und eine Urabstimmung durchgeführt, bei der sich 97 Prozent der Mitglieder für unbefristete Streiks aussprachen (GDL, 2023b). Der GDL-Vorsitzende Claus Weselsky drohte bereits im Vorfeld der Verhandlungen mit einem unbefristeten Streik (SZ/dpa, 2023). Gleichzeitig lehnte die GDL einen Vorschlag der Deutschen Bahn (Deutsche Bahn, 2023c) ab, in einen vertraulichen Verhandlungsmodus einzusteigen, bei dem von Anfang an erfahrene Konfliktvermittler moderieren. Wie schlecht es um die Verhandlungskultur bestellt ist, zeigt sich auch daran, dass die GDL am liebsten schon vor der Aufnahme von Verhandlungen eine Urabstimmung durchgeführt hätte. Gegenüber der Berliner Morgenpost antwortete Weselsky am 2. November 2023 – also eine Woche vor dem ersten Verhandlungstermin am 9. November – auf die Frage, was die Prüfung ergeben habe, wonach die GDL „eine Urabstimmung vorziehen könne, um gleich in einen unbefristeten Streik zu ziehen“: „Die Prüfung hat ergeben, dass wir wenigstens schon einmal verhandelt haben müssen, die Verhandlungen abgebrochen oder als gescheitert erklärt werden“ (GDL, 2023c). Da der Arbeitgeber keine Bereitschaft zeige, auf die geforderte Verkürzung der Wochenarbeitszeit einzugehen, sei die Urabstimmung als Instrument nötig, um ein rasches Ergebnis zu erzielen (ebd.). Die Strategie wirkt demnach wie von vorneherein auf Eskalation angelegt. Anders als bei der Bahn wurde zwar im Handel reichlich verhandelt. Ein Kompromiss wurde aber nicht gefunden. Im Einzelhandel scheiterte sogar der Versuch, die nach 60 regionalen Tarifrunden festgefahrenen Verhandlungen auf der Bundesebene voranzubringen (HDE, 2023). Ebenso wie im Groß- und Außenhandel blieben die wiederholten Warnstreikwellen ohne Wirkung. Trotz dieser Durchsetzungsschwäche ist ver.di bislang aber nicht bereit, auf die sukzessive verbesserten Angebote der Arbeitgeber einzugehen, da diese den gestellten Forderungen nicht weit genug entgegenkommen (ver.di NRW, 2023). Ähnliches lässt sich im Groß- und Außenhandel beobachten.

Eine funktionierende Sozialpartnerschaft sieht anders aus. Das Verhältnis zwischen Bahn und GDL war von Anfang an schwierig. Es basiert historisch auf dem Prinzip „Konflikt ohne Partnerschaft“ (zum Begriff siehe Streeck, 2016, 59). Aktuell drohen auch die Akteure im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel in einen solchen Modus abzurutschen. Schwierig ist die Lage auch in der Luftfahrt. Im Lufthansa-Konzern besteht neben dem latenten Konflikt zwischen Besitzstandswahrung im Mutterkonzern und im Vergleich dazu schlechteren Arbeitsbedingungen in den Tochterunternehmen auch eine ausgeprägte Gewerkschaftskonkurrenz durch Spartengewerkschaften. Dabei erschwert die Rangelei zwischen UFO und ver.di beim Kabinenpersonal das sozialpartnerschaftliche Miteinander.

Es gibt aber auch Beispiele einer Sozialpartnerschaft, die auch in schwierigen Zeiten funktioniert. Nach langem Ringen einigten sich die Deutsche Bahn und die große Eisenbahngewerkschaft EVG im August 2023 im Rahmen einer Schlichtung auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. März 2025. Die von beiden Seiten angenommene Einigungsempfehlung der Schlichter sah eine Inflationsausgleichsprämie von 2.850 Euro vor, die im Oktober 2023 zahlbar war. Darüber hinaus werden die Löhne in zwei Schritten um insgesamt 410 Euro angehoben (siehe Tabelle 2-2). Für bestimmte Mitarbeitergruppen (Instandhaltung, Werkstätten, Stellwerke, Service) soll es zusätzliche Lohnerhöhungen geben (Deutsche Bahn, 2023b). Ebenfalls im August einigte sich die Pilotengewerkschaft mit der Deutschen Lufthansa auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Laufzeit bis Ende 2026. Die Grundvergütung wird in drei Stufen erhöht. Ab Dezember 2023 greift die erste Stufe mit 7 Prozent, im Januar 2025 und im Januar 2026 folgen weitere Stufen mit jeweils 5 Prozent.

Zusätzlich gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 3,75 Prozent der Jahresvergütung im Jahr 2023, maximal aber 3.000 Euro. Zudem wurde die variable Vergütung angepasst und die planbare Freizeit der Piloten verbessert (Lufthansa Group, 2023).

Im Dezember 2023 folgte der Öffentliche Dienst der Länder mit einem Tarifabschluss, der sich an dem bereits im ersten Halbjahr 2023 ausgehandelten Ergebnis für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen orientiert. Der Abschluss sieht eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro für Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte anteilig) und dauerhafte Lohnerhöhungen von 5,5 Prozent vor. Die Prämie wird geteilt. Im Dezember 2023 werden 1.800 Euro ausgezahlt und von Januar bis Oktober 2024 gibt es monatliche Zulagen in Höhe von 200 Euro. Ab November 2024 folgt dann eine dauerhafte Gehaltserhöhung um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340 Euro (TdL, 2023). Der Tarifvertrag läuft bis Ende Oktober 2025.

In der Eisen- und Stahlindustrie vereinbarten die Tarifvertragsparteien ebenfalls im Dezember 2023 einen neuen Entgelt-Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 22 Monaten (bis Ende September 2025). Der Vertrag sieht eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro vor. Die erste Hälfte wird im Januar 2024 ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird gestückelt, indem die Monatsentgelte zwischen Februar und November 2024 jeweils um 150 Euro angehoben werden. Ab Januar 2025 werden dann die Entgelte dauerhaft um 5,5 Prozent erhöht. Die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich führte zur Vereinbarung eines Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung in der Transformation. Er unterscheidet zwischen einer kollektiven und einer individuellen Regelung (AGV Stahl, 2023; BDA, 2023). Die kollektive Regelung erlaubt im Zuge der Transformation sowohl eine Arbeitszeitabsenkung als auch eine Arbeitszeiterhöhung um jeweils drei Stunden. Im Falle einer Absenkung wird bis zu einer Stunde mehr vergütet, im Falle einer Erhöhung werden die maximal drei Stunden (mit Zuschlag) als Mehrarbeit bezahlt. Die individuelle Regelung sieht vor, dass Beschäftigte auf Wunsch ihre Arbeitszeit von 35 auf 33,6 Stunden reduzieren können, sofern betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ein Entgeltausgleich (von 0,5 Stunden, sodass 34,1 Stunden vergütet werden) wird nur für ältere Beschäftigte gewährt, die in Schicht arbeiten.

Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2023

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Deutsche Bahn	EVG	Festbetrag von 410 Euro mehr im Monat in zwei Schritten: 200 Euro zum Dezember 2023 und 210 Euro zum August 2024; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850 Euro, Auszahlung im Oktober 2023; zusätzliche Lohnerhöhungen für Mitarbeiter in bahnspezifischen Schlüsselberufen; flexibles Arbeitszeitmodell bei DB-Cargo; Ausweitung betrieblicher Arbeitszeitprojekte; Laufzeit bis 31. März 2025 (25 Monate)
Eisen- und Stahlindustrie	IG Metall	Erhöhung des Ecklohns um 5,5 Prozent ab dem 1. Januar 2025; Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro, Auszahlung von 1.500 Euro im Januar 2024 und monatlich 150 Euro von Februar bis November 2024 (Teilzeitbeschäftigte anteilig); Verlängerung der Tarifverträge Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit und Werkverträge bis September 2025; Vereinbarung eines Tarifvertrags Beschäftigungssicherung in der Transformation bis Juni 2024;

		Laufzeit bis 30. September 2025 (22 Monate)
Lufthansa (Cockpit)	UFO	Tabellenerhöhungen: 7 Prozent am 1. Dezember 2023, 5 Prozent am 1. Januar 2025, 5 Prozent am 1. Januar 2026; Einmalzahlung in Höhe von 3,75 Prozent bezogen auf die Jahresfixvergütung, maximal jedoch 3.000 Euro, im Jahr 2023; Verbesserte variable Vergütung (Orientierung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens); Mehr planbare Freizeit und Dienstplanstabilität (unter anderem Fixierung von zehn freien Tagen pro Monat); Laufzeit bis 31. Dezember 2026 (3 Jahre)
Öffentlicher Dienst (Länder)	ver.di, dbb, GEW, GdP	Gehaltserhöhung um einheitlich 200 Euro pro Monat ab dem 1. November 2024, weitere 5,5 Prozent ab dem 1. Februar 2025 (wenn insgesamt keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der Erhöhungsbetrag zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro gesetzt); Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, Auszahlung von 1.800 Euro im Dezember 2023 und zwischen Januar und Oktober 2024 monatlich 120 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig); Laufzeit bis 31. Oktober 2025 (25 Monate)
Ryanair (Kabine)	ver.di	Gehaltssteigerungen um durchschnittlich 23 Prozent in mehreren Stufen; Inflationsausgleichsprämie zwischen 1.925 und 2.475 Euro; Flugstunden werden um durchschnittlich 26 Prozent höher vergütet; Manteltarifvertrag: u.a. verbesserte Dienstpläne (5 Tage Schicht, 3 Tage frei); Laufzeit nicht angegeben (vertraulich)

Stand: 31.12.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

In Bezug auf Ryanair/Malta Air teilte die Vereinigung Cockpit im Juli 2023 mit, dass die Cockpit-Besatzungen lediglich „Einmalzahlungen als Inflationsprämie und ein kleines Plus beim normalen Gehalt“ bekämen, während Airline-Chef Michael O’Leary eine Gehaltserhöhung von 240 Prozent einstreiche (VC, 2023b). Die Gewerkschaft kritisierte, dass die gewährten Verbesserungen vor dem Hintergrund der hohen Inflationsraten „nicht ausreichend“ seien, „um Kaufkraftverluste auszugleichen“. Das Ergebnis war eine vom Arbeitgeber angebotene „tarifliche Zusatzvereinbarung“ zum seit 2020 laufenden Vergütungstarifvertrag. Da der Vergütungstarifvertrag noch in Kraft ist, bestand laut Auskunft der Gewerkschaft eine Friedenspflicht. Eine reguläre Tarifrunde steht hier also erst noch an. Für die Flugbegleiter konnte ver.di hingegen im Rahmen neuer Mantel- und Entgelttarifverträge „wichtige Gehaltsverbesserungen und klare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen“ erreichen (ver.di, 2023g). Die Entgelte steigen in mehreren Stufen um durchschnittlich 23 Prozent, zusätzlich wird (abhängig vom Rang eines Kabinenmitarbeiters) eine Inflationsausgleichsprämie zwischen 1.925 und 2.475 Euro gewährt. Die Vergütung der reinen Flugstunden wird um durchschnittlich 26 Prozent angehoben. Im Manteltarifvertrag wurde unter anderem vereinbart, dass nach fünf Tagen Schicht Anspruch auf drei freie Tage besteht.

3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Bei der Suche nach einem Kompromiss taten sich die Tarifparteien zum Teil recht schwer. Dies zeigt eine Messung des „Klimas“ in den Tarifverhandlungen. Bei dieser Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsmaßnahmen (Konflikthandlungen) bewertet (Lesch, 2013; 2017). Dazu werden verschiedene Maße betrachtet: die Verhandlungsdauer, die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; 2017). Die Verhandlungsdauer misst den Zeitraum der Verhandlungen. Sie sagt noch nichts über Konflikthandlungen 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 Konflikthandlungen (Eskalationsformen), die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind.

Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

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 „Klima“ der Verhandlungen lässt sich durch einen statischen und einen dynamischen Indikator messen:

- (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:

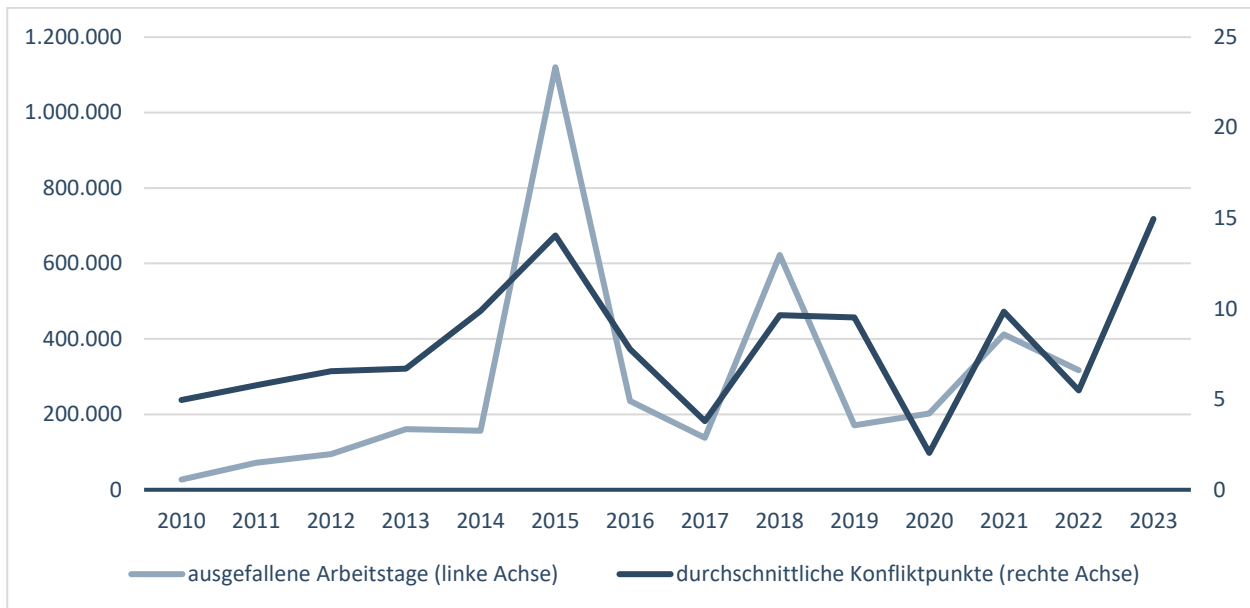
V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)

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.

Durch die Betrachtung aller in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsstufen lässt sich das „Klima“ in Verhandlungen vollständiger messen als durch das Zählen von Streikteilnehmern oder Streikausfalltagen, wie es in der Arbeitskamppfforschung üblicherweise geschieht. Wichtig ist, bei der Messung zwischen einem statischen und einem dynamischen Indikator zu unterscheiden. Das geschieht deshalb, weil Konflikte mehrfach eskalieren können und sich Konfliktaktionen dabei wiederholen. So lassen sich einerseits Konflikte beobachten, die rasch eskalieren, aber durch einen unbefristeten Streik dann doch vergleichsweise schnell gelöst werden. Sie erreichen die maximale Eskalationsstufe (Stufe 7), aber eine eher durchschnittliche Konfliktintensität. Andererseits gibt es lang andauernde Konflikte, die nur bis zu einem Warnstreik (Stufe 4 von 7) ausufern, dafür aber mehrfach. Sie erreichen eine höhere Konfliktintensität als ein kurzer, bis zum unbefristeten Streik eskalierender Konflikt. Ein vollständiges Bild über einen Tarifkonflikt lässt sich daher am besten durch die Betrachtung beider Indikatoren gewinnen.

Ein Vergleich des Indikators Konfliktintensität mit der Anzahl der durch Arbeitskämpfe verursachten Ausfalltage für den Zeitraum 2000 bis 2015 ergab zwei Auffälligkeiten (Lesch, 2017, 45): Zum einen entwickelten sich die beiden Indikatoren erstaunlich parallel; zum anderen verlief die Konfliktintensität in der Phase eines geringeren Arbeitskämpfvolumens weniger gleichmäßig. In Abbildung 3-1 werden diese Zusammenhänge für den Zeitraum 2010 bis 2022/23 (die amtlichen Daten zu den Streikausfalltagen liegen bislang nur bis 2022 vor) auf Grundlage der erweiterten Stichprobe noch einmal überprüft. Die linke Achse zeigt die Anzahl der durch Streiks und Aussperrungen verursachten Ausfalltage, auf der rechten Achse ist die Konfliktintensität abgetragen. Diese Gegenüberstellung zeigt, dass die Ausschläge weiterhin recht parallel verlaufen und die beiden Indikatoren miteinander korreliert sind. Das gilt für die Jahre, mit einem hohen arbeitskampfbedingten Ausfallvolumen (2015, 2018 und 2021) ebenso wie für vergleichsweise friedliche Jahre (2010 bis 2012, 2017, 2020 und 2022). Es gibt aber auch einige Abweichungen. Im Jahr 2014 nimmt die Konfliktintensität deutlich zu, während die Ausfalltage auf dem Vorjahresniveau bleiben. 2019 verbleibt die Konfliktintensität auf einem eher hohen Niveau, während die Ausfalltage deutlich zurückgehen. Der Anstieg der Konfliktintensität im Jahr 2023 lässt erwarten, dass im letzten Jahr auch viele Arbeitstage streikbedingt ausgefallen sind.

Abbildung 3-1: Durch Streiks und Aussperrungen ausgefallene Arbeitstage und Konfliktintensität


Quellen: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

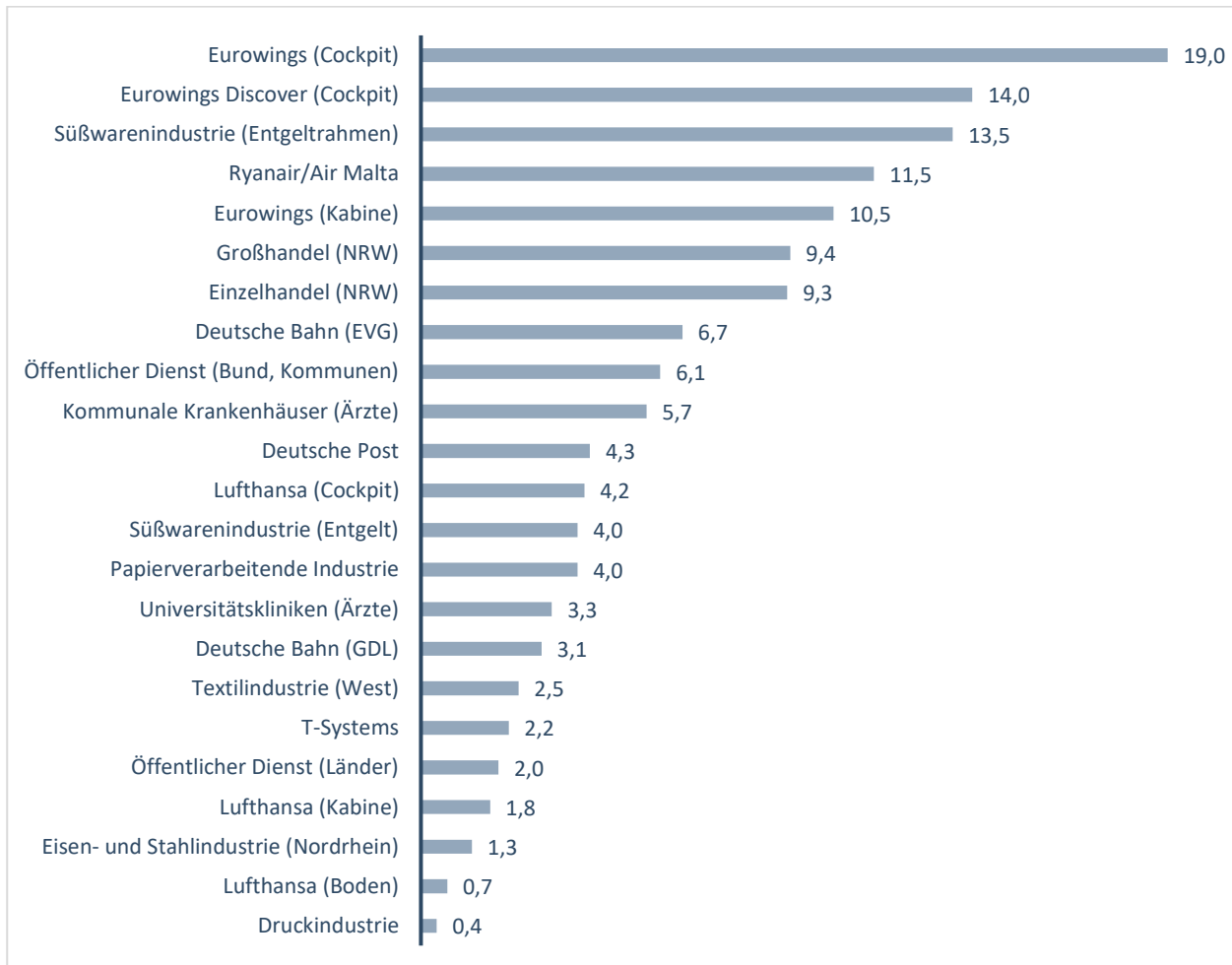
In den Branchen, die in das Tarifmonitoring einbezogenen werden, gab es im Jahr 2023 insgesamt 23 Tarifkonflikte. Zum Teil begannen und eskalierten diese Konflikte schon 2022. Von den 23 Konflikten konnten zwölf beigelegt werden. Ohne Ergebnis blieben bis zum 31. Dezember 2023 die Verhandlungen zwischen Deutscher Bahn und GDL, bei den Universitätskliniken (Ärzte), im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, in der Luftfahrt (Boden und Kabine Lufthansa, Boden und Kabine Eurowings sowie Cockpit Eurowings Discover), in der Süßwarenindustrie (Entgeltrahmen) und in der Druckindustrie. In der Druckindustrie läuft der Tarifvertrag allerdings noch bis Ende Februar 2024. Bislang wurde lediglich eine Lohnforderung gestellt. Auch für das Bodenpersonal der Lufthansa wurde 2023 lediglich eine Forderung gestellt. Die Tarifverhandlungen starteten im Januar 2024.

3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Im Durchschnitt dauerte ein im Jahr 2023 fortgesetzter, begonnener oder abgeschlossener Tarifkonflikt 6,1 Monate. Zu den langwierigsten Runden gehörten die Verhandlungen in der Luftfahrt (Abbildung 3-2). Das gilt für das Cockpit bei Eurowings (19,0 Monate) und Eurowings Discover (14,0 Monate) ebenso wie für die Kabine bei Eurowings (10,5 Monate) und Ryanair/Malta Air (11,5 Monate). Typischerweise ziehen sich auch Verhandlungen über manteltarifvertragliche Themen länger hin. Hierfür sind die Verhandlungen über einen neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag in der Süßwarenindustrie ein Beispiel, die sich auch schon über 13,5 Monate erstrecken. Die ebenfalls 2023 in dieser Branche geführten Entgelttarifverhandlungen konnten hingegen nach vier Monaten abgeschlossen werden. Im letzten Jahr zogen sich aber auch die Entgelttarifverhandlungen im Einzel-, Groß- und Außenhandel über jeweils mehr als neun Monate hin, ohne dass bislang eine Lösung in Sicht wäre. Mehr als ein halbes Jahr dauerten jeweils auch die Verhandlungen bei der Deutsche Bahn mit der EVG und im Öffentlichen Dienst von Bund Kommunen. Vergleichsweise schnell fanden hingegen die Tarifparteien in der westdeutschen Textilindustrie (2,5 Monate) beim Öffentlichen Dienst der Länder (2,0 Monate), bei den Piloten der Lufthansa (1,8 Monate) oder in der Eisen- und Stahlindustrie (1,3 Monate) einen Kompromiss. Die relativ kurze Verhandlungsdauer bei der Bahn mit der GDL, beim Boden- und

Kabinenpersonal der Lufthansa oder in der Druckindustrie hängen damit zusammen, dass die Verhandlungen erst im vierten Quartal 2023 begannen oder – wie in der Druckindustrie oder für das Bodenpersonal der Lufthansa – lediglich eine Forderung gestellt wurde.

Abbildung 3-2: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2023 in Monaten



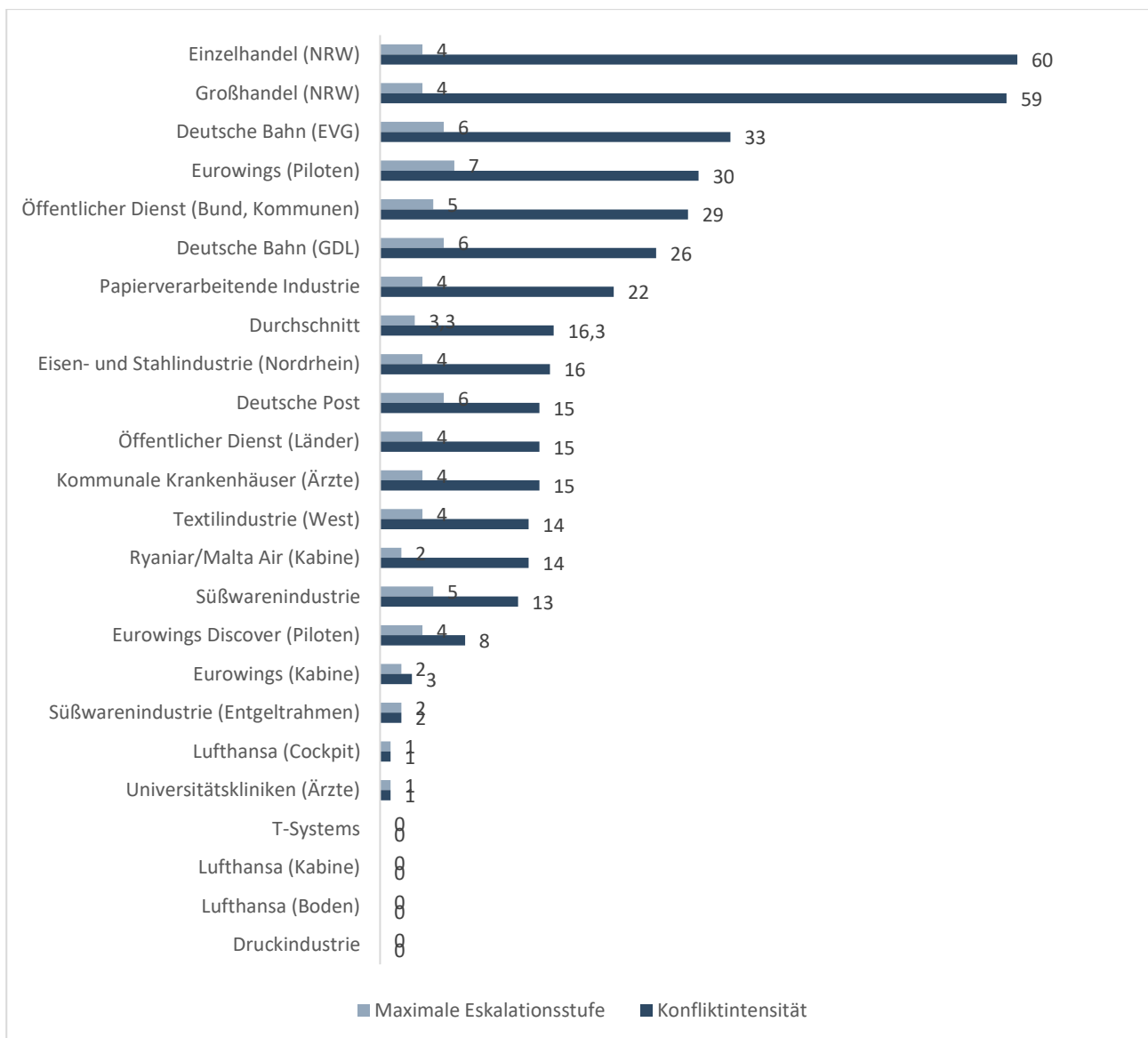
Stand: 31.12.2023

Quelle: eigene Berechnungen

Nur einer der 23 Tarifkonflikte – für das Cockpit von Eurowings – eskalierte bis zum Erzwingungsstreik (Eskalationsstufe 7). Allerdings fand diese Eskalation bereits im Jahr 2022 statt. Nach einer Urabstimmung rief die VC im Oktober 2022 zweimal zum Ausstand auf. Danach nahm man die Verhandlungen wieder auf. Sie führten allerdings bis zum Jahreswechsel 2023/24 zu keinem (öffentlich kommunizierten) Ergebnis. Bei Bahn, Post und im Öffentlichen Dienst wurden die Tarifverhandlungen von den Gewerkschaften jeweils für gescheitert erklärt. Bei Bahn und Post kam es zu Urabstimmungen (Eskalationsstufe 6). Bei der Post und bei den Verhandlungen zwischen Bahn und EVG konnte ein Arbeitskampf letztlich doch vermieden werden, während die GDL ihre Mitglieder im Januar 2024 zum Streik aufrief. Im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen riefen die Arbeitgeber nach dem Scheitern die Schlichtung an (Eskalationsstufe 5). Dadurch konnten eine Urabstimmung und unbefristete Streiks abgewendet werden. In der Süßwarenindustrie klagten die Arbeitgeber erfolgreich gegen Warnstreiks innerhalb der Friedenspflicht (ebenfalls Eskalationsstufe 5). In anderen

Branchen, beispielsweise im Handel oder in der Eisen- und Stahlindustrie eskalierten die Konflikte bis zum Warnstreik (Stufe 4). Unterhalb dieser Eskalationsstufe blieben von den bereits abgeschlossenen Verhandlungen lediglich zwei in der Luftfahrt (Kabine bei Ryanair/Malta Air sowie Cockpit der Lufthansa) und bei T-Systems (Abbildung 3-2). Die übrigen Verhandlungen unter der Schwelle des Warnstreiks dauern noch an (Ärzte an den Universitätskliniken, Flugbegleiter bei Eurowings und Lufthansa, Entgeltrahmenverhandlungen in der Süßwarenindustrie) oder wurden noch gar nicht begonnen (Druckindustrie, Bodenpersonal der Lufthansa). Im Durchschnitt aller im Jahr 2023 laufenden Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe bei 3,3, bezogen auf die allein im Jahr 2023 beobachtbaren Eskalationshandlungen bei 3,0. Das ist im langfristigen Vergleich ein Spitzenwert (siehe auch Abbildung 3-4). Im Jahr 2022 ergab sich eine durchschnittliche Eskalationsstufe von lediglich 2,0.

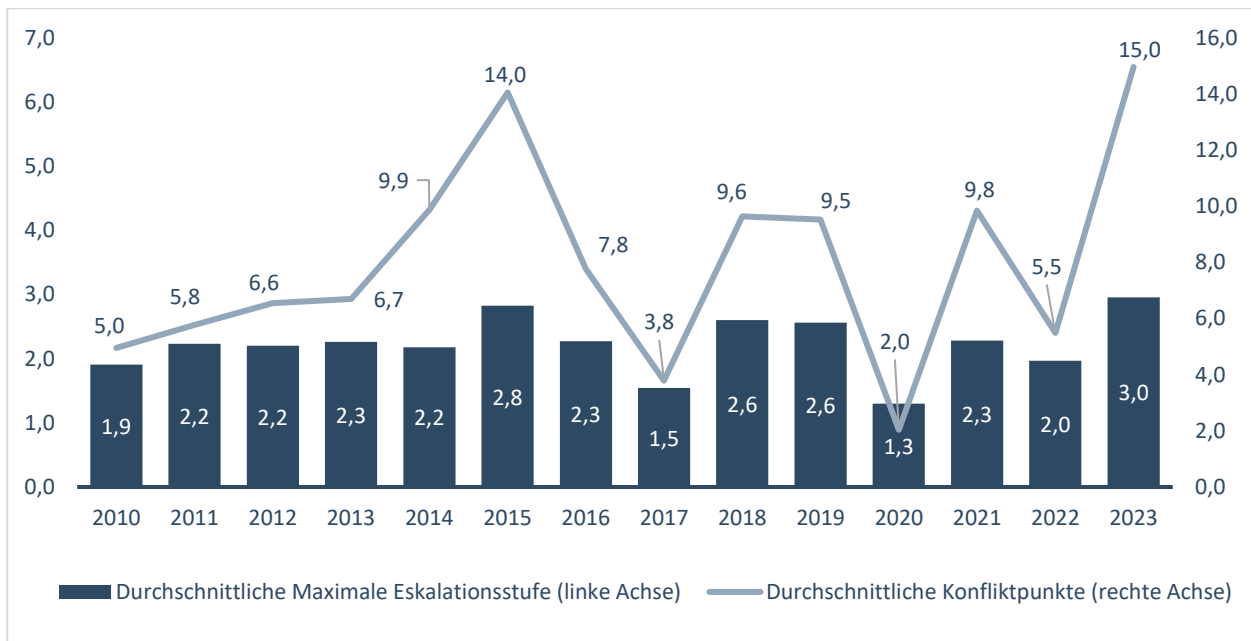
Abbildung 3-3: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im Jahr 2023 laufenden Konflikte



Stand: 31.12.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel, wo die Konflikte noch andauern, am konfliktreichsten zu (siehe Abbildung 3-3). Bis Ende 2023 summierten sich die verschiedenen Eskalationsstufen auf 60 Punkte im Einzelhandel und auf 59 Punkte im Groß- und Außenhandel. Zwar eskalierten beide Konflikte bisher nur bis zur 4. Stufe, dem Warnstreik. Es wurde aber immer wieder gestreikt. Konfliktreich ging es auch bei der Deutschen Bahn zu. Der abgeschlossene Konflikt mit der EVG kam auf 33 Punkte und der noch laufende mit der GDL bis Ende 2023 auf 26 Punkte. Da die GDL im Januar zu ersten unbefristeten Streiks aufgerufen hat, dürfte die Konfliktintensität noch deutlich ansteigen. Spannungen gab es außerdem bei den Piloten von Eurowings (30 Punkte) — diese liegen allerdings länger zurück — und bei den Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen (29 Punkte). Im breiten Mittelfeld findet man unter anderem die Eisen- und Stahlindustrie (16 Punkte), die Deutsche Post, den Öffentlichen Dienst der Länder, die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (jeweils 15 Punkte) und die Süßwarenindustrie (13 Punkte). Am unteren Ende der Skala liegen die Tarifkonflikte der Lufthansa sowie T-Systems. Zwischen den Piloten und der Lufthansa gab es lediglich eine Arbeitgeberdrohung (Reduzierung der Flotte). Außerdem findet man am unteren Ende auch die Druckindustrie, wo erst ab März 2024 verhandelt wird, und die Entgeltrahmen-Tarifverhandlungen in der Süßwarenindustrie. Im Durchschnitt aller Tarifkonflikte ergibt sich eine Konfliktintensität von 16,3 Punkten.

Abbildung 3-4: Konfliktmonitoring 2010 bis 2023


2010 bis 2022: revidierte Daten durch Erweiterung der Datenbasis

Quelle: eigene Berechnungen

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt (Abbildung 3-4): Im Jahr 2023 waren sowohl die maximale Eskalationsstufe als auch die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen auf dem höchsten Niveau seit 2010. Gegenüber dem Jahr 2022 lässt sich ein deutlicher Anstieg der Konfliktintensität beobachten. Während 2022 pro Tarifkonflikt 5,5 Konfliktpunkte anfielen, waren es im Jahr 2023 mit 15 Punkten fast dreimal so viele. Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2023 waren es 7,9 Punkte. Seit 2010 wurde nur

im Jahr 2015 mit 14,0 Punkten ein ähnlich hoher Wert gemessen. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe lag 2023 mit 3,0 ebenfalls auf einem Rekordniveau. Der bisherige Höchstwert von 2,8 im Jahr 2015 wurde somit überschritten. Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2023 lag die maximale Eskalationsstufe bei 2,2.

Die Verschlechterung des Verhandlungsklimas hat unterschiedliche Ursachen. Zum einen schürt die lange Phase recht hoher Inflationsraten die Tarifkonflikte. Mit zunehmender Dauer wurden auch die Forderungen der Gewerkschaften immer ambitionierter, was dazu führte, dass die Tarifverhandlungen konfliktreicher geführt wurden. Hinzu kommt, dass einige Gewerkschaften darüber berichteten, mit einer „aktiven“ Tarifpolitik neue Mitglieder gewinnen zu können. So konnte ver.di durch die Strategie des „Organisieren[s] am Konflikt“ so viele Neueintritte wie noch nie seit ihrer Gründung verzeichnen. Laut ver.di-Chef Frank Werneke habe man 2023 „deutlich“ mehr Mitglieder gewonnen als verloren (Spiegel online, 2023).

4 Ausblick

Im Jahr 2024 wird es laut dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI) Tarifverhandlungen für etwa 12 Millionen Beschäftigte geben (WSI, 2023). In Tabelle 4-1 sind die Tarifikündigungstermine in solchen Branchen zusammengestellt, die im Rahmen des IW-Konfliktmonitorings beobachtet werden. Ende Februar 2024 läuft der Entgelttarifvertrag in der Druckindustrie aus, Ende März schließen sich die Deutsche Telekom, das Bauhauptgewerbe und das bayerische Hotel- und Gaststättengewerbe an. Ende Mai folgen dann die privaten und öffentlichen Banken, Ende Juni die Chemische Industrie, die Süßwarenindustrie sowie die Ärzte kommunaler Kliniken. Im zweiten Halbjahr stehen dann Verhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Papierzeugenden Industrie (Laufzeit jeweils bis Ende September 2024), im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und bei der Deutschen Post (Laufzeit jeweils bis Ende Dezember 2024) an.

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine Dezember 2023 und 2024

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Stand der Verhandlungen
Deutsche Lufthansa (Boden)	31.12.2023	25.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: Januar 2024
Deutsche Lufthansa (Kabine)	31.12.2023	19.000	Verhandlungen laufen seit November 2023
Druckindustrie	29.02.2024	110.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: März 2024
Bauhauptgewerbe	31.03.2024	731.000	Forderung im Januar 2024; Verhandlungsbeginn: Februar 2024
Deutsche Telekom AG	31.03.2024	55.000	Noch keine Forderung
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	31.03.2024	265.700	Noch keine Forderung
Privates und öffentliches	31.05.2024	205.000	Noch keine Forderung

Bankgewerbe			
Chemische Industrie	30.06.2024	587.000	Forderungsempfehlung im Januar 2024
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	30.06.2024	55.000	Noch keine Forderung
Süßwarenindustrie	30.06.2024	60.000	Noch keine Forderung
Metall- und Elektro-Industrie	30.09.2024	3.900.000	Noch keine Forderung
Papiererzeugende Industrie	30.09.2024	46.000	Noch keine Forderung
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	31.12.2024	2.600.000	Noch keine Forderung
Deutsche Post	31.12.2024	160.000	Noch keine Forderung
T-Systems	31.12.2024	15.000	Noch keine Forderung

Stand: 25.1.2024

Quellen: IW-Tarifdatenbank, BDA-Tarifservice, WSI-Tarifarchiv, eigene Zusammenstellung

Angesichts der vielen Verhandlungen stellt sich die Frage, ob das Eskalationspotenzial auch 2024 hoch bleibt. Das ökonomische Umfeld ist durch Stagflation geprägt: Die wirtschaftliche Dynamik stagniert, während die Inflation noch vergleichsweise hoch ist. Die schwache Konjunktur wirkt sich tendenziell mäßigend auf die Lohnforderungen der Gewerkschaften aus. Die Gewerkschaften stehen aber nach Jahren mit sinkenden oder stagnierenden Reallöhnen unter einem hohen Erwartungsdruck, weil die Beschäftigten wieder Kaufkraftgewinne erwarten. Der noch beobachtbare Arbeits- und Fachkräftemangel stärkt ihnen den Rücken. Sichtbar wird das an der Bruttolohnentwicklung (Effektivlohndynamik). Im Jahr 2023 stiegen die Bruttolöhne und -gehälter nach ersten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Monats- und Stundenbasis jeweils um 6,1 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2024). Damit wurde die Inflationsrate von 5,9 Prozent bereits mehr als ausgeglichen. Die Gewerkschaften werden anstreben, die Tariflohndynamik an diese Effektivlohndynamik anzupassen. Hinzu kommt, dass einige Gewerkschaften weiter versuchen dürften, durch „Organisieren am Konflikt“ Mitglieder zu gewinnen. Sie stellen daher nicht nur höhere Lohnforderungen; sie sind auch gewillt, sie mit Mitteln des Arbeitskampfs durchzusetzen. Inwieweit höhere Lohnforderungen und eine größere Streikbereitschaft am Ende zu konfliktintensiveren Verhandlungen führen, hängt von der Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber ab. Einerseits wird diese dadurch gemindert, dass der Energiepreisschock auch den Unternehmenssektor traf und die Wirtschaft stagniert. Bei vielen Unternehmen dürften die Möglichkeiten begrenzt sein, höhere Löhne über höhere Preise auf die Kunden zu überwälzen. Andererseits könnte die Konzessionsbereitschaft der Unternehmen dadurch erhöht werden, dass nach wie vor ein hoher Arbeits- und Fachkräftebedarf besteht.

Hinzu kommt, dass die im Rahmen der „Konzertierten Aktion gegen den Preisdruck“ von der Bundesregierung gewährte steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie Ende 2024 ausläuft und in den meisten Branchen, in denen 2024 Tarifverhandlungen stattfinden, bereits ausgeschöpft wurde. Damit entfällt ein Instrument, das die Kompromissfindung in den Tarifverhandlungen erleichtert hat. Vermutlich wäre die im Jahr 2023 gemessene Konfliktintensität ohne das Angebot der Inflationsausgleichsprämie höher ausgefallen. Allerdings lässt sich aktuell beobachten, dass einige Gewerkschaften hohe prozentuale Lohnsteigerungen fordern und die Prämie „on top“ verlangen. Eine derart expansive Lohnpolitik widerspricht der eigentlichen Intention der Prämie und sie verschärft auch den Verteilungskonflikt zwischen den Tarifparteien. Insgesamt lässt diese Gemengelage befürchten, dass das Konfliktniveau auch 2024 hoch bleibt.

Mit der deutlich expansiveren Lohnpolitik wächst auch die Gefahr, dass es zu Spannungen zwischen Lohn- und Geldpolitik kommen wird (Obst/Stockhausen, 2024, 63). Dazu bedarf es nicht mal einer Lohn-Preis-Spirale, bei der sich Preise und Löhne gegenseitig hochschaukeln. Es reicht schon aus, wenn der gegenwärtig beobachtbare Rückgang der tatsächlichen Inflationsrate in Richtung Zielinflationsrate (rund 2 Prozent) durch inflationäre Impulse der Lohnpolitik (Zweitrundeneffekte) behindert wird. In diesem Fall wäre die Europäische Zentralbank gezwungen, länger an einer restriktiven Zinspolitik festzuhalten als ohne solche Störimpulse. Allerdings hängt die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank nicht nur von der Lohnpolitik in Deutschland ab, sondern von der Lohnpolitik in der gesamten Eurozone.

Literaturverzeichnis

AGV Stahl – Arbeitgeberverband Stahl, 2023, Tarifabschluss für die westdeutsche Stahlindustrie, Pressemitteilung vom 16.12.2023, https://agvstahl.de/5_tv%2015_12_2023.htm [4.1.2024]

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2023, Tarifabschluss für die nordwestdeutsche Eisen- und Stahlindustrie, Tariffinformation II/269 vom 18. Dezember 2023

BDSI – Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie, 2023, Modernisierung des Entgelttarifvertrages Süßwaren: Arbeitgeber nehmen konstruktive Verhandlungen mit der Gewerkschaft NGG auf, <https://www.bdsi.de/presse/pressemitteilungen/details/modernisierung-des-entgelttarifvertrages-suesswaren-798> [29.12.2023]

Deutsche Bahn, 2023a, Statement vom 28. Februar 2023: DB-Personalvorstand Martin Seiler zum Auftakt der Tarifverhandlungen, https://www.deutschebahn.com/de/presse/suche_Medienpakete/Tarifverhandlungen-bei-der-DB/Presseinfos-und-Statements-9960334#9960334 [29.12.2023]

Deutsche Bahn, 2023b, Tarifabschluss bei der DB: Anerkennung für Belegschaft, Planungssicherheit fürs Unternehmen, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Tarifabschluss-bei-der-DB-Anerkennung-fuer-Belegschaft-Planungssicherheit-fuers-Unternehmen--11297258# [29.11.2023]

Deutsche Bahn, 2023c, GDL will über 50 Prozent mehr: Deutsche Bahn schlägt moderierte Verhandlungen vor, Online-Meldung vom 27.10.2023, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/GDL-will-ueber-50-Prozent-mehr-Deutsche-Bahn-schlaegt-moderierte-Verhandlungen-vor-12391982# [29.12.2023]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2023a, Tarifforderungen der GDL für die Tarifrunde 2023 und Gründung Fair Train e.G., <https://www.gdl.de/aktuelles/news/tarifforderungen-der-gdl-fuer-die-tarifrunde-2023-und-gruendung-fair-train-eg/> [29.11.2023]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2023b, Urabstimmung der GDL: 97 Prozent stimmen für Streik!, Online-Meldung vom 19.12.2023, <https://www.gdl.de/aktuelles/news/97-prozent-stimmen-fuer-streik/> [29.12.2023]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2023c, Streiks an Weihnachten: Gewerkschaft mit deutlicher Ansage, Online-Meldung vom 2.11.2023, <https://www.gdl.de/aktuelles/news/gewerkschaft-mit-deutlicher-ansage/> [29.12.2023]

HDE – Handelsverband Deutschland, 2023, Tarifrunde im Einzelhandel: Arbeitgeber bieten mit Verhandlungstermin am 28. Dezember in Hamburg letzten Einigungsversuch für dieses Jahr an, Online-Meldung vom 21.12.2023, <https://einzelhandel.de/presse/aktuellemeldungen/14371-tarifrunde-im-einzelhandel-arbeitgeber-bieten-mit-verhandlungstermin-am-28-dezember-in-hamburg-letzten-einigungsversuch-fuer-dieses-jahr-an> [29.12.2023]

IG Metall, 2023, Mehr Geld, kürzere Arbeitszeit: Stahl-Tarifforderung erklärt, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/eisen-und-stahl/forderung-stahltarifrunde-2023> [29.11.2023]

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 / Eckle, Lennart, 2023, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2023. Inflation facht Tarifkonflikte an, IW-Report, Nr. 38, Köln

Lufthansa Group, 2023, Lufthansa Group und Vereinigung Cockpit einigen sich auf langfristigen Tarifabschluss, <https://newsroom.lufthansagroup.com/lufthansa-group-und-vereinigung-cockpit-einigen-sich-auf-langfristigen-tarifabschluss/> [29.11.2023]

MB – Marburger Bund, 2023, Schichtdienste begrenzen und 12,5 Prozent mehr Gehalt, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/schichtdienste-begrenzen-und-125-prozent-mehr-gehalt> [29.2023]

Obst, Thomas / Stockhausen, Maximilian, 2023, Makroökonomische Analyse von Lohn-Preis-Spiralen. Risiken von Zweitrundeneffekten in der gegenwärtigen Hochinflationsphase, IW-Analyse Nr. 155, Köln

Rheinische Post/dpa, 2022, Eurowings Discover blockt Gewerkschaft ab – Droht der Lufthansa der nächste Streik?, Online-Meldung vom 16.8.2022, https://rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/lufthansa-erneuerter-streik-moeglich-eurowings-discover-blockt-gewerkschaft-ufo-ab_aid-75237751 [29.12.2023]

Spiegel online, 2023, Gewerkschaft Ver.di verbucht größten Mitgliederzuwachs seit Gründung, 26.11.2023, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/ver-di-gewerkschaft-verbucht-groessten-mitgliederzuwachs-seit-ihrer-gruendung-a-5a099541-ef85-46c0-bca1-391d066b7ccc> [8.1.2024]

Statistisches Bundesamt, 2024, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung – Erste Jahresergebnisse, Fachserie 18, Reihe 1.1

Streeck, Wolfgang, 2016, Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen, 23. Jg., Nr. 1, S. 47-60

SZ/dpa, 2023, Weselsky droht mit Bahnstreiks zur Weihnachtszeit, Online-Meldung vom 13.10.2023, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/bahn-streiks-gdl-weselsky-1.6286993> [29.12.2023]

TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder), 2023, Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder, https://www.tdl-online.de/fileadmin/user_upload/231209_Einigungspapier_v._9.12.2023_-_finale_Fassung.pdf [27.12.2023]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation 2023a, UFO fordert notwendige Vergütungserhöhung für Lufthansa-Kabine, <https://ufo-online.aero/de/presse/item/2229-ufo-fordert-notwendige-verguetungserhoehung-fuer-lufthansa-kabine.html> [29.11.2023]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2023b, Wir – für – Euch. Der UFO-Newsletter für die Kabine der Eurowings, Online-Meldung vom 5.5.2023, <https://ufo-online.aero/de/themen/eurowings/item/2135-wir-fuer-euch.html> [29.12.2023]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2023c, Discover verweigert Gespräche: So geht man nicht mit seiner Kabine um!, Online-Meldung, 22.9.2023, <https://ufo-online.aero/de/themen/discover/item/2199-discover-verweigert-gespraech-so-geht-man-nicht-mit-seiner-kabine-um.html> [29.12.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023a, ver.di fordert Entgelterhöhung von 13 Prozent, mindestens 400 Euro monatlich, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++06647046-c8a4-11ed-80e8-001a4a160111> [29.11.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023b, ver.di fordert eine Entgelterhöhung - 2,50 Euro pro Stunde mehr Gehalt und Lohn, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++ed2ef528-c8c7-11ed-b7f8-001a4a160111> [29.11.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023c, 10,5 PROZENT, MINDESTENS ABER 500 EURO MEHR, <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++29546a98-6836-11ee-9b39-001a4a16012a> [29.11.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023d, Lufthansa-Bodenpersonal fordert deutlich mehr Geld, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++51ec0084-9995-11ee-acfe-1f373f0d8e36> [29.12.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023e, Druckindustrie: Beschäftigte fordern 12 Prozent mehr Lohn, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++03722a88-9e7b-11ee-b04b-0d042925915b> [29.12.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023f, Eurowings Kabine. Ticker zur 4-Leg-Zulage, <https://verdi-ew.com/> [29.12.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023g, Mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen für Flugbegleiter bei Ryanair in Deutschland erzielt – Mitbestimmung wird dennoch erschwert, Online-Meldung vom 1.12.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++46403580-8f8f-11ee-aeda-f97f3e953c6f> [29.12.2023]

ver.di NRW – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft Landesbezirk NRW, 2023, Tarifrunde Einzelhandel: Wir lassen uns nicht erpressen, Online-Meldung vom 20.12.2023, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++b2176d08-9f31-11ee-bc94-07e34250238e> [29.12.2023]

VC – Vereinigung Cockpit, 2023a, VC fordert konkretes Tarif-Angebot von Lufthansa, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/vc-fordert-konkretes-tarif-angebot-von-lufthansa.html> [27.12.2023]

VC – Vereinigung Cockpit, 2023b, Inflationsausgleich bei Ryanair: geizig bei den Piloten, großzügig bei Michael O`Leary, Pressemitteilung vom 27.7.2023, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/inflationsausgleich-bei-ryanair-geizig-bei-den-piloten-grosszuegig-bei-michael-oleary.html> [29.12.2023]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, 2023, Tarifrunde 2024: für knapp 12 Millionen Beschäftigte laufen Vergütungstarifverträge aus, Pressemitteilung vom 28.11.2023, <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-tarifrunde-2024-54073.htm> [8.1.2024]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	6
Tabelle 2-1: Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2023 laufenden Tarifverhandlungen	9
Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2023	13
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifrückkündigungstermine Dezember 2023 und 2024	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Durch Streiks und Aussperrungen ausgefallene Arbeitstage und Konfliktintensität	17
Abbildung 3-2: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2023 in Monaten	18
Abbildung 3-3: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im Jahr 2023 laufenden Konflikte	19
Abbildung 3-4: Konfliktmonitoring 2010 bis 2023.....	20