



IW-Report 30/19

Tarifpolitischer Bericht

1. Halbjahr 2019

Viele Warnstreiks, lange Laufzeiten
Hagen Lesch, Christian Kestermann

Köln, 26.07.2019

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1 Einleitung	3
2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2019	3
2.1 Dienstleistungen	4
2.2 Industrie	9
3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick	12
4 Konfliktbarometer im 1. Halbjahr 2019	16
Tabellenverzeichnis	20
Literaturverzeichnis	21

JEL-Klassifikation:

J50, J52

Zusammenfassung

Der vorliegende Report berichtet über ausgewählte Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2019. Wie schon im Vorjahr stand neben den Entgeltforderungen der Wunsch nach neuen Wahlmodellen auf der tarifpolitischen Agenda der Gewerkschaften. Bei diesen Wahlmodellen handelt die Gewerkschaft eine zusätzliche Entgeltkomponente aus, die wahlweise auch in Freizeit getauscht werden kann. In der Eisen- und Stahlindustrie setzte die IG Metall ein zusätzliches Urlaubsgeld von 1.000 Euro durch, welches die Arbeitnehmer in maximal fünf freie Tage umwandeln können. Auch in der westdeutschen Textilindustrie und im Bankgewerbe wurde über Wahlmodelle diskutiert. Hier konnten sich die Gewerkschaften aber nicht durchsetzen. In der ostdeutschen Textilindustrie ging es um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Die IG Metall erreichte in den Verhandlungen, dass die Arbeitszeit bis 2027 stufenweise von derzeit 40 auf 37 Stunden reduziert wird. Bei den Klinikärzten an den kommunalen Kliniken setzte der Marburger Bund eine exaktere Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden und zwei arbeits- und bereichsfreie Wochenenden pro Monat durch.

Die Entgeltforderungen lagen zwischen 5,0 und 6,5 Prozent. Ver.di verlangte im Handel und im Öffentlichen Dienst außerdem überdurchschnittliche Anhebungen der unteren Lohngruppen. Dies konnte die Gewerkschaft vor allem im Öffentlichen Dienst, aber auch im Einzelhandel durchsetzen. In den meisten Tarifabschlüssen wurden stufenweise Lohnanpassungen bei langen Laufzeiten vereinbart. Im Öffentlichen Dienst addieren sich die drei Erhöhungsstufen auf 7,8 Prozent (zweimal 3,2 und einmal 1,4 Prozent) bei einer Laufzeit von 33 Monaten. Die Klinikärzte erhalten für denselben Zeitraum insgesamt 6,5 Prozent mehr. In der Druckindustrie wurden sogar 36 Monate Laufzeit beschlossen. Dort steigen die Löhne ebenfalls in drei Stufen um insgesamt 5,4 Prozent. Im Bankgewerbe einigten sich die Tarifparteien auf zwei Erhöhungen von jeweils 2 Prozent bei einer Laufzeit von 29 Monaten. Kürzere Laufzeiten gab es mit 18 Monaten in der Papiererzeugenden Industrie – die Löhne steigen in diesem Zeitraum einmalig um 3 Prozent – und vor allem beim Kabinenpersonal von Eurowings. Dort wurde im Rahmen der Verhandlungen über den Manteltarifvertrag zwischen ver.di und dem Unternehmen auch vereinbart, für die bei ver.di organisierten Flugbegleiter eine Lohnerhöhung von 2 Prozent für neun Monate zu übernehmen, die zuvor bereits die Flugbegleiter-Organisation UFO ausgehandelt hatte.

Im Vergleich zum gleichen Vorjahreszeitraum legte die Konfliktintensität – sie misst, wie stark die Tarifverhandlungen durch Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüche oder Warnstreiks eskalieren – deutlich zu: Im 1. Halbjahr 2018 fielen im Durchschnitt je Verhandlung 6,7 Punkte an, im 1. Halbjahr 2019 waren es 10,8 Punkte. Die Druckindustrie kam auf 44 Punkte, gefolgt vom Bankgewerbe mit 33 und den Klinikärzten mit 19 Punkten. Konfliktfrei ging es in drei Branchen zu: in der Papiererzeugenden Industrie, in der ostdeutschen Textilindustrie und bei der Deutschen Post. Dort werden künftig wieder alle Paketzusteller nach dem Haustarifvertrag vergütet. Im zweiten Halbjahr drohen vor allem Konflikte im Flugverkehr durch UFO. Anstehende Verhandlungen in der Chemischen Industrie und im Bauhauptgewerbe (Anpassung des branchenspezifischen Mindestlohns) dürften hingegen eher konfliktfrei verlaufen. In der Chemischen Industrie sind selbst Streikdrohungen selten.

1 Einleitung

Der vorliegende Report berichtet über ausgewählte Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2019. Grundlage bilden die Tarifchronologien von insgesamt 19 Branchen. Zu ihnen gehören aus dem Produzierenden Gewerbe sieben Industriebranchen (Metall- und Elektro-Industrie, Eisen- und Stahlindustrie, Textilindustrie, Chemische Industrie, Papiererzeugende Industrie, Druckindustrie, Süßwarenindustrie) und das Bauhauptgewerbe. Außerdem werden elf Dienstleistungsbranchen berücksichtigt (Luftfahrt, Flugsicherung, Schienenverkehr, Nachrichtenübermittlung, Bankgewerbe, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Öffentlicher Dienst, Krankenhäuser, Hotel- und Gaststätten, Gebäudereinigung). In diesen Branchen arbeiten zusammen etwa 14 Millionen Beschäftigte. Für die Branchen werden die Verhandlungen über Branchentarifverträge und – im Verkehr- und Nachrichtensektor – ausgewählte Haustarifverhandlungen dokumentiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen, etwa Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013). Zwar gab es im 1. Halbjahr 2019 nicht in allen beobachteten Branchen Tarifverhandlungen. Insgesamt konnten aber zwanzig Tarifkonflikte analysiert werden.

2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2019

Tabelle 2-1 fasst die Lohnforderungen und -abschlüsse des ersten Halbjahres 2019 in ausgewählten Branchen zusammen. In Tabelle 2-2 werden Forderungen und Ergebnisse dargestellt, die sich nicht auf die Entgelte beziehen. Die Entgeltforderungen der Gewerkschaften lagen branchenübergreifend zwischen 5,0 und 6,5 Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Die geringste Entgelterhöhung forderte der Marburger Bund (MB) für die Klinikärzte (die Forderung von 5 Prozent in der Druckindustrie datiert vom Juni 2018). Dies hängt damit zusammen, dass die Arbeitszeitpolitik im Mittelpunkt dieser Tarifrunde stand (Marburger Bund, 2018a). Die höchsten Lohnforderungen stellten die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in der Süßwarenindustrie (NGG, 2019a) sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Handel (ver.di 2019d; ver.di 2019e). Neben dem Lohn stand – wie schon im Vorjahr – die Arbeitszeitpolitik im Fokus der Tarifverhandlungen. In der Eisen- und Stahlindustrie forderte die IG Metall ein Wahlmodell, bei dem die Beschäftigten auf ein zusätzliches Urlaubsgeld zugunsten zusätzlicher Freizeit verzichten können (IG Metall, 2018a). In der ostdeutschen Textilindustrie verlangte die Gewerkschaft eine Arbeitszeitangleichung zwischen Ost und West (IG Metall, 2019a). Bei dem seit März 2018 schwelenden Tarifkonflikt in der Druckindustrie wurde neben einer Entgeltforderung in Höhe von 5,0 Prozent (ver.di, 2018a) auch über eine Reform des Manteltarifvertrags gestritten, den die Arbeitgeber mit Wirkung zum 30. September 2018 gekündigt hatten (bvdm, 2018).

2.1 Dienstleistungen

Öffentlicher Dienst

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder forderte die Tarifgemeinschaft aus ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie Beamtenbund und Tarifunion (dbb) eine Entgelterhöhung von 6,0 Prozent, mindestens aber 200 Euro mehr pro Monat, bei einer Laufzeit von 12 Monaten (ver.di, 2018b). Diese Forderung entsprach derjenigen, die dieselbe Tarifgemeinschaft vor einem Jahr auch gegenüber dem Bund und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gestellt hatte (Hellmich/Lesch, 2018, 6). Außerdem verlangte die Tarifgemeinschaft strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung. Schon nach der ersten Verhandlungsrunde riefen die Gewerkschaften zu regionalen Warnstreiks auf. Nachdem auch die zweite Verhandlungsrunde kein Ergebnis brachte, traten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder bundesweit in den Warnstreik. In der dritten Runde der Tarifverhandlungen wurde schließlich ein Abschluss erzielt, der – wie schon der Abschluss beim Bund und bei den Kommunen vor einem Jahr – differenzierte Erhöhungen der Entgelte vorsieht.

Der Tarifabschluss legt fest, dass die Gehälter rückwirkend zum 1. Januar 2019 im Gesamtvolumen um 3,2 Prozent steigen. Die Einstiegsgehälter (Stufe 1) der 15 Entgeltgruppen werden überdurchschnittlich um 4,5 Prozent angehoben, alle übrigen Tabellenwerte um 3,01 Prozent, mindestens aber um 100 Euro. Zum 1. Januar 2020 folgt ein weiterer Anhebungsschritt mit einem Gesamtvolumen von 3,2 Prozent. Dabei steigen die Einstiegsentgelte um 4,3 Prozent und alle übrigen Tabellenwerte um 3,12 Prozent, mindestens aber um 90 Euro. Eine dritte Stufenanpassung zum 1. Januar 2021 sieht ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent vor. Darin enthalten ist eine Anhebung der Einstiegsgehälter um 1,8 Prozent und eine Anhebung aller übrigen Tabellenwerte um 1,29 Prozent, mindestens aber um 50 Euro. Mit den überdurchschnittlichen Anhebungen der Einstiegsgehälter will die Gewerkschaft die Arbeit im Landesdienst für Neueinsteiger attraktiver machen. Pflegekräfte erhalten darüber hinaus zusätzlich 120 Euro monatlich (TdL, 2019; ver.di 2019i). Außerdem sieht der Abschluss deutlich bessere Löhne für Erzieherinnen und Erzieher, Lehrkräfte an Schulen sowie für Polizei und Rettungskräfte vor. Damit soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für bestimmte Fachkräfte erhöht werden. Der neue Vertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten (bis zum 30. September 2021).

Klinikärzte

Dem MB ging es in den Verhandlungen über den Tarifvertrag der Klinikärzte neben einer Entgelterhöhung auch um bessere Arbeitszeitregelungen. Unter anderem forderte die Berufsgewerkschaft eine exakte Erfassung der Arbeitszeit und zwei arbeitsfreie Wochenenden im Monat (Marburger Bund, 2018a). Außerdem wollte die Ärztervertretung verbindlich regeln, dass sie auch nach der Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes Tarifpartner der VKA bei den kommunalen Kliniken bleibt. Sie forderte, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass eine Verdrängung von Tarifverträgen des MB aufgrund von § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG) ausgeschlossen ist (Marburger Bund, 2018b). Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden brach die Gewerkschaft im März die Tarifverhandlungen ab und rief die Klinikärzte im April und Mai 2019 mehrfach zu Warnstreiks auf. Zuvor teilte der MB mit, dass sich die VKA weigere, eine rechtsverbindliche Vereinbarung zur Absicherung der Tarifverträge zu schließen (Marburger Bund, 2019a). Den Warnstreikaufrufen folgten nach Angaben der Gewerkschaft insgesamt 12.000

Ärzte (Marburger Bund, 2019b). Anfang Mai kam es nach fast zwei Monaten Unterbrechung zu einer Fortsetzung der Verhandlungen. Da auch die vierte Runde noch kein Ergebnis brachte, folgte eine weitere Warnstreikwelle, die sich allerdings auf Bayern beschränkte. In der fünften Verhandlungsrunde gelang dann aber der Durchbruch. Neben einer stufenweisen Entgelterhöhung von 6,5 Prozent einigten sich die Tarifpartner auf die Verpflichtung zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeiten ab Juli 2019. Wahlweise kann die Arbeitszeit aber auch durch eine vergleichbare Methode erfasst werden. Zudem haben die Klinikärzte ab 2020 Anspruch auf zwei arbeitsfreie Wochenenden im Monat. Die Entgelteinigung sieht eine Erhöhung der Löhne um 2,5 Prozent rückwirkend ab Januar 2019 vor. Zum 1. Januar 2020 und 2021 folgen weitere Erhöhungen um jeweils 2,0 Prozent. Schließlich wurde eine rechtssichere Vereinbarung getroffen, die eine Verdrängung von Tarifverträgen des MB aufgrund der Kollisionsregel des Tarifeinheitsgesetzes verhindert. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten (Marburger Bund, 2019c).

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2019 – Entgeltregelungen

Branche	Gewerkschaft	Entgeltforderung	Abschluss
Öffentlicher Dienst (Länder)	ver.di, DBB, GEW	6,0 Prozent, mindestens 200 € (für 12 Monate)	1. Januar 2019: 3,2 Prozent; 1. Januar 2020: 3,2 Prozent; 1. Januar 2021: 1,4 Prozent (jeweils Gesamtvolumen); Laufzeit: 33 Monate
Kommunale Kliniken (Ärzte)	Marburger Bund	5,0 Prozent (für 12 Monate)	1. Januar 2019: 2,5 Prozent; 1. Januar 2020: 2,0 Prozent; 1. Januar 2021: 2,0 Prozent; Laufzeit 33 Monate
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	keine Forderung	1. April 2019: 2,0 Prozent, Laufzeit: 9 Monate
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	6,5 Prozent, mindestens 180 € (für 12 Monate)	Mai und Juni 2019: Nullmonate; 1. Juli 2019: 3,0 Prozent; 1. Juni 2020: 1,9 Prozent; Laufzeit: 24 Monate
Einzelhandel (NRW)	ver.di	6,5 Prozent, mindestens 163 € (für 12 Monate)	Mai und Juni 2019: Nullmonate; 1. Juli 2019: 3,0 Prozent bzw. Pauschalanhebung um 77,50 € pro Monat (obere Gehaltsgruppen); 1. Mai 2020: 1,8 Prozent; Laufzeit: 24 Monate
Privates und öffentliches Bankgewerbe	ver.di	6,0 Prozent (für 12 Monate)	Februar bis August 2019: Nullmonate, 1. September 2019: 2,0 Prozent; 1. November 2020: 2,0 Prozent; Laufzeit: 29 Monate
Süßwarenindustrie	NGG	6,5 Prozent (für 12 Monate)	1. April 2019: 3,0 Prozent; 1. April 2020: 2,6 Prozent; Laufzeit: 25 Monate
Druckindustrie	ver.di	5,0 Prozent (für 12 Monate)	September 2018 bis April 2019: Nullmonate, 1. Mai 2019: 2,4

			Prozent; 1. Juni 2020: 2,0 Prozent; 1. Mai 2021: 1,0 Prozent; Laufzeit: 36 Monate
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest und Ost)	IG Metall	6,0 Prozent (für 12 Monate)	Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 100 € für Januar und Februar 2019; 1. März 2019: 3,7 Prozent; Laufzeit: 26 Monate
Textilindustrie (West)	IG Metall	5,5 Prozent (für 12 Monate)	Einmalzahlung in Höhe von 340 € (Auszubildende: 170 €) für Februar bis Juli 2019; 1. August 2019: 2,6 Prozent; 1. September 2020: 2,3 Prozent; Anstieg des Urlaubsgelds um 2,6 Prozent in 2019 und um weitere 2,3 Prozent in 2020; Laufzeit: 24 Monate
Textilindustrie (Ost)	IG Metall	6,0 Prozent	Mai 2019: Nullmonat, 1. Juni 2019: 2,6 Prozent; 1. August 2020: 1,6 Prozent; 1. September 2021: 2,0 Prozent; Urlaubsgeld wird auf West-Niveau angeglichen; Laufzeit: 36 Monate
Papierherzeugende Industrie	IG BCE	5,5 Prozent	1. März 2019: 3,0 Prozent; Laufzeit: 18 Monate

Stand: 30.06.2019 (Einzelhandel: 01.07.2019, Bankgewerbe: 04.07.2019)

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Bereits seit Juni 2017 verhandelten ver.di und Eurowings über einen neuen Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal. Ver.di hatte den Manteltarifvertrag zum 30. September 2017 gekündigt, um unter anderem Verbesserungen zur Regelung der Flugdienste sowie eine gerechtere Vergütung geleisteter Arbeitsstunden durchzusetzen (ver.di, 2017). In 13 Verhandlungsrunden wurden zwar verschiedene Eckpunkte vereinbart. Da das Unternehmen mit den rivalisierenden Gewerkschaften ver.di und der Unabhängigen Flugbegleiter-Organisation (UFO) inhaltsgleiche Regelungen herstellen wollte, war ein Durchbruch nach Auffassung der Gewerkschaft aber nicht in Sicht. Daher rief ver.di im November 2018 am Düsseldorfer Flughafen zu einem mehrstündigen Warnstreik auf. Noch im selben Monat wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen und nach drei weiteren Verhandlungsrunden im Februar 2019 schließlich eine Einigung erzielt. Neben längeren Ruhezeiten und bezahlten Krankheitstagen darf nach dem neuen Manteltarifvertrag die geplante Dienstzeit an sieben aufeinanderfolgenden Tagen 55 Stunden nicht überschreiten. Parallel zum Abschluss des Manteltarifvertrags wurde eine Einigung über einen Vergütungstarifvertrag erzielt. Dieser hat eine Laufzeit von neun Monaten bis zum 31. Dezember 2019 und sieht eine Entgelterhöhung von 2 Prozent zum 01. April 2019 vor (ver.di, 2019a). Ablaufdatum und Erhöhung stimmen mit einer bereits 2017 erzielten Einigung zwischen Eurowings und UFO überein (UFO, 2017).

Bei den Tarifverhandlungen zwischen Ryanair und ver.di wurde ein bereits im letzten Jahr vereinbartes Eckpunktepapier am 27. März 2019 in einen Tarifvertrag gefasst. Neben einer Erhöhung des Grundgehalts um 600 Euro vereinbarten die Tarifparteien eine Mindeststundengarantie von 600 Stunden im Jahr für die Flugbegleiterinnen und -begleiter. Der Vertrag läuft bis Ende März 2021 (ver.di, 2019b). Ebenfalls auf ein Eckpunktepapier geeinigt hatte sich Ryanair Ende 2018 mit der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) (Lesch/Kestermann, 2019). Anfang März gab die Gewerkschaft bekannt, dass erste Vereinbarungen unterzeichnet wurden (VC, 2019). Daraus lässt sich schließen, dass noch nicht alle Vereinbarungen tarifvertraglich geregelt sind, aber auch noch keine neuen Hindernisse aufgetreten sind, die den Tarifkonflikt wiederaufleben lassen könnten.

Bei den Verhandlungen zwischen der Deutschen Post AG und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ging es nicht um Lohnerhöhungen – hier wurde 2018 ein neuer Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Mai 2020 geschlossen –, sondern vor allem um eine Überleitung der Beschäftigten der 46 DHL Delivery GmbHs in den Haustarifvertrag der Post AG. Die „Delivery“-Gesellschaften waren 2015 gegründet worden. Die darin beschäftigten Angestellten wurden nach Konditionen der Spedition- und Logistik-Tarifverträge bezahlt und damit in der Regel schlechter als solche, die nach dem Haustarifvertrag der Deutschen Post AG vergütet werden. Im Zuge der Gründung kam es 2015 zu einem langandauernden Streik der Postangestellten und zu juristischen Auseinandersetzungen zwischen ver.di und der Deutschen Post AG.

Im Dezember 2018 vereinbarten ver.di und die Deutsche Post AG, Tarifverhandlungen darüber aufzunehmen, wie die inzwischen 13.000 Beschäftigten der DHL Delivery GmbHs wieder in die Tarifverträge des Mutterkonzerns zurückgeholt werden können. Die Deutsche Post AG verknüpfte diese Überleitung mit der Forderung, an anderer Stelle finanziell entlastet zu werden. Zudem forderte ver.di die Verlängerung der Schutzverträge vor Fremdvergabe an externe Unternehmen und vor betriebsbedingten Kündigungen (ver.di, 2018c). Nach fünf Verhandlungsrunden einigten sich die Tarifparteien Ende März 2019. Der Abschluss sieht vor, dass ab Juli 2019 für die Beschäftigten der DHL Delivery GmbHs der Haustarifvertrag gilt. Gleichzeitig werden die 46 Töchterunternehmen aufgelöst. Der Schutzvertrag vor betriebsbedingten Kündigungen wurde bis Ende 2022 verlängert, der vor Fremdvergabe von Leistungen an Drittfirmen in der Brief- und Verbundzustellung bis Ende 2020. Als Kompensation wurde eine Änderung des Haustarifvertrags beschlossen. Die im Tarifvertrag vorgesehenen Sprünge in höhere Gehaltsstufen finden nicht mehr nach zwei, sondern künftig erst nach vier Jahren statt (ver.di, 2019c; Deutsche Post AG, 2019).

Handel

Im Handel werden die Tarifverhandlungen regional geführt. Der erste regionale Abschluss dient in der Regel als Pilotabschluss für andere Regionen. Im Groß- und Außenhandel war 2019, wie schon 2017, Nordrhein-Westfalen die erste Region, in der ein Ergebnis erzielt wurde. Ver.di stellte eine Lohnforderung in Höhe von 6,5 Prozent – mindestens aber 180 Euro – für zwölf Monate. Außerdem sollte der neue Entgelttarifvertrag nach §5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt werden (ver.di, 2019d). Nachdem von Seiten der Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde kein Angebot vorlegte wurde, rief ver.di kurz vor dem zweiten Verhandlungstermin zu ersten

Warnstreiks auf. Weitere Warnstreiks gab es nach der zweiten Verhandlungsrunde. Trotz Streikdrohung folgte keine weitere Warnstreikwelle, weil sich die Tarifparteien in der dritten Verhandlungsrunde einigten. Nach zwei Nullmonaten erhalten die Beschäftigten im Groß- und Außenhandel NRW zum 1. Juli 2019 eine Entgelterhöhung von 3,0 Prozent und weitere 1,9 Prozent zum 1. Juni 2020. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten. Eine Allgemeinverbindlichkeitsvereinbarung wurde nicht geschlossen (BDA, 2019).

Im gleichen Zeitraum verhandelte ver.di auch über einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen. Neben einer Entgelterhöhung um 6,5 Prozent – mindestens aber 163 Euro – für zwölf Monate forderte die Gewerkschaft auch hier, gemeinsam mit den Arbeitgebern die Allgemeinverbindlichkeit des Entgelttarifvertrags zu beantragen (ver.di, 2019e). Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden rief ver.di zu ersten Warnstreiks auf. Zentrale Kundgebungen wurden dabei mit den Streiks der Beschäftigten des Groß- und Außenhandels verknüpft. Trotz eines verbesserten Angebots der Arbeitgeber in der dritten Verhandlungsrunde blieb auch diese Runde ohne Einigung. Die Beschäftigten des Einzelhandels NRW legten daraufhin an verschiedenen Tagen erneut die Arbeit nieder, bevor es in der vierten Verhandlungsrunde am 1. Juli 2019 zu einer Einigung kam. Der Tarifabschluss sieht ab Juli 2019 für alle Lohngruppen mit einem Monatsverdienst bis 2.579 Euro eine Entgelterhöhung um 3,0 Prozent vor. Alle Lohn- und Gehaltsgruppen oberhalb dieser Schwelle werden einheitlich um 77,50 Euro angehoben. Ab Mai 2020 folgt eine weitere Lohnerhöhung um 1,8 Prozent. Diese gilt für alle Lohngruppen. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende April 2021. Eine Allgemeinverbindlichkeit wurde nicht beantragt (ver.di, 2019f).

Privates und öffentliches Bankgewerbe

Beim privaten und öffentlichen Bankgewerbe ging ver.di mit einer Gehaltsforderung von 6,0 Prozent in die Verhandlungen. Außerdem forderte die Gewerkschaft für alle Beschäftigten sechs Gesundheits- und Entlastungstage sowie eine individuelle Wahlmöglichkeit, die Gehaltssteigerung in mehr Freizeit umzuwandeln (ver.di, 2018d). Diese Forderungen wiesen die Banken-Arbeitgeber mit Blick auf die durch eine schwache Ertragslage und hohen Kostendruck geprägte Branchenlage schon vor Beginn der Verhandlungen als unrealistisch zurück (AGV Banken, 2018). Große Differenzen in der Bewertung der ver.di-Forderungen zeigten sich auch in der ersten Verhandlungsrunde, sodass ver.di bereits frühzeitig zu ersten regionalen Warnstreiks aufrief. Auch nach der zweiten und dritten ergebnislosen Verhandlungsrunde kam es regional zu Warnstreiks. Nachdem die vierte Verhandlungsrunde ohne Vereinbarung eines neuen Verhandlungstermins abgebrochen wurde, rief ver.di zu bundesweiten Warnstreiks auf. Vor der fünften Verhandlungsrunde Anfang Juli beteiligten sich nach Angaben der Gewerkschaft mehr als 12.000 Beschäftigte an den Warnstreiks (ver.di, 2019g). Der dann in der fünften Runde gefundene Kompromiss sieht nach sieben Nullmonaten (von Februar bis August 2019) eine stufenweise Anpassung der Gehälter um insgesamt 4,0 Prozent vor: Zum 1. September 2019 steigen die Gehälter um 2,0 Prozent und zum 1. November 2020 um weitere 2,0 Prozent. Die Beschäftigten bekommen die Möglichkeit einer Freistellung für gesetzlich empfohlene Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen. Zudem erhalten sie einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch und passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen. Dies soll die Gestaltung des digitalen Wandels fördern. Die Laufzeit der Verträge beträgt 29 Monate bis zum 30. Juni 2021 (AGV Banken, 2019).

2.2 Industrie

Süßwarenindustrie

In der Süßwarenindustrie werden die Tarifverhandlungen ebenfalls regional geführt. In die Verhandlungen für Nordrhein-Westfalen ging die NGG mit einer Forderung von 6,5 Prozent mehr Lohn für zwölf Monate (NGG, 2019a). Nach einigen kleineren Warnstreiks im Anschluss an die ergebnislos endende zweite Verhandlungsrunde einigten sich die Tarifparteien im Rahmen der dritten Runde, die im Juni 2019 stattfand. Der Abschluss sieht vor, dass die Löhne der Beschäftigten rückwirkend zum 1. April 2019 um 3,0 Prozent steigen. Ein Jahr später folgt eine zweite Anhebung um 2,6 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 25 Monaten (NGG, 2019b).

Druckindustrie

Der Tarifkonflikt in der Druckindustrie begann schon im März 2018. Der Bundesverband Druck und Medien (bvdM) kündigte den Manteltarifvertrag, nachdem mehrere Gesprächsrunden zur Reformierung ohne Ergebnis blieben (Hellmich/Lesch, 2018, 10). Nachdem die Verhandlungen im November 2018 abgebrochen wurden, forderte ver.di die regionalen Mitgliedsverbände des bvdM zu regionalen Tarifverhandlungen auf (Lesch/Kestermann, 2018, 8). Da die Regionalverbände dazu nicht bereit waren, wurden die Tarifverhandlungen auf Bundesebene Ende Januar 2019 wieder aufgenommen, aber erneut abgebrochen. Ver.di setzte daraufhin seine Warnstreiks fort. Erst im April wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen. Die inzwischen siebte Verhandlungsrunde blieb weiter ohne Ergebnis, es gelang aber immerhin, den Gesprächsfaden aufrechtzuerhalten. In der achten Verhandlungsrunde kam es im Mai schließlich zu einem Durchbruch. Der gefundene Kompromiss beinhaltet eine bindende Verpflichtung, den Manteltarifvertrag bis zum 30. April 2021 unter Friedenspflicht neu zu verhandeln. Dafür wurde der von den Arbeitgebern gekündigte Manteltarifvertrag auf zwei Jahre befristet wieder in Kraft gesetzt. Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen in drei Schritten an: um 2,4 Prozent rückwirkend zum 1. Mai 2019, um weitere 2,0 Prozent ab Juni 2020 und um weitere 1,0 Prozent ab Mai 2021 (bvdM, 2019). Die Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrags beträgt 36 Monate.

Tabelle 2-2: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2019 – sonstige Regelungen

Branche	Gewerkschaft	Weitere Forderungen	Abschluss
Kommunale Kliniken (Ärzte)	Marburger Bund	exakte Erfassung der Arbeitszeit, zwei arbeits- und bereitchaftsfreie Wochenenden im Monat, rechtsverbindliche Absicherung der Tarifverträge	Verpflichtung zur elektronischen (oder vergleichbaren) Erfassung der Anwesenheitszeit ab 1. Juli 2019, mindestens zwei arbeitsfreie Wochenenden ab 01. Januar 2020, verbindliche Zusage zur Regelung der rechtsverbindlichen Absicherung der Tarifverträge
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	Verhandlungen zum MTV über gerechte Arbeitszeitbezahlung, Entfristungen, Verbesserung der Regelungen zu Flugdiensten	Geplante Dienstzeit an sieben aufeinanderfolgenden Tagen nicht über 55 Stunden, bezahlte Krankheitstage, längere Ruhezeiten

Deutsche Post AG	ver.di	Überleitung der Beschäftigten der DHL Delivery GmbHs in die Haustarifverträge der Deutschen Post AG, Verlängerung der Schutzverträge vor Fremdvergabe und betriebsbedingten Kündigungen	Überleitungs-Tarifvertrag zur Wiedereingliederung der Beschäftigten der 46 DHL Delivery Töchter in den Haustarifvertrag zum 01. Juli 2019, Verlängerung des Schutzvertrags vor betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2022, Verlängerung des Schutzvertrags vor Fremdvergabe bis Ende 2020, Gehaltsstufensprünge im Haustarifvertrag nur noch alle vier Jahre (vorher zwei)
Privates und öffentliches Bankgewerbe	ver.di	Wahlmöglichkeit zur Umwandlung von Gehaltserhöhung in freie Tage, sechs Gesundheits- und Entlastungstage	Anspruch auf Arbeitsbefreiung für Vorsorgeuntersuchungen, jährliche Qualifizierungsgespräche
Druckindustrie	ver.di	Arbeitgeber: Reform des Manteltarifvertrags	Verpflichtung zur Neuverhandlung des Manteltarifvertrags bis zum 30. April 2021 unter Friedenspflicht, Laufzeitverlängerung des aktuellen MTV um zwei Jahre
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest und Ost)	IG Metall	Zusätzliches tarifdynamisches Urlaubsgeld in Höhe von 1.800 € oder Freizeit	ab 1. März 2020 jeweils zum 31.07: tarifliche Vergütung in Höhe von 1.000 € stufenweise umwandelbar in bis zu fünf Urlaubstage
Textilindustrie (West)	IG Metall	neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit, Umwandlung von Einkommenserhöhung in freie Tage	Verlängerung des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit mit einer Erhöhung des Aufstockungsbetrags um 35 € auf 570 €, ab 1. September 2019, weitere 30 € ab 1. September 2020
Textilindustrie (Ost)	IG Metall	Arbeitszeitangleichung von Ost und West	stufenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 37 Stunden bis 2027
Papierherstellende Industrie	IG BCE	Verdoppelung des Urlaubsgeldes, Ablösung der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge zur Gleichstellung von gewerblicher und Angestelltentätigkeit	Verdoppelung des Urlaubsgeldes für Vollzeitbeschäftigte zum 1. März 2020, Verhandlungen über neuen Entgeltrahmentarifvertrag ab Oktober 2019

Stand: 30.06.2019 (Einzelhandel: 01.07.2019, Bankgewerbe: 04.07.2019)

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Eisen- und Stahlindustrie

Für die Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie forderte die IG Metall für die Tarifgebiete Nordwest und Ost eine Lohnerhöhung von jeweils 6,0 Prozent für zwölf Monate. Darüber hinaus verlangte sie eine zusätzliche jährliche tarifliche Urlaubsvergütung in Höhe von 1.800 Euro. Diese „tarifdynamisch“ zu gestaltende Urlaubsvergütung sollte wahlweise in freie Tage umgewandelt werden können. Tarifdynamisch bedeutet, dass die Urlaubsvergütung im Rahmen der regelmäßigen Anpassung der Tabellenentgelte steigt (IG Metall, 2018a; IG Metall, 2019b). Zum Forderungszeitpunkt sahen die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie kein explizites Urlaubsgeld vor. Stattdessen haben die Beschäftigten Anspruch auf eine feste Jahressonderzahlung in Höhe von 110 Prozent eines Monatseinkommens. Diese Sonderzahlung ist aber nicht mit einem Wahlmodell verknüpft. Insbesondere die geforderte zusätzliche Urlaubsvergütung war im Pilotbezirk der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie ein zentrales Diskussionsthema der ersten drei Verhandlungsrunden. Nach der dritten Verhandlungsrunde rief die IG Metall die Beschäftigten Anfang Februar 2019 zum Warnstreik auf. An den Arbeitsniederlegungen beteiligten sich auch Beschäftigte aus der ostdeutschen Stahlindustrie, deren erste Verhandlungsrunde Ende Januar ergebnislos verhandelt wurde. Über zwei Wochen hinweg kam es in den Betrieben zu Arbeitsniederlegungen, mehr als 15.600 Beschäftigte nahmen nach Angaben der Gewerkschaft an dieser Warnstreikwelle teil (IG Metall, 2019c). Eine weitere Verschärfung der Warnstreiks folgte, nachdem auch die vierte Verhandlungsrunde kein Ergebnis brachte. In der fünften Verhandlungsrunde am 17. März erreichten die Konfliktparteien schließlich einen Abschluss, der ein paar Tage später auch in der zweiten Verhandlungsrunde für die ostdeutsche Eisen- und Stahlindustrie übernommen wurde. Der neue Tarifvertrag sieht für Januar und Februar 2019 eine Pauschalzahlung in Höhe von 100 Euro vor. Die Tabellenwerte werden ab März 2019 um 3,7 Prozent angehoben. Ab März 2020 erhalten die Beschäftigten dann zusätzlich eine jährliche tarifliche Vergütung von 1.000 Euro, die wahlweise in freie Tage umwandelbar ist. Der Tarifvertrag läuft 26 Monate (AGV Stahl, 2019).

Textilindustrie

Für die Beschäftigten der westdeutschen Textilindustrie verlangte die IG Metall eine Lohnerhöhung von 5,5 Prozent für ein Jahr sowie eine Verbesserung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit. Zudem sollte auch hier – der Idee der Wahlmodelle folgend – über eine Möglichkeit der Umwandlung von Einkommenserhöhungen in freie Tage gesprochen werden (IG Metall, 2018b). Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden rief die IG Metall ab Anfang Februar 2019 zu Warnstreiks auf. An den Arbeitsniederlegungen beteiligten sich nach Angaben der Gewerkschaft 8.400 Beschäftigte in mehr als 90 Betrieben. Da sich die Tarifparteien beim dritten Treffen im März 2019 einigen konnten, blieb es bei dieser einen Warnstreikwelle. Der Abschluss sieht vor, dass die Beschäftigten für die Monate Februar bis Juli 2019 Einmalzahlungen in Höhe von 340 Euro bekommen. Ab August 2019 erhöhen sich die Tabellenwerte um 2,6 und im September 2020 um weitere 2,3 Prozent. Zudem wurde eine Erhöhung des Urlaubsgeldes sowie die Verlängerung des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit beschlossen. Dabei wurden höhere Aufstockungsbeiträge des Arbeitgebers vereinbart (um 35 Euro ab September 2019 und um weitere 30 Euro ab September 2020) (IG Metall, 2019d). Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

Die IG-Metall-Tarifkommission Textil Ost ging mit dem Ziel in die Verhandlungen, eine Angleichung der Arbeitszeiten in West- und Ostdeutschland zu erreichen. Während in Westdeutschland die Wochenarbeitszeit 37 Stunden beträgt, liegt diese in Ostdeutschland noch bei 40 Stunden. Zudem forderte die IG Metall eine Entgelterhöhung um 6,0 Prozent (IG Metall, 2019a). Bereits vor Ablauf der Friedenspflicht und damit ohne Warnstreiks wurde nach der vierten Verhandlungsrunde eine Einigung erreicht. Diese sieht eine schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden bis zum Jahr 2027 vor. Zudem wird bis 2021 auch das Urlaubsgeld dem Westniveau angepasst. Die Löhne erhöhen sich (nach einem Nullmonat) in drei Stufen: ab Juni 2019 um 2,6 Prozent, ab August 2020 um 1,6 Prozent und ab September 2021 um weitere 2,0 Prozent bei einer Vertragslaufzeit von 36 Monaten (IG Metall, 2019e).

Papiererzeugende Industrie

Die kürzeste Tarifrunde gab es in der Papiererzeugenden Industrie zwischen der Gewerkschaft IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) und der Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP). Die IG BCE verlangte 5,5 Prozent mehr Entgelt für zwölf Monate und eine Verdoppelung des Urlaubsgeldes (IG BCE, 2019a). Eine solche Forderung hatte die IG BCE bereits in der letzten Tarifrunde in der Chemischen Industrie gestellt und auch durchgesetzt (Lesch/Kestermann, 2019, 6). Die Tarifparteien benötigten lediglich zwei Verhandlungsrunden, um sich auf einen Abschluss zu verständigen. Dieser sieht eine Entgelterhöhung um 3,0 Prozent ab März 2019 vor. Das Urlaubsgeld erhöht sich ab 2020 von derzeit 600 auf 1.200 Euro (Auszubildende: 900 Euro). Mit 18 Monaten ist die Vertragslaufzeit vergleichsweise kurz. Zudem einigten sich die Tarifpartner darauf, ab Oktober 2019 Verhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag aufzunehmen. Die bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge für Arbeiter (gewerbliche Arbeitnehmer) und Angestellte sollen durch einen einheitlichen Vertrag abgelöst werden. Ziel ist, qualifizierte gewerbliche Tätigkeiten und Angestelltentätigkeiten gleichzustellen (IG BCE, 2019b).

3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick

Neben diesen abgeschlossenen Tarifverhandlungen gibt es noch offene Tarifrunden und solche, die gerade erst begonnen haben. Bei den offenen Tarifverhandlungen drohen in der Luftfahrt und im Gebäudereinigerhandwerk weitere Konflikte. Im Gebäudereinigerhandwerk haben die Tarifparteien allerdings beschlossen, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

In der Luftfahrt schwelen gleich mehrere Konflikte. Bei Ryanair, wo erst seit 2017 Tarifverhandlungen geführt werden, müssen bereits verhandelte Eckpunktepapiere zwischen der VC und dem Unternehmen tarifvertraglich umgesetzt werden. Dabei ist nicht auszuschließen, dass es noch einmal zu Spannungen zwischen den Tarifparteien kommt. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass der ungelöste Konflikt zwischen UFO und Ryanair eskaliert. UFO wurde zwar im April 2018 als Vertretung für das Kabinenpersonal anerkannt. Gleichzeitig erkannte das Unternehmen aber

auch ver.di als Tarifpartei an. Nachdem Ryanair zunächst mit beiden Gewerkschaften verhandelte, setzte die Fluggesellschaft die Gespräche mit UFO im Herbst 2018 infolge einer umstrittenen Pressemitteilung aus und schloss Ende 2018 mit ver.di ein Eckpunktepapier zu einem Tarifvertrag für das Kabinenpersonal ab (Lesch/Kestermann, 2019, 6). Seitdem wurde der Gesprächsfaden mit UFO nicht wieder aufgenommen.

Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungsrunden	Zentrale Forderungen
Ryanair (Kabinenpersonal)	UFO	3	Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen
Lufthansa (Kabinenpersonal)	UFO	0	Manteltarifvertrag gekündigt; bisher keine Forderungen gestellt
Eurowings (Kabinenpersonal)	UFO	0	Übernahme der Schlichtungsergebnisse von 2017
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	6	Aufstockung der Personalvertretung von 5 auf 15 Mitglieder
Gebäudereinigerhandwerk	IG BAU	4	Gewerkschaft: Anpassung der Lohngruppen; Einführung eines 13. Monatsgehalts; Arbeitgeber: Neuregelung der Mehrarbeitszuschläge
Bauhauptgewerbe	IG BAU	0	Erhöhung des Branchen-Mindestlohns; Einführung einer zweiten Mindestlohnstufe für Facharbeiter in Ostdeutschland

Stand: 30.6.2019

Quelle: Eigene Zusammenstellung

UFO steht derzeit auch bei der Deutschen Lufthansa und deren Tochter Eurowings im Abseits. Beim Mutterkonzern Deutsche Lufthansa hatte UFO im Januar 2019 die Kündigung des Manteltarifvertrags und die Kündigung des Vergütungstarifvertrags zum 30. Juni bekannt gegeben. Die Lufthansa erkennt diese Kündigungen jedoch nicht an. Das Unternehmen bestreitet, dass die Unterzeichner der Kündigungen dazu befugt waren. Hintergrund dieses inzwischen auch juristisch ausgetragenen Streits ist eine seit Ende 2018 schwelende Führungskrise bei UFO. Unmittelbar vor einer Mitgliederversammlung im Mai 2019 traten mehrere Vorstände der Gewerkschaft zurück. Ende Mai legte zudem Nicoley Baublies sein Amt als Vorsitzender nieder. Dieser Führungsstreit wird von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft Frankfurt wegen des Verdachts der Untreue einiger UFO-Vorstandsmitglieder begleitet. In Folge dieser Querelen gab die Lufthansa im Juni 2019 bekannt, dass sie bis zu einer personellen Neuaufstellung der UFO-Vorstandsebene keine weiteren Verhandlungen mit der Gewerkschaft führen werde. Eine reguläre Tarifarbeit sei derzeit ausgeschlossen, da UFO nicht unterzeichnungsfähig sei. Dies nahm UFO

wiederum zum Anlass, eine Urabstimmung über Arbeitskampfmaßnahmen anzukündigen (UFO, 2019b).

Ein weiterer Konfliktherd liegt zwischen der Lufthansa-Tochter Eurowings und UFO. Der letzte Tarifkonflikt zwischen den beiden Parteien wurde 2017 im Rahmen einer Schlichtung unter dem SPD-Politiker und ehemaligen Berliner Bürgermeister Klaus Wowereit beigelegt. Offenbar wurden dabei Verabredungen getroffen, die im Rahmen einer Schiedsstelle rechtsverbindlich umgesetzt werden sollten. Nach Angaben von UFO konnten dabei nicht alle Themen abschließend geregelt werden, weil Eurowings im Juni 2019 den finalen Verhandlungstermin in dem seit zwei Jahren laufenden Schiedsverfahren absagte (UFO, 2019a). Ebenso wie der Mutterkonzern setzte auch Eurowings alle Gespräche mit der Gewerkschaft aufgrund der inneren Querelen bis auf weiteres aus. UFO hat daher auch in diesem Tarifkonflikt eine Urabstimmung angekündigt (UFO, 2019b). Damit hätte die Gewerkschaft aber nicht nur eine Führungskrise, sondern auch noch drei Kriegsschauplätze auf einmal. Vor diesem Hintergrund bot die Gewerkschaft Anfang Juli der Lufthansa und ihren Töchtern eine vierwöchige Friedenspflicht an, wenn die Arbeitgeberparteien im Gegenzug Verhandlungen (wieder) aufnehmen (UFO, 2019c).

Bereits in der sechsten Verhandlungsrunde befindet sich ein Tarifkonflikt zwischen Eurowings und ver.di über einen neuen Tarifvertrag Personalvertretung. Hintergrund dieses Konflikts ist eine im November 2018 beschlossene Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, die seit Mai 2019 in Kraft ist. Nach dieser Änderung ist es Flugbegleitern und Piloten auch ohne Tarifvertrag gestattet, eine Personalvertretung zu gründen. Diese darf eine Mitgliederzahl von bis zu 15 Vertretern haben. Dies gilt jedoch nur, wenn noch kein Tarifvertrag für die Fluggesellschaft zum Thema Personalvertretung existiert. Da Eurowings bereits einen solchen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft UFO abgeschlossen hat, der lediglich 5 Mitglieder vorsieht, fordert ver.di einen neuen Tarifvertrag. Die Gewerkschaft möchte darin die gesetzlich festgelegten 15 Mitglieder in der Personalvertretung erreichen. Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden drohte ver.di vor der sechsten Verhandlungsrunde Anfang Juni mit Warnstreiks oder längerfristigen Arbeitsniederlegungen. In einer Mitgliederbefragung hätten sich mehr als 80 Prozent der ver.di-Mitglieder bei Eurowings für Arbeitskampfmaßnahmen ausgesprochen (ver.di, 2019h).

Handwerk und Industrie

Einen weiteren schwelenden Konflikt, der leicht eskalieren könnte, gibt es im Gebäudereinigerhandwerk. Dort wird seit Februar 2018 über die Forderung der Gewerkschaft verhandelt, ein 13. Monatsgehalt einzuführen (Lesch/Kestermann, 2019, 9f.). Nachdem die Verhandlungen im November 2018 abgebrochen wurden, rief die Gewerkschaft zu Warnstreiks auf. Seitdem gab es offiziell keine weiteren Verhandlungen zwischen den beiden Tarifpartnern. Neuen Schwung in den Konflikt brachte die Kündigung des Rahmentarifvertrags durch die Arbeitgeber im April 2019. Die Arbeitgeber begründeten diesen Schritt mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, nachdem ein Mehrarbeitszuschlag auch auf Überstunden von Teilzeitbeschäftigten gezahlt werden muss (BAG, 2018). Dies stehe im Widerspruch zu den Inhalten des aktuellen Rahmentarifvertrags, der nur Mehrarbeitszuschläge für Vollzeitbeschäftigte vorsieht, und führe daher zu Rechtsunsicherheit für die Unternehmen (BIV, 2019a). Die Gewerkschaft bewertet die Kündigung des Rahmentarifvertrags als einen Versuch, die tarifvertraglich vereinbarten Zuschläge für

Vollzeitbeschäftigte abzuschaffen. Sie will auch Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeitszuschläge zahlen. Dies verknüpft sie nun mit der bestehenden Forderung nach einem 13. Monatsgehalts (IG BAU, 2019a). Die Verhandlungen sollen am 15. August wieder aufgenommen werden (BIV, 2019b). Der einzige unbefristete Streik im Gebäudereinigerhandwerk liegt inzwischen zehn Jahre zurück.

Im Bauhauptgewerbe starten Ende August die Verhandlungen über einen neuen Mindestlohn-Tarifvertrag. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) fordert angesichts der positiven wirtschaftlichen Lage in der Baubranche eine kräftige Erhöhung der Branchenmindestlöhne. Eine konkrete Zahl nannte sie dabei nicht. Zudem fordert die Gewerkschaft die Einführung einer zweiten Mindestlohnstufe in Ostdeutschland. Diese höhere Stufe existiert bereits in Westdeutschland und gilt dort für Facharbeiter. Der aktuelle Mindestlohn-Tarifvertrag läuft noch bis zum 31. Dezember 2019 (IG BAU, 2019b).

Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2019/20

Kündigungstermine ausgewählter Tarifverträge zweites Halbjahr 2019 und erstes Halbjahr 2020

Branche	Kündigungstermin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in 1.000
Chemische Industrie (Nordrhein, Hessen, Rheinland-Pfalz)	31.10.2019	268
Chemische Industrie (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West)	30.11.2019	285
Chemische Industrie (Saarland, Ost)	31.12.2019	46
Eurowings (Kabinenpersonal)	31.12.2019	0,5
Bauhauptgewerbe (Mindestlohn-Tarifvertrag)	31.12.2019	760
Metall- und Elektro-Industrie	31.03.2020	4.000
Telekom	31.03.2020	63
Bauhauptgewerbe	30.04.2020	760
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	30.04.2020	152
Deutsche Post AG	31.05.2020	130

Quellen: BDA-TarifService; IW-Tarifdatenbank

Im zweiten Halbjahr 2019 starten auch die Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie. Die IG BCE hat bereits im Juni 2019 einen umfassenden Forderungskatalog veröffentlicht (IG BCE, 2019c). Die Gewerkschaft will neben spürbaren Lohnsteigerungen auch ein umfangreiches Zukunftspaket durchsetzen. Es umfasst die Einrichtung eines individuellen Zukunftskontos, in das 1.000 Euro fließen sollen. Die Zahlung soll tarfydynamisch sein und von den Beschäftigten flexibel genutzt werden: zur Umwandlung in zusätzliche freie Tage, zur Altersvorsorge oder als di-

rekte Auszahlung. Das Zukunftspaket beinhaltet außerdem die bundesweit erste tarifliche Pflegezusatzversicherung und eine Qualifizierungsoffensive zur Begleitung des digitalen Wandels. Die endgültige Forderung will die Bundestarifkommission der IG BCE am 19. September 2019 beschließen. Die Tarifverhandlungen starten am 30. September auf regionaler Ebene.

4 Konfliktbarometer im 1. Halbjahr 2019

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

Im 1. Halbjahr 2019 wurden insgesamt 20 Tarifkonflikte analysiert. Die durchschnittliche Konfliktintensität betrug dabei 10,8 Punkte. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2018 stellt das eine deutliche Zunahme dar: damals fielen pro Konflikt lediglich 6,7 Punkte an (Hellmich/Lesch, 2018, 14). Dass die Tarifverhandlungen insgesamt ruppiger geführt wurden, zeigt sich auch an der maximalen Eskalationsstufe. Die derzeit laufenden und im 1. Halbjahr 2019 abgeschlossenen Tarifverhandlungen eskalierten im Durchschnitt bis zu einer Stufe von 3,2. Im 1. Halbjahr 2018 lag der Vergleichswert noch bei 2,8.

Betrachtet man nur den Durchschnitt der insgesamt zwölf bis zum 30. Juni 2019 beigelegten Tarifkonflikte, ergibt sich eine maximale Eskalationsstufe von 3,0 und eine Konfliktintensität von 11,8 Punkten. Dabei war der Warnstreik Trumpf: Neun der zwölf Konflikte eskalierten bis zu dieser vierten Eskalationsstufe (Druckindustrie, Öffentlicher Dienst, Textilindustrie West, Eisen- und Stahlindustrie Nordwest und Ost, Süßwarenindustrie, Groß- und Außenhandel, Ärzte an den Kommunalen Kliniken, Flugbegleiter bei Eurowings). Die drei übrigen Tarifverhandlungen (Papierherzeugende Industrie, Textilindustrie Ost, Deutsche Post) verliefen konfliktfrei (Tabelle 4-1).

Kasten: Das „Konfliktbarometer“

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

Die 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 oder juristische Auseinandersetzung
- 6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf
- 7 = Streik und Aussperrung

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

(1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher 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.

Quelle: Lesch/Hellmich, 2018

Schaut man auf die einzelnen Auseinandersetzungen, zeigen sich große Unterschiede. Am stärksten eskalierten die Verhandlungen in der Druckindustrie. Insgesamt fielen hier 44 Konfliktpunkte an. Ursächlich waren insgesamt sechs Warnstreikwellen. Auf dem zweiten Platz folgen die Ärzte an kommunalen Kliniken. Der Konflikt zwischen dem MB und der VKA führt zu 19 Konfliktpunkten. Es gab dabei drei Streikdrohungen, einen Verhandlungsabbruch, zwei Streikaufrufe und zwei Warnstreikwellen. Im Öffentlichen Dienst summieren sich die einzelnen Konflikt-handlungen auf 16, in der Eisen- und Stahlindustrie West auf 15 und im Groß- und Außenhandel (NRW) ebenfalls auf 15 Punkte. Dass Einigungen auch allein über den Verhandlungsweg gelingen

können, zeigten die Tarifparteien bei der Deutsche Post AG, in der Textilindustrie Ost und in der Papiererzeugenden Industrie. Dort gab es weder Streikdrohungen noch Warnstreiks.

Tabelle 4-1: Eskalation in ausgewählten Tarifverhandlungen 1. Halbjahr 2019

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungszeitraum	Maximale Eskalationsstufe	Konfliktpunkte
Druckindustrie	ver.di	26.03.2018 - 03.05.2019	4	44
Bankgewerbe	ver.di	30.11.2018 - 04.07.2019	4	33
Kommunale Kliniken (Ärzte)	Marburger Bund	18.12.2018 - 22.05.2019	4	19
Öffentlicher Dienst (Länder)	TG ver.di, DBB, GEW, GdP	20.12.2018 - 28.02.2019	4	16
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest)	IGM	05.12.2018 - 17.03.2019	4	15
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	20.03.2019 - 26.06.2019	4	15
Einzelhandel (NRW)	ver.di	07.03.2019 - 01.07.2019	4	14
Luftfahrt (Eurowings, Kabine)	ver.di	26.06.2017 - 27.02.2019	4	11
Gebäudereinigerhandwerk	IG BAU	seit 25.02.2018	4	10
Luftfahrt (Ryanair, Kabine)	UFO	seit 25.10.2017	5	9
Textilindustrie (West)	IGM	19.11.2018 - 13.02.2019	4	8
Süßwarenindustrie (NRW)	NGG	22.02.2019 - 13.06.2019	4	7
Eisen- und Stahlindustrie (Ost)	IGM	28.01.2019 - 20.03.2019	4	7
Luftfahrt (Lufthansa, Kabine)	UFO	seit 22.01.2019	5	6
Luftfahrt (Eurowings, Kabine)	ver.di	seit 30.11.2018	1	1
Luftfahrt (Eurowings, Kabine)	UFO	seit 16.06.2019	1	1
Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post AG)	ver.di	12.12.2018 - 22.03.2019	0	0

Textilindustrie (Ost)	IGM	24.01.2019 - 30.04.2019	0	0
Papierherstellende Industrie	IG BCE	31.01.2019 - 06.03.2019	0	0
Bauhauptgewerbe	IG BAU	seit 26.06.2019	0	0

Der Verhandlungszeitraum beginnt mit einer Tarifforderung oder mit dem Auslaufen eines Tarifvertrags
Stand: 30.06.2019 (Einzelhandel: 01.07.2019, Bankgewerbe: 04.07.2019).

Quelle: Eigene Berechnungen

Anfang Juli 2019 wurden auch die Tarifverhandlungen im Einzelhandel und im Bankgewerbe abgeschlossen. Konfliktreich ging es dabei vor allem im Bankgewerbe zu. Dort fielen 33 Konfliktpunkte an, im Einzelhandel waren es 14 Punkte. Auch diese beiden Konflikte eskalierten bis zum Warnstreik.

In den noch laufenden Tarifverhandlungen fielen bisher weniger Konfliktpunkte an. Die meisten gab es bei den Verhandlungen in der Gebäudereinigung (10 Punkte), bei Ryanair und UFO (9 Punkte) sowie bei der Lufthansa mit UFO (6 Punkte). Bei den Auseinandersetzungen zwischen Eurowings und UFO sowie Eurowings und ver.di gab es jeweils nur eine Streikdrohung (ein Konfliktpunkt). Diese Konflikte bergen jedoch ein hohes Konfliktpotenzial, da es vor allem um Machtfragen geht. Das erschwert die Konfliktlösung (Lesch, 2015, 126). Einen besonders schweren Stand hat derzeit die Flugbegleitergewerkschaft UFO. Die Gewerkschaft geriet im Rahmen ihrer laufenden Tarifverhandlungen bereits zweimal in juristische Auseinandersetzungen (Eskalationsstufe 5): bei Ryanair (bereits Ende 2018) und bei der Deutschen Lufthansa. Zudem hat die Organisation Urabstimmungen (Eskalationsstufe 6) bei Eurowings und Lufthansa angekündigt. Ob die Gewerkschaft der deutschen Luftfahrt angesichts ihrer Führungskrise wirklich „einen heißen Herbst“ beschert, ist völlig offen. Zudem haben die Fluggesellschaften die Möglichkeit, die Verhandlungen mit UFO wieder aufzunehmen und das Eskalationsrisiko dadurch erst einmal zu senken.

Die Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie und im Bauhauptgewerbe bergen hingegen wenig Eskalationspotenzial. Das liegt zum einen an den Forderungen. Es handelt sich jeweils um klassische Tarifkonflikte, bei denen es nicht um Macht- oder Statusfragen geht. Daher lassen sich leichter Kompromisse schließen. Zum anderen geht es in beiden Branchen traditionell weniger konfliktträchtig zu. In der Chemischen Industrie wurde zuletzt 1971 gestreikt, in der Regel einigen sich die Tarifpartner auf dem Verhandlungsweg. Selbst Streikdrohungen werden selten ausgesprochen. In der Bauwirtschaft verlaufen die Tarifverhandlungen zwar nicht ganz so harmonisch. Bevor ein Streit aber zu stark eskaliert, rufen die Parteien die Schlichtung an.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2019 – Entgeltregelungen	5
Tabelle 2-2: Ausgewählte Tarifabschlüsse 1. Halbjahr 2019 – sonstige Regelungen	9
Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen	13
Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2019/20	15
Tabelle 4-1: Eskalation in ausgewählten Tarifverhandlungen 1. Halbjahr 2019.....	18

Literaturverzeichnis

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2018, Banken-Arbeitgeber: Gehaltsforderung von Verdi angesichts anhaltend schwieriger Branchenlage unrealistisch, Pressemitteilung vom 30.11.2018, https://agvbanken.de/AGVBanken/Presse/Pressemitteilungen/_Pressemitteilungen/181130_PM_Verdi-Forderungen.pdf [01.07.2019]

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2019, PM Tarifabschluss Bankgewerbe vom 4.7.19, https://www.agvbanken.de/AGVBanken/Presse/Pressemitteilungen/_Pressemitteilungen/190704_PM_Tarifabschluss-Bankgewerbe_final.pdf [18.07.2019]

AGV Stahl – Arbeitgeberverband Stahl e.V., 2019, Tarifabschluss in der 5. Tarifverhandlung für die westdeutsche Stahlindustrie, Pressemitteilung vom 17.03.2019, https://www.agv-stahl.de/html/5_tv_16_03_19.html [01.07.2019]

BAG – Bundesarbeitsgericht, 2018, Urteil vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18, Pressemitteilung Nr. 70/18, https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&pm_nummer=0070/18 [15.07.2019]

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2019, BDA-Tarifinformation: Erster Tarifabschluss für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen, 27.06.2019

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, 2019a, Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) greift tief in Tarifautonomie ein – Bundesinnungsverband ist gezwungen, Rahmentarifvertrag zu kündigen, Pressemitteilung vom 25.04.2019, <https://www.die-gebauedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/urteil-des-bundesarbeitsgerichts-bag-greift-tief-in-tarifautonomie-ein-bundesinnungsverband-is/> [11.07.2019]

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, 2019b, Brauchen so schnell wie möglich einen neuen rechtssicheren Rahmentarifvertrag, Pressemitteilung vom 03.06.2019, <https://www.die-gebauedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/bundesinnungsverband-des-gebaudereiniger-handwerks-brauchen-so-schnell-wie-moeglich-einen-neuen-re/> [11.07.2019]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2018, Zeit für einen neuen Mantel: bvdm kündigt Manteltarifvertrag der Druckindustrie, Pressemitteilung vom 26.03.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/zeit-fuer-einen-neuen-mantel-bvdm-kuendigt-manteltarifvertrag-der-druckindustrie/> [28.06.2019]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2019, Arbeitgeber und Gewerkschaft erreichen Tarifabschluss für die Druckindustrie, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2019/bvdm-arbeitgeber-und-gewerkschaft-erreichen-tarifabschluss-fuer-die-druckindustrie/> [12.07.2019]

Deutsche Post AG, 2019, Deutsche Post und ver.di vereinbaren Zukunftsvertrag für Wachstum und Beschäftigung, Pressemitteilung vom 27.03.2019, <https://www.dpdhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2019/deutsche-post-und-verdi-vereinbaren-zukunftsvertrag-fuer-wachstum-und-beschaeftigung.html> [03.07.2019]

Hellmich, Paula / Lesch, Hagen, 2018, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2018 – Arbeitszeit zurück auf der Agenda, in: IW-Report Nr. 30, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-arbeitszeit-zurueck-auf-der-agenda.html> [01.07.2019]

IG BAU – IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2019a, Arbeitgeber scheuen Überstunden-Zuschläge – Reinigungskräfte durch Kündigung provoziert, Pressemitteilung vom 25.04.2019, <https://www.igbau.de/arbeitgeber-scheuen-ueberstunden-zuschlaege-reinigungskraefte-durch-kuendigung-provoziert.html> [11.07.2019]

IG BAU – IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2019b, IG BAU fordert ein kräftiges Plus bei den Bau-Mindestlöhnen, Pressemitteilung vom 25.06.2019, <https://www.igbau.de/IG-BAU-fordert-ein-kraeftiges-Plus-bei-den-Bau-Mindestloehnen.html> [18.07.2019]

IG BCE – IG Bergbau, Chemie, Energie, 2019a, Bundestarifkommission hat die Forderungen einstimmig beschlossen, Pressemitteilung vom 31.01.2019, <https://www.igbce.de/tarife/tarifrunde-papier/papier-tarifrunde-2019-startet/178430> [01.07.2019]

IG BCE – IG Bergbau, Chemie, Energie, 2019b, Tarifeinigung bringt Beschäftigten im Schnitt 4,2 Prozent Plus, Pressemitteilung vom 06.03.2019, <https://www.igbce.de/tarife/tarifrunde-papier/xxii-56-2--papier-tarifrunde/179684> [01.07.2019]

IG BCE – IG Bergbau, Chemie, Energie, 2019c, Hauptvorstand beschließt Forderungsempfehlung: IG BCE will umfangreiches Zukunftspaket und mehr Geld durchsetzen, Pressemitteilung vom 18.06.2019, <https://www.igbce.de/presse/pressearchiv/xxii-67-chemie2019-forderungsempfehlung/183922?back=true&highlightTerms=> [15.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2018a, Stahlbeschäftigte fordern 6 Prozent, Online-Meldung vom 07.12.2018, <https://www.igmetall-en.de/stahlbeschaeftigte-fordern-6-prozent/> [01.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2018b, IG Metall fordert 5,5 Prozent mehr Geld für Textiler, Pressemitteilung vom 19.11.2018, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textilebranchen/ig-metall-fordert-5-prozent-mehr-fuer-textile-dienste> [01.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall 2019a, Textil Ost: Die Angleichung von Ost an West ist überfällig, Online-Meldung vom 25.01.2019, <https://www.igmetall-bbs.de/tarif/textil/meldung/textil-ost-die-angleichung-von-ost-an-west-ist-ueberfaellig/> [28.06.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2019b, Im Osten kein Ergebnis in Sicht, Pressemitteilung vom 28.01.2019, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/auch-in-der-ostdeutschen-stahlindustrie-kein-ergebnis> [01.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2019c, Warnstreikende erhöhen Druck auf Arbeitgeber, Pressemitteilung vom 15.02.2019, <https://www.igmetall.de/warnstreikende-erhoehen-druck-auf-arbeitgeber> [01.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2019d, Mehr Geld für Beschäftigte in der westdeutschen Textilindustrie, Altersteilzeit verbessert, Pressemitteilung vom 13.02.2019, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/mehr-geld-fuer-beschaefigte-in-der-textilindustrie> [01.07.2019]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2019e, IG Metall erzielt Tarifergebnis für die ostdeutsche Textilindustrie, Pressemitteilung vom 30.04.2019, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-erzielt-tarifergebnis-ostdeuschetextilindustrie> [01.07.2019]

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

Lesch, Hagen, 2015, Spartengewerkschaften, Statuskonflikte und Gemeinwohl: Gesetzlicher Ordnungsrahmen statt Laissez-fair, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 64. Jg., Nr. 1, S. 111-134

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

Lesch, Hagen / Kestermann, Christian, 2019, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2018 – Vielfach stockende Verhandlungen, in: IW-Report 5/19, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-vielfach-stockende-verhandlungen.html> [18.06.2019]

Marburger Bund, 2018a, Bessere Planung, weniger Belastung und mehr freie Zeit, Pressemitteilung vom 18.12.2018, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/bessere-planung-weniger-belastung-und-mehr-freie-zeit> [28.06.2019]

Marburger Bund, 2018b, Die Forderungen des Marburger Bundes im Einzelnen, Informationen zur Tarifrunde vom 18.12.2018, https://www.marburger-bund.de/sites/default/files/files/2018-12/Informationen%20zur%20Tarifrunde%202019_Forderungen_im_Einzelnen.pdf [11.07.2019]

Marburger Bund, 2019a, Tarifverhandlungen: Kommunale Arbeitgeber stellen Ärztetarifvertrag in Frage, Pressemitteilung vom 13.03.2019, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/tarifverhandlungen-kommunale-arbeitgeber-stellen-aerztetarifvertrag> [11.07.2019]

Marburger Bund, 2019b, Tarifeinigung zwischen Marburger Bund und VKA, Online-Meldung vom 22.05.2019, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/tarifpolitik/vka-tarifrunde-2019> [28.06.2019]

Marburger Bund, 2019c, Tarifabschluss des Marburger Bundes für Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Kliniken, Plakat vom 22.05.2019, https://www.marburger-bund.de/sites/default/files/2019-06/98259_MB_BV_Plakat_VKA.pdf [11.07.2019]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2019a, Die NGG Tarifkommission NRW fordert für 2019: 6,5 Prozent mehr Lohn, Medienmitteilung vom 22.02.2019, https://nrw.ngg.net/fileadmin/user_upload/1_LBZs/NRW/LBZ-Dateien/PDFs/Ford_ETV_Suess_NRW_22022019.pdf [28.06.2019]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2019b, Tarifinfos Süßwaren, <https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/suesswaren/tarifinfos/> [01.07.2019]

TdL – Tarifgemeinschaft Deutscher Länder, 2019, Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 2.3.2019, https://www.tdl-online.de/presseinfo/presseinformationen-detail/artikel/nr-12019-dr-kollatz-das-ergebnis-ist-ein-guter-kompro-miss.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=68&cHash=3cfd50377814e64107a5445d270ad067 [12.07.2019]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2017, „Faktencheck zur Urabstimmung“, Online-Meldung vom 22.09.2017, <https://www.UFO-online.aero/de/themen/eurowings/item/778-faktencheck-zur-urabstimmung.html> [28.06.2019]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2019a, Jetzt streiken auch die Arbeitgeber bei den LH-Konzerntöchtern, Pressemitteilung vom 17.06.2019, <https://www.UFO-online.aero/de/themen/news/item/1200-jetzt-streiken-auch-die-arbeitgeber-bei-den-lh-konzerntoechtern.html> [15.07.2019]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2019b, Flugbegleiterstreiks im Juli, Pressemitteilung vom 20.06.2019, <https://www.UFO-online.aero/de/presse/item/1202-flugbegleiterstreiks-im-juli.html> [01.07.2019]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2019c, Schuldrechtliche Vereinbarung zur Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen aufgrund von freiwilliger Friedenspflicht, https://UFO-online.aero/images/themen/news/pdf/2019-07-03_UFO_Vereinbarung.pdf [03.07.2019]

VC – Vereinigung Cockpit, 2019, VC und Ryanair weiter in Verhandlungen / VC and Ryanair continue negotiations, Pressemitteilung vom 01.03.2019, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/vc-und-ryanair-weiter-in-verhandlungen-vc-and-ryanair-continue-negotiations.html> [03.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2017, Eurowings Kabine: Bericht der Tarifkommission, Online-Meldung vom 28.06.2019, <https://verkehr.verdi.de/branchen/luftverkehr/fluggesellschaften/eurowings/++co++3622b7b4-567e-11e7-bfdf-525400940f89> [28.06.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2018a, ver.di fordert für Beschäftigte der Druckindustrie fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt, Pressemitteilung vom 13.06.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++773b3a58-6f11-11e8-b7df-525400940f89> [28.06.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2018b, ver.di beschließt Forderungen zur Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst der Länder, Pressemitteilung vom 20.12.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++81425d8c-045e-11e9-9ca7-525400b665de> [28.06.2019]

ver.di, 2018c, Schutzverträge bis Ende März verlängert – jetzt wird verhandelt, Online-Meldung vom 12.12.2018, <https://psl.verdi.de/tarif/++co++717f1872-fd4c-11e8-ad4c-525400b665de> [28.06.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2018d, ver.di fordert für Beschäftigte bei Banken 6 Prozent mehr Gehalt, Pressemitteilung vom 30.11.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++47cb33d2-f485-11e8-924f-525400940f89> [01.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019a, Eurowings Kabine: Neues Tarifergebnis für die Kabine, Online-Meldung vom 28.02.2019, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++0fefa5ac-3e76-11e9-97ae-525400f67940> [28.06.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019b, Großer Etappensieg: ver.di setzt erstmals Tarifverträge und deutsches Arbeitsrecht bei Ryanair durch - Keine Entwarnung bei der Auseinandersetzung um Betriebsratsstrukturen, Pressemitteilung vom 27.03.2019, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++9f4dd056-506f-11e9-ad1a-525400940f89> [03.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019c, ver.di und Deutsche Post AG einigen sich auf Überleitung der Beschäftigten der Regionalgesellschaften in die Tarifverträge der Deutschen Post AG - Kündigungsschutz bis 2022 verlängert, Pressemitteilung vom 27.03.2019, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++2c96dce0-5080-11e9-bfce-525400940f89> [28.06.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019d, Tarifforderung im Groß- und Außenhandel beschlossen, Online-Meldung vom 20.03.2019, <https://handel-nrw.verdi.de/++co++f148ada8-4b2a-11e9-9c7e-525400423e78> [01.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019e, Ohne uns kein Geschäft, Tarifinfo Nr. 1/März 2019, https://handel-nrw.verdi.de/++file++5cb88bdbe999fb1151871049/download/Flugblatt-Tarfrunde-1-2019-EH_web.pdf [11.7.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019f, Ab Juli gibt's mehr Geld, Tarifinfo Nr.5/Juli 2019, https://handel.verdi.de/++file++5d1afcace999fb728aabb948/download/verdi-Handel-EH_Tarifrunde-2019_NRW_Tarifergebnis.pdf [11.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019g, Rund 12.000 Bankbeschäftigte vor der fünften Verhandlungsrunde im Streik, Pressemitteilung vom 28.06.2019, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++4f5a8938-997e-11e9-a0f7-525400940f89> [11.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019h, Eurowings: Flugbegleiter wollen Mitbestimmung durchsetzen – ver.di fordert Arbeitgeber auf, Blockadehaltung aufzugeben, Pressemitteilung vom 11.06.2019, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++17b5ccd4-8c29-11e9-96c6-525400b665de> [01.07.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019i, Abschluss bei Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder: Deutlich mehr Geld für untere und mittlere Lohngruppen, Pflegekräfte und Einsteiger, Pressemitteilung vom 02.03.2019, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++112a0460-3d38-11e9-92ba-525400b665de> [12.07.2019]