



Inflation facht Tarifkonflikte an

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2023

Hagen Lesch / Lennart Eckle

Köln, 08.08.2023

IW-Report 38/2023

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:

Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023	7
2.1 Forderungen	7
2.2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023	9
3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	14
3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen	14
3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität.....	15
3.3 Konfliktaufwand der Gewerkschaften.....	18
4 Ausblick.....	20
Literaturverzeichnis	22
Tabellenverzeichnis.....	26
Abbildungsverzeichnis.....	27

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Im ersten Halbjahr fanden in den zwanzig der im IW-Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen 13 Tarifverhandlungen statt, unter anderem im Öffentlichen Dienst, im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, bei der Deutschen Post und bei der Deutschen Bahn. Viele der Tarifkonflikte eskalierten stärker als gewöhnlich. Oft endet die Eskalation in Tarifverhandlungen beim Warnstreik. Im ersten Halbjahr spitzten sich einige Konflikte aber weiter zu. Es gab Urabstimmungen bei Post und Bahn, Schlichtungen bei der Bahn und im Öffentlichen Dienst sowie juristische Auseinandersetzungen bei der Bahn und in der Süßwarenindustrie. Im Durchschnitt fielen je Konflikt 14,4 Konfliktpunkte an. Das ist der höchste Wert seit 2015, als 17,8 Punkte anfielen. Im Vorjahr waren es lediglich 5,1 Punkte.

Am ruppigsten ging es zwischen der Eisenbahnergewerkschaft EVG und der Deutschen Bahn zu. Dort summierten sich die verschiedenen Konfliktbehandlungen bis Ende Juni 2023 auf insgesamt 33 Punkte. Dann einigten sich die Streitparteien auf eine Schlichtung. Es folgen der Öffentliche Dienst mit 29 Punkten, die Papierverarbeitende Industrie mit 22 und der Einzel- sowie Groß- und Außenhandel mit jeweils 21 Punkten. Harmonisch blieben die Verhandlungen bei den Fluggesellschaften. Bei der Lufthansa galt im Tarifkonflikt mit den Piloten allerdings noch bis zum 30. Juni eine Friedenspflicht. Bis dahin gab es lediglich eine Drohung des Unternehmens, die Flotte im Mutterkonzern zu reduzieren, wenn die Kosten nicht gesenkt würden. Auch die Lufthansa-Tochter Eurowings verhandelt mit den Piloten. Hier gab es im ersten Halbjahr keine Eskalation. Bei Verhandlungen zwischen Eurowings und dem Kabinenpersonal gab es bislang drei Konfliktpunkte.

Angesichts der anhaltenden Inflation sind die Lohnforderungen der Gewerkschaften zuletzt stetig angestiegen. Vielfach wird ein Mindestbetrag gefordert, um kleinere Einkommen, die unter der Inflation am meisten leiden, überdurchschnittlich anzuheben. Die hohen Forderungen belasten die Tarifverhandlungen, da auch viele Unternehmen mit den Folgen der Inflation kämpfen und von ihren Arbeitgeberverbänden keine zu große Konzessionsbereitschaft erwarten. Ein zentrales Instrument der Kompromissfindung wurde die im Zuge der Konzertierten Aktion gegen den Preisdruck von der Bundesregierung angebotene steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie. Angesichts der in den letzten drei Jahren entstandenen Reallohnverluste und dem Arbeits- und Fachkräftemangel wird sich der Verteilungskonflikt wohl weiter verschärfen, zumal ver.di mit seiner konfliktfreundigen Strategie des „Organisierens am Konflikt“ viele neue Mitglieder gewinnen konnte.

1 Einleitung

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

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

Branche	Berücksichtigte Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber(verbände)	Verhandlungen 2023
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen)	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken)	nein
			Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB)	nein
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	nein
Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	nein
Druckindustrie (ab 2002)	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdM)	nein
Einzelhandel (ab 2001)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di	Handelsverband Deutschland (HDE)	ja
Eisen- und Stahlindustrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag Nordwest	IG Metall	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	nein
Flugsicherung (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein
Gebäudereinigung (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)	nein
Groß- und Außenhandel (ab 2018)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels- Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen	ja
Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2018)	Flächentarifvertrag Bayern	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG Landesbezirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	nein
Krankenhäuser (Kommunale)	Flächentarifverträge, ab 2005 für	ver.di, Marburger Bund	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)	ja

Krankenhäuser ab 2005, Universitätskliniken ab 2005)	bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	(MB)	Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	nein
Luftfahrt (Lufthansa ab 2001, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2020)	Firmentarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO)	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair	ja ja nein
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayrischen M+E-Industrie; Berlin-Brandenburg-Sachsen	nein
Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post ab 2000, Deutsche Telekom ab 2000, T-Systems ab 2012)	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	ja nein ja
Öffentlicher Dienst (Bund, Länder und Kommunen, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja nein
Papierherstellende Industrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Verband DIE PAPIERINDUSTRIE (VDP)	nein
Papierverarbeitende Industrie (ab 2020)	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	ja
Schieneverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	ja
Süßwarenindustrie (2017)	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	ja
Textil- und Bekleidungsindustrie (ab 2018)	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	ja nein

Jahreszahlen in Klammern: erste eigenständige Berücksichtigung der Branche oder des Unternehmens (bei Schienenverkehr, Flugsicherung, Luftfahrt und Nachrichtenübermittlung); private und öffentliche Banken bis 2020 in Tarifgemeinschaft; Krankenhäuser: bis 2005 ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes; EVG: 2010 fusioniert aus GDBA (Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter) und Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands).

Quelle: eigene Zusammenstellung

Als Kriterien für die Branchenauswahl dienten erstens der zu erwartende Informationsgewinn (etwa durch die Berücksichtigung von Branchen, 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). Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch Firmentarifverhandlungen in der Luftfahrt und Flugsicherung, im Schienenverkehr und in der Nachrichtenübermittlung dokumentiert. Dabei

werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Im ersten Halbjahr 2023 waren zehn der in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen von Tarifverhandlungen betroffen (siehe Tabelle 1-1). Tarifverhandlungen gab es im Einzelhandel (NRW), im Groß- und Außenhandel (NRW), bei den kommunalen Krankenhäusern (Ärzte), bei der Deutschen Lufthansa (Piloten) und Eurowings (Kabinenpersonal und Piloten), bei der Deutschen Post, bei der T-Systems, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), in der Papierverarbeitenden Industrie, im Schienenverkehr, in der Süßwarenindustrie und in der Textil- und Bekleidungsindustrie (West).

2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023

2.1 Forderungen

Die Tarifforderungen für die im ersten Halbjahr 2023 stattfindenden Verhandlungen wurden zum Teil bereits im letzten Jahr gestellt (Lesch/Eckle, 2023, 8 f). Dies gilt für die Deutsche Post, die kommunalen Krankenhäuser (Ärzte), den Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), die Papierverarbeitende Industrie und für die Piloten von Eurowings. Im Oktober 2022 forderten die Gewerkschaften für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes eine Entgeltsteigerung von 10,5 Prozent für zwölf Monate, mindestens aber 500 Euro pro Monat (ver.di, 2022a). Für die Beschäftigten der Deutschen Post verlangte ver.di im November 2022 (ebenfalls für eine Laufzeit von einem Jahr) insgesamt 15 Prozent mehr Lohn (ver.di, 2022b). Auch noch im November 2022 nannte der Marburger Bund eine Steigerung der Gehälter der Ärzte kommunaler Krankenhäuser in Höhe der kumulierten monatlichen Inflationsentwicklung seit Oktober 2021 sowie zusätzlich 2,5 Prozent als Forderung (Marburger Bund, 2022). Für die Beschäftigten der Papierverarbeitenden Industrie wollte ver.di im Dezember 2022 Entgeltsteigerungen von 10,5 Prozent (ver.di, 2022c). Bei Eurowings streiten Gewerkschaft und Unternehmen seit mehr als einem Jahr über einen neuen Manteltarifvertrag. In den übrigen Branchen wurden die Forderungen im ersten Halbjahr 2023 gestellt.

Im ersten Halbjahr 2023 wurden anstelle der meist üblichen prozentualen Entgeltforderungen in den Lohnforderungen der Gewerkschaften oftmals Mindestbeträge genannt. Davon sollen untere Einkommensgruppen, die durch die Inflation besonders getroffen werden, überdurchschnittlich profitieren. So forderte die IG Metall im Januar 2023 für die Arbeitnehmer der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 8 Prozent, mindestens aber 200 Euro im Monat. Zur Begründung erläuterte die Verhandlungsführerin der IG Metall, Miriam Bürger: „Eine gute und auskömmliche Vergütung – erkennbar über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro – ist heute ein Muss, um die Beschäftigten im Betrieb zu halten“ (IG Metall, 2023a). Zudem forderte die IG Metall eine Fortsetzung und Verbesserung der tariflichen Altersteilzeit der Beschäftigten (IG Metall, 2023a).

Für die Beschäftigten der Deutschen Bahn verlangte die EVG im Februar eine Entgelterhöhung von 12 Prozent, mindestens jedoch 650 Euro (EVG, 2023a). Für die Nachwuchskräfte (z.B. Auszubildende, dual Studierende) forderte die Gewerkschaft zudem Lohnerhöhungen um 325 Euro monatlich. Begründet wurde die hohe Forderung der EVG vor allem mit der hohen Inflation und der Personalknappheit. Die Gewerkschaft sah es daher als wichtig an, die Berufe im Schienenverkehr „wieder deutlich attraktiver zu gestalten“ (EVG, 2023a). Die GDL, deren noch laufender Tarifvertrag erst Ende Oktober endet, gab bereits im Juni bekannt, monatlich eine Entgelterhöhung von 555 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten, eine Erhöhung der

Schichtzuschläge um 25 Prozent und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit der Schichtarbeiter von 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich zu verlangen. Außerdem soll eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro gezahlt werden. Des Weiteren forderte die Gewerkschaft einen Arbeitgeberanteil von fünf Prozent für die betriebliche Altersvorsorge und die Einführung einer Fünf-Schichten-Woche für Arbeitnehmer im Schichtdienst (GDL, 2023).

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

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 Februar 2023 begonnen; Schlichtung und Urabstimmung
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); Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro; Erhöhung des Arbeitgeberanteils zur betrieblichen Altersvorsorge; Einführung einer Fünf-Schichten-Woche für Arbeitnehmer im Schichtdienst	Tarifvertrag läuft noch bis Ende Oktober 2023
Deutsche Lufthansa (Cockpit)	VC	8,5 Prozent für 12 Monate; Regelungen zu Dienstzeit und Bereitschaftsdiensten ändern; Gehaltsstruktur vereinheitlichen	seit September 2022 inoffizielle Gespräche; Laufzeit des Entgelttarifvertrags endete am 30. Juni 2023
Deutsche Post	ver.di	15 Prozent für 12 Monate	im März 2023 abgeschlossen
Einzelhandel (NRW)	ver.di	2,50 Euro pro Stunde; Mindestentgelt von 13,50 Euro (Laufzeit 12 Monate)	im April 2023 begonnen
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	Verhandlungen über manteltarifliche Regelungen, zum Tarifvertrag Personalvertretung und zur betrieblichen Altersvorsorge (Details bislang nicht öffentlich gemacht)	im Februar 2023 begonnen
Eurowings (Cockpit)	VC	Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 55 auf 50 Stunden; 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr	im April 2022 begonnen, im Oktober 2022 nach Streik Verhandlungen wieder aufgenommen
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	13 Prozent für 12 Monate, mindestens 400 Euro	im April 2023 begonnen
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	MB	Anhebung der Gehälter im Umfang der kumulierten monatlichen Inflationsentwicklung seit Oktober 2021 zuzüglich 2,5 Prozentpunkte (ohne Laufzeitangabe)	im Mai 2023 abgeschlossen
Papierverarbeitende Industrie	ver.di	10,5 Prozent für 12 Monate	im April 2023 abgeschlossen

Süßwarenindustrie	NGG	500 Euro in den unteren Tarifgruppen A bis E; 400 Euro mehr in allen anderen Tarifgruppen (Laufzeit 12 Monate)	im Juni 2023 abgeschlossen
Textil- und Bekleidungsindustrie (West)	IG Metall	8 Prozent für 12 Monate, mindestens 200 Euro monatlich	im April 2023 abgeschlossen

Stand: 30.6.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Jeweils im März machte ver.di ihre Forderungen für den Einzel- sowie Groß- und Außenhandel öffentlich. Im Groß- und Außenhandel (NRW) sollen die Entgelte um 13 Prozent, mindestens aber um 400 Euro pro Monat bei einer Laufzeit von 12 Monaten erhöht werden, während für den Einzelhandel (NRW) eine Erhöhung der Stundenlöhne um 2,50 Euro und ein Mindestentgelt von 13,50 Euro pro Stunde verlangt wird. Dieses Mindestentgelt begründete die ver.di-Verhandlungsführerin Silke Zimmer damit, dass Beschäftigte nur dann eine Rente über dem Grundsicherungsniveau erhielten, wenn sie „über 45 Jahre ein monatliches Entgelt von mindestens 2.179 Euro“ (ver.di, 2023b) beziehen. Das geforderte Mindestentgelt könne aus Sicht der Gewerkschaft damit eine erste Maßnahme gegen Altersarmut darstellen. In beiden Bereichen des Handels verlangt ver.di von den Arbeitgebern die gemeinsame Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge (ver.di, 2023a; 2023b).

In der Süßwarenindustrie wurden die Tarifverhandlungen erstmalig bundesweit geführt. Die Gewerkschaft veröffentlichte im April ihre Forderung nach einer Entgelterhöhung um monatlich 500 Euro in den unteren Tarifgruppen A bis E und einer Entgelterhöhung um 400 Euro in allen anderen Tarifgruppen (NGG, 2023a). Neben den Entgeltverhandlungen werden seit November 2022 auch Gespräche über einen Eingruppierungstarifvertrag (ERTV) geführt. Die Gewerkschaft äußerte das Ziel, diesen „neu, transparent und diskriminierungsfrei“ (NGG, 2023a) gestalten zu wollen. Die Gespräche wurden allerdings im Zuge der Entgelttarifverhandlungen zurückgestellt.

Über die Tarifverhandlungen in der Luftfahrt liegen nur wenige Informationen vor. Bei Eurowings wird vor allem über manteltarifliche Regelungen gestritten. Im Cockpit will die Pilotenvereinigung Cockpit eine kürzere Wochenarbeitszeit sowie 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr durchsetzen. In der Kabine wird ebenfalls über manteltarifliche Themen, aber auch über einen Tarifvertrag Personalvertretung und betriebliche Altersvorsorge verhandelt. Bei der Deutschen Lufthansa fordert die VC für die Piloten 8,5 Prozent mehr Geld für zwölf Monate. Außerdem sollen die Gehaltsstruktur und die Regelungen zu Dienstzeit und Bereitschaftsdiensten reformiert werden.

2.2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023

In einigen Branchen wurden bis Ende Juni 2023 neue Abschlüsse vereinbart. Das gilt für die Beschäftigten der Deutschen Post, des Öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen), der Textil- und Bekleidungsindustrie (West), der Papierverarbeitenden Industrie und der Süßwarenindustrie ebenso wie für die Ärzte kommunaler Krankenhäuser. Die Verhandlungen für die Beschäftigten der Deutschen Bahn, des Einzelhandels (NRW), des Groß- und Außenhandels (NRW), der Deutschen Lufthansa (Piloten) sowie der Eurowings (Kabinenpersonal und Cockpitbesatzung) wurden im ersten Halbjahr hingegen nicht beendet.

Im März 2023 einigte sich ver.di mit der Deutschen Post in letzter Minute auf ein Tarifergebnis. Zuvor waren die Verhandlungen gescheitert und daraufhin eine Urabstimmung durchgeführt worden. Der dann doch noch gefundene Kompromiss wurde den ver.di-Mitgliedern bei der Deutschen Post im Rahmen einer Urabstimmung zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 61,7 Prozent angenommen. Das Ergebnis sieht für den April 2023 eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 1.020 Euro für Vollzeitbeschäftigte vor. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Einmalzahlung anteilig. Von Mai 2023 bis März 2024 erhalten die Beschäftigten zudem eine weitere steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 180 Euro pro Monat. Nach deren Auslaufen bekommen alle Beschäftigten ab April 2024 eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von monatlich 340 Euro. Laut ver.di liegt die Erhöhung der Entgelte damit in den unteren drei Entgeltgruppen zwischen 11 und 16,1 Prozent (ver.di, 2023c). Die Deutsche Post spricht von einer durchschnittlichen Entgeltsteigerung von 11,5 Prozent (Deutsche Post, 2023). Bei diesen Prozentangaben sind die Inflationsausgleichsprämien nicht berücksichtigt. Die Tarifparteien einigten sich auch darauf, dass der Anspruch der Beschäftigten auf ein 13. Monatsgehalt künftig bereits nach 30 Tagen Tätigkeit gilt. Auch konnte man sich auf die Fortschreibung der Postzulage für die beschäftigten Beamten bei der Deutschen Post einigen, die somit weiterhin bei vier Prozent der individuellen Besoldung liegt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende 2024. Ver.di Verhandlungsführerin Andrea Kocsis erklärte: „Mit diesem Tarifergebnis wird unser wichtigstes Ziel, einen Inflationsausgleich insbesondere für die unteren Einkommensgruppen zu schaffen, nach den aktuellen Prognosen der zu erwartenden Preissteigerungsrate erreicht“ (ver.di, 2023c). Thomas Ogilvie, Konzernvorstand Personal und Arbeitsdirektor der Deutschen Post wies darauf hin, dass „mit diesem Abschluss und dem zusätzlichen Inflationsausgleich eine deutliche Gehaltssteigerung für alle Tarifbeschäftigten“ geschaffen werde, obwohl auch die Post „hohe Preissteigerungen verkraften muss, aber aufgrund der geltenden Preisregulierung selbst kaum Spielraum für Preiserhöhungen hat“ (Deutsche Post, 2023).

In der Textilindustrie einigten sich die IG Metall und der Arbeitgeberverband der Textilindustrie West in der vierten Verhandlungsrunde Anfang April 2023 auf eine stufenweise Erhöhung der Entgelte um 8,1 Prozent. Ab Oktober 2023 steigen die Löhne der Beschäftigten der Textilindustrie in einem ersten Schritt um 4,8 Prozent. Ab September 2024 werden die Entgelte dann um weitere 3,3 Prozent erhöht. Für die erste Entgelterhöhung wurde zudem ein Mindestbetrag von 130 Euro vereinbart, für die zweite Erhöhung ist ein Mindestbetrag von 100 Euro vorgesehen. Die Ausbildungsvergütungen steigen um die gleichen Prozentsätze und Beträge. Des Weiteren wird auch in der Textilindustrie eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie ausbezahlt. Die Prämie in Höhe von 1.500 Euro wird in zwei Tranchen ausbezahlt, zunächst 1.000 Euro im April oder Mai 2023 und anschließend weitere 500 Euro im April 2024. Auszubildende erhalten jeweils die Hälfte der Prämie. Die Regelungen zur Altersteilzeit wurden verlängert. Der Arbeitgeberzuschuss (sog. Aufzahlung) steigt je Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2023 von 650 auf 700 und 2024 auf 750 Euro. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Februar 2025 (IG Metall, 2023b).

In der Papierverarbeitenden Industrie einigten sich die Tarifparteien Mitte April 2023 nach der fünften Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss. Neben der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.000 Euro werden die Entgelte um insgesamt 8,6 Prozent erhöht. Im September 2023 werden die Löhne und Gehälter um 5,1 Prozent, ab August 2024 um weitere 2,1 Prozent und ab Dezember 2024 um weitere 1,4 Prozent angehoben. Zudem wird eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 Euro gezahlt, die in zwei Schritten ausbezahlt wird. Im Mai 2023 erhielten die Beschäftigten 1.000 Euro, im März 2024 werden weitere 1.000 Euro ausbezahlt. Auszubildende erhalten jeweils den halben Betrag. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit

von 24 Monaten bis Ende Januar 2025. HPV-Verhandlungsführer Jürgen Peschel erläuterte in Bezug auf die weiterhin hohe Inflation und die angespannte wirtschaftliche Situation: „Gemessen an der schwierigen Ausgangsbasis ist der Tarifabschluss für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen ein Erfolg“ (HPV, 2023, 1).

Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2023

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Deutsche Post	ver.di	Steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 1.020 Euro im April 2023 und von Mai 2023 bis einschließlich März 2024 weitere 180 Euro monatlich; Entgeltsteigerung ab April 2024 um monatlich 340 Euro (in den unteren drei Entgeltgruppen entspricht das einer Entgeltsteigerung von 11 bis 16,1 Prozent); Laufzeit bis 31. Dezember 2024 (24 Monate)
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	MB	Entgeltsteigerungen ab Juli 2023 um 4,8 Prozent und ab April 2024 um weitere 4,0 Prozent; steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.500 Euro, Auszahlung von jeweils 1.250 Euro in diesem und im nächsten Jahr; Laufzeit bis zum 30. Juni 2024 (18 Monate)
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di, DBB	Steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.240 Euro im Juni 2023 und von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2023 weitere 220 Euro monatlich; ab 1. März 2024 einheitliche Erhöhung aller Tarifentgelte in Höhe von 200 Euro plus 5,5 Prozent; Inflationsausgleichsgeld für Studierende, Azubis und Praktikanten von 620 Euro und von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 monatlich 100 Euro; Erhöhung der Ausbildungsentgelte ab März 2024 um 150 Euro; Laufzeit bis 31. Dezember 2024 (24 Monate)
Papierverarbeitende Industrie	ver.di	Entgeltsteigerungen ab September 2023 um 5,1 Prozent, ab 1. August 2024 um weitere 2,1 Prozent und ab 1. Dezember 2024 um weitere 1,4 Prozent; Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.000 Euro in zwei Schritten: 1.000 Euro im Mai 2023 und 1.000 Euro im März 2024; Auszubildende erhalten jeweils die Hälfte des Betrags; Laufzeit bis 31. Januar 2025 (24 Monate)
Süßwarenindustrie	NGG	Steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 500 Euro im Juli 2023, weitere 500 Euro folgen im Januar oder April 2024; Auszubildende erhalten jeweils 735 Euro, Teilzeitbeschäftigte erhalten einen anteiligen Betrag; ab Juli 2023 Entgelterhöhung um monatlich 350 Euro in den unteren Entgeltgruppen A-E, 300 Euro in allen anderen Entgeltgruppen; ab Juli 2023: Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 175 Euro in allen Ausbildungsjahren; Laufzeit in NRW bis 30. Juni 2024 (14 Monate)
Textil- und Bekleidungsindustrie (West)	IG Metall	Entgeltsteigerung ab Oktober 2023 um 4,8 Prozent; ab September 2024 um weitere 3,3 Prozent; im ersten Schritt Mindesterrhöhung um 130 Euro, anschließend mindestens 100 Euro im zweiten Schritt; steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro, Auszahlung von 1.000 Euro im April oder Mai 2023 und weitere 500 Euro im April 2024; Auszubildende erhalten 750 Euro; Verlängerung der Altersteilzeit; Laufzeit bis 28. Februar 2025 (24 Monate)

T-Systems	ver.di	Entgelterhöhungen ab Januar 2023 für die VG 1-5 um 3,1 Prozent, die VG 6 um 2,9 und VG 7-10 um 2,7 Prozent; alle Vergütungsgruppen erhalten eine weitere Erhöhung ab dem 1. März 2024 um 2,1 Prozent; Inflationsausgleichsprämien in Höhe von 500 Euro für die Vergütungsgruppen 1-6 jeweils zum Februar 2023 und zum Januar 2024; keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende Dezember 2023; Laufzeit bis 31. Dezember 2024 (24 Monate)
-----------	--------	---

Stand: 30.6.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Für den Öffentlichen Dienst wurde im Anschluss an die Schlichtung im April 2023 ein Tarifergebnis erzielt (ver.di, 2023d). Die Beschäftigten erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro, die in zwei Schritten ausgezahlt wird. Zunächst wurden 1.240 Euro im Juni 2023 ausgezahlt, anschließend erhalten die Beschäftigten in den Monaten Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 monatlich 220 Euro. Auszubildende, Studenten und Praktikanten bekommen jeweils die Hälfte der Beträge. Ab dem 1. März 2024 wird es zudem eine tabellenwirksame Entgelterhöhung um einen Sockelbetrag von 200 Euro plus 5,5 Prozent geben. Das bedeutet: Die Tabellenwerte werden in einem ersten Schritt einheitlich um 200 Euro angehoben und die angehobenen Werte in einem zweiten Schritt noch einmal um 5,5 Prozent. Für Auszubildende beträgt die Entgelterhöhung ab März 2024 monatlich 150 Euro. Laut dem ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke liegen die tabellenwirksamen Erhöhungen ab März 2024 für die meisten Beschäftigten bei über 11 Prozent, maximal sogar bei bis zu 16,9 Prozent (ver.di, 2023d). Das Tarifergebnis bildet größtenteils die Empfehlung der Schlichtungskommission ab, allerdings einigte man sich in der letzten Verhandlungsrunde auf einige Anpassungen. Laut Frank Werneke wurden „die von den Arbeitgebern geforderten Sonderopfer für Beschäftigte im Gesundheitsbereich und bei den Sparkassen abgewehrt“ (ver.di, 2023d). Zudem wurden die bereits bestehenden Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden verlängert. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis Ende 2024.

Im Mai 2023 konnten sich der Marburger Bund und die VKA in der fünften Verhandlungsrunde auf ein Tarifergebnis für die Ärzte der kommunalen Krankenhäuser einigen. Die Klinikärzte erhalten eine zweistufige lineare Gehaltserhöhung um insgesamt 8,8 Prozent (VKA, 2023). Zunächst wurden die Gehälter zum 1. Juli 2023 linear um 4,8 Prozent erhöht. Zum 1. April 2024 folgt eine weitere lineare Gehaltserhöhung um 4 Prozent. Zudem erhalten die Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 2.500 Euro, von der jeweils 1.250 Euro in diesem und im nächsten Jahr ausgezahlt werden. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 18 Monate bis Ende Juni 2024. Der geforderte dauerhafte Ausgleich der Inflation wurde aus Sicht der Gewerkschaft nicht erreicht: „Die Einmalzahlung zu akzeptieren, fällt schwer, weil sie zurückliegende Preissteigerungen nur teilweise kompensieren kann und den Umfang der linearen Gehaltserhöhung schmälert“ (Marburger Bund, 2023). Neue Verhandlungen können somit ab dem 1. Juli 2024 aufgenommen werden.

Ende Juni 2023 konnte nach drei bundesweiten Verhandlungsrunden auch ein Tarifabschluss für die Süßwarenindustrie erreicht werden (BDSI, 2023; NGG, 2023b). Die Entgeltsteigerungen wurden erstmals bundesweit ausgehandelt, werden aber weiterhin über regionale Tarifverträge umgesetzt. Ab Juli 2023 erhalten die Beschäftigten im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen in den unteren Entgeltgruppen A bis E einheitlich 350 Euro und in allen anderen Entgeltgruppen 300 Euro mehr pro Monat. In den übrigen Tarifgebieten gibt es

dieselben Erhöhungen, aber zum Teil abweichende Zeitpunkte, da die regionalen Tarifverträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten endeten. Des Weiteren wird eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro ausgezahlt, von denen 500 Euro bereits im Juli 2023 gezahlt werden. Weitere 500 Euro folgen dann im Januar oder April 2024. Auszubildende erhalten jeweils 375 Euro, Teilzeitbeschäftigte jeweils einen anteiligen Betrag. Ab Juli 2023 wurden zudem die Ausbildungsvergütungen in allen Ausbildungsjahren um monatlich 175 Euro angehoben. Die Laufzeit beträgt 14 Monate, startet allerdings regional unterschiedlich. Ernst Kammerinke, Tarifpolitischer Geschäftsführer des BDSI, betont: „Wir begrüßen, dass es uns gelungen ist, weitere Arbeitskämpfmaßnahmen zu verhindern und nach intensiven Verhandlungen einen Tarifabschluss erreicht zu haben“ (BDSI, 2023). Die Verhandlungen zum Tarifvertrag Eingruppierung wurden nach Auskunft des BDSI bis Mitte Juli 2023 noch nicht aufgenommen.

Eine Besonderheit besteht bei den Beschäftigten der T-Systems. Dort verzichtete ver.di aufgrund mangelnder Durchsetzungsfähigkeit, den am 31. Dezember 2022 auslaufenden Entgelttarifvertrags zu kündigen. Stattdessen wurden „Gespräche aufgenommen, um zu prüfen, ob Entgelterhöhungen auch für die TSI möglich sind“ (ver.di, 2023g). Im Rahmen der Gespräche unterbreitete das Unternehmen Anfang Dezember ein Angebot. Dieses sah eine Lohnerhöhung zwischen 2,7 und 3,1 Prozent je nach Vergütungsgruppe ab dem 1. Januar 2023 vor. Ab dem 1. März 2024 sollten die Beschäftigten unabhängig von der Vergütungsgruppe eine weitere Lohnerhöhung von 2,1 Prozent erhalten. Für die Vergütungsgruppen 1-6 wurde zudem eine Inflationsausgleichsprämie in zwei Schritten in Höhe von jeweils 500 Euro im Februar 2023 und im Januar 2024 vorgeschlagen. Betriebsbedingte Kündigungen sollten bis zum 31. Dezember 2023 ausgeschlossen werden (ver.di, 2023g). Die Gewerkschaft trat zu diesen Angebot nicht in offizielle Tarifverhandlungen ein. Stattdessen legte sie das Angebot ihren Mitgliedern zur Abstimmung vor. Bis Anfang Februar sollten diese darüber entscheiden, ob es angenommen oder abgelehnt wird. Eine Online-Umfrage ergab, dass sich eine knappe Mehrheit für die Annahme des Angebots aussprach. Laut ver.di beteiligten sich allerdings nur ein Viertel der Mitglieder an der Umfrage. Dennoch entschieden sich die ver.di-Gremien Ende Januar für die Annahme und tarifvertragliche Umsetzung des Arbeitgeberangebots. Ver.di rief in einer Tarifinfo vom Februar 2023 dazu auf, „die Aktions- und Durchsetzungsfähigkeit“ bis zur nächsten Verhandlungsmöglichkeit deutlich zu verbessern, „um sich das Heft des Handelns nicht aus der Hand nehmen zu lassen“ (ver.di, 2023h).

In den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Deutschen Bahn konnten sich die Gewerkschaft EVG und der Konzern im ersten Halbjahr 2023 nicht einigen. Nachdem die EVG ein deutlich verbessertes Angebot der Deutschen Bahn Ende Mai abgelehnt hatte, entschied sich die Gewerkschaft Ende Juni nach der siebten Verhandlungsrunde dazu, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären. Anschließend kündigte die Gewerkschaft die Durchführung einer Urabstimmung an. Die daraufhin von der Deutschen Bahn vorgeschlagene Schlichtung nahm die EVG zwar an, allerdings hielt die Gewerkschaft weiterhin an der Durchführung der Urabstimmung fest (EVG, 2023b). Inhalt des letzten Angebots der Deutschen Bahn waren unter anderem Entgelterhöhungen um bis zu 12 Prozent und eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850 Euro bei einer Laufzeit von 24 Monaten (Deutsche Bahn, 2023a). In der Schlichtung legten die Schlichter Ende Juli einen Vorschlag vor, der eine Entgelterhöhung von insgesamt 410 Euro vorsieht (200 Euro ab Dezember 2023 und weitere 210 Euro ab August 2024) bei einer Laufzeit von 25 Monaten (bis Ende März 2025) vorsieht. Zudem soll eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850 Euro gezahlt werden (Deutsche Bahn, 2023b). Da die EVG eine Urabstimmung über dieses Ergebnis durchführt, ist mit einer endgültigen Entscheidung erst Ende August zu rechnen (EVG, 2023c).

Ebenfalls noch keine Abschlüsse gab es im nordrhein-westfälischen Einzel- sowie im Groß- und Außenhandel. Im Einzelhandel schlugen die Arbeitgeber nach Angaben von ver.di in der zweiten Verhandlungsrunde im Mai mehrstufige Entgelterhöhungen von 3 Prozent zum Abschlussmonat, weiteren 2 Prozent ab Mai 2024 und noch einmal 2,5 Prozent ab Februar 2025 vor. Als Mindestentgelt wurden 13 Euro je Stunde diskutiert. Darüber hinaus wurde eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 1.000 Euro angeboten (ver.di, 2023e). Im Groß- und Außenhandel schlugen die Arbeitgeber laut Gewerkschaft in der vierten Verhandlungsrunde Ende Juni Lohnerhöhungen von 5,1 Prozent zum September 2023 und weitere 2,9 Prozent ab August 2024 vor. Darüber hinaus wurde eine Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 1.400 Euro angeboten (ver.di, 2023f). In beiden Branchen lehnte die Gewerkschaft die Angebote ab. Auch in der Luftfahrt dauerten die Verhandlungen Ende Juni 2023 noch an. Einzelheiten zum Verhandlungsstand wurden nicht öffentlich gemacht.

3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

In den in das Tarifmonitoring einbezogenen Branchen gab es im ersten Halbjahr 2023 insgesamt dreizehn Tarifkonflikte, von denen bisher sieben beigelegt werden konnten. Zum Teil begannen diese Konflikte schon 2022. Am 30. Juni 2023 waren die Konflikte bei der Deutschen Bahn, im Einzel- sowie im Groß- und Außenhandel und in der Luftfahrt noch ungelöst. In diesen Branchen können im zweiten Halbjahr weitere Eskalationsstufen und Konflikthandlungen folgen.

Bei der Suche nach einem Kompromiss taten sich die Tarifparteien zum Teil recht schwer. Dies zeigt eine Messung des „Klimas“ in den Tarifverhandlungen. Um das Verhandlungsklima zu messen, werden verschiedene Maße betrachtet: die Verhandlungsdauer, die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; 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:

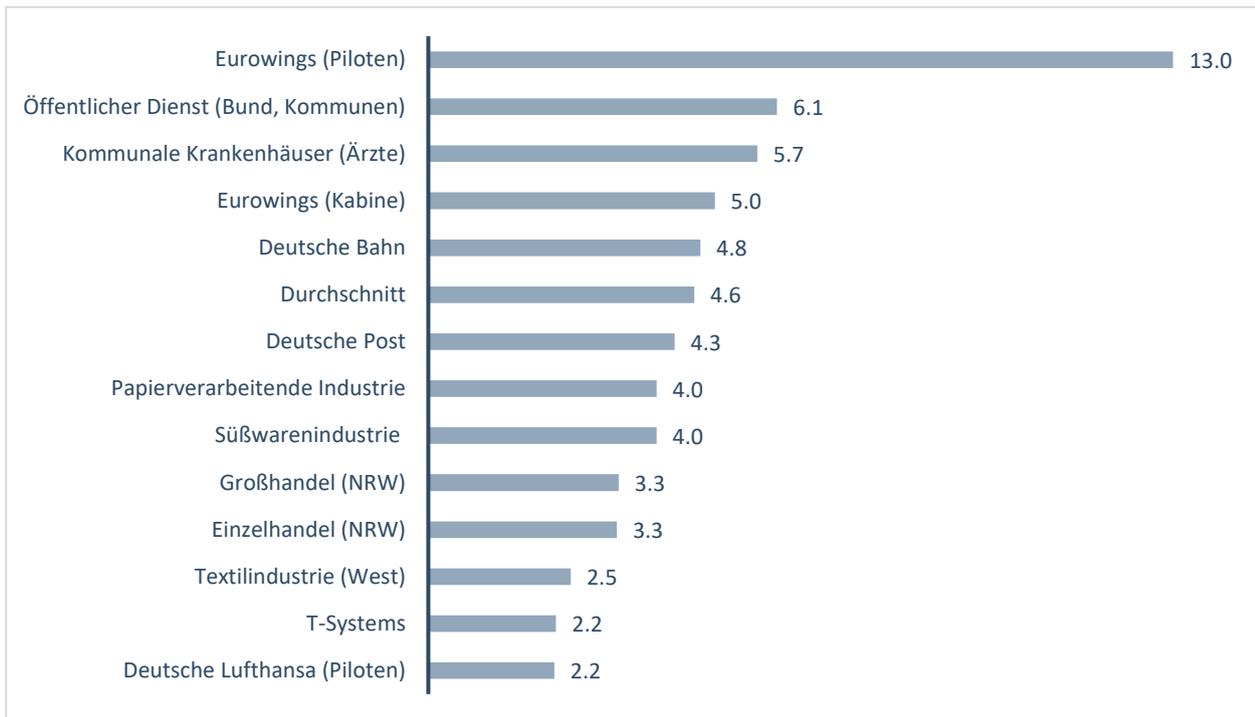
V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)

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.

3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

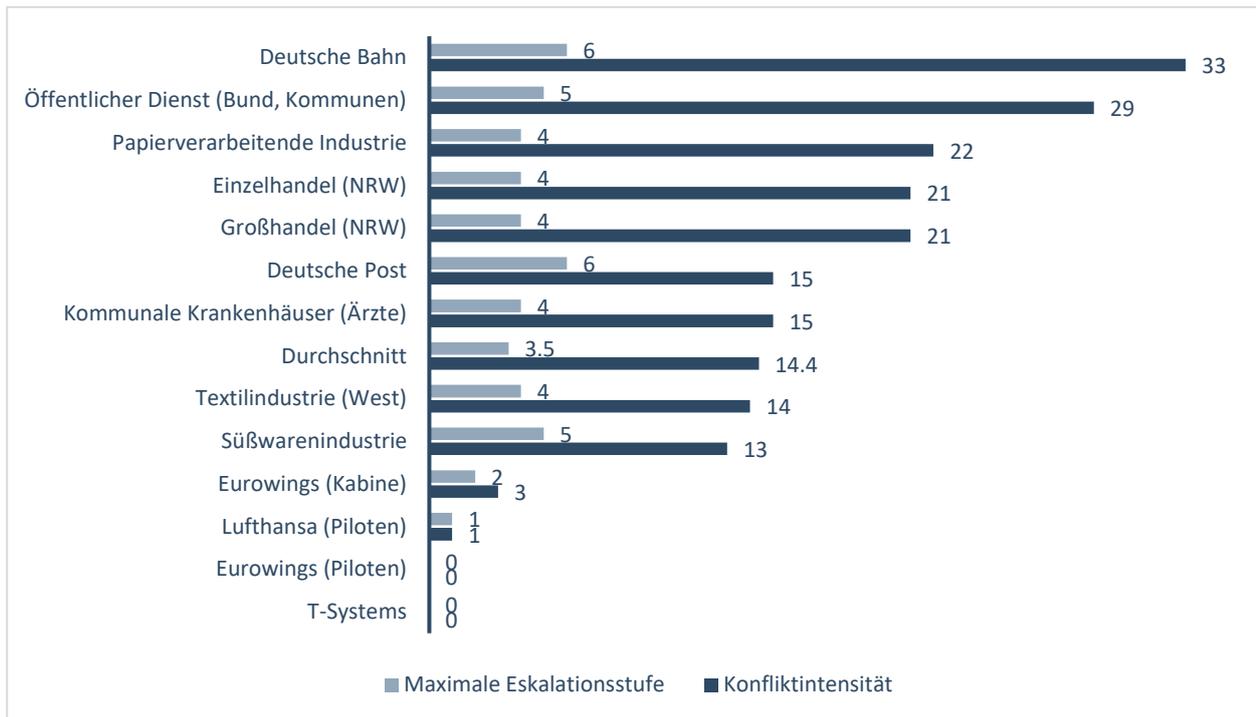
Im Durchschnitt dauerte ein im ersten Halbjahr 2023 fortgesetzter, begonnener oder abgeschlossener Tarifkonflikt 4,6 Monate (Abbildung 3-1). Das stellt im Vergleich zu den 2022 analysierten Konflikten, die im Durchschnitt 9,7 Monate dauerten, einen erheblichen Rückgang dar. Das lag vor allem daran, dass 2022 noch einige langanhaltende Manteltarifkonflikte zu lösen waren (Lesch/Ecke, 2023, 18). Zu den langwierigsten Runden gehören 2023 bisher die Verhandlungen über die Arbeitszeiten der Piloten bei Eurowings (13,0 Monate), die Verhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (6,1 Monate) sowie für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (5,7 Monate). Am kürzesten wurde in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (2,5 Monate) und bei den Lufthansa-Piloten (2,2 Monate) verhandelt. Den Verhandlungen bei der Lufthansa gingen allerdings monatelange inoffizielle Gesprächsrunden voraus, die zu keinem Ergebnis führten. Bei den abgeschlossenen Verhandlungen lag die Spannweite der Verhandlungslänge – sieht man von T-Systems ab, wo nicht wirklich verhandelt wurde – zwischen 4,0 und 6,1 Monaten. Die Verhandlungen ziehen sich zum Teil auch deshalb hin, weil die Verhandlungen erst spät aufgenommen wurden. Im Öffentlichen Dienst etwa wurde die Forderung bereits am 11. Oktober 2022 gestellt, die Verhandlungen aber erst am 24. Januar 2023 – mehr als drei Wochen nach dem Auslaufen des alten Tarifvertrags und der Friedenspflicht – aufgenommen. Ein Verhandlungsbeginn innerhalb der Friedenspflicht könnte zudem vermeiden, dass die Gewerkschaften schon nach der ersten Verhandlungsrunde zu Warnstreiks aufrufen.

Abbildung 3-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2023 in Monaten


Stand: 30.6.2023

Quelle: eigene Berechnungen

Keiner der 13 Tarifkonflikte eskalierte bis zum Erzwingungsstreik (Eskalationsstufe 7). Allerdings wurden die Tarifverhandlungen bei Bahn, Post und im Öffentlichen Dienst von den Gewerkschaften jeweils für gescheitert erklärt. Bei der Post wurde eine Urabstimmung durchgeführt und bei der Bahn wurde sie angekündigt und vorbereitet (Eskalationsstufe 6). Im Öffentlichen Dienst riefen die Arbeitgeber zudem erfolgreich die Schlichtung an (Eskalationsstufe 5). Dadurch konnten Urabstimmung und unbefristete Streiks abgewendet werden. In der Süßwarenindustrie klagten die Arbeitgeber erfolgreich gegen Warnstreiks innerhalb der Friedenspflicht (ebenfalls Eskalationsstufe 5). Auch bei der Deutschen Bahn konnte der Konzern vor Gericht einen mehrtätigen Warnstreik abwenden, indem man sich in einem Vergleich mit der EVG in einigen Punkten einigen konnte. Dennoch eskalierte der Konflikt danach noch weiter bis zur Urabstimmung. In den übrigen Branchen eskalierten die Konflikte zumeist bis zum Warnstreik (Stufe 4). Ausnahmen stellen die Verhandlungen in der Luftfahrt und bei T-Systems dar (Abbildung 3-2). Im Durchschnitt aller berücksichtigten Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe im ersten Halbjahr 2023 bei 3,5. Das ist im langfristigen Vergleich ein Spitzenwert (siehe auch Abbildung 3-3). Im ersten Halbjahr 2022 ergab sich eine durchschnittliche Eskalationsstufe von lediglich 2,8 (Lesch, 2022, 18).

Abbildung 3-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im Jahr 2023


Stand: 30.6.2023

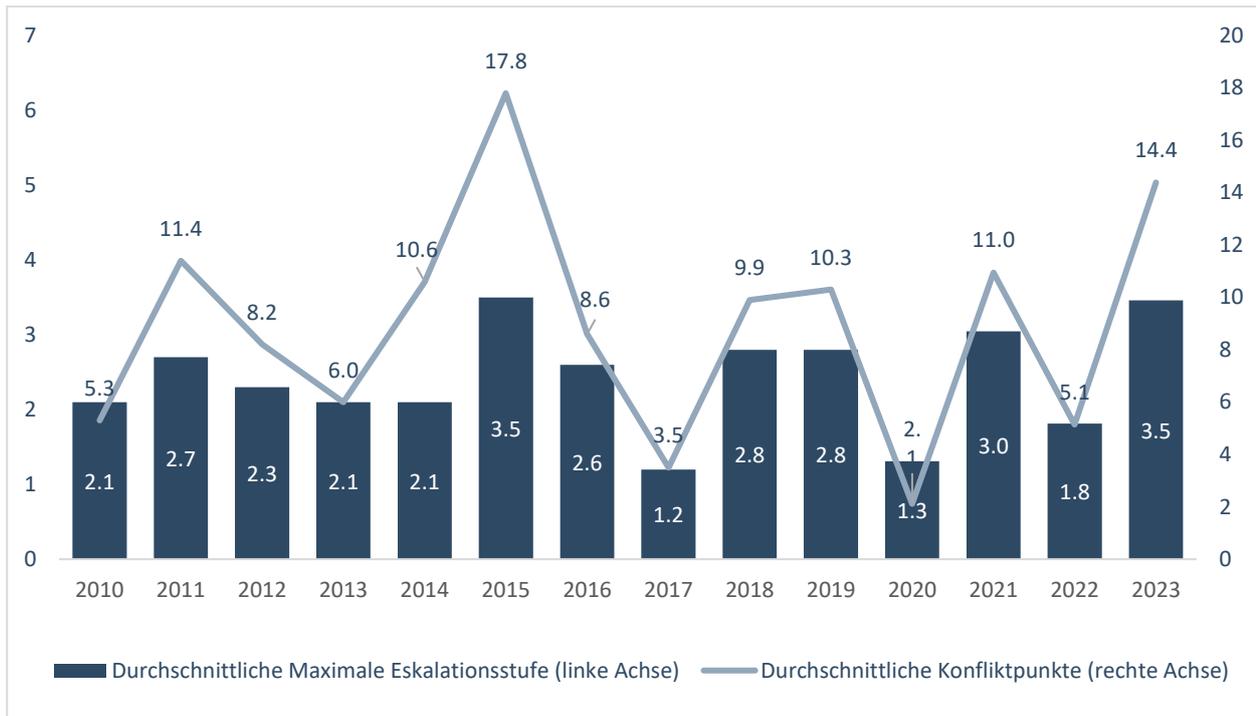
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es bei der Deutschen Bahn, wo der Konflikt noch andauert, am konfliktreichsten zu (siehe Abbildung 3-2). Bis Ende Juni summierten sich die verschiedenen Eskalationsstufen auf 33 Punkte. Dabei gab es Streikdrohungen, einen Verhandlungsabbruch, Streikaufrufe, Warnstreiks, eine juristische Auseinandersetzung, die Vorbereitung einer Urabstimmung und eine Schlichtung. Dicht dahinter folgt mit 29 Punkten der Öffentliche Dienst. Dort gab es schon nach der ersten Verhandlungsrunde erste Warnstreiks, denen nach der zweiten und dritten Runde weitere folgten, bis die Verhandlungen für gescheitert erklärt und dann erfolgreich geschlichtet wurden. Auf Platz drei folgt die Papierverarbeitende Industrie mit 22 Konfliktpunkten und den vierten Platz teilen sich der Einzelhandel sowie der Groß- und Außenhandel – wo auch im zweiten Halbjahr noch verhandelt wird – mit jeweils 21 Punkten. Die Deutsche Post rangiert mit 15 Punkten im Mittelfeld. Am unteren Ende der Skala liegen die Fluggesellschaften Eurowings und Lufthansa sowie T-Systems. Zwischen den Piloten und der Lufthansa gab es lediglich eine Arbeitgeberdrohung (Reduzierung der Flotte). Dort endete die Friedenspflicht aber auch erst Ende Juni. Im Durchschnitt aller 15 Tarifkonflikte ergibt sich eine Konfliktintensität von 14,4 Punkten. Im ersten Halbjahr 2022 waren es lediglich 8,7 Punkte (Lesch, 2022, 19).

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt: Das Thema Inflation schürt inzwischen die Tarifkonflikte. Nach drei Jahren mit Reallohnverlusten (Statistisches Bundesamt, 2023) sind die Forderungen der Gewerkschaften ambitionierter, was dazu führt, dass die Tarifverhandlungen konfliktreicher geführt wurden (Abbildung 3-3). Hinzu kommt, dass vor allem ver.di Tarifverhandlungen zur Mitgliedererwerbung nutzt. Durch die Strategie des „Organisieren[s] am Konflikt“ konnte ver.di im ersten Halbjahr nach Presseberichten 100.000 neue Mitglieder gewinnen (Spiegel online, 2023). Insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Anstieg der Konfliktintensität zu beobachten. Während 2022 pro Tarifkonflikt

lediglich 5,1 Konfliktpunkte anfielen, waren es im ersten Halbjahr 2023 fast dreimal so viel. Seit 2010 wurde nur im Jahr 2015 mit 17,8 Punkten ein höherer Wert gemessen. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe befindet sich im Beobachtungszeitraum sogar auf einem Höchstniveau. Der bisherige Rekordwert von 3,5 im Jahr 2015 wurde erneut erreicht.

Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2010 bis 2023



2022: revidierte Daten

Quelle: eigene Berechnungen

3.3 Konfliktaufwand der Gewerkschaften

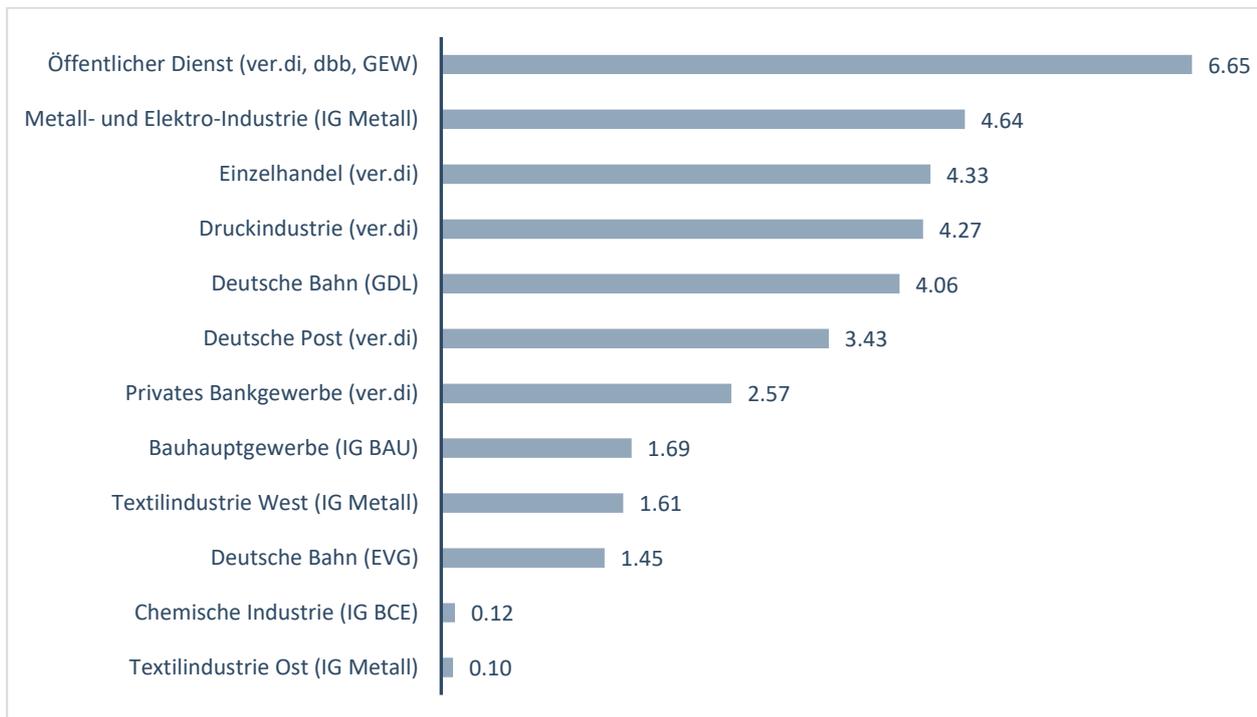
Im Folgenden wird der Konfliktaufwand der einzelnen Gewerkschaften für einige der in dieser Studie untersuchten Branchen dargestellt. Der Konfliktaufwand gibt dabei die Anzahl der Konfliktpunkte an, die für eine einprozentige Lohnerhöhung aufgewendet werden. Grundlage bilden 175 Lohn-, Arbeitszeit- und Manteltarifkonflikte aus zehn Branchen zwischen Anfang 2000 und Ende 2022. Die Konfliktintensität ergibt sich aus den im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung ergriffenen Eskalationsmaßnahmen (etwa Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüche, Warnstreiks, Urabstimmungen oder Streiks und Aussperrungen), während der tarifpolitische „Erfolg“ anhand des Lohnzuwachses je Stunde erfasst wird. Damit bleiben zwar qualitative Tarifziele wie Weiterbildungstarifverträge unberücksichtigt. Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld, die Corona-Prämien und die Inflationsausgleichsprämien werden aber ebenso erfasst wie Arbeitszeitverkürzungen.

In der Metall- und Elektro-Industrie etwa fielen in den 17 zwischen 2000 und 2022 untersuchten Tarifkonflikten insgesamt 333 Konfliktpunkte an. Das entspricht einem Durchschnitt von 19,6 Punkten pro Konflikt. In der Chemischen Industrie waren es bei insgesamt 18 Konflikten lediglich 10 Punkte. Dort errechnet sich

ein Durchschnittswert von 0,56 Punkten pro Konflikt. Die Summe der Konfliktpunkte wird in einem zweiten Schritt in Relation zu dem seit 2000 entstandenen Tariflohnanstieg gesetzt. Hierbei wird auf die Tarifverdienststatistik der Deutschen Bundesbank zurückgegriffen. Basis bilden die tariflichen Stundenlöhne einschließlich Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld). Für die Metall- und Elektro-Industrie ergibt sich ein kumulierter Tariflohnanstieg von 71,8 Prozent. Damit waren rein rechnerisch 4,6 Konfliktpunkte notwendig, um 1 Prozent an Lohnerhöhung durchzusetzen. Dies stellt den Konfliktaufwand dar.

Abbildung 3-4: Konfliktaufwand in Tarifverhandlungen

Anzahl der Konfliktpunkte, die im Durchschnitt für eine einprozentige Lohnerhöhung aufgebracht wurden



175 Tarifkonflikte zwischen 2000 und 2022; Deutsche Bahn: getrennte Tarifverhandlungen mit der EVG und der GDL; Textilindustrie: getrennte Tarifverhandlungen in den Tarifgebieten West und Ost; Konfliktpunkte: Summe der Eskalationshandlungen (Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüche, Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen, juristische Auseinandersetzungen, Urabstimmungen, Streiks und Aussperrungen); Lohnerhöhungen: Tariflöhne einschließlich aller Sonderzahlungen je Stunde gerechnet

Quellen: Deutsche Bundesbank; eigene Berechnungen

Im Branchenvergleich zeigt die langfristige Betrachtung der Jahre 2000 bis 2022 eine ziemlich breite Spanne (Abbildung 3-4). Während die Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst (ver.di, dbb, GEW) für eine einprozentige Lohnerhöhung einen Konfliktaufwand von 6,65 Punkten betreiben, sind es in der ostdeutschen Textilindustrie lediglich 0,10 und in der Chemischen Industrie 0,12 Punkte. Mit deutlichem Abstand folgen hinter dem Öffentlichen Dienst die Metall- und Elektro-Industrie mit einem Konfliktaufwand von 4,64 Punkten, der Einzelhandel mit 4,33 Punkten, die Druckindustrie mit 4,27 Punkten und die Deutsche Bahn, die bei ihrem Zugpersonal (für das die GDL verhandelt) auf 4,06 Punkte kommt. Ver.di ist demnach in drei der fünf Branchen mit dem höchsten Konfliktaufwand zu finden. Hinzu kommen die IG Metall und die Lokführergewerkschaft GDL. In den Branchen mit dem niedrigsten Konfliktaufwand sind neben der IG BCE auch die IG Metall für die Textilindustrie (West und Ost), die Eisenbahnergewerkschaft EVG und die IG BAU für das Bauhauptgewerbe vertreten.

Der Konfliktaufwand misst nur die Relation zwischen Konflikintensität und Tariflohnanstieg. Unberücksichtigt bleibt, dass Konfliktmaßnahmen der Gewerkschaften auch anderen Zielen wie zum Beispiel der Mitgliederwerbung dienen können. Wie erfolgreich das „Organisieren am Konflikt“ für ver.di aber letztlich sein wird, hängt davon ab, ob sich die neugewonnen Mitglieder auch dauerhaft an die Gewerkschaft binden. Sollte dies der Fall sein, könnten andere Gewerkschaften diesem Beispiel folgen. Damit würden Tarifauseinandersetzungen generell konfliktanfälliger werden.

4 Ausblick

Auch wenn der Höhepunkt bei der Inflation inzwischen überschritten worden ist, bleibt die Teuerungsrate hoch und stellt für die Tarifverhandlungen eine große Herausforderung dar. Das gilt umso mehr, da die Reallohne seit 2020 dreimal hintereinander gesunken sind (Statistisches Bundesamt, 2023). Sinkende Reallohne auf der einen Seite und Arbeits- und Fachkräftemangel auf der anderen Seite bedeuten: Die Gewerkschaften stehen unter einem hohen Erwartungsdruck. Je höher die Forderungen aber ausfallen, desto größer ist auch das Konfliktpotenzial in den Tarifverhandlungen. Andererseits geben die steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichsprämien den Tarifvertragsparteien ein zusätzliches Instrument an die Hand, um Kompromisse zu schmieden. Vermutlich wäre die im ersten Halbjahr 2023 gemessene Konflikintensität ohne das Angebot der Bundesregierung noch höher ausgefallen.

Tabelle 4-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine im zweiten Halbjahr 2023

Branche	Kündigungstermin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Status der Verhandlungen
Deutsche Lufthansa (Piloten)	30.06.2023	5.200	Forderung: 8,5 Prozent für 12 Monate
Öffentlicher Dienst (Länder ohne Hessen)	30.09.2023	939.000	Forderung wird am 11. Oktober beschlossen; erste Verhandlungsrunde am 26. Oktober 2023
Schienenverkehr (GDL)	31.10.2023	38.000	Forderung (bereits im Juni veröffentlicht): 555 Euro für 12 Monate; Erhöhung der Schichtzulagen um 25 Prozent; Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich; steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro
Eisen- und Stahlindustrie	30.11.2023	85.500	Noch keine Forderung
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	31.12.2023	20.000	Noch keine Forderung
Deutsche Lufthansa (Kabinenpersonal)	31.12.2023	19.000	Noch keine Forderung

Stand: 30.6.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; WSI-Tarifarchiv; NRW-Tarifregister; Presseberichte; eigene Zusammenstellung

Von den Prämien könnten auch die laufenden Tarifverhandlungen zwischen EVG und der Deutschen Bahn, in der Luftfahrt sowie im Einzel- und im Groß- und Außenhandel profitieren, die meist schon länger andauern und zum Teil auch schon weit eskaliert sind. Bei der Bahn gab es im Zuge des Schlichtungsvorschlags von Ende Juli, in dessen Rahmen ebenfalls eine solche Prämie vorgeschlagen wurde, erste positive Signale. Im Fokus stehen neben der Deutschen Bahn auch die Luftfahrtgesellschaften. Durch die Renaissance des Flugverkehrs dürfte die Konzessionsbereitschaft der Gewerkschaften geringer als in den letzten Jahren sein, die noch unter den Nachwehen der Corona-Pandemie standen. Bei der Lufthansa werden die Verhandlungen mit den Piloten zudem durch einen Grundsatzstreit über die Größe der Kerngesellschaft belastet (Koenen, 2023). Nach Medienberichten konnten sich die Parteien aber Ende Juli annähern (tagesschau.de, 2023).

Im zweiten Halbjahr kommen dann neue Verhandlungen mit einem großen Konfliktpotenzial hinzu (Tabelle 4-1). Insgesamt betrachtet dürfte die Konfliktintensität deshalb auch im weiteren Jahresverlauf hoch bleiben. In der Luftfahrt enden die Tarifverträge zwischen der Deutschen Lufthansa und ihrem Bodenpersonal ebenso wie die mit dem Kabinenpersonal allerdings erst Ende des Jahres, sodass 2023 (abgesehen von etwaigen Drohungen) noch keine Konfliktaktionen erlaubt sind. Der Fokus wird auf den im Herbst beginnenden Verhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder und für die Zugbegleiter der Deutschen Bahn liegen, für die die GDL verhandelt. Ver.di hat bereits angekündigt, dass die Bundestarifkommission der Gewerkschaft die Forderung für den öffentlichen Dienst der Länder am 11. Oktober beschließen wird. Die Termine für die ersten drei Verhandlungsrunden stehen bereits fest. So ist die erste Verhandlungsrunde für den 26. Oktober, die zweite für den 2. bis 3. November und die dritte für den 7. bis 8. Dezember 2023 angesetzt. Die Verhandlungen mit der GDL dürften nicht zuletzt deshalb schwierig werden, weil die Gewerkschaft im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung nicht nur bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen will, sondern dazu auch eine neue Genossenschaft „Fair Train“ gründen will (GDL, 2023). Schließlich drohen auch in der Eisen- und Stahlindustrie Konflikte. Dort hat die IG Metall angekündigt, über eine Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich verhandeln zu wollen (IG Metall, 2023c).

Literaturverzeichnis

BDSI – Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V., 2023, Tarifabschluss Süßwarenindustrie – Laufzeit von 14 Monaten sorgt für Planungssicherheit bis weit in das Jahr 2024, <https://www.bdsi.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/detail/News/tarifabschluss-suesswarenindustrie-laufzeit-von-14-monaten-sorgt-fuer-planungssicherheit-bis-weit-in/> [25.7.2023]

Deutsche Bahn, 2023a, DB legt zum zweiten Mal kräftig nach: Neues Angebot mit 12 Prozent Lohnerhöhung und 24 Monaten Laufzeit, Pressemitteilung vom 25.5.2023, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/DB-legt-zum-zweiten-Mal-kraeftig-nach-Neues-Angebot-mit-12-Prozent-Lohnerhoehung-und-24-Monaten-Laufzeit-10669992#? [25.7.2023]

Deutsche Bahn, 2023b, Schlichtung zwischen DB und EVG endet mit Einigungsempfehlung, Pressemitteilung vom 28.2.2023, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Schlichtung-zwischen-DB-und-EVG-endet-mit-Einigungsempfehlung-11120392# [27.7.2023]

Deutsche Post, 2023, Deutsche Post und ver.di einigen sich nach extrem schwierigen Verhandlungen auf spürbare Lohnsteigerungen für die Beschäftigten, Pressemitteilung vom 11.3.2023, <https://www.dpdhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2023/deutsche-post-und-verdi-einigen-sich-nach-extrem-schwierigen-verhandlungen-auf-spuerbare-lohnsteigerungen-fuer-die-beschaeftigten.html#:~:text=31.12.2024%20fortgeschrieben.,Der%20neue%20Tarifvertrag%20soll%20eine%20Laufzeit%20bis%20zum%2031.12.2024,und%20des%20Unternehmens%20vermeiden%20konnten> [19.7.23]

EVG – Eisenbahnergewerkschaft, 2023a, Tarifrunde 2023: EVG fordert 12 %, mindestens aber 650 Euro mehr im Monat, <https://www.evg-online.org/tarifpolitik/tarifrunde-2023/tarifrunde-2023-evg-fordert-12-mindestens-aber-650-euro-mehr-im-monat/> [25.7.2023]

EVG – Eisenbahnergewerkschaft, 2023b, EVG-Bundesvorstand: Urabstimmung bleibt - Schlichtung möglich, <https://www.evg-online.org/tarifpolitik/tarifrunde-2023/evg-bundesvorstand-bereit-fuer-schlichtung-haelt-aber-an-urabstimmung-fest/> [25.7.2023]

EVG – Eisenbahnergewerkschaft, 2023c, EVG-Verhandlungsführer Kristian Loroach zur Schlichtungsempfehlung, <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/10862/> [27.7.2023]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2023, 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/> [25.7.2023]

HPV – Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung e.V., 2023, Neuer Tarifvertrag in der Papier- und Kunststoffverarbeitung, <https://www.hpv-ev.org/wp-content/uploads/2023/04/HPV-230413-PM-Neuer-Tarifvertrag-in-der-Papier-und-Kunststoffverarbeitung.pdf> [25.7.2023]

IG Metall, 2023a, Textiler fordern: 8 Prozent mehr Geld, mindestens aber 200 Euro, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/forderung-textil-tarifrunde-west-2023> [25.7.2023]

IG Metall, 2023b, Tarifabschluss: Mehr Geld für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie West, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/tarifabschluss-mehr-geld-fuer-die-beschaeftigten-der-text> [25.7.2023]

IG Metall, 2023c, Vier-Tage-Woche für die Stahlindustrie, Pressemitteilung vom 5.4.2023, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/vier-tage-woche-fuer-die-stahlindustrie> [24.7.2023]

Koenen, Jens, 2023, 18,5 Prozent Gehaltsplus – Lufthansa legt Piloten ein neues Angebot vor, Handelsblatt online vom 16.6.2023, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/tarifkonflikt-18-5-prozent-gehaltssplus-lufthansa-legt-piloten-ein-neues-angebot-vor/29210014.html> [24.7.2023]

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, 2022, Droht die Lohn-Preis-Spirale? Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022, IW-Report Nr. 38/2022, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-droht-die-lohn-preis-spirale.html> [13.1.2023]

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2023, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2022. Konzertierte gegen die Lohn-Preis-Spirale, IW-Report, Nr. 11/2023 <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-konzertiert-gegen-die-lohn-preis-spirale.html> [25.7.2023]

Marburger Bund, 2022, Forderung in der Gehaltsrunde 2023: Inflationsausgleich plus 2,5 Prozent, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/forderung-gehaltssrunde-vka-2023#:~:text=%E2%80%9EAuf%20einen%20einfachen%20Nenner%20gebracht,Gehaltsssteigerung%20um%20%2C5%20Prozent> [25.7.2023]

Marburger Bund, 2023, Marburger Bund und VKA erzielen Tarifkompromiss, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/marburger-bund-und-vka-erzielen-tarifkompromiss> [25.7.2023]

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG, 2023a, Geballte Kraft für guten Lohn, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2023/geballte-kraft-fuer-guten-lohn/> [25.7.2023]

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG, 2023b, 300-350 Euro mehr pro Monat, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2023/300-350-euro-mehr-pro-monat/> [25.7.2023]

Spiegel online, 2023, ver.di hat seit Jahresbeginn rund 100.000 neue Mitglieder, Meldung vom 27.7.2023, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/ver-di-hat-seit-jahresbeginn-rund-100-000-neue-mitglieder-a-07cc3d49-3663-4253-b52e-2aeeca07faee> [21.7.2023]

Statistisches Bundesamt, 2023, Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 % gegenüber 2021 gesunken, Pressemitteilung Nr. 78 vom 1.3.2023,

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_078_62321.html#:~:text=Re-all%C3%B6hne%20sinken%202022%20das%20dritte%20Jahr%20in%20Folge&text=Die%20Verbraucherpreise%20stiegen%20im%20selben,beiden%20Krisenjahren%20r%C3%BCckl%C3%A4ufig%20entwickelt%20hatten. [26.7.2023]

Tagesschau.de, 2023, Mögliche Lösung zwischen Lufthansa und Piloten, Meldung vom 26.7.2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/lufthansa-cockpit-100.html> [28.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022a, Öffentlicher Dienst für Bund und Kommunen: ver.di fordert Einkommenserhöhungen um 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro monatlich, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d6eea43e-496f-11ed-895d-001a4a160129> [25.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022b, Tarifrunde bei der Deutschen Post AG: ver.di fordert 15 Prozent mehr Lohn, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f1c42edc-699a-11ed-bce1-001a4a16012a> [25.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022c, Tarifkommission beschließt Forderungen: 10,5 Prozent mehr Lohn ..., <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++104a0e84-7a4f-11ed-95f5-001a4a160100> [25.7.2023]

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> [25.7.2023]

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> [25.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023c, Erfolg bei der Deutschen Post: Angebot der Arbeitgeber mit hoher Zustimmung angenommen, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++ad671ba4-5929-11ed-b1f5-001a4a16012a> [25.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023d, Tarifeinigung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen erzielt, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d261a3b0-e147-11ed-86d1-001a4a160129> [25.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023e, Tarifrunde Einzelhandel NRW, Pressemitteilung vom 22.5.2023, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++03c3e682-f92d-11ed-bc8d-001a4a160111> [20.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023f, Tarifrunde Groß- und Außenhandel NRW, Pressemitteilung vom 30.6.2023, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8cf1f688-17dc-11ee-b1fb-001a4a160110> [20.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023g, T-Systems: Geschenk oder Rute?,
<https://ikt.verdi.de/themen/nachrichten/++co++03aeea24-7184-11ed-a194-001a4a160111> [26.7.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2023h, Arbeitgeberangebot T-Systems für 2023/2024 – Entscheidung, <https://tk-it-nrw.verdi.de/tarifbewegungen/tarifbewegung-2023/++co++64713f02-a630-11ed-9916-001a4a16012a> [26.7.2023]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, Tarifeinigung mit Marburger Bund: Ärztinnen und Ärzte erhalten Inflationsausgleich und zusätzliche Entgelterhöhung von insgesamt 8,8 Prozent, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2023-05-23-tarifeinigung-mit-marburger-bund-aerztinnen-und-aerzte-erhalten-inflationsausgleich-und-zusaetzliche-entgelterhoehung-von-insgesamt-8-8-prozent-1978> [25.7.2023]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	5
Tabelle 2-1: Forderungen für die Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023	8
Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2023	11
Tabelle 4-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine im zweiten Halbjahr 2023....	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2023 in Monaten	16
Abbildung 3-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im Jahr 2023	17
Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2010 bis 2023.....	18
Abbildung 3-4: Konfliktaufwand in Tarifverhandlungen	19