

Gewerkschaften fordern mehr Freizeit und Vor- teilsregelungen

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2025

Hagen Lesch / Lennart Eckle / Maya Seelhorst

Köln, 11.08.2025

IW-Report 38/2025

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](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Facebook

[@IWKoeln](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Lennart Eckle

Referent im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

eckle@iwkoeln.de

0221 – 4981-535

Maya Seelhorst

Mitarbeiterin im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

seelhorst@iwkoeln.de

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

Stand:

Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2025	8
2.1 Forderungen für die im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifverhandlungen.....	8
2.2 Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2025	12
3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	16
3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen	16
3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität.....	18
4 Ausblick.....	22
Literaturverzeichnis	24
Tabellenverzeichnis.....	28
Abbildungsverzeichnis.....	29

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Im ersten Halbjahr 2025 fanden in lediglich neun der inzwischen 22 vom IW-Tarifmonitoring erfassten Branchen Tarifverhandlungen statt, wovon die meisten bereits 2024 begannen. Es kam zu vergleichsweise wenigen Auseinandersetzungen, die aber konfliktreich verliefen. Neben immer noch recht hohen Entgeltforderungen gab es Forderungen nach mehr Freizeit für die Beschäftigten. Die Gewerkschaften verlangten im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, bei der Deutschen Post und bei der Deutschen Bahn (EVG-Tarifbereich) zusätzliche freie Tage. In der Druckindustrie sollte die Wochenarbeitszeit im Osten von 38 auf 35 Stunden abgesenkt werden. Hinzu kamen Forderungen nach Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder. So sollten Gewerkschaftsmitglieder im Öffentlichen Dienst und bei der Deutschen Post vier zusätzliche freie Tage erhalten.

Die maximale Eskalationsstufe – sie gibt auf einer 7-stufigen Skala an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert – lag im in diesem Halbjahr im Durchschnitt der neun Konflikte bei 2,6. Dies entspricht mehr als den 2,3 Punkten, die im langfristigen Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2024 erreicht wurden. Die Konfliktintensität – sie summiert die im Laufe einer Tarifauseinandersetzung erreichten Eskalationsstufen – lag bei durchschnittlich 9,1 Punkten. Das waren 0,7 Konfliktpunkte mehr als im langjährigen Mittel der Jahre 2000 bis 2024. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert jedoch gesunken. 2024 lag die durchschnittliche Konfliktintensität noch bei 11,4 Punkten.

Zu den drei konfliktreichsten Tarifauseinandersetzungen gehörten die Verhandlungen für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern, für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sowie für die Angestellten in der Systemgastronomie. Es gab allerdings in keiner dieser Tarifbereiche unbefristete Streiks. An den Krankenhäusern eskalierte der Konflikt zwar bis zur Urabstimmung (Stufe 6), konnte dann aber beigelegt werden. Die verschiedenen Konfliktthandlungen summierten sich auf 22 Punkte. Im Öffentlichen Dienst und in der Systemgastronomie kam es jeweils zu erfolgreichen Schlichtungen (Stufe 5). Die Konfliktthandlungen summierten sich im Öffentlichen Dienst auf 21 Punkte und in der Systemgastronomie auf 20 Punkte. Die Verhandlungen in der Druckindustrie, in der westdeutschen Textilindustrie und bei der Deutschen Post eskalierten jeweils bis zum Warnstreik (Stufe 4). Es fielen zwischen 14 und 16 Konfliktpunkte an. Am friedlichsten ging es bei der Deutschen Bahn zu. Dort einigte sich das Unternehmen mit der Eisenbahnergewerkschaft EVG nach drei Tarifrunden konfliktfrei.

Im zweiten Halbjahr folgen Tarifverhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie, im Öffentlichen Dienst der Länder sowie bei Eurowings (Kabinenpersonal). Ende des Jahres läuft dann auch der Entgelttarifvertrag zwischen der Deutschen Bahn und der Lokführergewerkschaft GDL aus. Konfliktthandlungen sind bis Ende des Jahres eher nicht zu erwarten. In der Stahlindustrie sollten die Tarifvertragsparteien angesichts der Stahlkrise kooperativ verhandeln und aufgrund des späten Beginns der Verhandlungen im Öffentlichen Dienst dürften Warnstreiks erst Anfang 2026 an Intensität gewinnen. Bei der Bahn gilt über das Jahresende hinaus noch eine zweimonatige Friedenspflicht.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifvertragsparteien in ausgewählten Branchen der deutschen Volkswirtschaft. Dabei liegt der Fokus der Analyse auf Entgelttarifverträgen, Entgeltrahmentarifverträgen und zentralen manteltariflichen Themen (insbesondere Arbeitszeit). Grundlage ist eine Tarifdatenbank, die das Tarifgeschehen in 22 Branchen mit 35 Tarifbereichen ab dem Jahr 2000 dokumentiert (Tabelle 1-1). Bis Mitte 2025 wurden 457 Tarifkonflikte in der Datenbasis erfasst, von denen 402 für die vorliegende Untersuchung herangezogen wurden. Dabei werden aus dem Produzierenden Gewerbe das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie (zwei Tarifbereiche), die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papierverarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie berücksichtigt. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt (acht Tarifbereiche), die Flugsicherung, der Schienenverkehr (zwei Tarifbereiche), die Telekommunikation (zwei Tarifbereiche), die Post-, Kurier und Expressdienste, das Bankgewerbe (zwei Tarifbereiche), der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst (drei Tarifbereiche), das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Systemgastronomie die Krankenhäuser (zwei Tarifbereiche) und die Gebäudereinigung erfasst. In diesen erfassten Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen gut 14 Millionen abhängig Beschäftigte.¹

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

Branche	Anzahl Tarifbereiche	Anzahl der erfassten Verhandlungen	Berücksichtigte Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber(verbände)	Verhandlungen 2025
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen)	2	14 (10 gemeinsame, jeweils 2 für private und öffentliche)*	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken) Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken	nein nein
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	1	19	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	nein
Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000)	1	19 (18 bundesweit, 1 Ost)*	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	nein
Druckindustrie (ab 2000)	1	15	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdm)	ja
Einzelhandel (ab 2000)	1	14	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Handelsverband Nordrhein-Westfalen	nein
Eisen- und Stahlindustrie	1	18 (17 Northwest,	Flächentarifvertrag Northwest	IG Metall	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	nein

¹ Zur Begründung der Branchenauswahl vgl. Lesch/Eckle (2024, 5). Die Systemgastronomie wird erstmals berücksichtigt. Da aktuell nur die Tarifrunde 2024/25 vollständig dokumentiert ist, fließt die Branche noch nicht in den intertemporalen Vergleich ein.

(Nordwest ab 2000; Ost nur 2003)		1 Ost)*		(Bezirks- leitung NRW)		
Flugsicherung (ab 2002)	1	18	Firmentarifver- trag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein
Gebäudereinigung (ab 2000)	1	13	Flächentarifver- trag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger- Handwerks (BIV)	nein
Groß- und Außen- handel (ab 2000)	1	13	Flächentarifver- trag NRW	ver.di (Landes- bezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhan- dels und der Dienstleis- tungen in Nordrhein-Westfalen	nein
Hotel- und Gaststät- tengewerbe (ab 2003)	1	12	Flächentarifver- trag Bayern	NGG (Lan- desbezirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	nein
Krankenhäuser (Kommunale Kran- kenhäuser und Universitätskliniken jeweils ab 2005)	2	20 (10 kommunale, 10 Unikliniken)*	Flächentarifver- träge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Be- rufsgruppen	ver.di, Marbur- ger Bund	Vereinigung der kommu- nalen Arbeitgeberver- bände (VKA) Tarifgemeinschaft deut- scher Länder (TdL)	ja nein
Luftfahrt (Lufthansa ab 2000, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2017, Discover Airlines ab 2022)	8	53 (34 Lufthansa, 10 Eurowings, 6 Ryanair/ Malta Air, 3 Discover Airlines)*	Firmentarifver- träge, ab 2001 für bestimmte Berufe oder Be- rufsgruppen (Spartentarifver- träge)	ver.di, VC, UFO	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair/Air Malta Discover Airlines	nein nein nein nein
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	1	18	Flächentarifver- trag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestme- tall; Metall-NRW; Ver- band der bayerischen M+E-Industrie; Verband der Metall- und Elektro- Industrie in Berlin und Brandenburg	nein
Öffentlicher Dienst (ab 2000; bis 2003 Tarifgemeinschaft Bund/Länder/Kom- munen, seit 2004 verhandeln die Län- der unabhängig von Bund und Kommu- nen)	2	24 (2 Bund/Län- der/Kommu- nen, 10 Bund/Kom- munen, 9 Länder, 3 Kommunen Sozial- und Er- ziehungs- dienst)*	Flächentarifver- träge, ab 2009 Tarifverträge für Sozial- und Erzie- hungsberufe	ver.di, GEW, GdP, Deutscher Beamten- bund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommu- nalen Arbeitgeberver- bände (VKA) und Bun- desinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deut- scher Länder (TdL) VKA (Sozial- und Erzie- hungsdienst)	ja nein nein
Papiererzeugende Industrie (2003–2007 West; ab 2008 bundesweit)	1	15	Flächentarifver- trag	IG BCE	Verband Die Papierindustrie	nein
Papierverarbeitende Industrie (ab 2008)	1	9	Flächentarifver- trag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbei- tung (HPV)	ja

Post-, Kurier- und Expressdienste (Deutsche Post ab 2000)	1	14	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post	ja
Schienenverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000; bis 2002 Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA/GDL, ab 2003 verhandelt die GDL unabhängig; 2010 fusionieren Transnet und GDBA zur EVG)	2	28 (2 Transnet/ GDBA/GDL, 6 Transnet/ GDBA, 9 EVG, 11 GDL)*	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen (Spartentarifverträge)	EVG, GDL	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	ja nein
Süßwarenindustrie (2000)	1	18	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	ja
Systemgastronomie (2024)**	1	1	Flächentarifvertrag	NGG	Bundesverband der Systemgastronomie (BdS)	ja
Telekommunikation (Deutsche Telekom ab 2000, T-Systems ab 2011/12)	2	21 (14 Telekom, 7 T-Systems)*	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Telekom (Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT) T-Systems (Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT)	nein nein
Textil- und Bekleidungsindustrie (West ab 2000, Ost ab 2001)	2	26 (14 West, 12 Ost)*	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ost-deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	ja nein

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

** Systemgastronomie: Seit 2007 gab es insgesamt sechs Tarifkonflikte, von denen fünf noch nicht vollständig dokumentiert und daher noch nicht berücksichtigt sind.

Quelle: eigene Zusammenstellung

In der Tarifdatenbank werden Tarifkonflikte umfassend dokumentiert. Erfasst werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse, sondern alle im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung üblichen Eskalationsformen. Dazu gehören Streik- und Arbeitgeberdrohungen, Streikaufrufe, Warnstreiks, juristische Auseinandersetzungen, Schlichtungen, Urabstimmungen, Tagesstreiks, „unbefristete“ Streiks und Aussperrungen (Lesch, 2013; 2017). Im ersten Halbjahr 2025 gab es in lediglich neun der insgesamt 35 untersuchten Tarifbereiche Tarifverhandlungen. Es gab zwar wenige Konflikte, die aber zum Teil recht kontrovers verliefen. Auch im zweiten Halbjahr 2025 finden nur in wenigen Tarifbereichen der in das Tarifmonitoring einbezogenen Branchen Tarifverhandlungen statt (siehe Kapitel 4).

2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2025

2.1 Forderungen für die im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifverhandlungen

Neben dem Thema Entgelt – hier verwiesen die Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen immer noch auf die Auswirkungen der Inflation – rückten im ersten Halbjahr 2025 vor allem die Themen Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder und mehr Freizeit für die Beschäftigten auf die tarifpolitische Agenda. Bei der Deutschen Bahn, im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und bei der Deutschen Post forderten die Gewerkschaften bis zu drei zusätzliche freie Tage – für Gewerkschaftsmitglieder (im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und bei der Deutschen Post) sogar vier freie Tage. In der Druckindustrie sollte die Wochenarbeitszeit im Osten auf das Westniveau von 35 Stunden abgesenkt werden. In der Textilindustrie forderte die IG Metall zwar keine Arbeitszeitverkürzung. Allerdings sollten die Konditionen für eine Altersteilzeit verbessert werden. Aufgrund des allmählichen Renteneintritts der Baby-Boomer stellen Forderungen nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung oder einer Ausweitung von Altersteilzeit viele Unternehmen vor eine erhebliche Herausforderung. Das macht die Kompromissfindung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern schwierig. Der Arbeitsmarkt hat sich zwar spürbar abgekühlt und im Zuge der Rezession in der Industrie gehen auch viele Jobs verloren. Auf der anderen Seite werden aber in vielen Bereichen nach wie vor Fachkräfte gesucht. Aus der aktuellen IW-Arbeitsmarktfortschreibung geht hervor, dass gerade der Anteil von Fachkräften mit Berufsausbildung weiter sinken wird, weil viele Fachkräfte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Burstedde/Tiedemann, 2025). Damit gehen der Volkswirtschaft nicht nur Wachstumspotenziale verloren; auch der Wohlstand wird gefährdet.

Für die im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifverhandlungen wurden die Forderungen überwiegend schon im Jahr 2024 gestellt (Tabelle 2-1). Die Tarifvertragsparteien konnten alle neun Tarifverhandlungen, darunter zwei mit manteltariflichen Themen (Druck- und Süßwarenindustrie), im ersten Halbjahr 2025 abschließen. Achtmal einigten sich die Tarifvertragsparteien dabei auf neue Tarifverträge. Nur in der Süßwarenindustrie verständigten sich die Parteien darauf, die schon seit November 2022 geführten, bislang ergebnislosen Verhandlungen über einen Tarifvertrag Eingruppierung bis auf Weiteres auszusetzen. Nach übereinstimmender Auffassung sollte das Ziel der bundesweit geführten Verhandlungen in der Süßwarenindustrie sein, Eingruppierungen anforderungsgerecht, diskriminierungsfrei, transparent und durchlässig zu gestalten. In den Verhandlungen habe sich allerdings gezeigt, dass es keinen gemeinsamen Ansatz zur Zielerreichung gebe (BDSI/NGG, 2025). Eine zu Beginn des Konflikts diskutierte Möglichkeit, im Falle einer Nicht-Einigung eine Schlichtung durchzuführen (NGG, 2023), wurde nicht umgesetzt.

Im März 2024 startete die Entgeltrunde in der Systemgastronomie. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) forderte für die rund 120.000 Beschäftigten der Branche mindestens 500 Euro mehr im Monat, bei einer Laufzeit des Tarifvertrags von zwölf Monaten. Für die Tarifgruppe 2 entsprach das einer Forderung von fast 25 Prozent. Für Tarifgruppe 1, die von 11,80 Euro je Stunde auf 15 Euro angehoben werden sollte, lag die Forderung bei gut 27 Prozent. Gleichzeitig sollten die untersten Lohngruppen wieder durch eine „Abstandsklausel zum Mindestlohn“ abgesichert werden. Schließlich wurde für NGG-Mitglieder eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro verlangt (NGG, 2024).

Im Juni 2024 begannen die Tarifverhandlungen für die Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern. Die Ärztegewerkschaft Marburger Bund wollte 8,5 Prozent mehr Gehalt im Jahr und eine Überarbeitung der Regelungen zur Schicht- und Wechselschichtarbeit. Mit einer Anpassung sollte erreicht werden, dass die Differenz

des Gehalts zwischen Bereitschaftsdienst und Schichtdienst verkleinert wird und die bestehenden „manipulationsanfälligen Tarifregelungen“ ersetzt werden (Marburger Bund, 2024).

Nach einem Sondierungsgespräch im September starteten im November 2024 die Verhandlungen über den bis Ende Oktober 2024 befristeten Manteltarifvertrag in der Druckindustrie. Ver.di forderte, den Manteltarifvertrag diesmal nicht befristet, sondern unbefristet zu verlängern. Bestehende Vereinbarungen bezüglich des Urlaubsgeldes und der Zuschläge sollten beibehalten werden. Allerdings verlangte ver.di eine Absenkung der Wochenarbeitszeit im Osten um drei Stunden auf das West-Niveau von 35 Stunden. Zudem sollten Belastungen durch Schichtarbeit durch Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich, den teilfinanzierten Ausstieg aus der Schichtarbeit oder über Altersteilzeitregelungen gemildert werden (ver.di, 2024c). Die Arbeitgeber wollten hingegen die Option durchsetzen, auf Betriebsebene die Wochenarbeitszeit in den westdeutschen Betrieben von 35 auf 38 Stunden hochsetzen zu können. Sofern dabei die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert wird, sollte es dafür eine Beschäftigungsgarantie geben. An diesem Prozess sollten Betriebsrat und Gewerkschaft beteiligt sein (BVDM, 2025a).

Im zweiten Halbjahr 2024 beschlossen die Gewerkschaften auch ihre Forderungen für den Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, die Deutsche Post und die Papierverarbeitende Industrie. Für den Öffentlichen Dienst verlangte ver.di im Oktober 2024 8 Prozent mehr Lohn, mindestens aber ein Plus von 350 Euro monatlich für zwölf Monate. Bezogen auf den Einstiegslohn bei Bund und Kommunen (Entgeltgruppe 1, Stufe 2) entsprach das einem Plus von 14,9 Prozent. Hinzu kamen Forderungen nach höheren Zuschlägen für Tätigkeiten mit erhöhter Belastung (etwa Wechselschicht oder Bereitschaftsdienst) und eine Anhebung der Ausbildungsentgelte um 200 Euro monatlich. Neben diesen Entgeltforderungen setzten die in einer Tarifgemeinschaft verhandelnden Gewerkschaften ver.di, Beamtenbund und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) auch das Thema Arbeitszeit auf die Agenda.² Eine Befragung von 260.000 Beschäftigten habe gezeigt, wie wichtig das Themenfeld Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst sei. Um die zunehmende Arbeitsbelastung auszugleichen, sollten die Mitarbeiter drei zusätzliche freie Tage bekommen, Gewerkschaftsmitglieder sogar vier. Außerdem verlangten die Gewerkschaften ein „Meine-Zeit-Konto“, das den Beschäftigten mehr „Zeitsouveränität und Flexibilität“ in Form einer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzlicher freier Tage oder längerer Freistellungsphasen verschafft. Das Konto sollte als Wahlmodell angeboten werden, bei dem die Beschäftigten eigenständig darüber verfügen und entscheiden können, ob die erzielte Entgelterhöhung ausgezahlt oder auf das Konto gebucht wird. Das Ergebnis sollte „zeit- und wirkungsgleich“ auf die Beamten übertragen werden (ver.di, 2024a). Die Verhandlungsführerin der VKA, Karin Welge, kritisierte die Forderung nach mehr freien Tagen mit dem Hinweis, „es dürfte wohl kaum im Interesse der Gewerkschaften sein, wenn Kitas zukünftig häufiger schließen, der Bürgerservice eingeschränkt wird oder Stationen im Krankenhaus geschlossen werden müssen, weil nicht genug Pflegekräfte verfügbar sind“. Schließlich bleibe die Arbeit, die zu erledigen sei, die gleiche (VKA, 2024).

Die Tarifrunde der Deutschen Post leitete ver.di im November mit Forderungen nach mehr Geld und weniger Arbeitszeit ein. Grundlage war eine im Herbst durchgeführte Mitgliederbefragung, an der sich laut ver.di mehr als 45.000 Personen beteiligten. Im Einzelnen strebte die Gewerkschaft für die Beschäftigten, Studierenden und Auszubildenden eine Tarifsteigerung von 7 Prozent, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten an. Analog zum Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sollten die Beschäftigten auch bei der Post drei und Gewerkschaftsmitglieder vier zusätzliche freie Tage bekommen. Die freien Tage seien „dringend notwendig

² Der Tarifgemeinschaft gehören ferner die Polizeigewerkschaften GdP sowie die IG BAU an.

für den Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen“, da der „Krankenstand auf Rekordhöhe“ liege. Zudem sollte für die 19.000 Beamten des Unternehmens die sogenannte Postzulage fortgeschrieben werden, durch welche die Besoldungsdifferenz der Post-Beamten zu den übrigen Bundesbeamten ausgeglichen wird (ver.di, 2024b).

Auch die im Dezember 2024 veröffentlichte Forderung ver.di.s nach 7,5 Prozent mehr Lohn für die rund 100.000 Beschäftigten in der Papierverarbeitenden Industrie fußte auf einer Mitarbeiterbefragung, an der sich laut Gewerkschaft gut 4.000 Personen beteiligten. Die Forderung wurde mit den anhaltend hohen Preisen von Waren, Lebensmitteln und Dienstleistungen begründet (ver.di, 2024d). Die Laufzeit sollte zwölf Monate betragen. Der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) kritisierte die Forderung als „stark überzogen“. HPV-Verhandlungsführer Jürgen Peschel verwies auf die verhaltene Entwicklung des privaten Konsums, die sich belastend auf die Branche auswirke: „Wenn weniger gekauft wird, wird auch weniger verpackt“ (HPV, 2024).

In der westdeutschen Textilindustrie und bei der Deutschen Bahn wurden die Tarifforderungen im Januar 2025 gestellt. Für die etwa 100.000 Beschäftigten in der westdeutschen Textilindustrie verlangte die IG Metall bei einer Laufzeit von zwölf Monaten 6,5 Prozent mehr Lohn, mindestens jedoch 200 Euro. Zur Begründung wurde auf eine Beschäftigtenbefragung verwiesen. Diese habe ergeben, dass 69 Prozent der Teilnehmer „weiterhin einen Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten als dringend empfinden“. Außerdem forderte die IG Metall verbesserte Konditionen für die Altersteilzeit. Mit attraktiveren Arbeitsbedingungen wolle man dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Über 90 Prozent der Befragten hätten der Aussage zugestimmt, „dass der Fachkräftemangel und die daraus entstehende höhere Arbeitsbelastung zu Stress führt und sie krank macht“ (IG Metall, 2025a).

Tabelle 2-1: Forderungen für die im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Deutsche Bahn	EVG	7,6 Prozent mehr Lohn für alle Beschäftigten; für Schichtarbeiter zusätzlich Zusatzgeld von 2,6 Prozent, verbunden mit der Möglichkeit, einen Teil des EVG-Zusatzgeldes in bis zu 3 zusätzliche freie Tage tauschen zu können; für EVG-Mitglieder zusätzlich eine Bonuszahlung von 500 Euro; Erhöhung der Studien- und Ausbildungsvergütung um 150 Euro und Anhebung des Mietkostenzuschusses auf 80 Prozent, maximal 450 Euro im Monat	im Februar 2025 abgeschlossen
Deutsche Post	ver.di	7 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 7 Prozent; drei zusätzliche freie Tage für alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden (vier für Gewerkschaftsmitglieder); Fortschreibung der Postzulage für die Beamten des Unternehmens	im März 2025 abgeschlossen
Druckindustrie (Manteltarifvertrag)	ver.di	Ver.di: Absenkung der Wochenarbeitszeit bundesweit auf 35 Stunden; Abmilderung der besonderen Belastung durch Schichtarbeit; gemeinsame Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit für ausgewählte Tarifregelungen; BVDM: Öffnungsklausel zur Verlängerung der	im März 2025 abgeschlossen

		Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 38 Stunden	
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	Marburger Bund	8,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Neuausrichtung der Regelungen zur Schicht- und Wechselschichtarbeit; Definieren eines Korridors von 7:30 bis 18:00 Uhr und Einführung eines Randzeitenzuschlags außerhalb dieses Zeitraums (zusätzlich zu Nachtarbeitszuschlägen); Definition der Schichtarbeit basierend auf dem definierten Korridor und davon abhängige Veränderung des Monatsentgelts und Anspruchs auf Zusatzurlaub; Ausweitung der Regelungen zur rechtzeitigen Dienstplanung auf die Schichtarbeit; Anhebung der Bereitschaftsdiensentgelte	im Februar 2025 abgeschlossen
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	Tarifgemeinschaft (ver.di, dbb, GEW, GdP)	8 Prozent, mindestens 350 Euro pro Monat; höhere Zuschläge für besonders belastende Tätigkeiten; monatlich 200 Euro höhere Ausbildungsvergütungen und Entgelte für Praktikanten; drei (für Gewerkschaftsmitglieder vier) zusätzliche freie Tage; Möglichkeit der Buchung von Entgelterhöhung und Überstunden auf ein individuelles „Meine-Zeit-Konto“; Übertragen des Ergebnisses auf die Beamten; Reduzierung der Arbeitszeit der Beamten von 40 bzw. 41 Stunden auf 39 Stunden; Neuabschluss eines Tarifvertrags zur Altersteilzeit; bezahlte Pause in der Wechselschicht für Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen; unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Eingruppierung in Erfahrungsstufe 2	im April 2025 abgeschlossen
Papierverarbeitende Industrie	ver.di	7,5 Prozent ab dem 1. Februar 2025, mindestens 14 Euro pro Stunde für 12 Monate Laufzeit; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 1. Februar 2025 um 7,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Aufrundung der sich daraus ergebenden Ausbildungsvergütungen auf volle 10-Euro-Beträge	im März 2025 abgeschlossen
Systemgastronomie	NGG	Mindestens 500 Euro mehr im Monat für 12 Monate Laufzeit; Lohn von 15 Euro die Stunde für Tarifgruppe 1; Anhebung des Ausbildungsgehalts auf 1.150 Euro im ersten Jahr, 1.250 Euro im zweiten Jahr und 1.350 Euro im dritten Jahr; Bonuszahlungen für Ausbilder; Abstandsklausel zum Mindestlohn; Einmalzahlung für Mitglieder der NGG von 500 Euro	im März 2025 abgeschlossen
Textilindustrie (West)	IG Metall	6,5 Prozent, mindestens 200 Euro mehr für 12 Monate Laufzeit; verbesserte Konditionen für die Altersteilzeit	im April 2025 abgeschlossen

Stand: 30.6.2025.

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Obwohl der laufende Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Bahn noch bis Ende März 2025 lief, forderte die Eisenbahnergewerkschaft EVG bereits im Dezember 2024, die laufenden Tarifverhandlungen schon im Januar 2025 aufzunehmen (EVG, 2024). Dem kam das Unternehmen Mitte Januar 2025 nach. Kurz vor Aufnahme der Verhandlungen zum 28. Januar legte die EVG ihre Forderungen vor. Neben einer Erhöhung des Entgelts um 7,6 Prozent sah die Forderung ein „EVG-Zusatzgeld“ in Höhe von 2,6 Prozent für Schichtarbeiter vor. Dieses Zusatzgeld sollte auf Wunsch in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden können. Für

Auszubildende und Studenten wurde eine Erhöhung des Gehalts um 150 Euro verlangt. EVG-Mitglieder sollten zudem eine Bonuszahlung in Höhe von 500 Euro erhalten (EVG, 2025a).

2.2 Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2025

Tabelle 2-2 fasst die Abschlüsse des ersten Halbjahres zusammen. Für die Ärzte der kommunalen Krankenhäuser einigten sich die Tarifparteien im Januar 2025 auf ein Sondierungsergebnis, das im Februar von den Mitgliedern des Marburger Bunds in einer zweiten Urabstimmung mit einer Zustimmung von 70 Prozent angenommen wurde. Mit dem Sondierungsergebnis und der anschließenden Tarifeinigung konnte ein vom Marburger Bund für den 15. Januar 2025 angesetzter unbefristeter Streik abgewendet werden. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 30 Monaten bis zum 31. Dezember 2026. Die Tarifeinigung sieht Entgelterhöhungen von 4 Prozent, rückwirkend ab Juli 2024, sowie um jeweils weitere 2 Prozent ab August 2025 und Juni 2026 vor (Marburger Bund, 2025a). Darüber hinaus wird der Zeitraum für die Nachtarbeitszeit ausgeweitet und der Nachtzuschlag von 15 auf 20 Prozent des individuellen Stundenentgelts erhöht. Auch der Zuschlag für die Samstagsarbeit wird von zuvor 0,64 Euro pro Stunde auf 20 Prozent des individuellen Stundenentgelts erhöht. Des Weiteren werden die Regelungen zur Schichtarbeit angepasst: Ab Juli 2025 wird nicht mehr zwischen ständiger und nicht ständiger Schichtarbeit unterschieden. Zudem wird die Zulage für die Schichtarbeit in zwei Schritten erhöht: ab Juli 2025 von 40 Euro auf 210 Euro monatlich und anschließend ab Januar 2026 auf 315 Euro monatlich. Die Wechselschichtzulage steigt zum 1. Juli 2025 von 105 Euro auf 315 Euro monatlich. Mit der Neuregelung der Schichtarbeit wird der Anspruch auf Zusatzurlaub ab Januar 2026 ausgeweitet. Der Abschluss regelt auch die Dienstplanung neu, da die bestehenden Dienstplanregelungen künftig auf alle Formen der Vollarbeit (insbesondere der Schicht- und Wechselschichtarbeit) ausgeweitet werden (VKA, 2025a; Marburger Bund, 2025b).

Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2025

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Deutsche Bahn	EVG	Einmalzahlung von 200 Euro im April 2025; Erhöhung der Entgelte um 6,5 Prozent in drei Schritten: 2 Prozent ab Juli 2025, weitere 2,5 Prozent ab Juli 2026, weitere 2 Prozent als „EVG-Zusatzgeld“ ab Dezember 2027 (als jährliche Einmalzahlung); 2,6 Prozent „EVG-Zusatzgeld“ für Beschäftigte im Schichtdienst ab Dezember 2026 (als jährliche Einmalzahlung pro Jahr); ab 2027 besteht eine Option, das Zusatzgeld in 2 freie Tage umzuwandeln; Beschäftigungssicherung für die gesamte Laufzeit; Neues Arbeitszeitsystem zur Honorierung von Leistungsbereitschaft und Verbesserung der Personalkapazität; Mitgliederbonus für EVG-Mitglieder: dreimal 156 Euro Erholungsbeihilfe (wird jährlich ausgezahlt); Öffnungsklausel für DB-Cargo: Im Rahmen des Restrukturierungsplans notwendige Abweichungen sind möglich; Laufzeit bis 31. Dezember 2027 (33 Monate)
Deutsche Post	ver.di	Erhöhung der Entgelte der Tarifbeschäftigten sowie der Auszubildenden und dual Studierenden um 2 Prozent ab April 2025; weitere 3 Prozent ab April 2026; ab 2026 ein zusätzlicher Urlaubstag, Beschäftigte, die seit über 16 Jahren im Unternehmen arbeiten, erhalten zwei Urlaubstage mehr; Laufzeit bis 31. Dezember 2026 (24 Monate)
Druckindustrie	ver.di	Maschinenbesetzungsregeln werden aufgehoben, sollen jedoch

(Manteltarifvertrag)		nicht in Kündigungen resultieren; Facharbeiten sollen von Fachkräften unternommen werden, die strenge Fachkräftebesetzung ist jedoch aufgehoben; Urlaubsgeld und Jahresleistung werden zusammengefasst und schrittweise gesenkt; Betriebliche Altersvorsorge wird gefördert; Laufzeit bis 31. Dezember 2027 (38 Monate)
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	Marburger Bund	Erhöhung der Entgelte um 4 Prozent rückwirkend ab Juli 2024; weitere 2 Prozent ab 1. August 2025, weitere 2 Prozent ab Juni 2026; Erhöhung des Nachtzuschlags auf 20 Prozent ab Juli 2025; Erhöhung des Zeitzuschlags für Arbeit an Samstagen von 15 auf 20 Prozent; Zulage für Schichtarbeit wird ab Juli 2025 auf 210 Euro und ab Januar 2026 auf 315 Euro angehoben; Zulage für Wechselschichtarbeit steigt ab Juli 2025 auf 315 Euro; Verbindliche Regeln zur Dienstplangestaltung; Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026 (30 Monate)
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	Tarifgemeinschaft (ver.di, dbb, GEW, GdP)	Erhöhung der Entgelte um 3 Prozent (mindestens 110 Euro) ab April 2025 und um weitere 2,8 Prozent ab Mai 2026; Zulagen für Schichtdienste steigen von 40 auf 100 Euro monatlich, für Wechselschichtdienste von 105 auf 200 Euro (in Krankenhäusern von 155 auf 250 Euro), alle Zulagen steigen bei künftigen Tarifierhöhungen prozentual mit; ab 2027 ein zusätzlicher Urlaubstag; Jahressonderzahlung wird auf 85 Prozent eines Monatsgehalts bei den Kommunen und von 90 auf 95 Prozent in EG 1-8, von 80 auf 90 Prozent in EG 9a-12 und von 60 auf 75 Prozent in EG 13-15 erhöht; Teile der Jahressonderzahlung können in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden; Freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche wird ermöglicht und mit Zuschlägen vergütet; Laufzeit bis zum 31. März 2027 (27 Monate)
Papierverarbeitende Industrie	ver.di	Erhöhung der Entgelte um 2 Prozent ab Juli 2025, weitere 2,4 Prozent ab Mai 2026, weitere 1,1 Prozent ab Januar 2027; Laufzeit bis zum 30. April 2027 (27 Monate)
Systemgastronomie	NGG	Erhöhung der Entgelte für alle 12 Tarifgruppen, Gehälter steigen gestaffelt je nach Gruppe in drei Stufen um 9,8 bis 18,73 Prozent; Abstandsklausel zum gesetzlichen Mindestlohn (Tarifgruppe 1: 20 Cent, Tarifgruppe 2: 35 Cent, Tarifgruppe 3: 45 Cent); Ausbildungsvergütungen steigen in drei Schritten auf bis zu 1.167 Euro im ersten, 1.304 Euro im zweiten und 1.456 Euro im dritten Ausbildungsjahr; Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026 (22 Monate)
Textilindustrie (West)	IG Metall	Erhöhung der Entgelte um 2 Prozent, mindestens um 60 Euro, ab August 2025; weitere Erhöhung um 2,9 Prozent, mindestens um 80 Euro, ab Oktober 2026; Einmalzahlung von 275 Euro im Juli 2025; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 25 Euro ab August 2025, Erhöhung um weitere 35 Euro ab Oktober 2026; Einmalzahlung an Auszubildende in Höhe von 137,50 Euro im Juli 2025; Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers auf das Altersteilzeitentgelt steigt um 25 Euro im Jahr 2025 (von 750 auf 775 Euro) und um weitere 25 Euro (auf 800 Euro) im Jahr 2026; Laufzeit bis zum 31. Mai 2027 (27 Monate)

Stand: 30.6.2025

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Im Februar 2025 erzielten die Deutsche Bahn und die EVG schon in der dritten Verhandlungsrunde ein Tarifergebnis für die rund 190.000 betroffenen Beschäftigten. Der Tarifvertrag hat eine vergleichsweise lange

Laufzeit von 33 Monaten bis zum 31. Dezember 2027. Er sieht neben einer Einmalzahlung von 200 Euro für April 2025 Entgelterhöhungen um insgesamt 6,5 Prozent in drei Schritten vor. Für Schichtarbeiter ergibt sich nach Angaben der EVG demnach eine Steigerung von 9,1 Prozent. Im ersten Schritt steigen die Entgelte aller Mitarbeiter ab Juli 2025 um 2 Prozent, im zweiten Schritt sind dann ab Juli 2026 weitere 2,5 Prozent vorgesehen. Im dritten Schritt erhalten alle Beschäftigten ab Dezember 2027 noch einmal 2,0 Prozent mehr. Es handelt sich dabei um ein „EVG-Zusatzgeld“ (oder „tarifliches Zusatzgeld“) in Form einer jährlichen Einmalzahlung. Mitarbeiter im Schichtdienst erhalten darüber hinaus ab Dezember 2026 eine jährliche Einmalzahlung („EVG-Zusatzgeld“) von 2,6 Prozent. Schichtarbeiter können dieses Zusatzgeld ab 2027 in zwei freie Tage umwandeln. Die Beschäftigungssicherung wurde für die Laufzeit des Tarifvertrags verlängert. Für ihre Mitglieder handelte die EVG Bonusregelungen aus: So erhalten Mitglieder der Gewerkschaft über die Laufzeit des Tarifvertrags hinweg insgesamt drei steuerfreie Zahlungen in Höhe von 156 Euro als „EVG-Erholungsbeihilfe“. Für die Nachwuchskräfte wird die Ausbildungs- und Studienvergütung zwei Mal um 50 Euro und der Mietkostenzuschuss (von 350 Euro) auf maximal 400 Euro angehoben (Deutsche Bahn, 2025; EVG, 2025b).

Für die rund 170.000 Beschäftigten der Deutschen Post einigten sich ver.di und der Konzern Anfang März 2025 auf einen neuen Tarifvertrag. Die Laufzeit beträgt 24 Monate bis zum 31. Dezember 2026. Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: um 2,0 Prozent ab April 2025 und um weitere 3,0 Prozent ab April 2026. Außerdem erhalten die Beschäftigten ab Januar 2026 einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr. Beschäftigte, die mindestens 16 Jahre im Unternehmen sind, erhalten jährlich einen weiteren zusätzlichen Urlaubstag (Deutsche Post, 2025; ver.di, 2025a).

Anfang März einigten sich auch die Tarifparteien der Papierverarbeitenden Industrie auf einen neuen Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit von 27 Monaten bis zum 30. April 2027. Das zwischen ver.di und dem Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) ausgehandelte Ergebnis sieht dreistufige Entgelterhöhungen mit einem Gesamtvolumen von 5,5 Prozent vor. Ab Juli 2025 steigen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,0 Prozent, ab Mai 2026 um weitere 2,4 Prozent und ab Januar 2027 um weitere 1,1 Prozent (ver.di, 2025c).

Ebenfalls im März einigten sich der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit Hilfe einer Schlichtung auf einen Tarifabschluss für die Systemgastronomie. Der neue Tarifvertrag für die rund 120.000 Beschäftigten der Branche sieht eine Laufzeit von 22 Monaten bis zum 31. Dezember 2026 vor. Die Entgelte werden in allen zwölf Tarifgruppen in jeweils drei Schritten angehoben. Dabei ergibt sich je nach Tarifgruppe ein Erhöhungsvolumen von 9,8 bis 18,73 Prozent. In der untersten Tarifgruppe werden die Entgelte ab Oktober 2026 (im dritten Anpassungsschritt) auf 14,30 Euro angehoben, in Tarifgruppe 2 auf 14,50 Euro und in Tarifgruppe 3 auf 15,00 Euro. Darüber hinaus wurde eine Abstandsregelung zum gesetzlichen Mindestlohn vereinbart. Dieser beträgt 20 Cent für Tarifgruppe 1, 35 Cent für Tarifgruppe 2 und 45 Cent für Tarifgruppe 3. Die Ausbildungsvergütungen steigen in drei Schritten auf bis zu 1.167 Euro für das erste, 1.304 für das zweite und 1.456 Euro für das dritte Ausbildungsjahr (BdS, 2025; NGG, 2025).

Ende März konnten sich ver.di und der Bundesverband Druck und Medien (BVDm) auf einen neuen Manteltarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2027 für die knapp 100.000 Beschäftigten in der Druckindustrie einigen. Die Einigung sieht eine Zusammenlegung der Jahresleistung und des Urlaubsgeldes und eine schrittweise Absenkung der daraus resultierenden Zahlung vor. Nähere Einzelheiten zur Absenkung wurden nicht veröffentlicht. Die Arbeitgeber verpflichten sich dazu, „die betriebliche Altersvorsorge durch

Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge zu fördern“ (BVDM, 2025b). Die Regelungen zur Antrittsgebühr in Zeitungsbetrieben, zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zu Freischichten und zur Gewährung von 30 Tagen Urlaub bleiben erhalten (ver.di, 2025d). Die Tarifparteien einigten sich allerdings darauf, die Maschinenbesetzungsregelungen aufzuheben. (BVDM, 2025b).

Im April 2025 wurde die Tarifrunde im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen mit Hilfe einer Schlichtung abgeschlossen. Die Löhne und Gehälter steigen in zwei Stufen um insgesamt 5,8 Prozent: 3,0 Prozent (mindestens aber 110 Euro) ab April 2025 und 2,8 Prozent ab Mai 2026. Die Schichtdienstzulagen werden von 40 auf 100 Euro und die Zulagen für Wechselschichtdienste von 105 auf 200 Euro (in Krankenhäusern von 155 auf 250 Euro) angehoben. Die Zulagen werden dynamisiert, sodass sie mit künftigen Tarifierhöhungen steigen. Die Jahressonderzahlung wird ab 2026 bei den kommunalen Arbeitgebern auf einheitlich 85 Prozent des monatlichen Gehalts angehoben und beim Bund von 90 auf 95 Prozent in Entgeltgruppe 1 bis 8, von 80 auf 90 Prozent in Entgeltgruppe 9a bis 12 und von 60 auf 75 Prozent in Entgeltgruppe 13 bis 15 erhöht. Die Jahressonderzahlung kann künftig auch in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden. Zur Arbeitszeit gab es eine ganze Reihe weiterer Regelungen. Ab 2027 erhalten die Beschäftigten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr. Ferner wurde ein Langzeitkonto eingeführt und die Regelungen zur Gleitzeit verbessert. Dabei ist künftig auch eine Öffnung der tariflichen Arbeitszeit nach oben möglich. So können die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen ihre Arbeitszeit künftig freiwillig und befristet auf bis zu 42 bezahlte Wochenstunden erhöhen. Die zusätzlichen Arbeitsstunden sind Mehrarbeit und damit zuschlagspflichtig. Die Regelung ist zunächst für fünf Jahre vorgesehen. Die Ausbildungsvergütungen und Studienentgelte werden ab April 2025 und ab Mai 2026 um jeweils 75 Euro erhöht. Schließlich wurde wieder eine unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Studierenden verabredet. Die Laufzeit beträgt 27 Monate bis zum 31. März 2027 (VKA, 2025b; ver.di, 2025b).

Die IG Metall und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie einigten sich ebenfalls im April 2025 auf einen neuen Tarifvertrag für die rund 100.000 Beschäftigten der westdeutschen Textilindustrie. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten bis zum 31. Mai 2027. Im Juli 2025 erhalten die Beschäftigten eine Sonderzahlung in Höhe von 275 Euro – für Auszubildende sind es 137,50 Euro. Im August 2025 werden die monatlichen Entgelte tabellenwirksam um 2 Prozent (mindestens aber 60 Euro) angehoben. Ein zweiter Erhöhungsschritt von 2,9 Prozent (mindestens jedoch 80 Euro) folgt im Oktober 2026. Die Ausbildungsvergütungen steigen ab August 2025 um 25 Euro und ab Oktober 2026 um weitere 35 Euro. Darüber hinaus wird die tarifliche Altersteilzeit angepasst. So wird der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers auf das Altersteilzeitentgelt im Jahr 2025 von 750 auf 775 Euro ein Jahr später auf 800 Euro monatlich angehoben. Zudem wird die Quote für die Altersteilzeit erhöht. Schließlich einigten sich die Tarifparteien auf eine Gesprächsverpflichtung über mögliche Vorteilsregelungen für Mitglieder der IG Metall während der Laufzeit des Tarifvertrags (IG Metall, 2025b; Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2025).

3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Nach den konfliktreichen Jahren 2023/24 gelang es den Tarifvertragsparteien im ersten Halbjahr 2025 wieder besser, gemeinsame Lösungen zu finden. Dies zeigt eine Messung des „Klimas“ in den Tarifverhandlungen. Bei dieser Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsmaßnahmen (Konflikthandlungen) anhand der Indikatoren Verhandlungsdauer, Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe bewertet (Lesch, 2013; 2017). Die Verhandlungsdauer misst lediglich den Zeitraum der Verhandlungen. Sie sagt demnach 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 Tarifauseinandersetzung 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:

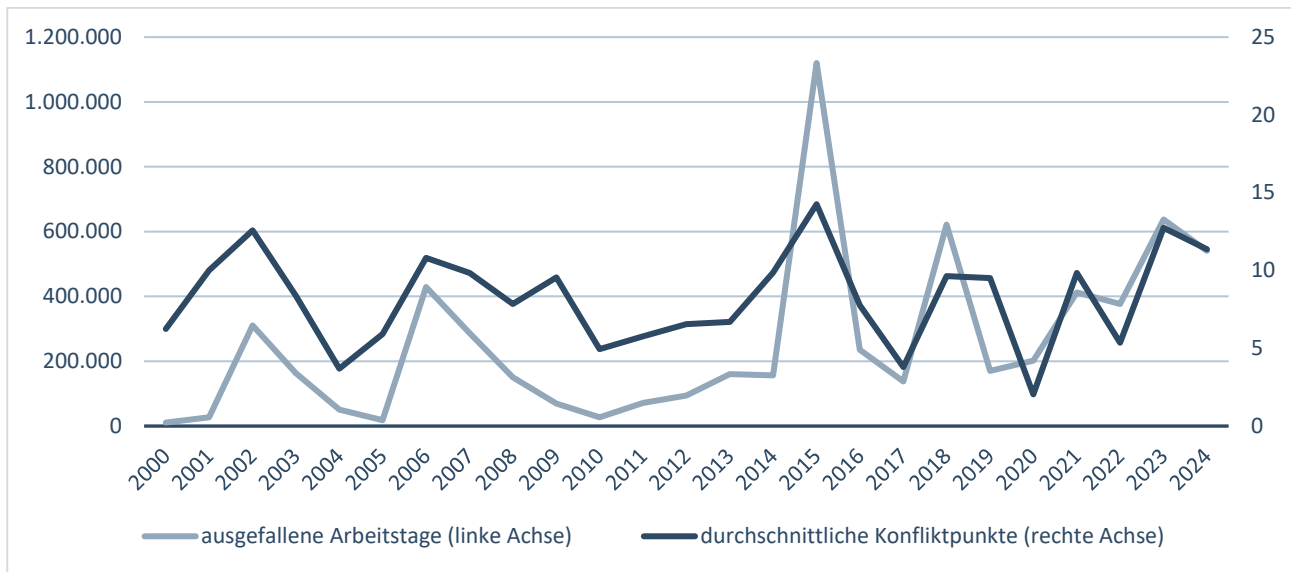
V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)

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.

Mit Hilfe der Betrachtung aller in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsstufen wird das „Klima“ in Verhandlungen gemessen. Die Idee dabei ist, nicht nur materielle Konfliktaktionen wie Warnstreiks, Tagesstreiks oder unbefristete Streiks zu berücksichtigen, sondern auch verbal-formale Konfliktaktionen wie Drohungen, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2017, 34 f.). Bei der Messung wird zwischen einem statischen und einem dynamischen Indikator unterschieden. Das geschieht deshalb, weil Konflikte mehrfach eskalieren können und sich Konfliktaktionen dabei wiederholen. So lassen sich einerseits Konflikte beobachten, die rasch eskalieren, aber nach einem unbefristeten Streik dann doch vergleichsweise schnell gelöst werden. Sie erreichen die maximale Eskalationsstufe (Stufe 7), aber eine eher durchschnittliche Konfliktintensität. Andererseits gibt es lang andauernde Konflikte, die nur bis zu einem Warnstreik (Stufe 4) ausufern, dafür aber mehrfach. Sie erreichen eine höhere Konfliktintensität als ein kurzer, bis zum unbefristeten Streik eskalierender Konflikt. Ein vollständiges Bild über einen Tarifkonflikt lässt sich daher am besten durch die Betrachtung beider Indikatoren gewinnen.

In Abbildung 3-1 wird die Konfliktintensität für den Zeitraum von 2000 bis 2024 den durch Streiks und Aussperrungen ausgefallenen Arbeitstagen gegenübergestellt. Die arbeitskampfbedingten Ausfalltage werden von der amtlichen Statistik kalenderjährlich auf Basis von Meldungen betroffener Betriebe bereitgestellt (BA, 2025). Obwohl es sich um zwei unterschiedliche Maße handelt und die Konfliktintensität nur ausgewählte Branchen erfasst, während die arbeitskampfbedingten Ausfalltage vollständig erhoben werden, zeigt sich ein gewisser Zusammenhang. Jahre mit vielen Ausfalltagen (2002, 2006, 2015, 2018, 2023) sind oft auch Jahre mit einer hohen Konfliktintensität. Ebenso lassen sich Jahre mit wenigen Ausfalltagen (2000, 2004, 2010, 2017, 2020) beobachten, in denen auch die Konfliktintensität gering war. Es gibt aber auch Abweichungen. In den Jahren 2005, 2008, 2009 und 2019 gingen die Ausfalltage zurück, während die Konfliktintensität anstieg oder stabil blieb. Umgekehrt blieben die Ausfalltage 2022 stabil, während die Konfliktintensität spürbar sank. Die Konfliktintensität fiel auch dann vergleichsweise hoch aus (siehe die Jahre 2008, 2009 und 2019), wenn es relativ wenige Ausfalltage gab (Lesch, 2017, 46). Diese Unterschiede deuten an, dass das Konfliktgeschehen komplexer ist, als es die reine Betrachtung von Ausfalltagen vermuten lässt. Dabei zeigt sich der Indikator Konfliktintensität meist weniger schwankungsanfällig.

Abbildung 3-1: Konfliktintensität und arbeitskampfbedingt verlorene Arbeitstage


Quellen: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

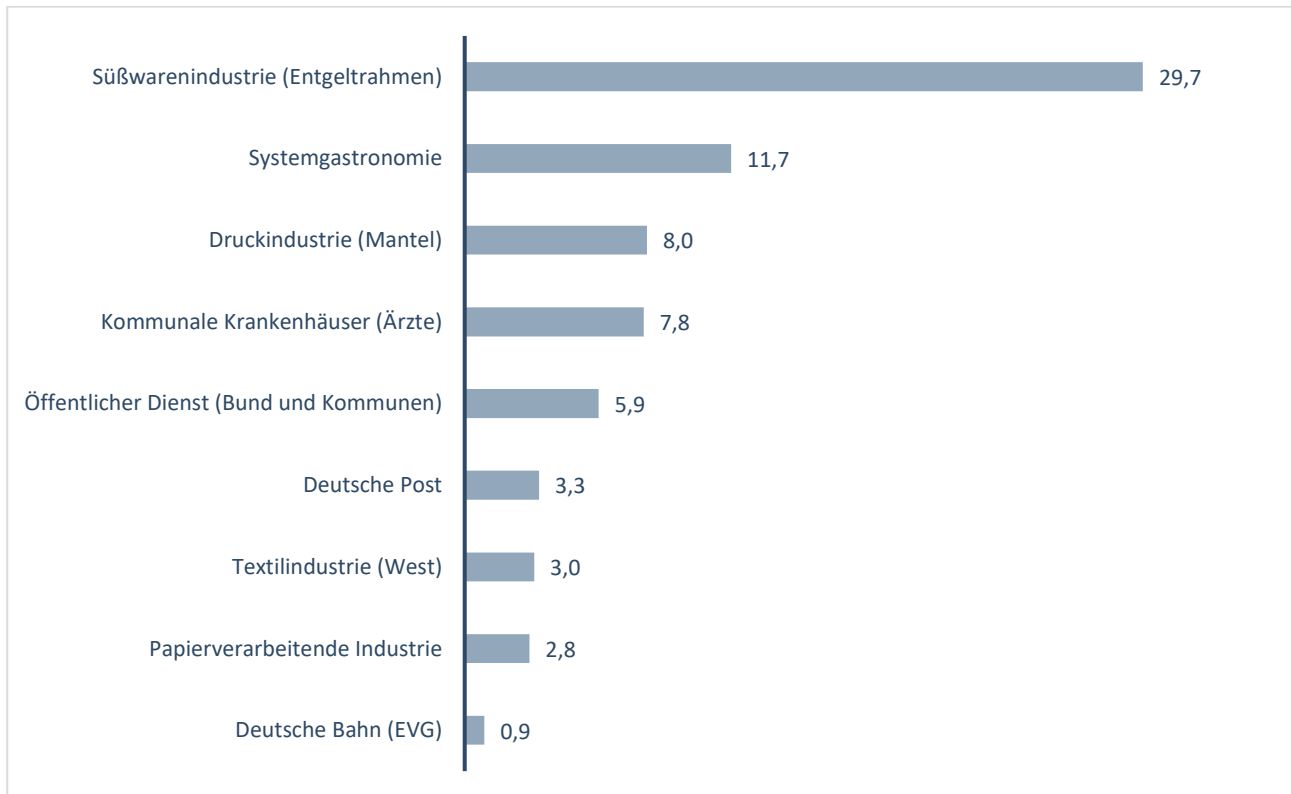
In den Branchen, die in das Tarifmonitoring einbezogen werden, gab es im ersten Halbjahr 2025 – einschließlich der erstmalig einbezogenen Systemgastronomie – lediglich neun Tarifkonflikte. Im Jahr 2024 waren es mit 32 (ohne die Systemgastronomie) fast viermal so viele. Sechs der neun im ersten Halbjahr 2025 laufenden Konflikte begannen schon in den Vorjahren. Das gilt für die Entgelt-Tarifverhandlungen an den kommunalen Krankenhäusern, in der Systemgastronomie, im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und bei der Deutschen Post sowie für die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag in der Druckindustrie und zu einem neuen Tarifvertrag Eingruppierung in der Süßwarenindustrie. All diese länger laufenden Konflikte konnten im ersten Halbjahr beigelegt werden. Das gilt auch für die drei im ersten Halbjahr 2025 aufgenommenen Tarifverhandlungen bei der Deutschen Bahn, der westdeutschen Textilindustrie und der Papierverarbeitenden Industrie.

3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Im Durchschnitt dauerte ein im ersten Halbjahr 2025 fortgesetzter, begonnener oder abgeschlossener Tarifkonflikt 8,1 Monate. Dieser Wert entspricht fast dem Vorjahreswert. Im Jahr 2024 waren es bei 32 Konflikten durchschnittlich 8,2 Monate (Lesch/Eckle, 2025, 20). Die langwierigste Verhandlung gab es mit fast 30 Monaten in der Süßwarenindustrie (Abbildung 3-2). Dort wurde seit Mitte November 2022 über eine Reform des Tarifvertrags Eingruppierung verhandelt. Nachdem die Verhandlungen zweimal abgebrochen wurden (im Juli 2023 und im August 2024), einigten sich die Parteien im Mai 2025 darauf, die Verhandlungen bis auf Weiteres auszusetzen (BDSI/NGG, 2025). Damit wurde dieser Tarifkonflikt einvernehmlich und ergebnislos beendet. Die übrigen Konflikte dauerten wesentlich kürzer. In der Systemgastronomie zogen sich die durch eine Schlichtung befriedeten Entgeltverhandlungen über fast ein Jahr hin. Die Verhandlungen in der Druckindustrie führten nach insgesamt 8 Monaten zu einigen Anpassungen im Manteltarifvertrag und die Verhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern brachten nach 7,8 Monaten eine Einigung. Im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen schlossen die Tarifparteien nach 5,9 Monaten einen neuen Tarifvertrag. Am zügigsten einigten sich die Deutsche Bahn und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG. Hier wurden sich die Tarifparteien in nur knapp einem Monat einig.

Im üblichen Rahmen konnten auch die Tarifrunden in der Papierverarbeitenden Industrie (2,8 Monate), in der westdeutschen Textilindustrie (3,0 Monate) und bei der Deutsche Post (3,3 Monate) abgeschlossen werden.

Abbildung 3-2: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2025 in Monaten

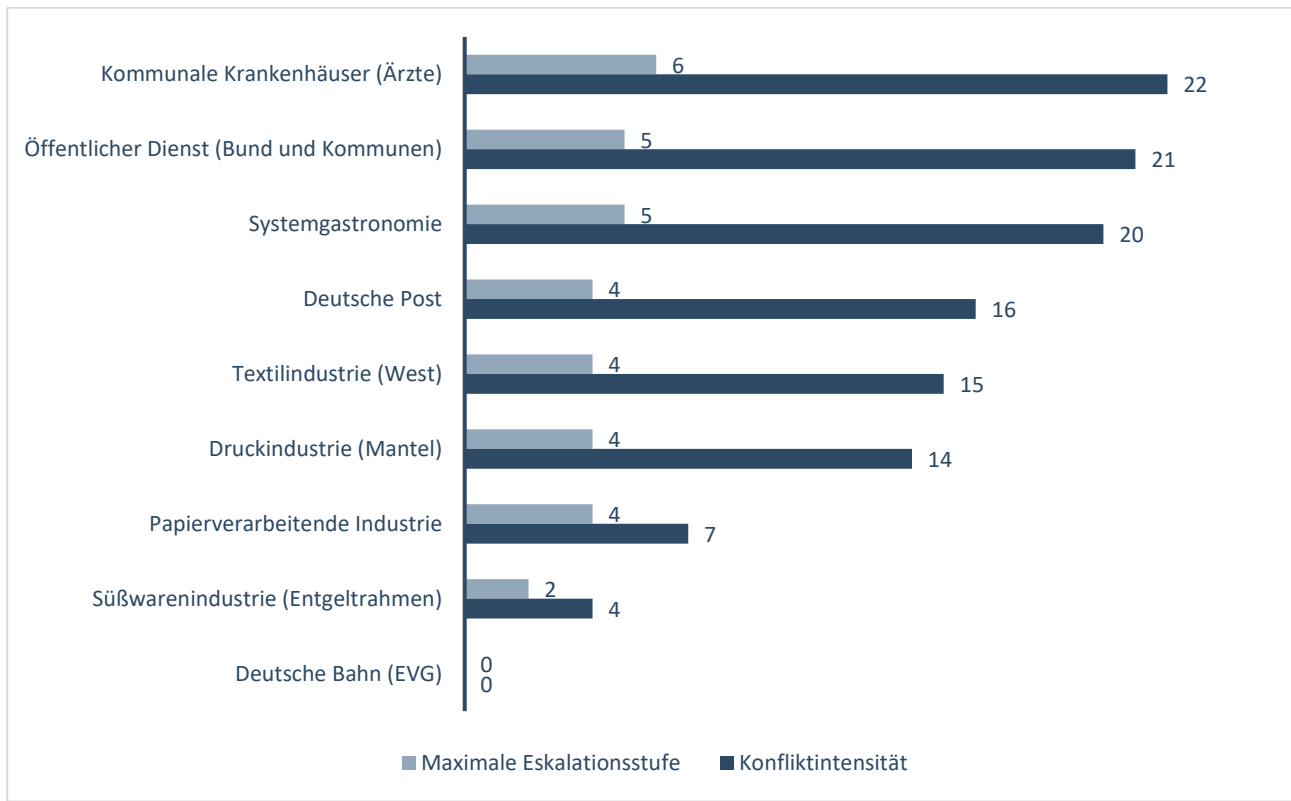


Stand: 30.6.2025.

Quelle: eigene Berechnungen

Im Durchschnitt erreichten die neun Tarifkonflikte des ersten Halbjahres 2025 eine maximale Eskalationsstufe von 3,8. Bei diesem Wert handelt es sich um den Durchschnitt der maximal erreichten Eskalationsstufen über die gesamte Verhandlungsdauer hinweg, sodass auch Konfliktbehandlungen aus den Vorjahren einbezogen werden. Die maximal erreichte Konfliktstufe der neun im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifkonflikte war damit vergleichsweise hoch. Im Vorjahr lag die maximale Eskalationsstufe im Durchschnitt der 32 analysierten Tarifkonflikte bei 3,2 (Lesch/Eckle, 2025, 21). Am stärksten eskalierte die Auseinandersetzung für die Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern (Abbildung 3-3). Dort führte der Marburger Bund nach dem Scheitern der Verhandlungen eine Urabstimmung durch (Stufe 6). Ein Streik konnte aber in letzter Minute verhindert werden. Bis zur Stufe 5 (Scheitern und Schlichtung) stritten die Tarifvertragsparteien im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und in der Systemgastronomie. Bei der Deutschen Post endete der Konflikt ebenso wie in der Druckindustrie, in der Papierverarbeitenden Industrie und in der Textilindustrie (West) auf Stufe 4, dem Warnstreik. Keine Warnstreiks gab es in der Süßwarenindustrie und bei der Deutschen Bahn. Während die Tarifrunde bei der Deutschen Bahn sogar konfliktfrei verlief, wurden die Verhandlungen in der Süßwarenindustrie zweimal abgebrochen (Stufe 2). Zu einer ursprünglich ins Auge gefassten Schlichtung kam es nicht. Stattdessen wurden die Verhandlungen ohne Ergebnis ausgesetzt.

Abbildung 3-3: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im ersten Halbjahr 2025 laufenden Konflikte



Stand: 30.6.2025.

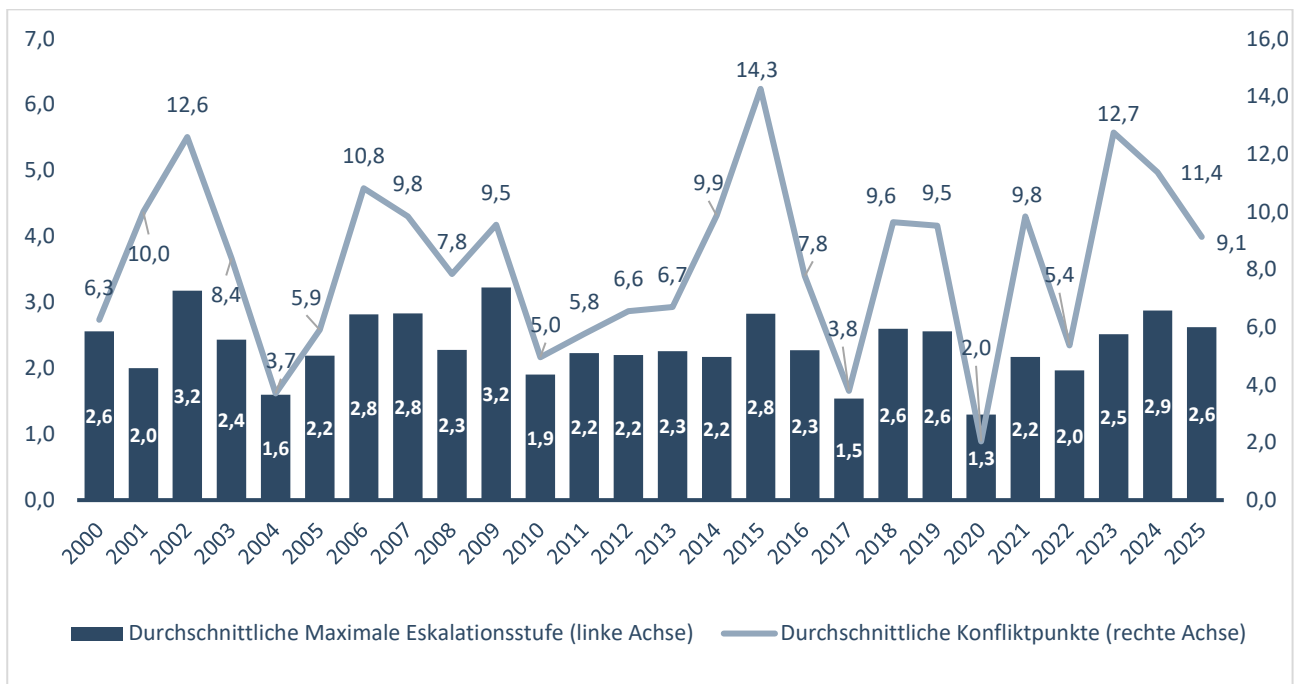
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ändert sich das Ranking kaum (Abbildung 3-3). Die meisten Konfliktpunkte fielen mit 22 Punkten bei den Ärzten der kommunalen Krankenhäuser an. Der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen und die Systemgastronomie liegen mit 21 und 20 Punkten direkt dahinter. Im Mittelfeld liegen die Druckindustrie mit 14 Punkten, die Textilindustrie (West) mit 15 und die Deutsche Post mit 16 Punkten. Vergleichsweise harmonisch ging es in der Papierverarbeitenden Industrie (7 Punkte) und in der Süßwarenindustrie (4 Punkte) zu (wobei die Verhandlungen in der Süßwarenindustrie ergebnislos blieben). Deutsche Bahn und EVG einigten sich bereits nach drei Tarifrunden ohne jedwede Konfliktbehandlung.

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt (Abbildung 3-4): Nach zwei äußerst konfliktreichen Jahren 2023/24 deuten beide Konfliktmaße auf eine Entspannung des Klimas in den Tarifaussinandersetzungen hin. Die maximale Eskalationsstufe der im ersten Halbjahr 2025 angefallenen Konfliktbehandlungen lag bei durchschnittlich 2,6. Das waren 0,3 Punkte weniger als im Vorjahr, aber 0,3 Punkte mehr als im langjährigen Mittel (für den Zeitraum von 2000 bis 2024). Die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen ging von 11,4 Punkten im Jahr 2024 auf 9,1 Punkte im ersten Halbjahr 2025 zurück. Die Konfliktintensität liegt ebenfalls noch über dem langjährigen Mittel. Bezogen auf die Referenzperiode von 2000 bis 2024 betrug die positive Abweichung 0,9 Punkte und bezogen auf die Referenzperiode 2010 bis 2024 waren es sogar 1,1 Punkte. Eine wesentliche Begründung für den Rückgang im ersten Halbjahr 2025 im Vergleich zu den Vorjahren 2023/24 dürfte darin bestehen, dass sich die Rückkehr zur relativen Preisstabilität inzwischen dämpfend auf die Lohnforderungen der Gewerkschaften auswirkt. Zudem konnten sich die Tarifvertragsparteien in mehreren Branchen bei der strittigen Frage nach zusätzlichen freien Tagen für die Beschäftigten einigen,

ohne dass es zu Urabstimmung und Streik kam. Hinzu kommt, dass die Rezession in vielen Industriebranchen und der daraus resultierende Anstieg der Arbeitslosigkeit die Verhandlungsposition der Gewerkschaften derzeit zumindest in diesen Branchen schwächt. Gleichzeitig ist die Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels in vielen Bereichen der Volkswirtschaft noch vergleichsweise groß. Das zeigt sich an der Entwicklung der Lohndrift. Nachdem diese im Jahr 2024 mit minus 0,5 Prozentpunkten leicht rückläufig war, lag sie im ersten Halbjahr 2025 nach ersten Schätzungen mit 0,4 Prozentpunkten wieder leicht im Plus. Die Effektivlöhne stiegen demnach stärker als die Tariflöhne.

Abbildung 3-4: Konfliktmonitoring 2000 bis 2025



Stand 30.6.2025.

Quelle: eigene Berechnungen

4 Ausblick

Im zweiten Halbjahr 2025 gibt es in den Tarifbereichen, die in das Monitoring des Tarifgeschehens einfließen, nur wenige Verhandlungen. Ende Juli 2025 läuft der Tarifvertrag für das Kabinenpersonal der Lufthansa-Tochter Eurowings aus. Ver.di veröffentlichte bis Mitte Juli noch keine Forderungen. Schon in der letzten Tarifrunde drangen keine Lohnforderungen an die Öffentlichkeit. Die Parteien einigten sich geräuschlos.

Für die im Spätsommer beginnenden Tarifverhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie wollte die IG Metall ursprünglich im Juni eine Forderungsempfehlung beschließen. Die Gewerkschaft teilte aber Ende Juni in ihrer Mitgliederinformation mit, dass erst im September, kurz vor Verhandlungsbeginn, mit einer Forderung zu rechnen sei. Ob es eine konkrete Prozentzahl geben werde, hänge von der weiteren Entwicklung der Branche ab. Derzeit schrieben sämtliche Unternehmen „rote oder tiefrote Zahlen“ oder steckten in einem betrieblichen Umbruch, weil sie die Transformation stemmen müssten. Eine „Nullrunde“ schloss die IG Metall allerdings aus. Die Friedenspflicht endet Ende September 2025 (IG Metall, 2025c).

Ende Oktober läuft der Entgelttarifvertrag für die knapp 1,1 Millionen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder aus. Ver.di kündigte bereits an, dass ab September 2025 zunächst eine Mitgliederbefragung stattfinden soll, ehe die Gewerkschaft im Oktober ihre Forderung aufstellen wird. Ab Dezember sollen laut der Gewerkschaft dann die Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beginnen (ver.di, 2025e). In der TdL sind alle Bundesländer außer Hessen organisiert.

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine im zweiten Halbjahr 2025

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Stand der Verhandlungen
Eurowings (Kabine, ver.di)	31.7.2025	1.800	Noch keine Forderung
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest)	30.9.2025	85.000	Forderungsempfehlung: 11.9.2025 Beginn der Verhandlungen: 16.9.2025
Öffentlicher Dienst (Länder ohne Hessen)	31.10.2025	1.067.000	Forderung: Oktober 2025 Beginn der Verhandlungen: Dezember 2025
Deutsche Bahn (GDL)	31.12.2025	10.000	Noch keine Forderung

Stand: 30.6.2025.

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

Bei der Deutschen Bahn endet zum Jahresende 2025 der Tarifvertrag mit der Lokführergewerkschaft GDL. Für die GDL ist es die erste Tarifrunde nach der Verabschiedung von Klaus Weselsky, der im letzten Sommer nach 16 Jahren als Vorsitzender in den Ruhestand verabschiedet wurde. Im September 2024 wurde sein Stellvertreter Mario Reiß zum neuen Vorsitzenden gewählt. Beim letzten Abschluss wurde verabredet, dass bis Ende Februar 2026 eine zweimonatige Verhandlungsphase mit Friedenspflicht gilt. Die Arbeitszeitbestimmungen sind noch bis Ende 2028 festgeschrieben, sodass dazu keine Verhandlungen stattfinden werden (Lesch/Eckle, 2024, 13).

Das Eskalationspotenzial in den Tarifrunden bei Eurowings und in der Eisen- und Stahlindustrie dürfte eher unter dem im ersten Halbjahr 2025 gemessenen Durchschnitt liegen. Da auch im Öffentlichen Dienst der Länder bis zum Jahresende allenfalls eine Warnstreikwelle zu erwarten ist, dürfte das Konfliktniveau für das Gesamtjahr 2025 unter den Werten liegen, die bei der maximalen Eskalationsstufe und bei der Konflikintensität für das erste Halbjahr 2025 errechnet wurden.

Literaturverzeichnis

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2025, Streikstatistik - Deutschland und Länder, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.htm> [16.7.2025]

BDS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2025, Tarifverhandlungen der Systemgastronomie abgeschlossen, Online-Meldung vom 1.4.2025, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/aktuelles/nachricht/tarifverhandlungen-der-systemgastronomie-abgeschlossen.html> [16.7.2025]

BDSI – Bundesverband der Süßwarenindustrie/NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2025, Vorerst keine weiteren Verhandlungen zu neuem Eingruppierungstarifvertrag, gemeinsame Erklärung vom 7.5.2025

Burstedde, Alexander / Jurek Tiedemann, 2025, IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2028: Allgemeine Trendabschwächung, IW-Report Nr. 34, <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-jurek-tiedemann-allgemeine-trendabschwaechung.html> [14.7.2025]

BVDM – Bundesverband Druck und Medien, 2025a, Mehr Spielraum bei der Arbeitszeit, Tarifinfo vom Februar, <https://www.bvdm-online.de/bvdm/branchenportal/arbeit-tarif/tarifpolitik/manteltarifvertrag-2025> [11.7.2025]

BVDM, 2025b, Tarifparteien der Druckindustrie erzielen Einigung zum Manteltarifvertrag, Online-Meldung vom 28.3.2025, <https://www.bvdm-online.de/branchen-news/detail/tarifparteien-der-druckindustrie-erzielen-einigung-zum-manteltarifvertrag> [16.7.2025]

Deutsche Bahn, 2025, DB und EVG einigen sich auf Tarifabschluss: Planungssicherheit für Sanierung, Online-Meldung vom 16.2.2025, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/DB-und-EVG-einigen-sich-auf-Tarifabschluss-Planungssicherheit-fuer-Sanierung-13290532 [16.7.2025]

Deutsche Post, 2025, Deutsche Post und ver.di einigen sich auf neuen Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 4.3.2025, <https://group.dhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2025/deutsche-post-und-verdi-einigen-sich-auf-neuen-tarifvertrag.html> [14.7.2025]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2024, DB-Tarifrunde 2025: Wir lassen uns nicht zum Spielball machen, Pressemitteilung vom 4.12.2024, <https://www.evgn-online.org/tarifpolitik/tarifrunde-2024-2025/db-tarifrunde-2025-wir-lassen-uns-nicht-zum-spielball-machen/> [4.12.2025]

EVG, 2025a, Tarifrunde DB AG: EVG fordert 7,6 % mehr für alle, inklusive EVG-Zusatzgeld sowie ein deutliches Plus für Schichtarbeitende, Online-Meldung vom 23.1.2025, <https://www.evgn-online.org/db-tarifrunde/tarifrunde-db-ag-evg-fordert-76-mehr-fuer-alle-inklusive-evg-zusatzgeld-sowie-ein-deutliches-plus-fuer-schichtarbeitende/> [23.6.2025]

EVG, 2025b, Tarifrunde DB AG: Bis zu 9,1 % mehr Geld einschließlich EVG-Zusatzgeld, <https://www.evgn-online.org/db-tarifrunde/tarifrunde-db-ag-bis-zu-91-mehr-geld-einschliesslich-evg-zusatzgeld/> [23.6.2025]

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V., 2025, Durchbruch bei Tarifverhandlungen für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, <https://textil-mode.de/de/newsroom/pressemitteilungen/durchbruch-bei-tarifverhandlungen-fuer-die-westdeutsche-textil-und-bek/> [26.6.2025]

HPV – Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung, 2024, ver.di-Forderung blendet Wirtschaftsentwicklung aus, Online-meldung vom 17.12.2024, <https://www.verband-papierverarbeitung.de/news/detail/verdi-forderung-blendet-wirtschaftsentwicklung-aus> [17.7.2025]

IG Metall, 2025a, Forderung nach mehr Geld für westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, Online-Meldung vom 21.2.2025, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/forderung-tarifrunde-textil-und-bekleidung-west-2025> [17.7.2025]

IG Metall, 2025b, Tarifiergebnis erzielt - Warnstreiks brachten die Wende, Online-Meldung vom 11.4.2025, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/tarifrunde-textil-bekleidung-2025> [26.6.2025]

IG Metall, 2025c, Wir stehen für Verantwortung, in: stahlnachrichten vom 26.6.2025

Lesch, Hagen, 2013, Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 3, 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 / Lennart Eckle, 2024, Nachschlagdebatten belasten Tarifverhandlungen. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2024, IW-Report Nr. 32/2024, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-nachschlagdebatten-belasten-tarifverhandlungen.html> [14.7.2025]

Lesch, Hagen / Lennart Eckle, 2025, Hohe Konfliktintensität bei unterschiedlicher Konfliktneigung. Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2024, IW-Report Nr. 6/2025, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-lennart-eckle-hohe-konfliktintensitaet-bei-unterschiedlicher-konfliktneigung.html> [14.7.2025]

Marburger Bund, 2024, MB fordert 8,5 Prozent mehr Gehalt und eine Reform der Schichtdienste, Online-Meldung vom 10.6.2024, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/mb-fordert-85-prozent-mehr-gehalt-und-eine-reform-der-schichtdienste> [14.7.2025]

Marburger Bund, 2025a, Ärztinnen und Ärzte für Ende der Streikmaßnahmen an kommunalen Kliniken, Online-Meldung vom 5.2.2025, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/aerztinnen-und-aerzte-fuer-ende-der-streikmassnahmen-kommunalen> [14.7.2025]

Marburger Bund, 2025b, VKA | Sondierung bringt Verbesserung, Streikmaßnahmen werden ausgesetzt!, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/vka-sondierung-bringt-verbesserung-streikmassnahmen-werden-ausgesetzt> [23.6.2025]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2023, Es tut sich was. Tarifvertrag Eingruppierung für die Süßwarenindustrie in Deutschland, Online-Meldung vom 3.2.2023, <https://www.ngg.net/pl/es-tut-sich-was> [9.7.2025]

NGG, 2024, Mindestens 500 Euro mehr und ein Extra für NGG-Mitglieder! Tarifrunde Systemgastronomie 2024, Online-Meldung vom 22.3.2024, <https://www.ngg.net/meldungen/mindestens-500-euro-mehr-im-monat-und-ein-extra-fuer-ngg-mitglieder> [9.7.2025]

NGG, 2025, Vorbehaltliche Einigung im Tarifkonflikt, Pressemitteilung vom 12.3.2025, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2025/vorbehaltliche-einigung-im-tarifkonflikt-mehr-geld-fuer-beschaeftigte-von-mcdonalds-burger-king-nordsee-co-bds-muss-bis-donnerstag-1800-uhr-zustimmen> [14.7.2025]

ver.di – Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft, 2024a, Öffentlicher Dienst für Bund und Kommunen: ver.di fordert Einkommenserhöhungen um acht Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich und ein „Meine-Zeit-Konto“, Online-Meldung vom 9.10.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++6e65ad38-8647-11ef-b8a9-abe46bff1c52> [10.7.2025]

ver.di, 2024b, Tarifrunde Deutsche Post AG: ver.di fordert 7 Prozent mehr Lohn und drei zusätzliche Tage Urlaub, Online-Meldung vom 26.11.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d85ac7c2-abff-11ef-846c-b34f78a05781> [10.7.2025]

ver.di, 2024c, Unsere Forderung für den Manteltarifvertrag, Online-Meldung vom 13.9.2024, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++20961092-71d5-11ef-a9b2-2f47c934b4b3> [17.7.2025]

ver.di, 2024d, Unsere Forderung: 7,5 Prozent mehr, Online-meldung vom 12.12.2024, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++af6a98b0-b8a2-11ef-8170-a7c1847d38f5> [17.7.2025]

ver.di, 2025a, Tarifrunde Deutsche Post: Verhandlungsergebnis bringt deutliche Entgelt-Erhöhungen und mehr Urlaub, Online-Meldung vom 4.3.2025, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++b887abd6-f902-11ef-90ea-419fea2062d2> [26.6.2025]

ver.di, 2025b, „Schwieriges Ergebnis in schwierigen Zeiten“: ver.di verständigt sich mit öffentlichen Arbeitgebern auf Tarifabschluss, Online-Meldung vom 6.4.2025, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++271d45d2-12d1-11f0-8baf-bdca93a3f674> [26.6.2025]

ver.di, 2025c, PPKV: Verhandlungsergebnis in dritter Runde, Online-Meldung vom 6.3.2025, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++deb0713c-bc56-11ef-95c5-59a72a65b4d0> [26.6.2025]

ver.di, 2025d, Druckindustrie: Verhandlungsergebnis zum Manteltarifvertrag erzielt, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++9feaf690-e2e7-11ef-b0bc-f3e5c54e603b> [26.6.2025]

ver.di, 2025e, Tarifrunde für den Öffentlichen Dienst der Länder startet!, <https://www.verdi.de/zusammengeht-mehr> [2.7.2025]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2024, Gewerkschaften gefährden mit ihren überzogenen Forderungen die Handlungsfähigkeit der Kommunen, Pressemitteilung vom 9. Oktober 2024,

https://tarifrunde-2025.vka.de/wp-content/uploads/2025/01/241009_PM_VKA_VKA_Gewerkschaften-gefaehrden-mit-ihren-ueberzogenen-Forderungen-die-Handlungsfahigkeit-der-Kommunen.pdf [16.7.2025]

VKA, 2025a, Durchbruch in Tarifverhandlungen für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern, Presseinformation vom 14. Januar 2025, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2025-01-14-durchbruch-in-tarifverhandlungen-fuer-aerztinnen-und-aerzte-an-kommunalen-krankenhaeusern-2586> [23.6.2025]

VKA, 2025b, Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst bestätigt: VKA begrüßt endgültige Zustimmung der Bundestarifkommissionen der Gewerkschaften zur Tarifeinigung vom 6. April 2025, Pressemitteilung vom 14.5.2025, https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Pressemitteilungen/250514_PM_VKA_Tarifeinigung_OED_endgueltig_bestaetigt.pdf [26.6.2025]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	5
Tabelle 2-1: Forderungen für die im ersten Halbjahr 2025 laufenden Tarifverhandlungen	10
Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2025	12
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine im zweiten Halbjahr 2025	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Konfliktintensität und arbeitskampfbedingt verlorene Arbeitstage	18
Abbildung 3-2: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2025 in Monaten	19
Abbildung 3-3: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im ersten Halbjahr 2025 laufenden Konflikte	20
Abbildung 3-4: Konfliktmonitoring 2000 bis 2025.....	21