



Hohe Konfliktintensität bei unterschiedlicher Konfliktneigung

Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2024

Hagen Lesch / Lennart Eckle

Köln, 17.02.2025

IW-Report 6/2025

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](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

Referent im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

eckle@iwkoeln.de

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

Stand:

Januar 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2024	8
2.1 Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen	8
2.2 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2024	12
3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	18
3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen	18
3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität	20
4 Ausblick	24
4.1 Verhandlungen im Jahr 2025	24
4.2 Entwicklung von Lohndrift, Produktivität und Reallöhnen	26
Literaturverzeichnis	30
Tabellenverzeichnis	35
Abbildungsverzeichnis	36

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Im Jahr 2024 fanden insgesamt in 19 der zwanzig vom IW-Tarifmonitoring erfassten Branchen Tarifverhandlungen statt. Insgesamt gab es 32 Tarifauseinandersetzungen, die zum Teil schon 2022 und 2023 begannen. Eine Messung des Konfliktklimas zeigt, dass diese Auseinandersetzungen auch im Jahr 2024 recht konfliktreich verliefen. Die maximale Eskalationsstufe – sie gibt auf einer 7-stufigen Skala an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert – lag im Durchschnitt bei 2,9. Der Mittelwert der Jahre 2000 bis 2024 liegt bei lediglich 2,3. Die Konfliktintensität – sie summiert mit Hilfe eines Punkteverfahrens die im Laufe einer Tarifauseinandersetzung erreichten Eskalationsstufen – lag 2024 bei durchschnittlich 11,4 Punkten. Dies sind 3,2 Punkte mehr als im langfristigen Durchschnitt. Für die Jahre 2000 bis 2024 ergibt sich ein Mittelwert von 8,2 Punkten. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Konfliktintensität um 1,3 Punkte zurück. Die maximale Eskalationsstufe liegt 2024 hingegen 0,4 Punkte über ihrem Vorjahreswert.

Ursächlich für die hohe Konfliktbereitschaft waren hohe Lohnforderungen der Gewerkschaften in einem durch Stagnation geprägten wirtschaftlichen Umfeld. Die höchste Konfliktintensität gab es mit 67 Punkten im Einzelhandel und mit 66 Punkten im Groß- und Außenhandel. Diese Konflikte entzündeten sich allerdings schon 2023. An dritter Stelle folgte mit 61 Konfliktpunkten die Tarifrunde zwischen Deutscher Bahn und GDL. Recht konfliktreich ging es zudem bei den Fluggesellschaften zu. Im zweiten Halbjahr 2024 eskalierten die Konflikte weniger stark als im ersten Halbjahr. In der Metall- und Elektro-Industrie summierten sich die Konfliktbehandlungen auf 19 Punkte, bei den Öffentlichen Banken und in der Süßwarenindustrie waren es jeweils 16 Punkte. Den höchsten Konfliktwert weisen mit 22 Punkten die Verhandlungen für die Ärzte an kommunalen Kliniken auf. Dieser Konflikt war Ende 2024 noch nicht beendet, ein für Januar 2025 angekündigter Arbeitskampf konnte aber in letzter Minute verhindert werden. Diesen eher konfliktreichen Tarifrunden standen eine ganze Reihe von „friedlichen“ Runden gegenüber. Im ersten Halbjahr konnten die Verhandlungen in der Chemischen Industrie erneut kooperativ beigelegt werden, obwohl mit der Kündigung des Schlichtungsabkommens durch die Chemiegewerkschaft und die Forderung nach einer Vorteilsregelung für Mitglieder durchaus Konfliktpotenzial vorhanden war. Vergleichsweise friedlich verliefen auch die Verhandlungen in der Papiererzeugung (3 Konfliktpunkte) und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe (6 Konfliktpunkte). Im Gebäudereinigerhandwerk und bei T-Systems fanden die Verhandlungen vorzeitig im Rahmen der Friedenspflicht statt. In beiden Branchen konnten auf diese Weise Kompromisse konfliktfrei gefunden werden. Damit unterschied sich die Konfliktneigung zwischen den verschiedenen Branchen und Tarifbereichen erheblich.

Das Jahr 2025 wird ein vergleichsweise ruhiges Tarifjahr, da in vielen Branchen keine Tarifverhandlungen stattfinden, sondern Stufenanpassungen vergangener Abschlüsse greifen werden. Schon Anfang 2025 sind die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Post, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), in der Papierverarbeitenden Industrie, in der Textilindustrie (West) und bei der Deutschen Bahn (EVG) gestartet. Im zweiten Halbjahr folgen dann die Tarifrunden für die Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest) und den Öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen). Schwierig dürften vor allem die Verhandlungen im Öffentlichen Dienst werden: Neben hohen Lohnforderungen wollen die Gewerkschaften drei zusätzliche (für Gewerkschaftsmitglieder vier) Urlaubstage durchsetzen. Im Kontext von angespannter Haushaltslage und Personalmangel stellt dies eine enorme finanzielle Belastung dar.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifvertragsparteien in zwanzig Branchen der deutschen Volkswirtschaft (Tabelle 1-1). Dabei liegt der Fokus der Analyse auf Entgelttarifverträgen, Entgelttrahmentarifverträgen und zentralen manteltariflichen Themen (insbesondere Arbeitszeit). Grundlage ist eine Tarifdatenbank, die das Tarifgeschehen in zwanzig Branchen mit 35 Tarifbereichen ab dem Jahr 2000 dokumentiert. Insgesamt wurden bis Ende 2024 rund 600 Tarifkonflikte in der Datenbasis erfasst, von denen 569 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, die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papierverarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie berücksichtigt. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt, die Flugsicherung, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, das Private und Öffentliche Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung erfasst. In diesen erfassten Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen etwa 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 2024
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	ja ja
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	1	19	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	ja
Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000)	1	19 (18 bundesweit, 1 Ost)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	ja
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	ja
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest ab 2000; Ost	1	18 (17 Nordwest, 1 Ost)	Flächentarifvertrag Nordwest	IG Metall (Bezirksleitung)	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	nein

¹ Zur Begründung der Branchenauswahl vgl. Lesch/Eckle (2024, 5)

nur 2003)				NRW)		
Flugsicherung (ab 2002)	1	18	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	ja
Gebäudereini- gung (ab 2000)	1	13	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger- Handwerks (BIV)	ja
Groß- und Außen- handel (ab 2000)	1	13	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landes- bezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhan- dels und der Dienstleis- tungen in Nordrhein-Westfalen	ja
Hotel- und Gast- stättengewerbe (ab 2003)	1	12	Flächentarifvertrag Bayern	Gewerk- schaft Nahrung, Genuss, Gaststät- ten (NGG Landesbe- zirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	ja
Krankenhäuser (Kommunale Krankenhäuser und Universitätsklini- ken jeweils ab 2005)	2	20 (10 kommunale, 10 Uni-kliniken)	Flächentarifver- träge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Be- rufsgruppen	ver.di, Marbur- ger Bund (MB)	Vereinigung der kommu- nalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deut- scher Länder (TdL)	ja ja
Luftfahrt (Lufthansa ab 2000, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2017, Discover Airlines ab 2022)	9	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, Vereini- gung Cockpit (VC), Unabhän- gige Flug- begleiter- Organisa- tion (UFO)	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair/Air Malta Discover Airlines	ja ja nein ja
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	1	18	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestme- tall; Metall-NRW; Ver- band der bayerischen M+E-Industrie; Verband der Metall- und Elektro- Industrie in Berlin und Brandenburg	ja
Nachrichtenüber- mittlung (Deutsche Post ab 2000, Deutsche Tele- kom ab 2000, T-Systems ab 2011/12)	3	35 (14 Post, 14 Telekom, 7 T-Systems)	Firmentarifver- träge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	ja ja ja
Öffentlicher Dienst	2	24 (2	Flächentarifver- träge, ab 2009	ver.di,	Vereinigung der kommu- nalen	ja

(ab 2000; bis 2003 Tarifgemeinschaft Bund/Länder/Kommunen, seit 2004 verhandeln die Länder unabhängig von Bund und Kommunen)		Bund/Länder/Kommunen, 10 Bund/Kommunen, 9 Länder, 3 Kommunen)	Tarifverträge für Sozial- und Erziehungsberufe	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	nein
Papierherstellende Industrie (2003-2007 West; ab 2008 bundesweit)	1	15	Flächentarifvertrag	IG BCE	Verband Die Papierindustrie	ja
Papierverarbeitende Industrie (ab 2008)	1	9	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	ja
Schieneverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000; bis 2002 Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA/GDL, ab 2003 verhandelt die GDL unabhängig; 2010 fusionieren Transnet und GDBA zur EVG)	2	27 (2 Transnet/GDBA/GDL, 6 Transnet/ GDBA, 8 EVG, 11 GDL)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen (Spartentarifverträge)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	nein ja
Süßwarenindustrie (2000)	1	18	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	ja
Textil- und Bekleidungsindustrie (West ab 2000, Ost ab 2001)	2	25 (13 West, 12 Ost)	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ost-deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	nein ja

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

Quelle: eigene Zusammenstellung

In der Dokumentation der Tarifkonflikte werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Drohungen, Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; 2017). Zu den im Konfliktmonitoring erfassten Branchen und Unternehmen mit Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2024 gehören aus dem Dienstleistungssektor die Fluggesellschaft Discover Airlines (Cockpit und Kabine), die öffentlichen und privaten Banken, die Gebäudereinigung, der Groß- und Außenhandel (NRW), das Hotel- und

Gaststättengewerbe (Bayern), die kommunalen Krankenhäuser (Ärzte), der Öffentliche Dienst (Bund und Kommunen), die Deutsche Post und T-Systems. Im Produzierenden Gewerbe gab es in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Papiererzeugenden sowie Papierverarbeitenden Industrie, in der Druckindustrie (Mantel) und in der Süßwarenindustrie (Entgelt und Tarifvertrag Eingruppierung) Tarifverhandlungen. Damit werden für das zweite Halbjahr 2024 insgesamt 19 Tarifkonflikte in 13 Branchen untersucht, für das gesamte Jahr 2024 sind es 32 Tarifkonflikte in 19 Branchen. Im Jahr 2024 wurde somit in einem Großteil der im Konfliktmonitoring erfassten Branchen verhandelt (siehe Tabelle 1-1).

2 Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2024

2.1 Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen

Die Forderungen für die in der zweiten Jahreshälfte 2024 laufenden Tarifverhandlungen wurden größtenteils im selben Jahr gestellt. Ausnahmen stellten dabei die Süßwarenindustrie (NRW) dar, in der man schon im November 2022 verabredete, über einen Tarifvertrag „Eingruppierung“ zu verhandeln (NGG, 2023b), der Groß- und Außenhandel (NRW), für den ver.di bereits im März 2023 Forderungen verkündete, sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern), wo die NGG im Dezember 2023 Entgeltforderungen stellte. In der Tarifrunde im Groß- und Außenhandel forderte ver.di Entgelterhöhungen von 13 Prozent, mindestens aber um 400 Euro pro Monat für zwölf Monate (ver.di, 2023). Im Hotel- und Gaststättengewerbe verlangte die NGG ein Lohnplus von 14,5 Prozent für zwölf Monate Laufzeit und einen Einstiegslohn in Höhe von 3.000 Euro brutto (NGG, 2023a). Auch bei der Lufthansa-Tochter Discover Airlines wurden bereits 2022 und 2023 Forderungen für das Cockpit und die Kabine gestellt. Die Forderungen wurden nicht näher präzisiert. Den Spartengewerkschaften ging es vor allem darum, Tarifverträge durchzusetzen (Lesch/Eckle, 2024, 10).

Im Februar 2024 stieg ver.di in Konkurrenz zu den laufenden Tarifverhandlungen mit der Vereinigung Cockpit (VC) und der Unabhängigen Flugbegleiter-Organisation (UFO) in Tarifverhandlungen mit Discover Airlines ein. Die Verhandlungen wurden vertraulich geführt, sodass auch die Forderungen nicht an die Öffentlichkeit drangen. Im März verlangte ver.di für das öffentliche und private Bankgewerbe jeweils 12,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro pro Monat bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Zudem wurde eine Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder verlangt, die zwei zusätzliche Urlaubstage für das gewerkschaftliche Engagement vorsehen sollte. Ende April 2024 forderte die IG BAU dann für die Gebäudereinigung eine Anhebung des Stundenlohns um drei Euro ab Januar 2025 für alle Beschäftigten – in der untersten Lohngruppe sollte der Stundenlohn damit auf 16,50 Euro steigen (IG BAU, 2024). Für Gewerkschaftsmitglieder wollte die IG Bau zudem ein 13. Monatsgehalt durchsetzen. In der Süßwarenindustrie (NRW) stellte die NGG im Mai 2024 ihre Forderung nach einer Entgelterhöhung um 9,9 Prozent, mindestens aber um 360 Euro pro Monat (NGG, 2024). Im Juni verlangte der Marburger Bund für die Ärzte in den kommunalen Krankenhäusern eine Erhöhung der Gehälter um 8,5 Prozent für zwölf Monate. Darüber hinaus forderte die Ärztegewerkschaft neue Regeln zur Schicht- und Wechselarbeit (Marburger Bund, 2024).

Im zweiten Halbjahr 2024 folgten dann die Forderungen für die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Papiererzeugenden sowie Papierverarbeitenden Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) und bei der Deutschen Post. Die IG Metall verlangte im Juli 2024 für die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie eine Erhöhung der Entgelte um 7 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Nicht weiter konkretisiert wurden die zusätzlichen Forderungen nach einer sozialen Komponente

sowie nach mehr Arbeitszeitflexibilität (IG Metall, 2024b). Für die Beschäftigten der Papiererzeugenden Industrie verlangte die IG BCE im August 2024 Gehaltserhöhungen um 8 Prozent, mindestens aber um 280 Euro monatlich. Eine konkrete Laufzeit wurde nicht genannt. Ein weiteres Ziel der Gewerkschaft war es, die Schichtarbeit und andere Arbeitszeitmodelle in der Branche attraktiver zu machen – einen konkreten Lösungsvorschlag stellte sie dabei allerdings nicht vor. Zudem forderte die IG BCE einen Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder – auch hier legte sich die Gewerkschaft nicht fest und sprach bloß von einem „Bonus in Zeit oder Geld“ (IG BCE, 2024b).

In der Druckindustrie lief Ende Oktober 2024 der Manteltarifvertrag aus. Ver.di forderte bereits im September die Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages. Des Weiteren wurden „Erwartungen“ an die Arbeitgeber formuliert (ver.di, 2024 f.). So strebt die Gewerkschaft eine bundesweit einheitliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden an. Im Osten gelten derzeit noch 38 Stunden. Weitere Erwartungen betreffen die Schichtarbeit. Hier sollen besondere Belastungen abgemildert werden. Um das zu erreichen, möchte die Gewerkschaft über eine Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich, einen teilfinanzierten Ausstieg aus der Schichtarbeit oder über Altersteilzeitregelungen reden. Schließlich fordert ver.di eine gemeinsame Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit für spezifische Tarifregelungen, was mit der Notwendigkeit der Verhinderung von „Preis- und Lohndumping in der Druckindustrie“ begründet wurde. Die Arbeitgeber stellten bisher noch keine Forderungen. Im Vorfeld einer ersten Sondierungsrunde Ende September 2024 zeigten sich die Arbeitgeber für Gespräche offen, machten aber deutlich, dass die Vorstellungen von ver.di aus Sicht der Arbeitgeber in die falsche Richtung gingen: Man werde sich einer Arbeitszeit-Debatte nicht verschließen. Aus Arbeitgebersicht seien aber nicht die 38 Stunden im Osten, sondern die „unflexible 35-Stunden-Woche in den alten Bundesländern“ ein Problem. Auch sei Allgemeinverbindlichkeit für die Arbeitgeberseite kein annehmbarer Weg, um die Tarifbindung zu erhöhen (BVDM, 2024). Die Gespräche werden Ende Februar 2025 fortgesetzt.

Tabelle 2-1: Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Deutsche Post	ver.di	7 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 7 Prozent; drei Urlaubstage zusätzlich für alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden; ein zusätzlicher Urlaubstag für ver.di-Mitglieder; Fortschreibung der Postzulage für die Beamten des Unternehmens	Verhandlungsbeginn im Januar 2025
Discover Airlines (Cockpit)	VC	Abschluss eines Tarifvertrags mit Orientierung an den Lufthansa-Tarifverträgen (Details nicht öffentlich)	kein Abschluss erzielt (Unternehmen schloss mit ver.di ab)
Discover Airlines (Kabine)	UFO	Abschluss eines Tarifvertrags (Details nicht öffentlich)	kein Abschluss erzielt (Unternehmen schloss mit ver.di ab)
Discover Airlines (Cockpit und Kabine)	ver.di	Abschluss eines Tarifvertrags (Details nicht öffentlich)	im August 2024 abgeschlossen
Druckindustrie (Manteltarifvertrag)	ver.di	Absenkung der Wochenarbeitszeit bundesweit auf 35 Stunden; Abmilderung der besonderen Belastung durch Schichtarbeit; gemeinsame Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit für ausgewählte	Verhandlungsbeginn im November 2024

		Tarifregelungen	
Gebäudereinigung	IG BAU	3 Euro je Stunde für 12 Monate Laufzeit; 13. Monats-einkommen für Gewerkschaftsmitglieder; höhere Ausbildungsvergütungen (je nach Lehrjahr 150 bis 300 Euro pro Monat)	Im November 2024 abgeschlossen
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	13 Prozent, mindestens 400 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit	im Juli 2024 abgeschlossen
Hotel- und Gaststät-tengewerbe (Bayern)	NGG	14,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit und 3.000 Euro Einstiegslohn; monatlich 150 Euro höhere Ausbil-dungsvergütungen; Zahlung von Zuschlägen für Wo-chenend- und Feiertagsarbeit	im Juli 2024 abgeschlossen
Kommunale Kranken-häuser (Ärzte)	Marbur-ger Bund	8,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Neuausrichtung der Regelungen zur Schicht- und Wechselschichtarbeit: Verringerung des Entgeltab-stands zwischen Bereitschaftsdienst und Schicht-dienst; Definieren eines Korridors von 7:30 bis 18:00 Uhr und Einführung eines Randzeitenzuschlags au-ßerhalb dieses Zeitraums (zusätzlich zu Nachtarbeits-zuschlägen); Definition der Schichtarbeit basierend auf dem definierten Korridor und davon abhängige Veränderung des Monatsentgelts und Anspruchs auf Zusatzurlaub; Ausweitung der Regelungen zur recht-zeitigen Dienstplanung auf die Schichtarbeit; Anhe-bung der Bereitschaftsdienstentgelte	Beschäftigte haben im Dezember 2024 in einer Urabstimmung für einen unbefriste-ten Streik gestimmt
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	7 Prozent für 12 Monate Laufzeit; monatlich 170 Euro höhere Ausbildungsvergütungen; soziale Kom-ponente für Beschäftigte in den unteren Entgelt-gruppen; mehr Arbeitszeitflexibilität der Beschäftig-ten	im November 2024 abgeschlossen
Öffentliches Bankgewerbe	ver.di	12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 250 Euro höhere Ausbil-dungsvergütungen; Übertragung der Entgelterhö-hungen auf Beschäftigte im übertariflich bezahlten Bereich; Einstieg in Verhandlungen zur Verbesserung der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung; Vorteilsregelung für ver.di Mitglieder: zwei zusätzli-che freie Tage nur für ver.di-Mitglieder; Verlänge-rung und Weiterentwicklung der Übernahmerege-lung für Nachwuchskräfte	im Oktober 2024 abgeschlossen
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	Tarifge-mein-schaf (ver.di, dbb, GEW, GdP)	8 Prozent, mindestens 350 Euro pro Monat; höhere Zuschläge für besonders belastende Tätigkeiten; mo-natlich 200 Euro höhere Ausbildungsvergütungen und Entgelte für Praktikanten; drei (für Gewerk-schaftsmitglieder vier) zusätzliche freie Tage; Möglichkeit der Buchung von Entgelterhöhung und Überstunden auf ein individuelles „Meine-Zeit-Konto“; Übertragen des Ergebnisses auf die Beam-ten; 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	Verhandlungsbeginn im Januar 2025

		und Pflegeeinrichtungen; unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Eingruppierung in Erfahrungsstufe 2	
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	Verhandlungsbeginn im Januar 2025
Papiererzeugende Industrie	IG BCE	8 Prozent, mindestens 280 Euro pro Monat; Monatlich 100 Euro höhere Ausbildungsvergütungen; Bonus für Gewerkschaftsmitglieder (Zeit oder Geld); Erhöhung der Attraktivität der Schichtarbeit und Arbeitszeit für alle Arbeitszeitmodelle	im Dezember 2024 abgeschlossen
Privates Bankgewerbe	ver.di, DBV	12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 250 Euro höhere Ausbildungsvergütungen; Übertragung der Entgelterhöhungen auf Beschäftigte im übertariflich bezahlten Bereich; Einstieg in Verhandlungen zur Verbesserung der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung; dauerhafte Verlängerung der Übernahmeregelung für Nachwuchskräfte	im Juli 2024 abgeschlossen
Süßwarenindustrie	NGG	Verhandlungen zum „Tarifvertrag Eingruppierung“	Verhandlungen im August 2024 abgebrochen
Süßwarenindustrie (NRW)		Entgelttarifverhandlungen: 9,9 Prozent, mindestens 360 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 190 Euro höhere Ausbildungsvergütungen	im November 2024 abgeschlossen
T-Systems	ver.di	12 Prozent, mindestens 400 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit	im November 2024 abgeschlossen

Stand: 31.12.2024.

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Für die erst im Jahr 2025 beginnenden Tarifrunden bei der Deutschen Post, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) und in der Papierverarbeitenden Industrie wurden bereits im vierten Quartal 2024 Forderungen gestellt. Im Oktober 2024 veröffentlichten ver.di und der dbb beamtenbund und tarifunion ihre Forderungen für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes im Öffentlichen Dienst. Die Gewerkschaften verlangen einen Anstieg der Gehälter um 8 Prozent, verbunden mit einem Mindestbetrag von 350 Euro monatlich. Zudem fordert die Gewerkschaft drei zusätzliche Urlaubstage pro Jahr. Als Lösung für „mehr Zeitsouveränität und Flexibilität“ möchte die Gewerkschaft, dass die Arbeitgeber ein sogenanntes „Meine-Zeit-Konto“ einrichten, über das die Beschäftigten Entgelterhöhungen und Überstunden in zusätzliche freie Tage, Freistellungsphasen oder Arbeitszeitreduzierungen umwandeln können. Für die Beamten des Bundes und der Kommunen verlangen die Gewerkschaften eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden und eine Übertragung des Tarifergebnisses. Auch fordert die Gewerkschaft einen Neuabschluss des Altersteilzeit-Tarifvertrages – der vor allem Beschäftigten mit belastenden Tätigkeiten zugutekommen soll. Als Gewerkschaftsbonus fordert ver.di einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder. Zusätzlich fordern die Gewerkschaften eine Einrechnung der Pausen in der Wechselschicht für Beschäftigte in Krankenhäuser,

Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Für die Auszubildenden des Bundes und der Kommunen wird eine unbefristete Übernahme und eine Eingruppierung in Erfahrungsstufe 2 verlangt (ver.di, 2024h; dbb, 2024).

Bezogen auf die Lohnforderung von ver.di und dem dbb verwies Marcel Fratzscher vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) auf die schwierige Situation der öffentlichen Haushalte und bezeichnete die Forderung nach Entgelterhöhungen von 8 Prozent als „völlig utopisch und unverantwortlich“. Zudem merkte Fratzscher an, dass jeder zusätzliche Urlaubstag eine weitere Lohnerhöhung um etwa 0,4 Prozent bedeuten würde – was die Belastung von Bund und Kommunen zusätzlich steigern würde (tagesschau.de, 2025a). Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) bezifferte die Mehrkosten aufgrund der Entgeltforderungen und der drei zusätzlichen freien Tage auf 14,88 Milliarden Euro. Dabei schlugen die drei freien Tage mit 2,04 Milliarden Euro zu Buche (VKA, 2024).

Für die Beschäftigten der Deutschen Post forderte ver.di im November 2024 eine Erhöhung der Gehälter um 7 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten und drei zusätzliche Urlaubstage. In Bezug auf die Lohnforderung argumentierte ver.di mit dem hohen Inflationsniveau und dem im Vergleich dazu geringen Lohnniveau vieler Beschäftigter des Konzerns. Die Forderung nach einer Erhöhung der Urlaubstage begründete man auf Seiten der Gewerkschaft mit dem Argument, dass diese „notwendig für den Gesundheitsschutz“ seien (ver.di, 2024d). Zudem bringt ver.di auch für die Beschäftigten der Deutschen Post den Vorschlag eines Gewerkschaftsbonus – in Form eines zusätzlichen Urlaubstages – in die Tarifrunde ein. Für die Postbeamten fordert die Gewerkschaft zudem die Fortschreibung der Postzulage (ver.di, 2024d). Für die im Jahr 2025 beginnende Tarifrunde der Papierverarbeitenden Industrie gab ver.di im Dezember 2024 bekannt, dass die Beschäftigten in der Branche 7,5 Prozent mehr Lohn (mindestens aber einen Stundenlohn von 14 Euro) bei einer Laufzeit von 12 Monaten bekommen sollen (ver.di, 2024g).

2.2 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2024

Die Tarifverhandlungen standen auch im zweiten Halbjahr im Zeichen der krisenbedingten Reallohnverluste. Entsprechend passten sich die Tariflohnforderungen kaum an die im Jahresverlauf 2024 deutlich gesunkene Inflationsrate an. Im Durchschnitt des Jahres 2024 verteuerten sich Waren und Dienstleistungen nur noch um 2,2 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2025b). Auffällig ist dabei, dass die Preise der Dienstleistungen mit 3,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr im Gegensatz zu den Warenpreisen deutlich stärker anstiegen (Statistisches Bundesamt, 2025b). Hier spielen die steigenden Löhne in arbeitsintensiven Dienstleistungssektoren eine zentrale Rolle. Gleichzeitig stagnierte die deutsche Volkswirtschaft. Nach vorläufigen Berechnungen ist das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2024 um 0,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr – und damit das zweite Mal in Folge – gesunken (Statistisches Bundesamt, 2025a).

Im Groß- und Außenhandel (NRW) wurde nach langem Ringen im Juli ein Tarifabschluss erzielt (ver.di, 2024c). Rückwirkend zum Oktober 2023 wurden die Gehälter um 5,1 Prozent, sowie rückwirkend zum Mai 2024 um weitere 5,0 Prozent angehoben. Im Mai 2025 folgt ein dritter Erhöhungsschritt um weitere 2,0 Prozent. Neben dieser dreistufigen Erhöhung der Entgelte wurde zudem die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (500 Euro für Beschäftigte in Teilzeit und Auszubildende) und eine tarifliche Altersvorsorge in Höhe von 480 Euro beschlossen. Zudem einigte man sich darauf, Tarifverhandlungen über ein eigenes obligatorisches Altersversorgungswerk für die Beschäftigten der Branche zeitnah aufzunehmen.

Für die Beschäftigten des Privaten Bankgewerbes einigte man sich Anfang Juli auf eine dreistufige Entgelterhöhung bei einer Laufzeit von 28 Monaten bis September 2026. Einer ersten Anhebung mit 5,5 Prozent ab August 2024 folgt ein Jahr später eine zweite Erhöhung um 3,0 Prozent und ab Juli 2026 eine dritte Stufe mit einer Steigerung von 2,0 Prozent (AGV Banken, 2024). Die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung („31-Stunden-Klausel“), die Rahmenregelung zu Langzeitkonten, der Altersteilzeit-Tarifvertrag und der Kurzarbeits-Tarifvertrag wurden bis Ende 2026 verlängert. Die Vergütungen für Auszubildende stiegen um insgesamt 250 Euro in drei Schritten – je nach Ausbildungsjahr bedeutet das insgesamt ein Lohnplus zwischen 18 und fast 22 Prozent. Im Oktober zogen die Tarifpartner im Öffentlichen Bankgewerbe nach. Der Tarifabschluss sieht eine dreistufige Entgelterhöhung mit einem Gesamtvolumen von 11,5 Prozent vor: 6,0 Prozent ab November 2024, weitere 2,8 Prozent ab November 2025 und noch einmal 2,7 Prozent ab November 2026. Die Laufzeit beträgt 32 Monate und reicht bis Ende Januar 2027.

Im Juli 2024 einigten sich die Tarifpartner im Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern). Insgesamt sollen die Entgelte für die Beschäftigten der Branche in drei Stufen um insgesamt 14,3 Prozent steigen. Dabei werden die Entgelte ab August 2024 um 4,9 Prozent, ab April 2024 um 4,5 Prozent und schließlich ab August 2025 noch einmal um 4,9 Prozent erhöht (DEHOGA Bayern, 2024). Die Ausbildungsvergütungen steigen in drei Schritten um insgesamt 160 Euro. Zudem erhalten Auszubildende der Branche künftig zwei Tage bezahlte Freistellung vor den schriftlichen Abschlussprüfungen und ein 29-Euro-Ticket. Zudem wird allen Beschäftigten – inklusive der Auszubildenden – für die „Nullmonate“ April bis Juli 2024 (Monate ohne prozentuale Lohn-erhöhung) eine Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro ausbezahlt. Der Tarifvertrag läuft bis Ende August 2026.

Nachdem die UFO und VC erfolglos jeweils für das Kabinen- und Cockpitpersonal der Discover Airlines mit dem Konzern verhandelt hatten, wurde im August stattdessen ein Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der für beide Beschäftigtengruppen gilt (ver.di, 2024a). Das Unternehmen ist damit erstmalig tarifgebunden – der Tarifvertrag läuft bis Dezember 2027. Nach Angaben von ver.di wurden die bereits Anfang 2024 erhöhten, aber noch nicht tarifierten Vergütungen der 500 Cockpitbeschäftigten der Discover Airlines tarifvertraglich abgesichert. Darüber hinaus werden die Entgelte 2025, 2026 und 2027 um jeweils 5,0 Prozent erhöht. Laut ver.di entspricht das bei den Piloten Vergütungssteigerungen von mindestens 15,7 Prozent (ver.di, 2024a). Die Vergütungen der 1.400 Kabinenbeschäftigten wurden rückwirkend um monatlich 340 Euro ab Januar 2024 angehoben. In den Jahren 2025, 2026 und 2027 folgen – analog zum Cockpit – weitere jährliche Anstiege um 5,0 Prozent. Insgesamt sollen die Vergütungen in der Kabine laut ver.di zwischen 34,1 und 38,4 Prozent steigen. Darüber hinaus werden die Zulagen für leitende Flugbegleiter um 40 Prozent angehoben. Die Cockpit- und Kabinenbeschäftigten erhalten zudem jährlich eine Sonderzahlung in Höhe eines 13. Gehalts. Des Weiteren erhalten beide Beschäftigtengruppen zwölf zusätzliche freie Tage jährlich und höhere Zulagen, Krankengeldzuschüsse sowie entlastende Dienstplanregelungen. Man verständigte sich darüber, Abschlüsse für eine betriebliche Altersvorsorge und für eine finanzielle Absicherung beim Verlust der Flug-erlaubnis anzustreben. Erstmals wurde mit einem Arbeitgeber des Lufthansa-Konzerns eine dauerhafte Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen. Vor Arbeitskämpfen muss eine Schlichtung durchgeführt werden. Dabei besteht allerdings kein Annahmepflicht des Schlichtungsergebnisses. Für ihre Mitglieder setzte ver.di exklusive Vorteilsregelungen durch, wie etwa verlängerte Kündigungsfristen, Absicherungen in Krisenzeiten und erfolgsabhängige Zahlungen.

Im November 2024 wurden gleich mehrere Tarifaueinandersetzungen beigelegt. In der Gebäudereinigung wurde vorzeitig ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Der Entgelt-Tarifvertrag lief noch bis Ende 2024. Hier wurden die Verhandlungen schon im Juni aufgenommen, nachdem die IG BAU schon im April ihre

Forderungen gestellt hatte. Der neue, ab Januar 2025 laufende, Tarifvertrag hat eine zweijährige Laufzeit. Er sieht eine Erhöhung des allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohns (Lohngruppe 1) um 11,1 Prozent in zwei Stufen vor (Deutsche Handwerks Zeitung, 2024). Der Branchenmindestlohn steigt damit in zwei Erhöhungsschritten von jeweils 75 Cent von 13,50 Euro auf 15 Euro. Für Glas- und Fassadenreiniger (Lohngruppe 6) werden die Löhne in zwei Schritten um insgesamt 10,2 Prozent erhöht: ab Januar 2025 von 16,70 auf 17,65 Euro und ab Januar 2026 auf 18,40 Euro. Die Ausbildungsvergütungen werden zudem je nach Lehrjahr auf 1.000, 1.150 und 1.300 Euro angehoben. Die Tarifvertragsparteien einigten sich darauf, 2025 Verhandlungen über einen Gewerkschaftsbonus aufzunehmen – eine solche Jahressonderzahlung für Gewerkschaftsmitglieder wäre dann frühestens ab 2027 zu erwarten.

Auch bei der Telekom-Tochter T-Systems wurde vorzeitig ein neuer Entgelt-Tarifvertrag vereinbart. Ver.di und der Konzern vereinbarten, ab August 2025 ein zusätzliches Monatsentgelt in Höhe von 190 Euro einzuführen (anteilig für Teilzeitkräfte) (ver.di, 2024e). Nach dieser pauschalen Anhebung folgt zum August 2026 eine prozentuale Erhöhung um 4 Prozent. Zudem wurde die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.550 Euro für die Beschäftigten beschlossen, die bis zum Dezember 2024 ausbezahlt war. Weitere Vereinbarungen betreffen Regelungen zur Arbeitszeit. Der arbeitgeberseitige Förderbetrag zum Lebensarbeitszeitkonto in Höhe von 350 Euro wird für zwei Jahre fortgeführt. Das Ansparmodell für die altersreduzierte Arbeitszeit wird zudem weiterhin ausgesetzt. Die Laufzeit des Entgelt-Tarifvertrags beträgt zwei Jahre bis einschließlich Dezember 2026.

Für die Beschäftigten der Süßwarenindustrie (NRW) wurde vereinbart, die Entgelte ab November 2024 um 5,0 Prozent, mindestens jedoch um 152 Euro brutto (Teilzeitkräfte anteilig) zu erhöhen und ab Oktober 2025 noch einmal um 2,5 Prozent (BDSI, 2024). Zudem erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 810 Euro (anteilig für Teilzeitkräfte). Sie wurde spätestens im Dezember 2024 ausgezahlt, um noch steuer- und sozialabgabenfrei zu sein.

Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie wurden vor dem Hintergrund eines äußerst schwierigen ökonomischen Umfeldes geführt. Seit 2019 befindet sich die Branche in einer Rezession. Die IG Metall und die Arbeitgeber einigten sich auf Entgelterhöhungen in zwei Schritten (IG Metall, 2024a). Ab April 2025 werden die Entgelte um 2,0 Prozent erhöht, ab April 2026 folgt dann der zweite Erhöhungsschritt um 3,1 Prozent. Zudem erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 600 Euro zum 1. Februar 2025. Das jährliche „Tarifliche Zusatzgeld“ (T-Zug B) wird ab Februar 2026 von 630 auf 900 Euro erhöht. Zudem ermöglicht der Abschluss Abweichungen und Differenzierungen in Bezug auf das Transformationsgeld (T-Geld) bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebe – etwa, wenn die Nettoumsatzrendite der Betriebe unter 2,3 Prozent sinkt. Des Weiteren können künftig mehr Beschäftigtengruppen beim tariflichen Zusatzgeld durch die Wahloption zwischen Freizeit und Geld zusätzliche freie Tage beantragen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 25 Monaten bis Oktober 2026 – die Friedenspflicht endet jedoch bereits Ende September 2026.

Im Dezember 2024 wurde schließlich auch für die Papiererzeugende Industrie ein Kompromiss gefunden (IG BCE, 2024a). Der neue Tarifvertrag sieht eine Erhöhung der Entgelte um insgesamt 5,9 Prozent in zwei Schritten vor: Zunächst werden die Entgelte ab Januar 2025 um 2,5 Prozent angehoben und anschließend ab Oktober 2026 um weitere 1,4 Prozent. Zudem wurde für die Monate Oktober, November und Dezember 2024 pauschal eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro gewährt. Auch einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, im ersten Quartal 2025 über Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder zu verhandeln. Das zum

30. September 2024 gekündigte Schlichtungsabkommen wurde nicht wieder in Kraft gesetzt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten bis Dezember 2026.

Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2024

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Discover Airlines	ver.di	Cockpit: Absicherung der Vergütung (nachdem es im Jahr 2024 bereits eine nicht näher bezifferte Erhöhung gab) und Anhebung der Entgelte um jährlich weitere 5,0 Prozent (Vergütungssteigerung um mindestens 15,7 Prozent); Kabine: Erhöhung der Vergütungen um monatlich 450 Euro ab 2024, danach um jährlich weitere 5,0 Prozent (insgesamt 34,1 bis 38,4 Prozent); Erhöhung der Zulage für leitende Flugbegleiter um 40 Prozent; Für beide Beschäftigtengruppen: Jährliche Sonderzahlung in Höhe eines 13. Gehalts für Cockpit- und Kabinenbeschäftigte; Zwölf zusätzliche freie Tage im Jahr, höhere Zulagen, Krankengeldzuschüsse und entlastende und in Bezug auf den Dienstplan stabilisierende Regelungen mit weniger Möglichkeiten des Unternehmens, in die Dienstpläne einzugreifen; Verständigung über einen Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge und eine finanzielle Absicherung beim Verlust der Flugerlaubnis; Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung mit verpflichtender Schlichtung ohne Annahmezwang; Verlängerte Kündigungsfristen, eine Absicherung in Krisenzeiten und Zahlungen bei Unternehmenserfolg exklusiv für ver.di-Mitglieder; Laufzeit bis 31.12.2027 (42 Monate)
Gebäudereinigung	IG BAU	Erhöhung des allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohns (Lohngruppe 1) in zwei Schritten um insgesamt 11,1 Prozent: Erhöhung um zunächst 75 Cent von 13,50 Euro auf 14,25 Euro zum Januar 2025, weitere Erhöhung um 75 Cent auf 15 Euro zum Januar 2026; Erhöhung des Mindestlohns für Glas- und Fassadenreiniger (Lohngruppe 6) in zwei Schritten um insgesamt 10,2 Prozent: erste Erhöhung von 16,70 Euro auf 17,65 Euro ab Januar 2025, zweite Erhöhung anschließend auf 18,40 Euro ab Januar 2026; Aufnahme von Verhandlungen über einen Gewerkschaftsbonus; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen je nach Lehrjahr von 900, 1.035 und 1.200 Euro auf 1.000, 1.150 und 1.300 Euro; Laufzeit bis 31.12.2026 (24 Monate)
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 5,1 Prozent ab Oktober 2023, weitere 5,0 Prozent ab Mai 2024 (jeweils rückwirkend), weitere 2,0 Prozent ab Mai 2025; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende: 500 Euro); Vereinbarung einer verpflichtenden tariflichen Altersvorsorge in Höhe von 480 Euro jährlich; Anstieg der Ausbildungsvergütungen um 60 Euro in den Jahren 2024 bis 2025 jeweils zum 1. September; Laufzeit bis April 2026 (36 Monate)

Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	NGG	<p>Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 4,9 Prozent ab August 2024, weitere 4,5 Prozent ab April 2025, weitere 4,9 Prozent ab August 2025;</p> <p>Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in drei Schritten: 100 Euro monatlich ab August 2024, weitere 30 Euro ab April 2025, weitere 30 Euro ab August 2025; zwei Tage bezahlte Freistellung für Auszubildende vor den schriftlichen Abschlussprüfungen und ein 29-Euro-Ticket;</p> <p>Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro für die Beschäftigten und Auszubildenden;</p> <p>Laufzeit bis August 2026 (29 Monate)</p>
Metall- und Elektroindustrie	IG Metall	<p>Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten: 2,0 Prozent ab April 2025 und weitere 3,1 Prozent ab April 2026;</p> <p>Einmalzahlung von 600 Euro zum 1. Februar 2025;</p> <p>Erhöhung des jährlichen „Tariflichen Zusatzgeldes“ (T-Zug B) von 630 Euro auf 900 Euro ab Februar 2026;</p> <p>Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 140 Euro monatlich;</p> <p>Abweichungen und Differenzierungen des Transformationsgeldes (T-Geld) bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind möglich, wenn die Nettoumsatzrendite von Unternehmen unter 2,3 Prozent sinkt;</p> <p>durch eine ausgebaute tarifliche Freistellungszeit können künftig mehr Beschäftigte zusätzliche freie Tage bei der ausgeweiteten Wahloption zwischen Zeit und Geld beim tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) beantragen;</p> <p>Veröffentlichung einer gemeinsamen Erklärung, Demokratie bei jungen Menschen zu fördern;</p> <p>Veröffentlichung einer Sozialpartnererklärung für den Industriestandort, in der eine Reihe an Forderungen an die Politik zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gestellt werden;</p> <p>Laufzeit bis Oktober 2026 (25 Monate); die Friedenspflicht endet bereits Ende September 2026</p>
Öffentliches Bankgewerbe	ver.di, DBV	<p>Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 6,0 Prozent ab November 2024, weitere 2,8 Prozent ab November 2025, weitere 2,7 Prozent ab November 2026;</p> <p>Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um insgesamt 350 Euro monatlich in zwei Schritten: 200 Euro mehr ab November 2024 und weitere 150 mehr ab November 2025;</p> <p>Einigung darüber, Gespräche über eine neue Entgeltstruktur und Arbeitszeitgestaltung aufzunehmen;</p> <p>Verlängerung der Übernahmeregulung im Nachwuchskräftevertrag;</p> <p>Laufzeit bis zum 31. Januar 2027 (32 Monate)</p>
Privates Bankgewerbe	ver.di, DBV	<p>Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 5,5 Prozent ab August 2024, weitere 3,0 Prozent ab August 2025, weitere 2,0 Prozent ab Juli 2026;</p> <p>Erhöhung der Vergütungen für Nachwuchskräfte um insgesamt 250 Euro (Anstieg der Vergütungen je nach Ausbildungsjahr zwischen 18 und knapp 22 Prozent);</p> <p>Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung („31-Stunden-Klausel“), der Rahmenregelung zu Langzeitkonten, des Altersteilzeit-Tarifvertrags und des Kurzarbeits-Tarifvertrags (jeweils bis Ende 2026);</p> <p>Laufzeit bis September 2026 (28 Monate)</p>
Papierherstellende Industrie	IG BCE	<p>Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 2,5 Prozent ab Januar 2025,</p>

		weitere 2 Prozent ab Januar 2026, weitere 1,4 Prozent ab dem 1. Oktober 2026; Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro für die Monate Oktober bis Dezember 2024 (Nullmonate); Einstieg in Gespräche zum Mitgliedervorteil im ersten Quartal 2025; Laufzeit bis Dezember 2026 (27 Monate)
Süßwarenindustrie (NRW)	NGG	Nach vier Nullmonaten stufenweise Erhöhung der Entgelte um 5,0 Prozent ab November 2024 (mindestens jedoch um 152 Euro brutto, Teilzeitkräfte anteilig), weitere 2,5 Prozent ab Oktober 2025; Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 Euro pauschal pro Ausbildungsjahr ab November 2024, weitere 50 Euro pauschal pro Ausbildungsjahr ab Oktober 2025; Inflationsausgleichszahlung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Höhe von 810 Euro, Auszahlung spätestens im Dezember 2024 (Teilzeitkräfte anteilig, Auszubildende erhalten 400 Euro); Laufzeit bis April 2026 (22 Monate)
T-Systems	ver.di	Einführung eines „Zusätzlichen Monatsentgelts“ in Höhe von 190 Euro monatlich (Teilzeitkräfte anteilig) ab August 2025; Erhöhung der Entgelttabellen sowie der Jahresfest- und Jahreszielentgelte um 4 Prozent ab dem 1. August 2026; Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.550 Euro im Dezember 2024; Fortführung des arbeitgeberseitigen Förderbeitrags zum Lebensarbeitszeitkonto (350 Euro) für weitere zwei Jahre bis Ende 2026; Fortsetzung der Aussetzung des Ansparmodells für die altersreduzierte Arbeitszeit; Laufzeit bis Dezember 2026 (24 Monate)

Stand: 31.12.2024.

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Zum Jahresende 2024 lief die ab Oktober 2022 bestehende Möglichkeit aus, steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen bis zu einem Betrag von 3.000 Euro pro Arbeitnehmer auszuzahlen. Diese Maßnahme war im Jahr 2022 von der Bundesregierung geschaffen worden, um die finanziellen Auswirkungen der Energiekrise für Arbeitnehmer abzumildern (Lesch, 2023, 427 ff.). Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes haben in Deutschland insgesamt 86,3 Prozent aller Tarifbeschäftigten eine solche Inflationsausgleichsprämie erhalten – die durchschnittliche Höhe dieser Zahlung lag dabei bei 2.680 Euro (Statistisches Bundesamt, 2025c). Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der vom Statistischen Bundesamt erfassten Tarifbeschäftigten mit einem Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie bei 97,7 Prozent. Rückblickend konnten die Beschäftigten durch die Inflationsausgleichsprämie temporär entlastet werden.

Für die Tarifpartner waren die Ausgleichsprämien ein hilfreiches Mittel zur Kompromissfindung. Die Unternehmen wurden zwar temporär durch höhere Lohnkosten belastet. Die Prämien bildeten aber keinen Ansatzpunkt für künftige Lohnerhöhungen, sodass sie keine dauerhaften Entgeltsteigerungen verursachen (Deutsche Bundesbank, 2024b, 92). Mit dem Ausschöpfen der Prämien gewannen in den Tarifrunden des Jahres 2024 die dauerhaften Lohnanhebungen wieder an Bedeutung. Typisch waren mehrjährige Laufzeiten mit mehreren Anpassungsstufen, bei denen die erste Stufe expansiver als die nachfolgenden Stufen ausfiel (Deutsche Bundesbank, 2024b, 96). Auch im zweiten Halbjahr 2024 gab es zum Teil wieder sehr lange Laufzeiten: So wurde für die Discover Airlines eine Laufzeit von 42 Monaten beschlossen, im Groß- und

Außenhandel waren es 36 und im Öffentlichen Bankgewerbe 32 Monate. Die Laufzeiten der übrigen Tarifabschlüsse aus dem zweiten Halbjahr lagen zwischen 22 und 29 Monaten (Tabelle 2-2).

3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Wie schon im konfliktreichen Jahr 2023 war die Kompromissfindung auch im Jahr 2024 schwierig und konfliktgeprägt. Allerdings gab es große intersektorale Unterschiede. 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 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 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.

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

Streikformen ändern sich im Laufe der Zeit. So hat ver.di im Jahr 2008 im Öffentlichen Dienst erstmals tages- statt stundenweise gestreikt und die IG Metall hat auf ihrem Gewerkschaftstag 2015 sogenannte Tagesstreiks beschlossen, mit denen einzelne Unternehmen ganztätig bestreikt werden. Diese Tagesstreiks werden „als eine neue Eskalationsstufe“ bezeichnet, die „in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden“ müssen (IG Metall, 2015, 239). In der IW-Tarifdatenbank sind inzwischen auch zahlreiche Warnstreiks erfasst, die mehrere Tage dauern. Damit hat sich die Grenze zwischen Warnstreik und unbefristetem Streik verschoben. Hinzu kommt, dass einzelne Gewerkschaften zu Solidaritätsstreiks aufrufen. So rief die Vereinigung Cockpit im Februar 2024 die Langstreckenpiloten der Muttergesellschaft Lufthansa zu einem Unterstützungstreik auf, mit dem die streikenden Piloten der Tochtergesellschaft Discover Airlines unterstützt wurden (tagesschau.de, 2024). Ende August wurden dann im selben Konflikt Piloten der Lufthansa Cityline zum Solidaritätsstreik aufgerufen (Remmert, 2024). Tagelange Warnstreiks und Solidaritätsstreiks stellen eine weitere Konfliktverschärfung dar, die im Messverfahren bislang noch nicht abgebildet wurden. Um dies zu korrigieren, wäre denkbar, eine Unterscheidung zwischen maximal vierstündigen und ganz- oder mehrtägigen Warnstreiks einzuführen und den Solidaritätsstreik als weitere Eskalationsstufe aufzunehmen. Dasselbe wäre auch bei Aussperrungen denkbar, die in den hier untersuchten Branchen – mit Ausnahme der Textilindustrie – nicht vorgekommen sind. Eine solche Erweiterung des Messverfahrens würde allerdings keine grundlegende Veränderung bewirken. Ein Tagesstreik würde mit fünf statt vier Punkten bewertet, was vor allem bei der dynamischen Konfliktmessung einen eher geringen Einfluss hat. Entscheidender ist hierbei vielmehr, wie oft sich die Konfliktspirale dreht. Daher wird das seit 2013 bestehende Messverfahren in diesem Tarifbericht beibehalten.

In den Branchen, die in das Tarifmonitoring einbezogen werden, gab es im Jahr 2024 insgesamt 32 Tarifkonflikte. Zum Teil begannen und eskalierten diese Konflikte schon 2022. Bis auf sechs konnten alle Konflikte beigelegt werden. Ohne Ergebnis blieben bis zum 31. Dezember 2024 die Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag in der Druckindustrie, über einen Tarifvertrag Eingruppierung in der Süßwarenindustrie sowie die Verhandlungen für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern. Hinzu kommen mit dem Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), der Deutschen Post und der Papierverarbeitenden Industrie drei Tarifbereiche, in denen 2024 lediglich Forderungen gestellt wurden, die Verhandlungen aber erst im Januar 2025 aufgenommen wurden. In der Luftfahrt gab es bei Discover Airlines (Cockpit und Kabine) die Besonderheit, dass das Unternehmen mit ver.di einen Tarifvertrag für das Cockpit und die Kabine vereinbarte und die laufenden Tarifverhandlungen mit der Vereinigung Cockpit und der Flugbegleiter-Gewerkschaft UFO mit dem Hinweis auf den bereits bestehenden ver.di-Tarifvertrag beendete. Daran änderte auch ein gemeinsam durchgeführter Streik der beiden Spartengewerkschaften nichts mehr. Interessant ist zudem, dass in der Gebäudereinigung und bei T-Systems, wo die laufenden Entgelttarifverträge eigentlich noch bis zum Jahresende 2024 galten, vorzeitig neue Tarifverträge geschlossen wurden. Da dies innerhalb der tariflichen Friedenspflicht gelang, fielen dort auch keine Konfliktthandlungen an. Damit weichen diese Branchen deutlich vom Konfliktgeschehen in vielen anderen Tarifbereichen ab.

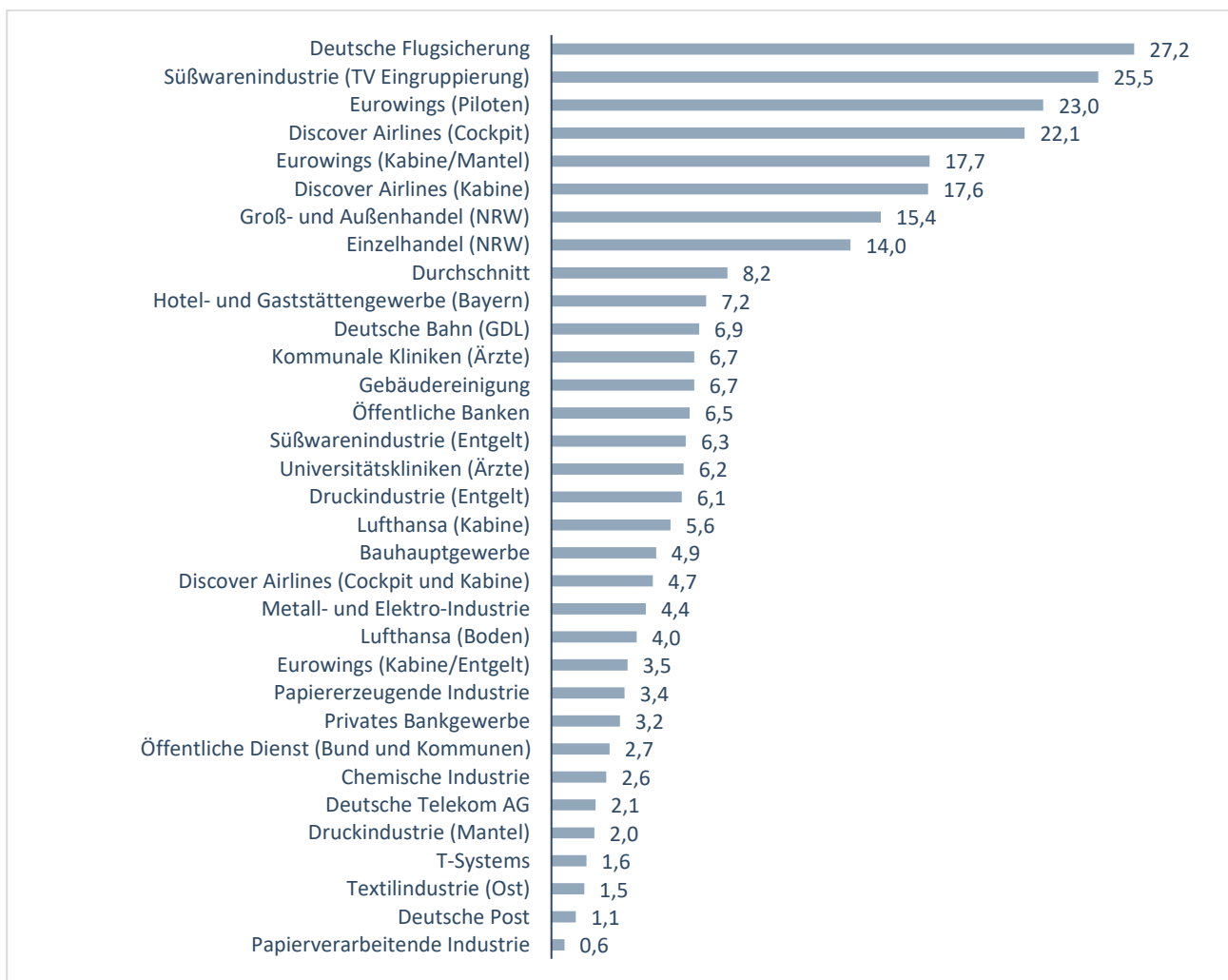
3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Im Durchschnitt dauerte ein im Jahr 2024 fortgesetzter, begonnener oder abgeschlossener Tarifkonflikt 8,2 Monate (Abbildung 3-1). Für das Jahr 2023 wurden noch 6,1 Monate ermittelt (Lesch/Eckle, 2024, 17). Viele Tarifverhandlungen zogen sich angesichts der hohen Lohnforderungen in einem durch Stagnation oder Rezession geprägten Umfeld hin. Zu den langwierigsten Runden gehörten die Verhandlungen in der Flugsicherung (27,2 Monate), in der Süßwarenindustrie beim Tarifvertrag Eingruppierung und in der Luftfahrt (Abbildung 3-1). In der Luftfahrt gilt das für die Piloten bei Eurowings (23,0 Monate) und Discover Airlines (22,1 Monate) ebenso wie für die Kabine bei Eurowings (17,7 Monate über manteltarifvertragliche Themen) und Discover Airlines (17,6 Monate). Ungewöhnlich lange zogen sich auch die Entgelttarifverhandlungen im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel hin. Eine lange Verhandlungsdauer bedeutet nicht zwangsläufig, dass eine Tarifauseinandersetzung konfliktreich war. Vor allem bei manteltariflichen Themen wird über einen längeren Zeitraum verhandelt, ohne dass es dabei zu Warnstreiks oder Streiks kommt. Das zeigen die Verhandlungen bei der Flugsicherung über ein Tarifpaket „Zukunft DFS“ oder in der Süßwarenindustrie über einen Tarifvertrag zur Eingruppierung. Im Rahmen dieser Verhandlungen kam es lediglich zu Verhandlungsabbrüchen. Auch bei den langwierigen Manteltarifverhandlungen für das Kabinenpersonal bei Eurowings beschränkten sich die Konfliktthandlungen auf einen Verhandlungsabbruch und eine Streikdrohung.

Diesen konsensualen Tarifrunden stand allerdings eine ganze Reihe von konfrontativen Tarifverhandlungen gegenüber. Dabei eskalierten mehrere Konflikte bis zum Erzwingungsstreik (Eskalationsstufe 7). Betroffen war dabei ausschließlich der Verkehrssektor (Abbildung 3-2): Deutsche Bahn, Deutsche Lufthansa, Discover Airlines und Eurowings. Die meisten Arbeitskämpfe fanden im ersten Halbjahr 2024 statt. Im zweiten Halbjahr gab es lediglich einen gemeinsamen Streik von Piloten und Flugbegleitern bei Discover Airlines. Konfliktreich ging es auch beim Bodenpersonal der Lufthansa und bei den Ärzten an den kommunalen Kliniken zu. Hier kam es jeweils zu Urabstimmungen (Eskalationsstufe 6). In beiden Fällen konnten unbefristete Arbeitskämpfe noch in letzter Minute verhindert werden. Bei den Ärzten gelang den Konfliktparteien eine autonome Einigung, während beim Bodenpersonal der Lufthansa eine Schlichtung den Durchbruch brachte. Auch im Bauhauptgewerbe kam es nach gescheiterten Tarifverhandlungen zu einer Schlichtung (Eskalationsstufe 5) –

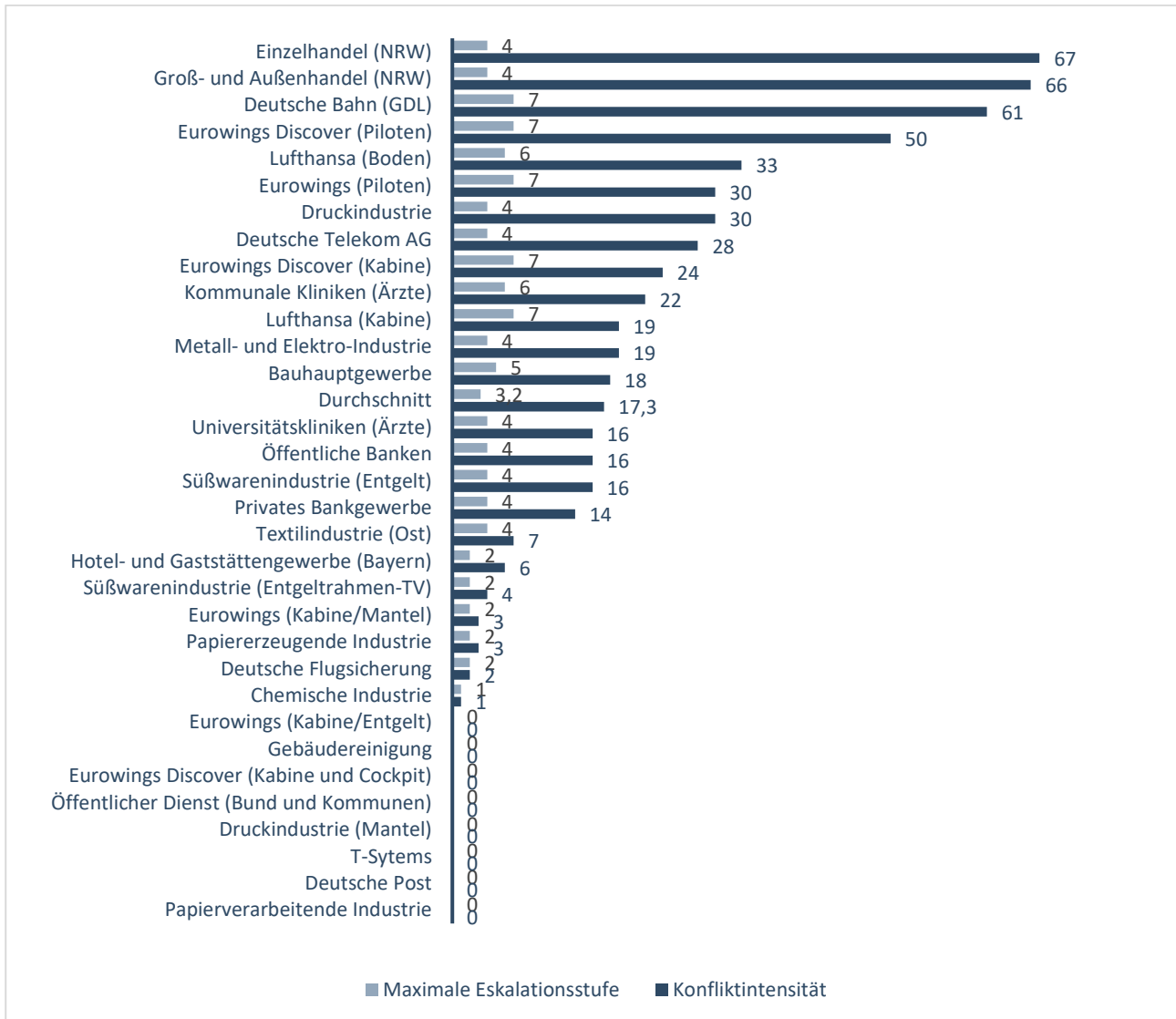
diese scheiterte allerdings. Letztlich einigten sich die Tarifvertragsparteien dann bilateral ohne Schlichter. In einer ganzen Reihe von Branchen eskalierten die Konflikte bis zum Warnstreik (Stufe 4): im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, bei den Universitätskliniken, der Deutschen Telekom, bei den privaten und öffentlichen Banken ebenso wie in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Druckindustrie, in der Süßwarenindustrie und der Textilindustrie Ost. Unterhalb dieser Eskalationsstufe blieben von den bis Ende 2024 abgeschlossenen Tarifrunden die Verhandlungen bei der Flugsicherung, für das Cockpit- und Kabinenpersonal bei Discover Airlines (mit ver.di), für das Kabinenpersonal von Eurowings (Entgelt- und Manteltarifverhandlungen), für die Gebäudereinigung, für T-Systems, für die Chemische Industrie und für die Papiererzeugende Industrie (Abbildung 3-2). Wie bereits erwähnt, verliefen die vorzeitig geführten Verhandlungen in der Gebäudereinigung und bei T-Systems konfliktfrei. Die übrigen Verhandlungen, die 2024 unter der Schwelle des Warnstreiks blieben, dauern noch an (Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie, Tarifvertrag Eingruppierung in der Süßwarenindustrie) oder befinden sich in einem frühen Stadium (Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen, Deutsche Post, Papierverarbeitende Industrie). Im Durchschnitt aller 2024 laufenden Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe bei 3,2.

Abbildung 3-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2024 in Monaten



Stand: 31.12.2024.

Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 3-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im Jahr 2024 laufenden Konflikte


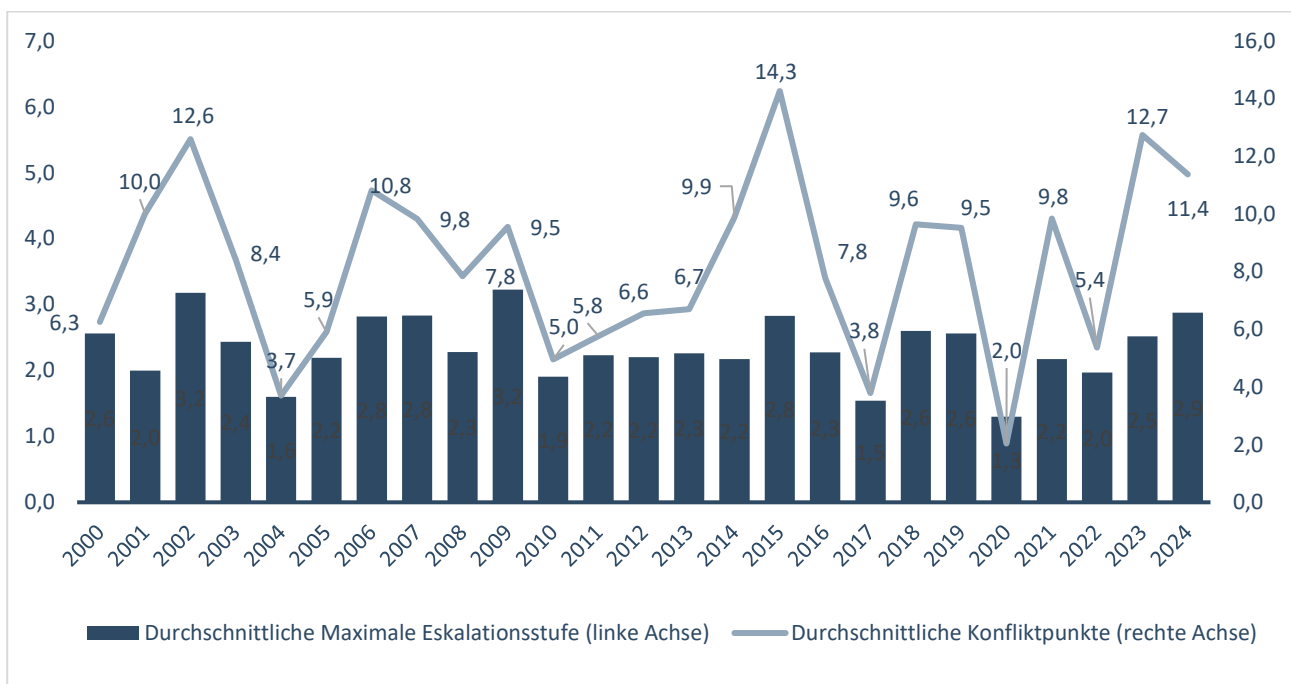
Stand: 31.12.2024.

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel und zwischen Deutscher Bahn und GDL am konfliktreichsten zu (siehe Abbildung 3-2). In diesen Tarifbereichen summierten sich die verschiedenen Eskalationsstufen, die im Handel allerdings schon überwiegend 2023 angefallen waren, auf 67 Punkte im Einzelhandel, auf 66 Punkte im Groß- und Außenhandel und auf 61 Punkte bei der Deutschen Bahn. Überdurchschnittlich konfliktreich ging es auch in der Luftfahrt, bei der Deutschen Telekom und in der Druckindustrie zu. In der Luftfahrt summierten sich die Konfliktaktionen auf 50 Punkte bei den Piloten von Discover Airlines, auf 33 Punkte beim Lufthansa-Bodenpersonal und auf 30 Punkte bei den Piloten von Eurowings (wobei die Punkte bei Eurowings schon 2022 anfielen). Die Druckindustrie kommt aufgrund wiederholter Warnstreikwellen ebenfalls auf 30 Punkte und die Deutsche Telekom erreichte 28 Punkte. In diesen Tarifbereichen fielen die Konfliktpunkte mit Ausnahme der Piloten von Discover Airlines im ersten Halbjahr 2024 oder früher an.

Die im zweiten Halbjahr geführten Tarifrunden fielen weniger konfliktreich aus. Das wird deutlich, wenn deren Konfliktpunkte mit dem Durchschnitt aller Branchen mit Verhandlungen im Jahr 2024 verglichen werden, der bei 17,3 Punkten liegt. Über diesem Durchschnitt liegen lediglich die Tarifrunde für die Ärzte an kommunalen Kliniken mit 22 Konfliktpunkten und die Verhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie mit 19 Punkten. Die Süßwarenindustrie kommt bei den Entgelt-Tarifverhandlungen auf 16 Punkte. Damit liegt sie leicht unter dem Jahresdurchschnitt. In den übrigen Tarifverhandlungen ging es recht harmonisch zu. Im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Verhandlungen zwar zweimal abgebrochen. Die daraufhin ausgesprochenen Streikdrohungen wurden aber letztlich nicht umgesetzt. Insgesamt fielen sechs Konfliktpunkte an. Auch in der Papiererzeugenden Industrie wurden die Verhandlungen einmal abgebrochen und mit Streik gedroht (3 Konfliktpunkte). In der Chemischen Industrie kam es lediglich zu einer Streikdrohung (1 Punkt). Die Gebäudereinigung und T-Systems blieben konfliktfrei. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Konfliktneigung allmählich wieder zurückgeht, dabei aber eine unterschiedliche intersektorale Konfliktneigung zu beobachten ist.

Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2000 bis 2024



2023 und 2024: revidierte Daten; Stand 31.12.2024.

Quelle: eigene Berechnungen

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt (Abbildung 3-3): Nach einem konfliktreichen Jahr 2023 blieben sowohl die maximale Eskalationsstufe als auch die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen auch im Jahr 2024 auf einem hohen Niveau. Im langjährigen Mittel (2000 bis 2024) betrug die Konfliktintensität 8,2 Punkte und die maximale Eskalationsstufe 2,3. Im Jahr 2023 lag die Konfliktintensität bei 12,7 Punkten und die maximale Eskalationsstufe bei 2,5. Die Konfliktintensität übertraf damit den langjährigen Durchschnitt deutlich, blieb aber unter dem Niveau des Jahres 2015, dem konfliktreichsten Jahr seit Beginn der Messungen im Jahr 2000. Im Jahr 2024 ist die Konfliktintensität nach vorläufigen Berechnungen auf 11,4 Punkte zurückgegangen. Das ist im Untersuchungszeitraum der vierthöchste Wert. Er liegt um 3,2

Punkte über dem langjährigen Durchschnitt. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe erreichte 2024 mit 2,9 den dritthöchsten Wert nach 2002 und 2009 (jeweils 3,2). Die Jahre 2023 und 2024 gehören damit zu den vier konfliktreichsten Jahren des Untersuchungszeitraums.

Die hohe Konfliktintensität in den Tarifverhandlungen in den letzten beiden Jahren ist im Wesentlichen auf zwei Ursachen zurückzuführen. Erstens versuchen die Gewerkschaften, die Reallohnverluste der Krisenjahre auszugleichen (siehe dazu Kapitel 4.2). Höhere Lohnforderungen führen in der Regel auch zu einem höheren Konfliktniveau. Aufgrund der wirtschaftlichen Stagnation in den Jahren 2023 und 2024 sind auf Arbeitgeberseite die finanziellen Möglichkeiten beschränkt. Trotz des Arbeits- und Fachkräftemangels mindert das die Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber. Die schwache Konjunktur hat auch zunehmend die Möglichkeit einer Überwälzung von Lohnkostensteigerungen auf die Güterpreise begrenzt. Entsprechend stellten sich große Lohnzugeständnisse erst nach langwierigen, überwiegend konfliktreichen Verhandlungen ein. Lange Laufzeiten und Inflationsausgleichsprämien haben dabei die Kompromissfindung erleichtert. Ein zweiter Treiber der Konfliktintensität ist die Strategie einiger Gewerkschaften, mit einer „aktiven“ Tarifpolitik neue Mitglieder zu gewinnen. Im Rahmen eines „Organisierens am Konflikt“ sollen Verteilungskonflikte dazu genutzt werden, die Beschäftigten zu mobilisieren und dabei zum Gewerkschaftsbeitritt zu motivieren.

Die vor allem von ver.di und der IG Metall verfolgte Strategie des „Organisierens am Konflikt“ stellt einen strukturellen Faktor dar, der die Konfliktintensität erhöht. Die von einigen Gewerkschaften gewählte alternative Mitgliedergewinnungsstrategie besteht darin, neue Gewerkschaftsmitglieder über Vorteilsregelungen (Bonusregelungen) zu gewinnen. Im Rahmen der Tarifrunden in der Chemischen und der Papiererzeugenden Industrie hat die Gewerkschaft IG BCE daher jeweils die Schlichtungsvereinbarungen gekündigt. Die Schlichtungsvereinbarung schränkt in diesen beiden Branchen die Möglichkeiten des „Organisierens am Konflikt“ ein, weil sie Warnstreiks erst nach der Durchführung eines gescheiterten Schlichtungsversuchs vorsieht. In der Chemischen Industrie hat die Gewerkschaft der unveränderten Wiederinkraftsetzung des Schlichtungsabkommens im Zuge eines Tauschs zugestimmt. Als Gegenleistung stimmten die Arbeitgeber einer branchenweiten Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder in der Chemischen Industrie zu. In der Papiererzeugenden Industrie verfolgte die IG BCE dieselbe Strategie. Dort kam ein Tauschgeschäft allerdings nicht zustande. Die Verhandlungspartner vereinbarten lediglich eine Verhandlungsverpflichtung für einen Mitgliederbonus. Das Schlichtungsabkommen bleibt vorerst gekündigt.

4 Ausblick

4.1 Verhandlungen im Jahr 2025

Von den insgesamt 32 Tarifrunden des Jahres 2024 konnten 26 bis zum Jahresende beendet werden. Nur sechs der im Jahr 2024 fortgesetzten oder neu aufgenommenen Tarifverhandlungen wurden nicht abgeschlossen. Das gilt für die erst im Herbst 2024 gestarteten Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie, für die schon länger andauernden und zwischenzeitlich unterbrochenen Verhandlungen zum Tarifvertrag Eingruppierung in der Süßwarenindustrie und für einige Tarifrunden, bei denen Ende 2024 lediglich Forderungen gestellt wurden, die Verhandlungen aber erst im Januar 2025 gestartet sind. Hierzu gehören der Öffentliche Dienst (Bund und Kommunen), die Papierverarbeitende Industrie sowie die Deutsche Post. Im Öffentlichen Dienst und bei der Deutschen Post sind die alten Tarifverträge bereits Ende 2024 ausgelaufen. In der Papierverarbeitenden Industrie läuft der Entgelt-Tarifvertrag erst Ende Januar 2025 aus. Noch nicht

abgeschlossen waren zum Jahresende 2024 zudem die seit Juni 2024 laufenden Tarifverhandlungen für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern.

Bei den Klinikärzten konnte Mitte Januar 2025 in letzter Minute ein Kompromiss erzielt werden. Die Große Tarifkommission hatte beschlossen, den Sondierungsstand den Mitgliedern zur Urabstimmung vorzulegen (Marburger Bund, 2025a).² Eine Mehrheit sprach sich Anfang Februar dafür aus, den Streik – zu Streikmaßnahmen war es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht gekommen, da die Gewerkschaft die Streikmaßnahmen ausgesetzt hatte - zu beenden und den Sondierungsstand vertraglich zu fixieren (Marburger Bund, 2025b). Die Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie wurden im November 2024 aufgenommen und sollen im Januar 2025 fortgesetzt werden (ver.di, 2024b). Da sich der Tarifvertrag in der Nachwirkung befindet, besteht keine Friedenspflicht mehr. Zum Stand der im Zuge der Entgelttarifrunde abgebrochenen Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag zur Regelung der Eingruppierung in der Süßwarenindustrie liegen derzeit keine Stellungnahmen der Tarifvertragsparteien vor.

Nach Berechnungen des WSI-Tarifarchiv wird das Jahr 2025 „eher eine kleine Tarifrunde“ (WSI-Tarifarchiv, 2024). Insgesamt laufen für 7,5 Millionen Beschäftigte Vergütungstarifverträge aus, die von DGB-Gewerkschaften ausgehandelt werden. Im Jahr 2024 waren knapp 12 Millionen Beschäftigte betroffen (WSI-Tarifarchiv, 2024). Von den im IW-Tarifmonitoring berücksichtigten Branchen und Tarifbereichen werden 2025 nur in sieben Branchen mit neun Tarifbereichen neue Tarifverhandlungen aufgenommen (Tabelle 4-1). Im ersten Halbjahr starten die Textilindustrie (West), die Deutsche Bahn und die EVG, der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen und die Papierverarbeitende Industrie. Im zweiten Halbjahr folgen Eurowings (Kabine) mit ver.di, die Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest), der Öffentliche Dienst der Länder und die Deutsche Bahn mit der GDL.

Bereits Ende Januar starteten die Tarifverhandlungen in der westdeutschen Textilindustrie. Hier fordert die IG Metall 6,5 Prozent für zwölf Monate, mindestens aber 200 Euro monatlich. Ferner sollen die Konditionen für die tariflich geregelte Altersteilzeit verbessert und die Möglichkeiten der Inanspruchnahme erweitert werden (IG Metall, 2025). Der Tarifvertrag läuft noch bis Ende Februar. Dann endet auch die Friedenspflicht. Obwohl die Laufzeit des Tarifvertrags zwischen Deutscher Bahn und der Eisenbahnergewerkschaft EVG erst Ende März ausläuft, haben EVG und Deutsche Bahn auf Wunsch der Gewerkschaft bereits im Januar 2025 Tarifverhandlungen aufgenommen. Die Gewerkschaft will damit in die „Offensive“ gehen, „angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage und einer neuen politischen Situation, in der die Zukunft des integrierten Konzerns und viele Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen“ (EVG, 2024). Unter anderem fordert die Gewerkschaft 7,6 Prozent mehr Geld. Für EVG-Mitglieder soll es außerdem eine Bonuszahlung (EVG-Zusatzgeld) von 500 Euro geben.³ Schichtarbeiter mit besonderer Belastung sollen darüber hinaus ein weiteres „EVG-Zusatzgeld“ in Höhe von 2,6 Prozent erhalten. Das soll mit der Möglichkeit verbunden werden, einen Teil des EVG-Zusatzgeldes in bis zu drei zusätzliche freie Tage zu tauschen. Eine Laufzeit, auf die sich die Forderung bezieht, wird nicht genannt (EVG, 2025).

² Laut § 3 Abs. 3 der „Streikordnung“ des Marburger Bundes ist ein Streik beendet, wenn sich entweder mehr als 50 Prozent der abstimmenden Mitglieder für die Beendigung des Arbeitskampfes ausgesprochen haben oder auf Beschluss der Großen Tarifkommission (Marburger Bund, 2022, 53).

³ In der Pressemeldung heißt es wörtlich: „Die EVG fordert für alle ihre bei der Deutschen Bahn beschäftigten Mitglieder 7,6 Prozent mehr Lohn, inklusive EVG-Zusatzgeld“ (EVG, 2025). Pressemeldungen interpretieren dies als 7,6 Prozent für alle Bahn-Beschäftigten, die nach EGV-Tarifvertrag bezahlt werden, plus 500 Euro nur für EVG-Mitglieder (tagesschau.de, 2025b).

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine 2024/2025

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Stand der Verhandlungen
Deutsche Post	31.12.2024	160.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: Januar 2025
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	31.12.2024	2.940.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: Januar 2025
Papierverarbeitende Industrie	31.01.2025	72.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: Januar 2025
Textilindustrie (West)	28.02.2025	100.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn im Januar 2025
Deutsche Bahn (EVG)	31.03.2025	180.000	Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn im Januar 2025
Eurowings (Kabine, ver.di)	31.07.2025	1.800	Noch keine Forderung
Eisen- und Stahlindustrie (Nord-west)	30.09.2025	85.000	Noch keine Forderung
Öffentlicher Dienst (Länder ohne Hessen)	31.10.2025	1.067.000	Noch keine Forderung
Deutsche Bahn (GDL)	31.12.2025	10.000	Noch keine Forderung

Stand: 31.01.2025

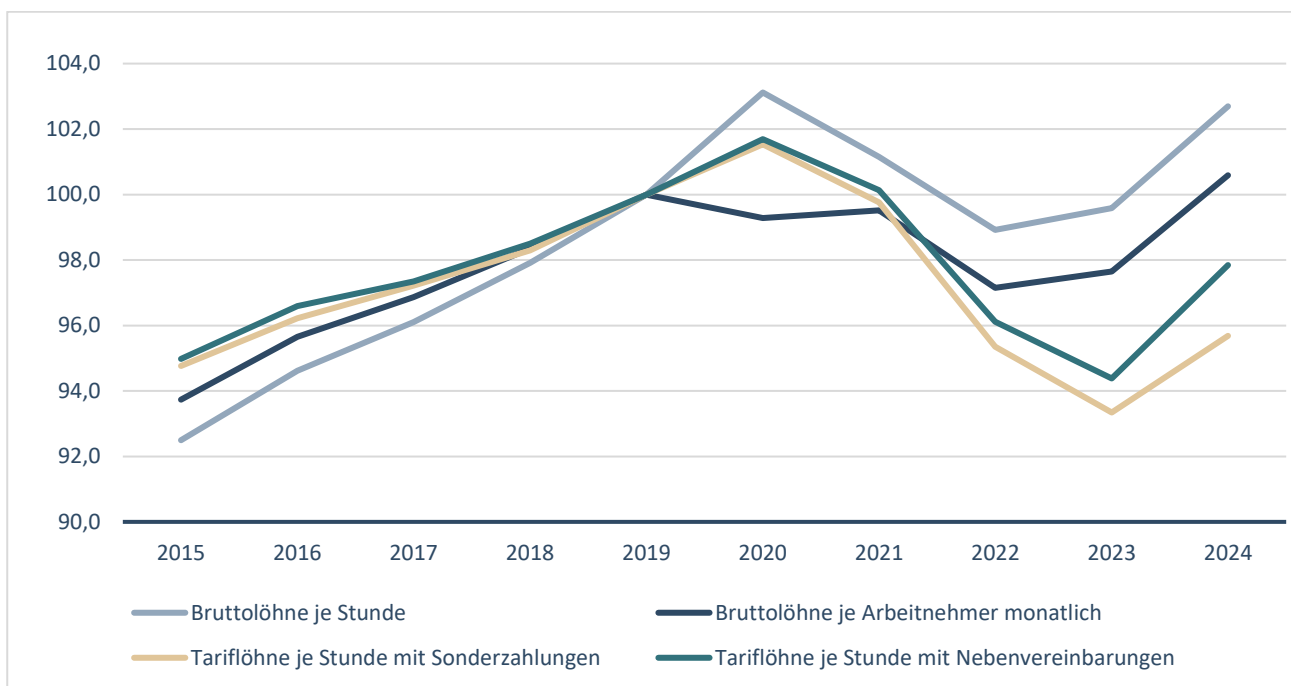
Quellen: IW-Tarifdatenbank; BDA-TarifsERVICE; WSI-Tarifarchiv; eigene Zusammenstellung

4.2 Entwicklung von Lohndrift, Produktivität und Reallöhnen

Die Tariflohnpolitik und die Lohnentwicklung der letzten Jahre waren durch zwei Krisen geprägt: die Corona-Pandemie und den Energiepreisschock aufgrund des russischen Angriffs auf die Ukraine. Im Zuge dieser Krisen kam es zu spürbaren Reallohnsenkungen (Abbildung 4-1). Das gilt unabhängig davon, ob die tatsächlich gezahlten Bruttolöhne, die sogenannten Effektivlöhne, oder die Tariflöhne betrachtet werden. Ab 2020 war es zunächst vor allem die im Zuge der Pandemie verfolgte Lockdown-Politik, die zu „starken Arbeitszeitabsenkungen und weit verbreiteter Kurzarbeit“ führte und das Lohnwachstum ausbremste (Deutsche Bundesbank, 2024b, 83). Ab Mitte 2021 kam dann eine steigende Inflation hinzu, die durch den Energiepreisschock im Jahr 2022 verstärkt wurde. Das Statistische Bundesamt hat errechnet, dass im Jahr 2022 der stärkste Rückgang der Reallöhne in Deutschland seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2008 gemessen wurde (Statistisches Bundesamt, 2025d). Die realen Bruttolöhne (Effektivverdienste) nahmen sowohl je Stunde als auch je Arbeitnehmer spürbar ab. Ab Mitte 2023 wurden die Reallohnverluste dann wieder sukzessive ausgeglichen. Ende 2024 erreichten die Reallöhne wieder ihr Vorkrisenniveau aus dem Jahr 2019. Die Stundenlöhne liegen derzeit real um 1,6 Prozent über dem Ausgangsniveau. Bei den Pro-Kopf-Löhnen beträgt das Plus immerhin noch 0,6 Prozent. Bei den Pro-Kopf-Löhnen ist zu berücksichtigen, dass der Trend zu mehr Teilzeit die Lohndynamik bremst.

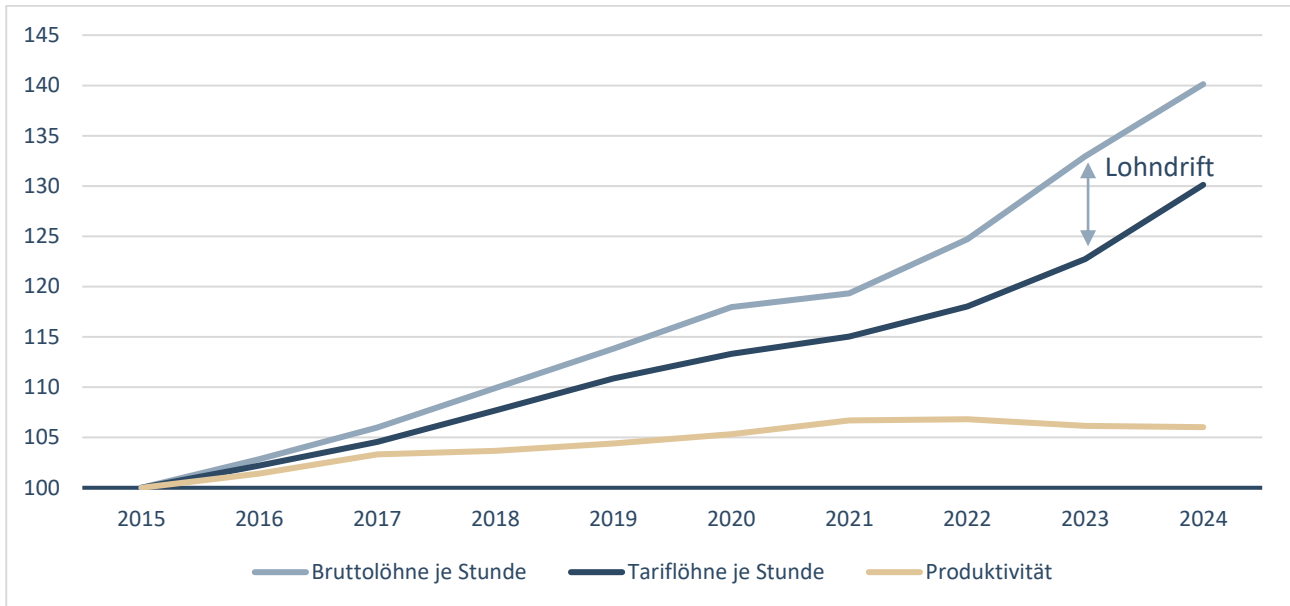
Während die Effektivverdienste rascher auf Änderungen im wirtschaftlichen Umfeld reagieren, passen sich die Tariflöhne aufgrund von Vertragslaufzeiten erst verzögert an (Deutsche Bundesbank, 2024b, 85). Abbildung 4-1 zeigt, dass der Einbruch bei den Tariflöhnen nach Abzug der Teuerung stärker ausfiel als bei den preisbereinigten Effektivlöhnen. Entsprechend ist der Reallohnverlust bei den Tariflöhnen Ende 2024 auch noch nicht ausgeglichen. Je nach Datenbasis – Deutsche Bundesbank oder Statistisches Bundesamt – liegt das Minus bei gut 2 oder gut 4 Prozent. Die Bundesbank weist allerdings darauf hin, dass die Tariflohndynamik im Dienstleistungssektor größer als im Produzierenden Gewerbe war. Die seit Mitte 2021 aufgelaufenen Reallohnverluste im Dienstleistungssektor sollten (mit Datenstand August 2024) bis Ende 2024 ausgeglichen sein (Deutsche Bundesbank, 2024b, 100). Endgültige Daten liegen erst Ende Februar 2025 vor.

Abbildung 4-1: Reallohnentwicklung 2015 bis 2024



Quellen: Statistisches Bundesamt; Deutsche Bundesbank; eigene Berechnungen

Der Time-Lag bei den Tariflöhnen wird dazu führen, dass das Thema Reallohnsicherung weiterhin auf der Agenda der Gewerkschaften steht. Wenngleich in der Tendenz rückläufig, fielen die jüngsten Lohnforderungen im Öffentlichen Dienst, bei der Deutschen Post sowie im Verarbeitenden Gewerbe recht ambitioniert aus (Kapitel 4-1). Hinzu kommt, dass die Effektivlöhne seit einigen Jahren schneller als die Tariflöhne steigen. Dadurch hat sich eine positive Lohndrift entwickelt (Abbildung 4-2). Die Lohndrift misst die Abweichung der Effektivlohnsteigerungen von den Tariflohnsteigerungen. Zwischen 2015 und 2020 hat sich eine Schere zwischen den beiden Indikatoren entwickelt, die sich im Zuge der Pandemie zunächst nicht weiter geöffnet hat. In den Jahren 2022 und 2023 ging die Schere dann weiter auf: die Lohndrift nahm weiter zu. Im Jahr 2024 war dann eine recht parallele Entwicklung zu beobachten. Die Deutsche Bundesbank geht in ihrer Konjunkturprognose vom Spätherbst 2024 sogar davon aus, dass die Effektivverdienste 2024 schwächer als die Tarifverdienste gestiegen sind. Aufgrund der schwächeren Konjunktur fielen zum einen weniger Erfolgsbeteiligungen in den Industriekonzernen an und zum anderen würden weniger bezahlte Überstunden geleistet (Deutsche Bundesbank, 2024a, 32). Das mindert die Effektivlohndynamik.

Abbildung 4-2: Entwicklung von Lohndrift und Produktivität 2015 bis 2024


Jahr	Bruttolöhne je Stunde	Tariflöhne je Stunde	Produktivität
2015	100	100	100
2016	102	101	101
2017	105	103	102
2018	108	105	103
2019	112	108	104
2020	118	112	105
2021	119	114	106
2022	125	118	106
2023	133	123	105
2024	140	130	105

Tariflöhne: einschließlich Sonderzahlungen

Quellen: Statistisches Bundesamt; Deutsche Bundesbank; eigene Berechnungen

Für 2025 erwartet der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung eine Effektivlohnsteigerung von 3,5 Prozent und einen Tariflohnanstieg von 2,8 Prozent (SVR, 2024, 64). Die Deutsche Bundesbank geht hingegen davon aus, dass beide Indikatoren nur um jeweils 2,5 Prozent steigen werden (Deutsche Bundesbank, 2024a, 31 f.). Die Tariflöhne würden „angesichts niedriger Inflationsraten, länger anhaltender Konjunkturschwäche und der Eintrübung am Arbeitsmarkt deutlich an Schwung“ verlieren (Deutsche Bundesbank, 2024a, 30). Auch in den Effektivverdiensten würden sich diese Entwicklungen niederschlagen, sodass auch dort mit einer deutlichen Abschwächung der Dynamik gerechnet wird. Erst 2027 ist laut Bundesbank aufgrund einer verbesserten Konjunktur und erhöhten Arbeitsmarktknappheiten wieder mit einer positiven Lohndrift zu rechnen (Deutsche Bundesbank, 2024a, 32). Diese Annahme setzt allerdings voraus, dass die Gewerkschaften nicht anstreben, die Lohndrift im Zuge einer expansiven Lohnpolitik tarifpolitisch einzufangen.

Treffen diese Prognosen zu und würde die Inflationsrate tatsächlich nahe am 2-Prozent-Ziel der Europäischen Zentralbank bleiben, käme es 2025 zu einem leichten Anstieg der Reallöhne. Angesichts der schwachen Produktivitätsentwicklung ist der lohnpolitische Verteilungsspielraum damit aber auch mehr als ausgeschöpft. Zwischen 2015 und 2024 stieg die gesamtwirtschaftliche Produktivität um lediglich 6 Prozent (Abbildung 4-2). Im Jahr 2024 stagnierte die Produktivität (die Stundenproduktivität sank nach ersten Schätzungen um minus 0,1 Prozent). Jeder Lohnanstieg geht daher zu Lasten der Unternehmensgewinne oder er führt zu Preisüberwälzungen. Der Sachverständigenrat führt die schwache Produktivitätsentwicklung auf das „Halten von Arbeitskräften“ zurück (SVR, 2024, 61). Im langfristigen Vergleich sei ab 2021 ein erhöhtes „Halten“ zu beobachten, dem spiegelbildlich eine geringere Produktivität gegenüberstehe. Um auf den langfristigen Produktivitätstrend zurückzukommen, müsste das Arbeitsvolumen der Beschäftigten und die damit korrespondierende Bruttowertschöpfung deutlich zunehmen. Es stellt sich allerdings die Frage, wie lange sich Unternehmen das „Horten“ noch leisten können. Im Zuge der anhaltenden Industrierezession könnte es im Jahr 2025 zu deutlich mehr Entlassungen kommen. Dadurch würde die Produktivität rein rechnerisch steigen

(Entlassungsproduktivität). Je höher die Lohnkosten ausfallen, desto mehr steigt auch der Druck, das „Horsten“ abzubauen. Von daher wäre vor allem in der Industrie eine stärkere Lohnzurückhaltung angebracht als sie zuletzt zu beobachten war.

Literaturverzeichnis

AGV Banken, 2024, Banken-Tarifabschluss: deutliche Gehaltsanhebung in drei Stufen, Pressemitteilung vom 4.7.2024, <https://www.agvbanken.de/pressemeldung/banken-tarifabschluss-deutliche-gehaltsanhebung-in-drei-stufen> (21.1.2025)

BVDM – Bundesverband Druck und Medien, 2024, Tarifparteien der Druckindustrie diskutieren Zukunft des Manteltarifvertrages, Pressemitteilung vom 17.9.2024, <https://www.bvdm-online.de/pressemitteilungen/detail/tarifparteien-der-druckindustrie-diskutieren-zukunft-des-manteltarifvertrages> (5.2.2025)

BDSI – Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie, 2024, BDSI und NGG einigen sich auf Tarifabschluss der Süßwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen mit einer Laufzeit von 22 Monaten, Pressemitteilung vom 15.11.2024, <https://www.bdsi.de/presse/pressemeldungen/details/bdsi-und-ngg-einigen-sich-auf-tarifabschluss-der-suesswarenindustrie-in-nordrhein-westfalen-mit-einer-laufzeit-von-22-monaten-878> (21.1.2025)

dbb beamtenbund und tarifunion, 2024, 8 %, mindestens 350 Euro mehr Einkommen! Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit!, https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2024/Einkommensrunde_TVOED/241009_Flugblatt_2025-10_Einkommensrunde_TVoeD_2025_Nr5_dbb.pdf [17.1.2025]

DEHOGA Bayern, 2024, Tarifeinigung im bayerischen Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 25.7.2024, <https://www.dehoga-bayern.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/pressedetail/article/tarifeinigung-im-bayerischen-gastgewerbe-6/> (21.1.2025)

Deutsche Bundesbank, 2024a, Deutschland-Prognose: Wachstumsausblick deutlich eingetrübt – Inflation geht zurück auf 2 %, Monatsbericht – Dezember 2024, <https://publikationen.bundesbank.de/publikationen-de/berichte-studien/monatsberichte/monatsbericht-dezember-2024-947558?article=deutschland-prognose-wachstumsausblick-deutlich-eingetruebt-inflation-geht-zurueck-auf-2--947440> (6.2.2025)

Deutsche Bundesbank, 2024b, Lohnentwicklung in Deutschland: aktuelle Lage, Vergleich mit dem Euroraum und Aussichten, Monatsbericht Oktober, S. 81–110

Deutsche Handwerks Zeitung, 2024, Höherer Tariflohn in der Gebäudereinigung ab 2025, <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/tariflohn-gebaeudereinigung-2025-2026-337962/> (21.1.2025)

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2024, DB-Tarifrunde 2025: Wir lassen uns nicht zum Spielball machen, Flugblatt vom 4.12.2024, <https://www.evg-online.org/db-tarifrunde/> (17.01.2025)

EVG, 2025, 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.evg-online.org/db-tarifrunde/tarifrunde-db-ag-eva-fordert-76-mehr-fuer-alle-inklusive-eva-zusatzgeld-sowie-ein-deutliches-plus-fuer-schichtarbeitende/> (23.1.2025)

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2024, Mindestens 16.50 Euro für alle in der Gebäudereinigung, <https://westfalen.igbau.de/Mindestens-16.50-euro-fuer-alle-in-der-gebuedereini-gung.html#:~:text=Drei%20Euro%20mehr%20pro%20Stunde,Stundenlohn%20von%2016%2C50%20Euro.> (16.1.2025)

IG BCE, 2024a, 5,9 Prozent mehr Entgelt und Zusage für Mitgliedervorteil, <https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/papier-tarifrunde-2024/5-9-prozent-mehr-entgelt-und-zusage-fuer-mitglieder-vorteil-244380> (21.1.2025)

IGBCE, 2024b, Aufholjagd bei den Entgelten überfällig, <https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/papier-tarifrunde-2024/aufholjagd-bei-den-entgelten-ueberfaellig--241136> (16.1.2025)

IG Metall, 2015, Beschlüsse des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt, https://www.igmetall.de/download/IGM_Beschlussbroschuere_23GT_down-load_f0bbb3f0f2d131f91ff4d3872b15c8e84e88812e.pdf (14.1.2025)

IG Metall, 2024a, Tarifergebnis in Metall- und Elektroindustrie: mehr Geld, mehr Zeit, mehr Stabilität, Pressemittelung vom 12.11.2024, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/tarifergebnis-in-metall-und-elektroindustrie> (21.01.2025)

IG Metall, 2024b, Warum wir 7 Prozent mehr Geld fordern, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/forderung-empfehlung-beschluss-2024> (16.1.2025)

IG Metall, 2025, Forderung nach mehr Geld für westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, Online-Meldung vom 21.1.2025, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/forderung-tarifrunde-textil-und-bekleidung-west-2025> (23.1.2025)

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, 2023, Konzertierte Aktion gegen den Preisdruck: Lehren aus den Erfahrungen tripartistischer Steuerung in Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, 72. Jg., Nr. 5, S. 415–437

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2024, Nachschlagsdebatten belasten Tarifverhandlungen. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2024, in: IW-Report, Nr. 32

Marburger Bund, 2022, Ärztesprecher und /oder Streikleiter? So sind Sie gerüstet, Leitfaden für interessierte und engagierte MB-Mitglieder, https://www.marburger-bund.de/sites/default/files/2023-01/Streikleitfaden_2022_1.pdf (17.1.2025)

Marburger Bund, 2024, MB fordert 8,5 Prozent mehr Gehalt und eine Reform der Schichtdienste, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/mb-fordert-85-prozent-mehr-gehalt-und-eine-reform-der-schichtdienste> (16.1.2025)

Marburger Bund, 2025a, VKA/Sondierung bringt Verbesserung, Streikmaßnahmen werden ausgesetzt! Online-Meldung vom 14.1.2025, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/vka-sondierung-bringt-verbesserung-streikmassnahmen-werden-ausgesetzt> (17.01.2025)

Marburger Bund, 2025b, Ärztinnen und Ärzte für Ende der Streikmaßnahmen an kommunalen Kliniken, Pressemitteilung vom 5.2.2025, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/aerztinnen-und-aerzte-fuer-ende-der-streikmassnahmen-kommunalen> (6.2.2025)

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2023a, € 3.000 brutto müssen es sein!, https://bayern.ngg.net/fileadmin/Landesbezirke/Bayern/Tarif/HoGa/2023_12_15_FB01_Forderung_HoGa_ETV_2024.pdf (16.01.2025)

NGG, 2023b, Es tut sich was, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2023/es-tut-sich-was/> (16.1.2025)

NGG, 2024, NGG kündigt Tarifverträge und fordert „mindestens 360 Euro für alle!“, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2024/ngg-kuendigt-tarifvertraege-und-fordert-mindestens-360-euro-fuer-alle/> (16.1.2025)

Remmert, Jochen, 2024, Cockpit ruft zu Solidaritätsstreik auf. Online-Meldung vom 29.8.2024, <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/tarifstreit-bei-discover-cockpit-ruft-zu-solidaritaetsstreik-auf-19949120.html> (14.1.2025)

Statistisches Bundesamt, 2025a, Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2024 um 0,2 % gesunken, Pressemitteilung vom 15. Januar 2025 – 019/25, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2025/bip2024/pm-bip.pdf?__blob=publicationFile (22.1.2025)

Statistisches Bundesamt, 2025b, Inflationsrate im Jahr 2024 bei +2,2 %, Pressemitteilung Nr. 020 vom 16. Januar 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_020_611.html (22.1.2025)

Statistisches Bundesamt, 2025c, Über acht von zehn Tarifbeschäftigten erhielten bis Ende 2024 eine Inflationsausgleichsprämie, Pressemitteilung Nr. 023 vom 17. Januar 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_023_622.html (22.1.2025)

Statistisches Bundesamt, 2025d, Verdienste: Reallöhne und Nominallohne, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/_inhalt.html (17.1.2025)

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2024, Versäumnisse angehen, entschlossen modernisieren, Jahresgutachten 2024/25, https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202425/JG202425_Gesamtausgabe.pdf (23.1.2025)

tagesschau.de, 2024, Gewerkschaft ruft zu Solidaritätsstreik für Discover auf. Online-Meldung vom 16.2.2024, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/discover-streik-tarifvertrag-100.html> (14.1.2025)

tagesschau.de, 2025a, „Acht Prozent ist völlig utopisch“, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifruende-oeffentlicher-dienst-2025-100.html> (17.1.2025)

tagesschau.de, 2025b, EVG fordert 7,6 Prozent mehr Geld, Online-Meldung vom 23.1.2025, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/evg-bahn-tarifforderung-100.html> (23.1.2025)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2023, ver.di fordert Entgelterhöhung von 13 Prozent, mindestens 400 Euro monatlich., <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++06647046-c8a4-11ed-80e8-001a4a160111> (16.01.2025)

ver.di, 2024a, Discover Airlines: Tarifbindung und bis zu 38 Prozent mehr, Pressemitteilung vom 9.8.2024, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++fa814ab8-5616-11ef-93b4-6d267b494bc8> (21.1.2025)

ver.di, 2024b, Keine Annäherung in erster Verhandlungsrunde, Online-Meldung vom 27.11.2024, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++2138d9aa-ace8-11ef-a8aa-1d00442fc135> (17.1.2025)

ver.di, 2024c, Tarifeinigung im Groß- und Außenhandel NRW: ver.di erzielt Ergebnis zu Entgelt, Pressemitteilung vom 01.07.2024, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++80a5fcbe-37e1-11ef-993a-4995687124da> (16.1.2025)

ver.di, 2024d, Tarifrunde Deutsche Post AG: ver.di fordert 7 Prozent mehr Lohn und drei zusätzliche Tage Urlaub, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d85ac7c2-abff-11ef-846c-b34f78a05781> (16.1.2025)

ver.di, 2024e, Tarifrunde T-Systems: Wir haben ein Verhandlungsergebnis, Pressemitteilung vom 5.11.2024, <https://ikt.verdi.de/themen/nachrichten/++co++0d8e2f2e-9b7a-11ef-acfc-ff2a3781bf38> (21.1.2025)

ver.di, 2024f, Unsere Forderung für den Manteltarifvertrag, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++20961092-71d5-11ef-a9b2-2f47c934b4b3> (16.1.2025)

ver.di, 2024g, Unsere Forderung: 7,5 Prozent mehr, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++af6a98b0-b8a2-11ef-8170-a7c1847d38f5> (16.1.2025)

ver.di, 2024h, Zeit für mehr – Geld, Freizeit, Entlastung, <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++110c2362-861d-11ef-8204-9d2bb9b52b4d> (16.1.2025)

VKA – Verband der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2024, Gewerkschaften gefährden mit ihren überzogenen Forderungen die Handlungsfähigkeit der Kommunen, Pressemitteilung vom 9.10.2024, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2024-10-09-vka-gewerkschaften-gefaehrden-mit-ihren-ueberzogenen-forderungen-die-handlungsfahigkeit-der-kommunen-2475> (24.1.2025)

WSI-Tarifarchiv, 2024, Tarifrunde 2025: Für etwa 7,5 Millionen Beschäftigte laufen Vergütungsverträge aus – die Kündigungstermine, Online-Meldung vom 30.10.2024,

<https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-tarifrunde-2025-fur-7-5-millionen-beschaeftigte-laufen-vergutungstarifvertrage-aus-64474.htm> (17.01.2025)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	5
Tabelle 2-1: Forderungen für die im zweiten Halbjahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen	9
Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2024	15
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine 2024/2025	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2024 in Monaten	21
Abbildung 3-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im Jahr 2024 laufenden Konflikte	22
Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2000 bis 2024.....	23
Abbildung 4-1: Reallohnentwicklung 2015 bis 2024	27
Abbildung 4-2: Entwicklung von Lohndrift und Produktivität 2015 bis 2024	28