



Nachschlagdebatten belasten Tarifverhand- lungen

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2024

Hagen Lesch / Lennart Eckle

Köln, 06.08.2024

IW-Report 32/2024

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook

[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

Autoren

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Lennart Eckle

Mitarbeiter im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

eckle@iwkoeln.de

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

Stand:

Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Zusammenfassung | 4 |
| 1 Einleitung | 5 |
| 2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2024 | 8 |
| 2.1 Forderungen für die im Jahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen | 8 |
| 2.2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2024 | 11 |
| 3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen | 20 |
| 3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen | 20 |
| 3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität..... | 21 |
| 4 Ausblick..... | 25 |
| 4.1 Laufende Verhandlungen | 25 |
| 4.2 Verhandlungen im zweiten Halbjahr 2024..... | 26 |
| Literaturverzeichnis | 28 |
| Tabellenverzeichnis..... | 33 |
| Abbildungsverzeichnis..... | 34 |

JEL-Klassifikation

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

Zusammenfassung

Im ersten Halbjahr 2024 fanden in zwanzig näher untersuchten Branchen des IW-Tarifmonitorings insgesamt 23 Tarifverhandlungen statt. Eine Analyse zeigt, dass es in vielen dieser Verhandlungen sehr konfliktreich zugeht. Die maximale Eskalationsstufe – sie gibt auf einer 7-stufigen Skala an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert – lag im Durchschnitt bei 3,0. Das ist einer der höchsten Werte, die seit dem Beginn des Untersuchungszeitraums im Jahr 2000 gemessen wurden. Im langjährigen Durchschnitt der Jahre liegt die maximale Eskalationsstufe bei 2,4. Die Konfliktintensität – sie summiert die im Laufe einer Tarifaueinandersetzung erreichten Eskalationsstufen – lag bei durchschnittlich 11,0. Dies ist deutlich mehr als die 8,4 Punkte, die im langfristigen Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2024 erreicht wurden und der vierthöchste Wert seit dem Jahr 2000. Damit gingen die Nachschlagdebatten über den Ausgleich der krisenbedingten Reallohnverluste – wie schon im Jahr 2023 – mit konfliktreichen Tarifaueinandersetzungen einher. Im letzten Jahr wurden im Durchschnitt 13,8 Konfliktpunkte erreicht.

Am ruppigsten ging es im Handel zu. Zwar eskalierten die Auseinandersetzungen im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel jeweils „nur“ bis zum Warnstreik (Stufe 4 der Skala). Da es aber immer wieder erfolglose Verhandlungsrunden gab, in deren Anschluss Warnstreiks stattfanden, summierten sich die Konflikt-handlungen auf 67 Punkte im Einzel- und auf 64 Punkte im Groß- und Außenhandel. Konfliktreich ging es auch im Verkehrssektor zu. Bei der Deutschen Bahn mit der GDL, bei den Flugbegleitern der Deutschen Lufthansa und bei den Piloten ihrer neuen Tochter Discover Airlines kam es jeweils zum Arbeitskampf (Stufe 7). Dabei summierten sich die verschiedenen Eskalationshandlungen bei der Deutschen Bahn auf 61 Punkte, bei Discover Airlines auf 34 und bei der Lufthansa auf 19 Punkte. Weit überdurchschnittliche Werte gab es mit 33 Punkten auch beim Bodenpersonal der Lufthansa, mit 30 Punkten in der Druckindustrie und mit 28 Punkten bei der Deutschen Telekom. Die nahezu reibungslosen Verhandlungen in der Chemischen Industrie, bei den Entgeltverhandlungen für das Kabinenpersonal von Eurowings und in der Flugsicherung zeigen, dass Tarifkonflikte auch harmonisch beigelegt werden können. In der traditionell sozialpartnerschaftlich geprägten Chemischen Industrie wurde lediglich zu Beginn der Verhandlungen eine Streikdrohung ausgesprochen und bei der Flugsicherung kam es in den über zwei Jahre laufenden Verhandlungen über eine umfassende Reform des Tarifwerks lediglich zu einem zwischenzeitlichen Verhandlungsabbruch.

Im zweiten Halbjahr 2024 beginnen unter anderem die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Papiererzeugenden Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) sowie bei der Deutschen Post. Vor großen Herausforderungen stehen die Tarifvertragsparteien in den Verhandlungen für die Metall- und Elektro-Industrie, wo die IG Metall trotz schwacher Branchenkonjunktur 7 Prozent mehr Lohn für ein Jahr gefordert hat. Hier sorgte zuletzt eine außerhalb der offiziellen Forderung erhobene Debatte über einen Mitgliedervorteil für IG-Metall-Mitglieder für Aufregung. In der Papiererzeugenden Industrie wird – wie in der Chemischen Industrie – eher geräuschlos verhandelt. Allerdings könnten die Verhandlungen durch Forderungen der Chemiegewerkschaft nach einem Mitgliederbonus schwieriger als gewohnt werden. Im Öffentlichen Dienst und bei der Deutschen Post laufen die Entgelttarifverträge noch bis zum Jahresende. Da bis dahin eine Friedenspflicht gilt, ist das Konfliktpotenzial begrenzt. Wenngleich einige der bereits laufenden Konflikte aktuell eskalieren – bei den öffentlichen Banken und in der Süßwarenindustrie haben die Gewerkschaften im Juli erste Warnstreiks durchgeführt – dürfte die Konfliktintensität der Tarifaueinandersetzungen im zweiten Halbjahr 2024 abnehmen.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifvertragsparteien in zentralen Branchen der deutschen Volkswirtschaft. Dabei liegt der Fokus der Analyse auf Entgelttarifverträgen, Entgelttarifverträgen und zentralen manteltariflichen Themen (insbesondere Arbeitszeit). Grundlage ist eine Tarifdatenbank, die das Tarifgeschehen in zwanzig Branchen und dreißig Tarifbereichen ab dem Jahr 2000 dokumentiert. Bis Ende Juni 2024, dem Stichdatum für die vorliegende Auswertung, wurden rund 400 Tarifkonflikte erfasst. 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 Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung erfasst. In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen etwa 14 Millionen abhängig Beschäftigte.

Als Kriterien für die Branchenauswahl dient der zu erwartende Informationsgewinn (etwa durch die Berücksichtigung von Branchen, in denen Firmentarifverträge geschlossen und/oder Tarifverträge für unterschiedliche Berufsgruppen ausgehandelt werden) und die Bedeutung einer Branche für das Tarifgeschehen insgesamt (gemessen an der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer). Ein weiteres Kriterium ist, dass sich Tarifkonflikte dokumentieren lassen. Das geht nur für Branchen, in denen die Tarifvertragsparteien oder die Medien regelmäßig über die Verhandlungen informieren. Schließlich wird bei der Auswahl der Tarifbereiche berücksichtigt, dass jede eigenständig verhandelnde Gewerkschaft mit mindestens zwei Branchen vertreten ist. Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch Firmentarifverhandlungen in der Luftfahrt und Flugsicherung, im Schienenverkehr und in der Nachrichtenübermittlung analysiert. Für einige Branchen werden mehrere Tarifbereiche einbezogen. Das liegt daran, dass die Tarifverhandlungen unterschiedlich organisiert sind. Im Bauhauptgewerbe oder in der Chemischen Industrie (ab der zweiten Runde) wird bundesweit verhandelt und abgeschlossen. In anderen Branchen wird auf regionaler Ebene verhandelt. Dabei unterscheidet sich der regionale Autonomiegrad. So wird in der Metall- und Elektro-Industrie ein Pilotbezirk bestimmt, dessen Abschluss von den anderen Regionen übernommen wird. Hier wird für die Analyse des Konfliktverhaltens die jeweilige Pilotregion ausgewählt. In anderen Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Handel besteht eine größere regionale Eigenständigkeit, zum Teil bestehen auch abweichende Laufzeiten zwischen den verschiedenen Regionen. In diesen Branchen wird eine jeweils repräsentative Region ausgewählt (im Handel Nordrhein-Westfalen und im Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern). In der Textilindustrie stellen die ostdeutschen Bundesländer ein eigenes Tarifgebiet mit vom Westen getrennten Tarifverhandlungen dar. Hier werden West und Ost als Tarifgebiete berücksichtigt. Schließlich gibt es Branchen, in denen Tarifgemeinschaften aufgelöst wurden – auf der Arbeitgeberseite etwa im Öffentlichen Dienst oder im Bankgewerbe – und Unternehmen, in denen auf Gewerkschaftsseite Sparten-gewerkschaften für einzelne Berufsgruppen verhandeln. In diesen Fällen werden mehrere Tarifbereiche einbezogen.

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). Von den in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen waren im ersten Halbjahr 2024 das Bankgewerbe, das

Bauhauptgewerbe, die Chemische Industrie, die Druckindustrie, die Deutsche Bahn, die Deutsche Flugsicherung, die Deutsche Lufthansa sowie ihre Tochterunternehmen Eurowings und Discover Airlines (ehemals Eurowings Discover), die Deutsche Telekom, der Einzelhandel, der Groß und Außenhandel, die Gebäudereinigung, das Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern), die Süßwarenindustrie, die Textilindustrie (Ost) und die Universitätskliniken, von Tarifverhandlungen betroffen. Insgesamt werden 23 Tarifverhandlungen in 15 Branchen analysiert (siehe Tabelle 1-1).

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

| Branche | Anzahl der erfassten Verhandlungen | Berücksichtigte Tarifverträge | Gewerkschaften | Arbeitgeber(verbände) | Verhandlungen 2024 |
|--|--|-------------------------------|---|---|--------------------|
| Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen) | 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) | 19 | Flächentarifvertrag | IG BAU | Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) | ja |
| Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000) | 19 (18 bundesweit, 1 Ost) | Flächentarifvertrag | IG BCE | Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) | ja |
| Druckindustrie (ab 2000) | 14 | Flächentarifvertrag | ver.di | Bundesverband Druck und Medien (bvdM) | ja |
| Einzelhandel (ab 2000) | 14 | Flächentarifvertrag NRW | ver.di (Landesbezirk NRW) | Handelsverband Nordrhein-Westfalen | ja |
| Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest ab 2000; Ost: 2003) | 18 (17 Nordwest, 1 Ost) | Flächentarifvertrag Nordwest | IG Metall (Bezirksleitung NRW) | Arbeitgeberverband Stahl (AGVS) | nein |
| Flugsicherung (ab 2002) | 18 | Firmentarifvertrag | ver.di (2002), GdF (ab 2003) | Deutsche Flugsicherung (DFS) | ja |
| Gebäudereinigung (ab 2000) | 13 | Flächentarifvertrag | IG BAU | Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) | ja |
| Groß- und Außenhandel (ab 2000) | 13 | Flächentarifvertrag NRW | ver.di (Landesbezirk NRW) | Tarifgemeinschaft des Großhandels, Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen | ja |
| Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2003) | 12 | Flächentarifvertrag Bayern | Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG Landesbezirk Bayern) | Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern) | ja |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|------------------------|
| Krankenhäuser (Kommunale Krankenhäuser und Universitätskliniken jeweils ab 2005) | 19 (9 kommunale, 10 Uni-kliniken) | Flächentarifverträge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen | ver.di, Marburger Bund (MB) | Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) | nein ja |
| Luftfahrt (Lufthansa ab 2000, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2017, Discover Airlines ab 2022) | 52 (34 Lufthansa, 10 Eurowings, 6 Ryanair/Malta Air, 2 Discover Airlines) | Firmentarifverträge, ab 2001 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen (Spartentarifverträge) | ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO) | Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair Eurowings Discover | ja ja nein ja |
| Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000) | 17 | Flächentarifvertrag | IG Metall | Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie; Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Berlin und Brandenburg | ja |
| Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post ab 2000, Deutsche Telekom ab 2000, T-Systems ab 2011/12) | 33 (13 Post, 14 Telekom, 6 T-Systems) | Firmentarifverträge | ver.di | Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems | nein ja ja |
| Öffentlicher Dienst (ab 2000; bis 2003 Tarifgemeinschaft Bund/Länder/Kommunen, seit 2004 verhandeln die Länder unabhängig von Bund und Kommunen) | 23 (2 Bund/Länder/Kommunen, 9 Bund/Kommunen, 9 Länder, 3 Kommunen) | Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für Sozial- und Erziehungsberufe | ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb) | Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) | nein nein |
| Papierherzeugende Industrie (2003-2007 West; ab 2008 bundesweit) | 14 | Flächentarifvertrag | IG BCE | Verband DIE PAPIERINDUSTRIE (VDP) | ja |
| Papierverarbeitende Industrie (ab 2008) | 8 | Flächentarifvertrag | ver.di | Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) | nein |
| Schieneverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000; bis 2002 Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA/GDL, ab 2003 verhandelt die GDL unabhängig; 2010 fusionieren) | 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 | Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE) | nein ja |

| Transnet und GDBA zur EVG) | | | Lokomotivführer (GDL) | | |
|--|----------------------|---------------------------------|------------------------|--|------|
| Süßwarenindustrie (2000) | 18 | Flächentarifvertrag NRW | NGG (Landesbezirk NRW) | Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI) | ja |
| Textil- und Bekleidungsindustrie (West ab 2000, Ost ab 2001) | 25 (13 West, 12 Ost) | Flächentarifverträge (West/Ost) | IG Metall | Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie | nein |
| | | | | Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie | ja |

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

Quelle: eigene Zusammenstellung

2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2024

2.1 Forderungen für die im Jahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen

Im ersten Halbjahr 2024 wurden in den untersuchten Branchen und Tarifbereichen viele neue Abschlüsse vereinbart. Zum Teil wurden dabei langwierige Tarifverhandlungen beendet, etwa im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel oder in der Luftfahrt. Bei einigen Tarifkonflikten über manteltarifliche Themen reichen die Forderungen der aktuellen Tarifrunden bis ins Jahr 2022 zurück. In der Süßwarenindustrie wurde bereits im November 2022 verabredet, die Eingruppierung in einem Tarifvertrag „Eingruppierung“ neu zu regeln. Ein Abschluss liegt noch nicht vor. Auch bei Eurowings reichen die auf manteltarifvertragliche Themen bezogenen Forderungen für die Kabine bis ins Jahr 2022 zurück. Dort rivalisieren derzeit ver.di und UFO um einen Tarifabschluss. In der Flugsicherung teilte die Deutsche Flugsicherung hingegen im Mai 2024 mit, dass nach 70 vertraulich geführten Verhandlungsrunden in mehr als zweijährigen Verhandlungen ein umfangreiches Tarifpaket „Zukunft DFS“ geschlossen wurde (DFS, 2024).

Viele Forderungen der Tarifverhandlungen des ersten Halbjahres 2024 stammen aus dem Vorjahr, etwa im Handel, in der Luftfahrt, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der Druckindustrie (Lesch/Eckle, 2024, 8 ff.). Dabei gab es in Reaktion auf die inflationsbedingten Reallohnverluste der Jahre 2020 bis 2022 immer öfter zweistellige Lohnforderungen, in deren Rahmen die Gewerkschaften die Reallohnverluste vor allem für die unteren Lohngruppen ausgleichen wollten. Dieser Trend setzte sich 2024 trotz rückläufiger Inflationsraten fort (Tabelle 2-1). Den Auftakt für die im ersten Halbjahr 2024 gestellten Forderungen machte im Januar die IG BAU mit einer Forderung nach 500 Euro mehr Gehalt pro Monat bei einer Laufzeit von zwölf Monaten (IG BAU, 2024a). Diese Forderung entsprach in den unteren Lohngruppen einer Steigerung von bis zu 22,5 Prozent (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, 2024a). Die Gewerkschaft begründet dies damit, dass „vor allem die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen deutlich mehr Geld im Portemonnaie haben“ sollten, da das „alltägliche Leben [...] in den vergangenen zwei Jahren immens teuer geworden“ sei (IG BAU, 2024a).

Im März verlangte ver.di bei der Deutschen Telekom eine Entgeltsteigerung von 12 Prozent, mindestens aber um 400 Euro pro Monat, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten (ver.di, 2024a). Der Beschlussfassung durch

die Tarifkommission war ein neuer Beteiligungsprozess vorausgegangen. Grundlage des Forderungsbeschlusses durch die Tarifkommission waren im Januar und Februar 2024 durchgeführte „Forderungsinterviews“, bei denen die Mitglieder von sogenannten Tariftbotschaftern befragt wurden (ver.di, 2024b). Auch ver.di begründete die Forderung mit den „Inflationsbelastungen“. Die starken Preissteigerungen der vergangenen Jahre hätten die Einkommen der Beschäftigten stark belastet. Über 90 Prozent der in den Forderungsinterviews Befragten hätten angegeben, „dass sie sich auf Grund der Inflation in ihrer Lebensführung mittelmäßig bis stark einschränken mussten“ (ver.di, 2024a). Ebenfalls im März forderte die Dienstleistungsgewerkschaft bei den privaten und öffentlichen Banken jeweils ein Lohnplus von 12,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro pro Monat bei einer Laufzeit von einem Jahr. Auch hier führte ver.di die „aufgelaufenen Reallohnverluste“ als Begründung an (ver.di, 2024c; 2024d). Außerdem sollen ver.di-Mitglieder der öffentlichen Banken für ihr gewerkschaftliches Engagement zwei freie Tage erhalten (ver.di, 2022d).

Im April 2024 folgten Forderungen der IG BCE für die Chemische (einschließlich pharmazeutische) Industrie, der IG Metall für die Textilindustrie Ost sowie der IG BAU für die Gebäudereinigung. Auch hier waren die Lohnforderungen von einer Nachschlagdebatte zum Ausgleich der inflationsbedingten Reallohnverluste geprägt. Die Chemiegewerkschaft verlangte für die Chemie-Tarifrunde 7 Prozent, eine Modernisierung des Entgelttarifvertrags sowie tarifliche Regelungen „zur Wertschätzung und Besserstellung von IG-BCE-Mitgliedern gegenüber Nichtmitgliedern der Chemiegewerkschaft“. Bei den Reallöhnen müsse es ein „zurück zum Status Quo“ geben. Die Inflation sei seit 2020 stärker gestiegen als die Entgelte in der Chemischen Industrie. Diese Lücke müsse geschlossen werden (IG BCE, 2024a). Die IG Metall forderte für die ostdeutsche Textilindustrie 8,5 Prozent für zwölf Monate, eine Erhöhung der tariflichen Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) von 60 auf 100 Prozent, eine soziale Komponente durch die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie und die Fortführung der Altersteilzeitregelungen. Eine Mitgliederbefragung habe ergeben, dass der „überwiegende Teil“ angab, von den Preissteigerungen „sehr stark betroffen zu sein“ (IG Metall, 2024a). Für die Gebäudereinigung forderte die IG BAU für alle Beschäftigten ab dem Januar 2025 pro Stunde drei Euro mehr. Dadurch soll die unterste Lohngruppe auf einen Stundenlohn von 16,50 Euro kommen. Gewerkschaftsmitglieder sollen zusätzlich ein 13. Monatseinkommen erhalten. Neben dem Ausgleich der hohen Inflation begründet die Gewerkschaft ihre Forderung auch mit dem Personalmangel der Branche (IG BAU, 2024b). Die Forderung wurde früh erhoben: der Tarifvertrag aus dem Jahr 2022 läuft noch bis zum Jahresende 2024.

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

| Branche | Gewerkschaft | Forderungen | Stand der Verhandlungen |
|---------------------|--------------|---|-----------------------------|
| Bauhauptgewerbe | IG BAU | 500 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit | im Juni 2024 abgeschlossen |
| Chemische Industrie | IG BCE | 7 Prozent für 12 Monate Laufzeit; tarifliche Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder; Modernisierung Entgelttarifvertrag | im Juni 2024 abgeschlossen |
| Deutsche Bahn | GDL | 555 Euro für 12 Monate; Erhöhung der Zulagen für Schichtarbeit um 25 Prozent; Reduzierung der Arbeitszeit der Schichtarbeiter von 38 auf 35 Stunden (mit vollem Lohnausgleich); Einführung einer Fünfschichten-Woche für Schichtarbeiter; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro; Erhöhung des Arbeitgeberanteils zur betrieblichen Altersvorsorge | im April 2024 abgeschlossen |

| | | von 3 auf 5 Prozent | |
|--|--------|--|------------------------------------|
| Druckindustrie | ver.di | 12 Prozent für 12 Monate Laufzeit | im Juni 2024 abgeschlossen |
| Einzelhandel (NRW) | ver.di | 2,50 Euro pro Stunde; Mindestentgelt von 13,50 Euro (Laufzeit 12 Monate) | im Mai 2024 abgeschlossen |
| Flugsicherung (Deutsche Flugsicherung) | GdF | Umfassende Reform der Tarifverträge | im Mai 2024 abgeschlossen |
| Deutsche Lufthansa (Kabine) | UFO | 15 Prozent für 18 Monate Laufzeit; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro; Bildungszuschuss von 500 Euro; Erhöhung der Zulagen für Purser; Erhöhung von Zuschlägen (u.a. Urlaubsgeldzuschlag auf 1.500 Euro, Fremdsprachenzulage auf 80 Euro) | im April 2024 abgeschlossen |
| Deutsche Lufthansa (Boden) | ver.di | 12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat; 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie, neue monatliche Schichtzulage (3,6 Prozent eines Grundgehalts), schnellere Stufenanpassungen, Erhöhung des Zuschlags zum Urlaubsgeld auf 12,5 Prozent; Abbau der Arbeitszeitunterschiede zwischen West und Ost | im April 2024 abgeschlossen |
| Deutsche Telekom | ver.di | 12 Prozent, mindestens 400 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 185 Euro höhere Ausbildungsvergütungen | im Mai 2024 abgeschlossen |
| Eurowings (Cockpit) | VC | Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 55 auf 50 Stunden; 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr | im April 2024 abgeschlossen |
| Eurowings (Kabinenpersonal) | ver.di | Verhandlungen über manteltarifliche Regelungen, zum Tarifvertrag Personalvertretung und zur betrieblichen Altersvorsorge (Details bislang nicht öffentlich gemacht) | im Februar 2023 begonnen |
| | UFO | Verhandlungen über manteltarifliche Regelungen (Stand-by-Regelung, Off-Tage, Aufwertung des Fachberaters für Servicemanagement) | Verhandlungsbeginn unbekannt |
| Eurowings (Kabine) | ver.di | Forderungen nicht öffentlich gemacht | im Januar 2024 abgeschlossen |
| Discover Airlines (Cockpit) | VC | Abschluss eines Tarifvertrags mit Orientierung an den Lufthansa-Tarifverträgen (Details nicht öffentlich) | im November 2022 begonnen |
| Discover Airlines (Kabine) | UFO | Abschluss eines Tarifvertrags (Details nicht öffentlich) | Verhandlungsbeginn im Februar 2024 |
| Gebäudereinigung | IG BAU | 3 Euro je Stunde für 12 Monate Laufzeit; 13. Monatseinkommen für Gewerkschaftsmitglieder; höhere Ausbildungsvergütungen (je nach Lehrjahr 150 bis 300 Euro pro Monat) | Verhandlungsbeginn im Juni 2024 |
| Groß- und Außenhandel (NRW) | ver.di | 13 Prozent, mindestens 400 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit | im Juli 2024 abgeschlossen |
| Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) | NGG | 14,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit und 3.000 Euro Einstiegslohn; monatlich 150 Euro höhere Ausbildungsvergütungen; Zahlung von Zuschlägen für | Verhandlungsbeginn im Mai 2024 |

| | | Wochenend- und Feiertagsarbeit | |
|------------------------------|----------------|---|---|
| Öffentliches Bankgewerbe | ver.di, DBV | ver.di: 12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 250 Euro höhere Ausbildungsvergütungen | Verhandlungsbeginn im Juni 2024 |
| Privates Bankgewerbe | ver.di, DBV | ver.di: 12,5 Prozent, mindestens 500 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 250 Euro höhere Ausbildungsvergütungen DBV: 16 Prozent, mindestens 600 Euro pro Monat für 24 Monate; monatlich 250 Euro höhere Ausbildungsvergütungen; Arbeitszeitreduzierung von 39 auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich | im Juli 2024 abgeschlossen |
| Süßwarenindustrie (NRW) | NGG | Tarifverhandlungen: Tarifvertrag Eingruppierung Entgelttarifverhandlungen: 9,9 Prozent, mindestens 360 Euro pro Monat für 12 Monate Laufzeit; monatlich 190 Euro höhere Ausbildungsvergütungen | Verhandlungen nach Abbruch im Dezember 2023 wieder aufgenommen Verhandlungsbeginn im Juni 2024 |
| Textilindustrie (Ost) | IG Metall | 8,5 Prozent für 12 Monate Laufzeit; Erhöhung von Weihnachts- und Urlaubsgeld von 60 auf 100 Prozent eines Monatseinkommens; Inflationsausgleichsprämie; höhere Ausbildungsvergütungen; Fortführung der Altersteilzeitregelung | im Juni 2024 abgeschlossen |
| Universitätskliniken (Ärzte) | Marburger Bund | 12,5 Prozent (ohne Laufzeitangabe); Neugestaltung der Schicht- und Wechselschichtarbeit | im März 2024 abgeschlossen |

Stand: 30.6.2024; Groß- und Außenhandel: 1.7.2024, Privates Bankgewerbe: 3.7.2024

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Im Mai 2024 folgte die Forderung für die Süßwarenindustrie. Die NGG will ein Lohnplus von 9,9 Prozent, mindestens aber 360 Euro pro Monat bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Außerdem wurde der Bundesverband der Süßwarenindustrie (BdS) dazu aufgefordert, nicht regional, sondern bundesweit zu verhandeln. Damit will die Gewerkschaft an die letzte Tarifrunde im Jahr 2023 anknüpfen, die erstmals seit 2007 nicht auf regionaler Ebene, sondern auf Bundesebene geführt wurde. Die Gewerkschaft begründet ihre Forderung zum einen mit den hohen Preisen, insbesondere für Lebensmittel, und zum anderen mit dem Kampf um Arbeits- und Fachkräfte. Um im Vergleich mit anderen Branchen bestehen zu können, müsse die Branche „bei den Löhnen deutlich nachbessern“ (NGG, 2024). Seit 2022 laufen zudem Verhandlungen über einen Tarifvertrag „Eingruppierung“ (BDSI, 2023).

2.2 Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2024

Die Ausgangsbedingungen für die Tarifverhandlungen waren im ersten Halbjahr 2024 – wie schon im ebenfalls durch Nachschlagdebatten geprägten vergangenen Jahr – äußerst schwierig. Während die Gewerkschaften die durch die Krisen bedingten Reallohnverluste aufholen wollten, stagnierte die wirtschaftliche Dynamik und im Zuge dessen auch die Produktivitätsentwicklung. Gleichzeitig ging die Inflationsrate stetig zurück. Dieser Desinflationprozess würde durch hohe Lohnabschlüsse konterkariert. Die Europäische Zentralbank (EZB) betont in ihrem geldpolitischen Beschluss vom Juni 2024, dass „der binnenwirtschaftliche Preisdruck angesichts des kräftigen Lohnwachstums nach wie vor hoch“ ist (EZB, 2024a). Im Juli 2024 heißt es, die

„inflationären Auswirkungen des starken Lohnwachstums“ seien „durch Gewinne abgedeckt“ worden (EZB, 2024b). Die EZB stellt zugleich fest, dass der binnenwirtschaftliche Preisdruck weiterhin hoch und der Preis-
auftrieb bei den Dienstleistungen erhöht sei (EZB, 2024b). Ein Auffangen des Lohndrucks über sinkende Gewinne ist nur vorübergehend möglich. Steigen die Löhne dauerhaft stärker als die Produktivität, müssen die Unternehmen den Lohnkostenanstieg auf die Preise überwälzen. Hält der Lohndruck also an, wird es für die EZB schwieriger, ihren geldpolitischen Kurs weiter zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums zu lockern. Die Lohnpolitik sollte darauf achten, nicht in einen Konflikt mit der Geldpolitik zu geraten (Lesch, 2024).

Durch die Krisen ist die deutsche Volkswirtschaft ärmer geworden. Die Wohlstandsverluste infolge verteuerter Energieimporte haben nach Schätzungen des Ifo-Instituts in den Jahren 2021 und 2022 zu Kaufkraftverlusten von 120 Milliarden Euro geführt (Otte, 2023; Nierhaus, 2024, 63). Diese Verluste haben sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmer getroffen. Bei den Arbeitnehmern hat dies zu Reallohnverlusten geführt. Im Zuge der Verbesserung der „Terms of Trade“ – sie messen die realen Austauschverhältnisse zwischen den Importen und Exporten eines Landes – können diese Reallohnverluste nach und nach wieder ausgeglichen werden. Im Jahr 2023 hat die deutsche Wirtschaft aufgrund „deutlich verbesserter Austauschrelationen im internationalen Handel beträchtliche Realeinkommensgewinne in Höhe von 67 Mrd. Euro eingefahren“ (Nierhaus, 2024, 66). Diese Entwicklung dürfte sich nach Einschätzungen des Ifo-Instituts 2024 fortsetzen, sodass die Kaufkraftverluste der Jahre 2021 und 2022 wieder ausgeglichen werden dürften (Otte, 2023).

In diesem Kontext sind auch steigende Reallöhne gesamtwirtschaftlich vertretbar, sofern sie mit dem 2-Prozent-Stabilitätsziel der EZB vereinbar sind. Die Lohnabschlüsse des ersten Halbjahres 2024 haben durchweg zu kräftigen Reallohnsteigerungen geführt. Auf Basis der Tarifverdienststatistik der Deutschen Bundesbank errechnet sich bei den Tarifverdiensten in den ersten fünf Monaten für die Gesamtwirtschaft ein durchschnittlicher Anstieg von 5,6 Prozent, während die Verbraucherpreise nur noch um 2,4 Prozent gestiegen sind (Deutsche Bundesbank, 2024, Anhang, 71*f.). Die Tariflohndynamik liegt damit deutlich über dem sich aus der Summe aus Produktivität und Zielinflationsrate der EZB definierten Verteilungsspielraum.

Erfreulich ist, dass die Tarifvertragsparteien auch im Handel Kompromisse gefunden haben. Dort zogen sich die durch zahlreiche Warnstreiks begleiteten Entgelt-Tarifverhandlungen über 14 bis 15 Monate hin. Im Einzelhandel (NRW) einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber im Mai 2024 auf Lohnsteigerungen von durchschnittlich 13,7 Prozent, die schrittweise auf drei Jahre verteilt werden (Handelsverband NRW, 2024). Rückwirkend zum Oktober 2023 steigen die Monatslöhne um 5,3 Prozent und ebenfalls rückwirkend zum Mai 2024 um 4,7 Prozent. Dies entspricht einer im März 2024 ausgesprochenen Empfehlung der Arbeitgeber an ihre Mitgliedsunternehmen, die Löhne freiwillig um maximal 10 Prozent anzuheben (HDE, 2024). Der Tarifabschluss vom Mai 2024 sieht ergänzend eine dritte Anhebung ab Mai 2025 vor. Dann steigen die Entgelte zunächst einheitlich um 40 Euro und dann um weitere 1,8 Prozent. Darüber hinaus zahlen die Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (Vollzeit). Auszubildende bekommen 500 Euro. Schließlich wird der Arbeitgeberanteil für die tarifliche Altersvorsorge von 300 auf 420 Euro jährlich angehoben (Handelsverband NRW, 2024). Auch im Groß- und Außenhandel (NRW) werden die Entgelte über eine Laufzeit von drei Jahren stufenweise erhöht (ver.di, 2024e): Die am 1. Juli 2024 getroffene Vereinbarung sieht vor, die Löhne und Gehälter rückwirkend zum Oktober 2023 um 5,1 Prozent, ebenfalls rückwirkend zum Mai 2024 um 5,0 Prozent und in einem dritten Schritt ab Mai 2025 um weitere 2,0 Prozent anzupassen. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende: 500 Euro). Schließlich vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine tarifliche Altersvorsorge in

Höhe von 480 Euro pro Jahr. Dazu sollen zeitnah Verhandlungen über ein eigenes obligatorisches Altersversorgungswerk für die Beschäftigten und Betriebe des Groß- und Außenhandels aufgenommen werden.

Beigelegt werden konnten auch eine Reihe von Tarifkonflikten in der kritischen Infrastruktur. Bereits im März 2024 einigten sich der Marburger Bund (MB) und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die Universitätskliniken auf Lohnerhöhungen um 4,0 Prozent ab April 2024 und weiteren 6,0 Prozent ab Februar 2025. Weiter wurde vereinbart, die Arbeitszeit ab Januar 2026 bei vollem Lohnausgleich von 42 auf 40 Wochenstunden zu verkürzen und die Planbarkeit der Arbeit (insbesondere in den Abendstunden) zu verbessern. Laut Marburger Bund ergibt sich daraus eine effektive Gehaltserhöhung von 15,75 Prozent, allerdings bei einer Laufzeit von 30 Monaten bis Ende März 2026 (MB, 2024; TdL, 2024).

Bei der Deutschen Bahn konnte der Konflikt mit der GDL ebenfalls im März 2024 beigelegt werden. Der Abschluss sieht pauschale Entgelterhöhungen von 420 Euro vor. Die erste Hälfte von 210 Euro wird zum August 2024 fällig, die zweite zum April 2025. Zusätzlich zahlt die Bahn eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850 Euro. Zur Lösung eines zentralen Streikpunkts, der Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wurde ein Optionsmodell vereinbart. Bis 2029 wird die Referenzarbeitszeit für Mitarbeiter im Schichtdienst – wie von der GDL gefordert – schrittweise von derzeit 38 Wochenstunden auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich abgesenkt. Die Mitarbeiter können allerdings innerhalb eines Korridors von 35 (ab 2029) bis 40 Stunden selbst entscheiden, wie viele Stunden sie arbeiten wollen. Arbeiten sie länger, erhalten sie mehr Geld. Eine Arbeitsstunde entspricht dabei 2,7 Prozent mehr oder weniger Lohn. Nach Angaben der Deutschen Bahn würden Lokführer oder Zugbegleiter in einer 40-Stunden-Woche rund 14 Prozent mehr verdienen als in einer 35-Stunden-Woche. Die Laufzeit der Entgeltregelung beträgt 26 Monate bis Ende 2025, die Vereinbarung zur Arbeitszeit gilt bis Ende 2028. Arbeitgeber und Gewerkschaft vereinbarten zudem eine um zwei Monate (bis Februar 2026) erweiterte Friedenspflicht. Darüber hinaus sollen bereits vor Beginn der Verhandlungen Schlichtungsmodalitäten für den Fall abgestimmt werden, dass sie nicht gütlich zu Ende gebracht werden können (Deutsche Bahn, 2024).

In der Luftfahrt gab es Abschlüsse bei der Deutschen Lufthansa und Eurowings. Bei Eurowings konnte im April 2024 der seit 2022 schwelende Tarifkonflikt mit den Piloten beigelegt werden. Die Piloten der Fluggesellschaft erhalten über eine Laufzeit von 42 Monaten hinweg insgesamt 17 Prozent mehr Gehalt. Rückwirkend ab Januar 2024 gibt es ein Plus von 7,0 Prozent und zum Januar 2025 sowie zum Januar 2026 folgen jeweils weitere 5,0 Prozent. Zudem wurde eine Mehrflugstundenvergütung vereinbart und eine weitere Gehaltsstufe für „First Officer“ eingerichtet (Airliners, 2024a). Bereits im Januar 2024 vereinbarte Eurowings mit ver.di einen neuen Vergütungstarifvertrag für die Kabine. Danach steigen die monatlichen Vergütungen über eine Laufzeit von 19 Monaten in zwei Stufen (eine rückwirkend ab Dezember 2023) um 10,7 bis 14,4 Prozent. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.000 Euro (ver.di, 2024f). Beim Mutterkonzern Deutsche Lufthansa gab es im April 2024 Tarifabschlüsse für das Kabinen- und Bodenpersonal. Für das Bodenpersonal einigte sich die Lufthansa mit ver.di auf Lohnsteigerungen von bis zu 18 Prozent über einen Zeitraum von zwei Jahren (ver.di, 2024g). Ab Januar 2024 gibt es 7,0 Prozent mehr Geld, mindestens jedoch 280 Euro pro Monat. Ab März 2025 werden die Entgelte dann zunächst um einen Pauschalbetrag von 150 Euro angehoben und anschließend noch einmal um 2,0 Prozent. Zusätzlich bekommen die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro (Vollzeit). Darüber hinaus wurde eine monatliche Schichtzulage in Höhe von 3,6 Prozent des Grundgehalts vereinbart und der Urlaubsgeld-Zuschlag um 150 Euro erhöht (ver.di, 2024g). Beim Kabinenpersonal einigten sich Lufthansa und UFO auf stufenweise Lohnsteigerungen von 16,5 Prozent über einen Zeitraum von drei Jahren. Ab Mai 2024

steigen die Gehälter um 8,0 Prozent, ab März 2025 um weitere 5,0 Prozent und ab März 2026 um weitere 3,5 Prozent. Zusätzlich bekommen die Flugbegleiter eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro und eine Erhöhung diverser Zulagen (Airliners, 2024b; UFO, 2024a).

Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2024

| Branche | Gewerkschaft | Abschluss |
|---------------------|--------------|--|
| Bauhauptgewerbe | IG BAU | Erhöhung der Löhne und Gehälter in drei Stufen: 1,2/2,2 Prozent West/Ost ab Mai 2024 (Lohngruppe 1: bundeseinheitlich 2,2 Prozent) und zusätzlicher Tabellenwirksamer Festbetrag von 230 Euro für alle Gehaltsgruppen, weitere 4,2/5,0 Prozent West/Ost (Lohngruppe 1: bundeseinheitlich 5,0 Prozent) ab April 2025, weitere 3,9 Prozent ab April 2026 im Westen (alle Lohn- und Gehaltsgruppen) und ebenfalls ab April 2025 Anhebung der Ost-Gehälter auf das Niveau des Tarifgebietes West (Ost-West-Angleichung); Anstieg der Ausbildungsvergütungen im ersten Jahr bundeseinheitlich ab Mai 2024 auf 1.080 Euro; für die weiteren Ausbildungsjahre sind ebenfalls Erhöhungen vorgesehen; weitere Anhebung um 3,9 Prozent ab April 2026 im Westen und Anpassung der Ost-Vergütungen auf West-Niveau (Ost-West-Angleichung); Laufzeit bis März 2027 (36 Monate) |
| Chemische Industrie | IG BCE | Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,0 Prozent ab September 2024 und um weitere 4,85 Prozent ab April 2025; Flexibilitätsklausel: in Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten Verschiebung der zweiten Stufe um maximal drei Monate möglich, mit Betriebsvereinbarung um weitere drei Monate; exklusive Vorteilsregelung für Mitglieder der IG BCE: ab 2025 ein zusätzlicher freier Tag (in Jahren mit Mitgliedsjubiläum zwei freie Tage); Laufzeit bis Februar 2026 (20 Monate) |
| Deutsche Bahn | GDL | Erhöhung der Gehälter um 420 Euro in zwei Schritten: 210 Euro monatlich mehr zum August 2024, weitere 210 Euro zum April 2025; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.850 Euro (1.500 Euro im März 2024, 1.350 Euro im Mai 2024); Absenkung der Referenzarbeitszeit ohne anteilige Absenkung des Entgelts: 37 Stunden ab Januar 2026, 36 Stunden ab Januar 2027, 25,5 Stunden ab Januar 2028 und 35 Stunden ab Januar 2029; Optionsmodell zur Wochenarbeitszeit für Zugpersonal im Schichtdienst: Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit innerhalb eines Korridors zwischen 35 und 40 Stunden selbst bestimmen; eine Arbeitsstunde entspricht 2,7 Prozent mehr oder weniger Lohn; Laufzeit bis Dezember 2025 (26 Monate) mit anschließender zwei-monatiger Verhandlungsphase mit Friedenspflicht (bis Ende Februar 2026); Laufzeit der Vereinbarung zur Arbeitszeit bis Dezember 2028 |
| Deutsche Telekom | ver.di | Erhöhung der Gehälter in zwei Schritten: 6,0 Prozent ab Oktober 2024, weitere 190 Euro pro Monat ab August 2025; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.550 Euro im Juli 2024; Auszubildende erhalten eine Erhöhung der Vergütungen um 95 Euro zum 1. Oktober 2024 und um weitere 6 Prozent zum 1. August 2025 sowie eine Inflationsausgleichsprämie von 775 Euro; |

| | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| | | Laufzeit bis März 2026 (24 Monate) |
| Druckindustrie | ver.di | Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 3,9 Prozent ab Juli 2024, weitere 2,0 Prozent ab Juli 2025, weitere 1,9 Prozent ab März 2026; Anstieg der Ausbildungsvergütungen in zwei Schritten (Juli 2024 und Juli 2025) um jeweils 6,0 Prozent; Laufzeit bis Juli 2026 (29 Monate) |
| Einzelhandel (NRW) | ver.di | Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 5,3 Prozent ab Oktober 2023, weitere 4,7 Prozent ab Mai 2024 (jeweils rückwirkend), weitere 40 Euro pauschal plus 1,8 Prozent auf den angehobenen Monatsbetrag ab Mai 2025 (Gesamterhöhung von durchschnittlich 13,67 Prozent); Inflationausgleichsprämie von 1.000 Euro (Vollzeit), 500 Euro für Auszubildende; Erhöhung der tariflichen Altersvorsorge von jährlich 300 Euro auf 420 Euro (60 Euro für Auszubildende) ab Januar 2025; Laufzeit bis April 2026 (36 Monate) |
| Eurowings (Cockpit) | VC | Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 7,0 Prozent ab Januar (rückwirkend), weitere 5,0 ab Januar 2025, weitere 5 Prozent ab Januar 2026; Einigung auf eine Mehrflugstundenvergütung sowie auf eine Erweiterung der Gehaltstabellen für die „First Officer“; Laufzeit bis Ende 2026 (42 Monate) |
| Eurowings (Kabine) | ver.di | Anstieg der monatlichen Vergütungen um zwischen 10,7 und 14,4 Prozent in zwei Schritten (erste Erhöhung rückwirkend bereits zum 1. Dezember 2023); Inflationausgleichsprämie in Höhe von 2.000 Euro; Streichung der bisherigen Eingangsvergütungsstufe; Ergänzung einer zusätzlichen Stufe am oberen Ende der Gehaltstabelle; Aufwertung der Purser-Tätigkeit; Laufzeit bis Juli 2025 (19 Monate) |
| Flugsicherung | GdF | Erhöhung der Entgelte in vier Schritten: 4,5 Prozent ab August 2023 (rückwirkend), weitere 3,5 Prozent ab September 2024, weitere 3,7 Prozent ab April 2025, weitere 3,9 Prozent ab Juni 2026; Umstellung der betrieblichen Altersvorsorge für Neueinstellungen auf ein neues kapitalmarktfinanziertes System; Zahlung einer höheren Gehalts-Endstufe für Fluglotsen und operativ tätigen Technikern und Ingenieuren; Eingruppierung von neu eingestellten Fluglotsen in eine niedrigere Vergütungsgruppe; Änderungen in der Personaleinsatzplanung und tarifliche Ausrichtung von Teilzeitmodellen im operativen Bereich an den operativen Notwendigkeiten; Laufzeit bis März 2027 (51 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; Inflationausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende: 500 Euro); Vereinbarung einer verpflichtenden tariflichen Altersvorsorge in Höhe von 480; Anstieg der Ausbildungsvergütungen um 60 Euro in den Jahren 2024 bis 2025 jeweils zum 1. September; Laufzeit bis April 2026 (36 Monate) |
| Krankenhäuser (Universitätskliniken) | Marburger Bund | Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten: 4 Prozent zum April 2024, weitere 6 Prozent zum Februar 2025; |

| | | |
|-----------------------|-------------|---|
| | | Absenkung der Arbeitszeit zum 1. Januar 2026 von 42 auf 40 Wochenstunden ohne Lohneinbußen; Verbesserungen in Bezug auf die Planbarkeit der Arbeit, der Arbeitszeitdokumentation und der Arbeit in den Abendstunden; Laufzeit bis zum 31. März 2026 (30 Monate) |
| Lufthansa (Boden) | ver.di | Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten: 7 Prozent, mindestens aber 280 Euro monatlich ab Januar 2024 (rückwirkend), weitere 150 Euro pauschal plus 2,0 Prozent auf den angehobenen Monatsbetrag ab März 2025; Anhebung des Urlaubsgeld-Zuschlags um 150 Euro sowie eine monatliche Schichtzulage in Höhe von 3,6 Prozent des Grundgehalts; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro; Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 120 Euro ab Januar 2024 und ab März 2025 um weitere 80 Euro; Verlängerung der Übernahmegarantie nach abgeschlossener Ausbildung bis Januar 2029; Laufzeit bis Ende 2025 (24 Monate) |
| Lufthansa (Kabine) | UFO | Erhöhung der Entgelte in drei Schritten: 8,0 Prozent ab Mai 2024, weitere 5,0 Prozent an März 2025, weitere 3,5 Prozent ab März 2026; Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig); Zulagenerhöhungen für leitende Flugbegleiter; Anhebung des Zuschlags zum Urlaubsgeld; Laufzeit bis Ende 2026 (36 Monate) |
| Privates Bankgewerbe | ver.di, DBV | 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; Erhöhung der Vergütungen für Nachwuchskräfte um insgesamt 250 Euro (Anstieg der Vergütungen je nach Ausbildungsjahr zwischen 18 und knapp 22 Prozent); Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel), der Rahmenregelung zu Langzeitkonten, des Altersteilzeit-Tarifvertrags und des Kurzarbeits-Tarifvertrags (jeweils bis Ende 2026); Laufzeit bis September 2026 (28 Monate) |
| Textilindustrie (Ost) | IG Metall | Erhöhung der Löhne um 10 Prozent in vier Schritten: 5,0 Prozent ab Oktober 2024, weitere 2,0 Prozent ab März 2025, weitere 1,5 Prozent ab Oktober 2025 und weitere 1,5 Prozent ab Januar 2026; Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.250 Euro in drei Schritten: Auszahlung von 500 Euro jeweils im Juli und August 2024 und weiteren 250 Euro im September 2024 (Auszubildende erhalten 50 Prozent des Betrages); bis 2029 stufenweise Anhebung der Jahressonderzahlung von 60 auf bis zu 100 Prozent; überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen (120 Euro mehr zum Ausbildungsstart 2024 und anschließend weitere 50 Euro mehr); Verlängerung der Altersteilzeit und Einführung eines flexiblen Ausstiegsmodells Laufzeit bis Dezember 2025 (22 Monate) |

Stand: 30.6.2024; Groß- und Außenhandel: 1.7.2024, Privates Bankgewerbe: 3.7.2024

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

In der Flugsicherung teilte die Deutsche Flugsicherung (DFS) im Mai 2024 mit, dass sie mit der Fluglotsengewerkschaft seit dem Februar 2022 über eine umfassende Reform des Tarifwerks verhandelt hat. Dabei ging es unter anderem um eine Anpassung der Berufsbilder und Karrierepfade und eine Umstellung der betrieblichen Altersversorgung von einer Renten- zu einer Beitragsgarantie. Im Rahmen eines Tarifpakets „Zukunft DFS“ wurden insgesamt 18 Tarifverträge zwischen der Deutschen Flugsicherung und der GdF geändert. Das Paket enthält Gehaltserhöhungen, die über einen Zeitraum von mehr als vier Jahren stufenweise Lohnsteigerungen von fast 16 Prozent vorsehen. Danach erhalten die Fluglotsen rückwirkend ab August 2023 eine Erhöhung von 4,5 Prozent, ab September 2024 weitere 3,5 Prozent, ab April 2025 weitere 3,7 Prozent und ab Juni 2026 weitere 3,9 Prozent. Bei der Tariftabelle wurde eine neue Eingangsstufe für neue Fluglotsen eingeführt und am oberen Ende der Tabelle eine neue Höchststufe. Für neueingestellte Fluglotsen wird die betriebliche Altersrente auf ein kapitalmarktfinanziertes Modell umgestellt. Das bedeutet, dass nicht mehr eine Renten-, sondern eine Beitragszusage gilt (DFS, 2024).

Weitere Entgelt-Tarifabschlüsse gab es im Dienstleistungssektor Mitte Mai bei der Deutschen Telekom und Anfang Juli im Privaten Bankgewerbe. In beiden Branchen stand die Erhöhung der Löhne im Fokus. Bei der Deutschen Telekom werden die Entgelte ab Oktober 2024 um 6 Prozent erhöht. Ab August 2025 folgt eine weitere Pauschalerhöhung von 190 Euro pro Monat. Dazu kommt eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.550 Euro. Die Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrags beträgt zwei Jahre (Deutsche Telekom, 2024). Bei den privaten Banken werden die Entgelte in drei Schritten über einen Zeitraum von 28 Monaten um insgesamt 10,5 Prozent erhöht (AGV Banken, 2024). Ab August 2024 steigen die Gehälter um 5,5 Prozent, ab August 2025 um weitere 3,0 Prozent und ab Juli 2026 um weitere 2,0 Prozent. Die Vergütungen für Nachwuchskräfte steigen um insgesamt 250 Euro, was je nach Ausbildungsjahr Erhöhungen zwischen 18 und knapp 22 Prozent bedeutet. Die Arbeitgeber betonen, dass die überproportionale Erhöhung der Nachwuchskräfte-Vergütung „besonders wichtig sei“, um ein „sichtbares Zeichen für hoch qualifizierte [...] Bewerber zu setzen“ (AGV Banken, 2024). Darüber hinaus einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung, die Rahmenregelung zu Langzeitkonten, den Altersteilzeit-Tarifvertrag und den Kurzarbeits-Tarifvertrag bis Ende 2026 zu verlängern. Ferner sollen nach der Tarifrunde Gespräche zur Arbeitszeitgestaltung und über ein neues Tarif-Entgeltsystem aufgenommen werden.

Weitere Abschlüsse gab es im Bauhauptgewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Im Bauhauptgewerbe einigten sich die Tarifvertragsparteien im Mai 2024 auf dreistufige Lohnerhöhungen bei einer Laufzeit von drei Jahren. In der ersten Stufe werden die Löhne und Gehälter ab Mai 2024 um 1,2 Prozent im Westen und um 2,2 Prozent im Osten angehoben. Zusätzlich erhalten alle Lohngruppen einen tabellenwirksamen Festbetrag von 230 Euro pro Monat. Ab April 2025 folgt eine zweite Erhöhung um 4,2 Prozent im Westen und um 5,0 Prozent im Osten und ab April 2026 eine dritte Anhebung. Sie beträgt im Westen 3,9 Prozent. Im Osten werden die Löhne an das dann erreichte Westniveau angeglichen. Für die Lohngruppe 1 gelten für die ersten beiden Stufen abweichende Anhebungen. Die Löhne der Lohngruppe 1 werden ab Mai 2024 um bundesweit einheitlich 2,2 Prozent und ab Mai 2025 um 5,0 Prozent erhöht. Um die Attraktivität der Ausbildung zu steigern, werden die Ausbildungsvergütungen kräftig angehoben. Im ersten Ausbildungsjahr wird ab Mai 2024 eine bundeseinheitliche Vergütung von 1.080 Euro gezahlt (bisher 930 bis 935 Euro West, 873 bis 880 Ost, vgl. SOKA-BAU, 2024). Auch hier soll 2026 eine Ost-West-Angleichung vollzogen werden (Hauptverband des Deutschen Baugewerbes/IG BAU/Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2024).

Im Verarbeitenden Gewerbe gab es jeweils im Juni 2024 Abschlüsse in der Druckindustrie, in der Chemischen Industrie sowie in der Textilindustrie Ost. In der Druckindustrie wurden drei Anpassungsschritte bei einer

Laufzeit von 29 Monaten vereinbart. Ab Juli 2024 steigen die Tariflöhne um 3,9 Prozent, ab Juli 2025 um weitere 2,0 Prozent und ab März 2026 um weitere 1,9 Prozent. Die Laufzeit reicht bis Juli 2026. Auch in der Druckindustrie werden die Ausbildungsvergütungen überdurchschnittlich angehoben – in zwei Schritten um insgesamt 12 Prozent –, um die Attraktivität der Ausbildungsberufe in der Druck- und Medienbranche zu steigern. Zudem passen die Arbeitgeber ihre regionalen Tarifverträge bei den Angestellten so an, dass auch in den unteren Gruppen ein Grundgehalt von mindestens 13 Euro erreicht wird (BVDM, 2024; ver.di, 2024h).

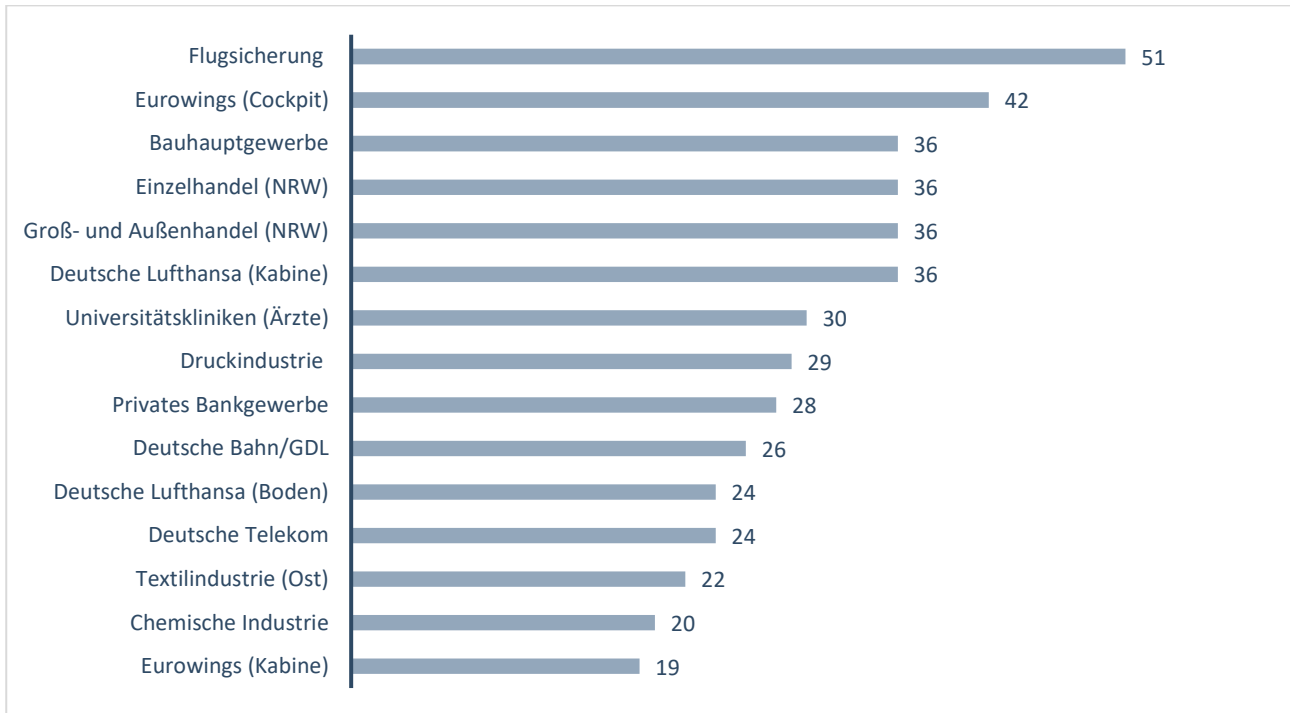
In der Textilindustrie Ost wurden vier Anpassungen über eine Laufzeit von 22 Monaten beschlossen. Ab Oktober 2024 steigen die Löhne um 5 Prozent, ab März 2025 um weitere 2 Prozent, ab Oktober 2025 um weitere 1,5 Prozent und ab Januar 2026 um weitere 1,5 Prozent. Die IG Metall betont, dass dadurch ein großer Anpassungsschritt zur Angleichung der Ost-Löhne an das Westniveau vollzogen werde (IG Metall, 2024b). Durch ein Stufenmodell steigt die Jahressonderzahlung bis zum Jahr 2029 von derzeit 60 auf bis zu 100 Prozent eines Monatseinkommens. Zusätzlich zu der Entgelterhöhung erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.250 Euro (Vollzeit). Auszubildende erhalten 50 Prozent der Inflationsausgleichsprämie. Zudem werden deren Vergütungen überproportional angehoben. Bereits zum Ausbildungsstart 2024 erhalten alle Auszubildenden 120 Euro mehr. Darauf folgt eine weitere Anhebung von 50 Euro. Wie von der IG Metall gefordert, wird die Altersteilzeit verlängert und durch die Einführung eines flexiblen Ausstiegsmodells entscheiden die älteren Beschäftigten künftig selbst, welcher Ausstieg besser in ihre Lebensphase passt (Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, 2024; IG Metall, 2024b).

In der Chemischen (einschließlich der pharmazeutischen) Industrie steigen die Entgelte (und Ausbildungsvergütungen) in zwei Stufen um 6,85 Prozent über eine Laufzeit von 20 Monaten. Die erste Stufe von 2,0 Prozent greift ab September 2024, die zweite Stufe von 4,85 Prozent ab April 2025. Die zweite Stufe ist flexibilisiert: Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten können die Anpassung um bis zu drei Monate verschieben. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung sind sogar weitere drei Monate möglich. Bei dem für die Eingruppierung der Beschäftigten ausschlaggebenden Bundesentgelttarifvertrag haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaft auf erste Modernisierungsschritte verständigt. Beide Tarifvertragsparteien wollen einen „strategischen Prozess zur Modernisierung der Tarifverträge der chemischen Industrie“ starten, damit die Tarifverträge „einfacher werden, indem Komplexität und Regelungstiefe reduziert werden“ (BAVC, 2024). Besondere Aufmerksamkeit erregt jedoch eine Vereinbarung, mit welcher der „sozialpartnerschaftliche Kurs der Branche“ fortgesetzt und „gewerkschaftliches Engagement“ stärker honoriert wird. Dazu stimmte die IG BCE zu, die von ihr gekündigte Schlichtungsvereinbarung unverändert wieder in Kraft zu setzen. Im Gegenzug erhalten aktive Mitglieder der Gewerkschaft ab 2025 einen sogenannten Zeitausgleich im Umfang von einem Arbeitstag pro Jahr für ihr gewerkschaftliches Engagement. Für Mitgliedschaftsjubiläen gibt es einen weiteren Tag. Dadurch soll „dem Einsatz für Sozialpartnerschaft und Tarifbindung Rechnung getragen werden, wie er durch das gewerkschaftliche Engagement zum Ausdruck kommt“ (BAVC, 2024). Die IG BCE betont, dass es ihr erstmals gelungen sei „einen Mitgliedervorteil in einem großen Flächentarifvertrag zu vereinbaren“. Damit schlage man ein „neues Kapitel in der Tarifpolitik auf“. Die Gewerkschaft habe einen „tarifpolitischen Meilenstein erreicht, der neue Maßstäbe auch für andere Branchen darstellen wird“ (IG BCE, 2024b).

Durch dieses Tauschgeschäft bleibt in der Branche sichergestellt, dass Warnstreiks oder Erzwingungsstreiks erst nach einer gescheiterten Schlichtung möglich sind. Diese institutionelle Regelung schützt die Chemie- und Pharmabranche davor, dass Tarifverhandlungen durch Warnstreiks begleitet werden, die bei einigen Gewerkschaften wie ver.di, aber auch der IG Metall, ein zentrales Element der Strategie der Mitglieder-

gewinnung (Organisieren am Konflikt) darstellen. Die Chemiegewerkschaft verfolgt damit auch weiterhin die Strategie, die Mitgliederbasis nicht durch den Konflikt zu stärken.

Abbildung 2-1: Laufzeiten der Entgelt-Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2024



Stand: 30.6.2024

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Als Gegenleistung für die teilweise hohen Lohnerhöhungen sehen die Tarifverträge zum Teil ungewöhnlich lange Laufzeiten vor (Abbildung 2-1). In der Flugsicherung wurden mehr als vier Jahre vereinbart, für das Cockpit von Eurowings dreieinhalb Jahre und für das Bauhauptgewerbe, den Einzel-, Groß- und Außenhandel sowie für die Kabine der Lufthansa jeweils drei Jahre. Vergleichsweise kurze Laufzeiten, die aber immer noch deutlich über einem Jahr liegen, wurden mit 19 Monaten für die Kabine der Eurowings und mit 20 Monaten für die Chemische Industrie vereinbart. Die langen Laufzeiten machten es den Arbeitgebern möglich, den hohen Lohnforderungen der Gewerkschaften entgegenzukommen. Zudem geben sie den Unternehmen Planungssicherheit. Aus stabilitätspolitischer Sicht ist zu begrüßen, dass durch die langen Laufzeiten weitere Nachschlagdebatten vermieden werden.

3 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

3.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Wie schon im konfliktreichen Jahr 2023 war die Kompromissfindung auch in den ersten Monaten des Jahres 2024 überaus schwierig und konfliktgeprägt. 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 Tarifaufeinandersetzung 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.

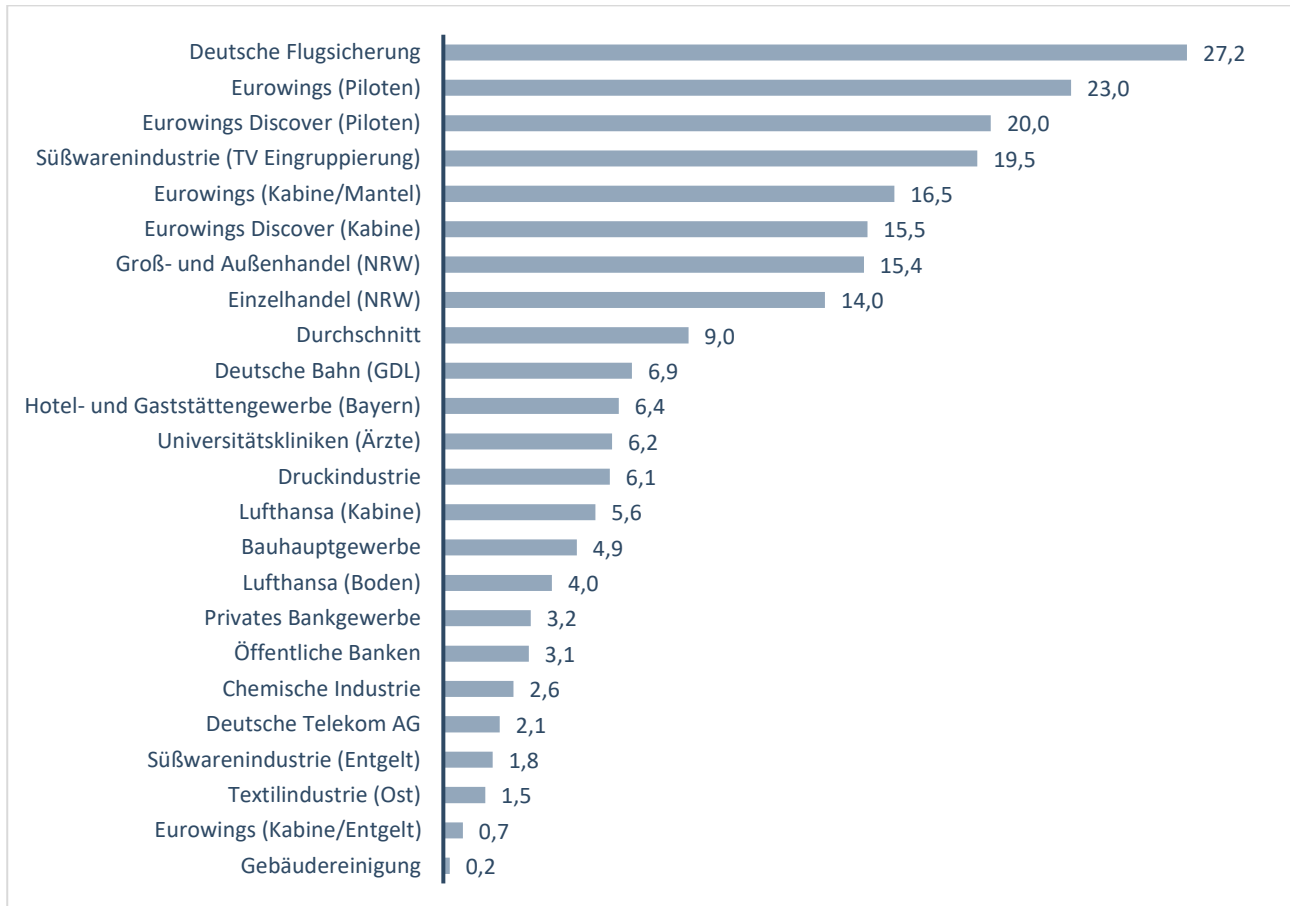
In den Branchen, die in das Tarifmonitoring einbezogenen werden, gab es im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 23 Tarifkonflikte. Zum Teil begannen und eskalierten diese Konflikte schon 2022. Von den 23 Konflikten konnten 15 beigelegt werden. Ohne Ergebnis blieben bis zum 30. Juni 2024 die Verhandlungen in der Luftfahrt bei Discover Airlines (Cockpit und Kabine) und beim Kabinenpersonal von Eurowings (Manteltarifverhandlungen), im Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern), bei den öffentlichen Banken, in der Süßwarenindustrie (Entgeltrahmen und Entgelte) und in der Gebäudereinigung, wo der laufende Entgelttarifvertrag allerdings noch bis zum Jahresende 2024 gilt.

3.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Im Durchschnitt dauerte ein im ersten Halbjahr 2024 fortgesetzter, begonnener oder abgeschlossener Tarifkonflikt 9,0 Monate (Abbildung 3-1). Im ersten Halbjahr 2023 waren es noch 4,6 Monate (Lesch/Eckle, 2023, 15). Das zeigt, wie lange sich viele Tarifverhandlungen angesichts der hohen Lohnforderungen in einem durch Stagnation oder Rezession geprägten Umfeld hinzogen. Zu den langwierigsten Runden gehörten die Verhandlungen in der Flugsicherung (27,2 Monate) und in der Luftfahrt (Abbildung 3-1). In der Luftfahrt gilt das für die Piloten bei Eurowings (23,0 Monate) und Discover Airlines (20,0 Monate) ebenso wie für die Kabine bei Eurowings (16,5 Monate über manteltarifvertragliche Themen) und Discover Airlines (15,5 Monate). Typischerweise ziehen sich Verhandlungen über manteltarifvertragliche Themen länger hin. Hierfür sind neben den Manteltarifverhandlungen bei Eurowings und der kompletten Reform des Tarifwerks in der Flugsicherung auch die Verhandlungen über einen neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag in der Süßwarenindustrie ein Beispiel, die vor 19,5 Monaten starteten. Ungewöhnlich lange zogen sich auch die Entgelttarifverhandlungen im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel hin. Hier wurden die Konflikte ebenso wie zwischen Deutscher Bahn und GDL wenig partnerschaftlich ausgetragen. Vergleichsweise rasch kamen hingegen die Tarifvertragsparteien bei Eurowings/Kabine (0,7 Monate), in der Textilindustrie Ost (1,5 Monate), bei der Deutschen Telekom (2,1 Monate), in der Chemischen Industrie (2,6 Monate) und im Privaten Bankgewerbe (3,2

Monate) zu einem Ergebnis. Die kurze Verhandlungsdauer in der Gebäudereinigung liegt an der erst im Juni 2024 erhobenen Forderung.

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



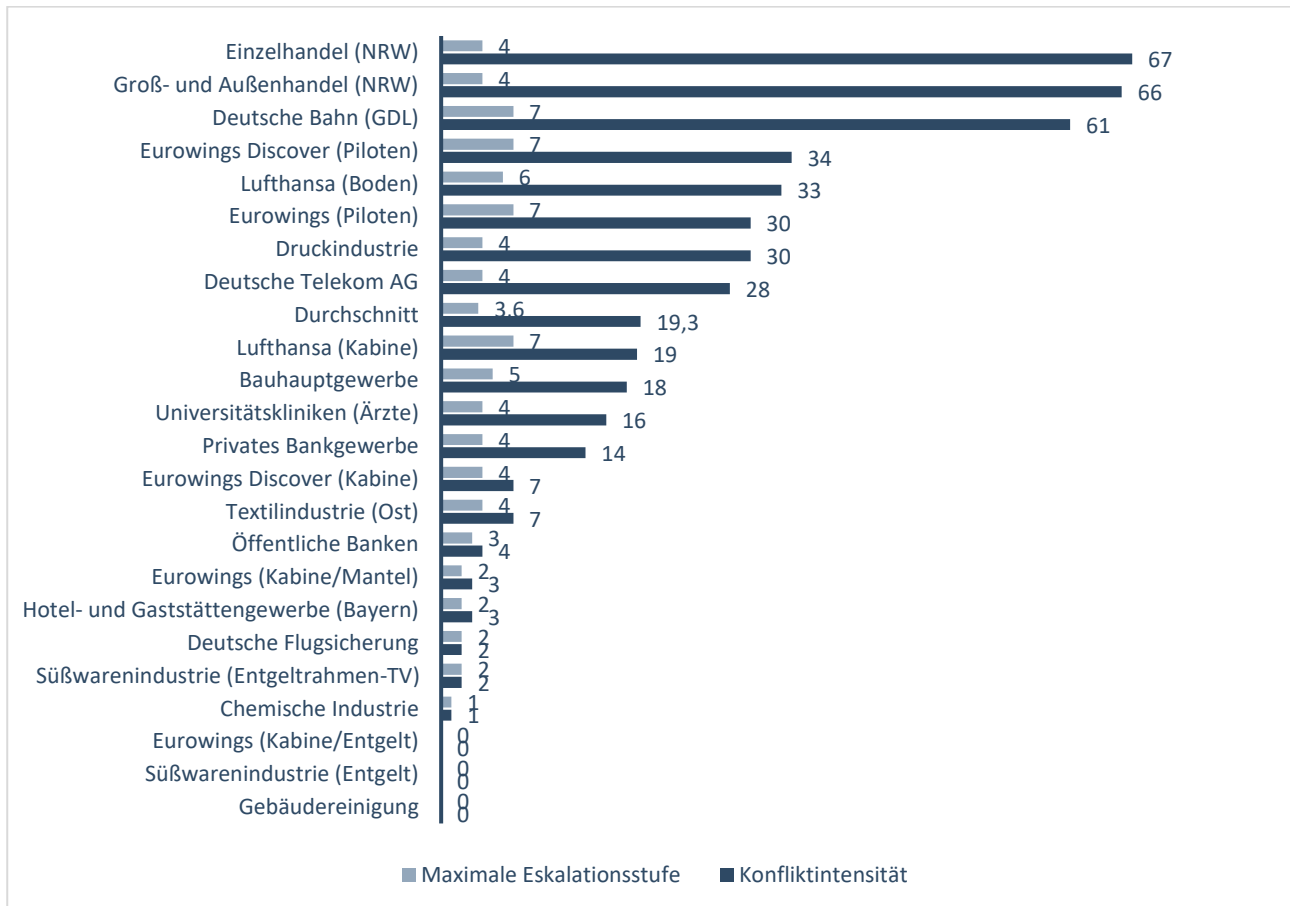
Stand: 30.6.2024

Quelle: eigene Berechnungen

Bis zum Erzwingungsstreik (Eskalationsstufe 7) eskalierten ausschließlich Konflikte des Verkehrssektors. Bei Eurowings und ihren Piloten spitzte sich der Konflikt schon im Oktober 2022 zu (Abbildung 3-2). Die dann wieder aufgenommenen Verhandlungen wurden im Frühjahr 2024 abgeschlossen. Im Jahr 2024 gab es Erzwingungsstreiks bei der Deutschen Bahn, bei Discover Airlines und bei Eurowings. Auch bei der Lufthansa machte das Bodenpersonal den Weg für Erzwingungsstreiks durch eine Urabstimmung frei (Eskalationsstufe 6). Ein unbefristeter Arbeitskampf konnte dann aber noch durch eine Schlichtung verhindert werden. Im Bauhauptgewerbe kam es nach gescheiterten Tarifverhandlungen ebenfalls zu einer Schlichtung (Eskalationsstufe 5). Nachdem diese ebenfalls scheiterte, verzichtete die Gewerkschaft auf eine Urabstimmung und rief stattdessen zu Warnstreiks auf. Letztlich einigten sich die Tarifvertragsparteien dann bilateral ohne Schlichter. Im Handel eskalierten die Konflikte ebenso wie bei den Universitätskliniken, der Kabine von Discover Airlines, der Deutschen Telekom, den privaten Banken, der Druckindustrie und der Textilindustrie Ost bis zum Warnstreik (Stufe 4). Unterhalb dieser Eskalationsstufe blieben von den bereits abgeschlossenen Verhandlungen lediglich die Flugsicherung, die Chemische Industrie und Eurowings bei den Entgelttarifverhandlungen für das Kabinenpersonal (Abbildung 3-2). Die übrigen Verhandlungen unter der Schwelle des Warnstreiks

dauern noch an (Manteltarifverhandlungen für die Kabine bei Eurowings, öffentliche Banken, Gebäudereinigung, Süßwarenindustrie sowie Hotel- und Gaststättengewerbe). Im Durchschnitt aller im ersten Halbjahr 2024 laufenden Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe bei 3,6.

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



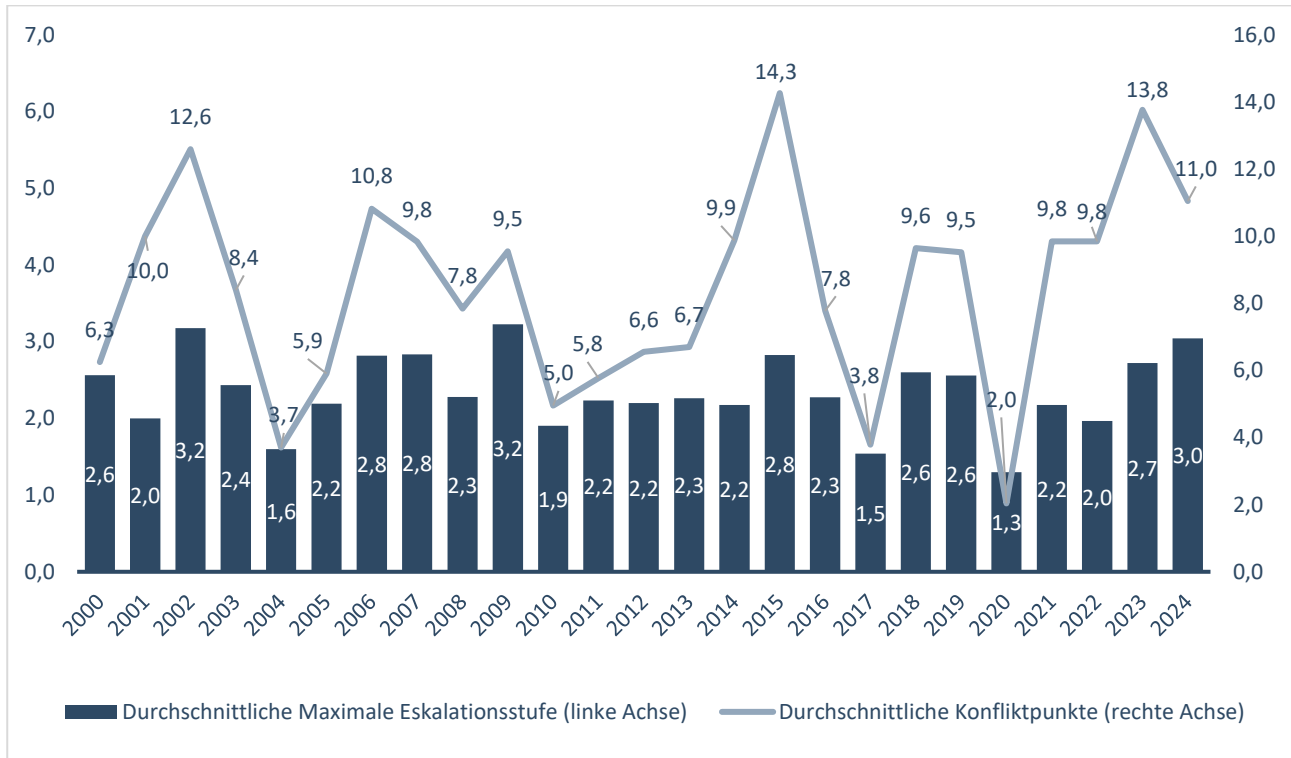
Stand: 30.6.2024

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 auf 67 Punkte im Einzelhandel, auf 66 Punkte im Groß- und Außenhandel und auf 61 Punkte bei der Deutschen Bahn. Im Durchschnitt aller Branchen ergab sich eine Konfliktintensität von 19,3 Punkten. Überdurchschnittlich konfliktreich ging es auch in der Luftfahrt, bei der Deutschen Telekom und in der Druckindustrie zu. In der Luftfahrt summierten sich die Konfliktbehandlungen auf 34 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 auf 28. Es gab allerdings auch Tariffunden, in denen es harmonischer zugeht, vor allem in den Entgelttarifverhandlungen für die Kabine von Eurowings (0 Punkte), in der Chemischen Industrie (1 Punkt) und in der Flugsicherung (2 Punkte). Dort blieb es bei einer Streikdrohung oder einem Verhandlungsabbruch. In zwei offenen Konflikten mit manteltariflichen Themen – beim Kabinenpersonal von Eurowings sowie in der Süßwarenindustrie – war

die Konfliktintensität ebenfalls gering. Konfliktfrei blieben bis Ende Juni auch die noch offenen Verhandlungen in der Süßwarenindustrie und in der Gebäudereinigung. Dort wurde aber jeweils erst einmal verhandelt.

Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2000 bis 2024



2015, 2021, 2022 und 2023: revidierte Daten; 2024: vorläufige Berechnungen mit Stand 30.6.2024

Quelle: eigene Berechnungen

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt (Abbildung 3-3): Nach einem konfliktreichen Jahr 2023 blieben im ersten Halbjahr 2024 sowohl die maximale Eskalationsstufe als auch die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen auf einem hohen Niveau. Im langjährigen Mittel (2000 bis 2024) betrug die Konfliktintensität 8,4 Punkte und die maximale Eskalationsstufe 2,4. Im Jahr 2023 lag die Konfliktintensität bei 13,8 Punkten und die maximale Eskalationsstufe bei 2,7. Die Konfliktintensität übertraf nicht nur den langjährigen Durchschnitt deutlich, sondern erreichte fast das Niveau des Jahres 2015, dem konfliktreichsten Jahr seit Beginn der Messungen im Jahr 2000.¹ Im ersten Halbjahr 2024 ist die Konfliktintensität nach vorläufigen Berechnungen zwar auf 11,0 Punkte zurückgegangen, bleibt aber mit 2,6 Punkten über dem langjährigen Durchschnitt auf einem hohen Niveau. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe erreichte mit 3,0 den zweithöchsten Wert nach 2002 und 2009 (jeweils 3,2). Das Jahr 2023 und das erste Halbjahr 2024 gehören, gemessen an der durchschnittlichen Konfliktintensität, zu den vier konfliktreichsten Jahren in diesem Jahrtausend.

¹ In vorläufigen Berechnungen lag der Wert noch bei 15,0. Damit übertraf das Jahr 2023 sogar das Jahr 2015 (Lesch/Eckle, 2024, 20). Die Revision ergibt sich vor allem durch die nachträglich Berücksichtigung der Tarifverhandlungen in der Flugsicherung, die nahezu konfliktfrei abliefen. Die Verhandlungen wurden erst öffentlich, als sie im Mai 2024 abgeschlossen wurden.

Dass die Tarifverhandlungen derzeit konfliktreich verlaufen, hat zwei Ursachen. Erstens versuchen die Gewerkschaften, die Reallohnverluste der Krisenjahre auszugleichen. Höhere Lohnforderungen führen in der Regel auch zu einem höheren Konfliktniveau. Und zweitens setzen immer mehr Gewerkschaften darauf, mit einer „aktiven“ Tarifpolitik neue Mitglieder zu gewinnen. Auf Arbeitgeberseite ist die Konzessionsbereitschaft aufgrund der schwachen Konjunktur, die auch einer Überwälzung von Lohnkostensteigerungen auf die Güterpreise zunehmend Schranken setzt, begrenzt. Die großen Lohnzugeständnisse stellen sich erst nach langwierigen, überwiegend konfliktreichen Verhandlungen ein. Dabei verleiht die hohe Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen den Gewerkschaften trotz Abkühlung des Arbeitsmarktes noch Rückenwind.

4 Ausblick

4.1 Laufende Verhandlungen

Im ersten Halbjahr 2024 konnten in den untersuchten Branchen insgesamt 15 neue Tarifabschlüsse erzielt werden. Zu keinem Abschluss kam es bis Ende Juni bei der Fluggesellschaft Eurowings (Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal), der Eurowings Discover (Piloten und Kabinenpersonal), der Süßwarenindustrie (Entgelttarifvertrag und TV-Eingruppierung), dem bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe, den öffentlichen Banken und der Gebäudereinigung. In den seit 2023 andauernden Verhandlungen zum Manteltarifvertrag des Kabinenpersonals der Eurowings konnten im ersten Halbjahr 2024 keine Fortschritte erzielt werden. Möglicherweise ruhen die Verhandlungen auch, da die Mehrheitsverhältnisse zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften UFO und ver.di nicht geklärt sind. Auch die Tarifverhandlungen für die (bisher tariflose) Discover Airlines konnten weder für das Cockpit noch für die Kabine abgeschlossen werden. Die Tarifverhandlungen für die Piloten der Eurowings Discover dauern bereits seit dem Jahr 2022 an und eskalierten in diesem Jahr bis zur Durchführung einer Urabstimmung und darauffolgenden Arbeitskämpfen (Zeit Online, 2024). Zuletzt schlug die Vereinigung Cockpit eine Schlichtung vor, was bisher aber noch nicht aufgegriffen wurde (VC, 2024). Es bleibt abzuwarten, ob sich das hohe Konfliktniveau in diesem Tarifkonflikt auch im zweiten Halbjahr 2024 fortsetzt, oder ob eine mögliche Schlichtung zu einer Lösung führen wird. In den Verhandlungen für das Kabinenpersonal führte die UFO im Januar einen eintägigen Warnstreik durch, um die Aufnahme von Tarifverhandlungen durchzusetzen (UFO, 2024a). Damit hatte die Gewerkschaft nach eigenen Angaben Erfolg. Das Unternehmen nahm im Februar Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft auf (UFO, 2024b). Im April teilte die UFO mit, dass man bereits auf einem guten Weg sei und sich auf „Urlaubsregelungen, Einsatzplanung, deutliche Tabellenerhöhungen und zusätzliche Entgeltbestandteile“ einigen konnte (UFO, 2024c).

Die Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag in der Süßwarenindustrie wurden im Dezember 2023 zwar nach einer elfmonatigen Unterbrechung wieder aufgenommen (BDSI, 2023), allerdings wurden im ersten Halbjahr 2024 keine Informationen über mögliche Fortschritte öffentlich. Unklar ist auch, ob das Thema im Rahmen der neuen Entgelttarifrunde aufgegriffen wird. Die erste Verhandlungsrunde für einen neuen Entgelttarifvertrag fand im Juni 2024 statt, eine weitere Verhandlungsrunde ist erst nach der Sommerpause für den September angesetzt (BDSI, 2024). Im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe begannen die Tarifverhandlungen im Mai 2024. Nachdem die Verhandlungen abgebrochen wurden, kam es Anfang Juli zu einer zweiten Verhandlungsrunde. Die Arbeitgeber legten nach eigenen Angaben ein Angebot „von fast 15 Prozent Lohnerhöhung“ vor, das aber von der NGG abgelehnt wurde (Dehoga Bayern, 2024). Stattdessen sprach die NGG eine weitere Streikdrohung um den Zeitraum der Fußball-Europameisterschaft aus (Süddeutsche Zeitung, 2024). Bei den öffentlichen Banken begannen die Verhandlungen im Juni 2024. Zwar legten die

Arbeitgeber schon in der ersten Runde ein Angebot vor. Ver.di empörte sich aber über die von den Arbeitgebern geforderte Laufzeit von über dreieinhalb Jahren und rief daher Ende Juni zu ersten Warnstreiks für Anfang Juli 2024 auf (ver.di, 2024i).

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine im zweiten Halbjahr 2024

| Branche | Kündigungs-termin | Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer | Stand der Verhandlungen |
|---|-------------------|-------------------------------------|--|
| Metall- und Elektro-Industrie | 30.9.2024 | 3.900.000 | Forderung liegt vor; Verhandlungsbeginn: September 2024 |
| Papierherstellende Industrie | 30.9.2024 | 46.000 | Noch keine Forderung |
| Gebäudereinigung | 31.12.2024 | 490.000 | Forderung liegt vor; Verhandlungen im Juni 2024 begonnen |
| Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen) | 31.12.2024 | 2.600.000 | Noch keine Forderung |
| Deutsche Post | 31.12.2024 | 160.000 | Noch keine Forderung |
| T-Systems | 31.12.2024 | 15.000 | Noch keine Forderung |

Stand: 22.7.2024

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

4.2 Verhandlungen im zweiten Halbjahr 2024

Im zweiten Halbjahr 2024 stehen in sechs Branchen des IW-Tarifmonitorings neue Tarifverhandlungen an (siehe Tabelle 4-1). Im Spätsommer beginnen die Tarifrunden in der Metall- und Elektro-Industrie und der Papierherstellenden Industrie. In diesen beiden Tarifbereichen endet die Laufzeit jeweils Ende September 2024. In der Gebäudereinigung, im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, bei der Deutschen Post und bei T-Systems laufen die Tarifverträge zum Jahresende aus. Bis dahin werden Lohnforderungen gestellt und möglicherweise auch erste Verhandlungen geführt. Größere Konfliktthandlungen sind in diesen Branchen allerdings erst im ersten Halbjahr 2025 zu erwarten, da bis zum Jahresende die Friedenspflicht gilt. Informationen zu den Entgeltforderungen und zum Verhandlungsbeginn liegen mit Ausnahme der Gebäudereinigung (wo bereits verhandelt wird) zum Redaktionsschluss (Ende Juli 2024) noch nicht vor.

Für die anstehenden Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie hat die IG Metall Anfang Juli 2024 ihre Forderung für die fast 4 Millionen Arbeitnehmer der Branche veröffentlicht. Die Gewerkschaft will 7 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten und 170 Euro mehr für Auszubildende bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Die IG Metall räumt zwar ein, dass die Inflationsrate sinkt, betont aber, dass die Steigerungen und Einmalzahlungen des letzten Tarifabschlusses „verbraucht“ seien“ (IG Metall, 2024c). Insbesondere wird angestrebt, mit einer „sozialen Komponente“ Beschäftigte in den unteren Gehaltsgruppen besonders zu berücksichtigen. Die bereits bestehenden Wahloptionen zwischen Zeit und Geld für Vollzeitbeschäftigte mit Schichtarbeit, Pflege- oder Erziehungsaufgaben sollen auf mehr Personen und Themen ausgeweitet werden (IG Metall, 2024c). Der Arbeitgeberdachverband Gesamtmetall weist bereits darauf hin, dass es sich bei den Entgeltforderungen um eine der höchsten Forderungen der letzten 30 Jahre handelt. Außerdem betonen die

Arbeitgeber, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Branche weiterhin schlecht seien (Gesamtmetall, 2024). Im Nachgang zur offiziellen Forderung brachte die IG-Metall-Vorsitzende Christiane Benner im Rahmen einer Bezirkskonferenz im Südwesten in Anlehnung an den Chemieabschluss eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder in die Diskussion ein. Dies wurde vom zuständigen Regionalverband Südwestmetall vehement abgelehnt (Südwestmetall, 2024). Vor der Friedenspflicht, die am 28. Oktober 2024 endet, finden zwei Verhandlungsrunden statt.

In der Papiererzeugenden Industrie sind die Tarifrunden in der Vergangenheit ähnlich geräuschlos wie in der Chemischen Industrie verlaufen. Selbst wenn die IG BCE analog zur Chemischen Industrie auch für die Papiererzeugung eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder verlangt, sollten die Verhandlungen harmonisch ablaufen. In den übrigen Branchen sind Eskalationen aufgrund der Friedenspflicht frühestens im ersten Halbjahr 2025 zu erwarten. Im Nachrichtensektor, wo ver.di verhandelt, gab es zuletzt unterschiedliche Konfliktmuster. Bei T-Systems wurden die jüngsten Tarifverhandlungen um die Jahreswende 2022/23 ohne Konflikt handlungen abgeschlossen. Hier attestierte sich ver.di selbst eine Durchsetzungsschwäche, die bis zur kommenden Tarifrunde allerdings behoben werden sollte (Lesch/Eckle, 2023, 13). Im Öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen und bei der Deutschen Post verliefen die letzten Tarifverhandlungen vergleichsweise konfliktreich. In beiden Tarifbereichen scheiterten die Verhandlungen. Während es im Öffentlichen Dienst nach dem Scheitern in eine erfolgreiche Schlichtung ging, kam es bei der Deutschen Post zur Urabstimmung und damit zur zweithöchsten Konfliktstufe. Insgesamt ist zu hoffen, dass sich das Konfliktgeschehen nach einem turbulenten ersten Halbjahr im Laufe des zweiten Halbjahres beruhigen wird.

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> (18.7.2024)

Airliners, 2024a, Eurowings einigt sich mit Vereinigung Cockpit auf Tarifvertrag, Online-Meldung vom 30.4.2024, <https://www.airliners.de/eurowings-einigt-vereinigung-cockpit-tarifvertrag/74284> (18.7.2024)

Airliners, 2024b, Lufthansa-Flugbegleiter stimmen neuem Tarifvertrag zu, Online-Meldung vom 24.4.2024, <https://www.airliners.de/lufthansa-flugbegleiter-stimmt-tarifvertrag/74183> (18.7.2024)

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2024, Chemie-Tarifabschluss 2024: Hart erarbeiteter Kompromiss, Online-Meldung vom 3.7.2024, <https://www.bavc.de/aktuelles/2357-chemie-tarifabschluss-2024-hart-erarbeiteter-kompromiss> (19.7.2024)

BDSI – Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie, 2023, Modernisierung des Entgelttarifvertrages Süßwaren: Arbeitgeber nehmen konstruktive Verhandlungen mit der Gewerkschaft NGG auf, Pressemitteilung vom 11.12.2023, <https://www.bdsi.de/presse/pressemeldungen/details/modernisierung-des-entgelttarifvertrages-suesswaren-798> (18.7.2024)

BDSI – Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie, 2024, BDSI fordert von NGG Fortsetzung der Tarifverhandlung mit Augenmaß und Realitätssinn, <https://www.bdsi.de/presse/pressemeldungen/details/bdsi-fordert-von-ngg-fortsetzung-der-tarifverhandlung-mit-augenmass-und-realitaetssinn-835> (19.7.2024)

BVDM – Bundesverband Druck und Medien, 2024, Durchbruch bei Tarifverhandlungen Druckindustrie, Pressemitteilung vom 21.6.2024, <https://www.bvdm-online.de/pressemitteilungen/detail/durchbruch-bei-tarifverhandlungen-druckindustrie> (19.7.2024)

DEHOGA Bayern, 2024, Keine Tarifeinigung im bayerischen Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 3.7.2024, <https://www.dehoga-bayern.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/pressedetail/article/keine-tarifeinigung-im-bayerischen-gastgewerbe-2/> (22.7.2024)

Deutsche Bahn, 2024, DB und GDL erzielen Tarifabschluss: Mitarbeitende entscheiden mit innovativem Optionsmodell künftig selbst über Arbeitszeit, Pressemitteilung vom 26.3.2024, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/DB-und-GDL-erzielen-Tarifabschluss-Mitarbeitende-entscheiden-mit-innovativem-Optionsmodell-kuenftig-selbst-ueber-Arbeitszeit-12767712? (18.7.2024)

Deutsche Bundesbank, 2024, Monatsbericht Juli, <https://publikationen.bundesbank.de/publikationen-de/berichte-studien/monatsberichte/monatsbericht-juli-2024-928298> (23.7.2024)

Deutsche Telekom, 2024, Ergebnis in den Tarifverhandlungen von Deutscher Telekom und ver.di, Pressemitteilung vom 17.5.2024, <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/ergebnis-in-den-tarifverhandlungen-von-deutscher-telekom-und-ver-di-1066236> (18.7.2024)

DFS – Deutsche Flugsicherung, 2024, Einigung in den Tarifverhandlungen bei der Flugsicherung, Pressemitteilung vom 24.5.2024, <https://www.dfs.de/homepage/de/medien/presse/2024/24-05-2024-einigung-in-den-tarifverhandlungen-bei-der-flugsicherung/> (17.7.2024)

EZB – Europäische Zentralbank, 2024a, Geldpolitische Beschlüsse, Pressemitteilung vom 6.6.2024, <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2024/html/ecb.mp240606~2148ecdb3c.de.html> (18.7.2024)

EZB – Europäische Zentralbank, 2024b, Geldpolitische Beschlüsse, Pressemitteilung vom 18.7.2024, <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2024/html/ecb.mp240718~b9e0ddd9d5.de.html> (19.7.2024)

Gesamtmetall, 2024, „Auch wir Tarifparteien müssen den Standort stärken!“, <https://www.gesamtmetall.de/auch-wir-tarifparteien-muessen-den-standort-staerken/> (19.7.2024)

Handelsverband NRW, 2024, Tarifabschluss im NRW-Einzelhandel, Pressemitteilung vom 21.5.2024, <https://www.handelsverband-nrw.de/2024/05/21/tarifabschluss-im-nrw-einzelhandel-pressemitteilung-des-hv-nrw/> (18.7.2024)

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie/IG BAU/Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2024, Bauhauptgewerbe: Tarifparteien haben Einigungsvorschlag erarbeitet, Gemeinsame Pressemitteilung vom 29.5.2024, https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Pressemitteilungen/PM_2024/gemPM_240529_HDB-ZDB-IG_BAU_Einigungsvorschlag_Tarifkonflikt.pdf (19.7.2024)

HDE – Handelsverband Deutschland, 2024, Tarifkonflikt im Einzelhandel: Handelsverbände ermöglichen freiwillige Entgeltanhebung bei Löhnen und Gehältern, Pressemitteilung vom 6.3.2024, <https://einzelhandel.de/presse/aktuellemeldungen/14433-tarifkonflikt-im-einzelhandel-handelsverbaende-ermoeglichen-freiwillige-entgeltanhebung-bei-loehnen-und-gehaeltern> (18.7.2024)

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2024a, 500 Euro mehr für alle Baubeschäftigten, Pressemitteilung vom 18.1.24, <https://igbau.de/500-Euro-mehr-fuer-alle-Baubeschaefigten.html> (17.7.2024)

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2024b, Mindestens 16,50 Euro für alle Beschäftigten in der Gebäudereinigung, Online-Meldung vom 24.4.2024, <https://igbau.de/Mindestens-16-50-Euro-fuer-alle-Beschaefigten-in-der-Gebaeudereinigung.html> (23.7.2024)

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Energie, Chemie, 2024a, Zurück zum Status Quo, Online-Meldung vom 10.4.2024, <https://igbce.de/igbce/forderungsbeschluss-chemie24-234872> (17.7.2024)

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Energie, Chemie, 2024b, Ein starkes Zeichen, Online-Meldung vom 27.6.2024, <https://igbce.de/igbce/abschluss-in-der-chemie-237658> (19.7.2024)

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, 2024a, Tarifverhandlungen im Bauhauptgewerbe ergebnislos, Pressemitteilung vom 9.4.2024, https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Pressemitteilungen/PM_2024/gemPM_240409_HDB-ZDB_Tarifverhandlungen_ergebnislos.pdf (17.7.2024)

IG Metall, 2024a, Textil-Beschäftigte fordern 8,5 Prozent mehr Geld, Online-Meldung vom 17.4.2024 (aktualisiert am 24.4.2024), <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/forderung-tarifrunde-textilindustrie-ost-2024> (17.7.2024)

IG Metall, 2024b, Deutlich mehr Geld in der Textilindustrie Ost, Online-Meldung vom 10.6.2024, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/tarifergebnis-textilindustrie-ost-2024> (19.7.2024)

IG Metall, 2024c, IG Metall fordert 7 Prozent mehr Geld – und 170 Euro für Auszubildende, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/forderung-empfehlung-beschluss-2024> (19.7.2024)

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

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

Lesch, Hagen, 2024, Die deutsche Lohnpolitik zwischen Inflation und Stagnation. Drohen Zielkonflikte mit der Geldpolitik?, in: *IW-Trends*, 51. Jg., Nr. 2, S. 81-99

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2023, Inflation facht Tarifkonflikte an. Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2023, in: *IW-Report* 38/2023, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-inflation-facht-tarifkonflikte-an.html> (19.7.2024)

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2024, Konflikte ohne Partnerschaft? Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2023, in: *IW-Report* 5/2024, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-konflikte-ohne-partnerschaft.html> (19.7.2024)

MB – Marburger Bund, 2024, Tarifeinigung mit der TdL: Absenkung der Arbeitszeit – Entgeltsteigerungen – aber auch schwierige Kompromisse, Online-Meldung vom 28.3.2024, <https://www.marburgerbund.de/bundesverband/meldungen/tdl-tarifeinigung-mit-der-tdl-kompromiss-der-5-runde> (18.7.2024)

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2024, NGG kündigt Tarifverträge und fordert "mindestens 360 Euro für alle!", Pressemitteilung vom 7.5.2024, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2024/ngg-kuendigt-tarifvertraege-und-fordert-mindestens-360-euro-fuer-alle/> (17.7.2024)

Nierhaus, Wolfgang, 2024, Realwert des Bruttoinlandsprodukts und Terms of Trade: Ergebnisse für das Jahr 2023, in: *ifo Schnelldienst*, 77. Jg., Nr. 2, S. 61-66

Otte, Romanus, 2023, Rückenwind durch sinkende Importpreise: Deutschland holt Kaufkraftverlust von 120 Milliarden Euro bis 2024 wieder auf, laut Ifo, *Business Insider* vom 11.11.2023,

<https://www.businessinsider.de/wirtschaft/deutschland-holt-wohlstandsverlust-durch-preisschocks-bis-2024-auf-laut-ifo-institut/> (18.7.2024)

SOKA-BAU – 2024, <https://www.soka-bau.de/soka-bau-a-z/ausbildungsverguetung> (31.7.2024)

Süddeutsche Zeitung, 2024, Bayern: Im Gastgewerbe drohen Warnstreiks, Online-Meldung vom 5.7.2024, <https://www.sueddeutsche.de/bayern/bayern-gastgewerbe-warnstreiks-tarifkonflikt-lux.LB3FEkct6sc8kVnkVzjyac> (22.7.2024)

Südwestmetall, 2024, Südwestmetall weist die Forderung der IG-Metall-Vorsitzenden Christiane Benner auf der Bezirkskonferenz der Gewerkschaft in Ludwigsburg nach einem Mitgliederbonus scharf zurück, Pressemitteilung vom 13.7.2024, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2024/07/suedwestmetall-weist-die-forderung-der-ig-metall-vorsitzenden-christiane-benner-auf-der-bezirkskonferenz-der-gewerkschaft-in-ludwigsburg-nach-einem-mitgliederbonus-scharf-zurueck-1#> (23.7.2024)

TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder, 2024, Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken, Online-Meldung vom 28.3.2024, <https://www.tdl-online.de/presse/detail/tarifeinigung-fuer-aerztinnen-und-aerzte> (18.7.2024)

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2024a, UFO und Lufthansa einigen sich auf umfangreiches Vergütungspaket, Pressemitteilung vom 11.4.2024, <https://www.ufo-online.aero/de/presse/item/2349-vtv41.html> (18.7.2024)

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2024b, Online-Meldung vom 2.2.2024, <https://ufo-online.aero/de/themen/discover/item/2285-nach-dem-arbeitskampf.html> (22.7.2024)

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2024c, Online-Meldung vom 4.4.2024, <https://ufo-online.aero/de/themen/discover/item/2343-auf-dem-weg-zur-zielgeraden.html> (22.7.2024)

Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, 2024, Tarifgespräche für die Textilregion Nord-Ost erfolgreich abgeschlossen, Pressemitteilung vom 8.6.2024, <https://www.vti-online.de/aktuelles/presse/tarifgespraech> (19.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2024a, Tarifrunde Deutsche Telekom: ver.di fordert deutliche Entgeltsteigerung, Pressemitteilung vom 15.3.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++e95d2342-e2d5-11ee-9498-c5eccf5bb867> (17.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024b, Tarifrunde Telekom rückt näher - Forderungsdiskussion gestartet, Pressemitteilung vom 11.1.2024, <https://tk-it-nrw.verdi.de/tarifbewegungen/tarifbewegung-2024/++co++a15cfefc-61f0-11ee-baf0-001a4a160111> (17.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024c, Tarifrunde private Banken 2024: Forderungen beschlossen, Tarifinfo März 2024, https://wir-fuer-tarif.de/wp-content/uploads/2024/03/240327_verdi_private-Banken_Tarifrunde-2024_Forderungen-beschlossen.pdf (17.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024d, Forderungen für die öffentlichen Banken beschlossen, Online-Meldung vom 27.3.2024, <https://wir-fuer-tarif.de/forderungen-fuer-die-oeffentlichen-banken-beschlossen/> (17.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024e, Tarifeinigung im Groß- und Außenhandel NRW: ver.di erzielt Ergebnis zu Entgelt und, Pressemitteilung vom 1.7.2024, <https://handel-nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++80a5fcbe-37e1-11ef-993a-4995687124da> (18.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024f, ver.di erzielt Tarifabschluss bei Eurowings: Bis zu 14,4 Prozent mehr Gehalt, Pressemitteilung vom 22.1.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++c6ac0318-b936-11ee-a820-6d6f19caf724> (18.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2024g, Luftverkehr: Historischer Erfolg bei Lufthansa Bodenpersonal, Online-Meldung vom 11.4.2024, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++51ec0084-9995-11ee-acfe-1f373f0d8e36> (18.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2024h, Verhandlungsergebnis in der Druckindustrie: Erhöhung der Löhne und Gehälter um insgesamt 7,8 Prozent, Pressemitteilung vom 21.6.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3b095844-2fa9-11ef-a47d-e534a2152fa0> (19.7.2024)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2024i, Öffentliche Banken: Dauerhafter Gehaltsverlust bis 2027, Online-Meldung vom 21.6.2024, <https://banken.verdi.de/mein-tarif/oeffentliche-banken/++co++5b3a5002-2fed-11ef-9025-c73403a3fb67> (23.7.2024)

VC – Vereinigung Cockpit, 2024, Vereinigung Cockpit bietet EW Discover GmbH Schlichtung im Tarifkonflikt an, <https://www.vcockpit.de/newsroom/vereinigung-cockpit-bietet-ew-discover-gmbh-schlichtung-im-tarifkonflikt-an/> (19.7.2024)

Zeit Online, 2024, Erste Flüge fallen wegen Streik bei Lufthansa-Tochter Discover aus, <https://www.zeit.de/mobilitaet/2024-02/piloten-streik-discover-fluege-ausfall-lufthansa> (19.7.2024)

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings | 6 |
| Tabelle 2-1: Forderungen für die im ersten Halbjahr 2024 laufenden Tarifverhandlungen | 9 |
| Tabelle 2-2: Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2024 | 14 |
| Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifikündigungstermine im zweiten Halbjahr 2024 | 26 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 2-1: Laufzeiten der Entgelt-Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2024 | 19 |
| Abbildung 3-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im ersten Halbjahr 2024 in Monaten | 22 |
| Abbildung 3-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe der im Jahr 2024 laufenden Konflikte | 23 |
| Abbildung 3-3: Konfliktmonitoring 2000 bis 2024..... | 24 |