



Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



IW-Report 32/2021

Konfliktbereitschaft nimmt zu

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2021
Hagen Lesch, Luis Winter

Köln, 31.08.2021

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	2
1 Einleitung	3
2 Tarifforderungen	5
2.1 Entgeltforderungen	5
2.2 Sonstige Forderungen	7
3 Tarifabschlüsse	10
3.1 Produzierendes Gewerbe	10
3.2 Dienstleistungen	15
4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	17
4.1 Das Konfliktbarometer	17
4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität	19
Literaturverzeichnis	23
Tabellenverzeichnis	30
Abbildungsverzeichnis	30

JEL-Klassifikation:

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

Kurzfassung

Während die Tarifverhandlungen im Jahr 2020 unter dem Einfluss der Corona-Pandemie überaus harmonisch geführt wurden, zeichnet sich im laufenden Jahr eine Trendwende ab. Die Konfliktbereitschaft hat im ersten Halbjahr 2021 spürbar zugenommen. Dies zeigt eine Analyse von 14 zentralen Tarifverhandlungen im Rahmen des IW-Konfliktmonitorings. In diesem Monitoring werden die Tarifverhandlungen in 20 Branchen aus allen Bereichen der Volkswirtschaft regelmäßig ausgewertet und ermittelt, wie konfliktreich sie verlaufen. Die Konfliktintensität – sie summiert die in Tarifverhandlungen erreichten Eskalationsstufen wie Streikdrohungen, Warnstreiks, juristische Auseinandersetzungen oder Urabstimmungen – stieg im Durchschnitt auf 8,4 Punkte je Tarifkonflikt. Das liegt nahe am langjährigen Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2020 (9,0 Punkte). Im letzten Jahr summierten sich die Eskalationsstufen im Durchschnitt auf lediglich 2,3 Punkte pro Verhandlung, während es 2019 (dem letzten Jahr vor der Pandemie) 10,3 Punkte waren.

Nach dem Maßhalten 2020, in dessen Rahmen es den Gewerkschaften vor allem um Beschäftigungssicherung ging, ist im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wieder die Lohnentwicklung in den Mittelpunkt der Tarifverhandlungen gerückt. Das zeigt sich an den Lohnforderungen der Gewerkschaften. Sie lagen zwischen 4,0 und 5,3 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Da die Arbeitgeberverbände vor dem Hintergrund einer in vielen Unternehmen schwierigen oder unsicheren Wirtschaftslage verhandelten, wurde es schwieriger, Kompromisse zu finden. Bei den Lohnabschlüssen zeigten sich die Gewerkschaften dann aber doch eher zurückhaltend. Wie schon 2020 verzichteten IG Metall und andere Arbeitnehmerbünde auch für das laufende Jahr oftmals auf prozentuale Entgeltsteigerungen. Stattdessen gab es steuerfreie Corona-Prämien oder neue Sonderzahlungen, die erst 2022 ausgezahlt werden. Ausnahmen bilden die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie sowie die Süßwarenindustrie. In diesen beiden Branchen werden die Tabellenwerte schon im Laufe des Jahres 2021 um 1,5 und 2,5 Prozent angehoben.

Im Zuge einer weiteren wirtschaftlichen Stabilisierung und der anziehenden Teuerungsrate ist allgemein wieder eine expansivere Lohnpolitik zu erwarten. Die bereits begonnenen, aber im Juni 2021 noch nicht abgeschlossenen Tarifaueinandersetzungen bei der Deutschen Bahn, im Einzelhandel oder im Bankgewerbe verlaufen schon zäh oder bergen ein hohes Konfliktpotenzial. Das trifft angesichts der angespannten Haushaltslage auch für die im zweiten Halbjahr startenden Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder zu. Damit dürfte sich der im ersten Halbjahr beobachtbare Trend einer zunehmenden Konfliktbereitschaft auch im zweiten Halbjahr 2021 fortsetzen.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifparteien in 20 ausgewählten Branchen. Aus dem Produzierenden Gewerbe werden das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Chemische und pharmazeutische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie einbezogen. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt, die Flugsicherung, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, das Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, die Hotels und Gaststätten, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung berücksichtigt (siehe Tabelle 1-1). In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen rund 14 Millionen Beschäftigte. Damit gibt die vorliegende Analyse einen umfassenden Einblick in zentrale Tarifverhandlungen der deutschen Volkswirtschaft.

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

Branchen	Struktur der Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber	Verhandlungen 1. Halbjahr 2021
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001)	Flächentarifverträge	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken) Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB)	ja ja
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	ja
Chemische und pharmazeutische Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	nein
Druckindustrie (ab 2002)	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdM)	nein
Einzelhandel (ab 2001)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di	Handelsverband Deutschland (HDE)	ja
Eisen- und Stahlindustrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag Nordwest und Ost	IG Metall	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	ja
Flugsicherung (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein (vorgezogene Verhandlungen im 4. Quartal 2020)
Gebäudereinigung (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)	nein
Groß- und Außenhandel (ab 2018)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di	Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)	ja
Hotel- und	Flächentarifvertrag	Gewerkschaft	Deutscher Hotel- und	nein

Gaststättengewerbe (ab 2018)	Bayern	Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	Gaststättenverband (DEHOGA)	(TV in der Nachwirkung)
Krankenhäuser (Kommunale Krankenhäuser und Universitätskliniken, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2005 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Marburger Bund (MB)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	nein
Luftfahrt (ab 2001)	Firmentarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO)	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair	nein ja nein
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie; Berlin-Brandenburg-Sachsen	ja
Nachrichtenübermittlung (ab 2002)	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	nein nein ja
Öffentlicher Dienst (Bund, Länder und Kommunen, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	nein
Papierherzeugende Industrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP)	nein
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (2020)	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	ja
Schienenverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	ja
Süßwarenindustrie (2017)	Flächentarifvertrag NRW	NGG	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	ja
Textil- und Bekleidungsindustrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (textil+mode)	ja

In Klammern: erstmalige Berücksichtigung der Branche; private und öffentliche Banken bis 2020 in Tarifgemeinschaft; Krankenhäuser: ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes; EVG: 2010 fusioniert aus GDBA (Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter) und Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands).

Quelle: eigene Zusammenstellung

Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch ausgewählte Firmentarifverhandlungen (Luftfahrt, Flugsicherung, Schienenverkehr, Nachrichtenübermittlung) dokumentiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Im ersten Halbjahr 2021 waren von den 20 in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen insgesamt 13 betroffen: das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Süßwarenindustrie, die Luftfahrt (Eurowings), der Schienenverkehr (Deutsche Bahn), das Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel sowie die Nachrichtenübermittlung (T-Systems). Außerdem stellte die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) im Frühjahr 2020 eine Forderung für das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Verhandlungen wurden aufgrund der besonderen Betroffenheit dieses Wirtschaftszweigs durch die Corona-Pandemie aber lediglich in Schleswig-Holstein aufgenommen. Im bayerischen Tarifbezirk, der im IW-Konfliktmonitoring berücksichtigt wird, wurde noch nicht verhandelt. Hier befindet sich der Entgelttarifvertrag in der Nachwirkung.

2 Tarifforderungen

Im Zuge der sich von der Corona-Pandemie allmählich wieder erholenden Wirtschaft normalisierten sich auch die Tarifforderungen der Gewerkschaften für die Verhandlungen des ersten Halbjahres 2021. Die Entgeltforderungen lagen zwischen 4 und 5,3 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten (Abbildung 2-1). Der folgende Abschnitt geht zunächst auf die reinen Entgeltforderungen ein und anschließend auf die sonstigen Forderungen. Dabei wird jeweils nach Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor gegliedert.

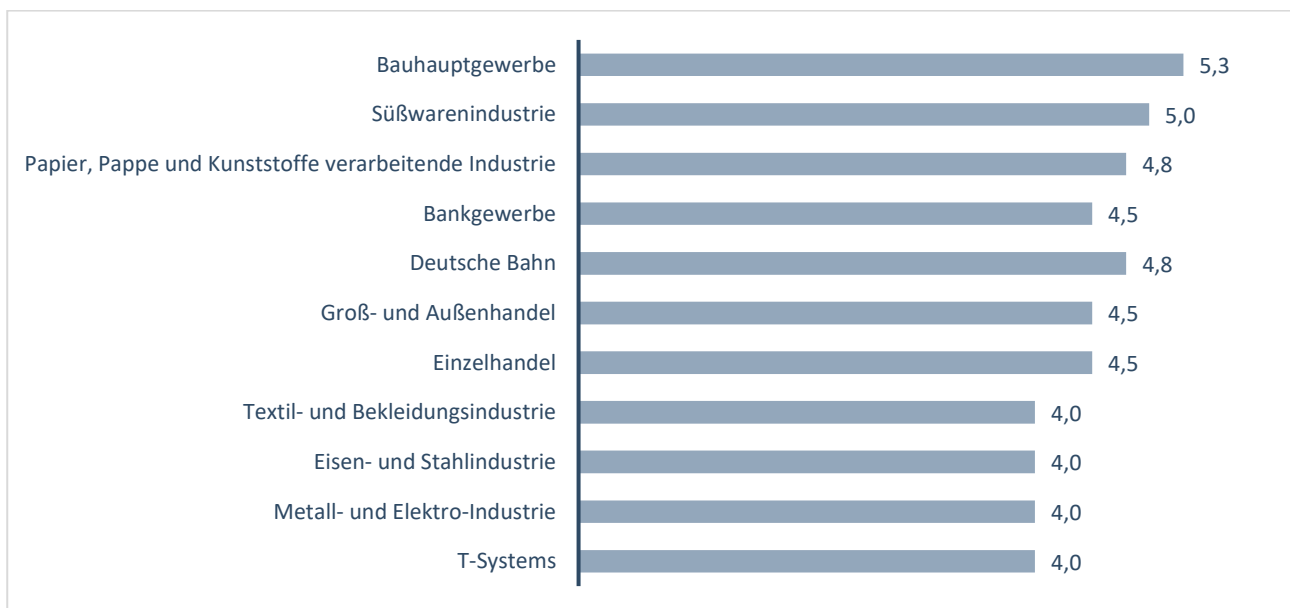
2.1 Entgeltforderungen

Die IG Metall kündigte den bis zum Jahresende 2020 laufenden Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektro-Industrie fristgerecht und startete im November 2020 mit einer Entgeltforderung von 4 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten in die neue Entgeltrunde. Dabei sollten die Erhöhungen im Bedarfsfall auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung genutzt werden können (IGM, 2020a). Dieselbe Forderungshöhe beanspruchte die IG Metall dann Mitte Februar 2021 für die Beschäftigten der Eisen und Stahlindustrie (IGM, 2021a) sowie für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, wobei hier zusätzlich eine Minimumerhöhung der Monatsentgelte von 100 Euro verlangt wurde (IGM, 2020b). In der Eisen- und Stahlindustrie endete die Laufzeit des Entgelttarifvertrags Ende Februar 2021 und in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie bereits Ende Januar 2021. Weitere Tarifverhandlungen gab es in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, wo der Entgelttarifvertrag ebenfalls Ende Januar 2021 auslief. Dort forderte die Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) im November 2020 eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 4,8 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten (ver.di, 2020a). Neue Tarifverhandlungen gab es auch in der

Süßwarenindustrie und im Bauhauptgewerbe. In beiden Branchen endete die Laufzeit des Entgelttarifvertrags Ende Juni 2021. Für die Süßwarenindustrie im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen (NRW) forderte die Tarifkommission der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) im März 2021 ein Einkommensplus von 5 Prozent für 12 Monate (NGG, 2021a). Für das bundesweit verhandelnde Bauhauptgewerbe ging die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) Mitte April sogar mit der Forderung nach einer 5,3-prozentigen Entgelterhöhung ins Rennen. Sie verwies darauf, dass sich die Baubranche als krisenresistent erwiesen habe und boome (IG BAU, 2021a).

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2021

Für 12 Monate; in Prozent



Quelle: eigene Zusammenstellung

Auch in wichtigen Dienstleistungsbranchen standen im ersten Halbjahr 2021 reguläre Verhandlungsrunden an. Beim Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnologie, der Telekom-Tochter T-Systems, war der Entgelttarifvertrag bis Ende 2020 befristet. Ver.di forderte im Januar 2021 eine Lohnerhöhung von 4 Prozent für ein Jahr. Im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel liefen die Entgelttarifverträge Ende April 2021 aus. In beiden Branchen startete ver.di mit der Forderung nach Einkommensverbesserungen von 4,5 Prozent plus 45 Euro im Monat in die Verhandlungen. Außerdem forderte die Gewerkschaft die Durchsetzung eines Mindestentgelts in Höhe von 12,50 Euro für den Einzelhandel (ver.di, 2021a; ver.di, 2021b). Bereits Ende Februar 2021 endete der laufende Tarifvertrag zwischen der Deutschen Bahn und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Hier scheiterte 2020 der Versuch, vorgezogene Tarifverhandlungen zum Abschluss zu bringen (Lesch/Winter, 2021, 12 f.). Die GDL forderte 4,8 Prozent mehr Lohn und Gehalt sowie eine Corona-Prämie von 1300 Euro (GDL, 2021a). Bereits im Frühjahr 2020 hatte die NGG eine Forderung für das bayerische Hotel- und Gaststättengewerbe aufgestellt. Die Tarifkommission der Gewerkschaft kündigte den auslaufen Entgelttarifvertrag zum 30. April 2020 und forderte eine angemessene Lohnerhöhung zur Kaufkraftstärkung sowie eine tarifliche Rahmenvereinbarung zum Kurzarbeitergeld (NGG, 2020). Infolge der

Pandemie wurden bislang keine Tarifverhandlungen geführt. Der Tarifvertrag befindet sich derzeit in der Nachwirkung.

Im privaten und im öffentlichen Bankgewerbe, wo der gemeinsame Tarifvertrag Ende Juni 2021 auslief, wurden im Juni 2021 Forderungen aufgestellt. Besonders hierbei ist, dass die beiden Bankensektoren erstmals seit 1972 eigenständige Entgeltverhandlungen führen und somit auch eigenständige Tarifabschlüsse anstreben. In den gestellten Forderungen spiegelte sich diese Differenzierung vorerst jedoch nicht wider. Die Gewerkschaft ver.di forderte sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bankgewerbe eine 4,5-prozentige Lohnsteigerung für zwölf Monate, mindestens jedoch 150 Euro. Außerdem verlangte sie eine entsprechende Erhöhung der Gehälter auch für übertariflich bezahlte Beschäftigte, sowie eine Steigerung der Ausbildungsvergütungen um 150 Euro (ver.di, 2021c). Zu erwähnen ist, dass neben ver.di auch der Deutsche Bankangestelltenverband DBV und die Berufsgewerkschaft DHV für die Arbeitnehmer verhandeln wollen und teilweise stark abweichende Forderungen gestellt haben (DBV, 2021a; DBV, 2021b; DHV, 2021).

2.2 Sonstige Forderungen

Für die Metall- und Elektro-Industrie legte die IG Metall in dieser Tarifrunde (wie schon im Frühjahr 2020) einen besonderen Fokus auf eine Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkungen, die mit einem Teilentgeltausgleich gekoppelt sein sollten. Die Gewerkschaft strebte an, dass zur Beschäftigungssicherung eine Vier-Tage-Woche vereinbart werden kann und der damit einhergehende Verdienstausfall teilweise kompensiert wird. Zudem verlangte die Gewerkschaft tarifliche Rahmenregelungen zum Abschluss sogenannter Zukunftstarifverträge, in denen Investitions-, Standort-, Beschäftigungs- und Qualifizierungszusagen vereinbart werden sollten (IGM, 2020a). In einigen Tarifregionen der ostdeutschen Metall- und Elektro-Industrie ging es darüber hinaus um eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Die IG Metall hatte schon in der Tarifrunde 2020 verlangt, die Wochenarbeitszeit im Osten von 38 Stunden an das Westniveau von 35 Stunden anzugleichen. Zuvor war der Versuch gescheitert, außerhalb der regulären Tarifrunden einen Kompromiss zu finden (Lesch/Kestermann, 2020, 15).

Auch in der Eisen- und Stahlindustrie setzte die IG Metall ihre Prioritäten auf die Beschäftigungssicherung. Dazu forderte sie die Verlängerung des „Tarifvertrags zur Altersteilzeit“ und des „Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung“, eine stärkere Sicherung der Übernahme von Auszubildenden sowie die tarifvertragliche Einbeziehung dual Studierender (IGM, 2021a). Ähnliche Forderungen der IG Metall finden sich auch in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, wo darüber hinaus noch Vorteilsregelungen für IG Metall-Mitglieder sowie eine Verbesserung des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung durchgesetzt werden sollten (IGM, 2020b).

Im Bauhauptgewerbe kamen zur Entgeltforderung das Streben nach einer Ost-West-Lohnangleichung und nach einer Vergütung von Wegezeiten zur Baustelle hinzu. Während der Schlichtung im Jahr 2020 (als das Thema erstmals verhandelt wurde) konnten sich die IG BAU und die Arbeitgeberverbände, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) sowie der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB), nicht auf eine dauerhaft von beiden Seiten

akzeptierte Lösung zur Regelung der Wegezeitenvergütungen einigen. Stattdessen gab es einen 0,5-prozentigen Zuschlag auf den Tariflohn (Lesch/Winter, 2021, 4). Dies reichte der IG BAU aber nicht. Die Gewerkschaft forderte daher auch in dieser Tarifrunde, die teils langen Anfahrten zu den Baustellen in Zukunft besser zu entschädigen (IG BAU, 2021a).

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im 1. Halbjahr 2021

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Bauhauptgewerbe	IG Bau	5,3 % mehr Lohn (für 12 Monate); höheres Wegegeld für die Anreisezeit zur Baustelle; Ost-West-Lohnangleichung	Nach zwei Verhandlungsrunden ohne Ergebnis
Eisen- und Stahlindustrie (Nordwest und Ost)	IG Metall	4,0 % für 12 Monate; das Volumen soll entweder die Einkommen stärken oder Beschäftigung sichern; Verlängerung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und zur Altersteilzeit; Einbeziehung dual Studierender in die Tarifverträge; Sicherung der Übernahme für Auszubildende	Abgeschlossen
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	4,0 % für 12 Monate; das Volumen soll entweder in höhere Tariflöhne oder in eine Vier-Tage-Woche mit Teillohnausgleich fließen; tarifliche Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge in den Betrieben	Abgeschlossen
Metall- und Elektro-Industrie (Berlin-Brandenburg und Sachsen)	IG Metall	Arbeitszeitangleichung zwischen Ost und West	Abgeschlossen
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	ver.di	4,8 % für 12 Monate (auch für Ausbildungsvergütungen); Allgemeinverbindlichkeit	Abgeschlossen
Süßwarenindustrie (NRW)	NGG	5 % für 12 Monate	Abgeschlossen
Textil- und Bekleidungsindustrie (West)	IG Metall	4,0 % für 12 Monate, mindestens aber 100 Euro pro Monat; Verbesserung der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit, Instrumente zur Beschäftigungssicherung, Verbesserung Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung und Vorteilsregelung für IG Metall-Mitglieder	Abgeschlossen
Deutsche Bahn	GDL	4,8 % für 12 Monate plus 1300 Euro Corona-Prämie; Eisenbahn-Flächentarifvertrag II; Sanierungstarifvertrag mit Boni-Verzicht von Führungskräften	Nach Scheitern der Verhandlungen und Urabstimmung noch ohne Ergebnis (August: Arbeitskampf)
T-Systems	ver.di	4,0 % für 12 Monate und eine Komponente zur Steigerung der Einkommensgerechtigkeit	Zwischenergebnis im Mai; Verhandlungen werden im 4. Quartal 2021 wieder aufgenommen

Einzelhandel (NRW)	ver.di	4,5 % plus 45 Euro für 12 Monate; Allgemeinverbindlicherklärung	Nach Warnstreiks noch ohne Ergebnis
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.di	4,5 % plus 45 Euro für 12 Monate; Allgemeinverbindlicherklärung	Nach Warnstreiks noch ohne Ergebnis
Öffentliches Bankgewerbe	ver.di	4,5 % für 12 Monate, mindestens 150 Euro; Umwandlung von Entgeltsteigerungen in freie Tage; Regelungen zum mobilen Arbeiten	Nach einer Verhandlungsrunde noch ohne Ergebnis
Privates Bankgewerbe	ver.di	4,5 % für 12 Monate, mindestens 150 Euro; Umwandlung von Entgeltsteigerungen in freie Tage; Regelungen zum mobilen Arbeiten	Tarifforderung (Juli: erste Verhandlung ohne Ergebnis)
Nachrichtlich: Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	NGG	Angemessene Lohnerhöhung und Kaufkraftstärkung; tarifliche Rahmenregelung zum Kurzarbeitergeld (Forderung vom März 2020)	Noch keine Verhandlungen aufgenommen; Entgelttarifvertrag in der Nachwirkung

Stand: 30.6.2021

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Im Einzelhandel verzichtete ver.di ebenso wie im Groß- und Außenhandel auf größere nicht-entgeltbezogene Forderungen. Allerdings verlangte die Gewerkschaft in beiden Branchen, dass Arbeitgeber und Gewerkschaft gemeinsam eine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge der Branche beantragen (ver.di, 2021a; ver.di, 2021b). Bei den privaten und öffentlichen Banken hingegen stellte ver.di verschiedene sonstige Forderungen. Neben einem tariflichen Anspruch auf eine Umwandlung der Entgeltsteigerungen in freie Tage forderte ver.di hauptsächlich einen Anspruch auf bis zu 60 Prozent mobiles Arbeiten sowie eine Erstattungspauschale für mobil arbeitende Angestellte (ver.di, 2021c). Wie bereits zuvor erwähnt, brachten auch der DBV und die DHV diverse nicht-entgeltliche Forderungen ein (DBV, 2021a; DBV, 2021b; DHV, 2021).

Im Tarifstreit zwischen der GDL und der Deutschen Bahn geht es neben dem Entgelt – die Gewerkschaft fordert 4,8 Prozent mehr Geld und eine Corona-Prämie von 1300 Euro – vor allem um den künftigen Status der Gewerkschaft als Tarifverhandlungspartner. Nachdem der 2015 geschlossene „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ zwischen dem Unternehmen und der Lokführergewerkschaft, in dem die Autonomie der GDL als eigenständiger Tarifpartner explizit anerkannt worden war, Ende 2020 ausgelaufen ist, wird im Konzern das Tarifeinheitsgesetz (TEG) angewendet. Danach gilt im Falle einer Überschneidung von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften immer nur der Tarifvertrag der mitgliederstärkeren Gewerkschaft. Eine notarielle Überprüfung der Mehrheitsverhältnisse kam im März 2021 zu dem Ergebnis, dass es bei der Deutschen Bahn 71 Betriebe mit Überschneidungen von Tarifverträgen der GDL und der konkurrierenden EVG gab. In 16 dieser Betriebe organisierte die GDL die Mehrheit der Beschäftigten, in den übrigen 55 die EVG (Deutsche Bahn, 2021a). Die GDL ging juristisch gegen die Einschätzung der Deutschen Bahn vor (DB, 2021a; GDL, 2021b), scheiterte jedoch mit ihren Eilanträgen zur Verhinderung der Anwendung des TEG an den Arbeitsgerichten Berlin und Frankfurt (DB, 2021b). Die GDL fordert nun einen eigenen Eisenbahn-Flächentarifvertrag (den sogenannten EFTV 2) für das komplette Zugpersonal, Arbeitnehmer der Fahrzeuginstandhaltung und des Netzbetriebs sowie der Fahrweginstandhaltung. Außerdem verlangt die Gewerkschaft

einen Sanierungstarifvertrag, in dessen Rahmen sich 3500 Führungskräfte (einschließlich Vorstand) dazu verpflichten, für mehrere Jahre auf ihre Boni zu verzichten (GDL, 2021a).

3 Tarifabschlüsse

3.1 Produzierendes Gewerbe

Metall- und Elektro-Industrie

In der Metall- und Elektro-Industrie wurden die Tarifverhandlungen Mitte Dezember 2020 aufgenommen. Nach Ablauf der Friedenspflicht Ende Februar 2021 kam es ab Anfang März zu ersten Warnstreiks. Am 30. März gelang den Tarifvertragsparteien in NRW in der 7. Verhandlungsrunde dann ein Pilotabschluss. Beim Entgelt sieht der neue Tarifvertrag für 2021 – wie auch schon 2020 – keine Erhöhung der Tabellenentgelte vor. Stattdessen wird eine im Juni 2021 fällige Corona-Beihilfe von 500 Euro je Mitarbeiter gezahlt (Auszubildende: 300 Euro). Zudem wird mit dem „Transformationsgeld“ eine neue jährliche, tarifydynamische Einmalzahlung eingeführt, die erstmals im Februar 2022 fällig wird. Das Transformationsgeld kann dazu genutzt werden, den Beschäftigten bei einer Arbeitszeitabsenkung aus strukturellen Gründen einen Teillohnausgleich zu finanzieren. Wird es dazu nicht benötigt, kommt es zur Auszahlung an die Beschäftigten. Im Februar 2022 werden 18,4 Prozent eines Monatseinkommens ausgezahlt und ab Februar 2023 dann 27,6 Prozent (Gesamtmetall, 2021a, 40).

Die Möglichkeit zur Arbeitszeitabsenkung aus strukturellen Gründen wurde neu vereinbart. Sie ergänzt die schon seit den 1990er Jahren bestehende Möglichkeit, die Arbeitszeit aus konjunkturellen Gründen ohne Teillohnausgleich auf bis zu 29 oder 30 Stunden (regional unterschiedlich) abzusenken. Im Falle einer Absenkung aus strukturellen Gründen kann die Arbeitszeit per freiwilliger Betriebsvereinbarung bis auf 32 Stunden pro Woche für bis zu 12 Monate reduziert werden, bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien sind auch bis zu 36 Monate möglich (Gesamtmetall, 2021b). In den ersten 12 Monaten der Arbeitszeitabsenkung wird kein Teilentgeltausgleich gezahlt. Allerdings können das neue Transformationsgeld oder andere Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, die 2018 vereinbarten T-ZUG-Sonderzahlungen, Jahressonderzahlung) als Ausgleichsbetrag genutzt werden. Ab dem 13. Monat einer Arbeitszeitabsenkung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten Teillohnausgleich. Dieser liegt bei 25 Prozent des Entgelts einer Arbeitsstunde pro Woche. Ab dem 25. Monat der Arbeitszeitabsenkung kann er auf 50 Prozent steigen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitszeit für 25 bis 36 Monate auf 32 Stunden abgesenkt wird.

Den Arbeitgebern gelang es erstmals, für die Metall- und Elektro-Industrie eine automatische Differenzierung eines Entgeltbestandteils zu vereinbaren (Gesamtmetall, 2021a, 40). Betriebe in wirtschaftlich schwieriger Lage können die Auszahlung der Sonderzahlung „T-ZUG B“ verschieben oder unter bestimmten Voraussetzungen ganz entfallen lassen. Letzteres geschieht automatisch, wenn die Auszahlung verschoben wurde (längstens bis April 2022) und die

Nettoumsatzrendite dann unter 2,3 Prozent liegt. In diesem Fall reicht eine „einfache Erklärung des Arbeitgebers“ (Gesamtmetall, 2021a, 41).

Optional besteht schließlich die Möglichkeit, auf der Unternehmensebene sogenannte Zukunftstarifverträge zur Bewältigung des Strukturwandels zu schließen. Die Gespräche dazu können durch einen Moderator begleitet werden.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 21 Monaten bis Ende September 2022. In den übrigen Tarifregionen wurde der Abschluss grundsätzlich übernommen, bezüglich bestimmter Sonderthemen wie Beschäftigungssicherung, Ausgestaltung der Zukunftstarifverträge sowie Perspektiven für Auszubildende und dual Studierende aber durch regionale Regelungen ergänzt (IGM BW, 2021; bayme/vbm, 2021).

Laut NRW-Metallarbeitsgeberpräsident Arndt G. Kirchhoff „zeigten die getroffenen Vereinbarungen alle Elemente eines echten Kompromisses. Die Arbeitgeber hätten ihre wichtigsten Ziele durchsetzen können: Einen langfristigen und damit Planungssicherheit schaffenden Tarifvertrag, automatische Kostenentlastungen für krisenbelastete Betriebe als tarifpolitische Antwort auf die heterogene wirtschaftliche Lage in der M+E-Industrie, einfach umsetzbare betriebliche Wahloptionen zur Beschäftigungssicherung sowie die Beibehaltung der unternehmerischen Freiheit bei betrieblichen Transformationsprozessen“ (METALL NRW, 2021). Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, konstatierte nach Abschluss des Vertrages: „Inmitten einer der schwersten Krisen in der Geschichte der Bundesrepublik haben wir erreicht, dass die Krisenfolgen fair verteilt und nicht einseitig bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgeladen werden“ (IGM, 2021b).

Lediglich in den Tarifgebieten Berlin-Brandenburg und Sachsen verzögerte sich die Übernahme, da die IG Metall auf eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Ost- und Westdeutschland drängte. In der 8. Verhandlungsrunde verständigten sich die Tarifvertragsparteien Mitte Mai dann, den Pilotabschluss aus NRW zu übernehmen. Gleichzeitig schlossen sie eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel, bis Ende Juni 2021 eine Tarifregelung zu Arbeitszeitanpassungen und Kompensationsleistungen zu erzielen (VME, 2021). Dieser Verpflichtung kamen die Tarifvertragsparteien mit einer tariflichen Rahmenregelung zur Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung auch nach, die Ende Juni zwischen der IG Metall-Region Berlin-Brandenburg-Sachsen und dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) vereinbart wurde (VSME, 2021b). Dieser Abschluss wurde dann vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME) übernommen.

Die 38-Stunden-Woche bleibt im Manteltarifvertrag verankert. Eine tarifliche Öffnungsklausel macht jedoch eine Arbeits- und Ausbildungszeitreduzierung auf bis zu 35 Stunden möglich. Dabei bleibt das Monatsgrundentgelt unverändert. Die dadurch entstehenden Mehrkosten können zunächst durch anteilige Verrechnung bestimmter Arbeitnehmerleistungen (Transformationsgeld, T-ZUG B-Einmalzahlung, Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld) teilkompensiert werden. Eine solche Arbeitszeitanpassung wird nicht flächentariflich geregelt, sondern zwischen Unternehmen und Betriebsrat im jeweiligen Einzelfall ausgehandelt und das Ergebnis daraufhin an die IG Metall sowie an den jeweiligen Arbeitgeberverband (VSME bzw. VME) weitergeleitet,

welche wiederum ihre Zustimmung erklären müssen. Erfolgt innerhalb von zwei Wochen keine Rückmeldung, gilt die Zustimmung als erteilt. Ein weiteres, wichtiges Element des Abschlusses sind erweiterte Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung in den Betrieben, die eine solche Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitabsenkung abschließen. So können hier Flexi-Konten ohne Ausgleichszeitraum vereinbart und der Samstag in die Arbeitszeitverteilung einbezogen werden. Zudem wurde der Ausgleichszeitraum verlängert und die Auszahlungsmöglichkeit von Arbeitszeitkonten ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeweitet (Gesamtmetall, 2021c). Diese tarifliche Rahmenregelung kann erstmals Ende Januar 2024 gekündigt werden und wird von den Parteien bereits im Januar 2023 einer Evaluation unterzogen (IGM BBS, 2021).

Eisen- und Stahlindustrie

In der nordwest- und ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie starteten die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag Anfang März 2021. Jedoch kamen die Konfliktpartner IG Metall und der Arbeitgeberverband Stahl (AGVS) hier deutlich zügiger zu einem Abschluss. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden in beiden Tarifgebieten begannen Mitte März die ersten Warnstreiks. Arbeitgeberseitig bot man Einmalzahlungen von jeweils 350 Euro in den Jahren 2021 und 2022 an, welche aus Sicht der IG Metall ungenügend waren (IGM, 2021c). Jedoch einigten sich die Parteien bereits am 27. März für das Nordwestdeutsche Tarifgebiet auf einen Pilotabschluss, welcher zwei Tage später von IG Metall und AGVS im Osten inhaltlich übernommen wurde.

Die Beschäftigten der Branche erhalten im Juni 2021 eine steuerfreie Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro (Auszubildende 300 Euro). Hinzu kommt eine neue Sonderzahlung (die IG Metall spricht vom Tarifzusatzentgelt I, der AGVS von einer Zahlung zur Beschäftigungssicherung) in Höhe von 500 Euro. Sie wird in zwei Teilbeträgen von jeweils 250 Euro ausgezahlt (Ende Dezember 2021 sowie Ende Februar 2022). Die Sonderzahlung erhöht sich ab Februar 2023 um 100 Euro auf 600 Euro pro Jahr (Auszubildende 360 Euro nach 300 Euro 2021/22). Im Falle einer wirtschaftlichen Krise eines Unternehmens kann sie zur Beschäftigungssicherung in freie Tage umgewandelt werden. Des Weiteren wurden die Tarifverträge über Altersteilzeit, den Einsatz von Werkverträgen sowie zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten verlängert. Schließlich vereinbarten die Parteien in zukünftige Verhandlungen über einen Tarifvertrag für dual Studierende sowie in einen Transformationstarifvertrag zur Gestaltung des Umbaus hin zu einer CO₂-neutralen Stahlproduktion einzutreten. Die Laufzeit des Tarifvertrags wurde auf 15 Monate bis zum 31. Mai 2022 terminiert (AGV Stahl, 2021; IGM, 2021d).

Textil- und Bekleidungsindustrie

Bereits im Dezember des letzten Jahres begannen die Tarifverhandlungen für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie zwischen der IG Metall und dem Gesamtverband „textil+mode“. Es folgten zwei ergebnislose Verhandlungsrunden im Januar, wobei die Arbeitgeber vorerst kein Angebot vorlegten, dann jedoch zur dritten Runde ein „Zukunftspaket“ präsentierten, welches zunächst eine Corona-Prämie im laufenden Jahr sowie Verbesserungen bei der Altersteilzeit und bei arbeitgeberseitig finanzierten Weiterbildungsangeboten vorsah. Die unterbreiteten Vorschläge stellten aus Sicht der IG Metall jedoch kein akzeptables Angebot dar (Gesamtverband textil+mode, 2021). Daraufhin kam es nach dem Auslaufen der Friedenspflicht im

Februar 2021 zu Warnstreiks. Diese hielten sich jedoch im Rahmen, da die Parteien schon am 16. Februar in der vierten Verhandlungsrunde eine Lösung erzielten.

Bis zum Jahresende 2021 erhalten alle Beschäftigten und Auszubildenden eine Corona-Prämie in Höhe von 325 Euro. Ab Februar 2022 steigen die Tabellenentgelte um 1,3 Prozent und ab Oktober 2022 um weitere 1,4 Prozent. Außerdem erhöht sich das Urlaubsgeld im Jahr 2022 um 2 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden erst im August 2022 um 30 Euro im Monat angehoben. Bei den sonstigen Regelungen wurde eine Aufstockung der Altersteilzeitentgelte vereinbart. Sie steigen im Juli 2021 um 30 Euro auf 630 Euro im Monat und im Juli 2022 dann auf 650 Euro. Außerdem werden die Arbeitgeberzahlungen in einen Fonds zur Aus- und Weiterbildung in zwei Schritten von 12,50 auf 15 Euro je Beschäftigten im Jahr aufgestockt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 25 Monaten und endet zum 28. Februar 2023 (IGM, 2021e).

Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

In der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie starteten die Tarifverhandlungen zwischen dem Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) und ver.di am 27. Januar 2021. Der HPV legte bereits während der ersten Tarifverhandlung ein „abschlussnahes Angebot“ (HPV, 2021a) vor, das eine zweistufige Entgelterhöhung von insgesamt 2,1 Prozent bei einer 24 monatigen Laufzeit vorsah. Das Angebot wurde von ver.di als „völlig unzureichend“ abgelehnt (ver.di, 2021d). Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden begannen erste Warnstreiks in der Branche Anfang März. Diese zogen sich auch über die beiden folgenden Monate hin, bis die beiden Verhandlungspartner in der sechsten Verhandlungsrunde am 25. April 2021 eine Einigung über einen neuen Vertrag erzielen konnten.

Der neue Tarifvertrag sieht eine zweistufige Entgelterhöhung von insgesamt 3,9 Prozent vor. Zum 1. Mai 2021 steigen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen der Beschäftigten um 1,5 Prozent und ein Jahr später werden sie noch einmal um 2,4 Prozent angehoben. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 30. April 2023 (HPV, 2021b). Die von ver.di (wie schon in den Vorjahren) geforderte Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags lehnten die Arbeitgeber erneut ab.

Süßwarenindustrie

In der nordrhein-westfälischen Süßwarenindustrie wurde am 27. Mai schon in der zweiten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt. Dabei einigten sich die Parteien auf eine zweistufige Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um insgesamt 5 Prozent innerhalb der nächsten zwei Jahre. In einem ersten Schritt steigen die Tariflöhne zum Juni 2021 um 2,5 Prozent, dann folgt eine weitere Erhöhung um ebenfalls 2,5 Prozent zum Mai 2022. Zudem erhalten alle Vollzeitbeschäftigten ab Mai 2021 eine Corona-Prämie in Höhe von 90 Euro, die bis spätestens März 2022 ausgezahlt werden muss. Teilzeitkräfte und Auszubildende werden bei dieser Corona-Prämie anteilig berücksichtigt. Insgesamt beträgt die Laufzeit des geschlossenen Tarifvertrages 24 Monate. Dieser läuft somit Ende April 2023 aus (NGG NRW, 2021).

Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe liegen die letzten Verhandlungen noch nicht lange zurück. Durch die Corona-Pandemie zogen sich die im März 2020 begonnenen Verhandlungen bis zum September

2020 hin. Der dann erzielte Abschluss sah eine recht kurze Laufzeit von 14 Monaten vor (rückwirkend ab Mai 2020 beginnend), weshalb die Tarifpartner im Mai dieses Jahres schon wieder zusammenkamen, um den im Juni 2021 auslaufenden Vertrag neu zu verhandeln. Statt der geforderten 5,3 Prozent mehr Lohn unterbreiteten die Arbeitgeber in der ersten Runde ein nicht näher konkretisiertes Angebot mit einem „entgeltwirksamen Gesamtvolumen von 3 Prozent“ (ZDB, 2021a) für 24 Monate, das von der IG BAU abgelehnt wurde (IG BAU, 2021b). Die für Ende Juni für zwei Tage angesetzte zweite Tarifrunde blieb ebenfalls ohne Ergebnis. Die Arbeitgeberseite brach die Gespräche schon nach dem ersten Verhandlungstag ab (IG BAU, 2021c). Damit droht die Tarifrunde ähnlich schwierig wie im Vorjahr zu werden (Lesch/Winter, 2021, 4). Die Gewerkschaft zeigte Unverständnis gegenüber dem Verhalten des HDB und des ZDB und forderte eine Fortführung der Verhandlungen. Streitpunkt ist, dass die Gewerkschaft zu den Themen Tariflohnerhöhung, Ost-West-Angleichung, Wegezeimentschädigung, Mindestlohnstruktur, Mindesturlaubsvergütung und Erschwerniszuschläge verhandeln will (IG BAU, 2021d), die Arbeitgeber hingegen ausschließlich über die Löhne und Gehälter sowie die Ost-West-Angleichung. Im Thema Wegstreckenentschädigung sehen sie eine ungekündigte Rahmentarifmaterie, die derzeit keiner weiteren Verhandlung bedarf. Zur Frage der Wegstreckenentschädigung war in der Tarifrunde 2020 allerdings vereinbart worden, eine Lösung in moderierten Spitzengesprächen zu finden. Diese Gespräche laufen außerhalb der Tarifrunde. Den Gremien lag im Juni ein Abschlusspapier mit entsprechenden Vorschlägen zur Beratung vor (ZDB, 2021b). Die IG BAU strebt nun an, dieses Thema im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen zu regeln.

Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2021

Branche	Gewerkschaft	Abschluss / Stand der Verhandlungen
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	Corona-Einmalzahlung von 500 Euro (zahlbar im Juni 2021); Transformationsgeld in Höhe von 18,4 % eines Monateinkommens im Februar 2022 (27,6 % ab Februar 2023); durch Betriebsvereinbarung Möglichkeit zur Arbeitszeitabsenkung aus strukturellen Gründen auf bis zu 32 Stunden möglich; unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Teillohnausgleich gezahlt werden (durch Verrechnung mit dem Transformationsgeld und/oder anderen Sonderzahlungen); automatische Differenzierung bei der Sonderzahlung T-ZUG B, die Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Lage unter bestimmten Voraussetzungen entfallen lassen können; Option, auf Betriebsebene Zusatztarifverträge zur Bewältigung des Strukturwandels zu vereinbaren; Laufzeit bis September 2022; Berlin-Brandenburg-Sachsen: tarifliche Öffnungsklausel zur Absenkung der Wochenarbeitszeit auf Betriebsebene (durch Betriebsvereinbarung); Laufzeit bis September 2022
Eisen- und Stahlindustrie	IG Metall	Corona-Einmalzahlung von 500 Euro (zahlbar im Juni 2021); neue Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung (Tarifzusatzentgelt II) in Höhe von zunächst 500 Euro (zahlbar in zwei Raten im Dezember 2021 und Februar 2022), ab 2023 dann 600 Euro; Umwandlung der neuen Sonderzahlung in Freizeit möglich; Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit, zum Einsatz von Werkverträgen, zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten; Laufzeit bis Mai 2022

Textil- und Bekleidungsindustrie	IG Metall	Corona-Beihilfe von 325 Euro bis Ende 2021; 1.2.2022: 1,3 %; 1.10.2022: 1,4 %; Erhöhung des Urlaubsgelds um 2 % (ab 2022); Verlängerung und Verbesserung der tariflichen Altersteilzeit; höhere Arbeitgeberzahlungen zum Fonds für Aus- und Weiterbildung; Laufzeit bis Februar 2023
Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitende Industrie	ver.di	1.5.2021: 1,5 %; 1.5.2022: 2,4 %; Laufzeit bis Januar 2023
Süßwarenindustrie	NGG	Corona-Prämie von 90 Euro (für Mai 2021, Auszahlung spätestens bis März 2022); 1.6.2021: 2,5 %; 1.5.2022: 2,5 %; Laufzeit bis April 2023
Eurowings (Boden- und Kabinpersonal)	Ufo	Arbeitsplatzgarantie bis März 2022; Krisenbeiträge der Beschäftigten in der Kabine durch Reduzierung des Weihnachts- und Urlaubsgelds, Verzicht auf Gratifikation und Aussetzung der Beiträge der künftig geltenden tariflichen Altersvorsorge; Beschäftigte am Boden verzichteten einmalig auf das 13. Monatsgehalt und bekommen 2021 weniger Urlaub; Laufzeit bis März 2022
T-Systems	ver.di	Teile eines umfassenden Sondierungsangebots der Arbeitgeber wurde von ver.di angenommen; Einigung über Entgelte und Arbeitszeitverkürzung steht noch aus
Nachrichtlich: Flugsicherung (Dezember 2020)	GdF	Verlängerung des Gehaltstarifs bis Ende 2024; statt der 2019 beschlossenen Entgeltsteigerungen gibt es einen Zuschlag von 2 %; Fortsetzung des 2020 vereinbarten Corona-Tarifvertrags zur Flexibilisierung der Arbeitszeit; abschlagsfreier Wechsel zur Übergangsversorgung ab 52 (bisher: 55) möglich; Laufzeit bis Dezember 2024

Stand: 30.6.2021

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

3.2 Dienstleistungen

Flugsicherung

Da der Flugverkehr dauerhaft reduziert ist, trifft die Corona-Pandemie auch die Flugsicherung in einem besonderen Ausmaß. Die Deutsche Flugsicherung (DFS) hatte die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) daher schon im Oktober 2020 aufgefordert, vorgezogene Tarifverhandlungen über niedrigere Entgelte, flexiblere Arbeitszeiten und weniger Personal zu führen (Hamburger Abendblatt, 2020, 6). DFS und GdF einigten sich bereits vor Ablauf des Ende 2020 auslaufenden Entgelttarifvertrags im Dezember 2020 auf verschiedene Sparmaßnahmen. Der vereinbarte „Krisen-Tarifvertrag“ sieht vor, den Gehaltstarif um zwei Jahre bis 2024 zu verlängern. Damit entfallen die im Dezember 2019 beschlossenen Anpassungen von 3,4 Prozent Anfang 2021 und weiteren 3,4 Prozent Anfang 2022. Stattdessen erhalten die Lotsen einen Zuschlag von 2 Prozent. Das eingesparte Geld soll später dazu genutzt werden, um weitere Zuschläge zu zahlen. Die im März 2020 geschlossene tarifliche Übergangsregelung zur Reduzierung von

Arbeitsstunden, die Ende 2020 auslaufen sollte, wurde um ein Jahr verlängert und die Grenze der Minusstunden erhöht. Durch diese Regelung sollen Kurzarbeit und Verdienstausfälle vermieden werden. Ältere Lotsen sollen künftig statt ab den 55. Lebensjahr schon ab dem 52. Lebensjahr ohne Abschlüsse in eine Übergangsversorgung wechseln können (GdF, 2021, 7 f.).

Luftfahrt

Ver.di und die Lufthansa-Tochter Eurowings haben im Januar 2021 nach langen und intensiven Tarifverhandlungen Maßnahmen zur Krisenbewältigung sowie eine verbindliche Arbeitsplatzsicherheit bis zum 31. März 2022 für die rund 2.000 Kabinen- und Bodenbeschäftigten des Unternehmens vereinbart. Im Gegenzug für die Beschäftigungssicherung leisten die Kabinenbeschäftigten einen Krisenbeitrag durch eine einmalige Reduzierung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes um 5 Prozent, einen Verzicht auf eine Gratifikation in Höhe von 100 Euro brutto sowie durch das Aussetzen der Beiträge der künftig geltenden betrieblichen Altersvorsorge. Die Krisenvereinbarung für die Bodenbeschäftigten (Eurowings Aviation sowie Eurowings Technik) sieht einen einmaligen Verzicht auf das 13. Monatsgehalt und eine Urlaubsreduzierung im Jahr 2021 vor (ver.di, 2021e).

Einzelhandel

Nach der Kündigung des zum 30. April 2021 ausgelaufenen Tarifvertrages begannen die Verhandlungen im Einzelhandel NRW Anfang Mai. Nachdem in der ersten Tarifrunde keine substantiellen Fortschritte erzielt wurden, rief ver.di zu ersten Warnstreiks auf. Dasselbe Verhalten wiederholte sich nach den ebenfalls ergebnislosen zweiten und dritten Tarifrunden. Inhaltlich stellt insbesondere die Heterogenität der Einzelhandelsbranche in den diesjährigen Verhandlungen ein Problem dar. Während viele Nonfood-Händler durch die restriktiven Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in extreme wirtschaftliche Notlagen gerieten, verzeichneten andere Unternehmen wie Supermärkte gute Gewinne (HV NRW, 2021). Außerdem sahen sich Mitarbeiter in Unternehmen, die nicht schließen mussten, auch in den kritischen Phasen der Pandemie an „vorderster Front“. Sie fordern daher eine angemessene Wertschätzung dieser Arbeit in Form höherer Entgelte. Es erscheint somit offensichtlich, dass die Ausarbeitung eines wirklich differenzierten Tarifvertrages zur zentralen Herausforderung der laufenden Verhandlungen wird.

Groß- und Außenhandel

Zeitgleich zu den Verhandlungen im Einzelhandel begannen zum 30. April 2021 auch die Gespräche im Groß- und Außenhandel. Diese liefen im weiteren Verlauf nicht nur zeitlich sehr parallel zum Einzelhandel, sondern orientierten sich auch inhaltlich daran, z. B. in Form derselben Entgeltforderungen. Auch im Groß- und Außenhandel rief ver.di bereits nach der ersten ergebnislosen Verhandlungsrunde zu Warnstreiks im Tarifgebiet NRW auf und setzte diese auch bis zum Ende des ersten Halbjahres 2021 fort. In dieser Zeit trafen sich die Tarifpartner zu insgesamt drei Verhandlungsrunden, konnten jedoch keine gemeinsame Lösung finden.

Banken

Am 23. Juni ging es im öffentlichen Bankensektor in die erste Verhandlungsrunde, welche jedoch ergebnislos blieb. Nach Angaben von ver.di lag der Fokus dieser ersten Gespräche auf dem Thema Ausbildung. Zwar machte die Arbeitgebervertretung des Bundesverbandes öffentlicher

Banken (VÖB) Vorschläge zur Weiterentwicklung des Tarifvertrages für Auszubildende, jedoch monierte ver.di, es fehle weiterhin an konkreten Bekenntnissen zur Übernahme nach Ausbildungsabschluss (ver.di, 2021 f.). In der ersten Verhandlungsrunde wies der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) die Entgeltforderungen aller drei beteiligter Gewerkschaften (ver.di, DBV und DHV) als unrealistisch hoch zurück. Er verwies auf den weiterhin anhaltenden Kostendruck durch die andauernden Transformationsprozesse in der Branche. Außerdem seien die Banken auch auf der Ertragsseite durch Niedrigzins und drohende Kreditausfälle in Folge der Corona-Pandemie angeschlagen (AGV Banken, 2021).

Schieneverkehr

Bereits im zweiten Halbjahr 2020 gerieten die Deutsche Bahn (DB) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) aneinander, nachdem in einem Schlichtungsverfahren kein Kompromiss über einen außerordentlichen Krisentarifvertrag im Zuge der Corona-Pandemie gefunden werden konnte (Lesch/Winter, 2021, 12). Dieser offene Konflikt setzte sich 2021 fort. Die GDL kündigte die zum 28. Februar 2021 auslaufenden Tarifverträge, ohne sich mit der DB auf frühzeitige Neuverhandlungen verständigt zu haben (GDL, 2021c). Erst am 16. April gingen die beiden Tarifvertragsparteien in die erste Verhandlungsrunde. Die GDL stellte einige ihrer Forderungen erneut klar und Vertreter der Bahn versicherten, bereits zur zweiten Verhandlungsrunde konkrete Lösungsvorschläge zu präsentieren (GDL, 2021d). Die Deutsche Bahn legte aber erst in der dritten Verhandlungsrunde Mitte Mai ein erstes Angebot vor (DB, 2021c). Die GDL wies dieses zurück und drohte mit ersten Warnstreiks (Presse Augsburg, 2021). Auch die vierte Verhandlungsrunde brachte keine Fortschritte. Stattdessen kam es zu gegenseitigen Anschuldigungen und weiteren Streikdrohungen (DB, 2021d; GDL, 2021e). Die GDL erklärte die Verhandlungen daraufhin für gescheitert und leitete eine Urabstimmung ein. In dieser Urabstimmung sprachen sich 95 Prozent der Teilnehmer für einen unbefristeten Arbeitskampf aus. Die Gewerkschaft kündigte daraufhin Arbeitsniederlegungen an (GDL, 2021f).

4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

4.1 Das Konfliktbarometer

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

Das „Konfliktbarometer“

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 oder juristische Auseinandersetzung

6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf

7 = Streik und Aussperrung

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

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

Im ersten Halbjahr 2021 wurden insgesamt 14 Tarifverhandlungen analysiert. Berücksichtigt wurden dabei sowohl jene Konflikte, die bereits vor dem Jahr 2021 begonnen hatten, als auch solche, die im Juni 2021 noch nicht beendet wurden. Dabei sind zwei Berechnungen voneinander zu unterscheiden:

- In der ersten Berechnung wird die Konfliktintensität je Tarifverhandlung dargestellt. Es werden also alle Konflikthandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt, die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind, unabhängig davon, in welchem Jahr dies geschah (bei längeren Konflikten also auch vor 2021).
- In einer zweiten Berechnung wird die Konfliktintensität je Kalenderjahr bestimmt. Dabei werden die Konfliktpunkte aller Tarifverhandlungen einzelnen Kalenderjahren zugerechnet. Zieht sich eine Tarifverhandlung über mehrere Jahre hin, zum Beispiel über die Jahre 2019 bis 2021, werden ihre Konflikthandlungen jeweils dem Jahr zugerechnet, in dem sie auftraten.

Die Berechnung je Kalenderjahr dient dazu, einen intertemporalen Vergleich anstellen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Verhandlungen aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten von Tarifverträgen pro Jahr schwankt und nicht immer in denselben Branchen Tarifverhandlungen stattfanden. Außerdem wurde das Konfliktbarometer ab dem Jahr 2018 durch sechs neue Branchen erweitert (Eisen- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Papiererzeugende Industrie, Groß- und Außenhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe und Gebäudereinigung). Diese Branchen sind bislang nur in der Konfliktintensität ab dem Jahr 2018 berücksichtigt, aber noch nicht in den Jahren davor. Das liegt daran, dass die älteren Konflikte noch nicht abschließend dokumentiert und bewertet sind. Im Jahr 2020 ist erstmals auch die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie hinzugekommen.

4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Zunächst wird ein Blick auf die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe je Tarifverhandlung in den Branchen geworfen, in denen im ersten Halbjahr 2021 Tarifkonflikte auftraten, fortgesetzt wurden oder auch ruhten (Tabelle 4-1). Anschließend wird ein Vergleich mit den Vorjahren gezogen. Insgesamt gab es in den Branchen, die im IW-Konfliktmonitoring berücksichtigt werden, 14 Tarifverhandlungen. Der Tarifkonflikt bei den Hotels und Gaststätten ruht, da pandemiebedingt noch keine offiziellen Verhandlungen aufgenommen wurden. In den übrigen 13 Branchen stehen die Verhandlungen in einem unterschiedlichen Stadium. Teilweise sind sie bereits abgeschlossen, während sich andere noch in einem Frühstadium befinden. Das unterschiedliche Stadium ist beim intersektoralen Vergleich der Konfliktintensität zu berücksichtigen. Die ins vierte Quartal 2020 vorgezogenen Tarifverhandlungen in der Flugsicherung wurden in die Bilanz des Jahres 2020 einbezogen.

Mit Blick auf die maximale Eskalationsstufe eskalierte im ersten Halbjahr 2021 kein Tarifkonflikt bis zum Arbeitskampf. Die höchste Stufe erreichte der Konflikt zwischen der Deutschen Bahn

und der GDL. Die Gewerkschaft erklärte die Tarifverhandlungen im Juni für gescheitert und leitete eine Urabstimmung ein (Eskalationsstufe 6). Nachdem sich 95 Prozent der Abstimmenden für unbefristete Arbeitskampfmaßnahmen aussprachen, rief die GDL ihre Mitglieder am 10. August zu einer ersten Arbeitsniederlegung zwischen dem 10. und 13. August auf (GDL, 2021f). Die zweithöchste Eskalationsstufe wurde in der Metall- und Elektro-Industrie erreicht. In den meisten Tarifbezirken dieser Branchen endete die Skala bei der vierten Stufe, dem Warnstreik. In den Tarifgebieten Berlin-Brandenburg und Sachsen wurde aber länger verhandelt, weil die IG Metall eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit forderte. Am 15. April 2021 erwirkte der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) vor dem Arbeitsgericht Leipzig eine einstweilige Verfügung gegen die Warnstreiks der Gewerkschaft, sodass der Konflikt bis zur juristischen Auseinandersetzung (Stufe 5) eskalierte. Der VSME begründete sein Vorgehen damit, dass bereits ein Pilotergebnis aus NRW vorliege, das bundesweit gelten solle. Daher seien die von der IG Metall organisierten Streiks „rechtswidrig“, ebenso wie die Forderungen zur Arbeitszeit (VSME, 2021a). Das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig wurde allerdings einen Tag später vom Landesarbeitsgericht Chemnitz aufgehoben. In der Folge kam es in den beiden ostdeutschen Tarifregionen ab dem 20. April zu einer zusätzlichen Warnstreikwelle, bevor sich die Tarifvertragsparteien im Mai in der achten Tarifverhandlungsrunde dann doch auf die Übernahme des Pilotabschlusses aus NRW verständigten und in drei weiteren Verhandlungen bis Ende Juni auch eine Lösung zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit fanden. Bis zur vierten Stufe (Warnstreik) eskalierten die Tarifkonflikte in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Regelungsbereich der IG Metall), in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel (Regelungsbereich von ver.di). Im Bauhauptgewerbe erreichte die laufende Tarifrunde Stufe 2, dem Abbruch der Verhandlungen durch die Arbeitgeber. Daneben gab es aber auch verschiedene Branchen, die konfliktfrei verhandelten, darunter die Süßwarenindustrie und die Luftfahrt (Boden- und Kabinenpersonal von Eurowings). Dort sind die Verhandlungen auch schon abgeschlossen, während sie im Bankgewerbe und im Bauhauptgewerbe gerade erst begonnen haben. Auch bei T-Systems verhandelten die Tarifvertragsparteien bislang konfliktfrei.

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es in der Metall- und Elektro-Industrie am konfliktreichsten zu. Dort summieren sich die verschiedenen Eskalationsstufen auf 27 Punkte. Fast gleichauf liegt mit 26 Punkten die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie. Überdurchschnittlich konfliktreich ging es auch im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel zu. Beide Branchen kommen jeweils auf 21 Punkte. Die überdurchschnittliche Punktzahl ergibt sich in allen vier Branchen, weil es mehrfach zu Streikaufrufen und Warnstreiks kam. In der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie kam als Besonderheit noch hinzu, dass die Arbeitgeber zweimal erst unmittelbar vor dem Beginn der Verhandlungen am Verhandlungsort eine Tarifverhandlung absagten, weil ver.di nicht bereit war, am Verhandlungstag auf Warnstreiks zu verzichten. Dies hatte der HPV jedoch als Voraussetzung für die Aufnahme gemacht. Im Mittelfeld liegt der Konflikt zwischen Deutscher Bahn und GDL. Dort kamen bis Ende Juni 14 Konfliktpunkte zusammen. Rechnet man die weitere Eskalation durch den Arbeitskampf im August hinzu, erhöht sich die Punktzahl auf 24. In den übrigen Branchen ging es recht harmonisch zu.

Tabelle 4-1: Konfliktintensität ausgewählter Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Maximale Eskalationsstufe (0 bis 7)	Konfliktpunkte
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	5	27
Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	ver.di	4	26
Einzelhandel (NRW)	ver.di	4	21
Groß- und Außenhandel (NRW)	ver.de	4	21
Schienenverkehr (Deutsche Bahn)	GDL	6 (7) ¹⁾	14 (24) ¹⁾
Eisen- und Stahlindustrie	IG Metall	4	7
Textil- und Bekleidungsindustrie (West)	IG Metall	4	7
Bauhauptgewerbe	IG BAU	2	2
Luftfahrt (Eurowings Boden und Kabine)	ver.di	0	0
Privates Bankgewerbe	ver.di	0	0
Öffentliche Banken	ver.di	0	0
Süßwarenindustrie (NRW)	NGG	0	0
T-Systems	ver.di	0	0
Hotels- und Gaststätten (Baden-Württemberg)	NGG	0	0

¹⁾ In Klammern einschließlich Streikaufruf und Streik im August 2021.

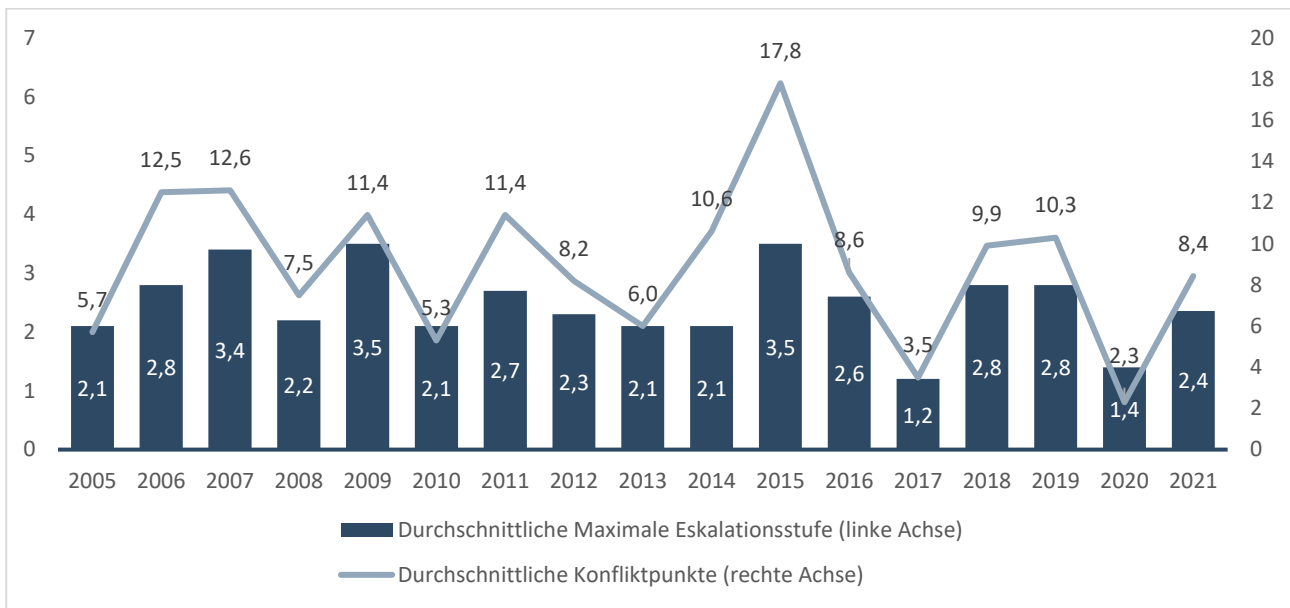
Stand: 30.6.2021

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Fasst man alle Verhandlungen des ersten Halbjahres zusammen, verlief das Jahr 2021 bisher deutlich konfliktreicher als das erste Pandemie-Jahr 2020 (Abbildung 4-1). Während bei 24 Tarifverhandlungen im Jahr 2020 pro Konflikt lediglich 2,3 Punkte anfielen, waren es 2021 in 14 Verhandlungen 8,4 Punkte. Die maximale Eskalationsstufe lag 2020 im Schnitt bei 1,4, im ersten Halbjahr 2021 bei 2,4. Zunächst dämpfte die Corona-Pandemie die Konfliktfreude spürbar und der Fokus beider Tarifvertragsparteien war auf die Sicherung von Arbeitsplätzen gerichtet. Vielfach wurde auf Anhebungen der Tabellenwerte verzichtet und es wurden Regelungen zum Kurzarbeitergeld getroffen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020). Im zweiten Jahr der Pandemie änderte sich der Blickwinkel der Gewerkschaften. Im Fokus stand und steht nun stärker, wie die Leistungen der Beschäftigten während der Pandemie angemessen honoriert werden können. Da die verschiedenen Branchen unterschiedlich durch die Pandemie getroffen wurden, ergeben sich vor allem dort Spannungen, wo die Unternehmen auf ihre schlechte

wirtschaftliche Situation hinweisen, die Gewerkschaften aber nicht länger zum Lohnverzicht bereit sind. Dies wird sich im zweiten Halbjahr bei den bereits begonnen Verhandlungen im Handel, bei den Banken sowie bei der Deutschen Bahn und bei den im zweiten Halbjahr beginnenden Verhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder fortsetzen. Dort läuft der Entgelttarifvertrag Ende September 2021 aus. Die Tarifgemeinschaft aus ver.di, dbb und GEW fordert Lohnsteigerungen von 5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten, mindestens aber 150 Euro pro Monat (ver.di, 2021g).

Abbildung 4-1: Konfliktmonitoring 2005 bis 2021



2020: Revidierte Zahl durch Berücksichtigung der Flugsicherung

Quelle: eigene Berechnungen

Das aktuell beobachtbare Konfliktgeschehen deutet an, dass die Pandemie in den Tarifverhandlungen nur noch eine untergeordnete Rolle spielt. Die Konfliktindikatoren zeigen dies nicht nur im Vorjahresvergleich, sondern auch in der langfristigen Betrachtung. Im Jahr 2015, das die höchste Konfliktintensität aufweist, fielen 17,8 Punkte an, und im Jahr 2007, das am zweitkonfliktreichsten war, waren es 12,6 Punkte. In – neben dem Corona-Jahr 2020 – anderen harmonischen Jahren lag die Konfliktintensität zwischen 3,5 (2017) und 5,3 Punkten (2010). Im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2020 ergibt sich ein Wert von 9,0 Punkten. Die im ersten Halbjahr 2021 gemessene Konfliktintensität liegt demnach fast schon wieder auf dem Niveau des langfristigen Durchschnitts. Bei der maximalen Eskalationsstufe fällt der Befund ähnlich aus. Zwischen 2005 und 2020 lag der Durchschnittswert bei 2,5, im ersten Halbjahr 2021 bei 2,4. Die kalenderjährliche Spanne ist vergleichsweise groß. Die höchsten Durchschnittswerte wurden mit jeweils 3,5 in den Jahren 2009 und 2015 erreicht, die niedrigsten mit 1,2 im Jahr 2017 und 1,4 im Vorjahr.

Literaturverzeichnis

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2021, Banken-Arbeitgeber: Forderungspakete der Gewerkschaften sind deutlich zu schwer, Online-Meldung vom 01.07.2021, https://www.agvbanken.de/AGVBanken/Presse/Pressemitteilungen/_Pressemitteilungen/210701_PM_1_Verhandlungsrunde.pdf [12.08.2021]

AGV Stahl – Arbeitgeberverband Stahl, 2021, Tarifabschluss für die westdeutsche Stahlindustrie, Online-Meldung vom 27.03.2021, https://www.agvstahl.de/html/abschluss_2021.html [25.06.2021]

bayme/vbm - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro/Verband der Bayerischen Metall- und Elektro- Industrie, Tarifabschluss in Bayern, 2021, Online-Meldung vom 23.04.2021, <https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Tarif/Tarifrunde-2021/Tarifabschluss-in-Bayern.jsp> [24.06.2021]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021a, Tarifeinheitgesetz: Mehrheitsverhältnisse in Betrieben stehen fest, Online-Meldung vom 18.03.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Tarifeinheitgesetz-Mehrheitsverhaeltnisse-in-Betrieben-stehen-fest-6053342 [25.06.2021]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021b Tarifeinheitgesetz: Weitere Niederlage der GDL vor Gericht, Online-Meldung vom 15.06.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Tarifeinheitgesetz-Weitere-Niederlage-der-GDL-vor-Gericht-6242488 [18.08.2021]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021c, DB legt Angebot mit Kündigungsschutz und Lohnerhöhung vor, Online-Meldung vom 17.05.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/DB-legt-Angebot-mit-Kuendigungsschutz-und-Lohnerhoehung-vor-6188146 [06.08.2021]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021d, GDL zielt auf Konfrontation um jeden Preis, Online-Meldung vom 07.06.2021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/GDL-zielt-auf-Konfrontation-um-jeden-Preis-6225048 [06.08.2021]

DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband, 2021a, Private Banken: Ein kraftvoller Start in die Tarifrunde!, Online-Meldung vom 10.06.2021, <https://www.dbv-gewerkschaft.info/private-banken-ein-kraftvoller-start-in-die-tarifrunde/> [12.08.2021]

DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband, 2021b, Öffentliche Banken: 4,8 % mehr & 38-Stunden-Woche!, Online-Meldung vom 27.05.2021, <https://www.dbv-gewerkschaft.info/oefentliche-banken-48-mehr-38-stunden-woche/> [12.08.2021]

DHV – DHV - Die Berufsgewerkschaft, 2021, Tarifverhandlungen 2021 Privatbanken: DHV-Gehaltsforderung im Volumen 8,0 % für 18 Monate, Online-Meldung vom 17.06.2021, <https://www.dhv-cgb.de/informationen/presseportal/3819-210514-ti-privatbanken> [12.08.2021]

GdF – Gewerkschaft der Flugsicherung, 2021, Tarifinfo vom 11.12.2020. Zukunftspaket Pandemie, in: Der Flugbegleiter, 1/2021, S. 7-10.

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021a, Verantwortung statt Boni, Online-Meldung vom 15.04.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1618493007> [10.06.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021b, Starke GDL-Tarifverträge erhalten, Online-Meldung vom 23.02.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1614078261> [25.06.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021c, Tarifverhandlungen beginnen erst, wenn mindestens eine Seite Forderungen gestellt hat, Online-Meldung vom 11.02.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1613058202> [06.08.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021d, Verhandlungsauftakt mit der DB, Online-Meldung vom 16.04.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Aushang-1618595446> [06.08.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021e, DB verschärft Tarifkonflikt – Arbeitskampf vorprogrammiert, Online-Meldung vom 08.06.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1623155906> [06.08.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2021f, 95 Prozent für Arbeitskampf, Online-Meldung vom 10.08.2021, <https://www.gdl.de/Aktuell-2021/Pressemitteilung-1628595705> [18.08.2021]

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2021a, Geschäftsbericht 2020/2021, Berlin, <https://www.gesamtmetall.de/aktuell/publikationen/gesamtmetall-geschaeftsbericht-20202021> [18.08.2021]

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2021b, Faktenblatt zum Sonderrundschreiben Nr. 28, Anlage 2 vom 30.03.2021

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2021c, Rundschreiben Tarifpolitik Nr. 12/2021, vom 28.06.2021

Gesamtverband textil+mode - Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2021, Tarifrunde 2021: Zukunftsangebot der Arbeitgeber von IG Metall abgelehnt, Online-Meldung

vom 30.01.2021, <https://textil-mode.de/de/newsroom/pressemitteilungen/tarifrunde-2021-zukunftsangebot-der-arbeitgeber-von-ig-metall-abgeleh/> [25.06.2021]

Hamburger Abendblatt, 2021, Flugsicherung sucht in turbulenten Zeiten einen neuen Chef, Print-Ausgabe vom 22.10.2020

HPV - Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung, 2021a, Papier- und Kunststoffverarbeitung: Arbeitgeber legen abschlussnahes Angebot vor, Online-Meldung vom 27.01.2021, <https://www.hpv-ev.org/wp-content/uploads/2021/01/HPV-210125-PM-1.-Verhandlungsrunde.pdf> [18.08.2021]

HPV - Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung, 2021b, Neuer Tarifvertrag in der Papier- und Kunststoffverarbeitung, Online-Meldung vom 26.04.2021, <https://www.hpv-ev.org/wp-content/uploads/2021/04/HPV-210425-PM-Tarifabschluss003.pdf> [06.07.2021]

HV NRW – Handelsverband Nordrhein-Westfalen, 2021, Zweite Tarifrunde: Arbeitgeber im Einzelhandel legen in NRW Angebot mit krisengerechter Differenzierung vor, Online-Meldung vom 27.05.2021, <https://www.handelsverband-nrw.de/2021/05/27/zweite-tarifrunde-arbeitgeber-im-einzelhandel-legen-in-nrw-angebot-mit-krisengerechter-differenzierung-vor/> [06.07.2021]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021a, 5,3 Prozent mehr Geld für Baubeschäftigte gefordert, Online-Meldung vom 16.04.2021, <https://igbau.de/5-3-Prozent-mehr-Geld-fuer-Baubeschaefigte-gefordert.html> [10.06.2021]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021b, "Arbeitgebervorschlag muss noch ordentlich nachgebessert werden" - Erste Tarifrunde beendet, Online-Meldung vom 11.05.2021, <https://igbau.de/Arbeitgebervorschlag-muss-noch-ordentlich-nachgebessert-werden-Erste-Tarifrunde-beendet.html> [18.08.2021]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021c, Bau-Arbeitgeber unterbrechen vorzeitig Tarifverhandlungen, Online-Meldung vom 21.06.2021, <https://igbau.de/Bau-Arbeitgeber-unterbrechen-vorzeitig-Tarifverhandlungen.html> [18.08.2021]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021d, IG BAU zu weiteren Gesprächen bereit – Wenn auch ernsthaft verhandelt wird, Online-Meldung vom 23.06.2021, <https://igbau.de/IG-BAU-zu-weiteren-Gespraechen-bereit-wenn-auch-ernsthaft-verhandelt-wird.html> [01.07.2021]

IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2020a, IG Metall fordert ein Volumen von 4 Prozent, Online-Meldung vom 26.11.2020, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/ig-metall-vorstand-bestaetigt-tarifforderungen> [10.06.2021]

- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2020b, Tarifverhandlungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie gestartet, Online-Meldung vom 08.12.2020, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/textil-und-bekleidungsindustrie-verhandlungen-gestartet> [10.06.2021]
- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2021a, Stahl-Tarifkommissionen fordern 4 Prozent für Einkommen und Beschäftigung, Online-Meldung vom 19.02.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/stahl-tarifkommissionen-beschliessen-forderungsempfehlung> [10.06.2021]
- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2021b, Mehr Geld, Arbeitsplätze und Zukunft gesichert, Online-Meldung vom 30.03.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifergebnis-fuer-die-metall-und-elektroindustrie-2021> [24.06.2021]
- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2021c, Stahl-Arbeitgeber bieten Corona-Prämie – aber keine dauerhafte Erhöhung, Online-Meldung vom 16.03.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/null-fortschritt-bei-stahl-tarifverhandlungen> [25.06.2021]
- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2021d, Mehr Geld für Beschäftigten in der Stahlindustrie, Online-Meldung vom 27.03.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/ergebnis-tarifrunde-eisen-und-stahl-2021> [25.06.2021]
- IGM – Industriegewerkschaft Metall, 2021e, Mehr Geld und bessere Altersteilzeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie West, Online-Meldung vom 16.02.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/mehr-geld-verbesserte-altersteilzeit-textilindustrie> [25.06.2021]
- IGM BBS - IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, 2021, Tariflicher Rahmen steht: Der Weg zur Angleichung ist frei!, Online-Meldung vom 28.06.2021, <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/tariflicher-rahmen-steht-der-weg-zur-angleichung-ist-frei/> [01.07.2021]
- IGM BW – Industriegewerkschaft Metall Baden-Württemberg, 2021, M+E-Tarifeinigung im Südwesten, Online-Meldung vom 31.03.2021, <https://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=99361> [24.06.2021]
- Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Clauß, Judith, 2020, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020 – Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, IW-Report, Nr. 36, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Tarifpolitischer-Bericht-1.HJ-2020.pdf [10.12.2020]
- 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 / Kestermann, Christian, 2020, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2019: Konfliktlösung durch Schlichtung und Mediation, IW-Report, Nr. 4, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Tarifpolitischer-Bericht-2.HJ.pdf [27.01.2021]

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020 – Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude, IW-Report Nr. 5/2021, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021_Tarifpol-Bericht-2.HJ-2020.pdf [10.06.2021]

METALL NRW - Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen, 2021, Tarifiergebnis für die Metall- und Elektroindustrie in NRW erzielt, Online-Meldung vom 30.03.2021, <https://www.metall.nrw/tarif/m-e-tarifrunde-2021/news/tarifergebnis-fuer-die-metall-und-elektroindustrie-in-nrw-erzielt/> [24.06.2021]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2021a, 5% mehr Lohn für die süße Branche, Online-Meldung vom 30.05.2021, <https://nrw.ngg.net/artikel/2021/5-mehr-lohn-fuer-die-suesse-branche/> [10.06.2021]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2020, Zukunft und Perspektive für die Beschäftigten, Online-Meldung vom 23.03.2020, https://bayern.ngg.net/fileadmin/Landesbezirke/Bayern/PDFs/2020_03_23_Forderung_HoGa_ETV_Bayern.pub.pdf [18.08.2021]

Presse Augsburg, 2021, Warnstreik-Wahrscheinlichkeit bei der Bahn steigt, Online-Meldung vom 18.05.2021, <https://presse-augsburg.de/warnstreik-wahrscheinlichkeit-bei-der-bahn-steigt/725417/> [06.08.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2020a, Tarifkommission beschließt Forderungen für die Tarifrunde: 4,8 % mehr Lohn und Gehalt!, Online-Meldung vom 23.11.2020, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++ca551fa8-2e43-11eb-82a9-001a4a160119> [10.06.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021a, Unsere Forderungen für die Tarifrunde 2021, Online-Meldung vom 19.03.2021, <https://duessel-rhein-wupper.verdi.de/branchen-und-berufe/handel/++co++27523bbe-8989-11eb-9084-001a4a160119> [18.08.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021b, Unsere Forderungen für die Tarifrunde Einzelhandel 2021, Online-Meldung vom 16.03.2021, <https://handel-nrw.verdi.de/gross-und-aussenhandel/++co++89c92a0a-8664-11eb-9b97-001a4a160100> [10.06.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021c, Tarifrunden private Banken und öffentliche Banken 2021, Pressemappe vom 22.06.2021, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++0f1a8d34-d2c3-11eb-9238-001a4a16012a> [12.08.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021d, Erste Verhandlungsrunde ergebnislos beendet: Angebot völlig unzureichend, Online-Meldung vom 27.01.2021, <https://verlage-druckpapier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++6b079cd0-60be-11eb-a2f8-001a4a160100> [06.07.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021e, Eurowings: Beschäftigung für Kabinen- und Bodenpersonal gesichert, Online-Meldung vom 18.01.2021, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++50b8145c-597c-11eb-86e8-001a4a16012a> [18.08.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021f, Tarifverhandlungen öffentliche Banken: Erste Verhandlungsrunde ergebnislos, Online-Meldung vom 24.06.2021, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++12cba896-d4bc-11eb-b41e-001a4a160129> [12.08.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2021g, Tarifrunde der Länder: ver.di fordert 5 Prozent mehr Gehalt und Mindestbetrag von 150 Euro, Online-Meldung vom 26.05.2021, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++fe8e5b74-066d-11ec-871e-001a4a160129> [27.08.2021]

VME – Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, 2021, Metall-Tarifparteien in Berlin und Brandenburg einigen sich, Online-Meldung vom 19.05.2021, <https://www.vme-net.de/de/metall-tarifparteien-berlin-und-brandenburg-einigen-sich-0> [24.06.2021]

VSME, – Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie, 2021a, VSME fordert Gewerkschaft zur Einhaltung der Vereinbarung zur Übernahme des Pilotabschlusses auf, Online-Meldung vom 13.4.2021, <https://vsme.de/2021/04/13/vsme-fordert-gewerkschaft-zur-einhaltung-der-vereinbarung-zur-uebernahme-des-pilotabschlusses-auf/> [18.08.2021].

VSME – Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie, 2021b, Eine neue Lösung im Flächentarifvertrag für die sehr unterschiedlichen Bedingungen in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie, Online-Meldung vom 28.06.2021, <https://vsme.de/2021/06/28/eine-neue-loesung-im-flaechentarifvertrag-fuer-die-sehr-unterschiedlichen-bedingungen-in-der-saechsischen-metall-und-elektroindustrie/> [18.08.2021]

ZDB - Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2021a, Bau-Tarifverhandlung auf 21. Juni 2021 vertagt, Online-Meldung vom 11.05.2021, <https://www.zdb.de/meldungen/bau-tarifverhandlung-auf-21-juni-2021-vertagt> [18.08.2021]

ZDB - Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2021b, Bauwirtschaft: Tarifverhandlungen ohne Ergebnis abgebrochen, Online-Meldung vom 21.06.2021, <https://www.zdb.de/meldungen/bauwirtschaft-tarifverhandlungen-ohne-ergebnis-abgebrochen> [01.07.2021]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	3
Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen im 1. Halbjahr 2021	8
Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2021	14
Tabelle 4-1: Konfliktintensität ausgewählter Tarifverhandlungen.....	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen für die Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2021	6
Abbildung 4-1: Konfliktmonitoring 2005 bis 2021	22