



# **IW-Report 5/19**

## **Tarifpolitischer Bericht**

### **2. Halbjahr 2018**

Vielfach stockende Verhandlungen  
Hagen Lesch, Christian Kestermann

Köln, 25.01.2019

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 2. Halbjahr 2018</b>	<b>3</b>
<b>3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick</b>	<b>7</b>
<b>4 Konfliktbarometer 2018</b>	<b>12</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>20</b>

**JEL-Klassifikation:**

J50, J52

## Zusammenfassung

Der vorliegende Report berichtet über die Tarifverhandlungen im 2. Halbjahr 2018. Im 1. Halbjahr hatte es bereits Tarifverhandlungen in wichtigen Branchen gegeben, beispielsweise in der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) und im Bauhauptgewerbe. Im 2. Halbjahr 2018 stand vor allem der Verkehrssektor im Fokus der Tarifauseinandersetzungen. Dabei gab es bei der Deutschen Bahn und in der Luftfahrt eine Reihe von Warnstreiks, die erhebliche Auswirkungen auf Drittbetroffene hatten. In der Luftfahrt schwelten verschiedene Tarifkonflikte bei der irischen Fluggesellschaft Ryanair, die sich nach der Insolvenz von AirBerlin zu einem zentralen Akteur im deutschen Flugverkehr entwickelt hat. Die Verhandlungen mit den Piloten eskalierten dabei ebenso wie die Verhandlungen mit dem Kabinenpersonal. Es gab mehrfach Warn- oder Tagesstreiks. Im November 2018 konnten für beide Berufsgruppen Eckpunkte vereinbart werden, auf deren Basis nun erstmals für das Unternehmen Tarifverträge für das in Deutschland stationierte Personal entwickelt werden. Auch bei Eurowings kam es im Streit um einen neuen Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal zu Warnstreiks. Dieser Konflikt wurde noch nicht beigelegt. Bei der Deutschen Bahn kam es ebenfalls zu einem Warnstreik, der bundesweit fast den gesamten Zugverkehr zum Erliegen brachte. Zum Ausstand hatte nicht die Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL), sondern die konkurrierende Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) aufgerufen. Nach diesem Warnstreik einigten sich EVG und Deutsche Bahn auf einen neuen Tarifabschluss, der auch half, die zwischenzeitlich abgebrochenen Verhandlungen zwischen Bahn und GDL wieder aufzunehmen und zum Abschluss zu bringen.

Auch in anderen Wirtschaftszweigen verliefen die Verhandlungen eher stockend. In der Druckindustrie schwelt ein Grundsatzkonflikt. Dort hatten die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag gekündigt. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) lehnt aber jedwede Verschlechterung von Arbeitsbedingungen ab. Für die Gebäudereinigung fordert die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ein 13. Monatsgehalt. Dies lehnen wiederum die Arbeitgeber strikt ab. In keiner der beiden Branchen deutet sich trotz monatelanger Verhandlungen derzeit eine Kompromisslinie an. Schwierig waren auch die Verhandlungen bei T-Systems, einer Tochter der Deutschen Telekom. Hier wurden die Verhandlungen dadurch belastet, dass das Management angekündigt hatte, massiv Stellen abbauen zu wollen.

Im Durchschnitt von insgesamt 22 analysierten Tarifverhandlungen, die entweder im Jahr 2018 beendet wurden oder 2018 begannen, lag die Konfliktintensität bei 10,5 Punkten. Die Auseinandersetzung zwischen Ryanair und den Piloten führte zu 53 Konfliktpunkten, der Tarifkonflikt in der Metall- und Elektro-Industrie zu 35 Punkten und der in der Druckindustrie zu 31 Punkten. Harmonisch ging es hingegen in der Chemischen Industrie zu. Dort einigten sich die Sozialpartner konfliktfrei. Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage könnte auch das Jahr 2019 konfliktreich werden. Nach wie vor liegen die Forderungen der Gewerkschaften bei 5,5 bis 6 Prozent, obwohl sich die Konjunktur abgekühlt hat. Allerdings wird 2019 eher ein kleines Tarifjahr. In vielen Branchen wird es Entgeltsteigerungen geben, die bereits 2018 ausgehandelt wurden.

## 1 Einleitung

Im Jahr 2018 fanden in fast allen größeren Branchen Tarifverhandlungen statt. In den größten Branchen – etwa in der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) oder in der Bauwirtschaft – wurden bereits im 1. Halbjahr 2018 neue Tarifverträge geschlossen. Dabei rückte neben dem Entgelt auch das Thema Arbeitszeit wieder auf die tarifpolitische Agenda. Zum einen wurden neue Wahlmodelle vereinbart, bei denen eine Entgeltsteigerung in mehr Urlaub oder in eine kürzere Wochenarbeitszeit umgewandelt werden kann. Zum anderen wurde in der Metall- und Elektro-Industrie ein neuer Tarifvertrag geschlossen, der einerseits den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität einräumen soll und andererseits den Betrieben mehr Flexibilität, um auf die schwankende Auftragslage zu reagieren (Hellmich/Lesch, 2018; Schulten/WSI-Tarifarchiv, 2018).

Der vorliegende tarifpolitische Report berichtet über die Tarifverhandlungen im 2. Halbjahr 2018. Grundlage der Analyse sind insgesamt zwanzig Branchen, die das Tarifgeschehen möglichst repräsentativ abbilden sollen. Aus dem Produzierenden Gewerbe werden die Tarifverhandlungen für das Bauhauptgewerbe, die Chemische Industrie, die Druckindustrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Metall- und Elektro-Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Süßwarenindustrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie berücksichtigt, aus dem Dienstleistungssektor der Verkehr und die Nachrichtenübermittlung (Deutsche Bahn, Luftfahrt, Flugsicherung, Deutsche Post, Deutsche Telekom, T-Systems), das (private) Bankgewerbe, der Handel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Krankenhäuser (sofern sie einen Flächentarifvertrag anwenden), der Öffentliche Dienst und die Gebäudereinigung.

Kapitel 2 dokumentiert die in diesen Branchen im 2. Halbjahr 2018 erzielten Tarifabschlüsse. Dabei stehen vor allem entgeltbezogene Regelungen (Entgeltanpassungen, Sonderzahlungen, Eingruppierung) im Mittelpunkt. Die Abschlüsse des 1. Halbjahres sind in Hellmich/Lesch (2018) dokumentiert. Kapitel 3 informiert über den Stand noch laufender Tarifverhandlungen und gibt einen Ausblick auf die im 1. Halbjahr 2019 anstehenden Verhandlungen. Abschließend analysiert Kapitel 4 das Konfliktgeschehen im Jahr 2018.

## 2 Ausgewählte Tarifabschlüsse im 2. Halbjahr 2018

Tabelle 2-1 fasst die Forderungen und Abschlüsse des zweiten Halbjahres 2018 in den ausgewählten Branchen zusammen. Die Entgeltforderungen der Gewerkschaften waren recht unterschiedlich. Bei T-Systems forderte ver.di analog zur Deutschen Telekom 5,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt für 12 Monate (ver.di, 2017), in der Chemischen Industrie verlangte die IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) für denselben Zeitraum 6 Prozent (IG BCE, 2018). Bei der Deutschen Bahn forderten die rivalisierenden Gewerkschaften EVG und GDL jeweils 7,5 Prozent, wobei die GDL dies auf zwei Jahre bezog, während die EVG offiziell keine Laufzeit nannte (GDL, 2018; EVG, 2018). In den Verhandlungen bei der Fluggesellschaft Ryanair wurden von den Gewerkschaften keine konkreten Lohnforderungen gestellt. Zentrale Forderung war vielmehr, dass überhaupt erstmalig Tarifverträge für das Unternehmen geschlossen werden (UFO, 2017; VC, 2017; ver.di, 2018a; ver.di, 2018b).

Die Abschlüsse fielen entsprechend differenziert aus. Die Deutsche Bahn konnte erneut mit beiden Gewerkschaften inhaltsgleich abschließen. Das bezieht einheitliche Entgeltsteigerungen von (in der Summe) 6,1 Prozent ein, eine einheitliche Pauschalzahlung und eine einheitliche Laufzeit von 29 Monaten. Bei der zweiten Stufe von 2,6 Prozent zum 1. Juli 2020 können die Mitglieder beider Gewerkschaften sich auch dazu entscheiden, mehr Freizeit anstatt mehr Geld zu wählen. Wahlweise gibt es dann zusätzlichen Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden. Die EVG hatte erstmals 2016 ein solches Wahlmodell vereinbart. Dieses war bei den Beschäftigten auf große Resonanz gestoßen.

**Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 2. Halbjahr 2018**

Branche	Gewerkschaft	Entgeltforderung (in Prozent)	Abschluss (Auswahl)
Deutsche Bahn (Alle Mitarbeiter)	EVG	7,5	1. Juli 2019: 3,5 Prozent; 1. Juli 2020: 2,6 Prozent mit Wahlmodell; weitere 1.000 Euro Pauschalzahlung für die Monate Oktober 2018 bis Juni 2019 (zahlbar im Februar 2019); höherer Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge; Laufzeit 29 Monate
Deutsche Bahn (Zugpersonal)	GDL	7,5 (für zwei Jahre)	1. Juli 2019: 3,5 Prozent; 1. Juli 2020: 2,6 Prozent mit Wahlmodell; weitere 1.000 Euro Pauschalzahlung für die Monate Oktober 2018 bis Juni 2019 (zahlbar im Februar 2019); Erhöhung der Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ab Januar 2020; Laufzeit 29 Monate
Ryanair (Kabinenpersonal)	ver.di	keine konkrete Lohnforderung	Verabschiedung eines Eckpunktepapiers, das zu einem Tarifvertrag weiterentwickelt werden soll; künftig gilt für jeden Flugbegleiter eine Mindeststundengarantie; das Grundgehalt wird im 1. Schritt pauschal um 600 Euro erhöht; im 2. Schritt steigen die Monatsentgelte um weitere 200 Euro bis 250 Euro im Monat ; Laufzeit bis März 2021
Ryanair (Piloten)	VC	keine konkrete Lohnforderung	Verabschiedung eines Eckpunktepapiers, auf dessen Grundlage bis Ende März vier Tarifverträge geschlossen werden sollen; Vergütungsstruktur: der variable Anteil am Gehalt wird

			reduziert, das Grundgehalt erhöht; Laufzeit bis März 2023
T-Systems	ver.di	5,5 (für 12 Monate)	1. Januar 2019: Entgeltsteigerungen in Höhe von 3,0 Prozent (in den Entgeltgruppen 1-5) beziehungsweise 2,0 Prozent (in den anderen Entgeltgruppen); 1. Januar 2020: 2,5 Prozent (alle Entgeltgruppen); Laufzeit: 33 Monate
Chemische Industrie	IG BCE	6 (für 12 Monate)	Entgelt: 280 Euro Pauschalzahlung für die ersten zwei Monate der Laufzeit; weitere 3,6 Prozent ab 1.10., 1.11. oder 1.12. für 13 Monate; Urlaubsgeld steigt ab 2019 von 20,45 Euro auf 40 Euro je Urlaubstag; Laufzeit 15 Monate

#### Eigene Zusammenstellung

Bei Ryanair stritten gleich drei Gewerkschaften mit dem Unternehmen: die Vereinigung Cockpit (VC) für die Piloten und ver.di sowie die Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO) für das Kabinenpersonal. Erfolgreich waren bislang aber nur zwei Gewerkschaften: die VC und ver.di. Beide schlossen für ihre Berufsgruppen jeweils Eckpunkte-papiere, auf deren Grundlage Tarifverträge ausgearbeitet werden sollen. Nähere Einzelheiten der Regelungen wurden nicht öffentlich. Beim Kabinenpersonal wurden aber deutliche Entgeltsteigerungen vereinbart. Das monatliche Grundgehalt wird pauschal um 600 Euro angehoben. Bis zum Laufzeitende im März 2021 sind dann weitere Erhöhungen vorgesehen, durch welche die Monatsgehälter um weitere 200 bis 250 Euro steigen. Eine Flugbegleiterin, die bislang 825 Euro Grundgehalt erhielt, wird nach Angaben der Gewerkschaft künftig rund 1.420 Euro Grundgehalt bekommen. Mit den zusätzlichen Entgelterhöhungen erreicht sie am Ende der Laufzeit im März 2021 dann rund 1.650 Euro Grundgehalt. Außerdem einigten sich die Tarifparteien auf eine Mindeststundengarantie von 600 Stunden für die Flugbegleiter (ver.di, 2018c). Die Tarifverträge mit ver.di sollten bereits Ende November 2018 unterschrieben werden. Zum Jahresende 2018 dauerten die redaktionellen Verhandlungen aber noch an. Die insgesamt vier mit der VC geplanten Tarifverträge für die Piloten sollen erst im Februar und März 2019 vorliegen. Auch hier wurden Einzelheiten nicht öffentlich gemacht. Bekannt ist lediglich, dass Laufzeiten bis März 2023 vereinbart wurden. Außerdem soll die Entgeltstruktur verändert werden. Bislang bekommen die Piloten einen hohen variablen und einen vergleichsweise niedrigen fixen Gehaltsanteil. Zukünftig soll der variable Anteil gesenkt und der fixe erhöht werden. Neben einem neuen Entgelttarifvertrag sollen Rahmentarifverträge geschlossen werden, die unter anderem Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen oder Zulagen beinhalten (VC, 2018). Sollten bei den redaktionellen Verhandlungen größere Differenzen zwischen den Tarifparteien auftreten, könnten sich beide Tarifkonflikte erneut entzünden.

Noch kein Zwischenergebnis gibt es zwischen UFO und Ryanair. Das Unternehmen hatte im April 2018 sowohl UFO als auch ver.di als Vertretungen für das Kabinenpersonal anerkannt und für Mai zu Sondierungsgesprächen nach Dublin eingeladen. Im Juli fanden dann erste Tarifverhandlungen statt. Nachdem UFO Ende September mit Streiks drohte und in einer Pressemitteilung einen Zusammenhang zwischen den prekären Arbeitsbedingungen und potenziellen Sicherheitsrisiken bei der Fluggesellschaft herstellte (UFO, 2018), brach das Unternehmen die Tarifverhandlungen ab. In der umstrittenen Pressemitteilung der Gewerkschaft hieß es: „Die prekären Arbeitsbedingungen von Ryanair sieht UFO als Sicherheitsrisiko: Durch Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und fehlende Tarifverträge haben die Beschäftigten kaum Möglichkeiten einer verlässlichen Lebensplanung. Flugbegleiter sind neben der Betreuung der Gäste für wichtige Sicherheitsaufgaben an Bord eines Flugzeugs verantwortlich. Etwa im Falle einer Notlandung liegt es an der Kabinenbesatzung, die Passagiere schnell und sicher zu evakuieren [...] Ohne verlässliche Regeln sehen wir hier auf Dauer ein Risiko für den Ernstfall an Bord.“ Zusätzlich ging das Management gerichtlich gegen die UFO-Behauptung vor, scheiterte aber sowohl vor dem Arbeitsgericht Darmstadt als auch beim Hessischen Landesarbeitsgericht in Frankfurt. Einer Aufforderung der Gewerkschaft, die Tarifverhandlungen wieder aufzunehmen, kam das Unternehmen bislang nicht nach. Das Management verwies lediglich darauf, für das Kabinenpersonal läge bereits eine Vereinbarung mit ver.di vor.

Schwierig gestalteten sich auch die Verhandlungen zwischen ver.di und der Telekom-Tochter T-Systems. Hier lief der Tarifvertrag Ende März 2018 aus, zwei Monate nach dem Laufzeitende des Tarifvertrags für den Mutterkonzern. Während sich die Tarifparteien bei der Telekom schon nach vier Verhandlungsrunden einigten, wurden die Tarifverhandlungen bei T-Systems durch die Ankündigung des Managements belastet, 600 Millionen Euro einzusparen, 4.000 Stellen zu verlagern und 6.000 Stellen zu streichen, um im Gegenzug 300 Millionen Euro in neue Geschäftsfelder zu investieren (T-Systems, 2018). Nach der dritten Verhandlungsrunde im Mai brach die Gewerkschaft die Tarifverhandlungen ab und rief Ende Juni zum Warnstreik auf. Noch im Sommer wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen und im November nach sieben Verhandlungsrunden beendet. Vereinbart wurden zwei Stufenanpassungen: Zum 1. Januar 2019 steigen die Entgelte um 3,0 Prozent (in den Entgeltgruppen 1-5) beziehungsweise 2,0 Prozent (in den anderen Entgeltgruppen). Ein Jahr später folgt eine weitere Erhöhung von 2,5 Prozent für alle Entgeltgruppen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020 (ver.di, 2018d).

Reibungslos verliefen die Verhandlungen in der Chemischen Industrie. Dort einigten sich die Sozialpartner nach der dritten Runde auf einen neuen Tarifvertrag mit 15-monatiger Laufzeit. Die Entgelte werden je nach Region zwischen dem 1. Oktober und 1. Dezember 2018 um 3,6 Prozent angehoben. Zwei Nullmonate werden mit einer Pauschalzahlung von 280 Euro abgegolten. Bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann diese Zahlung entfallen. Größter Erfolg der IG BCE war, dass sie die angestrebte Verdoppelung des Urlaubsgelds durchsetzen konnte. Außerdem vereinbarten die Verhandlungspartner eine „Roadmap Arbeit 4.0“, um den Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels zu begegnen. Ziel ist, die Chancen der modernen Arbeitswelt besser zu nutzen und so mehr Flexibilität für beide Seiten zu ermöglichen. Die Gespräche sollen bis zum Ende der Laufzeit des neuen Tarifvertrags Ergebnisse liefern. Themen sind Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit (BAVC, 2018).



Neben diesen Branchen gibt es noch eine ganze Reihe kleinerer Wirtschaftszweige, in denen neue Entgelttarifverträge geschlossen wurden, die aber im IW-Konfliktbarometer nicht näher analysiert werden können. Insgesamt stiegen die Tarifverdienste (je Stunde) nach Berechnungen der Deutschen Bundesbank (2018, 72\*) im Zeitraum Januar bis Oktober 2018 um 2,8 Prozent. Im Jahr 2017 betrug der Anstieg laut Bundesbank lediglich 2,1 Prozent. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI, 2018) hat für 2018 einen Tariflohnanstieg von 3,0 Prozent errechnet.

### 3 Laufende Tarifverhandlungen und Ausblick

Neben diesen abgeschlossenen Tarifverhandlungen gab es im zweiten Halbjahr 2018 auch Tarifverhandlungen, die bis heute noch nicht abgeschlossen sind. Hierzu zählen neben den noch laufenden Verhandlungen in der Luftfahrt (Eurowings und Ryanair) vor allem die Druckindustrie und die Gebäudereinigung, wo die Verhandlungen derzeit unterbrochen sind. Zudem starteten die Tarifverhandlungen in der Textilindustrie. Schließlich gibt es Branchen, in denen noch 2018 Forderungen gestellt wurden, die Verhandlungen aber erst 2019 aufgenommen werden. Hierzu zählen die Ärzte der kommunalen Krankenhäuser, für die der Marburger Bund (MB) verhandelt (das übrige Krankenhauspersonal wird im Rahmen der Verhandlungen des Öffentlichen Dienstes von ver.di vertreten), das private Bankgewerbe, der Öffentliche Dienst der Länder sowie die Eisen- und Stahlindustrie (Tabelle 3-1).

#### *Verkehr und Nachrichtenübermittlung*

Bei der Lufthansa-Tochter Eurowings laufen bereits seit dem Herbst 2017 Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über einen neuen Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal. Zentrale Forderungen der Gewerkschaft sind eine gerechte Arbeitszeitvergütung und die Verlässlichkeit der Dienstpläne. Nach 13 Verhandlungsrunden ohne eine Einigung rief ver.di im November zu einem ersten Warnstreik am Eurowings-Hauptstandort Düsseldorf auf. Seitdem haben zwei weitere Verhandlungsrunden stattgefunden. Laut Angaben der Gewerkschaft wurden dabei große Fortschritte erzielt, sodass sie sich optimistisch zeigt, bei den nächsten Verhandlungen Mitte Januar eine Einigung mit Eurowings zu erzielen.

Bei Ryanair stehen nach der Einigung mit der VC und ver.di noch Verhandlungen mit der zweiten Vertretung der Flugbegleiter, der Gewerkschaft UFO, aus. In diesem Konflikt hat es jedoch seit der bereits erwähnten Pressemitteilung der Gewerkschaft und dem anschließenden Rechtsstreit keine neue Verhandlungsrunde gegeben. Da Ryanair Aufforderungen der Gewerkschaft, zurück an den Verhandlungstisch zu kommen, bisher nicht nachgekommen ist, bieten sich der Gewerkschaft derzeit zwei Optionen an. Die erste Option besteht darin, das Unternehmen durch Arbeitskampfmaßnahmen zur Wiederaufnahme von Verhandlungen zu zwingen. Sofern UFO nicht die dafür notwendige Organisationsmacht hat, kann die Gewerkschaft alternativ darauf drängen, einen Anschlussarbeitsvertrag zu schließen, in dem die ver.di-Tarifregelungen von UFO für ihre Flugbegleiter übernommen werden. Das Unternehmen wird die ver.di-Tarifregelungen zur Vermeidung eines tariffreien Zustands vermutlich ohnehin auf alle Flugbegleiter anwenden, unabhängig davon, ob sie bei ver.di oder bei UFO organisiert sind.



### *Industrie und Handwerk*

Die Verhandlungen in der Druckindustrie laufen seit September 2018. Sie werden dadurch belastet, dass der Bundesverband Druck und Medien (bvdM) im März 2018 den Manteltarifvertrag zum 30.09.2018 gekündigt hat. Die Arbeitgeber wollen den Manteltarifvertrag modernisieren und dadurch die Akzeptanz des Flächentarifvertrags erhöhen (bvdM, 2018a). Das schließt etwa Verschlechterungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld oder bei Zuschlägen ein (Esslinger, 2018). Die Gewerkschaft ver.di lehnt Verschlechterungen von Manteltarifvertragsregelungen ab und hat ihrerseits im Juni den bis Ende September 2018 laufenden Entgelttarifvertrag gekündigt. Sie fordert eine Entgelterhöhung von 5 Prozent für zwölf Monate (ver.di, 2018d).

Eine ähnliche Ausgangssituation bestand bereits in den Tarifverhandlungen der Jahre 2004 bis 2005 und 2010 bis 2011. Im Juni 2004 hatte der bvdM den Manteltarifvertrag gekündigt, um vor allem die 35-Stunden-Woche zu flexibilisieren, wogegen sich ver.di strikt wehrte. Die Verhandlungen zogen sich über 15 Runden hin, dazwischen gab es insgesamt vier Warnstreikwellen, die rund 120 Druckbetriebe erfassten. Als Kompromiss wurde die 35-Stunden-Woche beibehalten, aber im Gegenzug Arbeitszeitkonten eingeführt und die Regelungen zur Samstagsarbeit flexibilisiert. Aufgrund der durch die Digitalisierung ausgelösten strukturellen Dauerkrise der Branche kündigten die Arbeitgeber im Jahr 2010 erneut den Manteltarifvertrag. Wie schon zuvor gab es vier Warnstreikwellen, in deren Rahmen 120 Betriebe bestreikt wurden. Letztlich erreichte ver.di, dass die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag um weitere drei Jahre unverändert verlängerten. Im Gegenzug verzichtete die Gewerkschaft auf eine tabellenwirksame Lohnerhöhung im Jahr 2011. Damit war das Problem zwar aufgeschoben, aber nicht aufgehoben.

Nun ist der Dauerstreit um den Manteltarifvertrag auf die Agenda zurückgekehrt. Im laufenden Tarifkonflikt sind vor den offiziellen Tarifverhandlungen bereits mehrere Gesprächsrunden zur Reformierung des Manteltarifvertrags ergebnislos geblieben (bvdM, 2018a). Dies hat die Arbeitgeber auch dazu veranlasst, den Mantel zu kündigen, sodass er Gegenstand offizieller Tarifverhandlungen wurde. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden rief ver.di seine Mitglieder zu ersten regionalen Warnstreiks auf. Nach einer dritten Verhandlungsrunde, in der es aus Sicht des bvdM eine leichte Annäherung der Positionen gab (bvdM, 2018b), weitete ver.di die Warnstreiks auf das gesamte Bundesgebiet aus. Nach zwei weiteren Verhandlungsrunden ohne Annäherung brach die Gewerkschaft die Verhandlungen schließlich Ende November ab. In einem offenen Brief forderte der bvdM-Verhandlungsführer Sönke Boyens die Gewerkschaft Anfang Dezember auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren (bvdM, 2018c). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di lehnt dies derzeit ab. Stattdessen verfolgt ver.di die Strategie, eine Einigung auf regionaler Ebene zu erzielen. Als eine Art Pilotbezirk steht dabei zunächst Bayern im Fokus der Auseinandersetzung. Dort übte ver.di bereits im Dezember 2018 durch weitere Arbeitskampfmaßnahmen Druck auf den bayerischen Landesverband (Verband Druck und Medien Bayern) des bvdM aus, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Der hat sein Verhandlungsmandat aber an den Dachverband bvdM abgetreten. Der bvdM wiederum hat regionalen Verhandlungen inzwischen eine Absage erteilt und sich zu einem Erhalt des Flächentarifvertrags in der Druckindustrie bekannt (bvdM, 2018d). Wann die Tarifverhandlungen auf welcher Ebene wieder aufgenommen werden, ist derzeit offen.

**Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen**

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungsrunden	Zentrale Forderungen
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	15	Reform des Manteltarifvertrags und Abschluss von Tarifverträgen zur betrieblichen Altersvorsorge sowie zur Ergebnisbeteiligung
Druckindustrie	ver.di	5	Gewerkschaft: 5 Prozent mehr Entgelt; Arbeitgeber: Reform des Manteltarifvertrags
Gebäudereinigung	IG BAU	4	Reform des Rahmentarifvertrags; Anpassung der Lohngruppen und Einführung eines tariflichen Weihnachtsgelds
Ryanair (Kabinenpersonal)	UFO	3	Abschluss eines Tarifvertrags
Textil- und Bekleidungsindustrie (West)	IG Metall	1	5,5 Prozent mehr Entgelt und neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit; Wahloption, die den Beschäftigten ermöglicht, Einkommenserhöhungen in freie Tage umzuwandeln
Krankenhäuser (Klinikärzte)*	MB	0	5 Prozent mehr Entgelt und bessere Arbeitszeitregelungen
Privates Bankgewerbe**	ver.di	0	6 Prozent mehr Entgelt und sechs Gesundheits- und Entlastungstage
Öffentlicher Dienst (Länder)*	ver.di, GEW, dbb	0	6 Prozent mehr Entgelt, mindestens aber 200 Euro sowie strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung
Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein und Ost)*	IG Metall	0	6 Prozent mehr Entgelt und Einführung eines tarifdynamischen Urlaubsgelds in Höhe von zunächst 1.800 Euro

\*) Verhandlungen beginnen im Januar 2019, \*\*) Verhandlungen beginnen im Februar 2019, Stand: 31.12.2018.

Eigene Zusammenstellung

In der Gebäudereinigung wird aktuell ebenfalls über einen Rahmentarifvertrag verhandelt, in dem die Eckpfeiler der Arbeitsbedingungen wie etwa die Grundsätze der Eingruppierung in die

verschiedenen Lohngruppen, der Urlaub oder die Kündigungsfristen geregelt sind. Die IG BAU fordert eine praxisgerechte Anpassung der Lohngruppen und darüber hinaus ein Weihnachtsgeld als tarifliche Sonderzahlung (IG BAU, 2018). Nach vier Verhandlungsrunden wurden Mitte September 2018 die Gespräche offiziell unterbrochen, um in Expertengruppen weiter über die Themen zu beraten und eine neue Verhandlungsrunde vorzubereiten. Dieser Weg brachte aber keinen Durchbruch. Stattdessen hat der Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister (BIV) die Einführung eines 13. Monatsgehalts in einer offiziellen Stellungnahme gegenüber der IG BAU abgelehnt (BIV, 2018). Auf diesen Verhandlungsabbruch reagierte die IG BAU Mitte November mit einem bundesweiten Warnstreik. Nach Angaben der Gewerkschaft wurden insgesamt 170 Objekte zum Teil ganztägig bestreikt. Eine Wiederaufnahme der Verhandlungen ist derzeit nicht in Sicht.

Die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie steht dagegen noch am Beginn der Tarifrunde. Die verhandelnde Gewerkschaft IG Metall geht mit einer Forderung nach einer Erhöhung der Entgelte um 5,5 Prozent in die Verhandlungen. Außerdem will die IG Metall einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit mit besseren Konditionen für die etwa 50.000 tarifgebundenen Beschäftigten in der Branche durchsetzen. Zudem hat der Vorstand der IG Metall beschlossen, Gespräche mit den Arbeitgebern über eine Wahloption anzustreben, die den Beschäftigten ermöglicht, freiwillig Einkommenserhöhungen in freie Tage umzuwandeln (IG Metall, 2018). Die erste Verhandlungsrunde fand am 6. Dezember statt. Die Arbeitgeber legten dabei noch kein Angebot vor. Stattdessen wiesen sie auf die globalen Eintrübungen der Konjunktur hin, „die sich auch auf die Wirtschaftslage in Deutschland niederschlagen“ (Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2018). So seien die Umsätze für die deutsche Bekleidungsindustrie in den ersten neun Monaten dieses Jahres um 5 Prozent zurückgegangen. Auch beim bisherigen Zugpferd, den technischen Textilien, hätte es im gleichen Zeitraum Umsatzeinbußen von 2,9 Prozent gegeben. Im Jahr 2019 kämen weitere Unsicherheiten durch krisenhafte Entwicklungen in Europa und auf den Weltmärkten sowie immense Kostensteigerungen bei Rohstoffen auf die Branche zu. Die Tarifparteien einigten sich darauf, die Gespräche im Januar 2019 fortzusetzen.

Daneben gibt es noch Branchen, in denen bereits Forderungen gestellt, aber noch keine Verhandlungen geführt wurden. Im Öffentlichen Dienst der Länder wollen die Gewerkschaften ver.di, DBB und GEW eine Entgeltsteigerung von 6,0 Prozent, mindestens aber 200 Euro durchsetzen. Der MB geht mit einer Entgeltforderung von 5,0 Prozent in die Verhandlungen für die Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Kliniken. Einen besonderen Fokus soll zudem auf eine Verbesserung der Arbeitszeitregelung gelegt werden. Für die Angestellten im privaten Bankgewerbe strebt ver.di für die im Februar 2019 startende Tarifrunde eine Entgelterhöhung von 6 Prozent sowie sechs Gesundheits- und Entlastungstage an. In die Verhandlungen der Eisen- und Stahlindustrie geht die IG Metall mit einer Forderung nach einer Erhöhung der Entgelte um 6 Prozent.

#### *In 2019 auslaufende Tarifverträge*

Von den im Konfliktbarometer berücksichtigten Branchen laufen Anfang 2019 auch die Verträge in der Papiererzeugenden Industrie, im Groß- und Außenhandel (je nach Region zu unterschiedlichen Zeitpunkten) und in der Süßwarenindustrie aus (Tabelle 3-2). Außerdem endet der Tarif-

vertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Fluggesellschaft Eurowings für die Flugbegleiter Ende März. Es ist nicht auszuschließen, dass die Entgeltverhandlungen die bereits laufenden Verhandlungen über den Manteltarifvertrag noch beeinflussen.

### Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2019

Kündigungstermine ausgewählter Tarifverträge 2019

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in 1.000
Privates Bankgewerbe	31.01.2019	218
Textilindustrie (West)	31.01.2019	50
Papiererzeugende Industrie	28.02.2019	39
Einzelhandel (Hessen, Saarland, Baden-Württemberg)	31.03.2019	498
Groß- und Außenhandel (Bayern)	31.03.2019	181
Eurowings (Kabinenpersonal)	31.03.2019	0,5
Süßwarenindustrie (NRW)	31.03.2019	16,8
Einzelhandel (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Bayern)	30.04.2019	1.392
Groß- und Außenhandel (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Rheinhessen, Pfalz, Saarland, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt)	30.04.2019	411
Textilindustrie (Ost)	30.04.2019	16
Kfz-Gewerbe	31.05.2019	281,5
Wohnungs- und Immobilienwirtschaft	30.06.2019	64
Deutsche Lufthansa (Kabinenpersonal)	30.06.2019	20
Versicherungsgewerbe	31.08.2019	170,5
Chemische Industrie (Nordrhein, Hessen, Rheinland-Pfalz)	31.10.2019	268
Chemische Industrie (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West )	30.11.2019	285

Chemische Industrie (Saarland, Ost)	31.12.2019	46
Zeitarbeit	31.12.2019	980
Systemgastronomie	31.12.2019	100

Quellen: BDA-TarifService, IW-Tarifdatenbank

Im weiteren Verlauf des Jahres enden zudem die Verträge bei der Deutschen Lufthansa für das Kabinenpersonal, in der Chemischen Industrie, in der ostdeutschen Textilindustrie und im Einzelhandel. In der Chemischen Industrie laufen bis dahin die Gespräche über die „Roadmap Arbeit 4.0“. Neben diesen im Konfliktbarometer näher analysierten Branchen wird 2019 auch in anderen wichtigen Dienstleistungsbereichen verhandelt, unter anderem im Versicherungsgewerbe, in der Zeitarbeit, im Kfz-Gewerbe, in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft und in der Systemgastronomie (Tabelle 3-2).

## 4 Konfliktbarometer 2018

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

### Kasten: Das „Konfliktbarometer“

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konfliktbehandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konfliktbehandlung (Eskalationsform) 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 Konfliktbehandlungen (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.

Quelle: Lesch/Hellmich (2018)

Datengrundlage der Konfliktmessung ist die IW-Tarifdatenbank. Die inzwischen zwanzig Branchen wurden vor allem wegen ihres wirtschaftlichen Gewichts (Metall- und Elektro-Industrie, Öffentlicher Dienst, Handel, Bauhauptgewerbe, Chemische Industrie, Bankgewerbe) und wegen ihres öffentlichen Interesses (Krankenhäuser, Schienenverkehr, Luftfahrt, Flugsicherung, Telekommunikation, Postwesen) ausgewählt. Außerdem sollen möglichst viele tariffähige Gewerkschaften berücksichtigt werden. Von den sogenannten Spartengewerkschaften, die entweder einzelne oder nur wenige Berufsgruppen vertreten, sind dies die GdL, der MB, UFO, VC und die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Von den acht Branchengewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind dies die IG BCE, die IG Metall, die Gewerkschaft Nahrung Genuss, Gaststätten (NGG), die IG BAU, die EVG, ver.di und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Zusätzlich wird der DBB Beamtenbund und Tarifunion (dbb) miteinbezogen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 22 Tarifverhandlungen analysiert. Berücksichtigt wurden dabei sowohl jene Konflikte, die bereits vor dem Jahr 2018 begonnen haben, als auch solche, die nicht in 2018 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 2018).

- 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 2017 bis 2019, werden ihre Konfliktbehandlungen jeweils dem Jahr zugerechnet, in dem sie auftraten.

Die Berechnung je Kalenderjahr dient dazu, einen intertemporalen Vergleich anstellen zu können. Bei solchen intertemporalen Vergleichen ist natürlich 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 im 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 des Jahres 2018 berücksichtigt, aber noch nicht in den Jahren davor.

#### *Konfliktintensität je Tarifverhandlung*

Zunächst wird ein Blick auf die Konfliktintensität je Tarifverhandlung geworfen (Tabelle 4-1). Die durchschnittliche Konfliktintensität je Tarifverhandlung betrug 10,5 Punkte und die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe 2,8 Punkte. Dabei stechen drei Verhandlungen hervor, die überaus konfliktintensiv verliefen. Am konfliktreichsten ging es zwischen der irischen Fluggesellschaft Ryanair und ihren Piloten zu. Die VC hatte die Tarifverhandlungen zwischenzeitlich für gescheitert erklärt, eine Urabstimmung durchgeführt und dann zum unbefristeten Streik aufgerufen. Nach drei Tagesstreiks wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen, scheiterten aber erneut. Schließlich konnten die Gegensätze im Rahmen einer Schlichtung überbrückt werden. Insgesamt fielen durch die verschiedenen Konfliktbehandlungen 53 Konfliktpunkte an. Dabei eskalierten die Verhandlungen bis zum Arbeitskampf, was einer maximalen Eskalationsstufe von 7 entspricht. Die zweithöchste Konfliktintensität ergab sich in der Metall- und Elektroindustrie. Dort summierten sich die Konfliktbehandlungen auf insgesamt 35 Punkte bei einer maximalen Eskalationsstufe von 5 (Hellmich/Lesch, 2018, 14). Ähnlich ruppig ging es in der Druckindustrie zu (siehe Abschnitt 3). Nach vier Streikaufrufen und vier Warnstreikwellen sind inzwischen 31 Konfliktpunkte angefallen. Da sich der Konflikt nur bis zum Warnstreik entzündete, liegt die maximale Eskalationsstufe bei 4.

In den übrigen Branchen ging es harmonischer zu. Obwohl im Öffentlichen Dienst nur drei Verhandlungsrunden notwendig wurden, summierten sich die einzelnen Konfliktbehandlungen auf insgesamt 16 Konfliktpunkte. Die maximale Eskalationsstufe betrug 4 (Hellmich/Lesch, 2018, 14 f.). Beim Tarifkonflikt der Deutschen Telekom fielen insgesamt 14 Konfliktpunkte an, die Eskalation endete bei Stufe 4. Bei der Tochter T-Systems fielen nur neun Punkte an, obwohl sich die Verhandlungen länger hinzogen und durch die Pläne des Managements belastet wurden, Stellen abzubauen. Alle drei Konflikte bewegten sich damit im branchenüblichen Rahmen.



**Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen 2018**

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungszeitraum*	Konfliktpunkte	Maximale Eskalationsstufe
Ryanair (Piloten)	VC	seit November 2017; Eckpunkte im November 2018	53	7
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	Oktober 2017 bis Februar 2018	35	5
Druckindustrie	ver.di	seit März (MTV) und Juni (ETV) 2018	31	4
Ryanair (Kabinenpersonal)	ver.di	seit April 2018; Eckpunkte im November 2018	16	4
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di, GEW, dbb	Februar bis April 2018	16	4
Deutsche Telekom	ver.di	Dezember 2017 bis April 2018	14	4
Eurowings (Kabinenpersonal)	ver.di	seit Juni 2017	11	4
Deutsche Bahn (Alle Mitarbeiter)	EVG	September bis Dezember 2018	10	4
Ryanair (Kabinenpersonal)	UFO	seit Oktober 2017	9	5
T-Systems	ver.di	Dezember 2017 bis November 2018	9	4
Gebäudereinigung	IG BAU	seit Februar 2018	9	4
Deutsche Post	ver.di	Januar bis April 2018	8	4
Bauhauptgewerbe	IG BAU	November 2017 bis Mai 2018	5	5
Deutsche Bahn (Lokführer)	GDL	September 2018 bis Januar 2019	4	2
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	November 2017 bis Januar 2018	1	1
Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern)	NGG	November 2017 bis Mai 2018	0	0

Chemische Industrie	IG BCE	Juni bis September 2018	0	0
Eisen- und Stahlindustrie	IG Metall	seit Dezember 2018	0	0
Textilindustrie (West)	IG Metall	seit November 2018	0	0
Privates Bankgewerbe	ver.di	seit November 2018	0	0
Krankenhäuser (Ärzte kommunaler Kliniken)	MB	seit Dezember 2018	0	0
Öffentlicher Dienst (Länder)	ver.di, GEW, dbb	seit Dezember 2018	0	0

MTV: Manteltarifvertrag; ETV: Entgelttarifvertrag, \* Der Verhandlungszeitraum beginnt mit einer Tarifforderung oder mit dem Auslaufen eines Tarifvertrags, Stand: 31.12.2018.

Eigene Berechnungen

Auch im Verkehrssektor lag die Konfliktintensität – sieht man vom bereits geschilderten Konflikt zwischen Ryanair und der VC einmal ab – im üblichen Rahmen. Für das Kabinenpersonal bei Ryanair fielen in den Verhandlungen mit ver.di insgesamt 16 Punkte an, in den Verhandlungen mit UFO bisher neun und im Manteltarifkonflikt der Flugbegleiter bei Eurowings elf Punkte. Dabei eskalierte der UFO-Konflikt mit Stufe 5 (juristische Auseinandersetzung) am höchsten. Bei der Deutschen Bahn fiel die Bilanz unterschiedlich aus: Während das Unternehmen mit der GDL recht kooperativ verhandelte – es gab lediglich zwei Verhandlungsabbrüche (maximale Eskalationsstufe 2), die sich auf vier Konfliktpunkte summieren – entzündete sich der Konflikt mit der EVG bis zum Warnstreik (maximale Eskalationsstufe 4). Insgesamt fielen bei der EVG zehn Konfliktpunkte an.

Bei den im 1. Halbjahr 2018 durchgeführten Tarifverhandlungen der Deutschen Post gab es acht Konfliktpunkte, im Bauhauptgewerbe fünf und der schwelende Konflikt in der Gebäudereinigung kommt bisher auf neun Punkte. Bei den Verhandlungen für das Bodenpersonal zwischen der Deutschen Lufthansa und ver.di wurde im Verlauf der insgesamt vier Verhandlungsrunden lediglich eine Streikdrohung ausgesprochen. Somit ergibt sich nur ein Konfliktpunkt bei einer maximalen Eskalationsstufe von 1. Die Verhandlungen im Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern) verliefen ebenso wie die in der Chemischen Industrie konfliktfrei.

Neben diesen Branchen gibt es noch einige Wirtschaftszweige, in denen bisher erst Tarifforderungen gestellt wurden (Bankgewerbe, Eisen- und Stahlindustrie, Öffentlicher Dienst der Länder, Ärzte kommunaler Kliniken) oder die sich noch in einem frühen Verhandlungsstadium befinden (Textil- und Bekleidungsindustrie). Hier gab es bis Ende 2018 keine Konfliktbehandlungen.

### Konfliktintensität je Kalenderjahr

Abschließend wird noch ein Blick auf die Konfliktintensität je Kalenderjahr geworfen (Tabelle 4-2). Für das Jahr 2018 fielen je Verhandlung im Durchschnitt 9,9 Konfliktpunkte an. Dieser Wert ist etwas niedriger als der in Tabelle 4-1 ausgewiesene Wert für die durchschnittliche Konfliktintensität je Tarifverhandlung im Jahr 2018. Das liegt vor allem daran, dass ein Teil der Konfliktverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie und bei Ryanair bereits im Jahr 2017 anfielen. Sie sind demnach in der Konfliktintensität des Jahres 2017 berücksichtigt. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren verlief das Tarifjahr 2018 weniger kooperativ. 2017 gab es je Tarifverhandlung im Durchschnitt nur 3,5 Konfliktpunkte, 2016 waren es 8,8 Punkte. Konfliktreicher war hingegen das Jahr 2015. Damals fielen im Schnitt 17,8 Konfliktpunkte je Tarifverhandlung an.

**Tabelle 4-2: Konfliktbarometer bei Tarifverhandlungen 2000 bis 2018**

Jahr	Durchschnittliche Konfliktpunkte	Durchschnittliche Verhandlungsdauer	Durchschnittliche maximale Eskalationsstufe	Anzahl der Verhandlungen
2000	5,0	2,4	2,3	13
2001	11,4	3,5	2,4	5
2002	14,2	3,5	3,5	13
2003	9,1	2,9	2,6	16
2004	3,6	6,2	1,4	16
2005	5,7	5,4	2,1	16
2006	12,5	4,1	2,8	17
2007	12,6	4,1	3,4	17
2008	7,5	2,9	2,2	20
2009	11,4	2,9	3,5	18
2010	5,3	4,9	2,1	18
2011	11,4	3,0	2,7	23
2012	8,2	3,8	2,3	19
2013	6,0	3,5	2,1	17
2014	10,6	4,3	2,1	18
2015	17,8	6,2	3,5	17
2016	8,6	4,3	2,6	18
2017	3,5	3,2	1,2	16
2018	9,9	4,8	2,8	22

Eigene Berechnungen

Ähnlich sieht es bei den beiden anderen Indikatoren des Konfliktbarometers aus. Die Verhandlungsdauer betrug 2018 im Durchschnitt 4,8 Monate, 2017 waren es nur 3,2 Monate und 2016 lediglich 4,3 Monate. Im Konfliktjahr 2015 zogen sich die Verhandlungen im Schnitt bis zu 6,2 Monate hin. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe lag 2018 bei 2,8, 2017 bei 1,2, 2016 bei 2,6 und 2015 bei 3,5. Im längerfristigen Vergleich war das Tarifjahr 2018 wenig kooperativ, aber dennoch ein relativ normales Tarifjahr.

Das Jahr 2019 könnte ebenfalls weniger kooperativ ausfallen. Da Tarifverhandlungen oftmals bestimmten Ritualen folgen, stellen sich in einigen Branchen aber relativ stabile Konfliktlösungskulturen ein (Lesch, 2017). Das gilt auch für Branchen, in denen 2019 verhandelt wird. So gehören Warnstreiks in der Eisen- und Stahlindustrie ebenso zur Konfliktlösungskultur wie im Öffentlichen Dienst der Länder. Im Einzelhandel oder in der Textilindustrie sind die Verhandlungen in der Vergangenheit aber auch schon weiter eskaliert. Dabei ist jedoch unklar, wie oft sich Konfliktschleifen einstellen, wie viele Streikdrohungen, Streikaufrufe oder Warnstreikwellen es im Laufe einer Tarifverhandlung also gibt. Häufig hängt dies damit zusammen, ob es reine Entgeltverhandlungen sind oder auch komplexere Themen wie Arbeitszeit, Sonderzahlungen und andere Manteltarifthemen auf der Agenda stehen. Da noch nicht alle Forderungen für die Tarifrunde 2019 auf dem Tisch liegen, ist eine zuverlässige Prognose des Konfliktgeschehens nicht möglich.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 2. Halbjahr 2018.....	4
Tabelle 3-1: Laufende Tarifverhandlungen .....	9
Tabelle 3-2: Tarifverhandlungen: Kündigungstermine 2019.....	11
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen 2018 .....	15
Tabelle 4-2: Konfliktbarometer bei Tarifverhandlungen 2000 bis 2018 .....	17

## Literaturverzeichnis

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2018, Einigung für 580.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben: 3,6 Prozent für 15 Monate mit betrieblicher Flexibilität, Pressemitteilung vom 20.9.2018, [https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li\\_pi\\_20092018.html](https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_pi_20092018.html) [14.1.2019]

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, 2018, Stellungnahme zur Forderung nach 13. Monatsgehalt, Pressemitteilung vom 19.11.2018, <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/stellungnahme-zur-forderung-nach-13-monatsgehalt/> [17.1.2018]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2018a, Zeit für einen neuen Mantel: bvdm kündigt Manteltarifvertrag der Druckindustrie, Pressemitteilung vom 26.3.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/zeit-fuer-einen-neuen-mantel-bvdm-kuendigt-manteltarifvertrag-der-druckindustrie/> [17.1.2019]

bvdm, 2018b, Tarifverhandlungen Druckindustrie: Erneute Vertagung nach konstruktiven Gesprächen, Pressemitteilung vom 19.10.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/tarifverhandlungen-druckindustrie-erneute-vertagung-nach-konstruktiven-gespraechen/> [17.1.2019]

bvdm, 2018c, Offener Brief von Sönke Boyens zu den Tarifverhandlungen der Druckindustrie, Pressemitteilung vom 06.12.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/offener-brief-von-soenke-boyens-zu-den-tarifverhandlungen-der-druckindustrie/> [17.1.2019]

bvdm, 2018d, Verbände bekennen sich zum Flächentarifvertrag für die Druckindustrie, Pressemitteilung vom 21.12.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/verbaende-bekennen-sich-zum-flaechentarifvertrag-fuer-die-druckindustrie/> [17.1.2019]

Deutsche Bundesbank, 2018, Monatsbericht Dezember, <https://www.bundesbank.de/resource/blob/770490/06fb6f1f63a15f69283cee5a52c04b80/mL/2018-12-monatsbericht-data.pdf> [15.1.2019]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2018, Tarifverhandlungen DG AG: Unsere Forderungsliste, <https://express.evg-online.org/ausgabe-01-2018/forderungsliste-tarifrunde-2018/> [14.1.2019]

Esslinger, Detlef, 2018, Drucker Streit. Die große Schlacht, Süddeutsche Zeitung vom 21.12.2018, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/drucker-streik-die-grosse-schlacht-1.4262666> [17.1.2019]

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2018, Tarifrunde 2019: Gemeinsam textile Zukunft sichern – Konjunkturelle Eintrübung und Krise in der Bekleidungsindustrie bestimmen Auftakt der Tarifrunde 2019, Pressemitteilung vom 6.12.2018, <https://www.textil-mode.de/presse/detailseite/news/gemeinsam-textile-zukunft-sichern-konjunkturelle-eintruebung-und-krise-in-der-bekleidungsindustr> [17.1.2019]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2018, Mehr Leistung – mehr Lohn – 7,5 Prozent, Pressemitteilung vom 7.9.2018, <https://www.gdl.de/Aktuell-2018/Pressemitteilung-1536323332> [14.1.2019]

Hellmich, Paula / Lesch, Hagen, 2018, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2018 – Arbeitszeit zurück auf der Agenda, in: IW-Report Nr. 30, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-arbeitszeit-zurueck-auf-der-agenda.html> [14.1.2018]

IG Bauen-Agrar-Umwelt, 2018, IG BAU stellt Forderung für die Tarifrunde auf, Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk, Internetmeldung vom 25.2.2018, <https://www.igbau.de/ig-bau-stellt-forderung-fuer-die-tarifrunde-auf.html> [8.7.2018]

IG Bergbau, Energie, Chemie, 2018, IG BCE fordert 6 Prozent mehr und Verdopplung des Urlaubsgeldes, Medieninformation vom 14.6.2018, <https://www.igbce.de/presse/pressearchiv/xxii-21-ig-bce-fordert-6-prozent-mehr-und-verdopplung-des-urlaubsgeldes/169086?highlightTerms=&back=true> [17.1.2019]

IG Metall, 2018, IG Metall fordert 5,5 Prozent mehr Geld für Textiler, Pressemitteilung vom 6.12.2018, <https://www.igmetall.de/textil-und-bekleidung-tarifrundaufтакт-30110.htm> [17.1.2019]

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., Heft 1, S. 31–53

Lesch, Hagen / Hellmich, Paula, 2018, Tarifkonflikte im Jahr 2017: Kooperation statt Konfrontation, in: IW Report 9/2018, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-tarifkonflikte-im-jahr-2017.html> [17.1.2019]

Schulten, Thorsten / WSI-Tarifarchiv, 2018, Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_hjb\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2018.pdf) [17.1.2018]

T-Systems, 2018, T-Systems Doppelstrategie: Investieren und Sparen, Pressemitteilung vom 25.6.2018, <https://www.t-systems.com/at/de/newsroom/pressemitteilungen/pressemitteilungen-detail/doppelstrategie-investieren-und-sparen-807660> [14.1.2018]



UFO – Unabhängige Flugbegleiter-Organisation, 2017, UFO fordert Ryanair zu Tarifverhandlungen auf, Pressemitteilung vom 24.10.2017, <https://www.ufo-online.aero/de/presse/item/720-ufo-fordert-ryanair-zu-tarifverhandlungen-auf.html> [14.1.2019]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter-Organisation, 2018, Bei Ryanair-Arbeitskämpfen geht es um Flugsicherheit, Pressemitteilung vom 28.9.2018, <https://www.ufo-online.aero/de/presse/item/1024-pressemitteilung-ryanair-unterliegt-ufo-in-letzter-instanz.html> [14.1.2019]

VC – Vereinigung Cockpit, 2017, Ryanair-Piloten in Deutschland fordern Micheal O’Leary zu Tarifverhandlungen auf, Pressemitteilung vom 17.11.2017, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/ryanair-piloten-in-deutschland-fordern-micheal-oleary-zu-tarifverhandlungen-auf.html> [14.1.2019]

VC – Vereinigung Cockpit, 2018, VC und Ryanair einigen sich auf Eckpunktepapier, Pressemitteilung vom 4.12.2018, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/vc-und-ryanair-einigen-sich-auf-eckpunktepapier.html> [14.1.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2017, Tarifrunde Telekom 2018: Forderung steht, Pressemitteilung vom 14.12.2017, <https://tk-it-nrw.verdi.de/tarifbewegungen/tarifbewegung-2018/++co++bab8db90-df66-11e7-b360-525400f67940> [14.1.2019]

ver.di, 2018a, Ryanair bietet ver.di Anerkennungsvereinbarung für Kabinenbeschäftigte in Deutschland an, Pressemitteilung vom 23.4.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++6cba9650-46cb-11e8-b6c6-525400940f89> [14.1.2019]

ver.di, 2018b, Fortschritt bei Gesprächen zwischen ver.di und Ryanair, Pressemitteilung vom 18.5.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++7b2f256c-5a89-11e8-a571-525400940f89> [14.1.2019]

ver.di, 2018c, ver.di-Mitglieder bei Ryanair stimmen Eckpunktepapier zu: Weg frei für ersten Tarifvertrag bei Ryanair – noch keine Entwarnung bei Betriebsrat, Pressemitteilung vom 13.11.2018, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++33c0fae4-e7dc-11e8-8f70-525400940f89> [14.1.2019]

ver.di, 2018d, ver.di fordert für Beschäftigte der Druckindustrie fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt, Pressemitteilung vom 13.6.2018, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++773b3a58-6f11-11e8-b7df-525400940f89> [8.7.2018]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, 2018, Tarifröhne steigen 2018 um 3,0 Prozent, Pressemitteilung vom 10.12.2018, [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_ta\\_2018\\_12\\_10.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2018_12_10.pdf) [15.1.2019]