



Hagen Lesch / Paula Hellmich

Tarifverhandlungen

Rückkehr zur Harmonie

Die Tarifverhandlungen sind im ersten Halbjahr 2016 vergleichsweise harmonisch verlaufen. Dies zeigt eine Auswertung von 13 Wirtschaftszweigen mit fast 12 Millionen Beschäftigten. Im Durchschnitt summierten sich die in Tarifrunden üblichen Konfliktthandlungen auf 7,9 Punkte pro Konflikt. Das entspricht einer Drohung, einem Streikaufruf und einem Warnstreik. Im vergangenen Jahr waren es mit 20,6 noch fast dreimal so viele Punkte. Der Rückgang ergibt sich, weil es im ersten Halbjahr 2016 keine Großkonflikte gab und die Spartengewerkschaften entweder noch nicht verhandelt haben oder es weniger konfliktreich tun.

Nach dem Mega-Streikjahr 2015 mit rund 1,1 Millionen Ausfalltagen (Bundesagentur für Arbeit, 2016) werden die Tarifverhandlungen in Deutschland wieder harmonischer. Sie eskalierten im ersten Halbjahr 2016 seltener und einen großen Arbeitskampf hat es noch nicht gegeben. Von insgesamt elf analysierten Tarifrunden, die noch laufen oder bereits abgeschlossen sind, eskalierten sechs bis zum Warnstreik, und zwar in der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst, in der Druckindustrie, im Bankgewer-

be sowie bei der Deutschen Telekom und bei T-Systems (siehe Übersicht). Bei der Deutschen Flugsicherung brach die Fluglotsengewerkschaft GdF die Verhandlungen über einen neuen Strukturtarifvertrag im April 2016 einmal ab. Im Mai wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen, einen Abschluss gibt es aber noch nicht. In der Chemischen Industrie und im Bauhauptgewerbe ging es ebenso konfliktfrei zu wie bei den Piloten und den Flugbegleitern der Deutschen Lufthansa. Für die Flugbegleiter konnte die im Januar begonnene Schlichtung Ende Juni erfolgreich beendet werden. Jetzt müssen noch die Mitglieder der Unabhängigen Flugbegleiter-Organisation (Ufo) in einer Urabstimmung zustimmen. Bei den Piloten, für welche die Vereinigung Cockpit (VC) schon seit dem Frühjahr 2012 um einen neuen Tarifvertrag ringt, sollen Ende Juli erste Ergebnisse stehen. Die VC verhandelt ohne Schlichter mit der Lufthansa. Über den Verhandlungsstand haben beide Seiten Stillschweigen vereinbart.

Im vergangenen Jahr waren die Tarifverhandlungen zwischen der Deutschen Lufthansa und den beiden Spartengewerkschaften VC und Ufo noch mehrfach bis zum Streik eskaliert. Der letzte Pilotenstreik wur-

Konfliktintensität 2015/2016 im Vergleich

Branche (in Klammern: Gewerkschaft)	Maximale Eskalations- stufe 2015	Maximale Eskalations- stufe 2016	Konflikt- punkte 2015	Konflikt- punkte 2016
Deutsche Post (ver.di)	7	keine TV	73	keine TV
Sozial- und Erziehungsdienst (ver.di, GEW)	7	keine TV	48	keine TV
Deutsche Lufthansa (Piloten, VC)	7	0	41	0
Deutsche Lufthansa (Kabine, UFO)	7	0	40	0
Deutsche Bahn (Zugpersonal, GDL)	7	TV ab 10/16	23	TV ab 10/16
Metall- und Elektro-Industrie (IG Metall)	4	4	21	16
Öffentlicher Dienst (ver.di, DBB, GEW)*	4	4	16	16
Deutsche Bahn (EVG)	2	TV ab 10/16	7	TV ab 10/16
Deutsche Flugsicherung (GdF)	1	2	1	2
Chemische Industrie (IG BCE)	1	0	1	0
Kommunale Krankenhäuser (MB)	0	TV ab 9/16	0	TV ab 9/16
Bauhauptgewerbe (IG BAU)	keine TV	0	keine TV	0
Bankgewerbe (ver.di)	keine TV	4	keine TV	14
Druckindustrie (ver.di)	keine TV	4	keine TV	11
Deutsche Telekom (ver.di)	keine TV	4	keine TV	14
T-Systems (ver.di)	keine TV	4	keine TV	14

TV = Tarifverhandlungen

*Öffentlicher Dienst: 2015 Länder, 2016 Bund und Kommunen

Quelle: IW Köln.



de sogar gerichtlich gestoppt. Die verschiedenen Konfliktbehandlungen summierten sich auf 41 und 40 Punkte (siehe Übersicht). Bei den Konfliktbehandlungen werden nicht nur materielle Formen wie Warnstreiks und Streiks bewertet, sondern auch alle bei Tarifverhandlungen üblichen verbal-formalen Eskalationsstufen: Streikdrohungen, Arbeitgeberdrohungen, Verhandlungsabbrüche, Streikaufrufe, Schlichtungen, Urabstimmungen und juristische Auseinandersetzungen. Grundlage ist eine Eskalationspyramide, die insgesamt sieben Eskalationsstufen unterscheidet und sie mit Punkten zwischen null und sieben bewertet (Lesch, 2013a, 66). Dabei wird die Tarifverhandlung als eskalationsfreie Form der Kompromissfindung mit null Punkten bewertet, eine Streik- oder Aussperrungsdrohung mit jeweils einem Punkt, der Verhandlungsabbruch mit zwei, der Streikaufruf mit drei, der Warnstreik mit vier, die Schlichtung und die juristische Auseinandersetzung mit jeweils fünf, die Urabstimmung mit sechs und Streik oder Aussperrung mit sieben Punkten.

Die Konfliktintensität ergibt sich aus der (bereinigten) Summe aller durchlaufenen Eskalationsstufen (Lesch, 2013b, 11). Kommt es beispielsweise im Lau-

fe einer Tarifverhandlung nach der zweiten und dritten Verhandlungsrunde jeweils zu einer Streikdrohung, einem Streikaufruf und einem Warnstreik, summieren sich die Konfliktbehandlungen auf 16 Punkte (2 Punkte für die beiden Drohungen, 6 Punkte für die zwei Streikaufrufe und 8 Punkte für die Warnstreiks).

Da es auch zwischen der Lokführergewerkschaft GDL und der Deutschen Bahn im vergangenen Jahr mehrfach Spannungen gab (hier fielen insgesamt 23 Konfliktpunkte an) und zwei Großkonflikte auftraten, war 2015 nicht nur bei der Zahl der streikbedingten Ausfalltage ein Ausnahmejahr, sondern auch bei der Konfliktintensität. In den 14 ausgewerteten Tarifkonflikten fielen insgesamt 288 Konfliktpunkte an, was einem Schnitt von 20,6 Punkten pro Konflikt entspricht. Spitzenreiter war mit 73 Punkten der Streit über die Auslagerung der Paketzustellung auf Regionalgesellschaften bei der Deutschen Post. Er zog sich ebenso über Monate hin wie die Auseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst, die auf 48 Punkte kam. Hier hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für eine bessere Bezahlung von Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen gekämpft.

In diesem Jahr ging es im Öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektro-Industrie am konfliktreichsten zu (siehe Übersicht). Dort addierten sich die jeweils zwei Streikdrohungen, zwei Streikaufrufe und zwei Warnstreikwellen zu jeweils 16 Konfliktpunkten. In der Metall- und Elektro-Industrie waren das fünf Punkte weniger als im Vorjahr. Im öffentlichen Dienst blieb die Konfliktintensität gleich. Im Bankgewerbe, bei der Telekom und bei T-Systems gab es jeweils 14 Punkte, die Druckindustrie kam auf 11 Punkte. Insgesamt fielen im ersten Halbjahr dieses Jahres in den 11 ausgewerteten Tarifrunden 87 Konfliktpunkte an, was einem Schnitt von 7,9 Punkten pro Konflikt entspricht. Dies ist im langfristigen Vergleich eher ein niedriger Wert, aber kein Spitzenwert. Immerhin ging es seit 2006 in vier Jahren noch harmonischer zu als 2016: 2008 mit 7,5 Punkten, 2010 mit 5,6 Punkten, 2012 mit 7,6 Punkten und 2013 mit 6,3 Punkten. Die maximale Eskalationsstufe, die angibt, bis zu welcher der sieben Stufen ein Konflikt maximal eskaliert, lag im ersten Halbjahr 2016 im Schnitt bei 2,4 Punkten. Im letzten Jahr waren es 3,6 Punkte.

Da in diesem Jahr die größeren Branchen bereits Tarifverträge abgeschlossen haben und keine Großkonflikte drohen, könnte sich die positive Bilanz auch im zweiten Halbjahr fortsetzen. Allerdings dauern wichtige Verhandlungen von Spartengewerkschaften noch an oder sie beginnen erst im Laufe des zweiten Halbjahres. Neben den Piloten der Lufthansa suchen derzeit noch die Lotsen der Deutschen Flugsicherung mit ihren Arbeitgebern nach einer Lösung. Ab dem Spätsommer verhandeln dann auch noch der Marburger Bund (MB) für die Ärzte der kommunalen Krankenhäuser und die GDL für das Zugpersonal. Das Eskalationsrisiko wird dadurch vermindert, dass bei keiner dieser Verhandlungen Statusfragen geklärt werden müssen – etwa die Frage, welche Berufsgruppen eine Spartengewerkschaft vertreten darf. Solche Statuskonflikte verlaufen konfliktintensiver als übliche Tarifkonflikte, bei denen es vor allem um Löhne geht (Lesch/Hellmich, 2014, 369). So hat der MB – nachdem er seine Anerkennung als Gewerkschaft durchgesetzt hat – bei den kommunalen Krankenhäusern und bei den Universitätskliniken im Organi-

sationsbereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vergleichsweise konfliktarm verhandelt, in der letzten Tarifrunde mit den Kommunen sogar konfliktfrei.

Bei der GDL wird das Eskalationsrisiko davon abhängen, ob sich die Gewerkschaft mit der Konkurrenzgewerkschaft EVG und der Deutschen Bahn darauf verständigen kann, eigenständig zu verhandeln, aber inhaltsgleich abzuschließen. Wie schon beim letzten Tarifabschluss im Sommer 2015 bedeutet dies, dass für eine Berufsgruppe keine unterschiedlichen Tarifregelungen vereinbart werden dürfen. Möglicherweise wird die Tarifaueinandersetzung bei der Deutschen Bahn auch der erste Testfall für das neue Tarifeinheitengesetz sein. Wenn nämlich die EVG als größere Mehrheitsgewerkschaft vor der GDL abschließen sollte und dabei auch das Zugpersonal vertritt, dürfte die GDL für einen eigenen Tarifvertrag nicht mehr streiken. In diesem Fall droht eine juristische Auseinandersetzung.

Literatur:

Bundesagentur für Arbeit, 2016, Arbeitsmarkt in Zahlen: Streikstatistik, Berichtsjahr 2015, Nürnberg

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

Lesch, Hagen, 2013b, Tarifeinheit versus Tarifpluralität: Konfliktintensität von Verhandlungen, in: Wirtschaftsdienst, 93. Jg., Nr. 11, S. 765–770

Lesch, Hagen/Hellmich, Paula, 2014, Das Tarifeinheitengesetz: Juristischer Balanceakt mit ökonomischer Wirkung, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 40. Jg., Nr. 4, S. 352–381