

DOI: 10.5771/0342-300X-2023-2-123

Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten

Die Tarifrunde 2022 stand ganz im Zeichen der durch den Ukraine-Krieg ausgelösten Energie- und Rohstoffkrise und den daraus resultierenden historisch hohen Inflationsraten. Angesichts dieser einmaligen Krisenkonstellation war die Tarifpolitik gefordert, die Kaufkraftverluste der Beschäftigten so weit wie möglich zu begrenzen. Gleichwohl mussten die Tarifbeschäftigten in den meisten Branchen erhebliche Reallohnverluste hinnehmen. Eine Ausnahme bildeten vor allem einige klassische Niedriglohnbranchen, die ihre Tarifstrukturen an den neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12 € anpassen mussten und hierbei teilweise zweistellige Zuwachsraten erzielen konnten.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV¹

1 Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2022

Nach zwei Jahren Corona-Pandemie sah es zu Beginn des Jahres 2022 zunächst so aus, als ob sich mit deren Abflauen auch die ökonomische Lage wieder stabilisieren würde. Für Deutschland sahen die Prognosen einen kräftigen Wachstumsschub voraus (Dullien et al. 2021) und prägten damit die Erwartungshaltungen der Tarifvertragsparteien (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022). Mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine Ende Februar 2022 haben sich jedoch auch die Rahmenbedingungen der Tarifpolitik grundlegend verändert. Die im Zuge des Krieges ausgelöste Energie- und Rohstoffkrise hat in Deutschland zu historisch hohen Inflationsraten geführt, die in der zweiten Jahreshälfte 2022 zeitweilig sogar die 10%-Marke überschritten und auf das gesamte Jahr gerechnet den Rekordwert von 7,9 % erreicht hatten (Statistisches Bundesamt 2023a). Doch trotz der hohen Preissteigerungsraten war nach den Entbehrungen der Corona-Pandemie ein relativ starker Anstieg der privaten Konsumausgaben zu verzeichnen, der maßgeblich dazu beitrug, dass es 2022 zu keiner Rezession kam und das Bruttoinlandsprodukt mit einem Wachstum von 1,9 % immer noch vergleichsweise deutlich ansteigen konnte (Dullien et al. 2022; Statistisches Bundesamt 2023b).

Die historisch hohen Inflationsraten waren gleichwohl das bestimmende Thema der Tarifrunde 2022. Den Gewerkschaften ging es zuvorderst darum, die Kaufkraft der Beschäftigten zu erhalten (Hirschel 2022). Demgegenüber warnten Arbeitgeber vor zu hohen Lohnabschlüssen, die in eine Lohn-Preis-Spirale münden könnten. Einig waren sich beide Tarifvertragsparteien, dass – in den Worten des IG-Metall-Vorsitzenden Jörg Hofmann (2023) – „die durch externe Schocks verursachte Teuerungswelle nicht allein durch Tarifpolitik auszugleichen ist.“ Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung im Sommer 2022 die Initiative ergriffen, um im Rahmen einer Neuauflage der sogenannten „Konzertierten Aktion“ zusammen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften über mögliche staatliche Entlastungen zu sprechen. Insgesamt hat die Bundesregierung 2022 drei Entlastungspakete mit verschiedenen Ausgleichszahlungen, Steuererleichterungen und Subventionen für Beschäftigte und Unternehmen vorgelegt, die sich in den Jahren 2022 bis 2024 auf insgesamt rund 135 Mrd. € summieren (Lay et al. 2022).

Auch wenn die Tarifpolitik kein direktes Thema für die Konzertierte Aktion war, so zielt doch vor allem die Einführung einer „steuer- und abgabenfreien Inflations-

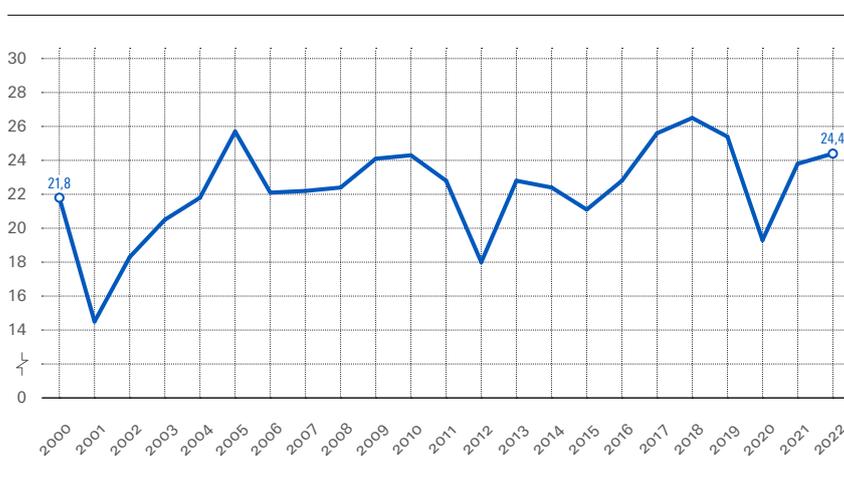
¹ Götz Bauer, Cathreen Hirtz, Nicole Niedrée, Rosemarie Pulfrich, Andrea Taube und Jasmina Ziouziou

ausgleichsprämie“ darauf, den durch die Inflation getriebenen Lohndruck in den Tarifverhandlungen abzumildern. Ähnlich wie bereits bei der Corona-Prämie können Unternehmen ihren Beschäftigten befristet bis zum 31. Dezember 2024 eine Inflationsausgleichsprämie zahlen, die bis zu einem Betrag von 3000 € von Steuern und Abgaben befreit ist. Die Beschäftigten erhalten diese Prämie also als Nettobetrag, während die Arbeitgeber reduzierte Arbeitskosten haben, da sie Sozialversicherungsbeiträge sparen. Die Zahlung von Inflationsausgleichsprämien kann auch in Tarifverträgen geregelt werden (Uffmann 2023).

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2022

Angaben in Monaten



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

Die Laufzeiten der 2022 vereinbarten Tarifabschlüsse lagen bei durchschnittlich 24,4 Monaten (*Abbildung 1*) und bestätigen damit den bereits seit längerem anhaltenden Trend, wonach ein zweijähriger Abschluss in den meisten Tarifbranchen zum Standard geworden ist. Dies gilt, obwohl die Gewerkschaften ihre Tarifforderungen in den meisten Fällen nach wie vor für eine einjährige Laufzeit formulieren. Auch die besonders großen Unsicherheiten, die 2022 im Hinblick auf die künftige wirtschaftliche Entwicklung und insbesondere die künftige Preisentwicklung bestanden, haben nicht zu kürzeren Laufzeiten der Tarifverträge geführt. In einigen wenigen Tarifbranchen wie z. B. den Geld- und Wertdiensten oder bei den Seehäfen wurden jedoch erstmals Inflationsklauseln vereinbart, wonach ab einer bestimmten Inflationsrate ein automatischer Inflationsausgleich gezahlt und/oder ein Sonderkündigungsrecht für die Tarifvertragsparteien wirksam wird.

Die *Tarifforderungen* der Gewerkschaften haben sich im Laufe des Jahres 2022 immer weiter nach oben bewegt und folgten damit den zunehmenden Preissteigerungsraten. Zu Beginn des Jahres lagen die Forderungen nach Entgelterhöhungen noch eher zwischen 4,5 % und 5 % wie z. B. im Bankgewerbe, im Versicherungsgewerbe oder in der Druckindustrie. In Teilen der Energiewirtschaft und des privaten Verkehrsgewerbes beliefen sich die Forderungen jedoch auch schon Anfang 2022 auf eher 8 %. Einen solchen Zuwachs strebte später auch die IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie an. In den letzten Monaten des Jahres 2022 wurden dann zunehmend auch zweistellige Forderungen erhoben, wie z. B. beim RWE-Konzern (Tarifgruppe RWE) mit 10 %. In der von der Energiekrise besonders betroffenen Chemischen Industrie wurde ohne konkrete Bezifferung eine Erhöhung der Entgelte gefordert, die die Kaufkraftsteigerung sicherstellt.

In einer Reihe von Tarifbranchen wurden seitens der zuständigen Gewerkschaften außerdem Mindesterrhöhungen in Form eines festen Entgeltbetrages angestrebt, die als soziale Komponenten zu einer überdurchschnittlich hohen Anhebung der unteren Entgeltgruppen führen sollten. Die Forderungen variierten hier zwischen einer Erhöhung der Monatsentgelte um mindestens 150 € im Bankgewerbe und 350 € in der Tarifgruppe RWE. In der Papier erzeugenden Industrie wurde ohne konkrete Bezifferung eine deutliche Steigerung der Vergütungen um einen tabellenwirksamen Festbetrag gefordert. Hinzu kam eine Reihe von klassischen Niedriglohnbranchen wie das Gastgewerbe, die Gebäudereinigung, das Friseurhandwerk usw., in denen die Gewerkschaften forderten, die untersten Entgelte so zu erhöhen, dass sie deutlich oberhalb des neuen gesetzlichen Mindestlohns von 12 € liegen. In der Regel entsprach dies einer Forderung nach hohen zweistelligen Zuwachsraten.

Die *Tarifabschlüsse* des Jahres 2022 zeigen insgesamt ein sehr differenziertes Bild und spiegeln damit die unterschiedliche Krisenbetroffenheit der einzelnen Branchen

2 Tarifabschlüsse 2022 im Überblick

Insgesamt wurden in der Tarifrunde 2022 von den DGB-Gewerkschaften für etwa 7,6 Mio. Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Weitere 12 Mio. Beschäftigte profitierten 2022 von Abschlüssen, die bereits 2021 oder früher vereinbart worden waren. Hierzu gehörten auch größere Tarifbranchen wie z. B. der Einzelhandel, das Bauhauptgewerbe oder der Öffentliche Dienst, in denen aufgrund laufender Tarifverträge 2022 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Obwohl 2022 mit der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie auch große Tarifbranchen ihre Tarifverträge erneuerten, wurden in diesem Jahr insgesamt nur für eine Minderheit der Tarifbeschäftigten Neuabschlüsse getätigt.

wider. Die tabellenwirksamen Erhöhungen der Tarifentgelte schwanken 2022 zwischen 2 % in der Druckindustrie und deutlich zweistelligen Zuwachsraten im Gastgewerbe (*Übersicht 1*; zum Gastgewerbe siehe auch Schulzen/Specht 2022). In der Chemischen Industrie gibt es 2022 lediglich eine Einmalzahlung von 1400 €, während die tabellenwirksamen Erhöhungen erst ab 2023 in Kraft treten. Letzteres gilt auch für die Metall- und Elektroindustrie. In beiden Industriebranchen wurde, verteilt auf die Jahre 2023 und 2024, die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie von jeweils 1500 € pro Jahr vereinbart.

Die Abschlussrate der 2022 vereinbarten tabellenwirksamen Tariferhöhungen betrug unabhängig von der Laufzeit der Tarifverträge durchschnittlich 9,3 %. Davon sind 2022 durchschnittlich 5,9 % in Kraft getreten. Die höchsten Zuwachsraten gab es hierbei in verschiedenen Tarifbranchen des privaten Dienstleistungsgewerbes, wie z. B. den Wach- und Sicherheitsdiensten, der Gebäudereinigung oder dem Gastgewerbe, wo die deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 € pro Stunde sich auch in einem entsprechend kräftigen Zuwachs der Tarifvergütungen niederschlug.

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2022

Ab-schluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2022	2023/2024	Laufzeit
02.02.22	Gastgewerbe Sachsen	angemessene Lohnerhöhung und Kaufkraftstärkung tarifl. Rahmenvereinbarung Kurzarbeitergeld	3 Nullmonate 8,0% ab 04/2022 9,0% ab 10/2022 jeweils im Durchschnitt	3,0% ab 01/2023 3,0% ab 06/2023 jeweils im Durchschnitt	24 Monate bis 12/2023
03.03.22	Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)	8,5%, mind. 340 €/Monat	2 Nullmonate 800 bis 1250 € Corona-Beihilfe, gestaffelt nach EntgGr. 3,3% ab 04/2022	2,2% ab 03/2023	24 Monate bis 01/2024
03.03.22	Priv. Verkehrsgewerbe Brandenburg	8,0–8,5 % / 13,0 % (Arb./Ang.), mind. 12 €/Std.	5,2/4,9 % (Arb./Ang.) im Durchschnitt ab 03/2022 Anhebung einzelner LGr. und GehGr. auf 12 € bzw. 12,20 €/Std. ab 10/2022		18 Monate bis 08/2023
09.03.22	Gastgewerbe Bayern	angemessene Lohnerhöhung und Kaufkraftstärkung tarifl. Rahmenvereinbarung Kurzarbeitergeld	23 Nullmonate 7,5% ab 04/2022 im Durchschnitt 1,3% ab 10/2022 (nur unterste EntgGr.)	3,3% ab 01/2023 4,8% ab 04/2023 jeweils im Durchschnitt	47 Monate bis 03/2024
29.03.22	Druckindustrie	5,0%	3 Nullmonate 2,0% ab 05/2022	1,5% ab 05/2023	25 Monate bis 02/2024
31.03.22	Bankgewerbe öffentliche Banken	4,5%, mind. 150 €/Monat, Wahloption zur Umwandlung in Freizeit	1050 € Pauschale für 12 Mon. (unter Anrechnung der größtenteils gezahlten Corona-prämie in 03/2022 von 750 €) 3,0% ab 07/2022	2,0% ab 07/2023	35 Monate bis 05/2024
06.04.22	private Banken		500 € Pauschale für 13 Monate 3,0% ab 08/2022	500 € zusätzliche Einmalzahlung 2,0% in 01/2023 ab 08/2023	35 Monate bis 05/2024
01.04.22/ 02.04.22	Versicherungsgewerbe	5,0%, 600 € Einmalzahlung	550 € Pauschale für 7 Monate 3,0% ab 09/2022	500 € zusätzliche Einmalzahlung 2,0% in 05/2023 ab 09/2023	26 Monate bis 03/2024
05.04.22	Chemische Industrie	Erhöhung, die die Kaufkraftsteigerung sicherstellt	1400 € Einmalzahlung spätestens 05/2022 Fortsetzung der Verhandlungen ab 10/2022		7 Monate bis 10/2022
05.05.22	Textilindustrie Ost	6,0%	320 € Pauschale für 5 Monate 4,1% ab 10/2022	1,5% ab 10/2023	25 Monate bis 05/2024
02.06.22	Gebäudereinigungs- handwerk Arb.	Branchenmindestlohn: mind. 1,73 €/Std. Erhöhung, Erhalt des Lohnabstands zu übrigen LGr.	9,7% ab 10/2022 im Durchschnitt	3,2% ab 01/2024 im Durchschnitt	27 Monate bis 12/2024

3 Jahresbezogene Tariferhöhungen

Um die Tarifabschlüsse mit sonstigen volkswirtschaftlichen Rahmendaten vergleichen zu können, müssen die jahresbezogenen Tariferhöhungen berechnet werden, die die durchschnittliche Steigerung der Tariflöhne im Vergleich zum Vorjahr zum Ausdruck bringt. Im Unterschied zu den Abschlussraten werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tariferhöhungen auch die unterschiedliche zeitliche Lage und Laufzeit der Tarifverträge sowie die

gegebenenfalls vereinbarten Nullmonate berücksichtigt. Außerdem werden sowohl die Neuabschlüsse aus dem Berichtsjahr als auch Abschlüsse aus den Vorjahren, die erst im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen. Die Berechnung der durchschnittlichen Tariferhöhung für das Jahr 2022 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2022 Stufenerhöhungen vereinbart hatten und für die eine Laufzeit bis mindestens zum Jahresende 2022 galt.

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2022 (Forts.)

Ab-schluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2022	2023/2024	Laufzeit
15.06.22/ 17.06.22	Eisen- und Stahl- industrie Nordwest- deutschland, Ost	8,2%	500 € Pauschale für 2 Monate 6,5% ab 08/2022		18 Monate bis 11/2023
20.06.22/ 21.06.22	Leiharbeit (BAP, iGZ)	Erhöhung der unteren EntgGr. 1–2b (Anpassung aufgrund der Erhöhung des gesetzl. Mindestlohn auf 12 € ab 01.10.22)	EntgGr. 1/2a/2b (pro Stunde) von 10,88 €/11,60 €/12,20 € auf 12,43 €/12,63 €/12,93 € ab 10/2022	EntgGr. 1/2a/2b (pro Stunde) von 12,43 €/12,63 €/12,93 € auf 13,00 €/13,20 €/13,50 € ab 04/2023 auf 13,50 €/13,80 €/14,15 € ab 01/2024	18 Monate bis 03/2024
18.10.22	Chemische Industrie		2 Nullmonate bis 12/2022	3,25% ab 01/2023 3,25% ab 01/2024 Tarifliches Inflationsgeld: 1500 € bis 31.01.2023 1500 € bis 31.01.2024	20 Monate bis 06/2024
17.11.22	Tarifgruppe RWE	10%, mindestens 350 €/Monat	1500 € Inflationsgeld in 12/2022	6,0%, mind. 198 €/Monat ab 02/2023 1500 € Inflationsgeld in der Laufzeit	13 Monate bis 02/2024
17.11.22/ 18.11.22	Metall- und Elektroindustrie	8,0%	8 Nullmonate bis 05/2023	5,2% ab 06/2023 3,3% ab 05/2024 T-Geld: Wegfall der ab 2023 geplanten Erhöhung von 18,4 auf 27,6% T-ZUG B: von 12,3% auf 18,5% der EntgGr. 7 ab 2023 Inflationausgleichsprämie: 1500 € am 01.03.2023 (Teilbetrag von 750 € spätestens 01/2023) 1500 € am 01.03.2024	24 Monate bis 09/2024
18.11.22	Papier erzeugende Industrie	Deutliche Steigerung der Vergütungen um einen tabellenwirksamen Festbetrag	3 Nullmonate bis 12/2022	Festgelderhöhung um 150 €/Monat ab 01/2023 50 €/Monat ab 04/2024 Tarifliches Inflationsgeld: 750 € bis 31.12.2022 1250 € bis 31.03.2023 1000 € bis 31.03.2024	24 Monate bis 09/2024
23.11.22	Volkswagen	8,0%	6 Nullmonate bis 05/2023	5,2% ab 06/2023 3,3% ab 05/2024 Inflationsgeld: 2000 € in 02/2023 1000 € in 01/2024	24 Monate bis 11/2024

3.1 Tariferhöhungen in der Gesamtwirtschaft

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2022 bereits vereinbarten Tariferhöhungen stiegen die Tarifvergütungen im Jahr 2022 um durchschnittlich 2,7 % (Abbildung 2). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass für die Mehrzahl der Tarifbeschäftigten die Tarifabschlüsse bereits vor 2022 vereinbart wurden, das heißt zu einer Zeit, als die hohen Inflationsraten des Jahres 2022 noch gar nicht absehbar waren. Diese älteren Tarifverträge schlugen mit einer durchschnittlichen Erhöhung der Tarifvergütungen von 2,6 % zu Buche. Dass auch die Neuabschlüsse des Jahres 2022 mit Tarifzuwächsen von 2,9 % nur geringfügig oberhalb der Altabschlüsse liegen, hat vor allem mit dem im Hinblick auf die betroffene Beschäftigtenzahl bedeutsamsten Neuabschluss des Jahres 2022 in der Metall- und Elektroindustrie zu tun. Da die dort vereinbarten Tariferhöhungen im Wesentlichen erst 2023 wirksam werden und die Tarifvergütungen im Jahr 2022 auf Basis eines älteren Abschlusses in dieser Branche nur unterdurchschnittlich steigen, wirkt sich dieser Abschluss rechnerisch stark dämpfend auf das Gesamtergebnis des Jahres 2022 aus. Ohne Berücksichtigung der Metall- und Elektroindustrie lagen die 2022 neu vereinbarten Tariferhöhungen bei 4,1 % und weisen damit einen Trend zu deutlich höheren Tarifabschlüssen auf.

Mit insgesamt 2,7 % liegt die durchschnittliche nominale Erhöhung der Tarifvergütungen 2022 oberhalb der Corona-Jahre 2020 (2,0 %) und 2021 (1,7 %), zugleich bleibt sie hinter den Tarifsteigerungen der beiden Boomjahre 2018 und 2019 (3,0 % bzw. 2,9 %) zurück (Abbildung 3a). Bereinigt um den Anstieg der Verbraucherpreise gingen die realen Tariflöhne 2022 um 4,8 % zurück. Nachdem die realen Tariflöhne bereits 2021 um 1,4 % abgesunken waren, steht das Jahr 2022 nun für den höchsten Reallohnverlust von Tarifbeschäftigten in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Während in den 2010er Jahren die Tarifvergütungen auch real kontinuierlich anstiegen und sich bis 2020 zu einem Reallohnengewinn von 14 % summierten, ging in den beiden Jahren 2021 und 2022 fast die Hälfte dieses Reallohnzuwachses wieder verloren (Abbildung 3b).

Die Tarifzuwächse des Jahres 2022 liegen insgesamt sogar noch unterhalb des von der Europäischen Zentralbank (EZB) als neutral angesehenen Verteilungsspielraums von 3 %, der sich aus der EZB-Zielinflationsrate von 2 % plus 1 % trendmäßigem Produktivitätswachstum ergibt. Es gibt demnach bislang keinerlei Anzeichen für eine inflations-treibende Lohnpolitik oder gar eine Lohn-Preis-Spirale (Dullien et al. 2022).

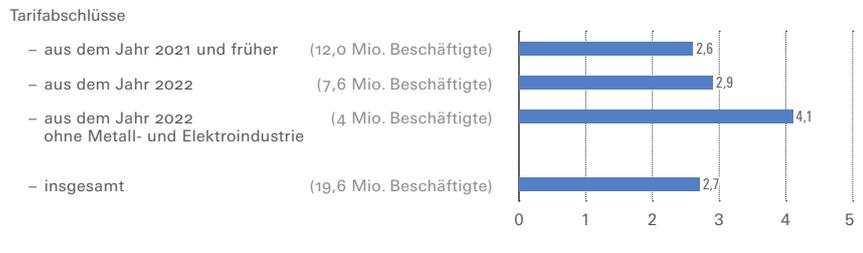
3.2 Tarif- und Effektivlöhne

Im Jahr 2022 stiegen die Effektivlöhne pro Arbeitsstunde, das heißt die Löhne, deren Berechnung nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern alle Arbeitnehmer*innen be-

ABBILDUNG 2

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2022

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



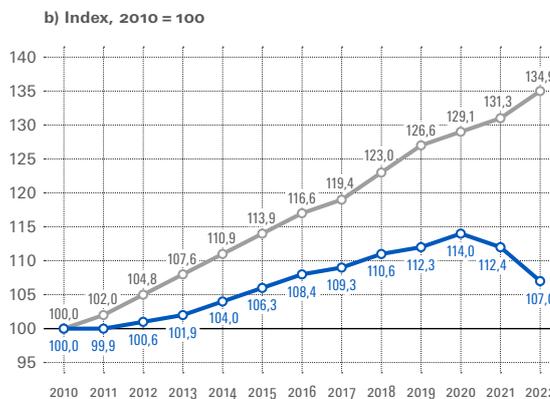
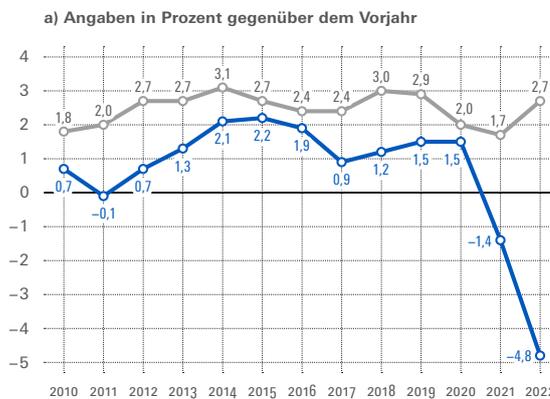
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 3

Entwicklung der nominalen und realen Tariflöhne, 2000–2022

— Reallöhne — nominale Löhne



A Deflationiert um die Entwicklung der nationalen Verbraucherpreise

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

rücksichtigt, um 4,1% (Statistisches Bundesamt 2023b) und damit deutlich höher als die Tariflöhne (Abbildung 4). Während die Effektivlohnentwicklung in den Vorjahren noch stark durch die Corona-Pandemie und die Nutzung von Kurzarbeit geprägt war, schlägt sich bei der Effektivlohnentwicklung des Jahres 2022 zunehmend der wachsende Arbeits- und Fachkräftemangel nieder. Mit den deutlich höheren nominalen Effektivlohnzuwächsen fällt auch der Reallohnverlust der Beschäftigten gesamtwirtschaftlich mit einem Minus von 3,5% nicht mehr ganz so stark wie bei den Tariflöhnen aus.

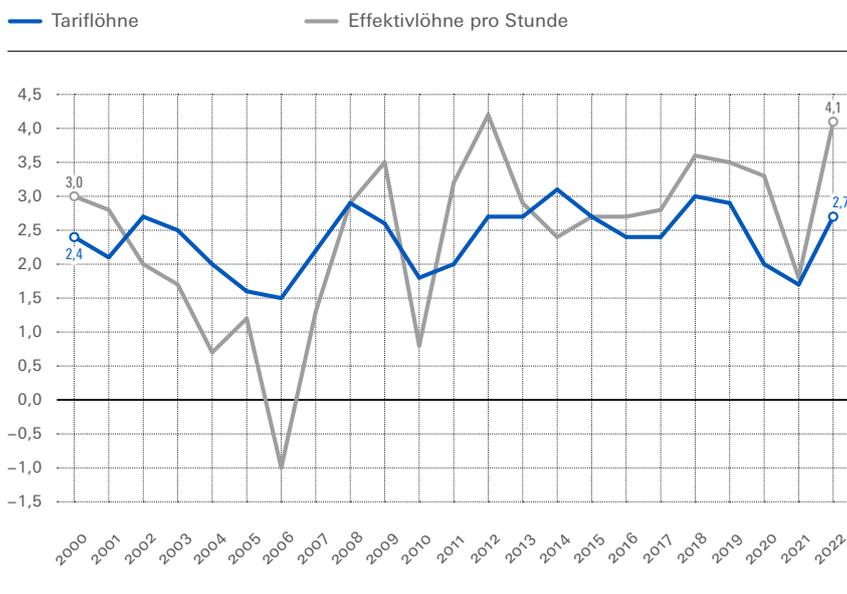
gehört zugleich auch zu den wenigen Tarifbranchen, die auch 2022 die Reallöhne der Tarifbeschäftigten nicht nur sichern, sondern sogar noch ausbauen konnten.

Zu den Tarifbranchen mit deutlich unterdurchschnittlichen Tariferhöhungen gehörten 2022 die Textilindustrie (1,2%), die Deutsche Bahn AG (1,4%), die Metall- und Elektroindustrie (1,6%) sowie der Öffentliche Dienst mit 1,3% bei Bund und Gemeinden und 1,9% bei den Ländern. In all diesen Branchen sind die Reallohnverluste besonders ausgeprägt und können sich beim Schlusslicht, der Textilindustrie, bis auf 6,2% summieren.

ABBILDUNG 4

Tariflöhne und Effektivlöhne pro Stunde^A, 2000–2022

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

4 Gesetzlicher Mindestlohn und allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Im Laufe des Jahres 2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn gleich dreimal erhöht. Nach den durch die Mindestlohnkommission empfohlenen Erhöhungen stieg er zunächst von 9,60 € auf 9,82 € pro Stunde zum 1. Januar 2022. Die zweite Erhöhung folgte am 1. Juli 2022 auf 10,45 €, und im dritten Schritt wurde im Rahmen einer vom Bundestag beschlossenen außerordentlichen Erhöhung vereinbart, den gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 € anzuheben (Abbildung 6). Während der Mindestlohn in den ersten sechs Jahren seit seiner Einführung im Januar 2015 um etwas mehr als 15 % angestiegen ist, wurde er 2022 innerhalb nur eines Jahres noch einmal um 22 % angehoben. Diese strukturelle Erhöhung des Mindestlohns war notwendig geworden, um ihn auf ein existenzsicherndes Niveau zu bringen. Mit dieser Erhöhung hat Deutschland zugleich eine wesentliche Anforderung der im Oktober 2022 verabschiedeten Europäischen Mindestlohnrichtlinie bereits im Vorfeld vorweggenommen, wonach ein angemessener Mindestlohn nicht unter 60 % des nationalen Medianlohns liegen sollte (Müller/Schulten 2022).

Von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € profitieren zwischen 6 Mio und 7 Mio. Beschäftigte in Deutschland (Pusch/Seils 2022). Etwa drei Viertel von ihnen arbeiten in nicht-tarifgebundenen Unternehmen, während nur ein Viertel in Unternehmen mit Tarifvertrag tätig ist. Allerdings gibt es in einer Reihe von Niedriglohnbranchen nach wie vor Tarifverträge, deren unterste Tarifgruppen nahe am gesetzlichen Mindestlohn liegen (Bispinck et al. 2020). Die außerordentliche Mindestlohnerhöhung auf 12 € hat in diesen Branchen auch eine entsprechende Anpassung der Tarifstrukturen notwendig gemacht. In vielen klassischen Niedriglohnbranchen, wie z. B. dem Friseurhandwerk, der Gebäudereinigung, dem Wach- und Sicherheitsgewerbe oder dem Bäckerhandwerk, konnten auf diese Weise erhebliche Tarifsteigerungen vereinbart werden, die insgesamt zu einer deutlichen

3.3 Tariferhöhungen in einzelnen Branchen

Bei den Tariferhöhungen im Jahr 2022 zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen und Wirtschaftsbereichen große Unterschiede (Abbildung 5). In den meisten Tarifbranchen variierten die Tarifzuwächse zwischen 1,0 % und 3,5%. Deutlich höhere Zuwächse gab es in einigen klassischen Niedriglohnbranchen, die von dem hohen Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € und den damit notwendig gewordenen tarifvertraglichen Anpassungen profitieren konnten. Die gilt allen voran für das Gastgewerbe, das nach einem anderthalbjährigen tarifpolitischen Stillstand während der Corona-Pandemie seither wieder einen regelrechten tarifpolitischen Aufbruch erlebte und 2022 die höchsten Zuwächse von allen Tarifbranchen verzeichnete (Schulten/Specht 2022). Es

tarifpolitischen Aufwertung dieser Branchen geführt haben. Besonders deutlich wird dies im Gastgewerbe, wo die untersten Tariflöhne teilweise bis zu 30 % angehoben wurden (Schulten/Specht 2022).

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren Anfang 2022 in zwölf Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage spezifischer gesetzlicher Grundlagen für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Dies betrifft erstens die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, zweitens im Fall der Schornsteinfeger und des Elektrohandwerks das Tarifvertragsgesetz und drittens im Fall der Leiharbeit das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Bispinck 2023; *Abbildung 7*). Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variiert dabei zwischen 12,43 € in der Leiharbeit und 18,41 € für Beschäftigte in der Aus- und Weiterbildung mit Bachelorabschluss. Lediglich in der Fleischwirtschaft liegt der Branchenmindestlohn mit 11,50 € noch unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns und wird damit faktisch durch diesen verdrängt. Erstmals seit seiner Einführung Mitte der 1990er Jahre konnte 2022 für das Bauhauptgewerbe kein tariflicher Branchenmindestlohn mehr vereinbart werden, nachdem die Arbeitgeberseite einen möglichen Schlichterspruch abgelehnt hatte (IG BAU 2022).

5 Tarifvertragliche Arbeitszeiten

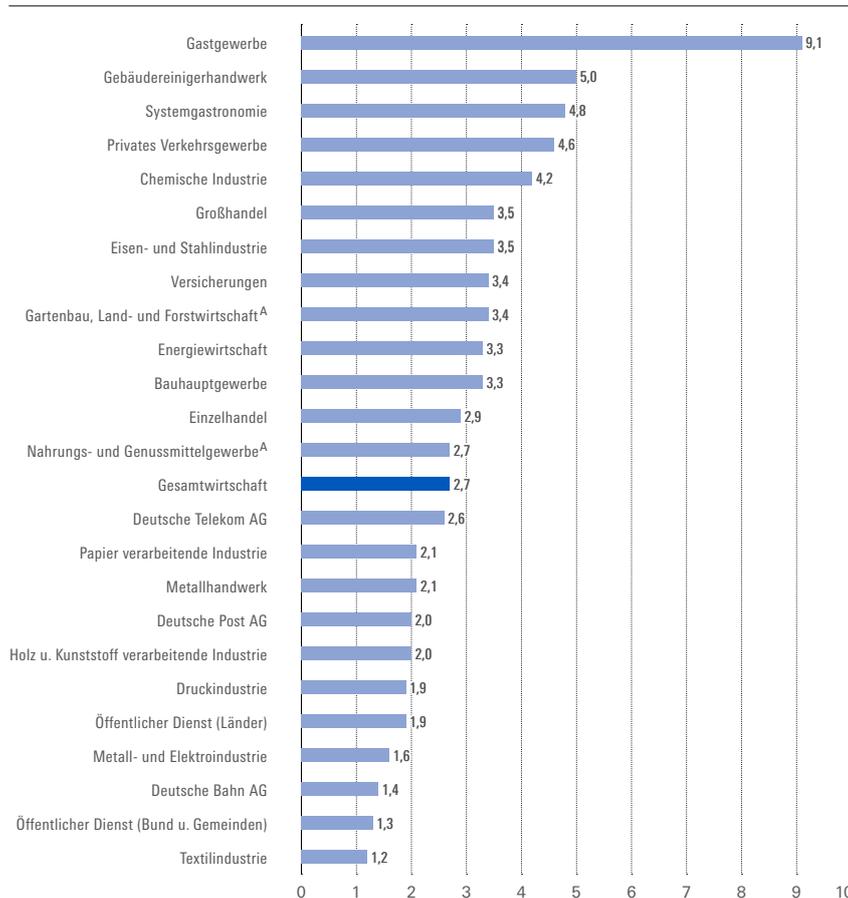
Das Thema tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik hatte in den Jahren vor der Corona-Pandemie wieder deutlich an Bedeutung gewonnen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, S. 13ff.). Hierbei ging es in vielen Tarifbranchen vor allem um eine Stärkung individueller Arbeitszeitsouveränität durch die Einführung tarifvertraglicher Wahloptionen, die es den Beschäftigten in bestimmten Rahmen ermöglichen, zwischen mehr Entgelt, kürzerer Arbeitszeit und anderen Sozialleistungen zu wählen. Darüber hinaus wurde vor allem in Ostdeutschland auch über eine kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit verhandelt, da in vielen ostdeutschen Branchen nach wie vor eine höhere tarifliche Wochenarbeitszeit als in Westdeutschland gilt. Im Durchschnitt müssen die ostdeutschen Tarifbeschäftigten mit 38,6 Stunden pro Woche immer noch gut eine Stunde länger arbeiten als ihre westdeutschen Kolleg*innen mit 37,5 Stunden. Während in Westdeutschland die durchschnittlichen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeiten in den letzten beiden Jahrzehnten weitgehend konstant geblieben sind, lässt sich in Ostdeutschland in jüngster Zeit ein leicht rückläufiger Trend beobachten (*Abbildung 8*).

Nachdem bereits während der Corona-Pandemie das Thema Arbeitszeit – von einigen Anpassungen in Ostdeutschland einmal abgesehen – deutlich in den Hintergrund gerückt ist bzw. lediglich in Form von Kurzarbeit

ABBILDUNG 5

Erhöhung der Tariflöhne 2022 in ausgewählten Branchen

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Zusammenfassung mehrerer Tarifbranchen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 6

Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015–2023

Angaben in Euro pro Stunde



Anmerkung: Der Mindestlohn von 12 € ist bis Ende 2023 festgeschrieben

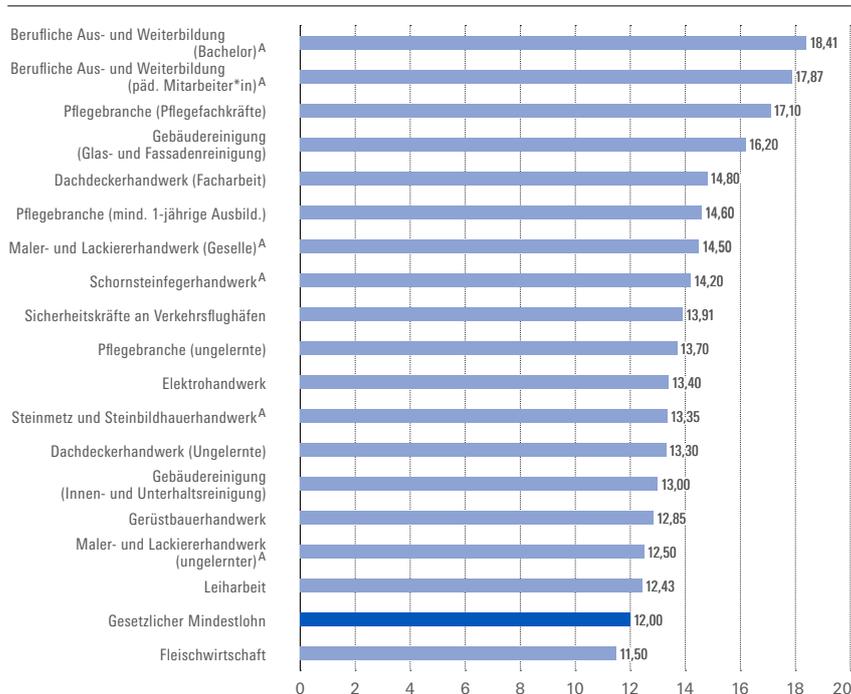
Quelle: Mindestlohnkommission

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 7

Allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Angaben in Euro pro Stunde



^A Allgemeinverbindlicherklärung noch nicht erteilt, Werte für das Maler- und Lackiererhandwerk ab 01.04.2023

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 01.01.2023

WSI Mitteilungen

vor allem als Kriseninstrument zur Beschäftigungssicherung diente, ist es in der Tarifrunde 2022 nahezu vollständig von der tarifpolitischen Agenda verschwunden. Angesichts der hohen Inflationsraten lag der tarifpolitische Fokus eindeutig auf der Kaufkraftsicherung und ließ kaum mehr Spielraum für andere tarifpolitische Themen.

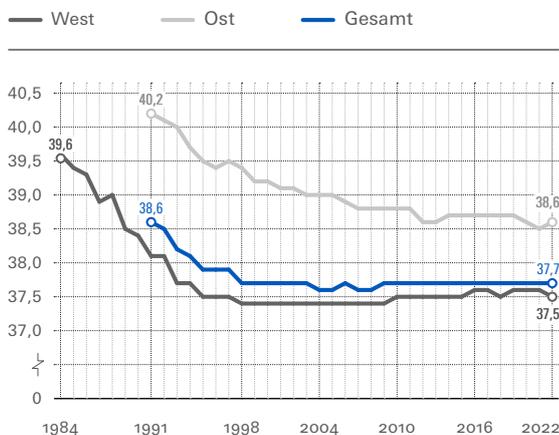
6 Entwicklung der Tarifbindung

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Tarifbindung in Deutschland stark zurückgegangen (Ellguth/Kohaut 2022). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2021 in Deutschland insgesamt nur noch 52 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 43 % in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 9 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (Abbildung 9). Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 25 %, was damit zusammenhängt, dass kleinere Betriebe deutlich seltener tarifgebunden sind als größere Unternehmen. Zwar behaupten 28 % der Unternehmen, sich trotz fehlender Tarifbindung freiwillig an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Im Durchschnitt sind Bezahlung und Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen jedoch deutlich schlechter als in vergleichbaren Unternehmen mit verbindlicher Tarifbindung (Ellguth/Kohaut 2020). Während die Arbeitgeberverbände den Unterschied oft verharmlosen, indem sie von einer „direkten und einer indirekten Tarifbindung“ sprechen (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2023), zeigt sich in der Praxis, dass eine freiwillige Orientierung keineswegs ein Ersatz für eine verbindliche Bindung an den Tarifvertrag ist.

ABBILDUNG 8

Tarifvertragliche Wochenarbeitszeit, 1984–2022

Angaben in Stunden pro Woche



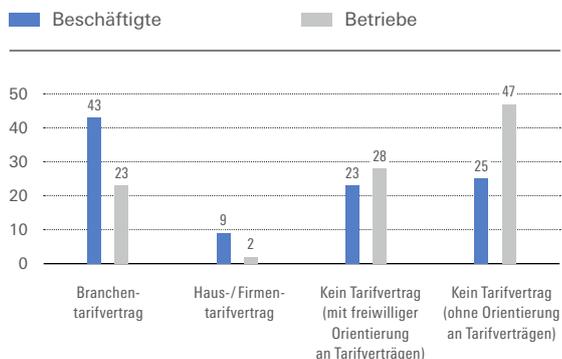
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 9

Tarifbindung in Deutschland 2021

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel (Ellguth/Kohaut 2022), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen nicht dasselbe Niveau wie tarifgebundene Betriebe erreichen. Im Durchschnitt müssen Beschäftigte ohne Tarifvertrag pro Woche knapp eine Stunde länger arbeiten, erhalten jedoch gleichzeitig knapp 22 % weniger Geld (Lübker/Schulten 2022, S. 7). Bereinigt man die Unterschiede um verschiedene Struktureffekte (wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit usw.), so bleibt immer noch ein signifikantes Tarif-Gap, bei dem Beschäftigte ohne Tarifvertrag 54 Minuten länger arbeiten und knapp 11 % weniger verdienen.

Angesichts der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens wird seit einigen Jahren vermehrt über Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert (Schulten 2021). Hierzu gehören zum einen die verschiedenen *Organizing*- und Erschließungsprojekte der Gewerkschaften, die darauf zielen, neue betriebliche Organisationsmacht aufzubauen und darüber auch die Tarifbindung herzustellen und abzusichern (Schroeder/Fuchs 2019). Hierbei geht es zumeist um kleine und mittlere Unternehmen. Manchmal stehen aber auch große Konzerne wie z. B. Amazon oder Tesla im Mittelpunkt, die sich bis heute jeglichen Tarifverhandlungen verweigern.

Neben dem Aufbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht hat auch der Staat mehrere Möglichkeiten, die Tarifbindung wieder zu stärken. Hierzu gehören verschiedene politische Maßnahmen wie z. B. erleichterte Regeln für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen oder Tarifreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen. Mit der im Oktober 2022 verabschiedeten Europäischen Mindestlohnrichtlinie haben sich die EU-Mitgliedstaaten sogar europaweit darauf verpflichtet, die Reichweite von Tarifverträgen wieder zu erhöhen (Müller/Schulten 2022). Demnach sollen alle Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindung unter 80 % liegt, sich dazu verpflichten, gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden konkrete Aktionspläne zur Förderung der Tarifbindung vorzulegen. Das Bundesarbeitsministerium hat daraufhin für 2023 ein „Tarifstärkungspaket“ angekündigt, das verschiedene gesetzliche Maßnahmen enthalten soll (Deutsche Presseagentur 2022). Im Mittelpunkt wird dabei vor allem die Verabschiedung eines Bundestarifreuegesetzes stehen.

7 Ausblick

Die Tarifrunde 2022 fand unter einer bislang einmaligen Krisenkonstellation mit historisch hohen Inflationsraten statt. Auch für 2023 sind die Prognosen alles andere als rosig (Dullien et al. 2022). Und selbst wenn der Höhepunkt der Inflation möglicherweise überschritten sein sollte, werden die Preiszuwächse mit prognostizierten Steigerungsraten zwischen 5 % und 7 % doch auf hohem Niveau bleiben. Hinzu kommt, dass sich die Konjunktur in Deutschland erheblich abkühlt und wahrscheinlich in eine Rezession einmündet. Angesichts des anhaltenden Krieges in der Ukraine bleibt die ökonomische Lage weiterhin extrem unsicher.

Vor diesem Hintergrund wird es umso wichtiger, dass die Tarifpolitik 2023 in der Lage ist, weitere Kaufkraftverluste der Beschäftigten möglichst zu vermeiden und durch angemessene Lohnsteigerungen die private Nachfrage aufrechtzuerhalten, um auf diese Weise einen Beitrag zur Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung zu leisten. Die be-

reits jetzt vorliegenden Tarifabschlüsse lassen für das Jahr 2023 insgesamt deutlich höhere Tarifzuwächse erwarten. Hierauf deuten auch die Tarifforderungen der Gewerkschaften hin, die zu Beginn des Jahres 2023 vielfach zweistellig ausfallen. So fordert z. B. die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bei Bund und Gemeinden im Öffentlichen Dienst eine Erhöhung von 10,5 % und mindestens 500 € und spricht bereits von einer „historischen Tarifrunde“ (ver.di 2022). Auch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten empfiehlt ihren Tarifkommissionen ein Forderungsvolumen von 10 bis 12 %. Zusätzlich tritt sie dafür ein, dass künftig kein Einstiegslohn in den Tarifverträgen mehr unter 13 € liegen soll, um somit einen klaren Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn zu gewährleisten (Adjan/Specht 2022).

Die bislang höchste Forderung hat ver.di mit einer Entgelterhöhung von 15 € bei der Deutschen Post AG formuliert, die mit hohen Gewinnmargen zu den Krisengewinnern der letzten Jahre zählt. Massive Warnstreiks bereits zu Beginn der Tarifaufeinandersetzungen im Januar 2023 deuten bereits darauf hin, dass die Tarifrunde 2023 ein erhebliches Konfliktpotenzial in sich birgt. ■

LITERATUR

- Adjan, F. / Specht, J.** (2022): Das Tarifjahr 2023 aus Sicht der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), WSI-Blog Work on Progress vom 07.12.2022, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-das-tarifjahr-2023-aus-sicht-der-gewerkschaft-nahrung-genuss-gaststaetten-ngg-45248.htm>
- Bispinck, R.** (2023): Branchenmindestlöhne – ein unterschätztes Instrument, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 93, Januar 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008512/p_ta_analysen_tarifpolitik_93_2023.pdf
- Bispinck, R. / Dribbusch, H. / Kestermann, C. / Lesch, H. / Lübker, M. / Schneider, H. / Schröder, C. / Schulten, T. / Vogel, S.** (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember 2020, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns>
- Deutsche Presseagentur (dpa)** (2022): Heil will Paket zur Stärkung der Tarifbindung vorlegen, Zeit Online vom 30.09.2022, online verfügbar unter <https://www.zeit.de/news/2022-09/30/heil-will-paket-zur-staerkung-der-tarifbindung-vorlegen>
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Hohlfeld, P. / Rietzler, K. / Stephan, S. / Tober, S. / Watzka, S.** (2021): Auf Winterpause folgt kräftiges Wachstum: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2021/2022. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK-Report Nr. 172, Dezember 2021, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008213/p_imk_report_172_2021.pdf
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Hohlfeld, P. / Rietzler, K. / Schulte, S. / Stephan, S. / Theobald, T. / Tober, S. / Watzka, S.** (2022): Wirtschaftspolitik verhindert tiefe Rezession. Prognose-Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2022/2023. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK-Report Nr. 178, Dezember 2022, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008502
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2020): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: Industrielle Beziehungen 27 (4), S. 371–388
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 328–337, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-ergebnisse-iab-betriebspanel-2021-42447.htm>
- Hirschel, D.** (2022): Schutzmacht Gewerkschaften in Zeiten hoher Inflation, in: Sozialismus 49 (7-8), S. 10–13

Hofmann, J. (2023): Statement auf der IG-Metall-Jahrespressekonferenz 2023, Frankfurt 26.01.2023, https://www.igmetall.de/download/20230126_Statement_Joerg_Hofmann_Jahrespressekonferenz.pdf

IG BAU (2022): Bauhauptgewerbe: Branchenmindestlohn nach abgelehntem Schlichterspruch, Pressemitteilung vom 22.06.2022

Lay, M. / Peichl, A. / Hentze, T. / Schnellenbach, J. / Feld, L. P. / Weber, P. / Necker, S. / Steuernagel, A. / Kesternich, M. / von Graevenitz, K. / Wambach, A. / Kooths, S. / Schaefer, T. (2022): Entlastungspakete, Tankrabatt, Übergewinnabschöpfung: Wie weit kann der Staat uns in Krisen schützen?, in: ifo Schnelldienst 75 (11), S. 3–6

Lübker, M. / Schulten, T. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 4., aktualisierte Aufl., Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 90, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008307/p_ta_elemente_90_2022.pdf

Müller, T. / Schulten, T. (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa, in: Wirtschaft und Gesellschaft 48 (3), S. 335–364

Pusch, T. / Seils, E. (2022): 12 Euro Mindestlohn. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 72, September 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008420/p_wsi_pb_72_2022.pdf

Schroeder, W. / Fuchs, S. (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall. Otte-Brenner-Stiftung: OBS-Arbeitsheft 97, Frankfurt a. M.

Schulten, T. (2021): Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung?, in: SPW Heft 247, Nr. 6/2021, S. 48–51

Schulten, T. / Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Tarifarchiv. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91, Juli 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008366

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2020): Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007612/p_ta_jb_2019.pdf

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021: Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 75 (2), S. 137–147, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifpolitischer-jahresbericht-2021-40075.htm>

Statistisches Bundesamt (2023a): Inflationsrate im Jahr 2022 bei +7,9%, Pressemitteilung vom 17.01.2023

Statistisches Bundesamt (2023b): Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2022. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Fachserie 18, Reihe 1.1, Wiesbaden

Uffmann, K. (2023): Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und -grenzen bei der Gewährung einer „Inflationsausgleichsprämie“, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 39 (2), S. 65–72

ver.di (2022): Zusammen geht mehr. Fakten zur Tarifpolitik im Öffentlichen Dienst zur Tarif- und Besoldungsrunde Bund Kommunen 2023, <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++file++635253bf2f73f1e44060c74d/download/Tarifbroschuere-öD-Bund-Kommunen-2023.pdf>

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) (2023): Für 75 Prozent der Beschäftigten in Bayern gilt direkt oder indirekt der Tarif, Pressemitteilung vom 03.01.2023

AUTOR*INNEN

THORSTEN SCHULTEN, Prof. Dr., ist Leiter des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung.

@ thorsten-schulten@boeckler.de

GÖTZ BAUER, CATHREEN HIRTZ, NICOLE NIEDRÉE, ROSEMARIE PULFRICH, ANDREA TAUBE UND JASMINA ZIOUZIIOU sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.