

DOI: 10.5771/0342-300X-2022-2-137

Tarifpolitischer Jahresbericht 2021: Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie

Die Verhandlungen der Tarifrunde 2021 wurden abermals durch den Verlauf der Corona-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Folgen geprägt. Wesentlich war darüber hinaus der starke Anstieg der Verbraucherpreise ab dem zweiten Halbjahr 2021. Erstmals seit Langem konnten die Tarifzuwächse die Inflationsraten nicht ausgleichen, sodass die Tarifbeschäftigten insgesamt Reallohnverluste hinnehmen mussten. Allerdings zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen große Unterschiede, die auch Ausdruck einer unterschiedlichen Krisenbetroffenheit sind. Im Jahr 2022 dürfte die Entwicklung der Tariflöhne wieder etwas an Dynamik gewinnen. Die vielfach befürchtete Lohn-Preis-Spirale wird jedoch eher ausbleiben.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV¹

1 Tarifabschlüsse 2021 im Überblick

Wie bereits im Vorjahr wurde auch die Tarifrunde 2021 im zweiten Jahr von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie überlagert. Zwar haben sich die ökonomischen Rahmenbedingungen mit einem Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes (BIP) von 2,7 % nach dem tiefen Wachstumseinbruch des Vorjahres wieder deutlich verbessert (Statistisches Bundesamt 2022). Zugleich hat der unsichere Verlauf der Corona-Pandemie mit dem Auftreten immer neuer Mutanten und den daraufhin beschlossenen politischen Maßnahmen einen deutlich kräftigeren Aufschwung bislang blockiert, sodass die Wirtschaftsleistung immer noch unterhalb des Niveaus vor Ausbruch der Corona-Krise liegt. Hinzu kommt, dass es ab Mitte 2021 durch ein Zusammentreffen verschiedener ökonomischer Faktoren (Dullien et al. 2021) erstmals seit Langem wieder zu einem starken Anstieg der Verbraucherpreise kam. Daraufhin entwickelte sich eine öffentliche Debatte, die vor den vermeintlichen Gefahren einer Lohn-Preis-Spirale warnte und die Gewerkschaften zur Mäßigung bei ihren Lohnforderungen aufforderte.

Insgesamt wurden in der Tarifrunde 2021 von den DGB-Gewerkschaften für 12,8 Mio. Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Weitere 6,1 Mio. Beschäftigte profitierten 2021 von Abschlüssen, die bereits 2020 oder früher vereinbart worden waren. Hierzu gehörten auch

größere Tarifbranchen wie z. B. die chemische Industrie oder der Bereich Bund und Gemeinden des öffentlichen Dienstes, in denen 2021 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Die Neuabschlüsse des Jahres 2021 fanden sich hingegen überwiegend in Tarifbranchen, die im Vorjahr nicht verhandelt hatten. Eine wichtige Ausnahme bildete die Metall- und Elektroindustrie, für deren Tarifvertrag im Corona-Jahr 2020 bewusst nur eine kurze Laufzeit vereinbart worden war, sodass 2021 erneut Tarifverhandlungen auf der Tagesordnung standen.

Insgesamt fielen die Laufzeiten der 2021 vereinbarten Tarifabschlüsse mit durchschnittlich 23,8 Monaten jedoch wieder deutlich länger aus als im Vorjahr 2020, als einige Tarifabschlüsse den Unsicherheiten der Corona-Pandemie mit etwas kürzeren Laufzeiten Rechnung getragen hatten (*Abbildung 1*). Obwohl die Gewerkschaften ihre Tarifforderungen in den meisten Fällen für eine nur einjährige Laufzeit formuliert hatten, sind in den letzten beiden Jahrzehnten zweijährige Abschlüsse in den meisten Tarifbranchen zum Regelfall geworden.

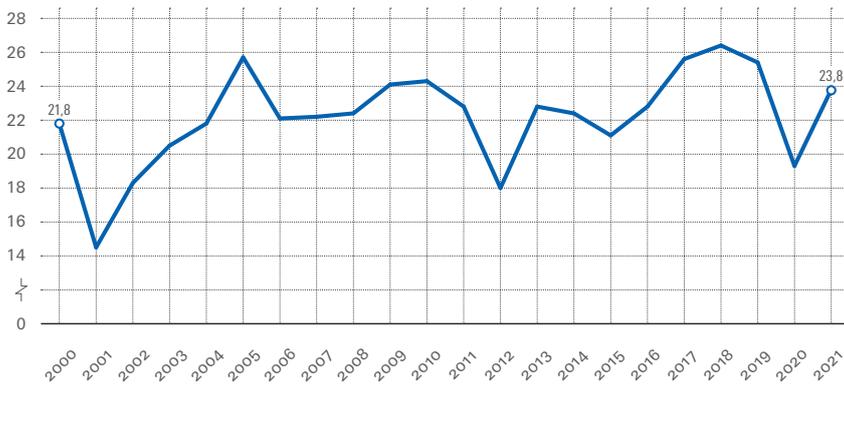
Die *Tarifforderungen* der Gewerkschaften konzentrierten sich im Wesentlichen auf eine Erhöhung der Entgelte und bewegten sich in einem Korridor zwischen 4,0 % und 6,0 % (*Übersicht 1*). Vergleichsweise moderat fielen die

1 Götz Bauer, Rosemarie Pulfrich, Andrea Taube, Monika Wollensack und Jasmina Ziouziou

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2021

Angaben in Monaten



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

Forderungen mit 4,0 % bis 4,5 % in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, dem Kfz-Handwerk, der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie beim Einzelhandel und beim Groß- und Außenhandel aus. In der Metall- und Elektroindustrie, die großenteils sowohl von der Corona- als auch von einer grundlegenden Transformationskrise betroffen ist, wurde ein Volumen von 4,0 % gefordert, das auch neue Maßnahmen zur betrieblichen Beschäftigungssicherung einschließen sollte. Die höchsten Entgeltforderungen gab es

hingegen mit 5,3 % im Bauhauptgewerbe, mit 5,5 % bei den Helios Kliniken und 6,0 % im privaten Verkehrsgewerbe (in Nordrhein-Westfalen) in Branchen, die auch unter Corona-Bedingungen weiter florierten.

In einer Reihe von Tarifbranchen wurden außerdem Mindesterhöhungen in Form eines festen Entgeltbetrages gefordert, die als soziale Komponente eine überdurchschnittlich hohe Anhebung der unteren Entgeltgruppen bewirken sollten. Die Forderungen variierten hier zwischen einer Erhöhung der Monatsentgelte um mindestens 45 € im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel bis hin zu 150 € im öffentlichen Dienst bei den Ländern und im privaten Verkehrsgewerbe. Insgesamt lag das Forderungsniveau jedoch in den meisten Branchen unterhalb des Niveaus der Vorjahre, womit der anhaltenden Corona-Krise Rechnung getragen wurde. Die in der zweiten Jahreshälfte 2021 deutlich ansteigenden Inflationsraten hatten hingegen keinen größeren Einfluss auf das Forderungsvolumen der Gewerkschaften.

Bei den *Tarifabschlüssen* zeigte sich in vielen Branchen, dass für das Jahr 2021 auf eine tabellenwirksame Erhöhung der Tarifentgelte entweder ganz verzichtet wurde oder die Tarifvertragsparteien sich nur auf eine geringe Erhöhung verständigten (*Übersicht 1*). Stattdessen wurde in der Regel als Sonderzahlung eine sogenannte „Corona-Prämie“ vereinbart, die aus Sicht der Beschäftigten wie der Unternehmen den Vorteil hat, dass für diese weder Steuern noch Abgaben gezahlt werden müssen. Mit einer zeitlich bis März 2022 befristeten Sonderregelung für das Einkommensteuergesetz hatte der Gesetzgeber für die Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, ihren Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung von bis zu 1500 € gemäß § 3 Nr. 11a EStG zu gewähren. Wäh-

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2021

| Abschluss | Tarfbereich | Forderung | Lohn, Gehalt, Entgelt 2021 | 2022/2023 | Laufzeit |
|------------------------|--|---|--|---|-----------------------|
| 16.02.21 | Textil- und Bekleidungsindustrie West | 4,0%, mind. 100 €/Mon. | 12 Nullmonate 325 € Corona-Beihilfe | 1,3% ab 02/2022 1,4% ab 10/2022 | 25 Monate bis 02/2023 |
| 27.03.21 / 29.03.21 | Eisen- und Stahlindustrie Nordwestdeutschland, Ost | 4,0% | unveränderte Verlängerung der Lohn- und Gehalts-TVe 500 € Corona-Prämie 250 € Tarifzusatzentgelt II in 12/2021 | 250 € Tarifzusatzentgelt II in 02/2022 600 €/Jahr tarifdynamisch ab 2023 dauerhaft | 15 Monate bis 05/2022 |
| 29.03.21 / 30.03.21 | Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen | 4,0% im Volumen u. a. für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung | unveränderte Wiederinkraftsetzung der Entgelte 500 € Corona-Beihilfe | Transformationsgeld von 18,4%/ME in 02/2022 27,6%/ME ab 02/2023 | 21 Monate bis 09/2022 |
| 31.03.21 | Helios Kliniken GmbH | 5,5% plus soziale Komponente | 3 Nullmonate 400 € Corona-Prämie 1,4% ab 04/2021 | 2,0% ab 04/2022 0,4% ab 11/2022 | 24 Monate bis 12/2022 |

Quelle: WSI Tarifarchiv, Stand: 21.01.2022

WSI Mitteilungen

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2021 (Forts.)

| Abschluss | Tariffbereich | Forderung | Lohn, Gehalt, Entgelt 2021 | 2022/2023 | Laufzeit |
|-----------------------|--|---|--|---|-----------------------|
| 12.04.21/ 13.04.21 | Volkswagen AG | 4,0% | 12 Nullmonate 1000 € Corona-Beihilfe | 2,3% ab 01/2022 | 23 Monate bis 11/2022 |
| 25.04.21 | Papier, Pappe und Kunststoff verarb. Industrie | 4,8% | 3 Nullmonate 1,5% ab 05/2021 | 2,4% ab 05/2022 | 24 Monate bis 01/2023 |
| 25.05.21 | Fleischwirtschaft (Schlachtung und Verarbeitung, inkl. Geflügel) | 12,50 €/ 14,00 €/ 17,00 € pro Stunde: Mindestlohn/ nach Einarbeitung/ Facharbeitermindestlohn | 10,80 €/Std. mit Inkrafttreten der Allgemeinverbindlich-erklärung | 11,00 €/Std. 11,50 €/Std. 12,30 €/Std. ab 01/2022 ab 12/2022 ab 12/2023 | 29 Monate bis 11/2024 |
| 27.05.21 | Süßwarenindustrie Nordrhein-Westfalen | 5,0% | 1 Nullmonat 90 € Corona-Prämie 2,5% ab 06/2021 | 2,5% ab 05/2022 | 23 Monate bis 04/2023 |
| 17.06.21 | Kfz-Handwerk Bayern | 4,0% | 8 Nullmonate 500 € Corona-Prämie | 2,2% ab 02/2022 | 22 Monate bis 03/2023 |
| 02.07.21 | Energiewirtschaft Ost (AVEU) | ver.di / IG BCE: 5,0% | 600 € Corona-Prämie 2,3% ab 06/2021 | 1,5% ab 11/2022 | 27 Monate bis 08/2023 |
| 08.10.21 | Einzelhandel Nordrhein-Westfalen | 4,5% plus 45 €/Mon. | 4 Nullmonate 3,0%, max. 81 €/Mon ab 09/2021 | 1,7% ab 05/2022 | 24 Monate bis 04/2023 |
| 11.10.21 | Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen | 4,5% plus 45 €/Mon. | 5 Nullmonate 3,0% ab 10/2021 | 1,7% ab 04/2022 | 24 Monate bis 04/2023 |
| 15.10.21 | Bauhauptgewerbe | 5,3%, Weiterentwicklung der Wegezzeitenentschädigung, Angleichung Ost- an West-niveau | 500/200 € Corona-Prämie 2,0/3,0% (jeweils West/Ost) ab 11/2021 | 2,2%/2,8% (West/Ost) ab 04/2022 400 € Einmalzahlung (West) in 05/2022 2,0%/2,7% (West/Ost) ab 04/2023 450 € Einmalzahlung (West) in 05/2023 100% Ost-/Westniveau spätestens ab 2026 | 33 Monate bis 03/2024 |
| 15.10.21 | Öffentlicher Dienst Land Hessen | 5,0%, mind. 175 € | 500 € Corona-Prämie | 500 € Corona-Prämie 2,2% ab 08/2022; 1,8% ab 08/2023 | 28 Monate bis 01/2024 |
| 08.11.21 | Hotel- und Gaststätten-gewerbe Berlin | Erhöhung der untersten Entgeltgruppe auf 13 €/Stunde und entsprechende Anpassung aller anderen Entgeltgruppen | 6 Nullmonate | 12,00 €/Std. EntgGr 2 (= 13,5%) 12,00 €/Std. EntgGr 3 (= 9,3%) 12,50 €/Std. EntgGr 4 (= 4,3%) 4,0% EntgGr, 5-9 ab 01/2022 6,0% ab 10/2022 | 24 Monate bis 06/2023 |
| 09.11.21 | Holz und Kunststoff verarb. Industrie Westfalen-Lippe | 4,5% | 7 Nullmonate | 385 € Corona-Beihilfe 2,7% ab 04/2022 2,2% ab 04/2023 | 27 Monate bis 11/2023 |
| 29.11.21 | Öffentlicher Dienst Länder (ohne Hessen) | 5,0%, mind. 150 €/Mon., 300 €/Mon. für Beschäftigte im Gesundheitswesen | 14 Nullmonate | 1300 € Corona-Zahlung 2,8% ab 12/2022 erhöhte Zulagen für bestimmte AN-Gruppen im Gesundheitsbereich | 24 Monate bis 09/2023 |
| 03.12.21 | Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen | 6,0%, mind. 150 €/Mon. | 4 Nullmonate | 110 €/Monat (= 4,9% / 3,7%) ab 01/2022 45 €/Monat (= 4,7% / 1,5%) ab 01/2023 105 €/45 €/Monat (= 4,1% / 1,5%) ab 01/2024 jeweils im Durchschnitt Arb./Ang. (Arb.: neue BZ-Stufen ab 01/2022 und 01/2023) | 32 Monate bis 04/2024 |
| | Bankgewerbe | 4,5%, mind. 150 €/Mon., Wahloption zur Umwandlung in Freizeit | Noch kein Abschluss! | | |

rend die Corona-Prämie ursprünglich vor allem für diejenigen Beschäftigungsgruppen gedacht war, die unter den Bedingungen der Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt waren, wurde sie in vielen Tarifvereinbarungen auf alle Beschäftigten ausgedehnt und trat an die Stelle einer regulären Tariferhöhung. Im Einzelnen variierten die Vereinbarungen zur Corona-Prämie zwischen 90 € in der Süßwarenindustrie und 1300 € im öffentlichen Dienst bei den Ländern. Die meisten Tarifvereinbarungen sahen Corona-Prämien zwischen 400 € und 600 € vor.

Die Abschlussrate der 2021 vereinbarten tabellenwirksamen Tariferhöhungen betrug unabhängig von der Laufzeit der Tarifverträge durchschnittlich 3,2 %. Davon sind 2021 durchschnittlich 2,5 % in Kraft getreten. Während es in einigen Tarifbranchen wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie oder der Textil- und Bekleidungsindustrie 2021 keine tabellenwirksamen Tariferhöhungen gab, wurden in anderen Tarifbranchen – teilweise nach mehreren Nullmonaten – die Tarifvergütungen zwischen 1,4 % und 3,0 % angehoben. Die höchsten tabellenwirksamen Zuwächse gab es unter den großen Tarifbranchen beim Einzelhandel und beim Groß- und Außenhandel, die jedoch zugleich auch zu den wenigen Branchen gehörten, in denen keine Corona-Prämien vereinbart wurden. Ebenfalls um 3,0 % wurden die Tarifvergütungen im ostdeutschen Bauhauptgewerbe angehoben.

In den meisten 2021 abgeschlossenen Tarifverträgen wurden für das Folgejahr tabellenwirksame Tariferhöhungen vereinbart. Einen relativ hohen prozentualen Tarifzuwachs gab es mit 2,8 % im öffentlichen Dienst bei den Ländern, der jedoch erst nach insgesamt 14 Nullmonaten ohne Tabellenerhöhung wirksam wird (Reiner 2022). Noch höhere Tarifzuwächse konnten im privaten Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen für die Bereiche Speditionen, Transport und Logistik durchgesetzt werden, wo ab 2022 alle Vergütungsgruppen um einen Festgeldbetrag von 110 € pro Monat angehoben werden. Dies entspricht einem durchschnittlichen Zuwachs von 3,7 % bei den Angestellten und 4,9 % bei den Arbeiter*innen und enthält zugleich eine ausgeprägte soziale Komponente. Für die beiden Folgejahre 2023 und 2024 wurden nochmals Erhöhungen um jeweils 45 € pro Monat beschlossen. Die Arbeiter*innen erhalten 2024 zusätzlich noch eine Anhebung ihrer Entgeltgruppen um 60 €. Unter dem Motto „Tarifrebellion 2021“ war die Gewerkschaft ver.di hier mit der expliziten Forderung einer tarifpolitischen Aufwertung der Branche gegenüber den klassischen Industriebranchen in die Verhandlungen gegangen.²

Eine besondere Tarifrunde startete im zweiten Halbjahr auch im Hotel- und Gaststättengewerbe. Seit Ausbruch der Corona-Pandemie hatten sich die Arbeitgeber in dieser von den politischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie besonders betroffenen Branche geweigert, überhaupt Tarifverhandlungen aufzunehmen, und dadurch zum Teil längere Phasen eines tariflosen Zustandes provoziert. Seither ist es der Gewerkschaft NGG

jedoch vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels in der Branche zumindest in einigen Regionen wieder gelungen, neue Tarifabschlüsse mit teilweise besonders hohen Tarifzuwächsen durchzusetzen. So werden z. B. die Tarifvergütungen der Beschäftigten im Berliner Hotel- und Gaststättengewerbe 2022 in zwei Schritten ab Januar um 4,0 % und ab Oktober um weitere 6,0 % angehoben. In einer Vorwegnahme der geplanten Mindestlohnerhöhung wurden die untersten Entgeltgruppen zudem bereits ab Januar 2022 auf 12 € pro Stunde erhöht, was einem Zuwachs von 13,5 % entspricht.³

Eine besondere Tarifregelung wurde auch für die Metall- und Elektroindustrie vereinbart, die anstelle einer Erhöhung der Tariftabellen für 2022 die Einführung eines zusätzlichen dauerhaften „Transformationsgeldes“ vorsieht, das jährlich zunächst 18,4 % eines Monatsentgelts beträgt und dann im Folgejahr 2023 auf 27,6 % erhöht wird. Das Transformationsgeld wird den Beschäftigten im Regelfall als zusätzliche Jahressonderzahlung ausgezahlt. Es kann aber auch im Rahmen sogenannter Zukunftstarifverträge auf betrieblicher Ebene für beschäftigungssichernde Maßnahmen, wie z. B. einen Teillohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzungen, genutzt werden (IG Metall 2021a). Eine vergleichbare Regelung wurde auch in der Eisen- und Stahlindustrie getroffen, in der bereits 2021 ein neues jährliches „Tarifzusatzentgelt II“ von 250 € eingeführt wurde, welches ab 2023 auf 600 € erhöht wird und in den Folgejahren tarifdynamisch entsprechend den dann vereinbarten Tariferhöhungen ansteigt (IG Metall 2021b). Obwohl die Entgelttarifverträge im privaten Bankgewerbe bereits Mitte des Jahres 2021 ausliefen, ist es hier als einzige große Tarifbranche seither nicht gelungen, einen neuen Tarifabschluss zu vereinbaren.⁴

2 Jahresbezogene Tariferhöhungen

Um die Tarifabschlüsse mit sonstigen volkswirtschaftlichen Rahmendaten vergleichen zu können, müssen die jahresbezogenen Tariferhöhungen berechnet werden, die

2 Information zu der sehr außergewöhnlichen Tarifaufeinandersetzung im privaten Verkehrsgewerbe NRW gibt es unter: <https://psl-nrw.verdi.de/tarif/tarifrebellion-2021>

3 Ein Überblick über den jeweils aktuellen Stand der regional teilweise recht unterschiedlichen Tarifvereinbarungen im Hotel- und Gaststättengewerbe findet sich auf den Seiten der Gewerkschaft NGG unter: <https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/gastgewerbe/tarifinfos-gastgewerbe>

4 Zum aktuellen Stand der Tarifaufeinandersetzungen im privaten Bankgewerbe vergleiche: <https://wir-fuer-tarif.de/private-banken>

die durchschnittliche Steigerung der Tariflöhne im Vergleich zum Vorjahr abbilden. Im Unterschied zu den Abschlussraten werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tarifierhöhungen 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 Tarifierhöhung für das Jahr 2021 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2021 Stufenerhöhungen vereinbarten und die eine Laufzeit bis mindestens Ende des Jahres haben.

2.1 Tarifierhöhungen in der Gesamtwirtschaft

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2021 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen stiegen die Tarifvergütungen im Jahr 2021 um durchschnittlich 1,7 % (Abbildung 2). In Ostdeutschland war der Zuwachs mit 2,3 % höher als im Westen mit 1,6 %. Werden nur die Neuabschlüsse aus dem Jahr 2021 berücksichtigt, zeigt sich, dass die Tariflohnerhöhungen vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie noch einmal niedriger als im Vorjahr ausfielen. Während die Erhöhungen aus 2020 und früher noch mit einem Lohnzuwachs von 2,0 % zu Buche schlugen, stiegen die Tariflöhne aufgrund der Neuabschlüsse 2021 nur noch um 1,5 %.

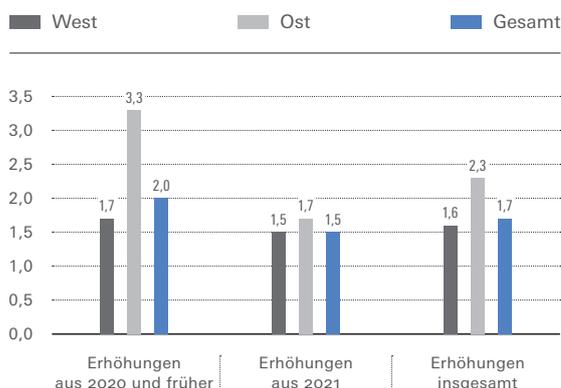
Obwohl sich die ökonomischen Rahmenbedingungen im zweiten Jahr der Corona-Krise (2021) bereits wieder deutlich verbessert haben, sind die Tarifzuwächse mit durchschnittlich 1,7 % gegenüber dem Vorjahr mit 2,0 % noch einmal etwas zurückgegangen. Dies deutet darauf hin, dass die in der Regel zweijährigen Tarifabschlüsse immer erst mit einiger Zeitverzögerung auf die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen reagieren. Gegenüber den Boomjahren 2018 und 2019, in denen die Tariflöhne relativ kräftig um 3,0 % bzw. 2,9 % anstiegen, fällt der nominale Tarifzuwachs unter den Bedingungen der Corona-Krise jedoch insgesamt deutlich geringer aus (Abbildung 3).⁵

Angesichts eines deutlichen Anstieges der Verbraucherpreise von 3,1 % mussten die Beschäftigten 2021 erstmals seit Langem deutliche Reallohnverluste von minus 1,4 % hinnehmen. Der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum – gemessen als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung – wurde erstmalig seit 2011 wieder deutlich verfehlt. Dies gilt auch, wenn anstelle der aktuellen Inflationsrate die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von 2,0 % berücksichtigt wird. Spekulationen darüber, dass die gestiegenen Preissteigerungsraten in der zweiten Jahreshälfte 2021 in eine mögliche Lohn-Preis-

ABBILDUNG 2

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne, 2021

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



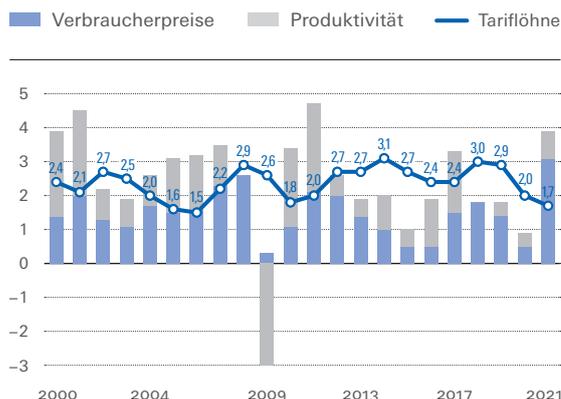
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 3

Tariflöhne, Verbraucherpreise und Produktivität, 2000–2021

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

5 Durch die Vereinbarungen der steuer- und abgabenfreien Corona-Prämien wird der Reallohnverlust in einigen Tarifbranchen jedoch etwas abgefedert. Dabei profitieren insbesondere die unteren Vergütungsgruppen. In den hier vorgelegten Zahlen zu den jährlichen Erhöhungen der Tarifvergütungen wird lediglich der Netto-Betrag der Corona-Prämien berücksichtigt. Eine einfache Umrechnung auf einen Bruttobetrag ist nicht möglich, da diese von zahlreichen individuellen steuerrelevanten Faktoren abhängt und deshalb höchst unterschiedlich ausfallen kann.

Spirale münden könnten (Lesch 2021), finden in den Tarifdaten bislang keine Grundlage.

2.2 Tarif- und Effektivlöhne

Im Jahr 2021 stiegen die Effektivlöhne pro *Arbeitsstunde*, d.h. die Löhne, deren Berechnung nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern alle Arbeitnehmer*innen berücksichtigt, um 1,5 % (Statistisches Bundesamt 2022) und damit in etwa im gleichen Ausmaß wie die Tariflöhne (*Abbildung 4*). Im Vorjahr 2020 waren die effektiven Stundenlöhne mit 3,3 % noch deutlich stärker als die Tariflöhne angestiegen, was in erster Linie in einer deutlichen Reduzierung der Arbeitszeiten im Zuge von Kurzarbeit, dem Abbau von Arbeitszeitkonten und dem Wegfall von Überstunden begründet lag. Spiegelbildlich hierzu waren die Effektivlöhne pro Arbeitnehmer*in aufgrund der massiven Reduzierung der Arbeitszeiten im Jahr 2020 mit einem nominalen Rückgang von 0,2 % erstmals sogar leicht negativ, während sie angesichts einer deutlichen Reduzierung der Kurzarbeit im Jahr 2021 mit 3,2 % wieder deutlich stärker anstiegen (Statistisches Bundesamt 2022).

Die Effektivlohnentwicklung ist insgesamt erheblich volatiler und wird deutlich stärker von konjunkturellen Schwankungen beeinflusst als die Entwicklung der Tariflöhne. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung und hoher Arbeitslosigkeit war die Lohndrift in den 2000er Jahren zumeist negativ. In den 2010er Jahren war die Lohndrift in der Tendenz hingegen eher posi-

tiv, obwohl es zwischen den einzelnen Jahren erhebliche Schwankungen gab. Zu den Faktoren, die in ökonomischen Prosperitätsphasen eine positive Lohndrift erzeugen können, gehören vor allem Überstundenzuschläge aufgrund längerer Arbeitszeiten sowie übertarifliche Zahlungen auf betrieblicher Ebene. Hinzu kommt, dass es sich vor dem Hintergrund einer in manchen Branchen vergleichsweise positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt auch nicht-tarifgebundene Unternehmen nicht erlauben können, hinter der Tariflohnentwicklung zurückzubleiben. Mit Beginn der Corona-Krise ist es nun vor allem die starke Ausweitung der Kurzarbeit, die kurzfristig zu einer positiven Lohndrift bei den Stundenlöhnen führt, die sich im Jahr 2021 aber wieder umkehrte.

2.3 Tariferhöhungen in einzelnen Branchen

Bei den Tariferhöhungen im Jahr 2021 zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen und Wirtschaftsbereichen große Unterschiede (*Abbildung 5*). In den meisten Tarifbranchen variierten die Tarifzuwächse zwischen 1,0 % und 3,0 %. Ein Ausreißer nach oben ist mit einem Zuwachs von 8,3 % die Systemgastronomie, in der noch kurz vor Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 ein längerfristiger Tarifabschluss erzielt werden konnte, der auf eine strukturelle Aufwertung der Branche zielte (Schulzen/Specht 2020). Das Schlusslicht bildete mit einem Zuwachs von 0,5 % die Metall- und Elektroindustrie, in der die Beschäftigten 2021 jenseits einer Corona-Prämie von 500 € keine weiteren Tarifsteigerungen erhielten. Aufgrund der hohen Bedeutung dieser Branche wirkte sich dies auch deutlich dämpfend auf die Tarifentwicklung in der Gesamtwirtschaft aus, die ohne die Metall- und Elektroindustrie 2021 um mehrere Zehntel höher ausgefallen wäre und damit ein vergleichbares Niveau wie im Vorjahr erreicht hätte.

Relativ hohe Tarifzuwächse mit Werten oberhalb von 2,5 % gab es 2021 im Gebäudereinigerhandwerk, der Energiewirtschaft, dem Bauhauptgewerbe und dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Relativ geringe Zuwächse unterhalb von 1,5 % verzeichneten neben der Metallindustrie auch die chemische Industrie, die Papier verarbeitende Industrie, die Versicherungen und der öffentliche Dienst bei Bund und Gemeinden.

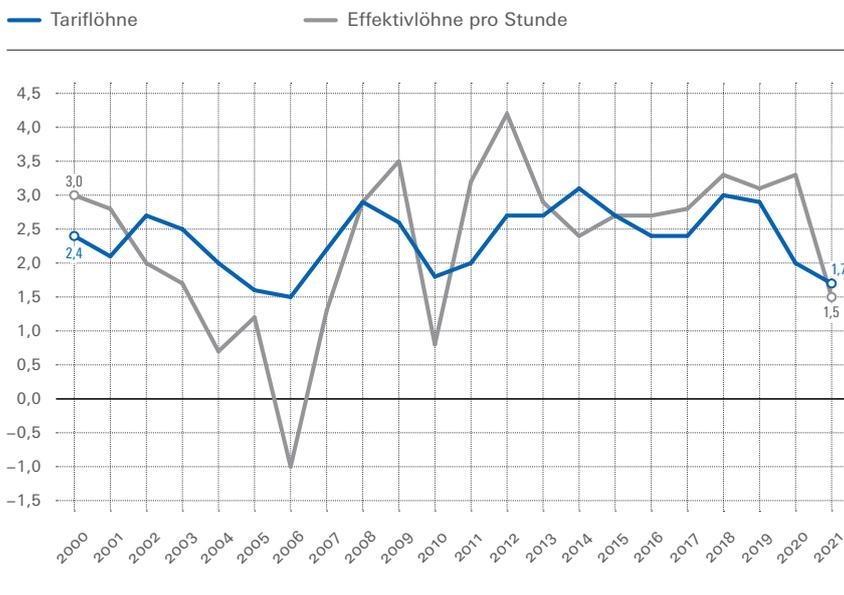
2.4 Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland

Auch 30 Jahre nach der deutschen Vereinigung gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen dem jeweiligen Tarifniveau in West- und Ostdeutschland (Bispinck 2020). Im Durchschnitt lagen 2021 die tarifvertraglichen Grundvergütungen in Ostdeutschland bei 98 % des westdeutschen Niveaus (*Abbildung 6*). Aufgrund der deutlich höheren Tarifsteigerungen in Ostdeutschland verkleinerte sich damit der Abstand gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte. Neben den Grundvergütungen sind die ostdeut-

ABBILDUNG 4

Tariflöhne und Effektivlöhne pro Stunde^A, 2000–2021

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

schen Beschäftigten auch bei anderen tarifvertraglichen Regelungen oft schlechter gestellt. Dies gilt insbesondere für die im Tarifvertrag geregelten Arbeitszeiten, wonach in Ostdeutschland im Durchschnitt eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet werden muss.

3 Gesetzlicher Mindestlohn und allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Zum 1. Januar 2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn von 9,60€ auf 9,82€ pro Stunde erhöht. Eine weitere Erhöhung auf 10,45€ zum 1. Juli 2022 wurde bereits beschlossen (Abbildung 7). Letztere geht auf eine Empfehlung der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2020 zurück (Mindestlohnkommission 2020). Darüber hinaus hat die neue Ampel-Regierung in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, den Mindestlohn per Gesetz einmalig auf 12€ anzuheben, um ihn auf ein existenzsicherndes Niveau zu bringen (Schulten/Müller 2022). Nach dem Referententwurf des Bundesarbeitsministeriums für ein Mindestlohnerhöhungsgesetz soll diese Erhöhung zum 1. Oktober 2022 erfolgen (Handelsblatt-Online vom 21. 01. 2022).

Gegenüber der bereits für Juli 2022 beschlossenen Anhebung des Mindestlohns auf 10,45€ würde eine weitere Erhöhung auf 12€ einem Anstieg um knapp 15% entsprechen. Seit seiner Einführung im Januar 2015 ist der gesetzliche Mindestlohn in sieben Jahren bis zum Januar 2022 um 15,5 Prozent erhöht worden, was einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg von etwa 2,2% entspricht. Die jetzt beschlossene Aufstockung des Mindestlohns auf 12€ fällt demnach fast genauso hoch aus wie die Summe der gesamten bisherigen Anpassungen seit seiner Einführung. Insgesamt könnten hiervon bis zu 8 Mio. Beschäftigte profitieren und damit doppelt so viele wie bei der Einführung des Mindestlohns (Pusch 2021).

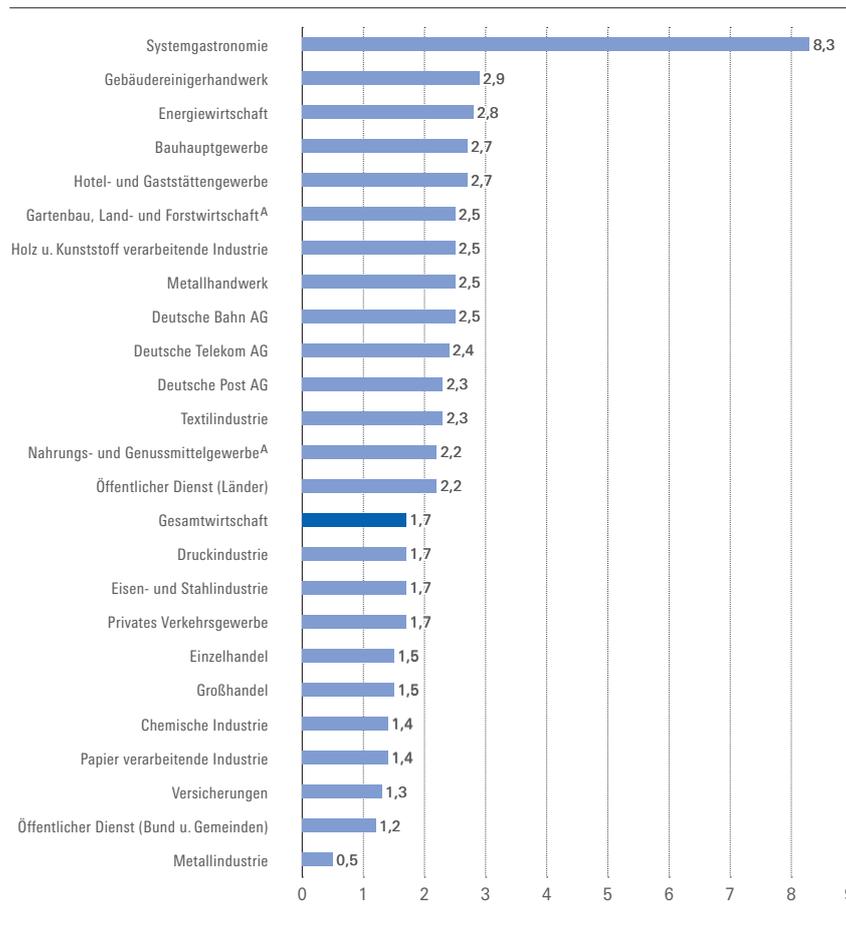
Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren zum Jahresanfang 2022 in 15 Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. im Fall der Schornsteinfeger und des Elektrohandwerks des Tarifvertragsgesetzes und der Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurden (Abbildung 8). Erstmals seit Langem konnte darunter 2021 auch wieder ein tarifvertraglicher Branchenmindestlohn für die Fleischwirtschaft vereinbart werden (Specht/Schulten 2021).

Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variiert dabei zwischen 10,45€ in der Abfallwirtschaft und Leiharbeit und 17,18€ für pädagogische Beschäftigte in der Aus- und Weiterbildung. In insgesamt fünf Branchen liegen die tarifvertraglichen Mindestlöhne noch unterhalb des anvisierten gesetzlichen Mindestlohns von 12€ und

ABBILDUNG 5

Erhöhung der Tariflöhne 2021 in ausgewählten Branchen

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde

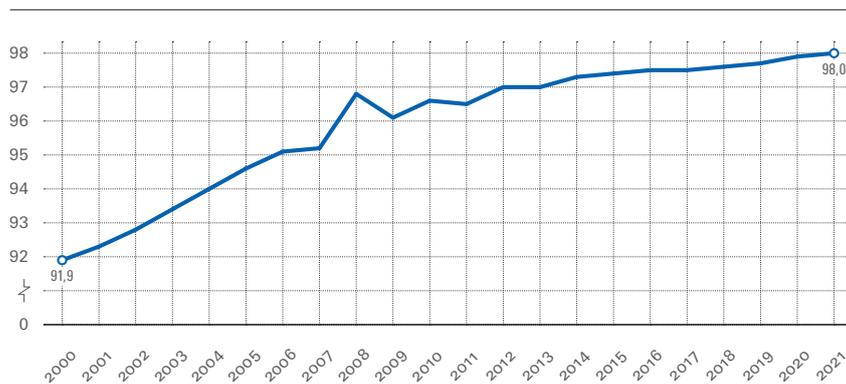
WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

ABBILDUNG 6

Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland, 2000–2021

Tarifvertragliche Grundvergütungen in Ostdeutschland in Prozent des westdeutschen Niveaus



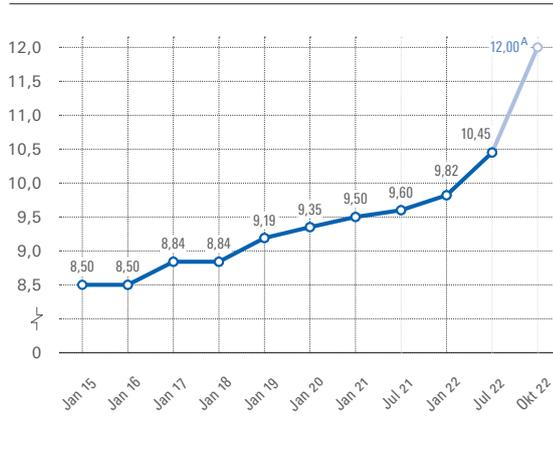
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 7

Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015–2022

Angaben in Euro pro Stunde



A Nach dem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums zum 1. Oktober 2022

Quelle: Mindestlohnkommission, Stand: 21.01.2022

WSI Mitteilungen

müssen dementsprechend angepasst werden. Im Gebäudereinigerhandwerk hat deshalb die zuständige Gewerkschaft IG BAU die Arbeitgeber bereits zu vorgezogenen Neuverhandlungen des Branchenmindestlohns aufgefordert (IG BAU 2021).

4 Tarifvertragliche Arbeitszeiten

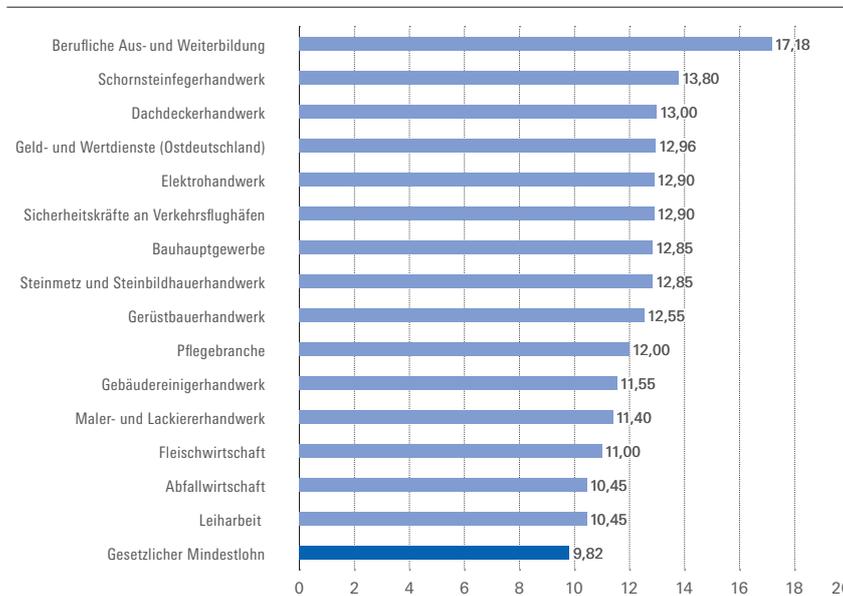
Das Thema tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik hatte in den Jahren vor der Corona-Pandemie wieder deutlich an Bedeutung gewonnen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, S.13ff.). Hierbei ging es in vielen Tarifbranchen vor allem um eine Stärkung individueller Arbeitszeitsouveränität durch die Einführung tarifvertraglicher Wahloptionen, die es den Beschäftigten in bestimmtem 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, um das in vielen Tarifbranchen immer noch niedrigere Arbeitszeitniveau in Westdeutschland zu erreichen. Im Durchschnitt müssen die ostdeutschen Tarifbeschäftigten mit 38,5 Stunden pro Woche immer noch knapp eine Stunde länger arbeiten als ihre westdeutschen Kolleg*innen mit 37,6 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 9).

In der Tarifrunde 2021 stand die Angleichung der Arbeitszeiten in Ost- und Westdeutschland vor allem in der Metall- und Elektroindustrie wieder auf der Tagesordnung, da im Osten immer noch 38 Stunden pro Woche gegenüber 35 Stunden im Westen gearbeitet werden. Nachdem bereits vorher mehrere Anläufe zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Osten gescheitert waren, konnte die IG Metall für die Bezirke Berlin-Brandenburg und Sachsen im Juni 2021 eine tarifvertragliche Vereinbarung erzielen, die einen Rahmen für eine schrittweise Angleichung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene ermöglicht (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen 2021). Die Betriebsvereinbarungen können auch Maßnahmen für eine zeitlich befristete Teilkompensation der Kosten der Arbeitszeitverkürzung vorsehen, die sich auf das tarifvertraglich vereinbarte Weihnachts- und Urlaubsgeld oder andere Einmalzahlungen wie z. B. das neue Transformationsgeld beziehen. Einer solchen Kompensation müssen jedoch nicht nur die Betriebsparteien, sondern auch die Tarifvertragsparteien zustimmen. Mittlerweile wurden ähnliche Rahmentarifvereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung auch für die ostdeutschen Metallbezirke Sachsen-Anhalt und Thüringen vereinbart.

ABBILDUNG 8

Allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Angaben in Euro pro Stunde



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 01.01.2022

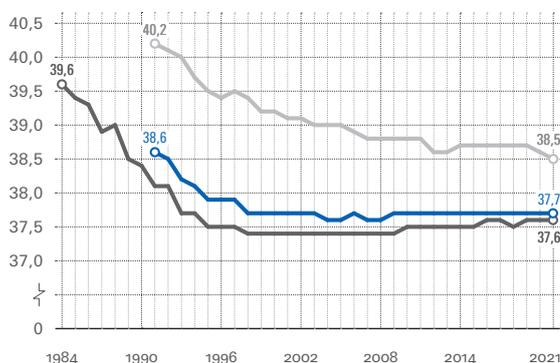
WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 9

Tarifvertragliche Wochenarbeitszeit, 1984–2021

Angaben in Stunden pro Woche

— West — Ost — Gesamt



WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

5 Tarifverträge zur Entlastung und Personalbemessung

Zu den außergewöhnlichsten und weitestreichenden Ereignissen der Tarifrunde 2021 gehörten die Tarifauseinandersetzungen zur Entlastung und Personalbemessung in den Berliner Krankenhäusern von Charité und Vivantes (Behruzi 2021). Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich bereits seit einigen Jahren darum bemüht, die zunehmende Arbeitsbelastung in den Krankenhäusern mit tarifvertraglichen Regelungen zur Personalbemessung zu begrenzen. Bereits in der Vergangenheit ist es ihr hierbei insbesondere an einigen Universitätskliniken gelungen, mit sogenannten Entlastungstarifverträgen verbindliche Vorgaben für die Einstellung zusätzlichen Personal festzuschreiben (Schulten/Seikel 2020). Nach mehr als 30 Streiktagen und einer von einer breiten Berliner Krankenhausbewegung getragenen öffentlichen Kampagne hat sich ver.di schließlich im Herbst 2021 mit der Charité und Vivantes jeweils auf ein umfassendes Tarifwerk zur verbindlichen Personalbemessung und deutlichen Entlastung der Gesundheitsbeschäftigten verständigt.

Mit dem neuen Tarifvertrag „Gesundheitsfachberufe Charité“ werden Mindestpersonalbemessungsvorgaben für alle bettenführenden Stationen sowie für Funktionsbereiche wie OP, Anästhesie, Radiologie, Zentrale Notaufnahmen und Entbindungsräume definiert.⁶ Zugleich erhalten die Beschäftigten bei einem Unterschreiten der Personalvorgaben einen Belastungsausgleich in Form von

zusätzlichen Freischichten, Erholungsbeihilfen, Kinderbetreuungszuschüssen usw. Die Einhaltung der Personalbemessung soll täglich dokumentiert und kontrolliert werden. Die Umsetzung des Tarifvertrages wird zudem von einer gemeinsamen Kommission „Entlastung“ überwacht, die paritätisch aus jeweils fünf Charité-Mitarbeitenden, die von ver.di bestimmt werden, und fünf Vertreter*innen der Charité besteht. Ähnliche Regelungen sind auch in dem Tarifvertrag „Pro Personal Vivantes“ festgeschrieben worden (Vivantes 2021). Zur Umsetzung der neuen Personalvorgaben haben beide Krankenhauskonzerne zugesagt, in den nächsten drei Jahren 1200 (Vivantes) sowie 700 (Charité) neue Pflegekräfte rekrutieren zu wollen.

Mit den Tarifverträgen bei der Charité und Vivantes zur Entlastung und Personalbemessung sind neue Maßstäbe für eine tarifvertragliche Ausdehnung wirtschaftlicher Mitbestimmung geschaffen worden, die künftig auch auf andere Bereiche ausstrahlen können. Dies gilt zum einen für den gesamten Krankenhaussektor. So hat ver.di im Januar 2022 bereits eine weitere Kampagne in Nordrhein-Westfalen gestartet, um an den dortigen Universitätskliniken eine ähnliche tarifvertragliche Regelung durchzusetzen (ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen 2022). Darüber hinaus könnte der Ansatz auch Signale für andere Branchen setzen. So hat z. B. die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Berlin für die Lehrer*innen einen Tarifvertrag „Gesundheitsschutz“ gefordert, um an den Schulen verbindliche Vorgaben für Personal und Klassengrößen zu vereinbaren (GEW Berlin 2021).

6 Entwicklung der Tarifbindung

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Mitte der 1990er Jahre nahezu kontinuierlich zurückgegangen und war auch in den letzten Jahren weiter rückläufig (Ellguth/Kohaut 2021). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2020 in Deutschland insgesamt nur noch 51 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 43 % in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 8 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (Abbildung 10). Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 26 %, was damit zusammenhängt, dass kleinere Betriebe deutlich seltener tarifgebunden sind als größere Unternehmen. Zwar gibt es unter den Unternehmen ohne Tarifvertrag eine relativ große Anzahl, die erklären, sich freiwillig an bestehenden Tarifverträgen zu orientie-

6 Der Tarifvertrag „Gesundheitsfachberufe Charité“ kann unter folgendem Link eingesehen werden: https://www.charite.de/fileadmin/user_upload/portal_relaunch/karriere/dokumente/tarife/Tarifvertrag_Gesundheitsfachberufe.pdf

ren. „Orientierung“ kann jedoch inhaltlich sehr Unterschiedliches bedeuten und geht in den meisten Fällen mit einer deutlichen Abweichung von Tarifstandards einher.

Die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebunden Unternehmen sind in der Regel deutlich schlechter als in Unternehmen mit Tarifvertrag. Im Durchschnitt müssen Beschäftigte ohne Tarifvertrag pro Woche knapp eine Stunde länger arbeiten, erhalten jedoch gleichzeitig knapp 22 % weniger Geld (Lübker/Schulten 2021, S. 7). Bereinigt man die Unterschiede um verschiedene Struktureffekte (wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit usw.), so bleibt immer noch eine signifikante Lücke, bei der Beschäftigte ohne Tarifvertrag 53 Minuten länger arbeiten und knapp 11 % weniger verdienen.

Angesichts der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens wird seit einiger Zeit auch über verschiedene 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. Darüber hinaus geht es aber auch um verschiedene politische Maßnahmen wie z. B. erleichterte Regeln für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen, mit denen die Tarifbindung gestärkt werden kann.

7 Ausblick

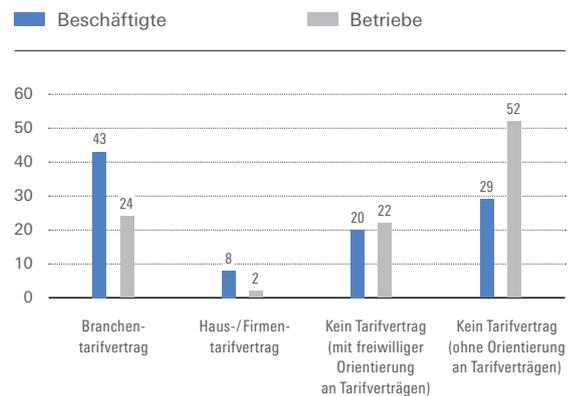
Die Tarifrunde 2021 hat auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie deutlich gemacht, dass die Gewerkschaften selbst unter schwierigen Rahmenbedingungen in der Lage sind, ihre Mitglieder zu mobilisieren und gute Tarifverträge durchzusetzen. Allerdings zeigen sich hierbei zwischen den Branchen große Unterschiede, die sowohl mit der jeweiligen ökonomischen Krisenbetroffenheit als auch der Entwicklung gewerkschaftlicher Machtressourcen zusammenhängen.

Folgt man den Wirtschaftsprognosen für 2022 (Dullien et al. 2021), so dürften sich die Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik wieder deutlich verbessern. Eine kräftige Konjunkturentwicklung und ein in vielen Branchen weiter zunehmender Fachkräftemangel schaffen dann gute Voraussetzungen, um höhere Tarifsteigerungen durchzusetzen. Dabei ist es selbstverständlich, dass die Beschäftigten zumindest eine Sicherung, eher noch eine Steigerung der Kaufkraft erwarten. So hat z. B. die IG BCE, die in der chemischen Industrie als erster großer Tarifbranche ihre Verhandlungen im Frühjahr 2022 startet, bereits erklärt, dass am Ende Tarifverhandlungen „ein Entgeltplus oberhalb der Teuerungsrate“ stehen müsse

ABBILDUNG 10

Tarifbindung in Deutschland 2020

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel

(IG BCE 2022). Ähnliches lässt sich von der IG Metall vernehmen, die nach dem Sommer 2022 die Verhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie beginnen wird.

Für eine vielfach heraufbeschworene Lohn-Preis-Spirale gibt es trotzdem wenig Evidenz. Zunächst fallen erst einmal einige temporäre Sonderfaktoren, wie die Rückkehr zu den regulären Mehrwertsteuersätzen oder die zu Beginn 2021 eingeführte CO₂-Abgabe, die die Preisentwicklung 2021 stark beeinflusst haben, 2022 wieder weg (Dullien et al. 2021). Darüber hinaus deuten auch die bisherigen Tarifforderungen der Gewerkschaften für die Tarifrunde 2022, die sich im Rahmen zwischen 5 % und 6 % bewegen, nicht auf Tarifabschlüsse hin, die den Verteilungsspielraum aus EZB-Zielinflationsrate und Produktivitätsentwicklung deutlich überschreiten.

Eine Ausnahme dürften vor allem diejenigen Branchen im Niedriglohnssektor bilden, die unterstützt durch die Anhebung des Mindestlohns auf 12 € pro Stunde vor einer strukturellen Erhöhung ihrer Tarifvergütungen stehen. Hinzu kommen Branchen, in denen vor allem der zunehmende Fachkräftemangel, aber auch die gestiegenen Arbeitsanforderungen eine Aufwertung dringend notwendig machen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere den Tarifverhandlungen für die Sozial- und Erziehungsberufe eine besondere Bedeutung zukommen. ■

LITERATUR

- Behruzi, D.** (2021): Durchbruch in Berlin. Beschäftigte bei Charité, Vivantes und Vivantes-Tochtergesellschaften setzen nach hartem Konflikt Tarifverträge zur Entlastung und Gehaltsverbesserungen durch, in: *ver.di.drei* 79, S. 3
- Bispinck, R.** (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 88, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf
- 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: IMK-Report Nr. 172, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008213/p_imk_report_172_2021.pdf
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: *WSI-Mitteilungen* 74 (4), S. 306–314, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-iab-betriebspanel-2020-34506.htm>
- GEW Berlin** (2021): Neues Tarifvorhaben: Kleinere Klassen für weniger Belastung, Meldung vom 22.06., <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-iab-betriebspanel-2020-34506.htm>
- IG BAU** (2021): Mindestlohn der Reinigungskräfte muss angehoben werden, Pressemitteilung vom 16.11., <https://igbau.de/Mindestlohn-der-Reinigungskraefte-muss-angehoben-werden.html>
- IG BCE** (2022): IG BCE fordert Bollwerk gegen die Inflation, Pressemitteilung vom 17.01., <https://igbce.de/igbce/presse/medieninformationen/igbce-fordert-bollwerk-gegen-die-inflation-201656>
- IG Metall** (2021a): Tarifrunde Metall- und Elektro 2021: Mehr Geld, Arbeitsplätze und Zukunft gesichert, Meldung vom 30.03., <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifergebnis-fuer-die-metall-und-elektroindustrie-2021>
- IG Metall** (2021b): Tarifrunde Eisen und Stahl 2021. Mehr Geld für Beschäftigte in der Stahlindustrie, Meldung vom 27.03., <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/ergebnis-tarifrunde-eisen-und-stahl-2021>
- IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen** (2021): Der Weg zur Angleichung ist frei! Tariflicher Rahmen für betriebliche Stufenpläne bis zur 35-Stunden-Woche geschaffen!, *Metallnachrichten* Nr. 13 vom 29.06., https://www.igmetall-bbs.de/fileadmin/user/Materialien_Downloads/Flugblaetter_Tarif/metallnachrichten/2021/MN_13_21_06_29_final.pdf
- Lesch, H.** (2021): Lohn- und Tarifpolitik zwischen 2010 und 2020: Robuster Arbeitsmarkt schafft Spielraum, in: *IW-Trends* 48 (4), S. 45–62
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2021): Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 3., aktualisierte Auflage, Elemente qualitativer Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007984/p_ta_elemente_89_3_2021.pdf
- Mindestlohnkommission** (2020): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG) vom 30.06.2020, <https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.html?nn=7081728>
- Pusch, T.** (2021): 12 Euro Mindestlohn – Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht-tarifgebundenen Beschäftigten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI-Policy Brief Nr. 62, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008171/p_wsi_pb_62_2021.pdf
- Reiner, S.** (2022): Tarifpolitik in Zeiten von Corona. Die Tarif- und Besoldungsrunde für die Beschäftigten der Länder, in: *Sozialismus* 49 (1), S. 46–48
- Schulten, T.** (2021): Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung?, in: *SPW Heft* 247, Nr. 6, S. 48–51
- Schulten, T. / Müller, T.** (2022): Angemessene Mindestlöhne in Deutschland und Europa, in: *Sozialismus* 49 (1), S. 14–17
- Schulten, T. / Seikel, D.** (2020): Beyond Austerity: Upgrading German Public Services and the Role of Trade Union Campaigns and Collective Bargaining, in: Keune, M. / Ramos Martín, N. / Mailand, M. (Hrsg.): *Working under Pressure. Employment, Job Quality and Labour Relations in Europe's Public Sector since the Crisis*, S. 145–182, Brüssel
- Schulten, T. / Specht, J.** (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, *WSI Blog* vom 15.06., <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2020): Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohnndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007612/p_ta_jb_2019.pdf
- Specht, J. / Schulten, T.** (2021): Mindestlohnvertrag in der Fleischwirtschaft, *WSI Blog* vom 14.06., <https://www.wsi.de/de/blog-17857-mindestlohnvertrag-in-der-fleischwirtschaft-33525.htm>

Statistisches Bundesamt (2022): Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2021. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Fachserie 18, Reihe 1.1, Wiesbaden

ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (2022): Krankenhausbewegung an NRW-Unikliniken gestartet: Krankenhausbeschäftigte stellen Ultimatum für einen Tarifvertrag Entlastung + Notruf wird lauter, Pressemitteilung vom 20.1., https://nrw.verdi.de/++file++61e9865bcef75c8d9e3acged/download/01_20_TVE_Unikliniken_NRW.pdf

Vivantes (2021): Tarifvertrag „Pro Personal Vivantes“ unter Dach und Fach, Pressemitteilung vom 30.11., <https://www.vivantes.de/unternehmen/presse/pressemitteilungen/presse-detail/news/tarifvertrag-pro-personal-vivantes-unter-dach-und-fach>

AUTOR*INNEN

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

 thorsten-schulten@boeckler.de

GÖTZ BAUER, ROSEMARIE PULFRICH, ANDREA TAUBE, MONIKA WOLLENSACK UND JASMINA ZIOUZIOU sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.