

Tarifpolitischer Jahresbericht 2023: Offensive Tarifpolitik angesichts anhaltend hoher Inflationsraten

Die Tarifrunde 2023 fand vor dem Hintergrund nach wie vor historisch hoher Inflationsraten statt. Die Gewerkschaften reagierten darauf mit einer offensiven Tarifpolitik, die das Ziel verfolgte, weitere Kaufkraftverluste der Beschäftigten zu vermeiden. Mit einem durchschnittlichen Zuwachs von 5,5 % stiegen die Tariflöhne 2023 mehr als doppelt so stark wie im Vorjahr. Hinzu kommen die mit den vereinbarten Inflationsausgleichsprämien einhergehenden Steuer- und Abgabensparnisse, die zusammengenommen dafür sorgten, dass die Preisentwicklung des Jahres 2023 kompensiert werden konnte. Um jedoch auch die Kaufkraftverluste der Vorjahre auszugleichen, sind in den kommenden Tarifrunden kräftige Reallohnsteigerungen notwendig.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV¹

1 Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2023

Die Tarifrunde 2023 wurde in erster Linie durch die nach wie vor hohen Inflationsraten geprägt, die erst gegen Ende des Jahres deutlich zurückgingen. Lag die monatliche Inflationsrate im Januar und Februar 2023 noch um mehr als 8 % höher als in den Vorjahresmonaten, so sank sie ab Oktober 2023 unter 4 %. Im Gesamtdurchschnitt des Jahres 2023 stiegen die Verbraucherpreise um 5,9 % gegenüber dem Vorjahr (Statistisches Bundesamt 2024a). Vor diesem Hintergrund bildete für die Gewerkschaften die Sicherung der Kaufkraft die Top-Priorität der Tarifrunde 2023, zumal die Tarifbeschäftigten bereits in den Jahren 2021 und 2022 erhebliche Kaufkraftverluste hinnehmen mussten (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023).

Die ökonomischen Rahmenbedingungen des Jahres 2023 wirkten sich insgesamt recht widersprüchlich und je nach Branche sehr unterschiedlich auf die Verhandlungsposition der Tarifvertragsparteien aus. Mit einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes von minus 0,3 % stagnierte die deutsche Wirtschaft, wofür vor allem der durch die Reallohnverluste bedingte Rückgang des privaten Konsums, der Rückgang des Staatskonsums sowie eine restriktive Geldpolitik verantwortlich waren (Dullien et al. 2023; Statistisches Bundesamt 2024b). Hinzu kam

ein starker Einbruch insbesondere bei energieintensiven Industrien. All diese Faktoren belasteten den Arbeitsmarkt und stärkten damit die Verhandlungsposition der Arbeitgeber. Auf der anderen Seite führt ein zunehmender Arbeits- und Fachkräftemangel (Bundesagentur für Arbeit 2023) dazu, dass in immer mehr Branchen Arbeitskräfte gesucht werden. Dies gilt für Branchen wie z. B. das Sozial- und Gesundheitswesen, das Handwerk, das Gastgewerbe, das Verkehrsgewerbe oder auch für den Öffentlichen Dienst. Der Fachkräftemangel stärkt die Verhandlungsposition der Gewerkschaften und führt in Teilen der Wirtschaft zu einer neuen Arbeitnehmermacht.

2 Tarifabschlüsse 2023 im Überblick

Insgesamt wurden in der Tarifrunde 2023 von den DGB-Gewerkschaften für etwa 6,3 Mio. Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Weitere 9,2 Mio. Beschäftigte profitierten 2023 von Abschlüssen, die bereits 2022 oder früher vereinbart wurden. Hierzu gehörten auch große-

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

re Tarifbranchen wie z. B. die Chemische Industrie oder die Metall- und Elektroindustrie, in denen aufgrund laufender Tarifverträge im Jahr 2023 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Verhandelt wurde hingegen in den großen Tarifbranchen wie dem Öffentlichen Dienst, der Deutschen Bahn AG, der Deutschen Post AG sowie in unzähligen kleinen Tarifbereichen.

Die Laufzeiten der 2023 vereinbarten Tarifabschlüsse lagen bei durchschnittlich 23,3 Monaten (Abbildung 1) und bestätigen damit den bereits langanhaltenden 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. Bei den 2023 getätigten Neuabschlüssen gilt lediglich für 3,4 % der Beschäftigten eine tarifvertragliche Laufzeit von zwölf Monaten oder weniger. Für 86,2 % der Beschäftigten liegt die tarifvertragliche Laufzeit hingegen bei 24 Monaten oder länger.

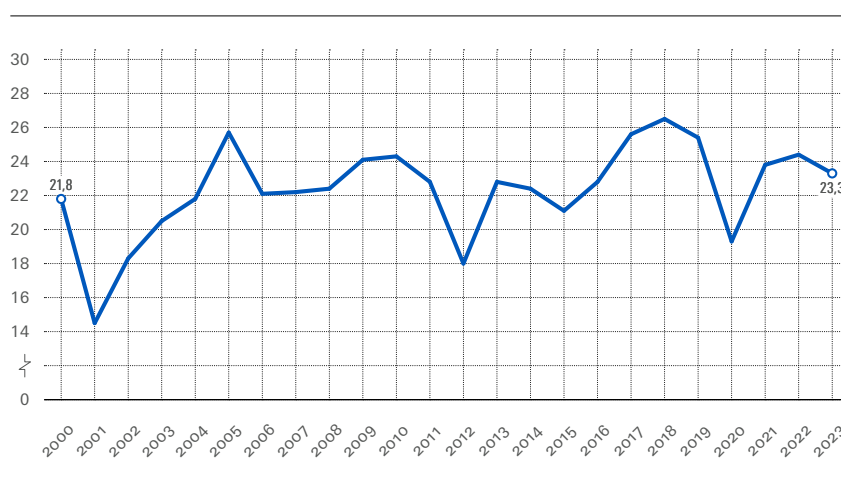
Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Inflationsraten lagen die Tarifforderungen der Gewerkschaften im Jahr 2023 deutlich oberhalb des Vorjahres und variierten zwischen 8 % in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie und 15 % bei der Deutschen Post AG (Übersicht 1). In vielen Branchen wurde zudem eine soziale Komponente gefordert, zumeist in Form eines Sockelbetrages, der einen bestimmten Festgeldbetrag als Mindesthöhung vorsah. Beispielsweise wurde im Öffentlichen Dienst eine Erhöhung von 10,5 % gefordert. Zugleich sollten jedoch die Löhne pro Monat um mindestens 500 € erhöht werden. Für die unteren Lohngruppen im öffentlichen Dienst hätte eine solche Festgelderhöhung einen Zuwachs von über 20 % entsprochen. In einigen Branchen wie z. B. der Süßwarenindustrie wurde sogar ganz auf eine prozentuale Forderung verzichtet und stattdessen lediglich Festgeldforderungen erhoben. Mit der Forderung nach Sockelbeträgen und Festgelderhöhungen sollten bewusst die unteren Lohngruppen in den Tarifverträgen deutlich stärker angehoben werden. Die Gewerkschaften reagierten damit auf die Tatsache, dass die Inflationsraten die unteren Lohngruppen besonders hart treffen.

Die Tarifabschlüsse des Jahres 2023 sind vor allem durch drei Merkmale gekennzeichnet. Zunächst wurden in fast allen größeren Branchen sogenannte Inflationsausgleichsprämien vereinbart. Hierbei handelt es sich um steuer- und abgabenfreie Einmalzahlungen, die den Beschäftigten, im Vergleich zu einer regulären Tarifierhöhung, einen höheren Nettolohn und den Arbeitgebern niedrigere Arbeitskosten ermöglichen. Die Bundesregierung hatte bereits im Oktober 2022 eine Regelung getroffen, wonach Unternehmen ihren Beschäftigten bis Ende 2024 einen Betrag von bis zu 3000 € auszahlen können, für den weder Steuern noch Sozialabgaben gezahlt werden müssen. Innerhalb der Gewerkschaften wurde die Inflationsausgleichsprämie zunächst kontrovers diskutiert. Einerseits bieten sie den Beschäftigten eine hochgradig at-

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2023

Angaben in Monaten



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

traktive Einmalzahlung, um kurzfristig aktuelle Preissteigerungen zu kompensieren. Andererseits verringern sie jedoch die tabellenwirksamen Lohnerhöhungen, was für die Beschäftigten langfristig zu einem entsprechend niedrigeren Entgelt führt (Bispinck 2023).

Während die Inflationsausgleichsprämien von den Gewerkschaften nur selten explizit gefordert wurden, wurden sie jedoch in fast allen Branchen als Teil des Tarifkompromisses vereinbart. Je nach Tarifbereich variieren die Inflationsausgleichsprämien zwischen 1000 € und 3000 € und werden über einen Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Tranchen oder auch als monatliche Zusatzzahlungen ausgezahlt. In einigen wenigen Branchen, wie z. B. dem Bauhauptgewerbe, in denen die lange Laufzeit der Vergütungstarifverträge 2023 noch keine neuen Tarifverhandlungen erlaubte, wurden auch separate Verhandlungen über die zusätzliche Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie geführt.²

Das zweite besondere Merkmal der Tarifabschlüsse 2023 liegt darin, dass in Kombination mit den Inflationsausgleichsprämien die tabellenwirksamen Lohnerhöhungen zumeist relativ spät in Kraft treten. Bei der Deutschen Post AG und im Öffentlichen Dienst z. B. werden sie erst im Laufe des Jahres 2024 wirksam. Die Abschlussrate der

² Darüber hinaus gab es auch Unternehmen, die eine Inflationsausgleichsprämie unabhängig von Tarifvereinbarungen gezahlt haben. Nach einer Befragung des ifo Instituts von Personalverantwortlichen in tausend Unternehmen wurden 2023 in 72 % der Unternehmen Inflationsausgleichsprämien gezahlt (Garnitz/Schaller 2023, S. 54).

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2023

Ab-schluss	Tariffbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2023	2024/2025	Laufzeit
13.01.23	Leiharbeit	Erhöhung der Entgeltgruppen 3–9 analog der zum 01.10.22 vereinbarten Erhöhungen der Entgeltgruppen 1–2b	3 Nullmonate 7,7% ab 04/2023	3,2% ab 01/2024 2300 € Inflationsausgleichsprämie, zahlbar in monatlichen Raten zwischen 01–11/2024 für AN in bestimmten Branchen	15 Monate bis 03/2024
30.01.23	Bauhauptgewerbe	Inflationsausgleichsprämie	500 € Inflationsausgleichsprämie spätestens in 09/2023	500 € Inflationsausgleichsprämie spätestens in 09/2024	
10.03.23/ 11.03.23	Deutsche Post AG	15,0%	1020 € Inflationsausgleichs-sonderzahlung (IASZ) für 4 Monate 180 €/Monat IASZ für 8 Monate	180 €/Monat IASZ für 3 Monate 340 €/Monat ab 04/2024	24 Monate bis 12/2024
31.03.23/ 01.04.23	Textil- und Bekleidungsindustrie West	8,0%, mind. 200 €/Monat	7 Nullmonate 1000 € Inflationsausgleichsprämie spätestens in 05/2023 4,8%, mind. 130 €/Monat ab 10/2023	500 € Inflationsausgleichsprämie spätestens in 04/2024 3,3%, mind. 100 €/Monat ab 09/2024	24 Monate bis 02/2025
12.04.23/ 13.04.23	Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	10,5%	7 Nullmonate 1000 € Inflationsausgleichsprämie in 05/2023 5,1% ab 09/2023	1000 € Inflationsausgleichsprämie in 03/2024 2,1% ab 08/2024 1,4% ab 12/2024	24 Monate bis 01/2025
22.04.23	Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden	10,5%, mind. 500 €/Monat	5 Nullmonate 1240 € Inflationsausgleichsprämie in 06/2023 220 €/Monat Inflationsausgleichsprämie für 6 Monate	220 €/Monat Inflationsausgleichsprämie für 2 Monate 200 € Sockelbetrag plus 5,5%, mind. 340 €/Monat ab 03/2024	24 Monate bis 12/2024
25.04.23	Kfz-Handwerk Bayern	8,5%, soziale Komponente	7 Nullmonate 1500 € Inflationsausgleichsprämie in 07/2023 5,0% ab 11/2023	1000 € Inflationsausgleichsprämie in 04/2024 3,6% ab 10/2024	24 Monate bis 03/2025
25.04.23	Private Energie-wirtschaft (TG Energie: E.ON, Bayernwerk, Westenergie, AVU Avacon und TenneT)	13,0%, mind. 550 €/Monat	6,0% ab 04/2023 3000 € Inflationsausgleichsprämie in 06/2023	4,5% ab 07/2024	21 Monate bis 12/2024
27.04.23	Helios Kliniken	10,5%, mind. 500 €/Monat	1000 € Inflationsausgleichsprämie in 05/2023 4,0%, mind. 150 €/Monat ab 07/2023	1000 € Inflationsausgleichsprämie in 01/2024 4,0%, mind. 150 €/Monat ab 07/2024 1,0% ab 11/2024	24 Monate bis 12/2024
22.06.23	Süßwarenindustrie	500 €/Monat EntgGr. A–E, 400 €/Monat EntgGr. F–M	500 € Inflationsausgleichsprämie in 07/2023 350 €/Monat EntgGr. A–E 300 €/Monat EntgGr. F–M	500 € Inflationsausgleichsprämie in 2024	14 Monate
26.07.23	Deutsche Bahn AG	12,0%, mind. 650 €/Monat	9 Nullmonate 2850 € Inflationsausgleichsprämie in 10/2023 200 €/Monat ab 12/2023	210 €/Monat ab 08/2024 zusätzliche Struktur-erhöhungen in einzelnen Entgeltgruppen	25 Monate bis 03/2025
28.09.23	Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	12,0%, mind. 500 €/Monat	6,0% ab 09/2023	3200 € Inflationsausgleichsprämie in 01/2024 4,5% ab 11/2024 Anhebung der Grundvergütung der EntGr. A/B/C auf 75/83/91% der Eckvergütung ab 11/2024	19 Monate bis 03/2025
22.11.23	Diakonie Niedersachsen	10,5%, mind. 500 €/Monat	1000 € Inflationsausgleichsprämie in 12/2023	5,5% ab 04/2024 4,5% ab 02/2025 1450 € Inflationsausgleichsprämie in Teilbeträgen Struktur-erhöhungen für einzelne Berufsgruppen	24 Monate bis 08/2025

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2023 (Forts.)

Ab-schluss	Tariffbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2023	2024/2025	Laufzeit
09. 12. 23	Öffentlicher Dienst Länder (ohne Hessen)	10,5%, mind. 500 €/ Monat	2 Nullmonate 1800 € Inflationsausgleichsprämie in 12/2023	120 €/ Monat Inflationsausgleichsprämie für 10 Monate 200 €/ Monat Sockelbetrag ab 11/2024 ab 02/2025 5,5% (Mindesterrhöhung beider Komponenten 340 €)	25 Monate bis 10/2025
15. 12. 23	Eisen- und Stahlindustrie Nordwestdeutschland, Ost	8,5%, mitgliederorientierte soziale Komponente	13 Nullmonate 1500 € Inflationsausgleichsprämie in 01/2024 sowie 10 weitere Zahlungen à 150 € während der Laufzeit	5,5% ab 01/2025	22 Monate bis 09/2025

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

2023 vereinbarten tabellenwirksamen Tariferhöhungen lag unabhängig von der Laufzeit der Tarifverträge insgesamt bei durchschnittlich 10,3 %. Davon sind 2023 durchschnittlich 5,9 % in Kraft getreten.

Das dritte Merkmal der Tarifabschlüsse 2023 besteht darin, dass in den meisten Branchen die unteren Lohngruppen überproportional hohe Lohnzuwächse verzeichneten. Dies ist zum einen das Ergebnis der Inflationsausgleichsprämien, die einen Pauschalbetrag umfassen, der die unteren Lohngruppen besonders begünstigt. Zum anderen wurden entsprechend den Tarifforderungen der Gewerkschaften in vielen Tarifabschlüssen prozentuale Tariflohnerhöhungen mit festen Mindestbeträgen beim Lohnzuwachs kombiniert, was ebenfalls zu überproportionalen Tariferhöhungen bei den unteren Lohngruppen geführt hat.

Insgesamt war das Jahr 2023 durch eine besonders offensive Tarifrunde mit zahlreichen Streiks und einer hohen Beteiligung der Beschäftigten gekennzeichnet.³ Bei der Gewerkschaft ver.di haben nach eigenen Angaben im Jahr 2023 140 Streiks stattgefunden, an denen sich mehr als 300 000 Gewerkschaftsmitglieder beteiligt haben (ver.di 2024a, S. 3). Die Gewerkschaft NGG meldet sogar eine neue Rekordzahl von mehr als 400 Streiks im Jahr 2023 (Adjan/Specht 2024, S. 5). Im Rahmen der Tarifaussinandersetzungen ist es den Gewerkschaften zudem gelungen, besonders viele neue Mitglieder zu gewinnen. Allein ver.di konnte für das Jahr 2023 190 000 Neueintritte verkünden, was den höchsten Zuwachs seit der ver.di-Gründung 2001 markiert. Abzüglich der Mitgliederverluste hatte ver.di per Saldo am Ende des Jahres 2023 ein Plus von etwa 40 000 Mitgliedern (ver.di 2024a, S. 1).

Die Tarifabschlüsse konnten teilweise erst nach umfangreichen Warnstreiks erzielt werden. Bei der Deutschen Post AG wurde sogar eine Urabstimmung für einen unbefristeten Erzwingungsstreik durchgeführt, be-

vor kurz vor Streikbeginn doch noch ein Abschluss erzielt werden konnte. Im Öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) sowie bei der Deutschen Bahn AG konnte hingegen erst im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens ein Tarifkompromiss gefunden werden. Immer noch kein Ergebnis gab es bei Redaktionsschluss dieses Berichtes (29. 01. 2024) in den Tarifaussinandersetzungen im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel, obwohl sich die Verhandlungen bereits über einen Zeitraum von neun Monaten erstreckten.

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

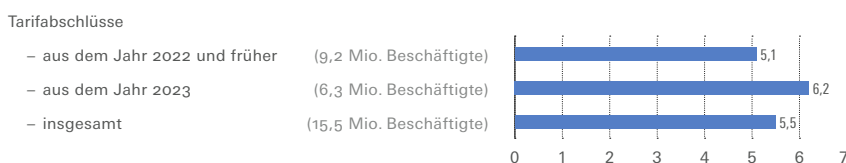
3 Offizielle Daten zum gesamten Arbeitskampfvolumen im Jahr 2023 lagen zum Abschluss dieses Tarifpolitischen Jahresberichtes noch nicht vor. Sie werden voraussichtlich Ende April 2024 im Rahmen der Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie der jährlichen WSI-Arbeitskampfbilanz veröffentlicht.

im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen. Die Berechnung der durchschnittlichen Tarifierhöhung für das Jahr 2023 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2023 Stufen-erhöhungen vereinbart haben.

ABBILDUNG 2

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2023^A

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Inklusive aller Einmalzahlungen; Inflationsausgleichsprämien wurden als Bruttoeinmalzahlungen berechnet (d. h. ohne die individuell unterschiedliche Steuer- und Abgabensparnis)

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

3.1 Tarifierhöhungen des Jahres 2023

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2023 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen stiegen die Tarifvergütungen im Jahr 2023 um durchschnittlich 5,5 % (Abbildung 2). Die bereits vor 2023 abgeschlossenen älteren Tarifverträge schlagen mit einer durchschnittlichen Erhöhung der Tarifvergütungen von 5,1 % zu Buche. Die Neuabschlüsse des Jahres 2023 liegen mit einer durchschnittlichen Tarifierhöhung von 6,2 % noch einmal deutlich oberhalb des Vorjahres und deuten auf eine entsprechend offensive Tarifpolitik der Gewerkschaften hin.

Die in vielen Tarifverträgen vereinbarten Inflationsausgleichsprämien werden in den hier vorgelegten Berechnungen des WSI-Tarifarchivs als Bruttoeinmalzahlungen gewertet. Nicht berücksichtigt werden die Steuer- und Abgabensparnisse bei den Inflationsausgleichsprämien, da sie je nach Steuerklasse und Haushaltskontext sehr unterschiedlich ausfallen können und damit schwer zu kalkulieren sind. Aufgrund des „Brutto-für-netto“-Effekts der Inflationsausgleichsprämien fallen die Tariflohnerhöhungen 2023 in einigen Branchen jedoch noch einmal deutlich höher aus.

Um die Bedeutung der Steuer- und Abgabensparnisse bei den Inflationsprämien annähernd zu bewerten, hat das WSI-Tarifarchiv auf der Grundlage der durchschnittlichen Steuer- und Abgabenquote für einzelne Tarifbranchen Modellrechnungen durchgeführt (Abbildung 3). Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Steuer- und

Abgabensparnisse steigen die Tariflöhne 2023 z. B. im Öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) um 9,8 %, ohne diesen Effekt sind es 6,8 %. Wenn die durchschnittlichen Steuer- und Abgabensparnisse der Inflationsausgleichsprämien in den vier großen Tarifbranchen (Metall- und Elektroindustrie, Chemische Industrie, Deutsche Post AG und Öffentlicher Dienst / Bund und Gemeinden) berücksichtigt werden, würden sich gesamtwirtschaftlich die durchschnittlichen Tarifzuwächse von 5,5 % auf 6,2 % erhöhen. Allerdings hätte eine solche Betrachtungsweise zur Folge, dass die Tarifzuwächse in den kommenden Jahren deutlich geringer ausfallen, weil sie auf einem höheren Basiswert aufsetzen.

3.2 Langfristige Entwicklung der Tariflöhne

Mit insgesamt 5,5 % liegt die durchschnittliche Erhöhung der Tarifvergütungen (ohne die Berücksichtigung der Steuer- und Abgabensparnis bei den Inflationsausgleichsprämien) 2023 *nominal* mehr als doppelt so hoch wie im Vorjahr. Wie außergewöhnlich hoch die nominale Tarifsteigerung des Jahres 2023 ist, zeigt die langfristige Betrachtung über die letzten beiden Jahrzehnte (Abbildung 4a). Seit Anfang der 2000er Jahre variierten die nominalen Tariflohnzuwächse stets lediglich zwischen 1,5 und 3,1 %.

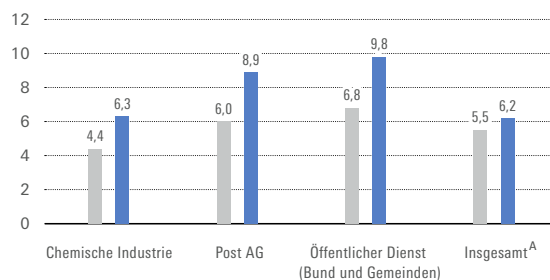
Die außergewöhnlich hohen nominalen Tarifsteigerungen des Jahres sind eine direkte Reaktion auf die historisch hohen Inflationsraten der Jahre 2022 und 2023, auf

ABBILDUNG 3

Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2023 unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Steuer- und Abgabensparnis bei den Inflationsausgleichsprämien

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr

■ Ohne Ersparnis bei Steuern und Abgaben
■ Mit Ersparnis bei Steuern und Abgaben



A Bei Berücksichtigung der Steuer- und Abgabensparnis in den großen Tarifbranchen Chemische Industrie, Metall- und Elektroindustrie, Post AG und Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

die die Tarifpolitik nun mit einer gewissen Zeitverzögerung reagierte. Im Jahr 2022 führten die Tarifierhöhungen, die zu einem großen Anteil in zweijährigen Tarifverträgen noch vor dem durch den Ukraine-Krieg ausgelösten Preisschock vereinbart wurden, für die Tarifbeschäftigten zu einem historisch hohen Reallohnverlust von minus 3,9 % (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023). Angesichts eines durchschnittlichen Anstieges der Verbraucherpreise um 5,9 % konnten im Jahr 2023 die Tariflohnzuwächse die Preissteigerungsraten annähernd ausgleichen und die Kaufkraft der Tarifbeschäftigten sichern. Dies gilt umso mehr, wenn auch noch die Steuer- und Abgabensparnis der Inflationsausgleichsprämien berücksichtigt wird, die in einigen Tarifbranchen sogar Reallohnzuwächse erlaubten.

Insgesamt liegt die Kaufkraft der Tarifbeschäftigten jedoch immer noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau (Abbildung 4b). Während die Tariflöhne real in den 2000er Jahren weitgehend stagnierten, erlebten sie in den 2010er Jahren wieder einen kontinuierlichen Anstieg und erreichten im Jahr 2020 ihren bisherigen Höhepunkt. In den Jahren 2021 und 2022 sind die Tariflöhne preisbereinigt wieder stark zurückgegangen und liegen heute auf dem Niveau des Jahres 2016.

3.3 Tarifierhöhungen in einzelnen Branchen

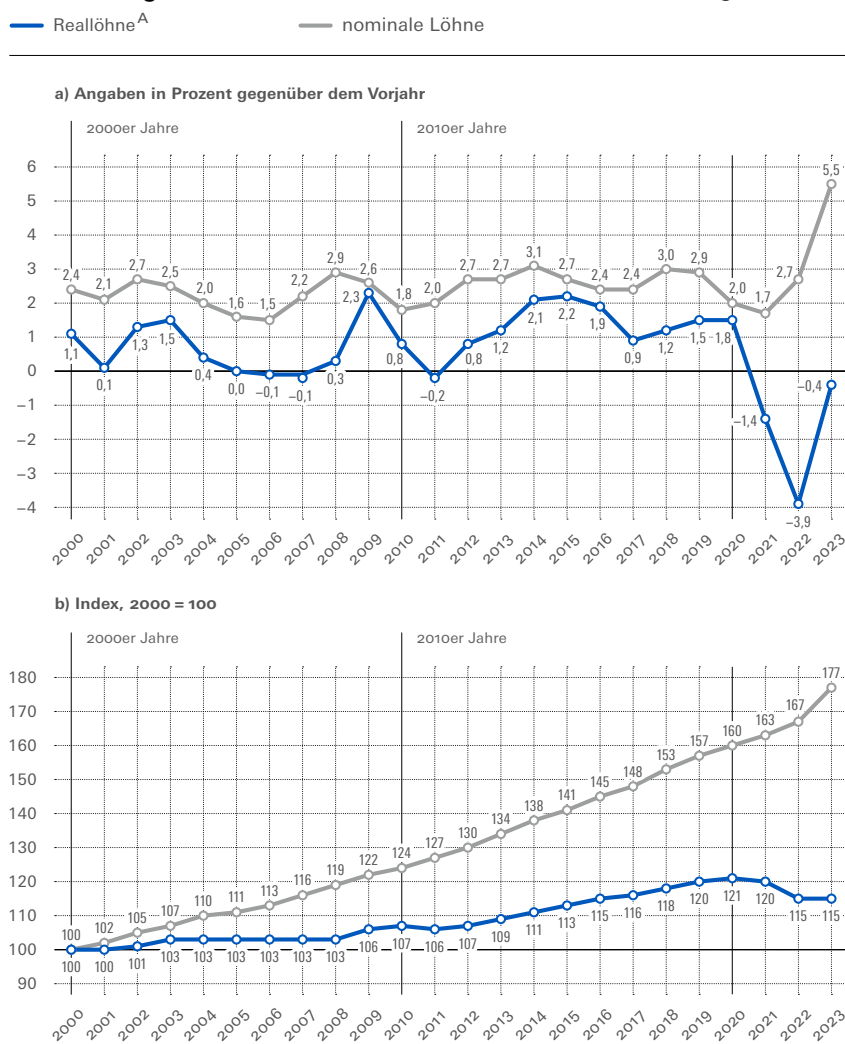
Bei den Tarifierhöhungen im Jahr 2023 zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen und Wirtschaftsbereichen große Unterschiede (Abbildung 5, Seite 126). In den meisten Tarifbranchen variierten die Tarifzuwächse zwischen 4,4 % und 7,4 %. Deutlich höhere Zuwächse gab es in einigen klassischen Niedriglohnbranchen, die von dem hohen Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € und den damit notwendig gewordenen tarifvertraglichen Anpassungen profitieren konnten. Dies gilt vor allem für die Landwirtschaft und das Gastgewerbe. Die Landwirtschaft konnte 2023 mit einer nominalen Erhöhung von 10,0 % die höchsten Tarifzuwächse verzeichnen. Das Gastgewerbe, in dem sich die Arbeitgeber während der Corona-Pandemie für etwa anderthalb Jahre Tarifverhandlungen nahezu komplett verweigerten, erlebt seither wieder einen regelrechten tarifpolitischen Aufbruch und konnte bereits im Vorjahr 2022 die höchsten Zuwächse von allen Tarifbranchen aufweisen (Schulten/Specht 2022). Mit einer Erhöhung von 9,5 % konnte das Gastgewerbe auch 2023 wieder eine der höchsten Tarifsteigerungen durchsetzen. Zu den Tarifbranchen mit deutlich unterdurchschnittlichen Tarifierhöhungen gehörten 2023 das Bauhauptgewerbe mit 3,4 % und die Deutsche Telekom mit 3,0 %. In beiden Tarifbranchen stammen die zuletzt abgeschlossenen Vergütungstarifverträge noch aus der Zeit vor der deutlichen Zunahme der Inflationsraten.

4 Gesetzlicher Mindestlohn und allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Im Oktober 2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn durch eine außerordentliche politische Entscheidung auf 12 € pro Stunde angehoben (Abbildung 6, Seite 127). Das Ziel dieser Erhöhung lag darin, den Mindestlohn strukturell anzuheben, um ein im Sinne der Europäischen Mindestlohnrichtlinie „angemessenes“ Niveau zu erreichen. Erstmals stieg der Mindestlohn damit deutlich schneller als die Tariflöhne (Börschlein et al. 2023) und machte seinerseits in einer Reihe von Niedriglohnbranchen tarifpolitische Anpassungen notwendig (Bispinck et al. 2023).

ABBILDUNG 4

Entwicklung der nominalen und realen Tariflöhne, 2000–2023



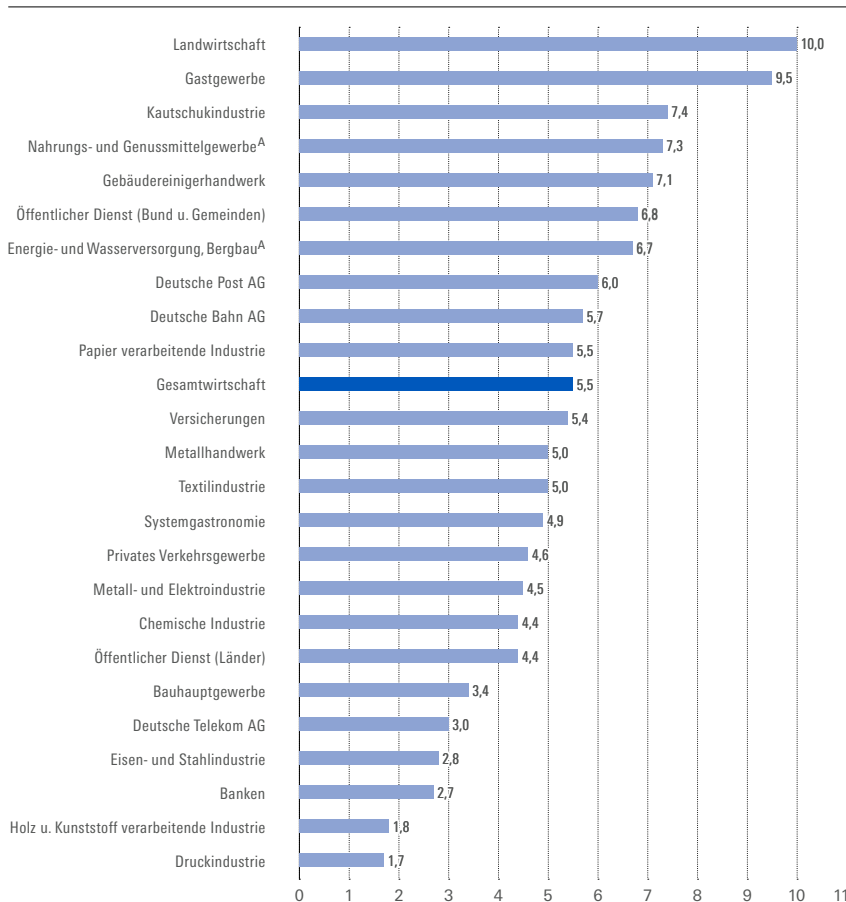
A Deflationiert um die Entwicklung der nationalen Verbraucherpreise

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

ABBILDUNG 5

Erhöhung der Tariflöhne 2023 in ausgewählten Branchen

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Zusammenfassung mehrerer Tarifbranchen

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Mit der außerordentlichen Mindestlohnerhöhung auf 12 € war auch die Entscheidung verbunden, den Mindestlohn für 2023 auf diesem Niveau einzufrieren und ihn erst ab 2024 auf Empfehlung der Mindestlohnkommission wieder anzupassen. Im Juni 2023 hat dann die Mindestlohnkommission in einer Mehrheitsentscheidung mit den Stimmen der Arbeitgeber und der Vorsitzenden den Beschluss gefasst, dass der Mindestlohn ab 2024 auf 12,41 € und ab 2025 auf 12,82 € angehoben werden soll (Mindestlohnkommission 2023). Die Gewerkschaften hatten gegen diesen Beschluss gestimmt, da er angesichts der anhaltend hohen Inflationsraten und damit einhergehenden dynamischen Lohnentwicklung viel zu niedrig ausgefallen ist. Zugleich bemängelten sie, dass sich der deutsche Mindestlohn mit dieser Entscheidung wieder von den Zielen der Europäischen Mindestlohnrichtlinie entfernte, die als Referenzwert für einen angemessenen Mindestlohn einen Betrag von 60 % des nationalen Medianlohns empfiehlt. Um diesen Wert einzuhalten, muss-

te der Mindestlohn in Deutschland mittlerweile bei etwa 14 € liegen.⁴

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren Anfang 2024 in elf Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. im Fall der Schornsteinfeger und des Elektrohandwerks des Tarifvertragsgesetzes und im Fall der Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurden (Abbildung 7). Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variiert dabei zwischen 13,50 € in der Leiharbeit und 19,15 € für Beschäftigte in der Aus- und Weiterbildung mit Bachelorabschluss. Lediglich im Maler- und Lackiererhandwerk liegt der Branchenmindestlohn für ungelernete Beschäftigte mit 12,50 € nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12,41 €, wobei für April 2024 bereits eine Erhöhung auf 13,00 € vereinbart wurde. Nach wie vor unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt mit 12,30 € der Branchenmindestlohn in der Fleischindustrie und ist damit de facto unwirksam.

5 Tarifvertragliche Arbeitszeiten

Das Thema tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik hat 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 Arbeitszeitebene in Westdeutschland zu erreichen. Im Durchschnitt müssen die ostdeutschen Tarifbeschäftigten mit 38,6 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 8).

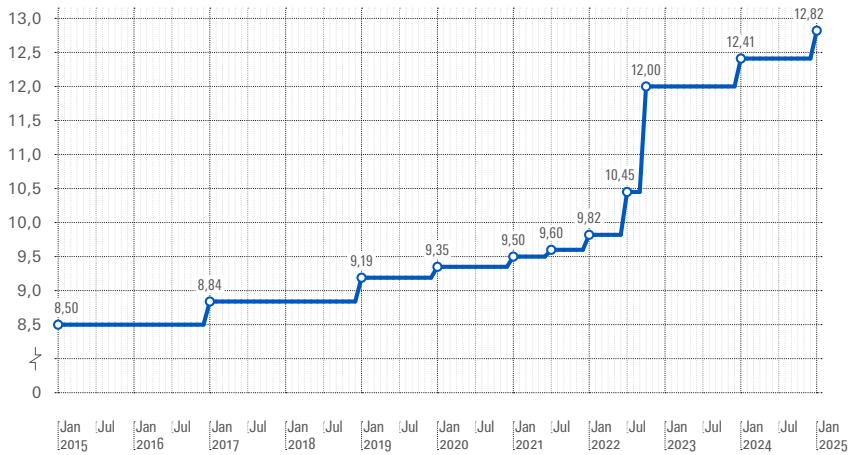
Angesichts der starken Kaufkraftverluste und nach wie vor hoher Inflationsraten stand in der Tarifrunde 2023 eindeutig die Erhöhung der Tariflöhne im Vordergrund. Arbeitszeitfragen spielten hingegen kaum eine Rolle. Eine

4 Zur Diskussion um die Europäische Mindestlohnrichtlinie und ihre Auswirkung auf die deutsche Mindestlohnpolitik vgl. den Beitrag von Lübker und Schulten in diesem Heft.

ABBILDUNG 6

Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015–2025

Angaben in Euro pro Stunde



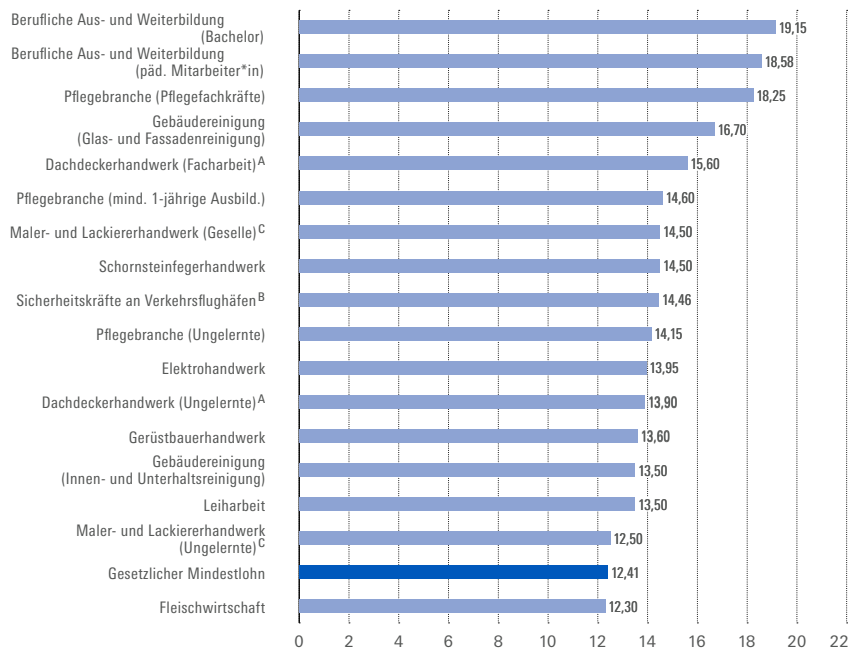
Quelle: Mindestlohnkommission

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 7

Allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

Angaben in Euro pro Stunde



A Allgemeinverbindlicherklärung noch nicht erteilt
 B Ende 2023 ausgelaufen, wird gerade neu verhandelt
 C Erhöhung um 50 Cent zum 01.04.2024

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 01.01.2023

WSI Mitteilungen

Ausnahme bildete der Tarifabschluss bei der Berliner Sparda-Bank, demzufolge die tarifvertragliche Regelarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich von 39 auf 35 Stunden abgesenkt werden wird (ver.di 2024b). Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit erfolgt in zwei Schritten zum 1. Januar 2024 sowie zum 1. Januar 2025.

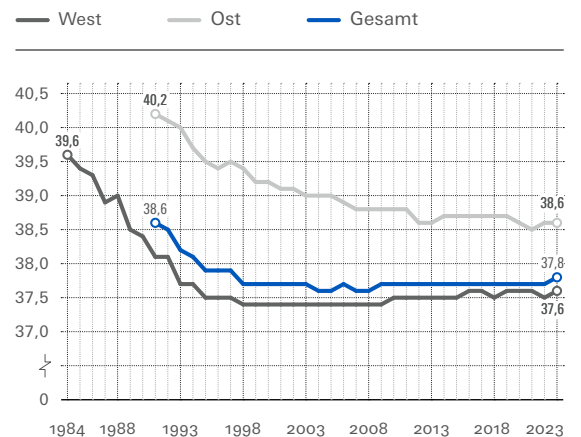
Ebenfalls auf der tarifpolitischen Agenda stand das Thema Arbeitszeit bei den Tarifeininandersetzungen in der Eisen- und Stahlindustrie. Die IG Metall forderte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich von 35 auf 32 Stunden, die möglichst auf vier Arbeitstage verteilt werden sollten. Im Ergebnis wurde ein neuer Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vereinbart, der sowohl Möglichkeiten für eine kollektive wie auch individuelle Arbeitszeitverkürzung enthält (IG Metall 2023): Demnach kann mit Zustimmung der Betriebsparteien auf betrieblicher Ebene die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden um drei Stunden verlängert oder verkürzt werden. Im Falle einer kollektiven Absenkung der Arbeitszeit gibt es einen Teillohnausgleich, bei dem gestaffelt bis zu eine Stunde mehr vergütet wird. Die individuellen Regelungen sehen für Beschäftigte, u. a. bei Berücksichtigung betrieblicher Belange, eine Möglichkeit zur Absenkung der Arbeitszeit auf 33,6 Stunden pro Woche ohne Entgeltausgleich vor. Einen Rechtsanspruch auf diese Verkürzung erhalten ab 2025 Beschäftigte in Schichtarbeit ab dem 60. Lebensjahr, die hierbei einen Teillohnausgleich erhalten.

Die Forderung nach einer Absenkung der Wochenarbeitszeit ist auch von der nicht zum DGB gehörenden Gewerkschaft der Lokführer (GDL) erhoben worden. Die GDL konnte bei einer Reihe kleinerer Bahngesellschaften

ABBILDUNG 8

Tarifvertragliche Wochenarbeitszeit, 1984–2023

Angaben in Stunden pro Woche



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

eine über mehrere Jahre schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich durchsetzen. Diese wird jedoch nur dann rechtswirksam, wenn es der GDL gelingt, eine entsprechende Regelung auch bei der Deutschen Bahn AG durchzusetzen, was bei Redaktionsschluss dieses Tarifberichtes noch nicht absehbar war.

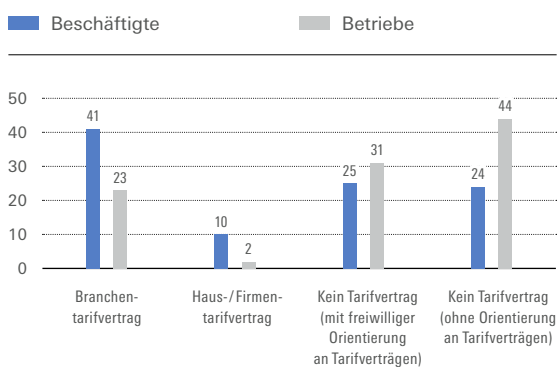
6 Entwicklung der Tarifbindung

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Tarifbindung in Deutschland stark zurückgegangen (Hohendanner/Kohaut 2023). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2022 in Deutschland insgesamt nur noch 51 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, darunter 41 % in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 10 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (Abbildung 9). Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 25 %, da kleinere Betriebe insgesamt deutlich seltener tarifgebunden sind als größere Unternehmen. Allerdings haben auch größere Unternehmen in erheblichem Maße zur sinkenden Tarifbindung in Deutschland beigetragen. Von den 40 führenden Kapitalgesellschaften

ABBILDUNG 9

Tarifbindung in Deutschland 2022

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel (Hohendanner/Kohaut 2023), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

in Deutschland, die im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet sind, haben sieben überhaupt keine Tarifverträge, während die übrigen DAX-Konzerne in ihren Kernbereichen zwar tarifgebunden sind, darüber hinaus aber oft über zahlreiche Tochtergesellschaften ohne Tarifverträge verfügen (Schulten et al. 2023).

Die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebundenen 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 21 % weniger Geld (Lübker/Schulten 2023, S. 11). 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.

In der Regel ist auch die von knapp einem Drittel der Unternehmen (31 %) angegebene freiwillige „Orientierung“ an existierenden Tarifverträgen kein Ersatz für eine verbindliche Tarifbindung. Im Durchschnitt sind Bezahlung und Arbeitsbedingungen auch in diesen Unternehmen deutlich schlechter als in vergleichbaren Unternehmen mit verbindlicher Tarifbindung (Ellguth/Kohaut 2020). Demnach ist auch die These von einer „direkten und einer indirekten Tarifbindung“, die manche Arbeitgeberverbände wie z. B. die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (2024) formulieren, um das Problem der sinkenden Tarifbindung kleinzureden, nicht haltbar.

Angesichts der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens wird seit einigen Jahren vermehrt über unterschiedliche Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert (Behrens/Schulten 2023). 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. Hierbei geht es zumeist um kleine und mittlere Unternehmen. Manchmal stehen aber auch große bekannte 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 verschiedene Möglichkeiten, die Tarifbindung wieder zu stärken. Hierzu gehören politische Maßnahmen wie z. B. erleichterte Regeln für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen. Mit der im Oktober 2022 verabschiedeten Europäischen Mindestlohnrichtlinie haben sich die EU-Mitgliedstaaten europaweit darauf verpflichtet, die Reichweite von Tarifverträgen wieder zu erhöhen (Müller/Schulten 2022). Demnach sollen alle Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindung unter 80 % liegt, gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eine Politik zur Stärkung der Tarifbindung entwickeln und hierzu konkrete Aktionspläne vorlegen (Schulten 2023). In Deutschland hat die amtierende Ampel-Koalitionsregierung bereits in ihrem Koalitionsvertrag eine Reihe von Maßnahmen formuliert, die perspektivisch Bestandteil eines entsprechenden Aktionsplans sein könnten. Als erste konkrete Maßnahme wurde hierbei die Verabschiedung eines Bundestariftreuegesetzes angekündigt (Schulten/Dingeldey 2024).

7 Ausblick

Die Tarifrunde 2023 hat vor dem Hintergrund historisch hoher Inflationsraten auch zu historisch hohen Tarifabschlüssen geführt, die die Kaufkraft der Tarifbeschäftigten annähernd sichern konnten. Für das Jahr 2024 wird nun von den Wirtschaftsforschungsinstituten ein deutlicher Rückgang der Inflationsraten auf Werte zwischen 2 % und 3 % prognostiziert (tagesschau.de 2023). Dies erleichtert der Tarifpolitik die Durchsetzung von Reallohnzuwächsen.

Die Tarifrunde 2024 wird aus mindestens zwei Gründen im Zeichen deutlicherer Reallohnzuwächse stehen. Zum einen haben die Tarifbeschäftigten einen erheblichen Nachholbedarf, um die hohen Reallohnverluste der Jahre 2021 und 2022 auszugleichen. Besonders hoch ist dieser Nachholbedarf in Branchen wie dem Bauhauptgewerbe oder der Deutschen Telekom, deren letzte reguläre Lohnabschlüsse noch in die Zeit vor den hohen Inflationsraten fallen und die unter den großen Tarifbereichen die Tarifrunde 2024 eröffnen werden (WSI-Tarifarchiv 2024). Angesichts der schwachen Konjunkturaussichten in Deutschland (Dullien et al. 2023) würden deutliche Reallohnzuwächse darüber hinaus auch ökonomisch einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der privaten Konsumausgaben leisten.

Mit den kommenden Auseinandersetzungen in der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie als den zwei größten industriellen Tarifbranchen sollte auch die Tarifrunde 2024 wieder eine besonders offensive Tarifrunde werden. ■

LITERATUR

- Adjan, F. / Specht, J.** (2024): Wachsen in der Krise. Tarifgeschehen bei der NGG: Bilanz 2023 und Ausblick auf 2024, in: *express* 01/2024, S. 4–5
- Behrens, M. / Schulten, T.** (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: *WSI-Mitteilungen* 76 (3), S. 159–167, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-das-verhaeltnis-von-staat-und-tarifautonomie-stabilisierung-des-tarifvertragssystems-49445.htm>
- Bispinck, R.** (2023): Inflationsausgleichsprämien oder Tarifierhöhung? WSI-Tarifarchiv. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 94, März 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008551/p_ta_analysen_tarifpolitik_94_2023.pdf (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Bispinck, R. / Fulda, C. / Lesch, H. / Lübker, M. / Schröder, C. / Schulten, T. / Vogel, S.** (2023): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Köln, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-2023-IW-WSI.html?nn=9e352723-66d1-4e61-9772-de59a2072445> (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Börschlein, E. B. / Bossler, M. / Fitzenberger, B. / Popp, M.** (2023): Mit der Erhöhung auf 12 Euro liegt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns über der Tariflohn- und Preisentwicklung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum, 11. Dezember 2023, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2023): Fachkräfteengpassanalyse 2022, Nürnberg
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Hohlfeld, P. / Rietzler, K. / Stephan, S. / Theobald, T. / Tober, S. / Watzka, S.** (2023): Wirtschaftspolitik und Unsicherheit lähmen deutsche Wirtschaft. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Report Nr. 186, Dezember 2023, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008764/p_imk_report_186_2023.pdf (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- 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
- Garnitz, J. / Schaller, D.** (2023): Lohnsteigerung um 4,4 % für 2024 erwartet, in: *ifo Schnelldienst* 76 (12), S. 51–55
- Hohendanner, C. / Kohaut, S.** (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum, 20. Juli 2023, Nürnberg, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht> (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- IG Metall** (2023): Tarifrunde Eisen und Stahl 2023: Mehr Geld und Sicherheit in der Stahlindustrie, Pressemitteilung vom 18. Dezember 2023, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/eisen-und-stahl/abschluss-ergebnis-tarifrunde-eisen-und-stahl-2023> (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2023): Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. WSI-Tarifarchiv. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Mindestlohnkommission** (2023): Vierter Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2023, Berlin, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Müller, T. / Schulten, T.** (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 48 (3), S. 335–364
- Schulten, T.** (2023): Die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung. WSI-Tarifarchiv. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 99, November 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008734/p_ta_analysen_tarifpolitik_99_2023.pdf (letzter Zugriff: 28.01.2024)
- Schulten, T. / Dingeldey, I.** (2024): Die EU als Schrittmacher bei der Erhöhung von Mindestlohn und Tarifbindung?, in: *Vierteljahreshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung* 1 (1), im Erscheinen
- Schulten, T. / Luth, M. S. / Lübker, M.** (2023): Tarifbindung in den DAX-Konzernen. WSI-Tarifarchiv. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 100, Dezember 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008761/p_ta_analysen_tarifpolitik_100_2023.pdf (letzter Zugriff: 28.01.2024)

Schulden, 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-oo8366 (letzter Zugriff: 28.01.2024)

Schulden, T. / WSI-Tarifarchiv (2020): Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, in: WSI-Mitteilungen 73 (2), S. 130–139, https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_02_schulden.pdf

Schulden, T. / WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten, in: WSI-Mitteilungen 76 (2), S. 123–132, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifpolitischer-jahresbericht-2022-47950.htm>

Statistisches Bundesamt (2024a): Inflationsrate im Jahr 2023 bei +5,9%, Pressemitteilung Nr. 020 vom 16.01.2024

Statistisches Bundesamt (2024b): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Inlandsproduktberechnung – Erste Jahresergebnisse 2023, Fachserie 18 Reihe 1.1, Wiesbaden

tagesschau.de (2023): Prognosen zur Inflation: So entwickeln sich die Preise, Pressemitteilung vom 15. Dezember 2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/inflation-prognosen-101.html> (letzter Zugriff: 28.01.2024)

ver.di (2024a): Transparenzbericht 2023, Berlin, <https://www.verdi.de/++file++659d4adeeffe65f6284c843c/download/Transparenzbericht-ver.di-2023.pdf> (letzter Zugriff: 28.01.2024)

ver.di (2024b): Sparda-Bank: 35-Stunden-Woche per Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 9. Januar 2024, <https://www.verdi.de/themen/>

[nachrichten/++co++3a5d4dd4-9e78-11ee-807f-b50ffd2326c2?fbclid=IwAR3FIdky7Pb4q6GI4sEMoMamZLCPgZyPgMVyhdzJCpr2AZTAYomTxAueHWY](https://www.wsi.de/nachrichten/++co++3a5d4dd4-9e78-11ee-807f-b50ffd2326c2?fbclid=IwAR3FIdky7Pb4q6GI4sEMoMamZLCPgZyPgMVyhdzJCpr2AZTAYomTxAueHWY) (letzter Zugriff: 28.01.2024)

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) (2024): Tarifierung gilt für rund 80 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat / Brossardt: „Keine Erosion der Tarifbindung in Bayern“, Pressemitteilung vom 11. Januar 2024, <https://www.vbw-bayern.de/vbw/PresseCenter/Tarifierung-gilt-f%C3%BCr-rund-80-Prozent-aller-Besch%C3%A4ftigten-im-Freistaat.jsp> (letzter Zugriff: 28.01.2024)

WSI-Tarifarchiv (2024): Kündigungstermine, <https://www.wsi.de/de/tarifrunde-2024-kuendigungstermine-54928.htm> (letzter Zugriff: 28.01.2024)

AUTOR*INNEN

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

✉ thorsten-schulden@boeckler.de

GÖTZ BAUER, CATHREEN HIRTZ, NICOLE NIEDRÉE, ROSEMARIE PULFRICH, ANDREA TAUBE UND JASMINA ZIOUZIYOU sind Sachbearbeiter*innen im WSI-Tarifarchiv.