



Konzertiert gegen die Lohn-Preis-Spirale

Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2022

Hagen Lesch / Lennart Eckle

Köln, 22.02.2023

IW-Report 11/2023

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook

[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

Autoren

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Lennart Eckle

Mitarbeiter im Themencluster

Arbeitswelt und Tarifpolitik

eckle@iwkoeln.de

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

Stand:

Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2022	7
2.1 Entgeltforderungen	7
2.2 Sonstige Forderungen	11
3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2022.....	13
3.1 Produzierendes Gewerbe	13
3.2 Dienstleistungen.....	15
4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen	17
4.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen.....	17
4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität.....	18
5 Ausblick.....	21
Literaturverzeichnis	26
Tabellenverzeichnis.....	31
Abbildungsverzeichnis.....	32

JEL-Klassifikation

J50, J51, J52: Tarifverhandlungen, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften

Zusammenfassung

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen durch die hohe Inflation verlief das erste Halbjahr 2022 vergleichsweise harmonisch (Lesch, 2022a). Dieser Trend setzte auch im zweiten Halbjahr fort. Das Konfliktbarometer des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW-Konfliktbarometer) ermittelt für das gesamte Jahr 2022 im Durchschnitt von 26 untersuchten Tarifkonflikten in 15 Branchen eine Konfliktintensität von 5,3 Punkten, eine maximale Eskalationsstufe von 1,9 und eine Verhandlungsdauer von 3,3 Monaten. Damit verliefen die Tarifverhandlungen deutlich harmonischer als im Jahr 2021. Damals lag die Konfliktintensität mit 11 Punkten je Tarifverhandlung mehr als doppelt so hoch. Die maximale Eskalationsstufe betrug 3,0. Im langjährigen Durchschnitt (2010 bis 2021) lagen die Vergleichswerte bei 8,7 Punkten für die Konfliktintensität, bei 2,4 für die maximale Eskalationsstufe und bei 4,5 Monaten für die Verhandlungsdauer. Die Konfliktintensität gibt an, in welchem Umfang verbale Eskalationsformen (wie Streikdrohungen) und materielle Konfliktthandlungen (wie Warnstreiks, Aussperrungen und Streiks) in einem Tarifkonflikt genutzt wurden. Die maximale Eskalationsstufe beschreibt, bis zu welcher Eskalationsstufe sich ein Tarifkonflikt auf einer Skala von 0 bis 7 zuspitzt und die Verhandlungsdauer, über welchen Zeitraum hinweg verhandelt wurde.

Allerdings verbergen sich hinter diesem Durchschnittswert große Branchenunterschiede. Während die Tarifparteien in einigen Branchen wie der Chemischen Industrie, der Papiererzeugenden Industrie und den Universitätskliniken (Ärzte), konfliktfrei zum Kompromiss kamen, eskalierten im Flugsektor zwei Konflikte mit der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit bis hin zum Arbeitskampf. Am konfliktreichsten ging es beim Cockpit von Eurowings zu. Hier fielen insgesamt 30 Konfliktpunkte an, dicht gefolgt von den Banken mit 29 Punkten bei den öffentlichen und 28 Punkten bei den privaten Banken. Auf Platz vier folgt das Cockpit der Lufthansa mit 19 Punkten, Platz 5 teilen sich die Eisen- und Stahlindustrie sowie die Metall- und Elektroindustrie mit jeweils 16 Punkten.

Bislang hat sich die Tarifpolitik trotz der hohen Inflation überaus stabilitätskonform gezeigt. Die Tariflohndynamik zieht zwar aktuell leicht an, bleibt aber noch im stabilitätspolitischen Rahmen. Dadurch werden Konflikte mit der Europäischen Zentralbank vermieden, an deren Ende eine Stabilisierungsrezession stehen würde. Im Jahr 2023 stehen für fast 11 Millionen Beschäftigte neue Tarifverhandlungen an. Den Auftakt macht unter anderem der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen, wo die Gewerkschaften 10,5 Prozent mehr Geld fordern, mindestens aber monatlich 500 Euro, was effektiv auf 15 Prozent mehr Geld hinausläuft. Sollten sich die Gewerkschaften mit ihren hohen Forderungen, die weit über die Inflationsrate hinausgehen, durchsetzen, droht 2023 eine Lohn-Preis-Spirale. Es ist zu hoffen, dass die im Rahmen der sogenannten Konzertierten Aktion gegen den Preisdruck von der Bundesregierung angebotenen steuerfreien Einmalzahlungen von den Tarifparteien genutzt werden und die Akteure einer Lohn-Preis-Spirale konzertiert entgegenwirken.

1 Einleitung

Der tarifpolitische Halbjahresbericht informiert zweimal jährlich über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifparteien in zwanzig ausgewählten Branchen. Aus dem Produzierenden Gewerbe werden das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papierverarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie einbezogen. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt, die Flugsicherung, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, das Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, die Hotels und Gaststätten, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung berücksichtigt (siehe Tabelle 1-1). In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen rund 14 Millionen Beschäftigte. Damit gibt die vorliegende Analyse einen umfassenden Einblick in zentrale Tarifverhandlungen der deutschen Volkswirtschaft.

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings

Branche	Berücksichtigte Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber(verbände)	Verhandlungen 2022
Bankgewerbe (private und öffentliche Banken, ab 2001; seit 2021 getrennte Tarifverhandlungen)	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes (AGV Banken)	ja
			Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB)	ja
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB); Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	ja
Chemische (einschl. pharmazeutische) Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	ja
Druckindustrie (ab 2002)	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien (bvdM)	ja
Einzelhandel (ab 2001)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di	Handelsverband Deutschland (HDE)	nein
Eisen- und Stahlindustrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag Nordwest	IG Metall	Arbeitgeberverband Stahl (AGVS)	ja
Flugsicherung (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di (2002), GdF (ab 2003)	Deutsche Flugsicherung (DFS)	nein
Gebäudereinigung (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)	ja
Groß- und Außenhandel (ab 2018)	Flächentarifvertrag NRW	ver.di (Landesbezirk NRW)	Tarifgemeinschaft des Großhandels- Außenhandels und der Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen	nein
Hotel- und Gaststättengewerbe (ab 2018)	Flächentarifvertrag Bayern	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG Landesbezirk Bayern)	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bayern)	ja
Krankenhäuser	Flächentarifverträge,	ver.di,	Vereinigung der kommunalen	ja

(Kommunale Krankenhäuser ab 2005, Universitätskliniken ab 2005)	ab 2005 für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	Marburger Bund (MB)	Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja
Luftfahrt (Lufthansa ab 2001, Eurowings ab 2016, Ryanair ab 2020)	Firmentarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Vereinigung Cockpit (VC), Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO)	Deutsche Lufthansa Eurowings/Germanwings Ryanair	ja ja nein
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Pilotbezirke: Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayrischen M+E-Industrie; Berlin-Brandenburg-Sachsen	ja
Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post ab 2000, Deutsche Telekom ab 2000, T-Systems ab 2012)	Firmentarifverträge	ver.di	Deutsche Post Deutsche Telekom T-Systems	ja ja nein
Öffentlicher Dienst (Bund, Länder und Kommunen, ab 2002)	Flächentarifverträge, ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Bundesinnenministerium (BMI), Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	ja nein
Papierherstellende Industrie (ab 2018)	Flächentarifvertrag	IG BCE	Verband DIE PAPIERINDUSTRIE (VDP)	ja
Papierverarbeitende Industrie (ab 2020)	Flächentarifvertrag	ver.di	Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV)	ja
Schieneverkehr (Deutsche Bahn, ab 2000)	Firmentarifvertrag; ab 2003 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Deutsche Bahn, vertreten durch den Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	nein
Süßwarenindustrie (2017)	Flächentarifvertrag NRW	NGG (Landesbezirk NRW)	Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI)	nein
Textil- und Bekleidungsindustrie (ab 2018)	Flächentarifverträge (West/Ost)	IG Metall	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	nein ja

Jahreszahlen in Klammern: erste eigenständige Berücksichtigung der Branche oder des Unternehmens (bei Schienenverkehr, Flugsicherung, Luftfahrt und Nachrichtenübermittlung); private und öffentliche Banken bis 2020 in Tarifgemeinschaft; Krankenhäuser: bis 2005 ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes; EVG: 2010 fusioniert aus GDBA (Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter) und Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands).

Quelle: eigene Zusammenstellung

Als Kriterien für die Branchenauswahl dienten erstens der zu erwartende Informationsgewinn (etwa durch die Berücksichtigung von Branchen mit Firmentarifverträgen für bestimmte Berufsgruppen) und zweitens die Bedeutung einer Branche für das Tarifgeschehen insgesamt (gemessen an der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer). Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch

Firmentarifverhandlungen in der Luftfahrt und Flugsicherung, im Schienenverkehr und in der Nachrichtenübermittlung dokumentiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Im Jahr 2022 waren die meisten der in das Konfliktmonitoring einbezogenen Branchen von Tarifverhandlungen betroffen (siehe Tabelle 1-1). Tarifverhandlungen gab es – zum Teil erst Ende 2022 mit der Bekanntgabe von Lohnforderungen beginnend – bei den Krankenhäusern (Ärzte), in der Luftfahrt (Lufthansa und Eurowings) im privaten und öffentlichen Bankgewerbe, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Öffentlichen Dienst, in der Nachrichtenübermittlung (Deutsche Telekom, Deutsche Post), im Gebäudereiniger-Handwerk, im Bauhauptgewerbe, in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Chemischen Industrie, in der Papiererzeugenden Industrie, in der Papierverarbeitenden Industrie, in der Druckindustrie, in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Textilindustrie.

Durch die im Juni 2022 von Bundeskanzler Olaf Scholz einberufene „Konzertierte Aktion gegen den Preisdruck“ (Scholz, 2022, 6) fanden die Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2022 unter besonderen Rahmenbedingungen statt. Die „Konzertierte Aktion gegen den Preisdruck“ ist eine Reaktion der Bundesregierung auf den deutlichen Anstieg der Energiepreise und der daraus resultierenden starken Teuerung. Im Rahmen eines tripartistischen Bündnisses mit Arbeitgebern und Gewerkschaften sollten die Folgen der hohen Inflation abgemildert und Maßnahmen gegen den Rückgang der Reallöhne gefunden werden (Bundesregierung, 2022a). Beim ersten Treffen Anfang Juli 2022 kam es zu keinem konkreten Ergebnis, allerdings wurde die Zielsetzung festgelegt, „reale Einkommensverluste abzumildern und eine drohende Preisspirale abzuwenden“ (Bundesregierung, 2022a). Im Rahmen des zweiten Treffens Anfang September 2022 unterbreitete die Bundesregierung dann das konkrete Angebot an die Sozialpartner, Zusatzzahlungen bis insgesamt 3.000 Euro pro Arbeitnehmer von allen Steuern und Abgaben zu befreien. Scholz merkte an, die Bundesregierung nehme „viel Geld in die Hand, um für eine Entlastung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch bei der deutschen Wirtschaft zu sorgen“ (Bundesregierung, 2022b). Zu diesem Zeitpunkt hatte die Bundesregierung bereits drei Entlastungspakete zur Abfederung der Preiswirkungen mit einem Volumen von 95 Milliarden Euro beschlossen. Bei einem dritten Treffen der Konzertierten Aktion Ende Oktober 2022 warb Bundeskanzler Scholz noch einmal dafür, die Steuer- und Abgabenbefreiung zu nutzen (Bundesregierung, 2022c, 2). Zudem wurde auf die Entlastungsmaßnahmen in Höhe von 200 Milliarden Euro verwiesen, welche sowohl Bürger als auch Unternehmen finanziell unterstützen sollen. Dieses Paket beinhaltete auch die Kosten der inzwischen umgesetzten Gas- und Strompreisbremse.

2 Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2022

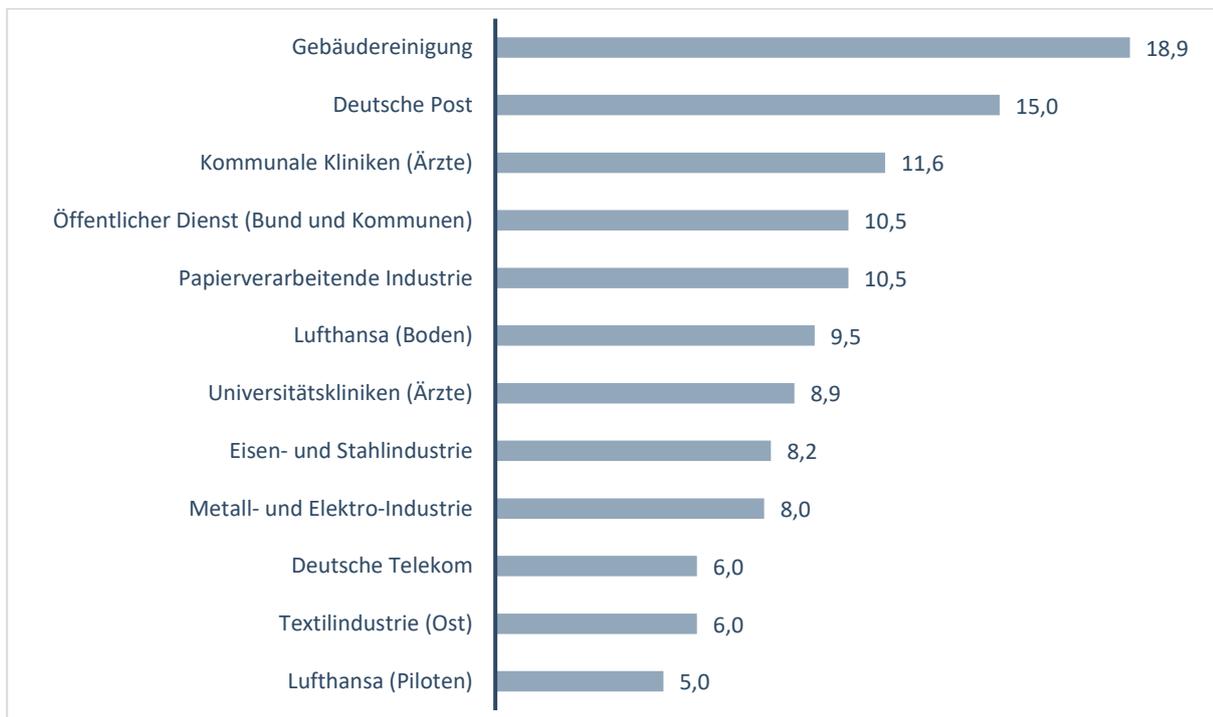
2.1 Entgeltforderungen

Bei den Entgeltforderungen zeigte sich eine große Spannweite. Die Forderungen für die Verhandlungen im ersten Halbjahr 2022 wurden zum Teil noch im Jahr 2021 unter der Annahme beschlossen, die höhere Inflation sei nur vorübergehend. Da die Inflation aber anhielt und infolge des Einmarschs russischer Truppen in die Ukraine am 24. Februar 2022 sogar anstieg, zogen die Forderungen sukzessive an (Lesch, 2022a, 7). So forderte die IG Metall Anfang März 2022 für die Textilindustrie Ost noch 6 Prozent mehr Lohn. Ende April standen dann für die Stahlindustrie schon 8,2 Prozent im Raum. Im Juni verlangte ver.di für das

Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa 9,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. In der Gebäudereinigung stellte die IG BAU zwar mit knapp 19 Prozent im Mai 2022 eine deutlich höhere Forderung auf. Diese stand aber im Zusammenhang mit der von der Bundesregierung beschlossenen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022 (Lesch, 2022a, 7). Im zweiten Halbjahr 2022 zogen die Forderungen weiter an. Dabei setzte sich erneut ver.di an die Spitze. Während die IG Metall im Juli 2022 in der Metall- und Elektro-Industrie 8 Prozent forderte (IG Metall, 2022b), verlangte ver.di im Oktober für den Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) schon mindestens 10,5 Prozent (ver.di, 2022a, 3) und für die Deutsche Post im November schließlich 15 Prozent (ver.di, 2022b). In der Chemischen Industrie wurden die Forderungen bereits im Frühjahr 2022 gestellt (IG BCE, 2022b). Dort einigten sich die Tarifvertragsparteien im April 2022 auf ein Zwischenergebnis (Brückenergebnis), das bis zum Oktober 2022 galt (BAVC, 2022a; IG BCE, 2022c). Für die Fortsetzung der Verhandlungen im zweiten Halbjahr erhob die IG BCE zwar keine konkrete Entgeltforderung, jedoch bekräftigte die Gewerkschaft ihre Forderung nach einer tabellenwirksamen Entgelterhöhung und einer Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Dabei sollten laut der IG BCE untere und mittlere Einkommensgruppen besonders berücksichtigt werden. Zudem betonte der Verhandlungsführer der IG BCE Ralf Sikorski: „Das von der Bundesregierung angekündigte tarifliche Entlastungsgeld kann ein zusätzlicher Baustein sein“ (IG BCE, 2022d).

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen im Jahr 2022

Für 12 Monate; in Prozent



Anmerkungen: bei den Piloten der Lufthansa bezieht sich die Forderung von 5 Prozent auf das Jahr 2022, für das Jahr 2023 wird zusätzlich noch ein Inflationsausgleich gefordert; bei den Ärzten der kommunalen Krankenhäuser wurde ein Inflationsausgleich plus 2,5 Prozent gefordert, der sich laut Angaben der Arbeitgeber (VKA, 2023) auf 11,6 Prozent summiert; Universitätskliniken: keine Laufzeitangabe; keine konkreten Forderungen zu Entgelt und Laufzeit in der Chemischen Industrie sowie in der Papiererzeugenden Industrie.

Quelle: eigene Zusammenstellung

Im zweiten Halbjahr 2022 wurden insgesamt zehn Entgeltforderungen in sieben Branchen gestellt: Bei den Universitätskliniken und den kommunalen Kliniken (jeweils Ärzte), in der Luftfahrt (Deutsche Lufthansa: Boden, Kabine und Cockpit), Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen), in der Nachrichtenübermittlung (Deutsche Post), in der Metall- und Elektro-Industrie, in der Papiererzeugenden Industrie und in der Papierverarbeitenden Industrie. Insgesamt lässt sich für alle Branchen mit konkreten Entgeltforderungen für eine Laufzeit von zwölf Monaten im zweiten Halbjahr 2022 eine Spanne von 5 bis 15 Prozent feststellen. In der Laufzeit abweichend, wurde für die Piloten der Lufthansa eine zweistufige Entgeltforderung gestellt: 5 Prozent im Jahr 2022 und ein automatischer Inflationsausgleich im Jahr 2023 (dpa, 2022).

Die Forderungen der Ärzte an Universitätskliniken lagen im Juli 2022 bei 8,9 Prozent, ohne dass eine Laufzeit angegeben wurde (Marburger Bund, 2022c). Für langjährige Oberärzte sollte eine neue Entgeltstufe zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Universitätskliniken eingeführt werden. Neben einem Anstieg des Gehalts verlangte die Ärztegewerkschaft, dass die Zeitzuschläge je Stunde erhöht werden. Der Marburger Bund forderte, den Nachtzuschlag von bislang einheitlich 20 Prozent (Marburger Bund, 2022d) auf 25 Prozent und für die tiefe Nacht (von 0 bis 4 Uhr) auf 40 Prozent zu erhöhen. Zudem sollte der Sonntagszuschlag von 25 auf 50 Prozent steigen und der Samstagzuschlag von 20 Prozent ganztägig gelten (bisher: 13 bis 21 Uhr). Vollarbeit am Abend und am frühen Morgen sollte durch Zuschläge ebenfalls höher vergütet werden. Ende Dezember 2022 lief der erst im Mai 2022 geschlossene Entgelttarifvertrag für die rund 55.000 Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern aus (Lesch, 2022a, 16 f.). Der Marburger Bund hat die Entgelttabelle Ende November gekündigt und verlangt „einen echten Ausgleich der Inflationsentwicklung seit der letzten Entgelterhöhung im Oktober 2021 und eine lineare Gehaltssteigerung um 2,5 Prozent“ (Marburger Bund, 2022b). Die Verhandlungen wurden im Januar 2023 aufgenommen.

Bei der Lufthansa fanden im Jahr 2022 gleich mehrere Tarifverhandlungen statt, weil für die verschiedenen Beschäftigtengruppen – Bodenpersonal, Flugbegleiter, Piloten – unterschiedliche Gewerkschaften die Zuständigkeit beanspruchen. Für das Bodenpersonal der Lufthansa forderte ver.di bereits im Juni 2022 9,5 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten, mindestens aber 350 Euro (ver.di, 2022c). Zudem wurde verlangt, dass der Stundenlohn mindestens 13 Euro beträgt, um einen Abstand zum Mindestlohn von 12 Euro herzustellen. Nach dem deutlichen Stellenabbau während der Pandemie sei das Ziel der Verhandlungsrunde laut der Verhandlungsführerin Christine Behle, mit „deutlichen Lohnsteigerungen die Beschäftigten bei der Lufthansa zu halten und neue Beschäftigte mit attraktiven Gehältern zu gewinnen“ (ver.di, 2022c). Beim Kabinenpersonal verständigten sich die Lufthansa und die Flugbegleiter-Gewerkschaft UFO darauf, den Krisentarifvertrag vom Juni 2020 durch einen neuen Lohn- und Gehaltstarifvertrag abzulösen. Einzelheiten zu den konkreten Forderungen machte die Flugbegleiter-Gewerkschaft nicht öffentlich. Für die Piloten hatte die Vereinigung Cockpit (VC) den Gehaltstarifvertrag bereits im Dezember 2021 zum 30. Juni 2022 gekündigt. Im Sommer 2022 wurde dann im Zusammenhang einer öffentlich angekündigten Urabstimmung auch eine Forderung von 5 Prozent für 2022 und einen „automatisierten Inflationsausgleich“ für 2023 öffentlich (dpa, 2022).

Auch bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen – hier wurden die Verhandlungen erst im Januar 2023 aufgenommen, obwohl der Entgelttarifvertrag bereits Ende 2022 ausgelaufen ist – wird das Entgelt im Mittelpunkt stehen: „Die Sicherung der Einkommen durch einen Inflationsausgleich, insbesondere für die Beschäftigten mit mittleren und eher niedrigen Einkommen“ (ver.di, 2022d) wird als wichtigstes Ziel der Tarifrunde bezeichnet. Dazu forderten ver.di und der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb) (die zusammen mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

sowie der Gewerkschaft der Polizei eine Tarifgemeinschaft bilden) ein Plus von 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro für zwölf Monate (ver.di, 2022a). In der untersten Entgeltgruppe E1, die für Berufseinsteiger derzeit ein Monatseinkommen von 2.016 Euro vorsieht, beläuft sich die Forderung auf fast 25 Prozent, bei langjährig Beschäftigten der E1 immerhin noch 22 Prozent. In der E2 sind es 22 (Berufseinsteiger) bis 17 (Langjährige) Prozent (Lesch, 2022b). Im Durchschnitt beläuft sich die Forderung nach Angaben der Arbeitgeber auf rund 15 Prozent (VKA, 2022). Die Entgelte der Auszubildenden sowie der Studierenden und Praktikanten sollen im gleichen Zeitraum um 200 Euro im Monat erhöht werden. Für die Auszubildenden wird außerdem gefordert, dass eine unbefristete Übernahme nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung garantiert wird. Außer einer Verlängerung der Altersteilzeitregelungen werden keine manteltariflichen Forderungen gestellt. Das Ergebnis der Verhandlungen soll laut Gewerkschaften auch auf Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger übertragen werden (ver.di, 2022a).

Ebenfalls zum Jahresende lief der Entgelttarifvertrag bei der Deutschen Post aus. Hier wurden 15 Prozent für zwölf Monate gefordert (ver.di, 2022b). Zudem soll die Vergütung von Auszubildenden und Studierenden um 200 Euro im Monat erhöht werden. Zur Begründung führt ver.di an: „Unsere Mitglieder erwarten den Inflationsausgleich und darüber hinaus eine Beteiligung am Unternehmenserfolg. Sie haben in den letzten Jahren unter höchsten Belastungen gearbeitet und brauchen diese deutliche Lohnsteigerung auch, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können“ (ver.di, 2022b). Für die Beamten der Deutschen Post wird die Fortschreibung der Postzulage gefordert. Die Verhandlungen starteten Anfang Januar 2023.

Zum Beginn des zweiten Halbjahres 2022 wurden in der Metall- und Elektroindustrie 8 Prozent bei den Entgelten und Ausbildungsvergütungen für zwölf Monate gefordert (IG Metall, 2022b). Zudem machte die IG Metall deutlich, dass die Erhöhung der tariflichen Monatsentgelte tabellenwirksam sein müsse (IG Metall, 2022c). Die Gewerkschaft sprach sich gegen weitere Einmalzahlungen aus, da bereits in den letzten beiden Tarifrunden umfangreiche Einmalzahlungen beschlossen wurden (IG Metall, 2022c), die allerdings jährlich wiederkehren und durch die Koppelung an die Monatseinkommen mit den Tarifentgelten steigen (also „tarifdynamisch“ sind). Im Jahr 2018 wurde ein tarifliches Zusatzentgelt eingeführt, das erstmals 2019 ausgezahlt wurde. Im Jahr 2021 folgte ein sogenanntes Transformationsgeld, das erstmals im Februar 2022 fällig wurde. Der Bezirksleiter der IG Metall Küste, Daniel Friedrich, erläuterte: „Bei den stark steigenden Preisen etwa für Energie und Lebensmittel sind die Erwartungen der Beschäftigten groß“ (IG Metall, 2022b). Neben der Tarifpolitik sah die IG Metall auch die Politik in der Pflicht, die Arbeitnehmer durch Entlastungen zu unterstützen, insbesondere durch einen Strom- und Gaspreisdeckel (IG Metall, 2022c).

In der Papiererzeugenden Industrie verzichtete die IG BCE im August 2022 auf eine konkrete Lohnforderung. Stattdessen verlangte sie – analog zu der Forderung in der Chemischen Industrie vom Februar 2022 – eine tabellenwirksame Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um einen Festbetrag, der unter Berücksichtigung der Inflationsrate zu einer Kaufkraftsteigerung für die Beschäftigten führt. Der genaue Betrag wurde bewusst ausgelassen, um auf die tatsächliche Entwicklung der Inflationsrate reagieren zu können (IG BCE, 2022f). „Die allermeisten Unternehmen in der Papierbranche haben die Corona-Krise gut überwunden und fahren seit Monaten trotz gestiegener Gaspreise hohe Gewinne ein“ (IG BCE, 2022f), argumentierte die Gewerkschaft. Des Weiteren wurde eine Verdopplung der sogenannten Durchfahrzulage auf 10 Prozent gefordert. Diese Zulage erhalten Beschäftigte, die in einem vollkontinuierlichen Schichtbetrieb arbeiten. Die IG BCE ließ offen, welche Laufzeit der Tarifvertrag haben solle (IG BCE, 2022f).

In der Papierverarbeitenden Industrie veröffentlichte ver.di ihre Forderung nach 10,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt im Dezember 2022. Dort wurden die Tarifverhandlungen Ende Januar aufgenommen. Der Entgelttarifvertrag läuft zum 31. Januar 2023 aus.

2.2 Sonstige Forderungen

Aufgrund der hohen und anhaltenden Inflation konzentrierten sich die Forderungen auf Entgelte und Zuschläge. In einzelnen Branchen und Unternehmen wurden aber auch manteltarifvertragliche Themen (Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaubstage) neu verhandelt. Im ersten Halbjahr 2022 war das beispielsweise in der Druckindustrie der Fall, wo schon lange über eine Reform des Manteltarifvertrags gestritten wird, ohne dass bislang ein Durchbruch erzielt werden konnte (Lesch, 2022a, 9). Im zweiten Halbjahr 2022 fanden Manteltarifverhandlungen für die Flugbegleiter bei der Deutschen Lufthansa und für die Piloten bei Eurowings statt. Nähere Einzelheiten zu den diskutierten Themen und konkreten Forderungen bei der Lufthansa veröffentlichten weder das Unternehmen noch die Flugbegleiter-Gewerkschaft UFO. Bei Eurowings konzentrierte sich der Streit nach Medienberichten um die Themen Wochenarbeitszeit und zusätzliche freie Tage. Die Pilotengewerkschaft VC forderte eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 55 auf 50 Stunden und 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr (aero.de, 2022).

Bei den Tarifverhandlungen für die Ärzte an den Universitätskliniken verlangte der Marburger Bund neben höheren Entgelten und Zuschlägen auch eine neue, „einfache und einheitliche“ Regelung zum Zusatzurlaub der Ärzte (Marburger Bund, 2022d). Unabhängig von der Dienstform soll es nach den Vorstellungen der Ärztegwerkschaft künftig nach einer Ableistung von jeweils 144 Nachtarbeitsstunden einen Tag Zusatzurlaub geben.

In der Papiererzeugenden Industrie waren im Oktober 2020 Eckpunkte zu einem bundesweiten Entgelttrahmentarifvertrag (BETV) verabschiedet worden (Lesch/Winter, 2021, 5). Dabei wurde auch vereinbart, die Gespräche noch im Jahr 2020 fortzuführen. Die Verhandlungen wurden Anfang 2021 auf die regionale Ebene verlagert, um regionale Entgeltmodelle zu erstellen. Danach wurden die Gespräche wieder auf der Bundesebene fortgesetzt. Der BETV sollte die regionalen Entgelttrahmentarifverträge ablösen und die Differenzierung zwischen Löhnen bei den gewerblichen Arbeitnehmern und Gehältern bei den Angestellten durch einen einheitlichen Entgelttarifvertrag beenden (IG BCE, ohne Datum).

Tabelle 2-1: Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2022

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Stand der Verhandlungen
Chemische Industrie	IG BCE	nachhaltige Steigerung der Kaufkraft, einheitliche Schichtzuschläge von 25 Prozent, gute mobile Arbeit (Wiederholung der Forderungen vom Februar 2022)	im Oktober 2022 abgeschlossen
Deutsche Lufthansa (Kabine)	UFO	Ablösung des Krisentarifvertrags vom Juni 2020; keine Einzelheiten zu den Forderungen veröffentlicht	im November 2022 abgeschlossen
Deutsche Lufthansa (Cockpit)	VC	5 Prozent für 2022 und automatisierter Inflationsausgleich für 2023	im September 2022 abgeschlossen
Deutsche Post	ver.di	15 Prozent für 12 Monate	Verhandlungsbeginn im Januar 2023
Eurowings (Cockpit)	VC	neuer Manteltarifvertrag: Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 55 auf 50 Stunden; zusätzlich 14 freie Tage pro Jahr	nach Streiks im Oktober 2022 Verhandlungen wieder aufgenommen
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	MB	kumulierter Inflationsausgleich für die Monate ab Oktober 2021 sowie weitere 2,5 Prozent ab dem 1.1.2023 (insgesamt etwa 11,6 Prozent)	Verhandlungsbeginn im Januar 2023
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	8 Prozent für 12 Monate	im November 2022 abgeschlossen
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di/dbb/GEW	10,5 Prozent für 12 Monate, mindestens 500 Euro monatlich (insgesamt etwa 15 Prozent)	Verhandlungsbeginn im Januar 2023
Papiererzeugende Industrie (Entgeltrahmen)	IG BCE	Ablösung der regionalen Entgeltrahmentarifverträge durch einen bundesweiten Entgeltrahmentarifvertrag und der Unterscheidung zwischen Lohn und Gehalt durch einen einheitlichen Entgelttarifvertrag	im Juli 2022 abgeschlossen
Papiererzeugende Industrie (Entgelt)	IG BCE	Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sollen zum 1. Oktober 2022 um einen tabellenwirksamen Festbetrag steigen, der unter Beachtung der Preissteigerungsrate die Kaufkraft der Mitglieder sichert; Erhöhung der Durchfahrzulage von 5 auf 10 Prozent bei Schichtarbeit (im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb); die Laufzeit soll sich am Gesamtpaket orientieren	im November 2022 abgeschlossen
Papierverarbeitende Industrie	ver.di	10,5 Prozent ohne Angabe einer Laufzeit	Verhandlungsbeginn im Januar 2023
Universitätskliniken (Ärzte)	MB	8,9 Prozent (ohne Laufzeitangabe); höhere Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit sowie höhere Zuschläge für Vollarbeit zu Randzeiten; zusätzliche Entgeltstufe für Oberärzte; 1 Tag Zusatzurlaub für eine Ableistung von 144 Nachtarbeitsstunden	im August 2022 abgeschlossen

Stand: 31.12.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

3 Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2022

3.1 Produzierendes Gewerbe

Nachdem im April 2022 in der Chemischen Industrie eine sogenannte Brückenlösung mit einer Laufzeit von sieben Monaten vereinbart wurde (Lesch, 2022a, 11), nahmen die Tarifparteien ihre Verhandlungen im Oktober 2022 wieder auf. Nach nur einer weiteren Verhandlungsrunde konnten sich die Tarifpartner auf einen Tarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 30. Juni 2024 einigen (BAVC, 2022b). Unter Berücksichtigung des Zeitraums der Brückenlösung beträgt die Laufzeit insgesamt 27 Monate. Im neuen Tarifvertrag wurde die im Rahmen der „Konzertierten Aktion gegen den Preisdruck“ beschlossene Steuer- und Abgabenbefreiung von Einmalzahlungen (Inflationsausgleichsprämie) in Höhe von 3.000 Euro berücksichtigt. Der Betrag wird in zwei Tranchen von jeweils 1.500 Euro bis spätestens Januar 2023 und Januar 2024 ausgezahlt. Zudem wurde beschlossen, dass die Löhne in den beiden letzten Monaten des Jahres 2022 noch nicht steigen (Nullmonate), danach aber in zwei Schritten um insgesamt 6,5 Prozent angehoben werden. Eine erste Lohnsteigerung in Höhe von 3,25 Prozent wurde zum 1. Januar 2023 fällig, eine zweite Erhöhung um ebenfalls 3,25 Prozent folgt zum 1. Januar 2024. Beide Stufen sind flexibilisiert und können individuell von den Betrieben aus wirtschaftlichen Gründen um bis zu drei Monate verschoben werden (BAVC, 2022b).

In der Metall- und Elektroindustrie wurde Mitte November in Baden-Württemberg ein Pilotabschluss erzielt, der Lohnsteigerungen von insgesamt 8,5 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten vorsieht (Südwestmetall, ohne Datum; IG Metall, 2022a). Nach 8 Monaten ohne Erhöhungen (Nullmonate) werden die Entgelte zum 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent angehoben. Zum 1. Mai 2024 folgt eine weitere Erhöhung um 3,3 Prozent. Außerdem wird eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro gezahlt, und zwar in zwei Schritten von je 1.500 Euro jeweils zum 1. März 2023 und 2024. Von der ersten Tranche müssen 750 Euro bereits bis zum Januar 2023 ausgezahlt werden. Die steuerfreien Einmalzahlungen können ganz oder teilweise vorgezogen werden, mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung aber auch ganz oder teilweise nach hinten verschoben werden. Beim 2019 eingeführten tariflichen Zusatzgeld wird der sogenannte T-ZUG B ab 2023 von 12,3 auf 18,5 Prozent eines Eckgehalts angehoben (in Baden-Württemberg entspricht das einer Erhöhung von 400 auf 600 Euro). Liegt die Umsatzrendite unter 2,5 Prozent, kann der T-ZUG B ohne weitere Verhandlungen erst verschoben und dann sogar gestrichen werden. Der sogenannte T-ZUG A bleibt unverändert bei 27,5 Prozent eines Monatseinkommens. Die bereits geplante Erhöhung des sogenannten Transformationsgeldes zum Februar 2023 wurde zur Gegenfinanzierung gestrichen. Zudem erhalten Auszubildende und dual Studierende eine Einmalzahlung von 1.100 Euro, wobei 550 Euro zum Januar 2023 und 550 Euro zum Januar 2024 ausgezahlt werden. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. August 2024 (Südwestmetall, ohne Datum; IG Metall, 2022a).

Ebenfalls im November 2022 einigten sich die Tarifvertragsparteien in der Papiererzeugenden Industrie auf einen neuen Entgelttarifvertrag (IG BCE, 2022e). Die Tarifpartner beschlossen pauschale Anhebungen aller Tabellenwerte in Höhe von insgesamt 200 Euro monatlich. In einem ersten Schritt wurden die Monatsentgelte ab dem 1. Januar 2023 einheitlich um 150 Euro angehoben. Ab dem 1. April 2023 folgte eine weitere Erhöhung um 50 Euro. Die sogenannte Durchfahrzulage für Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb wird ab dem 1. Januar 2023 von 5 Prozent auf 7,5 Prozent angehoben. Diese Erhöhung der

Durchfahrzulage bezeichnete der Verhandlungsführer der IG BCE, Frieder Weißenborn, als „wichtige Wertschätzung und große Errungenschaft“ (IG BCE, 2022e). Auch die Beschäftigten dieses Industriezweigs bekommen eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von 3.000 Euro. Dabei wurden 750 Euro bis zum 31. Dezember 2022 ausgezahlt und weitere 1.250 Euro werden bis zum 31. März 2023 fällig. Die letzten 1.000 Euro werden den Beschäftigten dann bis zum 31. März 2024 auf ihr Konto überwiesen. Auszubildende erhalten 1.200 Euro netto in drei Einmalzahlungen. Die Vergütungen steigen ab dem 1. Januar 2023 um 75 Euro monatlich sowie ab dem 1. Januar 2024 um 50 Euro. Der Tarifvertrag gilt bis zum 30. September 2024 und hat somit eine Laufzeit von 24 Monaten (IG BCE, 2022e).

Darüber hinaus einigten sich die Tarifparteien in der Papiererzeugenden Industrie nach fast zweijährigen Verhandlungen im Juni 2022 auf einen bundesweiten Entgelttarifvertrag (BETV), der die bis dato unterschiedlichen regionalen Regelungen zur Eingruppierung in den Betrieben ablöst. Die Unterscheidung zwischen Löhnen für Arbeiter und Gehältern für Angestellte entfällt (IG BCE, 2022a). Stattdessen wurde eine „durchlässige Entgeltstruktur“ (Die Papierindustrie, 2022a) mit 13 Entgeltgruppen und dazugehörigen Orientierungsbeispielen geschaffen. Sie soll den Mitarbeitern besser als bisher ermöglichen, durch Weiterqualifizierung und Kompetenzerweiterung neue Tätigkeitsfelder zu erreichen. Der BETV trat am 1. Oktober 2022 in Kraft. Bis zum 30. Juni 2023 müssen die regionalen Tarifvertragsparteien die Verträge über die Entgeltsätze abschließen. Danach haben die Unternehmen zwölf Monate Zeit zur betrieblichen Umsetzung.

Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2022

Branche	Gewerkschaft	Abschluss
Chemische Industrie	IB BCE	3.000 Euro steuer- und beitragsfreie Einmalzahlung (Auszahlung erfolgt in zwei Tranchen von je 1.500 Euro spätestens im Januar 2023 sowie im Januar 2024); ab Januar 2023: 3,25 %; ab Januar 2024: 3,25 % (beide Stufen der Entgelterhöhung sind flexibilisiert; sie können aus wirtschaftlichen Gründen jeweils um bis zu drei Monate verschoben werden); Laufzeit bis 30. Juni 2024 (20 Monate), inklusive der Brückenslösung vom April 27 Monate
Lufthansa (Boden)	ver.di	ab 1. Juli 2022 (monatlich rückwirkend): Festbetrag von 200 Euro; ab 1. Januar 2023: 2,5 %, mindestens 125 Euro; 1. Juli 2023 2,5 %; Ausbildungsvergütungen steigen ab 1. Juli 2022 um Festbetrag von 180 Euro monatlich; Laufzeit bis 31. Dezember 2023 (18 Monate)
Lufthansa (Kabine)	UFO	Lufthansa und UFO hatten sich bereits auf fünf Einmalzahlungen für alle Kabinenbeschäftigten von insgesamt 1.200 Euro für August bis Dezember 2022 verständigt; ab 1. Januar 2023: Sockelaufstockung aller Gehaltsstufen um 250 Euro; ab 1. Juli 2023 2,5 %; Manteltarifvertrag sieht flexible Arbeitszeitmodelle in den Sommermonaten vor; Laufzeit bis 31. Dezember 2023 (14 Monate)
Lufthansa (Piloten)	VC	rückwirkend ab 1. August 2022: 490 Euro monatlich; ab 1. April 2023: 490 Euro monatlich (somit erhalten Berufseinsteiger als Copilot - 20 Prozent mehr, Kapitäne in der

		Endstufe 5,5 Prozent); Laufzeit bis 30. Juni 2023
Metall- und Elektro-Industrie (Baden-Württemberg)	IG Metall	3.000 Euro in zwei Schritten (1.500 Euro bis zum 1. März 2023, mindestens 750 Euro bereits im Januar; 1.500 Euro bis zum 1. März 2024); Ab 1. Juni 2023: 5,2 %; ab 1. Mai 2024: 3,3 %; Auszubildende und dual Studierende erhalten 1.100 Euro, 550 Euro im Januar 2023 und 550 Euro im Januar 2024; Differenzierung: Aus wirtschaftlichen Gründen kann der Zusatzbetrag um bis zu 6 Monate nach hinten verschoben werden. Voraussetzung dafür ist, dass bestimmte Kennzahlen erfüllt sind; Zusatzbetrag (T-ZUG B): Erhöhung (von 12,3) auf 18,5 % (der EG 7) ab 1. Januar 2023; Transformationsgeld: weiter 18,4 % eines Monatsentgelts (die für 2023 geplante Erhöhung entfällt); Laufzeit bis 30. September 2024 (24 Monate)
Papierherstellende Industrie (Entgelt)	IG BCE	3.000 Euro netto Einmalzahlung, bis 31. Dezember 2022 750 Euro, bis 31. März 2023 1.250 Euro; bis 31. März 2024 1.000 Euro; ab 1. Januar 2023: 150 Euro monatlich (alle Entgeltgruppen); ab 1. April 2023: 50 Euro monatlich (alle Entgeltgruppen); Beschäftigte im Schichtbetrieb erhalten ab 1. Januar 2024 eine „Durchfahrzulage“ von 7,5 % (vorher 5 %); Auszubildende: 1.200 Euro netto in drei Einmalzahlungen; ab 1. Januar 2023 75 Euro monatlich, ab 1. Januar 2024 50 Euro monatlich; Laufzeit bis 30. September 2024 (24 Monate)
Papierherstellende Industrie (Entgeltrahmen)	IG BCE	bundesweit einheitliche Entgelttabelle für alle Beschäftigtengruppen mit 13 Entgeltgruppen (keine getrennten Lohn Tabellen mehr für Arbeiter und Gehaltstabellen für Angestellte) ab 1. Oktober 2022
Universitätskliniken (Ärzte)	Marburger Bund	Corona-Sonderzahlung in Höhe von 4.500 Euro netto; ab 1. September 2023: lineare Gehaltserhöhung um 3,35 %; Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit ab 1. Januar 2023 auch dann, wenn unterschiedliche Dienste geleistet wurden; zukünftig ist die Kombination von bestimmten besonders belastenden Diensten verboten; Laufzeit bis 30. September 2023

Stand: 31.12.2022

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

3.2 Dienstleistungen

Bereits im August 2022 einigten sich der Marburger Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf einen neuen Tarifvertrag für die rund 20.000 Ärzte an den Universitätskliniken (Marburger Bund, 2022a; 2022e; TdL, 2022). Vereinbart wurde, dass Corona-Sonderzahlungen in Höhe von 4.500 Euro netto ausgezahlt werden. Laut Gewerkschaft bedeutet diese steuerfreie Einmalzahlung auf 14 Monate umgerechnet je nach Entgeltgruppe brutto eine Erhöhung zwischen 2,91 und knapp 7 Prozent. Durch die Steuerfreiheit werden diese Werte je nach Haushaltskontext erhöht (Marburger Bund, 2022e). Die Gehälter steigen ab dem 1.

September 2023 linear um 3,35 Prozent. Ab dem 1. Januar 2023 soll der Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit auch dann gelten, wenn unterschiedliche Dienste geleistet wurden. Die Kombination von besonders belastenden Dienstarten wird durch den Tarifvertrag untersagt. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. September 2023 (Marburger Bund, 2022a; TdL, 2022).

In der Luftfahrt gab es insgesamt drei Abschlüsse bei der Deutschen Lufthansa. Im August 2022 einigten sich das Unternehmen und ver.di auf einen neuen Tarifabschluss für das Bodenpersonal. Dabei wurde festgelegt, dass die Monatsentgelte um einen einheitlichen Festbetrag von 200 Euro angehoben werden. Dies wurde rückwirkend zum 1. Juli 2022 vereinbart. Ab dem 1. Januar 2023 folgt eine weitere Gehaltserhöhung von 2,5 Prozent, mindestens aber 125 Euro. Anschließend folgt zum 1. Juli 2023 eine weitere Erhöhung um 2,5 Prozent. Der Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Deutschen Lufthansa erläuterte, dass es dem Konzern von Bedeutung war „die unteren und mittleren Einkommensgruppen überproportional zu berücksichtigen“ (Lufthansa Group, 2022a). So erhalten die Beschäftigten laut Angabe der Lufthansa bei einer monatlichen Grundvergütung von 2.000 Euro eine Gehaltssteigerung von 19,2 Prozent (brutto). Bei einer Grundvergütung von monatlich 3.000 Euro sind es 13,6 Prozent mehr und bei einem Gehalt von monatlich 6.500 Euro beträgt die Steigerung 8,3 Prozent (Lufthansa Group, 2022a). Die Vergütung für Auszubildende steigt ab dem 1. Juli 2022 um einen Festbetrag in Höhe von 180 Euro. Die Laufzeit beträgt 18 Monate bis zum 31. Dezember 2023 (ver.di, 2022e).

Im September 2022 einigten sich die VC und die Lufthansa auf eine sogenannte Zwischenlösung für die Piloten des Unternehmens. Rückwirkend erhalten die Piloten ab dem 1. August 2022 eine Erhöhung der monatlichen Grundvergütung um einheitlich 490 Euro. Ab dem 1. April 2023 werden die Grundvergütungen dann noch einmal einheitlich um 490 Euro angehoben. Laut der Lufthansa steigt die Grundvergütung der Copiloten bei den Berufseinsteigern damit um etwa 20 Prozent (Lufthansa Group, 2022b). Bei den Kapitänen in der Endstufe liegt die Erhöhung der Vergütung bei 5,5 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 14 Monaten bis zum 30. Juni 2023 (Lufthansa Group, 2022b). Der Pressesprecher der Vereinigung Cockpit, Matthias Baier, wertete die Einigung als „positives Signal“ (Vereinigung Cockpit, 2022a). Im Zuge dieser Zwischenlösung wurde eine Friedenspflicht bis zum 30. Juni 2023 vereinbart. In dieser Zeit sollen weitere Verhandlungen geführt werden, um offene, nicht öffentlich benannte Punkte zu klären. Baier erläuterte: „Die Tarifverträge sind zwar weiterhin offen, aber die zu verhandelnden Punkte können nun in einem vertraulichen Rahmen diskutiert werden“ (Vereinigung Cockpit, 2022a).

Im November 2022 schlossen UFO und Lufthansa schließlich auch einen neuen Tarifvertrag für das Kabinenpersonal ab. Im August hatten sich die Flugbegleiter-Gewerkschaft und die Lufthansa bereits auf fünf Einmalzahlungen von insgesamt 1.200 Euro für die Kabinenbeschäftigten für den Zeitraum von August bis Dezember 2022 geeinigt (Handelsblatt, 2022). Anfang November wurde ergänzend vereinbart, ab dem 1. Januar 2023 alle Gehaltsstufen um einen Sockelbetrag von monatlich 250 Euro anzuheben. In den Manteltarifvertrag wurden zudem flexible Arbeitszeitmodelle für die Sommermonate aufgenommen. Das Kabinenpersonal kann künftig freiwillig an einem saisonalen Team (SommerPlusTeam) teilnehmen, welches in der Sommerflugplan-Periode zeitweise (zwischen zwei und sieben Monaten) länger arbeitet. Die Beschäftigten arbeiten dann länger, sind kurzfristig und damit flexibler einsetzbar und erhalten dafür im Gegenzug mehr Geld. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2023 und hat damit eine Laufzeit von 14 Monaten (UFO, 2022).

Noch keinen Abschluss gab es bis Ende Januar 2023 bei der Lufthansa-Tochter Eurowings in Bezug auf die Verhandlungen über die Arbeitszeiten für die etwa 800 Piloten des Unternehmens. Das Unternehmen hat

der VC im Oktober eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden (von 55 auf 53) und 10 zusätzliche freie Tage pro Jahr angeboten. Die VC will die Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden verkürzen und 14 zusätzliche freie Tage pro Jahr (aero.de, 2022). Parallel zu diesen laufen auch Verhandlungen für die Piloten der neuen Gesellschaft Eurowings Discover. Das im Juli 2021 gegründete Unternehmen soll einen Tarifvertrag erhalten, der sich eng an dem des Mutterkonzerns Lufthansa orientiert (frankfurtflyer.de, 2022). Dafür soll mit der Vereinigung Cockpit verhandelt werden (Vereinigung Cockpit, 2022b).

4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

4.1 Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

In den in das Tarifmonitoring einbezogenen Branchen gab es im Jahr 2022 insgesamt 26 Tarifkonflikte. Diese Konflikte begannen zum Teil schon 2020 oder 2021. Von diesen 26 Tarifkonflikten konnten 21 beigelegt werden. Offen sind – naturgemäß – noch die vier erst zum Jahresende mit Lohnforderungen eröffneten Tarifkonflikte an den kommunalen Krankenhäusern (Ärzte), im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), bei der Deutschen Post und in der Papierverarbeitenden Industrie. Ungelöst bleibt auch der Konflikt bei Eurowings, wo das Unternehmen nach einem Streik im letzten Herbst derzeit wieder mit der Pilotengewerkschaft verhandelt.

Bei der Suche nach einem Kompromiss taten sich die Tarifparteien zum Teil recht schwer. Dies zeigt eine Messung des „Klimas“ in den Tarifverhandlungen. Um das Verhandlungsklima zu messen, werden verschiedene Maße betrachtet: die Verhandlungsdauer, die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Die Verhandlungsdauer misst den Zeitraum der Verhandlungen. Sie sagt noch nichts über Konfliktaktionen aus. Diese werden bei den beiden anderen Indikatoren betrachtet. Die maximale Eskalationsstufe gibt auf einer Skala von Null bis Sieben an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert (siehe Kasten). Die Konfliktintensität summiert alle Konfliktaktionen (Eskalationsformen), die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind.

Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konfliktaktionen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konfliktaktion ein Punktwert zugeordnet, der sich aus einer Eskalationspyramide ergibt, die die Zuspitzung von Tarifverhandlungen darstellt (Lesch, 2013). Die Tarifverhandlung selbst stellt zwar keine Eskalation dar, ist zur Lösung eines Konflikts aber unverzichtbar, sodass sie einen Punktwert von Null bekommt.

Die Konfliktaktionen (Eskalationsformen) und ihre Punktwerte lauten:

- 0 = Tarifverhandlung
- 1 = Streik- und Aussperrungsdrohung
- 2 = Abbruch der Verhandlungen
- 3 = Streikankündigung oder Streikaufruf
- 4 = Warnstreik
- 5 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Schlichtung, juristische Auseinandersetzung, Mediation
- 6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf

7 = Streik und Aussperrung

Das „Klima“ der Verhandlungen lässt sich durch einen statischen und einen dynamischen Indikator messen:

- (1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konflikthandlung (Eskalationsform) (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).
- (2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Konflikthandlungen (Eskalationsformen). Dabei wird jede Konflikthandlung zwischen zwei Tarifverhandlungen nur jeweils einmal gezählt (dynamischer Indikator).

Beispiele für den Verlauf und die Bewertung von Tarifkonflikten:

Konflikt 1:

V1 (0) → V2 (0) → V3 (0) → D1 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $1+3+4 = 8$

Konflikt 2:

V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $(1) + (1+3+4) + (1+3+4) = 17$

V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; in Klammern: Eskalationsstufen, die in das (bereinigte) summarische Verfahren eingehen.

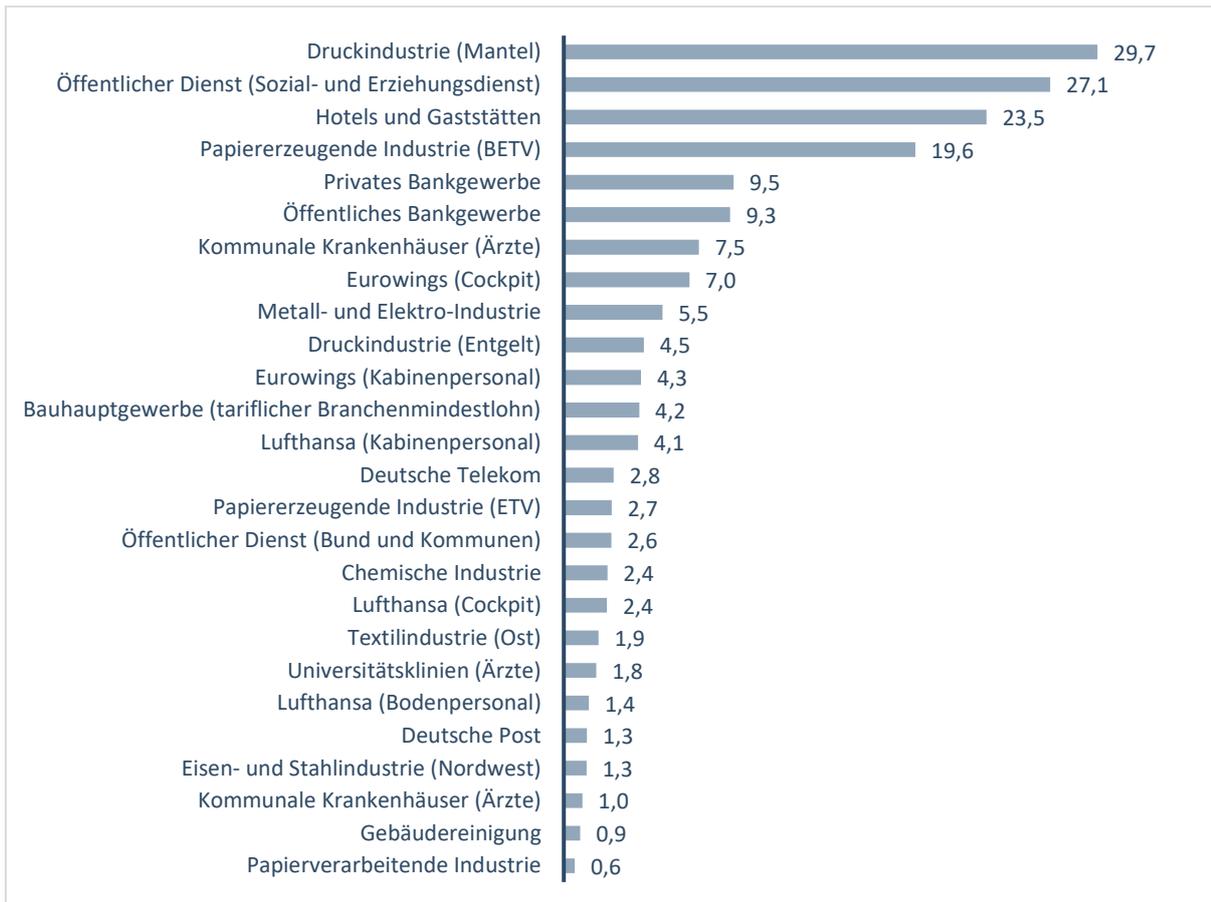
4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

In Bezug auf die Verhandlungsdauer fällt auf, dass sich einige Tarifkonflikte über einen Zeitraum von zwei Jahren und mehr hinzogen (Abbildung 4-1). Im Durchschnitt dauerte ein Konflikt 6,9 Monate. Zu den langwierigsten Runden gehören die bereits im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossenen Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag in der Druckindustrie (29,7 Monate), die Verhandlungen über eine Anpassung der Entgeltstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst (27,1 Monate) sowie die Entgelttarifrunde im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe (23,5 Monate). Die Ursachen dafür, dass sich diese Verhandlungen so lange hingezogen haben, sind unterschiedlich. Im Sozial- und Erziehungsdienst und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Verhandlungen entweder pandemiebedingt unterbrochen oder erst gar nicht aufgenommen. In der Druckindustrie starteten die Gespräche zur Reform des Manteltarifvertrags bereits im September 2019, gestalteten sich aber immer wieder als schwierig. Im Zuge eines Krisenabschlusses zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie wurde die Laufzeit des Mantels im Mai 2020 noch einmal verlängert, um sich mehr Zeit für Verhandlungen zu verschaffen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 5 f.). In der Papiererzeugenden Industrie dauerten die Verhandlungen über einen neuen bundesweiten Entgeltrahmen-Tarifvertrag mit 19,6 Monaten ebenfalls lange. Hier sind die Verhandlungen aber inzwischen abgeschlossen.

Mit mehr als neun Monaten dauerten auch die Entgeltverhandlungen im öffentlichen und privaten Bankgewerbe vergleichsweise lange. Recht zügig ging es hingegen bei den Tarifverhandlungen in der ostdeutschen Textilindustrie, in der Chemischen Industrie, in der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie und im Gebäudereiniger-Handwerk zu. In diesen Branchen wurde zwischen 0,9 und 1,9 Monaten verhandelt. Bei der

Deutschen Post, im Öffentlichen Dienst, in der Papiererzeugenden Industrie und bei den Ärzten an kommunalen Kliniken stellten die Gewerkschaften ihre Lohnforderungen noch im Jahr 2022. Die Verhandlungen wurden aber erst Anfang 2023 aufgenommen, sodass bis Ende 2022 auch noch keine Eskalation stattgefunden hat.

Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2022 in Monaten



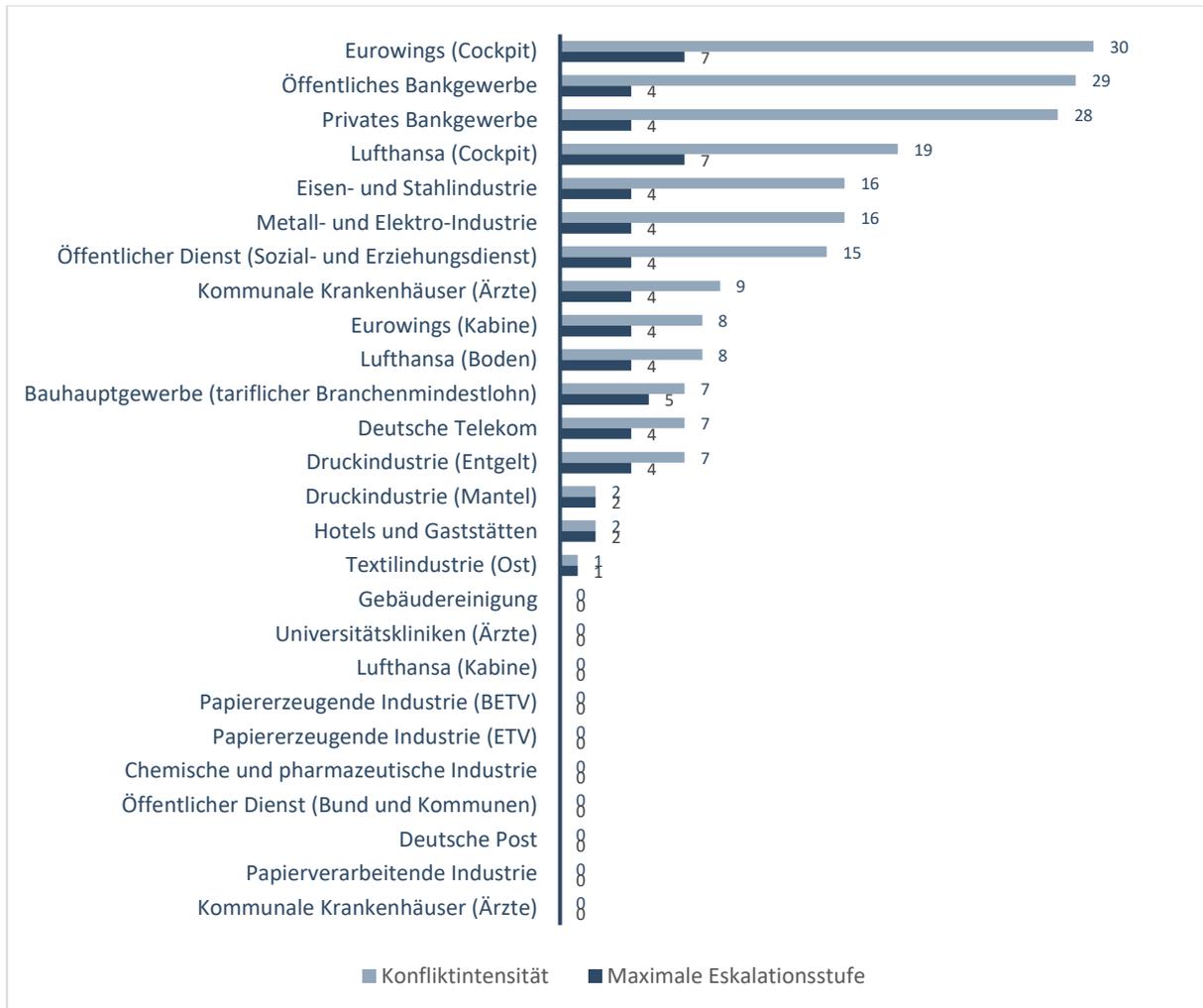
Stand: 31.12.2022

Quelle: eigene Berechnungen

Zwei der 26 Tarifkonflikte eskalierten bis zum Erzwingungsstreik (Eskalationsstufe 7): Betroffen waren jeweils die Piloten der Deutschen Lufthansa und von Eurowings. Im Bauhauptgewerbe eskalierte der Tarifkonflikt bis zur Stufe 5. Dort wurden die Verhandlungen über neue tarifliche Branchenmindestlöhne für gescheitert erklärt und die Schlichtung angerufen. Nachdem die Schlichtung scheiterte, ergriff die IG BAU keine weitere Eskalation (Urabstimmung und Arbeitskampf). Stattdessen teilte sie im Juni 2022 mit, der Baumindestlohn sei (zumindest vorerst) „Geschichte“ (IG BAU, 2022). In einer Reihe von Branchen verliehen die Gewerkschaften ihren Forderungen durch Warnstreiks Nachdruck. Die Warnstreikstufe (Eskalationsstufe 4) wurde im öffentlichen und privaten Bankgewerbe, in der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie, im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes, bei den Ärzten der kommunalen Krankenhäuser, in der Luftfahrt (Eurowings Kabine, Lufthansa Boden), bei der Deutschen Telekom und in den Entgelttarifverhandlungen der Druckindustrie erreicht. Im Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Verhandlungen – ebenso wie die Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie – zwischenzeitlich abgebrochen (Stufe 2). In der

Textilindustrie (Ost) wurde lediglich eine Streikdrohung (Stufe 1) ausgesprochen. Zu den sonst in der Branche üblichen Warnstreiks kam es nicht. Konfliktfrei blieb es in der Chemischen Industrie, in der Papiererzeugenden Industrie und im Gebäudereiniger-Handwerk sowie in Branchen, die erst 2023 Verhandlungen begonnen haben (Öffentlicher Dienst, Deutsche Post, Kommunale Krankenhäuser und Papiererzeugende Industrie). Im Durchschnitt aller berücksichtigten Tarifkonflikte lag die maximale Eskalationsstufe bei 2,5.

Abbildung 4-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im Jahr 2022



Stand: 31.12.2022

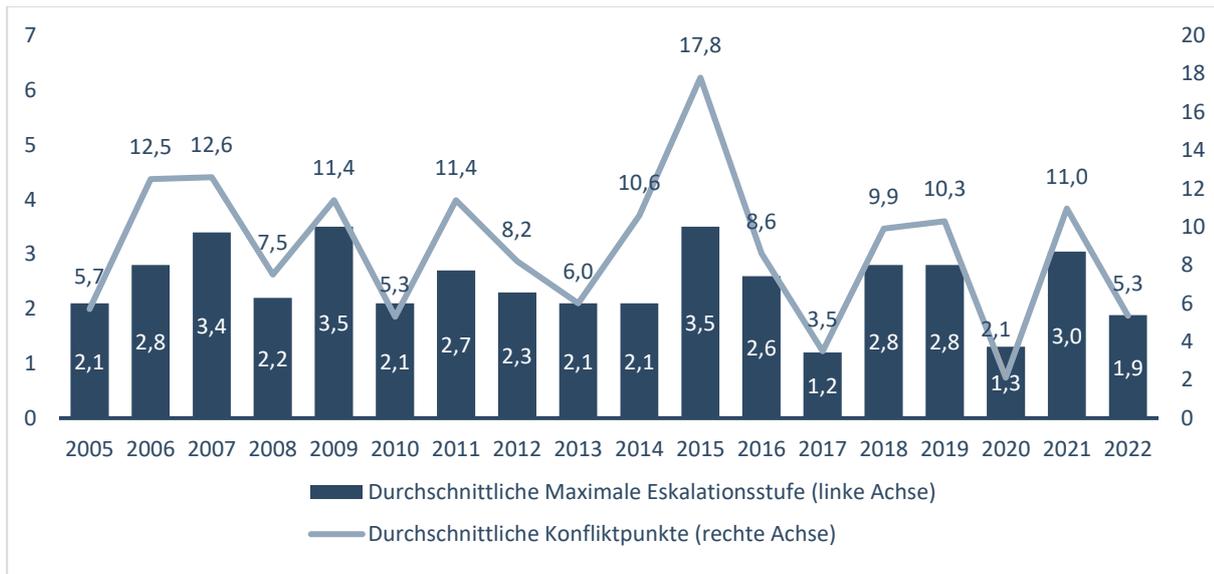
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Gemessen am Indikator Konfliktintensität ging es beim Cockpit von Eurowings und im Bankgewerbe am konfliktreichsten zu. Bei Eurowings summieren sich die verschiedenen Eskalationsstufen auf 30, bei den öffentlichen Banken auf 29 und bei den privaten Banken auf 28 Punkte. Auf den vierten Platz kommt das Cockpit bei der Lufthansa mit 19 Punkten und den fünften Platz teilen sich mit jeweils 16 Punkten die Eisen- und Stahlindustrie sowie die Metall- und Elektro-Industrie, wo jeweils die IG Metall für die Interessen der Arbeitnehmer streitet. Nur einen Punkt dahinter landet der Tarifkonflikt für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Am unteren Ende der Skala blieben die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie und das Gebäudereiniger-Handwerk konfliktfrei und das Hotel- und Gaststättengewerbe (Bayern), die

Textilindustrie (Ost) sowie die Druckindustrie (Manteltarifverhandlungen) fast konfliktfrei (siehe Abbildung 4-2). Im Durchschnitt aller 26 Tarifkonflikte ergibt sich eine Konfliktintensität von 7,8 Punkten.

Eine Umrechnung der Konfliktpunkte auf einzelne Kalenderjahre zeigt: Das Thema Inflation hat bisher noch nicht dazu geführt, dass die Tarifverhandlungen konfliktreicher geführt wurden (Abbildung 4-3). Im Vergleich zum Vorjahr verliefen die Tarifverhandlungen sogar harmonischer. Während 2021 pro Tarifkonflikt im Durchschnitt noch 11,0 Konfliktpunkte anfielen, waren es 2022 mit 5,3 Punkten nur etwa halb so viele. Die maximale Eskalationsstufe sank im Durchschnitt aller Konflikte von 3,0 im Jahr 2021 auf 1,9 im Jahr 2022. Auch im zweiten Halbjahr hielt die Harmonie an, obwohl die Gewerkschaften aufgrund der anhaltenden Inflationsdynamik zunehmend unter Druck standen, die Teuerung wenigstens teilweise auszugleichen. Inwieweit dabei die von der Bundesregierung angebotenen steuerfreien Einmalzahlungen eskalationsmindernd wirkten, kann aufgrund der wenigen Beobachtungen nicht beurteilt werden. Das Instrument wurde zwar im vierten Quartal 2022 in der Chemischen Industrie ebenso wie in der Papiererzeugenden und in der Metall- und Elektro-Industrie genutzt. Das traditionelle Konfliktmuster (siehe dazu Lesch, 2017) blieb aber in allen drei Branchen unverändert.

Abbildung 4-3: Konfliktmonitoring 2005 bis 2022



2020, 2021: revidierte Daten.

Quelle: eigene Berechnungen

5 Ausblick

Gemessen an der Jahresinflationsrate von 7,9 Prozent war die Tariflohndynamik insgesamt moderat. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI) schätzt den gesamtwirtschaftlichen Tariflohnanstieg im Jahr 2022 auf 2,7 Prozent und errechnet daraus einen Reallohnverlust von 4,7 Prozent (WSI, 2022a). Ökonomisch betrachtet sind Reallohnsenkungen in Reaktion auf den exogenen Energiepreisschock sogar geboten. Denn durch den externen Energiepreisschock entsteht der deutschen Volkswirtschaft – wie schon im Zuge der Ölpreisschocks der 1970er Jahre – ein Wohlfahrtsverlust. Nach

Schätzungen des Instituts für Weltwirtschaft musste Deutschland im Jahr 2022 insgesamt 123 Milliarden Euro mehr für Energieimporte zahlen als in früheren Jahren. Im Jahr 2023 werden es weitere 136 Milliarden Euro sein (IfW, 2022, 3). Dieser Einkommensverlust ist von den Arbeitnehmern und Unternehmen gleichermaßen zu tragen. Den Unternehmen steht weniger Geld für Investitionen zur Verfügung, den Arbeitnehmern weniger für den Konsum. Gleichwohl zeigt der Blick auf die Bruttolöhne, dass der Reallohnverlust effektiv geringer ausfällt als vom WSI errechnet. Denn die Bruttolöhne stiegen nach ersten Schätzungen des Statistischen Bundesamts zur Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung im Jahr 2022 mit 4,1 Prozent deutlich stärker als die Tarifröhne. Da die Lohndrift (Differenz zwischen dem Wachstum der Brutto- und der Tarifröhne) schon seit einigen Jahren positiv ist, dürfte dies dem robusten Arbeitsmarkt und einer anhaltend hohen Arbeitsnachfrage geschuldet sein. Dieser strukturelle Effekt wird sich auch im Jahr 2023 expansiv auf die Lohndynamik auswirken.

Unklar ist, wie die konjunkturellen Effekte auf die Tarifverhandlungen und Lohnabschlüsse wirken. Während eine mögliche Rezession eher dämpfend auf die Lohnforderungen und -abschlüsse wirkt, werden diese durch die Inflation getrieben. Da die Inflation trotz einer Abschwächung im Dezember 2022 nach wie vor auf einem historisch hohen Niveau ist, ist auch die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale nicht gebannt. Eine Lohn-Preis-Spirale beschreibt einen Prozess, bei dem sich Löhne und Preise gegenseitig hochschaukeln (BIS, 2022, 54 f.). Einerseits ist die Inflationsdynamik, die auch 2023 hoch bleiben wird, in den Tarifverhandlungen längst zum zentralen Thema geworden. Andererseits lässt sich der Inflationsdruck durch die Nutzung der im Rahmen der Konzertierte Aktion gegen den Preisdruck von der Bundesregierung angebotenen steuer- und sozialabgabenfreien Einmalzahlungen abfedern. Allerdings ist unklar, inwieweit sich die bereits in verschiedenen Branchen getroffenen „Inflationsausgleichsprämien“ komplementär oder substitutiv zu regulären oder dauerhaften Tariflohnsteigerungen verhalten: Ob Einmalzahlungen wirklich zu moderateren Abschlüssen führen, ist unklar (Fuest, 2022). Je mehr sie aber substitutiv genutzt werden, desto geringer fällt auch der lohninduzierte Preisdruck aus. Unabhängig von dieser Frage stellen auch Einmalzahlungen einen Kostendruck für die Unternehmen dar (Fuest, 2022).

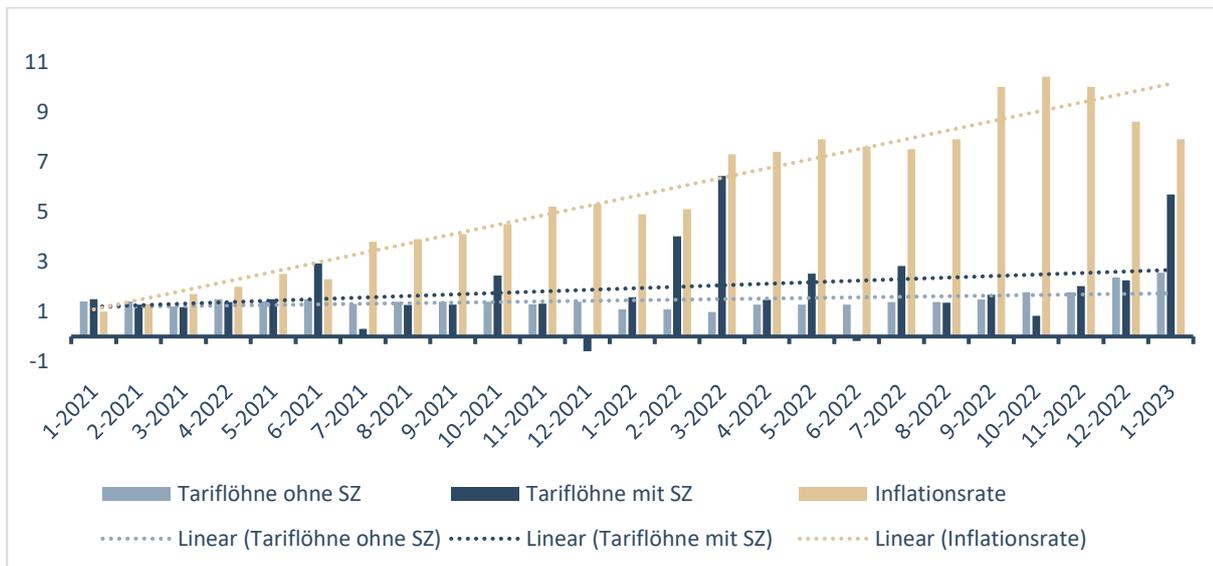
Dabei ist unklar, ob die Unternehmen bei vorhandenen Preisüberwälzungsspielräumen darauf Rücksicht nehmen, ob ihre Lohnkosten vorübergehend oder dauerhaft steigen. Es kann trotz einer vergleichsweise moderaten Lohndynamik auch Mitnahmeeffekte geben. Das Ifo-Institut wies im Dezember 2022 darauf hin, dass die hohe Inflation in Deutschland „nicht nur Folge gestiegener Bezugspreise für Vorleistungsgüter oder Energie“ sei, sondern die Unternehmen in einigen Wirtschaftsbereichen die Gelegenheit genutzt haben, um „ihre Gewinne deutlich auszuweiten“ (Ragnitz, 2022, 24). Neben der Landwirtschaft werden vor allem der Bau und der Einzelhandel sowie das Gastgewerbe und der Verkehrssektor angeführt. In den anderen Wirtschaftszweigen sei dieser Effekt nicht nachzuweisen (Ragnitz, 2022, 28). Damit besteht 2023 eine Art „Doppelgefahr“: eine Kombination aus Gewinn-Preis- und Lohn-Preis-Spirale. Allerdings sprechen die Rezession am Bau und die aufgrund sinkender Reallöhne geschwächte Nachfrage der Konsumenten gegen eine anhaltende Gewinn-Preis-Spirale.

Auch bei den Löhnen gibt die zurückliegende Entwicklung Anlass zu vorsichtigem Optimismus. Bis Ende 2022 gab es noch keine Anzeichen einer Lohn-Preis-Spirale. Im Vergleich zu den Erzeuger- und Verbraucherpreisen entwickelten sich die Tarifröhne noch moderat. Das zeigt eine aggregierte Betrachtung der Tariflohnentwicklung. Zieht man dazu den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes heran, in den fast 500 Tarifverträge einfließen (Statistisches Bundesamt, 2020, 2), zeigt sich im monatlichen Vergleich der Tarifröhne (je Stunde) zwar ein stetiger, aber nicht besorgniserregender Aufwärtstrend (Abbildung 5-1). Die Tarifröhne ohne

Sonderzahlungen, die zwischen Januar 2021 und September 2022 in einem engen Korridor zwischen 1,0 und 1,5 Prozent zunahmen, sind im vierten Quartal 2022 etwas angezogen und lagen zwischen 1,8 Prozent im Oktober und November und 2,4 Prozent im Dezember. Aussagekräftiger ist jedoch die Entwicklung der Tariflöhne mit Sonderzahlungen, da während der Corona-Pandemie einmalige Sonderzahlungen eine ebenso wichtige Rolle spielten wie aktuell im Zuge der Inflation. Die Corona-Prämien wirkten nicht nur komplementär zu den regulären Tariflohnerhöhungen, sondern auch substitutiv. Blickt man daher auf die Entwicklung des Tarifindex mit Sonderzahlungen, ändert sich das Bild. Es zeigen sich nicht nur größere Schwankungen, sondern auch eine stärkere Aufwärtstendenz (Abbildung 5-1). Im vierten Quartal 2022 lässt sich – im Unterschied zur Entwicklung der Tariflöhne ohne Sonderzahlungen – allerdings keine größere Dynamik beobachten. Die Tariflöhne mit Sonderzahlungen stiegen zwar im Oktober um 0,8, im November um 2,0 und im Dezember um 2,3 Prozent, im Jahresverlauf 2022 gab es aber Anstiege von bis zu 6 Prozent. Allerdings werden sich die im vierten Quartal 2022 vereinbarten „Inflationsausgleichsprämien“ in den kommenden Monaten expansiv auf die Tariflohndynamik mit Sonderzahlungen auswirken. Dies zeigt sich bereits bei den Januarwerten für das Jahr 2023. So zogen die Tarifverdienste mit Sonderzahlungen auf 5,7 Prozent deutlich und bei den Tarifverdiensten ohne Sonderzahlungen auf 2,6 Prozent moderat an.

Abbildung 5-1: Entwicklung von Tariflöhnen und Inflation Januar 2021 bis Januar 2023

Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat in Prozent



Tariflöhne je Stunde; SZ=Sonderzahlungen; Inflationsrate: Verbraucherpreisindex

Quellen: Destatis; eigene Berechnungen

Damit bleibt die Tariflohndynamik auch bei Berücksichtigung der Sonderzahlungen weiterhin deutlich hinter der Teuerungsdynamik zurück (Abbildung 5-1). Aus stabilitätspolitischer Sicht reicht es aber nicht aus, wenn die Löhne langsamer als die Inflation steigen. Jede Lohnerhöhung, die über das Produktivitätswachstum hinausgeht, verursacht einen gewissen Kosten- und damit auch Preisdruck. Das ist stabilitätspolitisch so lange kein Problem, wie sich die Inflationsrate auf einem Niveau von rund 2 Prozent einpendelt, das dem Inflationsziel der Europäischen Zentralbank entspricht. Lohnerhöhungen, die über die Summe aus dem Produktivitätszuwachs und der Zielinflationsrate von 2 Prozent hinaus gehen, verursachen hingegen einen Preisdruck, der ein Gegensteuern der Geldpolitik provoziert. Bei einem Produktivitätswachstum von 1 bis 1,5 Prozent

beginnt es demnach bei Lohnsteigerungen von 3 bis 3,5 Prozent kritisch zu werden. Dieses Niveau wurde 2022 bei den Tariflöhnen zwar noch nicht erreicht. Die tatsächlich gezahlten Bruttolöhne, die sogenannten Effektivlöhne, zogen jedoch mit 4,1 Prozent deutlich mehr an.

Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2023

Branche	Kündigungs-termin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Status der Verhandlungen
Deutsche Post	31.12.2022	140.000	Verhandlungen begonnen
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	31.12.2022	2.712.000	Verhandlungen begonnen
Kommunale Krankenhäuser (Ärzte)	31.12.2022	55.000	Verhandlungen begonnen
T-Systems	31.12.2022	12.000	Entgelttarifvertrag wurde bis Ende 2023 nicht gekündigt; Arbeitgeber legten im November 2022 im Rahmen eines Sondierungsgesprächs ein Angebot vor
Papierverarbeitende Industrie	31.1.2023	80.000	Verhandlungen begonnen
Deutsche Bahn (EVG)	28.2.2023	119.200	Noch keine Forderung
Textil- und Bekleidungs-industrie (West)	28.2.2023	41.600	Verhandlungsbeginn: 7. Februar
Süßwarenindustrie	30.4.2023	11.500	Noch keine Forderung
Einzelhandel	30.4.2023	3.264.000	Noch keine Forderung
Groß- und Außenhandel	30.04.2023	1.175.300	Noch keine Forderung
Deutsche Lufthansa (Piloten)	30.06.2023	5.000	Verhandlungen über offene Themen laufen
Öffentlicher Dienst (Länder ohne Hessen)	30.09.2023	938.00	Noch keine Forderung
Schienerverkehr (GDL)	31.10.2023	32.000	Noch keine Forderung
Eisen- und Stahlindustrie	30.11.2023	85.500	Noch keine Forderung
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	31.12.2023	20.000	Noch keine Forderung
Deutsche Lufthansa (Kabinenpersonal)	31.12.2023	19.000	Noch keine Forderung

Stand: 31.1.2023

Quellen: IW-Tarifdatenbank; WSI-Tarifarchiv; NRW-Tarifregister; Presseberichte; eigene Zusammenstellung

Die Gewerkschaften stecken somit in einem Dilemma. Selbst wenn sie sinkende Reallöhne hinnehmen, kann das bei den derzeit hohen Inflationsraten schnell zu einer Lohn-Preis-Spirale führen, die zu steigenden Zinsen und zu einer Stabilisierungsrezession führen kann. Für die weitere Entwicklung wird also entscheidend sein, wie schnell die Inflationsraten wieder zurückgehen und wie lange die Gewerkschaften sinkende Reallöhne hinnehmen werden. Sie sind ihren Mitgliedern verpflichtet, die einen Ausgleich ihres Verlustes an Kaufkraft

verlangen und umso höhere Löhne fordern, je länger die Inflation anhält. Hinzu kommt, dass sich in diesem Jahr ein Nachholbedarf aufstaut. Die Europäische Zentralbank hat ihre Geldpolitik zwar gestrafft. Aber ob diese Straffung ausreichen wird – auch zur Eindämmung von Inflationserwartungen – und wann sie wirkt, ist derzeit unklar.

Insgesamt laufen im Jahr 2023 nach Schätzungen des WSI für knapp 11 Millionen Beschäftigte Tarifverträge aus (WSI, 2022b). Dabei finden auch Tarifverhandlungen in Branchen statt, in denen im Jahr 2021 noch Tarifverhandlungen ohne Kenntnis der anziehenden Inflationsrate geführt wurden. Hier besteht aus Sicht der Gewerkschaften ein besonders großer Nachholbedarf. Mit dem Verhandlungsauftritt im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) steht bereits zum Beginn des Jahres eine zentrale Tarifverhandlung an, die die weitere Lohnentwicklung beeinflussen wird. Parallel laufen derzeit Tarifverhandlungen im Nachrichtensektor bei der Deutschen Post und bei T-Systems, im Gesundheitswesen (Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern) und in der Papierverarbeitenden Industrie (siehe Tabelle 5-1). Auch im Schienenverkehr wird im Jahr 2023 verhandelt. Bereits im Februar 2023 läuft der Tarifvertrag der EVG mit der Deutschen Bahn aus. Der Tarifvertrag mit der konkurrierenden GDL läuft noch bis Ende Oktober 2023. Im Frühjahr folgen zudem die Textil- und Bekleidungsindustrie (West), die Süßwarenindustrie und der Einzelhandel. In der Textil- und Bekleidungsindustrie (West) wird ab dem 7. Februar verhandelt. Zum Ende des Junis 2023 läuft zudem die Friedenspflicht bei der Deutschen Lufthansa (Piloten) aus. Derzeit laufen die Verhandlungen nach der im September 2022 getroffenen Zwischenlösung mit der Vereinigung Cockpit unter Wahrung der Friedenspflicht vertraulich weiter. Im ersten Halbjahr starten zudem die Tarifverhandlungen im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel. Im zweiten Halbjahr folgt dann unter anderem der Öffentliche Dienst der Länder.

Literaturverzeichnis

aero.de, 2022, Hat Eurowings zu wenig Piloten? Meldung vom 26.10.22, <https://www.aero.de/news-43790/Piolen-beklagen-zu-duenne-Personaldecke-bei-Eurowings.html> [16.1.2023]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2022a, Tarifrunde #Chemie22: Brücken-Regelung vereinbart, Pressemitteilung vom 5.4.2022, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2144-pi-05-04-22> [3.2.2023]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2022b, Tarifrunde #Chemie22: Einigung im Tarifkonflikt erzielt, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2189-pi-18-10-22> [17.1.2023]

BIS – Bank for International Settlements, 2022, Annual Economic Report: Promoting global monetary and financial stability, Genf, <https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2022e.pdf> [7.2.2022]

Bundesregierung, 2022a, Gemeinsam die Inflation bewältigen, Information der Bundesregierung vom 4. Juli 2022, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/konzertierte-aktion-2059532> [17.1.2023]

Bundesregierung, 2022b, Teuerung gemeinsam bekämpfen, Information der Bundesregierung vom 15. September 2022, <https://www.bundeskanzler.de/bk-de/aktuelles/massnahmen-gegen-inflation-2126558> [17.1.2023]

Bundesregierung, 2022c, Gemeinsam gegen die hohen Preise, Information der Bundesregierung vom 31. Oktober 2022, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/gemeinsam-gegen-hohe-preise-2139028> [17.1.2023]

Bundesregierung, 2022d, Pressestatements von Bundeskanzler Scholz, der DGB-Vorsitzenden Fahimi und dem BDA-Präsidenten Dulger zur Konzertierte Aktion am 15. September 2022, Berlin

Die Papierindustrie, 2022, Neue bundeseinheitliche Entgeltstruktur für die Papier- und Zellstoffindustrie, Pressemitteilung vom 18.2.2022, Berlin

dpa, 2022, Lufthansa und Piloten verhandeln. Bis Dienstag "wird es keine Streiks geben", Online-Meldung vom 25.8.2022, <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/lufthansa-streik-piloten-tarifverhandlungen-100.html#:~:text=Piloten%20fordern%205%2C5%20Prozent%20mehr%20Gehalt&text=Die%20VC%20verlangt%20neben%20einer,Juni%20gek%C3%BCndigt.> [20.1.2022]

frankfurtflyer.de, 2022, Kurswechsel bei der Lufthansa? Bis zu 17% mehr Gehalt für Flugbegleiter und Tarifvertrag bei Eurowings Discover, Meldung vom 8.11.2022, <https://frankfurtflyer.de/kurswechsel-bei-lufthansa-bis-zu-17-mehr-gehalt-fuer-flugbegleiter-und-tarifvertrag-bei-eurowings-discover/> [16.1.2023]

Fuest, Clemens, 2022, Der Staat sollte sich aus der Lohnpolitik heraushalten, ifo-Standpunkt Nr. 239, <https://www.ifo.de/stellungnahme/2022-08-09/ifo-standpunkt-239-der-staat-sollte-sich-aus-der-lohnpolitik-heraushalten> [3.2.2023]

Handelsblatt, 2022, Lufthansa und Kabinenpersonal einigen sich auf höhere Gehälter, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/tarifabschluss-lufthansa-und-kabinenpersonal-einigen-sich-auf-hoehere-gehaelter/28781386.html> [17.1.2023]

IfW – Institut für Weltwirtschaft Kiel, 2022, Deutsche Wirtschaft im Herbst 2022, Kieler Konjunkturberichte vom 8. September 2022, https://www.ifw-kiel.de/fileadmin/Dateiverwaltung/IfW-Publications/-ifw/Konjunktur/Prognosetexte/deutsch/2022/KKB_95_2022-Q3_Deutschland_DE.pdf [07.02.2023]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2022, Branchenmindestlohn nach abgelehntem Schlichterspruch, Online-Meldung vom 22.6.2022, <https://igbau.de/Branchenmindestlohn-nach-abgelehntem-Schlichterspruch.html> [3.2.2023]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, ohne Datum, Entgelttrahmentarifvertrag für Papierindustrie nimmt Gestalt an, <https://igbce.de/igbce/entgelttrahmentarifvertrag-fuer-papierindustrie-nimmt-gestalt-an-200826> [13.1.2023]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022a, Bundesentgelttrahmentarifvertrag in der Papierindustrie steht, Pressemitteilung vom 18.7.2022, <https://www.presseportal.de/pm/56813/5275529> [16.1.2023]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022b, Forderungsbeschluss Chemietarifrunde 2022: Mehr Kaufkraft, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit, Online-Meldung vom 22.2.2022, <https://igbce.de/igbce/mehr-kaufkraft-mehr-wertschaetzung-mehr-sicherheit-203126> [17.1.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022c, Brücke in den Herbst gebaut, Online-Meldung vom 5.4.2022, <https://igbce.de/igbce/bruecke-in-den-herbst-gebaut-205890> [15.6.2022]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022d, Arbeitgeber müssen jetzt Verantwortung übernehmen, <https://igbce.de/igbce/chemie-tarifrunde-arbeitgeber-muessen-jetzt-verantwortung-uebernehmen--212012> [17.1.2023]

IG BCE – Industriegewerkschaft, 2022e, Mehr Entgelt, mehr für Schicht und Einmalzahlungen, <https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/papier-tarifrunde-2022/mehr-entgelt-mehr-fuer-schicht-und-einmalzahlungen-214840> [17.1.2023]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie, 2022f, IG BCE fordert gleiches Plus für alle Beschäftigten, <https://igbce.de/igbce/tarifrunde-papier-2022-forderung-211236> [17.1.2023]

IG Metall, 2022a, Verhandlungsergebnis: Entgelterhöhung in zwei Stufen plus 3000 Euro, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/abschluss-ergebnis-erklaert-metall-tarifrunde-2022> [17.1.2023]

IG Metall, 2022b, Tarifverträge gekündigt - IG Metall übergibt Forderungen, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifvertraege-gekuendigt-ig-metall-uebergibt-forderungen> [17.1.2023]

IG Metall, 2022c, Warum wir 8 Prozent mehr Geld fordern, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/forderung-tarifrunde-metall-elektro-2022>

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Clauß, Judith, 2020, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020 – Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, IW-Report, Nr. 36/2020, <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-kestermann-hagen-lesch-tarifpolitik-unter-dem-einfluss-der-corona-pandemie.html> [13.6.2022]

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

Lesch, Hagen, 2017, Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde, in: Industrielle Beziehungen, 24. Jg., Nr. 1, S. 31–53

Lesch, Hagen, 2022a, Droht die Lohn-Preis-Spirale? Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2022, IW-Report Nr. 38/2022, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-droht-die-lohn-preis-spirale.html> [13.1.2023]

Lesch, Hagen, 2022b, Tarifforderungen Öffentlicher Dienst: „Forderungen sprengen jedes Maß“, IW-Nachricht vom 12. Oktober 2022, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-forderungen-sprengen-jedes-mass.html> [23.1.2022]

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2021, Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude – Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020, IW-Report Nr. 5/2021, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-corona-pandemie-daempft-konfliktfreude.html> [13.1.2023]

Lesch, Hagen / Winter, Luis, 2022, Langwierige Verhandlungen – Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021, IW-Report Nr. 9/2022, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-langwierige-verhandlungen.html> [13.6.2022]

Lufthansa Group, 2022a, Lufthansa vereinbart mit ver.di deutliche Gehaltssteigerungen für das Bodenpersonal, Pressemitteilung vom 4.8.2022, <https://www.lufthansagroup.com/de/newsroom/meldungen/lufthansa-vereinbart-mit-verdi-deutliche-gehaltssteigerungen-fuer-das-bodenpersonal.html> [17.1.2023]

Lufthansa Group, 2022b, Lufthansa und Vereinigung Cockpit schließen Vereinbarung, <https://www.lufthansagroup.com/de/newsroom/meldungen/lufthansa-und-vereinigung-cockpit-schliessen-vereinbarung.html> [17.1.2023]

Marburger Bund, 2022a, Marburger Bund und Länder einigen sich auf Tarifkompromiss, Meldung vom 28.8.2022, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/marburger-bund-und-laender-einigen-sich-auf-tarifkompromiss> [16.1.2023]

Marburger Bund, 2022b, Forderung in der Gehaltsrunde 2023: Inflationsausgleich plus 2,5 Prozent, Meldung vom 30.11.2022, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/forderung-gehaltsrunde-vka-2023> [16.1.2023]

Marburger Bund, 2022c, Höhere Nachtzuschläge und 8,9 Prozent mehr Gehalt, Pressemitteilung vom 1.7.2022, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/mitgliederinformation-tdl-forderungen> [20.1.2023]

Marburger Bund, 2022d, Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte), <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/tarifvertraege> [16.1.2023]

Marburger Bund, 2022e, Details zur Tarifeinigung mit der TdL, Pressemitteilung vom 31.8.2022, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/details-zur-tarifeinigung-mit-der-tdl> [23.1.2022]

Ragnitz, Joachim, 2022, Gewinninflation und Inflationsgewinnler, in: ifo Dresden berichtet, 29. Jg., Nr. 5, S. 24-28, <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/gewinninflation-und-inflationsgewinner>

Scholz, Olaf, 2022, Rede zum Haushaltsgesetz 2022 vor dem Deutschen Bundestag am 1.6.2022 in Berlin, in: Bulletin der Bundesregierung, Nr. 72-1 vom 1.6.2022

Statistisches Bundesamt, 2020, Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 19.9.2019, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-1-entwicklung-tarifgeschehen-mindestlohn-sonderauswertung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [3.2.2023]

Südwestmetall, ohne Datum, Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie verständigen sich auf Tarifabschluss für 24 Monate, Pressemitteilung ohne Datumsangabe, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2022/11/tarifparteien-der-baden-wuerttembergischen-metall-und-elektroindustrie-verstaendigen-sich-auf-tarifabschluss-fuer-24-monate> [3.2.2023]

TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder, 2022, Tarifeinigung für die Ärztinnen und Ärzte an den Universitätskliniken erzielt, Pressemitteilung vom 15.8.2022, https://www.tdl-online.de/presseinfo/presseinformationen-detail/artikel/nr-12022-tarifeinigung-fuer-die-aerztinnen-und-aerzte-an-den-universitaetskliniken-erzielt.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=68&cHash=1a68926672466c0ca62f9e2fc5f45204 [3.2.2023]

Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO), 2022, Details zum Tarifergebnis für die Lufthansa Kabine, <https://www.ufo-online.aero/de/themen/lufthansa/item/2066-details-zum-tarifergebnis-fuer-die-lufthansa-kabine.html> [24.1.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022a, Informationen der ver.di zur Tarifrunde 2023, https://www.verdi.de/++file++63a028fffb122471c6da6e9d/download/221215%20Pressemappe%20Tarifrunde%20Bund_VKA%202023.pdf [17.1.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022b, Tarifrunde bei der Deutschen Post AG: ver.di fordert 15 Prozent mehr Lohn, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f1c42edc-699a-11ed-bce1-001a4a16012a> [17.1.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022c, Tarifverhandlungen Lufthansa: ver.di fordert 9,5 Prozent mehr Geld, Pressemitteilung vom 22.6.2022, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++12803262-f225-11ec-b7ff-001a4a160100> [27.6.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022d, Zusammen geht mehr, <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++c8f14f78-495e-11ed-8823-001a4a16012a> [17.1.2023]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, 2022e, Ergebnis für Lufthansa-Bodenbeschäftigte erzielt: 325 Euro monatlich sowie weitere 2,5 Prozent mehr, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++043ba324-142d-11ed-8aae-001a4a160129> [17.1.2023]

Vereinigung Cockpit, 2022a, Ein neuer Ansatz – Lufthansa und ihre Piloten gehen einen neuen Weg, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/ein-neuer-ansatz-lufthansa-und-ihre-piloten-gehen-einen-neuen-weg.html> [17.1.2023]

Vereinigung Cockpit, 2022b, Vereinigung Cockpit wird Eurowings Discover tarifieren, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/vereinigung-cockpit-wird-eurowings-discover-tarifieren.html> [17.1.2023]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2022, VKA-Mitgliederversammlung positioniert sich zur Tarifrunde 2023, Pressemitteilung vom 1.12.2022, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2022-11-11-vka-mitgliederversammlung-positioniert-sich-zur-tarifrunde-2023-1787> [3.2.2023]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, Tarifverhandlungen für die Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Krankenhäusern gestartet: VKA verweist auf finanziell schwierige Rahmenbedingungen, Pressemitteilung vom 24.1.2023, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2023-01-23-tarifverhandlungen-fuer-die-aerztinnen-und-aerzte-in-den-kommunalen-krankenhaeusern-gestartet-vka-verweist-auf-finanziell-schwierige-rahmenbedingungen-1849> [3.2.2023]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung, 2022a, Tarifbilanz des WSI-Tarifarchivs, Pressemitteilung vom 13.12.2022, https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2022_12_13.pdf [24.1.2022]

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung, 2022b, Tarifrunde 2023: Für knapp 11 Millionen Beschäftigte laufen die Vergütungstarifverträge aus – Die Kündigungstermine, Pressemitteilung vom 29.11.2022, <https://www.wsi.de/de/tarifrunde-2023-kuendigungstermine-44290.htm> [3.2.2023]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Branchen des IW-Konfliktmonitorings	5
Tabelle 2-1: Tarifforderungen im zweiten Halbjahr 2022	12
Tabelle 3-1: Tarifabschlüsse im zweiten Halbjahr 2022	14
Tabelle 5-1: Laufende Verhandlungen und ausgewählte Kündigungstermine 2023	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entgeltforderungen im Jahr 2022	8
Abbildung 4-1: Verhandlungsdauer der Tarifkonflikte im Jahr 2022 in Monaten	19
Abbildung 4-2: Konfliktintensität und maximale Eskalationsstufe im Jahr 2022	20
Abbildung 4-3: Konfliktmonitoring 2005 bis 2022.....	21
Abbildung 5-1: Entwicklung von Tariflöhnen und Inflation Januar 2021 bis Januar 2023	23