

Bispinck, Reinhard

Research Report

75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024

Analysen zur Tarifpolitik, No. 102

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Bispinck, Reinhard (2024) : 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024, Analysen zur Tarifpolitik, No. 102, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/300002>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

ANALYSEN ZUR TARIFPOLITIK

Nr. 102 · April 2024

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

75 JAHRE TARIFVERTRAGSGESETZ

Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024

Reinhard Bispinck und das WSI-Tarifarchiv



Inhalt

75 Jahre Tarifpolitik – ein Überblick

Tarifpolitik in Krisenzeiten.....	3
Nach Kriegsende.....	3
1950er Jahre: Tarifpolitik im Zeichen des „Wirtschaftswunders“	4
1960er Jahre: Zwischen „Konzertierter Aktion“ und spontanen Streiks.....	5
1970er Jahre: Boom, Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit	6
1980er Jahre: Arbeitszeitverkürzung und qualitative Tarifpolitik	7
1990er Jahre: Transformationskrise Ost, Globalisierung, Krise des Flächentarifvertrags.....	8
2000er Jahre: Bündnis für Arbeit, Angriffe auf die Tarifautonomie, Finanzkrise	10
2010er Jahre: Mindestlohn, Restabilisierung des Flächentarifvertrags, Renaissance der Arbeitszeitpolitik	12
2020er Jahre: Coronakrise, Inflation, Ukrainekrieg	14
Ausblick.....	15
Chronik: Tarifbewegungen, Arbeitskämpfe und Tarifverträge seit 1949.....	16
Literatur	22

Tarifliche Regelungen und Leistungen 1949–2024

Bankgewerbe West	25
Baugewerbe West	26
Brauereien Nordrhein-Westfalen	27
Chemische Industrie Bundesgebiet und Berlin	28
Druckindustrie West	29
Einzelhandel Baden-Württemberg.....	30
Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen	31
Holzverarbeitende Industrie Nordrhein	32
Landwirtschaft Bayern	33
Metallindustrie Nordrhein-Westfalen.....	34
Öffentlicher Dienst Gemeinden West.....	35
Textilindustrie Baden-Württemberg	36
Versicherungsgewerbe West.....	37
Tarifvertragsgesetz vom 09.04.1949	38

75 Jahre Tarifpolitik – ein Überblick

Tarifpolitik in Krisenzeiten

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie Anfang 2020 und seit dem Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine im Februar 2022 findet die Tarifpolitik unter wirtschaftlich und politisch außergewöhnlichen Umständen statt. Die heftigen ökonomischen Verwerfungen (Wirtschaftseinbruch, hohe Inflation, Energiekrise) ließen eine „normale“ Tarifpolitik in den vergangenen vier Jahren kaum noch zu. Krisenbewältigung, Beschäftigungssicherung, Inflationsausgleich standen im Vordergrund.

Damit wurde die vorangegangene positive Phase jäh unterbrochen: Die Gewerkschaften blickten Ende der 2010er Jahre mit einer gewissen Zufriedenheit auf die Tarifpolitik und ihre Ergebnisse. Die Tarifabschlüsse des abgelaufenen Jahrzehnts brachten teils deutliche Reallohnsteigerungen und auch auf anderen Feldern, wie zum Beispiel der Arbeitszeitgestaltung, konnten sie Erfolge erzielen. Die Zeiten der akuten Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 mit ihrer nachhaltigen Erschütterung der sozial-ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen – auch der Tarifpolitik – lagen inzwischen ein Jahrzehnt zurück und es bestand Aussicht, dass die Tarifpolitik sich weiter positiv entwickelt.

Die Beziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien erschienen einigermaßen stabil und positiv, wie auch 2018 anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Stinnes-Legien-Abkommens und der damit verbundenen Tarifvertragsordnung von 1918 auf verschiedenen Festveranstaltungen von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern gemeinsam betont wurde (DGB/BDA 2018). Die Anerkennung der Tarifvertragsordnung war insofern ein unmittelbares Ergebnis der Novemberrevolution, das von den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden damals nur zur Abwendung größerer Übel akzeptiert wurde. Auch wenn bereits nach der Jahrhundertwende und insbesondere in den Anfangsjahren der Weimarer Republik ein rascher Ausbau des Tarifsystems festzustellen war, so hatten doch Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit seit Ende der 1920er Jahre und die Herrschaft der Nationalsozialisten seine Grundlagen sehr zerrüttet.

Nach dem Zweiten Weltkrieg knüpfte man mit dem **Tarifvertragsgesetz** (TVG) an die Regelungen der Weimarer Republik an: Es trat am 9. April 1949 in Kraft und wird daher in diesem Jahr **75 Jahre alt**. Es galt zunächst nur in den Ländern der britischen und der amerikanischen Zone. Erst nach der Erstreckung des TVG auf das gesamte Bundesgebiet am 23. April 1953 gab es ein einheitliches Tarifrecht. Seitdem vollzieht sich das Tarifgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland in dem durch dieses Gesetz gesteckten Rahmen. Das Jubiläum bietet Anlass, im Folgenden einige wichtige Stationen und Entwicklungen der Tarifpolitik zu skizzieren.

Nach Kriegsende

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs brauchte es eine Reihe von Jahren, bis sich eine reguläre Lohn- und Tarifpolitik herausbildete. Zwar wurden Tarifvereinbarungen von den Alliierten wieder zugelassen, aber für eine reguläre Lohn- und Tarifpolitik bestand zunächst kaum Spielraum. Der Wiederaufbau der Gewerkschaften vollzog sich zögernd, wegen entsprechender Vorgaben der Alliierten kam es zunächst nur zu lokalen bzw. regionalen Zusammenschlüssen. Der Kontrollrat verfügte einen **Lohnstopp** auf dem Stand vom 8. Mai 1945, der erst im November 1948 aufgehoben wurde. Damit waren nach wie vor die alten Tarifordnungen in

Kraft, die in ihrer Struktur noch die Prioritätensetzungen der nationalsozialistischen Kriegs- und Rüstungsproduktion widerspiegeln. Auf Druck der Gewerkschaften sah sich der Alliierte Kontrollrat jedoch veranlasst, den massivsten Ungleichgewichten und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Im September 1946 eröffnete er mit einer Ergänzung zur Direktive 14 die Möglichkeit, Hungerlöhne unter 50 Pfennige zu beseitigen, Lohnerhöhungen in den sogenannten Problemindustrien durchzuführen, die durch die nationalsozialistische Lohnpolitik benachteiligt worden waren, die Akkordverdienste den neuen Produktionsbedingungen anzupassen und die Löhne für Frauen und Jugendliche „bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung“ bis zur Höhe der Männerlöhne anzuheben. Alle Änderungen der Lohnsätze mussten von der deutschen Arbeitsverwaltung genehmigt werden, und die Einführung neuer Lohnsätze durfte den durchschnittlichen Lohnsatz nicht erhöhen. Die **volle Tarifvertragsfreiheit** wurde erst mit der Aufhebung des Lohnstopps am 3.11.1948 wiederhergestellt.

1950er Jahre: Tarifpolitik im Zeichen des „Wirtschaftswunders“

Hohe reale Wachstumsraten, rückläufige Arbeitslosenzahlen, nachhaltig steigende Realeinkommen der Beschäftigten und damit verbunden eine spürbare Verbesserung des Lebensstandards breiter Bevölkerungsschichten kennzeichneten die „Wirtschaftswunderjahre“ der Bundesrepublik. Die Arbeitslosenquote sank von 1950 bis 1960 von elf auf 1,3 Prozent, das reale Bruttosozialprodukt verdoppelte sich und die Nettoeinkommen der Beschäftigten stiegen um gut zwei Drittel. Diese Daten sind allerdings mehr ein Ausdruck der stürmischen Boomjahre der Rekonstruktionsphase denn ein unbedingter Erfolgsausweis gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Denn trotz der deutlichen Steigerung blieben die Arbeitseinkommen deutlich hinter den Gewinneinkommen zurück, die (bereinigte) Lohnquote sank in den fünfziger Jahren von rund 65 auf 60 Prozent.

Der begrenzte tarifpolitische Fortschritt setzte sich keineswegs im Selbstlauf durch, sondern ging mit einer größeren Anzahl von **Streikaktionen** einher. Allein in der Metallindustrie fanden in der ersten Hälfte der 50er Jahre drei größere Arbeitskämpfe statt, die – unbeschadet ihrer unterschiedlichen materiellen Ergebnisse – zweifellos zur Durchsetzung „periodischer Lohnrunden“ beigetragen haben. Der berühmt gewordene Streik in der schleswig-holsteinischen Metallindustrie 1956/1957 um die **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** zeigt, dass es keinesfalls nur rein lohnpolitische Fragen waren, die mobilisierungs- und streikfähig waren. Der letztlich gefundene Kompromiss (90 v. H. des Nettolohns ab dem dritten Krankentag sowie Teilfortzahlung während der Karenztage) wurde später zur Grundlage einer gesetzlichen Regelung. Damit war ein erster Erfolg im Kampf für die Gleichstellung der ArbeiterInnen gegenüber den Angestellten erreicht.

Die zweite Hälfte der 50er Jahre waren tarifpolitisch von der Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit geprägt. Faktisch ging es zunächst um die Einführung der 45-Stunden-Woche, die weitere Zielperspektive bildeten die 40 Stunden und die 5-Tage-Woche („**Samstags gehört Vati mir**“). Die Realisierung dieser Forderung, die ohne Arbeitskampf erreicht wurde, erstreckte sich in der entwicklungsbestimmenden Metallindustrie über einen Zeitraum von rund zehn Jahren. Die Eckpunkte der stufenweisen Verkürzung wurden in mehreren zwischen Gesamtmetall und IG Metall auf Bundesebene ausgehandelten Abkommen vereinbart, sodass diese Phase der Tarifpolitik auch zu einer starken Zentralisierung des Verhandlungsprozesses führte.

In den 1950er Jahren begann auch ein bis heute nicht abgeschlossenes Kapitel der Tarifpolitik: Der mühsame und oftmals halbherzige Versuch, die lohnpolitische Diskriminierung der Frauen zu beseitigen. Von den offenen Lohnabschlägen für Frauen über die Leichtlohngruppen bis zu Lohnsystemen zumindest ohne direkte Frauenlohndiskriminierung war es ein langer Weg.

1960er Jahre: Zwischen „Konzertierter Aktion“ und spontanen Streiks

Tarifpolitisch begannen die 60er Jahre zunächst mit einer Fortsetzung der positiven Lohn- und Gehaltsentwicklung, deren Hintergrund die etwas abgeschwächte, aber weiterhin günstige wirtschaftliche Entwicklung bildete. Die jährlichen Wachstumsraten betragen zwischen fünf und sechs Prozent, die Arbeitsproduktivität nahm mit gleicher Rate zu, die Arbeitslosenquote sank von 1,3 Prozent (1960) auf ganze 0,7 Prozent (1966). Die Nettorealeinkommen stiegen in diesen Jahren noch einmal um rund 30 Prozent, die Lohnquote stieg von 60 auf 63 Prozent.

Die erfolgreiche Lohn- und Gehaltspolitik ging einher mit einem auffälligen Rückgang der Arbeitskampfaktivitäten. Während die amtliche Arbeitskampfstatistik in der ersten Hälfte der 50er Jahre noch 500.000 an Streiks und Aussperrungen beteiligte ArbeitnehmerInnen und 5,5 Mio. Arbeitstage in 7.300 Betrieben auswies, waren es in der ersten Hälfte der 60er Jahre nur noch rund 440.000 Beschäftigte und 2,4 Mio. Arbeitstage in 1.170 Betrieben. Offenkundig ermöglichte die positive Arbeitsmarktentwicklung die leichtere Durchsetzung beträchtlicher Einkommenssteigerung.

Gleichwohl begannen sich die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu ändern. Die stärkere **Einbindung der Gewerkschaften** in eine gesamtwirtschaftlich begründete Einkommens- und Stabilitätspolitik rückte in den Vordergrund des politischen Interesses. Die Bundesregierung hatte im Jahreswirtschaftsbericht 1963 erstmals Leitlinien für die Lohnpolitik formuliert und deren Kopplung an die Produktivitätsentwicklung gefordert. Absicht der Metallunternehmer in diesem Jahr war es, eine Lohnpause zu erzwingen. Es kam daraufhin in der baden-württembergischen Metallindustrie zum bis dahin größten Streik der Nachkriegszeit mit 300.000 beteiligten Arbeitnehmer*innen. Zwar gelang es der IG Metall, diese Vorgaben zu durchbrechen und ihr Konzept einer aktiven Tarifpolitik zu verteidigen, aber es zeichnete sich bereits ab, dass mit der Auszehrung der Erfolgsbedingungen der wirtschaftlichen Nachkriegsentwicklung der Druck auf die gewerkschaftliche Lohnpolitik zunehmen würde. Bis zum Ende des Jahrzehnts gelang es den Gewerkschaften nicht mehr, Tarifabschlüsse durchzusetzen, die wesentlich über den durch die Produktivitätsentwicklung gesetzten Rahmen hinausgingen.

Die wirtschaftliche **Rezession von 1966/1967** bedeutete (auch) für die gewerkschaftliche Tarifpolitik einen tiefen Einschnitt. Das reale Bruttosozialprodukt ging um 0,3 Prozent zurück, die Arbeitslosenquote stieg von 0,7 auf 2,1 Prozent. Wenn sich das Ausmaß und die Dauer der Krise aus heutiger Sicht mehr als bescheiden ausnehmen¹, so wurde doch der durch die lange Prosperitätsphase genährte Glaube an die Möglichkeit einer prinzipiell krisenfreien wirtschaftlichen Entwicklung erschüttert. Die Einsicht in die Notwendigkeit staatlicher Intervention in den Wirtschaftsablauf setzte sich durch. Die Große Koalition aus SPD und CDU/CSU sorgte mit dem Stabilitäts- und Wachstumsgesetz (1967) für das erforderliche geld- und fiskalpolitische Instrumentarium. Die ebenfalls im Gesetz vorgesehene „**Konzertierte Aktion**“, die einen regelmäßigen Informationsaustausch und Diskussionsprozess von Bundesregierung, Bundesbank, Sachverständigenrat, Unternehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie Gewerkschaften ermöglichen sollte, wurde faktisch zu einem Instrument der Einbindung der Gewerkschaften

¹ Bereits 1968 stieg das BSP real wieder um 5,8 Prozent, sank die Arbeitslosenquote auf 1,5 Prozent und ein Jahr später auf 0,9 Prozent.

in die staatliche Einkommenspolitik. Trotz der Ablehnung offizieller Lohnleitlinien bewegten sich die Gewerkschaften in ihren Tarifabschlüssen 1967/1968 im Rahmen des Zielkorridors der regierungsamtlichen Orientierungsdaten.

Die moderaten Tarifabschlüsse mit langen Laufzeiten blieben weit hinter den durch die rasch wieder anspringende Konjunktur gegebenen ökonomischen Möglichkeiten zurück. Die wachsende Unzufriedenheit großer Teile der Arbeiterschaft entlud sich in **spontanen Streiks**, zunächst in der Eisen- und Stahlindustrie, dann auch im Bergbau, in der Metallindustrie, der Textilindustrie und auch im öffentlichen Dienst. Höhere Lohnsteigerungen und kürzere Laufzeiten der Tarifverträge konnten auf diese Weise durchgesetzt werden.

1970er Jahre: Boom, Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit

Nach diesen für die Gewerkschaften überraschenden Erfahrungen verfolgten sie Anfang der siebziger Jahre zunächst eine sehr aktive Tarifpolitik. Hochkonjunktur und sprunghaft steigende Preise führten 1970 in der Metallindustrie zu Tarifierhebungen von rund 15 Prozent. Gesamtwirtschaftlich stiegen die Nettorealeinkommen um knapp zehn Prozent. 1971 erlebte die Bundesrepublik mit Streiks in der Chemie- und der Metallindustrie gleich zwei Arbeitskämpfe, die nochmals (wenngleich kleinere) Realeinkommensverbesserungen für die Beschäftigten brachten. 1973 entwickelten sich, nachdem die Preisentwicklung die Tarifabschlüsse vom Jahresbeginn zunehmend entwerteten, Streikbewegungen für Teuerungszulagen in zahlreichen Wirtschaftszweigen. 1974 setzte die ÖTV im **öffentlichen Dienst** in einem dreitägigen **Arbeitskampf** trotz massiven Drucks der Bundesregierung eine zweistellige Tarifierhebung durch (elf Prozent, mindestens 170 DM), die die Orientierungsdaten deutlich überschritt.

Auch wenn die reine Lohnpolitik in diesen Jahren dominierte, spielte die „qualitative“ Tarifpolitik doch ebenfalls eine Rolle. Der von der IG Metall 1973 in einem einwöchigen Arbeitskampf durchgesetzte Lohnrahmentarifvertrag II für das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden gilt als Musterbeispiel für eine auf **Humanisierung der Arbeit** zielende Rahmentarifpolitik. Mit seinen Bestimmungen zur Festlegung der Leistungsanforderungen, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (u. a. Mindesttaktzeiten bei Fließbandarbeit), Erholzeiten u. a. m. knüpfte er einerseits an die vorhandenen Regelungsstandards an, setzte aber auch mit seinen arbeitsinhaltenen Normen neue Maßstäbe. Zugleich formulierte er indirekt neue und weitreichende Anforderungen an die betrieblichen Akteure. Der LRTV II ist ein frühes Beispiel für die Vereinbarung tariflicher „Öffnungsklauseln“, denn zentrale Regelungen des LRTV II enthielten lediglich Rahmenbestimmungen bzw. definieren (Mindest-)Anforderungen, die betrieblich konkretisiert und vereinbart werden müssen. Die betrieblichen Interessenvertretungen erhielten zu diesem Zweck fest umrissene Mitbestimmungsrechte, die gleichwohl aufgetretenen, zum Teil enormen Schwierigkeiten bei der betrieblichen Umsetzung demonstrieren eindrücklich die (möglichen) Probleme einer „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik.

Mit dem Einbruch der Wirtschaftskrise 1974/1975 gerieten die Gewerkschaften durch Massenarbeitslosigkeit und Rationalisierung in eine **tarifpolitische Defensive**, aus der heraus im Wesentlichen nur Abwehrkämpfe möglich waren. Im Mittelpunkt der Tarifpolitik stand der Schutz der Beschäftigten vor Arbeitsplatzabbau und den negativen Folgen des verstärkten Einsatzes neuer Technologien auf Arbeitsinhalte und Arbeitseinkommen. Auch hier konnten Ergebnisse in einigen Branchen nur durch Arbeitskämpfe erreicht werden. In der Druckindustrie erstreikten die Beschäftigten 1978 einen Tarifvertrag über die neuen rechnergesteuerten Satzsysteme (RTS-Tarifvertrag) mit weitreichenden Absicherungs- und Qualifizierungsbestimmungen. Im

selben Jahr setzte die IG Metall in einem Arbeitskampf einen Absicherungstarifvertrag in Baden-Württemberg durch, der rationalisierungsbedingte Abgruppierungen beschränkte und eine verbesserte Informationsgrundlage des Betriebsrates über die Lohn- und Eingruppierungspolitik sicherstellte.

Auch die Sicherung der Arbeitsplätze durch kollektive Verkürzung der Arbeitszeit gewann in diesen Jahren an Bedeutung. 1977 forderte der Gewerkschaftstag der IG Metall erstmals die 35-Stunden-Woche, nachdem zehn Jahre zuvor der letzte Schritt zur Einführung der 40-Stunden-Woche in der Metallindustrie getan worden war. Nach sechswöchigem **Streik in der Eisen- und Stahlindustrie 1978/1979** konnte sie diese Forderung zwar nicht durchsetzen, aber die stattdessen erreichte Verlängerung des Urlaubs auf sechs Wochen, die zusätzlichen Freischichten für Schichtarbeiter sowie die Arbeitszeitverkürzung für ältere Beschäftigte hatte gleichwohl Pilotfunktion für viele andere Branchen.

1980er Jahre: Arbeitszeitverkürzung und qualitative Tarifpolitik

Die Rahmenbedingungen der Tarifpolitik zu Beginn der achtziger Jahre waren zum einen durch die scharfe Rezession geprägt, die 1982 ihren Höhepunkt erreichte und die Arbeitslosigkeit erstmals über die 2-Millionen-Grenze trieb, zum anderen sorgte die Ablösung der sozialliberalen durch die konservativ-liberale Bundesregierung für eine politische Wende, die eine stark angebotsorientierte Wirtschafts- und Finanzpolitik und einen drastischen Abbau sozialer Leistungen und Schutzrechte mit sich brachte. In dem Maße wie sich die Massenarbeitslosigkeit verfestigte und seitens der Bundesregierung keine wirksame Beschäftigungspolitik zu erwarten war, konzentrierten sich die gewerkschaftlichen Überlegungen auf die Möglichkeiten tarifvertraglicher Arbeitszeitverkürzung. Die Forderung nach Einführung der **35-Stunden-Woche** und der Kampf um deren Durchsetzung sollten zum beherrschenden Thema der Tarifpolitik der 80er Jahre werden. Das Jahr 1984 erlebte mit dem sechs- bzw. zwölfwöchigen Arbeitskampf in der Metall- und in der Druckindustrie die nach allgemeiner Einschätzung härteste Tarifauseinandersetzung der Nachkriegszeit. In der Metallindustrie waren 58.000, in der Druckindustrie 45.000 Beschäftigte am Streik beteiligt. Die Aussperrung betraf in der Metallindustrie noch einmal mehr als eine halbe Mio. Menschen. In einer Reihe weiterer Branchen fanden Warnstreiks statt. Der Erfolg dieser Tarifbewegung bestand nicht nur im eigentlichen materiellen Ergebnis (Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden), sondern auch in dem unübersehbaren Nachweis der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Wieweit diese Kraftentfaltung trug, zeigte sich nicht zuletzt daran, dass 1987 die zweite Stufe der Verkürzung auf 37 Stunden ohne Arbeitskampf durchgesetzt werden konnte.² Weitere drei Jahre später konnte dann zumindest für die Metall- und Druckindustrie wiederum ohne Arbeitskampf der endgültige Stufenplan zur Verkürzung auf 35 Stunden bis zum Jahr 1995 durchgesetzt werden. Im Unterschied zur Durchsetzung der 40-Stunden-Woche in den 50er und 60er Jahren sind die Gewerkschaften 30 Jahre nach Beginn ihrer tarifpolitischen Bemühungen von einer gesamtwirtschaftlichen Durchsetzung der Zielmarke von 35 Stunden weit entfernt, ja sie wird im Grunde auch seit Jahren nicht mehr aktiv verfolgt. Die Arbeitszeitstandards haben sich weit aufgefächert und ihre Angleichung ist selbst in den alten Bundesländern unrealistisch.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung hatte weitreichende Konsequenzen für die weitere Entwicklung und Ausgestaltung des Flächentarifvertrages und sein Verhältnis zur betrieblichen

² Und dies obwohl zwischenzeitlich durch die Änderung des „Streikparagrafen“ 116 AFG keine Lohnersatzleistung bei „kalter“ Aussperrung mehr gezahlt und dadurch die Kampfmöglichkeiten der Gewerkschaften deutlich eingeschränkt wurde (vgl. den Beitrag von Sybille Stamm in diesem Band).

Gestaltung der Arbeits(zeit)- und Einkommensbedingungen. Dies hing maßgeblich mit dem Preis zusammen, den die Gewerkschaften für die 35-Stunden-Woche zu zahlen hatten, der in Form einer weitreichenden **Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen** bestand. Variabilisierung der Arbeitszeit im Zeitablauf, Differenzierung der Arbeitszeitdauer zwischen den Beschäftigtengruppen und individuelle Flexibilisierung in Abhängigkeit von technischen Produktionserfordernissen, marktbedingten Nachfrageveränderungen oder saisonalen Schwankungen bestimmten zunächst noch verhalten, aber mittlerweile immer stärker das betriebliche Arbeitszeitgeschehen. Lange Ausgleichszeiträume, Arbeitszeitkorridore, Saison- und Jahresarbeitszeiten und Arbeitszeitkonten bildeten zentrale Instrumente zur Feinsteuerung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung.

Neben der Arbeitszeitpolitik gab es in den 80er Jahren vor allem **qualitative Themen**, die in der Tarifpolitik eine Rolle spielten. Die Weiterentwicklung von Rationalisierungsschutzabkommen zu Technologietarifverträgen, die Reform der Systeme der Entgelt differenzierung, die Verbesserung des Gesundheits- und Umweltschutzes, die Regelung der betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik. Viele der Ziele, die die Gewerkschaften auf diesen Feldern verfolgten, konnten lediglich in Ansätzen und in Einzelfällen realisiert werden. Als die IG Metall 1991 ihr Konzept für eine „**Tarifreform 2000**“ vorlegte, war dies gewissermaßen eine Zusammenfassung der tarifpolitischen Reformdiskussion der 80er Jahre, deren Umsetzung allerdings an dem durchgreifenden Wandel der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen scheiterte.

1990er Jahre: Rezession, Transformationskrise Ost, Globalisierung, Krise des Flächentarifvertrags

Die neunziger Jahre brachten die tiefgreifendsten Umbrüche, die die Tarifpolitik seit Kriegsende erlebt hat: Die deutsch-deutsche Einigung und der anschließende Transformationsprozess in den neuen Ländern stellten die Gewerkschaften und ihre Tarifpolitik vor gewaltige Herausforderungen, die bis heute nicht bewältigt sind. Nach dem Ende des Vereinigungsbooms stürzte die (westdeutsche) Wirtschaft 1992 in ihre bis dahin schärfste Rezession, die die Massenarbeitslosigkeit noch einmal dramatisch ansteigen ließ. Dieser Einbruch wurde durch den kontinuierlichen Prozess einer zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft und Globalisierung der Konkurrenz überlagert. Auf der betrieblichen Ebene führte der fortgesetzte Umbruch der Arbeits-, Produktions- und Organisationssysteme zu einer Intensivierung des Rationalisierungsprozesses mit widersprüchlichen Folgen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Handlungsbedingungen der betrieblichen Interessenvertretungen. Die auf Deregulierung abzielende Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung tat ein Übriges um die Bedingungen für eine erfolgreiche Tarifpolitik zu erschweren.

Die **Lohn- und Gehaltspolitik** der 90er Jahre weist eine zwiespältige Bilanz auf: Zunächst gelang den Gewerkschaften in den alten Bundesländern bei prosperierender Wirtschaft die Durchsetzung von deutlichen Reallohnsteigerungen, doch der Kriseneinbruch führte 1994 zu einer von den Arbeitgeberverbänden seit langem angestrebten „Wende“ in der Tarifpolitik. Tarifabschlüsse teilweise deutlich unter der Inflationsrate, Einfrieren und (befristetes) Absenken von tariflichen Leistungen sowie die Einführung von betrieblichen Öffnungsklauseln kennzeichnen die Entwicklung seit Mitte der 90er Jahre. Das vom IG Metall-Vorsitzenden Klaus Zwickel bereits seit 1997 geforderte „Ende der Bescheidenheit“ konnte nicht in die lohnpolitische Realität umgesetzt werden. Die Lohnquote sank 1998 auf einen historischen Tiefstand.

Erfolge konnten die Gewerkschaften dagegen auf dem Gebiet der **Beschäftigungssicherung** verbuchen. So wurden erstmals in der Tarifrunde 1994 in einer Reihe von Wirtschaftszweigen Abschlüsse getätigt, die die Möglichkeit zur (befristeten) Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit ohne oder allenfalls mit partiellem Lohnausgleich vorsehen. Im Gegenzug müssen sich die Betriebe verpflichten, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Bereits im Herbst 1993 hatten IG Metall und Volkswagen sich auf die konzernweite Einführung der Vier-Tage-Woche (28,8 Stunden) geeinigt, die ebenfalls mit entsprechenden Einkommenseinbußen verbunden war. Umstritten waren und sind tarifpolitische Vereinbarungen, die über abgesenkte Tarife für Langzeitarbeitlose und andere Berufseinsteiger verbesserte Beschäftigungschancen erreichen wollen. In **sozialpolitischer** Hinsicht hatte die Auseinandersetzung um die gesetzliche Absenkung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 1996 einen großen Stellenwert. In zahlreichen Fällen gelang es den Gewerkschaften, die 100-prozentige Entgeltfortzahlung durch Tarifverträge zu sichern.

In **Ostdeutschland** entwickelte sich – nach der einvernehmlichen Übertragung der Grundstrukturen des westdeutschen Tarifsystems – ein heftiger Streit über das Tempo der realen Angleichung der tariflichen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Herausragend war der Konflikt um die rechtswidrige fristlose Kündigung des tariflichen Stufenplans für die ostdeutsche Metallindustrie im Jahr 1993. Nach zweiwöchigem Arbeitskampf wurde die Kündigung zurückgenommen, aber zugleich wurde die Tarifangleichung um zwei Jahre gestreckt und eine Härtefallklausel eingeführt, um für den Notfall betriebliche Ausnahmen zu ermöglichen. Dieses Beispiel machte – auch in den alten Bundesländern – in der Folgezeit Schule.

Die Entwicklung in Ostdeutschland beschleunigte auch die in den alten Bundesländern bereits seit geraumer Zeit beobachtbare Tendenz zur **Erosion des Flächentarifvertrags**. Tarifwidriges Verhalten, Tarif- und Verbandsflucht sowie die Ausbreitung „weißer Flecken“ auf der tarifpolitischen Landkarte insbesondere im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben sowie im Dienstleistungssektor sind kennzeichnend für die tarifpolitische Situation der 1990er Jahre. Die Bindekraft der Arbeitgeberverbände ließ nach und auch die Gewerkschaften waren von Mitgliederschwund stark betroffen. Auch wenn die branchenbezogenen Verbandstarifverträge noch eine zentrale Prägekraft für die kollektive Regulierung der Arbeits- und Einkommensstandards hatten, so war doch ein schleichender Umbau des Tarifvertragssystems nicht zu übersehen. Er kam vor allem in der zunehmenden Differenzierung und Dezentralisierung der tariflichen Regelungen und Standards sowie ihrer Umsetzung in die betriebliche Praxis zum Ausdruck.

Angesichts der ökonomischen und politischen Integration Europas und Einführung des Euro intensivierte sich die Diskussion der europäischen Gewerkschaften über eine **europäische Perspektive** der bislang strikt national ausgerichteten Tarifpolitik. So wurde in der „Erklärung von Doorn“ vom Herbst 1998 eine Kooperation der belgischen, deutschen, luxemburgischen und niederländischen Gewerkschaften vereinbart, um auf diese Weise eine lohnpolitische Unterbietungskonkurrenz zu verhindern sein. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund beschloss im Dezember 1998 eine „europäische Koordinationsregel“ beschlossen, nach der sich europaweit alle Metallgewerkschaften darauf verpflichteten, den „Ausgleich der Inflationsrate und gleichgewichtige Beteiligung der am Produktivitätszuwachs“ zu einer Leitlinie ihrer Tarifpolitik zu machen. Andere sektorale Gewerkschaftsbünde und auch der Europäische Gewerkschaftsbund folgten später diesem Vorbild.

2000er Jahre: Bündnis für Arbeit, Angriffe auf die Tarifautonomie, Finanzkrise

Bereits im Jahr 1999 hatte die erste rot-grüne Bundesregierung mit der Einrichtung eines „**Bündnis für Arbeit**“ den Versuch unternommen, einen breiten gesellschaftlichen Konsens für Maßnahmen zum Abbau von Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit zu organisieren. Trotz hohen Aufwandes blieb dieser Anlauf der Wiederbelebung einer Konzertierten Aktion letztlich erfolglos. In der Tarifpolitik versuchten die Arbeitgeberverbände das Bündnis für ihre Absicht, moderate Lohnabschlüsse durchzusetzen, zu instrumentalisieren. Umgekehrt waren die Gewerkschaften daran interessiert, durch entsprechende Absprachen im Bündnis, das Feld für tarifpolitische Vereinbarungen zur Rente mit 60 bzw. Altersteilzeit vorzubereiten. In einem Formelkompromiss einigten sich die Spitzenverbände zwar auf eine „beschäftigungsorientierte und längerfristige“ Tarifpolitik, dies blieb jedoch ohne greifbare Konsequenzen. Den Gewerkschaften gelang es zwar, bis 2004 Tarifsteigerungen oberhalb der Preissteigerungsrate abzuschließen, von einer Ausschöpfung des kostenneutralen Verteilungsspielraums aus Preis- und Produktivitätssteigerung konnte jedoch nicht die Rede sein. In den kommenden Jahren verschlechterte sich die Tarifbilanz weiter. Die effektiv gezahlten Bruttomonatsverdienste sind in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre jeweils gesunken.

In dem Maße, wie die wirtschaftliche Entwicklung sich verlangsamte und in eine Rezession übergang, verstärkte sich der Druck auf die Gewerkschaften. Nach der von Rot-Grün knapp gewonnenen Bundestagswahl im Jahr 2002, vollzog die Bundesregierung arbeitsmarkt- und sozialpolitisch einen radikalen Kurswechsel, der seinen Ausdruck in der **Agenda 2010** fand. 2003 war das Jahr einer entscheidenden Weichenstellung in der Entwicklung der Sozialverfassung der Bundesrepublik. Nicht nur der Streit um die Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems (Agenda 2010), sondern auch die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems trugen Züge eines gesellschaftlichen Grundkonflikts, der weit über den Tag hinausreichte. Die Angriffe von konservativer und marktradikaler Seite erreichten einen Höhepunkt. Angesichts anhaltender Arbeitsmarktkrise und nachweislicher Erfolglosigkeit der praktizierten Wirtschaftspolitik nahm die Neigung bei allen politischen Akteuren zu, die Krisenursachen in den „Strukturen“ des Arbeitsmarktes und seiner Regulierung zu suchen. Dabei hofften die konservativen Kritiker darauf, nunmehr die Früchte einer jahrelangen Kampagne gegen die vermeintlich verkrusteten und überkommenen Strukturen des „**Tarifkartells**“ ernten zu können. Bundeskanzler Schröder forderte von den Tarifvertragsparteien mehr Flexibilität und drohte mit der Einführung gesetzlicher Öffnungsklauseln. CDU/CSU und FDP sowie Teile des Arbeitgeberlagers forderten eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes (Günstigkeitsprinzip) und des Betriebsverfassungsgesetzes (Tarifvorrang). Nach monatelanger politischer Kontroverse, die von Gewerkschaftsseite mit betrieblichen Informationsveranstaltungen und Arbeitsniederlegungen, mit lokalen und regionalen Protestkundgebungen, mit Anzeigenkampagnen, mit Umfragen und breit angelegten Unterschriftensammlungen geführt wurde, konnte ein Verzicht auf ein gesetzliches Eingreifen in die Tarifautonomie erreicht werden.

Allerdings nutzten die Arbeitgeber den Rückenwind dieser Auseinandersetzung und setzten in den folgenden Jahren in vielen Branchen zum Teil weit reichende tarifliche Öffnungsklauseln durch. Ein Markstein dieser Entwicklung war das „**Pforzheimer Abkommen**“ in der Metallindustrie aus dem Jahr 2004, das unter bestimmten Voraussetzungen ein betriebliches Abweichen von den tarifvertraglichen Standards erlaubt. In der Folge setzte sich der bereits in den 90er Jahren begonnene Prozess der Verbetrieblichung der Tarifpolitik verstärkt fort. Betriebliche Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen und tarifliche Ergänzungsregelungen entwickelten sich zu einem viel genutzten Instrument, das die Prägekraft und innere Verbindlichkeit der Branchentarifverträge abschwächte. In vielen Tarifrunden traten die Arbeitgeberverbände mit langen Forderungskatalogen an, die auf eine generelle Absenkung

der Tarifstandards abzielten. In manchen Branchen waren sie dabei auch erfolgreich, so konnten sie beispielsweise im Bauhauptgewerbe, bei der Deutschen Bahn und auch im öffentlichen Dienst eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit durchsetzen.

Die fortschreitende Erosion des Tarifsystems kam auch in dem wachsenden **Niedriglohnsektor** zum Ausdruck. Gefördert durch die verschärften Zumutbarkeitsregelungen der Hartz-Gesetze, die weitgehende Deregulierung der Leiharbeit und die abnehmende Zahl von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen fräste das Lohn- und Gehaltsgefüge am unteren Ende stark aus. Auch in vielen Tarifverträgen gelang den Gewerkschaften keine Sicherung eines sozial angemessenen Einkommensniveaus. Niedrig- oder gar Armutslöhne prägten das Bild in einer Reihe von Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich in den Gewerkschaften – angestoßen von der Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – eine kontroverse Debatte um die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes. Im Ergebnis forderten die DGB-Gewerkschaften seit dem Jahr 2006 neben einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen und einer Allgemeinverbindlicherklärung jeweils der untersten Tarifgruppen der Branchentarifverträge auch einen **gesetzlichen Mindestlohn** in Höhe von 7,50 Euro je Stunde. Sie verwiesen darauf, dass in 20 von 27 EU-Ländern gesetzliche Mindestlöhne gelten und in den ökonomisch vergleichbaren Ländern Westeuropas das Mindestlohniveau mindestens in dieser Höhe, zum Teil sogar deutlich über der DGB-Forderung liegt. Die Große Koalition, die 2005 an die Regierung gelangt war, einigte sich im Sommer 2007 grundsätzlich auf eine Ausweitung des Entsendegesetzes und eine Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952. Dies führt in den kommenden Jahren lediglich zur Aufnahme von drei weiteren Branchen in das Entsendegesetz.

Die über lange Jahre hinweg kaum merkliche **Konkurrenz der DGB-Gewerkschaften** zu anderen Gewerkschaften wurde virulent. Zum einen gelang es der Pilotenvereinigung Cockpit, dem Marburger Bund für die Krankenhausärzte und der Gewerkschaft der Lokführer sich durch wirkungsvolle Arbeitskämpfe als eigenständige Tarifparteien zu etablieren. Es handelt sich dabei jeweils um Berufsgewerkschaften, die mit hohem Organisationsgrad in einem eng umrissenen Tarifbereich für eine geschlossene Berufsgruppe Tarifpolitik machen können, die der Tendenz nach eine Überbietungskonkurrenz zu den DGB-Gewerkschaften darstellt. Zum anderen gewannen insbesondere in Branchen mit schwacher Tarifbindung und niedrigen Tarifen die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) an Bedeutung. Sie schlossen häufig mit den Arbeitgeberverbänden gezielt Tarifverträge zur Unterbietung bestehender Tarifstandards der DGB-Gewerkschaften ab. Dies galt zum Beispiel für den Bereich der Leih-/Zeitarbeit und auch verschiedene Handwerksbereiche.

Die 2000er Jahre brachten tarifpolitisch jedoch nicht nur Stillstand oder gar Rückschritt. In einigen Themenbereichen konnten die Gewerkschaften auch **neue Tarifverträge** abschließen. Dazu gehört beispielsweise die Erneuerung traditioneller Lohn- und Gehaltsstrukturen: In Metallindustrie vereinbarte die IG Metall 2003 und danach flächendeckend neue Entgeltrahmenabkommen mit einheitlichen Entgeltstrukturen für Arbeiter/innen und Angestellte, die bis zum Jahr 2009 in allen betriebl. umgesetzt werden sollen. Im öffentlichen Dienst erreichte ver.di 2005/2006 neue Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD und TDL), die den alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und die Lohntarifverträge durch einheitliche Entgelttarifverträge ablösten. Einen weiteren Schwerpunkt qualitativer Tarifpolitik bildeten die Qualifizierung und Weiterbildung. In der chemischen Industrie und in der Metallindustrie wurden jeweils für die gesamte Branche neue Tarifregelungen vereinbart. Schließlich gab es bemerkenswerte neue Regelungen im Bereich der Sozialpolitik: Nach der Riester-Reform in der Rentenversicherung schlossen die Gewerkschaften in zahlreichen Branchen Tarifverträge zur

betrieblichen Entgeltumwandlung ab, um einen Ausgleich für die Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente schaffen. Als Ersatz für die auslaufenden gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit Ende 2009 vereinbarten sie in einigen Tarifbereichen (u. a. Metall, Chemie) neue Tarifverträge zum flexiblen Übergang in den Ruhestand. Für die kommenden Jahre schrieben sich die Gewerkschaften das Thema „Gute Arbeit“, auf die Fahnen. Durch eine Mischung von arbeitszeit- und leistungspolitischen Regelungen sollte auf betrieblicher und tariflicher Ebene die Gestaltung humaner Arbeits- und Leistungsbedingungen angegangen werden.

Doch dann wurde auch die Tarifpolitik von der weltweiten **Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009** getroffen. Deutlich wurde dies beispielhaft in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Herbst 2008. Die gewerkschaftlichen Forderungen waren von den hervorragenden Branchen- und gesamtwirtschaftlichen Daten geprägt, es ging der IG Metall daher um einen „großen Nachholbedarf in Sachen Gerechtigkeit und Binnenwachstum“. Doch unter dem Eindruck der sich nahezu täglich verschärfenden Krise nach dem Zusammenbruch von Lehman Brothers im September 2008 einigten sich die Tarifparteien nach vier Verhandlungsrunden und massiven Warnstreiks Mitte November auf einen Abschluss, der zwar spürbare Reallohnsteigerungen brachte, aber dennoch deutlich hinter den hohen Erwartungen zurückblieb. Auch 2009 konnten die Gewerkschaften, gestützt auf den Metallabschluss, noch vergleichsweise hohe Abschlüsse durchsetzen.

2010er Jahre: Gesetzlicher Mindestlohn, Restabilisierung des Flächentarifvertrags, Renaissance der Arbeitszeitpolitik

Ab 2010 konzentrierte sich die Tarifpolitik vor allem auf die **Beschäftigungssicherung**. In der Metallindustrie und der chemischen Industrie wurden die Möglichkeiten tariflicher Kurzarbeit stark ausgeweitet. Die Tarifsteigerungen fielen deutlich niedriger aus als in den Vorjahren, zum Teil wurden lediglich Pauschalzahlungen vereinbart. Für alle Beteiligten überraschend gelang es auf der betrieblichen Ebene durch den flexiblen Einsatz von Kurzarbeit und die umfassende Nutzung von Arbeitszeitkonten den Beschäftigungsabbau in der Industrie zumindest für die Stammebelegschaften stark zu begrenzen.

Die politische Diskussion um die Begrenzung des Niedriglohnsektors kam zunächst nicht von der Stelle. Während der konservativ-liberalen Bundesregierung von 2009 bis 2013 konnten zwar in weiteren Wirtschaftszweigen branchenbezogene Mindestlöhne eingeführt werden, aber erst mit dem Amtsantritt der Großen Koalition von CDU/CSU und SPD erreichten die Gewerkschaften ihr Ziel einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. 2014 verabschiedet trat das **Mindestlohngesetz** Anfang 2015 mit einem Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde in Kraft. Dies bedeutete den letzten Platz in Gruppe der westeuropäischen Länder, wo sich die Mindestlöhne damals zwischen 8,65 Euro in Irland, 9,21 Euro in den Niederlanden, 9,61 Euro in Frankreich und 11,12 Euro in Luxemburg bewegten. Es gab eine Übergangsfrist von zwei Jahren und einige Ausnahmestimmungen u. a. für Auszubildende, Jugendliche, Pflichtpraktikant*innen und Langzeitarbeitslose. Gut vier Jahre nach der Einführung ist die Bilanz positiv: Vor allem Frauen, gering Qualifizierte und Beschäftigte in Ostdeutschland profitierten. Negative Folgen für Beschäftigung gab es trotz vielfältiger Kassandrarufer aus konservativen Ökonomenkreisen nicht. Tarifpolitisch hatte der Mindestlohn eher positive Wirkungen. Manche Tarifverträge in Niedriglohnbranchen konnten wiederbelebt werden und die Tariflohngruppen teilweise auch oberhalb des Mindestlohns angehoben werden. Inzwischen wurde der Mindestlohn in nachlaufender Orientierung an der Tarifentwicklung Anfang 2017 auf 8,84 Euro und 2019 auf 9,19 Euro angehoben. Anfang 2020 folgt eine weitere Anhebung auf 9,35 Euro. Die Kritik am nach wie vor relativ niedrigen Niveau des Mindestlohns von weniger als

50 Prozent des mittleren Lohnes (Median) hat zugenommen. In der politischen Diskussion wird seitens der Linken, der SPD und Teilen der Gewerkschaften zwölf Euro als Zielgröße für den Mindestlohn genannt, die dann 2022 auch umgesetzt wurde.

Auf die anhaltende Erosion des Tarifvertragssystems reagierte die Bundesregierung 2014 mit dem **Tarifautonomiestärkungsgesetz**. Es erweiterte den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen, sodass die Einführung branchenbezogener tarifliche Mindestlöhne sehr viel leichter zu bewerkstelligen war. Außerdem erleichterte das Gesetz die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, indem im Tarifvertragsgesetz das bislang erforderliche Quorum einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent der Beschäftigten gestrichen wurde. Voraussetzung einer Allgemeinverbindlicherklärung ist seitdem nur noch, dass sie im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Auf die Praxis der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen hat dies allerdings keine positiven Auswirkungen gehabt. Die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge verharrt auf sehr niedrigem Niveau, neue Allgemeinverbindlicherklärung gibt es nur in wenigen Fällen. Nach wie vor bleibt den Arbeitgebervertretern im Tarifausschuss des Bundes bzw. der Länder ein faktisches Vetorecht.

Im Jahr 2015 trat das **Tarifeinheitsgesetz** in Kraft. Mit diesem Gesetz reagierte der Gesetzgeber auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes von 2010, in dem dieses – unter Änderung seiner Rechtsprechung – die Existenz mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb nebeneinander zuließ (Tarifpluralität). Das Tarifeinheitsgesetz zielt darauf ab, eine Tarifikollision im Betrieb zu vermeiden. Es sieht vor, die Tarifeinheit in einem Betrieb im Konfliktfall nach dem Mehrheitsprinzip herzustellen. Künftig soll im Konfliktfall nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft gelten, die im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Durch Verfahrensregeln soll sichergestellt werden, dass die Interessen der jeweiligen Minderheitsgewerkschaften berücksichtigt werden. Das Gesetz stieß auf scharfe Kritik insbesondere der Berufs- und Spartengewerkschaften (Marburger Bund, Deutscher Beamtenbund Tarifunion, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, Vereinigung Cockpit) und einzelner DGB-Gewerkschaften. Die Berufs- und Spartengewerkschaften sowie ver.di und GEW erhoben Klage vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) wegen Verstoßes des Gesetzes gegen die Tarifautonomie. Das BVerfG erklärte das Gesetz in seinem Urteil für „weitgehend vereinbar“ mit dem Grundgesetz und forderte lediglich eine Nachbesserung des Gesetzes. In der tarifpolitischen Praxis hat das Gesetz bislang keine erkennbaren Folgen gehabt.

In der Tarifpolitik gab es neue Schwerpunkte und Auseinandersetzungen. Eine zentrale Rolle spielte in verschiedenen Tarifauseinandersetzungen die **Aufwertung der Care-Arbeit**, insbesondere der Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst und im Gesundheitswesen. 2015 führte ver.di einen mehr als vierwöchigen Streik im Sozial- und Erziehungsdienst, dessen Ergebnis allerdings aus Sicht der Gewerkschaft noch keine befriedigende Aufwertung darstellte. Im Gesundheitswesen ging es ver.di in einigen Tarifrunden auch um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. An der Berliner Charité, an verschiedenen Uni-Kliniken in Baden-Württemberg, im Saarland und in NRW und darüber hinaus fanden erfolgreiche Streikauseinandersetzungen um Entlastungstarifverträge mit verbesserter Personalbesetzung in der Pflege statt. Sie waren Bestandteil einer längerfristigen bundesweiten Kampagne zum Pflegebereich.

Die Tarifpolitik war zudem gekennzeichnet von einer **Rückkehr der Arbeitszeit** auf die tarifpolitische Agenda. 2016 und 2018 gelang es der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft bei der Deutschen Bahn AG ein tarifliches Optionsmodell mit der Wahl zwischen Entgelterhöhung, längerem Urlaub oder wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen. Die IG Metall setzte im Jahr 2018 mit intensiven Warnstreiks ein Recht auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht durch sowie ebenfalls ein Wahlmodell mit mehr freien Tagen für Schichtarbeiter*innen

und für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Flexible Arbeitszeitmodelle mit erweiterten Zeitrechten der Beschäftigten spielten auch in Tarifabschlüssen in der chemischen Industrie, bei der Deutschen Post und in anderen Branchen eine Rolle.

Die **tariflichen Lohnrunden** führten ab 2012 zu kontinuierlich verbesserten Ergebnissen. Die Tarifsteigerungen zu realen Einkommenszuwächsen und schöpften auch den verteilungsneutralen Spielraum von Preis- und Produktivitätszuwachs aus oder lagen sogar darüber. In der Folge erholte sich die Lohnquote, nachdem sie in der ersten Hälfte der 2000er Jahre drastisch gesunken war.

2020er Jahre: Coronakrise, Inflation, Ukrainekrieg

Die Hoffnung auf eine weitere positive Entwicklung der Tarifpolitik wurde jedoch enttäuscht. Im Januar 2020 wurde der erste Corona-Fall in Deutschland nachgewiesen und es dauerte nur wenige Wochen, bis das Ausmaß der **Pandemie** immer klarer wurde. Die Gewerkschaften standen plötzlich vor riesigen Herausforderungen: Die Coronakrise brachte nicht nur hohe gesundheitliche Risiken für die gesamte Bevölkerung mit sich, ein großer Teil der Beschäftigten (und ihrer Familien) mussten auch materielle Entbehrungen ertragen, viele „Heldinnen und Helden des Alltags“ waren besonderen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Mit ihrer Tarifpolitik versuchten die Gewerkschaften den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden. In vielen krisenbetroffenen Branchen wurden die Tarifrunden verschoben, Beschäftigungssicherung geregelt und auch Coronaprämien vereinbart. In anderen Branchen gelangen einigermaßen „normale Abschlüsse“.

Die Pandemie war noch nicht zu Ende, da setzte Mitte 2021 ein rascher und starker Anstieg der Verbraucherpreise ein, der sich über zwei Jahre hinzog und zu einer weitgehenden Entwertung der Tarifabschlüsse führte. Der russische **Angriffskrieg auf die Ukraine** ab Februar 2022 verschärfte die wirtschaftliche Krisensituation. Erst durch die Tarifabschlüsse des Jahres 2023 gelang es, die Preissteigerungen dieses Jahres zumindest in manchen Branchen weitgehend auszugleichen. Mit dazu beigetragen hat zumindest kurzfristig die steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie, die in vielen Tarifverträgen in Höhe von bis zu 3000 Euro vereinbart wurde. Dennoch bewegte sich das reale Tarifniveau Anfang 2024 auf dem Niveau von 2016. Das Tarifklima wurde rauer und die Zahl der Arbeitskämpfe nahm zu.

Von großer auch tarifpolitischer Bedeutung war die kräftige Anhebung des gesetzlichen **Mindestlohns auf zwölf Euro** ab Oktober 2022. In der Folge stiegen die Verdienste der Niedriglohnbezieher überdurchschnittlich an und es gelang den Gewerkschaften, in zahlreichen Niedriglohnbranchen auch die Tariflöhne entsprechend anzupassen. Die hohe Inflation hat die Debatte über eine weitere Erhöhung des Mindestlohns angeheizt.

Das Thema Arbeitszeit spielte weiterhin eine Rolle: In einigen Branchen in Ostdeutschland wurde die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und ihre Anpassung an die kürzeren westdeutschen Standards vereinbart, auf Basis von tariflichen Rahmenregelungen (Metallindustrie) oder als längerfristiger Stufenplan (Textilindustrie). In der Stahlindustrie vereinbarte die IG Metall die Option einer befristeten 32-Stunden-Woche zur Bewältigung von Transformationsproblemen. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) streikte bei der Deutschen Bahn für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. In der (tarif-)politischen Diskussion gewann auch die Vier-Tage-Woche als eine Option für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit an Bedeutung.

Ausblick

Zwar ist die Zahl der gültigen Tarifverträge mit mehr als 70.000 so hoch wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik und auch die jährlich mehr als 5.000 neu abgeschlossenen Tarifverträge signalisieren eine lebhaftige Aktivität der tarifpolitischen Akteure. Doch die Reichweite des Tarifvertragssystems nimmt nach wie vor ab. Es arbeiten nur noch rund 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung. Viele Branchen, insbesondere in Ostdeutschland, haben eine Tarifbindung von weniger als 30 Prozent. Und das klassische deutsche Modell betrieblicher Arbeitsbeziehungen mit einer Kombination von Branchentarifvertrag und Betriebsrat gilt in der privaten Wirtschaft nur noch für ein knappes Viertel der Beschäftigten. Eine wirksame Umkehr ist bislang nicht in Sicht. Die zentrale Frage lautet daher, wie der Trend gebrochen und dem Tarifvertragssystem zu neuer Stärke verholfen werden kann. Die Antworten der Tarifvertragsparteien gehen weit auseinander. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände schlug 2018 anlässlich des 100. Jahrestages der Tarifvertragsordnung vor, die Tarifbindung durch weitere Dezentralisierung, Modularisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik zu erhöhen; ein Rezept, das bereits in den vergangenen 20 Jahren seine behauptete Wirkung verfehlt hat und vermutlich die Fragmentierung des Tarifsystems weiter vortreiben würde. Die Gewerkschaften verfolgen seit geraumer Zeit eine Doppelstrategie: durch Entfaltung eigener Machtressourcen von Unten betriebliche und tarifpolitische Stärke aufzubauen und zugleich durch politische Stützungsmaßnahmen das Tarifvertragssystem von oben zu stabilisieren. Die Ampel-Koalition hat sich im Koalitionsvertrag von 2021 immerhin zur **Stärkung der Tarifbindung** verpflichtet und nennt in dem Zusammenhang vor allem die Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes. Das allein wird nicht reichen. Die Europäische Mindestlohnrichtlinie verpflichtet alle Mitgliedsstaaten, die eine Tarifbindung von weniger als 80 Prozent aufweisen, einen Aktionsplan vorzulegen, wie diese Orientierungsmarke erreicht werden kann. Als Termin dafür wurde der 15. November 2024 festgelegt. Auf das Ergebnis darf man gespannt sein.

Chronik: Tarifbewegungen, Arbeitskämpfe und Tarifverträge seit 1949

Nach 1945 Wiederherstellung der Tarifvertragsfreiheit

Wiederaufbau der Gewerkschaften – zunächst Bewältigung der dringendsten Alltagsprobleme – nach und nach Entwicklung konkreter tarifpolitischer Vorstellungen.

1948 Aufhebung des von den Alliierten verhängten **Lohnstopps** und schrittweise Ablösung der Tarifordnungen der NS-Zeit durch Tarifverträge.

1949 Verabschiedung des **Tarifvertragsgesetzes** (9.4.1949). Artikel 9 Absatz 3 **Grundgesetz**: Verankerung der **Koalitionsfreiheit**.

Tarifliche Stundenlöhne zwischen 59 Pfg. (Landwirtschaft) und 1,77 DM (Bauwirtschaft), Gehälter zwischen monatlich 175 DM (Fleischerhandwerk) und 531 DM (Chemieindustrie); Lohnabschläge bzw. niedrigere Lohngruppen für Frauen.

1950er Jahre Tarifpolitik im Zeichen des „Wirtschaftswunders“

Zahlreiche Arbeitskämpfe – Durchsetzung „periodischer Tarifrunden“ – Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

1950–53 **Lohnstreiks** in verschiedenen Wirtschaftszweigen, darunter: Bauindustrie, Land- und Forstwirtschaft, Metallindustrie, grafisches Gewerbe, Textil- und Werftindustrie.

1954 18-tägiger **Streik in der bayerischen Metallindustrie** endet mit einer faktischen Niederlage: Anhebung der Löhne und Gehälter, aber Verschlechterung des Lohngruppenschlüssels; Maßregelung von Streikteilnehmern.

Öffentlicher Dienst: erstmals tarifliche **Sonderzahlung** („Weihnachtsgeld“); später: Stahl (1965), Chemie, Bau, Banken (1971), Metall (1972), Holz, Textil, Versicherungen (1973), Druck (1974).

1955 Urteil des Bundesarbeitsgerichts gegen „**Frauenlohngruppen**“ in Tarifverträgen, die in den folgenden Jahren bzw. Jahrzehnten nur sehr langsam aus den Tarifverträgen entfernt wurden.

1956 1. Mai: „**Samstags gehört Vati mir**“ – Kampagne des DGB zur Einführung der Fünf-Tage-Woche mit acht Stunden täglicher Arbeitszeit.

Verkürzung von 48 auf **45 Stunden Wochenarbeitszeit** in der Metallindustrie.

Vereinbarung der **40-Stunden-Woche** für die **Zigarettenindustrie** (1957–1959).

1956/57 16-wöchiger **Streik** in der schleswig-holsteinischen Metallindustrie **um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**.

1959 **5-Tage-Woche** im Steinkohlenbergbau. Später u. a.: Versicherungen (1960), Banken (1961), Holzverarbeitung (1963), Druck (1969).

**1960er
Jahre****Zwischen „Konzertierter Aktion“ und spontanen Streiks**

Abschied vom „Wirtschaftswunder“ und Übergang zu „kapitalistischer Normalität“ – erste Wirtschaftskrise – zurückhaltende Lohnpolitik führt zu spontanen Arbeitsniederlegungen.

- 1962** Erstmals tarifliches **Urlaubsgeld** in der Holzverarbeitenden Industrie, später: Papier, Metall, Textil (1965), Chemie, Druck (1966), Steinkohle (1969), Einzel-, Großhandel (1971).
- 1963** Zweiwöchiger **Arbeitskampf** in der baden-württembergischen Metallindustrie: 120.000 Streikende und 250.000 Ausgesperrte (!). fünf Prozent mehr Lohn, weitere zwei Prozent im Jahr 1964.
- 1965** **Druckindustrie**: Einführung der **40-Stunden-Woche**.
Baugewerbe: Tarifvertrag über **vermögenswirksame Leistungen**, in den 70er Jahren auch in zahlreichen anderen Tarifbereichen.
- 1967** Beginn der „**Konzertierten Aktion**“ von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Bundesbank (Grundlage: Stabilitäts- und Wachstumsgesetz von 1967). Ausscheiden der Gewerkschaften anlässlich der Arbeitgeberklage gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976.
40-Stunden-Woche in der **Metallindustrie** und in der Holzverarbeitung; gefolgt u. a. von Bau (1969), Chemie, Papier, Textil (1970), Einzelhandel (1971), Versicherungen (1973), Banken, öffentlicher Dienst (1974), Landwirtschaft (1983).
- 1969** Spontane Streikwelle („**Septemberstreiks**“) nach Tarifverträgen mit langen Laufzeiten und sehr moderaten Lohnerhöhungen (Stahl, Metall, Textil, öffentlicher Dienst): betriebliche Zulagen und verkürzte Tarifaufzeiten.

**1970er
Jahre****Boom, Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit**

Zunächst aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften – nach Kriseneinbruch 1974/1975 und ansteigender Arbeitslosigkeit: Konzentration auf Rationalisierungs- und Einkommensschutz.

- 1971** Erster Arbeitskampf in der **chemischen Industrie** nach 50 Jahren; Ergebnis: 7,8 Prozent Lohnerhöhung und schrittweise Tarifierung des 13. Monatsgehalts.
- 1973** **Spontane Streiks** zur Durchsetzung von Teuerungszulagen.
Lohnrahmentarifvertrag II für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden: Mindestarbeitszeiten für ArbeiterInnen im Leistungslohn, Mindesttaktzeiten am Fließband (1,5 Minuten), Kündigungs- und Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer*innen.
- 1974** Nach dreitägigem Streik im **öffentlichen Dienst**: elf Prozent mehr Lohn, mindestens 170 DM.

1978 **Absicherungstarifvertrag** in der baden-württembergischen Metallindustrie: Schutz gegen rationalisierungsbedingte Abgruppierung.

Nach Streik: Abschluss eines Tarifvertrages zur Absicherung gegen die sozialen Risiken der neuen rechnergesteuerten Satzsysteme in der **Druckindustrie**.

1978/79 Streik in der **Stahlindustrie** um die 35-Stunden-Woche; Ergebnis: **30 Tage Jahresurlaub** (ab 1982), zusätzliche Freischichten für ältere Arbeitnehmer und Schichtarbeiter. Sechs Wochen Urlaub in der Folge auch bei: Textil (1981), Metall, Versicherungen (1982), Steinkohle, Druck (1983), Papiererzeugung, Holz, Banken (1984).

1980er Jahre **Arbeitszeitverkürzung und qualitative Tarifpolitik**

Die achtziger Jahre werden geprägt vom Kampf um kollektive Arbeitszeitverkürzung – doch nur für einen kleineren Teil der Beschäftigten erreichen die Gewerkschaften die tarifliche 35-Stunden-Woche.

1984 Erneuter Beginn des Kampfes um die **35-Stunden-Woche**: Streiks in der Metall- und Druckindustrie; schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden, Flexibilisierung der Arbeitszeit; später u. a. auch in zahlreichen anderen Bereichen.

Vorruhestandstarifverträge in den Bereichen Chemie, Ernährung, Bau, Banken, Versicherungen.

1987 Zweite Stufe der Wochenarbeitszeitverkürzung bei Metall und Druck vereinbart.

1988 Chemische Industrie: Die Tarifparteien vereinbaren erstmals für einen großen Industriezweig einen **einheitlichen Entgelttarifvertrag** für ArbeiterInnen und Angestellte.

1989 **Arbeitskampf** im Einzelhandel (Arbeitszeitverkürzung/Ladenschluss) sowie in der Druckindustrie (freies Wochenende).

1990er Jahre **Kampf für Tarifeinheit in Ost und West – Krise des Flächentarifvertrags**

Nach raschen Anfangserfolgen mühsame Angleichung der Osttarife an das Westniveau – zunehmende Erosion des Flächentarifvertrags durch tarifwidriges Verhalten, Tarif- und Verbandsflucht der Arbeitgeber – Dezentralisierung der Tarifpolitik durch Öffnungsklauseln – Perspektive: europäische Koordinierung der Tarifpolitik.

1990 Tarifvereinbarung über die (stufenweise) endgültige Einführung der **35-Stunden-Woche** in der Metall- und Druckindustrie (1993 und 1995).

Streik um **Erholzeiten** bei der Deutschen Bundespost.

Übertragung der westdeutschen tariflichen Grundstrukturen auf die **neuen Bundesländer**; schrittweise Anpassung der tariflichen Regelungen und Leistungen.

- 1991** IG Metall legt ein Programm zur „**Tarifreform 2000**“ vor, das die Erneuerung und Verbesserung der tariflichen Rahmenregelungen zu Entgelt, Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung zum Ziel hat. Ernstzunehmende Verhandlungen darüber kommen nicht zustande.
- 1992** Elf-tägiger **Streik im öffentlichen Dienst**, bei Bahn und Post: 5,4 Prozent mehr Lohn und Gehalt und 200 DM mehr Urlaubsgeld.
- 1993** **Ostdeutsche Metallindustrie**: Zweiwöchiger Streik gegen die rechtswidrige Arbeitgeber-Kündigung des Stufentarifvertrags von 1991; Ergebnis: Streckung der Entgeltangleichung, Einführung von **Härtefallklauseln** für gefährdete Betriebe.
- 1994** Vereinbarung von sog. „**Beschäftigungssicherungs-Tarifverträgen**“ mit der Möglichkeit zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich sowie Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung.
- 1995** **35-Stunden-Woche** in der Druck- und der Metallindustrie.
Tariferfolg nach elf-tägigem **Streik in der bayerischen Metallindustrie**: 3,4 Prozent mehr Lohn, weitere 3,6 Prozent im Jahr 1996.
- 1996** Spontane Arbeitsniederlegungen gegen die betriebliche Anwendung der Kürzung der gesetzlichen **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**; zahlreiche Tarifverträge zur Sicherung der 100-prozentigen Entgeltfortzahlung.
Vereinbarung von Tarifverträgen zur **Altersteilzeit** in der chemischen Industrie und nachfolgend in zahlreichen anderen Tarifbereichen.
- 1998** „**Erklärung von Doorn**“: Belgische, niederländische, luxemburgische und deutsche Gewerkschaften streben eine **europäische Koordinierung der Tarifpolitik** an. Ziel: die Vermeidung von Lohnunterbietungskonkurrenz durch Tarifabschlüsse, die mindestens das Volumen von Preissteigerung und Produktivitätsanstieg erreichen.
- 1999** Erste **Tarifrunde unter dem Euro**: Die Tarifabschlüsse bewegen sich zwischen drei und 3,5 Prozent.

2000er Jahre **Bündnis für Arbeit, Angriffe auf die Tarifautonomie, Finanzmarktkrise**

Arbeitgeberverbände und die politische Opposition (CDU/CSU, FDP) fordern gesetzliche Öffnungsklauseln und Abschaffung des Günstigkeitsprinzips. Rückläufige Tarifbindung und vermehrt „tariflose Zustände“ – Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn.

- 2002** Erster bundesweiter Arbeitskampf im **Bauhauptgewerbe**: 3,2 Prozent mehr Lohn, weitere 2,4 Prozent im Jahr 2003.
Vereinbarung von Eckpunkten für ein einheitliches **Entgeltrahmenabkommen (ERA)** in der Metallindustrie Baden-Württembergs; in den folgenden Jahren Abschluss und Einführung von ERA auch in den anderen regionalen Tarifgebieten.

2003	<p>Nach zweiwöchigem Arbeitskampf scheitert die IG Metall mit dem Versuch, in der ostdeutschen Metallindustrie die 35-Stunden-Woche durchzusetzen.</p> <p>DGB-Tarifgemeinschaft schließt erstmals zwei bundesweite Tarifverträge zur Leiharbeit/Zeitarbeit ab.</p> <p>Bundeskanzler Schröder droht in seiner Rede zur „Agenda 2010“ gesetzliche Öffnungsklauseln an, wenn die Tarifverträge nicht „flexibler“ gestaltet werden.</p>
2004	<p>Pforzheimer Abkommen in der Metallindustrie: Öffnungsklausel zur Abweichung vom Tarifvertrag zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung; über 300 abweichende Vereinbarungen in den folgenden zwei Jahren.</p> <p>Vereinbarung weiterer tariflicher Öffnungsklauseln in verschiedenen Branchen; Arbeitszeitverlängerung von 39 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich u. a. im Bauhauptgewerbe.</p>
2005/06	<p>Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) (Bund, Kommunen) und nach heftigem Arbeitskampf auch bei den Ländern (TVL).</p>
2007	<p>Auseinandersetzung um Mindestlohn (Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes).</p> <p>Streik der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) für eigenständigen Tarifvertrag bei der Deutschen Bahn AG.</p>
2008	<p>Ausbruch der Finanzmarktkrise; Tarifabschlüsse im Schnitt nur geringfügig über der Preissteigerung.</p>
2010er Jahre	<p>Gesetzlicher Mindestlohn, Reform der Allgemeinverbindlichkeit, Renaissance der Arbeitszeitpolitik</p>
2010	<p>Niedrige Tarifabschlüsse, Schwerpunkt auf Beschäftigungssicherung.</p> <p>Tarifliche Equal-Pay-Vereinbarung für Leiharbeiter in der Stahlindustrie.</p>
2011	<p>Höhere Abschlüsse, aber real ein Minus bei den Tarifverdiensten.</p>
2012	<p>Tarifabschlüsse über der Preissteigerungsrate.</p> <p>Tarifliche Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte in der Metallindustrie und weiteren Branchen.</p>
2013	<p>Die Große Koalition (CDU/CSU/SPD) beschließt die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro ab Januar 2015.</p> <p>Neue tarifliche Branchenmindestlöhne im Friseurgewerbe und in der Fleischindustrie mit schrittweiser Anhebung auf 8,50 Euro.</p>
2014	<p>Tarifautonomiestärkungsgesetz mit Mindestlohn von 8,50 Euro ab Januar 2015 und Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.</p> <p>Tarifeinheitsgesetz zur Vermeidung von Tarifkollisionen im Betrieb – insbesondere von den Spartengewerkschaften kritisiert.</p>
2015	<p>Harte Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst, bei der Deutschen Post, der Deutschen Bahn (GDL) und der Lufthansa (Piloten).</p>
2016	<p>Tarifabschluss mit einer individuellen Wahloption zwischen mehr Geld, verkürzter Wochenarbeitszeit oder mehr Urlaub bei der Deutschen Bahn AG.</p>

- 2017** Anhebung des gesetzlichen **Mindestlohns** auf 8,84 Euro ab 1. Januar.
„Potsdamer Modell“ in der ostdeutschen Chemieindustrie: **betrieblicher Arbeitszeitkorridor** zwischen 32 und 40 Stunden pro Woche.
- 2018** Tarifabschluss **Metallindustrie**: Wahloption für acht zusätzliche freie Tage bei Schichtarbeit, Kindererziehung, Pflege; Recht auf befristete Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden mit Rückkehrrecht.
- 2019** Anhebung des gesetzlichen **Mindestlohns** auf 9,19 Euro ab 1. Januar 2019.

2020er Jahre **Coronakrise, Inflation, Ukrainekrieg**

- 2020** Beginn der **Corona-Pandemie**: Verschiebung von Tarifverhandlungen, Krisenregelungen zur Kurzarbeit, Vereinbarung von Corona-Prämien.
- 2021** Tarifabschluss **Metallindustrie Ost**: Tarifliche Rahmenregelung zur betrieblichen Einführung der 35-Stunden-Woche; Kliniken: Tarifverträge zur Entlastung und Personalbemessung (Charité, Vivantes).
- 2022** **Ukraine-Krise** – Wiederauflage der Konzertierten Aktion: steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie (IAP) von bis zu 3.000 € möglich; **Mindestlohn**: Anhebung auf 12 Euro ab 1.10.2022.
- 2023** Zahlreiche Tarifabschlüsse mit IAP.
- 2024** Streiks bei der Deutschen Bahn (GDL), ÖPNV, Flughäfen.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand April 2024

Literatur

Bahn Müller, R. (2017): Von der Erosion des Flächentarifvertrags zur Chance gewerkschaftlicher Erneuerung. Tarifdebatten in der IG Metall vor und nach dem „Pforzheimer Abkommen“, in: Schulten, T./Dribbusch, H./Bäcker, G./Klenner, C. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 34–47

Bahn Müller, R./Bispinck, R. (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Das deutsche Tarifs system zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Tarifpolitik im Umbruch. Die Zukunft des Flächentarifvertrags, Hamburg, S. 137–172

Behrens, M./Schulten, T. (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 3/2023, S. 159–167, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-das-verhaltnis-von-staat-und-tarifautonomie-stabilisierung-des-tarifvertragssystems-49445.htm>

Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Band 1, Frankfurt a. M.

Bispinck, R. (2016): Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen, in: Bäcker, G./Lehndorff, S./Weinkopf, C. (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten, Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden, S. 181–198

Bispinck, R. (2015): Wirklich alles Gold was glänzt? Zur Rolle der Berufs- und Sparten gewerkschaften in der Tarifpolitik, in: Gegenblende – Das DGB-Debattenportal, 11.5.2015

Bispinck, R. (Hrsg.) (2008): Verteilungskämpfe und Modernisierung. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg

Bispinck, R./Dribbusch, H. (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft, in: Sozialer Fortschritt, 57 (6), Juni 2008, S. 153–163

Bispinck, R./Schulten (Hrsg.) (2009): Zukunft der Tarifautonomie – 60 Jahre Tarifvertrags gesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg

Bispinck, R./Schulten, T. (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Aufl., München/Mering

Däubler, W. (Hrsg.): (2016): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 2. Aufl., Baden-Baden

DGB/BDA (2018): 100 Jahre Sozialpartnerschaft – erfolgreich in die Zukunft, gemeinsame Pressemitteilung mit der BDA (Die Arbeitgeber) vom 15.10.2018

Dribbusch, H.: Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklung ab 1990, in: WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008, S. 55–85

Jacobi, O./Müller-Jentsch, W./Schmidt, E. (Hrsg.) (1972): Gewerkschaften und Klassenkampf – Kritisches Jahrbuch '72, Frankfurt 1972 a. M. (weitere jährliche Ausgaben bis 1975, ab 1978 als Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch im Berliner Rotbuch Verlag)

Kalbitz, R. (1991): Tarifpolitik – Streik – Aussperrung, Köln

- Kädtler, J.** (2003): Tarifpolitik und tarifpolitisches System in der Bundesrepublik, in: Schroeder, W./Wessels, B. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden, S. 344–375
- Kittner, M.** (2005): Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München
- Kramer, I.** (2018): Mehr Tarifbindung nur mit neuer Tarifpolitik!, FAZ vom 11.10.2018
- Lübker, M./Schulten, T.** (2023): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023, Düsseldorf
- Müller-Jentsch, W.** (2018): Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge, Wiesbaden
- Nautz, J. P.** (1985): Die Durchsetzung der Tarifautonomie in Westdeutschland. Das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, Frankfurt a. Main
- Schulten, T.** (2018): Verhältnis von Tarifautonomie und Staat – Lehren aus dem Stinnes-Legien-Abkommen und der Tarifvertragsordnung von 1918, in: Wirtschaftsdienst 98 (11), S. 775-777
- Schulten, T.** (2014), Europäische Lohnkoordinierung: solidarisch oder wettbewerbsorientiert?, in: WSI-Mitteilungen 67 (4), S. 314–316, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2014_04_Schulten.pdf
- Schulten, T.** (2004): Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C.** (Hrsg.) (2006): Mindestlöhne in Europa, Hamburg
- Schulten, T./Dribbusch, H./Bäcker, G./Klenner, C.** (2017): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert. Beiträge zu Ehren von Reinhard Bispinck, Hamburg
- Zachert, U.** (2009): Das Tarifvertragsgesetz. Eine rechtspolitische Bilanz, in: WSI-Mitteilungen Heft 4/2009
- WSI-Mitteilungen** (2023): Schwerpunktthema 3/2023 „Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie – Aktuelle Debatten und Entwicklungstendenzen“
- WSI-Mitteilungen** (2017): Schwerpunktthema 7/2017 „Mindestlöhne in Deutschland – Erfahrungen und Analysen“
- WSI-Mitteilungen** (2012): Schwerpunktthema 7/2012 „Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der Allgemeinverbindlicherklärung“
- WSI-Mitteilungen** (2009): Schwerpunktthema 4/2009 „60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Neue Herausforderungen für die Tarifpolitik“
- WSI (wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung)** (Hrsg.) (jährlich): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf
- www.tarifvertrag.de** Website des WSI-Tarifarchivs

Tarifliche Regelungen und Leistungen 1949–2024 in ausgewählten Branchen

Bankgewerbe West	25
Baugewerbe West	26
Brauereien Nordrhein-Westfalen	27
Chemische Industrie Bundesgebiet und Berlin	28
Druckindustrie West	29
Einzelhandel Baden-Württemberg	30
Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen	31
Holzverarbeitende Industrie Nordrhein.....	32
Landwirtschaft Bayern	33
Metallindustrie Nordrhein-Westfalen	34
Öffentlicher Dienst Gemeinden West	35
Textilindustrie Baden-Württemberg.....	36
Versicherungsgewerbe West	37

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Bankgewerbe¹ West

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(vormals: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen)

1961 5-Tage-Woche
 1970 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1971 erstmalig Sonderzahlung
 1974 40-Stunden-Woche
 1984 30 Tage Urlaub für alle
 1989 39-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Gehalt ¹ DM/Mon.**	124–354 ²	265–610 ³	532–1 198 ⁴	1 384-3 300
Sonderzahlung	–	–	–	100% ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	13 ⁶	52
Urlaubsgeld	–	–	–	–
Urlaub	12–24 WT	14–24 WT	20–26 WT	25-30 AT
Wochenarbeitszeit	46	45	42,5	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Gehalt ¹ DM/€/Mon.**	2 137–4 796 ⁷	2 975–6 569	1 899–4 194	2 252-4 974	2 413-5 330
Sonderzahlung	100% ME	100% ME	100% ME	100% ME	100% ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	78	78	40	40	40
Urlaubsgeld	–	–	–	–	–
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	39	39	39	39	39

. * Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Ab 2009 ohne Genossenschaftsbanken, ab 2024 ohne öffentliche Banken.
- 2) Die Gehaltstabelle gilt auch für gewerbliche ArbeitnehmerInnen.
- 3) 13 Monateeinkommen.
- 4) 13,5 Monateeinkommen ab 1. 4. 1953.
- 5) Das Jahreseinkommen (13,5 Monateeinkommen) wurde ab 1. 1. 1966 in 12 gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt.
- 6) Gültig ab 1. 1. 1970
- 7) Laufzeit bis 31.10. 1989.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Baugewerbe West (ohne Berlin-West)

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
(vormals Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden)

1966 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
1969 40-Stunden-Woche
1971 erstmalig Sonderzahlung

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	1,12–1,77 ¹	2,34–3,56 ²	5,00–6,90 ³	9,93–15,86 ^{4,5}
Gehalt DM/Mon.**	k 156–4506 ⁶	297–919 ⁷	502–1 505 ⁷	1 092–3 700 ⁸
	t 156–500 ⁶	310–973 ⁷	502–1 607 ⁷	1 233–3 963 ⁸
	P+S 345–390 ⁶	675 ⁷	1 318 ⁷	2 825 ⁸
Sonderzahlung	–	–	–	Arb. 60fach GTL Ang./P+S 35 % TG
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	Arb. 0,09 ⁹ Ang./P+S 18 ¹⁰	0,25 ⁹ 46 ¹⁰
Urlaubsgeld	–	–	–	Arb. 25/55 % ME ¹¹ Ang./P+S 32 DM/UT
Urlaub	Arb. 12–18 WT ¹²	12–18 WT	18–21 WT	18–21 AT
	Ang. 12 WT ¹³	14–25 WT	18–25 WT	21–26 AT
	P+S 12–21 WT	16–23 WT	18–25 WT	20–25 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	40	

Tarifliche Leistungen	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std. **	14,85–23,32 ⁴	19,84 ¹⁴ 30,31 ¹⁵	14,12– 18,19 ^{15,16,17}	16,54– 23,70 ^{15,18}	17,96–25,73 ¹⁵
Gehalt DM/€/Mon. **	k 1 569–5 300 ⁸	2 236–7.552 ⁹			
	t 1 773–5 678 ⁸	2 527–8 093 ⁸	1 764–4 979 ⁹	2 298–6 484	2 495–7 039
	P+S 4 167 ⁸	5 869–6 316 ⁸			
Sonderzahlung	102fach GTL	93fach GTL	93fach GTL	93fach GTL	123fach GTL
	60 % TG	55 % ME	55 % ME	55 % ME	72 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.	0,25 ¹⁰ 46 ¹¹	0,25 ¹⁰ 46 ¹¹	0,13 ¹⁰ 23,52 ¹¹	0,13 23,52	0,13 23,52
Urlaubsgeld	30 % UE	30 % UE	25 % UE	25 % UE	25 % UE
	40 DM/UT	55 DM/UT	24 €/UT	24 €/UT	24 €/UT
Urlaub	Arb. 23–26 AT	30 AT			
	Ang. 24–27 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
	P+S 23–26 AT	30 AT			
Wochenarbeitszeit	40 ²⁰	39	40 ²¹	40	40

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.;
2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Württemberg-Hohenzollern, Laufzeit bis 1. 10.1948.
- 2) Baden-Württemberg ohne Südbaden.
- 3) Nordbaden/Württemberg.
- 4) Baden-Württemberg.
- 5) Gesamttarifstundenlohn einschl. 5,4 % Bauzuschlag.
- 6) Württemberg-Baden, Tarifvertrag gültig ab 1.10.1948
- 7) Württemberg/Nordbaden/Südbaden.
- 8) Ohne Hamburg und Bayern.
- 9) Bei gleichzeitiger Arbeitnehmer-Eigenleistung von 0,02 DM/Std. 1969, 0,03 DM/Std. 1979/89/99, 0,02 €/Std. 2009.
- 10) Bei gleichzeitiger Arbeitnehmer-Eigenleistung von 4 DM mtl. 1969, 6 DM mtl. 1979/89/99, 3,07 € mtl. 2009/2019
- 11) 25 % des Urlaubsentgelts bei Urlaub in der Zeit vom 1.4. bis 30.11., 55 % des Urlaubsentgelts bei Urlaub in der Zeit vom 1.1. bis 31.3. oder 1.12. bis 31.12.

- 12) Gültig ab 1.1.1950.
- 13) Gültig ab 1.10. 1950.
- 14) Zwischenlohngruppe für Neueingestellte Bauwerker.
- 15) Gesamttarifstundenlohn einschl. 5,9% Bauzuschlag. Für stationär beschäftigte AN fällt der Bauzuschlag (mit Besitzstandswahrung) für die am 31.3.1998 Beschäftigten bis zum 1. 4. 2000 weg; Neueingestellte erhalten ab 1.4.1998 keinen Bauzuschlag. Für die auf Baustellen geleisteten Arbeitsstunden bleibt der Bauzuschlag erhalten.
- 16) Neue Lohnstruktur ab 1. 9. 2002.
- 17) Mindestlohn: 10,70/12,85 €/Std LGr. 1/2.
- 18) Mindestlohn: 12,20/15,20 €/Std. LGr. 1/2.
- 19) Neue Gehaltsstruktur ab 1. 3. 2002.
- 20) 39 Stunden ab 1.1.1990.
- 21) 40 Stunden ab 1.1.2006

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Brauereien Nordrhein-Westfalen

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

1962 erstmalig Urlaubsgeld
 1965 40-Stunden-Woche
 1970 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1971 erstmalig Sonderzahlung
 1974 einheitlicher Entgelttarifvertrag
 1991 39- bzw. 38-Stunden-Woche
 1992 37-Stunden-Woche
 1993 30 Tage Urlaub für alle

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	1,08–1,32 ¹	2,09–2,81 ²	4,79–5,94 ²	1 723–4 120
Gehalt DM/Mon.**	–	k 398–956 t 440–956	739–1 857 790–1 857	
Sonderzahlung	–	–	–	90 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	–	–	–	52
Urlaubsgeld	–	–	200 DM	800 DM
Urlaub	12–18 WT	12–21 WT	18–26 WT	24–33 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	40	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Entgelt DM/€/Mon.**	2 512–6 101	3 519–7 997	2 272–4 809 ³	2 920–6 180	3 389–6 804
Sonderzahlung	100 % ME	100 % ME	100 % ME	100 % ME	100 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	52	65	– ⁴	– ⁴	– ⁴
Urlaubsgeld	960 DM	1 110 DM	614 €	614 €	614 €
Urlaub	27–35 AT	30–35 AT	30–34 AT	30–34 AT	30–34 AT
Wochenarbeitszeit	40	37	37	37	37

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Frauen erhalten 75 % des Lohnes der nach ihrer Tätigkeit jeweils in Betracht kommenden Berufsgruppe.
- 2) 18 Jahre und darüber.
- 3) Stand 31.12.2008.
- 4) Ersetzt durch tarifliche Altersvorsorge.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Chemische Industrie Bundesgebiet und Berlin¹

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
(vormals: Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik)

1966 erstmalig Urlaubsgeld
1970 40-Stunden-Woche
1971 erstmalig Sonderzahlung und Vermögenswirksame Leistungen
1988 einheitlicher Entgelttarifvertrag
1989 39-Stunden-Woche
1993 37,5-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 0,94–1,17 w ² 0,70	1,76–2,15	3,43–4,52	8,96–10,97
Gehalt DM/Mon.**	k 165–531 ³ t 165–557 ³	305–789 305–869	585–1 524 585–1 662	1 362–3 363 1 362–3 363
Sonderzahlung	–	–	–	100 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.	–	–	–	52
Urlaubsgeld	–	–	12 DM/UT	25 DM/UT
Urlaub	12 - 21 WT ⁴	Arb. 12–21 WT Ang. 13–21 WT	18–24 WT	23–28 AT
Wochenarbeitszeit	48	45	41,25	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Entgelt DM/€/Mon.	Entgelt 2 307 - k 5 105 t 5 428	Entgelt ^{5,6} 3 187 - k 7 048 t 7 495	Entgelt ^{5,6} 2 098 - k 4 636 t 4 932	Entgelt ⁵ 2 655 - k 5 868 t 6 245	Entgelt ⁵ 2 911 - k 6 431 t 6 845
Sonderzahlung	100% ME	95 % ME ⁷	95 % ME ^{7,8}	95 % ME ^{7,8}	100 % ME ^{7,8}
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.	52	78	– ⁹	– ⁹	– ⁹
Urlaubsgeld	33 DM/UT	40 DM/UT	20,45 €/UT	40 €/UT	40 €/UT
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	39	37,5	37,5	37,5	37,5

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Lohn, Gehalt, Entgelt: Hessen.
- 2) Die Entlohnung der Frauen über 21 Jahre ist (wenn möglich durch Leistungsentlohnung) so zu gestalten, dass ihr Effektiv-Verdienst (ohne tariflich vorgeschriebene Sozial- und Erschwerniszulagen) im betrieblichen Durchschnitt je Arbeitsstunde den Tariflohn um mindestens 10 % überschreitet.
- 3) 5– 10 % Abschlag für Frauen; entfällt, wenn gleiche Arbeit und gleiche Leistung wie bei den männlichen Arbeitnehmern vorliegen.
- 4) 1951.
- 5) Einstellungstarif bei Neueinstellungen (95 %) und Langzeitarbeitslose (90 %) im 1. Beschäftigungsjahr.
- 6) Möglichkeit zur 10%igen Absenkung der Tarifentgelte durch befristete Betriebsvereinbarung u. a. bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten.
- 7) Öffnungsklausel für Höhe und/oder Auszahlungszeitpunkt für Betriebe mit tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten.
- 8) Erfolgsabhängige Gestaltung auf max./mind. 130/85 % (125/80 % bis 31.10.2022) eines ME durch BV möglich.
- 9) Seit 1.1.2006 umgewandelt in eine jährliche Zahlung zur Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge (478,57 €/J. zzgl. 134,98 Chemie-Tarifförderung I).

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Druckindustrie West – Arbeiter; Nordrhein-Westfalen – Angestellte

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (vormals: Industriegewerkschaft Medien)

1965 40-Stunden-Woche
 1966 erstmalig Urlaubsgeld
 1969 5-Tage-Woche
 1971 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1974 erstmalig Sonderzahlung
 1983 30 Tage Urlaub für alle
 1985 38,5-Stunden-Woche
 1995 35-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 1,02–1,61 w 0,59–0,75 ¹	1,48–3,06	3,26–6,42	6,88–13,39
Gehalt DM/Mon.**	m 127–463 w 117–437	k 293–818 t 522–911	558–1 559 997–1 736	1 214–3 621
Sonderzahlung	–	–	–	100 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	52
Urlaubsgeld	–	–	35 %	50 %
Urlaub	Arb.: 12–18 WT Ang.: 12–20 WT	Arb.: 12–21 WT Ang.: 12–23 WT	Arb.: 18–24 WT Ang.: 18–25 WT	22-30 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	40	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/Std.**	13,89 ² –20,84	20,79 ² –31,18	12,72 ² –19,08	14,60 ² –21,89	15,62 ² –23,42
Gehalt DM/€Mon.**	1 774–5 212	2 512–7 376	1 537–4 515	1 768–5 196	1 885–5 542
Sonderzahlung	100 % ME	95 % ME	95 % ME	95 % ME	95 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	52	52	26,59	26,59	26,59
Urlaubsgeld	50 %	50%	50 %	50 %	50 %
		des Tagesverdienstes je Urlaubstag			
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	37	35	35	35	35

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

1) Frauen erhalten bei gleicher Tätigkeit und Leistung wie sie von Fachhilfsarbeitern ausgeführt wird, die gleichen Sätze wie diese.

2) Nach 6 Monaten Einarbeitungszeit.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Einzelhandel Baden-Württemberg

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(vormals: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen)

1971 40-Stunden-Woche
 1971 erstmalig Urlaubsgeld
 1978 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1980 erstmalig Sonderzahlung
 1986 38,5-Stunden-Woche
 1991 37,5-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen *	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 1,00–1,26 w 0,79–0,84	1,32–2,17	3,00–4,60	7,02–10,71
Gehalt DM/Mon.**	133–406	180–700	370–1 250	905–2 460
Sonderzahlung	–	–	–	
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	13
Urlaubsgeld	–	–	–	650 DM
Urlaub	12–18 WT	Arb.: 12–18 WT Ang.: 12–21 WT	17–24 WT	23–28 WT
Wochenarbeitszeit	48	45	42,5	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	10,72–16,52	15,58–23,84	9,52–14,52	12,00–18,25	12,80–19,40
Gehalt DM/€/Mon.**	1 559–3 587	2 314–5 042	1 414–3 071	1 784–3 837	1 902–4 055
Sonderzahlung	40% ME	62,5% ME	62,5% ME	62,5% ME	62,5% ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.**	26	26	13,29	13,29	13,29
Urlaubsgeld	50% ME ¹	55 % ME ¹	50 % ME ¹	50% ME ¹	50% ME ¹
Urlaub	31–37 WT	32–37 WT	32–37 WT	36/37 WT	36/37 WT
Wochenarbeitszeit	38,5	37,5	37,5	37,5	37,5

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

1) Des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr eines Verkäufers/einer Verkäuferin, Stichtag 1. Januar.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen

Industriegewerkschaft Metall

1965 erstmalig Sonderzahlung (inkl. Urlaubsgeld)

1966 40-Stunden-Woche

1970 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen

1982 30 Tage Urlaub für alle

1984 38-Stunden-Woche

1994 35-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 0,85–1,21 ¹ w 0,65–0,83	1,50–2,21	3,54–5,54	6,96–10,51
Gehalt DM/Mon.**	162–411 ^{1,2}	321–928	532–1 581	956–3 314
Sonderzahlung	–	–	75 % ME	110 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	39
Urlaubsgeld	–	–	–	–
Urlaub	12–18 WT	12–18 WT	18–24 WT	23–29 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	40	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	10,79–16,25	15,23–22,93	9,90–14,91	12,85–19,34	13,69–20,60
Gehalt DM/€/Mon.**	1 312–4 542	2 067–6 096	1 343–3 962	1 742–5 139	1 856–5 473
Sonderzahlung	110 % ME ³	110 % ME ³	110 % ME ³	110 % ME ³	110 % ME ³
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	52	52	26,59	26,59	26,59
Urlaubsgeld	–	–	–	–	–
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	36,5	35	35	35	35

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

1) Rechnerisch ermittelt.

2) 10 % Abschlag für Frauen.

3) Inkl. W-Geld, U-Geld, Jahresabschlussvergütungen etc.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Holzverarbeitende Industrie Nordrhein (ab 2009: Westfalen)

IG Metall

(vormals: Gewerkschaft Holz und Kunststoff)

1962 erstmalig Urlaubsgeld
 1963 5-Tage-Woche
 1967 40-Stunden-Woche
 1972 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1973 erstmalig Sonderzahlung
 1984 30 Tage Urlaub für alle
 1985 38,5-Stunden-Woche
 1997 35-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	0,93–1,26 ¹	1,70–2,26 ²	3,61–4,75 ²	7,80–9,28 ²
Gehalt DM/Mon.**	k 150–450 ^{3,4} t 150–475 ^{3,4}	k 280–842 t 287–842	448–1 447	1 131–3 065
Sonderzahlung	–	–	–	55 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	46
Urlaubsgeld	–	–	8 DM/UT	45 % ME
Urlaub	Arb.: 9–15 WT Ang.: 9–20 WT	Arb.: 12–18 WT Ang.: 12–22 WT	18–24 WT	23–29 AT
Wochenarbeitszeit	48	45	40	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999*	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	12,67–14,91	18,44–21,69	12,52–14,56	15,16–17,63	16,62–19,33
Gehalt DM/€/Mon.**	1 812–4 543	2 491–6 251	1 867–4 207	2 260–5 094	2 478–5 584
Sonderzahlung	65 % ME	70 % ME	57,5 % ME	57,5 % ME	57,5 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.**	52	52	– ⁵	– ⁵	– ⁵
Urlaubsgeld	50 % UE	56 % UE	56 % UE	56 % UE	56 % UE
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	37	35	35	35	35

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Frauen erhalten 85 % der Männerlöhne, jedoch bei gleicher Arbeit und Leistung Lohn der Vollarbeiter (Kontrollratsdirektive 14).
- 2) Frauen und Jugendliche erhalten bei gleicher Arbeit und Leistung den Lohn der Vollarbeiter.
- 3) Für Frauen 10 % Abschlag in den Gruppen K1– K4, 5 % Abschlag in K5 und T5.
- 4) Laufzeit bis 30.11. 1949.
- 5) Ersetzt durch Regelungen zur Altersversorgung

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Landwirtschaft Bayern

Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt
(vormals Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft)

1972 erstmalig Urlaubsgeld
1983 40-Stunden-Woche
1989 Arbeitszeitverkürzung unter 40 Stunden durch zwei freie Tage im Jahr
1992 erstmalig Weihnachtsgeld für Arb.

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	M 0,59–0,8 W ¹ 0,44–0,50	0,96–1,85	2,29–4,22	5,86–10,28
Gehalt DM/Mon. **	132–553 ^{2,3}	246–955	523–1 641	1 091–3 676 ⁴
Sonderzahlung	–	–	–	–
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	–
Urlaubsgeld	–	–	–	5 DM/UT
Urlaub	Arb. 12 WT Ang. 12-24 WT	12–16 WT 12–24 WT	15–21 WT 16–27 WT	20–23 WT 18–30 WT
Wochenarbeitszeit	Arb. 51 ⁵ Ang. 48 ⁹	49 ⁶ 48 ⁹	45 ⁷ 45 ¹⁰	42 ⁸ 42

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	8,51–14,96	11,41–20,05	7,69–12,22 ¹¹	Entgelt 9,19–26,56	Entgelt 12,00–30,00
Gehalt DM/€/Mon. **	1 193–4 983 ⁴	1 625–6 590 ⁴	2 106–4 067 ¹²		
Sonderzahlung	–	Arb. 400 DM	Arb. 250 €	250 €	250 €
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.**	–	–	–	–	–
Urlaubsgeld	13,20 DM/UT	Arb. 14,40 DM/UT Ang. 13,20 DM/UT	7,50 €/UT	7,50 €/UT	7,50 €/UT
Urlaub	21–24 AT 20–30 AT	22–25 AT 20–30 AT ¹³	23–26 AT 25–30 AT	23–26 AT	28 AT
Wochenarbeitszeit	40 ¹⁴	40 ¹³ 2 088 Std/Jahr	40 ¹³ 2 088 Std/Jahr	40 ¹³ 2 088 Std/Jahr	40 ¹³ 2 088 Std/Jahr

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) 15 % Zuschlag für ständig beschäftigte alleinstehende weibliche Arbeitskräfte, sofern sie einen eigenen Haushalt führen/Frauen und Jugendliche (außer Lehrlinge) erhalten bei gleicher Leistung und ganz- tägiger Verwendung Männerlöhne.
- 2) Zuzüglich Sachbezüge.
- 3) Die tariflichen Bargehälter werden bei weiblichen Angestellten um 10 % gekürzt. Dies gilt nicht für Geflügelzüchterinnen und Schweinemeisterinnen. Ebenso unterbleibt die Kürzung bei gleicher Leistung und gleicher Arbeit.
- 4) Höchste Gruppe nach freier Vereinbarung.
- 5) Im Durchschnitt, max. 10 Std. täglich.
- 6) Im Durchschnitt, saisonal 45 –56 Std. i. D.
- 7) Im Jahresdurchschnitt je Woche 45 Std.
- 8) Im Durchschnitt, max. 45 Std., mind. 40 Std
- 9) »Die regelmäßige Arbeitszeit darf auf längere Zeiträume gerechnet die der Arbeiterschaft nicht übersteigen. Für Büropersonal beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich.«
- 10) »Die regelmäßige Arbeitszeit ... gerechnet (innerhalb eines halben Jahres) ... Für das Büropersonal ... 45 Std. wöchentlich.«
- 11) Neue Lohnordnung ab 6/08.
- 12) Neue Gehaltsordnung ab 8/08 (ab Meister und höherwertige Tätigkeiten).
- 13) Arbeitszeitverkürzung: 1 AT pro Jahr ab 4/97; Wegfall ab 1/08
- 14) Arbeitszeitverkürzung: 2 AT pro Jahr.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen

Industriegewerkschaft Metall

1965 erstmalig Urlaubsgeld
 1967 40-Stunden-Woche
 1970 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1972 erstmalig Sonderzahlung
 1982 30 Tage Urlaub für alle
 1985 38,5-Stunden-Woche
 1995 35-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 0,86–1,21 w 0,65–0,83 ¹	1,52–2,38	3,20–5,83	5,74–11,64
Gehalt DM/Mon.**	162–411 ²	300–890	529–1 572	923–3 732
Sonderzahlung	–	–	–	20–50% ME ³
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.	–	–	–	39
Urlaubsgeld	–	–	30 % UE	50 % UE
Urlaub	12–18 WT	12–18 WT	18–24 WT	24–28 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	40	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	8,94–18,13	15,88–27,61	Entgelt: 1 907–4 908	Entgelt: 2 441–6 282	Entgelt: 2 568–6 608
Gehalt DM/€/Mon.**	1 325–5 362	1 909–7 726			
Sonderzahlung	20–50% ME ³	25–55% ME ³	25–55% ME ³	25–55% ME ³	25–55% ME ³
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.	52	52	– ⁴	– ⁴	– ⁴
Urlaubsgeld	50% UE	50 % UE	50% UE	2,4 % ME/UT	2,4 % ME/UT
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	37	35	35	35	35

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Weibliche Arbeitnehmer mit der gleichen Arbeit und Leistung erhalten den Lohn wie Männer der gleichen Gruppe. Dies gilt nicht, soweit bei für Frauen geeigneten Arbeiten aus besonderen Gründen auch Männer mit der gleichen Arbeit beschäftigt werden. Im Übrigen erhalten weibliche Arbeitnehmer 75 % des jeweiligen Männerlohnes.
- 2) Weibliche Angestellte mit der gleichen Arbeit und Leistung erhalten die gleichen Gehälter wie Männer der gleichen Gruppe. Im Übrigen erhalten weibliche Angestellte 90 % der vereinbarten Gehaltssätze.
- 3) Gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit.
- 4) Ab 1. 10.2006 grundsätzlich Umwandlung in altersvorsorgewirksame Leistungen (319,08 €/J.).

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Öffentlicher Dienst Gemeinden¹ West

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(vormals: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr)

1954 erstmalig bundeseinheitlich Weihnachtsgeld
 1970 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1974 40-Stunden-Woche
 1977 erstmalig Urlaubsgeld
 1987 Arbeitszeitverkürzung auf unter 40 Stunden durch zwei freie Tage/Jahr

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn ² DM/Std.**	m 0,80–1,25 w 0,72–1,08	1,64–2,27	3,38–5,18	1 486,63– 2 232,68/Mon.
Gehalt ² DM/Mon.**	a) 135–410 ³ b) k.A. ⁵	a) 255–1 360 ³ b) 81– 126	a) 475–2 510 ³ b) 153– 194	a) 956,11 ⁴ –5 087,26 b) 478,79–1 154,42
Sonderzahlung	–	40/60 DM ⁶ + 15 DM je Kind	50 % UE + 25 DM je Kind	100 % UE + 50 DM je Kind
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	13
Urlaubsgeld	–	–	–	300 DM
Urlaub	Arb. 14–24 WT ⁷ Ang. 9–37 Kalendertage ⁸	14–24 WT 10–36 WT	18–27 WT 16–32 WT	22–27 AT 22–30 AT
Wochenarbeitszeit	48	45	43	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn ² DM/€/Std.**	2 015,60– 3 029,15/Mon.	2 860,39– 4 545,80	Entgelt ⁹	Entgelt	Entgelt
Gehalt ² DM/€/Mon.**	a) 1 297,18– 6 902,02 b) 649,58–775,93	a) 1 694,01– 9 013,53 ³ b) 848,28– 1 013,31 ³ c) 77,03– 205,45 ³	1 416–5 384	1 903-6 855	2 016-7 144
Sonderzahlung	100 % UE + 50 DM je Kind	89,62 % ¹⁰ + 50 DM je Kind	90/80/60% ME ¹¹	79,51/70,28/51,78% ME ¹¹	84,51/70,28/51,78% ME ¹¹
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.**	13/26 ¹²	13	6,65	6,65	6,65
Urlaubsgeld	Arb. 450 DM Ang. 300/450 DM ¹³	650 DM 600/500 DM ¹³	–	–	–
Urlaub	26–30 AT	26–30 AT	26–30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	39 + 2 freie Tage/Jahr ¹⁴ + 1 freier Tag/Jahr	38,5	39 ¹⁵	39	39

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

- 1) Auswertung bezieht sich nicht auf die Beschäftigten im Gesundheitswesen; Sonderregelungen zum BMT-G, BAT bzw. zum TVöD (ab 1.10. 2005) sowie bezirkliche oder örtliche TV-Zusatzregelungen wurden nicht berücksichtigt.
- 2) Regional unterschiedlich; Angaben gelten für Gemeinden in Württemberg-Baden (Arb. 1949 u. 1959, Ang. 1949) bzw. Baden-Württemberg (Arb. 1969).
- 3) a) Grundvergütung,
b) Ortszuschlag, (höchste Ortsklasse, Stufe 1),
c) allgemeine Zulage (gestaffelt nach Vergütungsgruppen).
- 4) Ab 21. Lebensjahr, gestaffelte Altersabschläge bis 21. Lebensjahr.
- 5) Gezahlt wurde ein nach Ortsklassen und Familienstand gestaffelter »Wohnungsgeldzuschuss«.
- 6) Weihnachtsgeld (Ledige/Verheiratete).

7) Seit 1948 gültig für die Arb. der Bizone, ab Urlaubsjahr 1950 einheitliche Regelung für alle.

8) Stafflung nach Dienstzeit, Vergütungsgr. u. Lebensalter (nach TO.A).

9) Neue Tarifstruktur ab 1.10. 2005.

10) Vereinbart sind 100% auf Basis der Tarifeinkommen 1993.

11) Gestaffelt nach EntGGr. (1-8/9-12/13-15).

12) Ab/bis 1 900 DM Monateinkommen.

13) Stafflung nach Vergütungsgruppe (obere Gr., untere Gr. u. mittlere Gruppen) Vb – I X – Vc.

14) 38,5 Stunden ab 1. 4. 1990 unter Beibehaltung der beiden zusätzlichen freien Tage/Jahr.

15) 39 Stunden ab 1.7.2008.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Textilindustrie Baden-Württemberg ohne Südbaden

IG Metall

(vormals: Gewerkschaft Textil-Bekleidung)

1965 erstmalig Urlaubsgeld
 1970 40-Stunden-Woche
 1973 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1973 erstmalig Sonderzahlung
 1981 30 Tage Urlaub für alle
 1989 39-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Lohn DM/Std.**	m 100–133 Pf. w 70– 80 Pf.	162–239 Pf.	321–422 Pf.	m 100–133 Pf. w 70– 80 Pf.
Gehalt DM/Mon.**	k 130–270 ¹ t 140–370 ¹	k 292–750 t 318–820	k 500–1 283 t 540–1 397	k 130–270 ¹ t 140–370 ¹
Sonderzahlung	–	–	–	–
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	–
Urlaubsgeld**	–	–	Arb. 100–200 DM Ang. 120–260 DM ²	326–627
Urlaub	Arb.: 12–18 WT ³ Ang.: 12–21 WT ⁴	Arb.: 12–18 WT ⁵ Ang.: 13–21 WT	Arb.: 18–20 WT Ang.: 18–22 WT	28 AT
Wochenarbeitszeit	48	44	41	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Lohn DM/€/Std.**	1 116–1 450 Pf.	15,94–22,37	9,97–13,99	12,79–17,67	14,25–19,45
Gehalt DM/€/Mon.**	1 739–5 072	2 339–6 819	1 463–4 265	1 888–5 284	2 113–5 820
Sonderzahlung	40–55 % ME	85–100 % ME	85–100 % ME	85–100 % ME	85–100 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€/ mtl.**	39	39	20	20	20
Urlaubsgeld**	581–1 048	778–1 412	466–845	580–1 050	655–1 186
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	39	37 ⁶	37	37	37

*Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

1) Württemberg.

2) Ab 1970.

3) Württemberg-Baden.

4) Nordwürttemberg und Nordbaden.

5) Südbaden.

6) Ab 1.5.1994.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Tarifliche Leistungen 1949–2024

Versicherungsgewerbe West

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(vormals: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen)

1960 5-Tage-Woche
 1971 erstmalig Vermögenswirksame Leistungen
 1973 40-Stunden-Woche
 1973 erstmalig Urlaubsgeld
 1973 erstmalig Sonderzahlung
 1982 30 Tage Urlaub für alle
 1987 38,75-Stunden-Woche

Tarifliche Leistungen*	1949	1959	1969	1979
Gehalt ¹ DM/Mon.**	135–410	253–765	602–1 454	1 519–3 347
Sonderzahlung	–	–	–	80 % ME
Vermögenswirksame Leistungen DM mtl.**	–	–	–	52
Urlaubsgeld	–	–	–	50 % ME
Urlaub	12–24 WT	14–24 WT	18–24 WT	27–30 AT
Wochenarbeitszeit	45	43,75	41,25	40

Tarifliche Leistungen*	1989	1999	2009	2019	2024
Gehalt ¹ DM/€/Mon.**	2 318–4 957	3 391–6 622 ²	1 372 ³ –4 106	1 734–5 068	2 066–5 582
Sonderzahlung	80% ME	80 % ME	80% ME	80% ME	80% ME
Vermögenswirksame Leistungen DM/€ mtl.**	52	78	40	40	
Urlaubsgeld	50% ME	50 % ME	50% ME	50% ME	50% ME
Urlaub	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT	30 AT
Wochenarbeitszeit	38,75 ⁴	38	38	38	38

* Stand, soweit nicht anders angegeben, jeweils 31.12.; 2024: 1.1.

** Beträge ab 2009 in € 1 Euro = 1,95583 DM

1) Die Gehaltstabelle gilt auch für gewerbliche ArbeitnehmerInnen.

2) Ab 1. 4. 1999.

3) Einführung einer neuen unteren GehGr. A für ab 1. 1. 2008 Neueingestellte (1 372/1 422 € im 1./ab 2. Bj. gültig ab 1. 1. 2009).

4) 38 Stunden ab 1.7.1990.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024.

Gesetzblatt

DER VERWALTUNG DES VEREINIGTEN WIRTSCHAFTSGEBIETES

1949

Ausgegeben zu Frankfurt am Main, am 22 April 1949

Nr 11

INHALT:

Tag		Seite
9. 4. 1949	Tarifvertragsgesetz (TVG)	55
11. 4. 1949	Zweites Gesetz zur Aenderung des Gesetzes zur Erhebung einer Abgabe „Notopfer Berlin“	56
11. 4. 1949	Gesetz über die Zollstelle und den Zollgrenzdienst	58
	Druckfehler-Berichtigung	58

TARIFVERTRAGSGESETZ

(TVG).

Vom 9. April 1949.

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Inhalt und Form des Tarifvertrags

- (1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.
- (2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2

Tarifvertragsparteien

- (1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.
- (2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.
- (3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.
- (4) In den Fällen der Abs. 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3

Tarifgebundenheit

- (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.
- (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
- (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4

Wirkung der Rechtsnormen

- (1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.
- (2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubsmarkenregelung usw.), so gelten

diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Aenderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Abschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 5

Allgemeinverbindlichkeit

(1) Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Ausschuß auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemein verbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

(2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den Obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Erhebt die Oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann der Direktor der Verwaltung für Arbeit dem Antrag nur mit Zustimmung des Verwaltungsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes stattgeben.

(4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(5) Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuß aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages mit dessen Ablauf.

(6) Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann der Obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung sowie der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.

(7) Die Allgemeinverbindlicherklärung wie die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 6

Tarifregister

Bei dem Direktor der Verwaltung für Arbeit wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluß, die Aenderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

§ 7

Bekanntgabe des Tarifvertrages

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

§ 8

Feststellung der Rechtswirksamkeit

Rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbehörden, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages ergangen sind, sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte, Schiedsgerichte und Schiedsgutachterstellen bindend.

§ 9

Tarifvertrag und Tarifordnungen

(1) Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages treten Tarifordnungen und Anordnungen auf Grund der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (RGBl. I S. 692) und ihrer Durchführungsverordnung vom 23. April 1941 (RGBl. I S. 222), die für den Geltungsbereich des Tarifvertrages oder Teile desselben erlassen worden sind, außer Kraft, mit Ausnahme solcher Bestimmungen, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt worden sind.

(2) Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann Tarifordnungen und die in Abs. 1 bezeichneten Anordnungen aufheben; die Aufhebung bedarf der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 10

Durchführungsbestimmungen

Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann unter Mitwirkung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Verordnungen erlassen, insbesondere über

1. die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur Uebersendung von Tarifverträgen und ihrer Aenderungen oder von Abschriften (Abdrucken) derselben und zur Mitteilung des Außerkrafttretens des Tarifvertrages, über die Stellen, an die die Uebersendung und Mitteilung zu erfolgen haben, über die Erzwingung dieser Verpflichtungen und die Bestrafung bei Zuwiderhandlung;
2. die Errichtung und die Führung des Tarifregisters und des Tarifarchivs;
3. das Verfahren bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, bei der Aufhebung von Tarifordnungen und Anordnungen, die öffentlichen Bekanntmachungen bei der Antragsstellung, der Erklärung und Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit und der Aufhebung von Tarifordnungen und Anordnungen sowie die Tragung der hierdurch entstehenden Kosten;
4. den in § 5 genannten Ausschuß.

§ 11

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.
- (2) Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen sind, unterliegen nunmehr diesem Gesetz.

Das vorstehende Gesetz wird nach Zustimmung des Länderrates hiermit verkündet.

Frankfurt am Main, den 9. April 1949.

Der Präsident des Wirtschaftsrates

Dr. Erich Köhler

Eine aktuelle Fassung des **Tarifvertragsgesetzes** findet sich im Netz unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>

IMPRESSUM

75 Jahre Tarifvertragsgesetz

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Autor*innen

Dr. Reinhard Bispinck (bis April 2017 Leiter des WSI-Tarifarchivs)

Götz Bauer, Cathreen Hirtz, Nicole Niedrée, Rosemarie Pulfrich,
Andrea Taube, Jasmina Ziouziou (Sachbearbeiter*innen WSI-Tarifarchiv)

Kontakt

Dr. Reinhard Bispinck
Reinhard.Bispinck@outlook.com

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)

ISSN 2751-8574