

## **Tarifjahr 2024 – hohe Gewerkschaftsforderungen trotz erheblicher Wachstumsschwäche**

Das Tarifjahr 2024 war in besorgniserregender Weise ein weiteres Rekordjahr – was den gewerkschaftlichen Druck und die daraus resultierenden Tariflohnsteigerungen betrifft. Trotz einer Wachstumsschwäche, die in Europa ihresgleichen sucht, fielen die Tariflohnforderungen der Gewerkschaften hoch aus – teils bis zu 12,5 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten. Warnstreiks und die Drohung mit langanhaltenden Streiks führten zu Vereinbarungen von Tariflohnsteigerungen für 2024 von bis zu mehr als 10 Prozent. Die häufige Einigung auf Festbeträge anstelle von bzw. in Kombination mit prozentualen Entgeltsteigerungen führte teils zu noch höheren Anstiegsraten vor allem in den unteren Tariflohngruppen. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) prognostiziert für das Jahr 2024 einen durchschnittlichen Tariflohnanstieg von 4,9 Prozent. Das wäre ein Rekordwert in der Zeitreihe der Tarifsteigerungsraten des Statistischen Bundesamtes.

### **Rekordhohe Tariflohnsteigerungen in 2024**



Gleichzeitig wird das Bruttoinlandsprodukt in diesem Jahr voraussichtlich mit einem Minus von 0,1 Prozent erneut sinken. Die Weltwirtschaft und die globale Industrieproduktion wächst hingegen in positiven Schritten deutlich mit einem Plus von 2,6 Prozent in 2024. Diese Abkopplung des deutschen Industriesektors von der Weltwirtschaft deutet nach Analysen der Wirtschaftsweisen darauf hin, dass die deutsche Schwäche nicht nur konjunkturell bedingt ist, sondern vor allem auch strukturelle Ursachen hat, die sich nun zunehmend auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen. Zuletzt häuften sich die Meldungen über geplanten Stellenabbau, Standortschließungen bzw. Standortverlagerungen in vielen Branchen.

Vor diesem Hintergrund sind die Tarifabschlüsse der beiden deutschen Schlüsselindustrien, der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mit ihren im Gesamtvergleich durchaus moderaten Tariflohnsteigerungen als positives Signal für die weiteren Tarifrunden zu bewerten. So einigten sich zunächst Ende Juni 2024 der BAVC mit der IG BCE auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der chemischen Industrie, der bei einer 20-monatigen Laufzeit nach zwei Nullmonaten eine zweistufige Tariflohnanhebung von 2,0 Prozent zum September 2024 sowie 4,85 Prozent zum April 2025 vorsieht. Die zweite Anhebungsstufe kann mit Hilfe einer Öffnungsklausel bei Vorliegen einer Umsatzrendite von bis zu 3 Prozent zeitlich verschoben werden. Mitte November 2024 gab es in der Metall- und Elektroindustrie mit der IG Metall eine erste regionale Einigung (Bayern und Nord) mit Pilotfunktion für die Regionen der Branche. Die erste tabellenwirksame Entgeltanhebung erfolgt im April 2025 nach sechs Nullmonaten und einer Einmalzahlung von 600 Euro und liegt bei 2,0 Prozent im ersten Schritt. Im April 2026 steigen die Tarifentgelte dann um weitere 3,1 Prozent. Des Weiteren wurden Modifikationen beim Transformationsgeld

T-ZUG A und B sowie T-Geld vereinbart. Die im letzten Quartal 2024 folgenden Tarifabschlüsse in der Kunststoffindustrie (Baden-Württemberg) und in der Papier- und Zellstoffindustrie pendelten sich ebenfalls mit einer zwei vor dem Komma im ersten Tarifschritt zum 1. Januar 2025 ein. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Gewerkschaften im kommenden Tarifjahr 2025 ihrer Mitverantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung bewusst werden und den Weg einer moderaten Tariflohnentwicklung mitgehen.

### **Der Mindestlohn wird erneut für Wahlkampfszwecke instrumentalisiert**

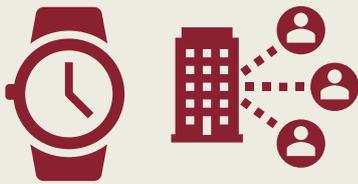
Die nächste Entscheidung der Mindestlohnkommission zur Anpassung des Mindestlohns erfolgt zwar erst Ende Juni nächsten Jahres. Dennoch war das Thema „Mindestlohn“ auch im Jahr 2024 hoch im Kurs. Bereits im Mai forderte Bundeskanzler Scholz eine Erhöhung des Mindestlohns auf zunächst 14 Euro und dann 15 Euro. Nach dem Aus der Ampel-Regierung im November und den voraussichtlich am 23. Februar 2025 bevorstehenden Neuwahlen setzte Bundeskanzler Scholz im Rahmen der SPD-Wahlsiegkonferenz wieder auf sein Wahlkampfinstrument „den Mindestlohn“ und verspricht eine Anhebung des Mindestlohns auf 15 Euro. Die unabhängige Mindestlohnkommission wird dabei mit keinem Wort erwähnt. Trotz der vollmundigen Versprechen, zuletzt nach dem gesetzlichen Eingriff mit der Anhebung auf 12 Euro zum Oktober 2022, niemals mehr politisch die Entscheidungen der Mindestlohnkommission zu torpedieren, greift Bundeskanzler Scholz hier erneut in die gleiche wahlkampfpolitische Trickkiste. Durch den gesetzlichen Eingriff im Jahr 2022 wurde der Mindestlohn zum dritten Mal innerhalb eines Jahres angehoben. Dies entsprach gegenüber dem Vorjahresmonat einer Anhebung von 25 Prozent. Kein Tariflohn ist in der gleichen Zeit vergleichbar stark gestiegen.

Zum 1. Januar 2025 jährt sich die Einführung des Mindestlohns zum zehnten Mal. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter haben – zumeist gemeinsam – in der Mindestlohnkommission auf Basis der Kriterien des Mindestlohngesetzes stets verantwortungsvolle Entscheidungen getroffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat deshalb zuletzt auch an die EU-Kommission gemeldet, dass in Deutschland die Umsetzung der EU-Mindestlöhne-Richtlinie durch das deutsche Mindestlohngesetz (MiLoG) bereits erfolgt. Es bedarf daher keiner Reformen des MiLoG und erst recht keiner gesetzlichen Eingriffe mehr.

Egal wie hoch der Mindestlohn auch ausfällt oder ausfallen wird. Die überzogenen politischen Erwartungen wird der Mindestlohn nie erfüllen können. Er ist eine Lohnuntergrenze für eine Stunde Arbeit und kein Allheilmittel für alle sozialpolitischen Herausforderungen. Hauptursache für Armut ist und bleibt fehlende bzw. geringe Erwerbstätigkeit, das bestätigt nicht nur 10 Jahre Mindestlohnforschung und vier Evaluationsberichte der Mindestlohnkommission, sondern auch der aktuelle Sozialbericht 2024. Um Armut entgegenzuwirken, braucht es keine politischen Einmischungen in die Mindestlohnpolitik, sondern vielmehr Verbesserungen in Bereichen der Bildung, Betreuungsinfrastruktur und der Arbeitsmarktintegration.

„2026 muss der  
Mindestlohn auf  
15 Euro steigen.“  
SPD

„Mindestlohn  
von  
15 Euro in 2025“  
Bündnis 90/Die  
Grünen



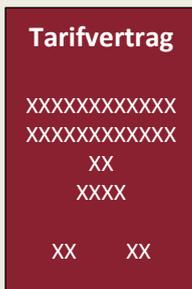
### Unbürokratische Anreize zur Ausweitung des Arbeitsvolumens sind richtig

Deutschland gehört mit durchschnittlich 1.680 Stunden zu den EU-Ländern mit der geringsten Jahresarbeitszeit (Quelle: Eurofound, 2023). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt dabei bei niedrigen 30,3 Stunden, die Teilzeitquote bei fast 40 Prozent (Quelle: IAB, 2024). Hinzu kommen die vielfachen Diskussionen über die 4-Tage-Woche bei einem vorherrschenden Arbeits- und Fachkräftemangel. Angesichts dieser Entwicklung ist es richtig, dass die Bundesregierung im Rahmen ihrer Wachstumsinitiative vom Sommer dieses Jahres das Thema „Anreize zur Erhöhung des Arbeitsvolumens“ aufgenommen hatte. (Quelle: Wachstumsinitiative - neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland, 2024) Steuererleichterungen, die den Faktor Arbeit entlasten sind ein gutes Signal, sie sollten jedoch nicht an Überstunden ansetzen.

Schon heute werden Überstunden in der betrieblichen Praxis meist durch Freizeit ausgeglichen. Für viele Beschäftigte ist das ein wichtiges Modell, etwa zwei Drittel nutzen Arbeitszeitkonten. Eine steuerliche Begünstigung von Überstunden kann diese Flexibilität einschränken. Außerdem muss die BAG-Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Überstunden bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten beachtet werden. Demnach dürfen Überstundenzuschläge nicht pauschal an die Arbeit in Vollzeit anknüpfen. Vielmehr sei eine individuelle Betrachtung geboten.

In diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist vor allem das Signal, dass sich Arbeit und Einsatzbereitschaft lohnt, von großer Bedeutung. Generelle Steuererleichterungen sind dafür der richtige Weg. So hätten die Beschäftigten, die mehr arbeiten, am Ende des Monats mehr Geld in der Tasche. Mit mehr Netto vom Brutto kann man den Beschäftigten zeigen, Arbeit und Leistung lohnen sich. Außerdem muss das gesetzliche Arbeitszeitrecht flexibler werden, um attraktive Anreize zur Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zu setzen. Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes, mit mehr Gestaltungsspielräumen bei der Ruhezeit und einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit wären hierfür ein guter Beitrag.

**Tarifzwang  
kein Beitrag zur Stärkung  
der Tarifautonomie**



### Bundestariftreue liegt vorerst auf Eis – Tarifbindung bleibt auf politischer Agenda

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hatte am 22. Oktober 2024 den lang angekündigten Entwurf eines Gesetzes zur „Stärkung der Tarifautonomie durch Sicherung von Tariftreue“ (Bundestariftreue) vorgelegt und eine Verbändebeteiligung eingeleitet. Mit diesem Tarifstärkungspaket sollten mehrere Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien umgesetzt werden. Kernstück des Gesetzespakets ist der Entwurf für eine Bundestariftreue. Mit dieser sollte die Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes an die Einhaltung von tariflichen Arbeitsbedingungen geknüpft werden. Die maßgeblichen Tarifbedingungen sollten durch Rechtsverordnung vom BMAS vorgegeben werden können. Das Tariftreuegesetz wurde eng mit einem Vorhaben aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), der Vergabetransformation verknüpft. Durch die Vergabetransformation sollte die Vergabe öffentlicher Aufträge zwar einfacher und digitaler, aber gleichzeitig mit sozialen und nachhaltigen Kriterien verbunden werden.

Das Gesetzespaket zur Tariftreue sollte ein erster Schritt sein, um die Tarifbindung zu stärken. Klar ist allerdings, dass mit dem geplanten

Tarifzwang kein Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie geleistet wird. Kein Unternehmen wird durch eine Tariftreueverordnung in einen Tarifvertrag und kein Arbeitnehmer in eine Gewerkschaft eintreten.

Der Entwurf vom Oktober sah u. a. vor, dass ein einseitiger Antrag von Gewerkschafts- oder Arbeitgeberseite zur Zugrundelegung eines Tarifvertrags für die Vergabe eines öffentlichen Auftrages ausreicht. In Konkurrenzfällen, also wenn z. B. zwei Anträge für jeweils unterschiedliche Tarifverträge gestellt wurden, sollte eine Clearingstelle beteiligt werden. Der Referentenentwurf sah vor, dass diese paritätisch durch die Sozialpartner besetzt wird. Allerdings hätte sich das BMAS über die Empfehlung der Clearingstelle hinwegsetzen können. Kritisch war zudem die weitgehende Haftung des Auftragnehmers.

Nach dem Scheitern der Ampel-Regierung hatte das Bundeskabinett in seiner Sitzung am 27. November 2024 den Entwurf des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) beschlossen. Der Regierungsentwurf ist gegenüber dem Referentenentwurf vom 22. Oktober nochmals verändert worden und es wurden einige kritische Punkte aus unserer Stellungnahme zur Verbändeanhörung umgesetzt.

Positiv ist, dass die in früheren Referentenentwürfen noch enthaltenen Regelungen zu Zugangsrechten für Gewerkschaften in den Betrieb und die Ausweitung der Nachbindung an Tarifverträgen bei Betriebsausgliederungen im Konzern gestrichen wurden. Stattdessen enthält der vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf eine Regelung zu Betriebsratswahlen, die erstmals als Online-Wahl ermöglicht werden sollen.

Das Bundestariftreuegesetz soll nach § 1 Abs. 1 für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen des Bundes ab 30.000 Euro Auftragswert sowie für die Vergabe von Bauaufträgen des Bundes ab 50.000 Euro Auftragswert gelten (bisher einheitlich für alle Leistungsarten 25.000 Euro). Die Regelung zum Offizialdelikt der Betriebsratsbehinderung wurde wieder gestrichen.

Es ist unwahrscheinlich, dass das „Tarifstärkungspaket“ vom Bundestag verabschiedet werden wird. Die Tarifbindung wird ungeachtet dessen aber in der kommenden Wahlperiode ein wichtiges Thema für Arbeitsrecht und Tarifpolitik bleiben.

## Grafiken



Die Grafiken zum Tarifjahr 2024 sind dem Rundschreiben beigelegt bzw. im Arbeitgeberportal unter folgendem Link abrufbar:

[Arbeitgeberportal-TarifService-Tarifpolitische Jahresrückblicke](#)

BDA TarifService: [tarifservice@arbeitgeber.de](mailto:tarifservice@arbeitgeber.de) Tel. 030 / 20 33 13 00