

Tarifrunden standen 2021 erneut vor besonderen Herausforderungen

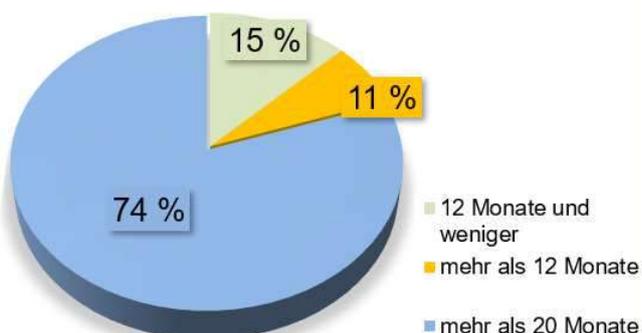
Nach dem „Corona-Krisenjahr 2020“ hofften Betriebe, Beschäftigte und Politik im Jahr 2021 wieder in sichere Fahrwasser zu gelangen und die Folgen der Corona-Pandemie hinter sich lassen zu können. Die Hoffnung auf eine schnelle und nachhaltige Erholung wurde jedoch durch die Lockdown-Monate direkt zu Beginn dieses Jahres schnell wieder getrübt. Was folgte war ein Wechselbad konjunktureller Aussichten, differenziert nach Branchen, abhängig von politischen Entscheidungen, Jahreszeiten und Inzidenzwerten. Sahen die Wirtschaftsforschungsinstitute letztes Jahr noch einen Anstieg des Bruttoinlandproduktes von 4,7 % für dieses Jahr voraus, wurde dieser jüngst vom Sachverständigenrat auf 2,7 % reduziert. Ein ganzer Strauß an Unsicherheiten prägen zudem die aktuelle Lage und werden die Betriebe im Zweifel auch das kommende Jahr weiter in Atem halten.

Insgesamt zeigt der Blick auf die zurückliegenden Tarifabschlüsse, trotz zahlreicher Risiken und Unabwägbarkeiten, ein überaus differenziertes Bild. So verlief das Jahr 2021 für einige Branchen überaus erfolgreich. Eine Vielzahl an Tarifabschlüssen weisen daher teils mehrstufige Entgeltanhebungen von über 5 % auf. Viele andere Wirtschaftsbereiche waren dabei auch in diesem Jahr weiter stark betroffen von pandemiebedingten Einschränkungen, anhaltenden Liefer- und Kapazitätsengpässen und verstärktem Lohndruck durch steigende Verbraucherpreise. All diese unterschiedlichen Einflussfaktoren spiegeln sich zum Teil in den diesjährigen Tariflohnabschlüssen wider.

Lange Laufzeiten und Nullmonate – häufig genutztes Instrument in der Krise

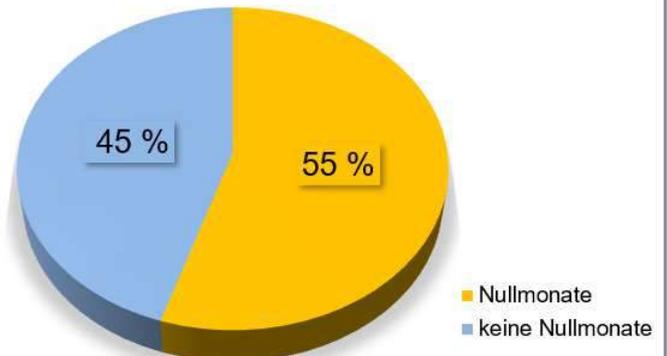
Mehrheitlich wurden auch 2021 wieder lange Laufzeiten vereinbart. Fast drei Viertel der Tarifabschlüsse weisen Laufzeitlängen von über 20 Monaten auf – meist umfassten sie zwei Jahre oder mehr. Zahlreiche Branchen kombinierten diese mit Nullmonaten, die 2021 oftmals mehrere Monate betrug. Zudem spielten flexible Abweichungsmöglichkeiten in Form von Öffnungsklauseln eine größere Rolle, als die Jahre zuvor.

Anteil der Tarifabschlüsse nach Laufzeitlänge



Quelle: BDA TarifService, 2021

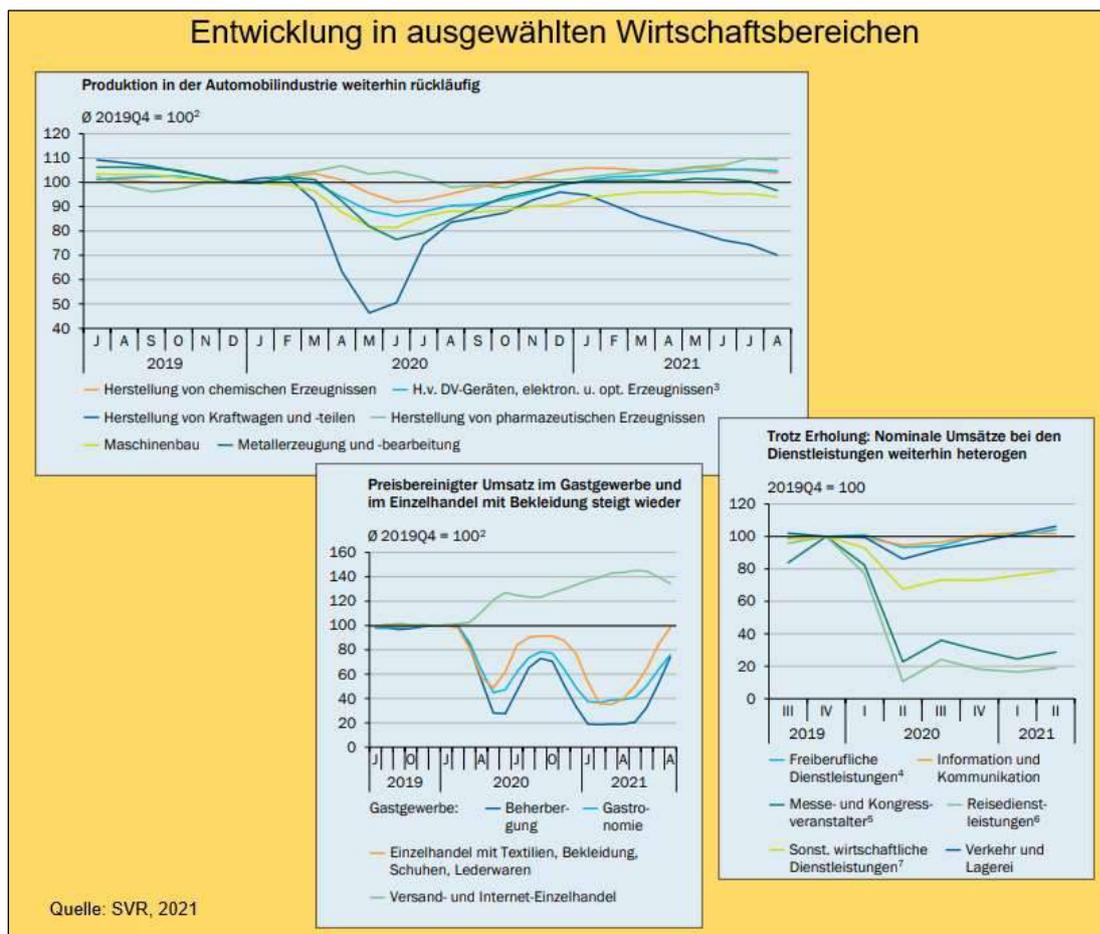
Anteil der Tarifabschlüsse in 2021 mit Nullmonaten



Quelle: BDA TarifService, 2021

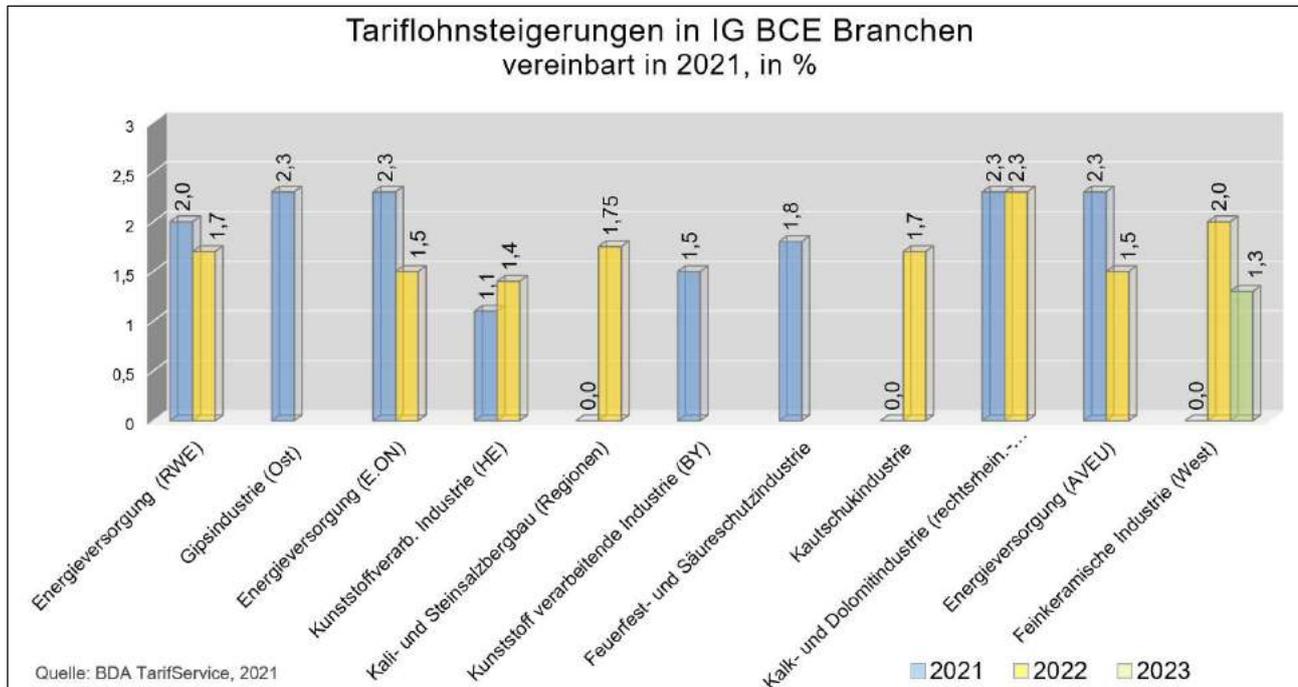
Vielfältige Unterschiede in Branchentarifabschlüssen trotz Corona-Pandemie – ein gewerkschaftsdifferenzierter Überblick

Nachdem ab dem zweiten Quartal 2021 zunächst eine allgemeine gesamtwirtschaftliche Erholung einsetzte, sahen sich die verschiedenen Wirtschaftsbereiche sehr unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber. Diese Differenziertheit zeigte sich teils auch innerhalb der verschiedenen Branchen und wurde auch durch die unterschiedlichen tabellarischen Entgeltsteigerungen deutlich, die für dieses Jahr in einer Spanne von 0 % bis 3,0 % lagen. Vielfach hing die vereinbarte Tariflohnsteigerung dieses Jahr auch entscheidend davon ab, in welchen Zeitraum die Tarifverhandlungen bzw. der Tarifabschluss fiel. So spielte beispielsweise in der ersten Jahreshälfte die Inflation während der Tarifgespräche keine wesentliche Rolle. Nachdem im Sommer der Verbraucherpreisindex u. a. aufgrund der wieder heraufgesetzten Mehrwertsteuer nach oben schnellte, stiegen vielfach die Tariflohnforderungen der Gewerkschaften entsprechend an, um so den Kaufkraftverlust ihrer Mitglieder kompensiert zu wissen. Anderenorts fiel im Rahmen der Tarifverhandlungen vor allem die wirtschaftlich schwierige Lage der Betriebe ins Gewicht.



Konnten die zuvor durch Corona teils vollkommen ausgebremsten Branchen wie der Hotel- und Gaststättenbereich, der Freizeit und Erholungssektor und weite Teile des Einzelhandels erst nach und nach auf eine wirtschaftliche Erholung in diesem Jahr hoffen, kämpften andere Sektoren z.B. im verarbeitenden Gewerbe teils weniger mit den Corona-Einschränkungen als mit den Folgen der Produktionsschwierigkeiten ihrer Rohstofflieferanten.

Die Differenziertheit der wirtschaftlichen Ausgangslage innerhalb eines Wirtschaftsbereichs und der Umgang mit dieser wird 2021 im **verarbeitenden Gewerbe** besonders deutlich. Sowohl in den IG BCE als auch den IGM Branchen wurden Entgeltabkommen vereinbart, die teilweise keine tabellarischen Lohnanstiege für dieses Jahr vorsahen, andererseits aber auch Tarifsteigerungsraten bis zu 2,6 % für 2021.



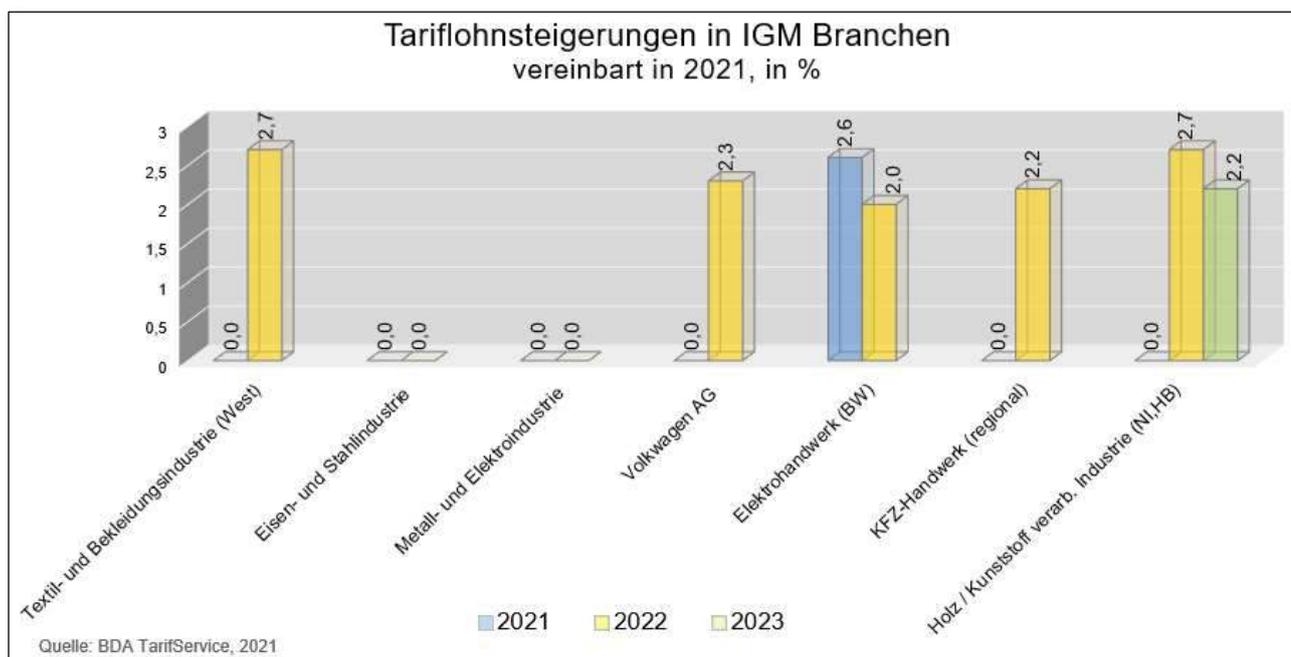
In den **IG BCE-Branchen** lagen die in diesem Jahr vereinbarten Tariflohnhebungen in der ersten Stufe in einer Spanne von 1,1 % bis 2,3 %. In der Kautschukindustrie, der Feinkeramischen Industrie (West) sowie in Regionen des Kali- und Steinsalzbergbaus verzichteten die Tarifvertragsparteien auf die erste Anhebungsstufe. Mehrheitlich lagen auch hier die Laufzeiten bei zwei Jahren und länger. Ausnahmen bildeten hier lediglich die Gipsindustrie (Ost) mit einer einjährigen Laufzeit sowie die Kunststoff verarbeitende Industrie (Bayern) mit einer Laufzeit von 16 Monaten. Mehr als die Hälfte der IG BCE Branchen vereinbarten in diesem Jahr Nullmonate, wobei sich diese teils über einen Zeitraum von mehr als einem halben Jahr bis hin zu einem Jahr ohne tabellarische Entgeltanhebung erstreckten. Alle Tarifabschlüsse mit der IG BCE in diesem Jahr enthielten Vereinbarungen zu Corona-Prämien. Diese lagen in der Bandbreite von 150 Euro bis 1000 Euro – mehrheitlich aber bei 500 Euro oder darüber.

Zu dem Flexibilisierungsinstrument der Öffnungsklausel wurde in 2021 am häufigsten in IG BCE Branchen gegriffen. So können die Betriebe in der Kunststoff verarbeitende Industrie (Bayern) im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten die vereinbarte Entgeltanhebung verschieben und die Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro kürzen bzw. vollkommen entfallen lassen. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann in der Kautschukindustrie die einmalige Entgelterhöhung von 1,7 % um bis zu 3 Monate verschoben werden. Die Tarifvertragsparteien der Feinkeramischen Industrie (West) haben sich auf zwei Öffnungsklauseln geeinigt. Betriebe mit sehr guter wirtschaftlicher Entwicklung können die erste Entgeltanhebung um drei Monate vorziehen auf den 1. Januar 2022 bzw. bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten um zwei Monate auf den 1. Mai 2022 verschieben. Entsprechend kann die Corona-Prämie von 500 Euro auf 250 Euro abgesenkt bzw. auf 650 Euro erhöht werden.

In diesem Jahr wurden im verarbeitenden Gewerbe vor allem Bereiche des Maschinenbaus und der Automobilindustrie von Kapazitätsengpässen in den internationalen Wertschöpfungsketten ausgebremst. So wurde in den **IGM-Branchen** für das Jahr 2021 nur im Elektrohandwerk (Baden-Würt-

temberg) im Rahmen des zweistufigen Abschlusses eine Tariflohnsteigerung vereinbart. Alle anderen diesjährigen Tariflohnabschlüsse mit der IGM sehen für 2021 keine Tabellenanhebung vor. Dazu gehören u. a. die Textil- und Bekleidungsindustrie (West), die Volkswagen AG und die Regionen der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie des KFZ-Handwerks. Die Eisen- und Stahlindustrie sowie die Metall- und Elektroindustrie sahen in ihren Tariflohnergebnissen für die gesamte Laufzeit keine tabellarischen Entgeltanhebungen vor. Bis auf die Eisen- und Stahlindustrie, deren Laufzeit 15 Monate beträgt, laufen die anderen Tariflohnabschlüsse mit der IGM 20 Monate und länger. Nullmonate sehen nur die Tarifvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (West) und im KFZ-Handwerk vor. Corona-Prämien wurden auch in den IGM-Branchen in allen diesjährigen Tarifabschlüssen vereinbart. Diese lagen in einer Spanne von 325 Euro 1.000 Euro.

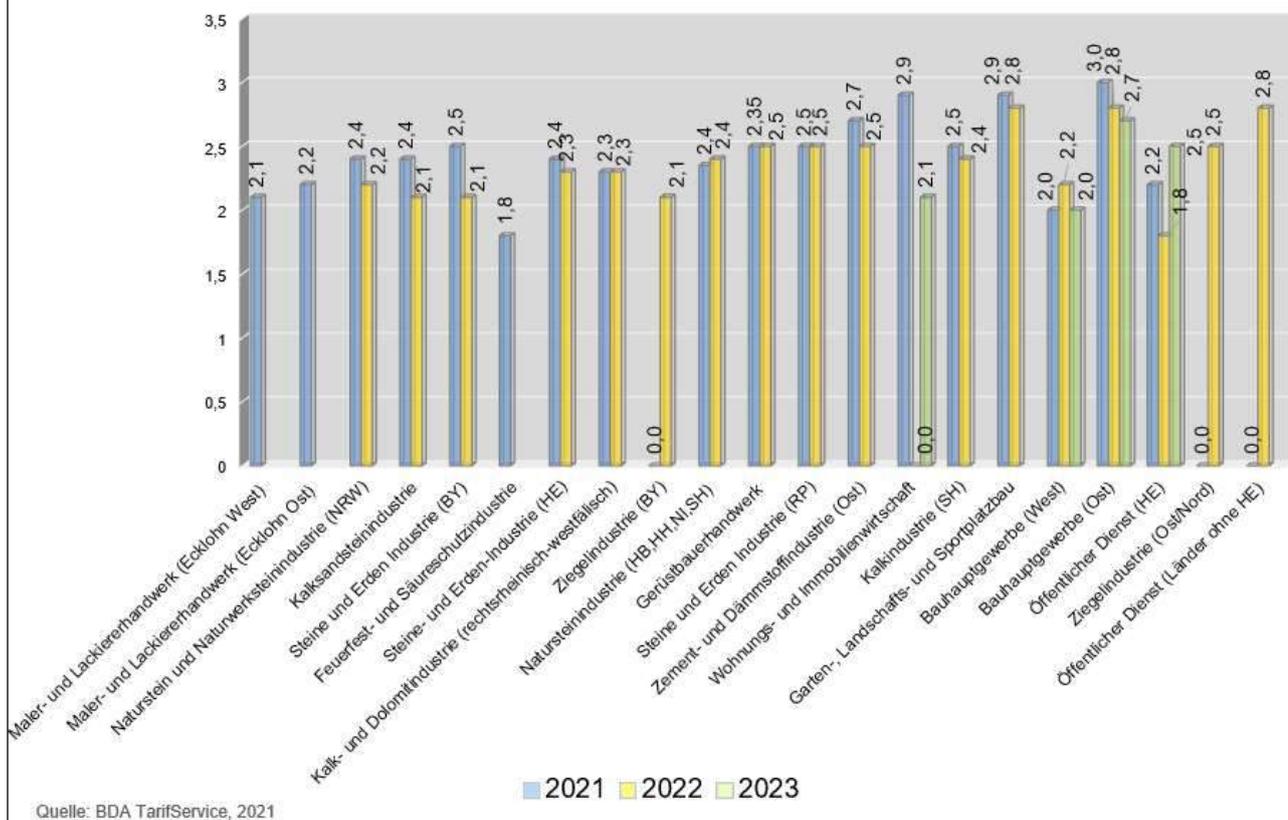
Betriebliche Gestaltungsspielräume in Form von Öffnungsklauseln räumten die Tarifvertragsparteien in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie ein. In der Textilindustrie können wirtschaftlich belastete Betriebe zur ersten Erhöhung abweichende Regelungen vereinbaren. In der Metall- und Elektroindustrie kann das „Tarifliches Zusatzgeld“ (T-ZUG B), das nun erst zum Oktober 2021 fällig wurde, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten um weitere 6 Monate verschoben werden bzw. vollkommen entfallen.



Die **Bauwirtschaft und baunahe Sektoren** verzeichneten auch im Jahr 2021 eine gute Branchenkonjunktur, wovon auch die Beschäftigten durch entsprechende Tariflohnanhebungen profitierten. So lagen die in diesem Jahr vereinbarten Tarifsteigerungsraten für 2021 in den IG BAU Branchen vermehrt zwischen 2,5 % und 3 %. Insgesamt lagen die oft zweistufigen Tarifpakete bei 5 % oder mehr. Das Bauhauptgewerbe sieht in drei Stufen für das Tarifgebiet (West) sogar einen Anstieg von 6,2 % und für das Tarifgebiet (Ost) einen Anstieg von insgesamt 8,5 % vor. Mehrheitlich entschieden sich die IG BAU Branchen für Laufzeiten von zwei Jahren und länger. Nullmonate standen nur vereinzelt vor Beginn der Entgeltanhebungen. Ein Viertel der Tarifabschlüsse mit der IG BAU sahen zudem Corona-Prämien vor. Dies lagen hier in einer Spanne von 100 Euro bis 500 Euro.

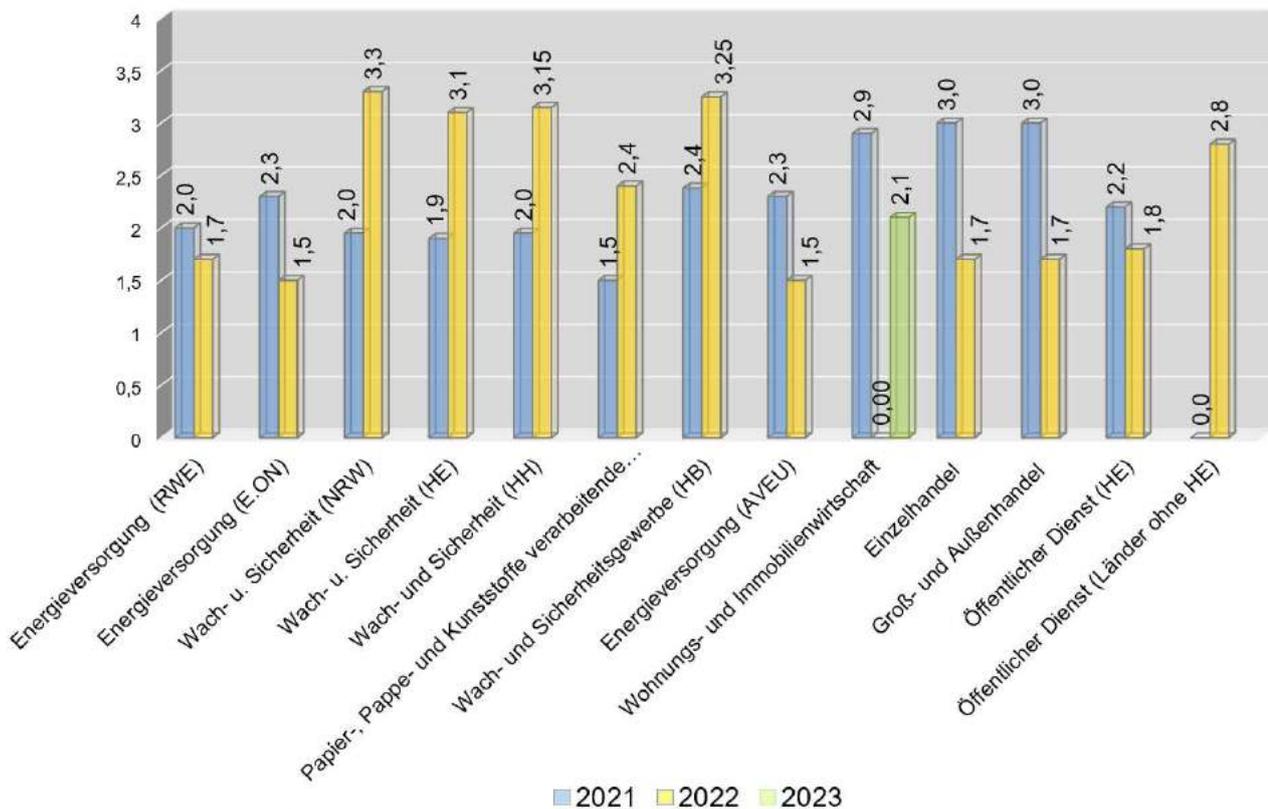
Mehr Gestaltungsspielräume durch Öffnungsklauseln wurden in zwei Tarifabschlüssen mit der IG BAU vereinbart. So kann in der Feuerfest- und Säureschutzindustrie die Corona-Prämie bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten gekürzt werden. In der Ziegelindustrie (Ost) können zwei Einmalzahlungen von jeweils 70 Euro für das Jahr 2021 mit Bezug auf die wirtschaftliche Situation eines Arbeitgebers bis spätestens April 2022 verschoben werden.

Tariflohnsteigerungen in IG BAU Branchen vereinbart in 2021, in %



In den **Dienstleistungsbereichen** hellte sich der Konjunkturrhimmel im Zuge der Entspannung der pandemischen Lage ab dem Frühjahr 2021 und den schrittweisen Öffnungen vorübergehend etwas auf. Diese Entwicklung wird in den Tarifsteigerungsraten der ver.di Branchen besonders gut sichtbar. Im Rahmen der Tariflohnabschlüsse bis zum Sommer fallen die ersten Stufen der Tarifpakete bedingt durch die wirtschaftlichen Unabwägbarkeiten noch insgesamt niedriger aus als die zweiten Stufen. Diese liegen für das Jahr 2022 teils schon über 3,0 %. In der zweiten Jahreshälfte fallen die ersten Stufen der Tariflohnsteigerungen entsprechend des gestiegenen Optimismus wieder durchweg höher aus. Sie liegen damit, wie in „normalen“ nicht krisengeprägten Zeiten über dem Niveau der zweiten Stufe. Insgesamt setzten alle Tarifvereinbarungen mit ver.di auf eine Laufzeit von 24 Monaten oder mehr. Mehr als die Hälfte der Tarifabschlüsse sahen Nullmonate in einer Spanne von zwei bis 7 Monaten vor. Ausnahme bildete hier der Tarifabschluss des Öffentlichen Dienstes für die Länder (ohne Hessen), bei dem erst nach 14 Monaten die tabellarische Entgeltanhebung einsetzt. Auch in Bezug auf die Corona-Prämie sticht hier der Öffentliche Dienst hervor. Diese beträgt 1.300 Euro und liegt damit an der Spitze der dieses Jahr vereinbarten Corona-Prämien. Außer im Öffentlichen Dienst und im Energiesektor, verzichteten die ver.di-Branchen hingegen auf die Gewährung einer Corona-Prämie für ihre Beschäftigten. Zudem wurden in den ver.di-Branchen dieses Jahr in keinem Tarifgebiet Öffnungsklauseln vereinbart.

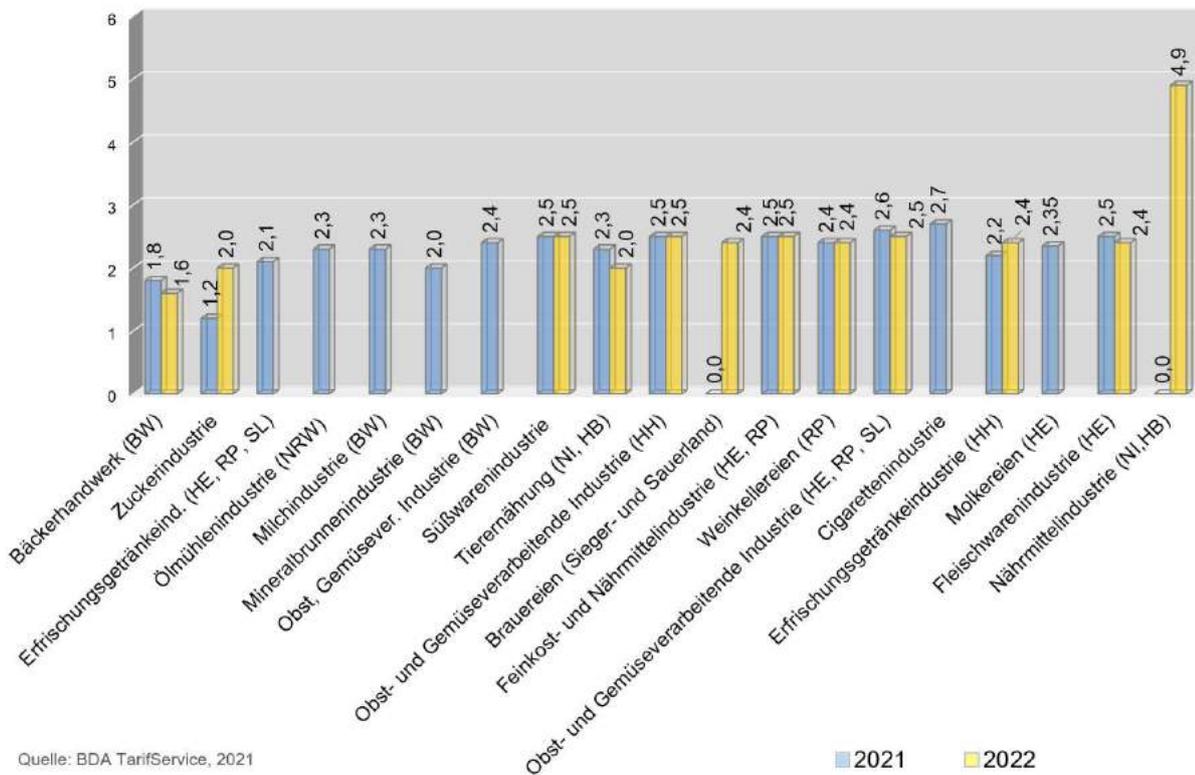
Tariflohnsteigerungen in ver.di Branchen vereinbart in 2021, in %



Quelle: BDA TarifService, 2021

Im Bereich der **Ernährungswirtschaft** lässt sich die Entwicklung der Corona-Krise an den Tarifabschlüssen besonders deutlich ablesen. Überwiegen in den ersten Monaten des Jahres 2021 vor allem einstufige Tariflohnvereinbarungen mit kurzen Laufzeiten von 12 bis 13 Monaten, folgen ab Mitte des Jahres zahlreiche Tarifabschlüsse mit zweijährigen Laufzeiten. Die dieses Jahr vereinbarten Tariflohnsteigerungen liegen für 2021 in einer Spanne 0 % bis 2,7 %. In 2022 sind Entgeltsteigerungen von bis zu 4,9 % abzulesen. Mehr als die Hälfte der Tarifvereinbarungen sehen zudem Nullmonate vor in einer Spanne von einem und sechs Monaten. Corona-Prämien sind ebenfalls in ca. der Hälfte aller Abschlüsse zu finden. Diese liegen in einer Bandbreite von 90 Euro bis 800 Euro. In der Obst- und Gemüseverarbeitende Industrie (Hamburg) können die Betriebsparteien bis zum März 2022 mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien einen späteren Auszahlungstermin als den derzeit festgelegten Juli 2022 für die Corona-Prämie von 150 Euro vereinbaren. Anderweitige Öffnungsklauseln wurden in den NGG-Branchen im Jahr 2021 nicht vereinbart.

Tariflohnsteigerungen in NGG Branchen vereinbart in 2021, in %



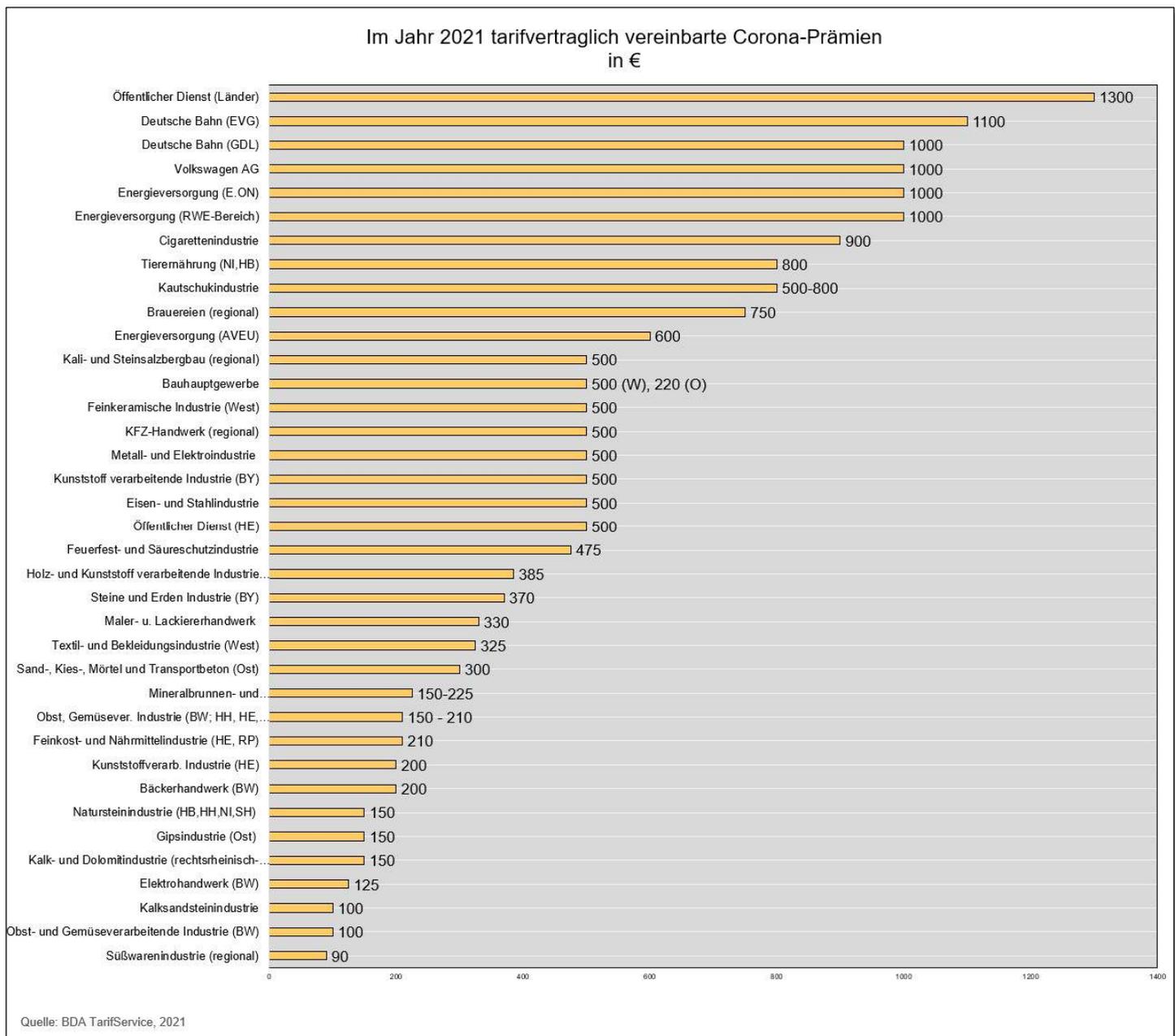
Detaillierte Informationen zu den einzelnen Tariflohnabschlüssen im Jahr 2021 finden Sie im Arbeitgeberportal unter der neuen Rubrik TarifService.

TarifService - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

The screenshot shows the BDA TarifService portal interface. At the top, there is a navigation bar with the BDA logo and the text 'ARBEITGEBERPORTAL - Wir sind die Stimme der Sozialen Marktwirtschaft'. Below this, there are several menu items: 'Rundschreiben', 'Covid-19', 'Rechtsprechung', 'Themen Plus', 'Stellenanzeigen', 'Publikationen', 'Einkaufsportal', 'Weitere Links', 'Tarifdatenbank', 'TarifService', and 'GremienPortal'. The 'TarifService' menu item is highlighted. Below the navigation bar, there is a search bar with the text 'Was suchen Sie?' and a search button labeled 'Suche speichern'. To the right of the search bar, it says 'TarifService (25)'. Below the search bar, there are several search filters: 'Suche zurücksetzen', 'Themen', and 'Schlagwörter'. The 'Themen' section has a list of checkboxes: 'Aktuelle Tarifabschlüsse' (checked), 'Altersteilzeit - Altersvorsorge - Demografie', 'Arbeitszeit', 'Ausbildung', 'Entgelt - Mindestlohn', 'Kündigung', 'Qualifizierung', 'Tarifbindung', and 'Tarifrachrichten'. The 'Schlagwörter' section has a search bar. The main content area shows a list of search results for 'TarifService (25)'. The results are sorted by date. The first result is 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Beschäftigten der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 17.08.2021'. Other results include 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Beschäftigten des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus vom 24.08.2021', 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Beschäftigten der Cigarettenindustrie vom 21.07.2021', 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Beschäftigten der westdeutschen feinkeramischen Industrie vom 14.07.2021', 'BDA-Tarifinformation | Neue Tarifabschlüsse im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 18.06.2021', 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Beschäftigten im Gerüstbauer-Handwerk vom 01.06.2021', and 'BDA-Tarifinformation | Tarifabschluss für die Fleischwirtschaft vom 27.05.2021'.

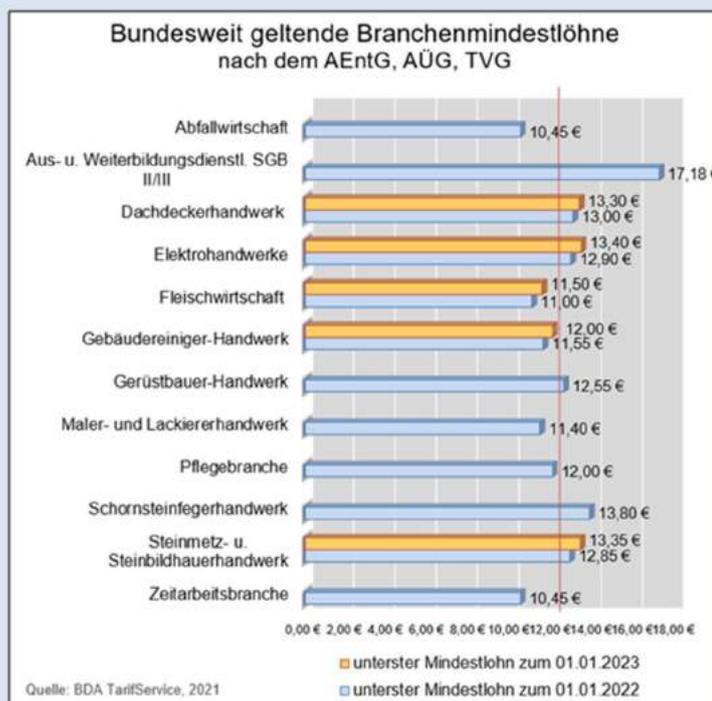
Corona-Prämien 2021 – häufig vereinbart in der Krise

Zum Ausgleich der Mehrbelastung und sozialer Härten während der Corona-Pandemie vereinbarten die Tarifvertragsparteien vieler Branchen auch in diesem Jahr Corona-Prämien für ihre Beschäftigten. Die Spanne der 2021 vereinbarten Prämien reichte je nach Branche, teils auch differenziert nach Beschäftigtengruppen, von 90 Euro bis 1.300 Euro. Die Zahlungsfrist für die bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie ist im Verlauf der Corona-Pandemie mehrfach verlängert worden, zuletzt bis zum 31. März 2022.

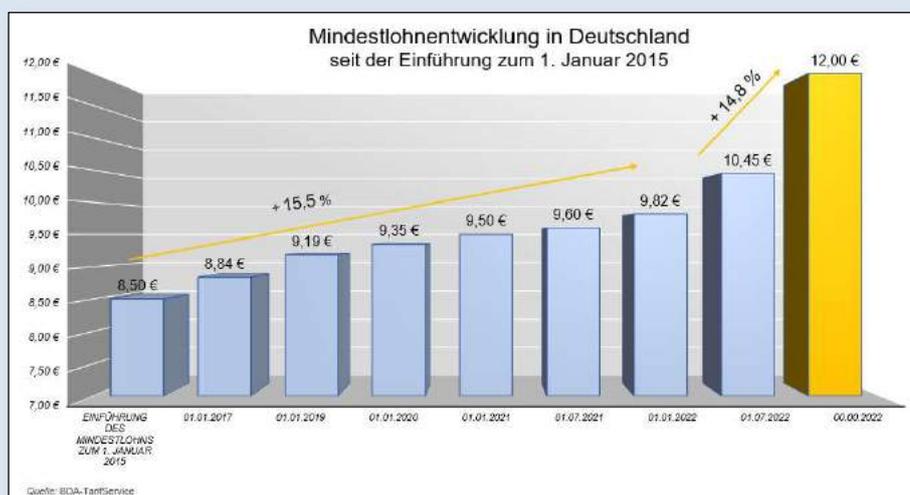


Ampel-Regierung plant Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro – erneuter Eingriff in die Tarifautonomie und Wortbruch gegenüber Sozialpartnern

Die geplante Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein tiefer Einschnitt in die Tarifautonomie. Sie wird eine deutlich höhere Anzahl an Tarifverträgen und Lohngruppen betreffen als bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015. Teils werden bis zu drei Lohngruppen in Branchentarifverträgen berührt. Erstreckte Branchenmindestlohtarifverträge wären ebenfalls von diesem Lohneingriff betroffen.

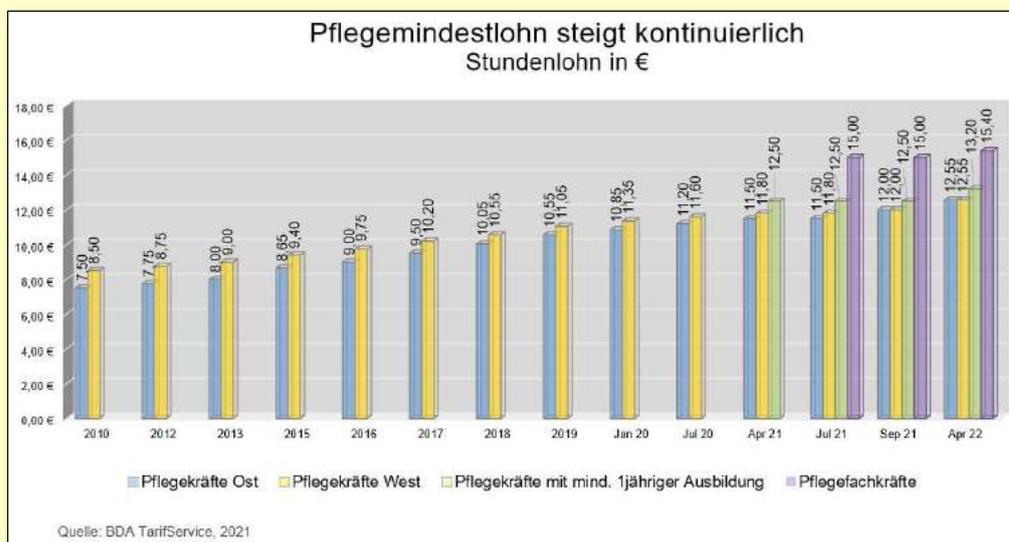


Bei der Einführung des Mindestlohns bestand Einigkeit, dass man keinen politisch festgesetzten Mindestlohn wollte. Der jetzige Eingriff in die Arbeit der eigentlich unabhängigen Mindestlohnkommission wird nicht durch den Hinweis abgemildert, dass weitere Anpassungsschritte wieder durch die Kommission erfolgen sollen. Ein schwerer Schaden für die Tarifautonomie und konkret für eine Vielzahl von Tarifverträgen muss zumindest durch Ausnahmeregelungen verhindert und den Betrieben für einen Übergang Zeit zur Anpassung gegeben werden.



Pflegelöhne bleiben weiter im Fokus – auch in der neuen Bundesregierung

In diesem Jahr standen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie insbesondere auch die Löhne in der Pflege im Fokus politischer Diskussionen. Im Frühjahr scheiterte ein Vorstoß der ver.di und einzelner weniger Pflege-Akteure, die Altenpflegebranche mit Hilfe der Politik einem allgemeinverbindlichen, nicht repräsentativen Minderheiten-Tarifvertrag zu unterwerfen, am Nein der arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas. Die BDA hatte sich zusammen mit ihren Pflege-Mitgliedern von Anfang an gegen dieses höchst bedenkliche Vorhaben und für ein klares Bekenntnis zur grundgesetzlich verankerten Tarifautonomie sowie zur Arbeit der Pflegekommission ausgesprochen. Daraufhin beschloss die Bundesregierung im Sommer einen von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) in einem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) ausgearbeiteten faktischen Tarifzwang in der Altenpflege. Die neue Tariftreuerregelung im SGB XI sieht vor, dass Pflegeeinrichtungen nur noch dann ihre Leistung vergütet bekommen, wenn sie selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen haben oder tarifentsprechend bezahlen. Mehrere Pflegeunternehmen haben gegen das GVWG Verfassungsbeschwerden wegen Verletzung ihrer Grundrechte auf Tarifautonomie, Berufsfreiheit und Gleichbehandlung eingelegt.



Die Entwicklung der Pflegeentgelte zeigt dabei, dass es einer solchen lohnpolitischen Bevormundung seitens der Politik nicht bedarf. Die Einkommenssituation für Pflegekräfte hat sich in den letzten Jahren auch ohne politische Eingriffe bereits wesentlich verbessert. Die Entgelte für Pflege- und Pflegefachkräfte in der Altenpflege sind im Zeitraum 2012 bis 2020 um mehr als 30 % und damit stärker als in der Krankenpflege und allen anderen Branchen gestiegen. Und auch während der Corona-Pandemie stiegen die Löhne 2020 um 4,7 % im Vergleich zum Jahr davor. Der mittlere Bruttomonatsverdienst von Pflegefachkräften liegt mittlerweile bei über 3.100 Euro (Quellen: Entgeltatlas der BA; IAB, Entgelte von Pflegekräften 2020, 2021). In der Branche gibt es zudem mit der unabhängige Pflegekommission ein Gremium, das seit 12 Jahren erfolgreich und gewissenhaft eine Mindestentlohnung für Pflegekräfte gestaltet.

Gleichwohl haben sich SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP im neuen Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, „die Löhne in der Langzeitpflege zu verbessern“. Die lohnpolitische Bewertung bestimmter Tätigkeiten ist jedoch nicht Aufgabe der Politik. Die Festlegung von Löhnen in der Altenpflege sollte ausschließlich den zuständigen Vertragspartnern in der Pflegebranche überlassen bleiben. Die Altenpflege braucht keinen politischen Aktionismus, sondern eine ehrliche und nachhaltige Reform mit einem zukunftsfähigen Finanzierungskonzept. Statt den Pflegemarkt mit immer mehr Regulierung und Tarifzwängen abzuwürgen, sollten besser Anreize für Investitionen in den dringend notwendigen Ausbau der pflegerischen Infrastruktur gesetzt werden. Auch der Weg eines gemeinsamen Konsens zwischen den verschiedenen Akteuren der Branche in der Pflegekommission hat sich bewährt und sollte ohne politische Einmischung fortgesetzt werden können.

Ausblick auf das Tarifjahr 2022

Im kommenden Tarifjahr stehen zahlreiche große Tarifrunden an. Allein die Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie, der Metall- und Elektroindustrie, der Zeitarbeit und dem Öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen werden bereits über acht Millionen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland betreffen. Voraussichtlich stehen die Tarifvertragsparteien auch 2022 das dritte Jahr in Folge vor besonderen Herausforderungen. Selbst wenn die Corona-Pandemie mit steigenden Impfbzahlen im nächsten Jahr abebben sollte, werden sich Problemfelder, wie der weltweite Materialmangel und Preisanstiege aufgrund steigender Energie- und Rohstoffkosten nicht so schnell wieder auflösen.

Wichtig bleibt, dass die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern den Kurs einer verantwortungsvollen und differenzierten Tariflohnpolitik weitergehen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Umsetzung eines überproportionalen Mindestlohnanstiegs und weiterer eventueller sozialpolitischer Pläne der neuen Bundesregierung braucht es verlässliche und verständnisvolle Tarifvertragspartner, die die Betriebe mit ausreichend großen Gestaltungsspielräumen versehen und sicher durch die weiterhin unsicheren Zeiten führen.

Kündigungs-termin	Branche	Tarifgebiete	Beschäftigte in 1.000	Gewerkschaften
2022				
01/22	Privates Versicherungsgewerbe Druckindustrie	Innendienst West + Ost	170 130	ver.di, DBV, DHV ver.di
02/22	Lederwaren-, Kunststoffwaren- und Kofferindustrie	West + Ost	3	IG BCE
03/22	Volks- und Raiffeisenbanken	West + Ost	145	DBV, DHV
	Chemische Industrie	West + Ost	580	IG BCE
	Telekommunikation / IT	Deutsche Telekom	60	ver.di
04/22	Textil- und Bekleidungsindustrie	Ost	16	IGM
05/22	Textile Dienstleistungen – INTEX	West + Ost	23	IGM
	Maler- und Lackiererhandwerk	West + Ost	208	IG BCE
	Eisen- und Stahlindustrie	Nordwest + Ost	80	IGM
06/22	Feinkeramische Industrie	Ost	8	IG BCE
	Ärzte an Uni-Kliniken	West + Ost	20	MB
	Dachdeckerhandwerk	West + Ost	96	IG BAU
08/22	Cigarettenindustrie	West + Ost	6	NGG
09/22	Papier erzeugende Industrie	West + Ost	45	IG BCE
	Energieversorgung	AVE-Bereich (HE)	6	ver.di
	Metall- und Elektroindustrie	West + Ost	3.900	IGM
10/22	Kunststoffe verarbeitende Industrie	Südwest		IG BCE
11/22	Volkswagen AG	West	120	IGM
12/22	Zeitarbeit	West + Ost	850	DGB-TG Zeitarbeit ver.di
	Bodenverkehrsdienstleistungen	BE+ BB		ver.di
	Deutsche Post AG	West + Ost	140	ver.di
	Öffentlicher Dienst	Bund + Kommunen	2.900	ver.di, dbb-Tarifunion ver.di
	Wach- und Sicherheitsgewerbe	West + Ost	260	ver.di

Quelle: BDA TarifService, 2021