

Tarifpolitischer Jahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

Die Tarifrunde 2020 hat einmal mehr gezeigt, dass es sich bei dem deutschen Tarifsysteem um ein effizientes und flexibles Regelungssystem handelt, das auch unter schwierigen Bedingungen in der Lage ist, angemessene Ergebnisse zu erzielen. Die Tarifabschlüsse haben unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Herausforderungen, denen die einzelnen Branchen als Folge der Corona-Pandemie ausgesetzt sind, in hohem Maße zur Sicherung von Einkommen und Beschäftigung beigetragen. Damit haben sie einen wichtigen Beitrag zur ökonomischen und sozialen Bewältigung der aktuellen Krise geleistet. Allerdings geht die Reichweite der Tarifpolitik immer weiter zurück. Die Stärkung der Tarifbindung bleibt deshalb eine der dringlichsten Aufgaben.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

1 Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2020

Im Jahr 2020 stand auch die Tarifpolitik ganz im Zeichen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Nachdem zur Bekämpfung der Pandemie im März 2020 ein umfassender gesellschaftlicher Lockdown verordnet wurde, erlebte die deutsche Wirtschaft zunächst einen historischen Einbruch, bei dem das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes (BIP) im zweiten Quartal 2020 um fast 10 % zurückging. Nach den weitreichenden Lockerungen der Corona-Maßnahmen im Frühsommer 2020 hat sich die wirtschaftliche Entwicklung jedoch deutlich erholt, bevor es dann im November 2020 durch die erneuten Corona-Einschränkungen wieder zu einem – allerdings bislang vergleichsweise milden – Rückgang kam (Dullien et al. 2020). Insgesamt erlebte die deutsche Wirtschaft im Jahr 2020 einen Wachstumseinbruch des BIP um 5,3 %. Damit bewegte sich die deutsche Wirtschaft auf einem vergleichbaren Niveau wie im letzten großen Krisenjahr 2009, wo das BIP um 5,6 % zurückging (Statistisches Bundesamt 2021).

Die Auswirkungen der Corona-Krise waren für die einzelnen Wirtschaftsbereiche sehr unterschiedlich: Besonders stark war der wirtschaftliche Einbruch zunächst in vielen Industriebranchen, die sowohl unter teilweise er-

heblichen Störungen in den internationalen Lieferketten als auch unter einem massiven Einbruch der (Export-) Nachfrage litten. In der zweiten Jahreshälfte kam es jedoch in vielen Industriebranchen zu einer deutlichen Erholung, die auch trotz erneut verschärfter Corona-Maßnahmen am Ende des Jahres anhielt. Unabhängig von der Corona-Krise befinden sich allerdings einige Branchen, wie vor allem die Automobilindustrie – die nach wie vor wichtigste Industriebranche in Deutschland – in einer grundlegenden Transformationsphase, die für viele Unternehmen mit großen ökonomischen Risiken und Unsicherheiten verbunden ist. Schließlich sind aufgrund des gesellschaftlichen Lockdowns und der anhaltenden Regelungen zur Pandemiebekämpfung auch viele Dienstleistungssektoren von der Krise betroffen. Hierzu gehören im besonderen Maße das Hotel- und Gaststättengewerbe, Teile des Einzelhandels, die gesamte Kulturbranche und Kreativwirtschaft u. v. a. – allesamt Bereiche, in denen Unternehmen um ihre Existenz ringen.

Auf der anderen Seite gab es auch zahlreiche Wirtschaftsbereiche, die deutlich weniger von der Corona-Pandemie betroffen waren oder von dieser sogar in erheblichem Ausmaß profitiert haben. Zu Letzteren gehörten z. B. die Supermärkte und Drogerien, der Online-Handel und die Lieferdienste, die Online-Dienste und Softwareunternehmen und Teile der Nahrungsmittelindustrie. Schließlich hat die Pandemie auch sichtbar gemacht, dass viele Beschäftigtengruppen, obwohl sie in sogenannten

„systemrelevanten“ Bereichen arbeiten, mitunter nur sehr geringe Löhne erhalten und vergleichsweise prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegen.

2 Tarifabschlüsse 2020 im Überblick

In der Tarifrunde 2020 wurden von den DGB-Gewerkschaften für insgesamt knapp 10 Mio. Beschäftigte neue Tarifabschlüsse vereinbart. Weitere 8,8 Mio. Beschäftigte profitierten 2020 von Abschlüssen, die bereits 2019 oder früher vereinbart worden waren. Hierzu gehören auch größere Tarifbranchen, wie z. B. der Einzelhandel oder die Länder des öffentlichen Dienstes, für die 2020 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Die Neuabschlüsse des Jahres 2020 finden sich im Wesentlichen in denjenigen Tarifbranchen, die im Vorjahr nicht verhandelt haben.

So unterschiedlich die Auswirkungen der Corona-Krise in den verschiedenen Branchen waren, so verschieden gestalteten sich auch die Tarifaueinandersetzungen in diesen Branchen (*Übersicht 1*). In vielen von der Krise betroffenen Bereichen haben die Gewerkschaften erst einmal auf eine Kündigung der bestehenden Tarifverträge verzichtet oder in Einklang mit den Arbeitgeberverbänden laufende Tarifverhandlungen verschoben, sodass die existierenden Tarifentgelte zunächst eingefroren wurden. In einigen Bereichen lag der Schwerpunkt auf Krisentarifverträgen, die sich vor allem darauf konzentrierten, die Folgen der Pandemie zu bewältigen und Beschäftigung zu sichern.

Beispielsweise haben sich die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie im Rahmen eines „Solidar-Tarifvertrages“ auf den Abschluss eines kurzfristigen Krisenpakets verständigt, bei dem die bestehenden Entgelte bis Ende des Jahres 2020 wieder in Kraft gesetzt wurden, während gleichzeitig neue Möglichkeiten zur betrieblichen Aufstockung von Kurzarbeitergeld sowie zusätzliche Betreuungstage für Beschäftigte mit Kindern eingeführt wurden. Auch in vielen anderen Branchen sind tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit und zur betrieblichen Aufstockung von Kurzarbeitergeld erneuert und verbessert bzw. teilweise erstmals vereinbart worden. Hinzu kommen betriebliche Ergänzungstarifverträge, die die tarifvertraglichen Instrumente zur Beschäftigungssicherung anwenden und z. B. weitere temporäre Arbeitszeitverkürzungen (ohne oder mit Teillohnausgleich) beinhalten, um betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen.

Um die besondere Belastung vieler Beschäftigten in der Pandemie zu würdigen, wurden zudem in vielen Tarifbranchen sogenannte Corona-Prämien vereinbart, die bis zu einem Betrag von 1500 € von der Bundesregierung steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt

wurden. Entsprechende Regelungen wurden z. B. im Bauhauptgewerbe, bei Bund und Gemeinden des Öffentlichen Dienstes und bei der Deutschen Post AG vereinbart.

In anderen Branchen, die weniger von der Corona-Pandemie betroffen sind oder während der Krise sogar florieren, werden hingegen nach wie vor auch „normale“ Entgelterhöhungen verhandelt. Hierzu gehören z. B. die Energiewirtschaft, die ostdeutsche Süßwarenindustrie und andere Branchen der Ernährungswirtschaft sowie die Deutsche Telekom und die Deutsche Post AG, für die 2020 Tarifierhöhungen zwischen 2,5 % und 3,0 % vereinbart wurden. Mit den Abschlüssen in der Systemgastronomie und dem Gebäudereinigerhandwerk ist es darüber hinaus gelungen, durch überdurchschnittlich hohe Entgeltzuwächse zu einer grundlegenden Aufwertung dieser klassischen Niedriglohnbranchen beizutragen. In der Systemgastronomie wurden dabei die Tarifentgelte über einen Zeitraum von vier Jahren um fast 28 % angehoben (Schulden/Specht 2020).

Von besonderer Bedeutung war im Herbst 2020 auch die Tarifaueinandersetzung für die 2,3 Mio. Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen, bei der es vor allem darum ging, den zahlreichen „systemrelevanten“ Beschäftigtengruppen, die durch die Corona-Pandemie besonders gefordert waren, eine entsprechende materielle Anerkennung zukommen zu lassen. Nach zahlreichen Warnstreiks wurde schließlich ein Tarifiergebnis erzielt, bei dem die Tarifentgelte zwischen 3,2 % und 4,5 % erhöht werden, wobei die untersten Entgeltgruppen die höchsten Tarifsteigerungen erhalten. Zusätzlich wurden für die in der Corona-Pandemie besonders belasteten Pflegekräfte Entgeltsteigerungen zwischen 8,7 und knapp 10 % durchgesetzt. Außerdem erhalten alle Beschäftigte eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Corona-Prämie zwischen 300 und 600 €. In Ostdeutschland wird zudem die Wochenarbeitszeit bis zum Januar 2023 um eine Stunde verkürzt und damit auf Westniveau angepasst (ver.di 2020a).

Die durchschnittliche Laufzeit der 2020 vereinbarten Tarifabschlüsse fiel mit durchschnittlich 19,3 Monaten deutlich geringer aus als in den Vorjahren (*Abbildung 1*). Um den Unsicherheiten im weiteren Verlauf der Corona-Pandemie Rechnung zu tragen, wurden in einigen Tarifbranchen wie der Metall- und Elektroindustrie oder dem Bauhauptgewerbe nur relativ kurze Laufzeiten vereinbart.

3 Jahresbezogene Tarifierhöhungen

Um die Tarifabschlüsse mit sonstigen volkswirtschaftlichen Rahmendaten vergleichen zu können, müssen die *jahresbezogenen* Tarifierhöhungen berechnet werden. Erst hiermit wird die durchschnittliche Steigerung der Tariflöhne im Vergleich zum Vorjahr sichtbar. Im Unterschied

ÜBERSICHT 1

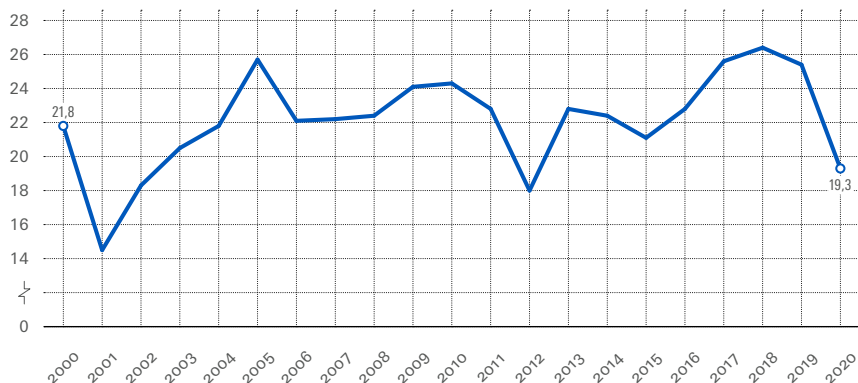
Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2020

Abschluss	Tarfbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2020	2021/2022/2023	Laufzeit
24.02.2020	Hotel- und Gaststätten-gewerbe Sachsen		3,6 % ab 01/2020 <i>im Durchschnitt</i>	3,1 % ab 01/2021 <i>im Durchschnitt</i>	24 Monate bis 12/2021
03.03.2020	Systemgastronomie	12 €/Std. Mindestvergütung	6 Nullmonate 6,4 % ab 07/2020	5,0 % ab 01/2021 4,8 % ab 01/2022 4,5 % ab 01/2023 4,3 % ab 12/2023 <i>jeweils im Durchschnitt</i> Schrittweise Erhöhung der Entgeltgruppe 2 auf 12,00 €/Std. ab 12/2023	54 Monate bis 06/2024
19.03.2020	Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen	6,1%	3,0 % ab 01/2020	2,5 % ab 4/2021	25 Monate bis 01/2022
19.03.2020	Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen	keine bezifferte Forderung	Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte Betrieblicher Finanzierungsbetrag zur Minderung sozialer Härten insb. bei Kurzarbeit in Höhe von 350 € je AN		9 Monate bis 12/2020
24.03.2020	Süßwarenindustrie Ost	100% Angleichung an Tarifniveau West stärkere Erhöhung unterer Entgeltgruppen durch Festbeträge	3,1 % ab 02/2020 <i>im Durchschnitt</i>	2,4 % ab 02/2021	22 Monate bis 11/2021
25.03.2020/ 26.03.2020	Deutsche Telekom	„gerechte“ Entgelterhöhung mit „sozialer“ Komponente	3 Nullmonate 3,0/2,8/2,6 % ab 07/2020 <i>gestaffelt nach Entgeltgruppen</i>	2,0 % ab 07/2021	24 Monate bis 03/2022
09.04.2020	Volkswagen AG	keine bezifferte Forderung	Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte		8 Monate bis 12/2020
07.05.2020	Privates Verkehrsgewerbe Brandenburg	5,5% 100% Angleichung an Tarifniveau Berlin	Wiederinkraftsetzung der bestehenden Lohn- und Gehalts-Tarifverträge	2,1 % ab 01/2021	24 Monate bis 02/2022
18.05.2020	Druckindustrie		Verlängerung des laufenden Lohn-TVs um 5 Mon. und Ver- schiebung der Stufenerhöhungen um 3 Mon.; 2,0 % ab 09/2020	1,0 % ab 08/2021	bis 01/2022
03.09.2020	Bauhauptgewerbe	6,8%, mind. 230 €/Monat	8 Nullmonate 0,5 % ab 10/2020 Zuschlag als Einstieg in die Wezeitentzschädigung 500 € Corona-Prämie spätestens zahlbar in 11/2020	2,1 % ab 01/2021 <i>West</i> 2,2 % ab 01/2021 <i>Ost</i>	14 Monate bis 06/2021
17.09.2020	Deutsche Bahn AG	vorgezogene Verhandlungen „Bündnis für unsere Bahn“ aufgrund Corona-Pandemie		10 Nullmonate 1,5 % ab 01/2022	24 Monate bis 02/2023
23.09.2020	Deutsche Post AG	5,5%	7 Nullmonate 300 € Corona-Bonus, zahlbar im November	3,0 % ab 01/2021 2,0 % ab 01/2022 Weitere Wahloptionen zur Umwandlung der Entgelt-Er- höhungen in Entlastungszeit	31 Monate bis 12/2022
25.10.2020	Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden	4,8%, mind. 150 €/Mon. Gesonderte Verhandlungen für AN in der Pflege und im Gesundheitswesen	7 Nullmonate Corona-Prämie von bis zu 600 € <i>gestaffelt nach Entgeltgruppen</i>	1,4 % ab 04/2021 mind. 50 €/Monat 1,8 % ab 04/2022 erhöhte Zulagen für AN in der Pflege und im Gesundheitsbereich von bis zu 300 €/Monat	28 Monate bis 12/2022
04.11.2020	Gebäudereinigerhandwerk Arbeiter*innen	Lohngruppe 1/6 (Mindestlohn): 1,20 €/Std. auf 12,00 €/15,30 € (= 11,1/8,5%) übrige Lohngruppen: 6,5%		2,4 % ab 01/2021 2,5 % ab 01/2022 2,6 % ab 01/2023 <i>jeweils im Durchschnitt</i>	36 Monate bis 12/2023

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2020

Angaben in Monaten



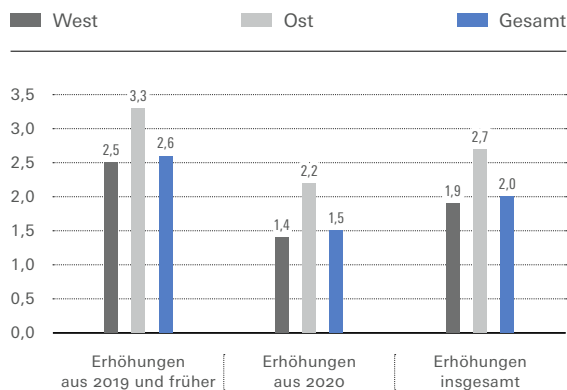
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 2

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2020

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

zu den Abschlussraten werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tarifierhöhungen auch die unterschiedlichen Laufzeiten der Tarifverträge sowie die gegebenenfalls vereinbarten Nullmonate berücksichtigt. Außerdem werden sowohl die Neuabschlüsse aus dem Berichtsjahr als auch Abschlüsse aus den Vorjahren, die erst im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen. Die Berechnung der durchschnittlichen Tarifierhöhung für das Jahr 2020 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2020 Stufenerhöhungen vereinbart und die eine Laufzeit bis mindestens Ende des Jahres haben.

3.1 Tarifierhöhungen in der Gesamtwirtschaft

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2020 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen stiegen die Tarifvergütungen im Jahr 2020 um durchschnittlich 2,0 % (Abbildung 2). In Ostdeutschland war der Zuwachs mit 2,7 % diesmal deutlich höher als im Westen mit 1,9 %. Werden nur die Neuabschlüsse aus dem Jahr 2020 berücksichtigt, zeigt sich, dass die Tariflohnerhöhungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise deutlich schwächer ausfallen. Während die Erhöhungen aus 2019 und früher noch mit einem Lohnzuwachs von 2,6 % zu Buche schlugen, stiegen die Tariflöhne aufgrund der Neuabschlüsse 2020 nur noch um 1,5 %.

Gegenüber den Vorjahren 2018 und 2019, in denen die Tariflöhne relativ kräftig um 3,0 bzw. 2,9 % anstiegen, fällt der nominale Tarifzuwachs 2020 deutlich geringer aus (Abbildung 3). Tarifsteigerungen um die 2,0 % gab es

zuletzt in den Jahren 2010 und 2011. Seither profitierten die Tarifbeschäftigten von einer lange anhaltenden Aufschwungphase mit relativ kräftigen Entgeltzuwächsen. Allerdings schlägt sich die Corona-Krise bislang vor allem bei den nominalen Tarifentgelten nieder, während sich angesichts eines sehr geringen Anstiegs der Verbraucherpreise von nur 0,5 % im Jahr 2020 nach wie vor ein Reallohnzuwachs von 1,5 % ergibt. Damit liegen die um den Anstieg der Verbraucherpreise bereinigten, realen Tarifzuwächse trotz Corona-Krise 2020 exakt auf dem Niveau des Vorjahres und sogar höher als in den meisten Jahren der letzten Dekade.

Aufgrund der geringen Inflationsrate und der sogar leicht rückläufigen Produktivitätsentwicklung wurde der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum – gemessen als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung – wie schon in den Vorjahren auch 2020 durch die Tarifsteigerungen deutlich übertroffen. Die Tarifpolitik wirkt damit auch in der Corona-Krise eher expansiv und trägt somit zur Stabilisierung der privaten Konsumnachfrage bei.

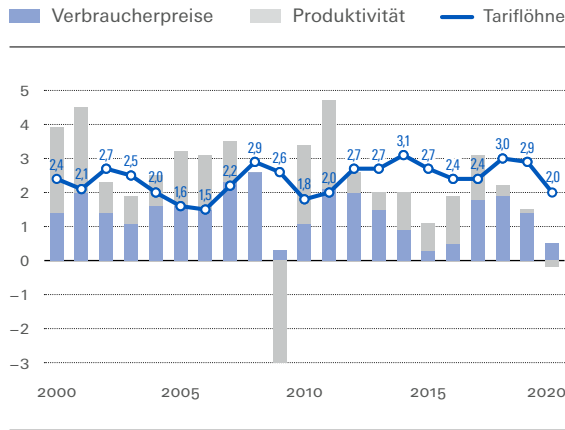
3.2 Tarif- und Effektivlöhne

Im Jahr 2020 stiegen die Effektivlöhne pro Stunde, d.h. die Löhne, deren Berechnung nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern alle Arbeitnehmer*innen berücksichtigt, um 3,2 % (Statistisches Bundesamt 2021) und damit mehr als einen Prozentpunkt stärker als die Tariflöhne (Abbildung 4). Der relativ starke Anstieg der Effektivlöhne pro Stunde ist jedoch weniger auf Lohnerhöhungen als eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeiten im Zuge von Kurzarbeit, Abbau von Arbeitszeitkonten und Wegfall von Überstunden zurückzuführen, die vor allem aufgrund

ABBILDUNG 3

Tariflöhne, Verbraucherpreise und Produktivität, 2000–2020

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

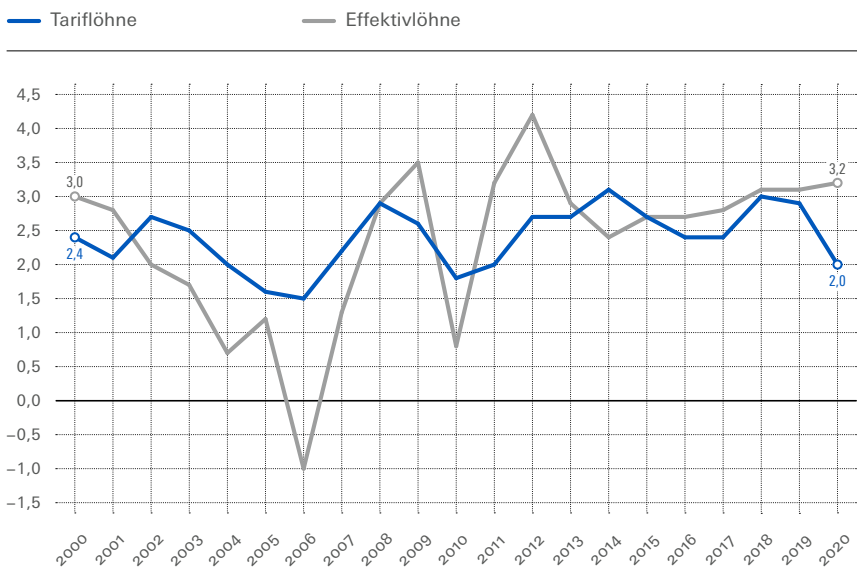
WSI Mitteilungen

des Kurzarbeitergeldes zu einer deutlichen Erhöhung der effektiven Stundenlöhne führt. Dagegen ist die Entwicklung der Effektivlöhne pro Arbeitnehmer*in aufgrund der massiven Reduzierung der Arbeitszeiten im Jahr 2020 mit einem nominalen Rückgang von 0,4 % erstmals negativ (Statistisches Bundesamt 2021).

ABBILDUNG 4

Tariflöhne und Effektivlöhne^A, 2000–2020

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

Die Effektivlohnentwicklung ist insgesamt erheblich volatiler und wird deutlich stärker von konjunkturellen Schwankungen beeinflusst als die Entwicklung der Tariflöhne. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung und hoher Arbeitslosigkeit war die Lohndrift in den 2000er Jahren zumeist negativ. In den 2010er Jahren war die Lohndrift in der Tendenz hingegen eher positiv, obwohl es zwischen den einzelnen Jahren erhebliche Schwankungen gab. Zu den Faktoren, die in ökonomischen Prosperitätsphasen eine positive Lohndrift erzeugen können, gehören vor allem Überstundenzuschläge aufgrund längerer Arbeitszeiten sowie übertarifliche Zahlungen auf betrieblicher Ebene. Hinzu kommt, dass angesichts einer vergleichsweise positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt selbst nicht-tarifgebundene Unternehmen es sich in manchen Branchen nicht (mehr) erlauben können, hinter der Tariflohnentwicklung zurückzubleiben. In der Corona-Krise ist es nun vor allem die starke Ausweitung der Kurzarbeit, die zu einer positiven Lohndrift bei den Stundenlöhnen führt.

3.3 Tariferhöhungen in einzelnen Branchen

Bei den Tariferhöhungen im Jahr 2020 zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen und Wirtschaftsbereichen große Unterschiede (Abbildung 5). Relativ hohe Tarifzuwächse gab es 2020 im Wirtschaftsbereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie in der Systemgastronomie mit jeweils 3,2 %. Überdurchschnittlich waren die Tariferhöhungen außerdem im privaten Verkehrsgewerbe und der Kautschukindustrie mit jeweils 2,9 %, dem Metallhandwerk mit 2,8 %, der Papier verarbeitenden Industrie mit 2,7 % sowie im Großhandel (2,6 %) und im Einzelhandel (2,5 %). In den meisten Fällen profitierten diese Branchen von den deutlich höheren Abschlüssen im Vorfeld der Corona-Pandemie.

Deutlich unterhalb des Durchschnitts waren die Tariferhöhungen bei der Deutschen Bahn AG und der Druckindustrie mit jeweils 1,5 % und der Textilindustrie mit 1,3 %. Das Schusslicht bildete 2020 die Metall- und Elektroindustrie, in der mit dem Tarifabschluss vom März 2020 die tabellenwirksamen Tarifentgelte bis Ende 2020 eingefroren wurden. Der stattdessen vereinbarte betriebliche Finanzierungsbeitrag zur Minderung sozialer Härten, der vor allem zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes genutzt wird, entspricht einem Einkommensplus von 0,5 %.

3.4 Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland

Auch 30 Jahre nach der deutschen Vereinigung gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen den Tarifniveaus in West- und Ostdeutschland (Bispinck 2020). Im Durchschnitt lagen 2020 die tarifvertraglichen Grundvergütungen in Ostdeutschland bei 97,9 % des westdeutschen Niveaus (Abbildung 6). Aufgrund der deutlich höheren Tarifsteigerungen in Ostdeutschland verkleinerte sich da-

mit der Abstand gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte. Neben den tarifvertraglichen Grundvergütungen sind die ostdeutschen Beschäftigten auch bei anderen tarifvertraglichen Regelungen vielfach immer noch schlechter gestellt. Dies gilt insbesondere für die tarifvertraglich geregelten Arbeitszeiten, wonach in Ostdeutschland im Durchschnitt eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet werden muss.

In einigen Tarifbranchen ist es 2020 den Tarifvertragsparteien gelungen, durch überdurchschnittliche Entgelterhöhungen die immer noch bestehenden Ost-West-Unterschiede auszugleichen. Unter dem Motto „Die Lohnmauer einreißen“ hat insbesondere in der ostdeutschen Ernährungsindustrie die Gewerkschaft NGG darauf gedrängt, bestehende Lohnunterschiede zum Westen endgültig abzubauen und dabei vor allem in zahlreichen Firmentarifverträgen teilweise sehr hohe Tarifabschlüsse erzielt. Spitzenreiter ist hierbei der Tarifabschluss bei der Mitteldeutschen Erfrischungsgetränke GmbH (MEG), wo die Tarifentgelte über einen langfristigen Zeitraum von fünf Jahren um bis zu 30 % angehoben werden (NGG 2020a).

4 Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

Im Zuge der Corona-Krise haben so viele Unternehmen wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik Kurzarbeit angemeldet. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA 2020, S.13) gab es in Deutschland im April und Mai 2020 jeweils fast 6 Mio. Kurzarbeiter*innen. Dies entspricht etwa 18 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahresdurchschnitt rechnet die BA für 2020 mit einem historischen Höchststand von 2,9 Mio. Kurzarbeiter*innen, was mehr als doppelt so viel wie im Krisenjahr 2009 wären (ebd., S. 47).

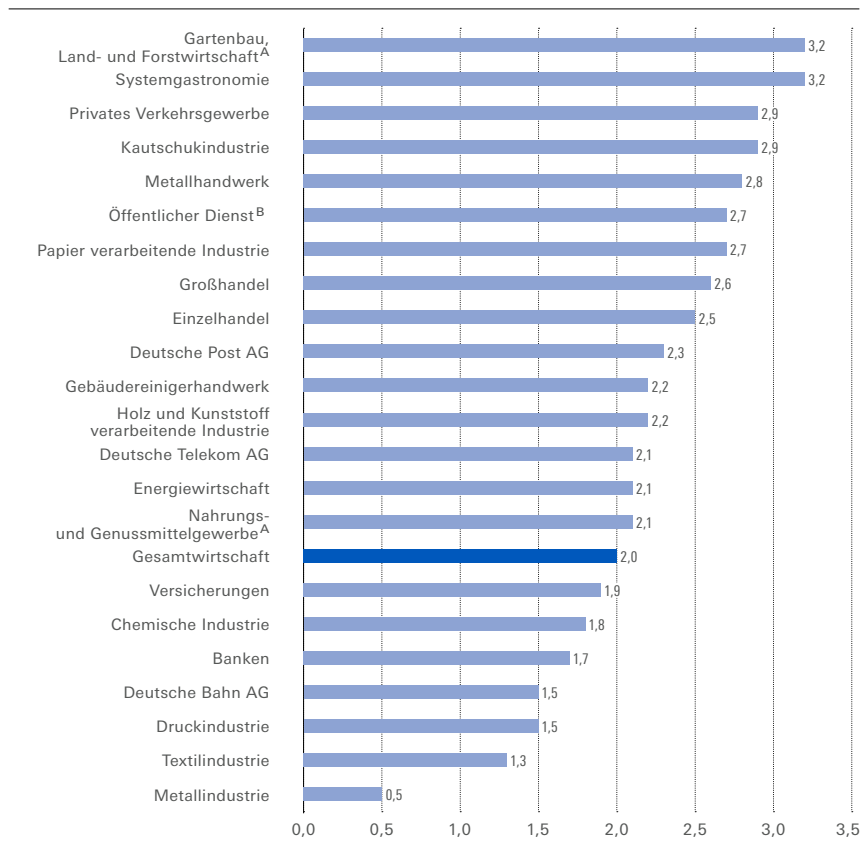
Kurzarbeit hat sich als ein effizientes Instrument erwiesen, um in der Krise Entlassungen zu vermeiden. Für die Beschäftigten ist Kurzarbeit jedoch auch mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden. Im Regelfall erhalten Kurzarbeiter*innen wie beim Arbeitslosengeld 60 % des für die reduzierte Arbeitszeit entgangenen Nettoeinkommens. Leben im Haushalt der Beschäftigten zu versorgende Kinder, so erhöht sich die Einkommenskompensation auf 67%. Bei einer deutlich reduzierten Arbeitszeit oder gar bei „Kurzarbeit Null“ führt dies für Beschäftigte im Niedriglohnsektor schnell zu einem nicht mehr auskömmlichen Einkommen, das ergänzende Aufstockungsleistungen notwendig macht (Bispinck/Schulten 2020).

Um die Einkommensverluste während der Kurzarbeit möglichst gering zu halten, haben sich viele Unternehmen im Rahmen eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbar-

ABBILDUNG 5

Erhöhung der Tariflöhne 2020 in ausgewählten Branchen

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Wirtschaftsbereich mit mehreren Tarifbranchen
 B Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherung

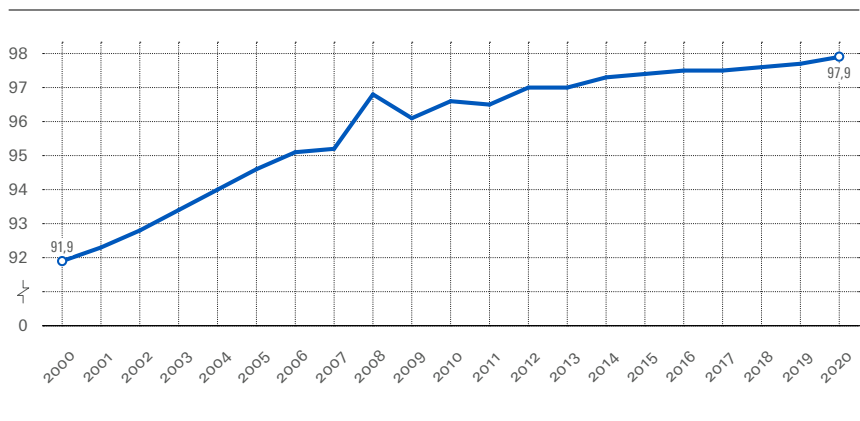
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 6

Tarfniveau in Ost- und Westdeutschland, 2000–2020

Tarifvertragliche Grundvergütungen in Ostdeutschland in Prozent des westdeutschen Niveaus



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

zung oder einer einzelvertraglichen Absprache dazu verpflichtet, das Kurzarbeitergeld ihrer Beschäftigten aufzustocken. In einigen Branchen existieren bereits seit Längerem tarifvertragliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (*Übersicht 2*). Hierzu gehört z. B. die Chemische Industrie, in der das Kurzarbeitergeld durch die Unternehmen auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes erhöht wird. Bei der Deutschen Bahn AG wird eine Aufstockung auf 80 % des vereinbarten Bruttoentgeltes gezahlt. In der Metall- und Elektroindustrie existiert in Baden-Württemberg seit 2012 ein Tarifvertrag über „Kurzarbeit und Beschäftigung“, der je nach Umfang der reduzierten Arbeitszeit eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zwischen 86,5 und 97 % des Nettoentgeltes vorsieht. Zugleich kann der konkrete Aufstockungsbetrag etwas geringer ausfallen, wenn sich das Unternehmen verpflichtet, während der Kurzarbeit keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen. Auch bei Volkswagen existiert bereits seit Längerem eine umfassende tarifvertragliche Regelung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Diese sieht in Abhängigkeit der Entgeltgruppen eine Aufstockung auf 78 bis 95 % des Netto-Monatsentgelts vor, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten. Nach Angaben des VW-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh existieren darüber hinaus betriebliche Regelungen, die das Kurzarbeitergeld auf bis zu 100 % des Nettoeinkommens anheben (Metallzeitung April 2020, S. 13).

Neben den bereits existierenden tarifvertraglichen Regelungen ist im Frühjahr 2020 auch eine Vielzahl neuer Tarifvereinbarungen abgeschlossen worden (*Übersicht 2*; s. a. Schulten/Müller 2020). Hierzu gehören auch Branchen, wie z. B. die Filmproduktion, die Systemgastronomie oder die Kommunen des öffentlichen Dienstes, in denen erstmalig Kurzarbeit tarifvertraglich geregelt wurde. In vielen Fällen wird hierbei das Kurzarbeitergeld auf Werte zwischen 90 % und 100 % des Nettoentgeltes aufgestockt.

Auch in der Metall- und Elektroindustrie existierte außerhalb Baden-Württembergs bislang keine tarifvertragliche Regelung zum Kurzarbeitergeld. Mit dem Abschluss des sogenannten Solidar-Tarifvertrages im März 2020 wurde nun eine Vereinbarung getroffen, die den Beschäftigten in den ersten Monaten eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf etwa 80 % sichert. Dies wird durch eine Abschmelzung der Jahressonderzahlungen und einem Arbeitgeberzuschuss von 350 € je Vollzeitbeschäftigtem finanziert. Darüber hinaus existieren in vielen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zusätzlich Betriebsvereinbarungen, die eine weitere Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vorsehen. Im April 2020 gab es nach Angaben der IG Metall (2020a) insgesamt in etwa 60 % aller Betriebe der Metall- und Elektroindustrie tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarte Aufstockungen auf das Kurzarbeitergeld.

Beschäftigte, die in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, haben insgesamt eine deutlich höhere Chance,

eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zu erhalten als ihre Kolleg*innen in Betrieben ohne Tarifvertrag. Nach den Ergebnissen der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung profitierten im Juni 2020 60 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben von einer Aufstockungsregelung. In Betrieben ohne Tarifvertrag war es hingegen nur eine Minderheit von 33 % (*Abbildung 7*). Im November 2020 erhielten noch 53 % der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag eine Aufstockung durch den Arbeitgeber, während es bei Unternehmen ohne Tarifvertrag nur noch 29 % waren. Die insgesamt rückläufigen Aufstockungsleistungen deuten darauf hin, dass entsprechende Regelungen in einigen Bereichen zeitlich befristet sind.

Trotz der deutlich höheren Verbreitung solcher Regelungen in tarifgebundenen Unternehmen gibt es auch einige Tarifbranchen, in denen sich die Arbeitgeber bislang jeder tarifvertraglichen Aufstockung des Kurzarbeitergeldes verweigert haben. Hierzu gehört z. B. der von der Kurzarbeit in besonderem Maße betroffene Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes, wo der zuständige Arbeitgeberverband DEHOGA nicht bereit war, eine entsprechende Regelung zu vereinbaren, obwohl die Entgelte in dieser Branche vielfach sehr gering sind (NGG 2020b). Auch im Einzelhandel existieren außerhalb von Nordrhein-Westfalen keine tarifvertraglichen Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Die besondere Kurzarbeiterregelung für den nordrhein-westfälischen Einzelhandel war zudem nur bis Ende Juni 2020 befristet und wurde seither nicht mehr erneuert.

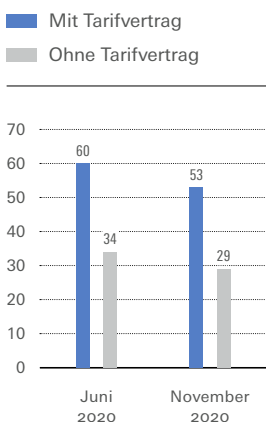
Bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zeigt sich insgesamt eine deutliche soziale Schieflage. Beschäftigte mit einem niedrigen Einkommen erhalten im Falle von Kurzarbeit deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes als höhere Einkommensgruppen (Schulten 2020). Nach der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung erhielt im Juni 2020 von den Beschäftigten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von unter 1500 € pro Monat nur etwa ein Drittel eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Bei Beschäftigten mit einem Einkommen von 2600 bis 3200 € war es hingegen fast die Hälfte. Ein wichtiger Grund für diese Unterschiede ist, dass die Tarifbindung im Niedriglohnsektor deutlich geringer ausfällt als bei den Beschäftigten mit höheren Einkommen (Schulten/Müller 2020).

Bei Niedriglohnempfängern führt der Einkommensverlust durch Kurzarbeit in der Regel schnell zu einer Schwelle, bei der diese Beschäftigtengruppe auf ergänzende Sozialleistungen nach Hartz IV angewiesen ist. Vor diesem Hintergrund wurde im März und April letzten Jahres intensiv über eine gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes diskutiert (Bispinck/Schulten 2020). Ein Vorschlag, der in diesem Zusammenhang von dem Arbeitnehmerflügel der CDU eingebracht wurde, war die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes, das sich am gesetzlichen Mindestlohn orientiert. Ähnliche Regelungen gibt es bereits

ABBILDUNG 7

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

In Prozent der Beschäftigten



Quelle: HBS-Erwerbstätigenbefragung zit. n. Pusch/Seifert (2021)

WSI Mitteilungen

ÜBERSICHT 2

Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

	Tarfbereich	Tarifvertrag	Aufstockungsregelung
Ältere Tarifverträge	Chemische Industrie	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 20.09.2018, § 7 Kurzarbeit	Aufstockung auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes
	Deutsche Bahn AG	Basistarifvertrag des DB Konzerns in der Fassung vom 14.12.2018, Anlage 4 Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80 % des vereinbarten Bruttoentgeltes
	Metallindustrie Baden-Württemberg	Tarifvertrag zu Kurzarbeit und Beschäftigung vom 31.01.2012	Aufstockung des Kurzarbeiterentgeltes auf 80,5 bis 97 % des Nettoentgeltes je nach Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit
	Volkswagen	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 05.03.2018, § 10 Kurzarbeit	Aufstockung auf 78 bis 95 % des Netto-Monatsentgeltes gestaffelt nach Entgeltgruppen, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten
2020 neu abgeschlossene Tarifverträge	Banken	Tarifvertrag Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes je nach Einkommensgruppe auf 75 bis 95 % des Nettoentgeltes
	Deutsche Seehäfen	Tarifvertrag zur Kurzarbeit für Hafentarbeiter*innen	Aufstockung auf 80 % des ursprünglichen Netto-Sollentgeltes bzw. 87 % bei zu versorgenden Kindern
	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	Tarifvertrag über eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vom 31.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % des Nettoentgeltes in den ersten 4 Wochen, danach auf 90 %
	Filmproduktion	Kurzarbeit-Tarifvertrag vom 24.03.2020	Erhöhung der Tarifgage bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf 100 % des Nettoentgeltes
	Kautschukindustrie	Tarifeinigung vom 22.04.2020	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld von 120 € monatlich für maximal 4 Monate exklusiv nur für Gewerkschaftsmitglieder
	KFZ-Handwerk Niedersachsen	Tarifverträge Kurzarbeit vom 24./25.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des Nettoentgeltes
	Metallindustrie außer Baden-Württemberg	Solidar-Tarifvertrag (Pilotabschluss in NRW vom 19.03.2020)	Aufstockung auf ca. 80 % des Nettoentgeltes durch Abschmelzen der Sonderzahlungen und 350 € AG-Zuschuss je Vollzeit-Beschäftigtem
	Öffentlicher Dienst Kommunen	Covid-19-Tarifvertrag vom 30.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 95 % des Nettoentgeltes in den Entgeltgruppen 1–10; ab Entgeltgruppe 11 auf 90 %
	Papier erzeugende Industrie	Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 06.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des Nettoentgeltes
	Systemgastronomie	Regelung zur tariflichen Kurzarbeit vom 17.03.2020 als ergänzender Bestandteil des Entgelttarifvertrages vom 03.03.2020	Aufstockung auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes
	Versicherungen	Tarifvertrag zur Kurzarbeit vom 23.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des bisherigen Nettoentgeltes bzw. 95 % für die unteren Entgeltgruppen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

in anderen europäischen Ländern, wie z. B. in Frankreich, wo das Kurzarbeitergeld nicht unter den Betrag fallen kann, den ein Mindestlohnempfänger in Kurzarbeit erhält (Schulten/Müller 2020). Allerdings fand der Vorschlag eines Mindestkurzarbeitergeldes am Ende keine Mehrheit. Stattdessen wurde bis Ende 2020 eine Corona-Sonderregelung getroffen, wonach das Kurzarbeitergeld nach drei Monaten durchgängiger Kurzarbeit von 60 bzw. 67 % auf 70 bzw. 77 % und nach weiteren drei Monaten auf 80 bzw. 87 % erhöht wird.

Während dies für viele Beschäftigte in mittleren und höheren Einkommensgruppen zu einer spürbaren Entlastung führt, ist diese Regelung für Niedriglohnempfänger gegenüber einem sofort wirkenden Mindestkurzarbeiter-

geld die deutlich schlechtere Alternative (Schulten 2020). Denn einerseits sind für einen Niedriglohnbeschäftigten selbst 80 % Kurzarbeitergeld oft noch zu wenig, um auf ergänzende Sozialleistungen verzichten zu können. Andererseits dürften gerade viele Niedriglohnempfänger gar nicht so lange in Kurzarbeit beschäftigt sein, um die Bedingung für ein erhöhtes Kurzarbeitergeld erfüllen zu können, weil gerade im Niedriglohnsektor das Risiko eines Jobverlustes mit der Dauer notwendiger Kurzarbeit deutlich ansteigt. Deswegen haben die Gewerkschaften NGG und ver.di sich nun erneut für die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes ausgesprochen, dass sich am gesetzlichen Mindestlohn orientiert (NGG/ver.di 2021).

5 Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Die umfangreiche Nutzung von Kurzarbeit hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Corona-Krise bislang nur moderat auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen hat. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren in Deutschland 2 695 000 Menschen arbeitslos gemeldet und damit 429 000 oder 19 % mehr als im Vorjahr (BA 2021, S. 51). Allerdings muss damit gerechnet werden, dass im weiteren Pandemieverlauf die Arbeitslosigkeit noch weiter ansteigen könnte, zumal sich einige wichtige Industriebranchen – allen voran die Automobilindustrie – in einem grundlegenden Transformationsprozess befinden, der nun durch die Corona-Krise weiter beschleunigt wird.

Vor diesem Hintergrund hat insbesondere die IG Metall das Thema Beschäftigungssicherung ganz oben auf die tarifpolitische Agenda gerückt. Im Kern geht es hierbei vor allem darum, durch zusätzliche (temporäre) Arbeitszeitverkürzungen die Unternehmen zu einem zeitweiligen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zu verpflichten. Die konkreten Bedingungen, wie Umfang und Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, der Zeitraum der Beschäftigungssicherung oder andere Aspekte (wie ein möglicher Teillohnausgleich, Zusagen zu Investitionen und Standortsicherung sowie weitere mögliche Zugeständnis-

se der Arbeitnehmerseite) werden dabei in der Regel im Rahmen unternehmensbezogener Ergänzungstarifverträge festgelegt. Beispielgebend für solche tarifpolitischen Initiativen zur Beschäftigungssicherung waren im Sommer 2020 die Vereinbarungen bei Daimler, ZF Friedrichshafen und Bosch (*Übersicht 3*, s. a. IG Metall 2020b).

Jenseits des klassischen Tausches von temporärer Arbeitszeitverkürzung und befristetem Kündigungsschutz existieren auch noch andere Formen der tarifvertraglichen Beschäftigungssicherung. So hat z. B. die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di für die etwa 12 000 Journalist*innen in Zeitungsverlagen mit dem Verlegerverband BDZV einen Tarifvertrag abgeschlossen, demzufolge betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2021 ausgeschlossen werden, wenn im Gegenzug im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Verringerung der Jahresleistung vereinbart wird (ver.di 2020b).

Mehrere Krisentarifverträge hat ver.di auch für den von der Corona-Krise besonders betroffenen Luftverkehr vereinbart: Für die etwa 35 000 bei der Lufthansa als Bodenpersonal Beschäftigten wurde im November 2020 ein Tarifvertrag unterzeichnet, durch den bis Ende März 2022 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Im Gegenzug müssen die Beschäftigten 2020 und 2021 auf das Weihnachtsgeld und 2021 auf das Urlaubsgeld verzichten. Weiterhin werden ihre Tarifvergütungen bis Ende 2021 eingefroren. Außerdem wurde die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld von 90 % auf 87 % abgesenkt (ver.di

ÜBERSICHT 3

Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie, 2020

Unternehmen	Beschäftigungssicherung	Arbeitszeitverkürzung	Sonstige Regelungen
Daimler: Verwaltung und produktionsnahe Bereiche Eckpunkte für einen unternehmensbezogenen Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen bis 2030	Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 2 Stunden ohne Lohnausgleich (01. 10. 2020 bis 30. 09. 2021) Tarifliches Zusatzentgelt 2021 wird verpflichtend in bezahlte Freistellungstage verwandelt	Wegfall der Ergebnisbeteiligung für 2020
ZF Friedrichshafen: 50 000 Beschäftigte im Inland „Tarifvertrag Transformation“ Unternehmensbezogener Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen bis Ende 2022	Betriebliche Verkürzung der Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung auf bis zu 30 Stunden pro Woche Nutzung von Kurzarbeit, Zeitkonten und Altersteilzeit	Einmalige Streichung des tariflichen Zusatzentgelts (T-Zug-B) von 400 € in 2020 Übernahme aller Ausgebildeten und dual Studierenden Unternehmensweit einheitliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 80 bis 97 % des Nettoeinkommens je nach Umfang und Art der Kurzarbeit Verbesserte Regelungen zur Altersteilzeit Gemeinsame Entwicklung eines „Zielbildes“ für jeden Standort zwischen Standortleitung und Betriebsrat
Bosch: 35 000 Beschäftigte in den Bereichen Entwicklung, Forschung, Vertrieb, Verwaltung Unternehmensbezogener Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2022	Verkürzung der Arbeitszeit zwischen 8,57 % (Beschäftigte mit 35 und weniger Wochenstunden) und 10 % (Beschäftigte mit mehr als 35 Wochenstunden) (01. 08. bis 31. 12. 2020)	Teillohnausgleich durch Aufstockung des Weihnachtsgeldes

2020c). Eine ähnliche Vereinbarung wurde im Januar 2021 auch für das Lufthansa-Tochterunternehmen Eurowings getroffen (ver.di 2021).

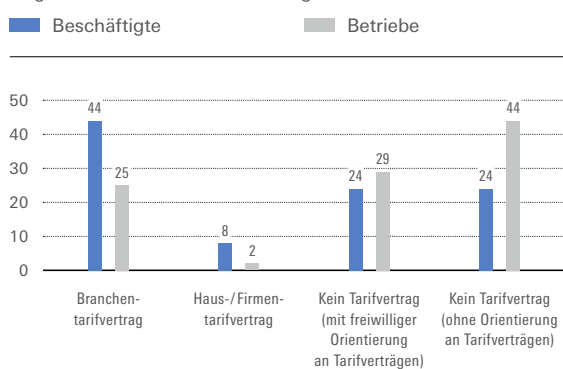
6 Entwicklung der Tarifbindung

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Mitte der 1990er Jahre nahezu kontinuierlich zurückgegangen (Ellguth/Kohaut 2020). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2019 in Deutschland insgesamt nur noch 52 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 44 % in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 8 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (Abbildung 8).¹ Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 27 %, was damit zusammenhängt, dass kleinere Betriebe deutlich seltener tarifgebunden sind als größere Unternehmen. Zwar gibt es unter den Unternehmen ohne Tarifvertrag eine relativ große Anzahl, die erklären, sich freiwillig an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. „Orientierung“ kann jedoch inhaltlich sehr Unterschiedliches bedeuten und geht in den meisten Fällen mit einer deutlichen Abweichung von Tarifstandards einher.

ABBILDUNG 8

Tarifbindung in Deutschland 2019

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

Die Arbeitsbedingungen in nicht tarifgebundenen Unternehmen sind in der Regel deutlich schlechter als in Unternehmen mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2020; Schulten et al. 2020). Im Durchschnitt müssen Beschäftigte ohne Tarifvertrag pro Woche eine Stunde länger arbeiten, erhalten jedoch gleichzeitig 22 % weniger Geld (Lübker/Schulten 2020, S. 7). Bereinigt man die Unterschiede

um verschiedene Struktureffekte (wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit usw.), so bleibt immer noch ein signifikanter Tarif-Gap, bei dem Beschäftigte ohne Tarifvertrag 53 Minuten länger arbeiten und knapp 11 % weniger verdienen.

Angesichts der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens wird seit einiger Zeit auch über verschiedene Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert (Schulten 2019). Hierzu gehören zum einen die verschiedenen Organizing- und Erschließungsprojekte der Gewerkschaften, die darauf zielen, neue betriebliche Organisationsmacht aufzubauen und darüber auch die Tarifbindung herzustellen und abzusichern. Darüber hinaus geht es aber auch um verschiedene politische Maßnahmen, wie z. B. erleichterten Regeln für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Tariftrouvorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen, mit denen die Tarifbindung gestärkt werden kann.

7 Ausblick

Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie hat sich die Tarifpolitik einmal mehr als ein effizientes und flexibles Regelungssystem erwiesen, das in der Lage ist, differenzierte Antworten auf die unterschiedlichen Herausforderungen der verschiedenen Branchen zu geben. Auch die Tarifrunde 2021 wird wesentlich durch die Corona-Pandemie und deren wirtschaftliche Folgen geprägt werden. Den Auftakt machen hierbei die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie, deren erste Verhandlungsrunde bereits im Dezember 2020 begann. In der größten deutschen Tarifbranche geht es dabei sowohl um eine angemessene Entgeltsteigerung zur Stabilisierung der konjunkturellen Entwicklung als auch um neue Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Bewältigung des Transformationsprozesses (IG Metall 2020c). In diesem Zusammenhang wurde von der IG Metall auch die Möglichkeit einer betrieblichen Einführung einer Vier-Tage-Woche in die Diskussion gebracht (Hofmann 2020).

Als weitere große Tarifbranche werden im Frühjahr 2021 die Tarifverhandlungen im Einzelhandel beginnen. Hierbei handelt es sich um eine Branche, die trotz erheblicher wirtschaftlicher Probleme in Teilbereichen (wie z. B. im stationären Textileinzelhandel) zu großen Teilen erheblich von der Corona-Pandemie profitiert hat und wo

1 Nach den Daten der vom Statistischen Bundesamt alle vier Jahre erstellten Verdienststrukturerhebung lag die Tarifbindung der Beschäftigten im Jahr 2018 sogar nur noch bei 43,3 % und damit schon deutlich unterhalb des vom IAB für 2019 ausgewiesenen Niveaus (Schymura 2020, S. 64).

es nun darum geht, auch die Beschäftigten an dieser Entwicklung angemessen zu beteiligen. Zugleich ist der Einzelhandel eine Branche, die in besonderem Maße von Tarifflucht betroffen ist und in der insbesondere der unter Corona-Bedingungen florierende Online-Handel, mit Amazon an der Spitze, sich nach wie vor jeder Tarifbindung verweigert. Vor diesem Hintergrund wird auch die Forderung nach einer Allgemeinverbindlicherklärung der Einzelhandelarbeitsverträge auf der Tagesordnung bleiben, weil nur dadurch das Tarifvertragssystem stabilisiert und faire Wettbewerbsbedingungen in der Branche hergestellt werden können.

Jenseits der großen Tarifrunden werden auch 2021 wieder zahlreiche kleinere Branchen- und Firmentarifverträge verhandelt werden, die allesamt einen wichtigen Beitrag dazu leisten, durch die Sicherung von Einkommen und Beschäftigung die Folgen der Corona-Pandemie zu bewältigen. Umso wichtiger ist es, dass auch die Politik ihre Verantwortung wahrnimmt, um die anhaltende Erosion des deutschen Tarifvertragssystems zu stoppen und die Tarifbindung wieder zu stärken. ■

LITERATUR

- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2021): Blickpunkt Arbeitsmarkt | Dezember und Jahr 2020, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2020_ba146814.pdf
- Bispinck, R.** (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 88, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf
- Bispinck, R. / Schulten, T.** (2020): Vorschläge zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in der Corona Krise, WSI Blog vom 14. 04. 2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-kurzarbeitergeld-in-der-corona-krise-22848.htm>
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Hohlfeld, P. / Rietzler, K. / Stephan, S. / Tober, S. / Watzka, S.** (2020): Erholung setzt sich nach Dämpfer fort. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2020/2021, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung: IMK-Report Nr. 163, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9148
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, in: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 278–285, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-und-betriebliche-interessenvertretung-iab-betriebspanel-2019-24697.htm>
- Hofmann, J.** (2020): Die Vier-Tage-Woche wäre die Antwort, Interview mit Jörg Hofmann, in: Süddeutsche Zeitung vom 17. 08. 2020
- IG Metall (Industriegewerkschaft Metall)** (2020a): Lage in Betrieben gibt Anlass zur Sorge, Pressemitteilung vom 24. 04. 2020
- IG Metall** (2020b): Beschäftigungssicherung in der Autoindustrie: IG Metall und Betriebsräte sichern Jobs bei Daimler, Bosch und ZF, Online-Meldung vom 29. 07. 2020, <https://www.igmetall.de/im-betrieb/ig-metall-und-betriebsraete-sichern-jobs-daimler-bosch-zf>
- IG Metall** (2020c): IG Metall fordert vier Prozent für Beschäftigungssicherung und Entgeltstärkung in der M+E-Industrie, Pressemitteilung vom 26. 11. 2020
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2020): Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 2. aktualisierte Auflage. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9092
- NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten)** (2020a): Tarifabschluss für MEG, Tarifentgelte steigen um 30,7% (BW 5) und 29,6% (BW 6/3), Flugblatt vom 29. 08. 2020
- NGG** (2020b): Arbeitgeber verweigern Tarifabschluss. DEHOGA lässt Beschäftigte im Regen stehen, Pressemitteilung vom 19. 03. 2020
- NGG / ver.di** (2021): Bundesregierung muss Kurzarbeitergeld für besonders Betroffene verbessern!, Pressemitteilung vom 05. 01. 2021
- Pusch, T. / Seifert, H.** (2021): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit, in: Wirtschaftsdienst Nr. 2, im Erscheinen
- Schulten, T.** (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation?, in: Behrens, M. / Dribbusch, H. (Hrsg.): Industrial Relations in Germany. Dynamics and Perspectives, in: WSI-Mitteilungen Special English Edition, Baden-Baden, S. 11–30
- Schulten, T.** (2020): Der Niedriglohnsektor in der Corona-Krise, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 70 (39-40), S. 16–21
- Schulten, T. / Müller, T.** (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI Policy Brief Nr. 38, Düsseldorf 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8877
- Schulten, T. / Specht, J.** (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI Blog vom 15. 06. 2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>
- Schulten, T. / Friemer, A. / Dingeldey, I. / Lübker, M.** (2020): Tarifverträge und Tarifflucht in Bremen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI Study Nr. 22, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9068
- Schymura, S.** (2020): Beschäftigte und ihre Verdienste nach der zweiten Erhöhung des Mindestlohns, in: Wirtschaft und Statistik (WISTA) Nr. 6, S. 58–67
- Statistisches Bundesamt** (2021): Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2020. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Fachserie 18, Reihe 1.1, Wiesbaden
- ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2020a): Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen: Deutliche Anhebung für untere Einkommen und Gesundheitsberufe, Pressemitteilung vom 25. 10. 2020
- ver.di** (2020b): Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in Zeitungsverlagen vereinbart, Pressemitteilung vom 03. 07. 2020
- ver.di** (2020c): Lufthansa: Krisenvereinbarung für 35 000 Beschäftigte am Boden erzielt, Pressemitteilung vom 11. 11. 2020
- ver.di** (2021): Eurowings: ver.di erzielt Beschäftigungssicherung und verhandelt Einstellungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Flugbegleiter, Pressemitteilung vom 18. 01. 2021

AUTOR*INNEN

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

@ Thorsten-Schulten@boeckler.de

GÖTZ BAUER, MARION FRÖMMING, ULRICH SCHMIDT, ANDREA TAUBE, MONIKA WOLLENSACK und **JASMINA ZIOUZIYOU** sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.