

Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Clauß, Judith

Research Report

Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie: Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020

IW-Report, No. 36/2020

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Clauß, Judith (2020) : Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie: Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020, IW-Report, No. 36/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/222968>

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.



IW-Report 36/2020

Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020
Christian Kestermann, Hagen Lesch, Judith Clauß

Köln, 09.08.2020

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 3 |
| 2 | Reguläre Tarifrunden und Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr | 4 |
| 2.1 | Produzierendes Gewerbe | 4 |
| 2.2 | Dienstleistungen | 8 |
| 3 | Spezifische Regelungen in der Corona-Krise | 11 |
| 3.1 | Produzierendes Gewerbe | 11 |
| 3.2 | Dienstleistungen | 12 |
| 4 | Finanzielle Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gewerkschaften | 18 |
| 5 | Ausblick | 23 |
| | Tabellenverzeichnis | 26 |
| | Literaturverzeichnis | 27 |

JEL-Klassifikation:

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

1 Einleitung

Die Tarifverhandlungen im 1. Halbjahr 2020 standen ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Bereits am 9. März 2020 beschloss die Bundesregierung ein Verbot von Großveranstaltungen, eine Woche später folgten Schulschließungen und ab dem 23. März 2020 folgte ein umfassendes Kontaktverbot. Durch den Lockdown kam es zu massiven Einschränkungen auf der Angebots- und Nachfrageseite, deren wirtschaftliche Folgen derzeit nicht verlässlich abzuschätzen sind. Fast alle der im Rahmen des „iW-Konfliktbarometers“ (Lesch/Hellmich, 2018, 3 ff.) analysierten Branchen standen im Zeichen der Corona-Pandemie. Wie schon in der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/09 (Lesch et. al, 2017) schlug auch diesmal wieder die Stunde der Sozialpartner. Beide Parteien verfolgten das gemeinsame Ziel, Beschäftigung und Kaufkraft durch Kurzarbeit zu sichern. Das geschah einmal im Rahmen der regulären Tarifverhandlungen, wobei der Metall- und Elektro-Industrie eine Vorreiterrolle zukam. Und zum anderen in Branchen, die wie die Chemische Industrie keine regulären Tarifverhandlungen hatten. Dort wurden Regelungen zur Kurzarbeit getroffen, um Beschäftigung zu sichern und die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zu stabilisieren.

Prozentuale Entgeltsteigerungen gab es in den zwanzig untersuchten Branchen lediglich für die Ärzte an den Universitätskliniken (6,5 Prozent in drei Stufen bei einer Laufzeit von 33 Monaten) und bei der Deutschen Telekom (zwischen 4,6 und 5,0 Prozent in zwei Stufen bei einer Laufzeit von 24 Monaten). In der Metall- und Elektro-Industrie nahm die IG Metall ihre Kündigung der Entgelttabellen wieder zurück. Dort wurden stattdessen Regelungen getroffen, um die Folgen der Corona-Pandemie abzumildern. In der Druckindustrie setzten die Tarifparteien ihre Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag aus und nahmen und die Kündigungen des „Mantels“ wieder zurück. Im Bauhauptgewerbe wurden die Verhandlungen verschoben, im Sozial- und Erziehungsdienst wurden sie bis auf Weiteres unterbrochen. Einen wichtigen Durchbruch erzielte die Deutsche Lufthansa. Dort konnte der seit Anfang 2019 schwelende Streit mit den Flugbegleitern beigelegt werden. Neben den regulären Tarifverhandlungen gab es in einer Reihe von Branchen außerplanmäßige Verhandlungen, die im Zeichen der Corona-Pandemie geführt wurden. Auch das 2. Halbjahr 2020 wird tarifpolitisch unter dem Einfluss der Corona-Krise stehen. Hier stehen die Verhandlungen für den Öffentlichen Dienst im Zentrum.

Die Pandemie hat nicht nur unmittelbare Folgen auf die Tarifabschlüsse. Kurzarbeit und steigende Arbeitslosigkeit werden auch die finanzielle Basis der Gewerkschaften treffen. Betroffen sind vor allem die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und die IG Metall. Erste Schätzungen lassen befürchten, dass die Beitragseinnahmen der NGG pandemiebedingt um bis zu 6,7 Prozent schrumpfen könnten, die der IG Metall um bis zu 6,0 Prozent. Weitgehend unbeschadet dürften hingegen die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) durch die Krise kommen.

2 Reguläre Tarifrunden und Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr

Bezüglich der reinen Anzahl an Verhandlungen, die im tarifpolitischen Monitoring des IW regelmäßig tiefer analysiert werden, wäre das laufende Jahr im Vergleich zum Vorjahr eigentlich eher ein „kleines“ Tarifjahr gewesen. Durch die Corona-Pandemie kam es aber zu einer ganzen Reihe außerplanmäßiger Verhandlungen. Zunächst wird ein Blick auf die regulären Verhandlungen im ersten Halbjahr 2020 geworfen. Die Corona-Vereinbarungen werden in Kapitel 3 diskutiert.

2.1 Produzierendes Gewerbe

Metall- und Elektro-Industrie

Die IG Metall hatte bereits Ende Januar 2020 angekündigt, auf eine konkrete Lohnforderung zu verzichten, wenn die Arbeitgeber im Gegenzug Personalabbau, Standortschließungen, Ausgliederungen oder Verlagerungen ausschließen. Die Gewerkschaft forderte die Arbeitgeber dazu auf, Beschäftigung und Standorte durch Investitionen und Qualifizierung zu sichern und Zukunftsperspektiven zu entwickeln (IG Metall, 2020a). Die Arbeitgeber griffen das Gesprächsangebot auf. Bereits Anfang Februar wurden in Nordrhein-Westfalen (NRW) erste Tarifverhandlungen geführt, die zunächst den Charakter von Sondierungsgesprächen hatten (Metall NRW, 2020a). Nach drei Sondierungsrunden wurden die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie immer offensichtlicher. Die Tarifparteien handelten nun rasch und einigten sich in NRW im Rahmen einer weiteren Verhandlungsrunde am 19. März auf einen Pilotabschluss (IG Metall, 2020b; Metall NRW, 2020b), der in den anderen Tarifgebieten weitgehend übernommen wurde.

Der Kompromiss sieht beim Entgelt vor, den zum 31. März 2020 gekündigten Entgelttarifvertrag mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020 unverändert wieder in Kraft zu setzen. Kurzarbeit soll helfen, Entlassungen zu vermeiden. Daher wurde der 2010 (ebenfalls im Tarifgebiet NRW) geschlossene Tarifvertrag Zukunft in Arbeit (TV ZiA) mit kleinen Detailänderungen wieder in Kraft gesetzt. Der TV ZiA sieht aktuell vor, dass während Kurzarbeit die Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld anteilig auf die Monatsverdienste aufgeschlagen werden können (dadurch steigt die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld und gleichzeitig sinken die Kosten für Kurzarbeit bei den Unternehmen) und betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit für den durch Kurzarbeit betroffenen Personenkreis ausgeschlossen werden. Dies ist schon ab dem ersten Monat Kurzarbeit möglich, früher ging dies erst nach sechs Monaten. Außerdem erweiterte der TV ZiA schon 2010 die Möglichkeiten, die Arbeitszeit per Betriebsvereinbarung mit einem Teillohnausgleich abzusenken (Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2010; IG Metall NRW, 2010; Gesamtmetall, 2010). Diese „Kurzarbeit“ auf tarifrechtlicher Basis kann für weitere zwölf Monate angeschlossen werden. Diese Regelungen wurden im Rahmen des neuen Abschlusses übernommen (Gesamtmetall, 2020a, 39).

Darüber hinaus wurde beschlossen, durch Kurzarbeit verursachte Härtefälle nicht durch eine allgemeine tarifliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes abzufedern, sondern individuell. Dazu zahlen die Arbeitgeber pro Vollzeitbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt) einen Finanzierungsbeitrag von 350 Euro, der bei Beschäftigten mit langandauernder Kurzarbeit oder hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit (etwa „Kurzarbeit null“) Verdienstauffälle

kompensieren soll. Zusammen mit dem anteiligen Aufschlagen der Sonderzahlungen auf das Monatseinkommen können die Beschäftigten bei Kurzarbeit ein Nettoentgelt von etwa 80 Prozent erreichen (IG Metall, 2020b). Die konkreten Verwendungsmodalitäten des Finanzierungsbeitrags werden von den Betriebsparteien geregelt. Eine Differenzierungsklausel sieht vor, unausgeschöpfte Mittel entweder zum Jahresende an die Beschäftigten auszuzahlen oder mit Zustimmung der Tarifparteien vom Unternehmen einzubehalten, sofern es die wirtschaftliche Lage erfordert (Metall NRW, 2020b).

Die Tarifparteien vereinbarten auch „besondere Freistellungen“ (Metall NRW, 2020b), um den Beschäftigten bei der Überbrückung von Engpässen zu helfen, die aufgrund der pandemiebedingten Kindergarten- und Schulschließungen unweigerlich auftraten. Beschäftigte, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres zu betreuen haben, erhalten bis zu fünf zusätzliche bezahlte freie Tage (die nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden). Voraussetzung ist, dass dies zwingend erforderlich ist, beispielsweise der Resturlaub aus 2019 genommen, Guthaben aus Arbeitszeitkonten abgebaut oder bis zu 21 Negativstunden auf dem Arbeitszeitkonto gesammelt wurden (Gesamtmetall, 2020a, 39). Weitere Arbeitszeitflexibilität können die Betriebsparteien schaffen, indem die 2018 eingeführte tarifliche Sonderzahlung T-ZUG (A) modifiziert wird. Der T-ZUG (A) sieht als Option 1 eine Sonderzahlung von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens vor und für bestimmte Beschäftigungsgruppen (Schichtarbeiter, Mitarbeiter mit kleinen Kindern und Mitarbeiter mit Pflegefällen) in Option 2 alternativ (als Wahloption) acht zusätzliche freie Tage (Gesamtmetall 2018, 14 f.). Mit dem neuen Tarifabschluss wird allen Betrieben die Möglichkeit eingeräumt, per Betriebsvereinbarung die Wahlmöglichkeit zu streichen und für alle Beschäftigten die Option 2 verpflichtend zu machen. Die Beschäftigten erhalten dann anstelle der Sonderzahlung sechs oder – sofern sie zu den Beschäftigungsgruppen mit Wahloption gehören – acht freie Tage. Dabei wurde die Altersgrenze für kleine Kinder von bislang acht auf nunmehr zwölf Jahre heraufgesetzt.

Druckindustrie

Beim letzten Entgelt-Abschluss in der Druckindustrie vereinbarten die Tarifparteien im Mai 2019, den von den Arbeitgebern schon im März 2018 gekündigten Manteltarifvertrag unverändert bis Ende April 2021 wieder in Kraft zu setzen. Gleichzeitig verpflichteten sich beide Seiten, den Manteltarifvertrag (MTV) unter Friedenspflicht neu zu verhandeln (Lesch/Kestermann, 2019, 9). Während der Bundesverband Druck und Medien (bvdM) vor allem Kürzungen bei der Jahressonderzahlung und beim Urlaubsgeld sowie Öffnungsklauseln für eine längere (und zuschlagsfreie) Wochenarbeitszeit forderte, wollte ver.di unter anderem die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären und individuelle Arbeitszeitverkürzungen mit Teillohnausgleich durchsetzen (ver.di, 2019b). Der Arbeitgeberverband verfolgt mit der Reform des MTV auch, die Tarifbindung in der Druckindustrie zu stabilisieren. So hatte der bvdM schon 2018 die Kündigung des Manteltarifvertrags damit begründet, dass „veralte Maschinenbesetzungsvorschriften, unflexible Arbeitszeiten sowie Zuschläge weit über den steuerlichen Freibeträgen [...] mehr und mehr Unternehmen von einer Tarifierung ab[schrecken]“ (bvdM, 2018).

Die Tarifparteien konnten sich aber bislang nicht über eine Reform des MTV verständigen. Daher startete im September 2019 ein neuer Anlauf zur Reform des Manteltarifvertrags (ver.di, 2019a). Nach zwei weiteren Verhandlungsrunden im Oktober und Dezember vertagten sich die

Tarifparteien auf den Februar 2020 (ver.di, 2019b). Diese vierte Runde wurde auf April verschoben, da einige Arbeitspapiere noch nicht abgeschlossen waren. Aufgrund der Corona-Pandemie kam es im April erneut zu einer Verschiebung auf den Juni. Im Zuge der Verhandlungen über einen „Corona-Tarifvertrag“ im Mai 2020 (siehe Kapitel 3) wurden die Verhandlungen dann aber ausgesetzt. Stattdessen wurde beschlossen, den bis Ende April 2021 befristeten Manteltarifvertrag unverändert bis Ende April 2022 in Kraft zu lassen (bvdm, 2020a).

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen und Abschlüsse im 1. Halbjahr 2020

| Branche | Gewerkschaft | Forderungen | Abschluss/Stand der Verhandlungen |
|------------------|--------------|--|--|
| Bauhauptgewerbe | IG BAU | 6,8 Prozent mehr Lohn (für 12 Monate), mindestens aber 230 € monatlich; Einführung eines Wegegeldes für die Anreisezeit zur Baustelle | Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden: Schlichtung |
| Deutsche Telekom | ver.di | Gerechte und wertschätzende Teilhabe der Beschäftigten an den guten Konzernergebnissen mit einer sozialen Komponente | 01.07.2020: 2,6/2,8/3,0 Prozent (je nach Entgeltgruppe); 01.07.2021: 2,0 Prozent; Laufzeit: 24 Monate; Verlängerung Kündigungsschutz bis Ende 2023 |
| Druckindustrie | ver.di | Reform des Manteltarifvertrags; ver.di: Allgemeinverbindlichkeit ausgewählter Tarifregelungen; Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge in Höhe von 100 € monatlich; individuelle Arbeitszeitverkürzung mit Teillohnausgleich; Tarifvertrag zur Altersteilzeit; Altersfreischichten; bvdm: Öffnungsklauseln für längere (zuschlagsfreie) Wochenarbeitszeit; Absenkung der Sonderzahlungen | Verlängerung des Manteltarifvertrags um ein Jahr bis 30.04.2022; Wiederaufnahme der Verhandlungen im September 2020 |
| Eurowings | UFO | Wiederaufnahme des 2017 verabredeten und abgebrochenen Schiedsverfahrens; Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge mit 6 Prozent Arbeitgeberanteil | Nach gescheiterten Verhandlungen, Urabstimmung und Streik: Schlichtung, Mediation und außergerichtliches Güteverfahren |
| Gebäudereinigung | IG BAU | 6,5 Prozent mehr Lohn (für 12 Monate); Anhebung der zwei Branchenmindestlöhne um 1,20 € je Stunde; Einstieg in ein Weihnachtsgeld in Höhe von 80 Stundenlöhnen | Erste Verhandlungsrunde Juni ohne Ergebnis; Wiederaufnahme der Verhandlungen im September |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Lufthansa (Kabine) | UFO | Kündigung des Manteltarifvertrags, des Vergütungstarifvertrags und des Tarifvertrags Saisonalitätstabelle Kabine durch UFO; 5 Prozent mehr Lohn (für 24 Monate); Erhöhung der Zulagen und Zuschläge | Nach gescheiterten Verhandlungen, Urabstimmung und Streik: Schlichtung, Mediation und außergerichtliches Güteverfahren; Teillösung im Rahmen des zweiten „Tarifpartnergipfels“ (vgl. Tabelle 3-1) |
| Metall- und Elektro-Industrie | IG Metall | "Moratorium für einen fairen Wandel": Verzicht auf Kündigungen, Produktionsverlagerungen, Werksschließungen; Stärkung der Kaufkraft der Beschäftigten | Entgelttabellen bis Ende 2020 unverändert wieder in Kraft gesetzt; TV Zukunft in Arbeit (TV ZiA) aus dem Jahr 2010 wieder in Kraft gesetzt; Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in Höhe von 350 Euro je Vollzeitbeschäftigten; T-ZUG A: Per freiwilliger Betriebsvereinbarung kann die tarifliche Sonderzahlung wegfallen und verpflichtend angeordnet werden, dass alle Beschäftigten die Freistellungstage nehmen müssen; 5 bezahlte freie Tage für Beschäftigte mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr |
| Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen) | Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW, Beamtenschaft | Kündigung der Entgelttabellen; Tarifforderungen werden am 25.08.2020 beschlossen | Sondierungsgespräche über eine Verschiebung der Tarifverhandlungen um sechs Monate blieben ohne Ergebnis; Termin für die 1. Verhandlungsrunde ist der 01.09.2020 |
| Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst) | Tarifgemeinschaft aus ver.di, GEW, Beamtenschaft | Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale; Anpassung der Stufenlaufzeiten; Verbesserung der Bewertung der Leistungstätigkeit; Anerkennung der Berufserfahrung; Rechtsanspruch auf Qualifikation | Nach einer Verhandlungsrunde im März 2020 wurde die Verhandlungsrunde pandemiebedingt auf unbestimmte Zeit ausgesetzt |
| Universitätskliniken (Ärzte) | Marburger Bund | 6,0 Prozent mehr Lohn (für 12 Monate); automatisierte Erfassung der Arbeitszeit; Beschränkung der Wochenenddienste auf zwei pro Monat; Höchstgrenzen für Bereitschaftsdienste; Vereinbarung zur Tarifsicherung | 01.10.2019 (rückwirkend): 2,5 Prozent; 01.10.2020: 2,0 Prozent; 01.10.2021: 2,0 Prozent; Laufzeit: 33 Monate; automatisierte Erfassung der Arbeitszeit; Beschränkung der Wochenenddienste auf zwei pro |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | Monat; Beschränkung der Bereitschaftsdienste auf vier pro Monat; Tarifsicherungsklausel |
|--|--|--|---|

Stand: 30.06.2020

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Darstellung

Bauhauptgewerbe

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) forderte im Februar 2020 für die Beschäftigten im Bauhauptgewerbe eine Lohnerhöhung von 6,8 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 230 Euro monatlich als „soziale Komponente“ (IG BAU, 2020c). Gleichzeitig wollte die Gewerkschaft eine Entschädigung für die Wegezeiten der Baubeschäftigten erreichen, da diese oft stundenlang zur Baustelle (und von dort wieder zurück) fahren. Die Verhandlungen sollten im März beginnen, starteten aufgrund der Corona-Pandemie aber erst Mitte Mai. Nach zwei weiteren Verhandlungsrunden wurden die Tarifverhandlungen Ende Juni 2020 ergebnislos abgebrochen. Hintergrund ist die unterschiedliche Einschätzung der Branchenkonjunktur. Die IG BAU hält mit Verweis darauf, dass die Branche krisenfest sei, an ihren Forderungen fest (IG BAU, 2020d). Die Arbeitgeber hingegen deuten auf die schwierige finanzielle Lage von gewerblicher Wirtschaft und Kommunen hin, Geld für Bauinvestitionen mobilisieren zu können. Auch die privaten Baunachfrager könnten aufgrund von Kurzarbeit und drohender Arbeitslosigkeit weniger Geld in ihre Immobilien stecken (Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2020a). Die Verhandlungskommission der Gewerkschaft empfahl dem IG-BAU-Bundesvorstand, das Scheitern der Verhandlungen zu erklären und die Schlichtung anzurufen (IG BAU 2020a).

2.2 Dienstleistungen

Universitätskliniken (Ärzte)

Die Tarifverhandlungen zwischen dem Marburger Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die Ärzte an Universitätskliniken begannen bereits im November 2019. Nach zwei Verhandlungsrunden ohne Ergebnis folgten Anfang Februar 2020 im Vorfeld der dritten Verhandlungsrunde bundesweite Warnstreiks. Unter dem Druck der heraufziehenden Corona-Pandemie verständigten sich die Tarifparteien dann in der vierten Verhandlungsrunde Anfang März auf einen neuen Tarifvertrag. Die Entgelte werden in drei Stufen um insgesamt 6,5 Prozent angehoben, wobei die erste Stufe von 2,5 Prozent rückwirkend ab Oktober 2019 gilt (Tabelle 2-1). Die Laufzeit der Entgeltregelung beträgt 33 Monate. Darüber hinaus wurden die Wochenenddienste auf grundsätzlich zwei und die Bereitschaftsdienste auf grundsätzlich vier pro Kalendermonat beschränkt (Marburger Bund, 2020; TdL, 2020). Die Arbeitszeiten werden künftig durch elektronische Verfahren (oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit) so erfasst, dass die gesamte Anwesenheit am Arbeitsplatz dokumentiert ist. Dabei gilt die gesamte Anwesenheit der Ärzte abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen als Arbeitszeit.

Eine weitere Regelung beinhaltet eine sogenannte Tarifsicherung. Diese legt bis Ende März 2025 fest, dass die arzt-spezifischen Tarifverträge auch zukünftig gegen eine Verdrängung durch andere Tarifverträge geschützt sind und maßgebliche Grundlage für die Arbeitsbedingungen der

Ärzte im Bereich der Universitätskliniken bleiben. Dies war eine der Tarifforderungen der Sparten-gewerkschaft in Reaktion auf das 2015 verabschiedete Tarifeinheitsgesetz. Dieses Gesetz sieht vor, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen Tarifvertrags im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Theoretisch könnte ver.di als mitgliederstärkere Branchengewerkschaft im Rahmen der Tarifverträge für die Krankenhäuser auch arzt-spezifische Regelungen treffen, die diejenigen des Marburger Bundes verdrängen. Dies wird durch die Tarifsicherungsabrede ausgeschlossen.

Öffentlicher Dienst

Im Öffentlichen Dienst veröffentlichte die Tarifgemeinschaft aus ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Beamtenbund und Tarifunion (dbb) bereits im Februar 2020 ihre Forderungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Neben einer Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, einer Anpassung der Stufenlaufzeiten und einer Anerkennung der Berufserfahrung strebt die Tarifgemeinschaft auch Verbesserungen der Bewertung der Leitungstätigkeit sowie einen generellen Rechtsanspruch auf Weiterqualifizierung an (Tabelle 2-1) (ver.di, 2020h). Nach einer ersten Verhandlungsrunde im März 2020 wurden die Tarifverhandlungen auf unbestimmte Zeit verschoben. Die Gewerkschaften haben die bis Ende Juni 2020 gültigen Entgelttabellen noch nicht offiziell gekündigt.

Anfang Juni 2020 wollte die Tarifgemeinschaft auch ihre Forderungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) veröffentlichen. Aufgrund der Corona-Krise vertagten die Gewerkschaften die Kündigung der Tarifverträge. Stattdessen schlugen sie vor, die Tarifverhandlungen um sechs Monate zu verschieben und dafür (laut Angabe der Arbeitgeber) pro Kopf eine Pauschale von 1.500 Euro zu zahlen. Dies lehnten die Arbeitgeber im Rahmen der Sondierungsgespräche ab. Sie machten deutlich, an den geplanten Verhandlungsterminen für die Tarifrunde festhalten zu wollen (VKA, 2020b). Daraufhin kündigten die Gewerkschaften die Tarifverträge. Die Forderungen sollen Ende August veröffentlicht werden, Anfang September starten dann die Tarifverhandlungen (ver.di, 2020g.).

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Der seit Anfang 2019 schwelende Konflikt zwischen der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) und der Deutschen Lufthansa setzte sich auch 2020 fort. Anfang 2019 hatte UFO unter anderem den Mantel- und Vergütungstarifvertrag gekündigt und im Sommer 2019 konkrete Tarifforderungen aufgestellt. Die Lufthansa sah die Kündigungen aufgrund ungeklärter Führungssituationen innerhalb der Gewerkschaft als nicht rechtmäßig an. Es kam mehrfach zu Streiks und Schlichtungsversuchen, welche allerdings nicht den (aus Sicht der Gewerkschaft) gewünschten Erfolg brachten (Lesch/Kestermann, 2019, 13; Lesch/Kestermann, 2020, 10 f.). Anfang Januar 2020 unternahmen die UFO und Lufthansa einen weiteren Versuch, den Konflikt mittels einer Schlichtung mit zusätzlicher Mediation zu lösen. Nachdem auch dieser Versuch scheiterte, kündigte UFO noch für den Januar 2020 einen weiteren Streik der Flugbegleiter an. Um den Streik zu verhindern, unterbreitete das Unternehmen der UFO einen vertraulichen Lösungsvorschlag. Daraufhin setzte die Gewerkschaft den Streik aus (UFO, 2020b; dpa/Reuters, 2020).

Im Anschluss daran gelang es beiden Seiten, sich auf einen Fahrplan zur Lösung des Konflikts zu einigen. Tarifliche und nicht tarifliche Themen sollten getrennt in drei Verfahren (Mediation, Schlichtung und außergerichtliches Güteverfahren) behandelt werden. In der parallel zur Mediation laufenden Schlichtung unter Leitung von Matthias Platzeck und Frank-Jürgen Weise sollen die Tarifforderungen der UFO zu Arbeitsbedingungen, Renten und Entgelten behandelt werden. Das außergerichtliche Güteverfahren dient der Klärung materieller und juristischer Fragen. Eine sofortige und bis mindestens zum Abschluss der Schlichtung geltende Friedenspflicht bei der Lufthansa wurde ebenso vereinbart wie eine Sonderzahlung über 1.500 Euro an die Kabinen-Beschäftigten der Lufthansa (dpa, 2020; Tagesschau, 2020). Im Rahmen der im Zuge der Corona-Krise einberufenen Tarifpartnertreffen einigten sich Unternehmen und Gewerkschaft dann im Juni 2020 auf ein umfassendes Krisenpaket (Kapitel 3.1). Im Rahmen der dort getroffenen Vereinbarungen konnten wichtige Streitthemen des schwelenden Tarifkonflikts beigelegt werden. Gleichzeitig konnte UFO seine Position als Verhandlungspartner für das Kabinenpersonal festigen. Noch offene Punkte des alten Tarifstreits sollen im Rahmen der im Januar 2020 vereinbarten Schlichtung geklärt werden.

Die schon seit Juni 2019 schwelende Tarifauseinandersetzung zwischen UFO und Eurowings (sowie der im Auftrag von Eurowings operierenden Germanwings) hängt eng mit dem Konflikt im Mutterkonzern zusammen. Auch hier verweigerte das Unternehmen aufgrund der Personalsituation bei UFO lange Zeit Verhandlungen. Im Januar 2020 wurde auch bei Eurowings ein Verfahren vereinbart, den Konflikt beizulegen. Öffentlich wurde darüber allerdings bis Ende Juni 2020 nichts bekannt. Offenbar läuft dieses Verfahren im Windschatten der Verhandlungen mit dem Mutterkonzern. Dies deutet eine Mitteilung der Gewerkschaft an, in der es heißt: „Keine einzige Lufthansa-Tochter macht heute tariflich auch nur einen einzigen Schritt ohne Zustimmung aus Frankfurt“ (UFO, 2020d). Es ist daher zu erwarten, dass mit der schrittweisen Konsolidierung der Konzernmutter die Tarifgespräche auch bei Eurowings wieder aufgenommen werden. Bei Germanwings wird es indes keine Fortsetzung der Verhandlungen mehr geben. Anfang April 2020 beschloss der Konzern im Rahmen eines ersten Restrukturierungspakets, den Flugbetrieb der Germanwings zu beenden (Deutsche Lufthansa, 2020a). Damit wird das ohnehin verfolgte Ziel, den Flugbetrieb von Eurowings und Germanwings auf eine Einheit zu bündeln, vorzeitig umgesetzt.

Bei der Deutschen Telekom schlossen ver.di und das Unternehmen ihre Tarifverhandlungen bereits vor dem Auslaufen des alten Tarifvertrags (Ende März 2020) ab. Angesichts der Coronapandemie verzichtete ver.di auf eine konkrete Tarifforderung. Stattdessen strebte die Gewerkschaft eine „gerechte und wertschätzende Teilhabe der Beschäftigten an den guten Konzernergebnissen, eine ‚soziale Komponente‘ sowie eine überproportionale Erhöhung für Auszubildende und Studenten in dualen Studiengängen“ an (ver.di, 2020e). Schon nach zwei Verhandlungsrunden einigten sich beide Seiten darauf, den bestehenden Kündigungsschutz bis Ende 2023 zu verlängern. Zudem erhalten die Beschäftigten Entgeltsteigerungen, die nach Tarifeingruppierung differenziert ausfallen. Die Entgelte der oberen Entgeltgruppen (E7 bis E 10) steigen in zwei Stufen um insgesamt 4,6 Prozent, die Entgelte der mittleren Entgeltgruppe (E6) um 4,8 Prozent und die Entgelte der unteren Entgeltgruppen (E1 bis E5) um 5 Prozent (Tabelle 2-1). Die Auszubildenden und dual Studierenden erhalten jeweils zweimal 40 Euro mehr pro Monat (wie bei den Tarifangestellten zum 1.7.2020 und zum 1.7.2021). Darüber hinaus wurde vereinbart, dass

es „arbeitgeberseitige Zuschüsse zum Einkommen“ in Form einer Aufstockung des Kurzarbeitergeldes gibt, falls durch die Pandemie Kurzarbeit notwendig werden sollte (Deutsche Telekom, 2020; ver.di, 2020f).

Gebäudereinigung

In der Gebäudereinigung gab die IG BAU Anfang Juni 2020 eine Lohnforderung von 6,5 Prozent bekannt (IG BAU, 2020e). Die unteren Lohngruppen sollen überproportional angehoben werden, sodass die unterste Lohngruppe auf 12 Euro je Stunde ansteigt (Tabelle 2-1). Zudem fordert die Gewerkschaft den Einstieg in ein Weihnachtsgeld für die Branche in Höhe von 80 Stundenlöhnen. Die Mitte Juni gestarteten Verhandlungen wurden ergebnislos vertagt und werden Anfang September 2020 fortgesetzt (IG BAU, 2020b; BIV, 2020). Der Bundesinnungsverband beziffert das Volumen der Tarifforderung einschließlich der Forderung zum Weihnachtsgeld auf 15,5 Prozent. Diese „extrem hohe IG-BAU-Forderung“ stehe im Widerspruch zur Wirtschaftslage (BIV, 2020).

3 Spezifische Regelungen in der Corona-Krise

In einigen Branchen wurden in außerplanmäßigen Verhandlungen und Sondierungen zusätzliche Regelungen getroffen, welche die Auswirkungen der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise abmildern sollen – vor allem die finanziellen Einbußen der durch die Pandemie bedingten Kurzarbeit. Tabelle 3-1 gibt einen Überblick über die getroffenen Vereinbarungen in ausgewählten Branchen. Die Abschlüsse sehen häufig Entgeltaufstockungen des Kurzarbeitergeldes vor. In manchen Fällen wurden zusätzlich auch betriebsbedingte Kündigungen während und einige Monate nach Ende der Kurzarbeit ausgeschlossen.

3.1 Produzierendes Gewerbe

Chemische Industrie

In der Chemischen Industrie trafen die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) im März 2020 zwei gemeinsame Vereinbarungen (BAVC, 2020a; 2020b). Die erste, bis zum Ende des Jahres 2020 befristete, Vereinbarung sieht vor, dass die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit von 14 auf drei Tage verkürzt werden kann, der Arbeitgeber zum Schutz der Mitarbeiter vor Infektionen am Arbeitsplatz mobiles Arbeiten anordnen darf und künftige Freistellungsansprüche der Beschäftigten (der Jahre 2021 und 2022) schon heute genutzt werden dürfen. BAVC und IG BCE vereinbarten außerdem, dass Anträge auf die tariflichen Flexi-Instrumente – zum Beispiel die Nutzung des Arbeitszeitkorridors oder eine Absenkung der Jahresleistung (BAVC, 2018) – in einem vereinfachten Genehmigungsverfahren unbürokratisch und schnell zum Ergebnis führen (BAVC, 2020a). In einer bis Ende August 2020 befristeten Zusatzvereinbarung wurde geregelt, dass bei Vorliegen einer behördlichen Ausnahmeregelung durch Einführung eines 12-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb die täglichen Arbeitszeiten auf 12 Stunden ausgeweitet werden können. Hierdurch soll das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz gesenkt werden. Im August 2020 wird die Notwendigkeit einer Verlängerung dieser zweiten Vereinbarung überprüft (BAVC, 2020b).

Druckindustrie

Im Mai 2020 einigten sich der bvdm und ver.di auf Sondervereinbarungen für die Druckindustrie, durch welche die im vergangenen Jahr vereinbarten Erhöhungen der Tariflöhne um jeweils drei Monate verschoben werden: im Jahr 2020 von Juni auf September und im Jahr 2021 von Mai auf August. Diese beiden Lohnerhöhungstermine können um weitere maximal fünf Monate verschoben werden, wenn den Beschäftigten für diesen Zeitraum Beschäftigungssicherheit zugesagt wird. Diese tarifliche Öffnungsklausel setzt keine Zustimmung der Tarifvertragsparteien voraus. In Betrieben ohne Betriebsrat sind entsprechende Regelungen nach Zustimmung von mehr als 50 Prozent der Belegschaft möglich. Die Laufzeit des Lohnabkommens vom Mai 2019 wurde um fünf Monate bis Ende Januar 2022 ausgeweitet. Des Weiteren wurde eine Verlängerung des bis Ende April 2021 befristeten MTV um ein Jahr beschlossen (siehe Kapitel 2-1). Anstelle einer von ver.di geforderten Aufstockung des Kurzarbeitergeldes wurde die Möglichkeit vereinbart, dass die Jahresleistung und das Urlaubsgeld für die Jahre 2020 bis 2022 ganz oder teilweise auf das monatliche Entgelt umgelegt werden können. Auf diese Weise erhöht sich das Kurzarbeitergeld. Außerdem vereinbarten ver.di und der bvdm, sich gemeinsam für eine erneute Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit einzusetzen (bvdm, 2020a; bvdm, 2020b).

Papiererzeugende Industrie

In der Papiererzeugenden Industrie vereinbarten die IG BCE und die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der deutschen Papierindustrie (VAP) im April 2020 befristete tarifliche Regelungen. Dabei stehen den Arbeitgebern zwei Optionen zur Auswahl: Entweder eine Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeiter-Nettoentgelts gestaffelt nach den Regelungen des MTV (dort ist in § 14 kein pauschaler Zuschuss festgelegt, sondern ein nach Ausfallstunden differenzierter Zuschuss, bei dem auch entfallene Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit berücksichtigt werden) oder eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes für alle Beschäftigten auf 90 Prozent des Netto-Entgelts (unter Berücksichtigung tariflicher Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeitszulagen, aber ohne Feiertagszulagen). Des Weiteren wurde die Ankündigungsfrist der Kurzarbeit von sieben auf drei Tage verkürzt, die Regelungen zum mobilen Arbeiten vereinfacht sowie die Möglichkeit eingeführt, bei Vorliegen einer entsprechenden behördlichen Ausnahmeregelung und einer Betriebsvereinbarung – zeitlich befristet – ein 12-Stunden-Schichtsystem im kontinuierlichen Schichtbetrieb einzuführen (was eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden erlaubt, um Infektionsrisiken zu vermindern) (IG BCE, 2020a).

3.2 Dienstleistungen

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Der Flugverkehr wurde durch die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen besonders schwer getroffen. Das betrifft Fluggesellschaften und Flughafensbetreiber ebenso wie die Flugsicherung.

Die Lufthansa traf Ende März 2020 mit den Betriebspartnern und Gewerkschaften Vereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit für Kabinen- und Bodenmitarbeiter (Deutsche Lufthansa, 2020d). Der Umfang der Kurzarbeit kann in Abhängigkeit des Arbeitsausfalls bis zu 100 Prozent betragen. Für die betroffenen Mitarbeiter in der Kabine und am Boden stockt der Konzern das

Kurzarbeitergeld bis auf Weiteres auf bis zu 90 Prozent des durch die Kurzarbeit entfallenen Nettogehalts auf. Wie lange diese Aufstockungsbeträge vertretbar sind, hängt nach Angaben des Unternehmens maßgeblich von der Dauer der Krise ab. Anfang April wurde auch eine Regelung mit der Vereinigung Cockpit (VC) für die Piloten getroffen (VC, 2020b). Sie sieht eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 87 Prozent vor. Zum Ausgleich wurde die für April vereinbarte Gehaltssteigerung der Piloten verschoben (airliners.de, 2020). Die Regelungen gelten ab dem 1. April bis zum Jahresende 2020 (VC, 2020b).

Die drohende Insolvenz der Lufthansa und der von der Lufthansa errechnete Personalüberhang von insgesamt 22.000 Vollzeitstellen (Deutsche Lufthansa, 2020b) machten weitere Verhandlungen zwischen dem Konzern und den Gewerkschaften nötig. Um die wirtschaftliche Krise gemeinsam mit den Arbeitnehmern bewältigen zu können, lud die Lufthansa die Gewerkschaften VC, ver.di und UFO Ende April und Mitte Juni 2020 zu „Tarifpartnergipfeln“ ein. Im Zuge dieser Gipfel unterbreitete die VC das Angebot einer Lohnkostenreduzierung der aktiven Piloten im Konzerntarifvertrag bis zum 30.06.2022. Die Zugeständnisse hätten laut Gewerkschaft einen Gesamtumfang von knapp 350 Millionen Euro und würden für den einzelnen Piloten einen Gehaltsverzicht von bis zu 45 Prozent bedeuten (VC, 2020a). Im Gegenzug forderte die VC von dem Unternehmen, Arbeitsplätze zu sichern und mit Hilfe dieses Betrags keine neuen Plattformen aufzubauen, um die geltenden Tarifbedingungen zu unterlaufen. Bis Ende Juni stand eine Einigung noch aus (VC, 2020d).

Auch zwischen der Lufthansa und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die im Konzern vor allem das Bodenpersonal vertritt und mit UFO um die Vertretung der Kabinenbesatzung konkurriert, konnte bis Ende Juni 2020 noch keine Einigung über ein entsprechendes Krisenpaket erzielt werden. Die Verhandlungen, in denen ver.di vor allem einen wirksamen Beschäftigungsschutz der von ihnen vertretenen Beschäftigten fordert, dauerten aber weiter an (ver.di, 2020b).

Unterdessen gelang es ausgerechnet der lange Zeit im Abseits stehenden Gewerkschaft UFO, am 24. Juni 2020 im Rahmen des zweiten Tarifpartnergipfels mit der Lufthansa ein „Krisen- und Absicherungspaket“ für die Kabinenbeschäftigten zu vereinbaren. In diesem sind ein vierjähriger Kündigungsschutz für alle Kabinenbeschäftigten sowie Einsparmaßnahmen mit einem Volumen von über einer halben Milliarde Euro bis Ende 2023 festgelegt. Unter anderem werden die Entgelte bis Ende 2023 nicht erhöht, automatische Stufenanpassungen für zwölf Monate ausgesetzt, Flugstunden und entsprechend die Vergütung reduziert sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, zur Übergangsvorsorge und zur Versorgungskasse temporär gesenkt (Deutsche Lufthansa, 2020c). Die UFO-Mitglieder müssen dem Abschluss allerdings noch im Rahmen einer Urabstimmung zustimmen (UFO, 2020a).

Die Verhandlungen bei den Lufthansa-Töchtern Germanwings und Eurowings fanden im Fahrwasser der Verhandlungen bei der Konzernmutter statt. Bei Germanwings wurden allerdings keine weiteren Beschlüsse mehr gefasst, da der Flugbetrieb der Tochter im Zuge der Corona-Krise vorzeitig eingestellt wurde. Bei Eurowings einigten sich ver.di und das Unternehmen im April 2020 auf einen Tarifvertrag zur Einführung von Kurzarbeit bei den Kabinenbeschäftigten. Vereinbart wurde hier – analog zur Regelung im Mutterkonzern – die Einführung von Kurzarbeit ab dem 1. April 2020, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent des bisherigen

Netto-Entgelts sowie eine Beschäftigungssicherung (ver.di, 2020a). Über weitere Vereinbarungen wurde bis Ende Juni 2020 offiziell nichts bekannt.

Auch mit Ryanair verhandeln die Gewerkschaften VC und ver.di seit Juni 2020 über Maßnahmen zur Eindämmung der Auswirkungen der Corona-Krise für die Piloten sowie das Kabinenpersonal. Die Gespräche fanden dabei mit der zur Ryanair Group gehörenden, im Juni 2019 gegründeten Tochtergesellschaft Malta Air statt. Über diese Tochter werden unter anderem auch die in Deutschland stationierten Piloten und das Kabinenpersonal beschäftigt. Für die Piloten forderte Malta Air nach Angaben der Pilotengewerkschaft die Einführung einer „flexiblen“ Kurzarbeit sowie eine Lohnkürzung. Letzte sah neben einer Beschränkung der Vergütung auf die geflogenen Flugstunden auch vor, die geleisteten Flugstunden geringer zu vergüten. Gleichzeitig sollte die Produktivität gesteigert werden (VC, 2020c). In einem internen Schreiben des Unternehmens wurde beim Gehaltsverzicht eine Größenordnung von 20 Prozent genannt (Meyer, 2020). Von den Kabinenbeschäftigten forderte Malta Air nach Angaben von ver.di einen Gehaltsverzicht von bis zu 10 Prozent für die nächsten fünf Jahre sowie eine flexible Beschäftigung und Bezahlung nach Bedarf. Ver.di forderte als Vertretung der Kabinenbesatzung im Gegenzug den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen über die Dauer der Kurzarbeit hinaus (ver.di, 2020d). In beiden Fällen steht eine Einigung noch aus (Kapitel 5).

Nachdem für die Fluglotsen bei der Deutschen Flugsicherung (DFS) bereits im Dezember 2019 vorzeitig ein neuer Vergütungstarifvertrag abgeschlossen wurde, der bei einer Laufzeit von 36 Monaten Entgeltsteigerungen in drei Stufen vorsah – einheitlich 200 Euro ab dem 1. Januar 2020, weitere 3,4 Prozent ab dem 1. Januar 2021 und nochmals 3,4 Prozent ab dem 1. Januar 2022 – (GdF, 2020a), schlossen die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) und die DFS im März 2020 einen zusätzlichen Tarifvertrag, der bis zum 31. Dezember 2020 gilt. Die kurzfristigen tariflichen Übergangsregelungen haben das Ziel, Kurzarbeit auszuschließen und Beschäftigung zu sichern. Erreicht werden soll dies durch flexible Regelungen beim Stundenabbau, Stand-by-Dienst und durch das anteilige Zurückarbeiten der hierdurch entstehenden Minusstunden in den nächsten Jahren (GdF, 2020b).

Für die Deutsche Bahn traf das Unternehmen mit den beiden (ansonsten konkurrierenden) Gewerkschaften Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) Ende März 2020 eine Vereinbarung „Gemeinsam gegen Corona“. Die Vereinbarung räumt Eltern, die keine alternative Lösung zur Betreuung ihrer Kinder aufgrund der Kita- und Schulschließungen haben, die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung von bis zu 15 Arbeitstagen bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung ein. Generell wurde vereinbart, Beschäftigten, die aufgrund der Corona-Krise keine Arbeitsleistung erbringen können und denen keine Möglichkeit zur Fortsetzung der Tätigkeit offensteht (zum Beispiel im Home-Office), das Entgelt fortzuzahlen. Arbeitszeiten sollen individuell und flexibel ausgeglichen oder nachgearbeitet werden können. Kurzarbeit soll, wenn erforderlich, auf der Basis von tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eingeführt werden. Außerdem werden betriebsbedingte Kündigungen für die Dauer der Vereinbarung ausgeschlossen. Die Vereinbarung gilt bis zum 31. Juli 2020 (Deutsche Bahn, 2020).

Handel und Banken

Für die Beschäftigten im Einzelhandel NRW wurde Ende März 2020 ein Tarifvertrag zwischen ver.di und dem Handelsverband NRW zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes geschlossen, welcher rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft trat. Dieser sieht eine Aussetzung der vierwöchigen Ankündigungsfrist der Kurzarbeit für den Zeitraum von März bis Juni vor. Beschäftigte erhalten dafür ab dem Zeitpunkt der Ankündigung für eine Dauer von vier Wochen eine Aufstockung auf 100 Prozent der regelmäßigen Nettovergütung. Im Anschluss daran beträgt die Aufstockung noch 90 Prozent. Die Regelungen sind befristet bis zum 30.06.2020 gültig (ver.di, 2020c).

Im Bankgewerbe wird Ende 2020 die Verhandlungsgemeinschaft zwischen dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) beendet, bei der der AGV Banken federführend war (AGV Banken 2020b; VÖB, 2020). Aufgrund ausdifferenzierter Interessenlagen zwischen den Bankengruppen verhandelt der AGV Banken künftig nur noch für das private Bankgewerbe. Die Verhandlungen für die öffentlichen Banken wird der VÖB dann eigenständig führen. Bereits im Zuge der Corona-Pandemie beschritten die beiden Verbände getrennte Wege. Der AGV Banken vereinbarte im Mai 2020 mit ver.di sowie mit dem Deutschen Bankangestellten Verband (DBV) und der Gewerkschaft DHV-Die Berufsgewerkschaft Regelungen zur Kurzarbeit bei den Beschäftigten privater Banken, die bis zum 30. Juni 2021 gültig sind. Diese sehen eine Netto-Entgeltaufstockung für Tarifbeschäftigte in Kurzarbeit auf bis zu 95 Prozent vor (übertariflich Beschäftigte erhalten bis zu 85 Prozent). Unabhängig von Kurzarbeit sollen Beschäftigte, die Entschädigungszahlungen für Verdienstaufschlag aufgrund fehlender Kinderbetreuung erhalten, ebenfalls Aufstockungen bekommen. Hier gelten dieselben Aufstockungsgrenzen wie für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (AGV Banken, 2020a).

Bei den öffentlichen Banken verständigte sich der VÖB mit den Gewerkschaften DBV und der im Christlichen Gewerkschaftsbund organisierten DHV-Die Berufsgewerkschaft auf ein Eckpunktepapier, das Grundlage für Haustarifverträge mit den öffentlichen Banken sein soll (DHV, 2020). Vereinbart wurde ein gestaffelter Aufstockungsbetrag von bis zu 92 Prozent in den Tarifgruppen 1 bis 5, bis zu 87 Prozent in den Tarifgruppen 6 bis 9 und bis zu 82 Prozent bei den außertariflichen Beschäftigten. Bei den öffentlichen Banken konnten die Gewerkschaften auch einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in von der Kurzarbeit betroffenen Unternehmen durchsetzen. Er wirkt noch drei Monate nach Ende der Kurzarbeit nach (DBV, 2020).

Öffentlicher Dienst (Kommunen)

Im April 2020 vereinbarten die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit den Gewerkschaften ver.di sowie dem dbb einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Kommunen, der bis Ende des Jahres 2020 gültig ist. Dieser sieht eine Aufstockung auf bis zu 95 Prozent des bisherigen Netto-Entgelts vor sowie den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während und drei Monate nach der Kurzarbeitsphase (VKA, 2020a).

Tabelle 3-1: Ausgewählte Corona-Vereinbarungen

| Branche | Gewerkschaft | Ergebnisse/Stand der Verhandlungen |
|---------------------|--------------|---|
| Chemische Industrie | IG BCE | Verkürzung der Ankündigungsfrist von Kurzarbeit von 14 auf drei Tage; Freistellungsansprüche für 2021 und 2022 können vorgezogen werden; mobiles Arbeiten kann angeordnet werden; vereinfachtes Genehmigungsverfahren bei der Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln; Laufzeitende: 31.12.2020; Option zur zeitlich befristeten Einführung eines 12-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb mit Möglichkeit zur Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden; Laufzeitende: 31.08.2020 |
| Deutsche Bahn | EVG, GDL | Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; Möglichkeit zur Arbeitsbefreiung von bis zu 15 Arbeitstagen bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung für Eltern ohne Betreuungsoptionen für ihre Kinder; Fortzahlung des Entgelts, wenn infolge der Corona-Krise die Erbringung einer Arbeitsleistung nicht möglich ist und nicht anderweitig fortgesetzt werden kann; Einführung von Kurzarbeit nur auf der Basis von tariflichen und betrieblichen Regelungen; Laufzeitende: 31.07.2020 |
| Druckindustrie | ver.di | Verschiebung der Erhöhungen der Tariflöhne um jeweils drei Monate auf den 01.09.2020 bzw. 01.08.2021; bei gleichzeitiger Beschäftigungssicherung Verschiebung um 5 weitere Monate möglich; Verlängerung des Lohnabkommens um 5 Monate bis 31.01.2022; Verlängerung des MTV um ein Jahr bis zum 30.04.2022; Betriebe können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen für die Jahre 2020 bis 2022 die Jahresleistung und das Urlaubsgeld ganz oder teilweise durch ein erhöhtes monatliches Entgelt ersetzen (um das Kurzarbeitergeld zu erhöhen) |
| Einzelhandel (NRW) | ver.di | Aussetzung der vierwöchigen Ankündigungsfrist zur Einführung von Kurzarbeit für März bis Juni; Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 Prozent der regelmäßigen Nettovergütung für die ersten vier Wochen, danach Aufstockung auf 90 Prozent; Laufzeitende: 30.06.2020 |
| Eurowings (Kabine) | ver.di | Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; Laufzeitende: 30.09.2020 |
| Flugsicherung (DFS) | GdF | Vermeidung von Kurzarbeit, Entgelteinbußen und Beschäftigungsabbau durch flexible Ausplanung personeller Überkapazitäten mit Stundenabbau, Stand-By-Dienst und Nacharbeiten von anfallenden Minusstunden; Laufzeitende: 31.12.2020 |
| Lufthansa (Cockpit) | VC | Aufstockung des Kurzarbeitergeldes im Cockpit (je nach Berufsgruppe) auf 85 bis 87 Prozent ab dem 01.04.2020; Verschiebung der Tariferhöhung von April 2020; |

| | | |
|--------------------------------|---------------------|--|
| | | Laufzeitende: 31.12.2020; Verhandlungen über ein Krisenpaket im Rahmen der „Tarifpartnergipfel“ bislang ohne Ergebnis; VC hat Einsparungen in Höhe von 350 Millionen Euro angeboten |
| Lufthansa (Kabine) | UFO | Vereinbarung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettogehalts; Abschluss eines Krisenpakets im Rahmen des zweiten „Tarifpartnergipfels“: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für vier Jahre; Verlängerung des VTV bis zum 31.12.2023; auch MTV bleibt unverändert in Kraft; zwischen dem 01.09.2020 und dem 31.08.2021 werden für 12 Monate die regulären Stufenerhöhungen ausgesetzt; der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung wird für 7 Monate, der Arbeitgeberbeitrag zur Übergangsversorgung für 12 Monate und der zur Versorgungskasse für 36 Monate ausgesetzt und nicht nachgeholt; nach dem Ende der Kurzarbeit werden die Flugstunden abgesenkt und das Grundgehalt sowie die Vergütungs-Zulagen (Purserzulage, Sprachenzulage) entsprechend um 7,14 Prozent verringert; Laufzeitende: 31.12.2023 |
| Lufthansa (Boden) | ver.di | Vereinbarung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettogehalts; Verhandlungen über ein Krisenpaket im Rahmen der „Tarifpartnergipfel“ bislang ohne Ergebnis |
| Öffentlicher Dienst (Kommunen) | ver.di, Beamtenbund | Aufstockung auf 90 Prozent (ab EG11) bzw. 95 Prozent (EG 1-10) des bisherigen Nettoentgelts; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während und drei Monate nach der Kurzarbeitsphase; Laufzeitende: 31.12.2020 |
| Öffentliches Bankgewerbe | DBV, DHV | Eckpunktepapier als Grundlage für Haustarifverträge; Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: Tarifgruppen 1 bis 5 auf 85/92 Prozent (ohne/mit Kind), Tarifgruppen 6 bis 9 auf 80/87 Prozent, für außertariflich Beschäftigte bis 110.000 Euro Jahreseinkommen auf 75/82 Prozent des wegfallenden Nettogehalts; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während und bis zu drei Monate nach der Kurzarbeitsphase; Laufzeitende: 31.12.2020 |
| Papierherzeugende Industrie | IG BCE | Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach der im MTV (§ 14) vorgesehenen Staffelung (ein nach Ausfallstunden differenzierter Zuschuss, bei dem auch entfallene Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit berücksichtigt werden) oder Aufstockung auf 90 Prozent des Nettoentgelts für alle Beschäftigten; Kürzung der Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit von 14 auf drei Tage; Vereinfachung der Regelungen zum mobilen Arbeiten; Option zur zeitlich befristeten Einführung eines Zwölf-Stunden-Schichtsystem im kontinuierlichen Schichtbetrieb mit Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden; Laufzeitende: 31.12.2020 |
| Privates Bankgewerbe | ver.di, DBV, | Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: bis zur Tarifgruppe 7, |

| | | |
|-----------------------------|--------|--|
| | DHV | 8. Berufsjahr auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts; ab Tarifgruppe 7, 9. Berufsjahr bis Tarifgruppe 9, 11. Berufsjahr auf 90 Prozent; übertariflich bezahlte Beschäftigte bei Vollzeitgehalt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung auf 85 Prozent; übertariflich bezahlte Beschäftigte bei Vollzeitgehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze bis zu 100.000 Euro pro Jahr auf 75 Prozent; unabhängig von Kurzarbeit Aufstockung für Beschäftigte mit Entschädigungszahlungen für Verdienstausschlag wegen fehlender Kinderbetreuung nach denselben Staffeln; Laufzeitende: 30.06.2021 |
| Ryanair/Malta Air (Piloten) | VC | Ryanair: „flexible“ Kurzarbeit; Vergütung der angefallenen Flugstunden zu reduzierten Stunden- und Tagessätzen; Produktivitätssteigerungen; Verhandlungen bisher ohne Ergebnis |
| Ryanair/Malta Air (Kabine) | ver.di | Ryanair: Gehaltsverzicht von bis zu 10 Prozent für die nächsten fünf Jahre sowie eine flexible Beschäftigung und Bezahlung nach Bedarf; ver.di: Kündigungsschutz über die Dauer der Kurzarbeit hinaus; Verhandlungen bisher ohne Ergebnis |

Stand: 30.6.2020

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Darstellung

4 Finanzielle Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gewerkschaften

Neben den tarifpolitischen Auswirkungen der Corona-Pandemie gibt es Auswirkungen auf die Finanzen der Tarifpartner. Hier ist jetzt schon absehbar, dass die Gewerkschaften durch die Krise – zumindest temporär – finanziell getroffen werden. Bei vielen Beschäftigten und manchem Gewerkschaftsmitglied sorgen Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit für ein sinkendes Einkommen. Da der Beitragssatz in der Regel pro Monat 1 Prozent des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes (oder der regelmäßigen monatlichen Ausbildungsvergütung) beträgt, wirken sich sinkende Einkommen negativ auf die Mitgliedereinnahmen der Gewerkschaften aus. Besonders gefährdet von diesen potenziellen Einnahmeverlusten sind solche Gewerkschaften, die stark von der Pandemie betroffene Branchen vertreten: neben den beiden Berufsgewerkschaften in der Luftfahrt (VC, UFO) sind dies auch große Gewerkschaften wie die NGG, die IG Metall, die IG BCE und ver.di. Für diese vier Multi-Branchengewerkschaften werden im Folgenden mögliche Einnahmeverluste in zentralen Organisationsbereichen unter Betrachtung verschiedener Arbeitsmarktszenarien kalkuliert.

Die NGG vertritt knapp 200.000 Beschäftigte in der Ernährungsindustrie und im Gastgewerbe. Während des Lockdowns im April 2020 wurde im Gastgewerbe für 95 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Kurzarbeit angemeldet (DEHOGA, 2020). Die IG Metall hat knapp 2,3 Millionen Mitglieder und organisiert die Beschäftigten im Kfz-Gewerbe, in der Stahlindustrie, in der Textilindustrie, in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie, in der

Metall- und Elektro-Industrie sowie in einigen Handwerksbereichen. Besonders betroffen von Kurzarbeit ist die bereits vor der Corona-Krise in einer Rezession steckende Metall- und Elektro-Industrie. Laut einer Umfrage des Arbeitnehmerverbands Gesamtmetall waren im Juni rund 40 Prozent aller M+E-Beschäftigten in Kurzarbeit (Gesamtmetall, 2020b). Der pandemiebedingte Einbruch der Nachfrage setzt auch der durch die IG BCE vertretenen chemischen Industrie zu, wo Anfang Mai rund 90.000 Beschäftigte in Kurzarbeit gewesen sind (IG BCE, 2020b). ver.di führt für seine knapp 2 Millionen Mitglieder ebenfalls in einer ganzen Reihe von Branchen Tarifverhandlungen. Neben der Reisebranche und den Eventveranstaltern waren vor allem der Groß- und Einzelhandel durch die Corona-Pandemie betroffen. Schätzungen des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung zufolge, waren im Mai mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Handel in Kurzarbeit (ifo Institut, 2020a). Auch für rund 41 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Reisebüros und bei Reiseveranstaltern wurde im April während des Lockdowns bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit angemeldet. Das ifo-Institut liefert für diese Branchen keine separaten Schätzungen. Zudem sind die Mitarbeiter in dieser Branche kaum organisiert und der Anteil an den ver.di-Mitgliedern ist unklar, sodass diese nicht in die Kalkulation mit einbezogen werden können.

Modellannahmen: Einnahmeausfälle der Gewerkschaften durch Corona-Pandemie

Bei den Modellrechnungen wird der Einfluss des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf die Beitragszahlungen ebenso berücksichtigt wie der Verlust des Arbeitsplatzes. Während ein Arbeitnehmer mit Kurzarbeitergeld geringere Beiträge zahlt, kommt es im Fall von Arbeitslosigkeit zu einem kompletten Ausfall der Beitragszahlungen. Den Modellrechnungen liegen verschiedene Annahmen zugrunde. Ausgangspunkt der Berechnungen sind die Beitragseinnahmen der Gewerkschaften im Jahr 2019. Aus ihnen lässt sich ein durchschnittlicher jährlicher Mitgliedsbeitrag für alle aktiven Gewerkschaftsmitglieder ableiten. Mit Hilfe dieses durchschnittlichen Mitgliedsbeitrags wird in einem ersten Schritt ein durchschnittliches monatliches Pro-Kopf-Bruttoeinkommen berechnet. Denn man weiß, dass jedes Mitglied 1 Prozent als Mitgliedschaftsbeitrag an die Gewerkschaft abführt.

In einem zweiten Schritt wird das Kurzarbeitergeld geschätzt. Grundlage dafür ist ein verheirateter Erwerbstätiger in Steuerklasse III mit einem Kind. Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes werden sowohl die tariflichen Aufstockungsregelungen als auch die neubeschlossenen gesetzlichen Regelungen berücksichtigt. Um zu bestimmen, wie viele Personen in Kurzarbeit sind und in welchem Umfang die Kurzarbeiter durch Arbeitsausfall betroffen sind, wurden unterschiedliche Quellen herangezogen: Offizielle Angaben der Bundesagentur für Arbeit, aber auch Angaben von Verbänden und dem ifo Institut für Wirtschaftsforschung. Es wird davon ausgegangen, dass die Anteile der Kurzarbeiter und Arbeitslosen unter den Gewerkschaftsmitgliedern identisch sind mit den Anteilen unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Branche. Auf dieser Grundlage lässt sich berechnen, wie hoch die Einnahmeausfälle der Gewerkschaften infolge von Kurzarbeit sind.

Zusätzliche Einnahmeausfälle entstehen, wenn Gewerkschaftsmitglieder aus der

Kurzarbeit heraus arbeitslos werden und keine Beiträge mehr zahlen. Für die NGG wird angenommen, dass lediglich das Gastgewerbe durch Corona-bedingte Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit in relevantem Ausmaß betroffen ist, während dies für andere Branchen des Organisationsbereichs der NGG weniger gilt. Beschäftigte im Gastgewerbe machen etwa 60 Prozent aller Beschäftigten in durch die NGG vertretenen Branchen aus. Auf sie sind daher nach Annahme auch 60 Prozent der Beitragseinnahmen zurückzuführen. Für ver.di wurden als betroffene Branchen der Groß- und Einzelhandel betrachtet. Sie stellen zusammen rund 13 Prozent der Mitglieder von ver.di (Kobel, 2019). Weitere betroffene Branchen, wie das Friseurhandwerk, Reiseveranstalter, Reisebüros oder die Eventbranche weisen nur einen geringen Anteil an den ver.di-Mitgliedern auf, sodass sie einen allenfalls geringen Einfluss auf die Beitragseinnahmen haben und in die Kalkulation nicht einbezogen werden. Bei den beiden Industriegewerkschaften, der IG Metall und der IG BCE, wird davon ausgegangen, dass alle vertretenen Branchen in gleichem Maße durch Kurzarbeit und Arbeitsplatzabbau betroffen sind. Die bekannten Kurzarbeiterzahlen aus der Metall- und Elektro-Industrie, dem zentralen Organisationsbereich der IG Metall, werden für die weiteren Branchen übernommen. Die Annahmen der IG BCE beruhen auf Angaben des ifo Instituts für die Branchen Chemie, Pharmazie, Mineralöl, Gummi- und Kunststoff und die Glasindustrie und werden ebenfalls auf die weiteren Branchen des Organisationsbereichs übertragen. Die spezifischen Annahmen für die einzelnen Szenarien sind in Tabelle 4-1 aufgelistet.

Die berechneten Einnahmeausfallszenarien sind in Tabelle 4-1 abgebildet. Am stärksten von Einnahmeverlusten bedroht ist hierbei die NGG. Dort drohen gegenüber dem Jahr 2019 bis zu 6,7 Prozent der Beitragseinnahmen wegzufallen. Dies ergibt sich unter dem Annahmeszenario, wonach 30 Prozent der Kurzarbeiter (etwa 150.000) nach dem Ende der Sommersaison aufgrund der Schließung der Außenbereiche in der Gastronomie in die Arbeitslosigkeit gehen müssen. Zudem wird für 50 Prozent der Beschäftigten Kurzarbeit bei halber Tätigkeit für die Monate Juli bis Dezember unterstellt. In einem Alternativszenario wird angenommen, dass ab Oktober 10 Prozent dieser Kurzarbeiter arbeitslos werden (was rechnerisch etwa 55.000 Arbeitslosen entspräche). In diesem Szenario hätte die Gewerkschaft Einnahmeverluste von 2,3 Millionen Euro. Das wären 5,3 Prozent geringere Einnahmen als 2019.

Bei der IG Metall bewegen sich die potenziellen Verluste anteilmäßig in vergleichbaren Dimensionen, die absoluten Zahlen sind jedoch deutlich höher, was sich aus der höheren Anzahl der Mitglieder und damit auch der Einnahmen ergibt. In einem Szenario, bei dem angenommen wird, dass ab Juli 5 Prozent der Kurzarbeiter pro Monat arbeitslos werden (insgesamt etwa 1,35 Millionen), drohen Einnahmeverluste in Höhe von rund 35,8 Millionen Euro. Das entspricht 6 Prozent der Einnahmen von 2019. Dieser Wert ergibt sich sowohl aus den Einnahmeverlusten aufgrund des geringeren Einkommens der Kurzarbeitenden als auch durch den Beitragsausfall der arbeitslos werdenden Gewerkschaftsmitglieder. Bei einem Beschäftigungsrückgang unter den Kurzarbeitern in Höhe von lediglich 1 Prozent (insgesamt rund 270.000 Personen), gehen die Einnahmen um 26,1 Millionen Euro oder 4,4 Prozent zurück. Ohne die Aufstockungsregelung zum Kurzarbeitergeld aus dem aktuellen Tarifvertrag, würden die potenziellen Beitragsverluste

noch deutlich höher ausfallen. Bei ausschließlicher Betrachtung des Kurzarbeit-Effekts ergibt sich ein Rückgang von rund 18,6 Million Euro (oder 3,1 Prozent) gegenüber 2019.

Die zweite betrachtete Industriegewerkschaft IG BCE hat dagegen einen geringeren Einnahmeausfall zu befürchten. Zum einen liegt der Anteil der Kurzarbeit im Mai und Juni deutlich unter dem Wert der IG Metall; zum anderen werden die im Organisationsbereich der IG BCE vertretenen Branchen nicht noch zusätzlich von einer strukturellen Krise getroffen, wie es in Teilen der Metall- und Elektro-Industrie der Fall ist. In einem Worst-Case-Szenario, bei dem von einem Beschäftigungsrückgang in Höhe von 5 Prozent der Kurzarbeiter pro Monat ab Juli ausgegangen wird, sinken die Einnahmen um 4,5 Millionen Euro oder 3,1 Prozent gegenüber 2019. In diesem Szenario wären 21 Prozent der Beschäftigten bis September in Kurzarbeit, ab Oktober würde dieser Anteil auf 15 Prozent zurückgehen. Bei einem Rückgang der Beschäftigung in Höhe von 2,5 Prozent der Kurzarbeiter ab Juli drohen der Gewerkschaft Einnahmeverluste in Höhe von 3,7 Millionen Euro gegenüber 2019. Das wäre ein Minus von 2,6 Prozent. Wenn lediglich 1 Prozent der Kurzarbeiter pro Monat in die Arbeitslosigkeit übergeht, summiert sich der Einnahmeverlust auf 3,2 Millionen oder 2,3 Prozent.

Tabelle 4-1 Potenzielle Beitragsrückgänge der Gewerkschaften

| Gewerkschaft | Annahmen zur Kurzarbeit | Annahmen zur Arbeitslosigkeit | Einnahmen 2020 (geschätzt) in Mio. Euro | Beitragsrückgang gegenüber 2019 in Mio. Euro | In Prozent |
|--------------|--|---|---|--|------------|
| IG Metall | 40 Prozent der beschäftigten Mitglieder der IG Metall sind von April bis Dezember in Kurzarbeit mit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 48 Prozent. ¹ | Kurzarbeit-Effekt ohne Arbeitslosigkeit | 579,4 | 18,6 | 3,1 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 5 Prozent der Kurzarbeiter arbeitslos. | 562,2 | 35,8 | 6,0 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 2,5 Prozent der Kurzarbeiter arbeitslos. | 570,4 | 27,6 | 4,6 |
| | | Ab Juli wird pro Monat 1 Prozent der Kurzarbeiter arbeitslos. | 571,9 | 26,1 | 4,4 |
| IG BCE | Von April bis September sind 21 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit mit einem Arbeitsausfall von 60 Prozent, ab Oktober wird von 15 Prozent Kurzarbeit mit einem | Kurzarbeit-Effekt ohne Arbeitslosigkeit | 141,1 | 2,9 | 2,0 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 5 Prozent der Kurzarbeiter | 139,5 | 4,5 | 3,1 |

| | | | | | |
|--------|--|---|-------|-----|-----|
| | Arbeitsausfall von 50 Prozent ausgegangen. ² | arbeitslos | | | |
| | | Ab Juli werden pro Monat 2,5 Prozent der Kurzarbeiter arbeitslos | 140,3 | 3,7 | 2,6 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 1 Prozent der Kurzarbeiter arbeitslos | 140,8 | 3,2 | 2,3 |
| NGG | Im Gastgewerbe waren im April 90 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit, im Mai 72 und im Juni 61 Prozent. ³ Für den Zeitraum ab Juli bis Dezember wird ein Kurzarbeiteranteil von 50 Prozent angenommen. Für April und Mai wird eine Reduzierung der Arbeitszeit um 100 Prozent unterstellt, ab Juni um 50 Prozent. | Kurzarbeit-Effekt auf die Einnahmen ohne Arbeitslosigkeit | 40,6 | 2,0 | 4,6 |
| | | 30 Prozent der Kurzarbeiter des Gastgewerbes wechseln nach der Sommersaison im Oktober in die Arbeitslosigkeit. | 39,7 | 2,9 | 6,7 |
| | | 15 Prozent der Kurzarbeiter des Gastgewerbes wechseln nach der Sommersaison im Oktober in die Arbeitslosigkeit. | 40,1 | 2,4 | 5,7 |
| | | 10 Prozent der Kurzarbeiter des Gastgewerbes wechseln nach der Sommersaison im Oktober in die Arbeitslosigkeit. | 40,3 | 2,3 | 5,3 |
| ver.di | Im Groß- und Einzelhandel sind 35 Prozent der Beschäftigten im April in Kurzarbeit, im Mai sind es 26 Prozent im Großhandel (GH) und 28 im Einzelhandel (EH), im Juni 24 im GH und 17 Prozent im EH. ³ Ab Juli wird von 20 Prozent Kurzarbeit im | Kurzarbeit-Effekt ohne Arbeitslosigkeit | 469,6 | 1,4 | 0,3 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 5 Prozent der Kurzarbeiter im Groß- und Einzelhandel arbeitslos. | 463,8 | 7,2 | 1,5 |

| | | | | | |
|--|---|---|-------|-----|-----|
| | GH und 15 Prozent im Einzelhandel ausgegangen. Für April wird eine Reduzierung der Arbeitszeit um 100 Prozent angenommen, ab Mai um 50 Prozent. | Ab Juli werden pro Monat 2,5 Prozent der Kurzarbeiter im Groß- und Einzelhandel arbeitslos. | 469,2 | 1,8 | 0,4 |
| | | Ab Juli werden pro Monat 1 Prozent der Kurzarbeiter im Groß- und Einzelhandel arbeitslos. | 469,4 | 1,6 | 0,3 |

¹ Angaben aus Gesamtmetall-Umfrage für Juni 2020 (Gesamtmetall, 2020b), die Angaben werden auf das ganze Jahr und alle Organisationsbranchen übertragen

² Angaben des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung (2020a; 2020b) für Mineralöl, Chemie, Pharmazie, Gummi- und Kunststoff, Glas, übertragen auf alle Organisationsbranchen

³ April: Schätzung, Mai/Juni: Angaben des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung (2020a; 2020b)

Quelle: eigene Berechnungen

Die dritte große Industriegewerkschaft, die IG BAU, vertritt mit dem Bauhauptgewerbe eine Branche, die bisher nur geringen krisenbedingten Einschränkungen unterlag. Dementsprechend ist der Anteil der Kurzarbeiter im Mai mit rund 4 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten äußerst gering gewesen (ifo, 2020a). Daher wird von einer geringen Betroffenheit auf die Einnahmen der Gewerkschaft ausgegangen und es werden keine tiefergehenden Szenarien betrachtet.

Trotz hoher Kurzarbeiterzahlen im Handel ist ver.di nur geringfügig von Einnahmeverlusten bedroht. Selbst im Negativ-Szenario mit einem Rückgang der Beschäftigten in Höhe von 5 Prozent der Kurzarbeiter pro Monat ab Juli belaufen sich die Beitragsrückgänge auf etwa 7,2 Millionen Euro. Das wäre ein Minus von 1,5 Prozent gegenüber 2019. Bei einem Beschäftigungsabbau in Höhe von 2,5 Prozent der Kurzarbeiter ab Juli sinken die Einnahmen um 1,8 Millionen Euro oder 0,4 Prozent. Ein Grund für die eher überschaubaren Einnahmenverluste ist, dass lediglich 13 Prozent der ver.di-Mitglieder im Groß- und Einzelhandel beschäftigt sind. Allerdings vertritt ver.di weitere Tarifbereiche, die stark von der Pandemie betroffen sind, hier aber mangels Daten nicht tiefer analysiert werden konnten.

Bei den berechneten Ausfällen handelt es sich allein um pandemiebedingte Mindereinnahmen bei den Mitgliedsbeiträgen. Sie sind zunächst temporärer Natur. Sollte sich die Pandemie aber verfestigen, können daraus dauerhafte Verluste entstehen. Die würde sich wiederum negativ auf die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften auswirken, weil weniger Ressourcen für Kampagnen oder die Mitgliederbetreuung zur Verfügung stehen.

5 Ausblick

Bleibt die Infektionslage stabil, wird sich der Ablauf der Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2020 weiter normalisieren. Da die Kurzarbeit anhalten wird und sich die wirtschaftliche Erholung erst nach und nach einstellt, werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie die

Tarifverhandlungen in der kurzen Frist weiterhin beeinflussen. Dabei wird das Thema Beschäftigungssicherung seinen hohen Stellenwert behalten. In der langen Frist drohen indes neue Verteilungskonflikte. Je mehr die Krise überwunden wird, desto eher werden die Tarifparteien darüber diskutieren, wie die krisenbedingten Lasten (Lohnverzicht auf Arbeitnehmerseite und Umsatzverluste auf Unternehmensseite) auf beiden Seiten zu Schultern sind. Die Stunde der Sozialpartnerschaft schlägt daher nicht nur in der Krise, sondern auch nach der Krise.

Tabelle 5-1 Kündigungstermine 2. Halbjahr 2020

| Branche | Kündigungstermin | Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in 1.000 |
|--|------------------|--|
| Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden) | 31.08.2020 | 2.689 |
| Papierherstellende Industrie | 31.08.2020 | 40 |
| Gebäudereinigerhandwerk | 31.12.2020 | 460 |
| T-Systems | 31.12.2020 | 9 |
| Metall- und Elektro-Industrie | 31.12.2020 | 4.300 |

Quellen: BDA-TarifService; IW-Tarifdatenbank; eigene Darstellung

Im 2. Halbjahr 2020 werden verschiedenen Tarifverhandlungen fortgesetzt, die im 1. Halbjahr zu keinem Ergebnis führten. Im Mittelpunkt steht dabei die Tarifkonflikte im Bauhauptgewerbe und in der Gebäudereinigung. Der Konflikt im Bauhauptgewerbe soll nach dem Scheitern der Verhandlungen im Rahmen einer Schlichtung beigelegt werden (Kapitel 2). Nach der Schlichtungsordnung im Bauhauptgewerbe haben die Tarifvertragsparteien mit Beginn der Schlichtung maximal 14 Tage Zeit, um sich zu einigen, ansonsten endet die Friedenspflicht (IG BAU, 2020a). Da die Schlichtung einer Urabstimmung und einem sich anschließenden unbefristeten Arbeitskampf im Bauhauptgewerbe automatisch vorgeschaltet ist (Lesch, 2016, 358), kommen Schlichtungen im Bauhauptgewerbe häufiger vor. Auch der letzte Tarifkonflikt über die Anhebung der tariflichen Branchenmindestlöhne im Jahr 2019 wurde auf dem Wege der Schlichtung beigelegt (Lesch/Kestermann, 2020, 13). In den letzten 20 Jahren gab es insgesamt acht Schlichtungen im Bauhauptgewerbe, von denen sechs erfolgreich verliefen. Zu unbefristeten Streiks kam es lediglich zweimal: in den Jahren 2002 und 2007. Im Gebäudereinigungshandwerk sind die Tarifverhandlungen nicht gescheitert, sondern lediglich vertagt worden. Hier sollen die Tarifverhandlungen Anfang September fortgesetzt werden.

In der Luftfahrt stehen ebenfalls wichtige Kompromisse bei der Lufthansa, bei Eurowings und bei Ryanair/Malta Air aus. Der Konflikt beim Kabinenpersonal der Lufthansa ist zwar weitgehend beigelegt worden. Zwischen dem Unternehmen und UFO stehen allerdings noch einige Themen aus, die im Rahmen der im Januar 2020 vereinbarten Schlichtung geklärt werden sollen. Bereits Anfang Juli 2020 konnte im Rahmen dieser Schlichtung eine Einigung zur Teilzeitregelung gefunden werden; eine Einigung zum Thema Freistellung steht weiterhin aus, allerdings zeigt sich die Gewerkschaft optimistisch (UFO, 2020c). Über den Stand der Verhandlungen bei Eurowings wurde bis Ende Juni offiziell nichts bekannt. Offen ist der Konflikt zwischen der Lufthansa und

ihren Piloten. Ein von der Tarifkommission der VC ausgehandeltes Eckpunktepapier wurde Ende Juli durch ein Veto des Vorstands der VC gestoppt, da die Tarifkommission nach Ansicht des Vorstands mit dem Eckpunktepapier ihr Verhandlungsmandat überschritten und Personalvertreter betroffener Tochterfirmen nicht ausreichend informiert hatte (aero.de, 2020). Ebenso offen ist die weitere Entwicklung bei Ryanair/ Malta Air. Ende Juli wurde das vom Unternehmen vorgeschlagene Maßnahmenpaket aus flexibler Kurzarbeit, Lohnkürzungen und Produktivitätssteigerungen (vgl. Kapitel 3) bei einem Votum von 50,6 Prozent der teilnehmenden, bei VC organisierten und bei Malta Air angestellten Piloten abgelehnt. Die für die Verhandlungen zuständige Ryanair-Tochterfirma Malta Air kündigte daraufhin an, Standorte in Hahn, Niederrhein (Weeze) und Berlin-Tegel zu schließen. Diese Ankündigung belastet sowohl die Verhandlungen mit VC für die Piloten als auch die Verhandlungen mit ver.di für die Kabinenbeschäftigten. Beide konnten bis Ende Juli 2020 noch zu keinem Abschluss gebracht werden (ver.di, 2020d; VC, 2020c).

Im 2. Halbjahr 2020 starten auch verschiedene neue Verhandlungen. Im Zentrum stehen dabei die Verhandlungen für die 2,2 Millionen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes bei Bund und Kommunen. Die Gewerkschaften haben angekündigt, im August ihre Forderungen vorzulegen. Die Verhandlungen sollen nach der gescheiterten Sondierung vom Frühsommer im September starten. Im Herbst werden voraussichtlich auch die Verhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst wieder aufgenommen. Im Sommer stehen auch neue Haustarifverhandlungen bei der Deutschen Post an. Bereits Ende Mai endete die Laufzeit des alten Tarifvertrags. Die Auftaktsitzung ist für den 28. August angesetzt. Im Nachrichtensektor wird darüber hinaus noch bei der Telekom-Tochter T-Systems verhandelt. Die letzte tarifliche Auseinandersetzung im Jahr 2018 zog sich über 8 Monate hin. In der Papiererzeugenden Industrie läuft Ende August der 2018 abgeschlossene Entgelt-Tarifvertrag aus. Ende Juli 2020 veröffentlichte die IG BCE ihre Forderungen für die kommende Tarifrunde. Dabei verzichtet die Gewerkschaft auf eine konkrete Lohnforderung. Stattdessen fordert sie eine reale Einkommenserhöhung und eine Sonderzahlung für die Leistungen in der Corona-Pandemie. Die Sonderzahlung soll entweder als steuerfreier Bonus ausgezahlt, in der tariflichen Altersvorsorge verwendet oder in bezahlte Freischichten oder freie Tage umgewandelt werden können. Außerdem sollen die Verhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag fortgeführt und abgeschlossen werden. Die erste Tarifverhandlung ist für Anfang September 2020 angesetzt (IG BCE, 2020c). In der Druckindustrie sieht die im Zuge der Corona-Pandemie geschlossene Tarifvereinbarung vor, die Verhandlungen zur Reform des bis Ende April 2022 verlängerten Manteltarifvertrages im September 2020 wiederaufzunehmen (bvdm, 2020b). Schließlich läuft zum Jahresende der im März 2020 geschlossene Übergangstarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie aus. Ob die IG Metall für die neu angesetzte Tarifrunde der Branche erneut auf eine konkrete Lohnforderung verzichtet, wird sich erst zum Ende des Jahres zeigen.

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen und Abschlüsse im 1. Halbjahr 2020..... | 6 |
| Tabelle 3-1: Ausgewählte Corona-Vereinbarungen | 16 |
| Tabelle 4-1 Potenzielle Beitragsrückgänge der Gewerkschaften..... | 21 |
| Tabelle 5-1 Kündigungstermine 2. Halbjahr 2020 | 24 |

Literaturverzeichnis

aeros.de, 2020, Cockpit-Vorstand unterbricht Verhandlungen mit Lufthansa, Online-Meldung vom 24.7.2020, <https://www.aero.de/news-36380/Cockpit-Vorstand-unterbricht-Verhandlungen-mit-Lufthansa.html> [27.7.2020]

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2020a, Sozialpartner im privaten Bankgewerbe verständigen sich auf Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Online-Meldung vom 11.5.2020, https://www.agvbanken.de/200511_Tarifinfo_TV-Kurzarbeit.pdf [8.6.2020]

AGV Banken – Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, 2020b, Tarifverhandlungen künftig nur für privates Bankgewerbe, Online-Meldung vom 15.6.2020, https://www.agvbanken.de/200615_PM_Tarifverhandlungen1.pdf [17.7.2020]

airliners.de, 2020, Lufthansa einigt sich mit Piloten auf Kurzarbeit und stellt Germanwings in Frage, Online-Meldung vom 2.4.2020, <https://www.airliners.de/lufthansa-piloten-kurzarbeit/54637> [8.6.2020]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2018, Flexibler Chemie-Tarif, https://www.bavc.de/downloads/tarifpolitik/flexibilisierung/BAVC_Flexi-Instrumente.pdf [16.7.2020]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2020a, Gemeinsame Vereinbarung von BAVC und IG BCE zur Corona-Pandemie, Pressemitteilung vom 27.3.2020, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/1947-gemeinsame-vereinbarung-von-bavc-und-ig-bce-zur-corona-pandemie> [15.6.2020]

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2020b, 2. Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie, Pressemitteilung vom 23.3.2020, <https://www.bavc.de/downloads/presse-material/PI/2020-03-23-Corona-Pandemie-2.-Vereinbarung-BAVC---IGBCE.pdf> [10.7.2020]

Bispinck, Reinhard und WSI-Tarifarchiv, 2010, Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 46, Düsseldorf

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, 2020, Erste Tarifrunde im Gebäudereiniger-Handwerk ergebnislos vertagt: Extrem hohe IG-BAU-Forderung von 15,5 % steht im Widerspruch zur Wirtschaftslage, Presseinformation vom 16.6.2020, <https://www.die-gebauedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/erste-tarifrunde-im-gebaudereiniger-handwerk-ergebnislos-vertagt-extrem-hohe-ig-bau-forderung-von-155-steht-im-widerspruch-zur-wirtschaftslage> [1.7.2020]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2018, Zeit für einen neuen Mantel: bvdm kündigt Manteltarifvertrag der Druckindustrie, Pressemitteilung vom 26.3.2018, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2018/zeit-fuer-einen-neuen-mantel-bvdm-kuendigt-manteltarifvertrag-der-druckindustrie/> [1.7.2020]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2020a, Corona-Pandemie: Tarifliche Krisenregelung für die Druckindustrie, Pressemitteilung vom 19.5.2020, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2020/corona-pandemie-tarifliche-krisenregelung-fuer-die-druckindustrie/> [15.6.2020]

bvdm – Bundesverband Druck und Medien, 2020b, Tarifvereinbarung zur Bewältigung der Corona-Krise bestätigt, Pressemitteilung 25.5.2020, <https://www.bvdm-online.de/presse/pressemitteilungen/2020/bvdm-tarifvereinbarung-zur-bewaeltigung-der-corona-krise-bestaetigt/> [21.7.2020]

DBV – Deutscher Bankangestellten Verband, 2020, DBV schließt mit VÖB Corona-Rahmenregelung auf Basis „Kurzarbeit 50“ mit Kündigungsschutz, Online-Meldung vom 24.4.2020, <https://www.dbv-gewerkschaft.info/oeffentliche-banken-dbv-fixiert-corona-rahmenregelung-fuer-kurzarbeit-50-mit-kuendigungsschutz/> [17.7.2020]

DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband, 2020, Aktuelle Zahlen zu Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit – Corona-Schock im Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 30.4.2020, <https://www.dehoga-bundesverband.de/presse-news/aktuelles/aktuelle-zahlen-zu-kurzarbeit-und-arbeitslosigkeit-corona-schock-im-gastgewerbe/> [29.7.2020]

Deutsche Bahn, 2020, „Gemeinsam gegen Corona“: DB schließt Pakt mit EVG und GDL, Pressemitteilung vom 24.3.2020, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/-Gemeinsam-gegen-Corona-DB-schliesst-Pakt-mit-EVG-und-GDL-5052486 [24.7.2020]

Deutsche Lufthansa, 2020a, Lufthansa Group beschließt erstes Restrukturierungspaket, Medienmitteilung vom 7.4.2020, <https://newsroom.lufthansagroup.com/german/newsroom/all/lufthansa-group-beschlie-t-erstes-restrukturierungspaket/s/365d03fb-1179-43e3-89e9-c84af14d6887> [3.7.2020]

Deutsche Lufthansa, 2020b, Lufthansa informiert Betriebsräte über Personalsituation, Online-Meldung vom 15.6.2020, <https://newsroom.lufthansagroup.com/german/newsroom/lufthansa-informiert-betriebsr-te--ber-personalsituation/s/e66ed847-e84a-483f-b2cc-8d73375aeb7e> [10.7.2020]

Deutsche Lufthansa, 2020c, Lufthansa und Unabhängige Flugbegleitergewerkschaft UFO einigen sich auf Krisenpaket, Medienmitteilung vom 24.6.2020, <https://newsroom.lufthansagroup.com/german/newsroom/lufthansa-und-unabh-ngige-flugbegleitergewerkschaft-ufo-einigen-sich-auf-krisenpaket/s/fa9ece70-3f50-4f99-8310-4a01331b5964> [3.7.2020]

Deutsche Lufthansa, 2020d, Lufthansa vereinbart Kurzarbeit, Medieninformation vom 30.3.2020, <https://newsroom.lufthansagroup.com/german/newsroom/all/lufthansa-vereinbart-kurzarbeit/s/fcabefe6-2e37-4fd6-bdab-0eae66815cbd> [17.7.2020]

Deutsche Telekom, 2020, Tarifrunde Deutsche Telekom 2020: Schnelles und gutes Ergebnis, Medieninformation vom 26.3.2020, <https://www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/tarifrunde-2020-597720> [1.7.2020]

DHV – Die Berufsgewerkschaft, 2020, Tarifabschlüsse zur Kurzarbeit bei Banken und Versicherungen, Online-Meldung ohne Datum, <https://www.dhv-cgb.de/tarifarbeit/tarifinfos-branchen/banken> [17.7.2020]

dpa, 2020, Streiks vorerst ausgeschlossen – Lufthansa und Ufo einigen sich auf Schlichtung, Online-Meldung vom 31.1.2020, <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/streiks-vorerst-ausgeschlossen-lufthansa-und-ufo-einigen-sich-auf-schlichtung/25494662.html> [26.6.2020]

dpa/Reuters, 2020, Streit mit Lufthansa – Ufo bricht Streikvorbereitung ab, Online-Meldung vom 20.1.2020, <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/streit-mit-lufthansa-ufo-bricht-streikvorbereitung-ab/25452448.html> [26.6.2020]

GdF – Gewerkschaft der Flugsicherung, 2020a, BV Mitteilung. Informationen des Bundesvorstand der GdF e.V., in: Der Flugbegleiter, Nr. 1/2020, S. 11

GdF – Gewerkschaft der Flugsicherung, 2020b, DFS und GdF reagieren auf Corona-Krise, Pressemitteilung vom 23.3.2020, <https://www.gdf.de/index.php/de/presse-info/pressemitteilungen/494-pressemitteilung-vom-23-03-2020> [8.6.2020]

Gesamtmetall, 2010, Geschäftsbericht 2009/2010, Berlin

Gesamtmetall, 2018, Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektro-Industrie. Die neuen Tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit: Mehr Flexibilität – mehr Volumen, Berlin

Gesamtmetall, 2020a, Geschäftsbericht 2019/2020, Berlin

Gesamtmetall, 2020b, Wirtschaftliche Lage bei M+E: Talsohle ist erreicht, aber noch nicht durchschritten, Pressemitteilung vom 25.6.2020, <https://www.gesamtmetall.de/aktuell/pressemitteilungen/wirtschaftliche-lage-bei-me-talsole-ist-erreicht-aber-noch-nicht> [20.7.2020]

ifo Institut, 2020a, Kurzarbeit erfasst zahlreiche Branchen, Pressemitteilung vom 17.6.2020, <https://www.ifo.de/node/56163> [20.7.2020]

ifo Institut, 2020b, Zahl der Kurzarbeiter sinkt auf 6,7 Millionen, Pressemitteilung vom 30.6.2020, <https://www.ifo.de/node/56463> [20.7.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020a, Bauhauptgewerbe: Tarifverhandlungen ohne Ergebnis abgebrochen, Pressemitteilung vom 25.6.2020, <https://igbau.de/Bauhauptgewerbe-Tarifverhandlungen-ohne-Ergebnis-abgebrochen.html> [1.7.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020b, Gebäudereiniger-Handwerk: Verhandlungen für 700 000 Beschäftigte ergebnislos vertagt, Pressemitteilung vom 16.6.2020, <https://igbau.de/Gebaeudereiniger-Handwerk-Verhandlungen-fuer-700-000-Beschaeftigte-ergebnislos-vertagt.html> [1.7.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020c, Tarifrunde für das Bauhauptgewerbe: IG BAU fordert 6,8 Prozent mehr Geld für Beschäftigte am Bau, Pressemitteilung vom 21.2.2020, <https://igbau.de/Tarifrunde-fuer-das-Bauhauptgewerbe-IG-BAU-fordert-6-8-Prozent-mehr-Geld-fuer-Beschaeftigte-am-Bau.html> [1.7.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020d, Tarifrunde für das Bauhauptgewerbe: Zweite Verhandlung ergebnislos vertagt, Pressemitteilung vom 4.6.2020, <https://igbau.de/Tarifrunde-fuer-das-Bauhauptgewerbe-Zweite-Verhandlung-ergebnislos-vertagt.html> [1.7.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020e, Tarifrunde für das Gebäudereiniger-Handwerk: IG BAU fordert zwölf Euro Stundenlohn für Reinigungskräfte, Pressemitteilung vom 8.6.2020, <https://igbau.de/Tarifrunde-fuer-das-Gebaeudereiniger-Handwerk-IG-BAU-fordert-zwoelf-Euro-Stundenlohn-fuer-Reinigungskraefte.html> [1.7.2020]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020a, IG BCE und Papier-Arbeitgeber einigen sich auf tarifliche Regelungen, Online-Meldung vom 6.4.2020, <https://igbce.de/ig-bce/ig-bce-und-papier-arbeitgeber-einigen-sich-auf-tarifliche-regelungen--34950> [15.6.2020]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020b, Kurzarbeit steigt weiter an: 90.000 Kurzarbeiter in der Chemie, Pressemitteilung vom 7.5.2020, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/1960-kurzarbeit-steigt-weiter-an-90-000-kurzarbeiter-in-der-chemie> [29.7.2020]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020c, Tarifrunde Papier – Mehr Geld und Wahloption, Online-Meldung vom 23.07.2020, <https://igbce.de/igbce/mehr-geld-und-wahloption-166726> [27.7.2020]

IG Metall NRW, 2010, Neu: Der Tarifvertrag Zukunft in Arbeit, https://www.igmetall-nrw.de/uploads/media/2010_02_19_MuE_Info_Tarifvertrag_Zukunft_in_Arbeit.pdf [25.6.2020]

IG Metall, 2020a, IG Metall schlägt Zukunftspaket vor, Online-Meldung vom 24.1.2020, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifrunde-ig-metall-schlaegt-zukunftspaket-vor> [24.6.2020]

IG Metall, 2020b, Sicherheiten für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, Online-Meldung vom 27.3.2020, <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/sicherheiten-fuer-beschaeftigte-in-metall-elektroindustrie> [24.6.2020]

Kobel, Anton, 2019, Weiter so, immer weiter? ver.di Handel und die Krisen, in: Express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit vom 21.3.2019, <https://www.labour-net.de/politik/gw/selbstverstaendnis/weiter-immer-weiter-ver-di-handel-und-die-krisen/> [28.7.2020]

Lesch, Hagen, 2016, Das Verhältnis zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, in: W. Schroeder / H. Weßels (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 339-368

Lesch, Hagen / Vogel, Sandra / Hellmich, Paula, 2017, The state and social partners working together: Germany's response to the global financial and economic crisis, ILO Working Paper, März 2017, Genf

Lesch, Hagen / Hellmich, Paula, 2018, Tarifkonflikte im Jahr 2017. Kooperation statt Konfrontation, IW-Report Nr. 9/2018, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2018/IW-Report_2018_9_Tarifkonflikte_2017.pdf [29.7.2020]

Lesch, Hagen / Kestermann, Christian, 2019, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2019 – Viele Warnstreiks, lange Laufzeiten, IW-Report Nr. 30/2019, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Tarifpolitischer_Bericht_1.HJ-2019.pdf [1.7.2020]

Lesch, Hagen / Kestermann, Christian, 2020, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2019 – Konfliktlösungen durch Schlichtung und Mediation, IW-Report Nr. 4/2020, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Tarifpolitischer-Bericht-2.HJ.pdf [26.6.2020]

Marburger Bund, 2020, Das Wichtigste zur TdL-Tarifrunde 2020, Online-Meldung vom 7.3.2020, <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/tarifpolitik/tdl-tarifrunde-2020> [24.6.2020]

Meyer, Katharina, 2020, Luftfahrt in Corona-Krise – Was die Ryanair-Standortschließungen bedeuten, ZDFheute Online-Meldung vom 22.7.2020, <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/coronavirus-ryanair-maltaair-flug-gestrichen-hahn-weeze-100.html> [29.7.2020]

Metall NRW, 2020a, Metall-Tarifrunde 2020: Erste vorgezogene Tarifverhandlung in NRW hat stattgefunden, Pressemitteilung vom 5.2.2020, <https://metall.nrw/tarif/m-e-tarifrunde-2020/news/kirchhoff-wir-brauchen-jetzt-einen-konzentrierten-und-ergebnisoffenen-verhandlungsprozess/> [24.6.2020]

Metall NRW, 2020b, Metall-Tarifvertragsparteien in NRW erzielen Einigung für Tarifrunde 2020, Online-Meldung vom 20.3.2020, <https://metall.nrw/tarif/m-e-tarifrunde-2020/news/metall-tarifvertragsparteien-in-nordrhein-westfalen-erzielen-einigung-fuer-tarifrunde-2020/> [24.6.2020]

Tagesschau, 2020, Schlichtung bei Lufthansa – Friedenspflicht über den Wolken, Online-Meldung vom 31.1.2020, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/lufthansa-ufo-schlichtung-101.html> [26.6.2020]

TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder, 2020, Pressemitteilung 2/2020 vom 7.3.2020, https://www.tdl-online.de/presseinfo/presseinformationen-detail/artikel/nr-22020-minister-reinhold-hilbers-nach-schwierigen-verhandlungen-haben-die-tarifvertragspar-tei.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=71&cHash=8aeca36fbf0a7a05fd795d8022dc4f84 [20.7.2020]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V., 2020a, Einigung auf Krisen- und Absicherungspaket zwischen UFO und Lufthansa, Online-Meldung vom 25.6.2020, <https://www.ufo-online.aero/de/themen/lufthansa/item/1612-einigung-auf-krisen-und-absicherungspaket-zwischen-ufo-und-lufthansa.html> [26.6.2020]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V., 2020b, Hintergrundinfos zum Scheitern des dritten Versuchs zur Schlichtung und zur weiteren Vorgehensweise der UFO, Pressemitteilung vom 17.1.2020, <https://www.ufo-online.aero/de/presse/item/1443-hintergrundinfos-zum-scheitern-des-dritten-versuchs-zur-schlichtung-und-zur-weiteren-vorgehensweise-der-ufo.html> [26.6.2020]

UFO - Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V., 2020c, Schlichtungsprozess 2020 - Bericht zum Schlichtungsgespräch von Observer Simone Wernet, Online-Meldung vom 9.7.2020, <https://ufo-online.aero/de/themen/schlichtungsprozess-2020/item/1629-bericht-zur-schlichtung-von-observer-simone-wernet.html> [27.7.2020]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation e.V., 2020d, Über die Last der Verantwortung, Online-Meldung vom 25.5.2020, <https://www.ufo-online.aero/de/themen/euowings/item/1576-ueber-die-last-der-verantwortung.html> [3.7.2020]

VC – Vereinigung Cockpit, 2020a, Krisenangebot der Lufthansa-Piloten, Pressemitteilung vom 9.6.2020, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/kriseangebote-der-lufthansa-piloten.html> [15.6.2020]

VC – Vereinigung Cockpit, 2020b, Piloten bei Lufthansa, Germanwings und Lufthansa Aviation Training vereinbaren Kurzarbeit, Pressemitteilung vom 1.4.2020, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/piloten-bei-lufthansa-germanwings-und-lufthansa-aviation-training-vereinbaren-kurzarbeit.html> [8.6.2020]

VC – Vereinigung Cockpit, 2020c, Ryanair / Malta Air – Zurück an den Verhandlungstisch! Pressemitteilung vom 21.7.2020, <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/ryanair-malta-air-zurueck-an-den-verhandlungstisch.html> [27.7.2020]

VC – Vereinigung Cockpit, 2020d, Verhandlungen der Piloten zum Lufthansa-Krisenpaket dauern an, Pressemitteilung vom 24.6.2020,

<https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/verhandlungen-der-piloten-zum-lufthansa-krisenpaket-dauern-an.html> [10.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019a, Auftakt der Gespräche zum MTV, Online-Meldung vom 6.9.2019, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++daf6d180-d0a2-11e9-9019-525400f67940> [1.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019b, 3. Verhandlungsrunde in der Druckindustrie, Online-Meldung vom 9.12.2019, <https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++17826854-20f2-11ea-9c9b-001a4a160111> [20.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020a, Eurowings Kabine: Tarifvertrag mit 90 Prozent Kurzarbeitergeldaufstockung vereinbart, Pressemitteilung vom 8.4.2020, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++4eebbca-7d79-11ea-b9dd-525400f67940> [8.6.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020b, Fortsetzung der Tarifverhandlungen zwischen ver.di und Lufthansa: Beschäftigte erwarten Sicherheit, Pressemitteilung vom 29.6.2020, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8bd17fe0-b9e2-11ea-8321-525400b665de> [17.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020c, Kurzarbeitergeld wird in der Corona-Krise aufgestockt, Online-Meldung ohne Datum, <https://handel-nrw.verdi.de/++co++8cd365b4-74d9-11ea-843e-001a4a160110> [8.6.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020d, Malta Air schließt Standorte, kündigt Entlassungen an und fordert Gehaltsverzicht für fünf Jahre, Pressemitteilung vom 22.7.2020, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3dc4958a-cc25-11ea-a735-525400b665de> [27.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020e, Tarifinfo 1: ver.di und Telekom vereinbaren zügige Verhandlungen, Online-Meldung von März 2020, <https://tk-it.verdi.de/unternehmen/deut/tarifrunde-2020> [1.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020f, Tarifinfo 6: Trotz Corona-Krise: Beschäftigungssicherung und Lohnsteigerung für Telekom-Beschäftigte durchgesetzt! <https://tk-it.verdi.de/unternehmen/deut/tarifrunde-2020> [1.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020g, Tarifinfos: ÖD: Sondierungsgespräch zur Tarifrunde endet ernüchternd, Online-Meldung ohne Datum, <https://ver-und-entsorgung.verdi.de/branchen/troed-2020/++co++ae979e34-b536-11ea-9375-001a4a160117> [3.7.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020h, Werneke: „Arbeitgeber bewegen sich nur im kleinen Karo“ - Tarifrunde für Beschäftigte in Sozial und Erziehungsdiensten vertagt, online-

Meldung vom 5.3.2020, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++5e35c64a-5ef2-11ea-9e25-525400940f89> [21.7.2020]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2020a, Kommunale Arbeitgeber schließen Tarifvertrag zur Absicherung der Beschäftigten bei Kurzarbeit, Pressemitteilung vom 2.4.2020, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2020-04-02-kommunale-arbeitgeber-schliessen-tarifvertrag-zur-absicherung-der-beschaeftigten-bei-kurzarbeit-787> [8.6.2020]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2020b, Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst: Sondierungsgespräche bleiben ergebnislos, Pressemitteilung vom 3.6.2020, <https://www.vka.de/pressemitteilungen/2020-06-16-tarifverhandlungen-im-oeffentlichen-dienst-sondierungsgespraech-bleiben-ergebnislos-874> [3.7.2020]

VÖB – Bundesverband Öffentlicher Banken, 2020, VÖB verhandelt künftig eigenständig für die Beschäftigten der öffentlichen Banken, online-Meldung vom 15.6.2020, <https://www.voeb.de/pressezentrum/detail/voeb-verhandelt-kuenftig-eigenstaendig-fuer-die-beschaeftigten-der-oeffentlichen-banken> [17.7.2020]

Zentralverband Deutsches Baugewerbe, 2020a, Baugewerbe korrigiert Umsatzprognose nach unten: Corona-Pandemie führt im Jahresverlauf zu deutlichem Umsatzrückgang, Pressemeldung vom 18.5.2020, <https://www.zdb.de/meldungen/baugewerbe-korrigiert-umsatzprognose-nach-unten-corona-pandemie-fuehrt-im-jahresverlauf-zu-deutlichem-umsatzrueckgang> [1.7.2020]