ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Lesch, Hagen; Winter, Luis

Research Report

Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude: Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020

IW-Report, No. 5/2021

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Lesch, Hagen; Winter, Luis (2021) : Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude: Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020, IW-Report, No. 5/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/231368

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

IW-Report 5/2021

Corona-Pandemie dämpft Konfliktfreude

Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2020

Hagen Lesch, Luis Winter

Köln, 14.02.2021

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung **2**

1 Einleitung **3**

2 Reguläre Tarifrunden und Tarifabschlüsse **4**

2.1 Produzierendes Gewerbe 4

2.2 Dienstleistungen 9

3 Sonderverhandlungen zur Corona-Krise **12**

4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen **17**

4.1 Das Konfliktbarometer 17

4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität 19

5 Ausblick 2021 **23**

Literatur **25**

Tabellenverzeichnis **32**

JEL-Klassifikation:
J50, J51, J52: Tarifverhandlungen, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften

Kurzfassung

Die Tarifverhandlungen standen im Jahr 2020 unter dem Einfluss der Pandemie. Die Lohnerhöhungen fielen moderat aus und die Konfliktintensität war die niedrigste seit dem Jahr 2005. Die verschiedenen Konflikthandlungen in Tarifauseinandersetzungen, zum Beispiel Streikdrohungen, Warnstreiks, juristischer Streit oder Urabstimmungen, summierten sich im Durchschnitt auf 2,4 Punkte pro Verhandlung. Im Vorjahr fielen im Durchschnitt noch 10,3 Punkte je Verhandlung an, 2015 sogar 17,8 Punkte. Einzige Ausnahme einer insgesamt harmonischen Sozialpartnerschaft war der Öffentliche Dienst. Ungeachtet der Corona-Pandemie riefen die Gewerkschaften dort unter der Federführung von ver.di mehrfach zu Warnstreiks auf. Die Pandemie wird die Tarifauseinandersetzungen auch im Jahr 2021 beeinflussen. Vor dem Hintergrund des monatelangen Lockdowns wäre in vielen Bereichen der Volkswirtschaft 2021 eine „tarifpolitische Diät“ angebracht. Die Frage ist, ob die Gewerkschaften nach dem „Maßhalten“ 2020 noch einmal dazu bereit sein werden. Die Lohnforderungen fallen bislang zwar moderater als in den Jahren vor der Pandemie aus. Insbesondere die IG Metall zeigt sich aber offensiver als zu Beginn der Tarifrunde 2020. Sie verweist darauf, dass die Konjunktur 2021 wieder Fahrt aufnehmen soll. Zudem haben die massiven Warnstreiks im Öffentlichen Dienst gezeigt, dass Arbeitskämpfe auch unter Pandemiebedingungen für die Gewerkschaften ein zentrales Druckmittel bleiben. Vor diesem Hintergrund ist eher nicht zu erwarten, dass das laufende Jahr noch einmal so harmonisch ablaufen wird wie 2020.

1 Einleitung

Mit diesem Report wird die Berichterstattung über die Tarifpolitik und das Konfliktverhalten der Tarifparteien ausgewählter Branchen fortgesetzt. Zu den inzwischen 20 Branchen des Monitorings gehören aus dem Produzierenden Gewerbe das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textilindustrie, die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Druckindustrie und die Süßwarenindustrie. Aus dem Dienstleistungssektor werden die Luftfahrt, die Flugsicherung, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, das Bankgewerbe, der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, der Öffentliche Dienst, die Hotels und Gaststätten, die Krankenhäuser und die Gebäudereinigung berücksichtigt. In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten zusammen rund 14 Millionen Beschäftigte. Damit gibt die vorliegende Analyse einen umfassenden Einblick in die Tarifverhandlungen zentraler Wirtschaftsbereiche der deutschen Volkswirtschaft.

Zur Analyse des Konfliktverhaltens werden neben Verhandlungen über Branchentarifverträge auch ausgewählte Haustarifverhandlungen (Luftfahrt, Flugsicherung, Schienenverkehr, Nachrichtenübermittlung) dokumentiert. Dabei werden nicht nur Tarifforderungen, Verhandlungstermine und Tarifabschlüsse erfasst, sondern alle im Rahmen einer Tarifverhandlung ergriffenen Eskalationsformen wie Streikaufrufe, Warnstreiks, Schlichtungen oder Urabstimmungen (Lesch, 2013; Lesch, 2017). Im zweiten Halbjahr 2020 waren von den 20 in das Tarifmonitoring einbezogenen Branchen insgesamt zehn betroffen: das Bauhauptgewerbe, die Metall- und Elektro-Industrie, die Papiererzeugenden Industrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Textilindustrie, die Luftfahrt, der Schienenverkehr, die Nachrichtenübermittlung, der Öffentliche Dienst und die Gebäudereinigung. Im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes wurden im Februar 2020 Verhandlungen über eine neue Entgelttabelle begonnen, die aufgrund der Pandemie bis auf weiteres ausgesetzt wurden. Bei den Hotels und Gaststätten stellte die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) im Frühjahr 2020 eine Forderung, die Verhandlungen wurden aufgrund der besonderen Betroffenheit dieses Wirtschaftszweigs aber nicht aufgenommen. In einigen Branchen wie der Metall- und Elektro-Industrie wurden erst im vierten Quartal 2020 Lohnforderungen gestellt, sodass sich die Tarifverhandlungen dort zum Jahresende 2020 noch in einem Frühstadium befanden.

2 Reguläre Tarifrunden und Tarifabschlüsse

2.1 Produzierendes Gewerbe

Bauhauptgewerbe
Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) stellte ihre Tarifforderungen bereits im Februar 2020. Neben Lohnsteigerungen von 6,8 Prozent für 12 Monate, mindestens jedoch 230 Euro pro Monat, forderte die Gewerkschaft auch eine bessere Vergütung von Wegezeiten. Im Zuge der sich zuspitzenden Lage der Corona-Pandemie kamen die Tarifvertragsparteien erstmals Mitte Mai zu Tarifverhandlungen zusammen (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 8). Nachdem auch die dritte Verhandlungsrunde im Juni ergebnislos blieb, rief der IG BAU Bundesvorstand im Namen der Verhandlungskommission das Scheitern der Tarifverhandlungen aus, um mit den Arbeitgeberverbänden in einen Schlichtungsprozess zu treten. Nachdem im August eine erste Runde mit dem zum Schlichter berufenen Präsidenten des Bundessozialgerichts, Prof. Dr. Rainer Schlegel, ohne Kompromiss endete, stimmten die Tarifparteien in einer zweiten Runde im September dem von Prof. Dr. Schlegel erarbeiteten Schlichterspruch zu.

Für das Jahr 2020 ist für alle Arbeitnehmer eine „Corona"-Sonderzahlung von 500 Euro vorgesehen, Auszubildende erhalten die Hälfte (Tabelle 2-1). Zum Jahresbeginn 2021 steigen die Löhne dann um 2,1 Prozent im Westen und um 2,2 Prozent im Osten Deutschlands. Die Vergütungen der Auszubildenden werden zum Januar 2021 um 40 Euro (1. Lehrjahr), 30 Euro (2. Lehrjahr) und 20 Euro (3. Lehrjahr) angehoben. Bezüglich der Vergütung von Wegezeiten konnten sich die Tarifparteien in einem ersten Schritt auf einen Zuschlag in Höhe von 0,5 Prozent des Tariflohns einigen. Die Tabellenwerte werden ab Oktober 2020 entsprechend angepasst. In weiteren Gesprächen unter der Moderation des Schlichters soll die Regelung zur Wegezeitenvergütung weiterentwickelt werden. Auch der Streit um die Regelung der Branchenmindestlöhne, der 2019 im Rahmen einer Schlichtung nur vorübergehend beigelegt werden konnte (Lesch/Kestermann, 2020, 13), soll im Rahmen dieser Moderation gelöst werden (IG BAU, 2020a). Die Einigung trat rückwirkend zum Mai 2020 in Kraft und hat dadurch eine Laufzeit von 14 Monaten bis Ende Juni 2021. Der gefundene Kompromiss fand schließlich Akzeptanz bei allen Parteien und wurde letztlich auch arbeitgeberseitig als „fair" und „tragfähig" empfunden (ZDB/HDB, 2020).

Im Dezember 2020 wurde nach drei Verhandlungsrunden auch eine Anpassung der Branchenmindestlöhne am Bau beschlossen (ZDB/HDB/IG BAU, 2021). Ab Januar 2021 steigt der in West und Ost geltende Mindestlohn 1 um jeweils 30 Cent auf 12,85 Euro. Der Mindestlohn 2 gilt weiterhin nur im Westen und in Berlin. Im Westen steigt er von 15,40 Euro auf 15,70 Euro und Berlin von 15,25 auf 15,55 Euro. Die Laufzeit des Mindestlohntarifvertrags beträgt 12 Monate.

Papiererzeugende Industrie
Für die rund 45.000 Beschäftigten in der papiererzeugenden Industrie startete im Juli 2020 eine neue reguläre Tarifrunde. Die IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) stellte keine konkrete Lohnforderung. Sie beschränkte sich darauf, eine Entgelterhöhung zu fordern, die „einer realen Einkommenserhöhung entspricht" (IG BCE, 2020a). Weitere konkrete Forderungen waren die

Vereinbarung einer Corona-Sonderzahlung mit mehreren Wahloptionen bezüglich der Auszahlung (darunter die Möglichkeit, den Betrag in bezahlte Freischichten umzuwandeln) sowie die Fortführung der Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Entgeltrahmentarifvertrags. In der zweiten Verhandlungsrunde vom September unterbreiteten die Arbeitgeber ein erstes Angebot. Dies sah bei einer Laufzeit von insgesamt 24 Monaten neben einer Corona-Prämie von 300 Euro eine Erhöhung der Entgelte um 1,3 Prozent vor. Die Bundestarifkommission der IG BCE lehnte das Angebot der Arbeitgeberseite zwar einstimmig ab (IG BCE, 2020b), die Tarifparteien einigten sich aber auf erste Eckpunkte eines neuen Bundesrahmentarifvertrags. Unter konkreter weiterer Terminfestlegung wurde ferner sichergestellt, „dass beide Seiten zu den noch offenen Punkten gemeinsam eine Lösung finden können“ (VAP, 2020a).

Einen Monat später gelang den Tarifparteien in der dritten Verhandlungsrunde der Durchbruch. Der erzielte Kompromiss sieht ab März 2021 eine Erhöhung der Entgelte in zwei Stufen vor. Im März 2021 steigen die Tabellenwerte um 1,3 Prozent, ein Jahr später folgt eine weitere Erhöhung um 1,0 Prozent. Für das Jahr 2020 erhalten Vollzeitbeschäftige einen steuerfreien Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro, der spätestens zum 31. Dezember 2020 ausgezahlt werden sollte. Der Bonus wurde – entgegen der Forderung der Gewerkschaft – nicht mit einem Wahlmodell verbunden. Die Ausbildungsvergütungen steigen monatlich im ersten Schritt um 20 Euro und im zweiten Schritt um 15 Euro. Darüber hinaus wurde die Tarifvereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom April 2020 bis Ende Dezember 2021 verlängert. Keine endgültige Einigung gelang hinsichtlich des neuen Bundesentgeltrahmentarifvertrags. Gewerkschaft und Arbeitgeber konnten nach eigenen Angaben aber Fortschritte beim Eckpunktepapier erzielen und es wurde sich auf fortführende Gespräche noch im Jahr 2020 geeinigt. Die Laufzeit des neu beschlossenen Tarifvertrags beträgt 25 Monate und endet Ende September 2022 (VAP, 2020b; IG BCE, 2020c).

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

Branche	Gewerkschaft	Forderungen	Abschluss / Stand der Verhandlungen
Bauhauptgewerbe	IG Bau	6,8 % mehr Lohn (für 12 Monate), mindestens aber 230 € monatlich; Einführung eines Wegegeldes für die Anreisezeit zur Baustelle	2020: 500 € Corona-Einmalzahlung (Auszubildende: 250 €); 1.10.2020: Zuschlag in Höhe von 0,5 % des Tariflohns zur pauschalen Entschädigung von Wegezeiten; 1.1.2021: 2,1/2,2 % (West/Ost); Anhebung der Lehrgehälter um 20 (3. Jahr) bis 40 € (1. Jahr); Laufzeit: 14 Monate

Bauhauptgewerbe (Mindestlöhne)	IG Bau	Erhöhung der Mindestlöhne sowie der Zahlung einer Corona-Prämie für die Lohngruppen 1 und 2 (West und Berlin) beziehungsweise für die Lohngruppe 1 (Ost), mindestens das Ergebnis der Schlichtung vom September 2020	1.1.2021: Mindestlohn 1 steigt um 30 Cent auf 12,85 Euro und der Mindestlohn 2 (West) von 15,40 Euro auf 15,70 Euro bzw. für Berlin um 30 Cent auf 15,55 Euro; Laufzeit: 12 Monate
Deutsche Post	ver.di, dbb	5,5 % für 12 Monate; Steigerung der Ausbildungs- und Studierendenentgelte um 90 € pro Monat; Verhandlung über die Fortschreibung der bis zum 31.5.2020 bestehenden Regelung zur Postzulage	2020: Einmalzahlung in Höhe von 300 € (Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit oder weniger sowie Auszubildende: 150 €); 1.1.2021: 3,0 %; 1.1 2022: 2,0 Prozent; Verlängerung der „Entlastungszeit“ (Lohnerhöhungen können auch in zusätzliche freie Zeit umgewandelt werden) bis 2022; Ausbildungsvergütungen: 1.1.2021: 50 €; 1.1.2022: 40 € pro Monat; Postzulage für Beamte: bis 31.12.2022 verlängert; Laufzeit: 28 Monate
Gebäudereinigung	IG Bau	6,5 % für 12 Monate; Lohngruppe (LG) 1: von 10,80 € auf 12 €; LG 6 von 14,10 € auf 15,30 €; Ausbildungsvergütung: 100 € pro Monat; Einführung eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 80 Stundenlöhnen	Nach LG differenzierte Erhöhungen in drei Stufen jeweils ab 1.1.2021/1.1.2022/ 1.1.2023: LG1: 11,11 € (+ 2,9 %) / 11,55 € (+ 3,9 %) /12 € (+ 3,9 %); übrige LG (jeweils in %): 2,9/2,9/2,9 (LG2), 2,3/2,3/2,3 (LG3, LG4, LG7), 2,5/2,5/2,6 (LG6), 2,1/2,1/2,1 (LG8, LG9); Laufzeit: 36 Monate
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	4,0 % für 12 Monate; das Volumen soll entweder in höhere Tariflöhne oder in eine Vier-Tage-Woche mit Teillohnausgleich fließen; tarifliche Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge in den Betrieben	Nach zwei Verhandlungsrunden im Dezember 2020 und Januar 2021 noch ohne Ergebnis

Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	ver.di, dbb, GEW	4,8 % für 12 Monate, Mindeststeigerung des Brutto-Monatslohns um 150 €; Steigerung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 €; Angleichung der Arbeitszeit von West und Ost	1.4.2021: 1,4 % (mindestens 50 € mehr); 1.4.2022: 1,8 % (Ausbildungsvergütung: jeweils plus 25 € pro Monat); Pflegezulage: 70 € pro Monat ab 1.3.2021, 120 € ab 1.1.2022; Zulage für Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst: 300 € ab 1.3.2021; Corona-Prämie: 600/400/300 € für untere/mittlere/obere Entgeltgruppen (Auszubildende: 225 € bei Kommunen, 200 € beim Bund); Arbeitszeit Ost sinkt bis Anfang 2023 um eine Stunde auf Westniveau (39 Wochenstunden); Laufzeit: 28 Monate
Papiererzeugende Industrie	IG BCE	Reale Einkommenserhöhung; Corona-Prämie mit einer Wahloption für a) Auszahlung als steuerfreier Corona-Bonus b) Verwendung in den bestehenden Verträgen der tariflichen Altersvorsorge c) Umwandlung in bezahlte Freischichten oder freie Tage; Abschluss eines neuen Entgeltrahmentarifvertrags; Laufzeit soll sich am Gesamtergebnis ausrichten	2020: Corona-Bonus in Höhe von 450 € für Vollzeitbeschäftigte; 1.3.2021: 1,3 % (Ausbildungsvergütung: 20 € pro Monat); 1.3.2022: 1,0 % (Ausbildungsvergütung: 15 € pro Monat); Verlängerung der Tarifvereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie (vom 1.4.2020) bis Ende 2021; Eckpunktepapier zum Bundesentgeltrahmentarifvertrag, auf dessen Grundlage weiterverhandelt wird; Laufzeit: 25 Monate
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (West)	ver.di	4,8 % für 12 Monate (auch für Ausbildungs-vergütungen)	Nach einer Verhandlungsrunde im Januar 2021 noch ohne Ergebnis
Textilindustrie (West)	IG Metall	4,0 % für 12 Monate, mindestens aber 100 Euro pro Monat; Verlängerung und Verbesserung der tariflichen Regelungen bei der Altersteilzeit, Instrumente zur Beschäftigungssicherung sowie eine Vorteilsregelung für IG Metall-Mitglieder	Nach drei Verhandlungsrunden im Dezember 2020 und Januar 2021 noch ohne Ergebnis

Stand: 31.1.2021

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Metall- und Elektro-Industrie

In der Metall- und Elektro-Industrie hatten die Tarifparteien im März 2020 vereinbart, die Tabellenwerte bis Ende 2020 zu verlängern und erst dann wieder in reguläre Verhandlungen einzutreten. Entsprechend legte der Bundesvorstand der IG Metall Ende November seine Forderungen vor (IG Metall, 2020). Danach sollen die Entgelte bei einer Laufzeit von 12 Monaten um 4 Prozent steigen. Das geforderte Volumen soll entweder zur Erhöhung der Einkommen genutzt werden oder in Betrieben mit Beschäftigungsproblemen zum Ausgleich von Einkommensverlusten, sofern dort – etwa in Form der 4-Tage-Woche – die Arbeitszeit reduziert wird. Dazu kündigte die Gewerkschaft auch die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung zum 31. Januar 2021. Diese Tarifverträge reichen bis in die 1990er Jahre zurück. Sie sehen die Möglichkeit vor, die Wochenarbeitszeit ohne einen Teillohnausgleich um (je nach Tarifregion) fünf oder sechs Stunden zu reduzieren (Gesamtmetall, 2005, 22 f.). Darüber hinaus sollen nach den Vorstellungen der IG Metall in der neuen Tarifrunde tarifliche Rahmenregelungen getroffen werden, die auf der Betriebsebene den Abschluss sogenannter Zukunftstarifverträgen erleichtern. In diesen Zusatztarifverträgen sollen die Betriebe Zusagen für Investitionen, Standorte, Beschäftigung und Qualifizierung machen. Die Arbeitgeber lehnten das Forderungsvolumen bereits im Vorfeld ab: In einer Phase „massiver Unterauslastung“ vieler Betriebe irgendeinen Verteilungsspielraum zu erkennen, sei „beim besten Willen nicht nachvollziehbar“ (Gesamtmetall, 2020). Die Tarifverhandlungen begannen in den jeweiligen Bezirken bereits im Dezember und wurden im Januar 2021 fortgesetzt. Die Friedenspflicht gilt aufgrund der Kündigung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung noch bis zum 28. Februar 2021.

Textilindustrie

Für die westdeutsche Textilindustrie forderte die IG Metall im November 2020 eine Lohnerhöhung von 4 Prozent für zwölf Monate, mindestens aber 100 Euro pro Monat. Außerdem will sie eine Verlängerung und Verbesserung der tariflichen Regelungen bei der Altersteilzeit, Instrumente zur Beschäftigungssicherung und eine Bonusregelung für Gewerkschaftsmitglieder durchsetzen (IG Metall, 2020). Die Verhandlungen begannen im Dezember 2020 und wurden im Januar 2021 fortgesetzt. Ein Ergebnis steht ebenso wie ein Arbeitgeberangebot noch aus. Der laufende Entgelttarifvertrag (vom Februar 2019) läuft Ende Januar 2021 aus.

Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

In der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie läuft der 2018 geschlossene Entgelttarifvertrag bis Ende Januar 2021. Ver.di forderte für die etwa 100.000 Beschäftigten der Branche im November 2020 insgesamt 4,8 Prozent mehr Lohn für zwölf Monate. Zuvor führte die Gewerkschaft eine Mitgliederbefragung durch, an der sich 3.200 Beschäftigte aus 92 Betrieben beteiligten. Die Gewerkschaft betont, dass die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie „bisher besser durch die Corona-Pandemie gekommen ist als andere Branchen“ (ver.di 2020f). Der Arbeitgeberverband wies die Forderung unter anderem mit dem Hinweis auf bereits stark gestiegene Lohnstückkosten zurück (HPV, 2020). Die Verhandlungen wurden im Januar 2021 aufgenommen.

2.2 Dienstleistungen

Öffentlicher Dienst
Eine der wichtigsten Tarifverhandlungen des zweiten Halbjahres 2020 stand im öffentlichen Dienst an. Nachdem sich die Tarifparteien im Juni 2020 nicht auf eine Verschiebung der Tarifverhandlungen einigen konnten (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 9), kam es bereits im Vorfeld der Anfang September begonnenen Tarifverhandlungen zu Streikdrohungen der Gewerkschaften. Im Juni 2020 kündigte die Tarifgemeinschaft aus den DGB-Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP) und dem DBB Beamtenbund und Tarifunion (dbb) die Entgelt-Tarifverträge. Zwei Monate später stellten die Gewerkschaften ihre Forderungen vor. Diese beinhalteten 4,8 Prozent mehr Lohn für zwölf Monate, mindestens jedoch 150 Euro. Außerdem forderten die Gewerkschaften eine Angleichung der Arbeitszeit in Ost und West. Im Osten lag die Wochenarbeitszeit bei 40 Stunden und damit eine Stunde über der im Westen. Die durch die Corona-Krise erneut in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückte Gesundheits- und Pflegebranche sollte laut den Gewerkschaften in den Verhandlungen besonders berücksichtigt werden (ver.di, 2020a).

Schon nach der ersten Tarifrunde kam es punktuell zu Warnstreiks. Nach einer ergebnislosen zweiten Verhandlungsrunde wurden die Warnstreiks verschärft. Insgesamt kam es zu drei Warnstreikwellen, an denen sich nach Angaben der Gewerkschaften mehrere Zehntausend Beschäftigte beteiligten. Dabei wurde die Arbeit nicht nur vorübergehend niedergelegt, sondern auch tageweise, etwa im nordrhein-westfälischen ÖPNV. In diesem Bereich wurden zwei Tarifkonflikte miteinander verknüpft, weil Gewerkschaften und Arbeitgeber parallel zu den regulären Tarifverhandlungen des Öffentlichen Dienstes auch über einen bundesweiten Rahmentarifvertrag für den ÖPNV stritten. Die Arbeitgeber lehnten entsprechende Forderungen der Gewerkschaften ab und wollten weiter regional verhandeln (VKA, 2020a; ver.di, 2020b). Während es in dieser Frage keinen Kompromiss gab (die Tarifparteien schlossen erneut regionale Tarifverträge), schafften die Tarifpartner für den Öffentlichen Dienst in der dritten Verhandlungsrunde im Oktober 2020 einen Durchbruch.

Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten bis Ende Dezember 2022. Die Löhne der 2,3 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden in zwei Stufen erhöht: zum April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro und ein Jahr später um weitere 1,8 Prozent. Auszubildende bekommen jeweils 25 Euro mehr. Für die Pflegekräfte wurden gesonderte Gehaltssteigerungen vereinbart. Ab März 2021 wird eine Pflegezulage von 70 Euro gezahlt, die ein Jahr später auf 120 Euro erhöht wird. Die Zulage in der Intensivmedizin wird mehr als verdoppelt (auf 100 Euro monatlich), die Wechselschichtzulage steigt um ein Drittel (von 105 auf 155 Euro monatlich). Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsämter) erhalten ab März 2021 eine Zulage von 300 Euro monatlich. Insgesamt summieren sich die Lohnsteigerungen auf 3,2 Prozent in der höchsten Eingruppierung bis zu 4,5 Prozent in der niedrigsten Entgeltgruppe und -stufe. In der Pflege beträgt die Steigerung 8,7 Prozent, bei Intensivkräften bis zu knapp 10 Prozent. Alle Beschäftigten erhalten für 2020 eine steuerfreie Corona-Prämie. Sie beträgt für die unteren Entgeltgruppen 600, für die mittleren 400 und für die oberen 300 Euro. Auszubildende

erhalten bei den Kommunen 225 Euro und beim Bund 200 Euro. Bei den durch die Pandemie besonders belasteten Flughäfen einigte man sich darauf, auf Entgelterhöhungen zu verzichten. Das Tarifergebnis sieht vor, einen Notlagentarifvertrag für die Flughäfen zeitnah abzuschließen, der Personalkosten senkt und betriebsbedingte Kündigungen ausschließt (VKA, 2020b; ver.di, 2020c).

Neben den Entgelterhöhungen konnten sich die Tarifparteien auf eine Angleichung der Wochenarbeitszeiten zwischen Ost und West ab Januar 2023 einigen. Die bereits bestehenden tariflichen Regelungen zur Sicherstellung der Übernahme von Auszubildenden und der Altersteilzeit werden fortgesetzt. Nach dem Streit über eine Verschiebung der Tarifverhandlungen und den – angesichts der Corona-Pandemie – doch recht umfassenden Warnstreiks setzte sich am Ende wieder das Miteinander durch. Es gelang den Streitparteien sogar, den Konflikt ohne Schlichtung beizulegen. VKA-Präsident Ulrich Mädge äußerte sich positiv zu den erzielten Ergebnissen, nannte diese „maßvoll“ und „den finanziellen Besonderheiten der Corona-Krise Rechnung“ tragend (VKA, 2020b). Auch der ver.di Vorsitzende Frank Werneke lobte den geschlossenen Tarifvertrag: Es sei „unter den derzeitigen Bedingungen ein respektabler Abschluss“ (ver.di, 2020c).

Deutsche Post

Bei der Deutschen Post AG lief der laufende Haustarifvertrag zu den Entgelten Ende August 2020 aus. Nachdem ver.di im Sommer eine großflächige Mitgliederbefragung durchgeführt hatte, konzentrierte sich die Gewerkschaft auf die Frage der Entgelterhöhung. Konkret sollten die Löhne bei einer einjährigen Laufzeit um 5,5 Prozent steigen und die Ausbildungsvergütungen um 90 Euro pro Monat erhöht werden. Nach zwei abgeschlossenen Verhandlungsrunden ohne ein von der Deutschen Post vorgelegtes Ergebnis kam es bundesweit zu Warnstreiks (ver.di, 2020d). In der darauffolgenden dritten Runde einigten sich die Tarifparteien auf einen neuen Vertrag.

Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten bis Ende Dezember 2022 (DPDHL, 2020; ver.di, 2020e). Er sieht für die etwa 140.000 Tarifbeschäftigten des Unternehmens eine Lohnsteigerung in zwei Stufen vor: ab Januar 2021 sind 3,0 Prozent vorgesehen, ab Januar 2022 weitere 2,0 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen innerhalb der nächsten beiden Jahre um insgesamt 90 Euro pro Monat. Zusätzlich erhalten alle Beschäftigten für 2020 eine Einmalzahlung zwischen 150 und 300 Euro, die im November 2020 ausgezahlt wird. Außerdem einigte sich das Unternehmen mit den Arbeitnehmervertretern auf eine Fortführung der Entlastungszeit, welche Mitarbeitern die Möglichkeit einräumt, Lohnerhöhungen durch zusätzliche freie Zeit zu substituieren, sowie auf die Fortführung der sogenannten Postzulage für Beamte. Der gefundene Kompromiss wurde von beiden Parteien abschließend als positiv bewertet. Thomas Ogilvie, Konzernvorstand Personal und Arbeitsdirektor der Deutschen Post AG, sprach von „Lohnsteigerungen […], die einerseits eine Würdigung für die Leistungen unserer Beschäftigten darstellen, die es uns andererseits aber auch ermöglichen, weitere Investitionen in unser Geschäft zu tätigen“ (DPDHL, 2020). Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis bewertete das Ergebnis als „gutes Verhandlungsergebnis, das für die Beschäftigten eine nachhaltige Lohnerhöhung, Sicherheit und Perspektive bringt“ (ver.di, 2020e).

Gebäudereinigung

Die Tarifverhandlungen für die rund 700.000 Beschäftigten im Deutschen Gebäudereiniger-Handwerk starteten direkt zu Beginn des zweiten Halbjahres 2020. Die IG BAU hatte dazu schon im Juni gefordert, die Branchenmindestlöhne zu erhöhen. Für an- und ungelernte Kräfte in der Lohngruppe 1 sollte der Branchenmindestlohn auf 12 Euro und für die Fachkräfte in der Lohngruppe 6 auf 15,30 Euro steigen. Für alle anderen Lohngruppen forderte die Gewerkschaft eine Lohnerhöhung von 6,5 Prozent für zwölf Monate. Bei den Ausbildungsentgelten wurde ein Plus von 100 Euro pro Monat verlangt. Eine weitere zentrale Forderung war ein branchenweites Weihnachtsgeld in Höhe von 80 Stundenlöhnen (IG BAU, 2020b). Darüber hatten sich die Tarifparteien bereits in der letzten Tarifrunde gestritten (Lesch/Kestermann, 2020, 6 f.). Nach vier Verhandlungsrunden erzielten die IG BAU und der Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister Anfang November 2020 eine Tariflösung (IG BAU, 2020c; BIV, 2020).

Danach erhöhen sich die beiden Mindestlöhne der Branche in den Lohngruppen 1 und 6 bis zum Januar 2023 in drei Stufen auf 12 Euro sowie auf 15,20 Euro. Die Entgelte aller restlichen Lohngruppen steigen ebenfalls in drei Stufen, aber nicht einheitlich, sondern differenziert. Der Korridor liegt jeweils zwischen 2,1 und 2,9 Prozent (Tabelle 2-1). Die Ausbildungsvergütungen sollen ebenfalls angepasst werden, die Tarifparteien veröffentlichten dazu aber keine konkrete Angabe. Nicht verständigen konnten sich die Parteien über die von der Gewerkschaft erneut geforderte Einführung eines geregelten Weihnachtsgeldes. Stattdessen bleibt es bei einem Weihnachtsbonus. Dieser wird entweder in Form eines bezahlten freien Tags oder eines 150-prozentigen Zuschlags für die am 24.12. oder 31.12. geleisteten Arbeitsstunden gewährt (IG BAU, 2020c).

3 Sonderverhandlungen zur Corona-Krise

Neben den regulären Tarifverhandlungen gab es auch im zweiten Halbjahr 2020 außerplanmäßige Sondierungen und Verhandlungen, die unter dem Druck der Corona-Pandemie notwendig wurden. Anders als im ersten Halbjahr 2020, als in vielen Branchen tarifliche Kurzarbeitergeldregelungen getroffen wurden, konzentrierten sich solche Verhandlungen im zweiten Halbjahr 2020 auf durch die Pandemie besonders stark betroffene Branchen wie den Schienen- und Flugverkehr.

Schienenverkehr
Im Mai 2020 einigten sich die Deutsche Bahn und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit dem Bundesverkehrsministerium auf das „Bündnis für unsere Bahn“. Das Bündnis legte Eckpunkte fest, um die Folgen der Corona-Krise für die Deutsche Bahn bewältigen zu können. Der Bund sagte Investitionen für die Bahninfrastruktur zu, die Bahn verpflichtete sich, keine Stellen abzubauen und an den geplanten Einstellungen festzuhalten und die EVG willigte ein, die für den März 2021 anstehenden Tarifverhandlungen bereits in den August 2020 vorzuziehen (EVG, 2020a). Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) lehnte eine Beteiligung am „Bündnis für unsere Bahn“ hingegen ab. Es sei nicht geeignet, um die Schiene als Rückgrat eines klimagerechten Verkehrs zu etablieren (GDL, 2020a).

Mit der EVG wurden Tarifverhandlungen im August aufgenommen. Die für fünf Tage angesetzten Verhandlungen wurden vertagt und der Stand von den jeweiligen Gremien diskutiert. In einer zweiten Verhandlungsrunde gelang Anfang September eine Einigung. Die Tarifparteien einigten sich auf einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit des Tarifvertrags sowie auf eine Lohnerhöhung um 1,5 Prozent zum Januar 2022. Die Deutsche Bahn verpflichtete sich außerdem zur Einstellung von mindestens 18.000 neuen Beschäftigten, darunter 4.400 Auszubildende, sowie zu Sonderregelungen im Falle von Corona-bedingter Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger (EVG, 2020b; DB, 2020a). Die Laufzeit beträgt (beginnend mit dem März 2021) insgesamt 24 Monate.

Die Deutsche Bahn versuchte im Sommer 2020 auch, mit der konkurrierenden GDL in frühzeitige Verhandlungen zu treten. Ziel war, auch vom Zugpersonal einen Sanierungsbeitrag im Zuge der Corona-Krise einzufordern. Die GDL kam der Aufforderung nach Verhandlungen jedoch nicht nach und sagte mögliche Gespräche in einem offenen Brief öffentlichkeitswirksam ab (GDL, 2020b). Die GDL sehe laut dem Bundesvorsitzenden Weselsky, „keinen Anlass, Abstriche beim Zugpersonal zuzulassen“. Sie „werden alles tun, damit unsere Kollegen die falsche Struktur des DB-Konzerns und das Missmanagement des Vorstands nicht ausbaden müssen“ (GDL, 2020c). Die Bahn leitete daraufhin unilateral ein Schlichtungsverfahren ein. Die Grundlage für diese Möglichkeit stellte der noch bis Ende 2020 gültige Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen aus dem Jahr 2015 dar, welcher die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens bei einseitiger Verweigerung von Verhandlungsgesprächen vorsah (DB, 2020b). Der Ende Oktober begonnene Schlichtungsprozess scheiterte nach der dreiwöchigen Frist. Die GDL ging mit Forderungen nach einer 4,8-prozentigen Lohnerhöhung sowie einer 1.300 Euro hohen Corona-Bonuszahlung in die Verhandlungen. Weselsky forderte außerdem die Aussetzung der Boni sämtlicher Führungskräfte für drei Jahre (GDL, 2020d). Der von Schlichter Matthias Platzeck im

November vorgelegte Schlichterspruch sah neben einer 1,5-prozentigen Entgelterhöhung auch eine Einmalzahlung zwischen 600 und 800 Euro vor. Die GDL lehnte den Schlichterspruch ab, obwohl der Vorschlag bezüglich der Einmalzahlung über die kurz zuvor getroffene Vereinbarung zwischen Bahn und EVG hinausging (DB, 2020c). Der Abbruch der Verhandlungen bleibt vorerst ohne Konsequenzen da der laufende Tarifvertrag erst Ende Februar 2021 ausläuft und bis dahin die Friedenspflicht gilt. Die Verhandlungen werden dann wieder aufgenommen.

Die gescheiterten Verhandlungen mit der GDL führten dazu, dass sich das Konkurrenzproblem zwischen den rivalisierenden Gewerkschaften EVG und GDL wieder verschärft. Die GDL erklärte noch im November 2020, der Hauptvorstand und die Bundestarifkommission der GDL hätten am 17. und 18. November 2020 in Dresden entschieden, die selbst auferlegte Beschränkung auf das Zugpersonal aufzugeben und Verantwortung für das Gesamtsystem Eisenbahn und die dort vertretenen systemrelevanten Berufsgruppen zu übernehmen (GDL, 2020e). Die EVG stellte ebenfalls im November Nachforderungen an die Deutsche Bahn. Sie begründete dies damit, dass der Konzern in den gescheiterten Schlichtungsverhandlungen eine Corona-Sonderzahlung angeboten hatte. Die EVG verlangte nun auch eine Corona-Prämie (EVG, 2020c). Die Bahn lehnte solche Nachverhandlungen jedoch kategorisch ab (Handelsblatt, 2020).

Tabelle 3-1: Ausgewählte Corona-Vereinbarungen im 2. Halbjahr 2020

Branche	Gewerkschaft	Abschluss / Stand der Verhandlungen
Deutsche Bahn	EVG	1.1.2022: 1,5 %; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit des Tarifvertrags; Fortsetzung der Rekrutierungs- und Qualifizierungsoffensive auch in 2021 und 2022, Gesamtzahl an Einstellungszusagen von jeweils mindestens 18.000 Beschäftigten, darunter 4.400 Auszubildende; Regelungen für Fälle, in denen Beschäftigte in diesem Jahr Corona-bedingt die Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger übernehmen müssen (50 Tage für Kinderbetreuung / 100 Tage Alleinerziehende, 20 Tage für Pflege Angehöriger bei einem erneuten Lock-Down); Laufzeit: 24 Monate
Deutsche Bahn (Zugpersonal)	GDL	Scheitern von vorgezogenen Tarifverhandlungen: die GDL lehnt einen Schlichterspruch ab, der eine Lohnerhöhung von 1,5 % für 24 Monate plus eine Einmalzahlung zwischen 600 und 800 Euro beinhaltet
Chemische Industrie	IG BCE	Kurzarbeit mit verkürzter Ankündigungsfrist von 3 Tagen; Bedingte Möglichkeit der Einführung eines 12-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb und somit eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit; Anordnung des mobilen Arbeitens möglich; Laufzeit bis Ende März 2021

Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	Streichung des Weihnachtsgeldes in 2020 und 2021 sowie des Urlaubsgeldes in 2021 inklusive Zuschlägen; Verzicht auf Erhöhung der Vergütung bis Ende 2021; Aufstockung zum Kurzarbeitergeld wird von 90 Prozent auf 87 Prozent abgesenkt, zum Ausgleich der tarifliche Schutz zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes für ca. 6.000 Beschäftigte ausgeweitet; Schutz vor Entlassungen bis Ende März 2022; Sollte es nach Ablauf der Vereinbarung zu Entlassungen kommen, erhalten die Betroffenen diese Krisenbeiträge bis Ende 2022 über 12 Monate rückerstattet; Vereinbarung obligater Programme zur Altersteilzeit und weitergehender Freiwilligenprogramme zum sozialverträglichen Personalabbau; Laufzeit: bis Ende 2021
Deutsche Lufthansa (Kabinenpersonal)	Ufo	Annahme des im Juni 2020 vereinbarten Krisentarifvertrags durch Urabstimmung; dieser sah vor: Aussetzen der regulären Stufenerhöhungen für 12 Monate (1.9.20 bis 31.8.21); Arbeitgeberbeitrag zur AV wird für 7, zur ÜV für 12 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 und die Sprachenzulage) entsprechend um 7,14 Prozent verringert; vierjähriger Kündigungsschutz für alle Kabinenbeschäftigten der Muttergesellschaft; VTV wird bis zum 31.12.2023 unverändert verlängert; MTV bleibt unverändert in Kraft; Laufzeit bis Ende 2023; eine weitere Vereinbarung (vom Oktober 2020) sieht vor, dass von Ufo benannte Verhandler für jeden Verhandlungstag ein Zwanzigstel der Monatsflugstunden einer Vergleichsgruppe erhalten; außerdem wird ein Vor- oder Nachbereitungstag vergütet
Deutsche Lufthansa und Germanwings (Piloten)	VC	Krisentarifvertrag: Einsparvolumen von mindestens 450 Mio. Euro durch Absenkung der Aufstockung des KUG, Kürzung der Arbeitszeit mit Anpassung des Gehalts, Aussetzen von Tariflohnsteigerungen und Kürzung von Versorgungsleistungen; Verlängerung der Kurzarbeit des Cockpitpersonals bis zum 31.12.2021; Vereinbarung eines mit 24 Mio. Euro gefüllten Topfs zur Finanzierung sozialverträglicher Maßnahmen im Falle eines Personalabbaus; Laufzeit: bis 31.3.2022, wobei der Konzernvorstand eine Wahloption hat, diese bis zum 30.6.2022 weiter zu verlängern
Ryanair/Malta Air (Kabinenpersonal)	ver.di	Regelungen zum Ausschluss betriebsbedingter Änderungs- und Beendigungskündigungen während der Kurzarbeit sowie Krisenbeiträge der Beschäftigten in der Kabine durch Lohnverzicht
Ryanair/Malta Air (Piloten)	VC	Gehaltsreduzierung um 20 Prozent bis Ende Juni 2022, um 14 Prozent bis Ende Juni 2023 und um 8 Prozent bis Ende Juni 2024; im Gegenzug erhalten die Beschäftigten einen verbesserten Kündigungsschutz

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Zusammenstellung

Luftfahrt

Zwischen Lufthansa und UFO wurden die wichtigsten Streitpunkte des seit Anfang 2019 schwelenden Konflikts bereits im Juni 2020 im Rahmen des zweiten Tarifpartnergipfels (Lesch/Kestermann, 2020, 10 f.; Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 13) beigelegt. Dabei wurden unter anderem die regulären Tariflohnerhöhungen sowie die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (AV) und zur Übergangsversorgung (ÜV) vorübergehend ausgesetzt. Im Gegenzug sprach das Unternehmen eine vierjährige Beschäftigungsgarantie aus (Tabelle 3-1). Die Vereinbarungen wurden von den Mitgliedern der Flugbegleiter-Gewerkschaft durch eine im August 2020 durchgeführte Urabstimmung mit großer Zustimmung gebilligt (UFO, 2020a). Im Oktober 2020 einigten sich die Tarifparteien dann auch zum ausstehenden Thema der Vergütung von Flugbegleitern des Unternehmens, die Gewerkschaftstätigkeiten wahrnehmen. Vereinbart wurde, dass von der UFO ausgewählte Teilnehmer an Tarifverhandlungen pro Tag eine Vergütung in Höhe eines Zwanzigstels der Monatsflugstunden einer Vergleichsgruppe erhalten. Außerdem wird ein Vor- oder Nachbereitungstag bezahlt (Platzeck/Weise, 2020). Die Stimmung zwischen den Tarifparteien scheint trotzdem weiterhin angespannt. Die Gewerkschaft verkündete in einer Pressemitteilung, dass sie zwar froh sei, die Schlichtung zu einem Ende gebracht zu haben. Sie übte jedoch Kritik: Der Abschluss habe einen „unschönen Beigeschmack“ (UFO, 2020b). Zudem betonte die Gewerkschaft, dass die Annahme der Schlichtungsschlussempfehlung keine Einigung bezüglich des bereits zum 30. Juni 2019 gekündigten Manteltarifvertrags impliziere.

Etwa zeitgleich verhandelte die Deutsche Lufthansa Muttergesellschaft auch mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die das Bodenpersonal vertritt, und mit der Vereinigung Cockpit (VC), in der die Piloten organisiert sind, über den Konzernumbau in der Corona-Krise. Der vom Unternehmen erstrebte Kompromiss blieb der gleiche: Personalkostensenkungen für Beschäftigungsschutz. Die Verhandlungen für das Bodenpersonal mit ver.di wurden nach mehreren Verhandlungsrunden zwischen Juni und Mitte August abgebrochen. Das Unternehmen erklärte die Gespräche für gescheitert und ein Sprecher des Unternehmens nannte gegenüber der Deutschen Presse Agentur die Kompromisslosigkeit der Gewerkschaft bei den notwendigen Personalkosteneinsparungen als Grund (FAZ, 2020). Ver.di wies die Anschuldigungen mit dem Verweis auf Staatshilfen in Milliardenhöhe sowie fehlende Garantien zum Beschäftigungsschutz zurück (ver.di, 2020g). Eine Lösung konnte schließlich im November nach insgesamt über 20 Verhandlungsrunden gefunden werden. Einen Monat später stimmten die Mitglieder der Gewerkschaft im Rahmen einer Mitgliederbefragung mehrheitlich zu (ver.di, 2020f; ver.di, 2020h).

Der Vertrag sieht eine Streichung des Weihnachtsgeldes in den Jahren 2020 und 2021 vor. Außerdem kommt es im Jahr 2021 zur Streichung des Urlaubsgeldes inklusive aller Zuschläge und zu einem Verzicht auf einer Erhöhung der Vergütung (bis Ende 2021). Der Prozentsatz, mit dem das Unternehmen das Kurzarbeitergeld aufstockt, wird von 90 auf 87 Prozent gesenkt. Im Gegenzug gewährt die Lufthansa einen Entlassungsschutz bis Ende März 2022. Sollte es nach dieser Frist zu Entlassungen kommen, erhalten die Betroffenen die geleisteten Krisensparbeiträge zurückerstattet. Des Weiteren werden Altersteilzeit- und Freiwilligenprogramme zum geregelten, sozialverträglichen Personalabbau aufgesetzt (ver.di, 2020i; ver.di 2020h).

Bei den Verhandlungen mit der Pilotengewerkschaft kam es im Juli 2020 ebenfalls zu einem vorübergehenden Abbruch der Verhandlungen durch die Gewerkschaft. Auch hier konnten sich

die Tarifparteien aber im August und im Dezember auf verschiedene Maßnahmen verständigen (Tabelle 3-1). Die getroffene Vereinbarung beinhaltet insbesondere die Grundlage für eine Verlängerung der Kurzarbeit für das Jahr 2021, eine Absenkung der Arbeitszeit mit äquivalenter Gehaltsanpassung und das Aussetzen von Tariferhöhungen. Die Laufzeit der Vereinbarung reicht bis Ende März 2022 (Deutsche Lufthansa, 2020). Die VC bezifferte den Beitrag der Piloten auf bis zu über 450 Mio. Euro. Zusammen mit dem bereits geschlossenen Unterstützungspaket für 2020 ergäben sich Einsparungen von bis zu über 600 Mio. Euro (VC, 2020).

Darüber hinaus verhandelte ver.di bereits seit Mai 2020 mit der Fluggesellschaft Ryanair und dessen Tochtergesellschaft Malta Air, bei der die rund 900 deutschen Piloten und Flugbegleiter angestellt sind. Die Muttergesellschaft hatte Anfang Mai im Kontext der Corona-Krise angekündigt, weltweit 3.000 Arbeitsplätze abbauen zu wollen. Außerdem erklärte das Unternehmen, Zwangsurlaub, Gehaltskürzungen bis zu 20 Prozent und eine Schließung ganzer Standorte vorzunehmen (Tagesschau, 2020). Das Unternehmen trat daraufhin in Verhandlungen mit der VC und ver.di, die das Kabinenpersonal bei Malta Air vertritt. Die Verhandlungen ließen den Gewerkschaften vor dem Hintergrund der sich zuspitzenden wirtschaftlichen Probleme wenig Spielraum. So zogen sich die Verhandlungen bis zum Ende des Jahres hin. Beim Kabinenpersonal verständigte man sich auf konkrete Regelungen zum Ausschluss betriebsbedingter Änderungs- und Beendigungskündigungen. Auf der anderen Seite unterstützen die rund 500 Beschäftigten in der Kabine das Unternehmen durch Krisenbeiträge. Einzelheiten wurden dazu nicht veröffentlicht, das Unternehmen sprach von „moderaten Lohnkürzungen“ (ver.di, 2020j; Eiselin, 2020). Auch mit der Pilotengewerkschaft wurden Lohnkürzungen vereinbart. Zu den Einschnitten gehört eine Gehaltsreduzierung um 20 Prozent bis Ende Juni 2022, um 14 Prozent bis Ende Juni 2023 und um 8 Prozent bis Ende Juni 2024. Im Gegenzug wurde der Kündigungsschutz verbessert (Nowak, 2020).

Chemische Industrie

In der Chemischen Industrie schlossen der Arbeitgeberverband der Chemieindustrie BAVC und die Industriegewerkschaft IG BCE bereits während des Frühjahres 2020 vier Corona-Vereinbarungen, die teilweise befristet waren und spätestens Ende 2020 auslaufen sollten. Da die Pandemie anhielt, beschlossen die Tarifparteien im November 2020, einige der getroffenen Maßnahmen durch eine fünfte Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie zu verlängern. Kernpunkte der Anschlussvereinbarung sind, dass Kurzarbeit auch weiterhin mit einer verkürzten Frist von drei Tagen angekündigt wird, durch Einführung eines 12-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb die täglichen Arbeitszeiten auf 12 Stunden ausgeweitet werden können, der Arbeitgeber mobiles Arbeiten auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung anordnen kann und die tariflichen Flexi-Instrumente (etwa die Nutzung des Arbeitszeitkorridors oder eine Absenkung der Jahresleistung) durch Betriebsvereinbarungen (unter Beteiligung der regionalen Tarifparteien) oder durch firmenbezogene Verbandstarifverträge genutzt werden können. Die getroffene Vereinbarung ist zunächst bis Ende März 2021 befristet (BAVC/IG BCE, 2020).

4 Konfliktmessung von Tarifverhandlungen

4.1 Das Konfliktbarometer

Um zu messen, ob ein Tarifjahr konfliktreich oder eher friedlich verlaufen ist, wird in der Regel die Arbeitskampfstatistik, insbesondere die durch Streik und Aussperrungen ausgefallenen Arbeitstage oder die Anzahl der an Arbeitskämpfen beteiligten Arbeitnehmer als Maßstab herangezogen. Da diese Indikatoren nur finale Konflikthandlungen berücksichtigen und die vorgelagerten Konfliktstufen vernachlässigen, können sie das „Klima“ der Tarifverhandlungen nicht ausreichend beschreiben. Daher wird im Folgenden ein Konfliktbarometer vorgestellt, bei dem die Konfliktintensität und die maximale Eskalationsstufe (Lesch, 2013; Lesch, 2017) betrachtet werden (Kasten „Konfliktbarometer“).

Das „Konfliktbarometer“

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konflikthandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konflikthandlung ein Punktwert zugeordnet, der sich aus einer Eskalationspyramide ergibt, die die Zuspitzung von Tarifverhandlungen darstellt (Lesch, 2013). Die Tarifverhandlung selbst stellt zwar keine Eskalation dar, ist zur Lösung eines Konflikts aber unverzichtbar, sodass sie einen Punktwert von Null bekommt.

Die Konflikthandlungen (Eskalationsformen) und ihre Punktwerte lauten:

0 = Tarifverhandlung
1 = Streik- und Aussperrungsdrohung
2 = Abbruch der Verhandlungen
3 = Streikankündigung oder Streikaufruf
4 = Warnstreik
5 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung
6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf
7 = Streik und Aussperrung

Das „Konfliktbarometer“ besteht aus einem statischen und einem dynamischen Indikator:

(1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konflikthandlung (Eskalationsform) (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).

(2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Konflikthandlungen (Eskalationsformen). Dabei wird jede Konflikthandlung zwischen zwei Tarifverhandlungen nur jeweils einmal gezählt (dynamischer Indikator).

Beispiele für den Verlauf und die Bewertung von Tarifkonflikten:

Konflikt 1:
V1 (0) → V2 (0) → V3 (0) → D1 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V4 (0)
Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: 1+3+4 = 8

Konflikt 2:
V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0)
Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: (1)+(1+3+4)+(1+3+4) = 17

V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; in Klammern: Eskalationsstufen, die in das (bereinigte) summarische Verfahren eingehen.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 23 Tarifverhandlungen analysiert. Berücksichtigt wurden dabei sowohl jene Konflikte, die bereits vor dem Jahr 2020 begonnen haben, als auch solche, die 2020 noch nicht beendet wurden. Dabei sind zwei Berechnungen voneinander zu unterscheiden:

- In der ersten Berechnung wird die Konfliktintensität je Tarifverhandlung dargestellt. Es werden also alle Konflikthandlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt, die in einer Tarifverhandlung aufgetreten sind, unabhängig davon, in welchem Jahr dies geschah (bei längeren Konflikten also auch vor 2020).

- In einer zweiten Berechnung wird die Konfliktintensität je Kalenderjahr bestimmt. Dabei werden die Konfliktpunkte aller Tarifverhandlungen einzelnen Kalenderjahren zugerechnet. Zieht sich eine Tarifverhandlung über mehrere Jahre hin, zum Beispiel über die Jahre 2019 bis 2021, werden ihre Konflikthandlungen jeweils dem Jahr zugerechnet, in dem sie auftraten.

Die Berechnung je Kalenderjahr dient dazu, einen intertemporalen Vergleich anstellen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Verhandlungen aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten von Tarifverträgen pro Jahr schwankt und nicht immer in denselben Branchen Tarifverhandlungen stattfanden. Außerdem wurde das Konfliktbarometer ab dem Jahr 2018 durch sechs neue Branchen erweitert (Eisen- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Papiererzeugende Industrie, Groß- und Außenhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe und Gebäudereinigung). Diese Branchen sind bislang nur in der Konfliktintensität ab dem Jahr 2018 berücksichtigt, aber noch nicht in den Jahren davor. Das liegt daran, dass die älteren Konflikte noch nicht abschließend dokumentiert und bewertet sind. Im Jahr 2020 ist erstmals auch die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie hinzugekommen.

4.2 Verhandlungslänge, Eskalationsstufen und Konfliktintensität

Zunächst wird ein Blick auf die Konfliktintensität je Tarifverhandlung aller Branchen geworfen, in denen Tarifkonflikte im Jahr 2020 auftraten, fortgesetzt wurden oder auch ruhten (Tabelle 4-1). Einen ruhenden Tarifkonflikt gab es etwa bei den Hotels und Gaststätten, wo zwar eine Forderung gestellt, aber anschließend aufgrund der Pandemie nicht verhandelt wurde. In vielen Branchen wurden Vereinbarungen oder tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit getroffen, insbesondere zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Kestermann/Lesch/Clauß, 2020, 16 ff.; Schulten/WSI-Tarifarchiv, 2020, 7 ff.). In der Regel waren sich die Tarifpartner sofort darin einig, Ankündigungsfristen für Kurzarbeit zu verkürzen oder auch das Kurzarbeitergeld tariflich aufzustocken. Eine echte Konfliktlage, die durch das übliche Arsenal an Eskalationshandlungen zu einem Kompromiss geführt werden musste, bestand dabei nicht. Diese Vereinbarungen und tariflichen Regelungen gehen deshalb nur in das Konfliktbarometer ein, sofern dabei auch entgeltbezogene Regelungen getroffen wurden. So wurden etwa in der Metall- und Elektro-Industrie die Tabellenwerte bis Ende 2020 festgeschrieben oder in der Druckindustrie bereits beschlossene Entgelterhöhungen verschoben und die Laufzeiten des Entgelt- und Mantel-Tarifvertrags verlängert.

Die Verhandlungsdauer betrug unter den 23 ausgewerteten Tarifkonflikten im Durchschnitt 6,2 Monate. Am längsten dauerten die Verhandlungen mit gut 20 Monaten beim Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa und mit knapp 19 Monaten bei der Kabinenbesatzung von Eurowings. Diese Verhandlungen begannen bereits 2019. Einige der im Jahr 2020 begonnenen Tarifrunden wurden dadurch verzögert, dass sie entweder vorübergehend ausgesetzt wurden – etwa im Bauhauptgewerbe, wo sich die Verhandlungen über 6,8 Monate hinzogen – oder dauerhaft ruhten – etwa im Sozial- und Erziehungsdienst, wo sich der Konflikt inzwischen auf 10,5 Monate summiert. Auf der anderen Seite gibt es Branchen, in denen die Pandemie den Abschluss beschleunigt hat, etwa im Nachrichtensektor bei der Deutschen Telekom (0,2 Monate) oder in der Metall- und Elektro-Industrie (1,8 Monate). In einigen Branchen wurden die Tarifverhandlungen erst im vierten Quartal 2020 aufgenommen. In diesen Branchen ist noch offen, wie lange letztlich verhandelt wird.

Mit Blick auf die maximale Eskalationsstufe stechen ebenfalls die Konflikte zwischen der durch UFO vertretenen Kabinenbesatzung bei der Lufthansa und ihrer Tochter Eurowings hervor. Hier eskalierten die Verhandlungen jeweils bis zur maximalen Stufe 7, also bis zum Arbeitskampf. Beide Konflikte haben einen langen Hintergrund, weil das Unternehmen UFO nicht mehr als Tarifpartner anerkennen wollte (Lesch/Kestermann, 2020; Kestermann/Lesch/Clauß, 2020). Während UFO bei der Lufthansa inzwischen wieder Tarifverträge schließt, kämpft sie bei Eurowings weiter um ihre Anerkennung als führender Tarifpartner für die Kabine. Eurowings schloss im Januar 2021 mit der konkurrierenden Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag, den UFO wohl letztlich mittragen wird, da das Unternehmen auf mehrere Aufforderungen, mit UFO zu verhandeln, abschlägig reagierte. Bei der Deutschen Bahn (für das von der GDL vertretene Zugpersonal) und im Bauhauptgewerbe eskalierten die Konflikte jeweils bis zur Schlichtung (Stufe 5). Im Öffentlichen Dienst, bei der Deutschen Post und bei den Verhandlungen der Klinikärzte kam es jeweils zu Warnstreiks (Stufe 4). Neben diesen eskalierenden Konflikten gab es aber auch eine ganze Reihe, in denen sich die Tarifparteien auf dem Verhandlungsweg einigen konnten – also

ohne Zuhilfenahme formaler oder materieller Konflikthandlungen. Hierzu gehören unter anderem die Metall- und Elektro-Industrie, die Papiererzeugende Industrie oder die Deutsche Bahn in den vorgezogenen Verhandlungen mit der EVG.

Bei der Konfliktintensität fällt neben den Fluggesellschaften Lufthansa (39 Punkte) und Eurowings (33 Punkte) vor allem der Öffentliche Dienst aus dem Rahmen. Während die Konfliktpunkte bei den Luftfahrtunternehmen aber vor allem 2019 anfielen (2020 waren es nur jeweils 3 Konfliktpunkte), summierten sich die einzelnen Konflikthandlungen im Öffentlichen Dienst im Pandemie-Jahr 2020 auf 15 Punkte. Unter der Federführung von ver.di verliehen – ungeachtet der schon im Oktober spürbaren zweiten Infektionswelle der Pandemie – mehrere Zehntausend Beschäftigte in drei Warnstreikwellen ihren Forderungen lautstark Nachdruck. Auch bei der Deutschen Post sah ver.di aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation des Unternehmens keinen Grund, mal eben auf das Druckmittel des Warnstreiks zu verzichten, nur weil gerade Pandemie ist. Dort blieb es aber bei einer Welle, sodass dieser Tarifkonflikt mit sieben Punkten deutlich hinter der Punktzahl im Öffentlichen Dienst zurückbleibt. Auf sieben Punkte kommen auch die Deutsche Bahn in ihrem (noch schwelenden) Konflikt mit der GDL und die durch den Marburger Bund vertretene Berufsgruppe der Ärzte in der Auseinandersetzung mit den Universitätsklinken. In den übrigen Konflikten ging es recht harmonisch zu.

Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen

Branche	Gewerkschaft	Verhandlungslänge (in Monaten)	Maximale Eskalationsstufe (0 bis 7)	Konfliktpunkte
Deutsche Lufthansa (Kabinenpersonal)	UFO	20,3 (seit 2019)	7	39
Eurowings (Kabinenpersonal)	UFO	18,5 (seit 2019)	7	33
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	TG (ver.di, GEW, dbb)	4,0	4	15
Deutsche Bahn (Zugpersonal)	GDL	4,3	5	7
Krankenhäuser (Ärzte an Universitätsklinken)	MB	4,7 (seit 2019)	4	7
Deutsche Post	ver.di	1,4	4	7
Bauhauptgewerbe	IG BAU	6,8	5	5
Deutsche Lufthansa (Cockpit)	VC	7,8	2	2
Ryanair/Malta Air (Kabinenpersonal)	ver.di	7,7	2	2
Deutsche Lufthansa (Bodenpersonal)	ver.di	7,3	2	2

Ryanair/Malta Air (Cockpit)	VC	2,9	2	2
Druckindustrie[1)]	ver.di	14,8 (seit 2019)	0	0
Öffentlicher Dienst (Sozial- und Erziehungsdienst)	TG (ver.di, GEW, dbb)	10,5	0	0
Hotels und Gaststätten (Bayern)	NGG	9,3	0	0
Deutsche Bahn	EVG	5,7	0	0
Gebäudereinigung	IG BAU	4,9	0	0
Bauhauptgewerbe (Mindestlohn)	IG BAU	4,5	0	0
Papiererzeugende Industrie	IG BCE	3,1	0	0
Metall- und Elektro-Industrie (Nordrhein-Westfalen)	IGM	1,8	0	0
Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	ver.di	1,2	0	0
Textilindustrie (West)	IGM	1,1	0	0
Deutsche Telekom	ver.di	0,2	0	0
Druckindustrie[2)] (Krisen-Tarifvertrag)	ver.di	0,2	0	0

[1)] Verhandlungen zum Manteltarifvertrag; [2)] Verhandlungen zum Tarifvertrag zur Bekämpfung der Corona-Krise

Stichtag: 31.12.2020

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Dadurch verlief das Jahr 2020 auch im Vergleich zu den beiden Vorjahren erstaunlich ruhig (Tabelle 4-2). Die Corona-Pandemie hat die Konfliktfreude spürbar gedämpft. Vergleicht man die jeweils auf ein Kalenderjahr bezogenen Konflikthandlungen, kamen pro Tarifkonflikt im Durchschnitt nur 2,4 Konfliktpunkte zusammen. In den beiden Vorjahren waren es mit 10,3 (2019) und 9,9 (2018) etwa vier Mal so viele. Der aktuelle Wert ist der niedrigste Wert seit 2005, dem Startjahr der Berechnungen. Seitdem liegt der Jahresdurchschnitt bei 9,0 Konfliktpunkten. Unterdurchschnittlich fiel mit 1,5 auch die maximale Eskalationsstufe aus. Hier lagen die Vergleichswerte in den beiden Vorjahren mit jeweils 2,8 fast doppelt so hoch. Im langjährigen Durchschnitt liegt die maximale Eskalationsstufe aktuell bei 2,5.

Die Verhandlungen zogen sich im Jahr 2020 mit durchschnittlich 5,2 Monaten etwas länger hin als in den beiden Vorjahren, in denen 4,7 und 4,8 Monate verhandelt wurde. Der langjährige Durchschnitt liegt seit 2005 mit 4,2 Monaten darunter. Das bedeutet: Im Jahr 2020 wurde je Tarifrunde im Schnitt 0,8 Monate länger verhandelt als im langjährigen Durchschnitt. Diese Abweichung liegt auch daran, dass die Pandemie die Verhandlungskalender insbesondere in der ersten Jahreshälfte 2020 ziemlich durcheinanderwirbelte und Verhandlungen vielfach aus

Gründen des Infektionsschutzes verschoben werden mussten. Längere Verhandlungszeiträume als 2020 gab es seit 2005 lediglich in den Jahren 2005 (5,4 Monate) und 2015 (6,2 Monate).

Tabelle 4-2: Konfliktbarometer bei Tarifverhandlungen 2005 bis 2020

Jahr	Durchschnittliche Konfliktpunkte	Durchschnittliche Verhandlungsdauer	Durchschnittliche Maximale Eskalationsstufe	Anzahl der Verhandlungen
2005	5,7	5,4	2,1	16
2006	12,5	4,1	2,8	17
2007	12,6	4,1	3,4	17
2008	7,5	2,9	2,2	20
2009	11,4	2,9	3,5	18
2010	5,3	4,9	2,1	18
2011	11,4	3,0	2,7	23
2012	8,2	3,8	2,3	19
2013	6,0	3,5	2,1	17
2014	10,6	4,3	2,1	18
2015	17,8	6,2	3,5	17
2016	8,6	4,3	2,6	18
2017	3,5	3,2	1,2	16
2018	9,9	4,8	2,8	22
2019	10,3	4,7	2,8	23
2020	2,4	5,2	1,5	23

Quelle: eigene Berechnungen

5 Ausblick 2021

In einigen Branchen wurden Ende 2020 Tarifverhandlungen aufgenommen. Im Zentrum stehen dabei verschiedene Tarifverhandlungen der IG Metall. In der Metall- und Elektrobranche, wo Ende Februar 2021 die Friedenspflicht endet, sind die Tarifverhandlungen den verschiedenen Regionen in vollem Gange. Bis Ende Januar gab es in Nordrhein-Westfalen zwei Verhandlungsrunden. Sollte bis zum Ende der Friedenspflicht kein Abschluss erzielt sein, wird es nach Ankündigung des IG Metall-Vorsitzenden zu einem „bundesweiten Aktionstag“ kommen (Sorge, 2021). In der Textilindustrie hat die Gewerkschaft nach drei Verhandlungsrunden Warnstreiks angekündigt. Sie sollen Mitte Februar beginnen (IG Metall, 2021). In der Eisen- und Stahlindustrie wurden die Tarifverträge zum 28. Februar gekündigt. Eine offizielle Forderung lag bis Ende Januar noch nicht vor.

Tabelle 5-1: Ausgewählte Kündigungstermine 2020/2021

Branche	Kündigungstermin	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in 1.000
Metall- und Elektro-Industrie	31.12.2020	3.813
T-Systems	31.12.2020	9
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	31.01.2021	100
Textil- und Bekleidung (West)	31.01.2020	100
Eisen- und Stahlindustrie	28.02.2021	80
Deutsche Bahn (GDL)	28.02.2021	160
Groß- und Außenhandel (NRW)	30.04.2021	336
Einzelhandel (NRW)	30.04.2021	692
Süßwarenindustrie (NRW)	30.06.2021	26
Bauhauptgewerbe	30.06.2021	633
Privates und Öffentliches Bankgewerbe	30.09.2021	219
Öffentlicher Dienst (Länder)	30.09.2021	936

Quellen: IW-Tarifdatenbank; WSI-Tarifarchiv; BDA-TarifService; eigene Zusammenstellung

Ende Februar laufen auch Tarifverträge zwischen der Deutsche Bahn und der GDL aus. Nachdem die im Rahmen einer von der Deutschen Bahn geforderten Schlichtung vorgezogenen Tarifverhandlungen zu keiner Einigung führten, hat das Unternehmen die Gewerkschaft im Januar 2021 zu Tarifverhandlungen aufgerufen und „einen solidarischen Beitrag zur Bewältigung der Corona-Schäden“ eingefordert (DB, 2021). Die GDL hat verschiedene Tarifverträge gekündigt. Der laufende Entgelt-Tarifvertrag läuft Ende Februar 2021 aus. Brisant an der Ausgangslage ist, dass die GDL in Reaktion auf die gescheiterte Schlichtung im November 2020 beschlossen hat, nicht länger als Berufsgewerkschaft für das Zugpersonal zu verhandeln, sondern

künftig alle Beschäftigten vertreten zu wollen. Zudem ist der 2015 beschlossene „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ Ende 2020 ausgelaufen. Dieser Tarifvertrag räumte der GDL auch den Status einer anerkannten Tarifpartei ein, obwohl sie nur eine Minderheit der Bahnbeschäftigten vertritt. Außerdem legte er fest, dass nach einem Scheitern der Tarifverhandlungen geschlichtet wird. Der Tarifvertrag hat sich vor allem in der Tarifrunde 2016/17 bewährt. Nachdem die Verhandlungen damals gescheitert waren, folgte kein langwieriger Arbeitskampf, sondern eine Schlichtung, die auch zu einem Tarifabschluss führte. Mit dem Bestreben der Gewerkschaft, alle Beschäftigten des Konzerns zu vertreten und mit ihrer nach wie vor ablehnenden Haltung gegenüber dem „Bündnis für unsere Bahn“ droht nicht nur eine langwierige, sondern auch konfliktreiche Auseinandersetzung.

Im weiteren Verlauf des ersten Halbjahres 2021 starten dann auch die Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel, im Einzelhandel, in der Süßwarenindustrie und im Bauhauptgewerbe (Tabelle 5-1). Im zweiten Halbjahr folgen dann das private und öffentliche Bankgewerbe sowie der Öffentliche Dienst der Länder. Im Bankgewerbe verhandeln die privaten und öffentlichen Banken erstmals getrennt voneinander. Der Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB) erklärte im Juni 2020, die Verhandlungsgemeinschaft mit den privaten Banken zum Jahresultimo zu beenden, um zu differenzierteren tariflichen Lösungen zu kommen. Damit folgt der VÖB dem Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken nach, die die gemeinsame Verhandlungsgemeinschaft mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) bereits 2004 verlassen hat (VÖB, 2020).

Die Tarifverhandlungen standen im Jahr 2020 unter dem Einfluss der Pandemie. Das wird sich auch im Jahr 2021 nicht ändern. Die Beschränkungen durch den Anfang November 2020 verhängten und Mitte Dezember ausgeweiteten Lockdown treffen einzelne Wirtschaftsbereiche erheblich und nachhaltig: Auch nach einer schrittweisen Lockerung der Beschränkungen werden die Folgen des monatelangen Lockdowns noch lange nachwirken. Vor diesen Hintergrund ist in vielen Bereichen der Volkswirtschaft auch 2021 eine „tarifpolitische Diät“ angebracht. Die Frage ist, ob die Gewerkschaften dazu bereit sein werden. Die Lohnforderungen sind zwar bislang moderater als in den Jahren vor der Pandemie ausgefallen. Die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall, zeigen sich aber offensiver als zu Beginn der Tarifrunde 2020. Sie verweisen darauf, dass die Konjunktur 2021 wieder Fahrt aufnehmen soll. Die damit wachsenden Ansprüche der Gewerkschaften werden die Tarifpartner vor dem Hintergrund der unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung vor eine große Belastungsprobe stellen. Die massiven Warnstreiks im Öffentlichen Dienst im Herbst 2020 haben gezeigt, dass Arbeitskämpfe auch unter Pandemiebedingungen für die Gewerkschaften ein zentrales Druckmittel bleiben. Vor diesem Hintergrund ist eher nicht zu erwarten, dass das laufende Jahr noch einmal so harmonisch ablaufen wird wie 2020.

Literatur

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie / IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020, 5. Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie, Online-Meldung vom 6.11.2020, https://www.bavc.de/downloads/News/2020-11-06-Corona-Pandemie-5.-Vereinbarung-BAVC---IG-BCE.pdf [21.12.2020]

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, 2020, Tarifeinigung im Gebäudereiniger-Handwerk – Arbeitgeber: „Tarifvertrag der Vernunft“, Online-Meldung vom 4.11.2020, https://www.die-gebaeudedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/tarifeinigung-im-gebaeudereiniger-handwerk-arbeitgeber-tarifvertrag-der-vernunft [17.12.2020]

DB – Deutsche Bahn AG, 2020a, Wegweisender Abschluss gegen Corona-Schäden: Mit Augenmaß für sichere Arbeitsplätze, Pressemitteilung vom 18.9.2020, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Wegweisender-Abschluss-gegen-Corona-Schaeden-Mit-Augenmass-fuer-sichere-Arbeitsplaetze-5593512 [27.1.2021]

DB – Deutsche Bahn AG, 2020b, Deutsche Bahn leitet Schlichtung mit GDL ein, Online-Meldung vom 7.10.2020, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Deutsche-Bahn-leitet-Schlichtung-mit-GDL-ein-5664928?qli=true&subjekteFilter=&Monat=&itemsPerPage=10&pageNum=1&contentId=1204030 [22.12.2020]

DB – Deutsche Bahn AG, 2020c, Schlichtung: GDL verweigert Lösung in der Krise, Online-Meldung vom 11.11.2020, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Schlichtung-GDL-verweigert-Loesung-in-der-Krise-5718540 [22.12.2020]

DB – Deutsche Bahn AG, 2021, Deutsche Bahn ruft GDL zu Tarifverhandlungen auf, Pressemitteilung vom 27.1.12021, https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Deutsche-Bahn-ruft-GDL-zu-Tarifverhandlungen-auf-5865204 [3.2.2021]

Deutsche Lufthansa, 2020, Lufthansa und Vereinigung Cockpit vereinbaren Krisenbeiträge bis 31. März 2022, Pressemitteilung vom 23.12.2020, https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/meldungen/finanznachrichten/investor-relations-finanznachricht/datum/2020/12/23/lufthansa-und-vereinigung-cockpit-vereinbaren-krisenbeitraege-bis-31-maerz-2022.html [28.1.2021]

Handelsblatt, 2020, EVG will Bahn-Tarif nachverhandeln - Konzern lehnt sofort ab, Online-Meldung vom 17.11.2020, https://www.handelsblatt.com/unternehmen/ handel-konsumgueter/corona-bonus-gefordert-evg-will-bahn-tarif-nachverhandeln-konzern-lehnt-sofort-ab/26631710.html?ticket=ST-4964357-jqHBAZL3rInoNeYRnRZu-ap3 [1.2.2021]

DPDHL – Deutsche Post DHL Group, 2020, Tarifeinigung für Postbeschäftigte bis zum 31.12.2022 - umfassendes Gesamtpaket mit langer Laufzeit verbindet nachhaltige Lohnsteigerungen mit langfristiger Beschäftigungssicherheit, Online-Meldung vom 23.9.2020,

https://www.dpdhl.com/de/presse/pressemitteilungen/2020/tarifeinigung-fuer-postbeschaeftigte-umfassendes-gesamtpaket-mit-langer-laufzeit.html [17.12.2020]

Eiselin, Stefan, 2020, Deutsche Ryanair-Flugbegleiter verzichten auf Lohn, Online-Meldung vom 23.12.2020, https://www.aerotelegraph.com/deutsche-ryanair-flugbegleiter-verzichten-auf-lohn [1.2.2021]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2020a, EVG verhandelt mit DB AG zum „Bündnis für unsere Bahn“, Online-Meldung vom 14.8.2020, https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-verhandelt-mit-db-ag-zum-buendnis-fuer-unsere-bahn-8039/ [21.12.2020]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2020b, EVG-Tarifvertrag zum Schutz vor Folgen der Corona-Pandemie, Online-Meldung vom 18.9.2020, https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news-2020/evg-tarifvertrag-zum-schutz-vor-folgen-der-corona-pandemie/ [21.12.2020]

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, 2020c, EVG fordert Corona-Prämie für DB-Beschäftigte, Online-Meldung vom 17.11.2020, https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-fordert-corona-praemie-fuer-db-beschaeftigte-8287/ [21.12.2020]

FAZ – Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2020, Lufthansa bricht Verhandlungen mit Bodenpersonal ab, Online-Meldung vom 13.8.2020, https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/lufthansa-bricht-verhandlungen-mit-verdi-ueber-bodenpersonal-ab-16903224.html [21.12.2020]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2020a, Keine Unterzeichnung des „Bündnis für unsere Bahn, Pressemitteilung vom 26.5.2020, https://www.gdl.de/Aktuell-2020/Pressemitteilung-1590497279 [27.1.2021]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2020b, Offener Brief – Ablehnung der GDL von Tarifverhandlungen im Zuge der Corona-Krise mit dem DB-Konzern und Zukunft des Eisenbahnsystems in Deutschland, Online-Meldung vom 10.9.2020, https://uploads.gdl.de/Aktuell-2020/Pressemitteilung-1599750733.pdf [21.12.2020]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2020c, Absage zu Verhandlungen zum Sanierungstarifvertrag, Online-Meldung vom 10.9.2020, https://www.gdl.de/Aktuell-2020/Pressemitteilung-1599750733 [22.12.2020]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2020d, Kernforderungen der GDL, Online-Meldung vom 22.10.2020, https://www.gdl.de/Aktuell-2020/Aushang-1603357816 [22.12.2020]

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, 2020e, GDL – Verantwortung für das gesamte Eisenbahnsystem in Deutschland und die systemrelevanten Berufsgruppen, Resolution

vom 19.11.2020, https://uploads.gdl.de/Aktuell-2020/Pressemitteilung-1605789109.pdf [27.1.2020]

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2005, Der modere Flächentarifvertrag in der M+E-Industrie. Mehr Betriebsnähe und Flexibilität, Köln/Berlin

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2020, Zum Forderungsbeschluss des IG-Metall-Vorstands: "Beim besten Willen nicht nachvollziehbar", Online-Meldung vom 26.11.2020, https://www.gesamtmetall.de/aktuell/pressemitteilungen/zum-forderungsbeschluss-des-ig-metall-vorstands-beim-besten-willen-nicht [22.12.2020]

HPV – Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung, 2020, Verdi-Forderung ignoriert aktuelle Wirtschaftslage, Pressemitteilung vom 25.11.2020, https://www.hpv-ev.org/wp-content/uploads/2020/11/HPV-201125-PM-Vorfeld-Tarifrunde-final-002.pdf [27.1.2021]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020a, Schlichter-Spruch für den Bau: Mehr Lohn, Corona-Prämie, mehr Azubi-Vergütung und eine Fahrzeit-Entschädigung, Online-Meldung vom 03.09.2020, https://igbau.de/Schlichter-Spruch-fuer-den-Bau-Mehr-Lohn-Corona-Praemie-mehr-Azubi-Verguetung-und-eine-Fahrzeit-Entschaedigung.html [10.12.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020b, Tarifrunde für das Gebäudereiniger-Handwerk: IG BAU fordert Zwölf Euro Stundenlohn für Reinigungskräfte, Online-Meldung vom 08.06.2020, https://igbau.de/Tarifrunde-fuer-das-Gebaeudereiniger-Handwerk-IG-BAU-fordert-zwoelf-Euro-Stundenlohn-fuer-Reinigungskraefte.html [17.12.2020]

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2020c, Tarifinfo: Gemeinsamer Erfolg – Höhere Löhne erkämpft, Online-Meldung vom 04.11.2020, https://igbau.de/Tarifinfo-Gemeinsamer-Erfolg-hoehere-Loehne-erkaempft.html [17.12.2020]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020a, Mehr Geld und Wahloption, Online-Meldung vom 23.07.2020, https://igbce.de/igbce/mehr-geld-und-wahloption-166726 [26.1.2021]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020b, Verhandlungen vertagt, Online-Meldung ohne Datumsangabe, https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/papier-tarifrunde-2020/verhandlungen-vertagt-171788 [26.1.2021]

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2020c, Tarifabschluss – 450 Euro Corona-Bonus! Online-Meldung vom 27.10.2020, https://igbce.de/resource/blob/173694/6ab53bce431048f70ed8b35df45867e3/papier-tarifrunde-2020-abschluss-data.pdf [26.1.2021]

IG Metall, 2020, Zukunft sichern, 4 Prozent Volumen – IG Metall-Vorstand bestätigt Tarifforderungen, Online-Meldung vom 26.11.2020, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/ig-metall-vorstand-bestaetigt-tariforderungen [29.1.2021]

IG Metall, 2021, Kein Ergebnis in der dritten Verhandlungsrunde, Online-Meldung vom 30.1.2021, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen/dritte-verhandlungsrunde-textil-industrie-kein-ergebnis [3.2.2021]

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Clauß, Judith, 2020, Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2020 – Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie, IW-Report, Nr. 36, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Tarifpolitischer-Bericht-1.HJ-2020.pdf [10.12.2020]

Lesch, Hagen, 2013, Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 3, S. 63-79

Lesch, Hagen, 2017, Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde, in: Industrielle Beziehungen, 24. Jg., Nr. 1, S. 31-53

Lesch, Hagen / Kestermann, Christian, 2020, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2019: Konfliktlösung durch Schlichtung und Mediation, IW-Report, Nr. 4, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Tarifpolitischer-Bericht-2.HJ.pdf [27.1.2021]

Nowak, Timo, 2020, Deutsche Piloten beugen sich Ryanairs Druck, https://www.aerotelegraph.com/deutsche-piloten-beugen-sich-ryanairs-druck [1.2.2021]

Platzeck, Matthias / Weise, Frank-Jürgen, 2020, Schlichtungsempfehlung zur Beilegung des Tarifkonflikts zwischen der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. und dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V., https://ufo-online.aero/images/themen/deutschelufthansa/pdf/Schlichtungsschlussempfehlung_2020.pdf [10.12.2020]

Schulten, Thorsten / WSI-Tarifarchiv, 2020, Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2020.pdf [2.2.2021]

Sorge, Petra, 2021, IG Metall kündigt harte Gangart in Tarifverhandlungen an, Online-Meldung vom 28.1.2021, http://www.finanztreff.de/news/ig-metall-kuendigt-harte-gangart-in-tarifverhandlungen-an/23290296 [3.2.2021]

Tagesschau, 2020, Ryanair streicht bis zu 3000 Stellen, Online-Meldung vom 1.5.2020, https://www.tagesschau.de/wirtschaft/stellenabbau-ryanair-101.html [28.1.2021]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter-Organisation, 2020a, Ergebnis der Urabstimmung zum Krisenpaket und den ungeklärten Rahmenbedingungen bei Lufthansa, https://ufo-

online.aero/de/themen/lufthansa/item/1653-ergebnis-der-urabstimmung-zum-krisenpaket-und-den-ungeklaerten-rahmenbedingungen-bei-lufthansa.html [26.1.2021]

UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation, 2020b, Schlichtung beendet? Wie geht es weiter? Online-Meldung vom 30.9.2020, https://www.ufo-online.aero/de/themen/lufthansa/item/1672-schlichtung-beendet-wie-geht-es-weiter.html

VAP – Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie, 2020a, IG BCE lehnt mehr als faires Angebot der Papierarbeitgeber ab. VAP sieht Sozialpartnerschaft in Gefahr, Tarifinfo vom 24.9.2020

VAP – Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie, 2020b, Tarifabschluss für die Beschäftigten der Papiererzeugenden Industrie erzielt, Tarifinfo vom 27.10.2020

VC – Vereinigung Cockpit, 2020, Pilotenarbeitsplätze bei Lufthansa gesichert – Krisentarifvertrag geeint, Pressemitteilung vom 23.12.2020, https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/pilotenarbeitsplaetze-bei-lufthansa-gesichert-krisentarifvertrag-geeint.html [28.1.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020a, Öffentlicher Dienst für Bund und Kommunen: ver.di fordert Einkommenserhöhung von 4,8 Prozent bzw. Mindestbetrag von 150 Euro – Ost-West-Angleichung der Arbeitszeit, Online-Meldung vom 25.8.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++c20e454a-e6d1-11ea-a519-525400b665de [10.12.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020a, ÖPNV-Tarifkonflikt: ver.di kündigt weitere Warnstreiks an, Pressemitteilung vom 5.10.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++21f0fcea-06e5-11eb-8c96-001a4a16012a [27.1.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020c, Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen: Deutliche Anhebung für untere Einkommen und Gesundheitsberufe, Online-Meldung vom 25.10.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++df6f2fd0-16ad-11eb-bacd-001a4a160129 [10.12.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020d, Tarifrunde bei der Deutschen Post AG: ver.di fordert 5,5 Prozent mehr Geld und um 90 Euro höhere Ausbildungsvergütungen, Online-Meldung vom 10.08.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++903af182-dafe-11ea-bbee-525400b665de [17.12.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020e, Tarifergebnis Deutsche Post AG: ver.di erreicht Lohnsteigerungen von 5,0 Prozent, Online-Meldung vom 14.10.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++4e6fe434-fd99-11ea-8d6c-001a4a16012a [17.12.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020f, Tarifkommission beschließt Forderungen für die Tarifrunde: 4,8 % mehr Lohn und Gehalt! Online-Meldung vom 23.11.2020, https://verlage-druck-papier.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++ca551fa8-2e43-11eb-82a9-001a4a160119 [27.1.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020g, Krisenbewältigung: Lufthansa verweigert Fortsetzung der Verhandlungen, Pressemitteilung vom 13.8.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a7cec5c8-dd4f-11ea-8bf3-525400b665de [28.1.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020h, Ergebnis über Krisenvereinbarung zwischen ver.di und Lufthansa erzielt – Mitglieder entscheiden über Annahme, Pressemitteilung vom 11.11.2020, https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++2c793490-24d4-11eb-ba64-001a4a16012a [28.1.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020i, ver.di-Mitglieder stimmen Krisenvereinbarung bei Lufthansa zu – Beschäftigungsschutz bis März 2022, Pressemitteilung vom 7.12.2020, https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++95538118-3894-11eb-ba80-001a4a160119 [28.1.2021]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020j, Kabinenbeschäftigte stimmen Tarifvereinbarung bei Malta Air zu, Pressemitteilung vom 23.12.2020, https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++98a4c07c-5741-11eb-9cb5-001a4a160100 [28.1.2021]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2020a, VKA nicht zuständig für Tarifverhandlungen im Nahverkehr, Pressemitteilung vom 29.9.2020, https://www.vka.de/pressemitteilungen/2020-09-29-vka-nicht-zustaendig-fuer-tarifverhandlungen-im-nahverkehr-991 [27.1.2021]

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2020b, Tarifeinigung im öffentlichen Dienst: Wirtschaftlich verkraftbarer Abschluss – Pflegekräfte profitieren überdurchschnittlich, Online-Meldung vom 29.10.2020, https://www.vka.de/pressemitteilungen/2020-10-25-tarifeinigung-im-oeffentlichen-dienst-wirtschaftlich-verkraftbarer-abschluss-pflegekraefte-profitieren-ueberdurchschnittlich-1030 [10.12.2020]

VÖB – Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, 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 [3.2.2021]

ZDB – Zentralverband Deutsches Baugewerbe / HDB – Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, 2020, Schlichterspruch bei den Tarifverhandlungen im Bauhauptgewerbe, Online-Meldung vom 3.9.2020, https://www.bauindustrie.de/presse/presseinformationen/schlichterspruch-bei-den-tarifverhandlungen-im-bauhauptgewerbe/ [10.12.2020]

ZDB – Zentralverband Deutsches Baugewerbe / HDB – Hauptverband der Deutschen Bauindustrie / IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2021, Mindestlohn-Tarifrunde im Bauhauptgewerbe: Verhandlungsergebnis bestätigt, Pressemitteilung vom 2.2.2021, https://www.zdb.de/meldungen/mindestlohn-tarifrunde-im-bauhauptgewerbe-verhandlungsergebnis-bestaetigt-1 [3.2.2021]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Tarifforderungen und Abschlüsse im 2. Halbjahr 2020 5
Tabelle 3-1: Ausgewählte Corona-Vereinbarungen im 2. Halbjahr 2020 13
Tabelle 4-1: Ausgewählte Tarifverhandlungen 20
Tabelle 4-2: Konfliktbarometer bei Tarifverhandlungen 2005 bis 2020 22
Tabelle 5-1: Ausgewählte Kündigungstermine 2020/2021 23