

TARIFPOLITISCHER JAHRESBERICHT 2020

Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

von Prof. Dr. Thorsten Schulten und dem WSI-Tarifarchiv

1. Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2020	3
2. Tarifabschlüsse 2020 im Überblick	4
3. Jahresbezogene Tariferhöhungen	7
3.1 Tariferhöhungen in der Gesamtwirtschaft	8
3.2 Tarif- und Effektivlöhne	10
3.3 Tariferhöhungen in einzelnen Branchen	11
3.4 Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland	12
4. Gesetzlicher Mindestlohn und tarifvertragliche Branchenmindestlöhne	14
4.1 Die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns	14
4.2 Tarifvertragliche Branchenmindestlöhne	16
5. Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes	17
6. Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung	21
7. Entwicklung der Tarifbindung	22
8. Ausblick	24
Literatur	25
Anhang	27
Tabellen, Übersichten	

Düsseldorf, März 2021

Impressum

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
WSI-Tarifarchiv

Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-239
Telefax +49 211 7778-4239

www.boeckler.de
www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Kontakt:

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Thorsten-Schulten@boeckler.de

WSI-Tarifarchiv:

Götz Bauer, Marion Frömming, Ulrich Schmidt,
Andrea Taube, Monika Wollensack und Jasmina Ziouziou

1 Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2020

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

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

Auf der anderen Seite gab es auch zahlreiche Wirtschaftsbereiche, die deutlich weniger von der Corona-Pandemie betroffen waren oder von dieser sogar in erheblichem Ausmaß profitiert haben. Zu Letzteren gehörten z. B. die Supermärkte und Drogerien, der Online-Handel und die Lieferdienste, die Online-Dienste und Softwareunternehmen und Teile der Nahrungsmittelindustrie. Schließlich hat die Pandemie auch sichtbar gemacht, dass viele Beschäftigtengruppen, obwohl sie in sogenannten „systemrelevanten“ Bereichen arbeiten, mitunter nur sehr geringe Löhne erhalten und vergleichsweise prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegen.

2 Tarifabschlüsse 2020 im Überblick

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

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

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

Um die besondere Belastung vieler Beschäftigtengruppen in der Pandemie zu würdigen, wurden zudem in vielen Tarifbranchen sogenannte Corona-Prämien vereinbart, die bis zu einem Betrag von 1.500 € von der Bundesregierung steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt wurden. Entsprechende Regelungen wurden z. B. im Bauhauptgewerbe, bei Bund und Gemeinden des Öffentlichen Dienstes und bei der Deutschen Post AG vereinbart.

Übersicht 1: Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2020

Abschluss	Tarfbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2020	Lohn, Gehalt, Entgelt 2021/2022/2023	Laufzeit
24.02.20	Hotel- und Gaststätten-gewerbe Sachsen		3,6 % im Durchschnitt ab 01/2020	3,1 % im Durchschnitt ab 01/2021	24 Monate bis 12/2021
03.03.20	Systemgastronomie	12 €/Std. Mindestvergütung	6 Nullmonate 6,4 % ab 07/2020	5,0 % ab 01/2021 4,8 % ab 01/2022 4,5 % ab 01/2023 4,3 % ab 12/2023 (jeweils im Durchschnitt) Schrittweise Erhöhung der Entgeltgruppe 2 auf 12,00 €/Std. ab 12/2023	54 Monate bis 06/2024
19.03.20	Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen	6,1 %	3,0 % ab 01/2020	2,5 % ab 4/2021	25 Monate bis 01/2022
19.03.20	Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen	keine bezifferte Forderung	Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte Betrieblicher Finanzierungsbetrag zur Minderung sozialer Härten insb. bei Kurzarbeit in Höhe von 350 € je AN		9 Monate bis 12/2020
24.03.20	Süßwarenindustrie Ost	100 % Angleichung an Tarifniveau West stärkere Erhöhung unterer Entgeltgruppen durch Festbeträge	3,1 % im Durchschnitt ab 02/2020	2,4 % ab 02/2021	22 Monate bis 11/2021
25./26.03.20	Deutsche Telekom	„gerechte“ Entgelterhöhung mit „sozialer“ Komponente	3 Nullmonate 3,0/2,8/2,6 % gestaffelt nach Entgeltgruppen ab 07/2020	2,0 % ab 07/2021	24 Monate bis 03/2022
09.04.20	Volkswagen AG	keine bezifferte Forderung	Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte		8 Monate bis 12/2020
18.05.20	Druckindustrie		Verlängerung des laufenden Lohn-TVs um 5 Mon. und Verschiebung der Stufenerhöhungen um 3 Mon.; 2,0 % ab 09/2020	1,0 % ab 08/2021	bis 01/2022
03.09.20	Bauhauptgewerbe	6,8 %, mind. 230 €/Monat	8 Nullmonate 0,5 % Zuschlag als Einstieg in die Wegezeitschädigung ab 10/20, 500 € Corona-Prämie spätestens zahlbar in 11/20	2,1/2,2 % (West/Ost) ab 01/2021	14 Monate bis 06/2021
17.09.20	Deutsche Bahn AG	vorgezogene Verhandlungen “Bündnis für unsere Bahn“ aufgrund der Corona-Pandemie		10 Nullmonate 1,5 % ab 01/2022	24 Monate bis 02/2023

Übersicht 1: Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2020 (Fortsetzung)

Abschluss	Tarfbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2020	Lohn, Gehalt, Entgelt 2021/2022/2023	Laufzeit
23.09.20	Deutsche Post AG	5,5%	7 Nullmonate 300 € Corona-Bonus , zahlbar im November	3,0 % ab 01/2021 2,0 % ab 01/ 2022 Weitere Wahloptionen zur Umwandlung der Entgelt-Erhöhungen in Entlastungszeit	31 Monate bis 12/2022
28.09.20	Privates Verkehrsgewerbe Brandenburg	5,5 % 100 % Angleichung an Tarifniveau Berlin	10 Nullmonate	2,1% ab 01/2021	24 Monate bis 02/2022
25.10.20	Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden	4,8 %, mind. 150 €/Mon. Gesonderte Verhandlungen für AN im Gesundheitswesen und in der Pflege	7 Nullmonate Corona-Prämie von bis zu 600 € gestaffelt nach Entgeltgruppen	1,4 % , mind. 50 €/Monat ab 04/2021 1,8 % ab 04/2022 erhöhte Zulagen für AN in der Pflege und im Gesundheitsbereich von bis zu 300€/Monat	28 Monate bis 12/2022
04.11.20	Gebäudereinigerhandwerk Arbeiter:innen	Lohngruppe 1/6 (Mindestlohn.): 1,20 €/Std. auf 12,00/15,30 € (= 11,1/8,5 %) übrige Lohngruppen: 6,5 %		2,4 % ab 01/2021 2,5 % ab 01/2022 2,6 % ab 01/2023 jeweils im Durchschnitt	36 Monate bis 12/2023

Quelle: WSI-Tarifarchiv



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

Von besonderer Bedeutung war im Herbst 2020 auch die Tarifaueinandersetzung für die 2,3 Mio. Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen, bei der es vor allem darum ging, den zahlreichen „systemrelevanten“ Beschäftigtengruppen, die durch die Corona-Pandemie besonders gefordert waren, eine entsprechende materielle Anerkennung zukommen zu lassen. Nach zahlreichen Warnstreiks wurde schließlich ein Tarifergebnis erzielt, bei dem die Tarifentgelte zwischen 3,2 % und 4,5 % erhöht werden, wobei die untersten Entgeltgruppen die höchsten Tarifsteigerungen erhalten. Zusätzlich wurden für die in der Corona-Pandemie besonders belasteten Pflegekräfte Entgeltsteigerungen zwischen 8,7 und knapp 10 % durchgesetzt. Außerdem erhalten alle Beschäftigten eine nach Entgeltgruppen

gestaffelte Corona-Prämie zwischen 300 und 600 €. In Ostdeutschland wird zudem die Wochenarbeitszeit bis zum Januar 2023 um eine Stunde verkürzt und damit auf Westniveau angepasst (ver.di 2020a).

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

Abbildung 1: Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge 2000-2020

Angaben in Monaten



Quelle: WSI-Tarifarchiv



3 Jahresbezogene Tariferhöhungen

Um die Tarifabschlüsse mit sonstigen volkswirtschaftlichen Rahmendaten vergleichen zu können, müssen die *jahresbezogenen* Tariferhöhungen berechnet werden. Erst hiermit wird die durchschnittliche Steigerung der Tariflöhne im Vergleich zum Vorjahr sichtbar. Im Unterschied zu den Abschlussraten werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tariferhöhungen auch die unterschiedlichen Laufzeiten der Tarifverträge sowie die gegebenenfalls vereinbarten Nullmonate berücksichtigt. Außerdem werden sowohl die Neuabschlüsse aus

dem Berichtsjahr als auch Abschlüsse aus den Vorjahren, die erst im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen. Die Berechnung der durchschnittlichen Tarifierhöhung für das Jahr 2020 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2020 Stufenerhöhungen vereinbart und die eine Laufzeit bis mindestens Ende des Jahres haben.

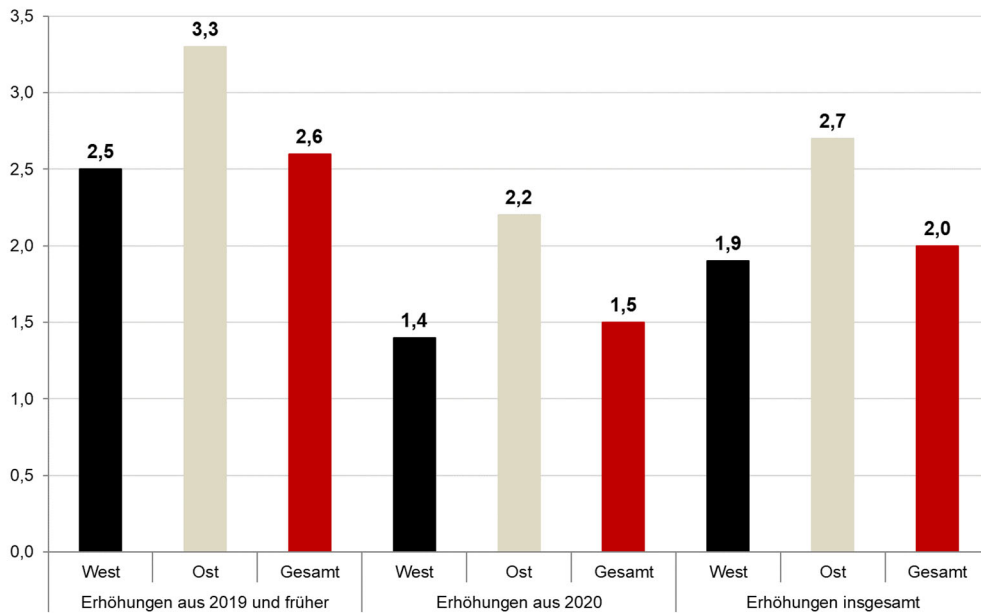
3.1 Tarifierhöhungen in der Gesamtwirtschaft

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

Gegenüber den Vorjahren 2018 und 2019, in denen die Tariflöhne relativ kräftig um 3,0 bzw. 2,9 % anstiegen, fällt der nominale Tarifzuwachs 2020 deutlich geringer aus (*Abbildung 3*). Tarifsteigerungen um die 2,0 % gab es zuletzt in den Jahren 2010 und 2011. Seither profitierten die Tarifbeschäftigten von einer lange anhaltenden Aufschwungphase mit relativ kräftigen Entgeltzuwächsen. Allerdings schlägt sich die Corona-Krise bislang vor allem bei den nominalen Tarifentgelten nieder, während sich angesichts eines sehr geringen Anstiegs der Verbraucherpreise von nur 0,5 % im Jahr 2020 nach wie vor ein Reallohnzuwachs von 1,5 % ergibt. Damit liegen die um den Anstieg der Verbraucherpreise bereinigten, realen Tarifzuwächse trotz Corona- Krise 2020 exakt auf dem Niveau des Vorjahres und sogar höher als in den meisten Jahren der letzten Dekade.

Abbildung 2: Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2020

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr

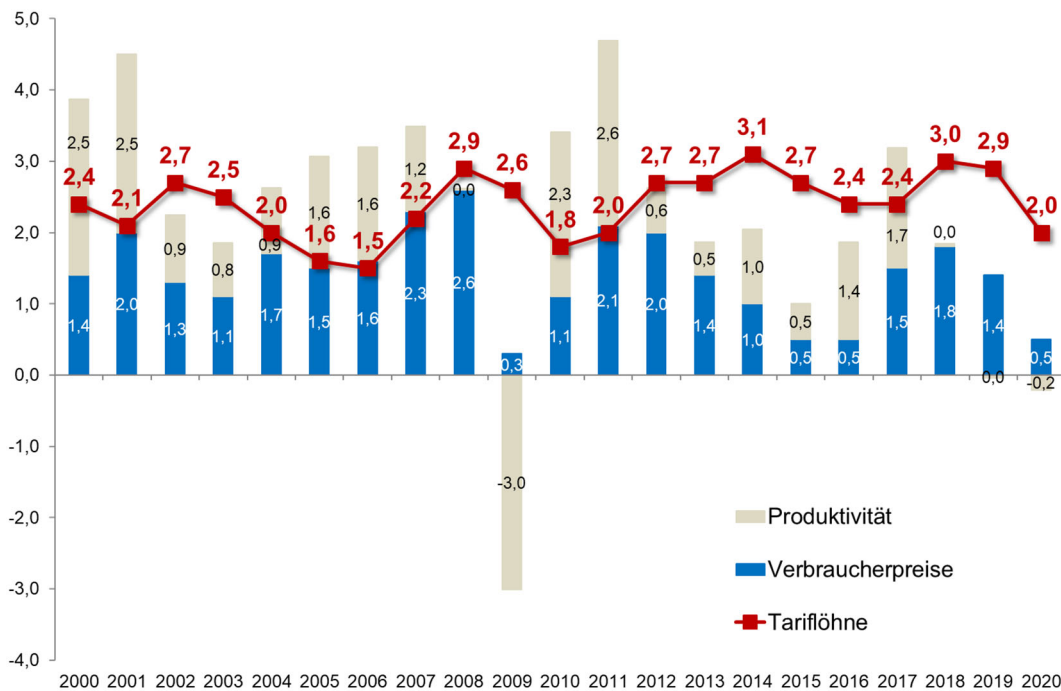


Quelle: WSI-Tarifarchiv



Abbildung 3: Tariflöhne, Verbraucherpreise und Produktivität 2000-2020

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: WSI-Tarifarchiv; Destatis



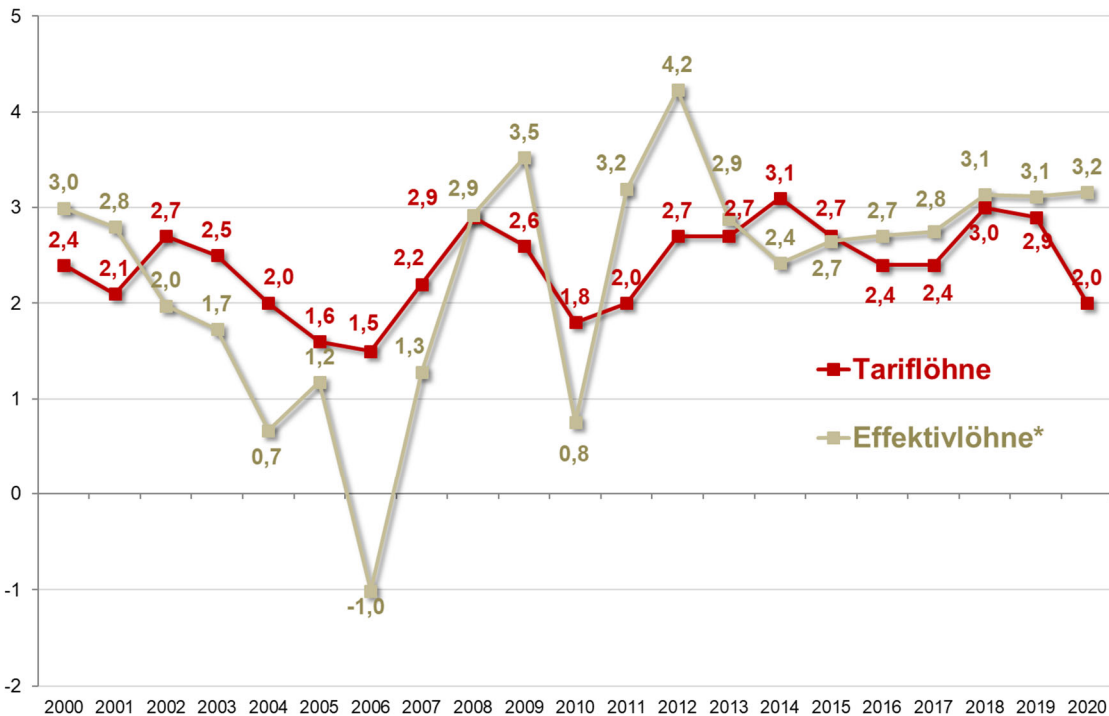
Aufgrund der geringen Inflationsrate und der sogar leicht rückläufigen Produktivitätsentwicklung wurde der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum – gemessen als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung – wie schon in den Vorjahren auch 2020 durch die Tarifsteigerungen deutlich übertroffen.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

3.2 Tarif- und Effektivlöhne

Im Jahr 2020 stiegen die Effektivlöhne pro Stunde, d. h. die Löhne, deren Berechnung nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern alle Arbeitnehmer:innen berücksichtigt, um 3,2 % (Statistisches Bundesamt 2021) und damit mehr als einen Prozentpunkt stärker als die Tariflöhne (Abbildung 4). Der relativ starke Anstieg der Effektivlöhne pro Stunde ist jedoch weniger auf Lohnerhöhungen als eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeiten im Zuge von Kurzarbeit, Abbau von Arbeitszeitkonten und Wegfall von Überstunden zurückzuführen, die vor allem aufgrund des Kurzarbeitergeldes zu einer deutlichen Erhöhung der effektiven Stundenlöhne führt. Dagegen ist die Entwicklung der Effektivlöhne pro Arbeitnehmer:in aufgrund der massiven Reduzierung der Arbeitszeiten im Jahr 2020 mit einem nominalen Rückgang von 0,4 % erstmals negativ (Statistisches Bundesamt 2021).

Abbildung 4: Tariflöhne und Effektivlöhne* 2000 – 2020

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



* Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde
Quelle: WSI-Tarifarchiv; Destatis

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

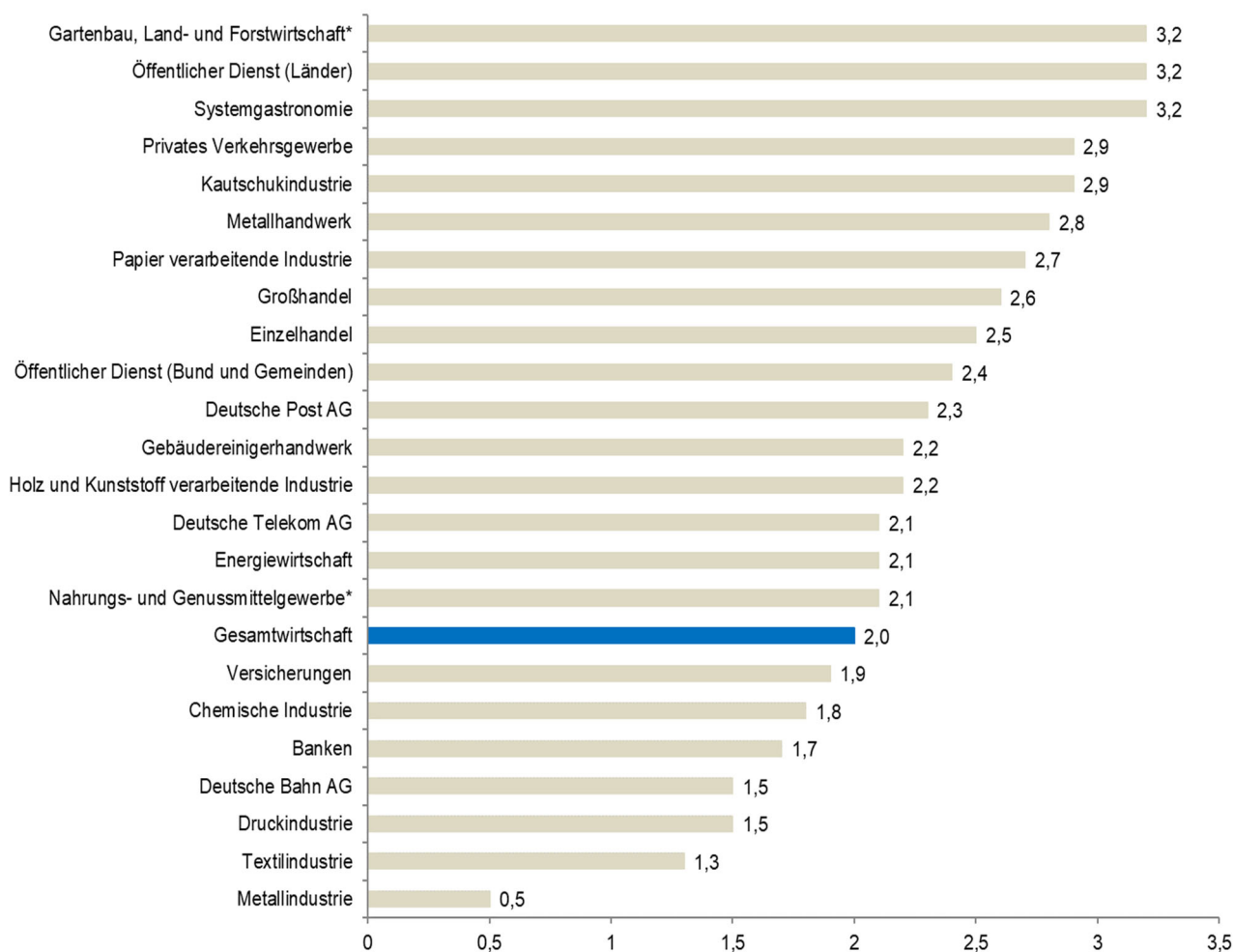
3.3 Tarifierhöhungen in einzelnen Branchen

Bei den jahresbezogenen Tarifierhöhungen gab es 2020 zwischen den Branchen erhebliche Unterschiede (*Abbildung 5*). Relativ hohe Tarifzuwächse verzeichneten mit 3,2 % der öffentlichen Dienst (Länder), der Wirtschaftsbereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie die Systemgastronomie. Überdurchschnittlich waren die Tarifierhöhungen außerdem im privaten Verkehrsgewerbe und der Kautschukindustrie mit jeweils 2,9 %, dem Metallhandwerk mit 2,8 %, der Papier verarbeitenden Industrie mit 2,7 % sowie im Großhandel (2,6 %) und im Einzelhandel (2,5 %). In den meisten Fällen profitierten diese Branchen von den deutlich höheren Abschlüssen im Vorfeld der Corona-Pandemie.

Deutlich unterhalb des Durchschnitts waren die Tarifierhöhungen bei der Deutschen Bahn AG und der Druckindustrie mit jeweils 1,5 % und der Textilindustrie mit 1,3 %. Das Schlusslicht bildete 2020 die Metall- und Elektroindustrie, in der mit dem Tarifabschluss vom März 2020 die tabellenwirksamen Tarifentgelte bis Ende 2020 eingefroren wurden. Der stattdessen vereinbarten betriebliche Finanzierungsbetrag zur Minderung sozialer Härten insb. bei Kurzarbeit" führt zu einem Einkommensplus von 0,5%.

Abbildung 5: Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2020 nach Tarifbranchen

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



*Zusammenfassung mehrerer Tarifbranchen
Quelle: WSI-Tarifarchiv

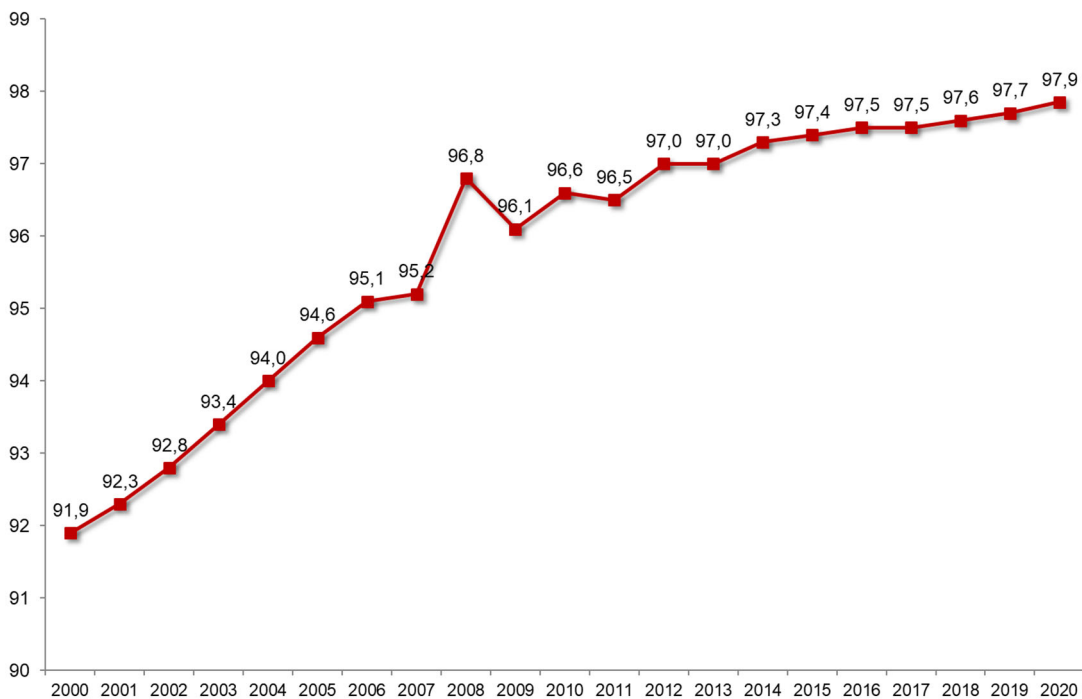


3.4 Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland

Auch 30 Jahre nach der deutschen Vereinigung gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen den Tarifniveaus in West- und Ostdeutschland (Bispinck 2020). Im Durchschnitt lagen 2020 die tarifvertraglichen Grundvergütungen in Ostdeutschland bei 97,9 % des westdeutschen Niveaus (Abbildung 6). Aufgrund der deutlich höheren Tarifsteigerungen in Ostdeutschland verkleinerte sich damit der Abstand gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte. Neben den tarifvertraglichen Grundvergütungen sind die ostdeutschen Beschäftigten auch bei anderen tarifvertraglichen Regelungen vielfach immer noch schlechter gestellt. Dies gilt insbesondere für die tarifvertraglich geregelten Arbeitszeiten, wonach in Ostdeutschland im Durchschnitt eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet werden muss.

Abbildung 6: Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland 2000 - 2020

Tarifvertragliche Grundvergütungen in Ostdeutschland in Prozent des westdeutschen Niveaus



Quelle: WSI-Tarifarchiv



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

4 Gesetzlicher Mindestlohn und tarifvertragliche Branchenmindestlöhne

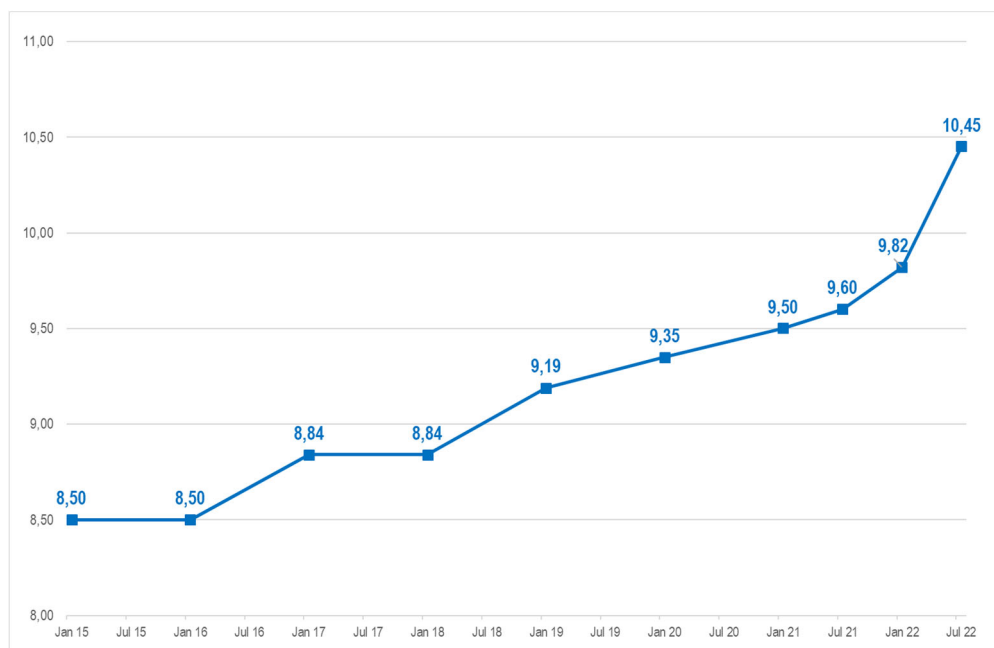
4.1 Die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ist es die Aufgabe der Mindestlohnkommission, die sich jeweils aus drei Vertreter:innen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, zwei (nicht stimmberechtigten) Wissenschaftler:innen sowie einem unabhängigen Vorsitzenden zusammensetzt, alle zwei Jahre eine Empfehlung für die weitere Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns auszusprechen. Turnusgemäß stand zum Juli 2020 wieder eine solche Empfehlung auf der Tagesordnung. Allerdings lagen in diesem Jahr die jeweiligen Ausgangspositionen extrem weit auseinander: Während die Arbeitgeber mit Hinweis auf die Corona-Krise am liebsten eine Nullrunde vereinbart hätten, forderten die Gewerkschaften eine überproportionale Erhöhung oberhalb der allgemeinen Tarifentwicklung, um einen möglichst großen Schritt in Richtung eines Mindestlohns von 12 Euro zu gehen. 12 Euro gelten mittlerweile als eine Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte zumindest bei einer Vollzeitstelle ein einigermaßen existenzsicherndes und armutsfestes Einkommen erwirtschaften können (Herzog-Stein et al. 2020). Dementsprechend wird die Forderung nach einer Erhöhung auf 12 Euro heute von einem breiten politischen Spektrum unterstützt, das von den Linken, der SPD, den Grünen bis zum Arbeitnehmerflügel der CDU reicht. Auch in der Bevölkerung findet bei Umfragen die Forderung nach einem Mindestlohn von 12 Euro regelmäßig große Mehrheiten. Die Corona-Krise hat dabei diese Unterstützung sogar noch verstärkt, da viele der als „systemrelevant“ angesehenen Beschäftigten oft nicht viel mehr als den Mindestlohn erhalten.

Ende Juni 2020 veröffentlichte die Mindestlohnkommission schließlich einen Vorschlag, wonach der Mindestlohn von derzeit 9,35 Euro pro Stunde ab dem 1. Januar 2021 auf zunächst 9,50 Euro und danach im jeweils sechsmonatigen Abstand auf 9,60 Euro, 9,82 Euro und 10,45 Euro steigen soll (Mindestlohnkommission 2020, s.a. *Abbildung 7*). Die umgehend von der Bundesregierung begrüßte Empfehlung der Mindestlohnkommission trägt dabei alle Züge eines klassischen Kompromisses, bei dem beide Seiten Zugeständnisse machen mussten und zugleich Erfolge verbuchen konnten (Schulten 2020). Für das Jahr 2021 kamen die Gewerkschaften zunächst der Arbeitgeberseite entgegen und stimmten einer Erhöhung auf 9,50 Euro beziehungsweise 9,60 Euro zu, die etwas unterhalb einer möglichen Anpassung des Mindestlohns an den Tarifindex liegt. Letzterer wird mit 9,82 Euro erst zum Januar 2022 erreicht. Dafür mussten die Arbeitgeber einer relativ kräftigen Anhebung des Mindestlohns auf 10,45 Euro im zweiten Halbjahr 2022 zustimmen. Über die gesamte Zweijahresperiode hinweg steigt der Mindestlohn damit etwa doppelt so schnell wie bei einer bloßen Anpassung an den Tarifindex. Außerdem bildet der Ende 2022 deutlich höhere Mindestlohn dann auch das Ausgangsniveau für zukünftige Erhöhungen.

Abbildung 7: Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015 – 2022

Angaben in Euro pro Stunde



Quelle: Mindestlohnkommission



Vor dem Hintergrund der begrenzten Spielräume, die eine konsensorientierte Entscheidung innerhalb der Mindestlohnkommission ermöglicht, ist das Ergebnis von Seiten der Gewerkschaften als ein deutlicher Schritt in Richtung 12 Euro begrüßt worden (DGB 2020). Gleichwohl hat dieser Kompromiss sowohl innerhalb der Gewerkschaften (z. B. NGG 2020b) als auch außerhalb insbesondere von einigen Wohlfahrtsverbänden auch kritische Stimmen hervorgerufen, die darauf hinweisen, dass der Mindestlohn auch in den nächsten beiden Jahren kein existenzsicherndes Niveau erreichen wird und die Erhöhung aus dieser Perspektive insgesamt nach wie vor zu langsam erfolgt. Vor diesem Hintergrund hat auch der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil auf die Probleme des bisherigen Anpassungsverfahrens hingewiesen und Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Mindestlohngesetzes angekündigt. Hierbei soll nach Heil für die Mindestlohnkommission neben der Orientierung an den Tariflöhnen eine „zweite Leitplanke“ eingezogen werden, die „den Schutz vor unzureichender Entlohnung stärker in den Fokus nimmt“ (Heil 2020).

Mittlerweile hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit dem Bundesministerium der Finanzen ein Eckpunktepapier zur „Weiterentwicklung des Mindestlohns“ vorgelegt, demzufolge das Mindestlohngesetz dahingehend erweitert werden soll, dass zukünftig neben der Tariforientierung auch die Armutsgefährdung ein Kriterium bei der Anpassung des Mindestlohns sein soll. Ein Mindestlohn wird hierbei dann als armutsgefährdend angesehen, wenn er „regelmäßig bei einem auf Vollzeitbasis erzielten Arbeitsentgelt unterhalb der Schwelle von 60 Prozent des Medianlohns“ liegt (BMAS und BMF 2021, S. 2). Gegenwärtig liegt der Mindestlohn in Deutschland lediglich bei etwa 48 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten (Lübker/Schulten 2021). Eine Erhöhung auf 60 Prozent würde in Deutschland derzeit einem Mindestlohn von etwa 12 Euro entsprechen. Unterstützt wird ein solcher Ansatz auch von der Europäischen Kommission, die mittlerweile einen Richtlinienvorschlag

für „angemessene Mindestlöhne in der EU“ vorgelegt hat, bei der auch ein Schwellenwert von 60% des jeweils nationalen Medianlohns als ein wichtiges Kriterium angesehen wird (Müller/Schulten 2021).

4.2 Tarifvertragliche Branchenmindestlöhne

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren Anfang 2021 in dreizehn Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. im Fall der Schornsteinfeger und des Elektrohandwerks des Tarifvertragsgesetzes und der Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurden (*Übersicht 2*). Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variiert dabei zwischen 10,10 Euro bei der Leiharbeit in Ostdeutschland und 18,00 Euro für Geld- und Werttransporte in Nordrhein-Westfalen. In den meisten Branchen existieren bei den tarifvertraglichen Mindestlöhnen zwischen West- und Ostdeutschland keine Unterschiede mehr. Lediglich bei den Geld- und Wertdiensten, in der Pflege und bei der Leiharbeit verdienen die ostdeutschen Beschäftigten noch weniger als ihre westdeutschen Kolleg:innen.

Übersicht 2: Allgemeinverbindliche tarifvertragliche Branchenmindestlöhne 2021

in Euro, pro Stunde

Branche	West	Ost
Abfallwirtschaft	10,25	10,25
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen		
Pädagogische Mitarbeiter/in	16,68	16,68
Pädagogische Mitarbeiter/in mit Bachelorabschluss	17,02	17,02
Bauhauptgewerbe*		
Werker	12,85	12,85
Fachwerker	15,70	
Dachdeckerhandwerk		
ungelernt	12,60	12,60
Geselle	14,10	14,10
Elektrohandwerk	12,40	12,40
Gebäudereinigung*		
Innen- und Unterhaltsreinigung	11,11	11,11
Glas- und Fassadenreinigung	14,45	14,45
Geld- und Wertdienste*		
Geldbearbeitung	12,69-15,03	12,16
Geld- und Werttransport	14,68-18,00	14,42
Gerüstbauerhandwerk	12,20	12,20
Leiharbeit	10,15	10,10
Maler- und Lackiererhandwerk		
ungelernte Beschäftigte	11,10	11,10
Geselle	13,50	13,50
Pflegebranche	11,60	11,20
Schornsteinfegerhandwerk*	13,80	13,80
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	12,20	12,20

* AVE noch nicht erteilt

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: Januar 2021)



5 Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

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

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

Um die Einkommensverluste während der Kurzarbeit möglichst gering zu halten, haben sich viele Unternehmen im Rahmen eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Absprache dazu verpflichtet, das Kurzarbeitergeld ihrer Beschäftigten aufzustocken. In einigen Branchen existieren bereits seit Längerem tarifvertragliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (*Übersicht 3*). Hierzu gehört z. B. die Chemische Industrie, in der das Kurzarbeitergeld durch die Unternehmen auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes erhöht wird. Bei der Deutschen Bahn AG wird eine Aufstockung auf 80 % des vereinbarten Bruttoentgeltes gezahlt. In der Metall- und Elektroindustrie existiert in Baden-Württemberg seit 2012 ein Tarifvertrag über „Kurzarbeit und Beschäftigung“, der je nach Umfang der reduzierten Arbeitszeit eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zwischen 86,5 und 97 % des Nettoentgeltes vorsieht. Zugleich kann der konkrete Aufstockungsbetrag etwas geringer ausfallen, wenn sich das Unternehmen verpflichtet, während der Kurzarbeit keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen. Auch bei Volkswagen existiert bereits seit Längerem eine umfassende tarifvertragliche Regelung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Diese sieht in Abhängigkeit der Entgeltgruppen eine Aufstockung auf 78 bis 95 % des Netto-Monatsentgeltes vor, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten. Nach Angaben des VW-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh existieren darüber hinaus betriebliche Regelungen, die das Kurzarbeitergeld auf bis zu 100 % des Nettoeinkommens anheben (Metallzeitung April 2020, S. 13).

Neben den bereits existierenden tarifvertraglichen Regelungen ist im Frühjahr 2020 auch eine Vielzahl neuer Tarifvereinbarungen abgeschlossen worden (*Übersicht 3*; s. a. Schulten/Müller 2020). Hierzu gehören auch Branchen, wie z. B. die Filmproduktion, die Systemgastronomie oder die Kommunen des öffentlichen Dienstes, in denen erstmalig Kurzarbeit tarifvertraglich geregelt wurde. In vielen Fällen wird hierbei das Kurzarbeitergeld auf Werte zwischen 90 % und 100 % des Nettoentgeltes aufgestockt.

Auch in der Metall- und Elektroindustrie existierte außerhalb Baden-Württembergs bislang keine tarifvertragliche Regelung zum Kurzarbeitergeld. Mit dem Abschluss des sogenannten Solidar-Tarifvertrages im März 2020 wurde nun eine Vereinbarung getroffen, die den

Beschäftigten in den ersten Monaten eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf etwa 80 % sichert. Dies wird durch eine Abschmelzung der Jahressonderzahlungen und einem Arbeitgeberzuschuss von 350 € je Vollzeitbeschäftigten finanziert. Darüber hinaus existieren in vielen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zusätzlich Betriebsvereinbarungen, die eine weitere Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vorsehen. Im April 2020 gab es nach Angaben der IG Metall (2020a) insgesamt in etwa 60 % aller Betriebe der Metall- und Elektroindustrie tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarte Aufstockungen auf das Kurzarbeitergeld.

Übersicht 3: Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

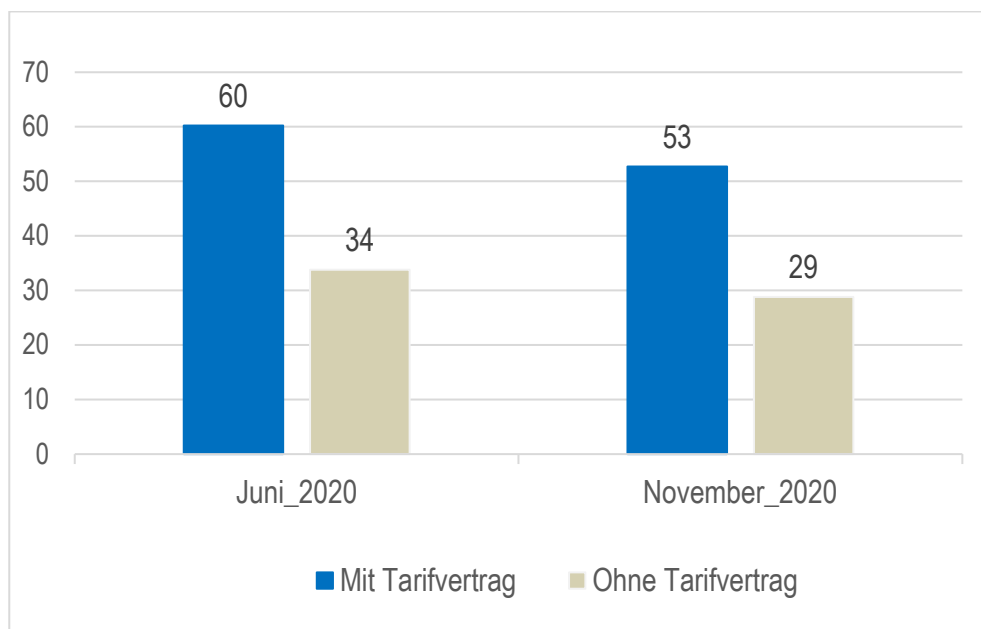
Tarfbereich	Tarifvertrag	Aufstockungsregelung
Ältere Tarifverträge		
Chemische Industrie	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 20.09.2018, § 7 Kurzarbeit	Aufstockung auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes
Deutsche Bahn AG	Basistarifvertrag des DB Konzerns in der Fassung vom 14.12.2018, Anlage 4 Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80 % des vereinbarten Bruttoentgeltes
Metallindustrie Baden-Württemberg	Tarifvertrag zu Kurzarbeit und Beschäftigung vom 31.01.2012	Aufstockung des Kurzarbeiterentgeltes auf 80,5 bis 97 % des Nettoentgeltes je nach Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit
Volkswagen	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 05.03.2018, § 10 Kurzarbeit	Aufstockung auf 78 bis 95 % des Netto-Monatsentgeltes gestaffelt nach Entgeltgruppen, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten
2020 neu abgeschlossene Tarifverträge		
Banken	Tarifvertrag Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes je nach Einkommensgruppe auf 75 bis 95 % des Nettoentgeltes
Deutsche Seehäfen	Tarifvertrag zur Kurzarbeit für Hafentarbeiter*innen	Aufstockung auf 80 % des ursprünglichen Netto-Sollentgeltes bzw. 87 % bei zu versorgenden Kindern
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	Tarifvertrag über eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vom 31.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % des Nettoentgeltes in den ersten 4 Wochen, danach auf 90 %
Filmproduktion	Kurzarbeit-Tarifvertrag vom 24.03.2020	Erhöhung der Tarifgage bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf 100 % des Nettoentgeltes
Kautschukindustrie	Tarifeinigung vom 22.04.2020	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld von 120 € monatlich für maximal 4 Monate exklusiv nur für Gewerkschaftsmitglieder
KFZ-Handwerk Niedersachsen	Tarifverträge Kurzarbeit vom 24./25.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des Nettoentgeltes
Metallindustrie außer Baden-Württemberg	Solidar-Tarifvertrag (Pilotabschluss in NRW vom 19.03.2020)	Aufstockung auf ca. 80 % des Nettoentgeltes durch Abschmelzen der Sonderzahlungen und 350 € AG-Zuschuss je Vollzeit-Beschäftigtem
Öffentlicher Dienst Kommunen	Covid-19-Tarifvertrag vom 30.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 95 % des Nettoentgeltes in den Entgeltgruppen 1-10; ab Entgeltgruppe 11 auf 90 %
Papier erzeugende Industrie	Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 06.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des Nettoentgeltes
Systemgastronomie	Regelung zur tariflichen Kurzarbeit vom 17.03.2020 als ergänzender Bestandteil des Entgelttarifvertrages vom 03.03.2020, gültig bis zum 31.12.2021	Aufstockung auf 90 % des Nettoarbeitsentgeltes
Versicherungen	Tarifvertrag zur Kurzarbeit vom 23.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 % des bisherigen Nettoentgeltes bzw. 95 % für die unteren Entgeltgruppen

Quelle: WSI-Tarifarchiv



Beschäftigte, die in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, haben insgesamt eine deutlich höhere Chance, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zu erhalten als ihre Kolleg:innen in Betrieben ohne Tarifvertrag. Nach den Ergebnissen der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung profitierten im Juni 2020 60 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben von einer Aufstockungsregelung. In Betrieben ohne Tarifvertrag war es hingegen nur eine Minderheit von 34 % (Abbildung 8). Im November 2020 erhielten noch 53 % der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag eine Aufstockung durch den Arbeitgeber, während es bei Unternehmen ohne Tarifvertrag nur noch 29 % waren. Die insgesamt rückläufigen Aufstockungsleistungen deuten darauf hin, dass entsprechende Regelungen in einigen Bereichen zeitlich befristet sind.

Abbildung 8: Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber
in Prozent der Beschäftigten



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



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

Bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zeigt sich insgesamt eine deutliche soziale Schieflage. Beschäftigte mit niedrigen Einkommen erhalten im Falle von Kurzarbeit deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes als höhere Einkommensgruppen (Schulten

2020). Nach der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung erhielt im Juni 2020 von den Beschäftigten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von unter 1.500 € pro Monat nur etwa ein Drittel eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Bei Beschäftigten mit einem Einkommen von 2.600 bis 3.200 € war es hingegen fast die Hälfte. Ein wichtiger Grund für diese Unterschiede ist, dass die Tarifbindung im Niedriglohnsektor deutlich geringer ausfällt als bei den Beschäftigten mit höheren Einkommen (Schulten/Müller 2020).

Bei Niedriglohnempfänger:innen führt der Einkommensverlust durch Kurzarbeit in der Regel schnell zu einer Schwelle, bei der diese Beschäftigtengruppe auf ergänzende Sozialleistungen nach Hartz IV angewiesen ist. Vor diesem Hintergrund wurde im März und April dieses Jahres intensiv über eine gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes diskutiert (Bispinck/Schulten 2020). Ein Vorschlag, der in diesem Zusammenhang von dem Arbeitnehmerflügel der CDU eingebracht wurde, war die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes, das sich am gesetzlichen Mindestlohn orientiert. Ähnliche Regelungen gibt es bereits in anderen europäischen Ländern, wie z. B. in Frankreich, wo das Kurzarbeitergeld nicht unter den Betrag fallen kann, den ein Mindestlohnempfänger in Kurzarbeit erhält (Schulten/Müller 2020). Allerdings fand der Vorschlag eines Mindestkurzarbeitergeldes am Ende keine Mehrheit. Stattdessen wurde bis Ende 2020 eine Corona-Sonderregelung getroffen, wonach das Kurzarbeitergeld nach drei Monaten durchgängiger Kurzarbeit von 60 bzw. 67 % auf 70 bzw. 77 % und nach weiteren drei Monaten auf 80 bzw. 87 % erhöht wird.

Während dies für viele Beschäftigte in mittleren und höheren Einkommensgruppen zu einer spürbaren Entlastung führt, ist diese Regelung für Niedriglohnempfänger gegenüber einem sofort wirkenden Mindestkurzarbeitergeld die deutlich schlechtere Alternative (Schulten 2020). Denn einerseits sind für einen Niedriglohnbeschäftigten selbst 80 % Kurzarbeitergeld oft noch zu wenig, um auf ergänzende Sozialleistungen verzichten zu können. Andererseits dürften gerade viele Niedriglohnempfänger gar nicht so lange in Kurzarbeit beschäftigt sein, um die Bedingung für ein erhöhtes Kurzarbeitergeld erfüllen zu können, weil gerade im Niedriglohnsektor das Risiko eines Jobverlustes mit der Dauer notwendiger Kurzarbeit deutlich ansteigt. Deswegen haben die Gewerkschaften NGG und ver.di sich nun erneut für die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes ausgesprochen, das sich am gesetzlichen Mindestlohn orientiert (NGG/Ver.di 2021).

6 Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Die umfangreiche Nutzung von Kurzarbeit hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Corona-Krise bislang nur moderat auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen hat. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren in Deutschland 2.695.000 Menschen arbeitslos gemeldet und damit 429.000 oder 19 % mehr als im Vorjahr (BA 2021, S. 51). Allerdings muss damit gerechnet werden, dass im weiteren Pandemieverlauf die Arbeitslosigkeit noch weiter ansteigen könnte, zumal sich einige wichtige Industriebranchen – allen voran die Automobilindustrie – in einem grundlegenden Transformationsprozess befinden, der nun durch die Corona-Krise weiter beschleunigt wird.

Vor diesem Hintergrund hat insbesondere die IG Metall das Thema Beschäftigungssicherung ganz oben auf die tarifpolitische Agenda gerückt. Im Kern geht es hierbei vor allem darum, durch zusätzliche (temporäre) Arbeitszeitverkürzungen die Unternehmen zu einem zeitweiligen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zu verpflichten. Die konkreten Bedingungen, wie Umfang und Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, der Zeitraum der Beschäftigungssicherung oder andere Aspekte (wie ein möglicher Teillohnausgleich, Zusagen zu Investitionen und Standortsicherung sowie weitere mögliche Zugeständnisse der Arbeitnehmerseite) werden dabei in der Regel im Rahmen unternehmensbezogener Ergänzungstarifverträge festgelegt. Beispielgebend für solche tarifpolitischen Initiativen zur Beschäftigungssicherung waren im Sommer 2020 die Vereinbarungen bei Daimler, ZF Friedrichshafen und Bosch (*Übersicht 4*, s. a. IG Metall 2020b).

Jenseits des klassischen Tausches von temporärer Arbeitszeitverkürzung und befristetem Kündigungsschutz existieren auch noch andere Formen der tarifvertraglichen Beschäftigungssicherung. So hat z. B. die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di für die etwa 12.000 Journalist:innen in Zeitungsverlagen mit dem Verlegerverband BDZV einen Tarifvertrag abgeschlossen, demzufolge betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2021 ausgeschlossen werden, wenn im Gegenzug im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Verringerung der Jahresleistung vereinbart wird (ver.di 2020b).

Mehrere Krisentarifverträge hat ver.di auch für den von der Corona-Krise besonders betroffenen Luftverkehr vereinbart: Für die etwa 35.000 bei der Lufthansa als Bodenpersonal Beschäftigten wurde im November 2020 ein Tarifvertrag unterzeichnet, durch den bis Ende März 2022 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Im Gegenzug müssen die Beschäftigten 2020 und 2021 auf das Weihnachtsgeld und 2021 auf das Urlaubsgeld verzichten. Weiterhin werden ihre Tarifvergütungen bis Ende 2021 eingefroren. Außerdem wurde die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld von 90 % auf 87 % abgesenkt (ver.di 2020c). Eine ähnliche Vereinbarung wurde im Januar 2021 auch für das Lufthansa-Tochterunternehmen Eurowings getroffen (ver.di 2021).

Übersicht 4: Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie 2020

Unternehmen	Beschäftigungs-sicherung	Arbeitszeitverkürzung	Sonstige Regelungen
Daimler: Verwaltung und produktionsnahe Bereiche Eckpunkte für einen unternehmensbezogenen Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen bis 2030	Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 2 Stunden ohne Lohnausgleich (01.10.2020 bis 30.09.2021) Tarifliches Zusatzentgelt 2021 wird verpflichtend in bezahlte Freistellungstage verwandelt	Wegfall der Ergebnisbeteiligung für 2020
ZF Friedrichshafen: 50.000 Beschäftigte im Inland „Tarifvertrag Transformation“ Unternehmensbezogener Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen bis Ende 2022	Betriebliche Verkürzung der Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung auf bis zu 30 Stunden pro Woche Nutzung von Kurzarbeit, Zeitkonten und Altersteilzeit	Einmalige Streichung des tariflichen Zusatzentgelts (T-Zug-B) von 400 € in 2020 Übernahme aller Ausgebildeten und dual Studierenden Unternehmensweit einheitliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 80 bis 97 % des Nettoeinkommens je nach Umfang und Art der Kurzarbeit Verbesserte Regelungen zur Altersteilzeit Gemeinsame Entwicklung eines „Zielbildes“ für jeden Standort zwischen Standortleitung und Betriebsrat
Bosch: 35.000 Beschäftigte in den Bereichen Entwicklung, Forschung, Vertrieb, Verwaltung Unternehmensbezogener Ergänzungstarifvertrag	Keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2022	Verkürzung der Arbeitszeit zwischen 8,57 % (Beschäftigte mit 35 und weniger Wochenstunden) und 10 % (Beschäftigte mit mehr als 35 Wochenstunden) (01.08. bis 31.12.2020)	Teillohnausgleich durch Aufstockung des Weihnachtsgeldes

Quelle: WSI-Tarifarchiv



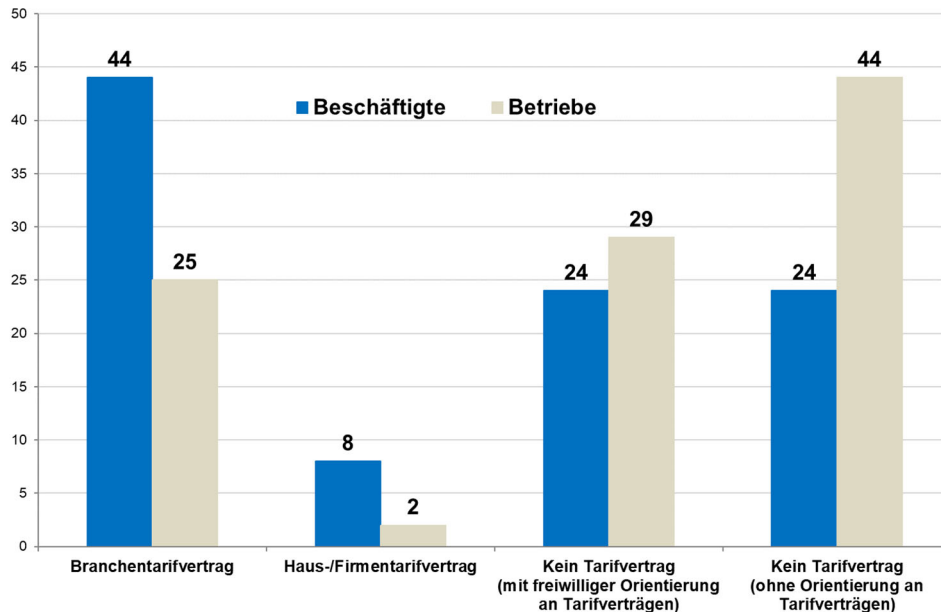
7 Entwicklung der Tarifbindung

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Mitte der 1990er Jahre nahezu kontinuierlich zurückgegangen (Ellguth/Kohaut 2020). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2019 in Deutschland insgesamt nur noch 52% aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 44 % in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 8 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (*Abbildung 9*).¹ Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 27 %, was damit zusammenhängt, dass kleinere Betriebe deutlich seltener tarifgebunden sind als größere Unternehmen. Zwar gibt es unter den Unternehmen ohne Tarifvertrag eine relativ große Anzahl, die erklären, sich freiwillig an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. „Orientierung“ kann jedoch inhaltlich sehr Unterschiedliches bedeuten und geht in den meisten Fällen mit einer deutlichen Abweichung von Tarifstandards einher.

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

Abbildung 9: Tarifbindung in Deutschland 2019

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel



Die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebundenen Unternehmen sind in der Regel deutlich schlechter als in Unternehmen mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2020; Schulten et al. 2020; Schröder et al. 2021). Im Durchschnitt müssen Beschäftigte ohne Tarifvertrag pro Woche eine Stunde länger arbeiten, erhalten jedoch gleichzeitig 22 % weniger Geld (Lübker/Schulten 2020, S. 7). Bereinigt man die Unterschiede um verschiedene Struktureffekte (wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit usw.), so bleibt immer noch ein signifikanter Tarif-Gap, bei dem Beschäftigte ohne Tarifvertrag 53 Minuten länger arbeiten und knapp 11 % weniger verdienen.

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

8 Ausblick

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

Als weitere große Tarifbranche werden im Frühjahr 2021 die Tarifverhandlungen im Einzelhandel beginnen. Hierbei handelt es sich um eine Branche, die trotz erheblicher wirtschaftlicher Probleme in Teilbereichen (wie z.B. im stationären Textileinzelhandel) zu großen Teilen erheblich von der Corona-Pandemie profitiert hat und wo es nun darum geht, auch die Beschäftigten an dieser Entwicklung angemessen zu beteiligen. Zugleich ist der Einzelhandel eine Branche, die in besonderem Maße von Tarifflucht betroffen ist und in der insbesondere der unter Corona-Bedingungen florierende Online-Handel, mit Amazon an der Spitze, sich nach wie vor jeder Tarifbindung verweigert. Vor diesem Hintergrund wird auch die Forderung nach einer Allgemeinverbindlicherklärung der Einzelhandelstarifverträge auf der Tagesordnung bleiben, weil nur dadurch das Tarifvertragssystem stabilisiert und faire Wettbewerbsbedingungen in der Branche hergestellt werden können.

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

Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2021): Blickpunkt Arbeitsmarkt | Dezember und Jahr 2020, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2020_ba146814.pdf

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)/BMF (Bundesministerium der Finanzen) (2021): Fairer Mindestlohn – Starke Sozialpartnerschaft. Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung, Berlin, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/eckpunkt Papier-mindestlohn-vorgestellt.html>

Bispinck, R. (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990-2020. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 88, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf

Bispinck, R./Schulden, T. (2020): Vorschläge zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in der Corona Krise, WSI Blog vom 14.04.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-kurzarbeitergeld-in-der-corona-krise-22848.htm>

DGB (2020): Mindestlohn steigt deutlich, Pressemitteilung Nr. 043 vom 30.06.2020.

Dullien, S./Herzog-Stein, A./Hohlfeld, P./Rietzler, K./Stephan, S./Tober, S./Watzka, S. (2020): Erholung setzt sich nach Dämpfer fort. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2020/2021, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung: IMK-Report Nr. 163, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9148

Eilguth, P./Kohaut, S. (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, in: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 278-285, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-und-betriebliche-interessenvertretung-iab-betriebspanel-2019-24697.htm>

Heil, H. (2020): Pressekonferenz zum Bericht und Beschluss der Mindestlohnkommission vom 30.06.2020, <https://www.youtube.com/watch?v=GyaAUDrZXWs>

Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulden, T./Watt, A./Zwiener, R. (2020): Fünf Jahre Mindestlohn - Erfahrungen und Perspektiven, Stellungnahme von IMK und WSI an die Mindestlohnkommission, WSI Policy Brief Nr. 42, 6/2020, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8928

Hofmann, J. (2020): Die Vier-Tage-Woche wäre die Antwort, Interview mit Jörg Hofmann, in: Süddeutsche Zeitung vom 17.08.2020

IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) (2020a): Lage in Betrieben gibt Anlass zur Sorge, Pressemitteilung vom 24.04.2020

IG Metall (2020b): Beschäftigungssicherung in der Autoindustrie: IG Metall und Betriebsräte sichern Jobs bei Daimler, Bosch und ZF, Online-Meldung vom 29.07.2020, <https://www.igmetall.de/im-betrieb/ig-metall-und-betriebsraete-sichern-jobs-daimler-bosch-zf>

IG Metall (2020c): IG Metall fordert vier Prozent für Beschäftigungssicherung und Entgeltstärkung in der M+E-Industrie, Pressemitteilung vom 26.11.2020

Lübker, M./Schulden, T. (2020): Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 2. aktualisierte Auflage. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9092

Lübker, M./Schulden, T. (2021): WSI-Mindestlohnbericht 2021. Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen? WSI Report, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9193

Mindestlohnkommission (2020): Beschluss nach § 9 Mindestlohngesetz vom 30.06.2020, Halbjahr 2020, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.html?nn=7081728>

NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) (2020a): Tarifabschluss für MEG, Tarifentgelte steigen um 30,7 % (BW 5) und 29,6 % BW 6/3, Flugblatt vom 29.08.2020

NGG (2020b): Chance verpasst - Mindestlohn muss stärker steigen, Pressemitteilung vom 30.06.2020.

NGG (2020c): Arbeitgeber verweigern Tarifabschluss. DEHOGA lässt Beschäftigte im Regen stehen, Pressemitteilung vom 19.03.2020

NGG/ver.di (2021): Bundesregierung muss Kurzarbeitergeld für besonders Betroffenen verbessern!, Pressemitteilung vom 05.01.2021

Pusch, T./Seifert, H. (2021): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit, in: Wirtschaftsdienst Vol. 101 (2), S. 99-105

Schröder, D./Lübker, M./Schulten, T. (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Mecklenburg-Vorpommern, WSI Study Nr. 25, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9185

Schulten, T. (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation? in: Behrens, M./Dribbusch, H. (Hrsg.): Industrial Relations in Germany. Dynamics and Perspectives, in: WSI-Mitteilungen Special English Edition, Baden-Baden, S. 11-30

Schulten, T. (2020): Der Niedriglohnsektor in der Corona-Krise, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 70 (39-40), S. 16-21

Schulten, T./Müller, T. (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI Policy Brief Nr. 38, Düsseldorf 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8877

Schulten, T./Müller, T. (2021): Ein Gesetz für angemessene Mindestlöhne und eine Stärkung der Tarifbindung in der EU, in: Soziale Sicherheit Nr. 3, S. 92-96

Schulten, T./Specht, J. (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI Blog vom 15.06.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>

Schulten, T./Friemer, A./Dingeldey, I./Lübker, M. (2020): Tarifverträge und Tariffucht in Bremen, WSI Study Nr. 22, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9068

Schymura, S. (2020): Beschäftigte und ihre Verdienste nach der zweiten Erhöhung des Mindestlohns, in: Wirtschaft und Statistik (WISTA) Nr.6, S. 58 - 67

Statistisches Bundesamt (2021): Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2020. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Fachserie 18, Reihe 1.1, Wiesbaden

ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2020a): Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen: Deutliche Anhebung für untere Einkommen und Gesundheitsberufe, Pressemitteilung vom 25.10.2020

ver.di (2020b): Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in Zeitungsverlagen vereinbart, Pressemitteilung vom 03.07.2020

ver.di (2020c): Lufthansa: Krisenvereinbarung für 35.000 Beschäftigte am Boden erzielt, Pressemitteilung vom 11.11.2020

ver.di (2021): Eurowings: ver.di erzielt Beschäftigungssicherung und verhandelt Einstellungen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Flugbegleiter, Pressemitteilung vom 18.01.2021

Anhang:

- Tabelle A1:** Anzahl der von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften erfassten sowie von Lohn-, Gehalts- und Entgelterhöhungen im Jahre 2020 begünstigten Arbeitnehmer:innen
- Tabelle A2:** Durchschnittliche Abschlussraten¹ der Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge aus der Tarifrunde 2020
- Tabelle A3:** Verzögerungen der Tarifabschlüsse sowie Pauschalzahlungen in der Tarifrunde 2020
- Tabelle A4:** Durchschnittliche Erhöhung der Tarifverdienste 2020 (Kalenderjährliche Erhöhung gegenüber dem Vorjahr)
- Tabelle A5:** Tarifvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit
- Tabelle A6:** Tariflicher Urlaubsanspruch
- Tabelle A7:** Tarifliche Wochenarbeitszeit, Urlaub und Jahresarbeitszeit

Tabelle A1: Anzahl der von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften erfassten sowie von Lohn-, Gehalts- und Entgelterhöhungen im Jahre 2020 begünstigten Arbeitnehmer:innen (in 1.000)^{1,2}

Wirtschaftsbereich ³		Von Tarifverträgen erfasste AN ⁴				Von Neuabschlüssen in 2020 begünstigte AN				AN ohne Neuabschlüsse	
		insgesamt	Lohn	Gehalt	Entgelt	insgesamt	Lohn	Gehalt	Entgelt	insgesamt	mit Erhöhungen aus dem Vorjahr ⁵
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	301,5	215,1	35,2	51,2	-	-	-	-	301,5	234,1
	W	206,1	142,1	19,0	45,0	-	-	-	-	206,1	174,0
	O	95,4	73,0	16,2	6,2	-	-	-	-	95,4	60,1
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	107,3	3,0	1,1	103,2	20,6	-	-	20,6	86,7	57,6
	W	87,3	3,0	1,1	83,2	20,6	-	-	20,6	66,7	37,6
	O	20,0	-	-	20,0	-	-	-	-	20,0	20,0
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	965,5	183,5	78,3	703,7	211,5	64,6	34,5	112,4	754,0	593,6
	W	858,1	152,9	66,7	638,5	142,1	54,2	30,3	57,6	716,0	569,5
	O	107,4	30,6	11,6	65,2	69,4	10,4	4,2	54,8	38,0	24,1
Investitionsgütergewerbe	G	5.115,9	386,0	189,0	4.540,9	4.159,1	101,9	44,3	4.012,9	956,8	739,3
	W	4.568,5	367,9	177,3	4.023,3	3.696,6	98,0	43,7	3.554,9	871,9	654,4
	O	547,4	18,1	11,7	517,6	462,5	3,9	0,6	458,0	84,9	84,9
Verbrauchsgütergewerbe	G	1.089,7	544,7	241,4	303,6	244,7	144,4	61,1	39,2	845,0	688,2
	W	939,7	486,5	222,3	230,9	224,0	142,0	60,2	21,8	715,7	587,8
	O	150,0	58,2	19,1	72,7	20,7	2,4	0,9	17,4	129,3	100,4
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	552,7	163,3	133,1	256,3	233,9	64,4	54,8	114,7	318,8	139,2
	W	492,6	147,8	124,2	220,6	210,7	59,4	52,6	98,7	281,9	134,8
	O	60,1	15,5	8,9	35,7	23,2	5,0	2,2	16,0	36,9	4,4
Baugewerbe	G	913,3	674,4	238,9	-	721,8	490,2	231,6	-	191,5	7,7
	W	715,5	527,5	188,0	-	558,8	376,0	182,8	-	156,7	5,2
	O	197,8	146,9	50,9	-	163,0	114,2	48,8	-	34,8	2,5
Handel	G	3.612,4	774,4	2.618,2	219,8	4,2	-	-	4,2	3.608,2	3.524,9
	W	3.141,9	658,6	2.272,7	210,6	3,0	-	-	3,0	3.138,9	3.070,8
	O	470,5	115,8	345,5	9,2	1,2	-	-	1,2	469,3	454,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	1.347,5	547,4	226,9	573,2	662,0	285,1	124,4	252,5	685,5	420,2
	W	1.162,0	542,2	224,2	395,6	577,3	279,9	121,7	175,7	584,7	346,5
	O	185,5	5,2	2,7	177,6	84,7	5,2	2,7	76,8	100,8	73,7
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	383,0	-	-	383,0	-	-	-	-	383,0	383,0
	W	354,8	-	-	354,8	-	-	-	-	354,8	354,8
	O	28,2	-	-	28,2	-	-	-	-	28,2	28,2
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	3.159,4	741,7	215,8	2.201,9	1.140,6	63,0	63,9	1.013,7	2.018,8	1.054,8
	W	2.460,3	594,9	183,5	1.681,9	784,8	46,9	48,2	689,7	1.675,5	824,7
	O	699,1	146,8	32,3	520,0	355,8	16,1	15,7	324,0	343,3	230,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	3.807,9	5,8	26,8	3.775,3	2.641,6	-	8,6	2.633,0	1.166,3	947,3
	W	3.107,2	5,8	22,3	3.079,1	2.163,3	-	7,3	2.156,0	943,9	764,3
	O	700,7	-	4,5	696,2	478,3	-	1,3	477,0	222,4	183,0
Gesamte Wirtschaft	G	21.356,1	4.239,3	4.004,7	13.112,1	10.040,0	1.213,6	623,2	8.203,2	11.316,1	8.789,9
	W	18.094,0	3.629,2	3.501,3	10.963,5	8.381,2	1.056,4	546,8	6.778,0	9.712,8	7.524,4
	O	3.262,1	610,1	503,4	2.148,6	1.658,8	157,2	76,4	1.425,2	1.603,3	1.265,5

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020

G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland

- 1) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000).
- 2) Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer:innen aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer:innen.
- 3) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.
- 4) Alle Arbeitnehmer, die seit 2013 von mindestens einem Neuabschluss einer DGB-Gewerkschaft begünstigt wurden.
- 5) Im Vorjahr oder früher vereinbarte (Stufen-)Erhöhung, die 2020 wirksam wurde.

Tabelle A2: Durchschnittliche Abschlussraten¹ der Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge aus der Tarifrunde 2020², Deutschland³

Wirtschaftsbereich ⁴		Lohnstarifverträge		Gehaltstarifverträge		Entgelttarifverträge		alle Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge			
		begünstigte Arbeiter	Erhöhungsraten in % ⁵	begünstigte Angestellte	Erhöhungsraten in % ⁵	begünstigte Arbeitnehmer	Erhöhungsraten in % ⁵	begünstigte Arbeitnehmer	Erhöhungsraten in % ⁵	davon: 2020 in Kraft getr. Tariferhöhg. ⁵	davon begünstigte Arbeitnehmer
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	-	-	-	-	20,6	3,6	20,6	3,6	3,0	7,6
	W	-	-	-	-	20,6	3,6	20,6	3,6	3,0	7,6
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	64,6	2,2	34,5	2,2	112,4	1,7	211,5	1,9	2,0	126,0
	W	54,2	2,2	30,3	2,2	57,6	1,0	142,1	1,7	2,2	71,0
	O	10,4	2,5	4,2	2,5	54,8	2,3	69,4	2,4	1,7	55,0
Investitionsgütergewerbe	G	101,9	3,4	44,3	3,0	4.012,9	0,2	4.159,1	0,3	3,8	129,3
	W	98,0	3,5	43,7	3,0	3.554,9	0,1	3.696,6	0,2	3,3	100,9
	O	3,9	1,1	0,6	0,0	458,0	0,8	462,5	0,8	5,5	28,4
Verbrauchsgütergewerbe	G	144,4	2,4	61,1	2,4	39,2	2,5	244,7	2,4	2,2	126,5
	W	142,0	2,4	60,2	2,4	21,8	2,4	224,0	2,4	2,3	113,6
	O	2,4	5,2	0,9	3,6	17,4	2,7	20,7	3,0	1,5	12,9
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	64,4	2,6	54,8	3,0	114,7	3,2	233,9	3,0	1,8	215,1
	W	59,4	2,6	52,6	3,0	98,7	2,9	210,7	2,8	1,7	191,9
	O	5,0	2,9	2,2	2,9	16,0	4,5	23,2	4,0	2,3	23,2
Baugewerbe	G	490,2	2,1	231,6	2,1	-	-	721,8	2,1	2,3	19,6
	W	376,0	2,1	182,8	2,1	-	-	558,8	2,1	2,3	15,6
	O	114,2	2,2	48,8	2,2	-	-	163,0	2,2	2,3	4,0
Handel	G	-	-	-	-	4,2	4,1	4,2	4,1	2,2	4,2
	W	-	-	-	-	3,0	4,1	3,0	4,1	2,2	3,0
	O	-	-	-	-	1,2	4,1	1,2	4,1	2,2	1,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	277,0	4,4	124,4	3,8	252,5	4,9	653,9	4,5	4,2	222,5
	W	272,9	4,4	121,7	3,9	175,7	4,0	570,3	4,2	3,3	184,7
	O	4,1	2,1	2,7	2,0	76,8	7,0	83,6	6,6	8,4	37,8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	63,0	4,0	63,9	2,6	1.005,2	12,2	1.132,1	11,2	3,2	1.017,8
	W	46,9	4,0	48,2	2,9	684,0	10,7	779,1	9,8	2,4	696,2
	O	16,1	4,0	15,7	1,7	321,2	15,5	353,0	14,3	4,9	321,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	-	-	8,6	2,5	2.633,0	3,5	2.641,6	3,5	3,0	64,6
	W	-	-	7,3	2,5	2.156,0	3,5	2.163,3	3,4	3,0	49,3
	O	-	-	1,3	2,5	477,0	3,5	478,3	3,5	3,0	15,3
Gesamte Wirtschaft	G	1.205,5	2,9	623,2	2,7	8.194,7	2,9	10.023,4	2,9	3,0	1.933,2
	W	1.049,4	3,0	546,8	2,8	6.772,3	2,4	8.368,5	2,5	2,5	1.433,8
	O	156,1	2,4	76,4	2,1	1.422,4	5,5	1.654,9	5,0	4,6	499,4

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020

G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland



- 1) Einschließlich Ost-West-Niveaueinstellungen sowie Stufenerhöhungen, d.h. Lohn-, Gehalts- bzw. Entgelterhöhungen, die nicht beim Inkrafttreten des Tarifvertrages, sondern als weitere Erhöhung während der Laufzeit der neu abgeschlossenen Tarifverträge wirksam werden (ohne Pauschalzahlungen, ohne zusätzliche Einmalzahlungen und leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, soweit nichts anderes angegeben).
- 2) Rundungsdifferenzen bei den Durchschnittswerten möglich.
- 3) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000).
- 4) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.
- 5) Ohne rechnerischen Lohnausgleich für Wochenarbeitszeitverkürzungen bzw. -verlängerungen.

Tabelle A3: Verzögerungen der Tarifabschlüsse sowie Pauschalzahlungen¹ in der Tarifrunde 2020, Deutschland²

Wirtschaftsbereich ³		insgesamt	Arbeitnehmer:innen mit Neuabschlüssen dar.: AN mitMonaten ohne Tarifierhöhung							AN mit Pauschal- zahlungen	nachricht- lich durch- schnittl. Pauschal- zahlung pro Monat €	
			1	2	3	4	5	6 und mehr	AN insg.			
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	W	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	20,6	-	-	7,0	-	-	-	6,0	13,0	6,0	136
	W	20,6	-	-	7,0	-	-	-	6,0	13,0	6,0	136
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	211,5	16,3	3,6	8,7	-	7,0	132,2	167,8	105,4	74	
	W	142,1	16,3	3,6	-	-	7,0	74,0	100,9	55,7	110	
	O	69,4	-	-	8,7	-	-	58,2	66,9	49,7	33	
Investitionsgütergewerbe	G	4.159,1	58,8	1,7	-	9,5	-	4.029,8	4.099,8	2.905,4	40	
	W	3.696,6	58,8	-	-	9,5	-	3.595,7	3.664,0	2.471,3	40	
	O	462,5	-	1,7	-	-	-	434,1	435,8	434,1	39	
Verbrauchsgütergewerbe	G	244,7	19,6	43,4	4,1	12,0	-	120,4	199,5	53,6	54	
	W	224,0	19,6	43,4	4,1	2,4	-	112,6	182,1	45,8	51	
	O	20,7	-	-	-	9,6	-	7,8	17,4	7,8	67	
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	233,9	6,8	19,3	33,8	16,5	1,7	117,5	195,6	121,8	40	
	W	210,7	6,8	19,3	33,4	16,5	1,7	112,9	190,6	116,8	39	
	O	23,2	-	-	0,4	-	-	4,6	5,0	5,0	62	
Baugewerbe	G	721,8	19,6	-	-	-	-	702,2	721,8	721,8	66	
	W	558,8	15,6	-	-	-	-	543,2	558,8	558,8	66	
	O	163,0	4,0	-	-	-	-	159,0	163,0	163,0	64	
Handel	G	4,2	4,2	-	-	-	-	-	4,2	-	-	
	W	3,0	3,0	-	-	-	-	-	3,0	-	-	
	O	1,2	1,2	-	-	-	-	-	1,2	-	-	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	662,0	140,3	-	56,5	132,5	-	293,8	623,1	292,1	53	
	W	577,3	140,3	-	39,6	132,5	-	227,8	540,2	258,1	55	
	O	84,7	-	-	16,9	-	-	66,0	82,9	34,0	43	
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	W	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	1.140,6	-	-	855,0	-	-	189,0	1.044,0	67,5	102	
	W	784,8	-	-	574,0	-	-	155,5	729,5	46,3	103	
	O	355,8	-	-	281,0	-	-	33,5	314,5	21,2	100	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	2.641,6	-	-	-	-	-	2.577,0	2.577,0	2.577,0	68	
	W	2.163,3	-	-	-	-	-	2.114,0	2.114,0	2.114,0	68	
	O	478,3	-	-	-	-	-	463,0	463,0	463,0	68	
Gesamte Wirtschaft	G	10.040,0	265,6	68,0	965,1	170,5	8,7	8.167,9	9.645,8	6.850,6	55	
	W	8.381,2	260,4	66,3	658,1	160,9	8,7	6.941,7	8.096,1	5.672,8	55	
	O	1.658,8	5,2	1,7	307,0	9,6	-	1.226,2	1.549,7	1.177,8	55	
Anteile in %	G	100,0	2,6	0,7	9,6	1,7	0,1	81,4	96,1	68,2		
	W	100,0	3,1	0,8	7,9	1,9	0,1	82,8	96,6	67,7		
	O	100,0	0,3	0,1	18,5	0,6	-	73,9	93,4	71,0		

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020

G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland



- 1) Ausgleich der eingetretenen Verzögerungen der Tarifabschlüsse durch tariflich vereinbarte Pauschalbeträge.
- 2) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000).
Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer:innen.
- 3) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.

**Tabelle A4: Durchschnittliche Erhöhung der Tarifverdienste 2020¹
(Kalenderjährliche Erhöhung gegenüber dem Vorjahr)², Deutschland³**

Wirtschaftsbereich ⁴		Lohntarifverträge		Gehaltstarifverträge		Entgelttarifverträge		alle Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge	
		AN	%	AN	%	AN	%	AN	%
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	59,4	3,3	8,6	3,3	21,6	3,0	89,6	3,2
	W	50,2	3,2	6,9	3,2	17,6	3,0	74,7	3,2
	O	9,2	3,7	1,7	3,7	4,0	3,2	14,9	3,6
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	3,0	0,8	1,1	0,8	103,2	2,1	107,3	2,0
	W	3,0	0,8	1,1	0,8	83,2	2,2	87,3	2,1
	O	-	-	-	-	20,0	1,7	20,0	1,7
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	142,5	3,3	65,2	2,8	682,8	1,9	890,5	2,2
	W	117,6	3,1	55,9	2,7	626,1	1,9	799,6	2,1
	O	24,9	4,1	9,3	4,0	56,7	2,1	90,9	2,8
Investitionsgütergewerbe	G	316,5	2,8	159,5	2,7	4.540,9	0,8	5.016,9	1,0
	W	298,4	2,7	147,8	2,7	4.023,3	0,8	4.469,5	0,9
	O	18,1	3,6	11,7	3,4	517,6	1,2	547,4	1,3
Verbrauchsgütergewerbe	G	504,5	1,9	232,6	1,9	195,8	2,2	932,9	2,0
	W	448,3	2,0	214,1	2,0	149,4	2,1	811,8	2,0
	O	56,2	1,2	18,5	1,2	46,4	2,3	121,1	1,6
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	82,8	2,1	69,4	2,0	220,9	2,2	373,1	2,1
	W	77,8	1,9	67,2	1,9	200,5	2,2	345,5	2,1
	O	5,0	4,8	2,2	4,8	20,4	2,4	27,6	3,0
Baugewerbe	G	497,9	-0,1	231,6	-0,2	-	-	729,5	-0,1
	W	381,2	-0,4	182,8	-0,6	-	-	564,0	-0,5
	O	116,7	1,1	48,8	1,0	-	-	165,5	1,0
Handel	G	747,9	2,6	2.576,2	2,5	205,0	2,6	3.529,1	2,5
	W	634,9	2,6	2.236,7	2,5	202,2	2,6	3.073,8	2,5
	O	113,0	2,7	339,5	2,5	2,8	2,0	455,3	2,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	444,7	2,2	210,0	2,0	426,7	3,2	1.081,4	2,6
	W	440,6	2,3	207,3	2,0	276,2	1,8	924,1	2,1
	O	4,1	0,8	2,7	0,7	150,5	5,9	157,3	5,7
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	-	-	-	-	383,0	1,8	383,0	1,8
	W	-	-	-	-	354,8	1,8	354,8	1,8
	O	-	-	-	-	28,2	1,8	28,2	1,8
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	699,5	2,5	119,5	2,5	1.255,4	3,1	2.074,4	2,9
	W	576,1	2,1	98,0	2,4	825,9	2,7	1.500,0	2,4
	O	123,4	4,3	21,5	2,9	429,5	3,9	574,4	3,9
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	-	-	8,6	2,6	3.594,0	2,7	3.602,6	2,7
	W	-	-	7,3	2,6	2.934,0	2,7	2.941,3	2,7
	O	-	-	1,3	2,6	660,0	2,7	661,3	2,7
Gesamte Wirtschaft	G	3.498,7	2,1	3.682,3	2,3	11.629,3	1,9	18.810,3	2,0
	W	3.028,1	2,0	3.225,1	2,2	9.693,2	1,8	15.946,4	1,9
	O	470,6	2,6	457,2	2,4	1.936,1	2,7	2.863,9	2,7

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020



G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland

- 1) Durchschnittliches tarifliches Monatsentgelt (Grundvergütung) 2020 gegenüber durchschnittlichem tariflichem Monatsentgelt (Grundvergütung) 2019 unter Berücksichtigung zusätzlicher Pauschal- und Einmalzahlungen.
- 2) Rundungsdifferenzen bei den Durchschnittswerten möglich.
- 3) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000).
- 4) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.

Tabelle A5: Tarifvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit^{1,2}, Deutschland

Wirtschaftsbereich ⁴		erfasste AN insgesamt	Beschäftigte nach der vereinbarten tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in % ⁵									Durchschnittl. vereinb. tarifl. WAZ	
			bis zu 35	36	36,5	37	37,5	38	38,5	39	39,5		40 u. mehr
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	313,7	-	-	-	-	-	-	1,9	37,6	1,4	59,2	39,6
	W	211,6	-	-	-	-	-	-	2,8	48,3	2,0	46,9	39,5
	O	102,1	-	-	-	-	-	-	-	15,4	-	84,6	39,9
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	99,2	-	15,0	-	27,2	-	53,6	-	-	-	4,1	37,5
	W	79,2	-	18,8	-	34,1	-	41,9	-	-	-	5,2	37,4
	O	20,0	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-	-	38,0
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	978,9	12,2	-	-	0,5	62,4	12,1	4,5	2,4	0,3	5,5	37,5
	W	857,8	12,3	-	-	-	70,3	13,0	-	2,7	-	1,7	37,3
	O	121,1	11,6	-	-	4,0	7,0	6,4	36,2	-	2,1	32,6	38,4
Investitionsgütergewerbe	G	5.565,2	62,8	9,1	1,6	11,1	1,9	10,0	1,7	0,4	-	1,5	35,7
	W	4.909,8	71,2	9,9	1,8	11,0	1,7	2,2	1,9	-	-	0,4	35,4
	O	655,4	-	3,0	-	12,1	3,0	68,8	-	3,5	-	9,7	38,0
Verbrauchsgütergewerbe	G	1.089,7	33,3	0,3	-	13,1	5,2	23,2	11,7	4,8	1,1	7,3	37,1
	W	939,7	38,6	0,3	-	14,3	6,0	21,2	10,5	5,2	0,2	3,7	36,8
	O	150,0	-	-	-	5,5	-	36,3	19,4	2,3	6,5	29,9	38,7
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	603,2	-	-	-	9,1	5,0	45,9	6,9	14,9	-	18,1	38,4
	W	503,8	-	-	-	10,7	6,0	52,4	7,8	15,4	-	7,7	38,2
	O	99,4	-	-	-	0,7	-	13,3	2,4	12,5	-	71,1	39,6
Baugewerbe	G	947,2	-	-	-	-	-	0,4	0,7	17,5	0,5	80,9	39,8
	W	743,3	-	-	-	-	-	0,6	0,9	17,5	0,4	80,6	39,8
	O	203,9	-	-	-	-	-	-	-	17,6	0,5	81,9	39,8
Handel	G	3.714,8	-	-	-	2,3	52,3	9,5	30,0	5,5	-	0,3	37,9
	W	3.210,6	-	-	-	2,6	60,5	0,9	34,5	1,4	-	0,0	37,9
	O	504,2	-	-	-	-	-	64,5	1,8	31,4	-	2,3	38,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	1.444,7	0,6	2,9	-	-	1,2	13,8	32,1	32,5	-	14,6	38,7
	W	1.214,4	0,5	2,3	-	-	1,5	16,5	34,0	35,9	-	6,9	38,6
	O	230,3	1,3	6,0	-	-	-	-	22,4	14,5	-	55,2	39,2
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	531,7	-	-	-	-	-	31,9	-	68,1	-	-	38,7
	W	492,6	-	-	-	-	-	31,9	-	68,1	-	-	38,7
	O	39,1	-	-	-	-	-	32,2	-	67,8	-	-	38,7
Private Dienstleistungen Organisationen ohne Erwerbszweck	G	3.908,7	22,8	0,4	0,1	5,2	0,4	7,5	15,8	34,5	1,5	9,3	37,9
	W	3.096,6	19,8	0,5	0,1	4,6	0,4	7,7	17,5	39,6	1,1	6,1	38,0
	O	812,1	34,1	0,0	0,2	7,4	0,3	6,8	9,3	15,1	2,8	21,4	37,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	3.795,9	-	0,4	-	-	-	0,7	2,7	73,8	5,2	17,1	39,2
	W	3.099,0	-	0,4	-	-	-	0,6	3,2	75,4	6,4	14,0	39,1
	O	696,9	-	0,2	-	-	-	1,4	0,6	66,8	-	30,8	39,3
Gesamte Wirtschaft	G	22.992,9	21,2	2,6	0,4	4,9	12,1	10,0	11,4	24,6	1,2	10,9	37,7
	W	19.358,4	23,7	2,9	0,5	5,1	14,2	7,0	12,4	24,6	1,2	7,8	37,6
	O	3.634,5	8,1	1,0	0,0	4,2	0,8	26,1	5,9	24,7	1,0	27,5	38,6

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020



G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland

- Die Angaben beziehen sich auf die zum Stichtag 31.12.2020 vereinbarte regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (bei stufenweiser Verkürzung der Arbeitszeit in der letzten Stufe unabhängig vom Datum des Inkrafttretens der bis zum Stichtag vereinbarten Arbeitszeitverkürzung; ohne Wochenarbeitszeitverkürzung für einzelne Beschäftigtengruppen).
- Abweichungen der Durchschnittswerte gegenüber den Ost- und West-Tabellen durch Rundungen möglich.
- AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten³ - Anteile in %. Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer. Die Differenz zwischen Beschäftigtenzahlen von Arbeitszeitstatistiken einerseits und den Einkommensstatistiken erklärt sich zum einen daraus, dass die Anzahl der Arbeitnehmer in Tarifbereichen mit tariflosem Zustand bei Lohn, Gehalt, Entgelt in den Vergütungstabellen nicht enthalten ist, mit ihren Arbeitszeitregelungen aber in den Arbeitszeitstatistiken berücksichtigt wird; zum anderen daraus, dass den Arbeitszeit- und Vergütungstabellen teilweise unterschiedliche Geltungsbereiche zugrunde liegen.
- Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.
- Falls sich die Einzelspalten nicht zur AN-Gesamtangabe addieren, existiert in den betreffenden Wirtschaftszweigen eine Anzahl von Arbeitnehmern:innen ohne tarifliche Wochenarbeitszeitregelung oder mit Sonderregelung.

Tabelle A6: Tariflicher Urlaubsanspruch¹, Deutschland²

Wirtschaftsbereich ³		erfasste AN insgesamt	AN mit Endurlaub > 30 AT		durchschnittl. Grundurlaub	durchschnittl. Endurlaub	durchschnittl. mittlerer Urlaubsanspruch
			Anzahl in 1.000	%	in AT	in AT	in AT
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	313,7	17,6	5,6	24,3	27,6	26,0
	W	211,6	17,6	8,3	25,2	27,8	26,5
	O	102,1	-	-	22,5	27,3	24,9
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	99,2	-	-	30,0	30,0	30,0
	W	79,2	-	-	30,0	30,0	30,0
	O	20,0	-	-	30,0	30,0	30,0
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	978,9	6,0	0,6	29,8	30,0	29,9
	W	857,8	-	-	29,9	30,0	30,0
	O	121,1	6,0	5,0	28,8	29,7	29,3
Investitionsgütergewerbe	G	5.565,2	1.202,1	21,6	29,9	30,1	30,0
	W	4.909,8	1.202,1	24,5	29,9	30,2	30,1
	O	655,4	-	-	29,5	29,6	29,5
Verbrauchsgütergewerbe	G	1.089,7	63,3	5,8	29,1	30,0	29,5
	W	939,7	63,3	6,7	29,0	30,1	29,6
	O	150,0	-	-	29,3	29,5	29,4
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	603,2	83,6	13,9	26,9	29,7	28,3
	W	503,8	82,0	16,3	27,3	30,2	28,8
	O	99,4	1,6	1,6	24,8	27,1	25,9
Baugewerbe	G	947,2	-	-	28,8	30,0	29,4
	W	743,3	-	-	28,7	30,0	29,4
	O	203,9	-	-	28,9	30,0	29,4
Handel	G	3.714,8	316,4	8,5	29,9	30,1	30,0
	W	3.210,6	316,4	9,9	29,9	30,1	30,0
	O	504,2	-	-	29,5	30,0	29,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	1.444,7	83,1	5,8	26,8	29,8	28,3
	W	1.214,4	73,8	6,1	26,9	29,9	28,4
	O	230,3	9,3	4,0	25,8	29,8	27,8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	531,7	-	-	30,0	30,0	30,0
	W	492,6	-	-	30,0	30,0	30,0
	O	39,1	-	-	30,0	30,0	30,0
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	3.908,7	194,9	5,0	25,1	29,9	27,5
	W	3.096,6	183,7	5,9	25,4	30,0	27,7
	O	812,1	11,2	1,4	23,8	29,5	26,7
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	3.795,9	41,5	1,1	30,0	30,0	30,0
	W	3.099,0	31,1	1,0	30,0	30,0	30,0
	O	696,9	10,4	1,5	30,0	30,0	30,0
Gesamte Wirtschaft	G	22.992,9	2.008,5	8,7	28,7	30,0	29,3
	W	19.358,4	1.970,0	10,2	28,8	30,0	29,4
	O	3.634,5	38,5	1,1	27,7	29,6	28,7

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020

G = Gesamtdeutschland, W = Westdeutschland, O = Ostdeutschland



- 1) Abweichungen der Durchschnittswerte für Gesamtdeutschland gegenüber Ost- und Westdeutschland durch Rundungen möglich.
- 2) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000). Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer. Tarifliche Sonderregelungen zum Urlaub, wie z. B. die Freie-Tage-Regelung in der Seeschifffahrt, bleiben bei der Berechnung des Grund- und Endurlaubs unberücksichtigt.
- 3) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.

Tabelle A7: Tarifliche Wochenarbeitszeit, Urlaub und Jahresarbeitszeit¹, Deutschland²

Wirtschaftsbereich ³		erfasste AN insgesamt	Tarifliche WAZ in Stunden in Kraft zum 31.12.20	Durchschnittl. mittlerer Urlaubsanspruch in AT	Arbeitstage pro Jahr ⁴	Tarifliche Jahres-AZ in Stunden ⁵
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	G	313,7	39,6	26,0	222,8	1.764,3
	W	211,6	39,5	26,5	222,3	1.754,5
	O	102,1	39,9	24,9	223,8	1.784,6
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	G	99,2	37,5	30,0	217,2	1.629,1
	W	79,2	37,4	30,0	217,0	1.622,1
	O	20,0	38,0	30,0	218,0	1.656,8
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	G	978,9	37,5	29,9	219,2	1.645,7
	W	857,8	37,3	30,0	219,1	1.636,3
	O	121,1	38,9	29,3	220,0	1.712,0
Investitionsgütergewerbe	G	5.565,2	35,7	30,0	219,1	1.565,8
	W	4.909,8	35,4	30,1	219,1	1.551,8
	O	655,4	38,0	29,5	219,6	1.670,8
Verbrauchsgütergewerbe	G	1.089,7	37,1	29,5	219,6	1.629,8
	W	939,7	36,8	29,6	219,5	1.617,9
	O	150,0	38,7	29,4	219,9	1.704,2
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	G	603,2	38,4	28,3	220,9	1.698,6
	W	503,8	38,2	28,8	220,4	1.684,7
	O	99,4	39,6	25,9	223,6	1.769,0
Baugewerbe	G	947,2	39,8	29,4	220,0	1.751,5
	W	743,3	39,8	29,4	220,0	1.751,5
	O	203,9	39,8	29,4	220,0	1.751,9
Handel	G	3.714,8	37,9	30,0	220,0	1.668,5
	W	3.210,6	37,9	30,0	219,9	1.665,2
	O	504,2	38,4	29,8	220,2	1.689,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	G	1.444,7	38,7	28,3	220,8	1.709,1
	W	1.214,4	38,6	28,4	220,7	1.704,1
	O	230,3	39,2	27,8	221,3	1.735,0
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	G	531,7	38,7	30,0	218,0	1.686,5
	W	492,6	38,7	30,0	218,0	1.686,5
	O	39,1	38,7	30,0	218,0	1.686,3
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	G	3.908,7	37,9	27,5	221,7	1.679,1
	W	3.096,6	38,0	27,7	221,5	1.680,6
	O	812,1	37,7	26,7	222,5	1.673,3
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	G	3.795,9	39,3	30,0	218,0	1.711,3
	W	3.099,0	39,1	30,0	218,0	1.705,7
	O	696,9	39,8	30,0	218,0	1.736,6
Gesamte Wirtschaft	G	22.992,9	37,7	29,3	219,7	1.657,8
	W	19.358,4	37,6	29,4	219,6	1.649,1
	O	3.634,5	38,7	28,7	220,4	1.704,1

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2020



- 1) Abweichungen der Durchschnittswerte für Gesamtdeutschland gegenüber Ost- und Westdeutschland durch Rundungen möglich.
- 2) AN in Tarifbereichen ab 1.000 (West) bzw. 500 (Ost) Beschäftigten (in 1.000). Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.
- 3) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.
- 4) Berechnungsbasis sind einheitlich 250 potentielle Arbeitstage pro Jahr minus durchschnittlichem Urlaubsanspruch und sonstigen arbeitsfreien Tagen pro Jahr.
- 5) Tarifliche Jahresarbeitszeit ist

$$= \frac{\text{Anzahl tariflicher AT pro Jahr}}{5} \times \text{tarifliche Wochenarbeitszeit.}$$