

# TARIFPOLITISCHER HALBJAHRESBERICHT 2020

## Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

von Thorsten Schulten und dem WSI-Tarifarchiv

<b>1</b>	<b>Unter Pandemiebedingungen: Die Tarifrunde 2020 im Überblick</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Jahresbezogene Tariferhöhungen 2020</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Ausblick auf das 2. Halbjahr 2020</b>	<b>15</b>
	<b>Literatur</b>	<b>17</b>

Düsseldorf, September 2020

## **Impressum**

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

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

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

## **Kontakt**

Prof. Dr. Thorsten Schulten  
[Thorsten-Schulten@boeckler.de](mailto:Thorsten-Schulten@boeckler.de)

## **WSI-Tarifarchiv:**

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

## **Redaktion:**

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Tarifpolitischer Halbjahresbericht (Internet)      ISSN 1861-1842

## 1 Unter Pandemiebedingungen: Die Tarifrunde 2020 im Überblick

Im Jahr 2020 steht auch die Tarifpolitik ganz im Zeichen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Nachdem die meisten Staaten zur Bekämpfung der Pandemie im Frühjahr 2020 einen umfassenden gesellschaftlichen Shutdown durchgeführt haben, ist die Weltwirtschaft in eine tiefe Krise gestürzt. In Deutschland sank das Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal 2020 um mehr als 10 Prozent und damit stärker als jemals zuvor (Statistisches Bundesamt 2020). Auch wenn sich die wirtschaftliche Entwicklung im Sommer 2020 wieder etwas erholt hat, so bleibt doch eine große Ungewissheit über den Fortgang der Pandemie und deren ökonomische Folgeschäden.

Allerdings sind keineswegs alle Wirtschaftsbereiche in gleichem Maße von der Corona-Krise betroffen. Besonders stark ist der wirtschaftliche Einbruch in vielen Industriebranchen, die sowohl unter teilweise erheblichen Störungen in den internationalen Lieferketten, als auch unter einem massiven Einbruch der (Export-)Nachfrage leiden. Hinzu kommt, dass sich vor allem die Automobilindustrie, als die nach wie vor wichtigste Industriebranche in Deutschland, in einer grundlegenden Transformationsphase befindet, die für viele Unternehmen mit großen ökonomischen Risiken und Unsicherheiten verbunden ist. Schließlich sind durch den gesellschaftlichen Shutdown und den anhaltenden Regelungen zur Pandemiebekämpfung auch viele Dienstleistungssektoren von der Krise betroffen. Hierzu gehören im besonderen Maße das Hotel- und Gaststättengewerbe, Teile des Einzelhandels, die gesamte Kulturbranche und Kreativwirtschaft u. v. a., in denen viele Unternehmen um ihre Existenz ringen.

Auf der anderen Seite gibt es auch zahlreiche Wirtschaftsbereiche, die deutlich weniger von der Corona-Pandemie betroffen sind oder von dieser sogar in erheblichem Ausmaß profitiert haben. Zu letzteren gehören z. B. Supermärkte und Drogerien, der Online-Handel und Lieferdienste, Online-Dienste und Softwareunternehmen, Teile der Nahrungsmittelindustrie oder auch die Baubranche. Schließlich hat die Pandemie auch viele Beschäftigtengruppen ins öffentliche Bewusstsein gerückt, die - obwohl sie in so genannten „systemrelevanten“ Bereichen arbeiten - mitunter nur sehr geringe Löhne erhalten und vergleichsweise prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegen.

So unterschiedlich die Auswirkungen der Corona-Krise in den verschiedenen Branchen sind, so verschieden gestalten sich auch die Tarifaueinandersetzungen in diesen Branchen (*Tabelle 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, so dass die existierenden Tarifentgelte zunächst eingefroren wurden.

Tabelle 1: Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse im 1. Halbjahr 2020

Ab-schluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2020	Lohn, Gehalt, Entgelt 2021/2022/2023	Laufzeit
24.02.20	<b>Hotel- und Gaststätten-gewerbe</b> Sachsen		<b>3,6 %</b> im Durchschnitt ab 01/2020	<b>3,1 %</b> im Durchschnitt ab 01/2021	24 Monate bis 12/2021
03.03.20	<b>Systemgastronomie</b>	12 €/Std. Mindestvergütung	<b>6,4 %</b> ab 07/2020	<b>5,0 %</b> ab 01/2021 <b>4,8 %</b> ab 01/2022 <b>4,5 %</b> ab 01/2023 <b>4,3 %</b> ab 12/2023 (jew. im Durchschnitt) schrittweise Erhöhung der untersten Entgeltgruppen auf 11,80/12,00 €/Std.	55 Monate bis 06/2024
19.03.20	<b>Energiewirtschaft</b> Nordrhein-Westfalen	6,1 %	<b>3,0 %</b> ab 01/2020	<b>2,5 %</b> ab 04/2021	25 Monate bis 01/2022
19.03.20	<b>Metall- und Elektroin-dustrie</b> Nordrhein-Westfalen	keine bezifferte Forderung	<b>Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte</b> betrieblicher Finanzierungs-betrag zur Minderung sozia-ler Härten insb. bei Kurzar-beit in Höhe von 350 € je AN		9 Monate bis 12/2020
24.03.20	<b>Süßwarenindustrie</b> Ost	100 % Angleichung an Tarifriveau West stärkere Erhöhung unterer Entgeltgruppen durch Festbeträge	<b>3,1 %</b> im Durchschnitt ab 02/2020	<b>2,4 %</b> ab 02/2021	22 Monate bis 11/2021
25./ 26.03.20	<b>Deutsche Telekom</b>	„gerechte“ Entgelterhö-hung mit „sozialer“ Komponente	3 Nullmonate <b>3,0/2,8/2,6 %</b> gestaffelt nach Entgeltgruppen ab 07/2020	<b>2,0 %</b> ab 07/2021	24 Monate bis 03/2022
09.04.20	<b>Volkswagen AG</b>	keine bezifferte Forderung	<b>Wiederinkraftsetzung der bestehenden Entgelte</b>		8 Monate bis 12/2020
07.05.20	<b>Privates Verkehrsge-werbe</b> Brandenburg	5,5 % 100 % Angleichung an Tarifriveau Berlin	<b>Wiederinkraftsetzung der bestehenden Lohn- und Gehalts-Tarifverträge</b>		kündbar: 4 W/ME
18.05.20	<b>Druckindustrie</b>		<b>Verlängerung des laufen- den Lohn-TVs</b> um 5 Mon. und Verschiebung der Stufe-nerhöhungen um 3 Mon.; <b>2,0 %</b> ab 09/2020	<b>1,0 %</b> ab 08/2021	bis 01/2022

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 30.06.2020

**WSI**  
TARIFARCHIV

In der Metall- und Elektroindustrie haben sich die Tarifvertragsparteien 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 (IG Metall 2020). Auch in vielen anderen Branchen sind tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit und der betrieblichen Aufstockung von Kurzarbeitergeld erneuert und verbessert bzw. teilweise erstmals vereinbart worden (s. u. Kapitel 3). 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 (Kapitel 4).

In anderen Branchen, die eher 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, bei denen für dieses Jahr Tariferhöhungen zwischen 2,5 und 3,0 Prozent vereinbart wurden. Mit dem Abschluss in der Systemgastronomie ist es darüber hinaus gelungen, eine klassische Niedriglohnbranche grundlegend aufzuwerten. Über einen Zeitraum von vier Jahren werden hier die Tarifentgelte um fast 28 Prozent angehoben (Schulten/Specht 2020).

## 2 Jahresbezogene Tariferhöhungen

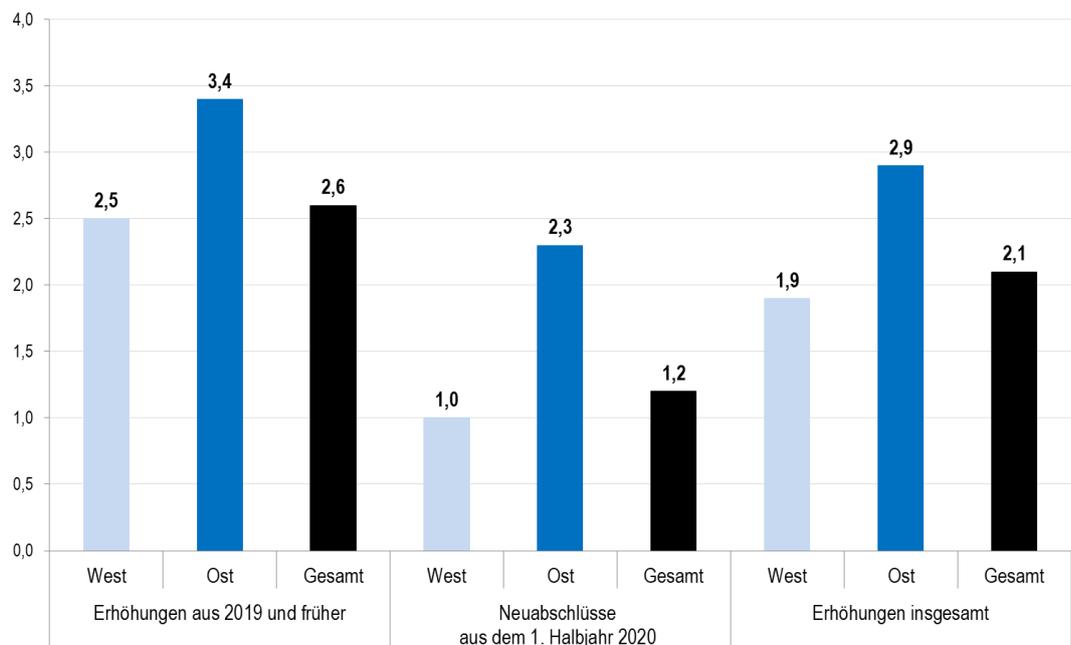
Im ersten Halbjahr 2020 wurden für etwa 5,6 Millionen Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Zugleich treten für weitere 8,8 Millionen Beschäftigte im Jahr 2020 Tariferhöhungen in Kraft, die bereits 2019 oder früher vereinbart wurden. Für die Berechnung der durchschnittlichen jahresbezogenen Tariferhöhungen werden sowohl die Neuabschlüsse aus dem ersten Halbjahr 2020, als auch Abschlüsse aus den Vorjahren, die erst im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Hieraus ergibt sich für das Jahr 2020 eine durchschnittliche Erhöhung der Tarifentgelte von 2,1 Prozent (*Abbildung 1*).

In Ostdeutschland fällt die Tariferhöhung mit 2,9 Prozent deutlich höher aus, als im Westen, wo die Tarifentgelte lediglich um 1,9 Prozent ansteigen. Dies liegt vor allem daran, dass sich die Tarifvertragsparteien in einigen ostdeutschen Branchen darum bemüht haben, 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 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 Prozent angehoben werden (NGG 2020c).

Werden lediglich die im 1. Halbjahr 2020 getätigten Neuabschlüsse berücksichtigt, so steigen die Tarifentgelte nur um 1,2 Prozent (*Abbildung 1*). Hinter dieser deutlich geringeren Tarifsteigerungsrate steht die Tatsache, dass unter den Bedingungen der Corona-Pandemie die Tarifvertragsparteien in vielen Branchen die Tarifentgelte entweder eingefroren oder nur in geringem Maße erhöht haben. Besonders stark fällt hier der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie ins Gewicht, die mit etwa 3,8 Millionen Beschäftigten mit Abstand die größte Tarifbranche in Deutschland ist.

Bei den Tariferhöhungen, die bereits im Jahr 2019 oder früher vereinbart wurden und 2020 wirksam werden, ergibt sich eine durchschnittliche Erhöhung von 2,6 Prozent (*Abbildung 1*). Viele Tarifbeschäftigte profitieren demnach auch 2020 von den relativ kräftigen Entgeltsteigerungen aus der Tarifrunde 2019 (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020).

**Abbildung 1: Durchschnittliche Erhöhung der Tarifentgelte 2020**  
Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



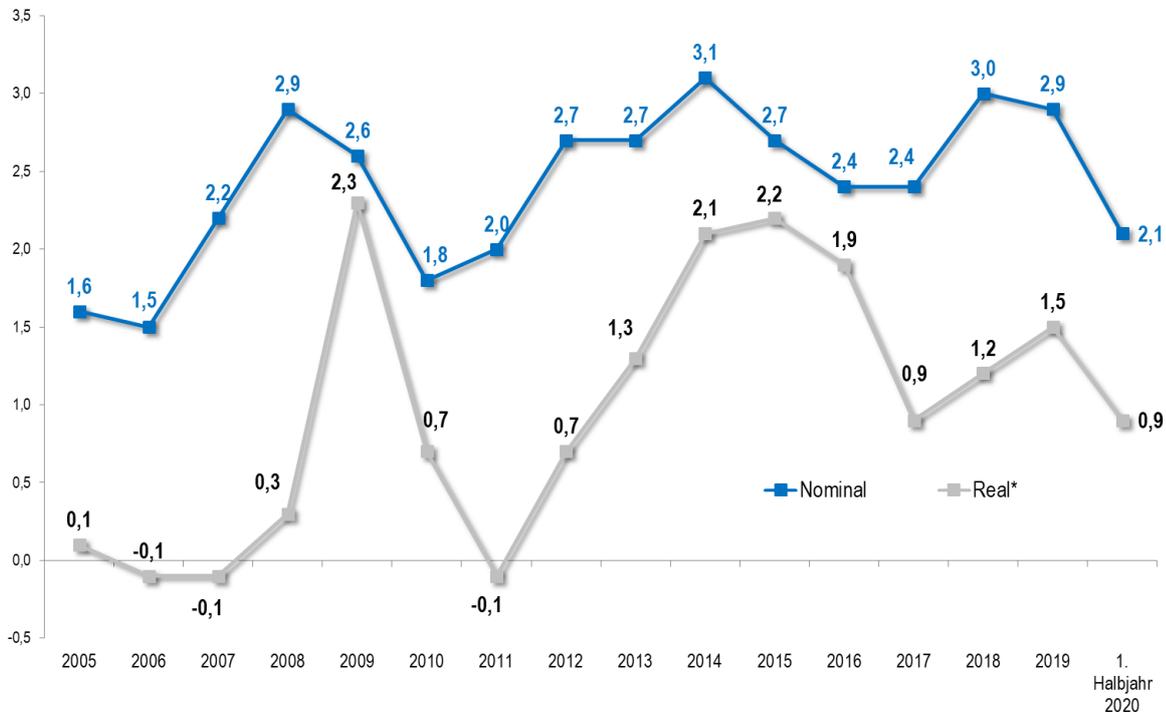
Quelle: WSI-Tarifarchiv

**WSI**  
TARIFARCHIV

Gegenüber den Vorjahren 2018 und 2019, in denen die Tarifentgelte relativ kräftig um 3,0 bzw. 2,9 Prozent anstiegen, wird der Tarifzuwachs in diesem Jahr deutlich geringer ausfallen (*Abbildung 2*). Tarifzuwächse um die 2,0 Prozent gab es zuletzt in den Jahren 2010 und 2011. Seither profitierten die Tarifbeschäftigten von der lang anhaltenden Aufschwungphase mit teilweise deutlich höheren 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 1,2 Prozent im 1. Halbjahr 2020 nach wie vor ein Reallohnzuwachs von 0,9

Prozent ergibt. Selbst die Neuabschlüsse des ersten Halbjahres 2020 sichern im Durchschnitt zumindest die Realeinkommen der Beschäftigten.

**Abbildung 2: Erhöhung der Tarifentgelte 2005-2020**  
Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



\* abzüglich der Entwicklung der Verbraucherpreise  
Quelle: WSI-Tarifarchiv

**WSI**  
TARIFARCHIV

### 3 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 (2020, S. 9) gab es in Deutschland in den Monaten April und Mai 2020 jeweils mehr als 6 Millionen Kurzarbeiter\*innen. Dies entsprach etwa einem Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Kurzarbeit hat sich als ein effizientes Instrument erwiesen, um in der Krise Entlassungen zu verhindern. Für die Beschäftigten ist Kurzarbeit jedoch auch mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden. Im Regelfall erhalten Kurzarbeiter\*innen wie beim Arbeitslosengeld 60 Prozent des für die reduzierte Arbeitszeit entgangenen Nettoeinkommens. Leben im Haushalt der Beschäftigten zu versorgende Kinder, so erhöht sich die Einkommenskompensation auf 67 Prozent. Bei einer deutlich reduzierten Arbeitszeit oder gar

bei „Kurzarbeit Null“ führt dies für Beschäftigte im Niedriglohnsektor schnell zu einem nicht mehr auskömmlichen Einkommen, das ergänzende Aufstockungsleistungen notwendig macht (Bispinck/Schulten 2020).

Um die Einkommensverluste während der Kurzarbeit möglichst klein 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 (*Tabelle 2*). Hierzu gehört z. B. die Chemische Industrie, in der das Kurzarbeitergeld durch die Unternehmen auf 90 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes erhöht wird. Bei der Deutschen Bahn AG wird eine Aufstockung auf 80 Prozent 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 bis 97 Prozent 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 Prozent des Netto-Monatsentgeltes vor, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten. Nach Angaben des VW-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh existieren darüber hinaus betriebliche Regelungen, die das Kurzarbeitergeld auf bis zu 100 Prozent des Nettoeinkommens anheben (Metallzeitung April 2020, S. 13).

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

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

Tabelle 2: Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

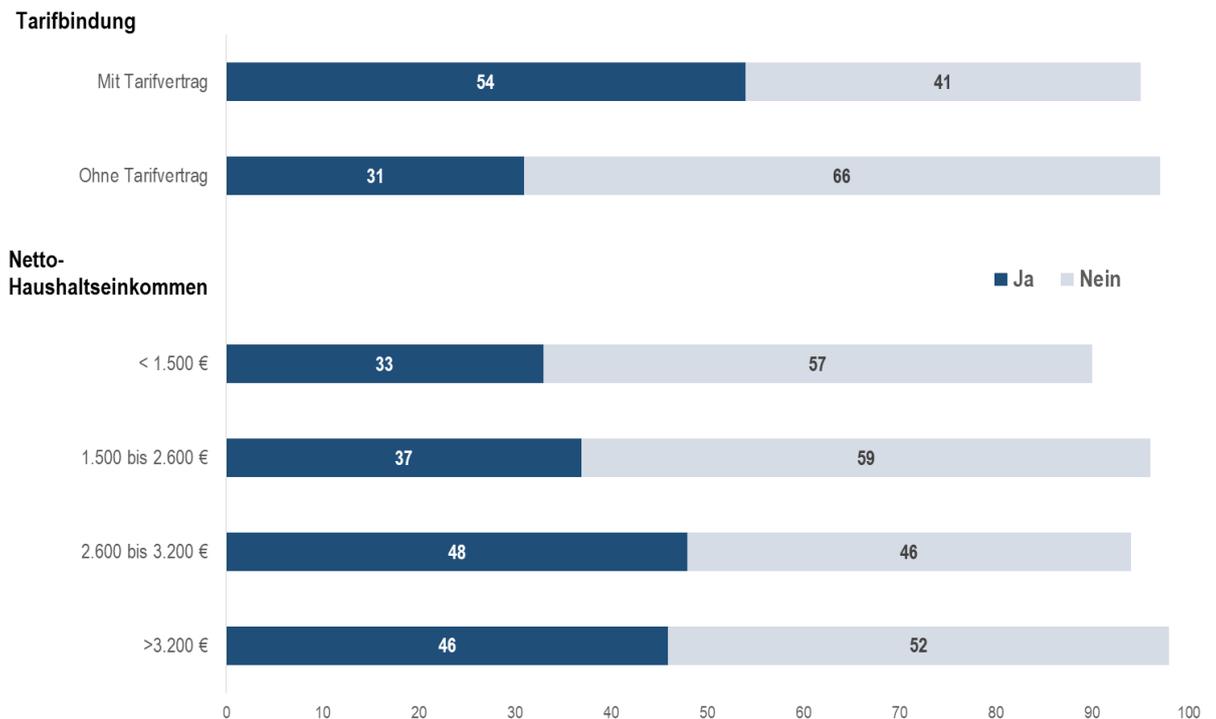
Tarifbereich	Tarifvertrag	Aufstockungsregelung
<b>Ältere Tarifverträge</b>		
<b>Chemische Industrie</b>	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 20.09. 2018, § 7 Kurzarbeit	Aufstockung auf <b>90 %</b> des Nettoarbeitsentgeltes
<b>Deutsche Bahn AG</b>	Basistarifvertrag des DB Konzerns in der Fassung vom 14.12.2018, Anlage 4 Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu <b>80 %</b> des vereinbarten Bruttoentgeltes
<b>Metallindustrie Baden-Württemberg</b>	Tarifvertrag zu Kurzarbeit und Beschäftigung vom 31.01.2012	Aufstockung des Kurzarbeiterentgeltes auf <b>80,5 bis 97 %</b> des Nettoentgeltes je nach Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit
<b>Volkswagen</b>	Manteltarifvertrag in der Fassung vom 05.03.2018, § 10 Kurzarbeit	Aufstockung auf <b>78 bis 95 %</b> des Netto-Monatsentgeltes gestaffelt nach Entgeltgruppen, wobei die niedrigsten Entgeltgruppen die höchste Aufstockungsrate erhalten
<b>2020 neu abgeschlossene Tarifverträge</b>		
<b>Banken</b>	Tarifvertrag Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes je nach Einkommensgruppe auf <b>75 bis 95 %</b> des Nettoentgeltes
<b>Deutsche Seehäfen</b>	Tarifvertrag zur Kurzarbeit für Hafentarbeiter*innen	Aufstockung auf <b>80 %</b> des ursprünglichen Netto-Sollentgeltes bzw. <b>87 %</b> bei zu versorgenden Kindern
<b>Einzelhandel Nordrhein-Westfalen</b>	Tarifvertrag über eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vom 31.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf <b>100 %</b> des Nettoentgeltes in den ersten 4 Wochen, danach auf <b>90 %</b> ;
<b>Filmproduktion</b>	Kurzarbeit-Tarifvertrag vom 24.03.2020	Erhöhung der Tarifgage bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf <b>100 %</b> des Nettoentgeltes
<b>Kautschukindustrie</b>	Tarifeinigung vom 22.04.2020	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld von 120 € monatlich für maximal 4 Monate exklusiv nur für Gewerkschaftsmitglieder
<b>KFZ-Handwerk Niedersachsen</b>	Tarifverträge Kurzarbeit vom 24./25.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf <b>90 %</b> des Nettoentgeltes
<b>Metallindustrie außer Baden-Württemberg</b>	Solidar-Tarifvertrag (Pilotabschluss in NRW vom 19.03.2020	Aufstockung auf <b>ca. 80 %</b> des Nettoentgeltes durch Abschmelzen der Sonderzahlungen und 350 € AG-Zuschuss je Vollzeit-Beschäftigtem
<b>Öffentlicher Dienst Kommunen</b>	Covid-19-Tarifvertrag vom 30.03.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf <b>95 %</b> des Nettoentgeltes in den Entgeltgruppen 1-10; ab Entgeltgruppe 11 auf <b>90 %</b>
<b>Papier erzeugende Industrie</b>	Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 06.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf <b>90 %</b> des Nettoentgeltes
<b>Systemgastronomie</b>	Regelung zur tariflichen Kurzarbeit vom 17.03.2020 als ergänzender Bestandteil des Entgelttarifvertrages vom 03.03.2020	Aufstockung auf <b>90 %</b> des Nettoarbeitsentgeltes
<b>Versicherungen</b>	Tarifvertrag zur Kurzarbeit vom 23.04.2020	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf <b>90 %</b> des bisherigen Nettoentgeltes bzw. <b>95 %</b> für die unteren Entgeltgruppen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

**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 54 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben von einer Aufstockungsregelung. In Betrieben ohne Tarifvertrag war es hingegen nur eine Minderheit von 31 Prozent (*Abbildung 3*). Allerdings gibt es auch einige Tarifbereiche, in denen sich die Arbeitgeber einer tarifvertraglichen Aufstockungsregelung 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 2020a). Auch im Einzelhandel existiert außerhalb von Nordrhein-Westfalen keine tarifvertragliche Regelung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes.

**Abbildung 3: Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber**  
in Prozent der Beschäftigten\*



\* Fehlende Werte zu 100 %: Weiß nicht.; Befragung zwischen dem 18. und 26. Juni 2020  
Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung (Hans-Böckler-Stiftung 2020)

Bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zeigt sich insgesamt eine deutliche soziale Schieflage. Beschäftigte mit einem niedrigen Einkommen erhalten im Falle von Kurzarbeit deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes als höhere Einkommensgruppen (*Abbildung 3*). Nach der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung erhält von den Beschäftigten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von unter 1.500 Euro pro Monat nur etwa ein Drittel eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Bei Beschäftigten mit einem Einkommen von 2.600 bis 3.200 Euro ist es hingegen fast die Hälfte. Ein wichtiger Grund für diese Unterschiede liegt darin, dass die Tarifbindung im Niedriglohnssektor deutlich geringer ausfällt als bei den Beschäftigten mit höheren Einkommen (Schulten/Müller 2020).

Bei Niedriglohnempfängern führt der Einkommensverlust durch Kurzarbeit in der Regel schnell zu einer Schwelle, bei der diese auf ergänzende Sozialleistungen nach Hartz IV angewiesen sind. 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 Prozent auf 70 bzw. 77 Prozent und nach weiteren drei Monaten auf 80 bzw. 87 Prozent 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). Einerseits sind für einen Niedriglohnbeschäftigten selbst 80 Prozent 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 zu erfüllen. Gerade im Niedriglohnssektor steigt das Risiko eines Jobverlustes mit der Dauer der Kurzarbeit deutlich an.

## **4 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. Während zeitweilig mehr als 6 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit waren, ist die Anzahl der Arbeitslosen von Februar bis Juli 2020 um etwa eine halbe Millionen angestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2020). Trotzdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Laufe des Jahres die

Arbeitslosigkeit weiter ansteigen wird, 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 weiterer möglicher 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 (Tabelle 3, s. a. IG Metall 2020b).

**Tabelle 3: Ausgewählte Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie 2020**

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

\* Details der Umsetzung werden noch verhandelt  
 Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 1. September 2020)

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 Journalistinnen und Journalisten 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 2020).

In vielen Tarifbereichen existiert bereits seit langem die Möglichkeit, dass Unternehmen unter bestimmten Bedingungen von Tarifstandards vorübergehend abweichen können. Dies gilt auch für das tarifvertragliche Grundentgelt und andere Sonderzahlungen. In der Regel sind die Gewerkschaften jedoch nur dann zu einer abweichenden Tarifregelung auf betrieblicher Ebene bereit, wenn dies im Gegenzug zu verbindlichen Zusagen des Unternehmens im Hinblick auf Investitionen und Beschäftigungssicherung führt. Mitunter versuchen die Gewerkschaften bei solchen Vereinbarungen auch so genannte Vorteilsregelungen durchzusetzen, die nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten. So hat z.B. die IG Metall im August 2020 bei MTU Maintenance in Hannover einen Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen, demzufolge befristet Beschäftigte eine verlängerte Beschäftigungsgarantie erhalten. Allerdings gilt diese Regelung nur für IG Metall Mitglieder (IG Metall 2020c). Vor dem Hintergrund der Corona-Krise muss insgesamt mit einer deutlichen Zunahme abweichender Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene gerechnet werden, bei denen die Beschäftigten zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze beim Entgelt und anderen tarifvertraglichen Leistungen Zugeständnisse machen.

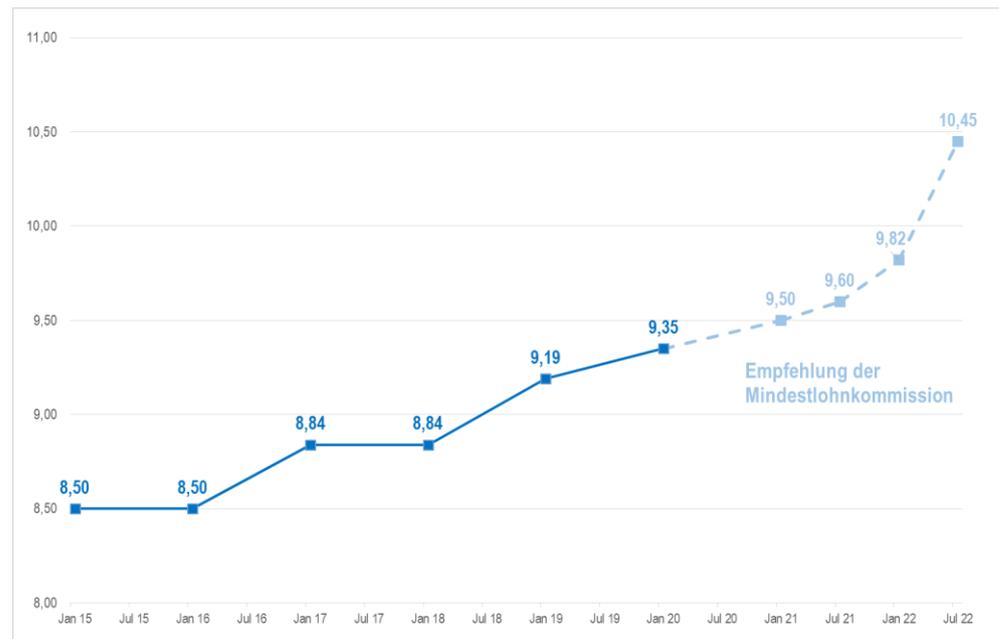
## **5 Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns**

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.

**Abbildung 7: Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015 – 2022**  
Angaben in Euro pro Stunde



Quelle: Mindestlohnkommission

WSI  
TARIFARCHIV

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 (Bispinck 2020, 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.

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 für den Herbst dieses Jahres Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Mindestlohngesetzes angekündigt. Hierbei soll nach Heil für die Mindestlohnkommission neben der Orientierung an den Tariflöhnen eine „zweite Leitplanke“ eingezeichnet werden, die „den Schutz vor unzureichender Entlohnung stärker in den Fokus nimmt“ (Heil 2020).

Ein mögliches Kriterium für eine solche „zweite Leitplanke“ könnte der so genannte Kaitz-Index sein, der das Verhältnis vom Mindestlohn zum jeweiligen nationalen Medianlohn zum Ausdruck bringt. Gegenwärtig liegt der Mindestlohn in Deutschland lediglich bei etwa 48 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten. Die Schwelle für einen existenzsichernden Mindestlohn wird hingegen nach internationalen Konventionen eher bei 60 Prozent gesehen, was derzeit in Deutschland einem Mindestlohn von etwa 12 Euro entsprechen würde. Eine solche Zielsetzung wird zudem derzeit auch im Kontext der Initiative der Europäischen Kommission für eine europäische Mindestlohnregelung diskutiert (Müller/Schulten 2020).

## **6 Ausblick auf das 2. Halbjahr 2020**

Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie hat sich die Tarifpolitik einmal mehr als ein effizientes und flexibles Regelungssystem erwiesen, dass in der Lage ist, differenzierte Antworten auf die unterschiedlichen Herausforderungen der verschiedenen Branchen zu geben. Auch im 2. Halbjahr 2020 werden in wichtigen Branchen Tarifverhandlungen geführt werden (*Tabelle 4*). Hierzu gehören das Bauhauptgewerbe und die Deutsche Post AG, die beide kaum negativ durch die Corona-Krise betroffen sind und eher zu den Krisengewinnern gehören. Dementsprechend erheben die Gewerkschaften mit 6,8 bzw. 5,5 Prozent relativ kräftige Lohnforderungen, um auch die Beschäftigten am ökonomischen Erfolg dieser Branchen zu beteiligen. Im Gebäudereiniger-Handwerk geht es darum, den in der Corona-Pandemie unter erschwerten Bedingungen arbeitenden Beschäftigten, die nötige Anerkennung zukommen zu lassen und eine klassische Niedriglohnbranche weiter aufzu-

werten. Die Gewerkschaften fordern daher ähnlich wie in der Systemgastronomie den branchenspezifischen Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde anzuheben.

Tabelle 4: Ausgewählte Tarifverhandlungen im 2. Halbjahr 2020

Tarfbereich	Forderung	Stand
Bauhauptgewerbe	6,8 % mindestens 230 €/Monat Entschädigung für Wegezeiten	<b>Beginn der Verhandlungen:</b> 19.05.2020 <b>Scheitern der Verhandlungen:</b> 20.08.2020 <b>Schlichtung:</b> 27.08.2020 <b>Fortsetzung der Schlichtung:</b> 02.09.2020
Gebäudereiniger- Handwerk Arbeiter	Erhöhung des tarifvertraglichen Mindestlohns (Lohngruppe 1) um 1,20 €/Std. auf 12,00 € (= 11,1 %)  Erhöhung der Lohngruppe 6 um 1,20 €/Std auf 15,30€ (= 8,5 %)  Erhöhung aller übrigen Lohngruppen um 6,5 %	<b>Beginn der Verhandlungen:</b> 16.06.2020 <b>Fortsetzung der Verhandlungen:</b> 03.09.2020
Deutsche Post AG	5,5 %	<b>Beginn der Verhandlungen:</b> 28.08.2020
Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden	4,8 %, mindestens 150 €/Monat  Gesonderte Verhandlungen für Be- schäftigte im Gesundheitswesen und in der Pflege	<b>Beginn der Verhandlungen:</b> 01.09.2020

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand 31.08.2020)

**WSI**  
TARIFARCHIV

Die größte Tarifaueinandersetzung findet im 2. Halbjahr 2020 im öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden statt. Hierbei wird sich zeigen, ob die unter Corona-Bedingungen als systemrelevant beklatschten Berufsgruppen nun auch eine entsprechende materielle Anerkennung erhalten. Schließlich starten im Herbst 2020 bereits wieder die Vorbereitungen für die kommende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, deren Entgelttarifverträge zum Ende des Jahres gekündigt werden können. Hierbei deutet sich jetzt schon an, dass die Bewältigung nicht nur allein der Corona-Krise, sondern auch der weit tiefergreifenden Transformationskrise der Branche im Mittelpunkt stehen wird. Angesichts der damit in vielen Bereichen verbunden Beschäftigungsrisiken wird hierbei vor allem die Frage der Arbeitszeitverkürzung eine wichtige Rolle spielen, wie sie etwa der Vorsitzende der IG Metall mit seinem Vorschlag für eine Vier-Tage-Woche auf die Tagesordnung gesetzt hat (Hofmann 2020).

## Literatur

**Bispinck, R. (2020):** Kompromiss zum Mindestlohn: ein Teilerfolg, in: Gegenblende vom 01.07.2020, <https://gegenblende.dgb.de/++co++84a9275a-bb80-11ea-a939-52540088cada>

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

**Bundesagentur für Arbeit (2020):** Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Juli 2020, Nürnberg.

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

**Hans-Böckler-Stiftung (2020):** Neue Umfrage zeigt aber auch abnehmende Sorgen um Jobverlust in der? Corona-Krise: 26 Prozent der Erwerbstätigen haben bereits Einkommenseinbußen erlitten, soziale Ungleichheit verschärft sich, Pressemitteilung vom 10.07.2020.

**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./Schulten, 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](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 (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):** Ergänzungstarifvertrag sichert Jobs bei MTU Maintenance Hannover. Verlängerung für Befristete – aber nur für IG Metall-Mitglieder, Pressemitteilung vom 19.08.2020.

**Müller, T./Schulten, T. (2020):** Der europäische Mindestlohn kommt – nur wie? Arbeit und Wirtschaft A&W Blog vom 17.08.2020, <https://awblog.at/der-europaeische-mindestlohn-kommt/>

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

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

**NGG (2020c):** Tarifabschluss für MEG, Tarifentgelte steigen um 30,7% (BW 5) und 29,6% BW 6/3, Flugblatt vom 29.08.2020

**Schulten, T. (2020):** Der Niedriglohnsektor in der Corona-Krise, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), i. E.

**Schulten, T./Müller, T. (2020):** Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise, WSI Policy Brief Nr. 38, Düsseldorf 2020,  
[https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8877](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8877).

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

**Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2020):** Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8842](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8842).

**Statistisches Bundesamt (2020):** Bruttoinlandsprodukt im 2. Quartal 2020 um 10,1 % niedriger als im Vorquartal, Auswirkungen der Corona-Pandemie führen zu historischem Rückgang, Pressemitteilung Nr. 287 vom 30.07.2020.

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