

Tarifpolitik unter dem Einfluss der Corona-Pandemie



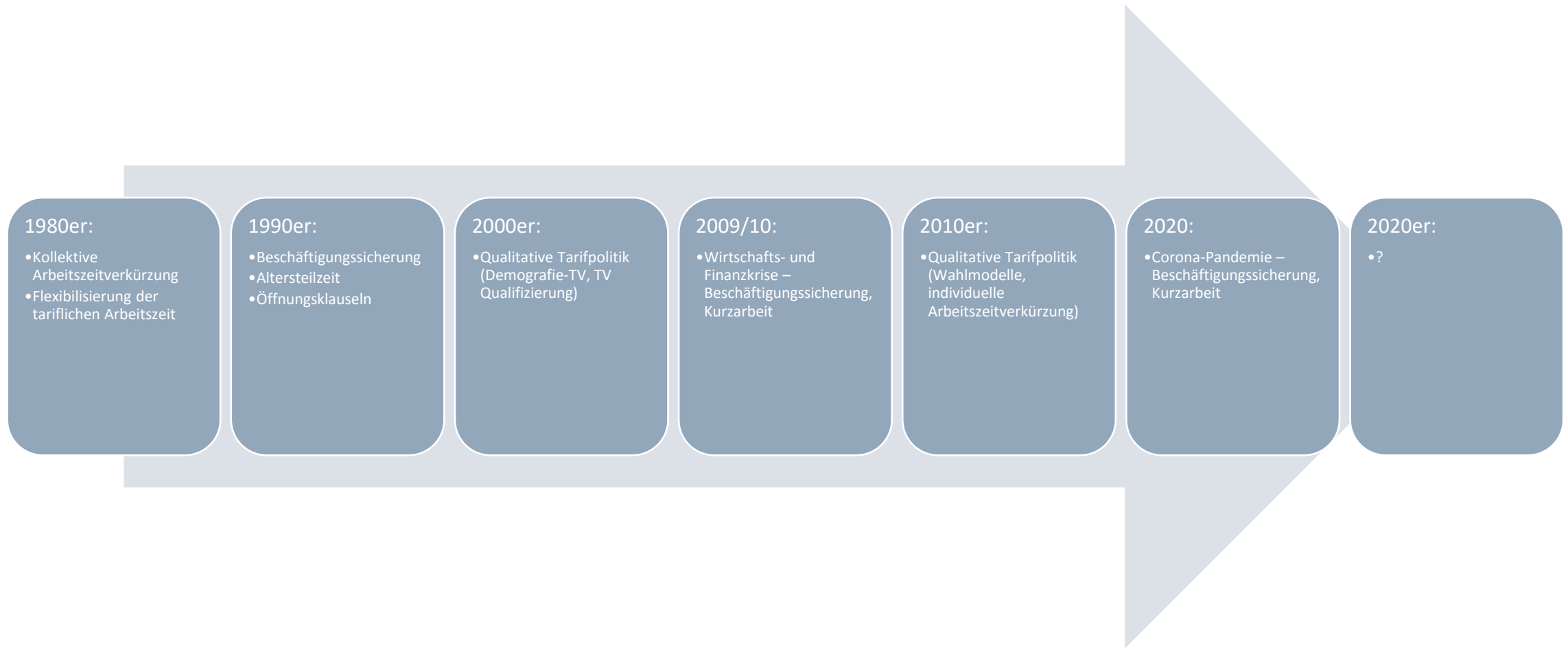
Agenda

- 1 Zentrale Themen der Tarifpolitik
- 2 Tarifpolitik in der Corona-Pandemie
- 3 Tarifpolitik im Jahr 2021
- 4 Tarifpolitik nach der Pandemie

1

Zentrale Themen der Tarifpolitik

Zentrale Themen der Tarifpolitik seit den 1980er Jahren



Wahlmodelle: Freizeit versus Geld

DB-Konzern und EVG, Tarifabschluss Dezember 2016*

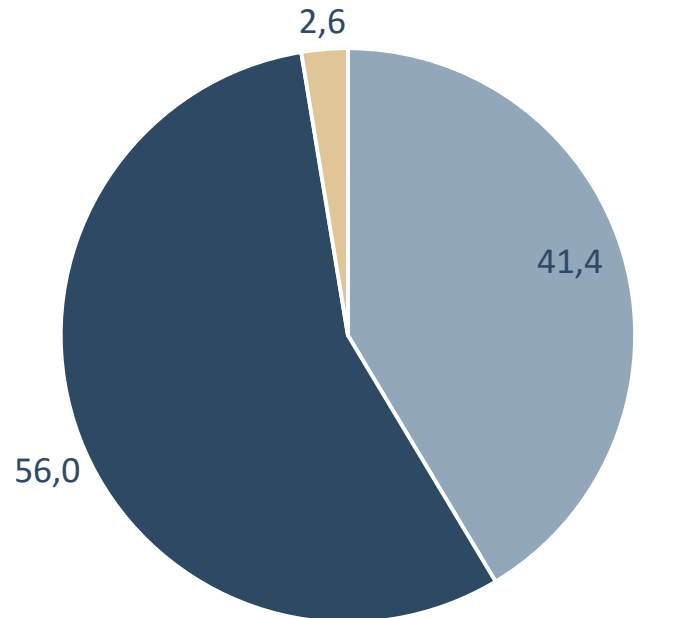
Verkürzung der WAZ von 39 auf 38 Stunden mit individuellem Wahlrecht der Arbeitnehmer

- Grundmodell: Beibehaltung der bisher vereinbarten Jahresarbeitszeit mit einer Entgelterhöhung von 2,62 Prozent zum 1.1.2018
- Wahlmodell (1): Absenkung der Arbeitszeit um 52 Stunden bei unverändertem Entgelt (WAZ 38 Stunden, keine Entgelterhöhung zum 1.1.2018)
- Wahlmodell (2): Zusätzlich 6 Urlaubstage im Jahr mit Beibehaltung der 39-Stunden-Woche und unverändertem Entgelt

* Arbeitnehmer in den Funktionsgruppen 1 bis 6-Tve, DB Services, DB Dialog, DB Fahrwegdienste, DB Kommunikationstechnik, DB System, DB Sicherheit, DB Engineering und Consulting, DB Bahnbau
Quelle: Agv MoVe

Wahlmodell Arbeitszeit DB

Wahlergebnis von rund 130.000 Wahlberechtigten



- Entgelterhöhung um 2,62 Prozent
- 6 Tage mehr Urlaub pro Jahr
- Arbeitszeitabsenkung um 1 Stunde

- Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer wurden unter Fristsetzung angeschrieben
- Rücklaufquote: 70 Prozent
- Wer sein Wahlrecht nicht ausgeübt hat, erhält im Geltungsbereich FGr-Tve die Entgelterhöhung, im GDL-Tarifwerk das Wahlmodell (1), Arbeitsabsenkung

Quelle: Agv MoVe

Wahlmodell „Entlastungszeit“

Deutsche Post und ver.di, Tarifabschluss April 2018

Möglichkeit zur Umwandlung der vereinbarten Tarifierhöhungen von 3,0 Prozent ab dem 1.10.18 und weiteren 2,1 Prozent ab dem 1.10.19 in eine „Entlastungszeit“

- 1 Prozentpunkt Tarifierhöhung = 1 Prozent Arbeitszeitverringerung (20,09 Stunden pro Jahr; JAZ=2.008,93 Stunden)
- Verzicht auf Tarifierhöhung von 3,0 Prozent ergibt eine Entlastungszeit von 60,27 Stunden pro Jahr; werden beide Tarifierhöhungen umgewandelt, beträgt die Entlastungszeit 102 Stunden
- Kalenderjährliche Entscheidung des Arbeitnehmers
- Nicht (voll) genommene Entlastungszeit ist nicht übertragbar, sondern wird zum 31.12. eines Kalenderjahres abgegolten
- Voraussetzung: es stehen keine betrieblichen Interessen entgegen

Quelle: Deutsche Post AG

Freizeitblöcke und Additional Days Off

Deutsche Telekom und ver.di, Tarifabschluss April 2018

Reduzierung der WAZ von 38 auf 36 Stunden ab dem 1.1.2019

- Die zwei Stunden sollen nicht wöchentlich reduziert werden, sondern in Blöcken von ganzen Tagen innerhalb eines Kalenderjahres
- Längere Erholungsphasen in Freizeitblöcken

Verhandlungen über neues Teilzeitmodell „additional days off“

- Möglichkeit, die vertragliche Wochenarbeitszeit zu reduzieren, in Vollzeit weiterzuarbeiten und die so gewonnene Zeit innerhalb des Jahres in Freizeitblöcken zu realisieren
- Mehr Möglichkeiten, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen
- Kapazitätsplanung und -steuerung wird vereinfacht

Quellen: ver.di; Deutsche Telekom

T-ZUG und „kurze Vollzeit“

M+E-Industrie, Tarifabschluss Februar 2018

„Kurze Vollzeit“

- Ab 1.1.2019 Anspruch, die Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von 6 bis 24 Monaten auf bis zu 28 Wochenstunden zu verkürzen
- die „kurze Vollzeit“ gibt es allerdings immer nur für maximal 10 Prozent der Belegschaft
- Kompensationsregelungen für Unternehmen

Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

- Festbetrag von 400 Euro im Jahr 2019 und ab 2020 in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweiligen Eckentgeltgruppe
- 27,5 Prozent eines Monatsentgelts (erstmalig Juli 2019)
 - Wahlrecht für Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren oder einem Pflegefall von Angehörigen ersten Grades sowie bestimmte Arbeitnehmer im Schichtdienst: Auszahlung oder 8 zusätzliche freie Tage
- Betriebliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein

Quelle: Südwestmetall, Gesamtmetall

Kompensation der „kurzen Vollzeit“

M+E-Industrie, Tarifabschluss Februar 2018

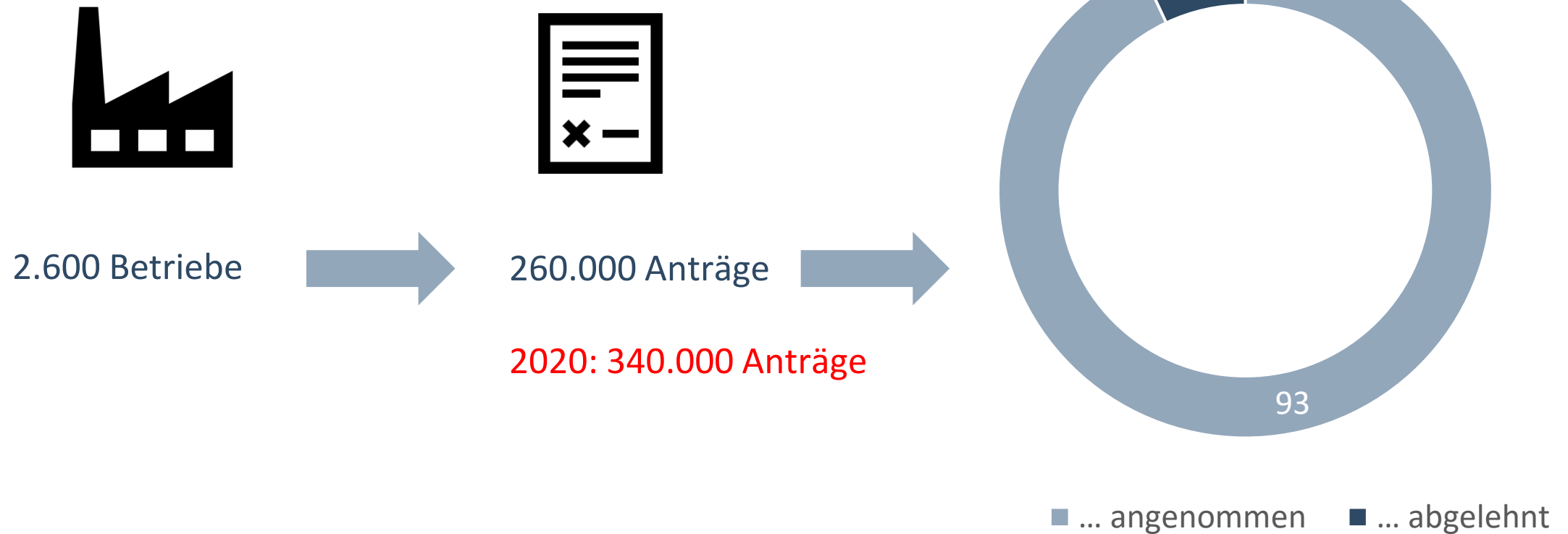
Möglichkeiten der Betriebe werden ausgeweitet, Beschäftigte, die dies möchten, länger arbeiten zu lassen

- 13/18-Prozent Quote kann mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann (bisher nur möglich, wenn dadurch der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt wurde)
- Quote von 50 Prozent für Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter (Technologiebetriebe); potenzieller Kreis wird erweitert (mehr Entgeltgruppen werden berücksichtigt)
- „Kollektives betriebliches Arbeitszeitvolumen“.

Quellen: Südwestmetall; Gesamtmetall

Nutzung von T-Zug im Jahr 2019

Angenommen und abgelehnt: Angaben in Prozent



Quelle: IG Metall

2

Tarifpolitik in der Corona-Pandemie

Entgeltregelungen in der Corona-Pandemie I

- **Metall- und Elektro-Industrie** (März 2020):
 - Keine konkrete Lohnforderung
 - keine prozentualen Erhöhungen; Zuschuss KUG, Regelung zur tariflichen Kurzarbeit
- **Bauhauptgewerbe** (September 2020):
 - Forderung: 6,8 % (Februar 2020)
 - 500 € CP; ab 1-2021: 2,1 % (West) – 2,2 % (Ost); Zuschlag 0,5 % ab 10-2020 Wegezeiten
- **Öffentlicher Dienst** (Oktober 2020):
 - Forderung: 4,8 %, mind. 150 € (7,77 %) (August 2020)
 - 300 – 600 € CP; ab 4-2021: 1,4 – 2,59 % (mind. 50 €) ab 4-2022: 1,8 %
- **Papierherzeugende Industrie** (Oktober 2020)
 - Forderung: reale Einkommenserhöhung, CP (Juli 2020)
 - 450 € CP; ab 3-2021: 1,3 % ab 3-2022: 1,0 %

Entgeltregelungen in der Corona-Pandemie II

- **Deutsche Telekom** (März 2020):
 - Keine konkrete Lohnforderung
 - Ab 7-2021: 2,6 – 3,0 %; ab 7-2022: 2 %
- **Deutsche Bahn/EVG** (September 2020):
 - Keine konkrete Lohnforderung (vorgezogene Verhandlungen, LZ bis 2-2021)
 - Nullmonate von 3-2021 bis 12-2021; ab 2022: 0,5 – 1,5 % (je nach Inflationsrate)
- **Deutsche Post** (Oktober 2020)
 - Forderung: 5,5 % (August 2020)
 - CP 300 € plus EZ 300 €; ab 1-2021: 3,0 %; ab 1-2022: 2,0 %

Entgeltregelungen in der Corona-Pandemie III

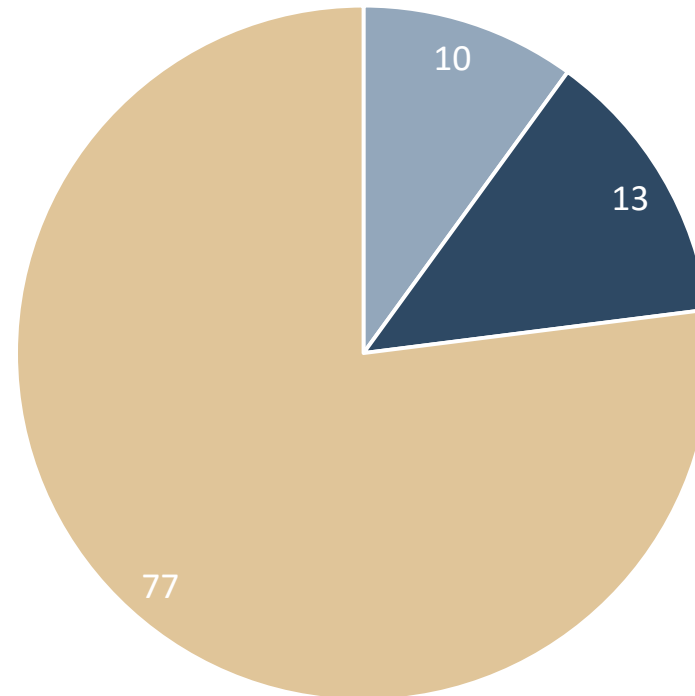
- **Gerüstbauer-Handwerk** (September 2020):
 - Forderung: Anhebung aller Tabellenwerte um 180 € (6,4 % Ecklohn) (Januar 2020)
 - Ab 9-2020: 2,3 % (Ecklohn) – 7,49 % (unterste EG)
- **Dachdeckerhandwerk** (November 2020)
 - Forderung: 4,8 % (September 2020)
 - 150 € CP; ab 10-2021: 2,1 %
- **Gebäudereinigung** (Oktober 2020):
 - Forderung: 6,5 % oder 1,20 € = bis 11,1 % (Juni 2020) ; Einführung JZ (in Höhe von 80 Stundenlöhnen)
 - ab 1-2021: 2,1 – 2,9 %; ab 1-2022: 2,1 – 3,9 %; ab 1-2023: 2,1 – 3,9 %

Sonstige Regelungen in der Corona-Pandemie

- Aufstockung Kurzarbeitergeld (Lufthansa 85-90 %, ÖD 90 %, EH 100/90 %, Öff. Banken 85-92 %, Priv. Banken 90-95 %), z. T. mit Beschäftigungszusage
- Erhöhung der Bemessungsgrundlage KUG durch Hinzurechnen UG und JZ auf die Monatsverdienste (M+E-Industrie, Druckindustrie)
- Kürzere Ankündigungsfristen für Kurzarbeit (Chemie von 14 auf 3 Tage, Papiererzeugung von 7 auf 3 Tage; EH von 4 Wochen auf 1 Tag)
- Zusätzliche/besondere bezahlte Freistellungen (M+E bis 5 Tage, DB bis 15 Tage)
- Verschiebung von Lohnerhöhungen und/oder längere Laufzeiten (Druckindustrie 2020/21 um jeweils 3 Monate, mit Beschäftigungsgarantie um bis zu 5 Monaten; außerdem Laufzeit um 5 Monate verlängert)

Struktur der Tariflohnanhebungen

Anteile in Prozent



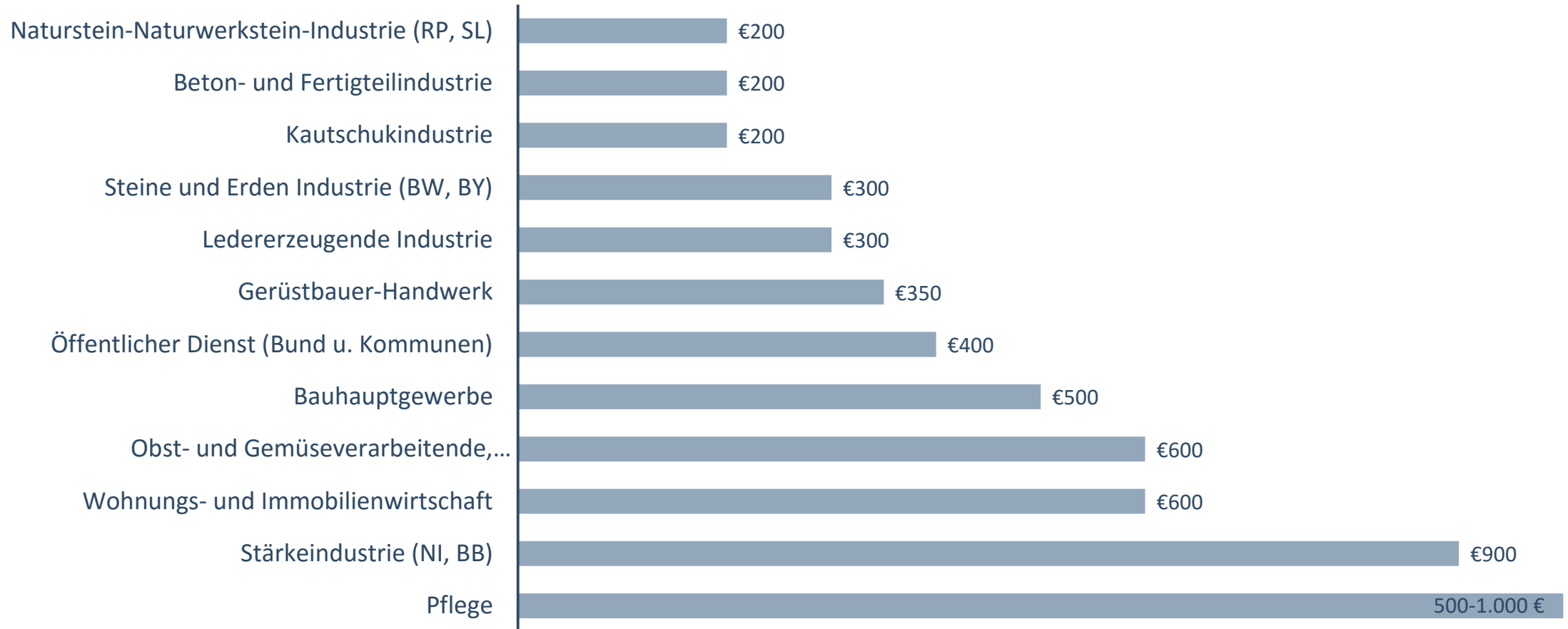
■ keine Tariflohnanhebung

■ in Form von Festbeträgen

■ in Form einer prozentualen Anhebung

Quelle: BDA TarifService, 2020

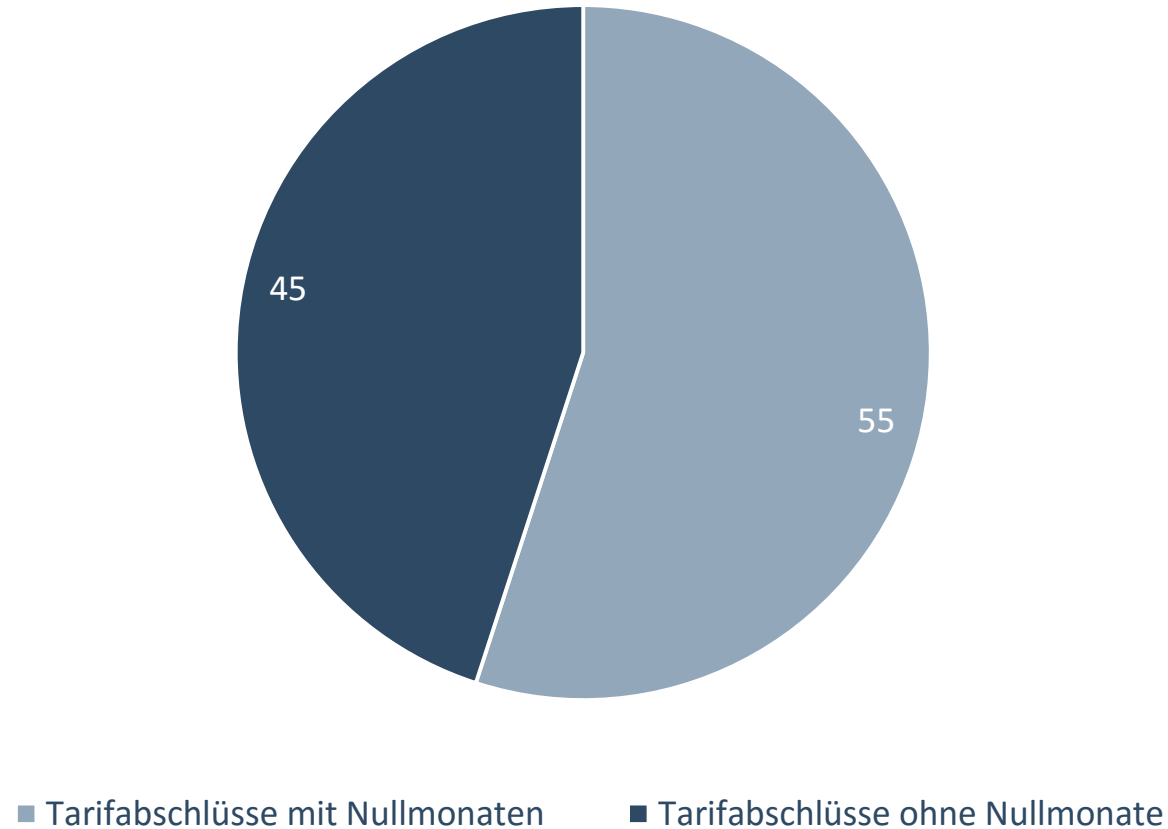
Einmalzahlungen als „Corona-Prämien“



Quelle: BDA TarifService, 2020

Nullmonate

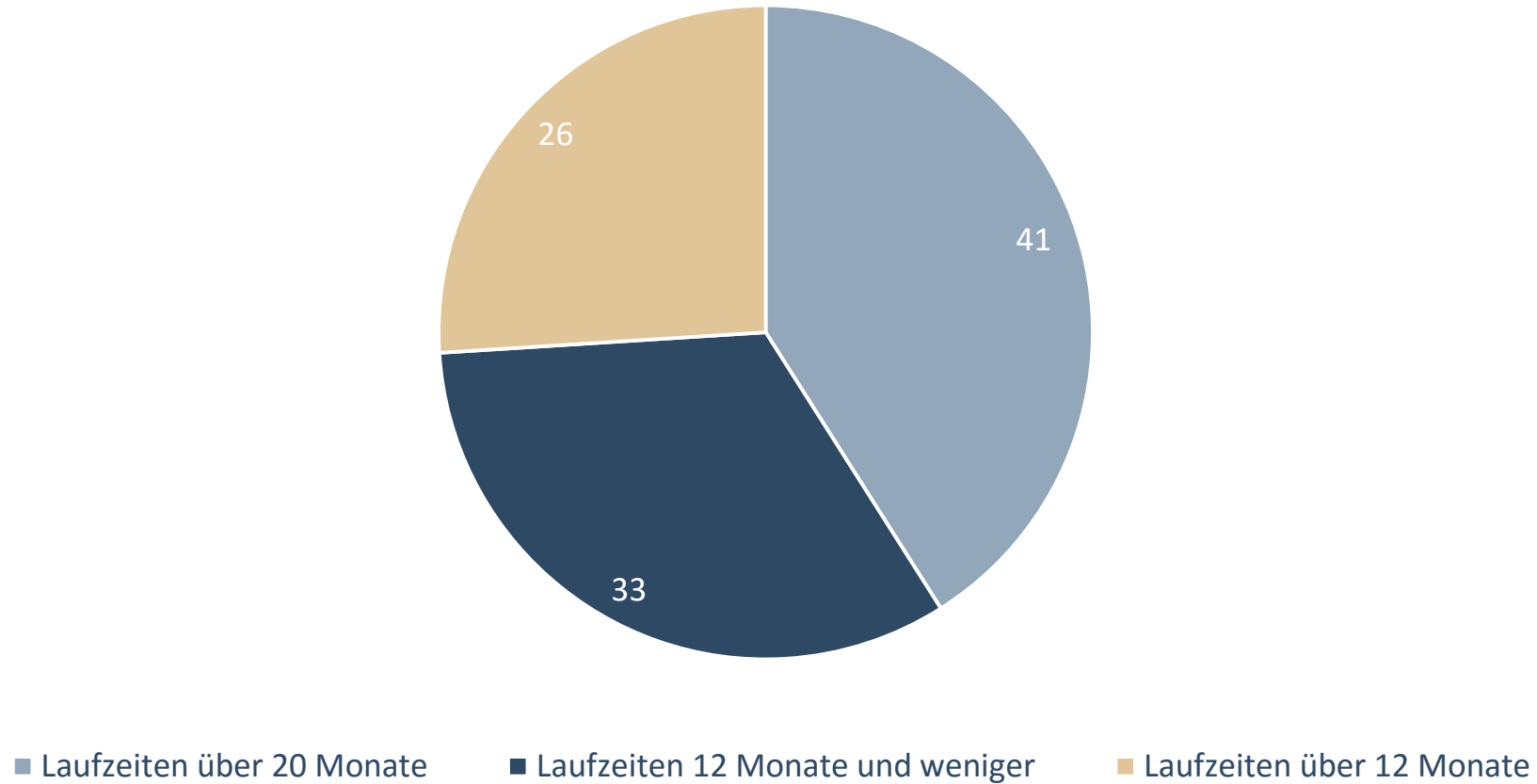
Anteil der Tarifabschlüsse mit und ohne Nullmonaten; in Prozent



Quelle: BDA TarifService, 2020

Laufzeiten der Tarifabschlüsse 2020

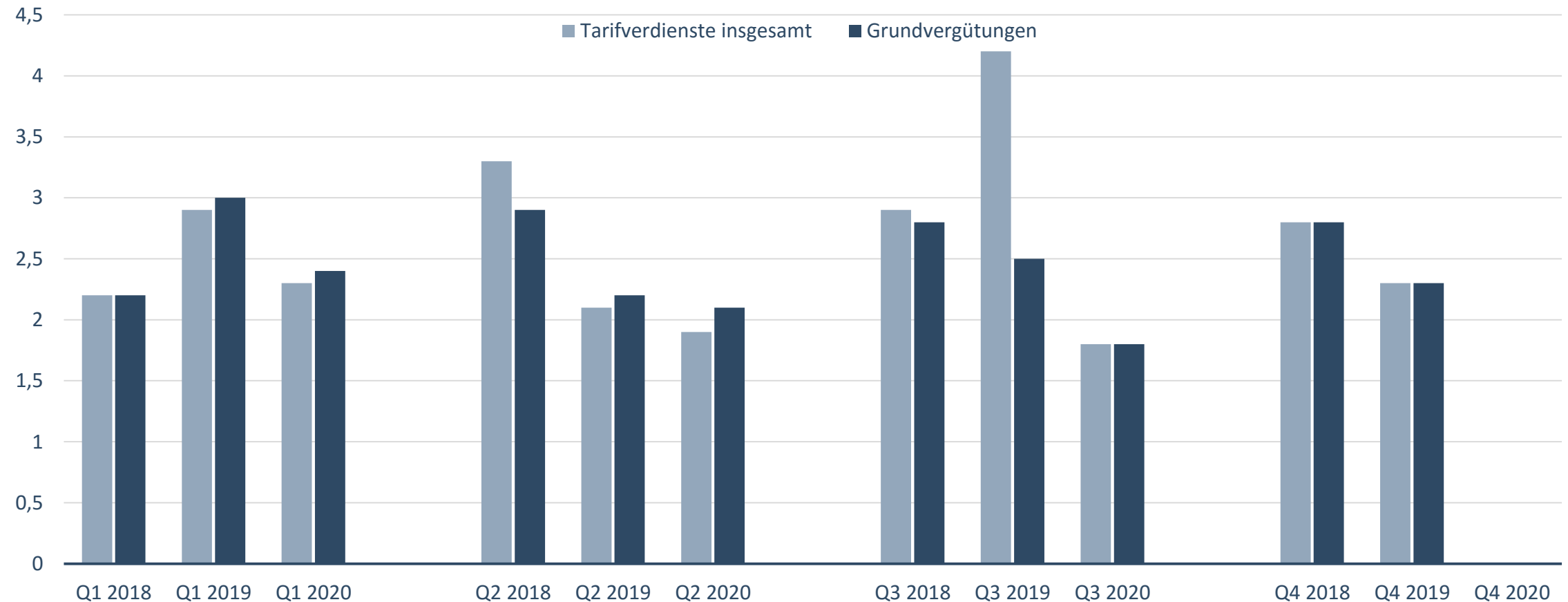
Anteile der Tarifverträge in Prozent



Quelle: BDA TarifService, 2020

Tarifverdienstentwicklung nach Quartalen 2018 bis 2020

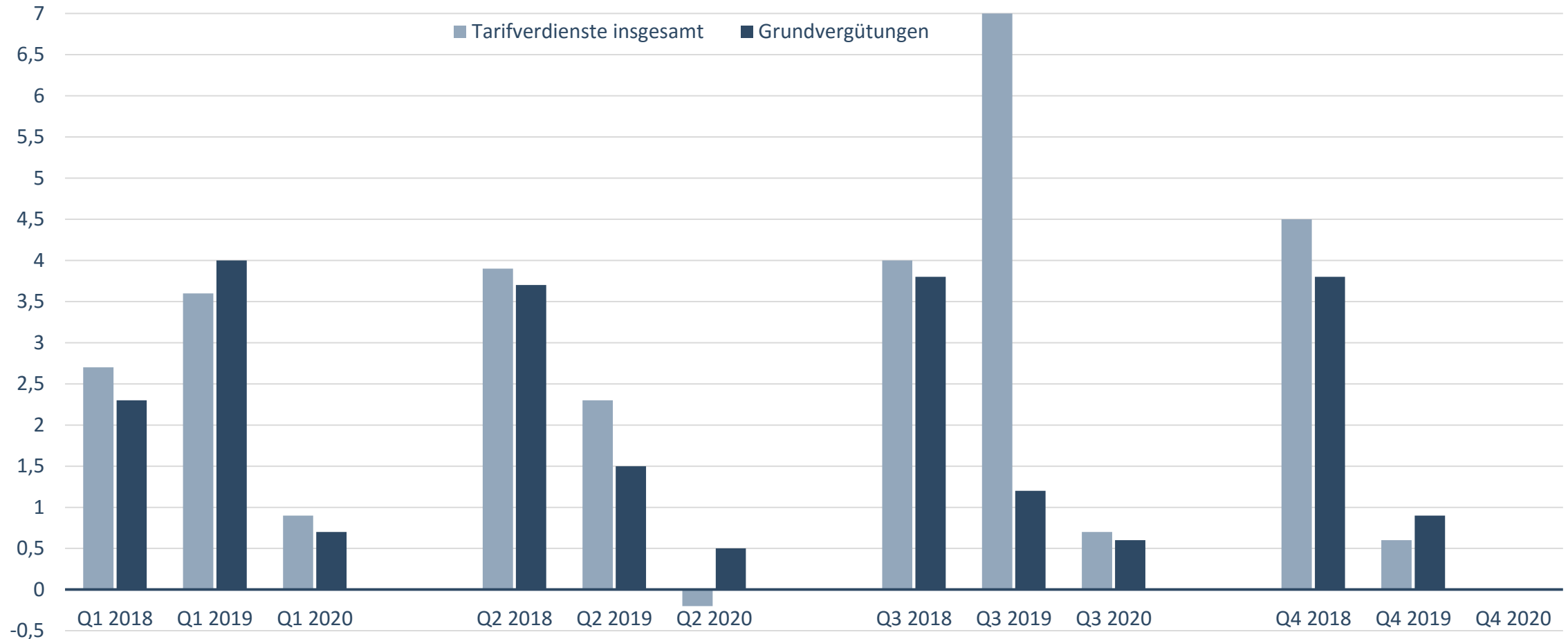
Gesamtwirtschaft; Veränderung gegenüber Vorjahresquartal in Prozent



Tarifverdienste insgesamt: einschließlich Nebenvereinbarungen (UG, JZ, VL)
Quelle: Deutsche Bundesbank

Tarifverdienstentwicklung nach Quartalen 2018 bis 2020

Produzierendes Gewerbe; Veränderung gegenüber Vorjahresquartal in Prozent



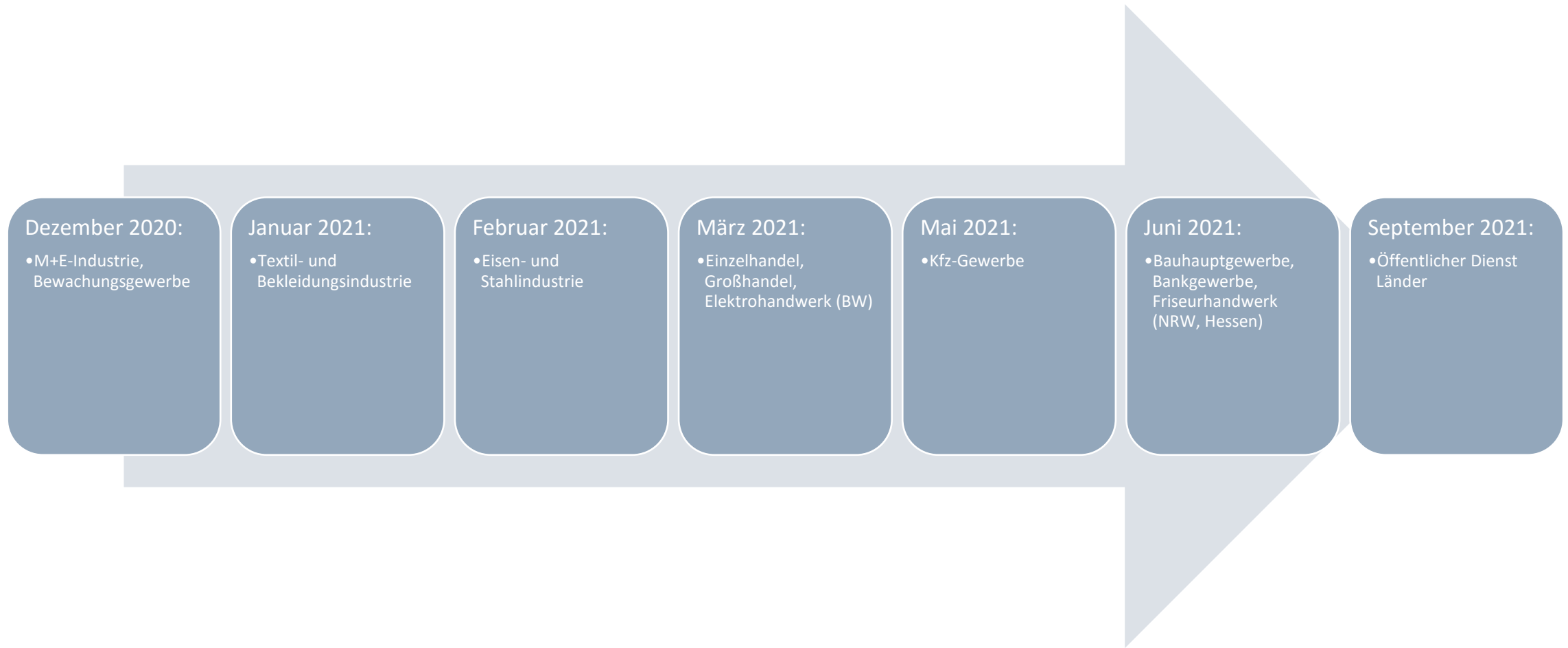
Tarifverdienste insgesamt: einschließlich Nebenvereinbarungen (UG, JZ, VL)
Quelle: Deutsche Bundesbank

3

Tarifpolitik im Jahr 2021

Tarifpolitik im Jahr 2021

Ausgewählte Kündigungstermine



Tarifverhandlungen M+E-Industrie

Forderungen der IG Metall

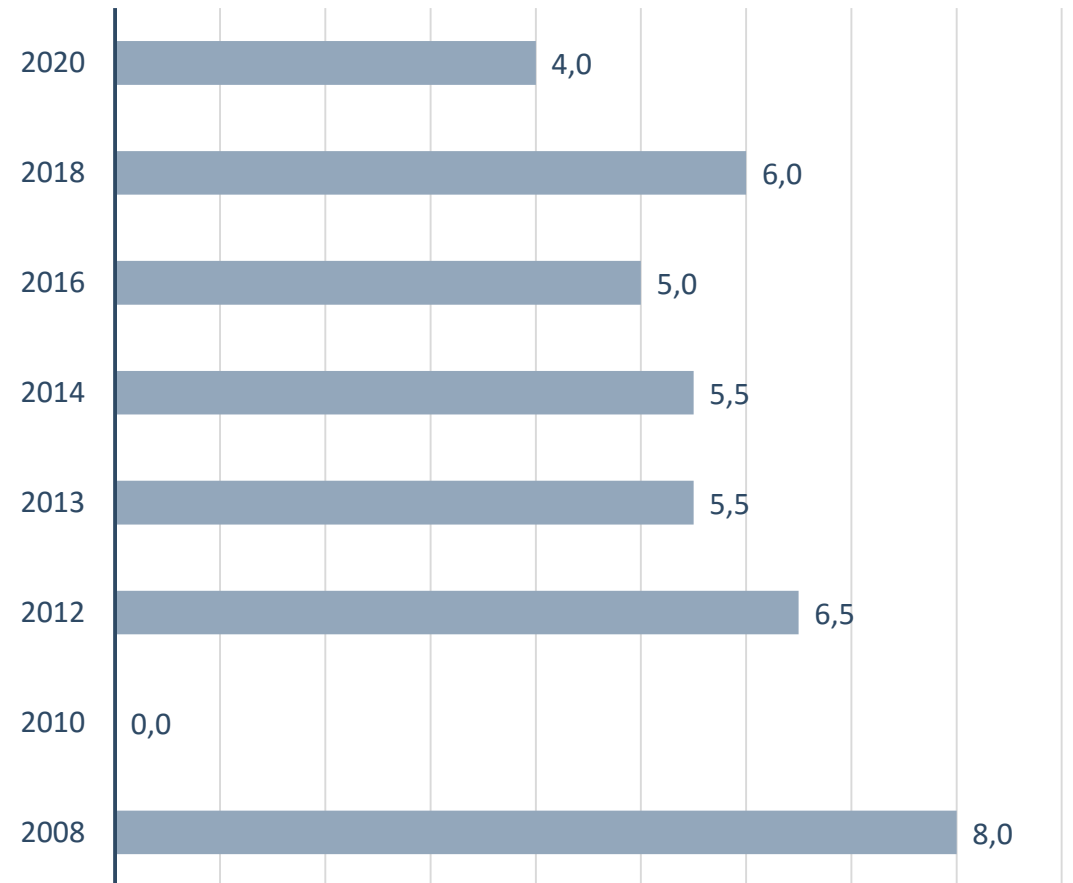
- ein Volumen von bis zu 4 Prozent zur Stärkung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Dieses Volumen steht auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zur Verfügung, etwa einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkungen
- Vier-Tage-Woche: eine Verbesserung der Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich; Anknüpfen an TV Besch (1994) mit AZ-Absenkung auf bis zu 29 Stunden; dies durch Teilentgeltausgleich ergänzen
- einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge. Darin sollen konkrete Investitionen in den Standort festgeschrieben werden
- Arbeitszeitverkürzung Ost (38 vs. 35 Stunden)

Lohnformel unter Corona-Bedingungen

Begründung der 4-Prozent-Forderung

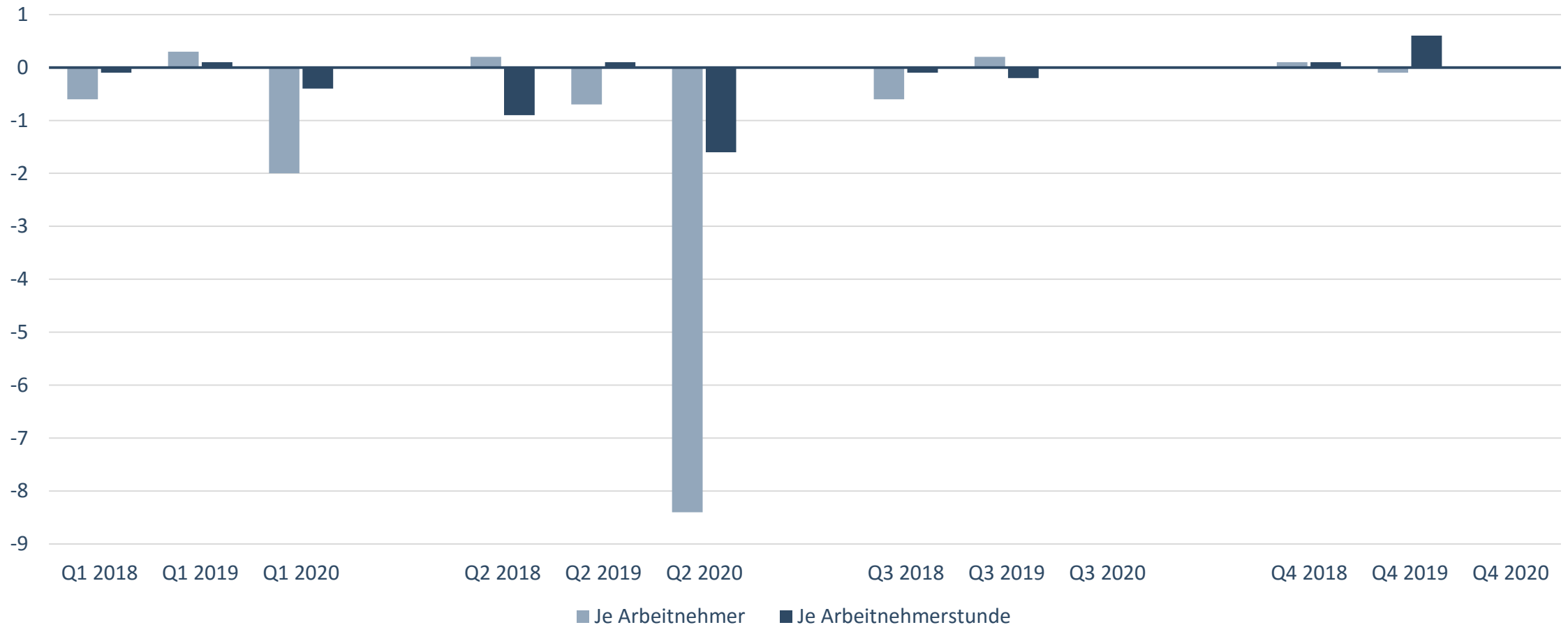
- Trendproduktivität: 1 Prozent
- Zielinflationsrate der EZB: 2 Prozent
- Umverteilungskomponente: 1 Prozent

Lohnforderungen seit 2008



Produktivitätsentwicklung nach Quartalen 2018 bis 2020

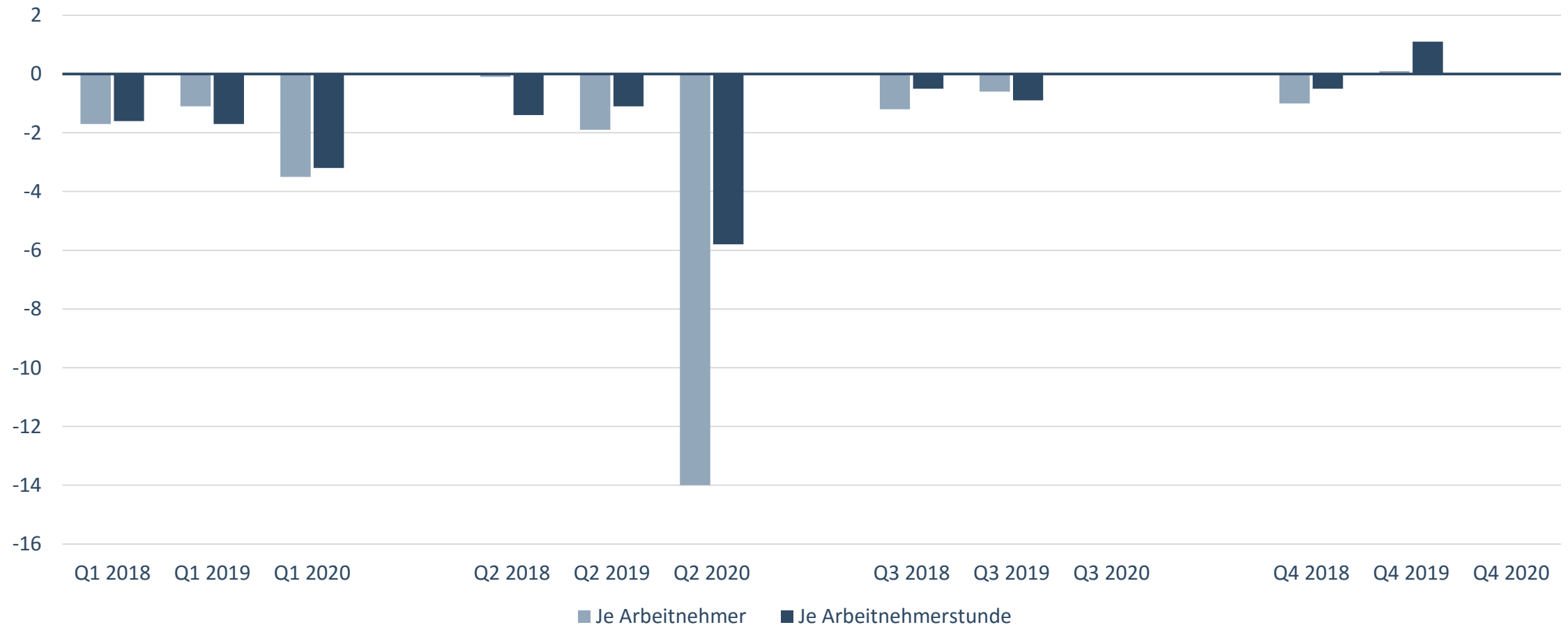
Gesamtwirtschaft; Veränderung gegenüber Vorquartal in Prozent



Saisonbereinigt
Quelle: Destatis

Produktivitätsentwicklung nach Quartalen 2018 bis 2020

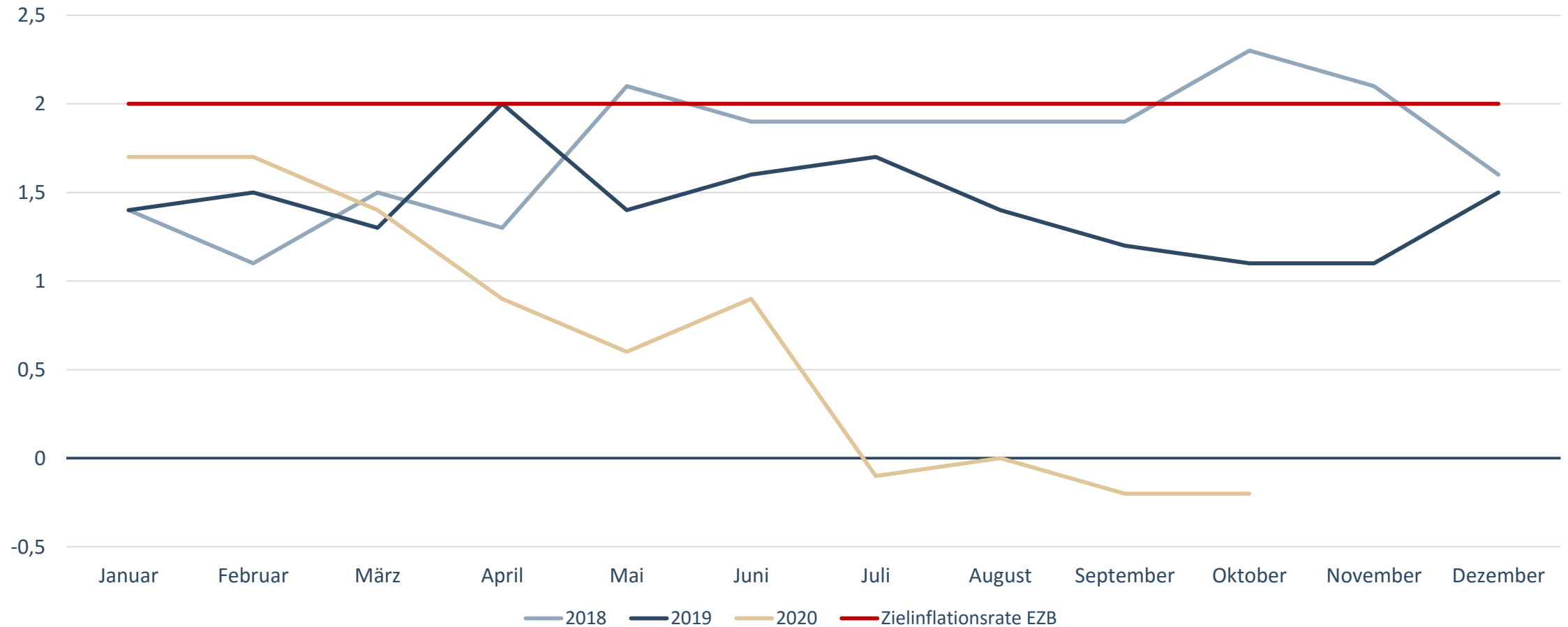
Produzierendes Gewerbe*; Veränderung gegenüber Vorquartal in Prozent



* Ohne Bau; saisonbereinigt
Quelle: Destatis

Inflation und Zielinflationrate 2018, 2019 und 2020

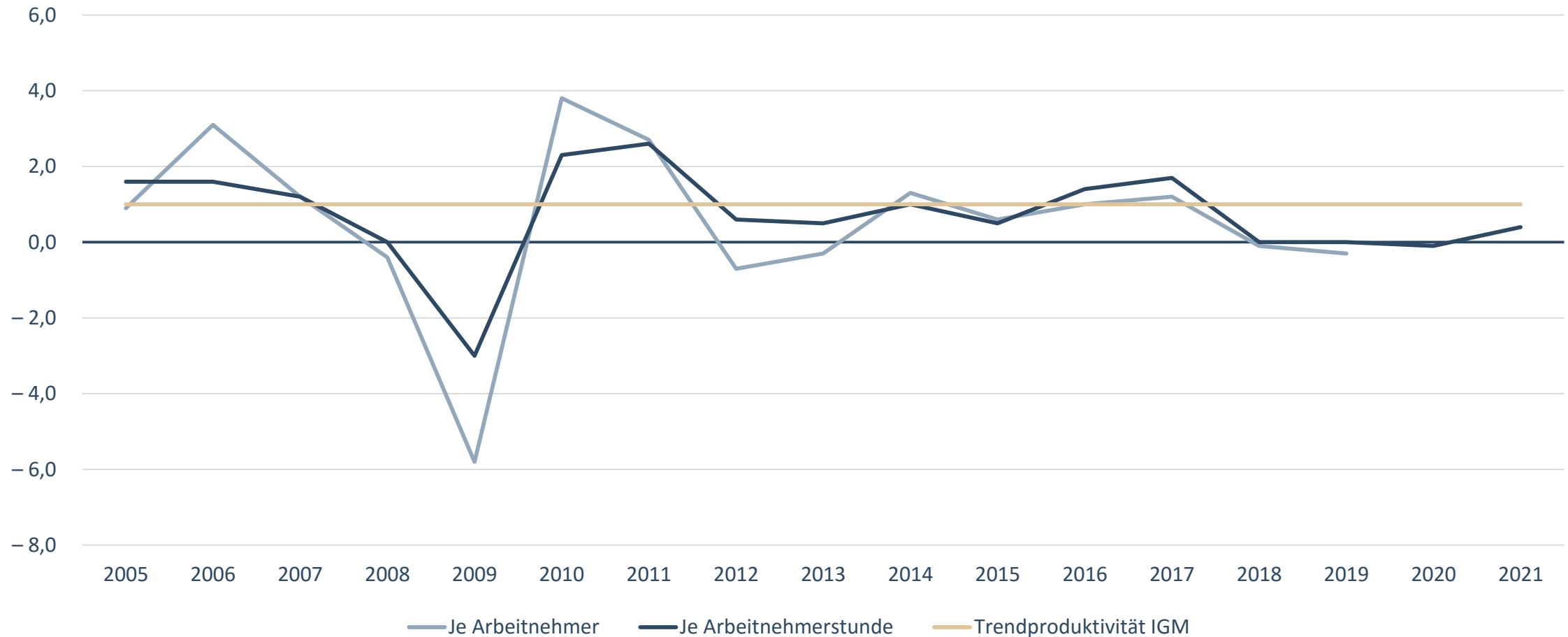
Anstieg der Verbraucherpreise (gegenüber Vorjahr) in Prozent



Quelle: Deutsche Bundesbank

Produktivität und Trendproduktivität 2005 bis 2021

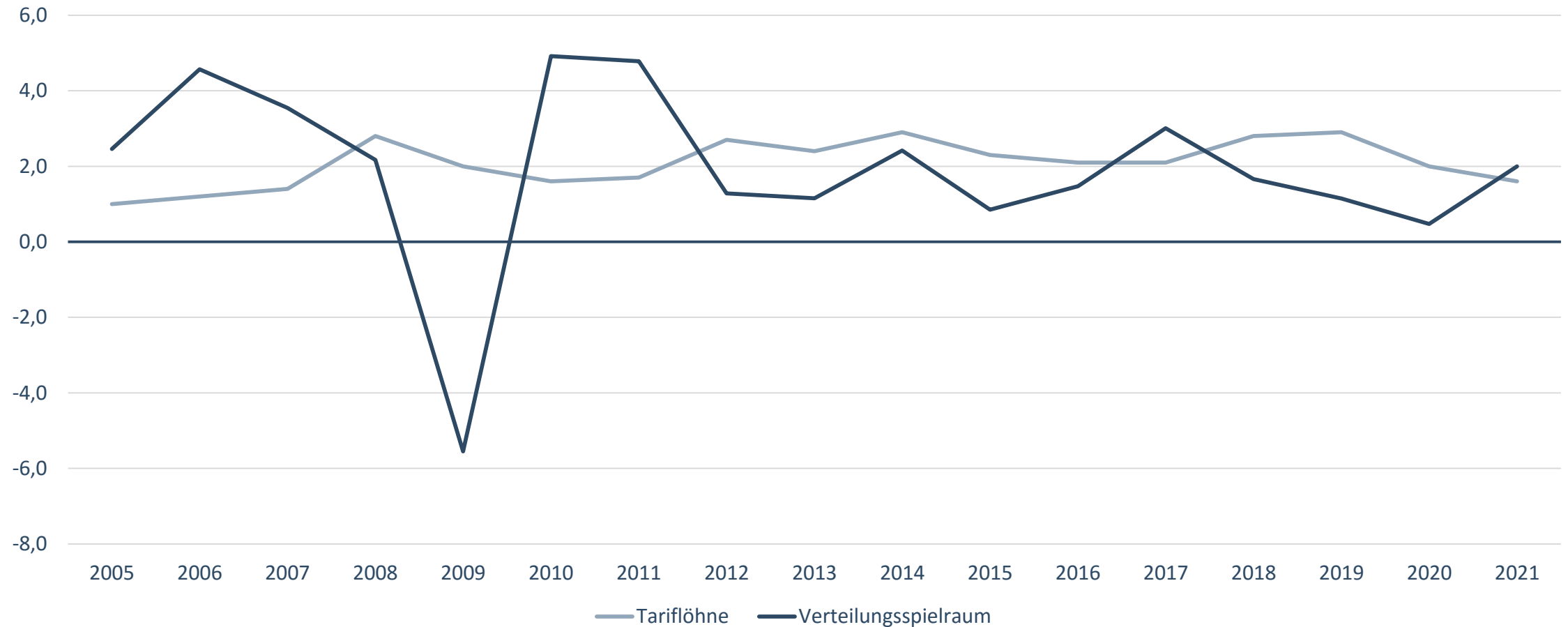
Gesamtwirtschaft; Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



2020, 2021: Prognose SVR
Quellen: Destatis; SVR

Tariflöhne und Verteilungsspielraum 2005 bis 2021

Je Stunde; Veränderung in Prozent



2020, 2021: Prognose SVR
Quellen: Deutsche Bundesbank; SVR; eigene Berechnungen

4

Tarifpolitik nach der Pandemie

Tarifpolitik nach der Pandemie

Thematische Herausforderungen

- Demografischer Wandel
 - Fachkräftemangel, Qualifizierung
- Digitalisierung
 - Anpassung der Entgeltstrukturen an neue Berufsbilder, Qualifizierung, mobiles Arbeiten
- Individualisierung der Arbeitsbedingungen
 - Arbeitszeitgestaltung, Wahlmodelle
- Verteilungskonflikte
 - Lastenverteilung zur Finanzierung der Pandemie; Anstieg der Lohnnebenkosten
- Tarifbindung und Tarifautonomie
 - Druck des Gesetzgebers und der EU-Kommission, tarifdispositives Recht, AVE

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und
Arbeitsbeziehungen

0221 / 4981-778
lesch@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de

