



Herausforderung Homeoffice

Homeoffice. Aufgrund der Corona-Krise sitzen in Deutschland komplette Belegschaften im Homeoffice, für viele ist es sogar das erste Mal, dass sie von zu Hause aus arbeiten. Aber wie organisiert man sich in diesen Zeiten am heimischen Schreibtisch? Wer kümmert sich um die Kinder? Und wie hält man die Ängste und Unsicherheiten in Schach, die durch Covid-19 und den Shutdown entstehen? Antworten darauf geben in unserem Themenschwerpunkt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) und der Psychoanalytiker Hans Christ. —> [Seiten 2-5](#)

Staatshilfen

Mit einem riesigen Hilfspaket will der Staat Unternehmen und Selbstständige in der Corona-Krise vor der Pleite retten. Doch der Mittelstand könnte durchs Raster fallen.

—> [Seiten 6-8](#)

Tarifabschluss

Der neue Tarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie bringt Unternehmen und Beschäftigten in der Corona-Krise wertvolle Planungssicherheit.

—> [Seiten 10-12](#)

Plötzlich der Regelfall

Homeoffice. In vielen Unternehmen war das Arbeiten von zu Hause aus für einen Teil der Mitarbeiter schon vor Ausbruch der Corona-Pandemie weit verbreitet. Da nun aber deutlich mehr Beschäftigte zum Schutz vor einer Infektion ins Homeoffice wechseln, stellen sich ganz andere Herausforderungen als zu normalen Zeiten. Wer jedoch einige Tipps und Regeln für die Zeit der Dauer-Heimarbeit beachtet, kann dazu beitragen, die Situation für alle Beteiligten möglichst optimal zu gestalten.

Die Corona-Krise zwingt nicht nur in Deutschland viele Unternehmen dazu, ihre Mitarbeiter umgehend und ohne sorgfältige Vorbereitung ins Homeoffice zu schicken – vorausgesetzt, die Tätigkeit ist dafür geeignet, am Heimarbeitsplatz erledigt zu werden. In diesem Fall ermöglicht es der Übergang ins Homeoffice, Arbeitsprozesse aufrechtzuerhalten und so die Geschäftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

Ein Großteil der Arbeitnehmer steht diesem Wechsel durchweg aufgeschlossen gegenüber (Grafik):

Bereits Anfang März wünschten sich 58 Prozent der Angestellten in Zeiten von Covid-19 von zu Hause aus zu arbeiten.

Jeder vierte Angestellte wollte zum damaligen Zeitpunkt nicht im Homeoffice arbeiten, rund 17 Prozent der Beschäftigten waren in dieser Frage unentschieden.

Was aber braucht es überhaupt, wenn plötzlich ein Teil oder gar die ganze Belegschaft zu Hause arbeitet?

• **Technische Ausstattung sicherstellen.** Geübte „remote worker“ kennen sich bereits mit der Arbeit im Homeoffice aus und verfügen über die entsprechende technische Ausstattung. Sollen die Beschäftigten aber aus Präventionsgründen von jetzt auf gleich zu Hause bleiben, haben Unternehmen keine Möglichkeit, ihre Mitarbeiter technisch optimal vorzubereiten. Immerhin gut die Hälfte (54,3 Prozent) der Arbeitnehmer gibt an, dass ihr Arbeitgeber technisch in der Lage sei, Homeoffice für Mitarbeiter anzubieten. Umgekehrt sagen fast 46 Prozent der Angestellten, die Arbeitgeber seien dafür noch nicht bereit. In diesen Unternehmen dürfte es daher aktuell mehr oder weniger große Umstellungsprobleme zu lösen geben.

Für die Arbeit im Homeoffice reichen oftmals ein Computer, eine gute Internetverbindung sowie ein Telefon aus, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Wichtig ist zudem ein Ansprechpartner, der auftretende technische Probleme und Fragen fachkundig lösen kann. Hilfreich ist es außerdem, wenn Homeoffice-Erfahrene ihren ungeübten Kollegen zur Seite stehen; zum Beispiel, indem Tandems gebildet werden.

• **In Kontakt bleiben.** Die Arbeit im Homeoffice verändert die Kommunikation. Statt in persönlichen Meetings findet der Austausch per Videokonferenz oder Chat statt, Arbeitsaufgaben kommen per E-Mail. Gerade für Führungskräfte ist das Homeoffice mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand verbunden, da noch mehr Absprachen nötig sind und enger Kontakt zum Team gehalten werden muss. Hier emp-



„Flexible Regelungen und Vertrauen in ihre Leistung erhöhen die Loyalität der Mitarbeiter“

fehlt es sich, Ziele eindeutig zu formulieren, klare Absprachen zu treffen, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen und zeitnah Rückmeldungen zu geben – wie im normalen Büroalltag.

Im Homeoffice fallen allerdings die informellen Gespräche und der kurze Plausch an der Kaffeemaschine weg – und somit auch manche sozialen Bindungen. Daher ist es sinnvoll, genügend Raum für den informellen Austausch untereinander zu schaffen. Video- und Telefonkonferenzen können den fehlenden direkten Kontakt zumindest teilweise ersetzen. Noch persönlicher sind beispielsweise virtuelle Kaffeerunden, bei denen alle Mitarbeiter in ihren Teams zusammenkommen.

• **Flexibilität und Vertrauen in die Mitarbeiter.** Das Homeoffice bietet in der Regel den großen Vorteil, dass man ungestört arbeiten kann. Dieser Vorteil entfällt allerdings in Pandemie-Zeiten für Eltern, wenn Kindergärten und Schulen geschlossen sind. Denn plötzlich muss der Nachwuchs auch tagsüber mit Essen versorgt und bei den Schulaufgaben betreut werden. Hinzu kommen Sorgen, die alle Mitarbeiter betreffen können: Manchen fehlen soziale Kontakte, andere machen sich Sorgen um die eigene Gesundheit oder die von Familienangehörigen und Freunden. Und wieder andere haben Existenzängste aufgrund des wirtschaftlichen Stillstands.

Arbeitgeber sollten mit der jeweiligen Situation ihrer Mitarbeiter sensibel umgehen. Dazu gehört zum Beispiel, ein Höchstmaß an zeitlicher Flexibilität zu ermöglichen. Oftmals helfen schon eine klare Priorisierung der anfallenden Aufgaben und der regelmäßige Kontakt. Vertrauen in die Leistung und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter ist hierfür eine zentrale Voraussetzung.

• **Orientierung geben.** Die Corona-Krise führt zu Ängsten und Unsicherheiten in der Belegschaft. „Wie geht es weiter mit dem Unternehmen?“ und „Wie sicher ist mein Arbeitsplatz?“ sind typische Fragen, die sich Arbeitnehmer derzeit stellen – vor allem dann, wenn Covid-19 die Geschäftstätigkeit des Betriebs einschränkt oder gar lahmlegt und Kurzarbeit ansteht. Führungskräfte sollten in dieser Situation klare Orientierung geben, selbst wenn noch keine endgültigen Unternehmensentscheidungen getroffen werden können. Um die Belegschaft im Homeoffice auf dem Laufenden zu halten, sollten Vorgesetzte ihre Mitarbeiter durch regelmäßige Hausmitteilungen oder Videobotschaften über die neuesten Entwicklungen informieren und für Rückfragen zur Verfügung stehen.

• **Arbeitsrechtliche Regelungen einhalten.** Ein Arbeitsplatz bleibt ein Arbeitsplatz – egal, ob er sich zu Hause oder im Büro befindet. Daher gelten die Arbeitszeitregeln am heimischen Schreibtisch genauso wie im Unterneh-

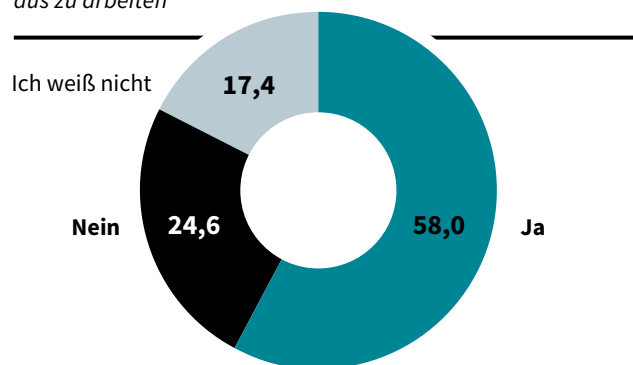
men. Um der doppelten Herausforderung – etwa Kinderbetreuung plus Aufrechterhaltung der Arbeit – bestmöglich gerecht zu werden, müssen Vorgesetzte und Mitarbeiter gemeinsam flexible Regelungen finden. Viele Arbeiten können beispielsweise frühmorgens oder abends erledigt werden. Präsenzzeiten sollten so vereinbart werden, dass der Austausch im Team oder Servicezeiten für Kunden gesichert sind. Auch Pausenzeiten müssen im Homeoffice geplant und eingehalten werden.

Zudem sollte die Kommunikation mit externen Kunden klar geregelt sein – denn gerade in Krisenzeiten kann es für Unternehmen existenziell sein, dass die Erreichbarkeit gewährleistet ist.

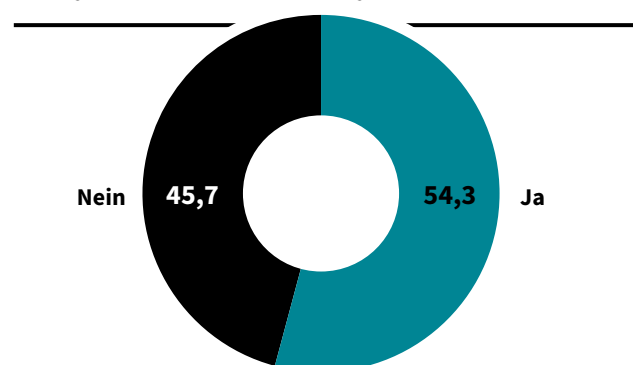
Weitere Tipps und Hilfestellungen für das Corona-Krisenmanagement finden Sie auf:
kofa.de

Corona verstärkt den Wunsch nach Homeoffice

So viel Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben den Wunsch, in gesundheitsgefährdenden Zeiten von zu Hause aus zu arbeiten



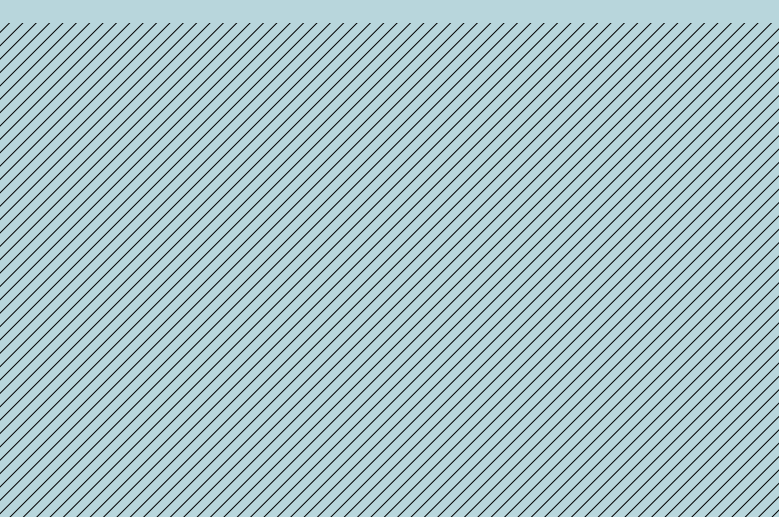
So viel Prozent der Arbeitnehmer sind der Meinung, ihr Arbeitgeber sei technisch in der Lage, Homeoffice anzubieten



Befragung von 1.001 Angestellten in Deutschland zwischen dem 5. und 8. März 2020

Quelle: Bundesverband Digitale Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd



Interview. Wenn plötzlich alle zu Hause bleiben müssen und viele Arbeitnehmer ihren Job im Homeoffice erledigen, ist das für alle Beteiligten eine psychisch herausfordernde Situation. Damit aus dem Ersttrauma Corona kein Heimarbeits-Zweittrauma wird, empfiehlt der Psychoanalytiker und Systemische Therapeut **Hans Christ** aus Köln einige Spielregeln fürs Homeoffice in Krisenzeiten.

„Organisieren Sie das Zusammenleben, machen Sie einen Stundenplan!“

Viele Beschäftigte müssen wegen des Coronavirus momentan für einen längeren Zeitraum im Homeoffice arbeiten, während draußen vor der Tür der Ausnahmezustand herrscht. Was macht das mit den Menschen?

Das ist ganz unterschiedlich: Einige werden sich freuen, weil sie immer schon von zu Hause aus arbeiten wollten, andere leiden stark unter der eingeschränkten Bewegungs- und Handlungsfreiheit. Letzteres ist nicht ganz unkritisch: Wenn Menschen plötzlich in einer größeren Nähe auf begrenztem Raum zusammenkommen und sich in ihrer Unterschiedlichkeit ertragen müssen, ohne ausweichen zu können, kann dadurch eine zweite traumatische Situation entstehen. So wie draußen hätte das dann einen weiteren, jetzt inneren, Kontrollverlust zur Folge.

Und was ist das erste Trauma, das wir gerade erleben?

Dass man das Virus nicht kontrollieren kann und dass wir nichts Aktives tun können gegen diese lebensbedrohliche Situation. Das ist eines der Wesensmerkmale eines Traumas: dass man zur Hilflosigkeit verdammt ist, weil

man nicht gegensteuern kann. Wir können uns vorläufig nur dadurch schützen, dass wir uns in die Wohnung zurückziehen und Kontakte nach außen vermeiden.

Auch hier gibt es wieder Persönlichkeiten, denen das nichts ausmacht, die sogar erleichtert sind, wenn der Staat oder staatliche Instanzen die Kontrolle für sie übernehmen. Aber es gibt auch Leute, die sehr stark von dieser Hilflosigkeit betroffen sind, denen man das aber nicht anmerkt. Das sind diejenigen, die eine besonders starke Autonomie an den Tag legen. Das gilt beispielsweise – aber nicht nur – für Jugendliche, die sich dauernd gegängelt fühlen und die die Bedrohung durch das Virus schlicht verleugnen. Verleugnung ist ein typischer Abwehrmechanismus bei Bedrohung.

Wie geht denn ein autonom veranlagter Mensch am besten mit der erzwungenen Homeoffice-Situation um?

Die Performance des Einzelnen hängt stark von der Berücksichtigung der Work-Life-Balance auf diesem engen Raum ab. Man sollte versuchen, das Gefühl zu bekommen, etwas bewirken und bestimmen zu können in diesem verbliebenen eingedampften Raum – also zu

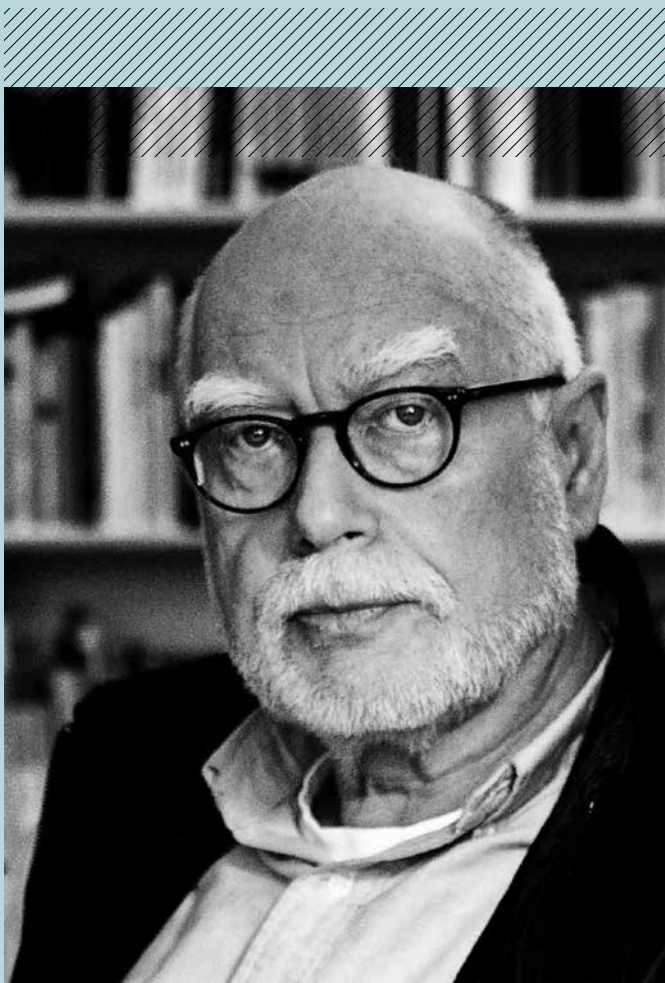


Foto: Max Christ

Hause. Das ist möglich, indem wir das Zusammenleben organisieren, also mit allen im Haushalt lebenden Personen, auch den Kindern, genau besprechen. Empfehlenswert wäre etwa ein Stundenplan, damit jeder weiß, wann er was zu tun hat, wann jemand etwas mit jemand anderem zusammen macht und wann welche Haushaltsmitglieder nicht gestört werden sollen – zum Beispiel, weil er oder sie gerade im Homeoffice arbeitet. So behält jeder seine Komfortzone und die ganze Situation bekommt eine größere Überschaubarkeit.

Wie wirkt sich diese Krisensituation auf die Arbeitsergebnisse aus?

Wenn die Störungen im Homeoffice überwiegen, sinkt die Performance natürlich stark. Damit das nicht passiert, könnte man versuchen, jeden Tag einen wertschätzenden Dialog zu führen – also eine Art Reporting und Briefing, wo alle Personen der Haus- oder Wohnungsgemeinschaft zusammenkommen und besprechen, wie es an diesem Tag gelaufen ist und was man verbessern könnte.

Solche Gespräche sollte man übrigens auch mit den Kollegen führen und dabei nicht nur über die Arbeits-

inhalte sprechen, sondern auch über das Miteinander und darüber, welche Erfahrungen die anderen im Homeoffice machen.

Die Erwachsenen sollten in dieser Krisenzeit außerdem darauf achten, nicht alle neuen Corona-Nachrichten zu verfolgen. Denn die Nachrichtenflut bringt ein großes Unsicherheitspotenzial mit sich, was die Arbeitsleistung ebenfalls senkt. Eine gezielte Auswahl tut hier gut.

Wie bekommt man es denn ganz praktisch im Homeoffice hin, Privates und Berufliches zu trennen?

Das hängt zum einen sehr stark davon ab, wie man wohnt und wie viel Platz man hat. Denn es ist wichtig, räumliche Distanz zu gewährleisten. Wer eine Zwei- oder Dreizimmerwohnung mit einem oder zwei Kindern bewohnt, hat es extrem schwer. Zum anderen gilt es, möglichst keine Missverständnisse mit dem Partner aufkommen zu lassen. Es braucht einen Konsens darüber, wer was in welcher Zeit mit wem macht.

Wichtig ist in dieser traumatischen Situation außerdem, Bewältigungsperspektiven zu entwickeln: beispielsweise ein Buch zu lesen, das man schon lange auf dem Bücherstapel liegen hatte, oder die Steuererklärung zu machen. Diese Mini-Perspektiven wirken in dieser Kleinstethnie antidepressiv und antitraumatisierend.

Und wie kann man Kollegen unterstützen, die mit der Isolation und dem Dauer-Homeoffice nicht klar kommen?

Wesentlich ist es, Kontakt zu halten und konkret zu fragen, was ihnen schwerfällt und was sie behindert – ohne sie zu beschämen. Gleichzeitig sollte man aber auch erforschen, was denn an dieser neuen Situation vorteilhaft für sie ist. Denn Homeoffice hat ja mitunter auch Vorteile: Man kann sich die Arbeit besser einteilen als im Betrieb – wiederum vorausgesetzt, man hat sich mit den anderen Familienmitgliedern oder den Mitbewohnern gut abgesprochen.

Ab wann merkt man, dass man professionelle Hilfe braucht?

Wenn es zugespitzte Krisen gibt, aggressive Auseinandersetzungen, die natürlich auch kontraproduktiv sind für die zu erbringenden Leistungen im Homeoffice. Oder wenn es deutliche Krankheitssymptome gibt wie Rückzug, Angstzustände oder ständige Gereiztheit, die zu zunehmenden Konflikten führt, die nicht bewältigbar sind.

Und wo bekommt man in Corona-Zeiten Hilfe?

Man kann sich beispielsweise an die Bundespsychotherapeutenkammer wenden. Um im Homeoffice mit Gefühlen wie Angst oder Hilflosigkeit besser umzugehen, bieten sich sowohl Systemisches Coaching als auch einzeltherapeutische Maßnahmen an.

Mit (fast) voller Kraft gegen die Corona-Krise

Staatshilfen. Der Ausbruch des Coronavirus hat die deutsche Wirtschaft auf allen Ebenen getroffen. Der Staat versucht mit dem größten Hilfspaket der Geschichte, möglichst viele Unternehmen und Selbstständige vor der Pleite zu retten. Doch insbesondere Mittelständler mit bis zu 250 Mitarbeitern könnten durchs Raster fallen.

Um die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen und dadurch den Gesundheitssektor vor einer Überlastung zu bewahren, hat die Regierung der Wirtschaft massive Einschränkungen auferlegt. Ob in der Gastronomie, dem Kultursektor oder der Industrie – überall mussten Betriebe vorübergehend schließen. Fixkosten wie Mieten und Gehälter laufen aber unvermindert weiter, sodass viele über kurz oder lang in finanzielle Schwierigkeiten geraten werden. Dem will die Regierung entgegenwirken und hat ein beispielloses Hilfsprogramm auf die Beine gestellt:

Der „Corona-Schutzschild“ für Deutschland umfasst 156 Milliarden Euro. Ziel ist es, die Wirtschaft zu stabilisieren und Einkommensausfälle für Beschäftigte, Selbstständige und kleine Betriebe auszugleichen.

Im Schutzschild enthalten sind 50 Milliarden Euro Soforthilfe für Kleinbetriebe, Solo-Selbstständige und Freiberufler (Grafik Seite 7).

Für Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten gibt es vom Staat eine finanzielle Hilfe von bis zu 9.000 Euro

für eine Dauer von drei Monaten. Für Unternehmen mit maximal zehn Beschäftigten können diese Zuschüsse auf 15.000 Euro für drei Monate steigen. Der Antragsteller muss dabei versichern, dass die Soforthilfe durch die Corona-Maßnahmen notwendig geworden ist. Die Auszahlung ist Sache der Bundesländer. Die Zuschüsse müssen nicht zurückgezahlt werden.

Als zweite Maßnahme hat die Regierung den 600 Milliarden Euro schweren Wirtschaftsstabilitätsfonds (WSF) geschaffen.

Dieser Fonds soll Liquiditätsengpässe beseitigen, die Refinanzierung am Kapitalmarkt unterstützen und unter Umständen das Eigenkapital von Unternehmen stärken. Der Fonds beinhaltet 400 Milliarden Euro für Bürgschaften, 100 Milliarden Euro für direkte staatliche Beteiligungen und 100 Milliarden Euro zur Refinanzierung bestehender Programme der Förderbank KfW.

Der WSF zielt vor allem auf größere Unternehmen ab, da er an drei Bedingungen gekoppelt ist, von denen ein Unternehmen mindestens zwei erfüllen muss:

- eine Bilanzsumme von mehr als 43 Millionen Euro,
- mehr als 50 Millionen Euro Umsatz im Jahr,
- mehr als 249 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt.

Der Fonds richtet sich zusätzlich an Start-ups, denen seit 2017 in mindestens einer abgeschlossenen Finanzierungsrunde ein Unternehmenswert von mindestens 50 Millionen Euro attestiert wurde, an systemrelevante kleinere Betriebe sowie an Unternehmen im Bereich der kritischen Infrastruktur. Welche Betriebe das sind, ist aber unklar, da es in Deutschland bislang kein entsprechendes Register gibt.

Mit der Möglichkeit, sich vorübergehend an den Unternehmen zu beteiligen, will der Staat verhindern, dass es zu einem Ausverkauf deutscher Wirtschafts- und Industriebetriebe kommt – und damit auch zu einem Verlust an Wissen.

Die Bundesregierung greift beim WSF auf den Sonderfonds Finanzmarktstabilisierung (SoFFin) zurück, der bereits in der Finanzkrise 2008 funktioniert hat. Im Gegensatz zum SoFFin steht der WSF allerdings für

Unternehmen der Realwirtschaft ein und ausdrücklich nicht für die Finanzindustrie.

Der Staat steckt aber in der Corona-Krise nicht nur Geld in die Wirtschaft, sondern setzt auch auf steuerliche Erleichterungen:

Unternehmen, Selbstständigen und Freiberuflern können Einkommen- und Körperschaftsteuer sowie die Umsatzsteuer zinsfrei gestundet werden.

Außerdem können sie die Höhe ihrer Vorauszahlungen auf Einkom-

men- und Körperschaftsteuer sowie den Messbetrag für Gewerbesteuer-Vorauszahlungen anpassen lassen.

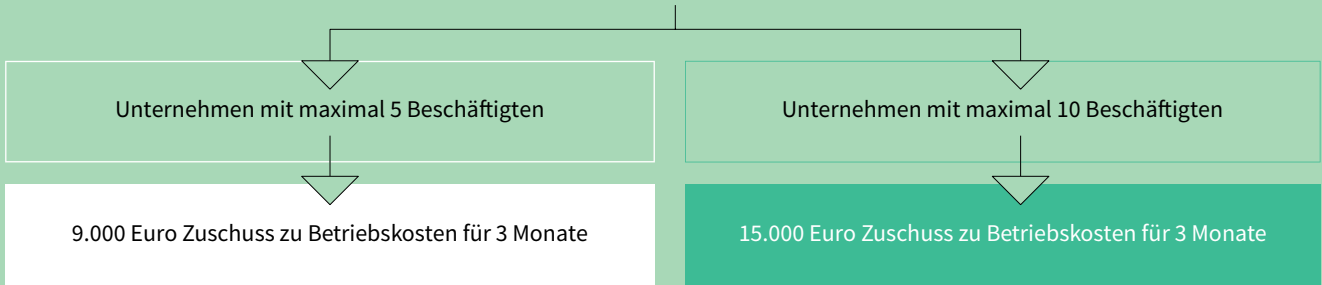
Auch bei ausstehenden Zahlungen kommt der Staat der Wirtschaft

Fortsetzung

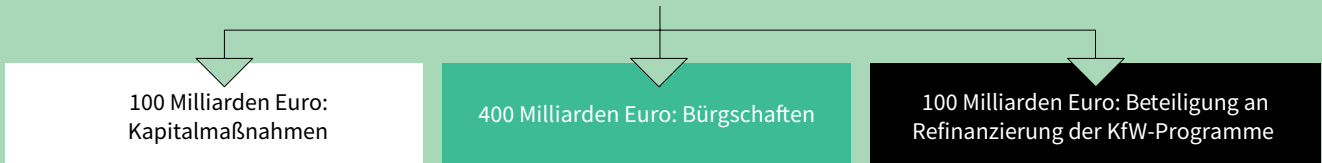
Corona-Krise: So hilft der Staat

Beschlossene Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft

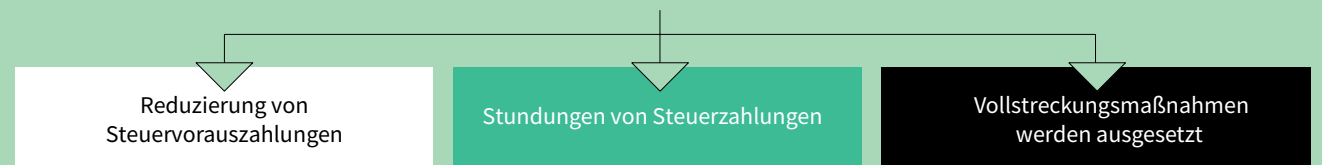
50 Milliarden Euro Soforthilfe für Selbstständige, Freiberufler und kleine Betriebe



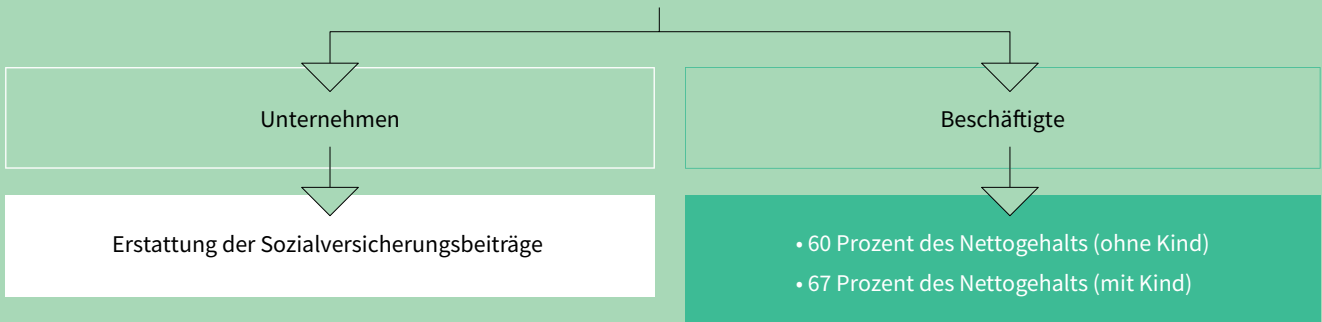
Wirtschaftsstabilisierungsfonds



Steuerliche Hilfsmaßnahmen



Kurzarbeitergeld



Kurzarbeitergeld: wird rückwirkend zum 1. März für zwölf Monate gewährt, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten in einem Unternehmen von Arbeitsausfall betroffen sind

Quelle: Bundesministerium der Finanzen
© 2020 IW Medien / iwd

entgegen. Auf Vollstreckungen von überfälligen Einkommen-, Körperschaft- oder Umsatzsteuern wird vorerst verzichtet, Säumniszuschläge, die in dieser Zeit gesetzlich anfallen, sollen erlassen werden.

Um die Arbeitsplätze in Deutschland zu schützen, wurde zudem der Zugang zum Kurzarbeitergeld rückwirkend zum 1. März 2020 erleichtert.

Sind in einem Unternehmen mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen, kann die Firma für bis zu zwölf Monate Kurzarbeitergeld beantragen. Kurzarbeitende erhalten 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts, für Beschäftigte mit mindestens einem Kind steigt der Satz auf 67 Prozent. Unternehmen können darüber hinaus aufstocken.

In der Metall- und Elektro-Industrie haben die Tarifparteien gerade vereinbart, dass der Betrieb 350 Euro je Vollzeitbeschäftigten in einen Topf einzahlt, aus dem von der Kurzarbeit besonders betroffene Mitarbeiter eine Unterstützung bekommen können.

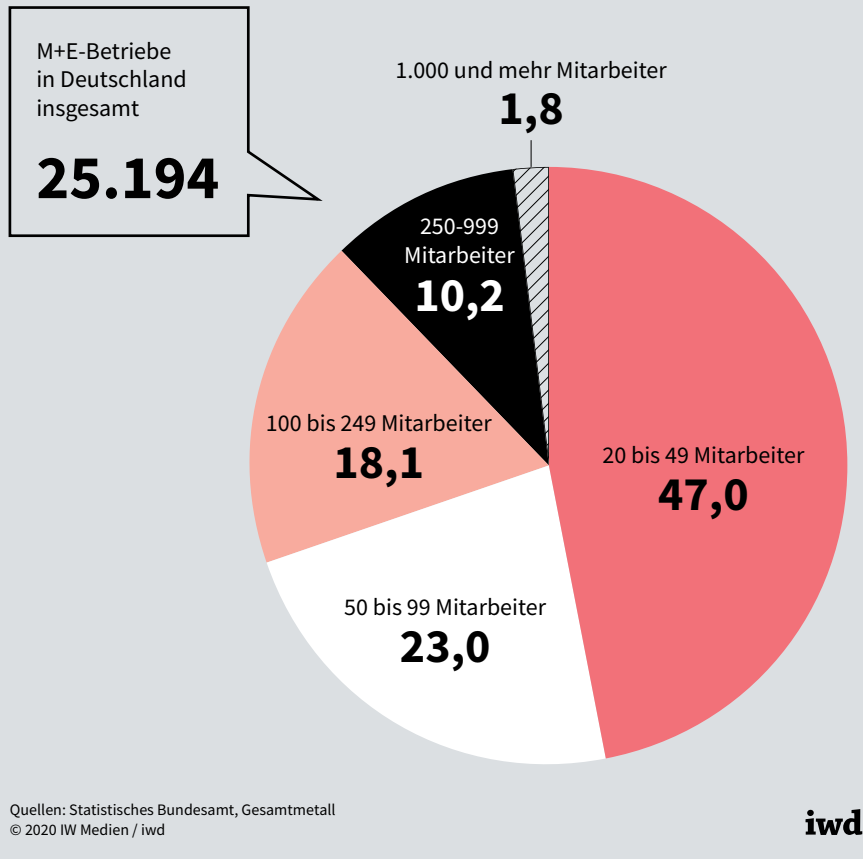
Die Forderung der Gewerkschaften, Arbeitgeber sollten flächendeckend das Kurzarbeitergeld aufstocken, widerspricht aber dem eigentlichen Charakter des Kurzarbeitergelds, nämlich durch Entlastung der Arbeitgeber Arbeitsplätze zu sichern.

Trotz der zahlreichen Maßnahmen durch den Staat gibt es bestimmte Unternehmen, die deutlich weniger unterstützt werden als andere. Dies lässt sich am Beispiel der M+E-Industrie verdeutlichen (Grafik):

Mehr als 88 Prozent der M+E-Betriebe in Deutschland beschäftigen zwischen 20 und 249 Mitarbeiter – und profitieren daher nicht von der Soforthilfe für kleine Betriebe bis zehn Beschäftigte.

M+E-Betriebe: KMU in der Mehrheit

Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie nach Größenklassen im September 2018, Anteile in Prozent



Sie kommen in aller Regel auch nicht an Hilfen aus dem Wirtschaftsstabilitätsfonds heran. Da sie weniger als 250 Mitarbeiter haben, müssten sie die anderen beiden Kriterien erfüllen. Doch legt man den durchschnittlichen Umsatz je Mitarbeiter von 295.000 Euro aus dem Jahr 2018 zugrunde, bräuchte ein Betrieb 170 Mitarbeiter, um die Marke von 50 Millionen Euro Umsatz zu überschreiten. Der tatsächliche Wert dürfte noch höher liegen, da die großen Autobauer den Schnitt nach oben ziehen.

Insgesamt gibt es bei den staatlichen Hilfen also eine Art Mittelstandslücke.

Kredite sind für die mittelgroßen Unternehmen keine sinnvolle Alter-

native. Sie erhöhen über die Zinslast den Verschuldungsgrad und somit das Insolvenzrisiko mittelständischer Unternehmen. Spannt man den Bogen weiter auf eine zukünftige Exit-Strategie, wären diese Unternehmen bei einem Neustart belastet. Direkte Transfers und eigenkapitalbildende Maßnahmen sollten deshalb nicht nur für Kleinbetriebe und Selbstständige gelten, sondern auch für Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern.

Vor allem direkte staatliche Transfers könnten die Mittelstandslücke schließen. Denkbar wäre etwa eine rückwirkende Steuersenkung für 2019, die jetzt als eine Art negative Einkommensteuer an die Unternehmen ausgeschüttet würde.

Corona hinterlässt Spuren

Weltwirtschaft. Obwohl aus China immer mehr gute Nachrichten über die Eindämmung des Coronavirus kommen, ist die Volksrepublik von der Pandemie gezeichnet. Denn das Zugpferd Chinas lahmt: Im Vergleich zum Vorjahr sind die chinesischen Warenexporte im Januar und Februar 2020 um gut 17 Prozent eingebrochen. Auch Chinas Handelspartner sind davon betroffen.

Die Zahl der Neuinfizierten und Todesfälle in China sinkt, Geschäfte in den betroffenen Regionen werden langsam wieder geöffnet und Unternehmen nehmen ihre Produktion wieder auf. Vom Normalzustand ist China allerdings noch weit entfernt, denn die wirtschaftlichen Schäden sind enorm. Mit geschlossenen Fabriken und unterbrochenen Lieferketten hat die chinesische Regierung zwar erreicht, dass sich die Verbreitung des Virus erheblich verlangsamt. Allerdings wurde so auch die chinesische Wirtschaft für einige Monate lahmgelegt:

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist die chinesische Industrieproduktion im Januar und Februar 2020 um insgesamt 13,5 Prozent eingebrochen.

Für ein Land, das an die Weltspitze strebt, ist dies ein herber Rückschlag: Es ist der größte Einbruch innerhalb der vergangenen drei Jahrzehnte. Wie schwer die Corona-Pandemie der chinesischen Wirtschaft zu schaffen macht, zeigt auch der Einkaufsmanagerindex für das Verarbeitende Gewerbe. Dieser erreichte im Februar 2020 nur einen

Wert von 35,7 Prozent, was auf eine schrumpfende Wirtschaft hindeutet. Zwar stieg der Index im März wieder auf 52,0 Punkte, allerdings bedeutet dies nicht, dass Chinas Wirtschaft wieder auf ein normales Niveau zurückgekehrt ist. Besonders schmerzlich ist für den ehemaligen Exportweltmeister aber der Einbruch des Außenhandels (Grafik):

Die Warenexporte reduzierten sich im Januar und Februar 2020 um insgesamt gut 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

China verbuchte damit in den ersten beiden Monaten dieses Jahres ein Handelsbilanzdefizit von umgerechnet rund 7 Milliarden Dollar. Das Geschäft mit den europäischen Handelspartnern brach besonders stark ein: Die chinesischen Warenexporte in die EU sanken um mehr als 18 Prozent, jene nach Deutsch-

land sogar um 24 Prozent – das betrifft auch viele Erzeugnisse, die in der deutschen Industrie als Vorleistungen dringend gebraucht werden.

Angesichts dieser Zahlen ist es für die Volksrepublik kein leichtes Unterfangen, die Wirtschaft wieder auf das Niveau zu bringen, das sie vor der Pandemie hatte. Finanzmarktexperten des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) rechnen deswegen nur noch mit einer Wachstumsrate der chinesischen Wirtschaftsleistung von 4,3 Prozent für das Jahr 2020. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 betrug das Wachstum noch 6,1 Prozent.

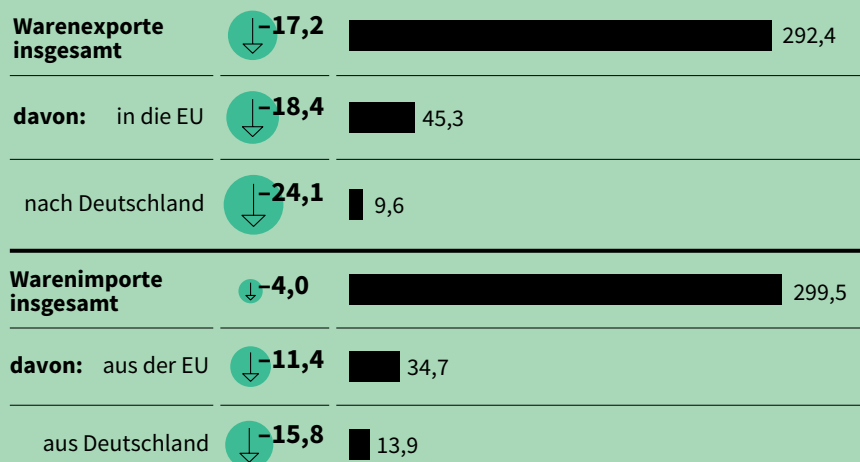
IW-Kurzbericht 27/2020

Sonja Beer: Corona-Krise und die chinesische Wirtschaft – dramatische Auswirkungen
iwkoeln.de/china

Chinas Handel im Sinkflug

in Milliarden Dollar im Januar und Februar 2020

■ Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum in Prozent



Quelle: General Administration of Customs, People's Republic of China
 © 2020 IW Medien / iwd

Zeichen der Vernunft

Tarifabschluss. *Unüblich leise und in der Endphase von der Corona-Krise geprägt – so verliefen die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie 2020. Der Abschluss sichert der Branche Tariffrieden bis Ende des Jahres und begrenzt die Belastungen für die Unternehmen. Den Betrieben und den Beschäftigten bringt der Vertrag in dieser kritischen Phase wertvolle Planungssicherheit.*

Schon vor der Tarifrunde 2020 zeichnete sich ab, dass die Verhandlungen dieses Mal nicht nach dem gewohnten Muster der vergangenen Jahre ablaufen würden. Der Grund: Die Metall- und Elektro-Industrie fiel 2019 in die Rezession (Grafik Seite 12):

Die Produktion in der Metall- und Elektro-Industrie sank im Schnitt des Jahres 2019 gegenüber dem Vorjahr um 5,1 Prozent.

Gleichzeitig standen und stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, einen tiefgehenden Strukturwandel zu bewältigen, der durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und neue Anforderungen an die Mobilität ausgelöst wird.

Angesichts dieser Voraussetzungen haben sich Arbeitgeber und IG Metall bereits Ende Januar auf einen „neuen Weg“ verständigt und schon vor den eigentlichen Tarifverhandlungen Gespräche in den Tarifgebieten aufgenommen. Es ging darum, die Unternehmen und damit auch die Beschäftigung im Strukturwandel und in der konjunkturellen Krise zu sichern. Die Gewerkschaft stellte – anders als üblich – keine Lohnforderung, angestrebt wurde ein Tarifabschluss noch während der Friedenspflicht.

Dann kam die Corona-Krise. Die Metall- und Elektro-Industrie leidet wie die gesamte Wirtschaft unter Produktions- und Umsatzeinbußen, die vor allem durch unterbrochene Lieferketten, behördliche Betriebsschließungen und Quarantänen in der Belegschaft ausgelöst werden. Die Folge davon ist Kurzarbeit in erheblichem Umfang. Allein im März 2020 haben die Unternehmen der M+E-Industrie bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit für 150.000 Personen angezeigt. Damit war die Zahl fünfmal so hoch wie im Februar, als die Unternehmen für rund 30.000 Personen Kurzarbeit angezeigt

hatten. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem von Schul- und Kita-Schließungen betroffen.

Die Auswirkungen der Corona-Krise werden in der Industrie wahrscheinlich deutlich stärker zu spüren sein als in anderen Branchen, wie eine Prognose des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt (Grafik Seite 11):

Falls der Lockdown in Deutschland Ende April aufgehoben wird, dürfte die Bruttowertschöpfung der Industrie 2020 um 10 Prozent sinken.

Im Dienstleistungssektor sollen es im selben Szenario nur 4 Prozent sein. Falls die Arbeit sogar bis Ende Juni noch nicht wieder aufgenommen wird, rechnet das IW mit einem Rückgang von 18 Prozent in der Industrie. Noch schlechter sind die Aussichten für Bundesländer mit einer starken Automobilbranche – dort könnte die Bruttowertschöpfung um ein Fünftel sinken.

Unter diesen schwierigen Umständen war in den Tarifverhandlungen eine schnelle Lösung für Unternehmen und Beschäftigte das Gebot der Stunde. Die Tarifparteien handelten der Krise entsprechend und erreichten am 19. März einen Pilotabschluss in Nordrhein-Westfalen. Inzwischen ist die Tarifrunde auch in allen anderen Tarifregionen abgeschlossen.

Der Tarifvertrag sieht verschiedene Schritte vor, um die Anwendung der Kurzarbeit für Unternehmen und Beschäftigte zu erleichtern. Außerdem wurden neue Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung vereinbart, wenn Kita oder Schule in der Corona-Krise behördlich geschlossen sind und die betroffenen Beschäftigten zuvor andere Möglichkeiten ausgeschöpft haben.

Die Ergebnisse des Tarifabschlusses im Überblick:

- **Entgelt.** Der zum 31. März gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte

unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

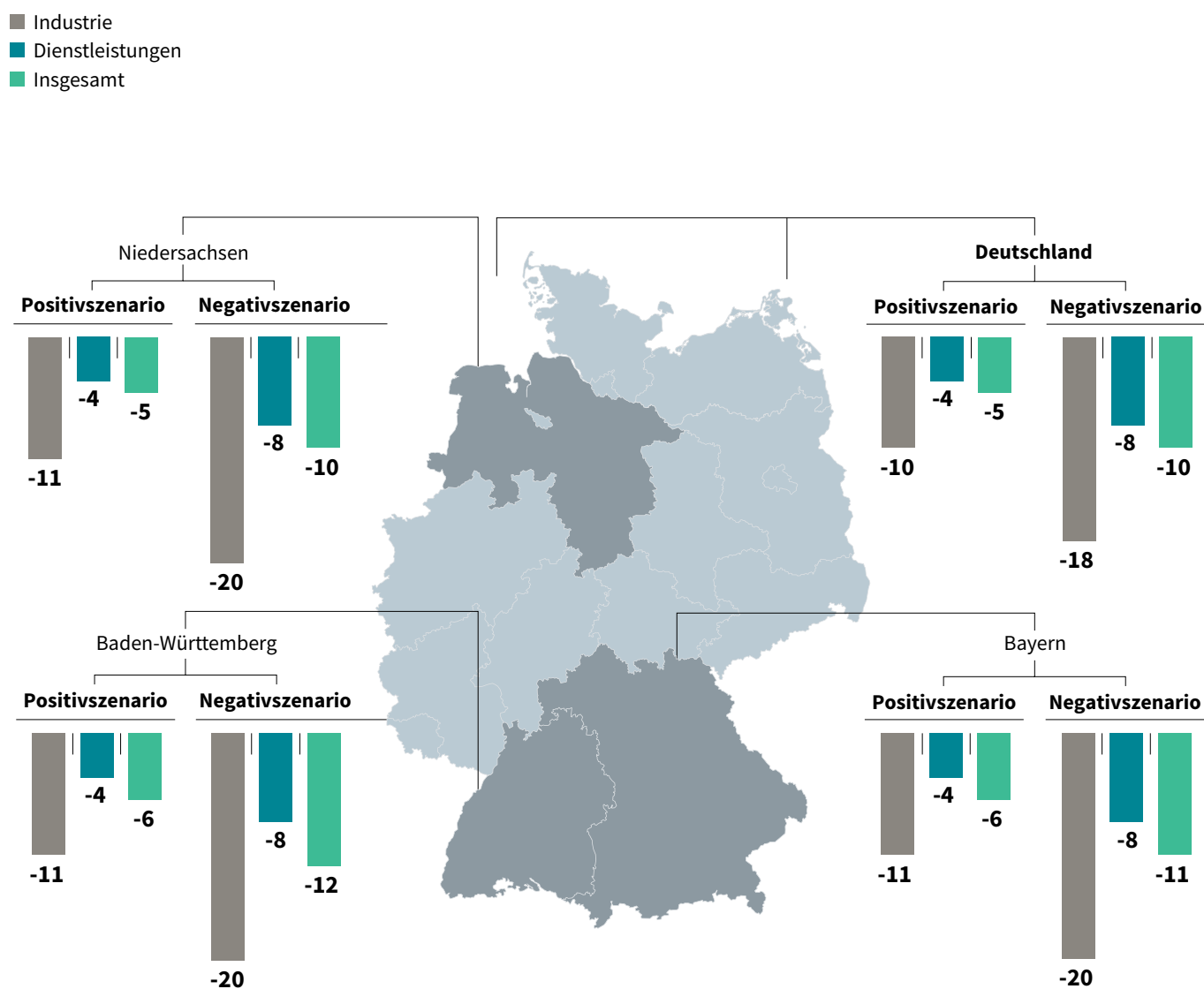
• **Kinderbetreuung.** Beschäftigte, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres betreuen müssen, können nun ebenfalls acht freie Tage anstelle der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG beantragen. Außerdem werden fünf zusätzliche bezahlte freie Tage gewährt – sofern alle anderen Maßnahmen schon ausgenutzt wurden.

Dazu gehören bestehende staatlich finanzierte Freistellungszeiten, der Verbrauch von Resturlaub aus dem Jahr 2019, der Abbau von bestehenden Guthaben auf Arbeitszeitkonten, der Aufbau von maximal 21 „Negativstunden“ auf Arbeitszeitkonten sowie die Nutzung von

Fortsetzung

Corona-Krise: Automobilregionen leiden besonders

Veränderung der Bruttowertschöpfung 2020 im Vergleich zum erwarteten Normalverlauf in Prozent



Positivszenario: Lockdown bis Ende April
 Negativszenario: Lockdown bis Ende Juni

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2020 IW Medien / iwd

bereits für das Jahr 2020 genehmigten freien Tagen statt des T-ZUG.

- **Freie-Tage-Regelung.** Um die Betriebe so gut es geht zu entlasten, können Betriebsleitung und Betriebsrat in gegenseitigem Einvernehmen festlegen, dass für alle Beschäftigten die tarifliche Sonderzahlung T-ZUG entfällt und dafür freie Tage (je nach Beschäftigtengruppe sechs oder acht Tage) mit ungekürzten laufenden Bezügen genommen werden müssen.

- **Zusammenhalt bei Kurzarbeit.** Anstelle eines allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld haben die Tarifparteien eine Härtefallregelung vereinbart. Demnach stellen die Betriebe einen Finanzierungsbetrag von 350 Euro pro Beschäftigten – für Teilzeitbeschäftigte wird er anteilig berechnet – zur Verfügung, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von lang andauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient.

Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest. Wichtig in dieser besonders schwierigen Situation ist, dass der Finanzierungsbetrag

auf bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen angerechnet wird.

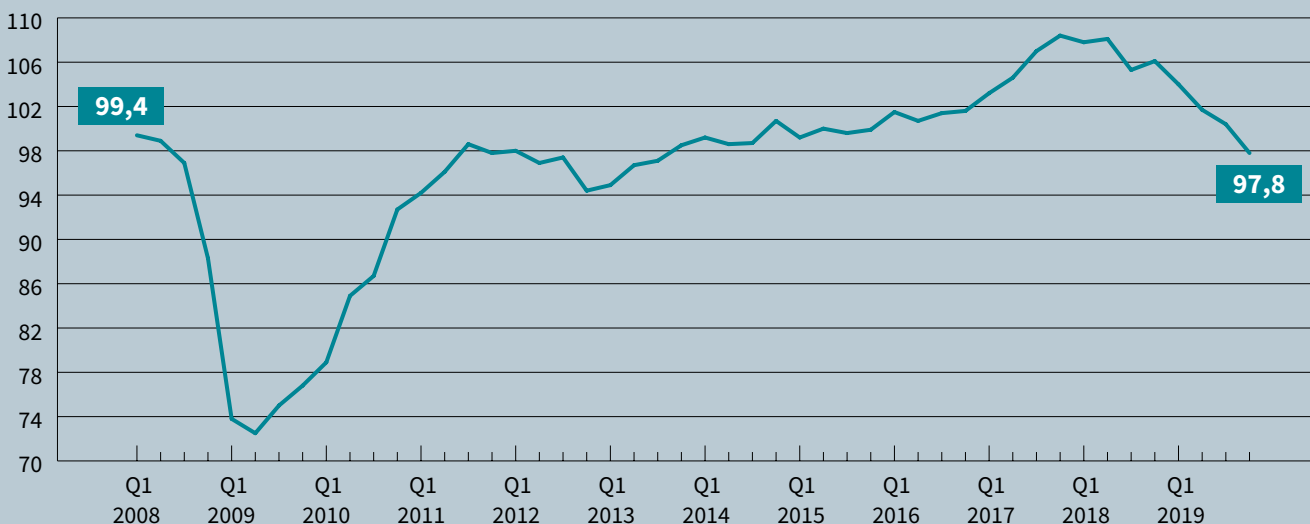
Mittel, die nicht für Härtefälle ausgeschöpft werden, können entweder zum Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten ausgezahlt oder – wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs dies erfordert – mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bis auf null reduziert werden. Mit dieser Lösung ist sichergestellt, dass diejenigen Mitarbeiter Unterstützung bekommen, die sie wirklich brauchen.

- **Beschäftigungssicherung.** Der auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (ZiA) aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt.

Ein Baustein aus dem ZiA: Die tariflich vereinbarte jährliche Sonderzahlung wird auf zwölf Monate verteilt. So wird das monatliche Entgelt in der Kurzarbeit für die Beschäftigten erhöht und der verbleibende Kostenblock der Unternehmen in der Kurzarbeit verringert. Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungszusage der Unternehmen.

Metall- und Elektro-Industrie: Rezessionsjahr 2019

Entwicklung der M+E-Produktion, kalender- und saisonbereinigte Daten, 2005 = 100



Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2020 IW Medien / iwd

Zwangsstempeln nicht nötig

Arbeitszeiterfassung. Rund ein Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland dokumentiert keine Arbeitszeiten. Häufig handelt es sich dabei um gut entlohnte Akademiker, die ein Vertrauensarbeitszeitmodell haben. Da diese Beschäftigtengruppe ihre Rechte gegenüber ihrem Arbeitgeber gut vertreten kann, benötigt sie keinen Schutz durch eine Erfassungspflicht der Arbeitszeit.

Vor knapp einem Jahr entschied der Europäische Gerichtshof, dass alle Betriebe in der EU ein System einrichten müssen, mit dem die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfasst werden kann. In Deutschland streiten die Juristen, inwieweit die Erfassungspflicht in deutsches Recht umgesetzt werden muss – eine einheitliche Regelung sieht das Arbeitszeitgesetz bislang nicht vor (Grafik):

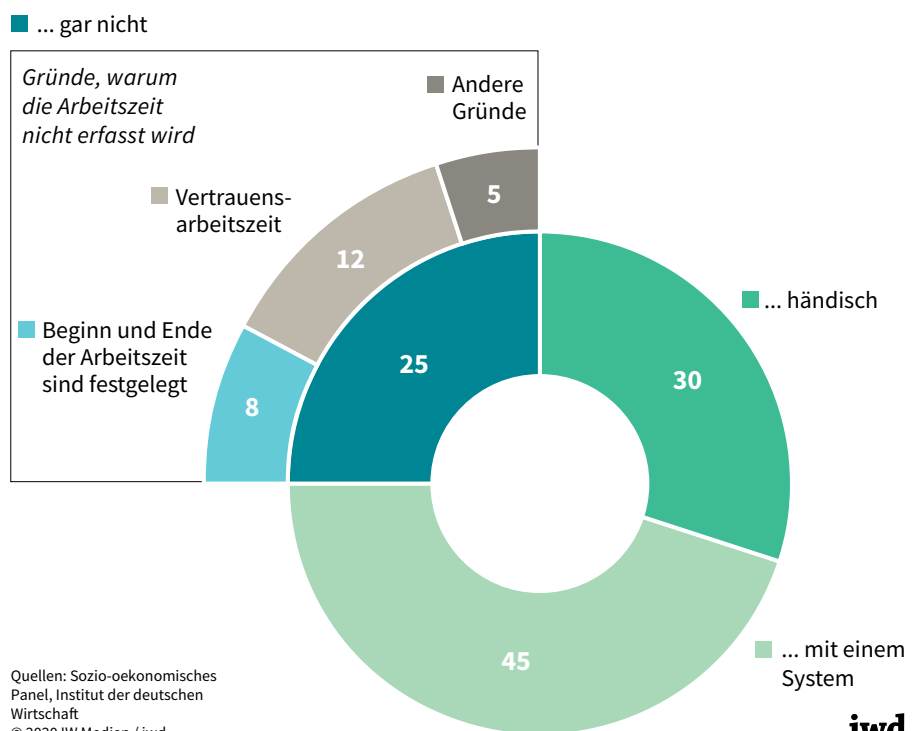
Derzeit erfasst knapp die Hälfte der Arbeitnehmer in Deutschland ihre Arbeitszeit mithilfe eines Systems, also einer Stechuhr oder einer elektronischen Zeiterfassung. Weitere 30 Prozent schreiben ihre Arbeitszeit händisch auf.

Von den 25 Prozent, die ihre Arbeitszeit nicht erfassen, gibt rund die Hälfte als Grund an, ein Vertrauensarbeitszeitmodell zu haben. Bei einem weiteren Drittel sind Beginn und Ende der Arbeitszeit ohnehin festgelegt.

Ob Beschäftigte ihre Arbeitszeit dokumentieren, hängt oft von der Tätigkeit ab. Ein Drittel der Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nicht erfassen, geht einem Job nach, für den ein akademischer Abschluss erforderlich ist. Bei den Zeiterfassern beträgt dieser Anteil lediglich ein Fünftel. Umgekehrt hat ein Viertel derjenigen, die ihre Arbeitszeit dokumentieren, keine abgeschlossene

Wie die Arbeitszeit erfasst wird

So viel Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland dokumentierten im Jahr 2018 ihre Arbeitszeit ...



ne Berufsausbildung – bei den anderen ist es nur ein Fünftel.

Dies schlägt sich auch in den Verdiensten nieder: Während Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erfassen, im Schnitt auf einen Bruttostundenlohn von 16,80 Euro kommen, verdienen Nicht-Erfasser 19,10 Euro. Ein höherer Lohn bedeutet auch mehr Gestaltungsfreiheit:

Ein Viertel der nicht erfassenden Arbeitnehmer gibt an, selbst über die Arbeitszeit entscheiden zu können.

Dass diese Autonomie die Gefahr birgt, mehr zu arbeiten als andere, ist nur ein Vorurteil: Gut verdienende Akademiker, die ihre Wochenstunden nicht erfassen, arbeiten im Schnitt sogar weniger als Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit aufschreiben.

Inflexibilität kostet

Strompreis. Immer wieder rutscht der Strompreis in Deutschland in den negativen Bereich – zuletzt im Februar 2020. Mit dem Ausbau der erneuerbaren Energien steigt das Risiko des Preisverfalls. Die mangelnde Flexibilität konventioneller Kraftwerke trägt ebenfalls ihren Teil zu diesem Phänomen bei. Um die Preise stabil zu halten, ist deshalb ein weiterer Umbau des Energiesektors nötig.

Die erneuerbaren Energien sind in den vergangenen Jahren in Deutschland massiv ausgebaut worden und haben einen immer größeren Anteil an der Stromerzeugung:

Im Jahr 2019 war die Windenergie mit gut 20 Prozent erstmals wichtigster Energieträger im deutschen Strommix – noch vor der Braunkohle.

An besonders wind- und sonnenreichen Tagen decken die Erneuerbaren bereits bis zu 80 Prozent des deutschen Strombedarfs ab.

Trotz der Fortschritte gibt es Probleme in der deutschen Stromversorgung. Das unterstreicht der deutliche Anstieg der Stunden mit negativem Strompreis (Grafik):

Im Jahr 2013 fiel der Strompreis in Deutschland in 64 Stunden in den negativen Bereich, 2019 waren es bereits 211 Stunden.

Verursacht wird dieses Phänomen von zwei Faktoren, die zusammenkommen: Auf der einen Seite gibt es eine kurzfristig starke Einspeisung von erneuerbarer Energie in das Stromnetz – auf der anderen Seite können nicht alle konventionellen

Kraftwerke entsprechend herunterfahren oder ihre Stromerzeugung anpassen. Folglich entsteht ein deutliches Überangebot auf dem Strommarkt. Das wiederum führt zu einem Preisverfall an der Börse.

Überschüssiger Strom wird in der Regel an die Nachbarländer abgegeben, und zwar zu negativen Preisen. Vereinfacht gesagt: In Zeiten negativer Strompreise bezahlen die deutschen Kraftwerksbetreiber für die Abnahme des überschüssigen Stroms (Grafik Seite 15).

Das Problem des Stromüberschusses geht vor allem auf Braunkohle- und Atomkraftwerke zurück:

Während moderne Steinkohle- und Gaskraftwerke ihre Erzeugung deutlich drosseln oder einzelne Kraftwerke abschalten können, ist dies bei der Braunkohle und der Kernenergie nur sehr bedingt möglich.

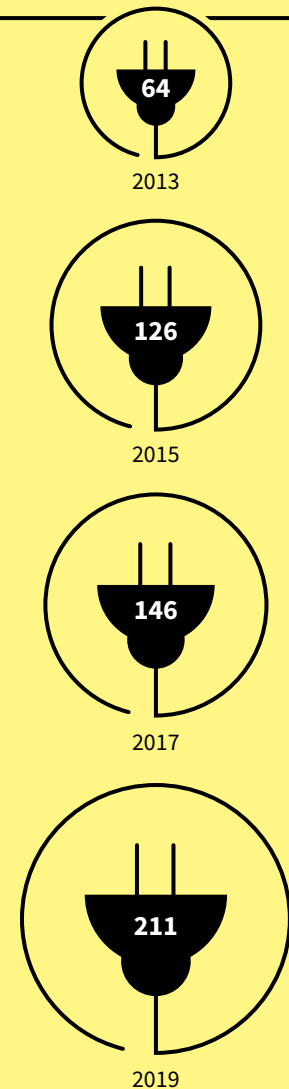
Vor allem Kernkraftwerke werden auch in Zeiten negativer Strompreise häufig mit hoher Auslastung betrieben. Auch Braunkohlekraftwerke können ihre Erzeugungsleistung in der Regel nur um etwa 50 Prozent drosseln, eine vorübergehende Abschaltung ist aufgrund langer Anlaufzeiten mit hohen Kosten verbunden. Doch je mehr von diesen Anlagen am Netz sind, desto größer ist das Risiko negativer Strompreise.

Mit steigenden Anteilen der erneuerbaren Energien in Deutschland kommt es häufiger zu Überschüssen in der Stromerzeugung.

Die Folgen spüren auch die deutschen Stromkunden. Da den Betreibern von Anlagen, die Strom aus erneuerbaren Energien gewinnen, über die Umlage nach dem

Strompreis: Immer häufiger negativ

Zahl der Stunden mit negativen Strompreisen je Jahr



Negative Strompreise: Der starke Anstieg der Stromproduktion aus erneuerbaren Energien und unflexible konventionelle Kraftwerke führen zu einem kurzfristigen Überangebot an Strom, das an Nachbarländer abgegeben werden muss

Quelle: Agora Energiewende
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) die Differenz zwischen dem Vergütungssatz und dem Marktpreis gezahlt wird, entstehen in Zeiten negativer Strompreise besonders hohe Förderkosten:

Bereits für 2013 schätzte die Denkfabrik Agora Energiewende die zusätzlichen Kosten gemäß EEG

auf 24,5 Millionen Euro – und seither hat sich die Zahl der Stunden mit negativen Strompreisen mehr als verdreifacht.

Mit der sogenannten Sechs-Stunden-Regel werden die Mehrkosten seit dem Jahr 2017 zumindest begrenzt. Die Regel besagt, dass Betreiber von EEG-Anlagen für einen Zeitraum mit negativen Strompreisen keine Vergütung erhalten, wenn

dieser länger als sechs Stunden andauert.

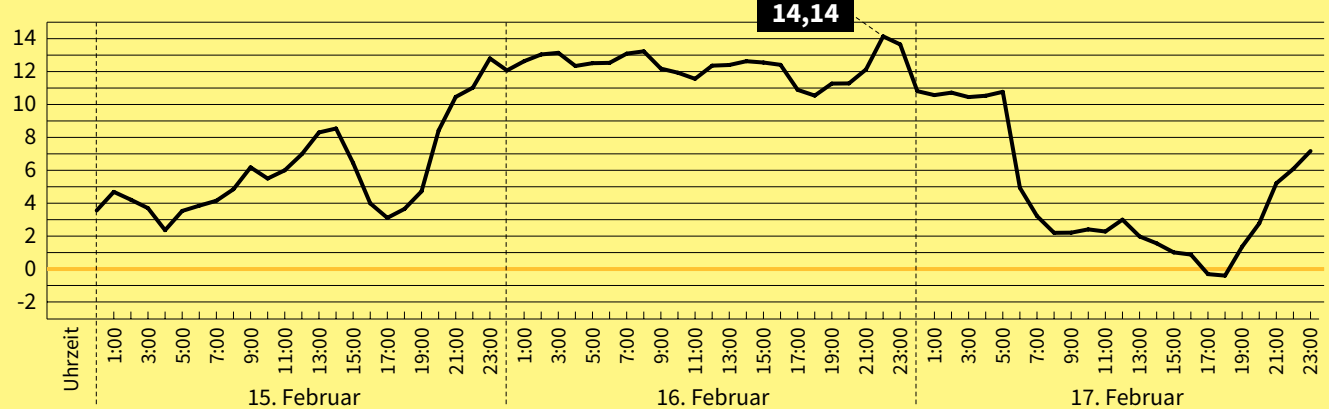
Damit es in Zukunft nicht immer häufiger negative Strompreise gibt, muss der deutsche Stromsektor flexibler werden. Kurzfristig könnten vor allem Großkunden aus Industrie und Gewerbe mit einer zeitlichen Flexibilisierung ihres Strombezugs helfen, Schwankungen in der Strom-einspeisung aufzufangen. Langfristig

muss die sektorenübergreifende Nutzung von Überschussstrom zur Erzeugung von klimafreundlichem Wasserstoff im Rahmen der geplanten nationalen Wasserstoffstrategie und zur Wärmeerzeugung vorangetrieben werden. Gleichzeitig kommt auch dem Netz- und Speicherausbau eine tragende Rolle zu – hier sollte Deutschland in den kommenden Jahren verstärkt investieren.

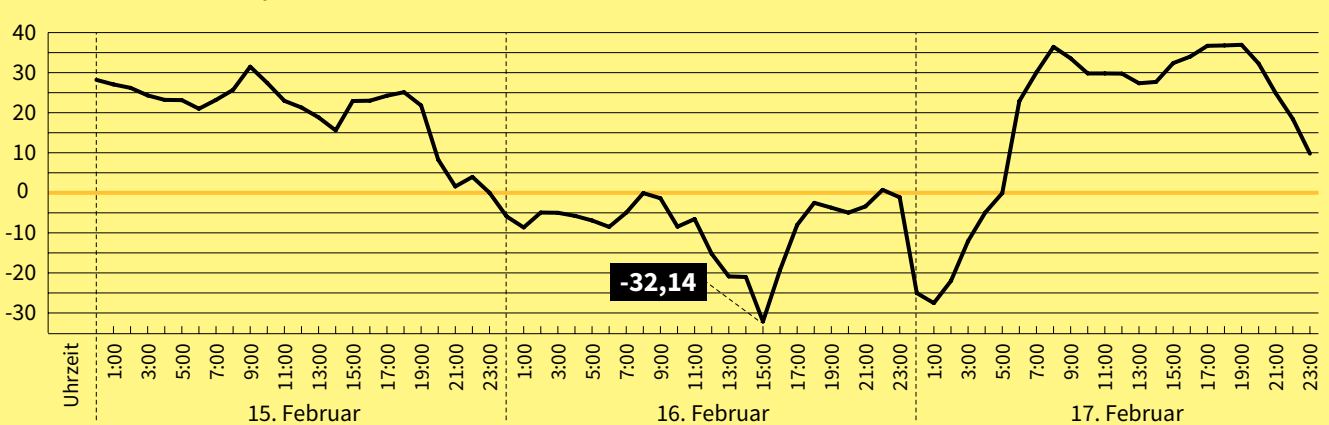
Strom: Überschüsse drücken den Preis

Entwicklung des Saldos aus Stromexporten und -importen sowie Strompreis im Februar 2020

Saldo in Gigawatt



Strompreis in Euro pro Megawattstunde



Negative Strompreise: Der starke Anstieg der Stromproduktion aus erneuerbaren Energien und unflexible konventionelle Kraftwerke führen zu einem kurzfristigen Überangebot an Strom, das an Nachbarländer abgegeben werden muss; Saldo: positive Werte bedeuten Nettoexporte, negative Werte Nettoimporte

Quelle: Bundesnetzagentur © 2020 IW Medien / iwd



Impressum



Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. • **Präsident:** Arndt Günter Kirchhoff • **Direktor:** Prof. Dr. Michael Hüther • **Mitglieder:** Verbände und Unternehmen in Deutschland • **Redaktionsleiter:** Jork Herrmann (verantwortlich) • **Redaktion:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Andreas Wodok (Textchef), Lara Blankenberg, Carsten Ruge, Alexander Weber • **Redaktionsassistent:** Anja Hüpper • **Grafik:** IW Medien GmbH • **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de • **Bezugspreis:** € 11,89/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-tägig • **Abo-Service:** Therese Hartmann, Telefon: 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de • **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln • **Telefon:** 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445 • **Druck:** Henke GmbH, Brühl • **Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über:** lizenzen@iwkoeln.de • **Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail:** datenschutz-iwd@iwmedien.de.



Zahl der Woche

Ein
Plus
von

3 +

**Millionen
Besuchen**

verzeichnete „Spiegel Online“ am letzten Mittwoch im März 2020 im Vergleich zum letzten Mittwoch des Vormonats. Und die Zahl der Spiegel-Digital-Abos wächst aktuell doppelt bis dreimal so schnell wie in normalen Zeiten, heißt es aus dem Verlag. Ähnliche Entwicklungen gibt es bei vielen anderen Medien, denn es gilt allem Anschein nach: je schwieriger die Lage, desto besser für den (Qualitäts-)Journalismus. Die New York Times hat das übrigens schon lange vor Corona festgestellt – sie konnte ihre Abonnentenzahl und ihren Gewinn deutlich steigern, seit Donald Trump ins Weiße Haus eingezogen ist und seinen Kampf gegen vermeintliche „Fake Media“ begonnen hat.

Neu auf iwd.de:

**Ein Drittel elektrisch**

Im Jahr 2019 verkauften heimische Händler 4,3 Millionen Fahrräder – das waren 130.000 mehr als im Vorjahr. Und mit 1,4 Millionen E-Bikes lag das Plus in dieser Sparte sogar bei 40 Prozent. Mehr Infos zur Fahrradbranche finden Sie auf iwd.de.

Top-Liste: Kilometer-Milliardäre am Himmel

Die drei größten Fluggesellschaften der Welt waren im Jahr 2019 allesamt US-amerikanisch: American, United und Delta Airlines. Jeder der Carrier kam auf mehr als 380 Milliarden Passagierkilometer; die Top Ten waren zusammen für mehr als drei Billionen Passagierkilometer verantwortlich. Auf Platz fünf des Rankings steht die Lufthansa Gruppe, zu der unter anderem auch Eurowings und Swiss zählen. Wie viele Passagierkilometer die größten Fluggesellschaften 2020 auf sich vereinen werden, ist indes völlig offen. Denn kaum eine Branche ist von Corona so stark betroffen wie die Luftfahrt. Deren Weltverband IATA forderte unlängst 200 Milliarden Dollar an Soforthilfen.

Die größten Airlines der Welt

in Millionen Passagierkilometern im Jahr 2019



1	American Airlines	388.253	USA
2	United Airlines	385.202	USA
3	Delta Airlines	382.508	USA
4	Emirates	299.967	Vereinigte Arabische Emirate
5	Lufthansa Gruppe	296.511	Deutschland
6	IAG	285.745	Großbritannien / Spanien
7	China Southern Airlines	284.921	China
8	Air France-KLM	263.499	Frankreich / Niederlande
9	Air China	233.178	China
10	Southwest Airlines	211.387	USA

IAG: International Airlines Group (British Airways, Iberia u. a.); Emirates: Bilanzjahr 2018/19

Quelle: Fluggesellschaften
© 2020 IW Medien / iwd

iwd