

TARIFPOLITIK

Die Tarifpolitik ist ein Kernelement der Sozialen Marktwirtschaft. Die Tarifpartner handeln gemeinsam in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen aus – ohne staatlichen Einfluss. Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Tarifpartner ist ein entscheidender Pfeiler des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Um diesen Erfolg auch für die Zukunft weiter zu sichern, müssen Tarifverträge immer wieder an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen angepasst werden.

Tarifverträge prägen die Arbeitswelt

Der Tarifvertrag, insbesondere der Branchen- bzw. Flächentarifvertrag, prägt maßgeblich die Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Für die meisten Arbeitgeber ist das kollektive Aushandeln mit einer Gewerkschaft, ob selbst oder als Mitglied in einem Arbeitgeberverband, die bevorzugte Form der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Da sich zudem auch Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, an Tarifverträgen orientieren, sind hierzulande Tarifverträge für über dreiviertel der Arbeitsverhältnisse die Grundlage. Insgesamt bestehen über 78.000 gültige Tarifverträge und jährlich werden rund 6.000 Tarifverträge neu vereinbart (Bundesarbeitsministerium, 2019).

Vielfältige Regelungen in Tarifverträgen

Die Tarifpartner bestimmen in Tarifverträgen z. B. die Voraussetzungen, Anforderungen und Regeln eines

Arbeitsverhältnisses. Sie können dies viel differenzierter und passgenauer als der Gesetzgeber. Einen Tarifvertrag kann ein Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband mit einer Gewerkschaft abschließen. Er gilt dann für ein einzelnes Unternehmen (sog. Firmen- bzw. Haustarifvertrag) oder für eine ganze Branche (sog. Verbands-, Branchen- bzw. Flächentarifvertrag). Ein Tarifvertrag kann sich räumlich auf ein einzelnes Unternehmen, eine Region wie z. B. ein Bundesland oder bei einem bundesweit geltenden Tarifvertrag auf ganz Deutschland beziehen.

In Tarifverträgen wird u. a. festgelegt:

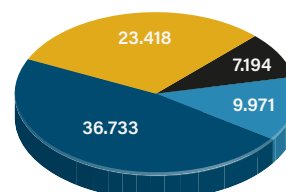
- die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung (Entgelttarifverträge),
- weitere Bedingungen des Arbeitsverhältnisses (Mantel- bzw. Rahmentarifverträge), z. B. dessen Beginn und Beendigung, die Arbeitszeit, Zuschläge für Mehrarbeit oder Arbeit zu bestimmten Zeiten wie Nachtarbeit, die Urlaubsdauer, Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und

Bewährtes Tarifsysteem durch Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützt

Die Grundlage für das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Tarifpartner ist die Tarifautonomie. Sie ist als Teil der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützt und garantiert das Recht der Arbeitgeber sowie der Beschäftigten, sich in Arbeitgeberverbänden bzw. Gewerkschaften zusammenzuschließen und Tarifverträge zu vereinbaren. Die Tarifautonomie ist damit ein Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland.

Art der beim Bundesarbeitsministerium registrierten Tarifverträge

Die über 78.000 im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums registrierten Tarifverträge umfassen folgende Tarifvertragsarten:



- Manteltarifverträge
- Vergütungstarifverträge
- Tarifverträge, die einzelne Teile eines bestehenden Tarifvertrags ändern
- gemischte Tarifverträge und Tarifverträge zu Einzelthemen, z. B. Ausbildung, Demografie, Altersvorsorge, Beschäftigungssicherung

Quelle: Bundesarbeitsministerium, Stand: 31. Dezember 2018

zusätzliches Urlaubsgeld oder die Definition verschiedener Entgeltgruppen oder

- einzelne Themen wie Ausbildung, Altersteilzeit, zusätzliche Altersvorsorge oder Beschäftigungssicherung

Vorteile des Flächentarifvertrags

Der Flächentarifvertrag ist Ausdruck von Solidarität und fairem Interessenausgleich in einer Branche. Für ihn sprechen überzeugende Argumente:

- Die branchenweite Gestaltung von Arbeitsbedingungen verhindert, dass Betriebe bestimmte Arbeitsbedingungen nicht verkraften und dadurch Arbeitsplätze wegfallen. Gleichzeitig ist die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe gewährleistet.
- Der Flächentarifvertrag beugt Konflikten in den Betrieben vor, z. B. über die Arbeitsvergütung, und sichert dadurch den Betriebsfrieden.
- Der Flächentarifvertrag bietet branchenweit eine stabile Ordnung der Arbeitsbedingungen – idealerweise mit notwendigen betrieblichen Flexibilitätsspielräumen.
- Gerade in der hochvernetzten und arbeitsteilig organisierten Wirtschaft Deutschlands bietet der Flächentarifvertrag den Betrieben eine sichere Planungs- und Kalkulationsgrundlage und ermöglicht während seiner Laufzeit durch die Friedenspflicht, d. h. das Verbot von Arbeitskämpfmaßnahmen wie z. B. Streiks, störungsfreie Betriebsabläufe.
- Der Flächentarifvertrag nimmt den Arbeitgebern den zeit- und kostenträchtigen Aufwand eigener Tarifverhandlungen ab und ist insbesondere bei der Regelung komplexer Fragen ein wichtiges Dienstleistungsangebot des tarifschließenden Arbeitgeberverbands.
- In einem Flächentarifvertrag werden auch gesamtwirtschaftliche Aspekte berücksichtigt. In vielen Branchen wurden z. B. zukunftsfähige Modelle zum Umgang mit dem demografischen Wandel entwickelt oder Vereinbarungen zur Qualifizierung, Beschäftigungssicherung oder Altersvorsorge getroffen.

Tarifpolitischer Modernisierungskurs sichert Anpassungsfähigkeit und Arbeitsplätze

Die BDA tritt dafür ein, dass der Flächentarifvertrag auch in Zukunft seine Ordnungsfunktion bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen behält und den Betrieben gleichzeitig notwendige Gestaltungsspielräume sichert. In der jüngeren Vergangenheit haben moderate Tariflohnabschlüsse sowie Vereinbarungen für mehr betriebliche Flexibilität bereits einen tarifpolitischen Modernisierungskurs in Gang gesetzt. Dieser Weg sollte konsequent fortgeführt werden mit dem Ziel, Überregulierungen abzubauen und den Handlungsspielraum der betrieblichen Ebene zu stärken.

Tarifbedingungen müssen wieder Mindestbedingungen im ökonomischen Sinne sein. Um den Unternehmen und Beschäftigten genügend Freiheiten einzuräumen, sollten Tarifverträge daher in erster Linie Rahmenregelungen sein. Durch eine ständige Anpassung des Flächentarifvertrags an die Veränderungen in der betrieblichen Praxis lassen sich im Wege einer „kontrollierten Dezentralisierung“ Entscheidungskompetenzen von der Tarif- auf die Betriebsebene verlagern. Den Weg dahin ebnen tarifliche Öffnungsklauseln, die auf der betrieblichen Ebene Abweichungen vom Mindestniveau des Tarifvertrags ermöglichen. Darüber hinaus kann ein Baukastensystem mit verschiedenen Modulen statt eines ganzen Tarifpakets insbesondere für kleine Betriebe ein Lösungsansatz sein. Unternehmen, die von der Komplexität eines gesamten Tarifwerks abgeschreckt werden, sollen sich z. B. für den Entgeltrahmen aus einem Tarifvertrag entscheiden können, ohne dass sie gleichzeitig auch komplexe Regelungen zur Arbeitszeit aus diesem Tarifwerk übernehmen müssen.

Tarifpolitische Rolle der BDA – Tarifpolitik ist ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt

Die Tarifpolitik ist für die BDA als Spitzenorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände ein Herzstück ihrer Arbeit – auch wenn sie selbst keine Tarifverträge abschließt. Die BDA ist für ihre 48 branchenbezogenen und 14 regionalen Mitgliedsverbände und deren Mitglieder u. a. die Plattform zum branchenübergreifenden Austausch und zur Koordinierung der tarifpolitischen Grundzüge sowie Dienstleister zu allen tarifpolitischen Fragen.

PUBLIKATIONEN

kompakt

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Arbeitszeitentwicklung
- Lohnentwicklung
- Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Soziale Marktwirtschaft
- Tarifautonomie

argumente

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de