

Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft. Die Bundesregierung bekennt sich ausdrücklich zur Tarifautonomie und betont deren Vorrang vor staatlicher Lohnfestsetzung. Damit einhergehen muss die Wiederherstellung des Tarifvorrangs im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und im Mindestarbeitsbedingengesetz (MiArbG).

Fakt: Die Tarifautonomie – eine Erfolgsstory!

- Tarifautonomie heißt: Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften regeln gemeinsam die konkreten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, ohne dass der Staat Einfluss nimmt.
- Dieses System der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen besteht bereits seit 1918 und wurde nur während der NS-Zeit durch staatliche Bevormundung ersetzt.
- Den Vätern des Grundgesetzes war die Tarifautonomie so wichtig, dass sie mit der Koalitionsfreiheit einem besonderen verfassungsrechtlichen Schutz unterstellt worden ist.
- Die Tarifautonomie ist Ausdruck der Privatautonomie und der damit verbundenen Vertragsfreiheit. Nicht zuletzt entspricht sie der Eigenverantwortung als Grundsatz unserer Wirtschaftsordnung und fördert die Selbststeuerung einer freiheitlichen Gesellschaft.
- Nur die Tarifvertragsparteien haben die für die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen notwendige Sachkunde und Problemnähe. Nur so können branchen- und unternehmensspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden.
- Die Tarifautonomie ist in Deutschland zu einer tragenden Säule der Sozialen Marktwirtschaft geworden.
- Die Bedeutung von Tarifverträgen ist ungebrochen. Im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums waren Ende 2011 rd. 67.000 gültige Tarifverträge eingetragen. Verbandstarifverträge bestehen für mehr als 300 verschiedene Wirtschaftszweige und wegen der regionalen Untergliederung für mehr als 1.100 Tarifbereiche. Ende 2011 gab es über 37.000 Firmentarifverträge.
- 60 % aller Betriebe mit 80 % aller Beschäftigten in Deutschland wenden unmittel- oder mittelbar Tarifverträge an (Quelle: IAB).

Fakt: Die Tarifautonomie sichert wirtschaftliche Stabilität und trägt zu Wachstum und Beschäftigung bei.

- Die staatsferne Lohngestaltung verhindert Arbeitsbedingungen, die dazu führen würden, dass Unternehmen nicht mehr wirtschaftlich arbeiten könnten und es zum Wegfall von Arbeitsplätzen kommen würde.

- Die tarifautonome Lohngestaltung stellt sicher, dass die Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen beteiligt werden.
- Verantwortungsvolle Tarifabschlüsse haben in den letzten Jahren zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und zur Beschäftigungssicherung in der Krise beigetragen.
- Lohnerhöhungen oberhalb des Produktivitätszuwachses führen dagegen zum Abbau bzw. zur Verlagerung von Arbeitsplätzen.

Positive Beschäftigungswirkung bestätigt:

Die positive Beschäftigungswirkung der verantwortungsvollen Tarifpolitik der letzten Jahre wird bestätigt vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der Bundesregierung sowie von allen führenden Wirtschaftsforschungsinstituten: Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (IfW), Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IDW) und Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).

Fakt: Die Tarifautonomie sichert den sozialen Frieden.

- Über Jahrzehnte hat sich das Tarifvertragssystem bewährt und entscheidend zum sozialen Frieden und allgemeinen Wohlstand in Deutschland beigetragen.
- Mit insgesamt rd. 67.000 Tarifverträgen haben die Tarifvertragsparteien in Deutschland ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen, das die unternehmerische Effizienz mit der sozialen Teilhabe der Arbeitnehmer in Einklang bringt.

Fakt: Gesetzliche Mindestlöhne setzen die Tarifautonomie außer Kraft.

- Jede staatliche Lohnfestsetzung ist ein empfindlicher Eingriff in das Verhandlungsgleichgewicht der Tarifpartner und führt zu Ergebnissen, die nicht den notwendigen Interessenausgleich herbeiführen können.
- Gesetzliche Mindestlöhne machen arbeitslos! Sie orientieren sich nicht an ökonomischen Zwängen und führen im Ergebnis dazu, dass die entsprechenden Arbeitsplätze nicht mehr wirtschaftlich sind.

- Durch gesetzliche Mindestlöhne wird das gesamte ausbalancierte Tarifsysteem aus dem Gleichgewicht gebracht. Tarifverträge enthalten neben dem Entgelt viele weitere Elemente, die bei einem Mindestlohn unberücksichtigt bleiben.
- Gesetzliche Mindestlöhne werden zum Spielball parteipolitischer Debatten und zum Wahlkampfthema. Populismus tritt an die Stelle von Augenmaß, Verlässlichkeit und Kompetenz.
- Staatliche Lohnfestsetzungen entwerten die Tarifautonomie. Für die Tarifvertragsparteien schwindet die Notwendigkeit, untere Lohngruppen zu regeln. Arbeitnehmer verlieren die Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren.
- Gesetzliche Lohnfestsetzungen finden weniger Akzeptanz als frei vereinbarte Tarifverträge. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es daher einer umfangreichen und teuren Kontrollbürokratie.
- Die im Koalitionsvertrag beschlossene Stärkung des Tarifausschusses durch seine Beteiligung beim Erlass von Branchenmindestlöhnen nach dem Tarifvertragsgesetz und AEntG erkennt die Bedeutung der Tarifautonomie an.

Fakt: Regelung im AEntG und im MiArbG gefährdet die Tarifautonomie.

- Die in der vergangenen Legislaturperiode beschlossenen Änderungen am AEntG und am MiArbG schaffen die Grundlage für einen verfassungsrechtlich bedenklichen Eingriff in die Tarifautonomie.
- Auf Basis des AEntG und des MiArbG können konkurrierende, abweichende Tarifverträge durch staatliche Lohnfestsetzung weitgehend verdrängt werden.
- Die Ermächtigung, Tarifverträge außer Kraft zu setzen, ist das Gegenteil eines Vorrangs von Tarifverträgen vor staatlicher Lohnfestsetzung.

Publikationen

Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung – Positionen der Arbeitgeber zu Branchenmindestlöhnen

Beschluss des Präsidiums der BDA vom 18. Januar 2010

Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

BDA-Broschüre, September 2008

kompakt:

- Mindestlohn

argumente:

- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Arbeitsplätze statt Mindestlohn

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de