

TARIFBINDUNG

Die Sozialpartnerschaft in Deutschland feiert in diesen Tagen ihren 100. Geburtstag. Sie gehört zu den tragenden Säulen der Sozialen Marktwirtschaft und hat sich in Krisenzeiten bewährt. Gleichwohl steht sie vor Herausforderungen.

Wie für Arbeitnehmer in Bezug auf Gewerkschaften ist es auch für Unternehmen nicht mehr eine Selbstverständlichkeit, Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu werden und einen Flächentarifvertrag anzuwenden. Die Ursachen sind vielschichtig: die steigende internationale Arbeitsteilung der Wirtschaft, der zunehmende innovationsgetriebene Anpassungsdruck, junge Unternehmen mit neuen Geschäftsmodellen, der Wunsch nach spezifischen Betriebslösungen und individuelle Regelungswünsche der Arbeitnehmer, die Komplexität gewachsener Tarifverträge und auch die mangelnde Flexibilität von Tarifverträgen.

Noch sind die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften in der Situation, die Weiterentwicklung der Tarifautonomie selbst in die Hand zu nehmen. Ein Tarifvertrag schafft vor allem durch die von ihm ausgelöste Friedenspflicht Planungssicherheit und Vorhersehbarkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Er kann branchenspezifische Herausforderungen vielfach besser lösen als pauschale gesetzliche Regelungen. Gerade in Zeiten einer durch Digitalisierung und Globalisierung unsicheren Welt sind das große Vorteile.

Stärkung der Tarifbindung erfordert gemeinsames Handeln der Tarifpartner

Tarifverträge müssen auch in Zukunft ihre Ordnungsfunktion bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen behalten. Tarifpartner sollen differenzierte und flexible Tarifregelungen treffen, die für Betriebe und Belegschaften attraktiv sind. Gesetzliche Regelungen, die auf die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen abzielen, sind sie der falsche Weg, Tarifbindung zu fördern. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, dass ein Tarifvertrag später ohnehin für allgemeinverbindlich erklärt wird, schwächt das den Anreiz, einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft beizutreten. Für die Zukunft müssen neue Möglichkeiten erörtert werden, wie die Tarifbindung gestärkt werden kann. Die Tarifpartner sollten den ihnen im Rahmen der Tarifautonomie eingeräumten Handlungsspielraum nutzen und Tarifverträge flexibel und zukunftsfest ausgestalten.

Die BDA wirbt daher für eine zukunftsorientierte Stärkung der Tarifautonomie, die sich von der bedingungslosen Fortschreibung überkommener Rezepturen lösen muss. Um eine konstruktive Debatte über die Stärkung der Tarifautonomie anzustoßen, hat BDA-Präsident Ingo Kramer Vorschläge vorgelegt:

1. Tarifverträge brauchen mehr Öffnungsklauseln. Durch Differenzierungs- und Öffnungsklauseln können den Betrieben Gestaltungsspielräume auf der betrieblichen Ebene eröffnet werden. Durch die Zulassung von Abweichungen vom Tarifvertrag auf der betrieblichen Ebene kann die erforderliche Flexibilität für Betriebe gewonnen werden, in manchen Fällen spezifische Betriebslösungen zu finden.
2. Es sollte Unternehmen und Belegschaften ermöglicht werden, aus einem Tarifwerk einzelne Module auszuwählen. Unternehmen, die von der Komplexität eines gesamten Tarifwerks abgeschreckt werden, sollen z. B. den Entgeltrahmen aus einem Tarifvertrag übernehmen können, ohne dass sie gleichzeitig auch komplexe Regelungen zur Arbeitszeit aus diesem Tarifwerk übernehmen müssen.
3. Sollten sich für diese beiden Möglichkeiten keine einvernehmlichen Vereinbarungen treffen lassen, muss über weitergehende Wege nachgedacht werden, um die Tarifbindung zu stärken. So könnte etwa Arbeitgebern und Betriebsräten das Recht eingeräumt werden, einen Tarifvertrag auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zu übernehmen. Der Betriebsrat wird dadurch nicht zu einer Betriebsgewerkschaft. Die Betriebsparteien sollen Tarifverträge lediglich inhaltsgleich ohne Änderungen übernehmen können. Der Betrieb soll dann als tarifgebunden gelten, wenn ein Tarifvertrag entsprechend übernommen wurde. Tarifverhandlungen um den zu übernehmenden Tarifvertrag sollen auf der betrieblichen Ebene nicht geführt werden.

TARIFBINDUNG

Tarifverträge gestalten die Mehrheit der Arbeitsbeziehungen in Deutschland

Nach aktuellen Zahlen des IAB-Betriebspanels von Mai 2018 galten im Jahr 2017 für rund 77 % der Beschäftigten in Deutschland tarifvertragliche Regelungen unmittelbar oder mittelbar. 30 % aller Betriebe sind von Tarifverträgen erfasst und dort arbeiten 55 % aller abhängig Beschäftigten. Für weitere 20 % finden Tarifverträge (zumindest partiell) durch eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag Anwendung. Die Tarifpartner gestalten also durch Tarifverträge einen großen Teil der Arbeitsbeziehungen. Allerdings geht die Tarifbindung in den letzten Jahren zurück. So sind z. B. nur noch 15 % der Beschäftigten in Deutschland Mitglied in einer Gewerkschaft.

Tarifbindung

Regelungen eines Tarifvertrags gelten grundsätzlich nur zwischen Tarifgebundenen, also zwischen Mitgliedern der Tarifparteien. Tarifpartei kann ein Arbeitgeberverband, der einzelne Arbeitgeber und eine Gewerkschaft sein. Tritt ein Arbeitgeber einem Arbeitgeberverband bei und ist ein Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden. Schließt der einzelne Arbeitgeber einen Tarifvertrag ab, gilt dieser für das einzelne Unternehmen (sog. Haus- oder Firmentarifvertrag). Wird ein Tarifvertrag zwischen einem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft für eine Branche oder eine Region abgeschlossen, spricht man von einem Verbands-, Branchen- oder Flächentarifvertrag. Häufig in Tarifverträgen geregelte Materien sind das Arbeitsentgelt, Zuschläge, z. B. für Nacht- oder Sonntagsarbeit, die Arbeitszeit, oder Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Darüber hinaus kann aber auch eine Vielzahl von weiteren Themen in Tarifverträgen geregelt werden.

Tarifbindung muss freiwillig bleiben

Tarifbindung ist freiwillig. Arbeitgeber sind frei, sich Arbeitgeberverbänden anzuschließen oder selbst mit einer Gewerkschaft über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Genau so sind Arbeitnehmer frei, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Aufgrund dieser Freiwilligkeit besteht auch die Möglichkeit für eine bewusste Entscheidung gegen Tarifbindung. Ein gesetzlicher Zwang zur Förderung der Tarifbindung ist der falsche Weg. Die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie ist die Grundlage für das Handeln der Sozialpartner. Die Tarifautonomie hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und maßgeblich zum Wohlstand des Landes und den guten Wirtschaftsbedingungen beigetragen. Arbeitsbedingungen müssen deshalb auch weiterhin frei von staatlicher Einflussnahme geregelt werden. Die Tarifpartner verfügen über die notwendige Expertise für die Regelung der Arbeitsbedingungen. Sie kennen die

verschiedenen Branchen und deren Probleme und können in Tarifverhandlungen branchenspezifische Lösungen erarbeiten und damit genauere und passendere Inhalte anbieten als es ein allgemeines Gesetz kann. Damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine Tarifbindung entscheiden, müssen tarifvertragliche Regelungen so attraktiv ausgestaltet sein, dass in ihnen und in der Tarifbindung ein Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesehen wird. Die Vorteile der Tarifbindung müssen überwiegen. Tarifverträge müssen modern und flexibel ausgestaltet sein und den Betrieben Raum für abweichende und über den Tarifvertrag hinausgehende Regelungen bieten.

Tarifverträge bieten Möglichkeiten, flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren

In Tarifverträgen können vielfältige Materien geregelt werden. Neben dem Entgelt oder der Arbeitszeit regeln Tarifverträge z. B. auch Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, zur Altersvorsorge oder zur Weiterbildung der Beschäftigten. Tarifverträge sind ein geeignetes Instrument, um auf neue Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren und Lösungen für diese Herausforderungen zu finden. Zu Veränderungen wie dem demographischen Wandel, der Digitalisierung oder neuen Qualifizierungserfordernissen können in Tarifverträgen Modelle für die Zukunft entwickelt und vereinbart werden.

PUBLIKATIONEN

kompakt:

- Tarifautonomie
- Tarifpolitik
- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

argumente:

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de