

VORTEILE DES TARIFVERTRAGS ERKENNEN UND NUTZEN

Die Tarifautonomie ist ein Erfolgsmodell. Nicht der Staat, sondern die Tarifpartner handeln im Auftrag des Grundgesetzes die Arbeitsbedingungen aus. Mit über 78.000 gültigen Tarifverträgen (Bundesarbeitsministerium, 2019) gestalten sie die Mehrheit der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Branchen- bzw. Flächentarifverträge bestehen für mehr als 300 verschiedene Wirtschaftsbereiche und hinsichtlich regionaler Untergliederungen für mehr als 1.100 Tarifbereiche. Zu Recht ist der Tarifvertrag und hierbei insbesondere der Flächentarifvertrag die prägende Ordnungsgröße der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Tarifverträge sorgen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Unser Tarifvertragssystem hat maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland beigetragen. Die Tarifautonomie ist damit Garant für sozialen Frieden und Wohlstand.

Fakt: Tarifverträge bieten Schutz vor ständigen Streiks und stärken den Betriebsfrieden.

- Arbeitskampfmaßnahmen, die sich gegen einen Tarifvertrag richten, sind während seiner Laufzeit untersagt. Bei Verletzung dieser Friedenspflicht entsteht ein Anspruch auf Ersatz des dadurch eingetretenen Schadens. Die Verlässlichkeit und Planungssicherheit für Unternehmen und auch für ganze Lieferketten werden durch die Friedenspflicht entscheidend verbessert.
- Ein Flächentarifvertrag gibt den Betrieben Rechtsfrieden und bewahrt sie vor innerbetrieblichen Konflikten um einzelne Arbeitsbedingungen, da die Tarifpartner auf Branchenebene die Verhandlungen führen. Themen, die bereits in einem Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise vereinbart werden, können grds. nicht noch einmal Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.
- Insbesondere die branchenweite Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch die Tarifpartner sorgt für einen fairen Interessenausgleich. Sie verhindert, dass Arbeitsplätze wegfallen, weil Betriebe bestimmte Arbeitsbedingungen nicht verkraften. Gleichzeitig ist die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe gewährleistet.
- Ein Flächentarifvertrag stärkt den sozialen und betrieblichen Frieden. Er ist Ausdruck einer gelebten Solidarität und Partnerschaftlichkeit in einer Branche – auf Arbeitgeberseite wie auf Seite der Beschäftigten.

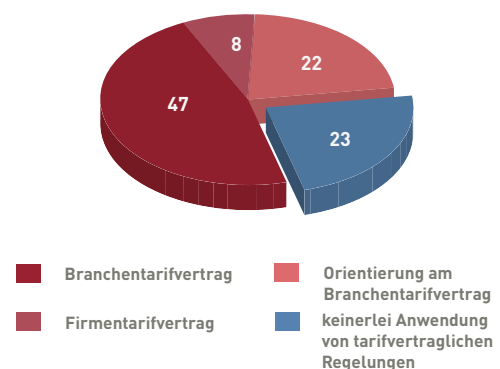
Fakt: Tarifverträge bieten für Unternehmen Zeit- und Kostenersparnis sowie Rechtssicherheit.

- Tarifverträge ermöglichen die rechtssichere kollektive Regelung komplexer Themen. Insbesondere finden die Vorschriften zur „AGB-Kontrolle“ keine Anwendung.

- Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, z. B. eines einzelnen Betriebs oder einer ganzen Branche. Die Arbeitsbedingungen werden daher nicht vom Arbeitgeber mit jedem Beschäftigten einzeln ausgehandelt. Dies spart dem Arbeitgeber Aufwand, Zeit und Kosten. Tarifverträge sorgen darüber hinaus für Betriebsfrieden, da sie transparent darstellen, welche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in einem Betrieb gelten.
- Insbesondere Manteltarifverträge mit einer mehrjährigen Laufzeit bieten dem Arbeitgeber in Bezug auf die Regelung von Bereichen, die nicht die Arbeitsvergütung betreffen, wie z. B. die Arbeitszeit, die Gewährung von Erholungsurlaub oder die Vorgaben einer Krankmeldung, erhebliche Planungssicherheit bei Personalaufwand und -kosten.
- Die Bindung an einen Tarifvertrag entsteht überwiegend über die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Ein

Bedeutung der Tarifverträge ungebrochen

Für über ¾ aller Arbeitsverhältnisse gelten direkt oder indirekt tarifvertragliche Regelungen.



Quelle: IAB, 2019

Arbeitgeberverband bietet seinen Mitgliedern hierbei nicht nur den Service der Unterstützung in tarifpolitischen Belangen, sondern auch die Beratung bei arbeitsrechtlichen oder arbeitsorganisatorischen Fragen, die Vertretung in Arbeits-, Tarif- oder Sozialrechtsfällen sowie die Wahrnehmung von unternehmerischen Interessen in Politik und Öffentlichkeit.

Fakt: Tarifverträge bieten betriebliche Flexibilität.

- Mit einem Flächentarifvertrag können die Tarifpartner den spezifischen Bedürfnissen ihrer Branche gerecht werden. Denn sie sind wie niemand sonst in der Lage, die wirtschaftliche Situation einzuschätzen und in ihrem Wirtschaftszweig für alle Betriebe tragbare Regelungen zu treffen. Flexible Elemente in einem Tarifvertrag, z. B. Öffnungsklauseln für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder Arbeitszeitkorridore, sichern seine breite Akzeptanz.
- Tarifverträge können Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, z. B. zur Realisierung von Investitionen und Innovationen, zur Verbesserung der Produktivität und zur Qualifikation der Beschäftigten, regeln. Durch tarifvertragliche Vereinbarungen – etwa zu Arbeitszeitkonten oder Kurzarbeit – konnten hierzulande, z. B. in den Krisenjahren nach dem Jahr 2008, Massenentlassungen verhindert werden. Als die weltweite Nachfrage wieder anzog, hatten die deutschen Unternehmen die nötigen Kapazitäten und Beschäftigtenressourcen, um ihre Produktion sofort wieder hochzufahren.

Flexible Entgeltgestaltung bietet Betrieben notwendigen Handlungsspielraum

Die betriebliche Flexibilisierung von Entgeltbestandteilen ist oftmals ein wesentliches Element von Tariflohnabschlüssen. Durch solche Regelungen kann während der Laufzeit eines Flächentarifvertrags insbesondere der individuellen Situation der Betriebe, z. B. bei Konjunkturschwankungen, besser Rechnung getragen werden.

Durch die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln können einzelne Betriebe je nach ihrer wirtschaftlichen Lage z. B. Tariflohnanhebungen zeitlich verschieben oder im Tarifvertrag vereinbarte Einmalzahlungen bzw. Sonderzahlungen absenken oder ganz entfallen lassen. Im Jahr 2019 wurden u. a. in folgenden Branchen Öffnungsklauseln vereinbart:

- Textil- und Bekleidungsindustrie (West)
- Privates und Öffentliches Bankgewerbe
- Kunststoffverarbeitende Industrie (regional)
- Feinkeramische Industrie (West)
- chemische Industrie

Fakt: Tarifverträge können gesetzliche Vorgaben betriebspezifisch anpassen und ausgestalten.

- Zahlreiche gesetzliche Vorschriften ermöglichen es, durch oder auf der Grundlage eines Tarifvertrags gesetzliche Vorgaben auszugestalten. So können z. B. durch gesetzliche Öffnungsklauseln in einem Tarifvertrag die Arbeits- und Pausenzeiten anders als im Arbeitszeitgesetz geregelt oder abweichend von § 622 BGB kürzere Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse vereinbart werden.
- Nach der Einführung des bundesweit geltenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2015 ermöglichten tarifliche Übergangslösungen, das tarifliche Lohnniveau stufenweise bis Ende 2017 an den Mindestlohn heranzuführen und damit die Belastung für die betroffenen Betriebe in den einzelnen Branchen zu mindern (§ 24 Mindestlohngesetz).

Fakt: Tarifverträge fördern ein positives Unternehmens- bzw. Branchenbild.

- Die Bindung an Tarifverträge ist ein Gütesiegel und Vorteil im Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte. Die Aussage „Wir zahlen nach Tarif“ gibt einem Bewerber Gewissheit darüber, welche konkreten Arbeitsbedingungen in einem Betrieb gelten.
- Tarifgebundene Unternehmen genießen ein positives Ansehen in der Öffentlichkeit. Denn in solchen Betrieben gelten Arbeitsbedingungen, die mit Gewerkschaften und damit auf kollektiver Ebene mit Beschäftigtenvertretern ausgehandelt worden sind.

PUBLIKATIONEN

Broschüre – Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeit,
März 2013

kompakt:

- Arbeitszeitentwicklung
- Lohnentwicklung
- Soziale Marktwirtschaft
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de