Die Tarifpolitik ist ein hohes Gut der Sozialen Marktwirtschaft.

Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

Zu Recht ist der Tarifvertrag – insbesondere der Branchen- bzw. Flächentarifvertrag – nach wie vor die prägende Ordnungsgröße der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Insgesamt gelten für mehr als ¾ aller Beschäftigten in Deutschland Tarifverträge direkt oder als Bezugsrahmen. Für die meisten Arbeitgeber ist damit das kollektive Aushandeln der Arbeitsbedingungen nach wie vor die bevorzugte Form der Lohnfindung und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse.

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 auch auf ganz Deutschland beziehen.

Zahlen und Fakten

In Deutschland gibt es rund **87.000** geltende Tarifverträge.

Quelle: BMAS-Tarifregister, 2023

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

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 zusätzliches Urlaubsgeld oder die Definition verschiedener Entgeltgruppen oder
- einzelne Themen wie ***Ausbildung***, Altersteilzeit, zusätzliche ***Altersvorsorge*** oder Beschäftigungssicherung

Für den Flächentarifvertrag sprechen eine Reihe überzeugender Argumente:

- Der Flächentarifvertrag hält Konflikte weitgehend aus den Betrieben heraus und sichert damit den Betriebsfrieden.
- Der Flächentarifvertrag ermöglicht durch die Friedenspflicht während seiner Laufzeit störungsfreie Lieferbeziehungen. Arbeitskämpfe sind während der Friedenspflicht untersagt.
- Gerade in einer hochvernetzten und arbeitsteilig organisierten Wirtschaft bietet der Flächentarifvertrag den Betrieben Planungssicherheit.
- Der Flächentarifvertrag nimmt den Unternehmen den zeit- und kostenträchtigen Aufwand eigener Tarifverhandlungen
- Der Flächentarifvertrag ist insbesondere bei der Regelung komplexer Rechtsmaterien ein echtes Dienstleistungsangebot des tarifschließenden Arbeitgeberverbands – vor allem für kleine und mittlere Betriebe.
- Im Flächentarifvertrag können – wie nirgends sonst – auch gesamtwirtschaftliche Aspekte berücksichtigt werden.

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Betriebsebene stärken – Überregulierungen abbauen

Der Reformansatz der BDA für den Flächentarifvertrag zielt darauf hin, Überregulierungen abzubauen und den Handlungsspielraum der betrieblichen Ebene zu stärken. Tarifbedingungen müssen wieder Mindestbedingungen im ökonomischen Sinne sein. Das gilt für Entgelte, für Sonderzahlungen wie das Weihnachts- oder das Urlaubsgeld und auch für Arbeitszeitregelungen. 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.

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Facebook**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Instagram**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **X**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren