

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Tarifautonomie

Die Tarifautonomie ist unverzichtbar für die Soziale Marktwirtschaft.



Sie ist eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft und Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Die BDA steht für den Grundsatz der Tarifautonomie und setzt sich für ihre zeitgemäße Fortentwicklung ein.

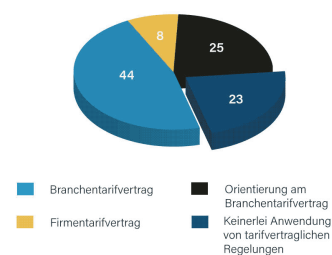
In Deutschland werden die Arbeitsbedingungen nicht nur von einem einzelnen Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten in einem Arbeitsvertrag geregelt. Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände regeln gemeinsam mit Gewerkschaften in Tarifverträgen (Link zum Text Tarifvertrag) die Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, z. B. für eine ganze Branche. Sie handeln dabei autonom, d. h. ohne staatlichen Einfluss. Diese Tarifautonomie der Tarifpartner ist als Teil der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützt.



Zahlen und Fakten

Im Jahr 2019 wurden **56 % der Betriebe mit 77 % aller Beschäftigten unmittelbar bzw. mittelbar durch Tarifverträge erfasst.**

Tarifbindung der Beschäftigten im Jahr 2019



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Was bedeutet Koalitionsfreiheit?

Die Koalitionsfreiheit ist im Grundgesetz (Artikel 9 GG) festgehalten. Die Koalitionsfreiheit ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen bilden zu können. Das heißt, dass Unternehmer Arbeitgeberverbände gründen bzw. sich ihnen anschließen können. Das gleiche gilt für die Beschäftigten, die ebenfalls die Option haben, Gewerkschaften zu gründen bzw. ihnen beitreten zu können. Dies nennt man „positive Koalitionsfreiheit“. Gleichzeitig haben beide Gruppen aber auch das Recht kein Mitglied solcher Vereinigungen zu sein. Dies nennt man die „negative Koalitionsfreiheit“.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Tarifautonomie – eine Erfolgsstory

Die Tarifautonomie hat sich in Deutschland über die Jahrzehnte bewährt. Mit rund 78.000 gültigen Tarifverträgen haben die Tarifpartner ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen, das die unternehmerische Effizienz mit der sozialen Teilhabe der Beschäftigten in Einklang bringt. Die Arbeitsbedingungen von mehr als $\frac{3}{4}$ aller Arbeitsverhältnisse sind direkt oder indirekt durch tarifvertragliche Regelungen bestimmt.

In den zurückliegenden Jahren haben moderate Tarifabschlüsse zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und zu einem Zuwachs an Beschäftigung hierzulande entscheidend beigetragen. Die Tarifpartner sind am besten in der Lage, die jeweilige wirtschaftliche Situation in ihren Branchen sowie Betrieben einzuschätzen und passende Regelungen zu vereinbaren. Durch Tarifverträge lässt sich eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg sicherstellen, ohne die Unternehmen durch unangemessene Arbeitsbedingungen zu überfordern und dadurch Arbeitsplätze zu gefährden.

Über klassische Tarifmaterien wie z. B. Entgelt ([Link zum Text Lohnentwicklung](#)) und Arbeitszeit ([Link zum Text Arbeitszeit](#)) hinaus werden die Tarifpartner immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Dabei haben sie stets bewiesen, dass sie auch auf wichtige gesellschaftspolitische Veränderungen Antworten geben können. So wurden in den vergangenen Jahren in zahlreichen Branchen Modelle zum Umgang mit dem demografischen Wandel entwickelt. Aktuell stellt sich u. a. die Frage, wie die Tarifpartner die Unternehmen bei der Bewältigung des digitalen Wandels der Arbeitswelt unterstützen können. Hierzu gibt es bereits erste Tarifvereinbarungen, die z. B. neue Qualifikationsanforderungen in den Blick nehmen, neue Arbeitszeitmodelle einführen, oder Prozesse festlegen, mit denen Veränderungen von den Tarifpartnern bereits frühzeitig erkannt und begleitet werden können.

Tarifautonomie statt staatlicher Lohnfestsetzung

Jede Form staatlicher Lohnfestsetzung ([Link zum Text Mindestlohn](#)) greift in die Tarifautonomie ein und stellt die Motivation in Frage, sich freiwillig in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu organisieren, um eigenverantwortlich Mindestarbeitsbedingungen in Tarifverträgen zu regeln. Staatliche Eingriffe in die Lohnfindung in Form gesetzlicher Mindestlöhne – ob branchenbezogen, regional, bundesweit oder wie in letzter Zeit gewerkschaftsseitig und teils politisch diskutiert auch auf europäischer Ebene – führen zu einer dauerhaften Schwächung der Tarifautonomie und unseres Tarifvertragssystems. Staatlich fixierte Lohnuntergrenzen bergen zudem die Gefahr, dass sie in konjunkturell schlechten Zeiten vor allem zu Lasten der Schwächsten am Arbeitsmarkt gehen.