

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 > Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen



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.

Differenzierung und Flexibilisierung der Tarifverträge konsequent fortführen

Die konjunkturellen Rahmenbedingungen einer Branche und die Produktivitätsentwicklung sind der richtige Kompass für eine verantwortungsvolle Tariflohnpolitik. Zugleich müssen tarifliche Differenzierung und Flexibilisierung konsequent fortgeführt werden.

Die verantwortungsvolle Tarifpolitik (Link zum Text Tarifpolitik) der vergangenen zehn Jahre hat bewiesen, dass sie in der Lage ist, die Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu gestalten. Durch eine produktivitätsorientierte, differenzierte und flexible Tarifpolitik verzeichnete Deutschland einen steten Zuwachs an Beschäftigung. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise vor zehn Jahren konnte die Beschäftigung seinerzeit durch eine kluge Tarifpolitik auf hohem Niveau gehalten und weiter deutlich ausgebaut werden. Wie gut die Sozialpartner in Deutschland Krisen mit differenzierten Branchenlösungen meistern können, zeigt sich auch gegenwärtig wieder in der „Corona-Pandemie“.

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

Ausgewählte Tarifabschlüsse und -vereinbarungen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie	
17. März 2020	Tarifvertrag Kurzarbeit für die Systemgastronomie zwischen BdS und NGG
19. März 2020	Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie zwischen Metall NRW und Metall NRW
20./23. März 2020	Erste und zweite Vereinbarung für die chemische Industrie zwischen BAVC und IG BCE
24. März 2020	Tarifvertrag des BFFS mit ver.di für Schauspieler
24. März 2020	Vereinbarung AGV MOVE/ Deutsche Bahn mit EVG und GDL
25. März 2020	Sofortpaket „Corona-Krise“ zwischen Thyssenkrupp und IG Metall
26. März 2020	Tarifabschluss für die Deutsche Telekom AG mit ver.di
30. März 2020	Vereinbarung für die Textilien Dienstleister zwischen dem Arbeitgeberverband INTEX und der IG Metall
30. März 2020	Vereinbarung für die Glas- und Solarindustrie zwischen BAGV und IG BCE
1. April 2020	Eckpunkte-Vereinbarung für den öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) von VKA, dbb und ver.di
1. April 2020	Tarifabschluss für die Papierindustrie von VAP und IG BCE
9. April 2020	Tarifvertrag für die Volkswagen AG mit der IG Metall
9. April 2020	Tarifabschluss für die Versicherungswirtschaft zwischen AGV und ver.di
17. April 2020	Dritte Vereinbarung für die chemische Industrie von BAVC und IG BCE
22. April 2020	Tarifabschluss für die Kautschukindustrie zwischen ADK und IG BCE
11. Mai 2020	Tarifvertrag Kurzarbeit zwischen AGV Banken und ver.di, DBV und DHV
18. Mai 2020	Tarifabschluss für die Druckindustrie zwischen bydip und ver.di

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

Produktivitätsorientierte Tariflohnpolitik

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Beschäftigung zu sichern und zu stärken, dürfen Tariflohnsteigerungen den Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten der einzelnen Branchen nicht überschreiten. Die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung ist dabei eine wichtige Orientierungsmarke. Für die Tarifpolitik in den einzelnen Branchen kann sie jedoch nicht der zentrale Maßstab sein. Entscheidend für die Lohnentwicklung in den Branchen sind vielmehr die konkrete Situation in den Betrieben, die Auftragslage, die Beschäftigungssituation und die konjunkturellen Erwartungen. Diese unterschiedlichen Komponenten passen nicht in eine schematische Lohnformel. Daher kann auch die allgemeine Preissteigerung nicht der Maßstab für Tariflohnzuwächse sein. Inflationsgeleitete Entgeltsteigerungen (Link zum Text Lohnentwicklung) führen entweder zu weiteren Preiserhöhungen und setzen eine „Lohn-Preis-Spirale“ in Gang oder untergraben die Wettbewerbsfähigkeit und gefährden damit Arbeitsplätze. Beides wirkt sich jeweils zum Nachteil von Verbrauchern, Unternehmen und Beschäftigten aus.

Tarifverträge mit langen Laufzeiten, Nullmonaten und Einmalzahlungen

Tarifverträge mit langen Laufzeiten, die in den vergangenen Jahren oftmals über 20 Monate lagen, bieten den Betrieben vor allem in konjunkturell unsicheren Zeiten notwendige Planungssicherheit. Darüber hinaus werden den Tariflohnanhebungen häufig Nullmonate vorgeschaltet. Am Anfang der Laufzeit des Tarifvertrags stehen zudem vielfach pauschale Einmalzahlungen, die neben bzw. anstelle einer dauerhaften Anhebung der Tarifsätze vereinbart werden. Solche Einmalzahlungen sind nicht tabellenwirksam, d. h. sie werden nicht als Erhöhung der Tarifvergütung in der Entgelttabelle des Tarifvertrags berücksichtigt. All dies sind tarifpolitische Komponenten, die in den vergangenen Jahren immer wichtiger für die Betriebe geworden sind. Solche Bausteine ermöglichen eine Partizipation der Beschäftigten am Unternehmenserfolg und machen zugleich die Tariflohnvereinbarungen für die Betriebe handhabbarer.

Differenzierung und Flexibilität notwendig

Der Flächentarifvertrag (Link zum Text Tarifvertrag) muss den unterschiedlichen wirtschaftlichen Situationen in den Branchen gerecht werden. Der tarifpolitische Geleitzug, nach dem sich alle Branchen am ersten großen Tarifabschluss eines Jahres orientierten, gehört daher richtigerweise der Vergangenheit an. Heute bilden die branchenindividuellen Tarifsteigerungen oftmals eine große Spanne.

Was ist ein „tarifpolitischer Geleitzug“?

In der Vergangenheit, bis in die späten 1990er Jahre, hatten Tariflohnabschlüsse großer Branchen, wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie oder auch im Öffentlichen Dienst eine viel stärkere Signalfunktion für die Entgeltabschlüsse anderer Branchen. Der erste weitreichende Tarifabschluss eines Jahres fungierte oftmals wie ein „tarifpolitischer Geleitzug“. Alle darauffolgenden Verhandlungen „hingen“ sich an dieses Ergebnis an und orientierten sich stark an diesem Tarifergebnis. Heute zeigt sich, dass die Tariflohnresultate zwischen den Branchen überaus unterschiedlich ausfallen. Das ist überaus begrüßenswert, da jede Branche individuell für sich am besten weiß, vor welchen Herausforderungen sie steht und was sie sich auch langfristig leisten kann.

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

Notwendige Flexibilität erhalten die Betriebe durch die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln. Diese verleihen den Betrieben, in den meisten Fällen abhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens, wichtige Gestaltungsspielräume, z. B. im Bereich der Entgelt- aber auch der Arbeitszeitgestaltung. So schaffen Öffnungsklauseln im Entgeltbereich die Voraussetzung, um z. B. Lohnbestandteile wie Einmalzahlungen und Sonderzahlungen reduzieren bzw. aufstocken zu können sowie Tariflohnsteigerungen verschieben oder vorziehen zu können. Öffnungsklauseln im Bereich der Arbeitszeit ermöglichen den Betrieben, Arbeitszeitkorridore zu nutzen und damit die regelmäßige Wochenarbeitszeit bei Notwendigkeit zu erhöhen oder abzusenken. Die Vereinbarung von Öffnungsklauseln hat in den vergangenen Jahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft geleistet. Dennoch gibt es immer noch Branchen, in denen die Gewerkschaften dringend benötigte Flexibilität vor allem im Bereich des Arbeitszeitvolumens nicht zulassen. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf. Herausforderungen sind u.a. die zunehmende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt sowie der demografische Wandel mit einer immer älter werdenden Belegschaft in den Betrieben und einem gleichzeitigen Fachkräftemangel.