

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](http://www.arbeitgeber.de)



## Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Tarifverhandlungen

### Tarifverhandlungen



**Tarifverhandlungen sind 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.**

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](http://www.arbeitgeber.de)

## Arbeitsrecht und Tarifpolitik

### 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 der vergangenen 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 im Jahr 2009 und danach 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, zeigte sich in den letzten Jahren deutlich. So gelang es den Tarifvertragsparteien die Betriebe während der „Corona-Pandemie“ durch beispiellose Anpassungen von Tarifverhandlungen und tarifvertraglichen Regelungen an vollkommen veränderte Rahmenbedingungen sicher durch eine ungewisse Zeit zu führen. Nach dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine gelang es durch ein austariertes Miteinander, tarifpolitische Lösungen für Arbeitgeber und Beschäftigte zu finden, die die wirtschaftlichen Folgen so gut es geht abfedern, wie z.B. in Form der Zahlungen von steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämien.



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](http://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. Entscheidend für die Lohnentwicklung in den Branchen sind 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 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 Tariflohnhebungen 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 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 Tariflohnergebnisse zwischen den Branchen sehr 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](http://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.