WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

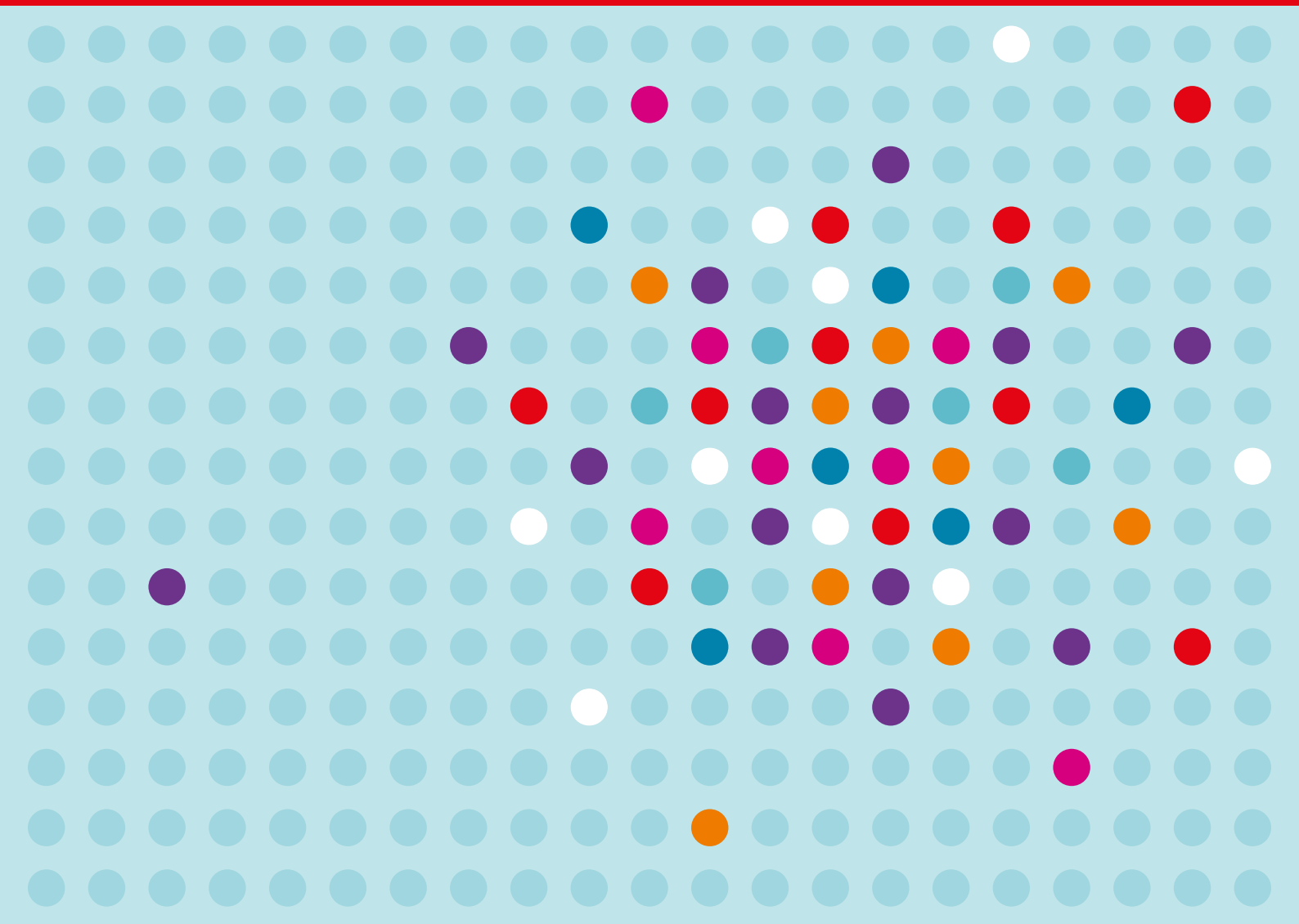
POLICY BRIEF

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 105 · Policy Brief WSI · 11/2026

EIN REFORMPROGRAMM ZUR STÄRKUNG DER TARIFAUTONOMIE UND TARIFBINDUNG

Gerhard Bosch, Thorsten Schulten



Inhalt

1 Einleitung: Sinkende Tarifbildung – Zeit zum Handeln! 3

2 Der Nationale Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen 5
2.1 Das Bundestariftreuegesetz 7
2.2 Steuerliche Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft 7
2.3 Kurzzeitige kontingente Beschäftigung aus Drittstaaten 8
2.4 Qualifizierungsgeld 8
2.5 Klimaschutzverträge – Förderung für klimaneutrale Produktionsverfahren 9
2.6 Digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften in die Betriebe 9
2.7 Änderung des Arbeitszeitgesetzes 9
2.8 Fazit: Ein wenig ambitionierter und kaum wirksamer Aktionsplan 10

3 Eckpunkte für ein Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung 11
3.1 Stärkung der Gewerkschaften 12
3.2 Stärkung des Tarifmandates der Arbeitgeberverbände 14
3.3 Staatliche Stärkung der Tarifbindung 15

4 Fazit: Vom Nationalen Aktionsplan zu einem umfassenden Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung 19

Literatur 20

1 Einleitung: Sinkende Tarifbildung – Zeit zum Handeln!

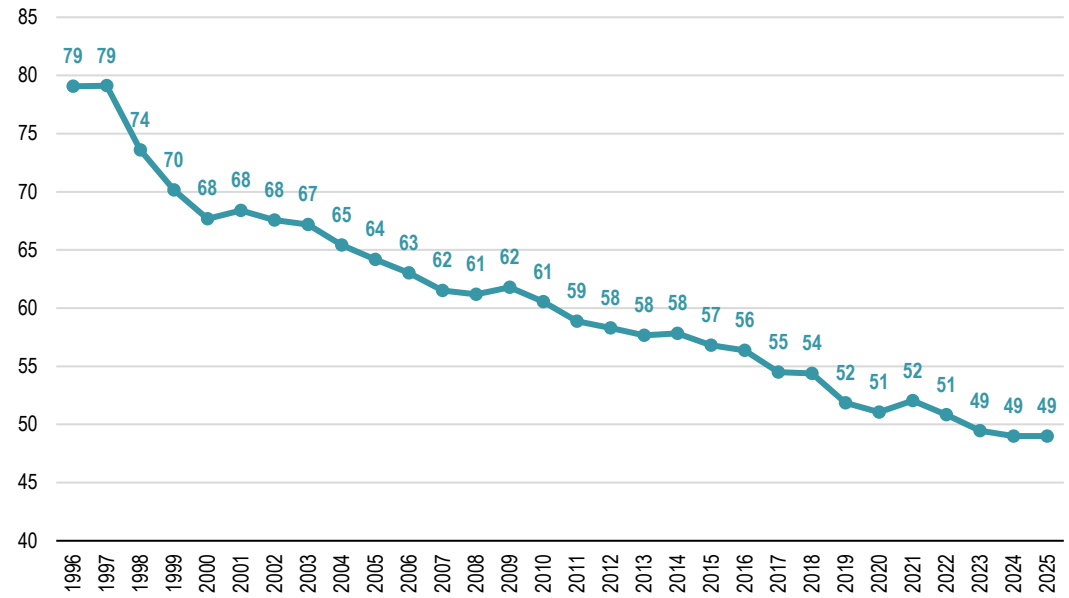
Die Tarifpolitik bildet einen Eckpfeiler einer modernen demokratischen Gesellschaft (Rödl/Syrovatka 2025). Als Antwort auf das strukturelle Machtungleichgewicht auf dem kapitalistischen Arbeitsmarkt sorgen Tarifverträge dafür, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen und an der wirtschaftlichen Wertschöpfung partizipieren können. Historisch wurden Tarifverträge ursprünglich von den Gewerkschaften durch Streiks gegen den Widerstand der Unternehmen durchgesetzt (Bispinck/Schulten 2027; Bosch 2027). Im Laufe der Geschichte hat sich jedoch ein hochgradig institutionalisiertes System der „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 2021) entwickelt, das in der Lage ist, Interessenskompromisse zu formulieren und damit unterschiedliche soziale Interessen demokratisch auszutarieren.

Bei einer Tarifbindung von mehr als 80 Prozent der Beschäftigten haben Tarifverträge in Deutschland lange Zeit dazu beigetragen, der Mehrheit der Beschäftigten ein hohes Maß an ökonomischem Wohlstand zu ermöglichen. Sie beförderten ein ökonomisches Wachstums- und Entwicklungsmodell, das auf einer relativ egalitären Einkommensverteilung beruhte und die Herausbildung einer starken Mittelschicht unterstützte. Tarifverträge waren zugleich Ausdruck von entwickelter Mitbestimmung und Gegenmacht der Beschäftigten wie auch Garant eines sozialen Friedens, der eine wichtigen Stütze für die Stabilität der politischen Demokratie bildete.

Seit den 1990er Jahren hat sich das deutsche Tarifvertragssystem jedoch grundlegend verändert. Der sichtbarste Ausdruck hierfür ist ein nun mehr als drei Jahrzehnte andauernder Rückgang der Tarifbindung (Erol 2027; Abbildung 1). Während Mitte der 1990er Jahre noch annähernd 80 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiteten, waren 2025 nur noch knapp die Hälfte (49 Prozent) tarifgebunden (Hohendanner/Kohaut 2026). Damit einher ging eine zunehmende Ausdifferenzierung in sehr verschiedene „Branchenwelten der Tarifpolitik“ (Hüttenhoff 2027). Während in Teilen der Industrie und dem öffentlichen Dienst nach wie vor eine sehr hohe Tarifbindung besteht, ist insbesondere in vielen Dienstleistungsbranchen oft nur noch eine Minderheit der Beschäftigten tarifgebunden. Entsprechend negativ sind die sozialen Auswirkungen einer sinkenden Tarifbindung, die zu einem deutlichen Anstieg der Einkommensungleichheit und einer deutlichen Zunahme prekärer Beschäftigungsformen beigetragen hat. Tarifgebundene Unternehmen haben deutlich bessere Arbeitsbedingungen als Unternehmen ohne Tarifvertrag. Im Durchschnitt erhalten tarifgebundene Beschäftigte eine „bereinigte“ Tarifprämie von zehn Prozent, die bei sonst gleichen Bedingungen lediglich auf die Existenz einer Tarifbindung zurückzuführt werden kann (Bosch et al. 2027a). Hinzu kommen kürzere Arbeitszeiten und zahlreiche weitere materielle und immaterielle Vorteile.

Seit den 2010er Jahren wird in Deutschland vermehrt darüber diskutiert, wie der Rückgang der Tarifbindung gestoppt werden kann. Mit der Verabschiedung des „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ im Jahr 2014, das neben der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vor allem zu einer Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen führen sollte, wurde erstmal der Versuch unternommen, das deutsche Tarifvertragssystem politisch zu stabilisieren (Bundesregierung 2014). Allerdings reichten die Regelungen nicht aus, um den Negativtrend bei der Tarifbindung zum Stilstand zu bringen. Ohne zusätzliche politische Maßnahmen droht die Tarifbindung auch in Zukunft immer weiter abzusinken. Setzt sich der Trend der letzten drei Jahrzehnte fort, so würde im Jahr 2050 nur noch knapp ein Drittel aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten (Erol 2027, S. 222).

Abbildung 1: Beschäftigte mit Tarifbindung in Deutschland 1996 – 2025
Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI

Mittlerweile wird von fast allen demokratischen Akteuren in Deutschland die Notwendigkeit einer grundlegenden Stärkung der Tarifautonomie betont. Auch die aktuelle schwarz-rote Bundesregierung hat sich in ihren Koalitionsvertrag eindeutig zum Ziel einer höheren Tarifbindung bekannt, damit „Tariflöhne […] wieder die Regel werden und […] nicht die Ausnahme bleiben“ (CDU et al. 2025, Randnummer 552-553). Die Frage nach geeigneten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifautonomie wird dabei keineswegs nur in Deutschland diskutiert, sondern hat sich mittlerweile zu einer internationalen Debatte entwickelt, die in vielen Weltregionen zu konkreten politischen Initiativen geführt hat (Schulten 2027).

Die wichtigste und umfangreichste Initiative ist hierbei die 2022 in der Europäischen Union verabschiedete „Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne“ (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2022). Anders als ihr Name suggeriert, geht es bei der „Europäischen Mindestlohnrichtlinie“ nicht nur um die Anhebung gesetzlicher Mindestlöhne, sondern auch um eine grundlegende politische Stärkung der Tarifbindung (Schulten/Müller 2024). Danach haben sich alle EU-Mitgliedsstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind, verpflichtet, einen Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorzulegen, der einen „klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung“ enthält sowie regelmäßig überprüft und aktualisiert werden soll (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2022, S. 43). Mittlerweile hat eine Mehrzahl der EU-Staaten entsprechende Pläne vorgelegt (Müller/Schulten 2026), darunter relativ spät auch Deutschland (Bundesregierung 2026a).

Im Folgenden sollen zunächst die im deutschen Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen vorgestellt und im Hinblick auf ihr potenziellen Auswirkungen auf die Tarifbindung untersucht werden (Kapitel 2). Dabei besteht weitgehend Übereinstimmung in der Einschätzung, dass die vorgesehenen Maßnahmen für sich genommen zwar mehr oder weniger sinnvoll sein können, der Nationale Aktionsplan insgesamt jedoch in keiner Weise ausreichend ist, um eine grundlegende Trendwende bei der Tarifbindung herbeizuführen.[1] Notwendig ist vielmehr ein umfassendes Reformprogramm, das sowohl von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als auch vom Staat erhebliche Anstrengungen einfordert und die Politik aller beteiligten Akteure konsequent auf eine Stärkung der Tarifbindung ausrichtet.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen haben zusammen mit anderen Wissenschaftler*innen eine interdisziplinäre Forschungsgruppe gebildet, um nach Möglichkeiten zur Stärkung der Tarifautonomie und Tarifbindung zu fragen. Im Rahmen eines dreijährigen Forschungsprojektes wurde die grundlegende Bedeutung der Tarifpolitik aus historischer, sozialer, ökonomischer, juristischer und feministischer Perspektive analysiert. Außerdem wurden mehrere empirische Untersuchungen zur Entwicklung der Tarifbindung und den Tarifvertragsparteien in Deutschland und im internationalen Vergleich sowie ihrer Bedeutung für die Beschäftigten in Unternehmen mit und ohne Tarifverträge durchgeführt. In einer makroökonomischen Modellsimulation wurden ferner die gesamtwirtschaftlichen Vorteile einer höheren Tarifbindung aufgezeigt (van Treeck 2027). Schließlich wurden zahlreiche konkrete Maßnahmen diskutiert, die Teil eines umfassenden Reformprogramms zur Stärkung der Tarifbindung sein sollten.[2] Die wichtigsten Eckpunkte dieses Reformprogramms werden am Ende diese Policy Briefs zusammengefasst (Kapitel 3).

2 Der Nationale Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen[3]

Die Bundesregierung (2026a) hat den „Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland“ am 22. Juli 2026 verabschiedet und anschließend den Deutschen Bundestag hiervon unterrichtet. Bereits ein Jahr zuvor hatte die Bundesregierung im Sommer 2025 ein schriftliches Konsultationsverfahren durchgeführt, das Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Gelegenheit geben sollte, ihre Vorschläge für mögliche Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen einzubringen. Die Stellungnahmen der beiden Dachverbände der Tarifvertragsparteien – die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2025) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – haben dabei deutlich gemacht, dass es bei diesem Thema nicht nur kaum Gemeinsamkeiten, sondern vielfach sogar gegensätzliche Positionen gibt. Während der DGB (2025) einen umfangreichen Maßnahmenkatalog vorgelegt hat, besteht die Stellungnahme der BDA (2025) größtenteils in der Begründung, warum sie die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Maßnahmen ablehnt (Müller/Schulten 2026, S.15ff.). Auch weitere Treffen zwischen der Regierung und den Dachverbänden der

[1] Dies war bei aller Unterschiedlichkeit der Positionen auch der gemeinsame Grundtenor aller Expert*innen bei einer Anhörung zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Bundestag am 2. November 2026 (Deutscher Bundestag 2026).
[2] Alle Ergebnisse des Forschungsprojektes wurden in diesen Tagen in einem gemeinsamen Band veröffentlicht (Bosch et al. 2027).
[3] Das folgende Kapitel beruht im Wesentlichen auf einer Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 2. November 2026 (Schulten 2026).

Tarifvertragsparteien führten zu keiner Verständigung, sodass die Regierung den Nationalen Aktionsplan schließlich in ausschließlich eigener Verantwortung vorlegte.

Der Nationale Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen in Deutschland umfasst insgesamt sieben Maßnahmen, von denen fünf bereits beschlossen wurden und lediglich zwei noch umgesetzt werden müssen (Tabelle 1). Von den fünf bereits beschlossenen Maßnahmen wurden drei bereits von der vorherigen Ampelkoalition aus SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen auf den Weg gebracht, während lediglich zwei von der aktuellen schwarz-roten Koalition verabschiedet wurden. Bei dem vorgelegten nationalen Aktionsplan der Bundesregierung handelt es sich demnach insgesamt weniger um einen in die Zukunft gerichteten *Plan*, als vielmehr um eine Bestandsaufnahme bereits beschlossener Maßnahmen.

Tabelle 1: Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans zur Förderung der Tarifverhandlungen in Deutschland

	Maßnahme	Umsetzung
1	**Bundestariftreuegesetz**	Bundestariftreuegesetz (BTTG) vom 27. April 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 119 vom 30.04.2026 **gültig ab 01.05.2026**
2	**Steuerliche Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft**	Art. 2 (4) Steueränderungsgesetz vom 22.12.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 363 vom 23.12.2025) **gültig ab 01.01.2026**
3	**Kurzzeitige kontingente Beschäftigung aus Drittstaaten außerhalb der EU und des EWR**	Art. 2(4) der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 30. August 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 233 vom 31.08.2023) zur Einführung des § 15d der Beschäftigungsverordnung **gültig ab 01.04.2024**
4	**Qualifizierungsgeld**	Art. 2 (11) des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.07.2023) zur Einführung des § 82a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch **gültig ab 01.04.2024**
5	**Klimaschutzverträge** – Förderung für klimaneutrale Produktionsverfahren	Richtlinie zur Förderung von klimaneutralen Produktionsverfahren in der Industrie durch Klimaschutzverträge (Förderrichtlinie Klimaschutzverträge – FRL KSV) vom 11. März 2024 (BAnz AT 10.04.2024 B1) Richtlinie zur Förderung von CO_2-armen Produktionsverfahren in der Industrie durch CO_2-Differenzverträge (Förderrichtlinie CO_2-Differenzverträge – FRL CCfD) vom 4. Mai 2026 (BAnz AT 08.05.2026 B2) **gültig ab Oktober 2024 bis Dezember 2026**
6	**Digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften in die Betriebe**	**Geplante Umsetzung in der 21. Legislaturperiode**
7	**Änderung des Arbeitszeitgesetzes** mit der Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit auf der Grundlage von Tarifverträgen	**Geplante Umsetzung in der 21. Legislaturperiode**

Quelle: Bundesregierung (2026a), eigene Zusammenstellung

2.1 Das Bundestariftreuegesetz

Mit dem zum 1. Mai 2026 in Kraft getretenen Bundestariftreuegesetz sollen im Grundsatz nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge des Bundes erhalten, die ihren Beschäftigten Tariflöhne zahlen (Riechert/Blume 2026). Ohne eine solche Regelung besteht die Gefahr, dass tarifgebundene Unternehmen aufgrund ihrer in der Regel höheren Arbeitskosten bei öffentlichen Ausschreibungen einen systematischen Wettbewerbsnachteil haben. Unter Berücksichtigung des günstigsten Angebots gehen öffentliche Aufträge bevorzugt an nicht-tarifgebundene Unternehmen, sodass der Staat selbst zur Erosion des Tarifvertragswesens beiträgt.

Die potenzielle Wirkung von Tariftreuevorgaben liegt demnach vor allem darin, faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, damit die öffentliche Vergabe keinen Anreiz zur Tarifflucht tarifgebundener Unternehmen setzt. Das Bundestariftreuegesetz zielt also in erster Linie auf die Stabilisierung bestehender Tarifbindung. Ob darüber hinaus auch ein Anreiz für nicht-tarifgebundene Unternehmen geschaffen wird, einen Tarifvertrag anzuwenden, hängt in erster Linie von der Bedeutung öffentlicher Aufträge für die Unternehmen ab. Prinzipiell verlangen Tariftreuegesetze lediglich die Zahlung von Tariflöhnen für die Ausführung des öffentlichen Auftrags, nicht jedoch die formale Bindung an einen Tarifvertrag.

Ob das Bundestariftreuegesetz tatsächlich zu einer stabileren oder gar höheren Tarifbindung in Deutschland beiträgt, hängt unmittelbar von seiner Reichweite ab. Das Bundestariftreuegesetz enthält jedoch eine Vielzahl von Ausnahmeregelungen, die seiner Wirksamkeit von vornherein hohe Grenzen setzten (Jaehrling/Schulten 2026). Hierzu gehören die besonders hohen Schwellenwerte für Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie die Herausnahme der Lieferaufträge, wodurch bereits mehr als ein Drittel aller Aufträge des Bundes gar nicht erfasst werden. Hinzu kommt eine bis Ende 2032 geplante Ausnahmeregelung für die Aufträge der Bundeswehr. Schließlich gilt das Bundestariftreuegesetz lediglich für nationale Vergaben auf Bundesebene, während die Mehrzahl der öffentlichen Aufträge auf regionaler und kommunaler Ebene vergeben werden. Zwar haben mittlerweile viele Bundesländer eigene Landestariftreuegesetze, deren Reichweite jedoch ebenfalls sehr unterschiedlich ausfällt und in vielen Fällen sehr begrenzt ist (ebd., S. 3f.).

2.2 Steuerliche Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

Mit dem im Dezember 2025 verabschiedeten Steueränderungsgesetz 2025 wird zukünftig eine deutlich bessere Möglichkeit geschaffen, den Mitgliedsbeitrag für eine Gewerkschaft von der Steuer abzusetzen. Bislang fiel der Mitgliedsbeitrag unter die sogenannte Arbeitnehmerpauschale von 1.230 Euro pro Jahr, die alle Arbeitnehmer*innen als Werbungskosten geltend machen können. Ab 2026 können die Mitgliedsbeiträge hingegen gesondert von der Steuer abgesetzt werden. Dies führt nach Angaben des DGB (2026) zu einer Steuerersparnis je nach Haushaltskontext und Steuerklasse zwischen 25 und 35 Prozent des Gewerkschaftsbeitrages.

Die bessere steuerliche Absetzbarkeit der Mitgliedsbeiträge gibt den Gewerkschaften ein zusätzliches Argument zur Werbung neuer Mitglieder. Gerade für Beschäftigte im Niedriglohnsektor kann die Höhe des Gewerkschaftsbeitrages durchaus ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung für oder gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sein. Insofern ist die Maßnahme geeignet, die gewerkschaftliche Organisationsmacht und damit

indirekt auch die Möglichkeit zur Durchsetzung von Tarifverträgen zu stärken. Da bei der Entscheidung für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sehr unterschiedliche Gründe maßgeblich sein können, dürfte der Effekt jedoch insgesamt überschaubar sein. Gerade bei Beschäftigten mit sehr geringem Einkommen, die wenig oder gar keine Steuern zahlen, dürfte diese Regelung kaum Wirkung entfalten.

2.3 Kurzzeitige kontingente Beschäftigung aus Drittstaaten

Nach dem zum 1. April 2024 in Kraft getretenen neuen Artikel 15d der Beschäftigungsverordnung (BeschV) über „Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung“ können Unternehmen die kurzfristige und befristete Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten außerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) beantragen. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür besteht darin, dass die betroffenen ausländischen Arbeitnehmer*innen „zu den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt [werden]“ (Beschäftigungsverordnung, Artikel 15d, Absatz 2).

Diese Maßnahme ist insofern sinnvoll, als dass gerade ausländische Beschäftigte oft besonders schlechten und prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Allerdings ist ihre Reichweite schon dadurch begrenzt, dass insgesamt lediglich bis zu 25.000 Beschäftigte aus Drittstaaten auf dieser Grundlage einer befristeten Tätigkeit in Deutschland nachgehen können. Von dieser Regelung unberührt sind z. B. in der Landwirtschaft tätige Saisonarbeitskräfte, für die nach Artikel 15a der Beschäftigungsverordnung zwar gesetzliche Mindeststandards wie der gesetzliche Mindestlohn gelten, es jedoch keine Verpflichtung zu einer tarifvertraglichen Bezahlung gibt. Damit von dieser Regelung tatsächlich ein stabilisierender Effekt für das Tarifvertragssystem ausgehen kann, sollte die Arbeitserlaubnis von Drittstaatenangehörigen generell an die Tarifbindung der Unternehmen geknüpft werden (s. u.).

2.4 Qualifizierungsgeld

Nach dem zum 1. April 2024 neu in Kraft getretenen Artikel 82a Sozialgesetzbuch (SGB III) können Arbeitnehmer*innen bei beruflicher Weiterbildung für die Dauer der Maßnahme ein Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten. Als Vorrausetzung hierfür muss der Betrieb, bei dem die Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, entweder in einer Betriebsvereinbarung oder einem betriebsbezogenen Tarifvertrag festlegen, welcher „strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf“ besteht und welche „damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb“ gegeben sind (SGB III, Artikel 82a (2), Absat 2, Satz 3).

Das Qualifizierungsgeld hat schon deshalb nur eine sehr eingeschränkte Auswirkung auf die Tarifbindung, da eine tarifvertragliche Vereinbarung keineswegs obligatorisch ist, sondern auch eine Betriebsvereinbarung genügt. Kleinere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten können sogar vollständig auf eine Vereinbarung verzichten. Schließlich fällt die Nutzung des Qualifizierungsgeldes bislang äußerst gering aus. Nach Angaben der Bundesregierung wurde diese Leistung zwischen April 2024 und Dezember 2025 gerade einmal von rund 350 Arbeitnehmer*innen in Anspruch genommen (Bundesregierung 2026b). Vor diesem Hintergrund ist die bereits formal nur sehr schwache Bindung des Qualifizierungsgeldes an einen Tarifvertrag bislang eher von symbolischer Bedeutung.

2.5 Klimaschutzverträge – Förderung für klimaneutrale Produktionsverfahren

Mit den Förderrichtlinien zu Klimaschutzverträgen und CO_2-Differenzverträgen will die Bundesregierung die Einführung klimaneutraler Produktionsverfahren fördern. Um einen entsprechenden Förderantrag zu stellen, müssen die Unternehmen auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung „ein Konzept zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung in Bezug auf das transformative Produktionsverfahren“ vorlegen. Kommt keine entsprechende Vereinbarung zustande, so muss dem Förderantrag zumindest eine Stellungnahme der Gewerkschaft oder des Betriebrates beigefügt werden. In Betrieben, die weder über einen Tarifvertrag noch über einen Betriebsrat verfügen, kann auch ein einseitiger Antrag des Arbeitgebers formuliert werden (BMWK 2024).

Die Tarifbindung ist bei diesen Förderrichtlinien keineswegs obligatorisch, sondern hier nur eine Option unter anderen. Damit dürfte diese Regelung kaum Auswirkungen auf die Tarifbindung haben. Um eine tatsächliche Lenkungswirkung zu erzielen, müsste die Existenz eines Tarifvertrages verbindlich vorgegeben werden.

2.6 Digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften in die Betriebe

Zu den bislang noch nicht umgesetzten Maßnahmen gehört die Einführung eines digitalen Zugangsrechtes für Gewerkschaften in die Betriebe. Angesicht der unter den neuen Bedingungen einer digitalisierten Arbeitswelt stark zugenommenen Verbreitung von Homeoffice und mobilem Arbeiten ist ein solches Zugangsrecht, das die Details eines solchen Zugangs regelt, längst überfällig. Die Gewerkschaften müssen die Möglichkeit haben, die unternehmensinternen Kommunikationsnetzwerke zu nutzen und alle Beschäftigten per E-Mail anzuschreiben. Entsprechende Bestimmungen sollten in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen werden.

Ein digitales Zugangsrecht stärkt nicht nur die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb, sondern wird auch bei Tarifauseinandersetzungen und der Durchführung von Arbeitskämpfen immer wichtiger. Indirekt kann auf diese Weise auch ein Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems geleistet werden, auch wenn sich die Auswirkungen auf die Tarifbindung insgesamt in Grenzen halten.

Kritisch zu bewerten ist die Tatsache, dass die Bundesregierung bislang weder ein konkretes Konzept noch einen verbindlichen Zeitrahmen für die Einführung eines digitalen Zugangsrechtes vorgelegt hat und stattdessen nur sehr vage von einer Umsetzung innerhalb der 21. Legislaturperiode spricht.

2.7 Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Schließlich wird in dem Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen auch die geplante Änderung des Arbeitszeitgesetzes erwähnt, die „je nach konkreter Ausgestaltung dazu beitragen [kann], das Tarifvertragssystem zu stärken“ (Bundesregierung 2026a, S. 7). Im Koalitionsvertrag hat die Bunderegierung vorgesehen, das Arbeitszeitgesetz dahingehend zu verändern, dass zukünftig anstelle einer täglichen auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit möglich wird. In einem Referentenentwurf vom Juni 2026 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Möglichkeit zur Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit an die Existenz einer entsprechenden

tarifvertraglichen Regelung gebunden (BMAS 2026). In die gleiche Richtung zielt ein gemeinsam von dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) formuliertes Papier, in dem einen „gesetzliche Tariföffnungsklausel“ gefordert wird, die den Tarifvertragsparteien erlaubt, „durch eine tarifvertragliche Regelung von der heute gesetzlich geregelten täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umzustellen“ (BAVC/IG BCE 2026).

Demgegenüber hat die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände einen Tarifvorbehalt bei der Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit scharf kritisiert (Kiefer 2026). Auch die CDU/CSU hat deutlich gemacht, dass sie den Referentenentwurf des BMAS ablehnt und daran festhält, allen Unternehmen die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu ermöglichen, „egal ob mit oder ohne Tarifbindung“ (Marc Biadacz, Sprecher der CDU/CSU-Fraktion für Arbeit und Soziales zit. n. Kiefer 2026).

Ob tarifdispositive Regelungen, mit denen per Tarifvertrag von gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden kann, tatsächlich geeignet sind, die Tarifbindung zu stärken, ist keineswegs eindeutig (Kocher 2026). Die bislang im Arbeitszeitgesetz schon bestehenden tarifdispositiven Regelungen haben keine erkennbaren Auswirkungen auf die Tarifbindung gehabt. Anders sieht es mit den tarifdispositiven Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aus, die zu einer hohen Tarifbindung in der Leiharbeitsbranche geführt haben. Allerdings konnte dies nur dadurch erreicht werden, dass in Tarifverträgen der Leiharbeit ungünstigere Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen. Das Beispiel der Leiharbeit hat zudem gezeigt, dass tarifdispositive Regelungen die Gefahr mit sich bringen, kleinere „gelbe“ Gewerkschaften zu fördern, die mit den Unternehmen „Gefälligkeitstarifverträge“ abschließen (ebd., S. 6).

2.8 Fazit: Ein wenig ambitionierter und kaum wirksamer Aktionsplan

Die im Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen in Deutschland vorgesehenen Maßnahmen sind insgesamt in keiner Weise ausreichend, um eine nachhaltige Trendwende bei der Tarifbindung herbeizuführen. Manche Beobachter sehen in ihm gar eine „‘Mogelpackung‘, die überwiegend Maßnahmen [enthält], die bereits – teilweise längst – umgesetzt sind und ohnehin nur marginale Auswirkungen auf die Tarifbindung haben“ (Ubber 2026). Das Bundestariftreuegesetz, von dem der stärkste Impuls zur Stärkung der Tarifbindung ausgehen könnte, wurde in seiner Reichweite so stark eingeschränkt, dass seiner Wirksamkeit von vornherein enge Grenzen gesteckt sind. Die Steuervorteile bei Gewerkschaftsbeiträgen und das digitale Zugangsrecht können zu einer Stärkung der Gewerkschaften beitragen, die sich jedoch nur indirekt auf die Tarifbindung auswirkt und wahrscheinlich nur begrenzte Effekte erzielen wird. Die Regelungen zur Tarifbindung bei kurzzeitiger kontingenter Beschäftigung, beim Qualifikationsgeld und bei der Förderung klimaneutraler Produktionsverfahren sind zwar alles richtige Ansätze, sie greifen aber insgesamt zu kurz, weil es keine umfassende und vor allem exklusive Konditionalität für tarifgebundene Unternehmen gibt. Schließlich sind die Wirkungen möglicher tarifdispositiver Regelungen im Arbeitszeitgesetz keineswegs eindeutig.

Der nationale Aktionsplan ist insgesamt wenig ambitioniert und wird im Hinblick auch die Förderung von Tarifverhandlungen nur geringe Wirksamkeit entfalten. Anders als in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie vorgesehen sieht der deutsche Nationale Aktionsplan weder einen konkreten Zeitplan für weitere Maßnahmen noch einen Mechanismus zur Überprüfung der beschlossenen Maßnahmen vor. Er fällt damit deutlich hinter die Nationalen Aktionspläne anderer EU-Staaten zurück (Müller/Schulten 2026).

3 Eckpunkte für ein Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung

Die Bundesregierung hat mit ihrem Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland bislang die Chance vertan, ein umfassendes Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung vorzulegen, das tatsächlich in der Lage ist, eine „Tarifwende“ einzuleiten, und sich im Sinne der Europäischen Mindestlohnrichtlinie eindeutig zu einer hohen Tarifbindung von mindestens 80 Prozent bekennt. Hierzu gehört zum einen, das Tarifvertragssystem „von unten“ zu stabilisieren, indem die Position von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als maßgeblichen Akteuren der Tarifpolitik gestärkt wird. Darüber hinaus ist jedoch auch eine Stärkung „von oben“ notwendig, bei dem der Staat seine durch das Grundgesetz (Artikel 9, Absatz 3) vorgegebene Aufgabe wahrnimmt, die Rahmenbedingungen für einen funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen.

Unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Erfahrungen wurden im Rahmen des gemeinsam von WSI und IAQ koordinierten Forschungsprojektes zahlreiche Maßnahmen und Instrumente analysiert, die Grundlagen eines umfassenden Reformprogramms zur Stärkung der Tarifbindung sein könnten (vgl. im Folgenden Bosch et al. 2027b). Diese umfassen sowohl Ansätze für eine Stärkung „von unten“ als auch „von oben“ und nehmen mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und dem Staat alle relevanten Akteure in die Verantwortung (Tabelle 2).

Tabelle 2: Maßnahmen und Instrumente für ein umfassendes Reformprogramm zur Stärkung der Tarifautonomie und Tarifbindung in Deutschland

Stärkung „von unten“		Stärkung „von oben“
Stärkung der Gewerkschaften	**Stärkung des Tarifmandats der Arbeitgeberverbände**	**Staatliche Stärkung der Tarifbindung**
Organizing und betriebliche Erschließungsprojekte	verpflichtungsfähige Arbeitgeberverbände	Reform und Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung
Stärkung und Ausbau der Mitbestimmung und digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften	Ausschluss von OT-Mitgliedschaften	Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung
Tarifvertragliche Mitgliedervorteile	gesetzliche Tariffähigkeit für Wirtschaftsverbände	Stabilisierung bestehender Tarifbindung – Erschwerung von Tarifflucht
Solidarbeiträge für die Nutzung von Tarifverträgen	fehlender Tarifbindung bei den Handwerksinnungen entgegenwirken	Verknüpfung von Tarifbindung und Einwanderungspolitik
Einführung von Arbeitskammern in den Bundesländern		Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen
		gesetzliche Branchenausschüsse für Mindestarbeitsbedingungen

Quelle: Bosch et al. 2027b, S. 415

WSI

3.1 Stärkung der Gewerkschaften

3.1.1 Organizing und betriebliche Erschließungsprojekte

Ein umfassendes Tarifvertragssystem benötigt zuallererst starke Gewerkschaften, die in der Lage sind, gegebenenfalls auch Arbeitskämpfe zu führen und Tarifverträge gegen den Widerstand von Unternehmen durchzusetzen. Allerdings verfügen die Gewerkschaften heute nur noch in bestimmten Bereichen der Wirtschaft über eine entsprechende Organisationsmacht. Wie in den meisten Ländern ist auch in Deutschland der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten Jahrzehnten stark zurückgegangen und lag im Jahr 2024 noch bei etwa 14 Prozent (OECD/AIAS 2025).

Seit den 2010er Jahren haben sich die deutschen Gewerkschaften verstärkt darum bemüht, durch die Adaption US-amerikanischer Organizing-Konzepte neue Branchen und Betriebe zu erschließen, und hierbei mitunter beachtliche Organisierungserfolge erzielt (Dribbusch et al. 2026). Darüber hinaus hat auch die Anzahl der betrieblichen Arbeitskämpfe, in denen es entweder darum geht, eine bestehende Tarifbindung zu verteidigen oder Unternehmen erstmals zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen, deutlich zugenommen. Im Jahr 2025 hatten mehr als ein Viertel aller Arbeitskämpfe in Deutschland das Ziel, die Tarifbindung eines Unternehmens durchzusetzen oder zu verteidigen (Janssen/Dribbusch 2026, S. 7). Einer Stärkung der Tarifbindung durch gewerkschaftliche „Häuserkämpfe“ sind jedoch allein schon wegen mangelnder Ressourcen von vornherein enge Grenzen gesetzt. Eine Stabilisierung des Tarifsystem ausschließlich „von unten“ ohne institutionelle Flankierung „von oben“ ist deshalb nicht zu erwarten (Dribbusch et al. 2026, S. 3).

3.1.2 Stärkung und Ausbau der Mitbestimmung und digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften

Für die Durchsetzung und Kontrolle von Tarifverträgen sind starke betriebliche Interessensvertretungsstrukturen unabdingbar (Bosch et al. 2027b, S. 421f.). Parallel zum Rückgang der Tarifbindung ist in den letzten Jahrzehnten jedoch auch die Verbreitung von Betriebsräten deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2025 arbeiteten nur noch 35 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in einem Unternehmen mit Betriebsrat (Hohendanner/Kohaut 2026, S. 352). Ein Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung und eine Stärkung von Betriebsräten ist daher auch eine wichtige Voraussetzung zur Stärkung der Tarifbindung. Hierbei muss es darum gehen, unternehmerische Ansätze von Betriebsratsbehinderungen und Union-Busting stärker zu bekämpfen und die Wahl non Betriebsräten auch in Mittel- und Kleinbetreiben zu erleichtern.

Neben den Betriebsräten muss auch die gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben gestärkt werden. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Remote-Arbeit sind digitale Zugangsrechte zu den Beschäftigten hierbei von essenzieller Bedeutung. Deshalb ist ein umfassendes digitales Zugangsrecht, das den Gewerkschaften erlaubt, die unternehmensinternen Kommunikationskanäle zu nutzen, unabdingbar. Eine dementsprechende Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes gehört auch zu den wenigen noch offenen Maßnahmen, die im Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen der Bundesregierung aufgeführt wurde (vgl. Kapitel 2.6).

3.1.3 Tarifvertragliche Mitgliedervorteile

Als Reaktion auf die anhaltenden Mitgliederverluste der Gewerkschaften spielen Forderungen nach Mitgliedervorteilsregelungen in Tarifverträgen eine immer wichtigere Rolle (Bahnmüller 2025). Indem bestimmte tarifvertragliche Leistungen ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen sollen, soll ein zusätzlicher Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft geschaffen werden. Allerdings setzt die Rechtsprechung solchen Mitgliedervorteilsreglungen immer noch sehr enge Grenzen. Zudem kann kaum verhindert werden, dass Unternehmen die Vorteilsreglungen allen Beschäftigten unabhängig von ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft gewähren. Auch der materielle Gehalt bestehender Vorteilsreglungen ist bislang überschaubar und hat deshalb insgesamt bislang auch nur begrenzten Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung (ebd.). Um den Spielraum für effektive Mitgliedervorteilsreglungen in Tarifverträgen zu erweitern, sollte durch eine entsprechende Klarstellung im Tarifvertragsgesetz die restriktive Rechtsprechung korrigiert werden (Bosch et al. 2027b, S. 424ff.)

3.1.4 Solidarbeiträge für die Nutzung von Tarifverträgen

Um dem zunehmenden Free-Rider-Problem zu begegnen, könnte neben den in ihrer Reichweite eher begrenzten Mitgliedervorteilsregelungen auch ein System von Solidarbeiträgen eingeführt werden, wie es aktuell in der Schweiz, in Italien, der Türkei oder auch in Kanada existiert (Kohl 2025; Bosch et al. 2027b, S. 427ff.). Die Solidarbeiträge werden von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben entrichtet, die von den Vorteilen eines Tarifvertrages profitieren, ohne Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Mit den Solidarbeiträgen, die in ihrer Höhe maximal dem Gewerkschaftsmitgliedsbeitrag entsprechen könnten, würden die Nichtgewerkschaftsmitglieder die finanziellen Ressourcen der Gewerkschaften stärken und damit einen Beitrag zur Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems leisten. Zugleich würde ein starker finanzieller Anreiz für den Beitritt zu einer Gewerkschaft geschaffen.

3.1.5 Die flächendeckende Einführung von Arbeitskammern in allen Bundesländern

Die rückläufige Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen ist mit einem erheblichen Verlust materieller und personeller Ressourcen verbunden. Die Unternehmen sind demgegenüber eindeutig im Vorteil: Sie verfügen in Deutschland neben einer stark ausdifferenzierten Struktur mit etwa 700 Arbeitgeberverbänden über ein weit verzweigtes Netzwerk von Innungen und Wirtschaftskammern mit umfassenden Ressourcen. Allein die Industrie- und Handelskammern (IHK), für die auf Seiten der Unternehmen eine Pflichtmitgliedschaft besteht, haben deutschlandweit mehr als 9.000 hauptamtliche Mitarbeitende.

Angesichts dieser offensichtlichen Ressourcendiskrepanz wird in Deutschland seit einigen Jahren wieder über die flächendeckende Einführung von Arbeitskammern diskutiert, so wie sie schon heute in Bremen und dem Saarland und darüber hinaus in Österreich und Luxemburg existieren (Schulten/Behrens 2023). Die Arbeitskammern haben im Wesentlichen zwei Aufgaben: Zum einen stellen sie ein umfassendes öffentliches Beratungsangebot zu Fragen des Arbeits-, Sozial-, Steuer- und Konsumentenrechts zur Verfügung, das alle Beschäftigte nutzen können. Darüber hinaus haben die Arbeitskammern

die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten im politischen Raum zu vertreten. Hierzu gehören Anhörungs- und Initiativrechte in den Parlamenten, die Erarbeitung von Stellungnahmen sowie die Ausarbeitung und Förderung von Expertisen usw., um den Wirtschaftsverbänden auf Augenhöhe gegenüberzustehen.

Die praktischen Erfahrungen zeigen, dass mit den Arbeitskammern auch Gewerkschaften gestärkt werden. Durch die Kooperation mit den Arbeitskammern gewinnen die Gewerkschaften nicht nur zusätzliche Ressourcen, sondern auch neue Zugänge zu Beschäftigten, die sie ansonsten nicht mehr erreichen können. Die Gewerkschaften können zudem ihre eigenen Ressourcen stärker auf die Mitgliedergewinnung und die Durchsetzung von Tarifverträgen konzentrieren. Deshalb sollte über die bundesweite Einführung von Arbeitskammern nach dem Vorbild Bremens und des Saarlandes nachgedacht werden.

3.2 Stärkung des Tarifmandates der Arbeitgeberverbände

Die Erosion der Tarifbindung ist in erster Linie Ausdruck einer sinkenden Akzeptanz von Tarifverträgen auf Seiten der Unternehmen und dem Fehlen verpflichtungsfähiger Arbeitgeberverbände. Dahinter verbirgt sich eine deutliche Machtverschiebung zugunsten der Unternehmen, denen oft keine wirkungsmächtigen Gewerkschaften mehr gegenüberstehen. Hinzu kommt, dass viele Arbeitgeberverbände sogenannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarif) eingeführt haben, demzufolge die Mitgliedsunternehmen nicht mehr automatisch an die Tarifverträge des Verbandes gebunden sind (Haipeter 2027). Die teilweise dominante Stellung von OT-Mitgliedern in den Arbeitgeberverbänden hat dazu geführt, dass letztere immer weniger offensiv für Tarifverträge eintreten, sondern im Gegenteil sich gegen jegliche politische Privilegierung tarifgebundener Unternehmen aussprechen. Die einstigen Tarifverbänden der Arbeitgeberseite entwickeln sich so immer mehr zu allgemeinen wirtschaftlichen Lobbyverbänden, für die die Tarifbindung nur noch eine Option unter anderen darstellt. Die Bedeutung von OT-Mitgliedschaften nimmt dabei stetig zu, da kaum mehr ein neues Unternehmen als tarifgebundenes Mitglied in den Verband eintritt. Auf diese Weise schwindet die Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände und die Erosion der Tarifbindung schreitet immer weiter voran (Schulten/Syrovatka 2026).

3.2.1 Gesetzlicher Ausschluss von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden

Um die Verpflichtungsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden und deren Tarifmandat wieder zu stärken, sollten OT-Mitgliedschaften gesetzlich ausgeschlossen werden (Bosch et al. 2027b, S. 438f.). Dies kann durch eine Klarstellung im Tarifvertragsgesetz (Artikel 3, Absatz 1) geschehen, wonach zukünftig nicht mehr nur „die“, sondern „alle“ Mitglieder der Tarifvertragsparteien tarifgebunden sein sollen. Um zu verhindern, dass daraufhin viele Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden austreten und sich nur noch in allgemeinen Wirtschaftsverbänden organisieren, lassen sich zwei Maßnahmen treffen. Zum einen könnte eine verstärkte Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen dazu beitragen, die Arbeitgeberverbände zu stabilisieren. Der Anreiz zum Verbandsaustritt würde auf diese Weise entfallen und stattdessen sogar ein Anreiz zur Verbandsmitgliedschaft geschaffen, damit das Unternehmen die Tarifverträge, von denen sie dann ohnehin betroffen sind, auch mitgestalten können

3.2.2 Gesetzliche Tariffähigkeit für alle Wirtschaftsverbände

Eine gesetzliche Tariffähigkeit aller Wirtschaftsverbände soll sicherstellen, dass die Gewerkschaften in allen Branchen einen verpflichtungsfähigen Tarifpartner haben, um ihre Tarifforderungen zu adressieren. Dabei soll der heute bereits im Handwerk bei den Handwerksinnungen verfolgte Ansatz der gesetzlichen Verleihung von Tariffähigkeit auf alle anderen Branchen übertragen werden. Dies kann durch eine Erweiterung des Tarifvertragsgesetzes (Artikel 2, Absatz 1) bewerkstelligt werden, indem klargestellt wird, dass alle Vereinigungen von Unternehmen mit dem Zweck wirtschaftlicher und politischer Interessenvertretung auch Arbeitgeberverbände sind (ebd., S. 436f.).

3.3 Staatliche Stärkung der Tarifbindung

Die internationalen Erfahrungen machen deutlich, dass eine hohe Tarifbindung von 80 und mehr Prozent nicht allein durch die Stärke der Tarifvertragsparteien gewährleistet werden kann, sondern darüber hinaus Formen der staatlichen Unterstützung notwendig sind. In allen Ländern ohne oder mit nur einer sehr schwachen staatlichen Stützung der Tarifvertragssysteme arbeitet lediglich eine Minderheit der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. Das in den meisten Ländern mit Abstand wichtigste politische Instrument zur Stützung der Tarifvertragssysteme ist dabei die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen (Schulten 2027). Darüber hinaus hat der Staat jedoch auch zahlreiche weitere Möglichkeiten, die Tarifbindung zu stärken.

3.3.1 Reform und Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung

Im Unterschied zu vielen anderen europäischen Nachbarstaaten spielte das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) in Deutschland in den letzten Jahrzehnten nur eine untergeordnete Rolle und war auf einige wenige Branchen beschränkt (Günther 2021). Pro Jahr wurden lediglich zwischen 20 und 40 Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, was gerade einmal zwischen ein und zwei Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge ausmacht. Die extrem geringe Nutzung der AVE entspricht der Position der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2026), die die AVE im Grundsatz ablehnen und nur als ein „Ausnahmeinstrument“ akzeptieren. Dementsprechend restriktiv ist ihre Haltung gegenüber AVE-Anträgen. Im Kern verfügen die Arbeitgeberverbände hierbei über eine doppelte Veto-Position: Zum einen können sie verhindern, dass überhaupt ein Antrag auf AVE gestellt wird, da entsprechende Anträge nur von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam gestellt werden können. Zum anderen haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, einen AVE-Antrag in den Tarifausschüssen zu blockieren.

Eine Reform des AVE-Verfahrens, die zu einer größeren Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge führen könnte, müsste darauf zielen, die doppelte Vetoposition der Arbeitgeberseite aufzuheben (Bosch et al. 2027b, S. 439ff.). Zum einen sollte es zukünftig wieder ausreichen, dass nur eine Tarifvertragspartei einen AVE-Antrag stellen kann, so wie es bis 2014 die Rechtslage in Deutschland war. Darüber hinaus soll das Abstimmungsverfahren im Tarifausschuss dahingehend verändert werden, dass eine AVE nur noch mit einer Stimmenmehrheit abgelehnt werden kann.

3.3.2 Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung

Mit den jährlich verausgabten Milliarden für öffentliche Aufträge und Zuwendungen sowie den Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung verfügt der Staat über ein umfassendes ökonomisches Instrument zur Stärkung der Tarifbindung. Das Bundestariftreuegesetz wie auch zahlreiche Landesvergabegesetze der Bundesländer zielen darauf, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die Tariflöhne zahlen und grundlegende Tarifstandards einhalten. Das Problem vieler Vergabegesetze besteht jedoch darin, dass sie zahlreiche Ausnahmeregelungen enthalten, sodass ihrer Wirksamkeit von vornherein enge Grenzen gesteckt sind (Jaehrling/Schulten 2026). So gilt beispielsweise das Bundestariftreugesetz erst ab einem Auftragsvolumen von 50.000 Euro, während der gesamte Bereich der Bundeswehr komplett aus dem Gesetz herausgenommen wurde (vgl. Kapitel 2.1). Um eine möglichst große Wirksamkeit zu entfalten, sollten die Tariftreuevorgaben jenseits bestimmter Bagatellgrenzen für möglichst alle öffentlichen Aufträge gelten.

Darüber hinaus sollte auch bei den verschiedenen Programmen und Maßnahmen der Wirtschaftsförderung prinzipiell eine soziale Konditionalität gelten (Bosch et al. 2027b, S. 446f.). Dies könnte durch die Kombination eines Bonus- und eines Gebotssystems geschehen. Für kleinere Unternehmen sollte die Tarifbindung die Möglichkeit schaffen, einen deutlich höheren Fördersatz zu erzielen. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sollte hingegen der Erhalt von Fördergeldern oder die Gewährung von Steuererleichterungen prinzipiell an die Existenz eines Tarifvertrages gebunden sein.

3.3.3 Stabilisierung bestehender Tarifbindung – Erschwerung von Tarifflucht

Die Tarifflucht von Unternehmen ist eine der wesentlichen Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung. Sie kann prinzipiell auf zweierleiweise erfolgen: zum einen durch den Austritt eines Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband bzw. den Übertritt in eine OT-Mitgliedschaft und zum anderen durch die Ausgliederung bestimmter Tätigkeitsbereiche durch eine Betriebsveräußerung an ein anderes, in der Regel nicht-tarifgebundenes Unternehmen. Die bestehenden Regelungen zur Nachwirkung von Tarifverträgen bilden dabei kein Hindernis, da sie lediglich einen Bestandschutz für Altbeschäftigte, jedoch keinerlei Bindung für Neubeschäftigte entfalten. Bei Verbandsaustritt besteht die Tarifbindung für Altbeschäftigte bis zur Beendigung des jeweiligen Tarifvertrags, bei einem Betriebsübergang ist sie längstens auf ein Jahr beschränkt. Die Nachwirkung von Tarifverträgen kann auch durch neue Tarifverträge oder für bestimmte Bereiche durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung aufgehoben werden (Bosch et al. 2027b, S. 448).

Die Tarifflucht von Unternehmen untergräbt die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems und sollte deshalb durch eine effektive Stärkung der Nachwirkung von Tarifverträgen möglichst erschwert werden. Dies kann durch eine Reihe rechtlicher Reformen erreicht werden (ebd., S. 450), die …

– bei Betriebsübergängen die Begrenzung der Nachwirkung von Tarifverträgen auf ein Jahr aufhebt und festlegt, dass die gleiche Regelung wie bei Verbandsaustritten übernommen wird;
– die Nachwirkung von Tarifverträgen auch auf neueingestellte Beschäftigte ausdehnt;
– die Möglichkeit einer Aufhebung der Nachwirkung durch Betriebsvereinbarungen ausschließt.

3.3.4 Verknüpfung von Tarifbindung und Einwanderungspolitik

Migrantische Beschäftigte aus Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums werden in Deutschland oft unter besonders prekären Arbeitsbedingungen beschäftigt (Loschert 2025). Ihre besondere soziale Situation, die oft durch fehlende oder geringe Deutschkenntnisse, unzureichende Kenntnisse des deutschen Arbeits- und Sozialrechts sowie eine hohe Abhängigkeit vom Arbeitgeber gekennzeichnet ist, wird nicht selten von Unternehmen ausgenutzt, um bestehende Tarifstandards zu unterlaufen. Im Ergebnis erhalten migrantische Beschäftigte überdurchschnittlich oft lediglich den gesetzlichen Mindestlohn (Ohlert/Pehla 2025).

Vor diesem Hintergrund sollte die Einwanderung von Beschäftigten aus Drittstaaten konsequent an die Anwendung von Tarifverträgen gekoppelt werden (Barišić et al. 2023). In Deutschland ist eine solche Verknüpfung keineswegs neu. Bereits in den 1950er- und 1960er-Jahren enthielten die vereinbarten Anwerbeabkommen der sogenannten Gastarbeiter die Vorgabe der Tarifgleichheit, wonach Migrant*innen zum gleichen Tariflohn wie Deutsche mit vergleichbarer Tätigkeit entlohnt werden müssen. Auch die 2024 in Kraft getretene revidierte Beschäftigungsverordnung (BeschV) sieht in Artikel 15d vor, dass Unternehmen die kurzfristige und befristete Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten beantragen können, wenn sie zu geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden (vgl. Kapitel 2.3). Allerdings gilt dies nur für eine sehr kleine Beschäftigungsgruppe. Deshalb sollte die Beschäftigungsverordnung dahingehend angepasst werden, dass Drittstaatenangehörige generell nur dann eine Arbeitserlaubnis erhalten, wenn ihnen ein Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem tarifgebundenen Unternehmen angeboten wird (Bosch et al. 2027b, S. 453).

3.3.5 Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen

Bis heute gelten für die überwiegende Mehrheit der etwa 1,8 Mio. Beschäftigten in Kirchen und ihren sozialen und pädagogischen Einrichtungen (darunter die beiden großen christlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie) keine Tarifverträge. Stattdessen beharren die kirchlichen Einrichtungen auf einem eigenen Sonderarbeitsrecht, das aus dem in Artikel 140 Grundgesetz festgeschriebenen Selbstbestimmungsrecht der Kirchen hergeleitet wird. Für die meisten kirchlichen Beschäftigten gelten sogenannte Arbeitsvertragsrichtlinien, die nicht von Gewerkschaften, sondern von internen Mitarbeitervertretungen ausgehandelt werden. Da letzteren das Recht auf Streik untersagt wird, verfügen sie im Konfliktfall über keinerlei Druckmittel, um ihrer Position Nachdruck zu verleihen.

Im 21. Jahrhundert gibt es keinen Grund, weshalb überwiegend durch öffentliche Mittel finanzierte kirchliche Beschäftigte mindere Mitbestimmungsrechte und kollektive Vertretungsrechte besitzen sollten. Das bundesdeutsche Tarifvertragssystem könnte dadurch gestärkt werden, indem es auch auf die verfassten Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände übertragen wird und – mit Ausnahme des Verkündigungsbereichs – für alle Kirchenbeschäftigten gilt. Dies impliziert die Streichung aller arbeitsrechtlichen Sonderregelungen sowie die uneingeschränkte Geltung des Streikrechts. Hierzu sollte im Tarifvertragsgesetz (Artikel 1, Absatz 1) klargestellt werden, dass die Rechtnormen der Tarifverträge auch für Religionsgemeinschaften gelten (Bosch et al. 2027b, S. 455).

3.3.6 Gesetzliche Branchenausschüsse für Mindestarbeitsbedingungen

In vielen Ländern der Welt werden in Branchen, in denen die Tarifbindung sehr niedrig ist oder überhaupt keine Tarifverträge existieren, in Form von „Wage Councils“ oder „Wage Boards“ gesetzliche Branchenausschüsse eingerichtet, die sich paritätisch aus Vertretenden der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammensetzen (Bosch et al. 2027b, S. 456f.). Hinzu kommt meistens eine vom Staat eingesetzte neutrale Person, die den Vorsitz übernimmt. Die Aufgabe dieser Ausschüsse besteht darin, Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln, die dann per Rechtsverordnung für die gesamte Branche für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wird keine Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erzielt, kann die neutrale Person eine Entscheidung herbeiführen. Für die Tarifvertragsparteien wird damit ein starker Anreiz geschaffen, sich auf einen Tarifvertrag zu verständigen.

Auch in Deutschland sollte zukünftig die Möglichkeit bestehen, in Branchen ohne Tarifverträge oder mit nur einer sehr geringen Tarifbindung gesetzliche Branchenausschüsse einzurichten, um den Aufbau neuer sektoraler Tarifvertragsstrukturen zu fördern. Die Einrichtung eines gesetzlichen Branchenausschusses sollte auf Antrag einer Tarifvertragpartei erfolgen. Rechtlich könnte bei der Umsetzung an das Mindestarbeitsbedingungengesetz von 1952 angeknüpft werden, das ein institutionelle Struktur und entsprechende Verfahrensregelungen für gesetzliche Branchenausschüsse enthielt (ebd., S. 458f.).

4 Fazit: Vom Nationalen Aktionsplan zu einem umfassenden Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung

Die anhaltende Erosion des Tarifvertragssystems in Deutschland untergräbt ein Wirtschafts- und Sozialmodell, das auf einem fairen Interessensausgleich zwischen Kapital und Arbeit und einer angemessenen Teilhabe der Beschäftigten am erwirtschafteten Wohlstand beruht. Zugleich geht die rückläufige Tarifbindung mit einer Entdemokratisierung der Wirtschaft einher, bei der die Beschäftigten immer weniger auf Augenhöhe über ihre Arbeitsbedingungen mitentscheiden können. Dies hat nicht zuletzt auch Konsequenzen für die politische Stabilität eines demokratischen Kapitalismus.

Die Notwendigkeit, den Negativtrend zu stoppen und eine Tarifwende für eine nachhaltige Stärkung des Tarifvertragssystems einzuleiten, ist im politischen Diskurs weitgehend anerkannt. Allerding bestehen unterschiedliche Auffassungen, auf welchen Wegen und mit welchen Instrumenten die Tarifbindung wieder erhöht werden kann. Hinzu kommt, dass zentrale Arbeitgeberverbände sich vor allem darauf fokussieren, die Interessen ihrer OT-Mitglieder zu verteidigen und sich mit Vehemenz gegen jede Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und einer staatlichen Privilegierung tarifgebundener Unternehmen aussprechen.

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung ausdrücklich zur Stärkung der Tarifbindung bekannt und mit dem Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen einen ersten politischen Maßnahmenkatalog vorgelegt. Die dort enthaltenden Maßnahmen werden jedoch –- wie beim Bundestariftreuegesetz – oft nur halbherzig umgesetzt und reichen bei Weitem nicht aus, um eine grundlegende Tarifwende einzuleiten. Sie können deshalb nur ein erster Schritt sein. Eine nachhaltige Stärkung des Tarifvertragssystems kann hingegen nur durch ein umfassendes Reformprogramm erreicht werden, das alle beteiligten Akteure in die Verantwortung nimmt und die Politik konsequent auf das Ziel einer höheren Tarifbindung ausrichtet.

Literatur

Barišić, M./Jäger, S./Manning, A./Muñoz, M./Rinne, U./Stuhler, J. (2023): Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende. IZA Institute of Labor Econom-ics: IZA Standpunkt Nr. 105, https://docs.iza.org/sp105.pdf

BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie)/IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie) (2026): Gemeinsam für Standort und Beschäftigung, 12-Punkte-Plan der Chemie-Sozialpartner zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz, 05.11.2026, https://ig-bce.de/resource/blob/279820/3392efb06ff213151d9903c1d0936728/20261105-12-punkteplan-und-bavc-data.pdf

Bahnmüller, R. (2025): Tarifliche Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder Durchsetzungschancen, Verbreitung, Wirkungen und Risiken, in: WSI-Mitteilungen 78 (6), S. 424–433

BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) (2025): Stärkung der Tarifautonomie ist Verantwortung der Sozialpartner. Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vom 15.08.2025, https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitgeber-stellungnahme-bda_aktionsplan_zur_foerderung_von_tarifverhandlungen-2025_08_15.pdf

BDA (2026): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Ausnahmeinstrument, https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/allgemeinverbindlichkeit/

Bispinck, R./Schulten, T. (2027): Historische Perspektive auf das deutsche Tarifvertragssystem, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 15–56, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_2

Bosch, G. (2027): Die sozialwissenschaftliche Perspektive, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 99–139, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_4

Bosch, G./Erol, Ş./Kalina, T./Lübker, M. (2027a): Mehr Lohn mit Tarifvertrag? in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 245–290, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_8

Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.) (2027): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0.pdf

Bosch, G./Schulten, T./Rödl, F./Bispinck, R./Erol, Ş./Hüttenhoff, F./Artus, I./van Treeck, T. (2027b): Ein Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung, in: Bosch, G./Schulten, T./ Hüttenhoff, F. (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 409–474, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_12

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2026): Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften vom 18.06.2026, https://table.media/assets/berlin/arbeitszeit_bmas.pdf

BMWK (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz) (2024): Richtlinie zur Förderung von klimaneutralen Produktionsverfahren in der Industrie durch Klimaschutzverträge (Förderrichtlinie Klimaschutzverträge – FRL KSV) vom 11.03.2024, S. 49, https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Downloads/F/foerderrichtlinie-klimaschutzvertraege-frl-ksv.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesregierung (2014): Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11.08. 2014, in: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil I Nr. 39 vom 15.08.2014, S. 1348–1360

Bundesregierung (2026a): Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie, Deutscher Bundestag Drucksache 21/7700 vom 09.09.2026, https://dserver.bundestag.de/btd/21/077/2107700.pdf

Bundesregierung (2026b): Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sylvia Rietenberg, Timon Dzienus, Dr. Armin Grau, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Stand der Planungen für eine Modernisierung der Arbeitslosenversicherung, Deutscher Bundestag Drucksache 21/6740 vom 25.06.2026, https://dserver.bundestag.de/btd/21/067/2106740.pdf

CDU, CSU und SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode, vorgestellt am 09.04.2025 und unterzeichnet am 05.05.2025, Berlin, https://www.koalitionsvertrag2025.de

Deutscher Bundestag (2026): Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen zur Anhörung über den Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen am 02.11.2026 im Ausschuss Arbeit und Soziales des Bundestages, Ausschussdrucksache 21(11)147 vom 30.10.2026, https://www.bundestag.de/resource/blob/1230286/Materialzusammenstellung.pdf

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2025): Konkrete Vorschläge zur Förderung von Tarifverhandlungen. Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur Erstellung eines Nationalen Aktionsplans zur Förderung von Tarifverhandlungen nach der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohn-Richtlinie) vom 15.08.2025, https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/2025-08-15_DGB_Stellungnahme_Konsultationsverfahren_Nationaler_Aktionsplan_final.pdf

DGB (2026): Steuervorteil für Gewerkschaftsmitglieder: Bessere Absetzbarkeit von Mitgliedsbeiträgen, Meldung vom 09.01.2026, https://www.dgb.de/aktuelles/news/steuervorteil-fuer-gewerkschaftsmitglieder-bessere-absetzbarkeit-von-mitgliedsbeitraegen/

Dribbusch, H./Schulten, J./Thiel, M. (2026): „Organizing“ als Instrument zur Stärkung der Tarifbindung „von unten“? Eine Studie im Rahmen des IAQ/WSI Projektes „Stärkung der Tarifbindung“.Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 113, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009314/p_ta_analysen_tarifpolitik_113_2026.pdf

Erol, Ş. (2027): Die Entwicklung der Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 215–244, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_7

Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19.10.2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union vom 25.10.2023, L275/33–L275/47

Günther, W. (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik. Die Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, den Niederlanden und Finnland, Wiesbaden

Haipeter, T. (2027): Akteure der Tarifpolitik: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 345–376, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_10

Hohendanner, C./Kohaut, S. (2026): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2025, in: WSI-Mitteilungen 79 (4), S. 346–354

Hüttenhoff, F. (2027): Branchenwelten der Tarifpolitik, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 291–344, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_9

Jaehrling, K./Schulten, T. (2026): Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung, IAQ-Standpunkt Nr. 1/2026, Universität Duisburg-Essen, https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00084553/IAQ-Standpunkt_2026_01.pdf

Janssen, T./Dribbusch, H. (2026): WSI-Arbeitskampfbilanz 2025 – Ohne Streiks geht es nicht. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 114, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009426/p_wsi_report_114_2026.pdf

Kiefer, F. (2026): Kritik an Bas-Vorschlag zur Reform der Arbeitszeit: „Eine Ansammlung gewerkschaftlicher Maximalpositionen“, Tagesspiegel online vom 18.6.2026, https://www.tagesspiegel.de/politik/arbeitgeber-sprechen-von-zumutung-so-kann-der-achtstundentag-gelockert-werden-15726940.html?icid=in-text-link_15769966&utm_source=chatgpt.com

Kocher, E. (2026): Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 02.112026, Deutscher Bundestag Ausschussdrucksache 21(11)145 vom 30. Oktober 2026, https://www.bundestag.de/resource/blob/1230232/21-11-145-Eva-Kocher.pdf

Kohl, F. (2025): Das Nutzungsentgelt für Außenseiter-Arbeitnehmer als Instrument zur Stärkung der Tarifautonomie. Zugleich ein Beitrag zur Debatte um einen Solidaritätsbeitrag im deutschen Tarifrecht, Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht Bd. 120, Baden-Baden

Loschert, F. (2025): Gefangen im Niedriglohnsektor: Prekäre Beschäftigung von zugewanderten Arbeitskräften in Deutschland, in: Migration und Soziale Arbeit 47 (3), S. 186–193

Müller, T./Schulten, T. (2026): Nationale Aktionspläne zur Förderung der Tarifverhandlungen in Europa – Eine erste Auswertung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 116, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009407/p_ta_analysen_tarifpolitik_116_2026.pdf

Müller-Jentsch, W. (2021): Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen, Wiesbaden, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-33970-8.pdf

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development/AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies) (2025): OECD/AIAS ICTWSS Database, Version 2.0, www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html

Ohlert, C./Pehla, J. (2025): Folgen des Mindestlohns für ausländische und deutsche Beschäftig-te, in: Wirtschaftsdienst 105 (12), S. 902–906

Riechert, C./Blume, L. (2026): Das Bundestariftreuegesetz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) Heft 8/2026, S. 553–561

Rödl, F./Syrovatka, F. (Hrsg.). (2025): Tarifbürgerschaft. Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie, International Labour Studies Bd. 39, Frankfurt/New York, Open Access: https://campus.de/wissenschaft/soziologie/tarifbuergerschaft/CAM46075

Schulten, T. (2026): Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 02.11.2026, Deutscher Bundestag Ausschussdrucksache 21(11)146 vom 30.10.2026, https://www.bundestag.de/resource/blob/1230250/21-11-146-Thorsten-Schulten.pdf

Schulten, T. (2027): Tarifbindung im internationalen Vergleich und die Renaissance von Branchentarifverträgen, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 377–408, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_11

Schulten, T./Behrens, M. (2023): Neue Institutionen braucht das Land. Arbeitskammern als Antwort auf die zunehmende Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen?, in: WSI-Mitteilungen, 76 (3), S. 211–220

Schulten, T./Müller, T. (2024): Die europäische Mindestlohnrichtlinie als Tarifvertragsstärkungsrichtlinie, in: WSI-Mitteilungen 77 (6), S. 441–449

Schulten, T./ Syrovatka, F. (2026): Sackgasse Mitgliedschaft ohne Tarif – zur Erosion des Tarifvertragssystems, in: Wirtschaftsdienst 106 (6), S. 448–452

Ubber, T. (2026): Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen – eine gute Mogelpackung!, Der Betrieb online, Meldung vom 23.07.2026, https://www.der-betrieb.de/meldungen/nationaler-aktionsplan-zur-foerderung-von-tarifverhandlungen/

Van Treeck, T. (2027): Makroökonomischen Vorteile einer hohen Tarifbindung, in: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 141–177, Open Access: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-52900-0_5

AUTORENSCHAFT

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Seniorprofessor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
an der Universität Duisburg-Essen
gerhard.bosch@uni-due.de

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Wissenschaftlicher Leiter des WSI-Tarifarchivs
Honorarprofessor an der Universität Tübingen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
thorsten-schulten@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

SPRINGER NATURE

Springer

Gerhard Bosch, Thorsten Schulten, Frederic Hüttenhoff

Tarifautonomie und Tarifbindung stärken

Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven



Dieses open access Buch bietet empirische Analysen zur Entwicklung der Tarifpolitik sowie Vorschlägen zur Erhöhung der Tarifbindung. Kernthese ist, dass der hohe Anteil geringer Löhne in Deutschland nur durch eine Erhöhung der Tarifbindung vermindert werden kann.

Der Band fasst den Stand der Forschung zur Rolle von Tarifverträgen in unterschiedlichen Disziplinen zusammen. Gleichzeitig legen die empirischen Analysen die Grundlage für die Entwicklung gangbarer Vorschläge zur Erhöhung der Tarifbindung.

Das Buch wendet sich sowohl an Wissenschaftler*innen als auch an Praktiker*innen aus Politik und den Verbändern der Tarifparteien.

Autor*innen

Gerhard Bosch, Thorsten Schulten, Frederic Hüttenhoff (Hrsg.)
Ingrid Artus, Reinhard Bispinck, Şerife Erol, Thomas Haipeter,
Judith Holland, Thorsten Kalina, Malte Lübker,
Florian Rödl, Till van Treeck

© 2027

Available here

link.springer.com/book/9783658529000

OPEN ACCESS

WWW.BOECKLER.DE