21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache 21(11)139
vom 29. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Das Progressive Zentrum e. V.

Öffentliche Anhörung

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie
BT-Drucksache 21/7700

b) Antrag der Fraktion Die Linke
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle
BT-Drucksache 21/585

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

DAS PROGRESSIVE ZENTRUM

Kontakt
Das Progressive Zentrum e.V.
Telefon +49 (0)30 40 05 42-55
www.progressives-zentrum.org

Stellungnahme

28. Oktober 2026

Stellungnahme des Progressiven Zentrums e. V.

Zur Unterrichtung durch die Bundesregierung „Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie" (BT-Drs. 21/7700)

sowie zum Antrag der Fraktion Die Linke „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle" (BT-Drs. 21/585)

Das Progressive Zentrum bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme im Rahmen der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 2. November 2026, um 14 Uhr.

Zusammenfassung und Vorbemerkung

Das Progressive Zentrum unterstützt das Ziel, die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Der vorgelegte Aktionsplan der Bundesregierung schöpft die staatlichen Möglichkeiten aus unserer Sicht jedoch nicht vollständig aus. Ergänzungsbedarf sehen wir insbesondere bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, der Verknüpfung öffentlicher Förderung mit tariflichen Standards sowie dem Schutz vor Tarifflucht. In unserer Bewertung stützen wir uns auf unsere eigene Forschung und Projektarbeit sowie auf wissenschaftliche Vorarbeiten im Bereich der Tarifpolitik und zu dem Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und politischen Einstellungen.

Im Folgenden betrachten wir das Problem sinkender Tarifbindung zunächst aus der Perspektive einer Beschäftigtengruppe, die in der arbeitsmarktpolitischen Debatte häufig unterbelichtet bleibt: Menschen in un- und angelernten Berufen, sogenannter Basisarbeit. Denn hier sind die strukturellen Entwicklungen, die zur Erosion der Tarifautonomie beitragen, besonders sichtbar. Anschließend bewerten wir die einzelnen Maßnahmen danach, inwiefern sie geeignet sind, die Tarifabdeckung zu erhöhen und dadurch die Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeiten kollektiver Organisierung von Beschäftigten zu verbessern.

I. Der Staat als Rahmengeber für ein stabiles Tarifvertragssystem

In Deutschland ist die Tarifbindung seit Jahrzehnten rückläufig. Im Jahr 2025 lag sie auf einem Niveau von 49 Prozent; d. h. nur noch knapp jede bzw. jeder zweite Beschäftigte war in einem tarifgebundenen Unternehmen angestellt (IAB 2026).[1] Zum Vergleich: 1996 lag die Tarifabdeckung bei 79 Prozent (ebd.).

Die Europäische Mindestlohn-Richtlinie verpflichtet nun jene Mitgliedstaaten, in denen die Tarifabdeckung unterhalb eines Schwellenwertes von 80 Prozent liegt, zur Erstellung eines Aktionsplans, der konkrete Maßnahmen und Zeitpläne zur schrittweisen Erhöhung der Tarifbindung vorsieht (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2022, Artikel 4, Absatz 2). Damit zielt die Richtlinie auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der EU ab. Denn die Forschung zeigt: Die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebundenen Unternehmen – allen voran die Entlohnung – sind in der Regel deutlich schlechter als in Betrieben mit Tarifvertrag (Schulten 2026: 20).

Die Verantwortung für die Aushandlung von Tarifverträgen liegt zunächst bei den Tarifparteien. Als Hüter der Spielregeln im sozialpartnerschaftlichen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist der Staat gemäß Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes jedoch verpflichtet, gewisse Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherstellen und die Tarifbindung aktiv fördern (Behrens/Schulten 2023: 159f). Dieses Verständnis des Staates als Garant eines stabilen Tarifvertragssystems liegt auch Artikel 4 der Europäischen Mindestlohn-Richtlinie zugrunde. Der anhaltende Rückgang der Tarifbindung in Deutschland macht demnach staatliche Maßnahmen zur Stärkung des Tarifvertragssystems notwendig.

Dies zeigt sich u. a. besonders mit Blick auf Beschäftigte in un- und angelernten Berufen, die in der Forschungsliteratur auch als Basisarbeiter:innen bezeichnet werden. Darunter fallen Berufe, die ohne formale Qualifikation und bereits nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeübt werden können. In Deutschland gibt es rund 8 Millionen Basisarbeiter:innen; das entspricht etwa einem Fünftel aller Beschäftigten (Ittermann/Maylandt 2024). Ihre Arbeit ist für das Funktionieren unserer Gesellschaft und für die wirtschaftliche Wertschöpfung unerlässlich, gleichzeitig arbeiten sie oft unter physisch und psychisch belastenden Bedingungen und sind häufig in prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt (Kaboth et al. 2022; Rump/Eilers 2024; Hall/Sevindik 2020).

In dieser Beschäftigungsgruppe ist die Tarifabdeckung unterdurchschnittlich, sowohl verglichen mit anderen Anforderungsniveaus als auch mit dem Gesamtdurchschnitt. Im Jahr 2023 lag die Tarifbindung in

[1] Da, wie in der Unterrichtung benannt, in Deutschland derzeit keine Fälle vollumfänglicher Erstreckung eines Gesamttarifvertrags auf nichttarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse bestehen, werden diese in der Angabe der tarifvertraglichen Abdeckung nicht berücksichtigt.

der Basisarbeit bei 45,4 Prozent, während sie unter Arbeitnehmer:innen im Allgemeinen noch 50 Prozent betrug (Erol 2027; IAB 2026). Auch im Niedriglohnbereich, der eine signifikante Überschneidung mit un- und angelernter Beschäftigung aufweist (Hall/Sevindik 2020), ist die Tarifbindung besonders gering; im untersten Zehntel der Lohnverteilung waren 2021 nur 34 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden (Bellmann et al. 2026).

Im Bereich der Basisarbeit zeigen sich zudem Mechanismen, die das Tarifvertragssystem schwächen. Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt wie branchenspezifisch ausgeprägte Sub- und Leihunternehmerstrukturen oder dezentralisierte Arbeit in der Plattformökonomie führen zu Lohndumping und Verantwortungsdiffusion entlang der Wertschöpfungskette, erschweren die Kontrolle und Ahndung von Arbeitsrechtsverstößen und begünstigen Tarifflucht (Hüttenhoff/Jaehrling 2024; Heiland 2020). Angesichts dieser Entwicklungen sowie der aktiven Behinderung von betrieblicher Mitbestimmung durch Unternehmen (Hertwig et al. 2021; Behrens/Dribbusch 2024) sehen sich Gewerkschaften in diesen Beschäftigungssegmenten mit massiven Erschließungsschwierigkeiten konfrontiert, die die Organisierung kollektiver Interessen erheblich schwächen. In Summe verändern diese Bedingungen das Kräfteverhältnis zwischen den Sozialpartnern in einem solchen Maße, dass die Voraussetzungen für eine faire Aushandlung der Interessen im Sinne der Tarifautonomie in Teilen nicht länger gegeben sind (Huke 2025).

Das stellt nicht nur eine arbeitsmarktpolitische, sondern auch eine demokratiepolitische Herausforderung dar. Denn mehrere Studien weisen auf einen Zusammenhang zwischen den erlebten Arbeitsrealitäten von Beschäftigten und politischen Einstellungen hin. Beschäftigte, deren Anstellungsverhältnis besonders unsicher ist und die ihren Arbeitsplatz als wenig mitbestimmt, selbstbestimmt und solidarisch erleben, weisen im Durchschnitt auch ein geringeres Vertrauen in demokratische Prozesse und staatliche Institutionen sowie eine geringere Veränderungsbereitschaft auf (Siebert/Buchstab 2025: 42; Kiess et al. 2023: 5; Hövermann et al. 2025: 74).

Die Förderung der Tarifbindung ist demnach nicht nur ein zentraler arbeitsmarktpolitischer Hebel zur Unterbindung von sogenannter Schmutzkonkurrenz und Lohndumping sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Lohnniveaus, wodurch nicht zuletzt die Binnenkonjunktur gestärkt wird (Schulten 2026: 21). Die Tarifbindung kann auch das Vertrauen in demokratische Institutionen fördern.

Vor diesem Hintergrund begrüßt das Progressive Zentrum, dass sich die Bundesregierung ihrer Verantwortung für das Tarifvertragssystem annimmt, betrachtet jedoch die im Aktionsplan aufgeführten Maßnahmen als nicht ausreichend. Die im Antrag der Fraktion Die Linke vom 24.06.2025 (BT-Drs. 21/585) enthaltenen Ansätze werden als wichtige Impulse für eine weiterführende effektive Stärkung der Tarifbindung angesehen.

II. Die tarifpolitischen Handlungsfelder im Einzelnen

Sowohl der Antrag der Fraktion Die Linke (BT-Drs. 21/585) als auch die Unterrichtung der Bundesregierung zum „Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie" benennen eine Reihe verschiedener Maßnahmen, die auf die Erhöhung der Tarifabdeckung in Deutschland abzielen. Im Folgenden werden die Maßnahmen tarifpolitischen Handlungsfeldern zugeordnet und im Einzelnen bewertet.

II a. Der Bund als Arbeit- oder Auftraggeber bzw. Förderer

Dort, wo Bund, Land und Kommunen als Auftraggeber agieren, liegt ein zentraler Hebel zur Stärkung der Tarifbindung. Das am 01.05.2026 in Kraft getretene **Bundestariftreuegesetz** ist ein erster und wichtiger Schritt, in seiner Wirkung jedoch aufgrund zu hoher Schwellenwerte und vieler Ausnahmeregelungen stark eingeschränkt (Jaehrling/Schulten 2026). Ob das Gesetz vor diesem Hintergrund einen langfristig stabilisierenden Effekt auf die Tarifabdeckung entfalten kann, bleibt abzuwarten. Ebenso muss die Einhaltung des Bundestariftreuegesetzes konsequent überwacht und durchgesetzt werden (Behrens/Schulten 2023: 165).

Angesichts der Tatsache, dass viele öffentliche Aufträge auf regionaler und kommunaler Ebene vergeben werden, braucht es darüber hinaus entsprechende Tariftreuegesetze in allen Bundesländern. Übergreifend erfordert eine wirksame Anwendung der Tariftreuegesetze auf Bundes- und Landesebene gut ausgestattete und geschulte Verwaltungen. Entsprechend sollte Vergabewissen gebündelt und ausgetauscht werden, etwa durch die Einrichtung überregionaler Stellen, die Kommunen bei Vergabeentscheidungen beratend zur Seite stehen.

Auch im Rahmen der **Vergabe von Fördermitteln, Wirtschaftshilfen oder sonstigen Subventionen** auf Bundes- wie Länderebene trägt der Staat eine Mitverantwortung für die Arbeitsverhältnisse in den Unternehmen und Betrieben, die diese erhalten. Entsprechend sollte die Einhaltung von Tarifverträgen zur zentralen Bedingung für den Erhalt öffentlicher Subventionen und Fördermittel gemacht werden. Darüber hinaus sollten Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung konsequent tarifgebunden sein. Die Wirtschaftsförderung des Bundes verbindlich an die Zahlung der ortsüblich maßgeblichen Tariflöhne zu binden, wäre ein erster Schritt in diese Richtung.

II b. Stärkung sektoraler Tarifverhandlungen

Ein wesentlicher Hebel zur Erhöhung der Tarifabdeckung in Deutschland ist die Stärkung sektoraler, d. h. branchenweiter Tarifverhandlungen. Ein Vergleich mit jenen EU-Mitgliedsstaaten, in denen die Tarifbindung derzeit oberhalb der 80 Prozent-Schwelle liegt, zeigt: alle neun Länder verfügen über ein sektorales Tarifvertragssystem mit Branchentarifverhandlungen (Müller/Schulten 2026).

Mit dem Verfahren der **Allgemeinverbindlicherklärung** (AVE) existiert bereits ein Instrument, das dem Staat ermöglicht, branchenweit tarifvertragliche Mindeststandards sicherzustellen. In Deutschland ist die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in den vergangenen Jahrzehnten jedoch deutlich gesunken (Schulten 2021). Ein wesentlicher Grund dafür ist die Vetomacht der Arbeitgeber in den Tarifausschüssen (Behrens/Schulten 2023: 164). Entsprechend ist eine Reform der AVE dringend notwendig. Die Antragstellung auf AVE durch eine der beiden Tarifparteien sollte wieder ermöglicht werden und eine Ablehnung sollte fortan nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss erfolgen können. Die Erleichterung der AVE stellt eine signifikante Leerstelle im vorgelegten Aktionsplan der Bundesregierung dar.

Über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) können tarifliche Mindeststandards auf ausländische Unternehmen mit nach Deutschland entsandten Beschäftigten erstreckt werden. Allerdings gilt dies nur für bundesweite Tarifverträge und die untersten drei Lohngruppen (Schulten 2021). So können ausländische Subunternehmen weiterhin Mitarbeitende nach Deutschland entsenden, die zwar den Mindestlohn erhalten, aber weit unter den ortsüblichen, regionalen Tarifstandards bezahlt werden. Entsprechend wäre eine **Reform des AEntG** zu begrüßen, sodass künftig auch regional für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge angewandt werden und eine Erstreckung ganzer Lohntabellen erfolgt.

II c. Erschwerung von Tarifflucht

Die Einführung der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) hat maßgeblich zur Erosion des Tarifvertragssystems beigetragen (Höpner et al. 2021). Sie widerspricht der gesetzlichen Aufgabe der Arbeitgeberverbände als Tarifpartner und ermöglicht es Unternehmen, sich der Tarifbindung zu entziehen. Entsprechend sollte die Möglichkeit zur **OT-Mitgliedschaft** im Arbeitgeberverband aufgehoben werden, mindestens jedoch eine Offenlegungspflicht in einem öffentlich einsehbaren OT-Register sowie ausreichend lange Ankündigungspflichten für den Wechsel in die OT-Mitgliedschaft eingeführt werden. Dies ist eine Leerstelle im Aktionsplan der Bundesregierung.

Neben der OT-Mitgliedschaft nutzen Unternehmen vielfach auch Ausgliederungen, Betriebsaufspaltungen und sonstige Unternehmensumstrukturierungen, um sich der Tarifbindung zu entziehen oder sich bestehender Tarifverträge zu entledigen (Wolter 2021). Entsprechend liegt in der Stärkung der **Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen bei Restrukturierung** ein weiterer Hebel zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, den der Aktionsplan der Bundesregierung jedoch ungenutzt lässt.

II d. Stärkung von Gewerkschaften

Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt infolge der großen Transformationstrends von Globalisierung, Deindustrialisierung oder Digitalisierung haben zur Schwächung gewerkschaftlicher

Organisationsmacht beigetragen (Schroeder/Greef 2025). Ein Mittel zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems liegt daher in einer Korrektur der Machtasymmetrien zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Der Abbau von Hürden zum Gewerkschaftsbeitritt sowie die Erleichterung von gewerkschaftlichen Zugängen zu Betrieben sind dabei wichtige Ansätze.

Entsprechend ist die **Änderung des Einkommensteuergesetzes** (EStG), wonach Beitragszahlungen an Gewerkschaften fortan als Werbungskosten zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag in der Einkommensteuer berücksichtigt werden, zu begrüßen. Für viele Menschen im Niedriglohnbereich – oftmals Basisarbeiter:innen – bleibt jedoch auch ein geringer monatlicher Mitgliedsbeitrag, der im Folgejahr in Teilen rückerstattet wird, nur schwer zu stemmen. Zudem belegen Studien, dass vor allem Steuerzahlende in den unteren Einkommensgruppen selten eine Steuererklärung abgeben (Hauck/Wallossek 2021). Es kann folglich nicht davon ausgegangen werden, dass die Verbesserung der steuerlichen Berücksichtigung von Gewerkschaftsbeiträgen die finanziellen Hürden zum Gewerkschaftsbeitritt in den unteren Lohngruppen vollständig beseitigt.

Angesichts einer sich wandelnden Arbeitswelt ist es darüber hinaus essentiell, ein **digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften** im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern. Entsprechend wird Absatz III.2 der Unterrichtung durch die Bundesregierung grundsätzlich begrüßt, auch wenn die konkrete Ausgestaltung noch offen ist. Gerade Beschäftigte in ortsgebundener mobiler Arbeit – bspw. Basisarbeiter:innen bei Lieferdiensten oder in der Gebäudereinigung – sind über herkömmliche Wege der Ansprache in der Betriebsstätte kaum zu erreichen (Heiland 2020). Konkret bedeutet dies, dass Gewerkschaften Zugang zu elektronischen Kommunikationskanälen der Unternehmen bekommen müssen, um Belegschaften im Zeitalter der Digitalisierung effektiv erreichen, informieren und organisieren zu können.

III. Weitere Maßnahmen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes

Laut der Unterrichtung verfolgt die Bundesregierung „einen ganzheitlichen Ansatz, der Anreize setzt, sich am Tarifvertragssystem zu beteiligen". Es werden vier weitere Maßnahmen genannt, die nicht Teil des Aktionsplans der Bundesregierung sind, laut Unterrichtung jedoch „dazu beitragen [können], das Tarifvertragssystem zu stärken". Diese werden im Folgenden betrachtet.

Die geplanten **Änderungen im Arbeitszeitgesetz**, die statt einer täglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorsehen, werden je nach Ausgestaltung hinsichtlich ihrer Wirkung auf das Tarifvertragssystem als wenig wirksam bis kontraproduktiv eingeschätzt. Dass Unternehmen bereits heute über eine Reihe tarifvertraglicher Instrumente verfügen, die eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen und dass diese Instrumente auch weitreichend Anwendung finden, zeigen neuere wissenschaftliche Untersuchungen (Bispinck 2025). Inwiefern eine Reform des Arbeitszeitgesetzes mit Tarifvorbehalt vor diesem Hintergrund

arbeitgeberseitig die Anreize für den Tarifabschluss erhöhen würde, bleibt also fraglich. Kontraproduktiv wäre sie hingegen dann, wenn der Übergang von der Tages- zur Wochenarbeitszeit allgemeingültig und nicht an Tarifverträge geknüpft wäre. Das gegenwärtige Zusammenwirken von Arbeitszeitgesetz und Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen von Tarifverträgen dient dem Ausgleich zwischen den Flexibilisierungsbedürfnissen der Arbeitgeberseite und dem gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten. Durch allgemeine Änderungen im Arbeitszeitgesetz könnte dieser Ausgleich nun zulasten der Beschäftigten gefährdet werden.

Die **Einführung des § 15d der Beschäftigungsverordnung** (BeschV) durch die Bundesregierung, wonach die Erteilung der Arbeitserlaubnis für Personen aus dem Ausland in kurzzeitiger kontingentierter Beschäftigung an die Bedingung geknüpft wird, dass der Arbeitgeber entweder tarifgebunden ist oder unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags fällt, wird begrüßt. Dies kommt gerade Basisarbeiter:innen, die nur temporär in Deutschland arbeiten und besonders schutzbedürftig sind, zugute.

Die Einführung des **Qualifizierungsgelds** bei gleichzeitiger Kopplung an betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen wird grundsätzlich als wichtiger Schritt zur Sicherung der Beschäftigung in von Transformationsdruck betroffenen Betrieben begrüßt. Ebenso wird der sozialpartnerschaftliche Anspruch an **CO_2-Differenzverträge (ehemals Klimaschutzverträge)**, die der Förderung von klimaneutralen Produktionsverfahren in der Industrie dienen, grundsätzlich befürwortet. Ob diese Instrumente jedoch dazu geeignet sind, die Tarifbindung langfristig zu stärken, bleibt fraglich.

Ein Blick auf die aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen in Deutschland wirft zudem Fragen hinsichtlich des „ganzheitlichen Ansatzes" der Bundesregierung auf. Staatliche Sparmaßnahmen in von öffentlicher Finanzierung abhängigen Bereichen der Daseinsvorsorge wie etwa der Pflege können dazu führen, dass die in den vergangenen Jahren aufgebauten kollektivvertraglichen Regelungen gefährdet sind. Die Aufkündigung des Entlastungstarifvertrags für Gesundheitspersonal durch das Berliner Universitätsklinikum Charité mit Verweis auf die Einschnitte durch das verabschiedete Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Heeser 2026) ist ein Beispiel dafür, wie die Sozialreformen der Bundesregierung zu gegenläufigen tarifpolitischen Entwicklungen beitragen. Auch die geplante Ausweitung sachgrundloser Befristungen von zwei auf vier Jahre (Bundesregierung 2026) ist als kontraproduktiv zum Ziel der Stärkung der Tarifbindung einzuordnen. Sie wirkt als zusätzliches Hemmnis für gewerkschaftliche Organisierung, indem sie die Unsicherheit bei den Beschäftigten erhöht, und senkt den Anreiz für Arbeitgeber, Flexibilitätsbedarfe über sozialpartnerschaftliche Lösungen zu regeln.

Statt einem ganzheitlichen Ansatz gleicht dies widersprüchlichem Handeln. Auch demokratiepolitisch ist das bedenklich. Verschlechtern sich die

Arbeitsbedingungen infolge staatlicher Kürzungen und Deregulierung, dürfte das Vertrauen der Beschäftigten in Politik und Demokratie weiter schwinden (Buchstab/Siebert 2026).

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes sollte zudem auch die Europäische Plattformrichtlinie, die bis zum 02.12.2026 in nationales Recht überführt werden muss, in die Strategie der Bundesregierung zur Stärkung des Tarifvertragssystems einbezogen werden. Wie vom Bundesrat am 25.09.2026 gefordert, könnte ein Direktanstellungsgebot in ausgewählten Branchen wie Essenslieferdiensten die nötigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Beschäftigte ihre individual- und kollektivrechtlichen Instrumente im Sinne der Tarifautonomie nutzen können.

IV. Schlussbemerkung

Zusammenfassend begrüßt das Progressive Zentrum die Zielsetzung der Bundesregierung, die tarifvertragliche Abdeckung als Mittel zur Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen zu stärken. Insbesondere für vulnerable Gruppen am Arbeitsmarkt – Basisarbeiter:innen, Beschäftigte im Niedriglohnsektor oder in prekären Anstellungsverhältnissen – liegt in der Erhöhung der Tarifbindung ein wichtiger Hebel zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation. Darüber hinaus kann ein stabiles Tarifvertragssystem mittelbar zur demokratischen Resilienz und dem Vertrauen der Beschäftigten in staatliche Institutionen beitragen.

Die im Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen werden jedoch in Summe als nicht ausreichend eingeschätzt, um einen signifikanten Effekt auf die Tarifabdeckung zu erzielen. Zentrale Möglichkeiten staatlichen Handelns, das Tarifvertragssystem zu stabilisieren, bleiben unausgeschöpft. Dazu zählen u. a. die Erleichterung der AVE, die tarifliche Konditionierung von Wirtschaftsförderung, die Stärkung der Nachwirkung und Nachbindung von Tarifverträgen sowie die Aufhebung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden. Abschließend bleibt zu vermerken, dass eine regelmäßige Evaluation der im Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen für notwendig erachtet wird, um deren Zielgenauigkeit und Wirksamkeit zu überprüfen sowie gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können.

Quellen

Behrens, M./Dribbusch, H. (2024): Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. WSI-Mitteilungen 06/2024, S. 467-476. DOI: 10.5771/0342-300X-2024-6-467.

Behrens, M./Schulten, T. (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. WSI-Mitteilungen 03/2023, S. 159-167. DOI: 10.5771/0342-300X-2023-3-159.

Bellmann, L./Dustmann, C./Fitzenberger, B. (2026): Collective Bargaining in Germany: Trends and Challenges. (IAB-Discussion Paper 04/2026), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, DOI: 10.48720/IAB.DP.2604.

Bispinck, R. (2025): Betriebliche Arbeitszeitflexibilität – Individuelle Arbeitszeitoptionen. Was regeln die Tarifverträge? – Eine Analyse von 25 Branchen und Tarifbereichen, Analysen zur Tarifpolitik Bd. 111, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.

Buchstab, M./Siebert, J. (2026): Wie Kürzungen beim Sozialstaat die Tarifautonomie an der Basis schwächen. WSI Blog, 09.10.2026.

Bundesregierung (2026): Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung. Bundesregierung, Berlin.

Erol, Ş. (2027): Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland seit Mitte der 1990er-Jahre. In: Bosch, G./Schulten, T./Hüttenhoff, F. (Hrsg.): Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Springer VS, Wiesbaden.

Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union L 275 vom 25.10.2022, S. 33-47.

Hall, A./Sevindik, U. (2020): Einfacharbeit in Deutschland - wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Hauck, T./Wallossek, L. (2021): Automatische Einkommensteuererstattungen zur Entlastung niedriger Einkommen. Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Jg. 101, H. 12, S. 956-959.

Heeser, A. (2026): Charité: Ende des Entlastungstarifvertrags oder geschicktes Taktieren? kma online, 13.05.2026. Abgerufen am 26.10.2026 https://www.kma-online.de/aktuelles/pflege/detail/charite-ende-des-entlastungs-tarifvertrags-oder-geschicktes-taktieren-55683

Heiland, H. (2020): Workers' Voice in platform labour. WSI Study Nr. 21, Juli 2020.

Hertwig, M./Thünken, O./Morgenroth, S./Fischer, A. (2021): Wenn Arbeitgeber Mitbestimmung behindern – Gegenstrategien der Beschäftigtenseite. In: WSI-Mitteilungen 74 (2), S. 106–115. DOI: 10.5771/0342-300X-2021-2-106

Höpner, M./Rödl, F./Schulten, T. (2021): Politische Hebel zu einer notwendigen Stärkung der Tarifbindung. WSI Blog, 02.11.2021.

Hövermann, A./Kohlrausch, B./Langer, A./Meuleman, B. (2025): How Work Shapes Democracy. Political Preferences, Populist Attitudes and Far-Right Voting Intentions Among the European Labour Force – A Cross-Country Survey Project in the Face of the 2024 EU Elections. (Studie Nr. 40), Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.

Huke, N. (2025): Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht. ZÖSS Discussion Paper, Nr. 117, Universität Hamburg, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS), Hamburg.

Hüttenhoff, F./Jaehrling, K. (2024): Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten. IAQ-Report. Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Duisburg.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2026): Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Erhebungszeitraum 1996-2025. IAB, Nürnberg. https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertetung/ (Abgerufen am: 26.10.2026).

Ittermann, P./Maylandt, J. (2024): Moderne Einfacharbeit in der Region Dortmund. Entwicklungsdynamiken und Gestaltungsperspektiven in der Transformation. TU Dortmund, Dortmund.

Jaehrling, K./Schulten, T. (2026): Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung. IAQ-Standpunkt, 2026-01. Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Duisburg.

Kaboth, A./Lück, M./Hünefeld, L. (2022): Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen. baua: Fokus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Kiess, J./Wesser-Saalfrank, A./Bose, S./Schmidt, A./Brähler, E./Decker, O. (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen. (OBS-Arbeitspapier Nr. 64), Otto Brenner Stiftung, Frankfurt am Main.

Müller, T./Schulten, T. (2026): Nationale Aktionspläne zur Förderung der Tarifverhandlungen in Europa. Eine erste Auswertung. Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 116, Juni 2026, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.

Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2024): Neue Perspektiven auf Basisarbeit: Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. Springer Gabler, Berlin.

Schroeder, W./Greef, S. (2025): Deutsches Gewerkschaftsmodell. In: Schroeder, W./Greef, S. (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Springer VS, Wiesbaden.

Schulten, T. (2021): Reform der AVE – Schlüssel zur Stärkung der Tarifbindung. WSI Blog, 03.06.2021.

Schulten, T. (2026): Tarifpolitischer Jahresbericht 2025 - Nach den Krisenjahren zurück zur Normalität? Berichte zur Tarifpolitik 2025, Düsseldorf.

Siebert, J./Buchstab, M. (2025): Die Unverzichtbaren: Menschen in Basisarbeit. Erkenntnisse für eine politische Auseinandersetzung mit ihren Perspektiven und Forderungen in der Transformationsgesellschaft. Das Progressive Zentrum, Berlin.

Wolter, H. (2021): Arbeitsrecht bei Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen. Resultate der Privatautonomie. HSI-Schriftenreihe Bd. 40, Hans-Böckler-Stiftung, Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt am Main.