21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache 21(11)146
vom 30. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Thorsten Schulten

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.

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
D-40474 Düsseldorf

Tel +49 (0)211 7778-239
Email Thorsten-Schulten@boeckler.de

An den
Deutschen Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
- per Email -

29.10.2026

Stellungnahme:

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-Drucksache 21/7700 vom 09.09.2026

sowie zum Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Doris Achelwilm, Dr. Dietmar Bartsch, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle
BT-Drucksache 21/585 vom 24.06.2025

1. Die Vorgaben der Europäischen Mindestlohnrichtlinie zur Förderung von Tarifverhandlungen

Die im Herbst 2022 vom Europäischen Parlament und Rat der Europäischen Union verabschiedete „Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne“ (Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2022) [1] stellt einen grundlegenden „Paradigmenwechsel“ in der europäischen Arbeitspolitik dar.[2] Erstmals in der Geschichte der EU zielt eine Richtlinie explizit darauf, die institutionellen und rechtlichen Grundlagen für angemessene Mindestlöhne in Europa zu stärken. Nachdem im November 2025 auch der

[1] Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union vom 25. Oktober 2023, L275/33- L275/47 (im Folgenden zitiert als “Europäische Mindestlohnrichtlinie …”)

[2] Torsten Müller und Thorsten Schulten (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa, in: Wirtschaft und Gesellschaft 48 (3), S. 335–364

Europäische Gerichtshof im Grundsatz die Europarechtskonformität der Richtlinie bestätigt hat[3], rückt nun deren nationale Umsetzung in den Fokus.

Zur Durchsetzung angemessener Mindestlöhne formuliert die Europäische Mindestlohnrichtlinie im Wesentlichen zwei Zielstellungen: Zum einen will sie durch Verfahrensreglungen und inhaltliche Empfehlungen dazu beitragen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne auf nationaler Ebene auf ein angemessenes Niveau angehoben werden.[4] Darüber hinaus zielt die Europäische Mindestlohnrichtlinie darauf, durch eine politische „Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung" die Tarifbindung in Europa zu stärken.[5] Die Europäische Mindestlohnrichtlinie ist damit zugleich auch eine „Europäische Tarifvertragsstärkungsrichtlinie".[6] Der hohe Stellenwert von Tarifverhandlungen in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie stützt sich auf die in der internationalen Arbeitsbeziehungsforschung weitgehend unbestrittenen Zusammenhang von Tarifbindung und Einkommensverteilung.[7] So wird in den Erwägungsründen der Europäischen Mindestlohnrichtlinie zurecht darauf hingewiesen, dass „in Mitgliedstaaten mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung … der Anteil der Geringverdienenden tendenziell niedrig [ist], und die Mindestlöhne … sich in der Regel auf einem hohen Niveau [befinden]."[8] Deshalb sind umfassende Tarifverhandlungen insbesondere auf „sektoraler und branchenübergreifender Ebene … ein wesentlicher Faktor zur Erreichung eines angemessenen Mindestlohnschutzes und müssen daher gefördert und gestärkt werden."[9]

Um die Tarifbindung zu erhöhen, verpflichtet die Europäische Mindestlohnrichtlinie die EU-Mitgliedsstaaten folgende Maßnahmen zu ergreifen:[10]

- „Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung insbesondere auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;
- Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern unter gleichen Bedingungen, bei denen beide Parteien Zugang zu angemessenen Informationen haben, damit sie ihre Aufgaben in Bezug auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung wahrnehmen können;
- gegebenenfalls Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung und Schutz der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter vor Handlungen, durch die sie in Bezug auf ihre Beschäftigung diskriminiert werden, weil sie an Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung teilnehmen oder teilnehmen wollen;
- zur Förderung von Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung gegebenenfalls Schutz von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die an Tarifverhandlungen

[3] Europäischer Gerichtshof (2025): Urteil zur Nichtigkeitsklage des Königreichts Dänemark bezüglich der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (Rechtssache C-19/23) vom 11.11.2025, https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document/C/2023/C-0019-23-00000000RD-01-P-01-3372633/ARRET/306231-DE-1-html

[4] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Artikel 5.

[5] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Artikel 4.

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

[7] Maarten Keune (2021): Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions, in: Transfer: European Review of Labour and Research Vol. 27 (1), S. 29-46.

[8] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Erwägungsgrund 25.

[9] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Erwägungsgrund 16.

[10] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Artikel 4 (1).

teilnehmen oder teilnehmen möchten, vor Eingriffen der jeweils anderen Seite oder ihrer Vertreter oder Mitglieder in ihre Gründung, ihre Arbeitsweise oder ihre Verwaltung."

Während die Festlegung der konkreten Maßnahmen in der Kompetenz der Mitgliedsstaaten liegt, werden sie, für den Fall, dass weniger als 80 Prozent der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, prozedural darauf verpflichtet, einen konkreten Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen vorzulegen.[11] Der Aktionsplan soll einen „klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung" enthalten, die regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden sollen.

2. Der Nationale Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland

In Deutschland ist bereits seit mehreren Jahrzehnten ein kontinuierlicher Rückgang der Tarifbindung zu beobachten.[12] Während Mitte der 1990er Jahre noch annähernd 80 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiteten, kommen aktuelle repräsentative Unternehmensbefragungen – wie das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)[13] oder die Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes[14] –übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass heute nur noch etwa 49 Prozent aller Beschäftigten tarifgebunden sind. Vor diesen Hintergrund besteht kein Zweifel, dass Deutschland zur Vorlage eines Nationalen Aktionsplans verpflichtet ist.

Um die Vorgaben der Europäischen Mindestlohnrichtlinie zu erfüllen, hat die Bundesregierung am 22. Juli 2026 einen „Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland" verabschiedet und anschließend den Deutschen Bundestag hiervon unterrichtet.[15] Mit dem Nationalen Aktionsplan soll zugleich dem im Koalitionsvertrag der Bundesregierung definiertem Ziel einer „höheren Tarifbindung" Rechnung getragen werden, wonach „Tariflöhne […] wieder die Regel werden [müssen] und […] nicht die Ausnahme bleiben [dürfen]."[16]

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 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

[11] Europäische Mindestlohnrichtlinie …, Artikel 4 (2).

[12] Şerife Erol (2026): Die Entwicklung der Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre, in: Gerhard Bosch, Thorsten Schulten und Frederic Hüttenhoff (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 215-244.

13 Christian Hohendanner und Susanne Kohaut (2026): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2025, WSI-Mitteilungen Vol. 79 (4), S. 346-354

[14] Statistisches Bundesamt (2026): Tarifbindung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Meldung von 23. Juli 2026, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Indikatoren-Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html

[15] Deutscher Bundestag, Unterrichtung durch die Bundesregierung. Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie Drucksache 21/7700 vom 09.09.2026

[16] 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, Randnummer 552-553, https://www.koalitionsvertrag2025.de

weniger um einen in die Zukunft gerichteten *Plan*, als vielmehr um eine Bestandsaufnahme bereits beschlossener Maßnahmen.

Tabelle 1: Maßnahmen des Nationale Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen in Deutschland

	Maßnahme	Ungesetzt/geplant
1	**Bundestariftreuegesetz**	Bundestariftreuegesetzes (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 CO2-armen Produktionsverfahren in der Industrie durch CO2-Differenzverträge (Förderrichtlinie CO2-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: Deutscher Bundestag, Drucksache 21/7700

Im Hinblick auf eine mögliche Förderung von Tarifverhandlungen und Stärkung der Tarifbindung sind die beschlossenen und anvisierten Maßnahmen der Bundesregierung wie folgt zu beurteilen:

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.[17] 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 tarifgebundene Unternehmen durch die öffentliche Vergabepraxis keinen Anreiz zur Tarifflucht erhalten. 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, nicht jedoch die formale Bindung an einen Tarifvertrag.

Tabelle 2: Tariftreuegesetze in Deutschland und deren Geltungsbereiche

	Schwellenwerte für öffentliche Aufträge in Euro			Einbeziehung der Kommunen	Begrenzung auf bestimmte Branchen
	Bauleistungen	Dienstleistungen	Lieferleistungen		
Aktuelle Gesetze mit umfassenden Tariftreueregelungen					
Berlin	1.000	1.000	1.000	entfällt	nein
Bremen	5.000	1.000	keine Tariftreue	entfällt	nein
Hamburg	250.000	50.000	keine Tariftreue	entfällt	nein
Hessen	20.000	20.000	20.000	ja	nein
Nordrhein-Westfalen	100.000	50.000	keine Tariftreue	nein	15 Branchen
Mecklenburg-Vorpommern	50.000	10.000	10.000	ja	nein
Saarland	25.000	25.000	25.000	ja	nein
Sachsen-Anhalt	120.000	40.000	keine Tariftreue	ja	nein
Thüringen	75.000	30.000	30.000	nein	nein
Bund	**50.000**	**50.000**	**keine Tariftreue**	**entfällt**	**nein***
Aktuelle Gesetzentwürfe mit umfassenden Tariftreueregelungen					
Niedersachsen	20.000	20.000	20.000	ja	nein
Aktuelle Gesetze mit eingeschränkten Tariftreueregelungen					
Brandenburg	10.000	5.000	5.000	ja	ÖPNV
Baden-Württemberg	20.000	20.000	20.000	ja	ÖPNV
Rheinland-Pfalz	20.000	20.000	20.000	ja	ÖPNV
Schleswig-Holstein	keine	keine	keine	ja	ÖPNV

WSI

* bis Ende 2032 sind alle öffentlichen Aufträge der Bundeswehr ausgenommen.
Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.11.2026)

Ob das Bundestariftreuegesetz tatsächlich zu einer stabileren oder gar höheren Tarifbindung in Deutschland beiträgt, hängt unmittelbar von seiner Reichweite ab. Leider enthält das Bundestariftreuegesetz eine Vielzahl von Ausnahmeregelungen, die seiner Wirksamkeit von vornherein hohe Grenzen setzten.[18] Hierzu gehören die besonders hohen Schwellenwerte für

[17] Christian Riechert und Lara Blume (2026): Das Bundestariftreuegesetz, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 8, S. 553–561

[18] Karen Jaerhrling und Thorsten Schulten (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

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 2023 geplante Ausnahmeregelung für die Aufträge der Bundeswehr. Schließlich gilt das Bundestariftreuegesetz lediglich für nationale Vergaben auf Bundesebene gilt, 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 (*Tabelle 2*).[19]

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 so genannte 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 zu einer Steuerersparnis je nach Haushaltskontext und Steuerklasse zwischen 25 und 35 Prozent des Gewerkschaftsbeitrages.[20]

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. In jedem Fall könnte er dadurch gestärkt werden, dass die mögliche Steuerersparnis noch größer ausfällt.

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 EWR beantragen. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür besteht darin, dass die betroffenen ausländischen Arbeitnehmer*innen „zu den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt [werden].“[21]

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 eine befristete Tätigkeit in Deutschland nachgehen

[19] Ebd., S. 3f.

[20] 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/

[21] Beschäftigungsverordnung, Artikel 15d , Absatz 2, https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/__15d.html

können.[22] 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.[23]

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 Qualifizierungsbedarfs“ besteht und welche „damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb“ gegeben sind.[24]

Das Qualifizierungsgeld hat schon deshalb nur eine sehr eingeschränkte Auswirkung auf die Tarifbindung, da eine tarifvertragliche Vereinbarung keineswegs obligatorisch ist, sondern auch durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden kann. Kleinere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten können sogar ganz auf eine Vereinbarung verzichten. Schließlich fällt die Nutzung des Qualifizierungsgeldes bislang äußerst gering aus. Nach Angaben der Bundesregierung wurde zwischen April 2024 und Dezember 2025 diese Leistung gerade einmal von rund 350 Arbeitnehmer*innen in Anspruch genommen.[25] 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 CO2-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 Betreibrates beigefügt werden. In Betrieben,

[22] Hinzu kommen noch 1.500 Beschäftigte aus Georgien, vgl. Bundesagentur für Arbeit, Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung, https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/kurzzeitige-kontingentierte-beschaeftigung

[23] Gerhard Bosch, Thorsten Schulten, Florian Rödl, Reinhard Bispinck, Şerife Erol, Frederic Hüttenhoff, Ingrid Artus und Till van Treeck (2026): Ein Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung, in: Gerhard Bosch, Thorsten Schulten und Frederic Hüttenhoff (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 450ff.

[24] Sozialgesetzbuch Band III, Artikel 82a (2), Absat 2, Satz 3, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/__82a.html

[25] Deutscher Bundestag (2026): Antwort der Bundesregierung 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, Drucksache 21/6740 vom 25.06.2026

die weder über einen Tarifvertrag noch über einen Betriebsrat verfügen, kann auch ein einseitiger Antrag des Arbeitgebers formuliert werden.[26]

Die Tarifbindung ist bei diesen Förderrichtlinien keineswegs obligatorisch, sondern nur eine Option 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 neuen Bedingungen einer digitalisierten Arbeitswelt stark zugenommenen Verbreitung von Homeoffice und Mobilen Arbeitens ist ein solches Zugangsrecht längst überfällig.[27] 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.“[28] 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 die Möglichkeit zur Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit an die Existenz einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung gebunden. [29] Demgegenüber hat die CDU/CSU in der Bundesregierung deutlich gemacht, dass sie eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes nur

[26] Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) Richtlinie zur Förderung von klimaneutralen Produktionsverfahren in der Industrie durch Klimaschutzverträge (Förderrichtlinie Klimaschutzverträge – FRL KSV) vom 11. März 2024, S. 49, https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Downloads/F/foerderrichtlinie-klimaschutzvertraege-frl-ksv.pdf?__blob=publicationFile&v=1

[27] Bosch, Schulten et al., a.a.O., S. 423f. (FN 23)

[28] Deutscher Bundestag, Unterrichtung durch die Bundesregierung, a.a.O., S. 7 (FN 15)

[29] 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

für tarifgebundene Unternehmen ablehnt.[30] Unabhängig davon, wie man inhaltlich die mögliche Abschaffung einer täglichen Höchstarbeitszeit bewertet, könnte eine solche Regelung jedoch nur dann eine potenziell positive Wirkung auf die Tarifbindung entfalten, wenn sie ausschließlich tarifgebundenen Unternehmen vorgehalten bliebt.

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."[31] 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 auch auf die Tarifbindung auswirkt und wahrscheinlich nur begrenzte Effekte erzielen wird. Die Regelungen zur Tarifbindung bei kurzzeitiger kontingenter Beschäftigung, dem Qualifikationsgeld und 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 lehnen die unionsgeführten Teile der Bundesregierung eine tarifdispositive Reform des Arbeitszeitgesetzes, bei der lediglich tarifgebundene Unternehmen ein wöchentliche Höchstarbeitszeit einführen dürfen, ausdrücklich ab.

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 auch weder einen konkreten Zeitplan für weitere Maßnahmen noch einen Mechanismus zur Überprüfung der beschlossenen Maßnahmen vor.

3. Die Forderung der Bundestagsfraktion der Partei Die Linke für einen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung

Der Entschließungsantrag der Bundestagsfraktion der Partei Die Linke für einen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung enthält insgesamt sieben Maßnahmen, die mit Ausnahme des Bundestariftreuegesetzes allesamt keinen Eingang in den Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung gefunden haben (*Tabelle 3*).[32] Die Vorschläge der Partei Die Linke entsprechen dabei in weiten Teilen dem Forderungskatalog des Deutschen Gewerkschaftsbundes.[33]

---

[30] „Union lehnt SPD-Entwurf zur Arbeitszeit ab", Die Zeit Online vom 18.06.2026, https://www.zeit.de/politik/deutschland/2026-06/arbeitszeitgesetz-flexibilisierung-wochenarbeitszeit-tarifvertraege-cdu-gxe

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

[32] Deutscher Bundestag (2025): Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Doris Achelwilm, Dr. Dietmar Bartsch, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke, Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle, Drucksache 21/585 vom 24.06.2025

[33] DGB (2025): Konkrete Vorschläge zur Förderung von Tarifverhandlungen, Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur Erstellung eines Nationalen Aktionsplans zur Förderung von Tarifverhandlungen nach der

Tabelle 3: Vorschläge der Partei Die Linke für einen Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen

	Maßnahmen
1	Stärkung der **Nachwirkung** von Tarifverträgen bei Unternehmensumstrukturierungen und Betriebsübergängen
2	Erleichterung der **Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen
3	**Bundestariftreuegesetz**
4	Koppelung der **Wirtschaftsförderung** an die Zahlung von Tariflöhnen
5	Ausschluss von **OT-Mitgliedschaften** in Arbeitgeberverbänden
6	Stärkung der **Handwerksinnungen** als Tarifpartner
7	Erweiterung des **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG)

Quelle: Deutscher Bundestag, Drucksache 21/585

3.1 Die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung als ein Schlüssel für mehr Tarifbindung

Die Bundestagsfraktion der Partei Die Linke fordert eine grundlegende Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz. Hierzu sollen die aktuell bestehende „Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite gestrichen werden.“ [34] In der Tat verfügen die Arbeitgeberverbände 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 im Tarifausschuss zu blockieren. Die Linke schlägt deshalb in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften vor, dass zukünftig auch eine Tarifvertragspartei alleine den Antrag auf AVE stellen kann, so wie es bis 2014 die Rechtslage in Deutschland war. Darüber hinaus soll das Abstimmungsverfahren im Tarifausschuss dahingehend verändert werden, dass ein AVE nur noch mit einer Stimmenmehrheit abgelehnt werden kann.

In Deutschland spielt die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in den letzten Jahrzehnten nur eine sehr marginale Rolle.[35] Sie war stets auf einige wenige Branchen beschränkt und schwankt in der Regel pro Jahr zwischen 20 und 40 bewilligten AVE-Anträgen (*Tabelle 4*). Gemessen an der jährlich neu registrierten Anzahl von Branchentarifverträgen, werden pro Jahr gerade einmal zwischen 1 und 2 Prozent aller Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Dies entspricht der Position der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA), die die AVE im Grundsatz ablehnen und nur als ein

Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohn-Richtlinie) vom 15.08.2025, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/nap-tarifverhandlung-anhaenge.pdf?__blob=publicationFile&v=1

[34] Deutscher Bundestag (2025), a.a.O.; S. 2 (FN 32).

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

„Ausnahmeinstrument“ akzeptieren.[36] Dementsprechend restriktiv ist ihre Haltung gegenüber AVE-Anträgen in den Tarifausschüssen. Während die BdA hierbei von vielen ihrer Mitgliedsverbände unterstütz wird, gibt es jedoch auch Arbeitgeberverbände, die für ein Stärkung der AVE eintreten. So hat sich z.B. der Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks in seiner Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan explizit als „Pilotbranche“ angeboten, um durch eine Erleichterung der AVE eine Stärkung der Tarifbindung auf Landes- und Bundesebene zu erreichen.[37]

Tabelle 4: Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen 2000 - 2025

Jahr	Neu registrierte Branchentarifverträge	Bewilligte AVE-Anträge	Anteil der AVE an den neu registrierten Branchentarifverträgen in %
2000	4.143	105	*2,5*
2001	3.394	59	*1,7*
2002	3.106	71	*2,3*
2003	3.337	73	*2,2*
2004	2.650	43	*1,6*
2005	2.187	35	*1,6*
2006	2.635	33	*1,3*
2007	2.513	40	*1,6*
2008	2.082	32	*1,5*
2009	2.548	40	*1,6*
2010	2.008	23	*1,1*
2011	2.247	22	*1,0*
2012	2.039	36	*1,8*
2013	1.960	38	*1,9*
2014	1.763	45	*2,6*
2015	2.000	27	*1,4*
2016	1.828	33	*1,8*
2017	1.982	39	*2,0*
2018	1.907	26	*1,4*
2019	1.909	37	*1,9*
2020	2.142	24	*1,1*
2021	2.430	22	*0,9*
2022	1.826	41	*2,2*
2023	2.367	22	*0,9*
2024	1.875	32	*1,7*
2025	1.861	22	*1,2*

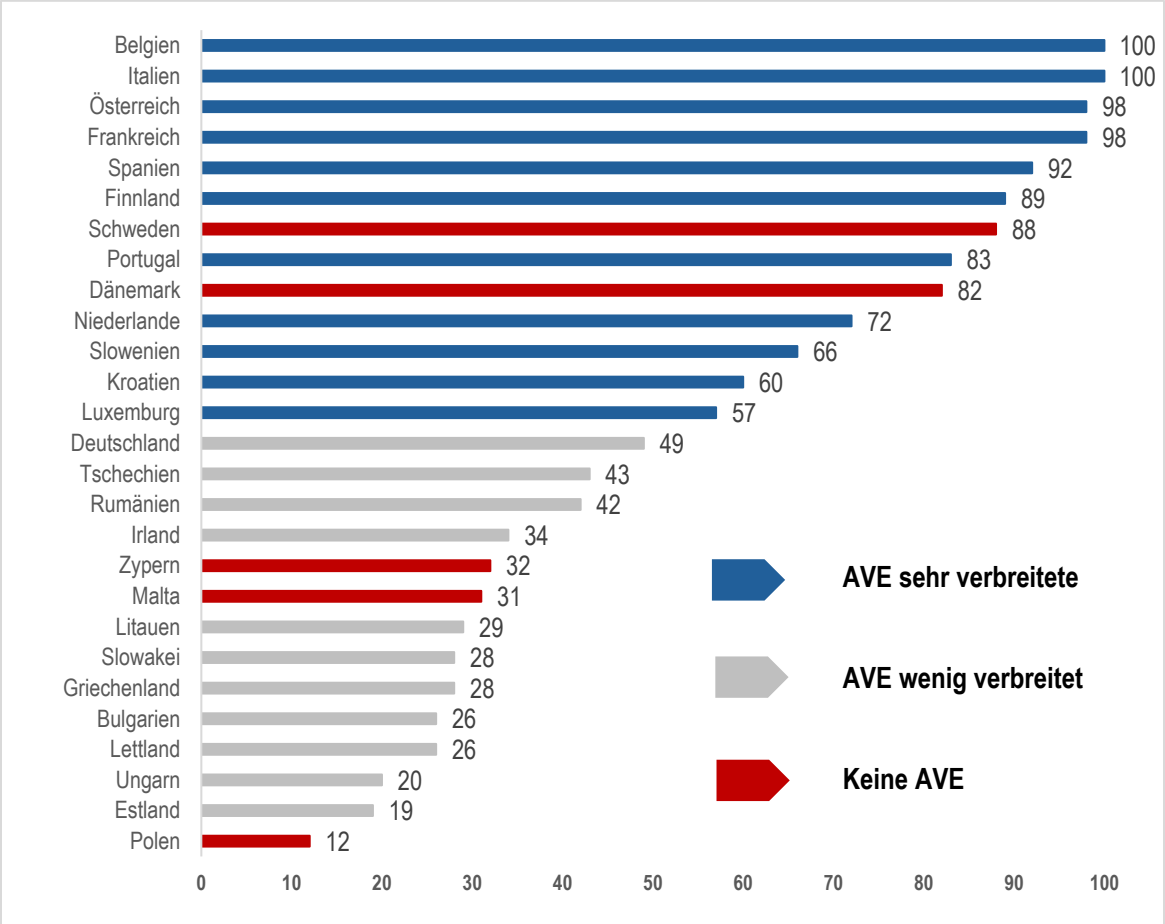
Anträge nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eigene Berechnung

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

[37] Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen gemäß Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne, Köln, 30.07.2025, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/nap-tarifverhandlung-anhaenge.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Im Gegensatz zu Deutschland spielt in vielen europäischen Ländern das Instrument der AVE eine wichtige Rolle, um eine hohe und stabile Tarifbindung sicherzustellen (*Abbildung 1*).[38] Mit Ausnahme von Dänemark und Schweden, die über andere nationale Besonderheiten verfügen, weisen alle übrigen EU-Staaten mit einer hohen Tarifbindung von 80 und mehr Prozent eine intensive Nutzung der AVE oder ähnlicher Instrumente auf. In Ländern, in denen das Instrument der AVE nur selten oder überhaupt nicht genutzt wird, ist hingegen in der Regel nur eine Minderheit der Beschäftigten tarifgebunden.

Abbildung 1: Tarifbindung in der Europäischen Union und die Bedeutung der Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) und funktionaler Äquivalente, 2024*, in % der Beschäftigten



* 2024 oder aktuellster verfügbarere Wert
Quelle: OECD-AIAS Database (https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html)

Vor dem Hintergrund der internationalen Erfahrungen ist die Reform der AVE für mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge ein Schlüssel für eine höhere Tarifbindung in Deutschland. Dies war auch der Bundesregierung schon einmal bewusst, als sie 2014 mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz auf eine Erleichterung der Kriterien für eine AVE setzte.[39] Allerdings ging die damalige Reform nicht weit genug, da die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite nicht nur nicht aufgehoben, sondern mit der Verpflichtung zu einem

[38] Thorsten Schulten, Tarifbindung im internationalen Vergleich und die Renaissance von Branchentarifverträgen, in: Gerhard Bosch, Thorsten Schulten und Frederic Hüttenhoff (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 377-408.

[39] Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014, Bundesgesetzblatt Nr. 39 vom 15. August 2014

beiderseitigen AVE-Antrag sogar noch verstärkt wurden. Die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge hat sich in den Folgejahren denn auch kaum verändert.

Heute sollte es deshalb darum gehen, die Reform der AVE zu vollenden und die bestehenden Blockademöglichkeiten im AVE-Verfahren nach dem Tarifvertragsgesetz zu beseitigen. Zusätzlich sollte auch das heute schon leichtere AVE-Verfahren nach dem Arbeitnehmerentsendegesetze weiterentwickelt werden, indem – wie von der Fraktion Die Linke vorgeschlagen – auch regionale Tarifverträge berücksichtigt und inhaltlich die möglichen Regelungsbereiche erweitert werden (z.B. durch die Berücksichtigung kompletter Vergütungstabellen).

3.2 Gesetzlicher Ausschluss von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden

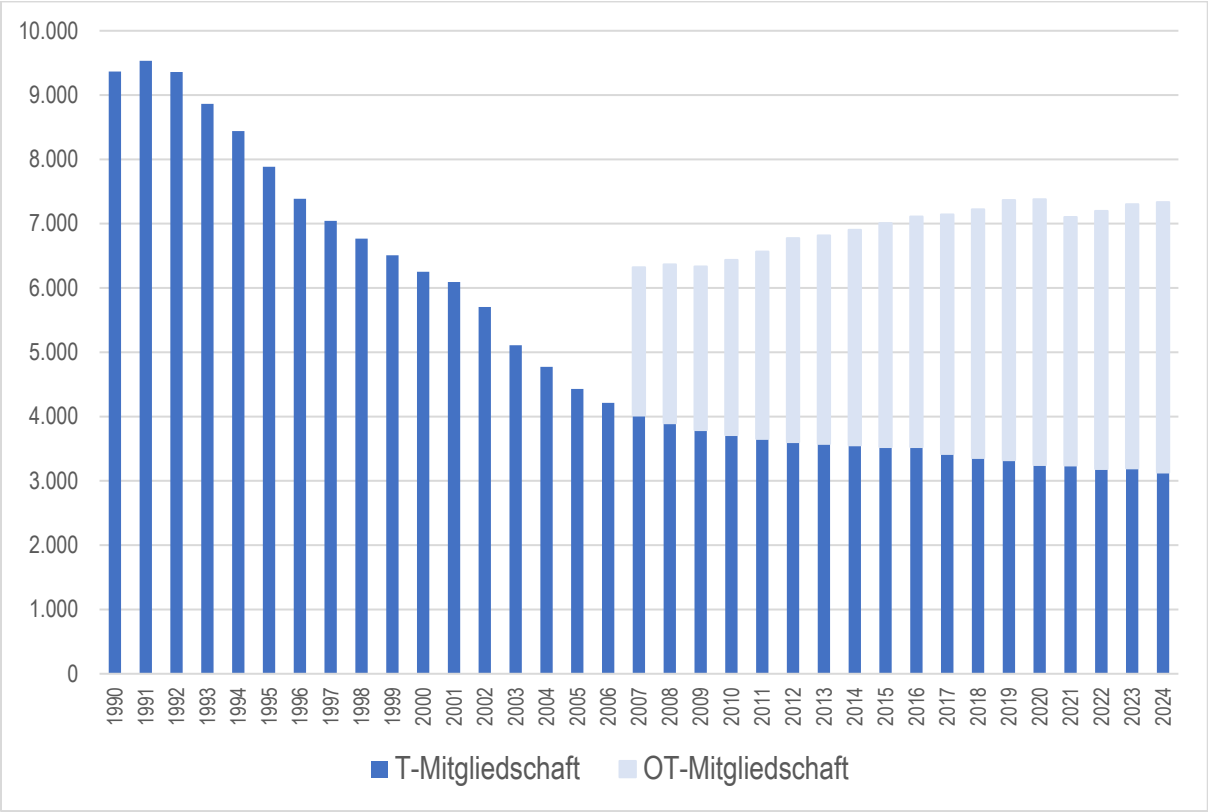
Noch bis in die 1990er Jahre hinein galt in Deutschland der Grundsatz, dass ein Mitgliedsunternehmen eines Arbeitgeberverbandes auch automatisch an dessen Verbandstarifvertrag gebunden ist. Seither sind immer mehr Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, durch Änderungen ihrer Satzungen die Möglichkeit von OT-Mitgliedschaften einzuführen. Die Mitgliedschaft „ohne Tarif“ (OT) erlaubt es Unternehmen, einem Arbeitgeberverband beizutreten, ohne an dessen Tarifverträge gebunden zu sein. Was ursprünglich als Notlösung zur Mitgliederbindung eingeführt wurde, ist mittlerweile in vielen Arbeitgeberverbänden zum Regelfall geworden.

Während insgesamt nur wenig verlässliche Zahlen über die Verbreitung von OT-Mitgliedschaften existieren, lässt sich die Entwicklung exemplarisch an dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie, Gesamtmetall, verdeutlichen (*Abbildung 2)*. Mit der Einführung von OT-Mitgliedschaften Mitte der 2000er Jahre ist es Gesamtmetall einerseits gelungen, seinen bis dato anhaltenden negativen Mitgliedertrend wieder umzukehren und seither auf vergleichsweise hohem Niveau zu stabilisieren. Gleichzeitig ist aber der Anteil der an den Verbandstarifvertrag gebundenen T-Mitglieder weiterhin kontinuierlich zurückgegangen. Neugegründete Unternehmen treten in den Arbeitgeberverband in der Regel nur noch als OT-Mitglied ein. Mittlerweile hat Gesamtmetall sogar mehr Mitgliedsfirmen mit einem OT als mit einem T-Status.

Mit der zunehmenden Verbreitung von OT-Mitgliedschaften haben die Arbeitgeberverbände erheblich zur Erosion der Tarifbindung in Deutschland beigetragen.[40] Dabei entwickelten sich die Arbeitgeberverbände von einstigen Tarifverbänden immer mehr zu allgemeinen Lobbyverbänden, für die die Taftbindung nur noch eine Option unter anderen darstellt. Dies erklärt auch die Vehemenz, mit der sich die meisten Arbeitgeberverbände nicht nur gegen eine Reform der AVE, sondern gegen sämtliche staatliche Regelungen wenden, die zu einer Privilegierung tarifgebundener Unternehmen führen.

[40] Thorsten Schulten und Felix Syrovatka (2026): Sackgasse Mitgliedschaft ohne Tarif – zur Erosion des Tarifvertragssystems, in: Wirtschaftsdienst Vol. 106 (6), S.448–452

Abbildung 2: Mitgliedsfirmen von Gesamtmetall 1990-2024



Quelle: Gesamtmetall, Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen (diverse Jahrgänge)

Für eine Stabilisierung des deutschen Tarifvertragssystem ist deshalb die von der Fraktion Die Linke geforderte gesetzliche Klarstellung zum Ausschluss von OT-Mitgliedschaften dringend geboten. Dies kann durch eine einfache Klarstellung im Tarifvertragsgesetz geschehen, wonach zukünftig *alle* Mitglieder einer Tarifvertragspartei tarifgebunden sind. Da eine mögliche Ausweichreaktion auf eine solche Reform darin bestehen könnte, dass sich Unternehmen nicht mehr in klassischen Arbeitgeberverbänden, sondern vermehrt in allgemeinen Wirtschaftsverbänden organisieren, sollten darüber hinaus auch diese Verbände als prinzipiell tariffähig erklärt werden.[41]

Auch die Handwerksinnungen, zu deren durch die Handwerksordnung definierten gesetzlichen Auftrag als öffentlich-rechtlich Körperschaften u.a. auch der Abschluss von Tarifverträgen gehört, haben sich zunehmend aus der Rolle als Tarifvertragpartei verabschiedet.[42] Hier könnte die Aberkennung des öffentlich-rechtlichen Status eine wirksame Druckmittel sein, um die Innungen zum Abschuss von Tarifverträgen zu bewegen,

3.3 Stärkung der Nachwirkung von Tarifverträgen

Die Ausgliederung bestimmter Bereiche in eigene tarifungebundene Tochterunternehmen war in den letzten beiden Jahrzehnten sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor eine weit verbreitete Strategie, um Tarifverträge zu umgehen. Die bestehenden Regelungen

[41] Bosch, Schulten et al., a.a.O., S. 434ff. (FN 23)

[42] Detlef Sack und Sebastian Fuchs (2025): Die Innungen in den Arbeits- und Tarifbeziehungen des Handwerks, Hans-Böckler-Stiftung Forschungsförderung, Working Paper Nr. 391, Dezember 2025, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009297/p_fofoe_WP_391_2025.pdf

zur Nachwirkung von Tarifverträgen bildeten dabei kein Hindernis, da sie lediglich einen Bestandschutz für Altbeschäftigte, jedoch keinerlei Bindung für Neubeschäftigte entfalten. Auf diese Weise sind bei den Beschäftigten der ausgegliederten Bereiche vielfach Zwei-Klassen-Gesellschaften entstanden.

Um den Anreiz zur Tarifflucht durch Ausgliederungen und Unternehmensumwandlungen möglichst klein zu halten, sollten die Bedingungen der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen deutlich erweitert und insbesondere auch auf neu eingestellte Beschäftigte übertragen werden.[43] Darüber hinaus sollten öffentliche Einrichtungen und Unternehmen generell an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebunden sein und die Anwendung von Billigtarifen oder gar eine fehlende Tarifbindung generell untersagt werden.

3.4 Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung

Das Prinzip der Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ist prinzipiell geeignet, um einen Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung zu leisten. Hierzu sollten die Ausnahmeregelungen im Bundestariftreuegesetz jedoch deutlich verringert werden, indem die Schwellenwerte für die Gültigkeit des Gesetzes auf die ursprünglich vorgesehenen 25.000 Euro pro Auftrag reduziert werden und auch die Bundeswehr vollständig in das Gesetz mit einbezogen wird.

Bei den verschiedenen Programmen und Maßnahmen der Wirtschaftsförderung sollte prinzipiell eine soziale Konditionalität eingeführt werden.[44] Dies könnte durch die Kombination eines Bonus und 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.

Vollkommen unverständlich ist in diesem Zusammenhang, dass 2026 das Kriterium der Tarifbindung bei den Förderregeln des Programms zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GWR) wieder gestrichen wurde, nachdem es 2023 erstmals als zusätzliches Kriterium in die Wirtschaftsförderung eingeführt wurde.

4. Fazit: Ein umfassendes Reformprogramm zur Stärkung der Tarifbindung

Der von der Bundesregierung verabschiedete Nationale Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen ist insgesamt nicht ausreichend, um eine nachhaltige Tarifwende für mehr Tarifbindung in Gang zu setzten. Die Vorschläge der Fraktion Die Linke können deshalb als eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Aktionsplan gelesen werden. Vor allem die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung und der Ausschluss von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden sind dabei zentrale Instrumente, die für eine nachhaltige Stärkung der Tarifbindung unverzichtbar sind und Eingang in einen zu revidierenden Aktionsplan finden sollten.

[43] Bosch, Schulten et al., a.a.O., S. 448ff. (FN 23)
[44] Bosch, Schulten et al., a.a.O., S. 443ff. (FN 23)

Nach dem Grundgesetz (Artikel 9, Absatz 3) hat der Staat die Verantwortung, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen. Die Bundesregierung sollte sich deshalb klar dazu bekennen, wieder eine Tarifbindung von mindestens 80 Prozent erreichen zu wollen, wie es durch die Europäische Mindestlohnrichtlinie als normative Orientierung vorgegeben wird und wie es in Deutschland bis Mitte der 1990er Jahre die Realität war. Dass eine solche hohe Tarifbindung prinzipiell möglich ist, zeigt die Entwicklung in vielen europäischen Nachbarstatten.

Damit Tarifverträge auch in Deutschland wieder die Normalität werden, ist ein umfassendes gesellschaftliches Reformprogramm notwendig, Vorschläge für eine solches Reformprogramm, die auch über die hier bereits diskutierten Maßnahmen hinausgehen, sind im Rahmen eines vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen koordinierten Forschungsprojektes erarbeitet und in diesen Tagen veröffentlich worden (*Tabelle 5*). [45] Hierbei geht es darum Ansätze einer Stabilisierung „von unten“ mit einer Stabilisierung „von oben“ zu verknüpfen, indem die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Tarifvertragsparteien nachhaltig gestärkt und die politischen Rahmenbedingungen systematisch auf eine Erhöhung der Tarifbindung ausgerichtet werden.

Tabelle 5: Maßnahmen und Instrumente für ein umfassendes Reformprogramm zur Erhöhung der 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	Tarifpflicht für Handwerksinnungen	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	Ausschluss von OT-Mitgliedschaften	Verknüpfung von Tarifbindung und Einwanderungspolitik
Einführung von Arbeitskammern in den Bundesländern		Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen
		Einrichtung von Branchenausschüssen

Quelle: Gerhard Bosch, Thorsten Schulten und Frederic Hüttenhoff (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden, S. 415

[45] Gerhard Bosch, Thorsten Schulten und Frederic Hüttenhoff (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifbindung stärken. Grundlagen, Wirkungen und Reformperspektiven, Wiesbaden. Open Access unter: https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-52900-0