

13/2026 6. AUGUST

- 2 **Arbeitsrecht** Das Grundrecht auf Streik
- 4 **Halbleiterindustrie** Schlüsselbranche mit Engpässen
- 6 **Ausbildungsvergütungen** Knapp vier Prozent mehr für Azubis
- 7 **JAV** Nicht überall vertreten

TARIFBINDUNG

NRW-Gesetz mit wenig Wirkung

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen will ein Tariftreuegesetz einführen. Ein richtiger Schritt, doch das Gesetz erfasst nur einen sehr kleinen Teil der öffentlichen Aufträge.

Nur Unternehmen, die ihren Beschäftigten Tariflöhne zahlen, sollen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden. Das ist der Kern von Tariftreuegesetzen, die es in vielen Bundesländern gibt. Nordrhein-Westfalen plant, sich diesen Bundesländern anzuschließen. Die Landesregierung hat dazu ein Tariffentgeltsicherungsgesetz (TESG) entworfen. Die Gesetzesinitiative der Landesregierung sei „zu begrüßen“, urteilt WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten. Allerdings weise „die konkrete Ausgestaltung des TESG erhebliche Mängel auf“ und falle „deutlich hinter die Regelungen anderer Bundesländer zurück“. Denn letztlich erfasst das geplante Gesetz nur einen relativ kleinen Teil der öffentlichen Aufträge, die in NRW vergeben werden.

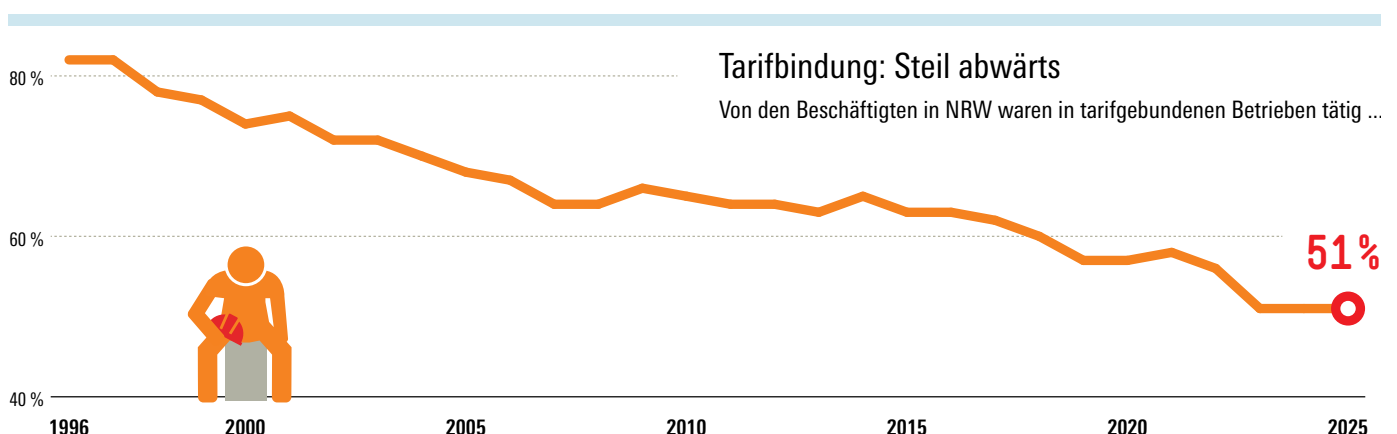
Mehr als 90 Prozent aller öffentlichen Aufträge bleiben außen vor. Das Gesetz soll nämlich nur für die Landesebene gelten – obwohl drei Viertel der Aufträge von Kommunen vergeben werden. Außerdem sind die Schwellenwerte recht hoch angesetzt. Bauaufträge fallen zum Beispiel erst ab einem Volumen von 100 000 Euro unter das TESG. Weiterhin ist der Geltungsbereich auf 15 Branchen beschränkt. Nach Schultens Kalkulation auf Grundlage von Daten der Landes-

regierung greift das Gesetz damit maximal bei 6,25 Prozent der öffentlichen Aufträge in NRW.

Mitte der 1990er-Jahre waren noch über 80 Prozent der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in einem Unternehmen mit Tarifvertrag tätig. 2025 waren es gerade noch 51 Prozent. Damit haben sich die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen deutlich verschlechtert. Denn bereinigt um Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und weitere Faktoren verdienen Beschäftigte ohne Tarifvertrag rund 8,5 Prozent weniger als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben, hat das WSI errechnet. Mit Tarifvertrag bekommen sie zudem deutlich häufiger Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Um der Erosion der Tarifbindung entgegenzuwirken, müsse die Landesregierung das TESG dringend nachbessern, mahnt Schulten: Die Kommunen müssten einbezogen, die Schwellenwerte auf höchstens 25 000 Euro gesenkt werden, auch reine Lieferaufträge sollten einbezogen und die Beschränkung auf bestimmte Branchen gestrichen werden. <

Quelle: Thorsten Schulten: Tarifbindung und Tariftreue in Nordrhein-Westfalen – Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung im Landtag von Nordrhein-Westfalen am 13. Juli 2026 [Link zur Studie](#)



Das Grundrecht auf Streik

Wie das Streikrecht verteidigt und an welchen Stellen es weiterentwickelt werden sollte.

Das Recht, für bessere Arbeitsbedingungen zu streiken, ist im Grundgesetz verankert. Trotzdem finden Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände immer wieder neue Wege und Argumente, dieses Recht auszuhöhlen und Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Streiks, so die These, würden dem Standort Deutschland schaden oder seien für die Allgemeinheit oft unzumutbar. Vor allem wenn es um Daseinsvorsorge und kritische Infrastruktur geht, wird in teils alarmistischem Ton Stimmung gemacht: „Streiks gefährden Leib und Leben!“ Daher müsse das Streikrecht durch ein spezifisches Arbeitskampfgesetz eingeschränkt werden. Was von solchen Forderungen aus juristischer Sicht zu halten ist und wie das Streikrecht sinnvoll weiterentwickelt werden kann, erklären Rechtswissenschaftler und Rechtswissenschaftlerinnen in einem vom HSI herausgegebenen Sammelband. In den Beiträgen geht es darum, die Debatte zu versachlichen, aktuelle Probleme zu benennen und offene Fragen zu klären.

Ernesto Klengel, der wissenschaftliche Direktor des HSI, ordnet ein: „Das Streikrecht ist als Teil der Koalitionsfreiheit fest im Grundgesetz verankert, aber auch ein wesentlicher Bestandteil des Völkerrechts, wie der Internationale Gerichtshof im Mai dieses Jahres in aufsehenerregender Weise festgestellt hat. Da das Streikrecht durch die Gerichte sowie durch die Praxis ausgeformt wird, ist es eine wichtige Aufgabe der Rechtswissenschaft, neue Erscheinungen des Streiks rechtlich zu bewerten und den rechtlichen Rahmen weiterzuentwickeln.“

Ungelöste Konflikte und alternative Arbeitskämpfe

In seinem Beitrag benennt **Wolfgang Däubler** von der Universität Bremen Defizite und ungelöste Konflikte im Zusammenhang mit dem Streikrecht. Zwar bildet das Grundgesetz das verfassungsrechtliche Fundament für das deutsche Arbeitskampfrecht. Aber die konkrete Ausformung war seit jeher der Rechtsprechung überlassen. Diese entscheidet immer nur über Einzelfälle, sodass wenig Rechtssicherheit entsteht. Häufig wird von den unteren Instanzen per Eilverfügung über die Rechtmäßigkeit eines Streiks entschieden. Arbeitgeber nutzen dies aus, um einen angekündigten Streik kurzfristig durch ein ihnen wohlgesonnenes Gericht verbieten zu lassen. Weitere Defizite sind das Streikverbot für kirchliche oder verbeamtete Beschäftigte.

Neben dem Streik gibt es alternative Arbeitskampfformen, die viel zu wenig beachtet werden. Hierzu zählt etwa das Recht zur Arbeitsverweigerung bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen, wenn beispielsweise ein Unternehmen Arbeitsschutzvorschriften missachtet. Auch gibt es von Beschäftigten initiierte Betriebsstörungen durch „Überschwemmung“ mit E-Mails. Eine vergleichsweise neue Form ist der Flashmob, bei dem zahlreiche Personen plötzlich

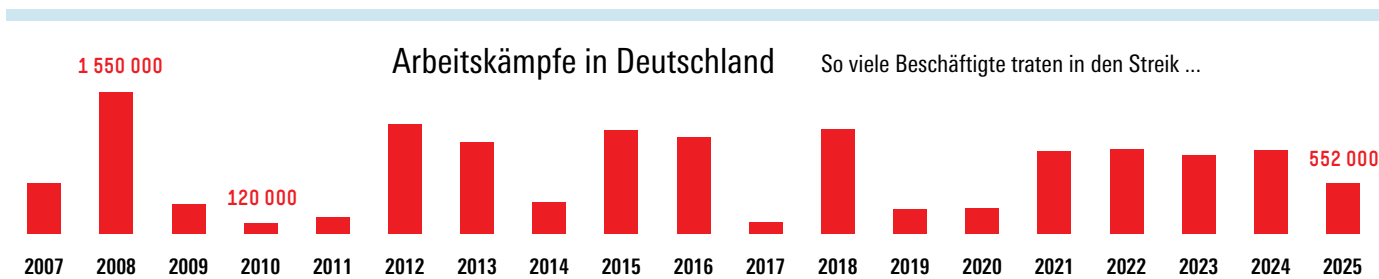
in einem Betrieb erscheinen und kurzzeitig den Betrieb blockieren. „Auch wo das Streikrecht nicht greift oder nicht ausgeübt werden kann, sind die Belegschaften keineswegs willkürlicher Repression ausgesetzt. Sie verfügen über zahlreiche Mittel, die unter der Schwelle des Streiks bleiben oder sich gar nicht als Arbeitskämpfungsmittel darstellen, aber dem Arbeitgeber dennoch Nachteile zufügen können“, schreibt Däubler. Es brauche allerdings eine Instanz, die gemeinsame Handlungen anregt und organisiert. Außerdem seien alternative Formen des Arbeitskampfes nur eine Ergänzung zum Streik, könnten ihn aber nicht auf Dauer ersetzen.

Grundrecht auf Streik auch in der Daseinsvorsorge

Jens Schubert von der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg geht auf Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechts im Bereich der kritischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge ein. Wirtschaftsverbände, Arbeitgeberorganisationen und Teile der Union argumentieren, Streiks in der Daseinsvorsorge – zum Beispiel in Krankenhäusern – würden das Allgemeinwohl gefährden. Dabei ließen sie jedoch den verfassungsrechtlichen Schutz des Streikrechts „leichtfertig außer Acht“. „Streik ist integraler Bestandteil unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung und kein Fremdkörper, der einer Rechtfertigung bedürfte. Das Streikrecht gehört zum Gemeinwohl und steht diesem nicht entgegen.“

Der Rechtswissenschaftler kritisiert, dass die Gegner des Streikrechts den Begriff der Daseinsvorsorge bewusst sehr weit auslegen und zugleich die möglichen Folgen von Streiks in diesen Bereichen dramatisieren. Wenn davon die Rede ist, dass die Streikenden die Versorgung der Bevölkerung gefährden, dann geht es in Wahrheit oft nur um anekdotische Erlebnisse: dass man mal am Bahnhof warten musste, die Sparkasse an einem Tag geschlossen oder die Stadtverwaltung zeitweilig nicht erreichbar war. Was die Arbeitgeberseite hingegen häufig verschweigt: Zu den größten Risiken für die Daseinsvorsorge zählen Personalmangel und schlechte Arbeitsbedingungen – genau die Probleme, auf die die Beschäftigten aufmerksam machen, indem sie ihr Streikrecht ausüben.

Schubert mahnt an, bei den Fakten zu bleiben, und fordert dazu auf, einen „ehrlichen Blick“ auf das tatsächliche Streikgeschehen in Deutschland zu werfen. Häufig werde das Ausmaß übertrieben, ebenso wie die angeblichen wirtschaftlichen Schäden. Es gebe in Deutschland keine Streiks, die die Existenz der Gegenseite bedrohen. Regelmäßig lieferten Gewerkschaften Notdienstpläne gleich mit. Ein spezifisches Streikrecht für den Bereich der Daseinsvorsorge hält der Rechtswissenschaftler für unnötig: „Rechtlich bietet der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ausreichend Gewähr für gerechte Lösungen.“



Notdienste dürfen nicht missbraucht werden

Um die Frage, welche Rolle Notdienste bei Streiks in der Praxis spielen, geht es im Beitrag von Rechtsanwalt **Peter Berg**. In den vergangenen Jahren kam es vor allem im Gesundheitswesen und in der Verkehrsbranche zunehmend zu Konflikten über die praktische Umsetzung von Notdiensten. Zwar sind Notdienstvereinbarungen in den Arbeitskämpfrichtlinien der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände grundsätzlich vorgesehen. In vielen Fällen versucht jedoch die Arbeitgeberseite, den Umfang so weit auszuweiten, dass der Streik entscheidend geschwächt wird. „In derartigen Fällen kann die Notdienstverpflichtung zu einem Arbeitskämpfungsmittel des Arbeitgebers mutieren“, so Berg.

Wenn über den erforderlichen Umfang kein Einvernehmen zwischen den Arbeitskämpfparteien zustande kommt, haben beide Seiten die Möglichkeit, zur einzelfallbezogenen Ausgestaltung des Notdienstes die Arbeitsgerichte anzurufen. Es gibt allerdings Stimmen, die dieses Verfahren einschränken wollen und stattdessen ein Gesetz fordern, das die Gewerkschaften generell zur Einrichtung von Notdiensten und der Gewährleistung einer „angemessenen Grundversorgung“ bei jedem Streik im Bereich der Daseinsvorsorge verpflichtet. Verstöße sollen zur Rechtswidrigkeit des Streiks führen. Berg hält davon nichts: „Wegen der vorgesehenen Rechtswidrigkeit eines jeden Streiks ohne vorherige Vereinbarung eines Notdienstes hätte es die Arbeitgeberseite in der Hand, durch eine destruktive Verhandlungsstrategie den Zeitpunkt des Beginns eines Streiks mehr oder weniger nach Belieben hinauszuzögern.“ Damit würde der Trend fortgesetzt, den Notdienst zu missbrauchen, um einen nahezu normalen Betrieb herzustellen und die Streikfähigkeit der Gewerkschaften zu schwächen.

Keine Sonderrechte für kirchliche Einrichtungen

Philipp Donath von der University of Labour Frankfurt am Main befasst sich mit einer aus seiner Sicht unangemessen pauschalen Ausnahme für das Streikrecht: Streiks in kirchlichen Einrichtungen. Dem Streikrecht steht im kirchlichen Bereich das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften gegenüber. Die Ordnung eigener Angelegenheiten dient der Verwirklichung religiöser Freiheit und umfasst damit grundsätzlich auch die Gestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen. Der Gedanke: Der Staat soll einen religiösen Binnenraum freihalten, damit die Anhängerinnen und Anhänger der jeweiligen Glaubensgemeinschaft ihren Glauben so weit wie möglich – und nötig – ausüben können. Dadurch kommt es zur Kollision zweier Grundrechte: Auf der einen Seite steht die Koalitionsfreiheit der Beschäftigten

und ihrer Gewerkschaften einschließlich des Streikrechts, auf der anderen Seite die kirchliche Autonomie.

Bislang versuchen die Kirchen und kirchlich getragene Einrichtungen, sich durch ein spezifisches Modell der Arbeitsrechtssetzung offenen Tarifkonflikten zu entziehen. Beim sogenannten „Dritten Weg“ verhandeln nicht Gewerkschaften und Arbeitgeber über Tarifverträge, sondern paritätisch besetzte Kommissionen. Nach diesem Modell sind Streiks ausgeschlossen. Begründet wird dies damit, dass man sich in einer „Dienstgemeinschaft“ befinde – im kollektiven Dienst für Gott und an den Menschen. Die deutschen Gerichte haben diesen Sonderweg in der Vergangenheit weitgehend akzeptiert. Erst kürzlich hat das Arbeitsgericht Erfurt im Rahmen von Eilverfahren Warnstreiks in einer kirchlich getragenen Klinik in Weimar verboten. Allerdings ist das letzte Wort hier noch nicht gesprochen. Der Fall wird in Zukunft wohl das Bundesarbeitsgericht beschäftigen. In diesem Zusammenhang ist auch die europäische Rechtslage interessant: Die europäischen Gerichte bewerten Arbeitnehmerrechte und Diskriminierungsschutz nämlich teilweise höher als die Privilegien der Kirchen.

Laut Donath kommt ein Streikausschluss aus verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Perspektive nur dann in Betracht, wenn die konkrete Arbeitskämpfmaßnahme übermäßig in die jeweiligen Rechte der Kirche beziehungsweise der Gläubigen eingreift, insbesondere wenn der Streik das „kirchliche Proprium“, also den Kern der Glaubensausübung, betrifft. In konkreten Konfliktsituationen müsse die Kirche darlegen, wodurch und wie intensiv dieser Kern beeinträchtigt wird. Nur wenn er tatsächlich unverhältnismäßig betroffen wird, könne sich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Einzelfall durchsetzen. Dadurch erhalte jede Religionsgemeinschaft hinreichenden Schutz dort, wo die Glaubensausübung konkret betroffen ist, es dürfe jedoch kein pauschales Streikverbot in kirchlich getragenen Einrichtungen geben.

Ernesto Klengel vom HSI fasst zusammen: „Das vorherrschende Verständnis des Streikrechts weist große Leerstellen auf: von der Ausnahme ganzer Beschäftigtengruppen wie der Beamtinnen und Beamten über das große Feld der kirchlichen Arbeitsverhältnisse bis hin zu den Besonderheiten in systemrelevanten Bereichen der Infrastruktur und der Einrichtung von Notdiensten. Die Beiträge des Bandes entwerfen alternative Ansätze und Konzepte für ein demokratisches und freiheitliches Streikrecht. Denn beim Streik geht es immer auch um Demokratie und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit im Betrieb – Themen, die vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Entwicklungen besondere Bedeutung haben.“ <

Quelle: Laurens Brandt u. a.: Der Streik als Grundrecht, HSI-Schriftenreihe Band 62, im Erscheinen

Schlüsselbranche mit Engpässen

Der Boom der Halbleiterindustrie bietet enorme Chancen, wird aber bedroht durch Fachkräfteengpässe und Abhängigkeiten in globalen Wertschöpfungsketten.

Sie stecken in Computern, Smartphones, Solarzellen oder Autos: Halbleiter bilden die Grundlage moderner Mikrochips. Ohne sie würde unsere moderne Technik nicht funktionieren. Führend sind die USA und asiatische Länder wie Taiwan und Südkorea. Aber auch der Standort Deutschland ist in bestimmten Nischen stark, etwa bei Leistungselektronik und Sensorik mit Unternehmen wie Infineon und Bosch, im Bereich der Ausrüstungstechnologien mit Zeiss und Trumpf sowie als wichtiger Lieferant für Konzerne wie den niederländischen Lithografie-Weltmarktführer ASML. Für die Zukunft der Branche sind Innovation, nachhaltige Produktion und gute Arbeit entscheidend. Zugleich ist eine industriepolitische Strategie unverzichtbar, um strategische Abhängigkeiten in globalen Wertschöpfungsketten zu verringern und deren Resilienz zu erhöhen. Zu diesem Ergebnis kommt die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Branchenanalyse Halbleiterindustrie des IMU-Instituts Berlin.

Die Forschenden haben die wirtschaftlichen Dynamiken und Trends der Halbleiterindustrie analysiert. Sie beleuchten geopolitische Risiken und zeigen Strategien zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Arbeitsplätzen. Die Analyse basiert auf der Auswertung von wissenschaftlichen Studien und Presseberichten sowie auf Daten des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus sind Erkenntnisse aus Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Gruppendiskussionen eingeflossen.

In der Halbleiterindustrie in Deutschland arbeiten rund 154.000 Beschäftigte. Allein im sogenannten Silicon Saxony um Dresden, dem größten Mikroelektronik- und IKT-Cluster Europas, sind aktuell über 82.500 Menschen beschäftigt. Laut einer Prognose der Wirtschaftsförderung Sachsen könnten in den kommenden Jahren mehr als 20.000 weitere Arbeitsplätze entstehen. Die Region ist für Innovation, Wissenstransfer und Fachkräfteentwicklung von großer Bedeutung. Besonders gefragt sind Fachkräfte in spezialisierten, forschungs- und wissensintensiven Tätigkeitsbereichen. Engpässe bestehen allerdings auf mehreren Qualifikationsstufen. Einfache Hilfs- und Routinetätigkeiten gehen vor allem in der hochautomatisierten Fertigung in der Tendenz zurück.

Tarifbindung und gute Arbeit gegen Fachkräftemangel

Gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen werden zum bedeutenden Standortfaktor: „Sie sichern Fachkräfte und steigern die Attraktivität von Arbeitgebern und Regionen. Eine stärkere tarifliche Durchdringung könnte zusätzlich das Entgeltniveau insgesamt anheben und die Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der Branche abmildern“, heißt es in der Analyse. Zwar sind Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung verbreitet, weisen jedoch insbesondere in der Region um Dresden sowie bei Unternehmen mit aus-

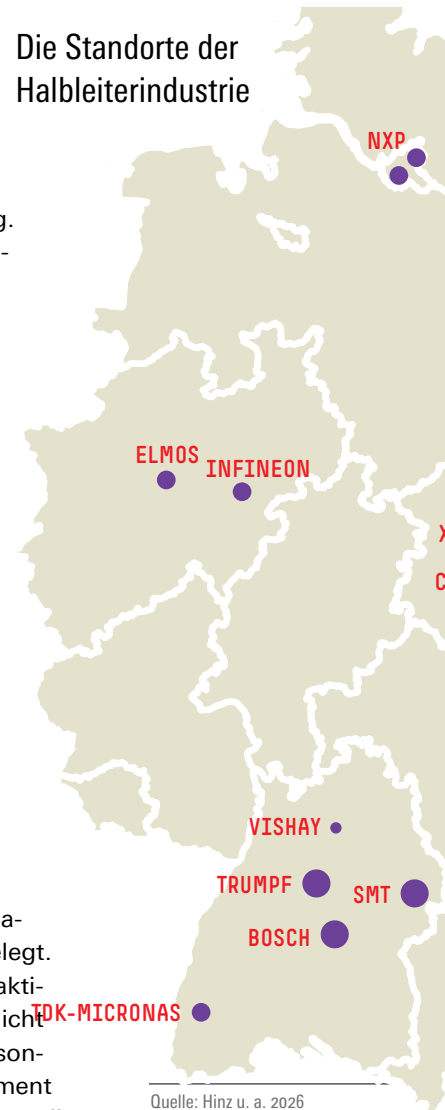
ländischer Eigentümerstruktur Defizite auf. Nach Ansicht der Forschenden müssen die Gewerkschaften die Mitgliedergewinnung vorantreiben, um ihre Verhandlungsmacht in Tarifaufinandersetzungen auszubauen. Gleichzeitig sei die Politik gefordert, die Tarifbindung zu stärken. Beispielsweise könnte man Subventionen davon abhängig machen, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist.

In der Halbleiterindustrie prägen Automatisierung und Digitalisierung den Arbeitsalltag. Einerseits bieten sich Beschäftigten dadurch Möglichkeiten, neue, höherwertige Fähigkeiten zu erlernen. Andererseits drohen mehr Stress durch Leistungsdruck und eine stärkere Überwachung am Arbeitsplatz. Überstunden sind in der Branche weit verbreitet. Der Umgang damit unterscheidet sich deutlich. In Betrieben mit ausgeprägter betrieblicher Mitbestimmung sind Überstunden und ihr Ausgleich häufig in Betriebsvereinbarungen verbindlich festgelegt. Selbst dort gelingt die praktische Umsetzung jedoch nicht immer reibungslos, insbesondere wenn das Management oder einzelne Beschäftigte die Maßnahmen nicht konsequent mittragen. Dies betrifft vor allem Unternehmen mit US-amerikanischer Eigentümerstruktur, deren betriebliche Kultur durch hohe Leistungserwartungen und Kontrolle geprägt ist.

Gezielt fördern, Abhängigkeiten verringern

Eine der größten Herausforderungen der Branche ist die Abhängigkeit von geografisch konzentrierten Lieferketten, insbesondere bei hochentwickelten Chips, bei den nachgelagerten Produktionsschritten wie Montage, Verpackung und

Die Standorte der Halbleiterindustrie



Test sowie bei bestimmten Vorprodukten wie Wafern, Spezialchemikalien und hochreinen Gasen. Taiwan und Südkorea dominieren die Produktion von modernsten Logik- und Speicherchips, wie sie in Smartphones oder KI-Rechenzentren zum Einsatz kommen. Zudem ist die Bedeutung Chinas in den vergangenen Jahren stark gestiegen, insbesondere bei etablierten Chiptechnologien, nachgelagerten Produktionsschritten und einzelnen kritischen Rohstoffen. Im Chipdesign bleiben hingegen die USA führend.

Während Europa im Jahr 2022 mit einem Umsatz von 51 Milliarden Euro einen Anteil von 9 Prozent am globalen Halbleitermarkt hatte, kamen die USA auf 48 Prozent und Ostasien mit Taiwan, Südkorea, Japan und China auf 43 Prozent.

Vor 25 Jahren lag der Weltmarktanteil Europas noch bei rund 20 Prozent. Gerade vor dem Hintergrund der geopolitischen Spannungen zwischen den USA und China sowie eines möglichen Konflikts um Taiwan stellen diese Abhängigkeiten „erhebliche systemische Risiken“ dar, heißt es in der Analyse.

Dass eine industriepolitische Flankierung notwendig ist, haben EU und nationale Regierungen inzwischen erkannt. Mit dem EU Chips Act 1.0 aus dem Jahr 2023 will Europa die Resilienz der Branche erhöhen. Das Förderprogramm hat ein Volumen von 43 Milliarden Euro.

Neben den EU-Mitteln stellen einzelne Mitgliedstaaten eigene Fördergelder bereit. Gerade erst hat die Europäische Kommission entschieden, dass Deutschland vier Halbleiteranlagen mit insgesamt 659 Millionen Euro fördern darf. Ursprünglich zielte der EU Chips Act darauf ab, bis 2030 wieder einen Weltmarktanteil von 20 Prozent zu erreichen. Angesichts großer Investitionen

in Asien und den USA dürfte das jedoch schwer zu erreichen sein.

Der EU Chips Act 1.0 sei ein wichtiger Schritt, schreiben die Forschenden. Sie kritisieren jedoch, dass er nicht ausreicht und die Förderung präziser erfolgen müsste: „Im Mittelpunkt sollte die Frage stehen, in welchen Schlüsselbereichen und mit welchen Instrumenten Europa seine Abhängigkeiten bis 2030, 2035 und darüber hinaus verringern will, statt sich an allgemeinen Marktanteilszielen in

Prozent zu orientieren.“ Anstatt in allen Segmenten mithalten zu wollen und insbesondere in den Bereich der fortschreitenden Miniaturisierung vorzudringen, sollte sich Europa auf seine bereits bestehenden Stärken konzentrieren. Mit einer gezielten Förderung könnte es in Nischenfeldern wie Automotive-Chips, Photonik und Lithografie-Ausrüstung tatsächlich eine Führungsrolle übernehmen. Der angekündigte EU Chips Act 2.0 wird sich daran messen lassen müssen, inwieweit er diese und weitere Herausforderungen berücksichtigt.

Nach Ansicht der Forschenden sollten die Europäer ihre Interessen selbstbewusst vertreten und im Ernstfall durch Handelsinstrumente absichern. Dies gelte insbesondere dann, wenn andere Staaten Lieferungen künstlich verknappen. Um Lieferengpässe künftig besser abfedern zu können, müssten außerdem Notfallmechanismen geschaffen, eine lückenlose Marktbeobachtung etabliert, strategische Vorräte angelegt und Zulieferungen auf mehrere Hersteller aufgeteilt werden.

Sozialer, lokaler und nachhaltiger produzieren

Auch Betriebsräte und Gewerkschaften können dazu beitragen, Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Europa zu sichern, indem sie sich beispielsweise für sogenannte Local-Content-Regeln starkmachen. Diese sehen vor, dass staatliche Förderung, öffentliche Auftragsvergaben und Marktzugang nur dann erfolgen, wenn ein Teil der Wertschöpfung in Deutschland beziehungsweise Europa bleibt. Dadurch würde das heimische Halbleiter-Ökosystem gestärkt.

Nicht zuletzt sieht sich die Branche mit ökologischen Herausforderungen konfrontiert. Der Verbrauch von Energie, Wasser und Chemikalien ist sehr hoch. Der Einsatz von Ewigkeitschemikalien und weiteren schädlichen Stoffen sorgt für Kritik. „Unternehmen sollten sich stärker ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst werden und vermehrt in die Pflicht genommen werden, nachhaltiger zu produzieren“, schreiben die Forschenden. Ähnlich wie bei sozialen Standards – Stichwort Tarifbindung – wäre es denkbar, öffentliche Investitionen an ökologische Bedingungen zu knüpfen. Zudem müssten Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards konsequenter sanktioniert werden. Kreislaufwirtschaft und das Recycling seltener Rohstoffe sollten verstärkt genutzt werden, um ökologische Belastungen und Rohstoffabhängigkeiten zu verringern.

„Die Halbleiterindustrie muss dabei als strategische Schlüsselbranche verstanden und entsprechend unterstützt werden“, lautet das Fazit der Forschenden. Für die Zukunft der Branche seien technologische Innovation, nachhaltige Produktion, Fachkräftesicherung, Tarifbindung und Mitbestimmung zentral. „Ein kritischer Engpass der Halbleiterindustrie sind nicht nur die Lieferketten, sondern auch der Mangel an Fachkräften“, ergänzt Christina Schildmann, Direktorin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: „Wer sie gewinnen und halten will, muss auf gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung setzen. Das ist kein Beiwerk, sondern Kern erfolgreicher Standortpolitik.“ <

Quelle: Sarah Hinz, Franziska Scheier, Gregor Holst: Branchenanalyse Halbleiterindustrie. Wirtschaftliche Strukturen, Beschäftigungstrends und Herausforderungen, Working Paper der Forschungsförderung Nr. 408, Juli 2026 [Link zur Studie](#)



Knapp vier Prozent mehr für Azubis

Die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen steigen um 3,9 Prozent. Weniger als 1000 Euro pro Monat im ersten Ausbildungsjahr bekommt kaum ein Azubi mit Tarif.

„Mit den Tarifverträgen zur Ausbildungsvergütung versuchen die Gewerkschaften, dem Anspruch vieler Auszubildender nach einer von den Eltern unabhängigen Existenzsicherung Rechnung zu tragen“, sagt Thorsten Schulten. Der Leiter des WSI-Tarifarchivs hat in einer aktuellen Studie über 20 ausgewählte Tarifbranchen untersucht. In den meisten davon liegen die Ausbildungsvergütungen auch im ersten Jahr über 1000 Euro monatlich „und übertreffen damit den Bafög-Höchstsatz für Studierende“.

Schwierig ist die Situation hingegen für die etwa 45 Prozent der Azubis, die ihre Ausbildung in Betrieben ohne Tarifvertrag absolvieren. „Ohne Tarifvertrag erhalten Auszubildende oft deutlich niedrigere Vergütungen und müssen mitunter sogar mit der völlig unzureichenden Mindestausbildungsvergütung von derzeit 724 Euro im Monat auskommen“, so Schulten. Der DGB fordert deshalb, die Mindestausbildungsvergütung mindestens auf 80 Prozent der durchschnittlichen tarifvertraglichen Vergütungen anzuheben, was derzeit im ersten Ausbildungsjahr 894 Euro im Monat entsprechen würde.

Die Ausbildungsvergütungen werden normalerweise im Rahmen der regulären Tarifverhandlungen zusammen mit den Entgelten der Beschäftigten verhandelt. Je nach Branche, Region und Ausbildungsjahr zeigen sich große Niveauunterschiede. Insgesamt reicht die Spanne in den un-

tersuchten Tarifbranchen von 785 Euro monatlich im ersten Ausbildungsjahr im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen bis zu 1714 Euro im Monat im vierten Ausbildungsjahr für gewerbliche Auszubildende im westdeutschen Bauhauptgewerbe.

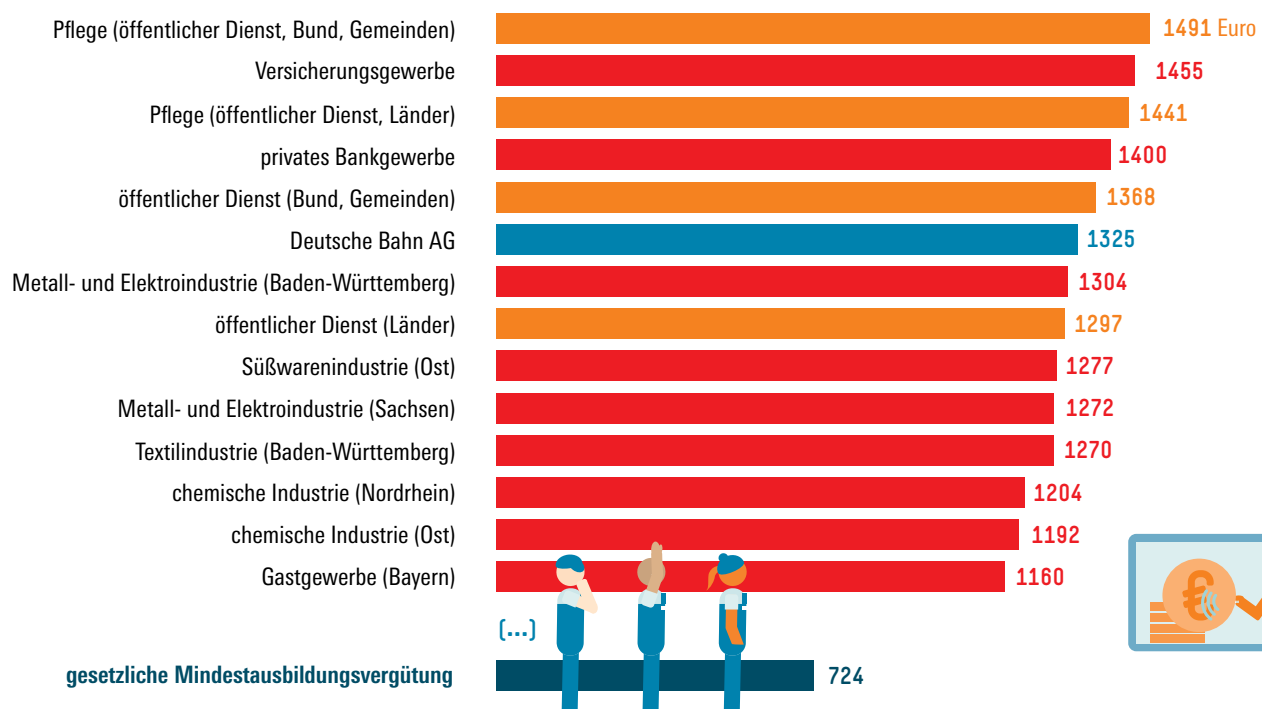
In den vergangenen zehn Jahren sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in der Regel deutlich schneller gestiegen als die Tariflöhne. Während die Tariflöhne zwischen 2015 und 2025 um 35 Prozent zunahmen, erhöhten sich die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen im gleichen Zeitraum um 47 Prozent. Im Jahr 2025 war die Discrepanz besonders groß: Mit 6,7 Prozent verzeichneten die Ausbildungsvergütungen den stärksten Zuwachs der letzten zehn Jahre. Die Steigerung der Tariflöhne fiel demgegenüber mit 2,6 Prozent deutlich geringer aus.

„Die Dynamik bei den Ausbildungsvergütungen wurde in den letzten Jahren vor allem von Dienstleistungsbranchen geprägt, die traditionell über ein eher niedrigeres Vergütungsniveau verfügen. In den letzten Jahren haben vor allem diese Branchen mit überdurchschnittlichen Steigerungsraten auf den zunehmenden Fachkräftemangel reagiert“, so Schulten. <

Quelle: Thorsten Schulten, Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2026, Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen, WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 117, 2026 [Link zur Studie](#)

Gutes Geld für junge Leute

Die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Jahr beträgt in der Branche ...



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

Nicht überall vertreten

Ob es eine JAV gibt, hängt unter anderem von der Betriebsgröße und der Ausbildungsaktivität ab, in der Privatwirtschaft auch von Tarifbindung und gewerkschaftlichem Organisationsgrad.

Ein Sprachrohr für den Nachwuchs: In Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, die unter 18 Jahren oder in beruflicher Ausbildung sind, ist laut Betriebsverfassungsgesetz eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. Wie es mit der Umsetzung dieser Vorgabe aussieht, haben Wolfram Brehmer und Magdalena Polloczek vom WSI untersucht. Ihrer Studie zufolge haben weniger als die Hälfte aller mitbestimmten Ausbildungsbetriebe eine JAV. Auf die Chance, dass es ein solches Gremium gibt, wirken sich neben dem Anteil der Azubis vor allem strukturelle Bedingungen wie die Größe der Belegschaft aus, die generell die Verbreitung betrieblicher Mitbestimmung beeinflussen.

Die Aufgaben der JAV seien „überwiegend überwachen- und beratender Art, die über Anhörungs- und Mitspracherechte ausgeübt werden können“, schreiben die Forschenden. Zu den Rechten gehört es, Maßnahmen zu beantragen, die Azubis und Jugendlichen dienen, die Einhaltung der zugunsten dieser Gruppen geltenden Vorschriften zu überwachen, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen und weiterzuleiten. Ohne betriebliche Mitbestimmung keine JAV: Denn die JAV hat gegenüber dem Arbeitgeber keine eigenständigen Mitbestimmungsrechte, sondern muss ihre Anliegen beim Betriebs- oder Personalrat einbringen. Mitglieder der JAV können an Sitzungen dieses Gremiums teilnehmen und haben ein Stimmrecht, wenn Beschlüsse ihren Interessenbereich betreffen.

Für ihre empirische Analyse haben Brehmer und Polloczek Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 ausgewertet, an der über 2900 Betriebsräte und knapp 1000 Personalräte von Betrieben ab 20 Beschäftigten teilgenommen haben. In die Untersuchung einbezogen wurden ausschließlich Ausbildungsbetriebe.

Den Ergebnissen zufolge haben 45,8 Prozent dieser Betriebe eine JAV. Das Muster der Verbreitung entspricht in vielerlei Hinsicht demjenigen von betrieblicher Mitbestimmung generell. So ist die Quote der JAV-Betriebe im öffentlichen Dienst mit 52,9 Prozent höher als in der Privatwirtschaft mit 43,4 Prozent. Der Anteil nimmt mit der Betriebsgröße zu: Er reicht von 11 Prozent bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten bis zu 75 Prozent bei Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten. Bei den Branchen liegen Finanzen und Versicherungen mit 83,9 Prozent sowie das produzierende Gewerbe mit 52,7 Prozent vorn, öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit mit 29,6 Prozent sowie Kunst, Unterhaltung, Erholung und sonstige Dienstleistungen mit 32 Prozent hinten. In Ostdeutschland haben 38,3 Prozent der Betriebe eine JAV, im Westen 47,3 Prozent.

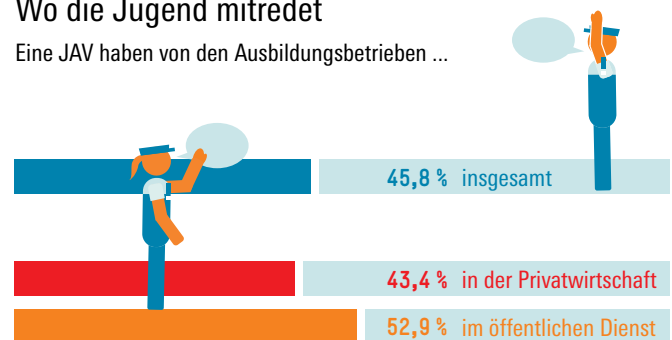
Wie zu erwarten spielt ansonsten die Ausbildungsaktivität eine wichtige Rolle: Wenn der Anteil der Azubis an der Belegschaft unter 0,8 Prozent liegt, beträgt der Anteil der JAV-Betriebe gut ein Fünftel, bei über 5,9 Prozent deutlich

mehr als die Hälfte. Auch die Erfahrung mit Mitbestimmung wirkt sich aus – je länger ein Betriebs- oder Personalrat besteht, desto höher die Chance auf eine JAV.

In der Privatwirtschaft erweist sich die Tarifbindung als relevant. Betriebe mit Branchentarifvertrag haben zu 50,5 Prozent eine JAV, mit Haustarif sind es 41,3 Prozent, ohne Tarif 31,8 Prozent. Auch der Organisationsgrad spielt hier eine Rolle: Die JAV-Quote steigt mit dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Belegschaft. Die Mitbestimmungskultur hat ebenfalls Einfluss. Wo der Arbeitgeber häufig versucht, den Betriebsrat bei der Ausübung seiner Rechte zu

Wo die Jugend mitredet

Eine JAV haben von den Ausbildungsbetrieben ...



mitbestimmte Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten;
Quelle: Brehmer, Polloczek 2026

Hans Böckler
Stiftung

behindern, liegt der Anteil der JAV-Betriebe bei 32,5 Prozent, wenn das nie vorkommt, bei 45,7 Prozent.

Eine multivariate Analyse, die das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren statistisch berücksichtigt, bestätigt diese Befunde im Wesentlichen. In der Privatwirtschaft wirken sich demnach Beschäftigtenzahl, Anteil der Azubis, Branche, Region, Tarifbindung, Organisationsgrad sowie das Ausmaß der Betriebsratsbehinderung signifikant aus. Im öffentlichen Dienst haben die Beschäftigtenzahl, der Anteil der Azubis, die Branche und die Region einen messbaren Effekt.

„Insgesamt verdeutlichen die multivariaten Analysen, dass die Existenz von JAVen nicht nur von formalen gesetzlichen Voraussetzungen abhängt, sondern in hohem Maße durch betriebliche Strukturen und institutionelle Kontexte beeinflusst wird, wenn auch in unterschiedlicher Weise in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst“, erklären Brehmer und Polloczek. Den Unternehmen raten sie, das Thema JAV angesichts der aktuellen Fachkräftesituation und der demografischen Entwicklung „für eine zukunftsfähige und dabei qualitativ hochwertige Ausbildung im Betrieb stärker in den Fokus zu nehmen“. <

Quelle: Wolfram Brehmer, Magdalena Polloczek: Wo gibt es Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Deutschland?, WSI Report Nr. 113, Juni 2026 [Link zur Studie](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin

Inhaltlich verantwortlich: Rainer Jung, Direktor Öffentlichkeitsarbeit

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, Katja Wolf

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-0

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls. Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de.

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

EINKOMMEN

Kaum Tarifbindung im Niedriglohnsektor



Lediglich 34 Prozent der Beschäftigten im untersten Zehntel der Lohnverteilung waren im Jahr 2021 bei einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Fast doppelt so hoch war mit 60 Prozent der Anteil in der Mitte der Lohnverteilung. Das zeigt eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <

Quelle: IAB, Juli 2026 [Link zur Studie](#)

BESCHÄFTIGUNG

Industrie verliert 177 000 Arbeitsplätze

So hat sich 2025 die Zahl der Beschäftigten entwickelt ...

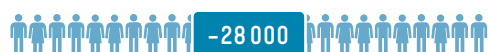


im verarbeitenden
Gewerbe

darunter



in der Auto-
industrie



im Maschinenbau



in der Herstellung
von Metall-
erzeugnissen

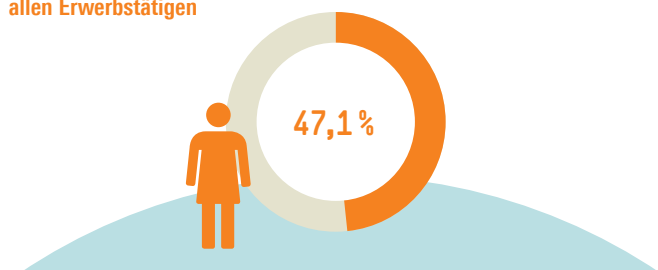
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Juli 2026 [Link zur Studie](#)

GENDER

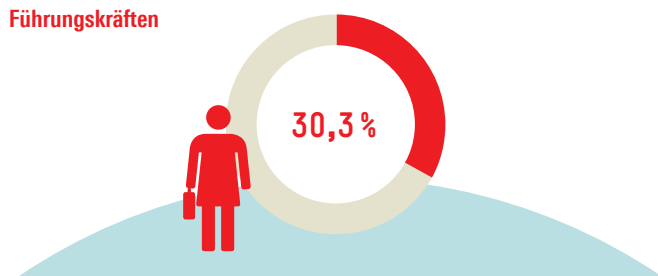
Frauen in Führung unterrepräsentiert

So hoch war 2025 der Frauenanteil bei ...

allen Erwerbstätigen



Führungskräften



Quelle: Destatis, Juli 2026 [Link zur Studie](#)

KLIMAWANDEL

Hohe Sterblichkeit bei Hitze

Während der Hitzewelle in der letzten Juniwoche vom 22. bis zum 28. Juni lagen die Sterbefallzahlen 32 Prozent über dem mittleren Wert der vier Vorjahre. In dieser Woche starben in Deutschland 23900 Menschen. Das waren rund 7100 Sterbefälle mehr als noch zwei Wochen zuvor. <



Quelle: Destatis, Juli 2026 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 10. September

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm