

3/2026 19. FEBRUAR

- 2 **Arbeitswelt** Vollzeit mit 70?
- 3 **Rechtspopulismus** „Zentrum hat keine adäquaten Antworten“
- 4 **Arbeitswelt** Zeit statt Geld
- 5 **Arbeitswelt** Lieber nicht flexibel
- 6 **Tarifbindung** Treue ohne Ausnahmen
- 7 **Betriebsratswahlen** Nähe zählt

KINDERBETREUUNG

Kein Verlass

Längere Arbeitszeiten: Wie soll das gehen? Eltern haben schon jetzt enorme Schwierigkeiten, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. Es fehlt an verlässlicher Kinderbetreuung.

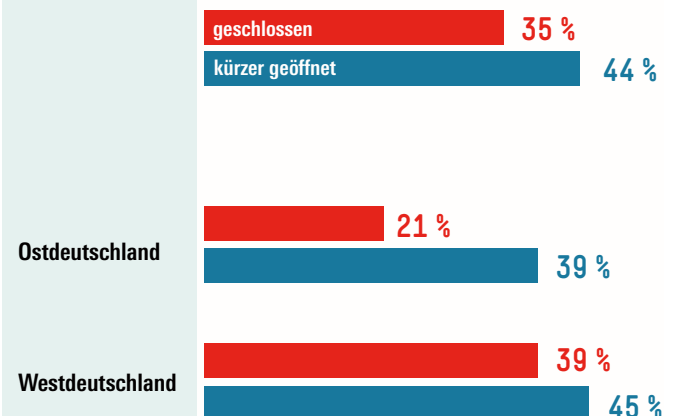
Wirtschaftslobbyisten trommeln für eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten. Doch dafür müssen die Rahmenbedingungen stimmen, insbesondere für Erwerbstätige mit Kindern oder anderen Sorgeverpflichtungen. Da hapert es häufig, zeigen neue Daten des WSI: 54 Prozent der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Eltern, die eigentlich eine externe Kinderbetreuung in einer Kita, bei Tageseltern oder in einer schulischen Ganztagsbetreuung nutzen, waren im Herbst 2025 an einem oder mehreren Tagen mit Kürzungen der Betreuungszeiten oder kurzfristigen Schließungen der Einrichtung konfrontiert, beispielsweise wegen Personalmangels. Das ergibt sich aus der jüngsten Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung.

Fast ein Drittel der von Ausfällen oder Kürzungen Betroffenen musste die eigene Erwerbsarbeitszeit reduzieren, um die Betreuungslücke zu schließen. Mehrheitlich springen Frauen ein, gleichzeitig reduzieren betroffene Männer etwas häufiger ihre Arbeitszeit im Erwerbsjob, wahrscheinlich, weil sie häufiger Vollzeit arbeiten.

„Vor dem Hintergrund dieser Betreuungssituation“, so WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch, „geht die aktuelle Diskussion über zu hohe Teilzeitquoten an der Realität vorbei, weil die Beschäftigten aufgefordert werden, mehr Erwerbsarbeit zu leisten, ohne die Rahmenbedingungen und damit auch die Verantwortung des Staates in den Blick zu nehmen“. Unter den aktuellen Umständen könnten berufstätige Eltern nicht verlässlich planen und vor allem Frauen müssten sich zweimal überlegen, ob sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen oder ausweiten können. „Die Zahlen unterstreichen, dass die aktuelle Arbeitszeitdebatte vielfach falschherum aufgezümt ist: Wir brauchen erstens weitere massive Investitionen in eine wirklich verlässliche Infrastruktur für die frühe Bildung, vor allem eine bessere Personalausstattung. Zumal ja noch hunderttausende Betreuungsplätze fehlen. Zweitens sollte man alles unterlassen, was Arbeitszeiten für Beschäftigte noch schlechter planbar macht, beispielsweise die von der Regierung geplante Abschaffung der täglichen Arbeitszeit-Höchstgrenze.“ <

Viele Ausfälle

Eltern sagen, in den vergangenen drei Monaten hatte die Betreuungseinrichtung an mindestens einem Tag ...



Befragung im November/Dezember 2025
Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

Vollzeit mit 70?

Beschäftigte im Rentenalter werden die Fachkräftelücke nicht schließen.
Daran ändert auch die Aktivrente nichts.

Menschen, die eigentlich in den Ruhestand gehen könnten, bleiben heute häufiger erwerbstätig als ein Jahrzehnt zuvor. Allerdings arbeiten sie meist nur wenige Stunden in der Woche. Das Potenzial, die Beschäftigung zu steigern und den Fachkräftemangel zu mildern, ist begrenzt. Das zeigt der jüngste Altersübergangsreport des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Seit rund 20 Jahren nimmt die Erwerbsbeteiligung Älterer zu. Über das Rentenalter hinaus arbeiteten nach Angaben der Rentenversicherung Ende 2023 rund 1,5 Millionen Menschen. Die meisten taten das im Minijob, sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren etwa 280 000 Rentnerinnen und Rentner.

Die Zahl erwerbstätiger Menschen jenseits der Regelaltersgrenze hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Das hat, erklärt IAQ-Forscher Martin Brüssig, auch demografische Gründe: Die Babyboomer kommen ins Rentenalter. Ein anderer Effekt wirkt in die Gegenrichtung: Weil die Altersgrenzen steigen, gibt es weniger „junge“ Rentner, die parallel zum Rentenbezug weiterarbeiten könnten.

Mittels der jüngsten verfügbaren Mikrozensus-Daten des Statistischen Bundesamts hat Brüssig die arbeitenden Rentnerinnen und Rentner unter die Lupe genommen. Es zeigt sich: Mit steigendem Alter geht der – ohnehin geringe – Anteil der Vollzeitbeschäftigten zurück. Schon von den 65- bis 69-Jährigen kommt die Hälfte auf weniger als 15 Wochenstunden.

Erwerbstätige Rentenbeziehende sind überdurchschnittlich häufig männlich, leben eher in West- als in Ostdeutschland und sind meist mittel oder höher qualifiziert. Ihr Anteil an allen Beschäftigten ist im Handel oder in Dienstleistungsberufen, die eine hohe Qualifikation erfordern, am größten. In Branchen wie dem verarbeitenden Gewerbe ist er geringer.

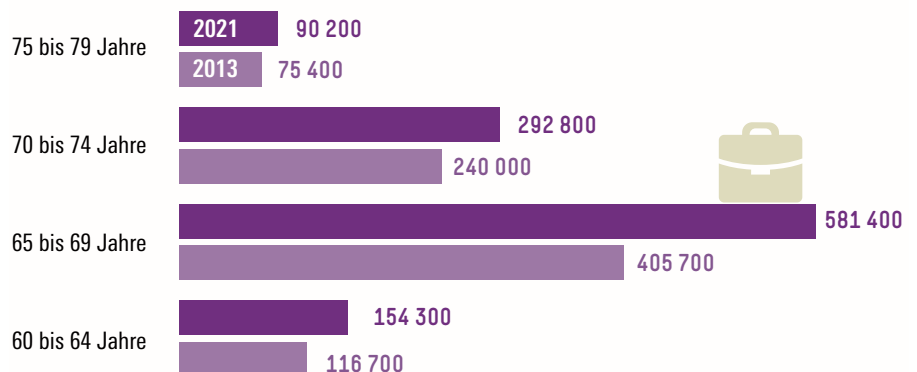
In absoluten Zahlen liegt das produzierende Gewerbe bei der Beschäftigung von Rentnern dennoch vorn – was einfach an der Größe der Branche liegt. Bei den Rentnerinnen nimmt das Gesundheits- und Sozialwesen die Spitzenposition ein. In der öffentlichen Verwaltung, einem weiteren relativ großen Wirtschaftszweig, gibt es keine nennenswerten Geschlechterunterschiede. Hier arbeiten relativ viele ältere Frauen und Männer – allerdings nur recht wenige, die be-

reits Rente beziehen. Das spricht laut Brüssig dafür, dass es weniger die Arbeitsbedingungen sind als vielmehr die Personalpolitik der Verwaltungen, die der Beschäftigung von Rentenbeziehenden entgegensteht.

Brüssig rechnet damit, dass die Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern in den kommenden Jahren weiter steigen wird. Wenn diese Entwicklung unterstützt werden sollte, sei es vor allem an den Betrieben, für eine „altersgerechte Arbeitsgestaltung und eine Personalpolitik“ zu sorgen, „die bei Bedarf auch Rentnerinnen und Rentner einbindet, ohne andere Beschäftigte zu verdrängen“. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen – Stichwort Aktivrente – spielen eher eine untergeordnete Rolle. Insge-

Arbeiten im Rentenalter

So viele erwerbstätige Rentnerinnen oder Rentner gab es in der Altersgruppe ...



Quelle: IAQ 2026

Hans Böckler
Stiftung

samt, konstatiert Brüssig, werden erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner keinen großen Beitrag leisten können, um Fachkräftelücken zu schließen. Schon wegen der üblicherweise geringen Stundenumfänge. Mit Blick auf ältere Beschäftigte sei das wesentliche Problem nach wie vor ein anderes: In vielen Jobs halten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den gegebenen Arbeitsbedingungen aus gesundheitlichen Gründen nicht einmal bis zur regulären Altersgrenze durch. <

Quelle: Martin Brüssig: Erwerbstätigkeit im Rentenbezug: Entwicklungen und Strukturen, Altersübergangs-Report 1/2026, Januar 2026 [Link zur Studie](#)

„Zentrum hat keine adäquaten Antworten“

Daphne Weber hat in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie den Verein Zentrum untersucht. Das „extrem rechte Kampagnenprojekt“ hat in einzelnen Betrieben der Automobilindustrie Fuß gefasst.

Zentrum selbst bezeichnet sich als „alternative Gewerkschaft“.
Wenn man auf betriebspolitische Lösungsansätze, konkrete Interessenvertretung oder Mitgliedschaft blickt: Spricht etwas für diesen Anspruch?

Weber: Wenig. Zentrum hat sowohl im Hinblick auf flächendeckende betriebliche Verankerung, zahlenmäßige Stärke und damit einhergehend wirkmächtige Interessenvertretung als auch im Hinblick auf tragfähige Antworten auf betriebliche Probleme wenig an den Füßen.

Laut Ihrer Untersuchung grenzt sich Zentrum aggressiv gegenüber den DGB-Gewerkschaften ab. Insbesondere die IG Metall wird gerne übergroßer Nähe zum Management bezichtigt. Wie agiert die Organisation denn selbst? In strikter Opposition zu Arbeitgebern?

Weber: Die Arbeitgeber oder etwaige Fehlentscheidungen des Managements stehen nicht im Fokus der Kritik von Zentrum. Es wird meist ein abstraktes „Oben“ verantwortlich gemacht, zu dem die IG Metall gezählt wird. Interessen der Beschäftigten, die im Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit entstehen, oder große Profite bei gleichzeitigen Entlassungen werden eher nicht thematisiert. Bei Stellenabbau wird die IG Metall beschuldigt. Auf Fragen, die uns alle angehen, wie etwa eine sozial gerechte ökologische Transformation der Industrie, hat Zentrum keine adäquaten Antworten.

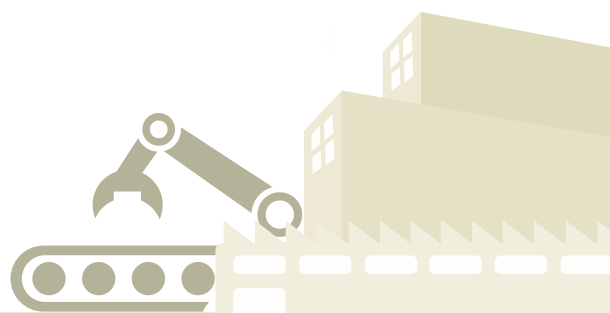
Eine vom HSI geförderte Studie hat 2024 die öffentlichen Positionen der AfD zum kollektiven Arbeitsrecht untersucht. Ergebnis: Bei einer Regierungsbeteiligung sei mit Einschränkungen des Streikrechts, Aufweichungen der Tarifautonomie, erschweren Bedingungen für Gewerkschaften und Druck auf die betriebliche Mitbestimmung zu rechnen.

Fragen des kollektiven Arbeitsrechts behandle die angebliche Partei der kleinen Leute „primär unter dem Aspekt des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen“. Sehen Sie bei Zentrum ähnliche Widersprüche?

Weber: Bei der Kommunikation der AfD im vergangenen Bundestagswahlkampf lassen sich diese Widersprüche ebenfalls beobachten. Jegliche arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Probleme werden mit einer Problematisierung von Migration, Bürgergeld oder der Forderung nach Senkung von Steuern auch für Unternehmen beantwortet. Fast nie geht es explizit um die Stärkung der Beschäftigten oder Gewerkschaften. Zentrum selbst kritisiert etwa das Tariftrueugesetz, weil es kleinen Unternehmen schade und den DGB-Gewerkschaften zu viel Einfluss verschaffe. <



ZENTRUM HAT IM HINBLICK AUF BETRIEBLICHE VERANKERUNG, ZAHLENMÄSSIGE STÄRKE UND WIRKMÄCHTIGE INTERESSENVERTRETUNG WENIG ZU BIETEN.



MEHR LESEN

Daphne Weber: Gewerkschaftliche Kampagnen von rechts: Narrative, Netzwerke und Kommunikation von Zentrum (Automobil) im Kontext der Betriebsratswahlen 2018 und 2022. Mit einer Einschätzung der AfD-Bundestagswahlkampagne 2024/2025, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 393, Januar 2026

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009303



MEHR HÖREN

Die Ergebnisse ihrer Studie diskutiert Daphne Weber im Podcast „Systemrelevant“ gemeinsam mit Christina Schildmann, der Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-rechtsextreme-gruppen-gewerkschaft-zentrum-automobil-und-verbundung-zur-afd-74412.htm

Zeit statt Geld

Tarifliche Wahloptionen geben Beschäftigten die Gelegenheit, sich zwischen höherem Verdienst und zeitlicher Entlastung zu entscheiden. Die Mehrheit wählt mehr Zeit.

Zeit ist besser als Geld. So sieht es die Mehrheit der Beschäftigten, denen ein Tarifvertrag eine Wahloption zwischen mehr Freizeit und mehr Lohn einräumt. Laut Forschenden der Universität Bielefeld, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des WSI hat sich 2022 deutlich mehr als die Hälfte für mehr Zeit entschieden.

Die analysierte Stichprobe enthält Angaben von rund 1900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach Abschluss der Tarifrunde eine entsprechende Wahlmöglichkeit haben – je nach Tarifvertrag als Wahlmodell, individuelles Zukunftskonto, Entlastungszeit, Umwandlungsoption oder tarifliches Zusatzgeld bezeichnet. Solche Optionen existieren unter anderem in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, bei der Deutschen

zeitarbeit die Norm ist und höchstens zehn Prozent in Teilzeit arbeiten, nutzen nur 54 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, weniger zu arbeiten und dafür ganz oder teilweise auf die Entgelterhöhung zu verzichten. In den übrigen Betrieben sind es dagegen 66 Prozent. Die Furcht „vor Lohn- und Karrierenachteilen“ durch geringere Arbeitszeit ist offenbar dort besonders groß, wo eine traditionelle „Vorstellung der idealen Arbeitskraft“ herrscht, so die Forschenden.

Zeit statt Geld wählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öfter, wenn sie ihr Arbeitsklima als sehr belastend empfinden. In entsprechenden Betrieben entscheiden sich 71 Prozent für eine zeitliche Entlastung. Auch in Betrieben, die wenige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Gleitzeit sowie betriebliche Kinderbetreuungsangebote, eingeführt haben, entscheiden sich Beschäftigte häufiger für zeitliche Entlastung. Die tarifliche Wahloption scheint hier eine Lücke bei den Bedarfen nach familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb zu schließen.

Aus der insgesamt starken Nutzung tariflicher Zeitoptionen folgern die Forschenden, „dass tarifliche Regelungen die Nutzung von Arbeitszeitarrangements zu legitimieren scheinen und bestehende Hürden, die typischerweise bei der Nutzung der klassischen Teilzeit im Betrieb bestehen, reduzieren“. Die tariflichen Wahloptionen seien damit ein entscheidendes Instrument, um mehr Zeitgerechtigkeit im Arbeitsleben zu erreichen. Und auch wertvoll für den Gesundheitsschutz, indem Beschäftigten ermöglicht werde, Belastungen frühzeitig zu reduzieren und damit Risiken wie Erschöpfung oder Burnout vorzubeugen.

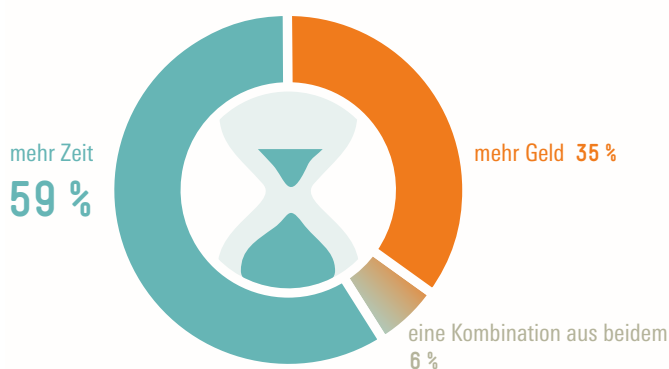
„Umso wichtiger ist es daher, dass die Bundesregierung die Tarifbindung stärkt, um so zu einer Verbreitung der tariflichen Wahloptionen beizutragen.“ Dagegen führe es in die Irre, wie im Koalitionsvertrag vereinbart auf eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten und eine Ausweitung des Direktionsrechts des Arbeitgebers durch die Abschaffung der täglichen Arbeitszeitgrenze zu setzen oder gar das Recht auf Teilzeit einzuschränken, wie es der Wirtschaftsflügel der CDU gefordert hat, und damit Risiken für Vereinbarkeit, Gesundheit und sozialen Zusammenhalt zu verschärfen.

Drei Viertel fürchten negative Folgen sehr langer Arbeitstage

Die Tatsache, dass vielen Beschäftigten mehr Zeit wichtiger sei als mehr Geld, zeige, wie groß das Bedürfnis nach zeitlicher Entlastung ist. Die aktuell diskutierten Deregulierungsvorschläge widersprächen explizit den Bedürfnissen der Beschäftigten und dürften zudem eher kontraproduktiv wirken, betont auch WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. „In einer Befragung, die wir 2025 durchgeführt haben, befürchteten knapp drei Viertel der Beschäftigten negative Folgen

Zeit zählt

Wenn Beschäftigte die Wahl haben, entscheiden sie sich für ...



Quelle: Mellies u. a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Bahn, der Stahlindustrie, im Versicherungsgewerbe, bei der Post und im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Je nach Tarifvertrag beinhaltet die Option etwa zusätzliche Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit.

Konkret haben sich 59 Prozent der Befragten ausschließlich für mehr Zeit entschieden, 6 Prozent für eine Kombination aus mehr Zeit und Geld und 35 Prozent ausschließlich für mehr Geld. Dabei wählten Frauen, insbesondere solche mit Kindern unter 14 Jahren, häufiger die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verkürzen – das taten 79 Prozent in dieser Gruppe. Die genannten Motive unterscheiden sich jedoch kaum nach Geschlecht: Bei Frauen wie Männern steht die Begründung „mehr Zeit für die Familie“ an Position zwei, der häufigste Grund ist, „mehr Zeit für Hobbys, Freunde und mich selbst“ haben zu wollen.

Ob sich Beschäftigte für mehr freie Zeit entscheiden, hängt stark mit der Betriebskultur zusammen: Dort, wo Voll-

für Erholung und Gesundheit, für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben sowie die Organisation ihres Alltags, wenn generell Arbeitstage von mehr als zehn Stunden möglich werden, wozu die geplante Deregulierung führen würde. Und: Frauen rechnen noch deutlich häufiger mit negativen Wirkungen als Männer. Das könnte daran liegen, dass noch mehr unbezahlte Sorgearbeit zusätzlich zum Erwerbsjob an ihnen hängen bliebe, wenn ihre Partner zumindest zeitweilig längere Arbeitstage hätten“, so Kohlrausch. „Der dringend nötige soziale Fortschritt, den beispielsweise Wahloptionen in Tarifverträgen bringen, würde dadurch konterkariert. Faktisch würde man gerade die Erwerbstätigkeit von Frauen erschweren. Und damit ausgerechnet jene Entwicklung bremsen, die in den vergangenen Jahren wesentlich zu Rekordwerten bei Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen beigetragen hat.“ <

Quelle: Alexandra Mellies, Anja Abendroth, Florian Zimmermann, Kevin Ruf, Yvonne Lott: Mehr Zeit oder mehr Geld? Nutzungsmuster tariflicher Wahloptionen und betriebliche Rahmenbedingungen, WSI Policy Brief Nr. 94, Januar 2026 [Link zur Studie](#)

ARBEITSWELT

Lieber nicht flexibel

Unternehmen betonen gern ihre Flexibilität. Wenn Bewerber nach beweglichen Arbeitszeiten oder Homeoffice fragen, reagieren aber noch immer viele ablehnend.

Corona hat gezeigt, dass es funktioniert: Um gute Arbeit zu leisten, ist es in vielen Berufen nicht nötig, sich jeden Morgen um Punkt acht an der Pfortnerloge einzustempeln. Das meiste geht problemlos zu anderen Zeiten an anderen Orten. Trotz vieler positiver Erfahrungen – mancherorts ist die Produktivität durch Homeoffice sogar gestiegen – wollen einige Unternehmen das Rad wieder zurückdrehen. Unter dem Motto „Zurück ins Büro!“ haben sie dem flexiblen Arbeiten den Kampf angesagt. Sind das bloß Einzelfälle oder ist die alte Vorstellung von der „idealen Arbeitskraft“, die morgens als Erste ins Büro kommt und abends als Letzte geht, noch immer verbreitet? Haben Menschen, die zum Beispiel aus familiären Gründen nicht mit dem traditionellen Arrangement zurechtkommen, in den Augen von Personalverantwortlichen ein „Flexibilitätsstigma“? Das haben Corinna Harsch, Marcel Knobloch und Lena Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) untersucht.

Sie haben dazu ein sogenanntes Feldexperiment durchgeführt. An Unternehmen aus acht Branchen haben sie fiktive Initiativbewerbungen verschickt, insgesamt rund 15 000 Stück. Dafür haben Harsch, Knobloch und Hipp Bewerberinnen und Bewerber mit ähnlichen Qualifikationen und Lebensläufen und Bewerbungsmotiven für elf Berufe erfunden. Die fiktiven Jobsuchenden unterschieden sich vor allem in einer Hinsicht: Die WZB-Forschenden ließen die eine Hälfte nach flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice fragen, die andere Hälfte nicht. Alle ausgewählten Jobs waren „prinzipiell homeofficefähig“.

Gestresste wählen Zeit statt Geld

So viele Beschäftigte entscheiden sich für **mehr Zeit statt mehr Geld** ...

Frauen



Männer



Arbeitsklima

Quelle: Mellies u. a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Ergebnis: Wer sich etwa erkundigt hatte, ob es möglich sei, „an ein bis zwei Tagen die Woche von zu Hause aus zu arbeiten“, bekam seltener eine positive Rückmeldung als die Kontrollgruppe ohne Angaben zu den gewünschten Konditionen. Für Bewerbungen mit dem Wunsch nach „flexiblen Arbeitszeiten“ gilt das Gleiche, wenn auch in etwas abgeschwächter Form.

Es gibt allerdings gewisse Branchenunterschiede. Während der Wunsch nach flexiblen Zeiten oder Homeoffice in den Bereichen Steuerberatung und Softwareherstellung praktisch keine Auswirkung hat, ist beides im Maschinenbau nicht gern gesehen. Hier scheint noch immer ein „kulturelles Misstrauen gegenüber mobiler Arbeit“ zu bestehen.

Die Forschenden vermuten, dass die Skepsis vor der Corona-Pandemie insgesamt noch deutlicher ausgefallen wäre. Sie empfehlen, „die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten weiter auszubauen und gezielte Förderprogramme für Unternehmen, die solche Modelle umsetzen, zu etablieren“. Gerade für Beschäftigte mit Kindern oder pflegende Angehörige wäre das eine Entlastung. Unternehmen und Gewerkschaften „sollten zudem aktiv daran arbeiten, Vorurteile gegenüber Flexibilitätswünschen abzubauen“. <

Quelle: Corinna Harsch, Marcel Knobloch, Lena Hipp: Arbeiten, wann und wo du willst? Feldexperimentelle Evidenz zur postpandemischen Akzeptanz flexibler Arbeitsformen, WSI-Mitteilungen 1/2026, Januar 2026 [Link zur Studie](#)

Treue ohne Ausnahmen

Die Kritik der Arbeitgeberlobby am geplanten Bundestariftreuegesetz ist unbegründet. Im Gegenteil: Das Gesetz müsste sogar noch ausgeweitet werden.

Tariftreue Regelungen sorgen dafür, dass öffentliche Aufträge nur an Firmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten dabei Tariflöhne zahlen. Sie können verhindern, dass tarifgebundene Unternehmen bei öffentlichen Ausschreibungen einen Wettbewerbsnachteil haben, – und damit die Tarifbindung stabilisieren. Allerdings greifen laut einer Analyse von Karen Jaehrling vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und Thorsten Schulten vom WSI viele der neueren Gesetze und Gesetzesentwürfe, einschließlich des geplanten Bundestariftreuegesetzes, zu kurz.

Aufgrund von Zugeständnissen an Arbeitgeberverbände und den Wirtschaftsflügel der CDU werde der Geltungsbereich von Tariftreuegesetzen von vornherein stark begrenzt, konstatieren die Forschenden. So sieht das geplante Bundestariftreuegesetz beispielsweise vor, dass die Tariftreuepflicht erst bei öffentlichen Aufträgen mit einem geschätzten Auftragsvolumen von mindestens 50 000 Euro greift. Der Schwellenwert sollte nach Ansicht von Jaehrling und Schulten niedriger angesetzt werden. Berlin, Bremen und das Saarland hätten mit Werten zwischen 10 000 und 25 000 Euro einen guten Maßstab gesetzt. Darüber hinaus komme es darauf an, dass möglichst keine Ausnahmen zugelassen und wirklich alle Aufträge in allen Branchen erfasst werden. Um das Potenzial von Tariftreue Regelungen möglichst voll auszuschöpfen, sollten diese schließlich über den engeren Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe hinaus auf sämtliche Bereiche öffentlicher Investitionen und der öffentlichen Wirtschaftsförderung ausgedehnt werden. Geld vom Staat sollte es perspektivisch nur noch für Unternehmen geben, die ihren Beschäftigten gute, tarifgebundene Arbeitsplätze bieten.

Eines der häufigsten Argumente gegen eine Tariftreue Regelung ist der zusätzliche Aufwand für Verwaltung und Unternehmen. Der Arbeitgeberverband bezeichnet den aktuellen Entwurf für ein Bundestariftreuegesetz als „Bürokratiemonster“ oder „bürokratisches Tarifzwangsgesetz“. Ein solches Gesetz führe dazu, dass sich insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen immer weniger an öffentlichen Ausschreibungen beteiligten.

Eine Auswertung des Berliner Tariftreuegesetzes auf Basis einer Umfrage unter Vergabestellen und Bietern zeigt ein anderes Bild: Nur 0,8 Prozent der Unternehmen gaben an, sich in den letzten Jahren aufgrund der Tariftreue Regelungen nicht an öffentlichen Ausschreibungen beteiligt zu haben. Zum Vergleich: 15,2 Prozent nannten fehlende passende Ausschreibungen als Grund für ihre Nicht-Teilnahme.

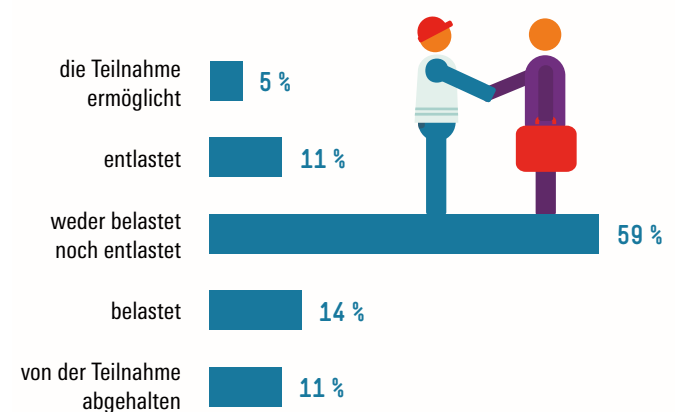
Etwa ein Viertel der Unternehmen stufte den Aufwand durch die Tariftreueverpflichtung als belastend ein. Die Mehrheit von knapp 60 Prozent bewertete sie jedoch als neutral, während sie für rund ein Sechstel eine Entlastung und sogar einen Grund darstellte, wieder an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen. Schließlich kann das Ge-

setz tarifgebundene Unternehmen von dem Nachteil entlasten, gegen Firmen anzutreten, die durch Lohndumping die Kosten drücken. Ähnlich verteilten sich die Einschätzungen auf Seiten der Auftraggeber: Rund ein Viertel schätzte, dass sich aufgrund der Tariftreue Regelungen weniger Bieter beteiligt hätten; die große Mehrheit sah keine Veränderungen.

„Die Ergebnisse zeichnen hier ein deutlich differenzierteres Bild von den Einschätzungen und Erfahrungen der betroffenen Unternehmen selbst, als es die Stellungnahmen

Tariftreue ist selten ein Hindernis

Die Tariftreueverpflichtung bei öffentlichen Ausschreibungen des Landes Berlin hat Unternehmen nach eigenen Angaben ...



Quelle: Abgeordnetenhaus Berlin 2025

Hans Böckler
Stiftung

ihrer eigenen Verbände vermuten lassen“, schreiben Jaehrling und Schulten. Selbstverständlich müssten Verbesserungsvorschläge zur Verringerung des bürokratischen Aufwands bei der Umsetzung ernst genommen werden. Das eigentliche Problem im Vergaberecht bestehe jedoch nicht in überzogenen Anforderungen an soziale oder ökologische Kriterien, sondern in erster Linie in einer „wettbewerbsrechtlichen Überregulierung“. Vergabestellen müssten sich immer weiter absichern, um zu dokumentieren, dass sie niemanden unberechtigt benachteiligen. Dadurch würden Ausschreibungsdokumente immer länger. „Eine feine Ironie dabei ist, dass diese Bürokratisierung durch die Unternehmen selbst – in Gestalt von klagenden Bietern – vorangetrieben wurde“, so die Autorin und der Autor. <

Quelle: Karen Jaehrling, Thorsten Schulten: Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung, WSI-Blog, Februar 2026 [Link zur Studie](#)

Nähe zählt

Die Beteiligung an Betriebsratswahlen ist dort am höchsten, wo Beschäftigte Kolleginnen oder Kollegen wählen können, die sie gut kennen.

Bei der Betriebsratswahl vor vier Jahren betrug der Betriebsdurchschnitt der Wahlbeteiligung 71,5 Prozent – trotz Corona-Pandemie. Das geht aus einer aktuellen Untersuchung des WSI auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung und der WSI-Erwerbspersonenbefragung hervor. Welche Faktoren beeinflussen, ob Beschäftigte ihre Stimme abgeben oder nicht? Das haben die WSI-Forscher Martin Behrens und Wolfram Brehmer analysiert. Ihr Ergebnis: Die Branche, Arbeitsverhältnisse und Arbeitsorganisation, die Zusammensetzung der Belegschaft oder der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten spielen ebenso eine Rolle wie das Wahlverfahren. Aber der entscheidende Faktor ist die Betriebsgröße. Gibt es weniger als 50 Beschäftigte, nehmen fast neun von zehn an der Wahl teil, in Großbetrieben ist es nur gut die Hälfte. Das werten die Forscher als Hinweis darauf, „dass soziale Nähe, Überschaubarkeit und kollektive Einbindung zentrale Voraussetzungen für eine hohe Beteiligung an Betriebsratswahlen sind“. Mit anderen Worten: Vor allem dort, wo man sich kennt, gehen beinahe alle wählen. Allerdings, auch das gehört zum Bild, haben große Betriebe deutlich häufiger einen Betriebsrat als kleinere. Zu den Gründen zählt, dass in größeren Unternehmen oft die Kontakte zu den Gewerkschaften enger sind, was eine wirksame Mitbestimmung stärkt. Zudem zeigen andere Untersuchungen des WSI, dass Arbeitgeber in kleinen und mittleren Unternehmen häufiger Front machen gegen Neugründungen.

Soziale Integration ist ein wichtiger Faktor für die Wahlbeteiligung, wie Behrens und Bremer in ihrer Analyse zeigen. Atypische Beschäftigung, ein Migrationshintergrund und geringes Alter senken demnach die Wahrscheinlichkeit, dass jemand sein Wahlrecht in Anspruch nimmt. Das gilt auch für Jobs, in denen die Beschäftigten nicht regelmäßig gemeinsam an einem Ort arbeiten. Andere Faktoren wirken in die Gegenrichtung. So ist zum Beispiel ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Betrieb „positiv und hochsignifikant mit der Wahlbeteiligung verbunden“. Auch das Wahlverfahren spielt eine Rolle: Wo Einzelpersonen ge-



Kleiner Betrieb, hohe Beteiligung

Im Durchschnitt der Betriebe betrug die Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl 2022 bei ...



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

wählt werden, geben mehr Beschäftigte ihre Stimme ab als dort, wo konkurrierende Listen zur Wahl stehen.

Aber was bewegt Beschäftigte, die von ihrem Stimmrecht keinen Gebrauch machen? Glauben sie nicht daran, dass Mitbestimmung etwas bewirken kann? Lehnen sie sämtliche Kolleginnen und Kollegen ab, die sich zur Wahl stellen? Auch darauf gibt die WSI-Analyse eine Antwort. In den meisten Fällen stecken banale Gründe dahinter: Termin vergessen oder verpasst, Urlaub oder Krankheit. Und: „Ich kannte die Kandidierenden nicht.“ <

Quelle: Martin Behrens, Wolfram Brehmer: WSI-Report, im Erscheinen

Betriebsratswahlen rechtlich besser absichern

In tausenden Firmen laufen die Betriebsratswahlen reibungslos ab. Dennoch gibt es Punkte, an denen die Rahmenbedingungen nachgebessert werden sollten. Darauf weisen HSI-Direktor Ernesto Klengel und WSI-Experte Martin Behrens hin. So halten sie es für geboten, dass Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie Gewerkschaften bessere Möglichkeiten bekommen, das Wahlverfah-

ren einzuleiten. Nötig sei es auch, dass Möglichkeiten zur Anfechtung der Wahl begrenzt werden und das Wahlverfahren vereinfacht wird. Ebenfalls verbesserungswürdig sei der Kündigungsschutz für Initiatorinnen und Initiatoren von Betriebsratswahlen: Eine außerordentliche Kündigung sollte nur wirksam sein, wenn das Arbeitsgericht dies genehmigt. Zudem fordern HSI und

WSI eine strikte Neutralitätspflicht für Arbeitgeber, wenn es um die Wahl des Betriebsrats geht. Schließlich müsse eine Behinderung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber ein Officialdelikt werden – also eine Straftat, der die Staatsanwaltschaft von sich aus nachgehen muss, wenn sie davon erfährt. Dazu sollten die Länder Schwerpunktsstaatsanwaltschaften einrichten. <

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin;
Rainer Jung, Leiter Öffentlichkeitsarbeit der Hans-Böckler-Stiftung

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

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

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 Verarbei-
tung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

ARBEITSMARKT

Frauen und Zugewanderte oft überqualifiziert



Etwa 15 Prozent der 15- bis 34-jäh-
rigen Erwerbstätigen haben einen
höheren Bildungsabschluss, als für
ihre Tätigkeit formal erforderlich
ist. Überdurchschnittlich betroffen

sind Frauen mit einem Anteil von 16 Prozent. Bei Männern
sind es 13 Prozent. Auch junge Menschen mit Einwande-
rungsgeschichte arbeiten häufig unter ihrer Qualifikation.
Bei ihnen liegt der Anteil bei 18 Prozent. <

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

ARBEITSZEIT

Gute Gründe für Teilzeit

Ihre Arbeitszeit reduzieren
Beschäftigte, weil sie ...



	Männer	Frauen
Angehörige betreuen	6,8 %	28,8 %
zusätzlich eine Aus- oder Weiterbildung machen	21,5 %	8,4 %
gesundheitlich eingeschränkt sind	7,7 %	4,0 %
keine Vollzeitstelle finden	6,4 %	4,2 %
es wünschen	24,9 %	28,9 %

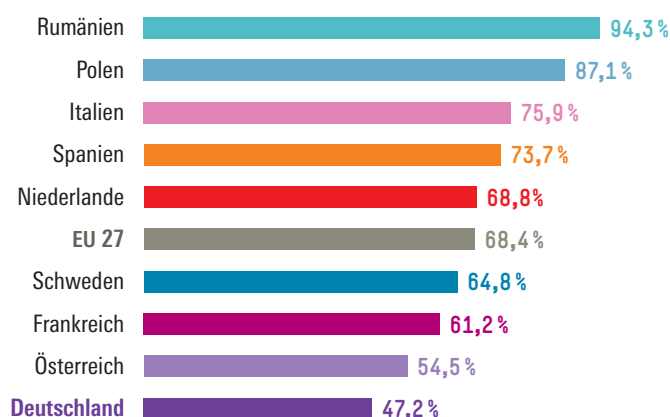
Rest = andere Gründe

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

WOHNEN

Deutsche wohnen oft zur Miete

Der Anteil der Menschen mit Wohneigentum betrug 2024 in ...



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

EINKOMMEN

Mehr Menschen armutsgefährdet

Im Jahr 2024 hatten laut Statistischem Bundesamt rund
13,3 Millionen Menschen in Deutschland ein Einkommen
unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze von 60 Prozent
des mittleren Einkommens. Das entsprach 16,1 Prozent der
Bevölkerung. Ein Jahr zuvor hatte die Quote bei 15,5 Prozent
gelegen. „Unsere Forschung zeigt, dass die Verteilungswir-
kung des Sozialstaates zuletzt nachgelassen hat und dass
die Einkommensungleichheit steigt. Insofern sind die Zah-
len nicht verwunderlich. Verwunderlich ist allerdings, dass
dieses Problem in der aktuellen Sozialstaatsdebatte so gut
wie keine Rolle spielt. Dabei ist es ein offenkundiges Versa-
gen sozialstaatlicher Institutionen, wenn die Armut in einem
eigentlich reichen Land steigt“, sagt Bettina Kohlrausch,
wissenschaftliche Direktorin des WSI. <

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

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 5. März

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