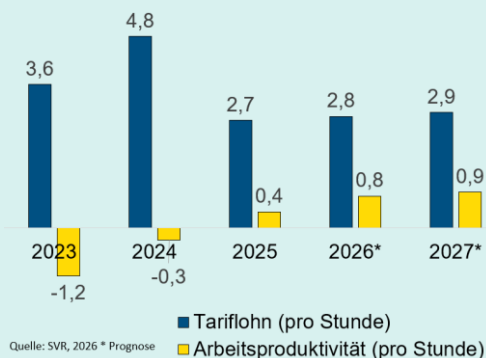
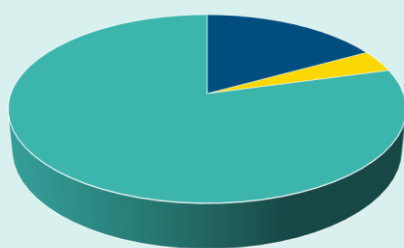


Tariflohnentwicklung schwenkt auf moderateren Pfad ein



Mehrheitlich entscheiden sich die Branchen für lange Laufzeiten



Erstes Tarifhalbjahr 2026:

Tarifpartner starten erneut vor Krisenkulisse

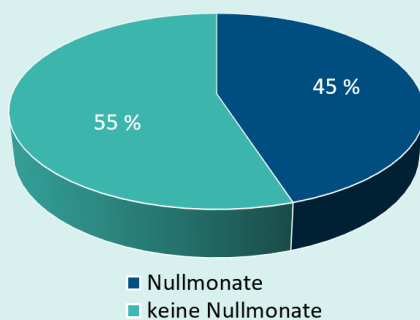
Erneut startet ein Tarifjahr in einer wirtschaftspolitischen Krise. Nachdem die Tarifpartner in diesem Jahrzehnt bereits die Folgen der Corona-Pandemie und die des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine im Rahmen von Tarifverhandlungen berücksichtigen mussten, standen sie nun durch den Irankrieg und der damit verbundenen Kappung vieler Lieferketten vor wiederholten wirtschaftsrelevanten Konsequenzen. Engpässe bei Energie- und Rohstofflieferungen erhöhten nicht nur abermals den Preisdruck, sondern führten auch zu erheblichen Störungen in den Produktionsketten.

Entsprechend niedrig fallen die Erwartungen der Wirtschaftswissenschaftler sowie der Bundesregierung an die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts für dieses Jahr aus. Mit einer Korrektur der Konjunkturprojektion um 50 % liegt die Prognose für das BIP-Wachstum im Jahr 2026 nur noch bei 0,5 %. Die Arbeitsproduktivität pro Stunde wird voraussichtlich in diesem Jahr nur um magere 0,4 % steigen (Quelle: [SVR, 2026](#)). Die Stimmung unter den Unternehmen in Deutschland hatte sich laut ifo-Institut entsprechend deutlich verschlechtert. Der [Geschäftsklimaindex](#) sank im April auf den niedrigsten Wert seit Mai 2020. Zwar erholte sich dieser bis Juni leicht und die Erwartungen der Unternehmen fallen nun etwas weniger skeptisch aus. Der Blick auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche zeigt jedoch, dass die Lage weiterhin schwierig und der Weg aus dem Tal ist noch lang ist.

Der Schnellschuss der Bundesregierung, die Probleme mit der sogenannten „Entlastungsprämie“ heilen zu wollen, führte zusätzlich zu Unruhe bei Tarifvertragsparteien und Betrieben. Die Bundesregierung glaubte, dass man Probleme löst, indem man anstelle der Umsetzung notwendiger Reformmaßnahmen, Unternehmen während einer Wirtschaftskrise noch zusätzlich unter Handlungsdruck setzen sollte. Vermeintliche Geschenke verteilen zu wollen auf Kosten anderer, war dabei der vollkommen falsche Weg. Nur die Tatsache, dass die öffentliche Hand – in Gestalt der Länder und Kommunen – einen eigenen Ausgleich für entgehende Steuereinnahmen einforderte, führte dazu, dass das Gesetz im Bundesrat gestoppt und dann politisch endgültig verworfen wurde.

Bereits vor Beginn des Irankriegs starteten die Tarifabschlüsse mit einem moderaten Kurs in das Jahr 2026, der sich auch in den weiteren Monaten fortsetzte. Vermehrt steht bei den vereinbarten Tarifsteigerungsraten für dieses und nächstes Jahr eine Zwei vor dem Komma. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung prognostiziert für 2026 und 2027 Tariflohnanstiege von 2,8 % bzw. 2,9 %. (Quelle: [SVR, 2026](#)). Lange Laufzeiten von vielfach über 24 Monaten, Nullmonate und Einmalzahlungen anstelle von tabellarischen Entgelterhöhungen führen zu Planungssicherheit und gedämpften Belastungen.

Häufig stehen Nullmonate zu Beginn der Tarifvertragslaufzeit



Quelle: BDA TarifService, 2026

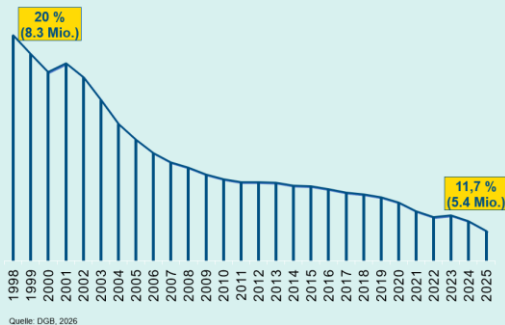
Das Augenmerk lag im ersten Halbjahr 2026 auf den Tarifabschlüssen für den Öffentlichen Dienst der Länder mit der ver.di, für die Deutsche Bahn AG mit der GDL und der chemischen Industrie mit der IG BCE. In allen drei Bereichen lag die erste Stufe der Tariflohnhebungen unter 3 %. Ausgerechnet der Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst mit einer Signalfunktion für viele andere Branchen wies dabei mit einer Entgeltsteigerung von 2,8 % (mindestens 100 €) für 2026 und zwei weiteren Schritten von insgesamt 3,0 % die höchste Tariflohnsteigerung auf, trotz der strukturellen Haushaltskrise in den Ländern mit einem Defizit in Milliardenhöhe. Bereits 2025 waren die Personalkosten Treiber des Gesamtkostenaufwuchses in den Ländern (Quelle: [Bundesbank, Monatsbericht 02/2026](#)).

Mit dem Tarifabschluss der Deutsche Bahn AG mit der GDL Ende Februar 2026 ist es den Tarifvertragsparteien erstmals seit Jahren gelungen, eine Einigung ohne Streiks zu erzielen. Nach sieben Nullmonaten und einer Einmalzahlung von 700 € steigen die Tarifentgelte jeweils um 2,5 % zum August 2026 und 2027. Neben Anpassungen in der Entgeltstruktur, die vor allem individuell wirken, wurde u.a. eine neue, achte Entgeltstufe eingeführt. Zur friedlichen Lösung mit der GDL hat auch der gefundene Kompromiss zur gemeinsamen Handhabung des Tarifeinheitsgesetzes beigetragen.

Unter besonders schwierigen Voraussetzungen einigten sich die Tarifvertragsparteien Ende März 2026 in der chemischen Industrie. Während der Verhandlungen begann der Irankrieg und mit ihm nicht nur die negativen Auswirkungen auf Energiepreise und Lieferketten, sondern auch die unsicheren Aussichten für weitere wirtschaftliche Folgen für die Branche. Bei einer Laufzeit von 27 Monaten erhöhen sich die Tarifentgelte erst im nächsten Jahr um 2,1 %, eine zweite Anhebung erfolgt 2028 um 2,4 %. Um Betriebe und Beschäftigte im Strukturwandel zu unterstützen, entwickeln die Tarifvertragsparteien den bestehenden Demografie-Tarifvertrag weiter u. a. können die Mittel des betrieblichen Demografiefonds ab sofort auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung eingesetzt werden. Die Verwendung der Mittel erfolgt zielgenau ausgerichtet am Bedarf im Betrieb.

Derzeit sind die Blicke auf die Tarifverhandlungen im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel gerichtet. Die Tarifverhandlungen mit ver.di erwiesen sich in den zurückliegenden Tarifrunden beider Branchen mit Verhandlungslängen von über einem Jahr als besonders herausfordernd. Beide Handelsbereiche haben vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage mit Arbeitsplatzverlusten zu kämpfen. Es bleibt daher zu hoffen, dass die ver.di sich der Verantwortung bewusst wird und sich für beide Branchen auf ein wirtschaftlich tragbares Tarifiergebnis einigen kann, um keine Kündigungswellen zu riskieren.

Organisationsgrad der Gewerkschaften sinkt seit Jahrzehnten



Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverträgen wird Tarifbindung nicht stärken



Tarifautonomie respektieren – Grenzen staatlicher Steuerung bei

Tarifbindung und Entgelttransparenz

Anfang Mai dieses Jahres tagte der Gewerkschaftskongress des DGB. Neben zahlreichen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Themen, stand auch das Thema „Stärkung der Tarifbindung“ auf der Agenda. Trotz der kontinuierlich sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften auf bereits rund 12 % der Beschäftigten (Quelle: DGB, 2026), sehen die Arbeitnehmervertreter die Verantwortung zur Stärkung der Tarifbindung in erster Linie bei den Arbeitgebern und der Politik. Die aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verdeutlichen jedoch, dass immer noch rund 50 % aller Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten und für über 70 % aller Beschäftigungsverhältnisse tarifvertragliche Regelungen Anwendung finden (Quelle: [IAB, Tarifbindung 2025](#)). Tarifverträge sind daher maßgeblich aufgrund der Tarifbindung der Betriebe bzw. der Erstreckung von Tarifverträgen auch auf nicht-gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte prägend für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland.

Zwei gesetzliche Maßnahmen, die zur Stärkung der Tarifbindung beitragen sollen, wurden nunmehr in diesem Halbjahr umgesetzt. So trat die steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen am 1. Januar 2026 und das Bundestariftreuegesetz zum 1. Mai 2026 in Kraft. Ob staatliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen dazu führen werden, dass Unternehmen in einen Arbeitgeberverband eintreten und ein gesamtes Tarifwerk unterschreiben, bleibt jedoch zu bezweifeln. Die zahlreichen Landestariftreue Regelungen belegen dies jedenfalls nicht (Quelle: [IW-Kurzbericht 4/2026](#)). Durch die Pflicht bei öffentlichen Aufträgen tarifvertragliche Regelungen anzuwenden, entsteht ein mittelbarer Tarifzwang. Damit wird nicht nur in die unternehmerische Freiheit eingegriffen, es wird zugleich auch die Freiwilligkeit der deutschen Tarifordnung unterlaufen. Tarifbindung kann nur aus der Überzeugung vom Mehrwert moderner und angemessener Tarifstrukturen erwachsen, nicht aus gesetzlichem Druck. Daran wird auch der Nationale Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen nichts ändern, den die Bundesregierung auf Grundlage der EU-Mindestlöhne-Richtlinie aktuell und dann mindestens alle fünf Jahre an die EU-Kommission senden muss. Der Aktionsplan, der einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen enthalten muss, um die Tarifbindungsquote schrittweise zu erhöhen, wurde bislang vom Bundeskabinett noch nicht verabschiedet.

Auch die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt eine Herausforderung für die Tarifautonomie dar. Tarifverträge beruhen auf Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und gewährleisten bereits heute transparente, nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen. Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Lohngerechtigkeit und zur praktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Umsetzungsfrist EU-Entgelttransparenzrichtlinie endete Anfang Juni 2026



Wer auf der einen Seite Sozialpartnerschaft und Tarifbindung stärken will, kann nicht auf der anderen Seite Tarifierke in Form von engmaschigen Kontrollen in Frage stellen und damit die Tarifautonomie beschädigen.

Bislang ist die fristgerechte Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht, ursprünglich bis zum 7. Juni 2026, nicht erfolgt. Trotz des Einsatzes einer Expertenkommission, die Vorschläge für eine möglichst „bürokratiearme“ Umsetzung erarbeitet hat, liegt bislang kein Referentenentwurf vor. Ein Blick auf weitere EU-Mitgliedstaaten zeigt, dass auch dort die Umsetzung der Richtlinie zögerlich erfolgt und andere Mitgliedstaaten ebenfalls Klärungsbedarf haben. Vor diesem Hintergrund spricht sich die BDA für eine Überarbeitung der Richtlinie aus. Entscheidend bleibt, dass die Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen gewahrt wird.

Betriebe und Beschäftigte brauchen mehr Flexibilität



Notwendige Arbeitszeitreformen lassen weiter auf sich warten

In diesem Jahr wird es das dritte Mal in Folge einen Rückgang bei der Anzahl der in Vollzeit beschäftigten Personen in Deutschland bei gleichzeitiger Zunahme der Teilzeittätigkeit geben. Das prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seiner aktuellen Veröffentlichung der Arbeitszeitkomponenten. Dabei liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten weiter bei niedrigen 30,4 Stunden. Hinzu kommt, dass die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Jahr laut IAB um 93.000 Personen sinken wird. Zum ersten Mal seit der Weltfinanzkrise im Jahr 2009 werde damit die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland nicht wachsen (Quelle: [IAB-Kurzbericht Nr. 5, 2026](#)).

Dies sind besorgniserregende Zahlen vor allem in Bezug auf die Entwicklung der ohnehin lahmen Wirtschaft. Denn nicht nur Technologie und Kapital bestimmen das BIP – auch die Zeit, die Menschen arbeiten, zählt. Jede Stunde, die in Betrieben, Büros oder Fabriken gearbeitet wird, trägt messbar zum Wirtschaftswachstum bei. Daher muss das Arbeitsvolumen in Deutschland gesteigert werden, vor allem auch aufgrund des demografischen Wandels und des Arbeitskräftemangels. Verbesserte Betreuungsmöglichkeiten, eine verlässliche Infrastruktur und ein Steuersystem, bei dem ein Arbeitszeitunterschied deutlich im Geldbeutel spürbar wird, sind dringend notwendig. Genauso wie die Abkehr von der täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, die deutlich mehr Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitsstunden bewirken kann. Leider wurde der im Koalitionsvertrag angekündigte Wechsel von der täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit bislang nicht umgesetzt. Bundesarbeitsministerin Bas stellte nun zuletzt einen weiteren Sozialpartnerdialog in Aussicht, obwohl bereits im Rahmen des ersten Sozialpartnerdialogs keine Einigung gefunden werden konnte. Die Zeit drängt, die Politik sollte vom Reden endlich ins Handeln übergehen.

Arbeitsentwurf zum Arbeitszeitgesetz widerspricht eklatant dem Koalitionsvertrag



Grafiken



Leider verkennt das BMAS die Bedürfnisse von Betrieben und Beschäftigten bezüglich mehr Arbeitszeitflexibilität trotz der Sozialpartnerdialoge weiterhin. Ein Mitte Juni 2026 bekannt gewordener Arbeitsentwurf des Arbeitszeitgesetzes widerspricht eklatant dem Koalitionsvertrag. Er strotzt förmlich vor Misstrauen gegenüber Beschäftigten, Arbeitgebern und der Wirtschaft und bringt nicht die notwendige und mögliche Flexibilität. Er sieht sogar Verschärfungen vor und führt zu unnötigem administrativem Aufwand und Kosten.

So soll die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit nur durch eine Tariföffnungsklausel möglich sein. Branchen, in denen Gewerkschaften nicht bereit sind, über das Thema zu verhandeln, bleiben außen vor. Das greift zu kurz und belastet die deutsche Wirtschaft im internationalen Umfeld.

Der Entwurf sieht darüber hinaus eine umfassende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle Unternehmen und Beschäftigten vor – auch bei Vertrauensarbeitszeit – und schränkt Ausnahmen (z. B. für leitende Angestellte) ein. Die Vertrauensarbeitszeit wird grundsätzlich in Frage gestellt, was dem Koalitionsvertrag ebenso diametral entgegenläuft. Zudem wird grundsätzlich eine elektronische und tägliche Erfassung verlangt, obwohl dies weder unionsrechtlich noch durch die Rechtsprechung vorgegeben ist. Nur Kleinstbetriebe sind von der elektronischen Form bei der Erfassung ausgenommen. Schließlich kann von der taggleichen Erfassung nur per Tarifvertrag abgewichen werden, was im Vergleich zu bestehenden Regelungen eine deutliche Verschärfung für die gesamte Wirtschaft darstellt. Mit diesem Entwurf wird die Chance vertan, das Arbeitszeitgesetz zu modernisieren und Betrieben wie Mitarbeitern die notwendige und gewünschte Flexibilität einzuräumen.

Die Grafiken zum Tarifhalbjahr 2026 sind dem Rundschreiben beigelegt bzw. im Arbeitgeberportal unter folgendem Link abrufbar:

[Arbeitgeberportal-TarifService-Tarifpolitische Jahresrückblicke](#)

BDA TarifService: tarifservice@arbeitgeber.de **Tel. 030 / 20 33 13 00**

Redaktionsschluss: 30. Juni 2026