

15/2026 24. SEPTEMBER

- 2 **Arbeitszeit** Keine 40-Stunden-Woche bis zur Rente
- 3 **Arbeitsgesetze** Demokratie braucht Zeit
- 4 **Kündigungsschutz** Schwache Argumente für eine Einschränkung
- 5 **Ausbildung** Mehr als Geld
- 6 **Wirtschaftspolitik** Booster für den Wohnungsbau
- 7 **Finanzpolitik** Kürzen kostet

KONJUNKTUR

Langsam bergauf

Die Konjunktur entwickelt sich besser als noch vor kurzem gedacht. Sozialkürzungen wären in dieser Situation falsch.

Das Wachstum der deutschen Wirtschaft wird 2026 und 2027 stärker ausfallen als bisher erwartet. Das liegt einerseits an überraschend starken Exporten in der ersten Jahreshälfte 2026, andererseits an den erhöhten staatlichen Ausgaben für Verteidigung und den zusätzlichen Investitionen in Infrastruktur. Damit dürfte das Bruttoinlandsprodukt in diesem Jahr um durchschnittlich 1,3 Prozent und 2027 um 1,4 Prozent wachsen, so die jüngste Prognose des IMK.

Auch die Produktivität nimmt in beiden Jahren spürbar zu. Trotz der Aufhellung gibt es aber weiterhin Schattenseiten: Der private Konsum trägt kaum zum Wachstum bei, vor allem, weil die Energiepreise infolge des Iran-Kriegs weiter hoch bleiben. Die Inflation beträgt 2026 im Jahresdurchschnitt 2,7 Prozent und steigt 2027 auf 2,9 Prozent. Die Beschäftigung sinkt weiter leicht, was hauptsächlich daran liegt, dass der negative Trend in der Industrie trotz deutlich gestiegener Aufträge vorerst anhält. Die Arbeitslosenquote dürfte 2026 und 2027 bei 6,4 Prozent liegen.

„Der Standort Deutschland ist robuster, als etliche Abgesänge der letzten Zeit suggerieren. Allerdings sehen wir

noch keinen sich selbst tragenden Aufschwung, weil Energiepreise und Wirtschaftspolitik die Konsumnachfrage ausbremsen“, sagt IMK-Direktor Sebastian Dullien. „Es wäre ein Fehler, die Binnenwirtschaft in Deutschland durch Sozialkürzungen zu schwächen und die Unsicherheit mit Reformdiskussionen zu erhöhen. Die akuten Probleme sind in erster Linie Folge externer Schocks – bei den Energiepreisen und durch den Protektionismus in China und den USA. Es sind keine klassischen Probleme preislicher Wettbewerbsfähigkeit.“

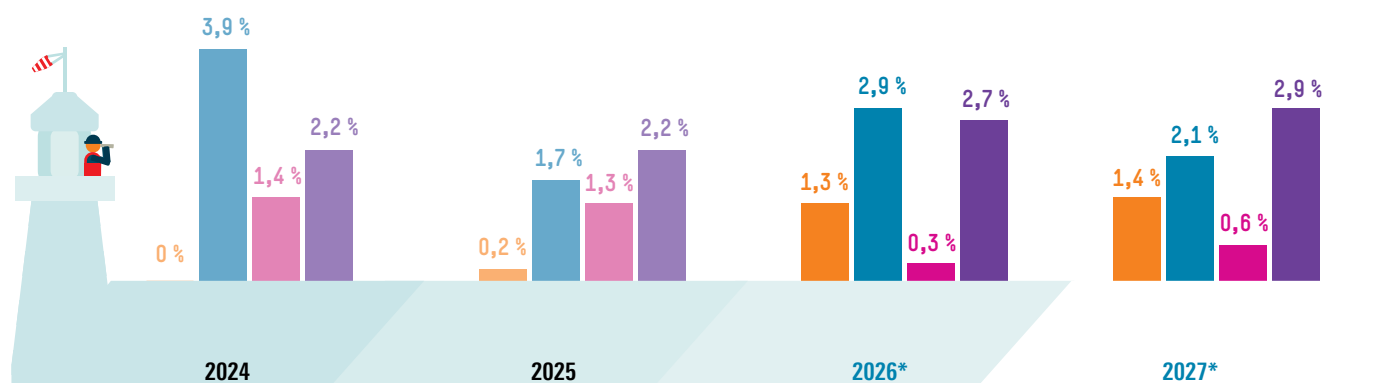
Deutschland müsse sich deshalb um Investitionen, Innovationen, den Umbau der Energieversorgung und die Stärkung der Binnenwirtschaft kümmern. Reformen, die die Sozialbeiträge drücken sollen, aber zu einer Umverteilung zulasten der Versicherten und der Beschäftigten führen und die private Nachfrage weiter schwächen, wirken in die falsche Richtung, so das IMK. <

Quelle: Christian Breuer u.a.: Erholung trotz Energiepreisschocks. Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2026/2027, IMK Report Nr. 203, September 2026 [Link zur Studie](#)

Wieder Wachstum

So entwickeln sich laut IMK-Prognose im Vergleich zum Vorjahr ...

Bruttoinlandsprodukt staatlicher Konsum privater Konsum Verbraucherpreise



* Prognose; Quelle: IMK 2026

Keine 40-Stunden-Woche bis zur Rente

Ältere Beschäftigte arbeiten mehr als vor einem Jahrzehnt. Dennoch ist ihre Wochenarbeitszeit kein geeigneter Ansatzpunkt für Strategien gegen den Fachkräftemangel.

Das Renteneintrittsalter steigt, Wege zu einem früheren Ruhestand werden versperrt, mit der Aktivrente soll das Weiterarbeiten attraktiver werden. Und noch eine Idee steht im Raum, um das sogenannte Erwerbspotenzial Älterer auszuschöpfen: Könnten Beschäftigte im letzten Jahrzehnt des Berufslebens nicht mehr Stunden pro Woche arbeiten? Schließlich sind die Kinder in dieser Phase meist aus dem Haus und familiäre Verpflichtungen nehmen weniger Raum ein. Ob dieser Plan aufgehen kann, haben Angelika Kümmerling und Susanne Drescher vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) mithilfe von Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung analysiert. Dabei sind die Forscherinnen auf zum Teil überraschende Ergebnisse gestoßen:

- ▶ Entgegen dem allgemeinen Trend sind die Wochenarbeitszeiten der Über-50-Jährigen 2023 im Vergleich zu 2013 gestiegen.
- ▶ Der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeit Älterer ist darauf zurückzuführen, dass Frauen – insbesondere geringer qualifizierte – länger arbeiten. Bei den älteren Männern ist die Arbeitszeit durch weniger Überstunden größtenteils etwas zurückgegangen und in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen gleichgeblieben.
- ▶ Höher qualifizierte Männer arbeiteten 2023 etwas weniger als 2013.

Jenseits dieser Detailentwicklungen gilt auch für Ältere: Frauen arbeiten viel häufiger in Teilzeit als Männer und kommen deshalb im Schnitt auf geringere Wochenarbeitszeiten. 50- bis 64-jährige Arbeitnehmerinnen brachten es 2023 auf 30 Stunden, gleichaltrige Arbeitnehmer auf 38,5.

Damit stellt sich vor allem die Frage: Warum finden so viele Frauen nach der Familienphase nicht in die Vollzeitarbeit zurück? Schließt sich an die Kinderbetreuung unmittelbar die Pflege älterer Angehöriger an, stecken sie in der sogenannten Teilzeitfalle und finden keinen Fulltimejob mehr, lohnt sich eine Ausweitung der Arbeitszeit aus steuerlichen Gründen nicht? Oder hat sich die Arbeitsteilung im Haushalt zu diesem Zeitpunkt so verfestigt, dass Männer nur noch im Erwerbsjob arbeiten und die Frauen für alles Übrige zuständig sind?

In der Arbeitskräfteerhebung wurden die älteren Teilzeitbeschäftigten nach Motiven für die Wahl des Arbeitsumfangs befragt. Dabei nennen 16 Prozent der Frauen ab 50 Jahren familiäre Gründe wie Pflegeverpflichtungen, 6 Prozent geben an, keine Vollzeitstelle zu finden. Mit zusammen fast 72 Prozent machen andere und persönliche Gründe den Löwenanteil aus.

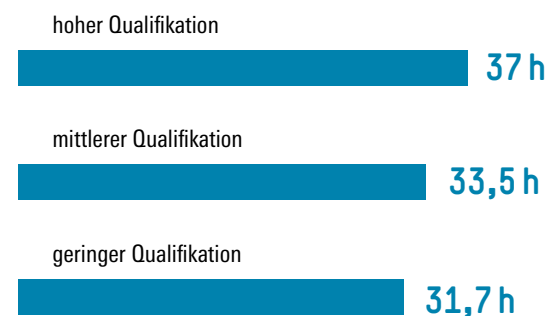
Bei älteren Männern in Teilzeit sind die Werte ähnlich; auffällig ist vor allem, dass sie deutlich häufiger als Frau-

en Krankheit oder Behinderung als Grund für eine reduzierte Stundenzahl angeben.

Die Gründe für Teilzeitarbeit in der späten Erwerbsphase mögen vielfältig sein. Aber eines ist den Wissenschaftlerinnen zufolge vollkommen eindeutig: Fast niemand in dieser Gruppe möchte gern länger arbeiten. 97 Prozent der

Gut Ausgebildete arbeiten länger

Pro Woche arbeiteten Über-50-Jährige 2023 im Schnitt mit ...



Vollzeit und Teilzeit; Quelle: IAQ 2026

Hans Böckler
Stiftung

Frauen und fast 99 Prozent der Männer wollen ihre Arbeitszeit nicht erhöhen. Der Spielraum für eine Erhöhung der Arbeitszeit ist „bei den Älteren in Teilzeit also begrenzt“, so Kümmerling und Drescher. „Dieser Befund lässt vermuten, dass die politischen Bestrebungen zur Ausweitung der Arbeitszeit kaum erfolgreich sein werden.“ Eher erfolgversprechend sei es, die Erwerbsquote Älterer weiter zu erhöhen und „älteren Arbeitslosen den Weg zurück in Beschäftigung zu erleichtern“. Um eine „nachhaltige Erwerbsteilhabe“ älterer Frauen sicherzustellen, müsse man außerdem viel früher ansetzen. Hier seien eine gleichmäßigere Aufteilung von Care-Verpflichtungen zwischen den Geschlechtern und bessere Angebote zur Kinderbetreuung gefragt. Dann könnten Frauen bereits im mittleren Erwerbsalter in höherem Umfang erwerbstätig sein und dürften dies auch aufrechterhalten.

Mit Blick auf die Erhöhung der Regelaltersgrenze und eingeschränkte frühere Verrentungsmöglichkeiten bemerken die Forscherinnen zudem: Teilzeit am Ende des Berufslebens sei in vielen Fällen nicht als „Rückzug aus dem Arbeitsleben“ zu verstehen, sondern vielmehr als „Anpassungsstrategie, die eine längere und zugleich gesundheitlich tragfähige Erwerbsbeteiligung ermöglicht“. <

Quelle: Angelika Kümmerling, Susanne Drescher:
Arbeitszeiten von älteren Beschäftigten in Deutschland: Trends und Präferenzen,
Altersübergangs-Report 3/2026, September 2026 [Link zur Studie](#)

Demokratie braucht Zeit

Längere Arbeitstage sind schlecht für die Demokratie.

Denn Beschäftigten fehlt die Zeit für politisches Engagement.

Die Bundesregierung plant, die tägliche Obergrenze für die Arbeitszeit im Erwerbsjob abzuschaffen. Damit würden Arbeitstage von mehr als zwölf Stunden möglich. Die faktische Abschaffung des Achtstundentags ist nicht nur ein Problem, weil betroffenen Beschäftigten, vor allem Frauen, dann noch häufiger die Zeit für unbezahlte Sorgearbeit fehlt. Auch die Demokratie könnte leiden. Denn die Zeit für politisches Engagement ist bereits heute knapp, „besonders für junge Menschen sowie Personen in der Haupterwerbs- und Familienphase“, so Carolin Deuffhard vom WZB, WSI-Arbeitszeitexpertin Yvonne Lott und Hanna Völkle von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) Berlin. Um die Frage zu beantworten, wer „überhaupt ausreichend Zeit hat, sich ehrenamtlich, sozial oder politisch zu engagieren“, greifen die Wissenschaftlerinnen auf die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts zurück. Dabei zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Engagement: Menschen mit einer täglichen Erwerbsarbeitszeit bis zu 5,5 Stunden engagieren sich zu 14,4 Prozent. Unter denjenigen, die mehr als 8,5 Stunden im Job verbringen, sind es nur 5,7 Prozent. Deshalb, so die Forscherinnen, ist Arbeitszeitpolitik „auch Demokratiep politik“.

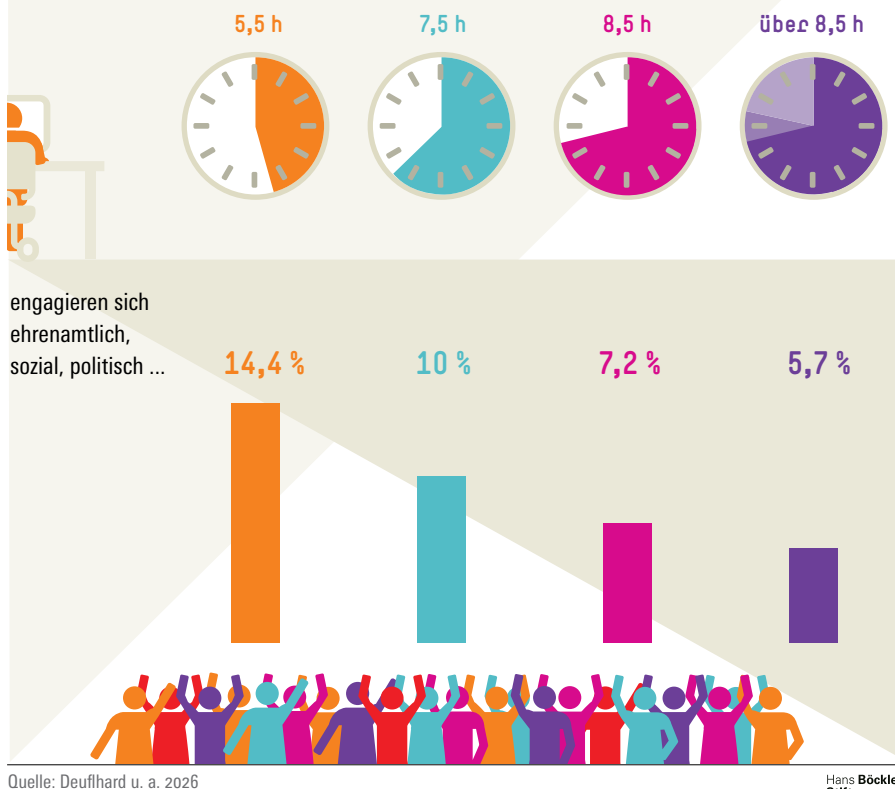
Die Zeit für Engagement – gemeint ist damit die ganze „Bandbreite ehrenamtlicher, sozialer und politischer Aktivitäten“ – ist insgesamt sehr ungleichmäßig verteilt. Während sich unter den Frauen und Männern im Rentenalter 18 beziehungsweise 19 Prozent engagieren, sind es in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren jeweils nur etwa 8 Prozent. Erst in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen steigt der Anteil merklich an. Menschen in der „Haupterwerbs- und Familienphase“ haben offenbar so viel um die Ohren, dass für gesellschaftlichen Einsatz kaum noch Raum mehr bleibt, folgern Deuffhard, Lott und Völkle. Dazu passt, dass sich Menschen mit minderjährigen Kindern weniger engagieren als solche ohne Kinder. Mütter kommen noch etwas seltener zu außerfamiliärem Engagement als Väter.

Gerade mit Blick auf die Menschen in der „Rushhour des Lebens“ wären noch längere tägliche Arbeitszeiten fatal, folgern die Forscherinnen. Neben der bloßen Rechnung in Stunden und Minuten sind ihnen zufolge noch zwei ande-

re Faktoren zu bedenken, wenn es um Arbeitszeit und Demokratie geht: Erstens ist entscheidend, inwieweit Beschäftigte selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen können – wer voraussichtlich oft nicht an Sitzungen des Kommunalparlaments teilnehmen kann, wird sich kaum zur Wahl stellen. Zweitens kosten lange Arbeitstage nicht nur Zeit, sondern auch Energie. Erschöpfung führt erfahrungsgemäß eher zum Rückzug statt zu Engagement. Ausreichende Erholung ist daher eine „Voraussetzung für politische Partizipation“.

Wer Zeit für Engagement hat

Von den Personen mit einer täglichen Arbeitszeit bis zu ...



Das Fazit der Forscherinnen: „Kurze und selbstbestimmte Erwerbsarbeitszeiten sind ein zentraler Hebel, um ehrenamtliches, soziales und politisches Engagement zu fördern.“ Die Frage sei: „Wollen wir eine Gesellschaft, die auf Zeitknappheit und stiller Erschöpfung ihrer Mitglieder basiert – oder eine, die Zeit für Sorge und Engagement als Voraussetzung lebendiger Demokratie begreift?“ <

Quelle: Carolin Deuffhard, Yvonne Lott, Hanna Völkle: Keine Zeit für Demokratie? Warum Arbeitszeitpolitik auch Demokratiep politik ist, WSI-Kommentar Nr. 10, September 2026

Schwache Argumente für eine Einschränkung

Den Kündigungsschutz beschränken, weil er angeblich zu hohe Kosten verursacht?
Empirische Daten und juristische Argumente sprechen dagegen.

Die Bundesregierung plant, den Kündigungsschutz in Deutschland zu schwächen. Dadurch sollen Unternehmen, insbesondere Start-ups, Beschäftigte aus wirtschaftlichen Gründen leichter und zu niedrigeren Kosten entlassen können. Aktuell zielen die Vorschläge des Koalitionsausschusses auf Top-Verdienende ab. Ein Blick auf die Zahlen zeigt jedoch, dass Abfindungen bei Entlassungen keine so hohe Hürde darstellen, wie oft behauptet wird. Es gibt daher keinen Grund für eine Lockerung des Kündigungsschutzes. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie des HSI und des WSI.

„Angesichts empirischer Erkenntnisse ist es zweifelhaft, ob das Problem, das mit diesem Vorhaben angegangen werden soll, überhaupt in einem relevanten Umfang besteht“, schreiben die Autoren Ernesto Klengel und Toralf Pusch. Auch juristisch stünden die Erwägungen auf „wackeligen Beinen“. Das Kündigungsschutzgesetz basiere nicht nur auf dem Gedanken der Existenzsicherung, sondern gewährleiste auch den Schutz vor willkürlichen Entlassungen, sei also vom Einkommen unabhängig. Eine am Einkommen festgemachte Ungleichbehandlung werfe verfassungsrechtliche Fragen auf. „Das macht den Vorstoß auch aus Sicht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer riskant“, sagt Klengel, der wissenschaftliche Direktor des HSI. „Denn je nach politischer Interessenlage könnte man später schnell sagen: Wenn wir den Schutz nicht gezielt für Hochverdienende abbauen dürfen, dann machen wir das doch einfach für alle. Damit wäre ein wichtiger Pfeiler des deutschen Arbeitsrechts bedroht.“

Konkret sieht der Vorschlag des Koalitionsausschusses von Anfang Juli vor, Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb des 1,75-fachen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG), das entspricht aktuell einem Jahresverdienst von rund 177 000 Euro, vom Bestandsschutz des Kündigungsschutzes auszunehmen. Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche erklärte, dass es Unternehmen ermöglicht werden solle, sich zügiger an neue Marktsituationen anzupassen und zu restrukturieren. „Das unterstellt, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, sich aus betrieblichen Gründen von Beschäftigten mit hohem Einkommen zu trennen. Diese Annahme wird jedoch nicht von der Kündigungsstatistik gestützt“, betonen der Jurist Klengel und der Ökonom Pusch. Sie haben umfangreiche Daten der Bundesagentur für Arbeit analysiert. Dabei zeigt sich: Beschäftigte mit Einkommen oberhalb der BBG haben die zweithöchste Kündigungsquote, wenn Arbeitgeber betriebsbedingt entlassen – nach der Gruppe mit niedrigen Einkommen. Und das, obwohl sie überdurchschnittlich häufig Unterhaltspflichten haben und etwas älter sind. Dies müsste ihnen bei einer Sozialauswahl einen stärkeren Schutz als anderen Beschäftigten bringen.

Abfindungen sind selten ...

Das Vorhaben der Bundesregierung geht von zwei weiteren Prämissen aus: Erstens, dass das deutsche Kündigungs-

schutzrecht häufig zu Abfindungszahlungen führt. Zweitens, dass die Abfindungssummen, die an gekündigte Beschäftigte fließen, sehr hoch sind. Beide Aussagen stimmen mit der Praxis nur bedingt überein, wie Klengel und Pusch anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer jährlich wiederholten repräsentativen Befragung, deutlich machen. Im Jahr 2024, dem aktuellsten Jahr, für das Daten vorliegen, reichten nur 12 bis 16 Prozent der vom Arbeitgeber Gekündigten eine Klage ein. Nimmt man Arbeitgeberkündigungen und einvernehmlich geschlossene Auflösungsverträge, die zum Teil auch mit Abfindungen verbunden sind, zusammen, wurde 2024 lediglich in 25 Prozent aller Fälle eine Abfindung bezahlt. Selbst wenn man davon ausgeht, dass ein Teil der Vertragsauflösungen von den Beschäftigten selbst ausging, ändert das nichts daran, dass nur eine relativ kleine Minderheit eine Abfindung erhielt.

... und niedriger als oft gedacht

Auch die Abfindungssummen „dürften in der Debatte systematisch überschätzt werden“, schreiben die Wissenschaftler. Um die reale Höhe mit einem aussagekräftigen Datensatz zu untersuchen, werteten sie die SOEP-Jahrgänge von 2010 bis 2024 aus. Dabei konzentrierten sie sich auf die Arbeitgeberkündigungen, bei denen in diesem langen Zeitraum in rund 24 Prozent der Fälle eine Abfindung geleistet wurde. Ergebnis: Die durchschnittliche Abfindungshöhe betrug rund 41 000 Euro oder 9,3 Bruttomonatsgehälter.

Das ist weitaus weniger, als in der Debatte angeführt wird – etwa in einer zuletzt häufig herangezogenen Veröffentlichung der französischen Tech-Unternehmer Yann Coatanlem und Oliver Coste. Darin erklären sie, dass in Deutschland bei Entlassungen im Schnitt 31 Bruttomonatsgehälter als „Restrukturisierungskosten“ anfielen. Die beiden Unternehmer rechnen dabei noch weitere Posten hinzu, etwa eventuelle Sozialplan-Leistungen, Rechtskosten des Unternehmens oder Aufwendungen für Outplacement. Die Höhe von mehr als dem Dreifachen der durchschnittlichen Abfindungen laut SOEP werten die Böckler-Experten Klengel und Pusch als Indiz für mangelnde Aussagekraft mit Blick auf den Kündigungsschutz. In die genannten „Restrukturisierungskosten“ fließen offenbar vor allem andere Kosten als die Abfindung ein. Denn rechne man mit der gesetzlichen „Regelabfindung“ von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, müssten Gekündigte irgendwo zwischen 40 und 60 Jahren im entlassenden Betrieb beschäftigt gewesen sein, um solche Abfindungskosten zu verursachen, kalkulieren sie. Das sei unrealistisch, erst recht bei Start-ups und jungen Unternehmen, wo die Beschäftigungszeiten oft gering sind. <

Quelle: Ernesto Klengel, Toralf Pusch: Einkommensgrenze und Kündigungsschutz.
Eine arbeitsrechtliche und ökonomische Bewertung,
WSI Policy Brief Nr. 102, September 2026 [Link zur Studie](#)

Mehr als Geld

Auszubildende in Tarifbetrieben verdienen nicht nur mehr. Sie haben auch viele andere Vorteile.

Tarifverträge regeln wichtige Aspekte der dualen Ausbildung und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu besseren Arbeitsbedingungen für Azubis und zur Attraktivität von Ausbildungsbetrieben. Das zeigt sich unter anderem bei der monatlichen Ausbildungsvergütung. In 20 ausgewählten großen Tarifbranchen liegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im ersten Jahr im Schnitt bei 1165 Euro – und damit um durchschnittlich 441 Euro über der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung von 724 Euro. Aber es gibt noch viele weitere Punkte, die häufig tarifvertraglich geregelt werden: Lernmittelzuschüsse, Freistellungen vor Prüfungen, Mobilitätsbeihilfen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld für Auszubildende oder die Übernahme nach erfolgreichem Ende der Ausbildung. Darauf machen WSI-Forscherin Magdalena Polloczek und Linus Mach aufmerksam. Sie haben tarifliche Regelungen in den großen Ausbildungsbranchen untersucht, die das WSI-Tarifarchiv regelmäßig auswertet. Ein Teil der Vereinbarungen betrifft viele Branchen und ist konkret und verbindlich formuliert. Bei anderen Themen, etwa der Übernahme nach der Ausbildung, werden in Tarifverträgen zumindest Absichtserklärungen festgehalten. Unter dem Strich kommen die tariflich festgelegten Regelungen nicht nur den Azubis selbst zugute, resümiert Polloczek: Sie tragen zur „Stabilisierung und Qualität der betrieblichen Ausbildung“ insgesamt bei.

Mit zusätzlichen finanziellen Leistungen für Azubis, etwa Jahres-Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld, haben Betriebe eine Möglichkeit, sich von anderen Betrieben abzuheben und ihre Attraktivität zu steigern. Ohne Tarifvertrag handelt es sich um freiwillige Leistungen, in tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben sind sie hingegen verbindlich vereinbart.

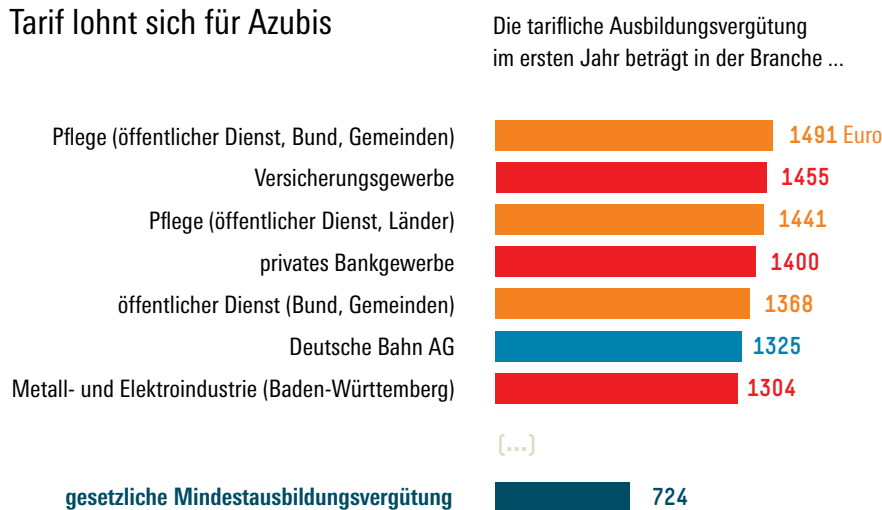
In allen untersuchten Branchen mit Ausnahme des Friseurhandwerks und der Floristik in Ostdeutschland sind in den Tarifverträgen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder beides für alle Beschäftigten, und damit auch für Auszubildende, festgeschrieben. Die Höhe variiert allerdings erheblich. Nimmt man beide Sonderzahlungen zusammen, werden unter anderem in der Süßwarenindustrie, dem privaten Transport- und Verkehrsgewerbe, der chemischen Industrie, der Druckindustrie oder dem Einzelhandel bundesweit oder zumindest regional Sonderzahlungen von mehr als 120 Prozent einer vollen Monatsvergütung geleistet. In der Textilindustrie, der Metall- und Elektroindustrie, im privaten Bankgewerbe und im Backhandwerk sind es 100 Prozent oder mehr.

Im Vergleich weniger verbreitet und im Umfang meist niedriger sind laut der WSI-Auswertung Lernmittelzuschüsse. Sie sind in zehn untersuchten Branchen vereinbart, etwa für Lehrbücher, Arbeitskleidung oder Werkzeuge. Finanzielle Unterstützung beim Wohnen oder Fahrtkostenzuschüsse sind in fünf Branchen und bei der DB AG Teil tariflicher Regelungen. Schließlich gibt es im öffentlichen Dienst sowie im Friseurhandwerk noch spezielle Prämien bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung.

Laut Berufsbildungsgesetz müssen Betriebe Azubis für die Teilnahme an Prüfungen freistellen, für Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden, sowie an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. In sieben Tarifbranchen gibt es darüber hinausgehende Freistellungstage.

In zwölf der untersuchten Branchen widmen sich tarifliche Vereinbarungen auch den Übernahmeperspektiven nach der Ausbildung. Es sind „Soll-Regelungen“, darin

Tarif lohnt sich für Azubis



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

empfehlen die Tarifvertragsparteien, oder sie formulieren es als Ziel, dass die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss übernommen werden, teils befristet, teils unbefristet und in einzelnen Branchen auch abhängig vom Prüfungsergebnis. Teilweise gibt es auch detailliertere Regeln für eine vorausschauende Personalplanung, die Auszubildenden Perspektiven bietet oder wenigstens Unterstützung bei einer externen Vermittlung vorsieht. <

Quelle: Magdalena Polloczek, Linus Mach: Wie gestalten Tarifverträge die betriebliche Ausbildung? Übersicht und Verbreitung anhand ausgewählter Tarifbranchen. Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 118, September 2026 [Link zur Studie](#)

Booster für den Wohnungsbau

Ein neuer Fördermechanismus für günstiges Bauen wäre effektiver als die aktuell diskutierte Bundesbaugesellschaft.

Als Maßnahme gegen die Wohnungsnot wird die Einrichtung einer zentralen Bundeswohnungsbaugesellschaft diskutiert. Diese soll im großen Stil Wohnungen für ein eigenes Portfolio bauen oder bauen lassen und so über die Jahre zu einem bundesweiten Großanbieter für günstige Wohnungen aus eigenem Besitz werden. Zur Ausgestaltung kursieren bislang zwei Konzepte: entweder eine Wohnungsbaugesellschaft als reines Staatsunternehmen oder als Staatsunternehmen mit privater Beteiligung. Für eine derartige öffentlich-private Partnerschaft (ÖPP) wirbt etwa das private Immobilienunternehmen Vonovia. Doch beide Varianten „bergen große verfassungsrechtliche Risiken“, weil die Zuständigkeit für Wohnungsbau laut Grundgesetz nicht beim Bund, sondern bei den Bundesländern liegt, warnt das IMK.

IMK-Direktor Sebastian Dullien und der Berliner Finanzexperte und ehemalige Finanzsenator Matthias Kollatz empfehlen stattdessen, den Wohnungsbau zum Beispiel über die von Bund und Ländern gemeinsam getragene Förderbank KfW zu stärken. Mit einer neuen Förderlinie ließe sich das Ziel, über zehn Jahre rund eine Million bezahlbare Wohnungen zusätzlich zu bauen, schneller erreichen. Dies wäre für die öffentliche Hand auch günstiger – insbesondere im Vergleich zu einem ÖPP-Modell, bei dem auch die Rendite-Interessen privater Geldgeber berücksichtigt werden müssten.

Die neue Förderung sollte sich auf den Neubau von kostengünstigen Wohnungen mit Mieten etwas oberhalb des klassischen sozialen Wohnungsbaus konzentrieren. Dieses Segment zielt beispielsweise auf junge Familien, Berufseinsteiger, Erwerbstätige aus der unteren Mittelschicht oder ältere Menschen mit mittlerem Einkommen. Neben dem sozialen Wohnungsbau, der aktuell nach langer Vernachlässigung gestärkt wird, sei eine solche weitere Säule des geförderten Wohnungsbaus nur dann finanzierbar, wenn die staatlichen Aufwendungen möglichst gering sind, konstatieren Dullien und Kollatz. Das setzt möglichst geringe Gestehungskosten für die Wohnungen voraus.

Mehrere Maßnahmen könnten die Kosten reduzieren und sollten Kernpunkte des Fördermechanismus sein, der sich grundsätzlich an öffentliche, gemeinnützige, aber auch private Wohnungsunternehmen richtet, schreiben die Forscher:

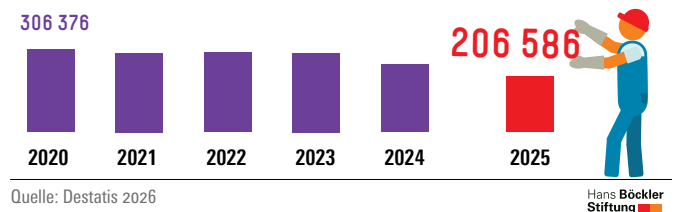
- ▶ Interessierte Unternehmen erhalten eine staatliche Kreditbürgschaft oder alternativ einen direkten Kredit des Staates mit großer finanzieller Hebelwirkung für die Hälfte der Bausumme. Das senkt über niedrigere Zinsen die Finanzierungskosten der Wohnung erheblich und schafft damit Spielraum für niedrigere Mieten.
- ▶ Im Gegenzug müssen sich die Wohnungsunternehmen über einen sehr langen Zeitraum – beispielsweise 40 Jahre – zu einem moderaten Mietzins verpflichten. Für die

ersten 20 Jahre fordert auch die EU solche Bindungen. Für die Vermietung sollen soziale Kriterien beziehungsweise Zielgruppen definiert werden.

- ▶ Gefördert werden nur Projekte, die die Baukosten effektiv reduzieren. Erreichen lässt sich das durch optimierte Grundrisse, kostengünstige Vorfertigung und die Senkung bestimmter Standards. Als zentral betrachten die Experten unter anderem einen Verzicht auf Tiefgaragen und eine stark vereinfachte Bauweise („einfaches und experimentelles Bauen“), wie sie in Hamburg, Berlin und anderen Städten mittlerweile möglich ist. Diese Option wird im Fördermodell zur Pflicht.

Zu wenig Neubau

So viele Wohnungen wurden in Deutschland fertiggestellt ...



- ▶ Weitere Voraussetzung sind optimierte Verwaltungskosten, die sich an den besten 20 Prozent im Wohnungsbau in Deutschland ausrichten haben.

Anders als bei den Vorschlägen für eine Bundeswohnungsbaugesellschaft gibt es keine verfassungsrechtlichen Barrieren, betonen Dullien und Kollatz. Da bei der KfW auch die Länder beteiligt sind, wäre dafür keine Grundgesetzänderung nötig, was einen schnelleren Start ermöglicht. Andererseits blieben Maßstäbe und Standards bundesweit einheitlich, die Gefahr eines Flickenteppichs auf Länderebene würde vermieden. Die EU-Ebene erkennt mittlerweile beihilferechtlich bezahlbares Wohnen als neues Ziel staatlicher Wohnungspolitik an. Dazu soll es auch Finanzierungsangebote der EU-Förderbank EIB und aus dem EU-Haushalt geben.

Dullien und Kollatz sehen ergänzend zum neuen Fördermechanismus Städte und Gemeinden in der Pflicht. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle bei der Beschaffung von preiswertem Grund und Boden zu. Zudem liegt bei ihnen die Kompetenz in Sachen Planungs- und Baurecht einschließlich der Nutzung der Beschleunigungsmöglichkeiten des Gesetzes für einfaches Bauen. <

Quelle: Sebastian Dullien, Matthias Kollatz: Wie sich die Ziele der Bundeswohnungsbaugesellschaft verwirklichen lassen. Garantien als Lösung der verfassungsrechtlichen Herausforderungen, IMK Policy Brief Nr. 223, August 2026 [Link zur Studie](#)

Kürzen kostet

Dem Bundeshaushalt droht ein Teufelskreis: Einsparungen untergraben das Wachstum und damit künftige Einnahmen.

In ihrer mittelfristigen Finanzplanung veranschlagt die Bundesregierung für die Jahre bis 2030 erhebliche Kürzungen in vielen Ausgabenbereichen. Lässt man Zinsen und Verteidigung außen vor, sollen die Ausgaben bis 2030 real um 16,7 Prozent sinken, zeigt eine neue Kurzstudie des IMK. „Die geplanten Kürzungen gefährden ihrerseits eine wirtschaftliche Erholung“, warnt IMK-Experte Klaus Seipp.

Bereits für die Aufstellung des Regierungsentwurfs zum Haushalt 2027 und den Finanzplan der Jahre 2028 bis 2030 hat die Bundesregierung unter anderem den Abbau von Finanzhilfen sowie die Einführung einer Plastiksteuer und eine höhere Besteuerung von Tabak und Alkohol angekündigt oder beschlossen. Zudem verbucht sie einen Teil der Einnahmen aus der CO₂-Bepreisung im Kernhaushalt und verbraucht so die Rücklage des Klima- und Transformationsfonds bis zum Jahr 2030 vollständig. Trotzdem rechnet sie aktuell für die Haushalte 2029 und 2030 noch mit Finanzlücken von insgesamt mehr als 86 Milliarden Euro.

Warum muss eine Bundesregierung, die durch die Reform der Schuldenbremse im Frühjahr 2025 die Möglichkeiten der Neuverschuldung so stark erhöht hat wie kaum eine zuvor, so stark konsolidieren? Die Ursachen dafür reichen laut der IMK-Analyse deutlich über das Handeln der aktuellen Koalition hinaus.

Gegenüber den 2010er-Jahren hat sich das Wirtschaftswachstum massiv verlangsamt. Nach der Prognose der Bundesregierung wird das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2030 nur 4,4 Prozent über dem von 2019 liegen. Wäre es mit dem gleichen Tempo wie zwischen 2009 und 2019 weitergewachsen, läge das Plus bei 22 Prozent. Hinzu kommt: Der Anteil der Steuereinnahmen am BIP wird nach aktueller Steuerschätzung 2030 bei 8,3 Prozent liegen. 2019 waren es noch 9,3 Prozent. Das entspricht 2030 Mindereinnahmen von etwa 50 Milliarden Euro. Bezieht man den Emissionshandel und die ab 2022 aus dem Haushalt finanzierte EEG-Umlage mit ein, ist der Rückgang noch etwas größer.

Grund dafür sind nicht zuletzt zahlreiche Steuersenkungen der aktuellen und der Vorgängerregierungen, zeigt die IMK-Untersuchung. Dabei gehen die größten Einnahmeausfälle seit 2019 auf die hälftige Abschaffung des Solidaritätszuschlags, den Ausgleich der „kalten Progression“ und weitere Senkungen bei der Einkommenssteuer durch die Ampelkoalition sowie die Abschaffung der EEG-Umlage zurück. Ab 2028 werden sich die angekündigten Unternehmenssteuersenkungen erheblich auswirken. Hinzu kommt, dass sich die Einnahmen des Bundes aus Verbrauchssteuern unterdurchschnittlich entwickeln. Die Einnahmen aus dem Emissionshandel steigen zurzeit noch deutlich, werden aber ebenfalls ab 2029 zurückgehen.

Die Ausgaben des Bundes steigen zwar insgesamt deutlich, allerdings vor allem wegen der Aufwendungen für Verteidigung und Zinsen, rechnet Seipp vor: Hier ist von 2026

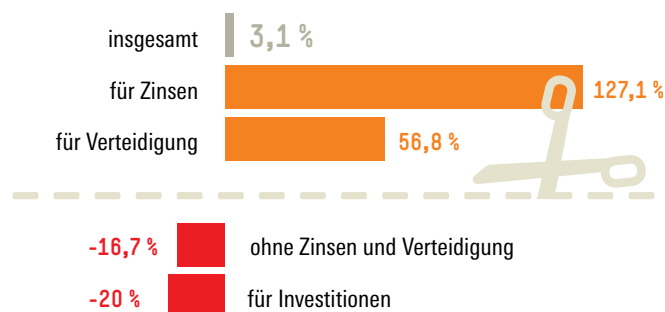
bis 2030 preisbereinigt ein Plus von knapp 57 beziehungsweise rund 127 Prozent zu erwarten. Ansonsten steigen in diesem Zeitraum lediglich die Ausgaben für Wohnen, Forschung sowie für Arbeit und Soziales – nach aktueller Planung um real 1,3 bis 7,9 Prozent.

Die Investitionsausgaben des Bundes sind zwischen 2019 und 2026 inflationsbereinigt um 160 Prozent gestiegen – nicht zuletzt finanziert durch das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität. Angesichts der Haushaltsprobleme sollen sie allerdings real wieder um etwa 20 Prozent sinken. Dennoch dürfte die Investitionsquote des Bundes laut der IMK-Analyse mit 2,2 Prozent des BIP im Jahr 2030 doppelt so hoch liegen wie 2019. Die „Investitionsoffensive“ der öffentlichen Hand ist also durchaus angelaufen und wird auch nicht versanden, im Zeitverlauf aber an Schwung verlieren.

Um die Schuldenbremse einzuhalten, sollen nach aktueller Planung der Koalition die Ausgaben des Bundes ohne

Einschnitte bei den Investitionen

So entwickeln sich laut der aktuellen Planung bis 2030 die realen Ausgaben des Bundes ...



Quelle: Seipp 2026

Hans Bäckler
Stiftung

Zinsen und Verteidigung in nur vier Jahren um real fast 17 Prozent sinken. Damit laufe der Bund Gefahr, negative gesamtwirtschaftliche Effekte auszulösen, warnt der IMK-Forscher. Zu befürchten sei eine sich selbst verstärkende Entwicklung: „Schwächeres Wachstum führt zu geringeren Einnahmen und damit erneutem Konsolidierungsdruck.“

Um das zu vermeiden, müsste der Bund seine Steuereinnahmen erhöhen, empfiehlt der Ökonom. Möglich wäre, auf die geplanten Senkungen der Unternehmenssteuern zu verzichten, die kalte Progression für höhere Einkommen nicht auszugleichen oder den Solidaritätszuschlag auszuweiten, der zurzeit nur beim oberen Zehntel der Einkommenssteuerzahlerinnen und -zahler erhoben wird. <

Quelle: Klaus Seipp: Bundeshaushalt: Geplante Kürzungen der nächsten Jahre gefährden Wachstum, IMK Kommentar Nr. 22, September 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.

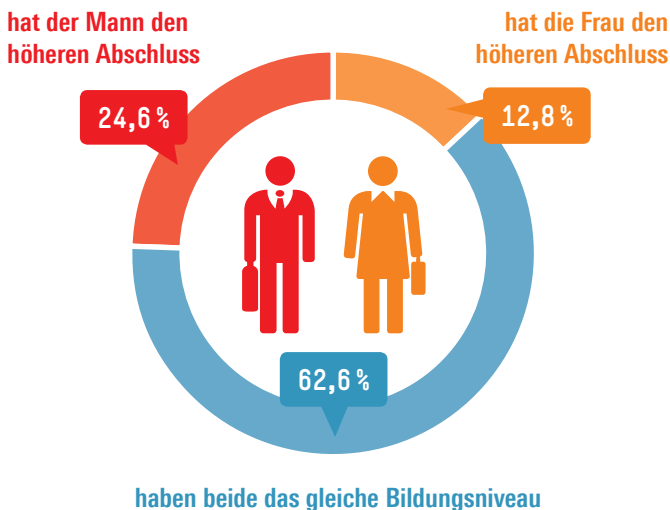
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

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

PAARE

Meist das gleiche Bildungsniveau

In gemischtgeschlechtlichen Paaren ...



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

EINWANDERUNG

Ohne Migration weniger Erwerbstätige

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger im Juni 2026 gegenüber dem Vorjahresmonat um rund 180 000 Personen oder 2,7 Prozent gestiegen. Die Beschäftigung in Deutschland insgesamt ist im gleichen Zeitraum um rund 169 000 Personen gesunken. Ohne ausländische Beschäftigte hätte sie damit rechnerisch um rund 350 000 Personen abgenommen. Die Beschäftigung von Menschen aus Asylherkunftsländern hat um rund 50 000 Personen oder 6,6 Prozent, die von ukrainischen Staatsangehörigen um rund 66 000 Personen oder 19,3 Prozent zugenommen. <

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

BESCHÄFTIGUNG

Ausbau der Kinderbetreuung wirkt

Mehr Betreuungsplätze für unter Dreijährige führen bei Müttern zu besserer Integration in den Arbeitsmarkt, höheren Arbeitseinkommen und mehr Vollzeitarbeit. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Insgesamt lassen sich der Untersuchung zufolge für den Zeitraum seit 2007 etwa 56 Prozent des gesamten Rückgangs der „Erwerbseinbußen“ von Müttern auf den Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten seit Mitte der 2000er-Jahre zurückführen. <

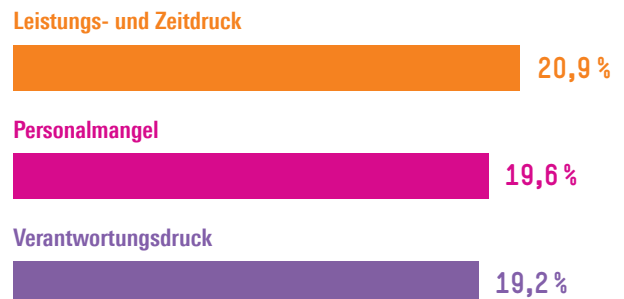


Quelle: IAB, September 2026 [Link zur Studie](#)

AUSBILDUNG

Gestresste Azubis

So viele Auszubildende fühlen sich belastet durch ...



Quelle: DGB, August 2026 [Link zur Studie](#)