

- 3 **Gesundheit** Ungesunde Ungleichheit
- 4 **Inflationsausgleichsprämie** Wirksame Entlastung
- 6 **Arbeitsmarkt** Was eine Ausbildung vor dem Studium bringt
- 7 **Weiterbildung** Startklar für die Transformation

ARBEITSKÄMPFE

Mehr Streiks

Im vergangenen Jahr wurde hierzulande vergleichsweise viel gestreikt. International liegt Deutschland in Sachen Arbeitskampf im unteren Mittelfeld.

Bei den Arbeitskämpfen und den durch Streiks ausgefallenen Arbeitstagen war 2023 gegenüber 2022 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Sowohl die Zahl der teilnehmenden Beschäftigten als auch die Summe der ausgefallenen Arbeitstage lagen allerdings unter dem Höchststand von 2015. Das zeigt die WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. Auch 2024 dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit „eher ein arbeitskampftintensives Jahr werden“, schreiben die WSI-Fachleute Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten, Marlena-Sophie Luth und Thilo Janssen. Ob dabei die Werte des abgelaufenen Jahres übertroffen werden, sei aber noch offen. Viel werde vom Verlauf der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie im Herbst abhängen. Im internationalen Vergleich bewege sich Deutschland immer noch im unteren Mittelfeld.

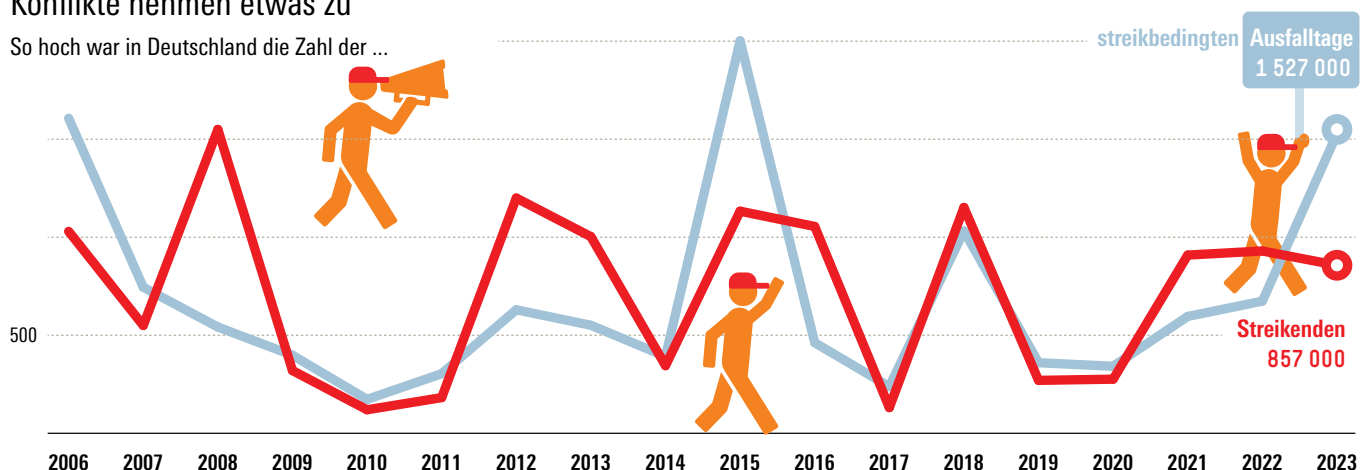
Durch die außergewöhnlich hohe Inflation und dadurch verursachte Reallohnverluste war „eine Konstellation vorgegeben, die für die Tarifverhandlungen im Jahr 2023 auf eine besonders hohe Konfliktintensität hindeutete“, heißt es in der Analyse. Im Kern sei es um die Frage gegangen,

„wie die Kosten der Inflation zwischen Kapital und Arbeit verteilt werden sollen“ – und das in einer Situation, in der die demografische Entwicklung in vielen Bereichen die Position der Beschäftigten stärke. Für 2023 wurden insgesamt 312 Arbeitskämpfe ermittelt und damit 87 mehr als 2022. Rechnerisch fielen dadurch 1,53 Millionen Arbeitstage aus – mehr als doppelt so viele wie 2022. Etwas anders sah hingegen die Entwicklung bei der Streikbeteiligung aus: Die Zahl der Teilnehmenden ist 2023 gegenüber dem Vorjahr von 930 000 auf 857 000 gesunken.

Zum Vergleich: 2015 war das arbeitskampftintensivste Jahr seit Beginn der WSI-Arbeitskampfstatistik im Jahr 2006. Damals streikten laut WSI mehr als 1,13 Millionen Menschen, es fielen gut zwei Millionen Arbeitstage in 135 Arbeitskämpfen aus. Noch höher dürften die Zahlen Mitte der 1970er- und 1980er-Jahre gewesen sein. Dass Deutschland 2023 und auch im ersten Halbjahr 2024 von Teilen der Öffentlichkeit gleichwohl als „Streikrepublik“ wahrgenommen wurde, liege vor allem daran, dass die Auswirkungen mehrerer Arbeitskämpfe unmittelbar im Alltag > > >

Konflikte nehmen etwas zu

So hoch war in Deutschland die Zahl der ...



vieler Menschen zu spüren waren – zum Beispiel die Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst, im Nahverkehr, an den Flughäfen und bei Post und Bahn, so die Forschenden. Wie konfliktreich eine Tarifaueinandersetzung ablaufe, hänge allerdings keineswegs allein von den Gewerkschaften ab, sondern mindestens ebenso von der Arbeitgeberseite. Deren Haltung habe 2023 und in der ersten Jahreshälfte 2024 stellenweise erheblich zur Eskalation beigetragen.

Auf einzelne Betriebe und Firmen beschränkte Auseinandersetzungen machten laut WSI auch 2023 wieder die große Mehrheit der Arbeitskämpfe aus. Oft sei das Ziel gewesen, Unternehmen zum Anschluss an bestehende Branchentarifverträge zu bewegen, nicht selten ging es aber auch darum, überhaupt eine Tarifbindung zu erreichen. Als prominentes Beispiel hierfür nennt der WSI-Report den dänischen Windanlagenhersteller Vestas, bei dem erst nach 123 Streiktagen erstmals ein Tarifabschluss gelang. Noch länger, nämlich 180 Tage, dauerte der Arbeitskampf bei der Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat in Sachsen, die zu einem chinesischen Konzern gehört. SRW reagierte mit Aussperrungen – eine seit Jahrzehnten in Deutschland kaum noch praktizierte Eskalation. Der Arbeitskampf endete im Mai 2024 ohne Tarifabschluss.

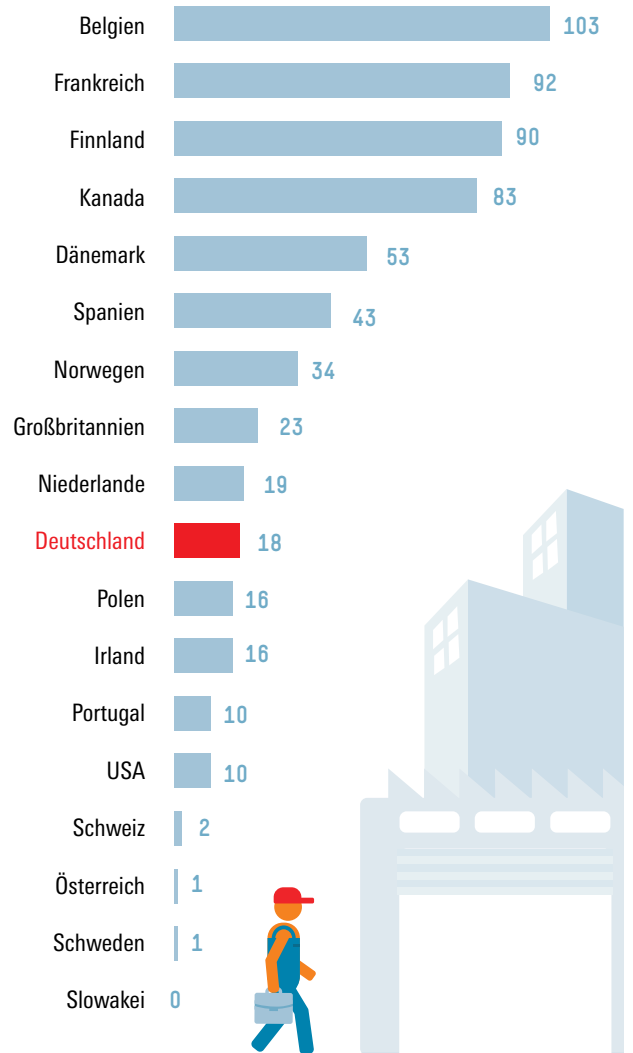
„Die Tarifpolitik stand und steht seit gut zwei Jahren vor besonderen Herausforderungen. Es sollte nicht überraschen, dass in einer Situation mit der höchsten Inflation seit Jahrzehnten Beschäftigte den Anspruch haben, ihre Reallohnverluste zu begrenzen und dann ihre Kaufkraft wieder zu stärken“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs Thorsten Schulten. Nach und nach gelinge es, entsprechende Lohnerhöhungen auch mit Streiks durchzusetzen. Das bringe auch positive gesamtwirtschaftliche Impulse, wie der langsam wieder anziehende Konsum der privaten Haushalte zeige.

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch wertet die hohe Streikbeteiligung „als ein positives Zeichen, dass sich wieder mehr Beschäftigte in den Gewerkschaften engagieren. Wie verschiedene Studien aus dem WSI gezeigt haben, fördert ein solches Engagement das Zutrauen, die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen positiv beeinflussen zu können, und stärkt damit nicht zuletzt auch die Demokratie in Deutschland.“ Forderungen, das Streikrecht einzuschränken, seien demgegenüber verfassungsrechtlich hoch problematisch und gingen in die falsche Richtung.

Im internationalen Vergleich ist das Streikrecht in Deutschland ohnehin relativ restriktiv, macht die WSI-Analyse deutlich. Politische Streiks sind in vielen europäischen Ländern möglich, hierzulande dagegen weitestgehend ausgeschlossen. Aktuelle Forderungen, das Streikrecht in der „kritischen Infrastruktur“ einzuschränken, könnten leicht 40 bis 50 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland betreffen, denn „je nach konkreter Definition und genauer Abgrenzung“ könne der Sektor entsprechend groß gefasst werden, schreiben Dribbusch, Schulten, Luth und Janssen. Schon die quantitative Dimension mache deutlich, dass es hierbei um einen massiven Eingriff ins Streikrecht geht, der darauf abziele, die Verhandlungsposition der Beschäftigten erheblich zu schwächen. Notdienstregelungen seien in existenziellen Bereichen der Infrastruktur, etwa bei Krankenhäusern, ohnehin längst Standard.

Deutschland ist vergleichsweise streikarm

So viele Arbeitstage pro 1000 Beschäftigte fielen zwischen 2013 und 2022 im Schnitt jährlich durch Arbeitskämpfe aus in ...



Quelle: WSI 2024

Hans Böckler
Stiftung

In der internationalen Streikstatistik liegt Deutschland weiterhin im unteren Mittelfeld, so die Schätzung des WSI. Hierzulande fielen zwischen 2013 und 2022, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1000 Beschäftigte rund 18 Arbeitstage aus. Den höchsten Wert weist Belgien mit im Schnitt 103 Ausfalltagen auf, es folgen Frankreich mit 92 Tagen allein im Privatsektor, Finnland mit 90 Tagen und Kanada mit 83 Tagen. In Dänemark, Spanien und Norwegen fielen im Vergleichszeitraum pro 1000 Beschäftigte durchschnittlich zwischen 53 und 34 Arbeitstage pro Jahr aus. Das untere Mittelfeld wird aktuell von Großbritannien mit 23 Tagen angeführt und umfasst neben Deutschland auch die Niederlande, Polen und Irland. Auf 10 Ausfalltage pro Jahr kommen die USA und Portugal. In der Schweiz, Österreich, Schweden und der Slowakei sind es zwei bis null. <

Quelle: Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten, Marlena Sophie Luth, Thilo Janssen: WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. 2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskampsjahr, WSI-Report Nr. 95, Düsseldorf, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

Ungesunde Ungleichheit

Wer ökonomisch benachteiligt ist, ist öfter krank und hat eine geringere Lebenserwartung. Das zu ändern ist nicht nur eine Aufgabe der Gesundheitspolitik.

Reiche Männer leben in Deutschland 8,6 Jahre länger als arme. Bei Frauen beträgt die Differenz zwischen höchster und niedrigster Einkommensgruppe 4,4 Jahre, wie eine Studie des Robert Koch-Instituts (RKI) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigt. Das ist nur einer von vielen Befunden zum Zusammenhang zwischen Gesundheit und Sozialstatus, über die Jens Hoebel und Stephan Müters vom Berliner RKI sowie Julia Roick und Matthias Richter von der TU München in Beiträgen für die WSI-Mitteilungen berichten. Den Forschenden zufolge ist dieser Zusammenhang komplex: Einerseits leben Menschen in prekären ökonomischen Verhältnissen oder mit geringem Bildungsstand häufig mit schlechteren Lebens- und Arbeitsbedingungen und zeigen öfter gesundheits-schädigende Verhaltensweisen, etwa weil konkrete Alltags-sorgen längerfristige Erwägungen überlagern. Andererseits können es gerade die gesundheitlichen Beeinträchtigungen sein, die einem sozialen Aufstieg im Wege stehen. In jedem Fall sei eine „einseitig naturwissenschaftliche Betrachtung“ von Erkrankungen ungenügend, denn Gesundheit erweise sich „als Produkt von Individuum und Gesellschaft“, so Roick und Richter.

„Der soziale Gradient“, schreiben Hoebel und Müters, spiele keineswegs nur bei „einzelnen oder ganz bestimmten chronischen Erkrankungen“ eine Rolle, sondern bei einem breiten Spektrum verschiedener Krankheitsgruppen: von Herz-Kreislauf-Problemen über Atemwegserkrankungen, Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems bis hin zu Stoffwechsel- und psychischen Störungen. So ist beispielsweise das Risiko, an einer koronaren Herzkrankheit zu erkranken, bei Personen mit niedrigem Sozialstatus doppelt bis dreimal so hoch wie bei Personen mit hohem Sozialstatus. Ein Viertel der Kinder aus Elternhäusern mit niedrigem Status ist psychisch auffällig, in Familien aus der höchsten Gesellschaftsschicht nur jedes zehnte.

Die Unterschiede gelten für Männer wie für Frauen. Auch regionale Differenzen lassen sich aus den Statistiken ablesen: In wirtschaftlich benachteiligten Gegenden sterben mehr Menschen an Herzkrankheiten und Krebs als in wohlhabenden.

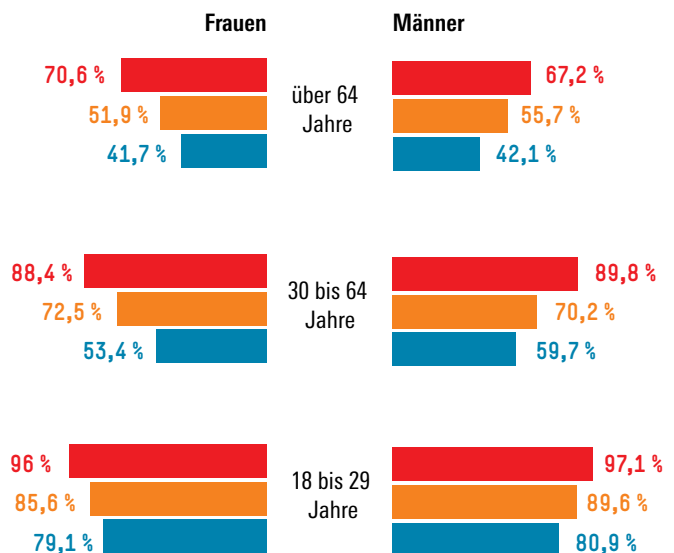
Nicht nur das Auftreten von Krankheiten hängt von den sozialen Verhältnissen ab, auch bei der Behandlung zeigen sich Unterschiede. Faktoren wie die Erreichbarkeit medizinischer Angebote, Kosten und Wartezeiten haben Auswirkungen. So verzichten Personen mit niedrigem Einkommen eher auf Arztbesuche, weil sie schlecht dort hinkommen und Zuzahlungen fürchten. Häufig ist das Angebot an medizinischer Versorgung in „sozial deprivierten Gebieten“ ungünstiger. Kassenpatienten und -patientinnen warten länger auf Arzttermine als privat Versicherte. Menschen mit höherem Sozialstatus suchen öfter Fachärztinnen und -ärzte auf als solche mit niedrigem Status. Psychotherapeutische Hil-

fe nehmen Menschen mit hohem Bildungsstand eher in Anspruch als andere. Sogar im Hinblick auf die Qualität der Behandlung gibt es Indizien für „Versorgungsungleichheiten“: Privatversicherte sind mit ihrer Behandlung durch Fachärzte zufriedener als Kassenpatienten und -patientinnen.

Trotz vieler Einzelbefunde fehle es insgesamt noch an systematischen Analysen der sozioökonomischen Unterschiede in der medizinischen Versorgung, konstatieren Roick und Richter. Es gelte, die Bevölkerungsgruppen zu identifizieren, denen der Zugang zu medizinischen Leistungen besonders erschwert ist, und konkrete Zugangsbarrieren ausfindig zu machen. Risikogruppen müssten „in ihren Lebenswelten erreicht werden“. Grundsätzlich gehe es zudem um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und eine Verringerung der Bildungsungleichheit. Dazu bedürfe es aber nicht nur gesundheitspolitischer Maßnahmen, sondern einer gesamtgesellschaftlichen Strategie. Hoebel und Müters verweisen in diesem Zusammenhang auf nationale Aktionsprogramme in England, Schweden oder Norwegen. Diese Länder seien mit ihrem politikfeld-übergreifenden Ansatz teils weiter als Deutschland. <

Reiche sind gesünder

Ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut bewerten von den Personen mit **niedrigem**, **mittlerem**, **hohem** Sozialstatus ...



Quelle: Hoebel, Müters 2024

Hans Bockler Stiftung

Quellen: Jens Hoebel, Stephan Müters: Sozioökonomischer Status und Gesundheit, WSI-Mitteilungen 3/2024; [Link zur Studie](#)

Julia Roick, Matthias Richter: Soziale Determinanten der Gesundheit und der gesundheitlichen Versorgung, WSI-Mitteilungen 3/2024, Juni 2024

Wirksame Entlastung

Fast 26 Millionen Beschäftigte haben mehr als 52 Milliarden Euro als Inflationsausgleich erhalten. Das hat die Wirtschaft stabilisiert und die Sorgen der Menschen verringert.

Um die wirtschaftlichen Folgen des Ukrainekriegs abzufedern, hatte die Bundesregierung im Herbst 2022 Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, ihren Beschäftigten bis Ende 2024 bis zu 3000 Euro steuer- und abgabenfrei zusätzlich zum Lohn auszuzahlen. Ziel war es, angesichts der Rekordinflation die Kaufkraft zu stabilisieren, ohne eine Preis-Lohn-Spirale in Gang zu setzen. Laut einer Studie des IMK ist das tatsächlich gelungen: „Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Inflationsausgleichsprämie einen relevanten Beitrag zur finanziellen Entlastung vieler Beschäftigter, zur Stabilisierung der Kaufkraft in Deutschland, zur Begrenzung des Kostendrucks durch Zweitrundeneffekte bei den Löhnen und zur Verbesserung des Vertrauens in politische Institutionen in der Hochinflationphase 2022 bis 2023 geleistet hat“, schreiben der IMK-Forscher Jan Behringer und IMK-Direktor Sebastian Dullien. Gesamtwirtschaftlich entspreche die fiskalische Entlastung durch die Prämie etwa einem Prozent des Bruttoinlandsprodukts, die Lohnstückkosten seien um rund 1,5 Prozent gesenkt worden.

Für ihre Untersuchung haben die Ökonomen eine repräsentative Befragung von rund 9600 Personen ausgewertet, die im Januar und Februar dieses Jahres im Auftrag des IMK durchgeführt worden ist. 69 Prozent der befragten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geben an, dass sie seit Herbst 2022 mindestens einmal eine Inflationsausgleichsprämie bekommen haben, im Schnitt wurden ihnen insgesamt 1953 Euro gezahlt. Hochgerechnet auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland ergäbe das mit Beamtinnen und Beamten 25,8 Millionen Begünstigte, die insgesamt 52,5 Milliarden Euro erhalten haben.

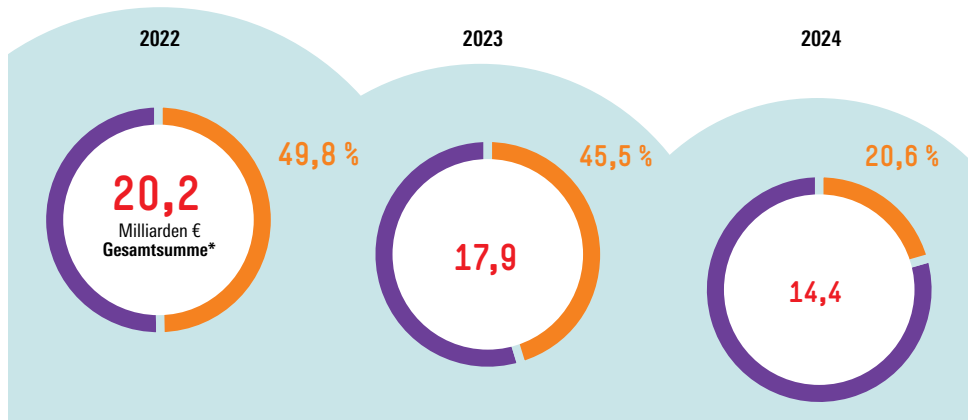
Erheblichen Einfluss auf die Zusatzzahlung hat der Analyse zufolge unter anderem die Tarifbindung: Von den Beschäftigten mit Tarifvertrag bekamen 77 Prozent mindestens eine Inflationsausgleichsprämie, wobei die Auszahlungssumme bei Vollzeit durchschnittlich 2272 Euro betrug. Ohne Tarif beträgt die Quote 61 Prozent und die Summe im Schnitt 1838 Euro. Auch Mitbestimmung spielt eine Rolle: Während 77 Prozent der Beschäftigten mit Betriebs- oder Personalrat eine Prämie ausgezahlt wurde, sind es bei denjenigen ohne eine solche Vertretung 59 Prozent. Erstere haben im Schnitt 2225 Euro bekommen, Letztere 1822 Euro.

In der Einkommenspyramide haben die oberen Etagen häufiger profitiert: In der Gruppe ab 4500 Euro Haushaltsnettoeinkommen beträgt der Anteil 77 Prozent, in der Gruppe bis unter 2000 Euro hingegen 50 Prozent. Auch bei der absoluten Höhe liegen die Einkommensstarken mit 2356 Euro vor den Geringverdienenden mit 1398 Euro. Geschlechterunterschiede gibt es bei der Verbreitung nicht, allerdings rund 10 Prozent Vorsprung der Männer bei der Höhe – was unter anderem daran liegen dürfte, dass Frauen häufiger in Betrieben ohne Mitbestimmung und Tarif oder in Branchen arbeiten, in denen die Prämien generell niedriger ausfielen.

Bei denjenigen, denen eine Sonderzahlung zuteil wurde, lässt sich ein klarer Effekt feststellen: „Unsere Umfrage liefert Hinweise, dass die Inflationsausgleichsprämie

Milliarden als Ausgleich

Eine Inflationsausgleichsprämie erhielten von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ...



* inklusive Beamtinnen und Beamten; Quelle: IMK 2024

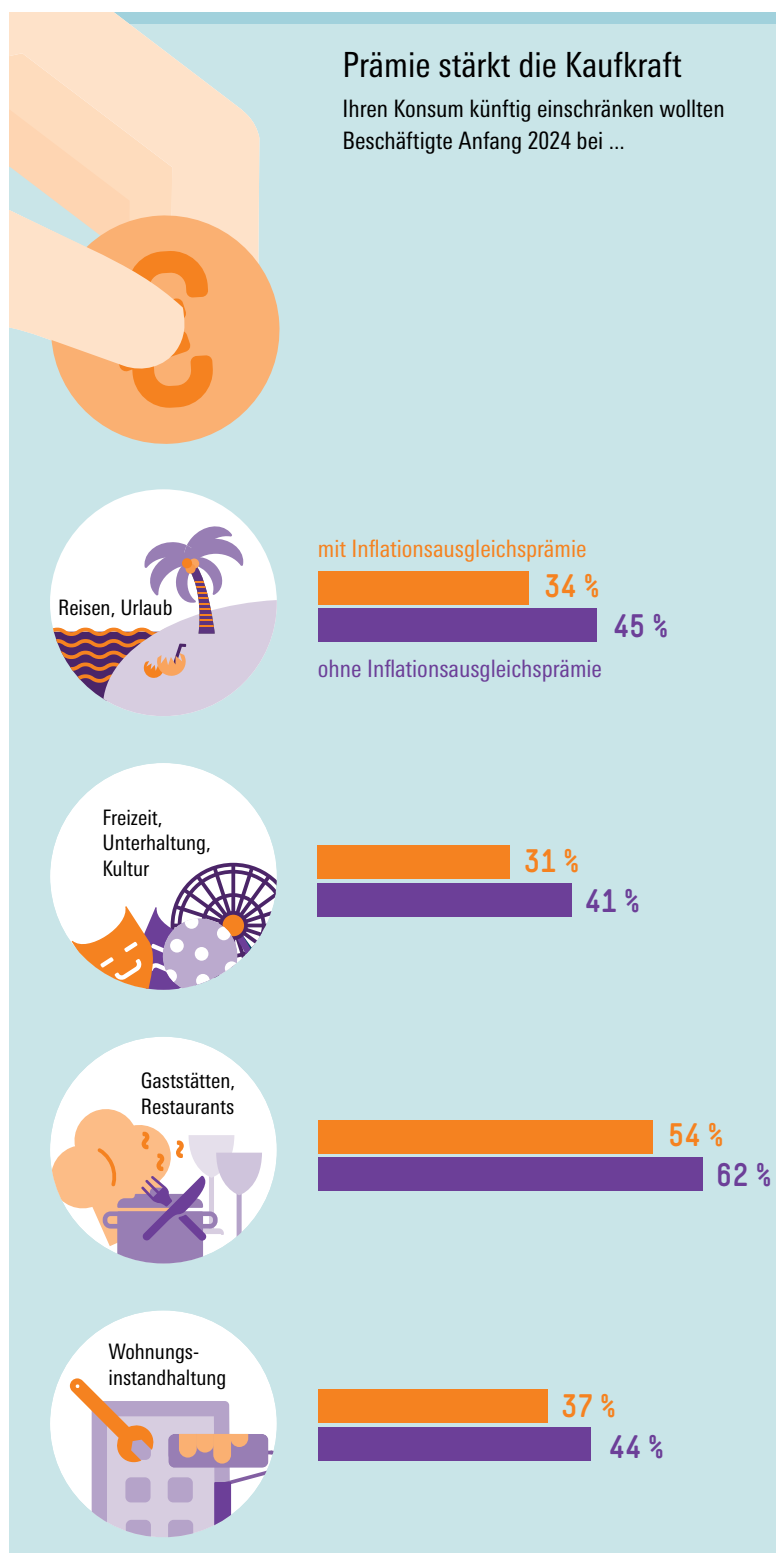
Hans Böckler Stiftung

die finanziellen Auswirkungen der hohen Inflation bei vielen Haushalten abmildern konnte“, so Behringer und Dullien. Rund zwei Drittel der Begünstigten gaben an, dass die Prämie für ihren Haushalt eine mittlere oder große finanzielle Entlastung darstellt. Das wirkt sich offenbar auch auf die Zuversicht aus: Befragte ohne Inflationsausgleichsprämie machen sich zu 45 Prozent große Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und zu 40 Prozent um die eigene Situation, diejenigen mit Prämie nur zu 41 beziehungsweise 30 Prozent. Die Entwicklung der Lebenshaltungskosten betrachten mehr als die Hälfte derjenigen, die leer ausgegangen sind, mit großer Sorge, bei den Begünstigten nur 42 Prozent. Eine Folge: 42 Prozent der Befragten ohne Prämie haben überhaupt kein Vertrauen in die Regierung, bei den Befragten mit Prämie rund ein Drittel.

„Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die finanzielle Entlastung durch die Inflationsausgleichsprämie dazu beigetragen hat, die Sorgen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Situation sowie der Entwicklung der Lebenshaltungskosten zu mindern. Zudem scheint die Maßnahme das Vertrauen der Menschen in die Handlungsfähigkeit des Staates und der Regierung etwas verbessert zu haben, was sich auch in geringeren Inflationserwartungen widerspiegelt. Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, dass Beschäftigte mit geringen Einkommen von dieser pauschalen Sonderzahlung zumindest prozentual stärker als Beschäftigte mit hohen Einkommen und gerade untere und mittlere Einkommensgruppen durch die gestiegenen Kosten für Energie und Lebensmittel finanziell besonders stark belastet waren“, erklären die IMK-Forscher.

Die Kaufkraft hat sich dadurch stabilisiert: Bei allen abgefragten Konsumkategorien hatten die Befragten mit Prämie seltener vor, sich künftig einzuschränken. Besonders stark war der positive Effekt bei Reisen und Urlaub, Freizeit, Unterhaltung und Kultur, Gaststätten- und Restaurantbesuchen sowie bei Wohnungsinstandhaltung. In diesen Kategorien ist der Anteil der Befragten, die sich einschränken wollen, um sieben bis elf Prozentpunkte niedriger, wenn sie eine Entlastung erhielten. „Die Inflationsausgleichsprämie dürfte die Konsumnachfrage dabei einerseits direkt über die Erweiterung der finanziellen Spielräume der Privathaushalte und andererseits indirekt über ihre dämpfende Wirkung auf die Inflationserwartungen und die Reduktion der Unsicherheit beeinflusst haben“, erklären die Autoren.

Die gezahlten Summen seien tatsächlich „gesamtwirtschaftlich relevant“ gewesen, heißt es in der Studie. In den Jahren 2022 und 2023 entsprachen sie jeweils 1,8 und 1,5 Prozent der Nettolöhne. Auch die Auswirkung auf den Fiskus – und spiegelbildlich die Entlastung von Unternehmen und Beschäftigten – war erheblich: Den Schätzungen des IMK zufolge hätte der Staat 33 Milliarden Euro mehr eingenommen, wenn die Beschäftigten statt der Inflationsausgleichsprämie steuer- und abgabenpflichtige Zahlungen in gleicher Höhe bekommen hätten. Wenn die Löhne so weit erhöht worden wären, dass die Beschäftigten netto dasselbe wie mit den Prämien erhalten hätten, wären es 58,1 Milliarden mehr gewesen. Zum Vergleich: Die Energiepreiskontrollen dürften den Staat etwa 40 Milliarden Euro gekostet haben. Um den gleichen Nettoeinkommenseffekt ohne Steuer- und Abgabefreiheit zu erreichen, wären die Arbeitskosten um rund 68 Milliarden Euro zusätzlich gestiegen. Das heißt: Die Lohnstückkosten waren dank der Inflationsausgleichsprämie in den Jahren seit 2022 rund 1,5 Prozent niedriger. Die Ergebnisse zeigen, dass eine konzertierte Aktion von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern externe Schocks abfedern und



Quelle: IMK 2024

Hans Böckler
Stiftung

die Wirtschaft stabilisieren kann, so die IMK-Forscher. Einziges Manko der Inflationsausgleichsprämien: Als Einmalzahlung läuft ihr Effekt zum Jahresende aus. „Die Tarifparteien sind jetzt gefragt, für Lohnerhöhungen zu sorgen, die die Kaufkraft auch ohne weitere Inflationsausgleichsprämien stärken“, sagt IMK-Direktor Dullien. „Denn ohne ein spürbares Wachstum des privaten Konsums wird die deutsche Wirtschaft sich nicht aus der aktuellen Stagnation befreien können.“ <

Quelle: Jan Behringer, Sebastian Dullien: Inflationsausgleichsprämie erhöht Einkommen von 26 Millionen Beschäftigten um 52 Milliarden Euro, IMK Policy Brief Nr. 171, Juli 2024

Was eine Ausbildung vor dem Studium bringt

Wer mit abgeschlossener Berufsausbildung studiert, hat beim Berufseinstieg leichte Vorteile gegenüber ausschließlich akademisch Qualifizierten – später aber nicht mehr.

Erst Ausbildung im Betrieb, dann in den Hörsaal: Wie sich die Kombination aus beruflichem und akademischem Abschluss auf die Arbeitsmarktchancen auswirkt, hat Gunther Dahm vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover untersucht. Laut seiner von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie schneiden Mehrfachqualifizierte bei Einkommen und Jobsicherheit ein wenig besser ab als diejenigen mit Hochschulabschluss, aber ohne Berufsausbildung. Der Effekt ist allerdings auf die frühe Phase nach dem Studium beschränkt. Langfristig ist der akademische Abschluss ausschlaggebend.

Es sei paradox, sagt Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: „Einerseits wird die Verbindung von beruflicher und akademischer Qualifikation, von Theorie und Praxis am Arbeitsmarkt vielfach gefordert und begrüßt, andererseits kaum honoriert. Dabei können gerade die in Theorie und Praxis zugleich Qualifizierten eine bedeutende Rolle in der sozial-ökologischen Transformation spielen. Aber wenn man sie auf dem Arbeitsmarkt will, muss man ihnen auch etwas bieten. Noch sind unsere Bewertungssysteme zu stark auf akademische Abschlüsse fixiert.“

Für seine Untersuchung hat Dahm Daten der DZHW-Absolventenstudien der Jahrgänge 1997, 2001, 2005, 2009, 2013 und 2017 ausgewertet.

Von den jeweils zwischen 8000 und 12000 Befragten hatten 19 bis 39 Prozent vor dem Studium eine Ausbildung absolviert. Diese Personen unterscheiden sich als Gruppe in mehrfacher Hinsicht von den Absolventinnen und Absolventen ohne vorherige berufliche Qualifikation: Unter anderem stammen sie öfter aus nichtakademischen Familien, sind zum Zeitpunkt ihres Examens im Schnitt knapp vier Jahre älter und studieren deutlich häufiger an Fachhochschulen. Damit sie die Ergebnisse nicht verzerren, wurden diese und weitere Faktoren bei der Analyse statistisch neutralisiert.

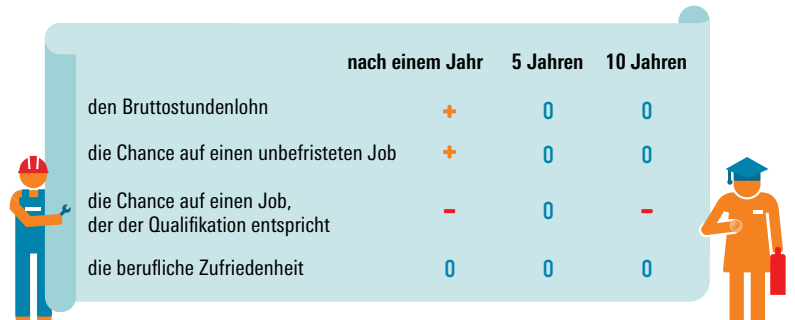
Dahms Berechnungen zufolge, die sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte beziehen, ist der preisbereinigte Bruttostundenlohn ein Jahr nach dem Diplom, Magister, Staatsexamen oder Master etwa fünf Prozent höher bei denjenigen mit Berufsausbildung im Vergleich zu denen mit ausschließlich akademischer Ausbildung. „Beim Berufseinstieg zahlt sich berufliche Vorqualifikation also aus“, so der Forscher. Fünf oder zehn Jahre nach dem Abschluss seien allerdings keine signifikanten Unterschiede mehr feststellbar. In Sachen Jobsicherheit haben die ehemaligen Azubis ebenfalls die Nase leicht vorn: Nach einem Jahr haben sie zu 44 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die anderen Befragten zu 41 Prozent. Auf längere Sicht gleichen sich die Werte an: Nach zehn Jahren sind etwa 90 Prozent beider Gruppen unbefristet beschäftigt. Bei der Frage, ob die

Arbeit der Qualifikation entspricht, schneiden die Mehrfachqualifizierten sogar geringfügig schlechter ab. Von ihnen geben ein Jahr nach dem Studium 82 Prozent an, dass für ihren Job ein akademischer Abschluss erforderlich ist, von den Befragten ohne Berufsausbildung 84 Prozent. Die Differenz bleibt im Laufe der Jahre nahezu unverändert. Auf die berufliche Zufriedenheit hat eine Ausbildung vor dem Studium keine messbare Auswirkung.

An den wesentlichen Befunden ändert sich laut Dahm auch dann nichts, wenn die Daten differenziert nach Merk-

Doppelte Qualifikation zahlt sich nur anfangs aus

So wirkt sich eine Berufsausbildung vor dem Studium aus auf ...



nach dem Master, Diplom, Magister oder Staatsexamen, 0 = nicht oder nur schwach signifikant; Quelle: Dahm 2024

Hans Böckler Stiftung

malen wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Hochschultyp oder dem fachlichen Zusammenhang zwischen Ausbildungsberuf und Studienfach ausgewertet werden. Genauso wenig unterscheiden sich die gemessenen Effekte zwischen den Abschlussjahrgängen. Und auch wenn man die Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Abschluss betrachtet, ergibt sich ein ähnliches Muster – wobei die Ergebnisse hier wegen der geringen Fallzahl weniger belastbar sind.

Insgesamt zeige die Analyse, dass „Mehrfachqualifizierte punktuell durchaus höhere Arbeitsmarkterträge erzielen können als Hochschulabsolventinnen und -absolventen ohne vorakademische Berufsausbildung“, stellt der Wissenschaftler fest. Letztlich sei für die Höhe dieser Erträge aber der tertiäre Abschluss ausschlaggebend. Immerhin sei es nicht mit Nachteilen verbunden, vor dem Studium einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Diejenigen, die es nach der Ausbildung an die Hochschule zieht, dürften langfristig in aller Regel deutlich besser dastehen als diejenigen, die keinen akademischen Abschluss haben. Insofern sollte Azubis der Zugang zu Hochschulbildung so leicht wie möglich gemacht werden – beispielsweise durch ein „Berufsabitur“, das sich während der Ausbildung erwerben lässt. <

Quelle: Gunther Dahm: Arbeitsmarkterträge eines Studiums für berufliche Qualifizierte, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 325, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

Startklar für die Transformation

Der Gesetzgeber hat im vergangenen Jahr neue Möglichkeiten zur Weiterbildung für Beschäftigte geschaffen, deren Jobs durch den Wandel der Wirtschaft bedroht sind. Betriebsräte sind bei der Umsetzung gefragt.

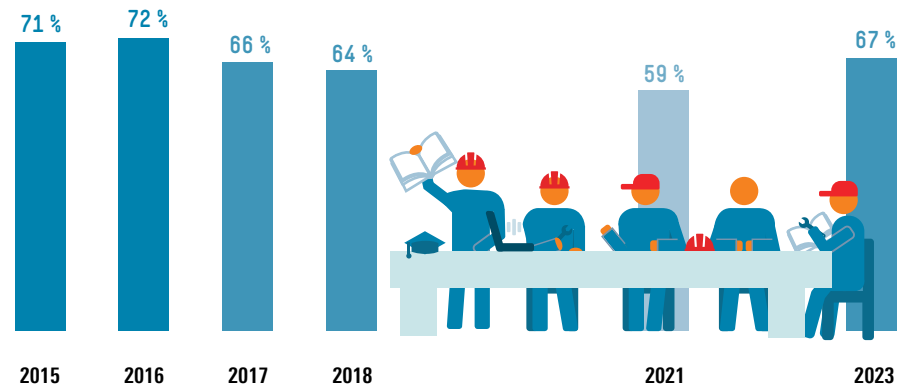
Sozial-ökologischer Umbau, demografische Veränderungen, neue digitale Technologien oder De-Globalisierung erfordern Anpassungen aufseiten der Betriebe und der Beschäftigten. Es werden neue Stellen entstehen, aber auch alte wegfallen. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, ist Weiterbildung das Gebot der Stunde. Mit dem im vergangenen Jahr verabschiedeten Weiterbildungsgesetz hat die Bundesregierung Betrieben und Beschäftigten finanzielle Unterstützung in Aussicht gestellt. Insbesondere das seit April verfügbare Qualifizierungsgeld ist ein neues Instrument – das einer langjährigen Forderung des DGB entspricht. In Betrieben ab 250 Beschäftigten, in denen „strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe“ bei wenigstens 20 Prozent der Beschäftigten vorliegen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer einer umfangreichen Weiterbildung von mehr als 120 Stunden ein Qualifizierungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes erhalten. Wobei Unternehmen die Förderung bis zur Höhe des normalen Lohns aufstocken können. Sie tragen außerdem die Kosten für die Weiterbildung. Für kleinere Betriebe gelten etwas abweichende Regelungen.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Geldes der Arbeitsagentur ist die Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten mit der Geschäftsführung. Es geht nur, wenn „durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden“, wie es im Gesetz heißt. Wie sind Betriebsräte auf diese Aufgabe vorbereitet? Dem sind Evelyn Räder, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik im DGB-Bundesvorstand, und Toralf Pusch vom WSI nachgegangen. Dazu haben sie Ergebnisse der WSI-Betriebsratsbefragungen 2015 bis 2023 ausgewertet. Es zeigt sich: In der Betriebsratsarbeit hat das Thema Weiterbildung schon heute einen hohen Stellenwert. Im Beobachtungszeitraum beschäftigten sich etwa zwei Drittel der Beschäftigtenvertretungen in privaten Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten damit. Insofern dürfen in vielen von der Transformation besonders betroffenen Betrieben bereits Erfahrungen mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung vorhanden sein, so Räder und Pusch.

Vereinbarungen zur Weiterbildung liegen aktuell in über 40 Prozent der untersuchten Betriebe vor. Je größer die Firma, desto eher gibt es eine entsprechende formale Übereinkunft. Auch „betriebliche Planungskapazitäten für die Weiterbildung“ sind ausweislich der repräsentativen Betriebsrätebefragungen häufig vorhanden, wiederum in großen Betrieben öfter als in kleineren. Wegen der anspruchsvollen Voraussetzungen werde sich das Qualifizierungsgeld vor allem für große Betriebe als interessant erweisen, erwarten Räder

Qualifizierung spielt eine wichtige Rolle

Von den Betriebsräten beschäftigten sich mit dem Thema Weiterbildung ...



Eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung hatten von den mitbestimmten Betrieben ...



Mitbestimmte Betriebe in der Privatwirtschaft ab 20 Beschäftigten; Quelle: WSI 2024

Hans Böckler
Stiftung

und Pusch. Diesen biete es jedoch „eine echte Chance, im Strukturwandel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu nehmen, Belegschaften für Qualifizierung zu gewinnen und Fachkräfte zu halten“. Wünschenswert wäre der Expertin und dem Experten zufolge noch eine zusätzliche Förderung der „direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahme“. <

Quelle: Evelyn Räder, Toralf Pusch: Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes, Arbeit und Recht 6/2024, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

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 Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

GEFLÜCHTETE

Zunehmend integriert

Erwerbstätig waren 2022 von den Geflüchteten, die in Deutschland sind seit ...

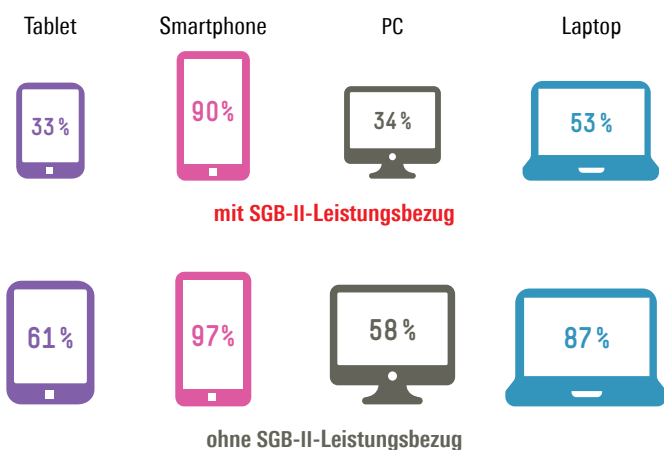
unter 1 Jahr	2%
1 bis 2	7%
2 bis 3	19%
3 bis 4	22%
4 bis 6	30%
6 bis 8	61%
8 und mehr Jahren	69%

Quelle: IAB, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

GRUNDSICHERUNG

Schlechter vernetzt

Zugang zum Internet haben 15- bis 65-Jährige per ...



Quelle: IAB, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

BILDUNG

Herkunft zählt

Die Bildungschancen hängen in Deutschland laut Statistischem Bundesamt stark vom familiären Hintergrund ab: 25- bis 64-Jährige aus akademischem Elternhaus verfügten 2021 zu 56 Prozent selbst über einen Hochschulabschluss. Bei denjenigen, deren Eltern maximal einen beruflichen Abschluss oder die Hochschulreife hatten, betrug der Anteil 19 Prozent, bei den Erwachsenen mit formal gering qualifizierten Eltern nur 12 Prozent. <

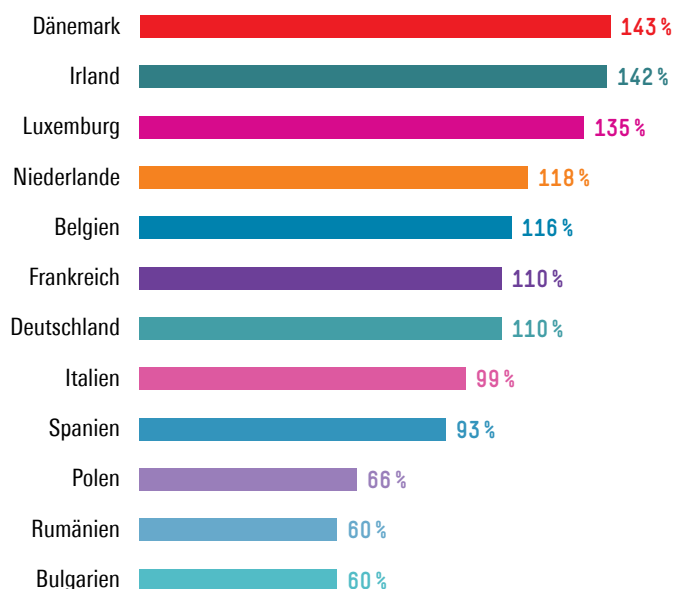


Quelle: Destatis, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

PREISNIVEAU

Teures Dänemark

So hoch waren 2023 im Vergleich zum EU-Durchschnitt die Verbraucherpreise in ...



Quelle: Eurostat, Juni 2024 [Link zur Studie](#)