

- 2 **Arbeitswelt** Scharfes Schwert gegen prekäre Jobs
- 3 **Arbeitszeiterfassung** Weit verbreitet, aber teils ohne System
- 4 **Chinesische Investoren** Sozialpartnerschaft ohne Partner
- 5 **Verkehrswende** Von den Nachbarn lernen
- 6 **Demokratie** Unverzichtbarer Sozialstaat
- 7 **Fachkräfte** Mängel zeugen Mangel

ZÖLLE

Alle zahlen drauf

Die US-Zölle dürften weltweit das Wachstum beeinträchtigen.
Der größte Schaden droht den Vereinigten Staaten selbst.

Donald Trump liebt nach eigenem Bekunden Zölle und scheint das Ziel zu verfolgen, Handelspartner damit einzuschüchtern – auch wenn er vergangene Woche erst mal zurückgerudert ist. Aus ökonomischer Sicht wirkt das abwegig: „Zölle auf dem ursprünglich angekündigten Niveau haben das Potenzial, die US-Wirtschaft in eine Rezession zu treiben“, warnt IMK-Direktor Sebastian Dullien. Simulationsrechnungen des IMK aus dem Oktober 2024 deuten darauf hin, dass Zollerhöhungen wie die zunächst angekündigten und Vergeltungsmaßnahmen von Handelspartnern die USA bis zu fünf Prozent des Bruttoinlandsprodukts kosten könnten. Zu den Leidtragenden würden insbesondere die amerikanischen Verbraucherinnen und Verbraucher gehören: Die Inflation könnte um fünf Prozentpunkte steigen. Die damit verbundenen Kaufkraftverluste und Zinserhöhungen der Notenbank dürften absehbar das Wachstum bremsen.

Die Fachleute erwarten, dass auch die deutsche Wirtschaft unter einer eventuellen Eskalation des Handelsstreits leiden dürfte, insbesondere die Autoindustrie. Insgesamt sei mit einem empfindlichen Wachstumsrückschlag zu rechnen, der aber deutlich kleiner ausfällt als in den USA: Das IMK beziffert das zu erwartende Minus auf etwas mehr als ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Um gegenzusteuern, sei es wichtig, dass die kommende Bundesregierung

schnell die angekündigten Infrastrukturinvestitionen aus dem neuen Sondervermögen umsetzt, sagt Dullien. „Ein solches Programm könnte helfen, die inländische Nachfrage zu stützen, während die Exportnachfrage schwächtelt.“

Gegenmaßnahmen anderer Länder könnten wiederum die USA zu weiteren Zollerhöhungen veranlassen, erklärt der IMK-Chef. Trotzdem sei es angebracht, sich zu wehren: „Trumps Verhalten in der Vergangenheit hat gezeigt, dass er durchaus auf Druck reagiert. Der Ansatz der EU ist richtig, hier Produkte zu wählen, bei denen die Zölle europäischen Konsumentinnen und Konsumenten nicht besonders wehtun, aber Wahlkreise mit republikanischer Wählerschaft treffen. So besteht die Chance, Trumps Verbündete im Kongress dazu zu bewegen, den Präsidenten zu mäßigen.“ <



MEHR HÖREN

Eine ausführliche Einschätzung von Sebastian Dullien zu den Folgen von Trumps „Zoll-Wahnsinn“ findet sich im Podcast [Systemrelevant](#).
www.boeckler.de/de/podcasts-22421-trump-und-der-zoll-wahnsinn-68182.htm

Verlustreicher Handelskrieg

So würden sich nach Berechnungen des IMK in **Deutschland** und den **USA** die US-Zölle und Vergeltungsmaßnahmen der Handelspartner auswirken auf ...



Scharfes Schwert gegen prekäre Jobs

In der Fleischbranche hat der Gesetzgeber durchgegriffen und für bessere Arbeitsbedingungen gesorgt. Ein Vorbild für die Paketzustellung – und andere Wirtschaftsbereiche?

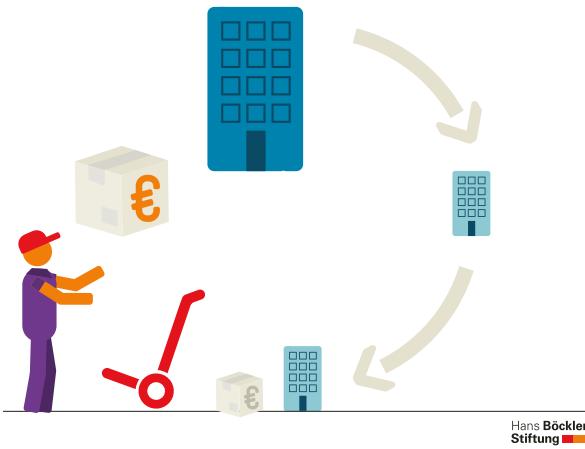
Die miserablen Arbeitsbedingungen von Migrantinnen und Migranten, die zu extrem niedrigen Löhnen bei langen Arbeitszeiten als Beschäftigte verschachtelter Subunternehmer-Konstruktionen in deutschen Schlachthöfen schufteten, waren nie ein Geheimnis. Doch erst die Corona-Ausbrüche in Fleischbetrieben im Jahr 2020 lenkten die öffentliche Aufmerksamkeit auf eine Branche, in der die Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften an der Tagesordnung war. Die Politik reagierte mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, einem Bündel von Maßnahmen, die zum Teil rechtliches Neuland darstellten. Unter anderem darf die Fleischindustrie im Kernbereich ihrer Tätigkeit heute keine Verträge mit Subunternehmern mehr schließen, um an billiges Personal zu kommen. Eine aktuelle Branchenstudie zeigt: Zwar lässt das Lohnniveau immer noch zu wünschen übrig, doch insgesamt hat sich die Lage der Beschäftigten deutlich verbessert.

Könnten und sollten Regelungen, die das Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Fleischwirtschaft trifft, auf andere Branchen mit prekären Beschäftigungsbedingungen übertragen werden? Mit dieser Frage setzt sich ein aktuelles Rechtsgutachten im Auftrag des HSI auseinander. Anneliese Kärcher und Manfred Walser von der Hochschule Mainz haben herausgearbeitet, unter welchen Umständen der Gesetzgeber in einer Branche mit dem „scharfen Schwert“ des Direktanstellungsgesetzes durchgreifen kann, wie er es in den Schlachthöfen getan hat:

- ▶ Wesentliche Teile der Arbeitsleistung werden von Fremdpersonal erbracht, etwa durch die Vergabe von Werk- oder Dienstverträgen an Subunternehmer und an Soloselbstständige oder durch die Beschäftigung von Leiharbeitskräften.
- ▶ Die Art des Personaleinsatzes führt zu Intransparenz und unklaren Verantwortlichkeiten.
- ▶ Ein großer Teil der Beschäftigten ist in einer schwachen Position, zum Beispiel wegen des Aufenthaltsstatus, eines geringen Ausbildungsniveaus oder fehlender Sprachkenntnisse.
- ▶ In der Branche wird „in erheblichem Ausmaß“ gegen Mindestarbeitsbedingungen verstoßen und illegale Beschäftigung ist an der Tagesordnung.

- ▶ Die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen ist schwer zu kontrollieren.
- ▶ Es fehlen die strukturellen Voraussetzungen, um Missstände mithilfe „kollektivarbeitsrechtlicher Instrumente“ – wie etwa der Sozialkassen der Bauwirtschaft – abzustellen.
- ▶ Es stehen keine „milderer“ Regulierungsinstrumente zur Verfügung, die effektiv wären.
- ▶ Die Branche lässt sich klar abgrenzen.

In einer Gesamtschau dieser Branchenumstände, so Kärcher und Walser, wäre ein Direktanstellungsgesetz wie in der Fleischwirtschaft nach deutschem und europäischem Recht zulässig – und nötig. Es würde nämlich für klare Verantwortlichkeiten sorgen und so eine effektive Rechtswahrnehmung und -durchsetzung ermöglichen. Nicht zuletzt könnte dann auch Mitbestimmung effektiv ausgeübt werden, was in der Folge zudem den Weg für Tarifverträge ebnen könnte.



Hans Böckler
Stiftung

Ernesto Klengel, wissenschaftlicher Direktor des HSI, sagt: „Prekäre Arbeitsbedingungen sind kein Naturgesetz, es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, darauf zu reagieren. Das Gebot, dass Unternehmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sie im Betrieb einsetzen, selbst beschäftigen, ist in vielen Branchen ein wirksames und effektives Instrument.“

Eine Branche, die die Kriterien für ein Direktanstellungsgesetz erfüllt, ist laut der Analyse die Paketzustellung. In anderen Wirtschaftsbereichen mit prekären Beschäftigungsbedingungen, in denen Fremdpersonaleinsatz keine Rolle spielt, etwa der landwirtschaftlichen Saisonarbeit, liegen die Voraussetzungen dagegen nicht vor. Um auch in solchen Branchen Verbesserungen zu erreichen, empfehlen Kärcher und Walser stattdessen die Einrichtung „zentralisierter Arbeitsinspektorate mit umfassenden Kompetenzen hinsichtlich der Kontrolle, aber auch erweiterten Möglichkeiten zur Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen“. <

Quelle: Anneliese Kärcher, Manfred Walser: Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? HSI-Schriftenreihe Band 54, April 2025
[Link zur Studie](#)

Weit verbreitet, aber teils ohne System

Die Arbeitszeit wird in den meisten Unternehmen erfasst, aber noch nicht überall und oft nicht systematisch.

In etwa der Hälfte der deutschen Betriebe ist Zeiterfassung noch nicht systematisch organisiert. Nachholbedarf besteht vor allem bei Kleinbetrieben und bei Betrieben mit geringfügig Beschäftigten. Das zeigt eine Analyse von Martina Maas vom Institut für Personal und Arbeit in Hamburg und dem ehemaligen WSI-Forscher Hartmut Seifert. Die beiden haben untersucht, wie viele Betriebe die Arbeitszeit erfassen und mit welchen Methoden sie dies tun. Die Untersuchung basiert auf einer Betriebsbefragung aus dem Sozio-ökonomischen Panel.

Die Debatte über die Arbeitszeiterfassung hat an Fahrt gewonnen, nachdem der Europäische Gerichtshof im Mai 2019 Arbeitgeber dazu verpflichtet hatte, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Messung der täglichen Arbeitszeit einzuführen. Das Urteil soll ausufernde Arbeitszeiten eindämmen und Beschäftigte schützen. Auf dieser Grundlage hat das Bundesarbeitsgericht im September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber in Deutschland den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten aufzeichnen müssen. Während die Erfassung seitdem verpflichtend ist, ist die Art und Weise, wie dies geschehen soll, noch ungeklärt. Im aktuellen Koalitionsvertrag von Union und SPD heißt es, dass die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung „unbürokratisch“ geregelt werden soll.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe erfasst die Arbeitszeit der Beschäftigten – und das bereits vor dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts. „Insofern kann man davon ausgehen, dass die meisten Betriebe über mehrjährige Erfahrungen mit der von ihnen verwendeten Methode der Zeiterfassung sowie deren Organisation verfügen“, schreiben die Forschenden. Gut jeder zehnte Betrieb ignoriert die gesetzlichen Vorgaben bislang, darunter häufiger Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Aber selbst von ihnen erfassen rund 83 Prozent die Arbeitszeit entweder für alle Beschäftigten oder zumindest für bestimmte Gruppen. Am höchsten ist der Anteil in großen Unternehmen: Nur knapp zwei Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bieten überhaupt keine Zeiterfassung an.

Wenn es eine Arbeitszeiterfassung gibt, bezieht sie sich in der Regel auf die gesamte Belegschaft. Gut 11 Prozent der Betriebe geben jedoch an, bestimmte Gruppen auszuschließen. In größeren Betrieben sind Führungskräfte häufiger ausgenommen. Aber auch die Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten wird teilweise nicht erfasst, obwohl dies bereits vor dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verpflichtend war.

Bisher ist es den Unternehmen freigestellt, wie sie die Arbeitszeit erfassen. Sie können diese Aufgabe selbst übernehmen, sie aber auch an die Beschäftigten oder an Dritte delegieren. In rund 70 Prozent der Fälle überlassen sie die Dokumentation den Beschäftigten selbst. In jeweils 15 Pro-

zent der Betriebe übernimmt der Arbeitgeber diese Aufgabe oder es gibt eine Mischform. Auch bei den Methoden gibt es unterschiedliche Ansätze: Verfahren, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten selbst aufschreiben, sind mit rund 48 Prozent etwas häufiger als systematische Verfahren mit 42 Prozent. Zu den systematischen Verfahren zählen (digitale) Stempeluhr, onlinebasierte Zeiterfassung oder Tracking per GPS. Bei der händischen Erfassung kommen Formulare, Excel-Listen oder Apps zum Einsatz. Händische

Wenige Ausnahmen

Zeiterfassung für die gesamte Belegschaft oder einzelne Gruppen bieten von den Betrieben mit ...

1 bis 10 Beschäftigten

83 %

11 bis 50 Beschäftigten

92 %

51 bis 250 Beschäftigten

94 %

mehr als 250 Beschäftigten

98 %



Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Maas, Seifert 2025

Erfassung bedeutet übrigens nicht, dass diese handschriftlich erfolgt, auch hier gibt es elektronische Verfahren. Die systematische Erfassung der Arbeitszeit findet dagegen ausschließlich digital statt. <

Quelle: Martina Maas, Hartmut Seifert: Arbeitszeiterfassung. Aktuelle Befunde zu ihrer Verbreitung und betrieblichen Organisation, WSI-Mitteilungen 2/2025 [Link zur Studie](#)

Arbeitszeit im Koalitionsvertrag

Union und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag für Änderungen im Arbeitszeitgesetz ausgesprochen. Unter anderem ist die Rede davon, „die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit“ zu schaffen und finanzielle Anreize für Überstunden zu ermöglichen. Dies könnte zu teilweise deutlich längeren Arbeitstagen für die Beschäftigten führen. In einer aktuellen Analyse warnen Forscherinnen und Forscher des WSI vor den Folgen: Sehr lange Arbeitszeiten schadeten nicht nur der Gesundheit, sondern auch der Gleichstellung, heißt es darin. <

Quelle: www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009096

Sozialpartnerschaft ohne Partner

Der Einstieg chinesischer Investoren und vor allem die Übernahme des Managements können sich auf die Unternehmenskultur auswirken – und die Mitbestimmung erschweren.

Betriebsräte berichten von Problemen in der Zusammenarbeit mit chinesischen Investoren. Sie beklagen mangelnden Zugang zu Informationen, Sprachbarrieren, paternalistisches Management und starre Vorgaben. Das ergibt eine Studie von Shuwen Bian im Auftrag des I.M.U. Es gebe zwar keine Versuche, die Arbeit von Betriebsräten aktiv zu behindern. Allerdings seien die neuen Partnerinnen und Partner oft gar nicht ansprechbar. „Diese Abwesenheit in der Sozialpartnerschaft wird besonders problematisch, wenn eine gemeinsame Lösungsfindung zur Bewältigung einer Krisensituation unerlässlich ist“, so die Studienautorin. I.M.U.-Direktor Daniel Hay sagt: „Die erfolgreiche Integration chinesischer Investorinnen und Investoren in deutsche Unternehmen erfordert nicht nur finanzielles Engagement, sondern auch die Bereitschaft, Mitbestimmung und Zusammenarbeit als Fundament für langfristigen Erfolg und harmonische Partnerschaften zu verstehen.“

Bian hat an verschiedenen Beispielfällen untersucht, wie sich die betriebliche Mitbestimmung in Unternehmen entwickelt hat, die zwischen 2001 und 2023 direkt von Käufern aus China – entweder komplett oder mehrheitlich – übernommen wurden. Insgesamt betraf das in diesem Zeitraum 294 Unternehmen. Die Übernahmedynamik war zuletzt deutlich geringer als in den 2010er-Jahren. In den drei Jahren von 2021 bis 2023 zählte die Forscherin nur 17 Übernahmen. Im Jahr 2016, dem aktivsten Jahr, waren es dagegen 48. Als Gründe für den Rückgang nennt die Expertin die schwächere Konjunktur in der Volksrepublik China, die auch zu geringeren Aktivitäten in anderen Ländern geführt habe, die strengere Prüfung von Übernahmen durch die Bundesregierung, vor allem aber eine veränderte Strategie chinesischer Investoren – weg vom Einstieg in bestehende Unternehmen, hin zu Erweiterungsinvestitionen und Neuansiedlungen. Mit 660 so genannten Greenfield- und Erweiterungsinvestitionen in Deutschland zwischen 2020 und 2023 liegt China nach den USA und der Schweiz an dritter Stelle. Insgesamt ist das Interesse an einem Engagement in Deutschland also weiterhin groß.

Von den 294 übernommenen Unternehmen wurden zum Auswertungszeitpunkt Anfang 2024 noch 205 von ihren chinesischen Eigentümerinnen und Eigentümern weitergeführt. 39 wurden geschlossen, weitere vier befanden sich in einem Insolvenz- oder Restrukturierungsverfahren. 46 wurden weiterverkauft, wobei die Käufer in den meisten Fällen nicht aus China kamen. In einem knappen Drittel der Fälle war die Übernahme also nicht erfolgreich. Im Fall der weiterverkauften Unternehmen brachte der Wechsel von chinesischen zu nicht-chinesischen Anteils-

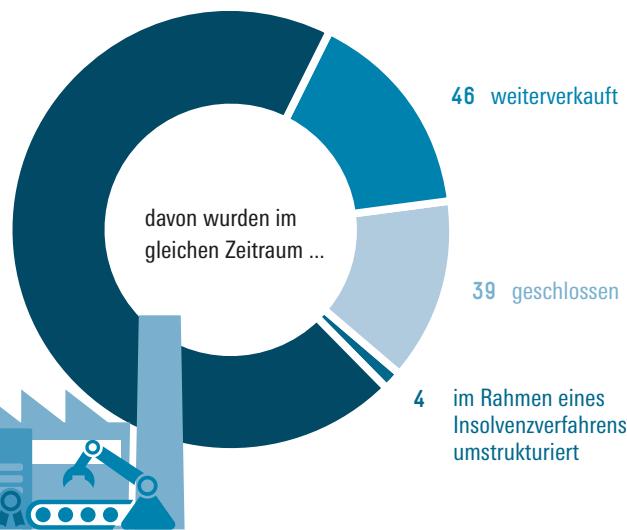
Chinesische Investitionen

So viele deutsche Unternehmen wurden zwischen 2003 und 2023 von chinesischen Investoren übernommen ...

294



Quelle: Bian 2025



Hans Böckler Stiftung

eignern den Unternehmen „häufig eine stabilere Entwicklung“, schreibt die Expertin.

Neue Besitzverhältnisse, neues Management

Mehr als die Hälfte der chinesischen Investorinnen und Investoren hat eigene Landsleute in die Geschäftsführung der deutschen Tochtergesellschaften berufen. „Diese Veränderungen im lokalen Management haben unmittelbare Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe und die betriebliche Mitbestimmung“, schreibt Bian. In die Analyse der konkreten Erfahrungen sind Berichte von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten aus 23 Betrieben eingeflossen, die seit mindestens drei Jahren von chinesischen Investoren geführt wurden. Im Durchschnitt befanden sich diese Unternehmen seit neun Jahren in chinesischem Besitz.

Bereits im Vorfeld der Übernahme war es für die betroffenen Betriebsräte schwierig, an Informationen über die Käufer zu gelangen, da diese zum Teil nur in chinesischer Sprache vorlagen oder außerhalb Chinas nicht zugänglich waren,

auch wegen der weitgehenden Abschottung des Landes vom Internet. Dadurch war es nicht möglich, die Selbstdarstellung der Investorinnen und Investoren durch eigene Recherchen zu überprüfen, was für eine effektive Interessenvertretung notwendig gewesen wäre. In mehreren Fällen kündigten chinesische Vorstandsvorsitzende verlockende Synergien an, die Erwartungen erwiesen sich jedoch als zu optimistisch. In einem Fall diskutierte der Betriebsrat mit dem chinesischen Geschäftsführer über die Zusage finanzieller Garantien, ohne zu wissen, dass in China eine Fusion im Gange und der Verkauf der deutschen Tochtergesellschaft an ein anderes Unternehmen längst beschlossen war.

Sprachliche Barrieren

Auch nach der Übernahme war die Zusammenarbeit nach Angaben der Betriebsräte von Sprachproblemen geprägt. Nur eine Minderheit der chinesischen Chefs sprach gut genug Deutsch oder Englisch, um mit dem Betriebsrat kommunizieren zu können. Die Verständigung erfolgte dann schriftlich über Übersetzungsprogramme oder mündlich mit Hilfe von Dolmetscherinnen. Eine inhaltlich präzise und originalgetreue Fachübersetzung setzt jedoch Fachkenntnisse über Mitbestimmungsthemen und die deutschen Arbeitsbeziehungen voraus. Diese fehlten den chinesischen Übersetzerinnen und Übersetzern in der Regel. Zudem kam es vor, dass sie im Gespräch mit einer Autoritätsperson, zum Beispiel einem chinesischen Geschäftsführer, die Worte der Betriebsräte nicht eins zu eins übersetzen wollten. Ein Interviewpartner erinnerte sich an einen Vorfall, bei dem eine Dolmetscherin seine Frage nicht übersetzen wollte, weil diese dem Chef nicht gefallen könnte. „Überall dort, wo die Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat nicht mehr fehlerfrei und ohne Filter stattfinden kann, leidet auch die Wirksamkeit der Mitbestimmungsarbeit im Betriebsalltag“, erklärt die Wissenschaftlerin.

Anderes Verständnis von Unternehmensführung

Eine weitere Herausforderung sahen die Betriebsräte darin, dass in China ein stärker hierarchisches und paternalistisches Verständnis von Unternehmensführung vorherrscht als in Europa. Das in Deutschland eingesetzte chinesische Management konnte kaum Entscheidungen ohne Rücksprache mit der Zentrale in China treffen. Gleichzeitig spielten in den chinesischen Staatskonzernen die Vorgaben der Partei eine große Rolle. Insbesondere seit der Einführung neuer Rechenschafts- und Haftungsrichtlinien, die die persönliche Bereicherung von Führungskräften in staatseigenen Unternehmen verhindern sollen, war das Verhalten von äußerster Vorsicht geprägt. Es ging vor allem darum, keine Fehler zu riskieren. Die Minimierung von Risiken schien für das Management staatlicher Unternehmen wichtiger zu sein, als wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen. Bei der Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter herrschte tendenziell große Zurückhaltung.

Nach dem Einstieg chinesischer Investoren „verschlechtern sich die Bedingungen für die betriebliche Mitbestimmung schlechend“, so das Fazit der Studie. Zwar behinderten die neuen Eigentümer die Arbeit der Betriebsräte nicht aktiv, sie beteiligten sich aber auch nicht aktiv an einer Zusammenarbeit, seien eher abwesend als streitfreudig. Von außen betrachtet erscheine das Verhältnis wenig konfliktträchtig, was dazu führen könne, dass der Unterstützungsbedarf dieser Betriebe von Gewerkschaften vor Ort unterschätzt werde. Die Expertin empfiehlt daher überregionale gewerkschaftliche Taskforces. ↩

Quelle: Shuwen Bian: Der abwesende Partner in der Sozialpartnerschaft. Veränderungen der Mitbestimmungspraxis in Betrieben mit chinesischen Investoren. I.M.U.-Mitbestimmungsreport Nr. 84, April 2025 [Link zur Studie](#)

VERKEHRSWENDE

Von den Nachbarn lernen

Die Hans-Böckler-Stiftung hat die auf die Bahn- und Logistikbranche spezialisierte Beratungsgesellschaft SCI Verkehr beauftragt, zu prüfen, wie eine erfolgreiche Wende in der Bahnpolitik aussehen könnte. Auf der Grundlage umfassender Datenanalysen zeigen die Fachleute fünf Handlungsfelder auf.

Nötig sind demnach:

- ▶ Eine gesicherte langfristige Finanzierung wie in der Schweiz und in Österreich,
- ▶ eine ausreichende Mittelausstattung, basierend auf verbindlichen Zielvereinbarungen zwischen Politik und Bahn,
- ▶ eine klare Differenzierung zwischen gemeinwohlorientierten und wettbewerbsorientierten Unternehmensbereichen – ein Weg, den Deutschland mit der DB InfraGO beschritten, aber noch nicht vollen-det hat,
- ▶ eine systematische Digitalisie- rungsstrategie für das Schienennetz

WAS MUSS GETAN WERDEN, UM DIE LEISTUNGEN DER DEUTSCHEN BAHN ZU VERBESSERN?

- ▶ eine verkehrsträgerübergreifende Politik der CO₂-Vermeidung, die den Schienenanteil neben ausreichender Finanzierung durch Maßnahmen wie CO₂-Bepreisung und Deutschlandticket fördert. In der Schweiz und Österreich gibt es zu- dem etwa Nachtfahrverbote für LKW, was den Gütertransport mit der Bahn attraktiver macht. ↩

Quelle: Alexander Borchers, Maria Leenen, Tristan Mittelhaus: Branchenanalyse Schienenverkehr, Working Paper der HBS-Forschungsförderung, April 2025 [Link zur Studie](#)

Unverzichtbarer Sozialstaat

Ein funktionierender Sozialstaat sorgt für wirtschaftliche Stabilität und trägt zum sozialen Zusammenhalt bei. Kürzungen sind der falsche Weg.

Die künftige Bundesregierung könnte den Sozialstaat einschränken. So sind im Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD strengere Regeln beim Bürgergeld vorgesehen. Oft wird dabei argumentiert, die Staats- und Sozialausgaben seien hierzulande besonders hoch – und in jüngster Zeit stark gestiegen. Nur: Das stimmt nicht, wie zahlreiche Studien, unter anderem von WSI und IMK, belegen. „Wer von einem ungebremst wachsenden Sozialstaat spricht oder da-

onalen Vergleich, so zeigt sich: Deutschland liegt unter den 27 OECD-Ländern, für die Daten von 2002 bis 2022 vorliegen, mit einem Zuwachs von insgesamt 26 Prozent auf dem drittletzten Platz, gehört also zu den Ländern mit dem geringsten Zuwachs.

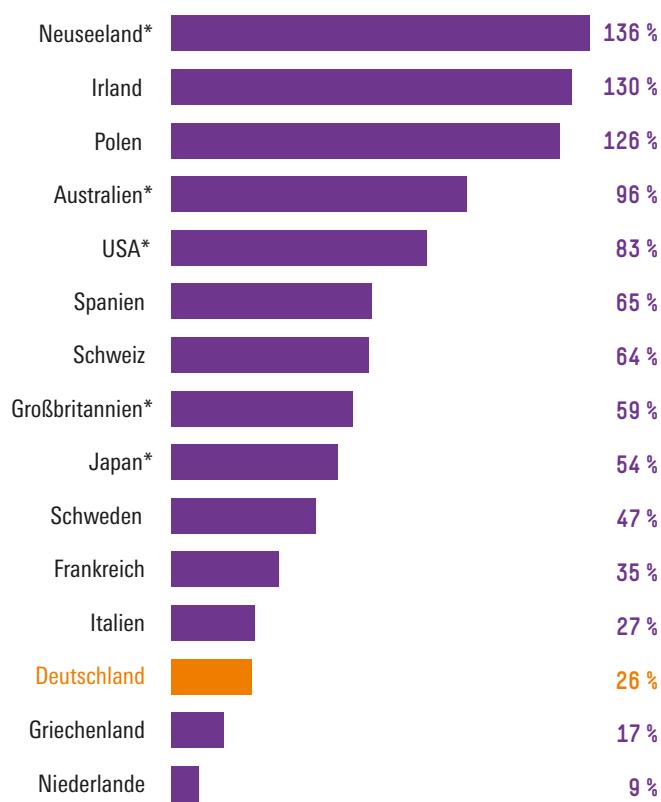
Ein gut funktionierender Sozialstaat bietet nicht nur soziale Sicherheit, sondern stabilisiert auch die Wirtschaft, stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und reduziert die Ungleichheit. Allerdings hat Deutschland bei der Bekämpfung der Ungleichheit nachgelassen, wie eine aktuelle Studie des WSI zeigt. Sowohl das Steuersystem als auch der Sozialstaat haben zuletzt weniger dazu beigetragen als in den Jahren zuvor. Das schafft Unsicherheit und führt zu schwindendem Vertrauen. „Unsere Forschungen und die vieler anderer Institute zeigen, dass Zukunftssorgen und die Angst, künftig im Lebensstandard abzurutschen, in den vergangenen Jahren zugenommen haben und dass solche Sorgen oft mit einer Entfremdung von demokratischen Institutionen einhergehen“, warnt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch.

Der Wunsch nach staatlicher Umverteilung ist in der Bevölkerung weit verbreitet: Knapp 50 Prozent sind laut WSI-Erwerbspersonenbefragung der Meinung, dass Menschen mit geringem Einkommen besser als bisher unterstützt werden sollten. Rund 60 Prozent finden, dass der Staat zu wenig gegen die Ungleichheit unternimmt. Nur eine kleine Minderheit stimmt diesen Aussagen ausdrücklich nicht zu. Die Meinung, dass der Staat Ungleichheit stärker bekämpfen sollte, ist bei Personen mit niedrigem Einkommen besonders ausgeprägt und nimmt mit steigendem Einkommen tendenziell ab, wobei die Zustimmung bis in die obere Mitte der Einkommensverteilung überwiegt. ↗

Quellen: Sebastian Dullien, Katja Rietzler: Die Mär vom ungebremst wachsenden deutschen Sozialstaat, IMK-Kommentar Nr. 11, Februar 2024; Dorothee Spannagel, Jan Brüll: Weniger Umverteilung: Warum der Sozialstaat schlechter vor Armut schützt, WSI-Report Nr. 99, Februar 2025 [Link zur Studie 1](#) [Link zur Studie 2](#)

Deutsche Sozialausgaben wachsen moderat

So haben sich die öffentlichen Sozialausgaben zwischen 2002 und 2022 real entwickelt in ...



* zwischen 2000 und 2019; Quelle: IMK 2024

Hans Böckler
Stiftung

von, dass der Staat generell immer weiter aufgebläht werde, verbreitet eine Mär, die nicht durch Fakten gedeckt ist“, sagt IMK-Direktor Sebastian Dullien.

Nicht selten basierten alarmistische Diagnosen auf ungeeigneten Daten. So werde regelmäßig festgestellt, die Staatsausgaben erreichten immer neue „Rekordhöhen“. Da aber Preise und Einkommen jedes Jahr steigen, seien neue Höchststände bei Einnahmen und Ausgaben völlig normal. Betrachtet man die preisbereinigte Entwicklung der öffentlichen Sozialausgaben in den letzten 20 Jahren im internati-

Wunsch nach mehr Umverteilung

Tut der Staat zu wenig gegen soziale Ungleichheit?
Von den Erwerbspersonen sagen ...



Befragung von mehr als 7000 Erwerbspersonen in Deutschland; Quelle: WSI 2025

Hans Böckler
Stiftung

Mängel zeugen Mangel

Die Personalknappheit in vielen Betrieben hängt auch mit widrigen Arbeitsbedingungen und fehlenden Investitionen in Aus- und Weiterbildung zusammen.

Fachkräftemangel ist ein Problem, das Arbeitgeberverbände und Unternehmen regelmäßig beklagen. Wie sich die Situation aus Sicht der Beschäftigten darstellt, hat WSI-Forscherin Elke Ahlers untersucht. Dafür hat sie Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2023, die sich auf über 3700 Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten beziehen, sowie der 13. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung analysiert, an der mehr als 7000 Erwerbstätige und Arbeitsuchende Ende 2024 teilgenommen haben.

Der Auswertung zufolge sind Personalengpässe tatsächlich ein weit verbreitetes Phänomen: 92 Prozent der Arbeitnehmervertretungen berichten von entsprechenden Problemen in ihrem Betrieb, 83 Prozent geben an, dass Stellen länger als drei Monate unbesetzt geblieben sind. Von den befragten Erwerbspersonen arbeitet die Hälfte in einem Betrieb, der von Personalnot betroffen ist. Als Ursache nennen rund neun Zehntel der betrieblichen Interessenvertretungen zu wenige Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig halten 53 Prozent der Betriebsräte und 65 Prozent der Personalräte unattraktive Arbeitskonditionen für ein Problem. Unzureichende Löhne stellen laut 45 beziehungsweise 47 Prozent ein Hindernis dar. Ungünstige Arbeitszeiten machen in der Privatwirtschaft 40 Prozent der Interessenvertretungen verantwortlich, im öffentlichen Dienst 22 Prozent, zu wenig Aus- und Weiterbildung jeweils 36 Prozent.

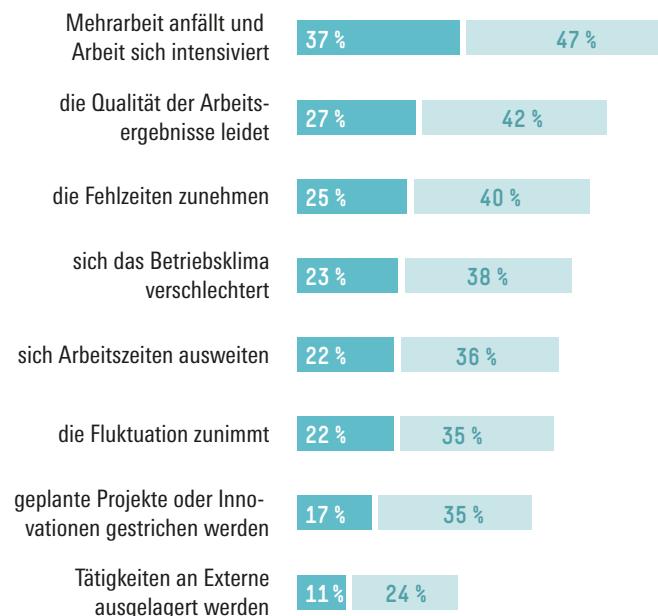
Ein „scheinbares Paradox“ bestehe darin, dass es teilweise parallel zu Entlassungen und Personalengpässen kommt, schreibt Ahlers. 18 Prozent der Betriebe, bei denen Stellen seit über drei Monaten vakant sind, bauen nach Angaben der Betriebs- und Personalräte andererseits Personal ab. Offenbar nutzen einige Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, mit vorhandenen Arbeitskräften auf veränderte Anforderungen zu reagieren, beispielsweise durch Umschulungen. „Solche Befunde legen nahe, dass ein Teil der Arbeitgeber zwar über Arbeitskräftemangel klagt, aber noch nicht verstanden hat, dass Investition in die Beschäftigten ein wichtiger Lösungsansatz ist“, sagt dazu WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch.

Personalengpässe wirken sich Ahlers zufolge sowohl betriebswirtschaftlich als auch auf die Arbeitsbedingungen aus. 93 Prozent der befragten Interessenvertretungen nennen als eine Konsequenz, dass Beschäftigte mehr arbeiten müssen. Nach Angabe von 60 Prozent der Betriebsräte und 67 Prozent der Personalräte können betriebliche Pläne nicht umgesetzt, laut 26 beziehungsweise 47 Prozent Aufträge nicht erfüllt werden. Von den betroffenen Erwerbspersonen stimmen 37 Prozent der Aussage voll und ganz zu, dass Mehrarbeit und Arbeitsintensität durch den Personalmangel zunehmen. 27 Prozent bestätigen, dass die Qualität der Arbeitsergebnisse leidet, 25 Prozent, dass die Fehlzeiten zunehmen, 23 Prozent, dass das Betriebsklima sich verschlechtert.

Mittlerweile werden etliche Gegenmaßnahmen erprobt: 30 Prozent aller Betriebe gehen laut den Arbeitnehmervertretungen gezielt gegen den Fachkräftemangel vor, weitere 11 Prozent planen das. Von den Betrieben, die aktiv werden, bieten 73 Prozent mehr Weiterbildung an, 59 Prozent mehr Ausbildungsplätze, 70 Prozent Homeoffice, 63 Prozent flexible Arbeitszeiten. Mit höheren Löhnen versuchen es 36 Prozent, 29 Prozent senken die Anforderungen an Bewerberin-

Engpässe mit Folgen

Betroffene Beschäftigte stimmen **voll und ganz** oder **eher** zu, dass wegen des Personalmangels in ihrem Betrieb ...



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024

Hans Böckler
Stiftung

nen und Bewerber. Personal aus anderen Regionen werben 58 Prozent an, aus dem Ausland 29 Prozent.

„Personalengpässe und Fachkräfte sicherung sind für die betrieblichen Interessenvertretungen zentrale Themen“, so Ahlers. Um das Problem in den Griff zu bekommen, sei eine vorausschauende Personalpolitik nötig, die auch auf Aus- und Weiterbildung setzt. Gleichzeitig bedürfe es attraktiver Arbeitsbedingungen. Bessere Kinderbetreuungsangebote wären geeignet, mehr Frauen eine Berufstätigkeit zu ermöglichen. Darüber hinaus könnten passfähiger Arbeitszeiten und ein partizipatives Gesundheitsmanagement dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern. ↗

Quelle: Elke Ahlers: Personalengpässe:
Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel?
WSI-Report Nr. 103, April 2025

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

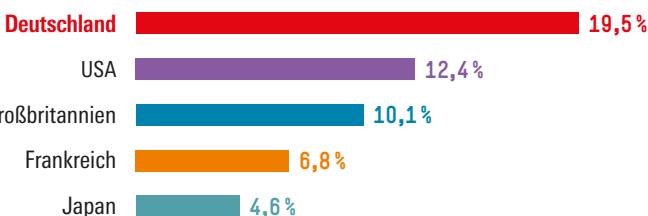
Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:

www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

BILDUNG

Elternhaus spielt große Rolle in Deutschland

Der Anteil der Kompetenzunterschiede von Schulanfängerinnen und Schulanfängern im Bereich Sprache, der auf die soziale Herkunft zurückgeführt werden kann, beträgt in ...

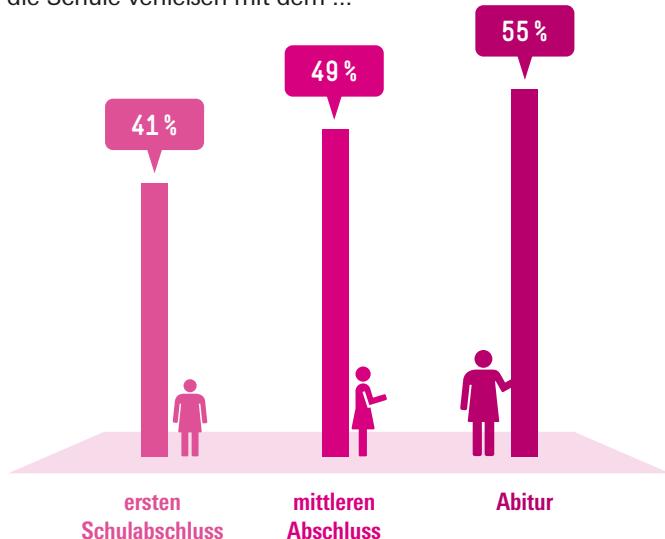


Quelle: DIW, April 2025

BILDUNG

Frauen schneiden besser ab

So hoch war der Frauenanteil bei denjenigen, die 2023
die Schule verließen mit dem ...



Quelle: Destatis, April 2025

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 15. Mai

ARBEITSWELT

Viele Beschäftigte nutzen bereits KI

In Deutschland nutzt bereits mehr als die Hälfte der Beschäftigten künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz, wie eine Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt. Bei den Beschäftigten mit Hochschul-, Meister- oder Technikerabschluss sind es sogar fast 80 Prozent. Die meisten nutzen KI informell. Dies deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte die Technologie als hilfreiche Unterstützung wahrnehmen, gleichzeitig aber die formelle Einführung durch die Unternehmen hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurückbleibt, so die Forschenden. ↪

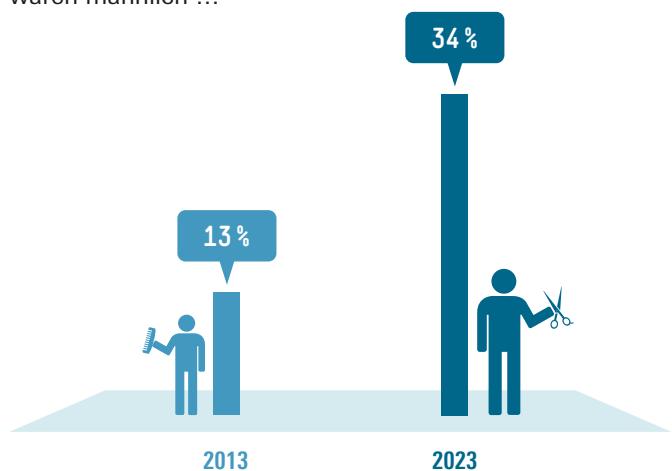


Quelle: BAuA, April 2025

GENDER

Mehr Männer in einem Frauenberuf

Von den neuen Auszubildenden im Friseurhandwerk
waren männlich ...



Quelle: Destatis, April 2025

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

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