

- 3 **Alterssicherung** Erwerbsminderung statt Frührente
- 4 **Investitionen** Was eine Reform der Schuldenbremse bringt
- 5 **Bürgergeld** Stets höheres Einkommen mit Job
- 6 **Gleichstellung** Frauen kommen bei Weiterbildung zu kurz
- 7 **Nachhaltigkeit** EU-Vorgaben verbessern statt verwässern

EU-MINDESTLÖHNE

Deutschland mit Nachholbedarf

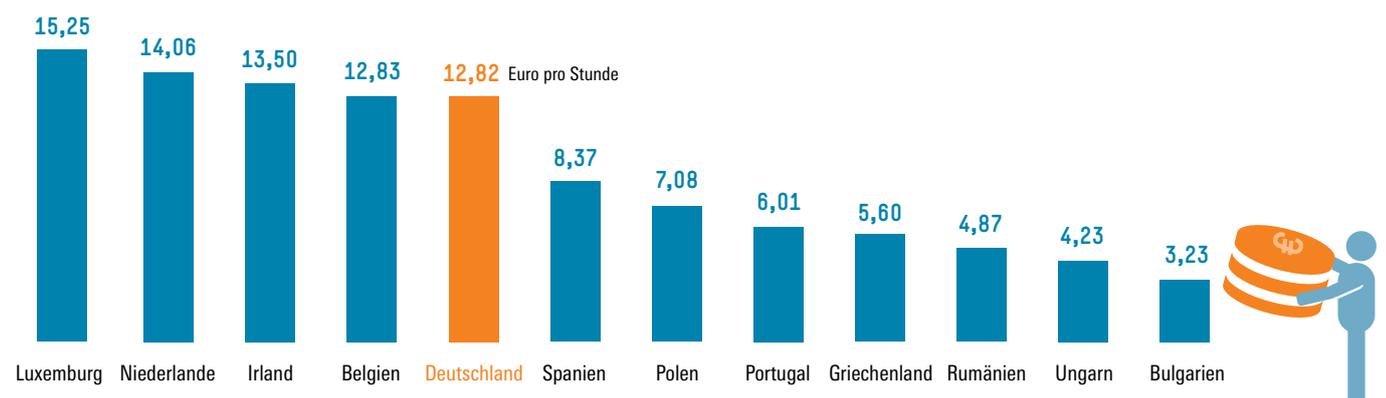
In den meisten EU-Ländern steigen die Mindestlöhne deutlich. Deutschland hinkt mit einer Mini-Erhöhung hinterher.

Fast überall in der EU sind die Mindestlöhne zu Jahresbeginn gestiegen. Im Mittel beträgt der nominale Anstieg gegenüber dem Vorjahr 6,2 Prozent. Da gleichzeitig auch die Inflation europaweit zurückgegangen ist, bleibt – anders als in den Vorjahren – mit 3,8 Prozent ein deutliches reales Plus. Allerdings ist die Entwicklung sehr uneinheitlich: So liegen die neun Länder mit den größten realen Zuwächsen allesamt in Osteuropa. In der übrigen EU schneiden Irland, Portugal, Griechenland und die Niederlande vergleichsweise gut ab. In Deutschland entspricht die Anhebung des Mindestlohns auf 12,82 Euro zu Jahresbeginn einem Anstieg geringfügig über der Inflationsrate, gemessen am harmonisierten Verbraucherpreisindex. Für die Menschen, die hierzulande zum Mindestlohn arbeiten, bleibt nach der Mini-Erhöhung – in der Mindestlohnkommission gegen die Stimmen der Gewerkschaftsseite beschlossen – nur ein reales Plus von 0,8 Prozent. Das geht aus dem WSI-Mindestlohnbericht von Malte Lübker und Thorsten Schulten hervor.

Dass die Mindestlöhne oft so deutlich gestiegen sind, führen die Wissenschaftler auf Impulse durch die EU-Mindestlohnrichtlinie zurück: „Durch Referenzwerte für angemessene Mindestlöhne, die im Zuge der Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in den nationalen Gesetzen verankert wurden, entsteht in vielen Ländern ein Sog hin zu strukturellen Mindestlohnenerhöhungen, die über die normalen regelmäßigen Anpassungen hinausreichen.“ Als Richtwert für einen angemessenen Mindestlohn nennt die Richtlinie unter anderem mindestens 60 Prozent des Bruttomedianlohns im jeweiligen Land. Der Medianlohn stellt genau die Mitte der Lohnverteilung dar: Die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger. Nach den jüngsten verfügbaren Daten der OECD, die sich auf das Jahr 2023 beziehen, haben zuletzt nur Portugal, Slowenien und Frankreich das 60-Prozent-Ziel erreicht. Deutschland verfehlt es mit knapp 52 Prozent des Medianlohns deutlich. Bereits im laufenden Jahr wäre ein Mindestlohn von rund 15 Euro nötig, um die 60-Prozent-Marke zu erreichen, so die WSI-Forscher. > > > >

Deutschland auf Platz fünf

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt aktuell in ...



Quelle: WSI 2025

Viele Länder haben ein langfristiges Ziel für den Mindestlohn gesetzlich verankert oder anderweitig festgelegt. Die Bilanz der vergangenen zehn Jahre zeigt, dass dies dem Mindestlohn einen deutlichen Schub gegeben hat: In Westeuropa verzeichneten Spanien, Portugal und Irland ein deutliches reales Wachstum von mindestens 30 Prozent gegenüber 2015. In Großbritannien ist der Mindestlohn in den vergangenen zehn Jahren preisbereinigt sogar um 76 Prozent gestiegen. Das ehemalige EU-Mitglied verfolgt nun das ehrgeizige Ziel, einen sogenannten Living Wage in Höhe von 66 Prozent des Medianlohns zu erreichen. Auch Irland will sein bisheriges Ziel von 60 Prozent des Medians überprüfen, um perspektivisch einen Living Wage von 66 Prozent einzuführen.

Bescheidene Bilanz für Deutschland

Deutlich bescheidener fällt die Zehnjahresbilanz in Deutschland aus: Hier stieg der Mindestlohn seit der Einführung 2015 real um 16 Prozent. Dazu trug die Erhöhung auf 12 Euro per Bundestagsbeschluss wesentlich bei, während die Anpassungen unter der Ägide der Mindestlohnkommission über die vergangenen zehn Jahre lediglich inflationsbedingte Kaufkraftverluste ausgeglichen haben, so Lübker und Schulten. „Insbesondere die letzte Entscheidung, die gegen die Stimmen der Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen gefällt wurde, hat den Ruf der Kommission in den Augen vieler beschädigt.“

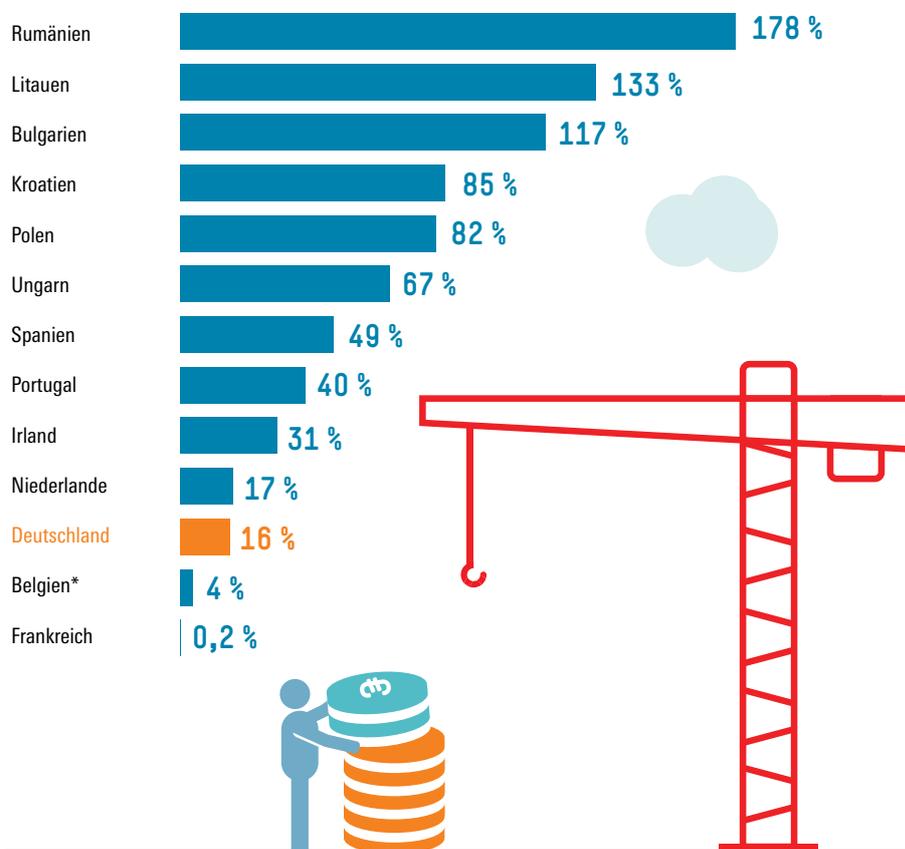
Inzwischen deutet sich jedoch eine Kurskorrektur der Kommission an: In ihrer neuen Geschäftsordnung hat sie sich darauf festgelegt, sich künftig unter anderem am Wert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns der Vollzeitbeschäftigten zu orientieren und wieder im Konsens zu entscheiden. Die nächste Entscheidung steht zum 30. Juni dieses Jahres an. „Um den Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns dauerhaft als Zielgröße zu etablieren, wäre auch in Deutschland eine Aufnahme in das Mindestlohngesetz sinnvoll“, sagt Bettina Kohlrausch, die wissenschaftliche Direktorin des WSI.

Mit dem aktuellen Mindestlohn von 12,82 Euro lag Deutschland am 1. Januar 2025 unter den 22 EU-Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn an vierter Stelle hinter Luxemburg mit 15,25 Euro, den Niederlanden mit 14,06 Euro und Irland mit 13,50 Euro. Da Belgien seinen Mindestlohn zum 1. Februar von 12,57 Euro auf 12,83 Euro angehoben hat, ist Deutschland inzwischen auf den fünften Platz abgerutscht. Auch in Großbritannien liegt der Mindestlohn mit umgerechnet 13,51 Euro über dem deutschen Niveau, zudem wird er dort zum 1. April auf umgerechnet 14,42 Euro steigen.

In Süd- und Osteuropa gelten niedrigere Mindestlöhne, wie beispielsweise in Spanien mit 8,37 Euro, Slowenien mit 7,39 Euro und Polen mit 7,08 Euro. Am Ende der Tabelle finden sich Lettland mit 4,38 Euro, Ungarn mit 4,23 Euro sowie Bulgarien mit 3,32 Euro. Durch das kräftige Mindestlohnwachstum in den osteuropäischen Ländern hat sich das Gefälle innerhalb der EU in den letzten Jahren allerdings verringert. In Österreich, Italien und den nordischen Ländern existiert kein gesetzlicher Mindestlohn. In diesen Staaten besteht aber eine sehr hohe Tarifbindung, die auch vom Staat stark gestützt wird. Faktisch ziehen dort also Tarifverträge eine allgemeine Lohnuntergrenze.

Osteuropa holt auf

Um so viel ist der Mindestlohn seit 2015 preisbereinigt gestiegen in ...



* Erhöhung zum 1. Februar 2025 noch nicht berücksichtigt; Quelle: WSI 2025

Hans Böckler
Stiftung

Die Unterschiede im Mindestlohniveau werden teilweise durch die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten relativiert. Der Rückstand Ost- und Südeuropas, wo diese Kosten tendenziell niedriger sind, ist gemessen an der Kaufkraft deutlich geringer, als es die absoluten Werte vermuten lassen. Der deutsche Mindestlohn liegt kaufkraftbereinigt an sechster Stelle in der EU. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2025: Neuorientierung der Mindestlohnpolitik führt zu realer Aufwertung, WSI-Report Nr. 100, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

Erwerbsminderung statt Frührente

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten, die in die Erwerbsminderungsrente wechseln, ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

Wenn die Gesundheit dauerhaft streikt, können Beschäftigte Erwerbsminderungsrente beantragen. Die Voraussetzung: Sie sind gesundheitlich außerstande, mindestens drei Stunden – bei teilweiser Erwerbsminderung sechs Stunden – täglich zu arbeiten. Und sie haben in Summe mindestens fünf Jahre sowie in den vergangenen fünf Jahren mindestens 36 Monate in die Rentenkasse eingezahlt. Wie sich die Nutzung dieser Möglichkeit über die Jahre entwickelt hat, hat Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Das Ergebnis: Die Altersstruktur hat sich merklich gewandelt, mittlerweile ist rund die Hälfte derjenigen, denen eine Erwerbsminderungsrente bewilligt wird, mindestens 58 Jahre alt – ein deutlich größerer Anteil als vor 20 Jahren. Wichtige Ursachen dafür dürften die steigende Altersgrenze für den regulären Ruhestand und der eingeschränkte Zugang zur Frühverrentung sein.

Brussigs Analyse zufolge, die auf Daten der gesetzlichen Rentenversicherung beruht, sind im Zeitraum von 2004 bis 2021 jährlich zwischen 160 000 und 180 000 Menschen in die Erwerbsminderungsrente gewechselt. Während sich an dieser Zahl über die Jahre vergleichsweise wenig geändert hat, ist es im Hinblick auf das Alter der Neuzugänge zu markanten Verschiebungen gekommen: 2004 waren zum Zeitpunkt des Renteneintritts etwa 26 Prozent 58 Jahre oder älter, 2021 waren es 53 Prozent. Das Durchschnittsalter bei der Bewilligung betrug 2021 bei den Männern 55,5 Jahre, bei den Frauen 54,5 Jahre und war damit rund vier Jahre höher als 2004.

Ein analoges Bild ergibt sich, wenn man die Daten nach Alterskohorten auswertet. Von den 1945 Geborenen sind knapp 30 000 mit 58 Jahren oder älter in Erwerbsminderungsrente gegangen, von den 1954 Geborenen knapp 50 000. Der Anteil an allen Rentenzugängen ab 58 Jahren beläuft sich beim Jahrgang 1945 auf 4,7 Prozent, beim Jahrgang 1954 auf 5,4 Prozent. Besonders auffällig war diese Entwicklung bei den Frauen, wo der Anteil von 2,9 auf

4,8 Prozent gestiegen ist, und bei den Ostdeutschen, wo er sich von 3,9 auf 5,5 Prozent vergrößert hat. Beide Gruppen waren laut dem Forscher von Einschnitten in Sachen Frühverrentung überproportional betroffen: Frauen von der Abschaffung der Altersrente für Frauen, Ostdeutsche von der Streichung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

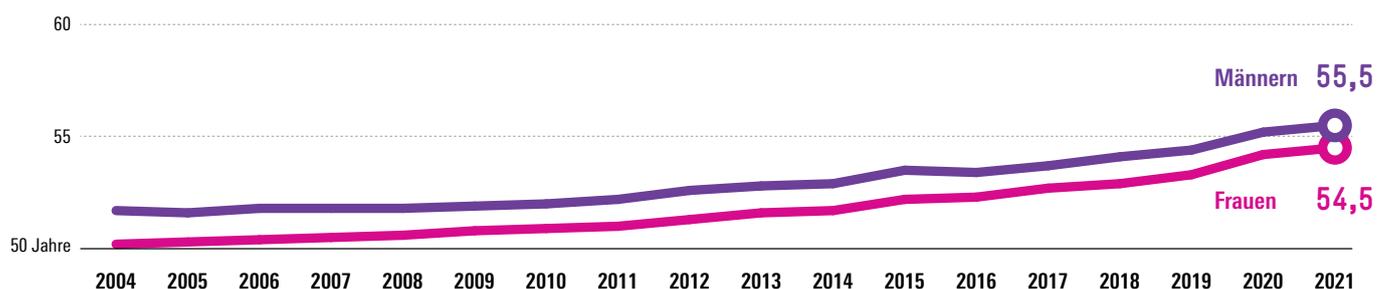
Für „bemerkenswert“ hält Brussig, dass bei der Altersrente für Schwerbehinderte keine Zunahme, sondern sogar ein Rückgang zu verzeichnen ist: Der Anteil an sämtlichen Altersübergängen beträgt 10,6 Prozent beim Jahrgang 1945 und 6,7 Prozent beim Jahrgang 1954. Als wesentlichen Grund vermutet der Experte versicherungsrechtliche Voraussetzungen für die Altersrente für Schwerbehinderte. Die Wartezeit ist mit 35 Beitragsjahren dort genauso lang wie bei der Altersrente für langjährig Versicherte.

„Inzwischen ist die Erwerbsminderungsrente ein integraler Bestandteil des Altersübergangs geworden – als Brücke zwischen Arbeitsleben und Rentenleben“, erklärt der Autor. In jüngster Zeit hätten viele Beschäftigte dieses Instrument in einem Alter in Anspruch genommen, in dem sie früher bei gesundheitlichen Problemen leicht eine vorgezogene Altersrente hätten antreten können. Da die medizinischen Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente ziemlich streng sind, sei zu vermuten, dass noch deutlich mehr Menschen mit der Anhebung der Regelaltersgrenze nicht Schritt halten können als nur diejenigen, die eine solche Rente bewilligt bekommen. Insofern bedürfe es neuer Formen der Absicherung gesundheitlicher Einschränkungen im Alter. Brussig empfiehlt, bei älteren Beschäftigten statt der Erwerbsfähigkeit auf dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ diejenige im langjährig ausgeübten Beruf als Maßstab für Erwerbsminderung heranzuziehen. Alternativ wäre denkbar, die Wartezeit bei der Altersrente für Schwerbehinderte an diejenige der Erwerbsminderungsrente anzugleichen. <

Quelle: Martin Brussig: Erwerbsminderungsrenten im Altersübergang: Entwicklungstrends in einem Umfeld steigender Altersgrenzen, Altersübergangsreport 1/2025 [Link zur Studie](#)

Erwerbsminderungsrente: Alter bei Neuzugängen steigt

So hoch war das Durchschnittsalter bei der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente bei den ...



Quelle: Brussig 2025

Hans Böckler
Stiftung

Was eine Reform der Schuldenbremse bringt

Die Schuldenbremse bremst öffentliche Investitionen – und schadet damit der Zukunft des Landes. Eine kleine, aber wesentliche Anpassung könnte die Probleme entschärfen.

Deutschland hat lange viel zu wenig in die Zukunft des Landes investiert. Es fehlt an allen Ecken und Enden, etwa in den Bereichen Bildung, Digitalisierung, Wohnen, Verkehr oder Verteidigung. Hinzu kommt die Mammutaufgabe der sozial-ökologischen Transformation, also des Umbaus der Wirtschaft hin zu Klimaneutralität, sozialer Gerechtigkeit und Wohlstandssicherung. Diese Ziele können nur durch massive öffentliche Investitionen erreicht werden. Um die dafür notwendigen Kredite aufnehmen zu können, muss die im Grundgesetz verankerte Schuldenbremse reformiert werden. Und das wäre mit einer minimalen Anpassung möglich: Die bestehende Schuldenregel müsste um eine Investitionsregel – die sogenannte Goldene Regel – ergänzt werden. Diese würde öffentliche Investitionen, wie sie in der Finanzstatistik definiert sind, von der geltenden Neuverschuldungsbegrenzung ausnehmen. Die Spielräume, die sich dadurch ergeben, wären erheblich, wie Berechnungen von Tom Krebs von der Universität Mannheim in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie zeigen.

Eine solche Investitionsregel für den Bund im Jahr 2023 hätte eine strukturelle Nettokreditaufnahme von 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts erlaubt – eine Erhöhung um 1,15 Prozentpunkte gegenüber der derzeit zulässigen strukturellen Nettokreditaufnahme von 0,35 Prozent. Der Wert entspricht den Vorgaben der geltenden EU-Fiskalregeln.

Der Investitionsbedarf wird in aktuellen Analysen übereinstimmend als sehr hoch eingeschätzt. So haben das IMK und das Institut der Deutschen Wirtschaft in einer gemeinsamen Studie errechnet, dass in den nächsten zehn Jahren insgesamt 600 Milliarden Euro zusätzlich investiert werden müssen – davon 200 Milliarden Euro für die kommunale Infrastruktur, 100 Milliarden Euro für die überregionale Infrastruktur, 200 Milliarden Euro für den Klimaschutz, 40 Milliarden Euro für den Wohnungsbau und 40 Milliarden Euro für die Bildung. Dies entspräche einer Steigerung der öffentlichen Investitionsausgaben um 60 Milliarden Euro pro Jahr.

„Ein großer Teil der zusätzlichen Investitionen muss kreditfinanziert werden“, erklärt Krebs. Die positiven Effekte würden dabei die möglichen negativen bei weitem überwiegen, da von den zusätzlichen Investitionen starke Wachstumsimpulse ausgingen. Eine aktuelle Studie des IMK liefert dazu detaillierte Berechnungen. Die Ausgaben würden sich über höheres Wachstum, mehr Beschäftigung und erhöhte Staatseinnahmen mittel- bis langfristig sogar selbst finan-

zieren. „Es ist nicht wahr, dass kreditfinanzierte öffentliche Investitionen künftige Generationen belasten. Das Gegenteil ist der Fall“, sagt Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. „Das Investitionsprogramm würde letztlich das Bruttoinlandsprodukt erhöhen und die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen stärken.“

Die Finanzierung könne am besten sichergestellt werden, wenn die Schuldenbremse um eine Investitionsregel ergänzt wird. Wichtig sei dabei, erklärt Krebs, dass die Investitionsausgaben so definiert werden, wie sie in der Finanzstatistik und nicht wie sie in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) ausgewiesen werden. In der Finanzstatistik, die auch maßgeblich für den Entwurf des Bundeshaushalts ist, werden zum Beispiel Zuschüsse des Bundes für private Investitionen den öffentlichen Investitionsausgaben zugeordnet, in der VGR ist dies nicht der Fall. Im Haushaltsjahr 2023 floss rund die Hälfte aller Investitionsausgaben des Bundes – insgesamt 35 Milliarden Euro – in Zuschüsse oder Darlehen zur Förderung von Investitionen zum Ausbau des Schienenverkehrs und der klimaneutralen Transformation von Industrie, Energiewirtschaft und Gebäudesektor. Fast alle Ausgaben des Klima- und Transformationsfonds fallen in diese Kategorie. Anders als in

der Finanzstatistik zählen diese Ausgaben in der VGR nicht zu den öffentlichen Investitionen, da die geförderten Unternehmen dort als privatwirtschaftlich gelten. Dies bedeutet, dass eine Investitionsregel auf Basis der VGR, wie sie teilweise diskutiert wird, einen erheblichen Teil des Investitionsbedarfs nicht erfassen würde.

„Ein öffentliches Investitionspaket ist nicht nur notwendig zur Bewältigung der Transformationsaufgabe, sondern ist auch ein Konjunkturpaket, das der deutschen Wirtschaft den notwendigen An Schub geben könnte, um den Weg aus der Dauerkrise zu finden“, schreibt der Wissenschaftler. Allerdings sei eine Reform der Schuldenbremse nur durch eine Grundgesetzänderung möglich, für die eine Zweidrittelmehrheit in Bundestag und Bundesrat erforderlich ist. Diese sei nur erreichbar, wenn die demokratischen Parteien eine gemeinsame Vision einer zukunftsfähigen Finanzpolitik teilen und sich auf deren Umsetzung einigen können. <



Stets höheres Einkommen mit Job

Die Erhöhung der Grundsicherung hat die Arbeitsanreize nicht reduziert. Nach wie vor gilt: Arbeit lohnt sich immer.

Das Bürgergeld „senkt die Anreize, eine Arbeit aufzunehmen“, hieß es im Wahlprogramm von CDU und CSU. Konservative behaupten regelmäßig: Weil das Bürgergeld in jüngster Zeit stärker gestiegen sei als die Löhne, lohne es sich nicht mehr zu arbeiten. Johannes Steffen, Volkswirt und Betreiber der Internetplattform Portal Sozialpolitik, hat sich mit dieser These auseinandergesetzt – und kommt zu einem anderen Ergebnis. Das Entscheidende ist dem Wissenschaftler zufolge, die richtigen Größen zu vergleichen und die Konstruktion des Bürgergelds zu verstehen.

Wer 100 000 Euro im Jahr verdient, aber zuletzt keine großen Gehaltssprünge erlebt hat, wird kaum seinen Job kündigen, weil das Bürgergeld prozentual gesehen in den vergangenen Jahren etwas stärker gestiegen ist. Sinnvollerweise, so Steffen, sollte man für einen Vergleich mit dem Bürgergeld die Entwicklung der Einkommen im Niedriglohnbereich heranziehen. Hier setzt der Mindestlohn die Untergrenze. Es zeigt sich: Von 2021 bis 2025 ist der Regelsatz des Bürgergelds nominal um 26,2 Prozent gestiegen, der gesetzliche Mindestlohn nominal aber um 34,9 Prozent. Nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben bei Alleinstehenden mit 38-Stunden-Woche bleibt eine Erhöhung von 30,5 Prozent. Damit sind die niedrigsten legalen Löhne stärker gestiegen als das Bürgergeld. Der sogenannte Lohnabstand hat sich also keineswegs verringert.

Schiefe Vergleiche werden auch oft angestellt, wenn es um Haushalte mit mehreren Personen geht, deren Bürgergeldanspruch im Vergleich zum Einkommen eines Alleinverdieners mit niedrigem Lohn relativ hoch wirkt. Übersehen werden dabei unter anderem Leistungen, die auch Beschäftigte ohne Bürgergeldbezug bekommen, und Leistungen, die bei Bürgergeldbeziehenden angerechnet werden. So erhalten Familien ohne Bürgergeld das Kindergeld zusätzlich zum Arbeitslohn, bei Bürgergeldbeziehenden wird es aber auf die Regelleistung angerechnet.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Erwerbstätigen-Freibeträge, die dafür sorgen, dass Menschen mit Bür-

gergeldanspruch, die zumindest etwas hinzuverdienen, mehr verfügbares Einkommen haben als solche, die keiner Beschäftigung nachgehen. Tatsächlich lohne sich Arbeit immer, so Steffen.

Um sinnvolle Aussagen zum Vergleich zwischen Bürgergeldbezug und Vollzeitarbeit im Niedriglohnbereich treffen zu können – die Varianten, die einander in politischen Debatten meist gegenübergestellt werden –, hat der Forscher Beispielrechnungen für verschiedene Haushaltstypen angestellt. Dabei wird von durchschnittlichen Wohn- und Heizkosten der Bürgergeldbeziehenden ausgegangen. Berücksichtigt sind der 2022 eingeführte Sofortzuschlag für Kinder, Wohngeldansprüche bei Geringverdienenden, der Unterhaltsvorschuss bei Alleinerziehenden, Steuern und Sozialbeiträge und weitere Einkommen oder Abzüge. Ergebnis: Ein Single mit Vollzeitjob zum Mindestlohn hat 555 Euro mehr verfügbares Einkommen im Monat als dieselbe Person im Bürgergeldbezug. Bei einer Alleinerziehenden mit zwei heranwachsenden Kindern sind es 847 Euro, bei einem Paarhaushalt mit Alleinverdiener und zwei Kindergartenkindern 767 Euro.

Steffen resümiert: „Dass es sich infolge eines im Vergleich zu den Löhnen zu stark gestiegenen Bürgergeldes nicht mehr lohne, arbeiten zu gehen, gehört ebenso zu den faktenfreien Mythen der aktuellen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Debatte wie der öffentlich erweckte Eindruck eines über die vergangenen Jahre gesunkenen und damit nicht mehr ausreichenden Lohnabstands.“ WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch sagt: „Das Bürgergeld definiert zudem das sozio-kulturelle Existenzminimum – also die absolute Untergrenze dessen, was Menschen brauchen, um an der Gesellschaft teilhaben zu können. Wenn es immer noch Einkommensgruppen gibt, die sich nah an dieser Grenze bewegen, ist das ein Argument für eine spürbare Erhöhung des Mindestlohnes.“ <

Quelle: Johannes Steffen: Die Bürgergeld-Reform von 2023 – Quelle allen Übels? WSI-Blog, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

Arbeit lohnt sich

So viel haben Erwerbstätige mit 38-Stunden-Job zum Mindestlohn jeden Monat mehr als ausschließlich Bürgergeldbeziehende ...



Quelle: Steffen 2025

Hans Böckler Stiftung

Frauen kommen bei Weiterbildung zu kurz

Bei Weiterbildungen, die der Karriere nutzen, erhalten Männer öfter den Vorzug.

Frauen nehmen etwas häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Männer. Aber: Sie absolvieren öfter kürzere Maßnahmen, die weniger karrierefördernd sind. Sie erhalten dabei seltener finanzielle und zeitliche Unterstützung. Männer hingegen profitieren häufiger von längeren Fortbildungen und werden dabei stärker von Vorgesetzten gefördert. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Yvonne Lott, Magdalena Polloczek und Eileen Peters vom WSI. Die Sozialwissenschaftlerinnen haben eine repräsentative Befragung ausgewertet, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung alle zwei Jahre durchgeführt wird, zuletzt von Juli 2022 bis März 2023. Die vorliegende Studie zum Weiterbildungsverhalten bezieht sich auf die Angaben von rund 6000 Erwerbspersonen.

„In Zeiten tiefgreifender Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt ist Weiterbildung eine wichtige Voraussetzung für stabile Erwerbsverläufe. Umso wichtiger ist es, Frauen einen gleichberechtigten und vor allem karriereförderlichen Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen, um die ohnehin bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht zu verschärfen“, erklärt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI.

Am häufigsten nehmen Frauen in Vollzeit an betrieblicher Weiterbildung teil – ihre Teilnahmequote liegt laut Befragung bei rund 66 Prozent. Zum Vergleich: Bei vollzeitbeschäftigten Männern beträgt sie rund 59 Prozent. Das liegt vor allem daran, dass in Bereichen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten wie zum Beispiel dem Gesundheits- und Sozialwesen die Weiterbildung häufiger gesetzlich vorgeschrieben ist als in männerdominierten Bereichen etwa in der Industrie. Gleichzeitig nehmen Frauen mit 47 Prozent deutlich häufiger an kürzeren, nur wenige Stunden dauernden Weiterbildungen teil als Männer mit 39 Prozent. Bei den längeren Weiterbildungen liegt hingegen die Quote der Männer deutlich höher. Kurze Fortbildungen dienen vor allem dazu, neue Arbeitsmethoden einzuführen oder vorhandenes Wissen aufzufrischen, „ohne jedoch die Karriere maßgeblich voranzubringen“, schreiben die Forscherinnen. „Längere Weiterbildungen, die sich über mehrere Tage erstrecken, vermitteln hingegen tiefer gehenden fachlichen Input und Wissen, was die Aufstiegschancen tatsächlich erhöhen kann.“

Besonders förderlich für den beruflichen Aufstieg ist die Unterstützung durch Vorgesetzte: Während 20 Prozent der Männer angeben, von ihren Vorgesetzten zu Weiterbildungsmaßnahmen ermutigt worden zu sein, sagen dies nur 15 Prozent der Frauen. Außerdem werden Männer etwas häufiger finanziell und zeitlich von ihrem Arbeitgeber unterstützt. Frauen hingegen ergreifen deutlich häufiger selbst die Initiative zur Weiterbildung. Dies deutet darauf hin, dass sie auf diese Weise versuchen, fehlende Unterstützung zu kompensieren – und dass es ihnen nicht, wie oft unterstellt, an Interesse oder beruflichem Engagement mangelt, erklären

die Wissenschaftlerinnen. 29 Prozent der befragten Frauen nennen Eigeninitiative als einen der wichtigsten Gründe für Weiterbildung, bei den Männern sind es 24 Prozent.

Besonders schwierig ist die Lage für Mütter: Sie sind der Doppelbelastung von Beruf und Familie stärker ausgesetzt als Väter. Aufgrund familiärer Verpflichtungen verzichten 39 Prozent von ihnen auf Weiterbildung, aber nur 22 Prozent der Väter. Zusätzlich werden Mütter bei der betrieblichen Weiterbildung am seltensten von ihren Vorgesetzten unterstützt.

Mütter erhalten kürzere Weiterbildungen

Eine betriebliche Weiterbildung dauerte im Schnitt bei ...



Quelle: Lott u. a. 2025

Hans Böckler
Stiftung

Teilzeitbeschäftigte erhalten seltener Unterstützung von ihrem Arbeitgeber als Vollzeitbeschäftigte. Davon sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Allerdings haben Frauen in Teilzeit häufig mehr familiäre Verpflichtungen und sind daher stärker auf zeitliche Unterstützung während der Arbeitszeit oder auf Freistellung angewiesen, um an Weiterbildungen teilnehmen zu können. Insgesamt nehmen Frauen in Teilzeit am häufigsten an kürzeren und am seltensten an mehrtägigen Weiterbildungen teil.

Um Ungleichheiten im Bereich der Weiterbildung abzubauen, empfehlen die Forscherinnen:

- § die Unterstützung für Eltern auszubauen, zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeiten und mehr Selbstbestimmung,
- § mehr Angebote zur Kinderbetreuung zu schaffen, durch Betriebe und den Staat,
- § gesetzliche Ansprüche zu schaffen, damit Weiterbildung nicht allein vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt,
- § die bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats zu Mitbestimmungs- und Initiativrechten auszubauen,
- § Weiterbildungsverbände zu stärken. Das sind Netzwerke, in denen sich mehrere Betriebe einer Region zusammenschließen, um in der Weiterbildung zu kooperieren. <

Quelle: Yvonne Lott, Magdalena Polloczek, Eileen Peters: Und es gibt ihn doch!
Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen,
WSI-Report Nr. 99, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

EU-Vorgaben verbessern statt verwässern

Unternehmen sollen bei den Berichtspflichten zum Thema Nachhaltigkeit entlastet werden. Hierzu liegen Pläne der EU vor, die zum Nachteil von Transparenz und Mitbestimmung gehen.

Der Europäische Rat hat im vergangenen November einen Zwölf-Punkte-Plan zur Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit veröffentlicht. Konkrete Vorschläge, die sich auf die Berichtspflichten von Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsrichtlinie, der Taxonomie-Verordnung und der Lieferkettenrichtlinie beziehen, hat die EU-Kommission am 26. Februar veröffentlicht. Das I.M.U. hat sich mit den Plänen der EU auseinandergesetzt. Es warnt davor, mit dieser Initiative das Erreichen der EU-Klimaziele zu gefährden und Mitbestimmungsmöglichkeiten weiter zu reduzieren. „Im Vordergrund der laufenden Überarbeitungsprozesse der relevanten Richtlinien und Verordnungen müssen ein klarer Optimierungsanspruch und das Schaffen von Rechtssicherheit stehen. Für den nachhaltigen Umbau der Wirtschaft brauchen wir verbindliche Regelungen, die insbesondere eine Beteiligung der Beschäftigten sicherstellen“, sagt Daniel Hay, Wissenschaftlicher Direktor des I.M.U.

Grundsätzlich zielten die Transparenzanforderungen der EU auf eine Wirtschaft ab, die sowohl ökologisch als auch sozial verantwortlich handelt und dabei wettbewerbsfähig bleibt, erklären die I.M.U.-Fachleute. Die Berichterstattung zu Nachhaltigkeit stelle die Grundlage dar, die notwendigen Transformationsprozesse anzustoßen. Alexandra Schädler, die am I.M.U. unter anderem für das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich ist, erklärt: „Anstelle einer bloßen Verschiebung und Reduzierung der Transparenzpflichten sollte aus unserer Sicht der Anspruch einer qualitativen Verbesserung verfolgt werden. Entlastung darf nicht bedeuten, dass zukünftige Berichterstattungspflichten die Informationsansprüche der einzelnen Stakeholder vernachlässigen oder ignorieren.“ Die aktuellen Vorschläge der EU zeigten jedoch in eine gegenläufige Richtung und verfolgten neben einer massiven Einschränkung des Anwenderbereichs der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auch eine Verwässerung der Sorgfaltspflichten.

Das I.M.U. empfiehlt, die Mitsprache von Beschäftigten bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten verpflichtend zu machen. Das sei entscheidend, um ein vollständiges Bild zu erhalten, das soziale Aspekte angemessen berücksichtigt. Außerdem seien Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten „Experten in der Operationalisierung von Nachhaltigkeitszielen“. Konkret sollte im Rahmen der nationalen Umsetzung gesetzlich präzisiert werden, dass die „zuständige Ebene“ – anstelle wie bisher die „geeignete Ebene“ – der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung unterrichtet und angehört werden muss.

Die sogenannte Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht Unternehmen, über Nachhaltigkeitsaspekte nur dann zu berichten, wenn wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifizierbar sind. Belange der eigenen Belegschaft und der Beschäftigten in Lieferketten sollten aber in jedem Unternehmen wesentlich und zwingender Bestandteil der Berichtspflicht sein, heißt es in der Analyse des I.M.U. Die Beschäftigten sollten an allen Schritten der Wesentlichkeitsanalyse beteiligt werden. Im deutschen Gesetzestext



Quelle: HBS 2025

Hans Bäckler Stiftung

müsse festgeschrieben werden, dass Gewerkschaften sowie Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen in den gesamten Prozess einzubeziehen sind.

Der Regierungsentwurf zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsrichtlinie erlaubt Unternehmen, Berichtspflichten des Lieferkettengesetzes durch einen Bericht gemäß dieser Richtlinie zu ersetzen. Es müsse aber sichergestellt werden, dass sie dabei qualitativ nicht hinter die Anforderungen des Lieferkettengesetzes zurückfallen, so die Autorinnen und Autoren.

Darüber hinaus sollte die EU möglichst rasch praxisorientierte Leitlinien und Datenbanken zugänglich machen, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen. Anders als von der EU geplant, sollte die in der Nachhaltigkeitsrichtlinie festgelegte Zahl der Datenpunkte nicht reduziert werden. Das, warnen die I.M.U.-Fachleute, würde die Qualität der Berichterstattung beeinträchtigen, ohne die Unternehmen in der Praxis zu entlasten. <



Was die jüngsten Vorschläge der EU-Kommission zur Nachhaltigkeitsberichterstattung konkret bedeuten, erläutert I.M.U.-Expertin Alexandra Schädler in einem Überblick: <https://www.mitbestimmung.de/html/eu-omnibus-initiative-47186.html>

Quelle: Daniel Hay u. a.: Anforderungen an die Nachhaltigkeitsregulierung, I.M.U. Policy Brief Nr. 9, Februar 2025 [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.

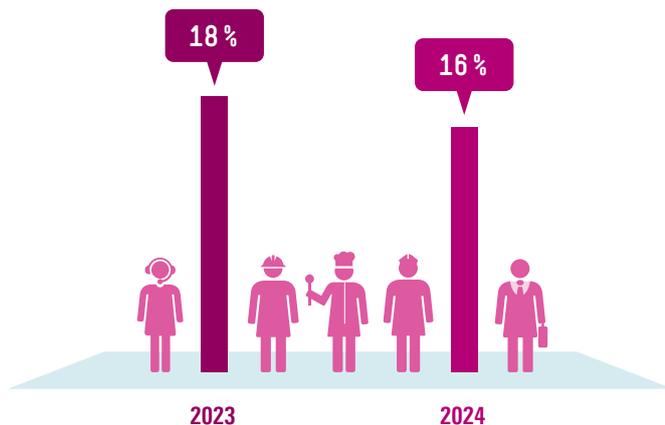
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

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

GLEICHSTELLUNG

Gender Pay Gap bei 16 Prozent

So viel weniger als Männer verdienen Frauen im Durchschnitt pro Stunde ...



Quelle: Destatis, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

STAAT

Deutschland vernachlässigt Investitionen

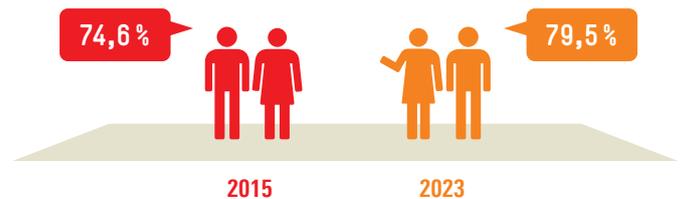
Mit einer öffentlichen Investitionsquote von 2,5 Prozent schneidet Deutschland im internationalen Vergleich schlecht ab. 39 OECD-Länder investieren mehr, nur sieben investieren noch weniger. Die Quote hierzulande entspricht in etwa der von Südafrika, Portugal oder Costa Rica und liegt rund einen Prozentpunkt unter dem OECD-Durchschnitt, wie eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt. Das Fazit der Forscherinnen und Forscher: „Deutschland hat in den vergangenen Jahrzehnten von seiner Substanz gelebt und notwendige Investitionen wie in die Verkehrsinfrastruktur oder die Digitalisierung verschleppt. Dies ist einer der Gründe für die aktuellen Schwierigkeiten der deutschen Wirtschaft.“ <

Quelle: DIW, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

ARBEITSWELT

Junge arbeiten öfter

Die Erwerbsbeteiligung der 20- bis 24-Jährigen betrug ...

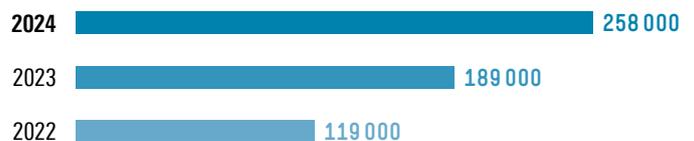


Quelle: IAB, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

Mehr Ukrainerinnen und Ukrainer in Arbeit

So viele ukrainische Staatsangehörige arbeiteten in Deutschland ...



Quelle: BA, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

ALLEINERZIEHENDE

Armutrisiko in Ost und West gleicht sich an

So hoch war der Anteil der Alleinerziehenden mit einem Niedriglohn* im ...

	2010	2018	2022
Westen	31,2 %	35,4 %	30,8 %
Osten	46,8 %	43,1 %	32,2 %

*weniger als 60 Prozent des Medians der verfügbaren Einkommen in Deutschland

Quelle: DIW, Februar 2025 [Link zur Studie](#)