

6/2025 3. APRIL

- 2 **Fleischindustrie** Ein guter Anfang
- 3 **Arbeitswelt** KI braucht Mitsprache
- 4 **Löhne** Der Mindestlohn wirkt – ist aber zu niedrig
- 6 **Gender** Arbeitszeitpolitik auf dem Holzweg
- 7 **Nordrhein-Westfalen** Nur noch 51 Prozent mit Tarif

KONJUNKTUR

# Aufwind durch staatliche Investitionen

Der finanzpolitische Kurs der kommenden Bundesregierung dürfte dazu beitragen, die Schwächephase der deutschen Wirtschaft zu überwinden.

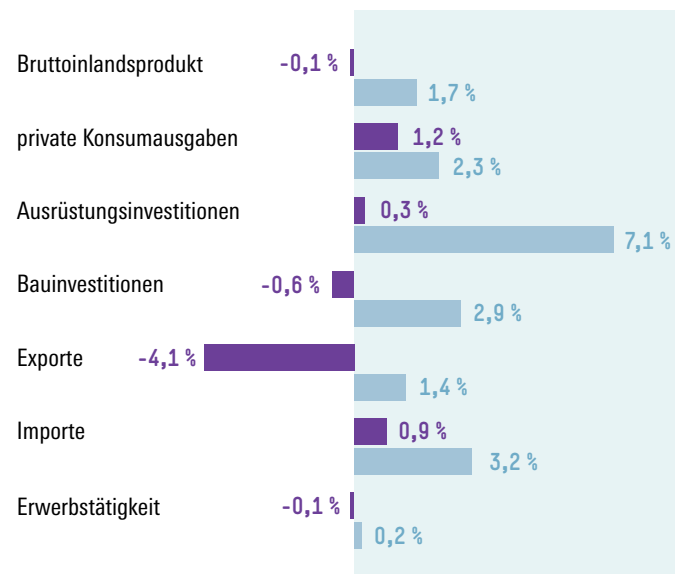
Konjunkturell herrscht hierzulande eine hartnäckige Flaute: Die Wirtschaftsleistung ist in den vergangenen beiden Jahren jeweils geschrumpft und war Ende 2024 nur 0,3 Prozent höher als vor der Corona-Pandemie. Doch laut der aktuellen IMK-Konjunkturprognose steht eine Trendwende bevor – dank der Einigung von Union und SPD unter anderem auf ein Sondervermögen von 500 Milliarden Euro für die Infrastruktur. „Wenn die öffentlichen Investitionen wie anvisiert umgesetzt werden, könnten sie der deutschen Wirtschaft den seit Längerem erforderlichen Nachfrageschub zur Überwindung der Stagnation liefern“, erklären die Ökonomen und Ökonomen. Sie gehen allerdings davon aus, dass die staatlichen Investitionen langsam anlaufen werden. In diesem Jahr sei mit zusätzlichen Ausgaben für Infrastruktur, Klimaschutz und Verteidigung in Höhe von 12 Milliarden Euro zu rechnen, 2026 mit 29 Milliarden. Neben dem direktem Nachfrageeffekt würden die Beseitigung politischer Unsicherheiten und die Verbesserung der wirtschaftlichen Aussichten positiv zu Buche schlagen.

Das Bruttoinlandsprodukt wird der Prognose zufolge 2025 um 0,1 Prozent abnehmen, im Folgejahr um 1,7 Prozent zulegen. Die Zahl der Erwerbstätigen wird erst im Verlauf des zweiten Halbjahrs wieder zunehmen und 2025 durchschnittlich um 0,1 Prozent zurückgehen, 2026 dann um 0,2 Prozent steigen. Die Arbeitslosenquote erhöht sich in diesem Jahr auf 6,2 Prozent und verharrt 2026 auf diesem Niveau.

Auch wenn die Entscheidung für eine kreditfinanzierte Investitionsoffensive richtig sei – ein Selbstläufer werde sie nicht werden, betont IMK-Direktor Sebastian Dullien: „Es ist zentral, dass die Politik Vertrauen schafft und sicherstellt, dass das viele Geld effektiv in die wirklich vordringlichen Projekte investiert wird.“ Außerdem sei es gerade mit Blick auf den privaten Konsum wichtig, dass der positive Impuls nicht konterkariert wird. „Es muss darauf geachtet werden, dass bei den Vergaben gute Arbeit und beispielsweise auch Tarifbindung gefördert werden. Und wilde Kürzungsdebatten bei der sozialen Sicherung, wie wir sie im Wahlkampf gesehen haben, würden genau in die falsche Richtung führen.“ Eben-

## Hoffnung auf Wachstum

So entwickeln sich laut IMK-Prognose 2025 und 2026 im Vergleich zum Vorjahr ...



Quelle: IMK 2025

Hans Böckler  
Stiftung

falls sei problematisch, dass nach der Reform der Schuldenbremse Verteidigungsausgaben, die das Produktionspotenzial nicht erhöhen, zeitlich und in der Höhe unbegrenzt über Kredite finanziert werden dürfen, während für öffentliche Investitionen die Kreditaufnahme auf das Volumen des Sondervermögens begrenzt ist.

Als Hauptrisiko für die Konjunktur macht das IMK eine Verschärfung des Handelskonflikts mit den USA aus. „Die radikale und unberechenbare Politik der Trump-Regierung könnte zudem die US-Wirtschaft, die zuvor auf einem kräftigen Wachstumspfad war, in die Rezession stürzen“, heißt es in der Analyse. <

Quelle: Sebastian Dullien u.a.: Mit staatlichen Investitionen aus der Stagnation – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2025/2026, IMK-Report Nr. 195, März 2025 [Link zur Studie](#)

# Ein guter Anfang

Das Verbot von Werkverträgen in der Fleischindustrie hat sich bewährt. Die schlimmsten Missstände sind beseitigt. Aber die Löhne sind immer noch sehr niedrig.

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz von Anfang 2021 sollte die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie verbessern. Werkverträge in den Kernbereichen wurden verboten. Was hat sich seitdem getan? Das Gesetz habe die schlimmsten Formen der Ausbeutung beseitigt, schreiben Şerife Erol und Thorsten Schulten vom WSI in einer aktuellen Studie. Fast alle Werkvertragsbeschäftigten, die zuvor bei Subunternehmen angestellt waren, wurden von den Fleischunternehmen übernommen. Die Situation der Beschäftigten hat sich im Vergleich zu früher deutlich verbessert. Aber: Noch immer liegen die Löhne und Arbeitsbedingungen kaum über den gesetzlichen Mindeststandards. Für ihre Studie haben die Forschenden insgesamt 14 Betriebe der Fleischindustrie untersucht und 85 Interviews mit Betriebsräten, Management, Gewerkschaften, Beratungsstellen und Kontrollbehörden geführt.

Die deutsche Fleischindustrie verfolgte lange Zeit ein Geschäftsmodell der billigen Massenproduktion, das auf der Ausbeutung osteuropäischer Arbeitskräfte unter extrem schlechten Arbeitsbedingungen beruhte. Ermöglicht wurde dies durch ein undurchsichtiges System von Subunternehmen. Teilweise hatte mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Schlachthöfen und Fleischfabriken nur einen Werkvertrag – sie waren also nicht bei den eigentlichen Fleischbetrieben angestellt. Mit den massenhaften Ausbrüchen von Corona rückte die Branche im Frühjahr 2020 in den Fokus der Öffentlichkeit. Die offensichtlichen Missstände machten deutlich, wie notwendig eine Neuregelung war. Bundestag und Bundesrat verabschiedeten das Arbeitsschutzkontrollgesetz.

Das Ergebnis: Fast alle ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten wurden übernommen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche in nur einem Jahr um 18 Prozent, von 128.400 im Jahr 2020 auf 151.500 im Jahr 2021. Allerdings haben viele der neu eingestellten Beschäftigten nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes stieg der Anteil der befristeten Neueinstellungen von 42,7 Prozent im Jahr 2020 auf 56,8 Prozent ein Jahr später und verharrt seitdem auf einem ähnlich hohen Niveau.

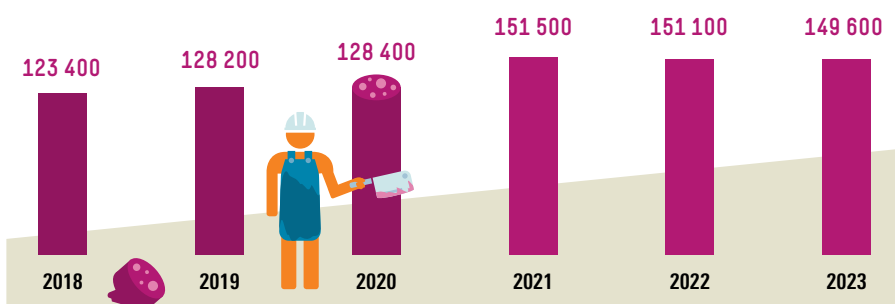
Nachdem die Fleischunternehmen die ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten angestellt hatten, mussten sie auch die Verantwortung für sie übernehmen. Zuvor war immer wieder über Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen wie das Mindestlohngesetz oder das Arbeitszeitgesetz berichtet worden, die jedoch aufgrund undurchsichtiger Per-

sonalverantwortlichkeiten in der Regel nicht geahndet wurden. Nun ist das Management der Fleischbetriebe für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsstandards verantwortlich. Außerdem wurde zusätzlich zum Arbeitsschutzkontrollgesetz eine Reihe weiterer wichtiger Schritte unternommen: die Einführung einer verpflichtenden elektronischen Arbeitszeiterfassung, die Erhöhung der Kontrolldichte und die Verbesserung der Wohnverhältnisse von Arbeitsmigrantinnen und -migranten.

Trotz aller Verbesserungen gehört die Fleischwirtschaft nach wie vor zu den großen Niedriglohnbranchen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit erhielten hier im

## Tendenziell mehr abgesicherte Jobs

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Fleischindustrie betrug ...



in Betrieben ab 20 Beschäftigten; Quelle: Erol, Schulten 2025

Hans Böckler Stiftung

Jahr 2022 46,5 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten nur einen Niedriglohn, also weniger als zwei Drittel des Durchschnittslohns in Deutschland. Bei den ausländischen Vollzeitbeschäftigten waren es sogar 55,1 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil zwar deutlich zurückgegangen. Im Branchenvergleich liegt er aber immer noch auf einem sehr hohen Niveau, was nicht zuletzt auf die sehr geringe Tarifbindung zurückzuführen ist.

„Ein Verbot von Werkverträgen ist offensichtlich ein wirksamer Schritt, um in vielen Branchen mit hartnäckig prekären Arbeitsbedingungen Verbesserungen anzustoßen. Dieses Ergebnis weist über die Fleischindustrie hinaus“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI. „Doch es ist eben nur ein erster Schritt, nicht die Lösung aller Probleme.“ Das zentrale Instrument zur Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus wären flächendeckende Tarifverträge. <

Quelle: Şerife Erol, Thorsten Schulten: Neue Arbeitswelt in der Fleischindustrie? Eine Bilanz der Veränderungen nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, WSI Study Nr. 41, März 2025 [Link zur Studie](#)

# KI braucht Mitsprache

Künstliche Intelligenz revolutioniert die Büroarbeit – aber nur, wenn die Beschäftigten mitziehen. Dafür schafft Mitbestimmung die Voraussetzungen.

Wie die Dampfmaschine Muskelarbeit ersetzte, wird künstliche Intelligenz (KI) Kopfarbeit von Angestellten ersetzen. So schwärmen KI-Pioniere. Schon Ende der 1960er- und dann wieder Mitte der 1980er-Jahre machte die Hoffnung auf denkende Maschinen Schlagzeilen – und wurde jedes Mal enttäuscht. Doch inzwischen hat die Technik einen Sprung gemacht. Das ist spätestens seit der Veröffentlichung von ChatGPT offenkundig. In der Bürowelt bricht eine neue Zeit an. Nach der ersten Automatisierungswelle, in der Lochkartensysteme durch Großrechner ersetzt wurden, und der zweiten, die einen Personal Computer an jeden Schreibtisch brachte. Was geschieht nun in der dritten Automatisierungswelle? Wie verändern sich Arbeit, Selbstverständnis und Qualifikationsprofil der Angestellten? Was ist mit ihrer Machtposition in der Firmenhierarchie und nicht zuletzt: Spielt die Mitbestimmung im KI-getriebenen Unternehmen noch eine Rolle? Das haben Thomas Lühr vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München und Tobias Kämpf von der University of Labour in Frankfurt am Main anhand zahlreicher Fallbeispiele untersucht. Die Hans-Böckler-Stiftung hat ihre Studie gefördert. Eine wesentliche Erkenntnis: KI ist kein Selbstläufer. Nur wenn die Beschäftigten „ihre fachliche Expertise in die Aufbereitung der Daten, das Training der Algorithmen und die Implementierung einbringen, funktionieren die KI-Systeme wirklich“. Dazu sind sie aber nur bereit, wenn verlässliche Rahmenbedingungen und Mitspracherechte sicherstellen, dass bei der Einführung neuer Technologien ihre Interessen gewahrt werden. Zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen, die garantieren, dass dem Engagement bei der Einrichtung von KI-Technologie am Ende nicht der eigene Arbeitsplatz zum Opfer fällt.

## Spezialisten wollen Mitbestimmung

Einen Bedarf an kollektiven Regelungen sehen viele von den Forschern befragte Beschäftigte ebenso wie ein Teil des Managements. Anders als etwa in den 1990er-Jah-

ren, als die New Economy ausgerufen wurde, halten die Angestellten die institutionalisierte Mitbestimmung heute keineswegs für überholt und glauben nicht daran, ihre Interessen individuell besser durchsetzen zu können. Hinzu kommt: Nach den Beobachtungen von Lühr und Kämpf „zeichnet sich das Bewusstsein der neuen Tech-Angestellten durch eine starke ethisch-moralische Orientierung aus, die sie potenziell in Widerspruch zu den einzelwirtschaftlichen Interessen der Unternehmen bringt“. Auch aus dieser Grundhaltung der neuen Spezialistengeneration ergeben sich den Wissenschaftlern zufolge „Ansatzpunkte für die kollektive Mitbestimmung“.

## Unbegrenzte Einsatzmöglichkeiten

Die Untersuchung basiert auf über 80 Interviews in 21 Betrieben. Darunter sind etwa ein großer Technologiekonzern, der KI in der Lohnbuchhaltung verwendet, ein Softwareentwickler, der Chat-Bots im Kundensupport einsetzt, der Dienstleister eines Logistikkonzerns, der KI für personalwirtschaftliche Zwecke nutzt, eine Großbank, eine öffentliche Verwaltung, ein Start-up und ein Autokonzern.

Die meisten dieser Unternehmen befinden sich laut Lühr und Kämpf noch in einem Experimentierstadium, was KI betrifft. Die Gründe für den Einsatz dieser Technologie reichen von der Kostenersparnis über die Kompensation von Fachkräftemangel bis zur Entwicklung neuer Geschäftsstrategien. Dementsprechend sind die Folgen für die Beschäftigung je nach Unternehmen unterschiedlich. Es gibt Fälle, in denen schlicht Tätigkeiten wegfallen, was Beschäftigte und deren Vertretungen mit Sorge sehen. In anderen Fällen sind Fachkräfte froh, weil sie dank KI weniger Zeit mit öden Routineaufgaben verbringen müssen. Wieder anderswo entstehen in erheblichem Umfang ganz neue Jobs. Zum Beispiel bei dem Autokonzern, in dem inzwischen mehrere tausend Menschen an der Softwareentwicklung für autonomes Fahren beteiligt sind. <



Quelle: Thomas Lühr, Tobias Kämpf: Bots im Büro, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 494, Februar 2025 [Link zur Studie](#)

# Der Mindestlohn wirkt – ist aber zu niedrig

Die Einführung des Mindestlohns vor zehn Jahren war ein voller Erfolg. Die Untergrenze müsste jedoch deutlich angehoben werden.

Bis Ende Juni muss die Mindestlohnkommission entscheiden, wie hoch der deutsche Mindestlohn in den kommenden zwei Jahren sein soll. Eine wichtige Vorentscheidung hat sie dabei bereits getroffen: Anders als bisher wird sich die nächste Erhöhung nicht nur nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren, sondern auch am Zielwert von 60 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten. Darauf haben sich die von Gewerkschaften und Arbeitgebern benannten Kommissionsmitglieder im Januar geeinigt, als sie eine neue Geschäftsordnung verabschiedet haben. Was dies für die kommende Mindestlohnanpassung bedeutet, haben Malte Lübker und Thorsten Schulten vom WSI sowie Alexander Herzog-Stein vom IMK herausgearbeitet.

## Welcher Mindestlohn ist angemessen?

Um das Ziel von 60 Prozent des Medianlohns zu erreichen, ist in Deutschland ein Mindestlohn von rund 15 Euro notwendig. Je nach Datenquelle ergeben sich unterschiedliche Werte, die allerdings nur um Cent-Beträge schwanken: Schreibt man die Daten des Statistischen Bundesamtes fort, so ergibt sich ein Mindestlohn von 14,88 bis 15,02 Euro im Jahr 2026 und von 15,31 bis 15,48 Euro im Jahr 2027. Verwendet man stattdessen Berechnungen der OECD, wäre schon für das laufende Jahr ein Mindestlohnniveau von 15,12 Euro erforderlich, um den 60-Prozent-Wert zu erreichen. In der Vergangenheit hat Deutschland den international üblichen Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns, der auch in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie verankert ist, regelmäßig unterschritten. Entsprechend groß ist nun der Nachholbedarf – auch weil die Mindestlohnkommission in ihrer letzten Entscheidung 2023 gegen die Stimmen der Gewerkschaften nur eine Mini-Erhöhung auf das derzeitige Niveau von 12,82 Euro beschlossen hatte.

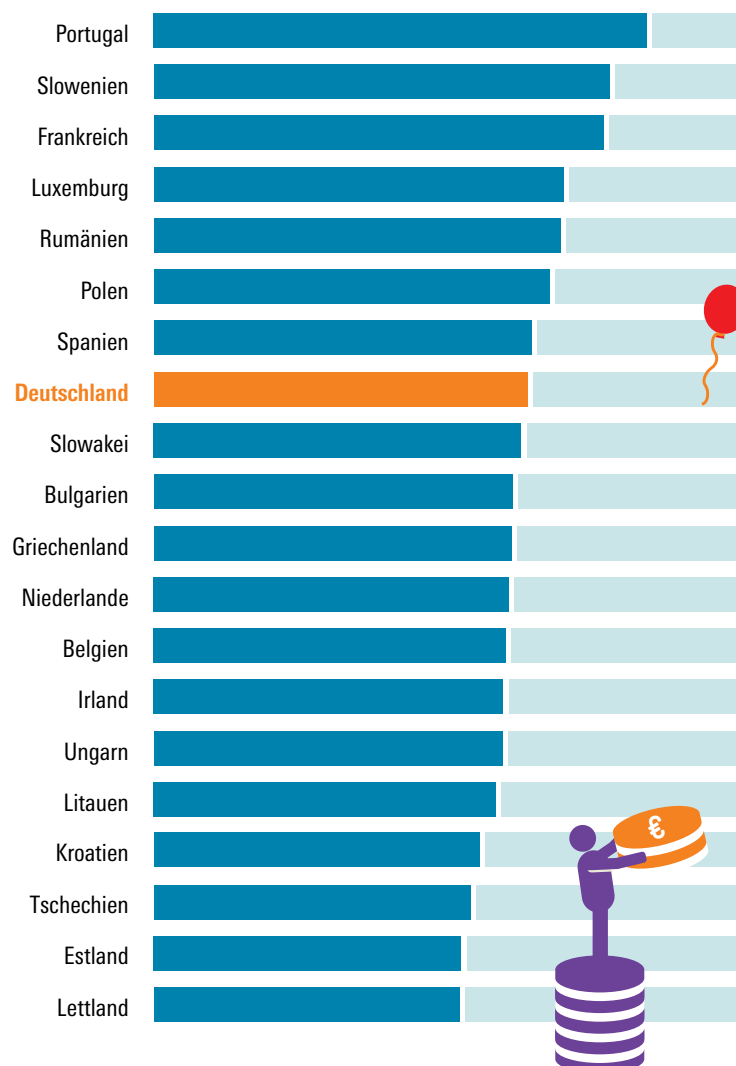
Die kommende Anhebung dürfte damit stärker ausfallen, als dies der Fall wäre, wenn die Kommission sich wie bisher nur an der Tarifentwicklung der vergangenen zwei Jahre orientieren würde, erwarten die Fachleute von WSI und IMK. Nach dem bisherigen Anpassungsmodus stünde lediglich eine Anhebung auf rund 14 Euro an. Dies dürfte nach der neuen Geschäftsordnung aber allenfalls „die untere Grenze des Verhandlungskorridors in der Mindestlohnkommission markieren“. Auch hier weist die Studie je nach Datenquelle geringfügig voneinander abweichende Ergebnisse aus: So lässt sich allein aus den bisher veröffentlichten Daten zum Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ein Mindestlohn von 13,71 bis 13,92 Euro ableiten. Dieser Wert dürfte sich noch einmal erhöhen, wenn zum Verhandlungsbeginn weitere Tarifabschlüsse vorliegen. Wenn man Tariflohn Daten der Deutschen Bundesbank oder des WSI-Tarifarchivs zugrunde legt, ergibt sich nach dem bisherigen Anpassungsmodus ein Niveau von bis zu 14,26 Euro.

## Neuorientierung der Mindestlohnkommission

Für den anstehenden Beschluss bietet sich nach Analyse der Forscher ein zweistufiges Verfahren an: Die Tarifentwicklung der vergangenen zwei Jahre und andere Verlaufsindikatoren wie die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung könnten als Maßstab für die reguläre Anpassung des Mindestlohns dienen. Als Zweites könnte bis zum Erreichen des Zielwertes von 60 Prozent des Medianlohns eine weitere Komponente hinzukommen, mit der die bestehende Lücke geschlossen wird. „Die Kommission könnte damit Transparenz über ihre eigene Entscheidungsfindung schaffen.“

## Noch Luft nach oben für Deutschland

So hoch war der Mindestlohn 2023 gemessen am mittleren Lohn in ...



Quelle: WSI 2025

fen und Verlässlichkeit über die weitere Entwicklung des Mindestlohns herstellen. Sie könnte zugleich ihre eigene Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen und so verlorene Glaubwürdigkeit zurückgewinnen“, so die Studienautoren.

Dies würde einer grundsätzlichen Neuorientierung der Kommission gleichkommen – eine Perspektive, die in der Studie ausdrücklich begrüßt wird. Denn im Rückblick fällt die Bilanz äußerst verhalten aus: Per Saldo haben die Anhebungen durch die Kommission über die vergangenen zehn Jahre im Wesentlichen die Kaufkraftverluste durch die Inflation ausgeglichen. Gegenüber der allgemeinen Lohnentwicklung und den Produktivitätsfortschritten sind die

Anpassungen über viele Jahre zurückgefallen. Auch der Kaitz-Index, der den Mindestlohn ins Verhältnis zum Medianlohn setzt, sank unter der Ägide der Kommission nach Daten der OECD von 48,2 Prozent im Jahr 2015 auf 44,8 Prozent 2021 und hatte sich damit weiter von dem 60-Prozent-Referenzwert entfernt.

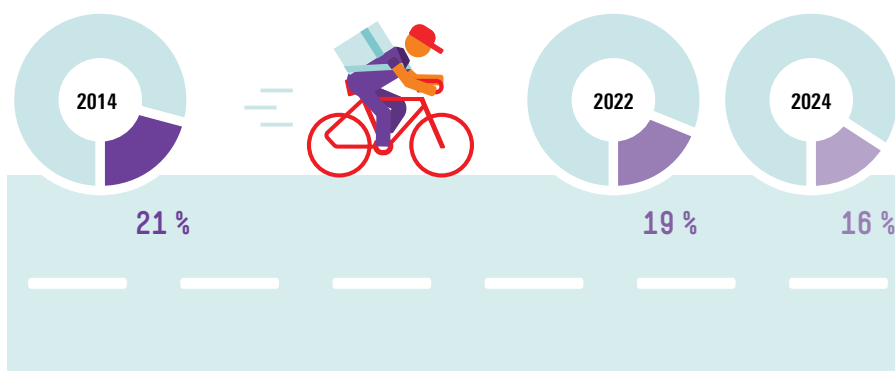
Erst die Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro durch den Gesetzgeber zum 1. Oktober 2022 brachte einen zwischenzeitlichen Anstieg auf 51,7 Prozent im Jahr 2023. Damit befand sich Deutschland innerhalb der EU etwa in der Mitte einer Spanne, die von 42,3 Prozent in Lettland bis zu 68,2 Prozent in Portugal reichte. Neben Portugal übertrafen zuletzt auch Slowenien mit 63,0 Prozent und Frankreich mit 62,2 Prozent die 60-Prozent-Marke. Für Luxemburg und Rumänien lag sie in Reichweite.

### Befürchtete Nebenwirkungen blieben aus

Unabhängig von der Kritik am niedrigen Niveau fällt die Bilanz nach zehn Jahren Mindestlohn in der Studie positiv aus. „Der gesetzliche Mindestlohn ist inzwischen zu einem fest etablierten Regelungsinstrument der deutschen Arbeitsmarktordnung geworden, das von keinem relevanten Akteur mehr in Frage gestellt wird“, so die Forscher. Profitiert haben vor allem Beschäftigte im unteren Lohnsegment. Hier sind die Stundenlöhne – insbesondere seit der Erhöhung auf zwölf Euro – deutlich gestiegen. Dies habe zu einem Rückgang der Lohnungleichheit in Deutschland beigetragen. „Da Niedriglöhne vor allem bei Frauen und in Ostdeutschland verbreitet sind, waren die Auswirkungen hier besonders stark. Der Mindestlohn hat damit auch einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern geleistet und geholfen, das innerdeutsche

## Mindestlohn wirkt

So hat sich die Niedriglohnquote in Deutschland seit Einführung des Mindestlohns entwickelt ...



Quelle: WSI 2025

Hans Bäckler  
Stiftung

Lohngefälle zumindest im unteren Lohnsegment abzubauen“, hebt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, hervor.

In vielen Fällen ist es nach Einführung des Mindestlohns gelungen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln, so die Analyse. Die von Kritikern im Vorfeld befürchteten Arbeitsplatzverluste – je nach Prognose zwischen rund 400 000 und 1,4 Millionen – sind hingegen ausgeblieben. Nach heutigem Forschungsstand sind Jobs allenfalls im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung und auch dort in deutlich geringem Umfang als vorhergesagt verloren gegangen. Auch für die Tarifpolitik lassen sich keine unerwünschten Effekte feststellen: Der Mindestlohn hat weder die Tarifbindung noch den Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beeinträchtigt. Nach der Erhöhung auf zwölf Euro haben die Tarifparteien ihre Tarifverträge entsprechend angepasst. In vielen Niedriglohnbranchen kam es in der Folge zu deutlichen Tariflohnsteigerungen.

Zwischen April 2014 und April 2018 blieb der Anteil des Niedriglohnsektors an der Gesamtbeschäftigung zwar zunächst unverändert bei 21 Prozent. Ein Grund dafür ist, dass der Mindestlohn deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle eingeführt wurde. In den folgenden vier Jahren sank die Niedriglohnquote dann aber auf 19 Prozent im April 2022 und während eines weiteren Jahres auf 16,3 Prozent im April 2023. Dies war der stärkste Rückgang innerhalb von zehn Jahren – er fiel zusammen mit der außerordentlichen Erhöhung des Mindestlohns. „Dies zeigt insgesamt, dass ein höherer Mindestlohn im Zusammenspiel mit der Tarifpolitik ein wirksames Mittel ist, um den Niedriglohnsektor einzugrenzen“, heißt es in der Analyse. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten, Alexander Herzog-Stein:  
10 Jahre Mindestlohn: Bilanz und Ausblick. Gemeinsame Stellungnahme von WSI und IMK anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2025, HBS Policy Brief Nr. 88, März 2025 [Link zur Studie](#)

68,2 %

63 %

62,2 %

56,7 %

56,2 %

54,7 %

52,2 %

51,7 %

50,8 %

49,6 %

49,5 %

49,1 %

48,7 %

48,3 %

48,2 %

47,3 %

45 %

43,8 %

42,5 %

42,3 %



# Arbeitszeitpolitik auf dem Holzweg

Bundestag und Bundesrat haben für den finanziellen Spielraum gesorgt, um wichtige Aufgaben anzugehen. Die Geschlechtergerechtigkeit droht dabei aber zu kurz zu kommen.

Investitionen in Infrastruktur und Klimaschutz – damit ist die künftige Regierung auf dem richtigen Weg. Allerdings braucht es nicht nur Geld, sondern auch Arbeit und rechtliche Rahmenbedingungen dafür. Hier zeigt das Sondierungspapier von Union und SPD deutliche Schwächen, wie Yvonne Lott, Ulrich Mückenberger, Ricarda Scholz und Hanna Völkle in einem WSI-Kommentar feststellen. Die Übereinkunft der zukünftigen Regierungsparteien enthalte keine Ansätze „zur sorgensensiblen und geschlechtergerechten Neugestaltung der Arbeitszeiten“. Im Gegenteil. Die Leidtragenden dürften vor allem Frauen sein – und der Fachkräftemangel wird so eher größer als kleiner.

Beispielsweise sieht das Papier – auf Initiative von CDU und CSU – vor, Abweichungen vom Achtstundentag zu erlauben und finanzielle Anreize für Mehrarbeit einzuführen. Sehr lange Arbeitszeiten schaden jedoch nicht nur der Gesundheit, wie eine breite Forschungsliteratur zeigt, sondern auch der Gleichstellung, warnen die Wissenschaftlerinnen und der Wissenschaftler. Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt würden sich verschärfen. Denn während Frauen, insbesondere Mütter jüngerer Kinder, häufig ohnehin keinen Spielraum für längere Erwerbsarbeitszeiten haben, weil sie den Löwenanteil der Sorgearbeit schultern müssen, hätten Männer mit steuerlich geförderten Überstunden noch weniger Zeit für die Familie. Die Pläne belasten Partnerschaften und Familien. Sie erschweren eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, so die Forschenden. Die geplante Steuerbefreiung von Überstunden dürfte hauptsächlich Vollzeitbeschäftigten zugutekommen und Teilzeitkräfte, also gerade Frauen, benachteiligen. Dies könne den Gender Pay Gap vergrößern.

Außerdem seien die Maßnahmen, die das Sondierungspapier vorsieht, auch geeignet, die Demokratie weiter zu schwächen. Umfragen des WSI belegen, dass viele Beschäftigte bereits heute zu wenig Zeit für politisches oder gesellschaftliches Engagement haben. Nur ein gutes Drittel der Erwerbstätigen ist im gewünschten Maß aktiv, unter erwerbstätigen Müttern sogar lediglich 20 Prozent. Eine funktionierende Demokratie brauche aber Demokratinnen und Demokraten, die Zeit für politische und zivilgesellschaftliche Beteiligung aufbringen.

Das Arbeitszeitgesetz dürfe daher nicht aufgeweicht, sondern müsse gestärkt werden, so Lott, Mückenberger, Scholz und Völkle. Tarifliche Regelungen sorgten zwar für

bessere Arbeitsbedingungen, sie erreichten aber nicht alle Beschäftigten. Für ein zeitgemäßes Arbeitszeitrecht empfiehlt die Expertengruppe vier wesentliche Maßnahmen:

- ▶ Einführung einer zehntägigen bezahlten Freistellung von Vätern und zweiten Elternteilen nach der Geburt, wie es die einschlägige EU-Richtlinie vorsieht,
- ▶ Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld,
- ▶ Reform des Brückenteilzeitgesetzes, damit mehr Beschäftigte es nutzen können,
- ▶ Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige.

Weiterhin plädieren die Forschenden für ein Wahlarbeitszeitgesetz, wie es der Deutsche Juristinnenbund vorgeschlagen hat, beziehungsweise für die Umsetzung eines Optionszeitenmodells, „das zeitliche Ziehungsrechte nicht

## Zu wenig Zeit für Engagement



nur für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung vorsieht, sondern auch für ehrenamtliches Engagement“.

„Wenn es gewünscht ist, dass Frauen – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – mehr Erwerbsarbeit leisten, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die dazu beitragen, dass Sorgearbeit fairer zwischen den Geschlechtern verteilt wird. Die angekündigten Maßnahmen weisen allerdings in die entgegengesetzte Richtung. Sie schaffen Anreize für Männer, ihre Arbeitszeit weiter auszuweiten, was die zeitlichen Spielräume für eine gerechtere Verteilung von Sorgearbeit verringert“, so WSI-Direktorin Bettina Kohlrusch. <

Quelle: Yvonne Lott, Ulrich Mückenberger, Ricarda Scholz, Hanna Völkle: Sorgensensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! WSI-Kommentar Nr. 6, März 2025

# Nur noch 51 Prozent mit Tarif

Die Tarifbindung in NRW ist rückläufig. Andere Bundesländer unternehmen deutlich mehr zur Stärkung der Tarifautonomie.

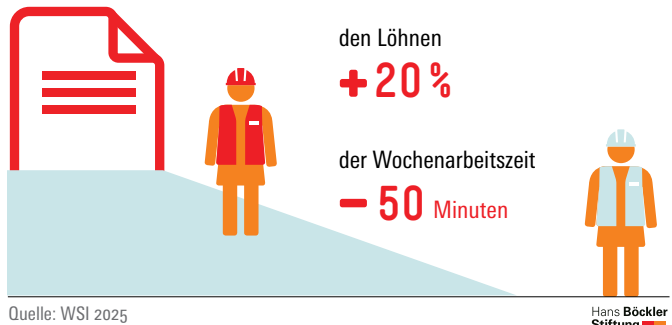
Beschäftigte, die nicht nach Tarif bezahlt werden, verdienen in ganz Deutschland deutlich weniger als diejenigen mit Tariflöhnen. Im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen beträgt der Lohnabstand nach Berechnungen des WSI-Tarifexperten Thorsten Schulten 20 Prozent. Berücksichtigt man darüber hinaus die unterschiedlichen Betriebsgrößen und Branchenzugehörigkeiten von Betrieben mit und ohne Tarifvertrag, liegt der „bereinigte“ Rückstand immer noch bei 8,5 Prozent. Zudem ist mit Tarifvertrag die durchschnittliche Arbeitszeit spürbar kürzer, in NRW um rund 50 Minuten pro Woche. Dort werden aktuell 51 Prozent der Beschäftigten nach Tarif bezahlt. Damit liegt das industriell geprägte Bundesland zwar knapp über dem Bundesdurchschnitt von 49 Prozent, die tarifliche Abdeckung ist aber seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich gesunken.

Bei gesetzlichen Initiativen zur Sicherung und Stärkung der Tarifbindung ist NRW nach Schultens Analyse in den vergangenen Jahren hinter andere Bundesländer zurückgefallen, die umfassendere und wirksamere Gesetze zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe eingeführt haben. Mittlerweile werden in Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben, die bestimmte Tarifstandards einhalten. Weitere Bundesländer wie Brandenburg, Hamburg, Hessen und Niedersachsen haben die Einführung umfassender Tariftreuevorgaben in ihren Landesvergabegesetzen angekündigt. Im Sondierungspapier von Union und SPD ist außerdem für den Bund die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes vorgesehen.

Nordrhein-Westfalen verfüge hingegen lediglich über ein sehr eingeschränktes Tariftreue- und Vergabegesetz, dessen Vorgaben im Wesentlichen für den öffentlichen Nahver-

## Tarif hilft

So groß sind in Nordrhein-Westfalen im Schnitt die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Tarifvertrag bei ...

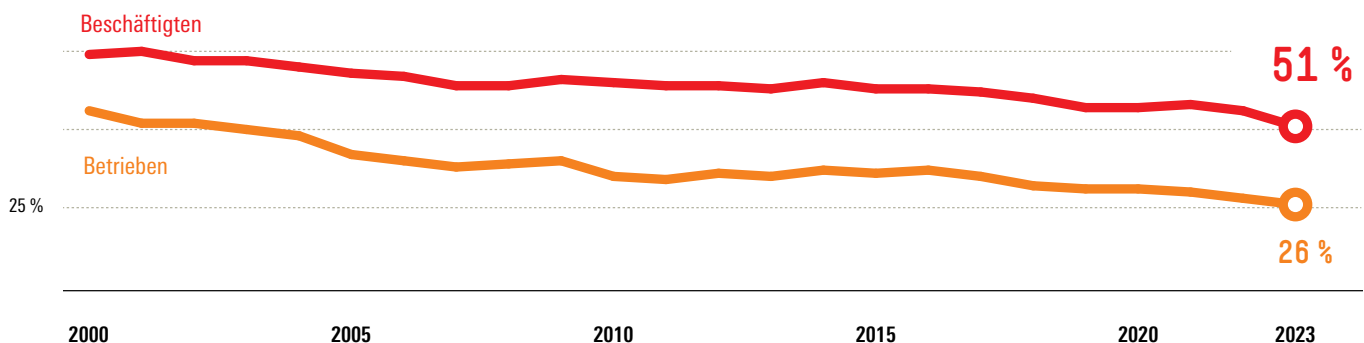


kehr gelten, so Schulten. Die Landesregierung habe zwar eine Ausdehnung auf andere Branchen in Aussicht gestellt, bislang jedoch keine konkrete Gesetzesinitiative veröffentlicht. „Gerade Nordrhein-Westfalen braucht dringend ein umfassendes Tariftreuegesetz, das die bisherige Benachteiligung von Unternehmen mit Tarifvertrag bei öffentlichen Aufträgen aufhebt und faire Wettbewerbsbedingungen schafft“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2023 mehr als 13 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge und Konzessionen ausgegeben. „Damit verfügt die öffentliche Hand in NRW über eine erhebliche Marktmacht, die sie zur Stärkung der Tarifbindung einsetzen kann“, so Schulten. Neben der öffentlichen Auftragsvergabe wäre es notwendig, auch die regionale Wirtschaftsförderung in den Blick zu nehmen und generell öffentliche Investitionen an die Einhaltung von Tarifstandards zu binden. <

## Die Tarifbindung bröckelt

Einen Tarifvertrag hatten in Nordrhein-Westfalen von den ...



Quelle: WSI 2025

Hans Böckler Stiftung

# 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](http://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](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de).

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: [www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm](http://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](http://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf)

## WIRTSCHAFT

### Fast jeder zehnte Betrieb wird ausgespäht



In den vergangenen fünf Jahren wurden nach eigener Auskunft neun Prozent aller Unternehmen in Deutschland Opfer von Spionageangriffen. Betroffen sei nicht nur das verarbeitende Gewerbe, heißt es in einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Auch viele Dienstleistungsbranchen und die öffentliche Verwaltung würden ausgespäht. Besonders häufig treffe es innovative, exportierende und forschende Betriebe. Zudem sei von einer hohen Dunkelziffer auszugehen, da nicht alle Unternehmen die Angriffe bemerken. <

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

## RENTE

### Mütter schlechter abgesichert

So hoch sind die durchschnittlichen Rentenansprüche von ...



Männern	1370 €
Frauen	940 €
Frauen ohne Kinder	1080 €
Frauen mit Kindern	910 €
Frauen mit einem Kind	970 €
Frauen mit zwei Kindern	920 €
Frauen mit drei oder mehr Kindern	800 €

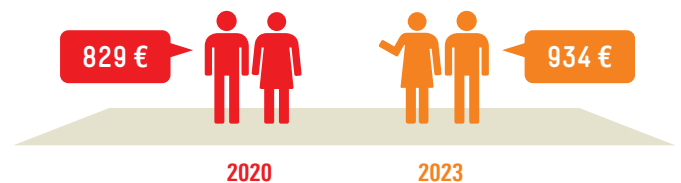
bis zum Alter von 60 Jahren erworbene Rentenansprüche in 2020

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

## AUSBILDUNG

### Azubis verdienen mehr

Die Vergütungen im ersten Ausbildungsjahr lagen im Durchschnitt bei ...

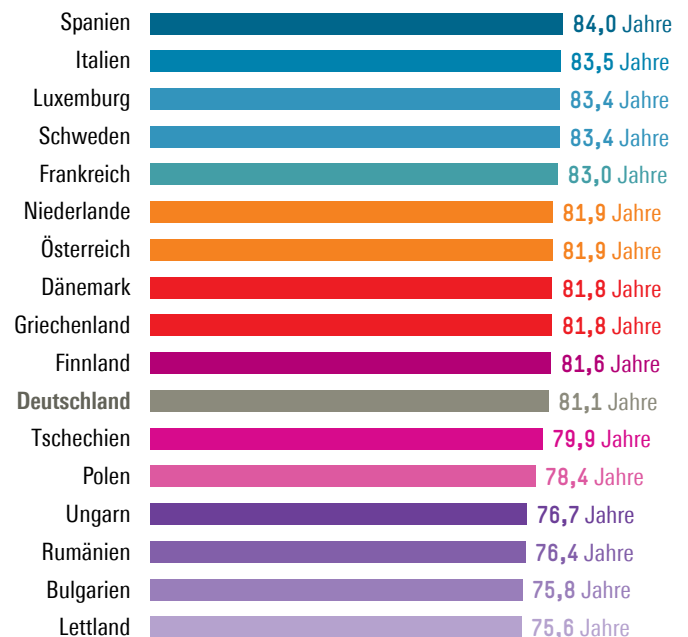


Quelle: BIBB, März 2025 [Link zur Studie](#)

## EUROPA

### Wo die Menschen länger leben

Die Lebenserwartung für 2023 Geborene betrug in ...



Quelle: Eurostat, März 2025 [Link zur Studie](#)