



Gerhard Bosch und Frederic Hüttenhoff

Reformen für mehr Wirksamkeit

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Wandel

Auf einen Blick

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ist die zentrale Behörde, wenn es um die Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie die Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns geht. Sie spielt damit eine wichtige Rolle für faire Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen in Deutschland. Dabei muss sie sich immer wieder auf neue Anforderungen einstellen. Das am 13.11.2025 im Bundestag verabschiedete Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung entwickelt sie sinnvoll weiter. Die FES-Studie „Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten: Zur Reform der Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (Bosch/Hüttenhoff 2025) gibt einen tiefen Einblick in die Entwicklung der FKS sowie in die Herausforderungen, die sich ihr heute und zukünftig stellen. Das vorliegende Impuls-Papier fasst die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und formuliert weitere Handlungsempfehlungen.

Einleitung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten drastisch verändert. Bis zur Wiedervereinigung waren rund 85 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Der Staat hielt sich aus der Lohnsetzung heraus. Die Tarifparteien vereinbarten auf Branchenebene wirkungsvolle Lohnuntergrenzen und sorgten auch über ihre Verbände für die Einhaltung dieser Standards. Die Unternehmen konkurrierten über die Effizienz ihrer Prozesse und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, nicht aber über Lohnsenkungen. Das änderte sich mit der EU-Erweiterung zunächst durch die Aufnahme südeuropäischer und dann mittel- und osteuropäischer Staaten. Die Dienstleistungsfreiheit in der EU ermöglicht den Einsatz ausländischer Werkvertragsbeschäftigter zu den Bedingungen ihres Herkunftslandes. Zum Schutz der heimischen Tarifverträge wurden zunächst im Baugewerbe, dann in anderen Branchen erstmals Branchenmindestlöhne eingeführt, deren Einhaltung der Staat kontrollierte.

Da die Branchenmindestlöhne lediglich Lohnuntergrenzen setzten und zudem nur in wenigen Branchen eingeführt wurden, wurden Löhne durch diese Entwicklung zum Wettbewerbsfaktor. Das begann an den Rändern des Arbeitsmarkts, breitete sich aber durch die zunehmende Verlage-

lung von Tätigkeiten in tariffreie Subunternehmen, die Entwicklung von Geschäftsmodellen ohne Tarifbindung und die Verweigerung der Arbeitgeberverbände, Allgemeinverbindlichkeitsanträgen von Entgelttarifverträgen zuzustimmen, aus. Der Staat war gezwungen, den wachsenden Niedriglohnsektor, der die Sozialsysteme und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährdete, durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für Branchenmindestlöhne in allen Branchen einzudämmen. Die lokale Schwarzarbeit im kleinen Umfang verlor an Gewicht, während organisierte Formen der Schwarzarbeit sowie häufig grenzüberschreitende Kriminalität an Bedeutung gewannen und inzwischen zu einem eigenen Wirtschaftszweig mit teilweise hochprofessionellen Strukturen geworden sind. Dieser Wirtschaftszweig ist als Dienstleister des kriminellen Rands der Geschäftsmodelle mit Lohndumping inzwischen fast flächendeckend präsent mit deutlichen Schwerpunkten in bestimmten Wirtschaftszweigen.

In Reaktion auf die genannten Veränderungen wurde 2004 die Finanzkontrolle Schwarzarbeit geschaffen, die aus Kontrolleinheiten des Zolls und der Bundesagentur für Arbeit gebildet wurde. Ihre Zuständigkeit und Kompetenzen wurden über die Jahre immer wieder erweitert. So wurden zur Erleichterung ihrer Arbeit 2009 die Beschäftigten in bestimmten, besonders missbrauchsgefährlichen Branchen verpflichtet, Ausweispapiere bei sich zu tragen, um die Identitätsfeststellung zu beschleunigen. Zusätzlich gilt für die Arbeitgeber_innen in diesen Branchen seitdem die Sofortmeldepflicht bei den Sozialversicherungen. Mit dem Mindestlohnsgesetz (2015) wurden die gleichen Branchen sowie Unternehmen für ihre Minijobs zur zeitnahen Dokumentation der Arbeitszeit verpflichtet, weil sich nur so der gezahlte Mindestlohn ermitteln lässt. Mit der Novelle des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) von 2019 wurden schließlich der Auftrag und die Befugnisse der FKS noch einmal ausgeweitet. Die Bekämpfung von Tagelöhnerbörsen und ausbeuterischen Formen der Schwarzarbeit wurde zur Aufgabe der FKS. Letzteres erforderte den Aufbau eines Opferschutzes. Dieser ist nicht uneigennützig, sondern auch Voraussetzung dafür, dass Opfer von ausbeuterischen Praktiken vor Gericht aussagen.

Vor diesem Hintergrund ist das am 13.11.2025 vom Bundestag beschlossene Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitskontrolle zu sehen. Durch das Gesetz werden der FKS u.a. neue Befugnisse erteilt, die es ihr erleichtern sollen, ihre Aufgaben effizienter zu erfüllen, als das bisher der Fall war.

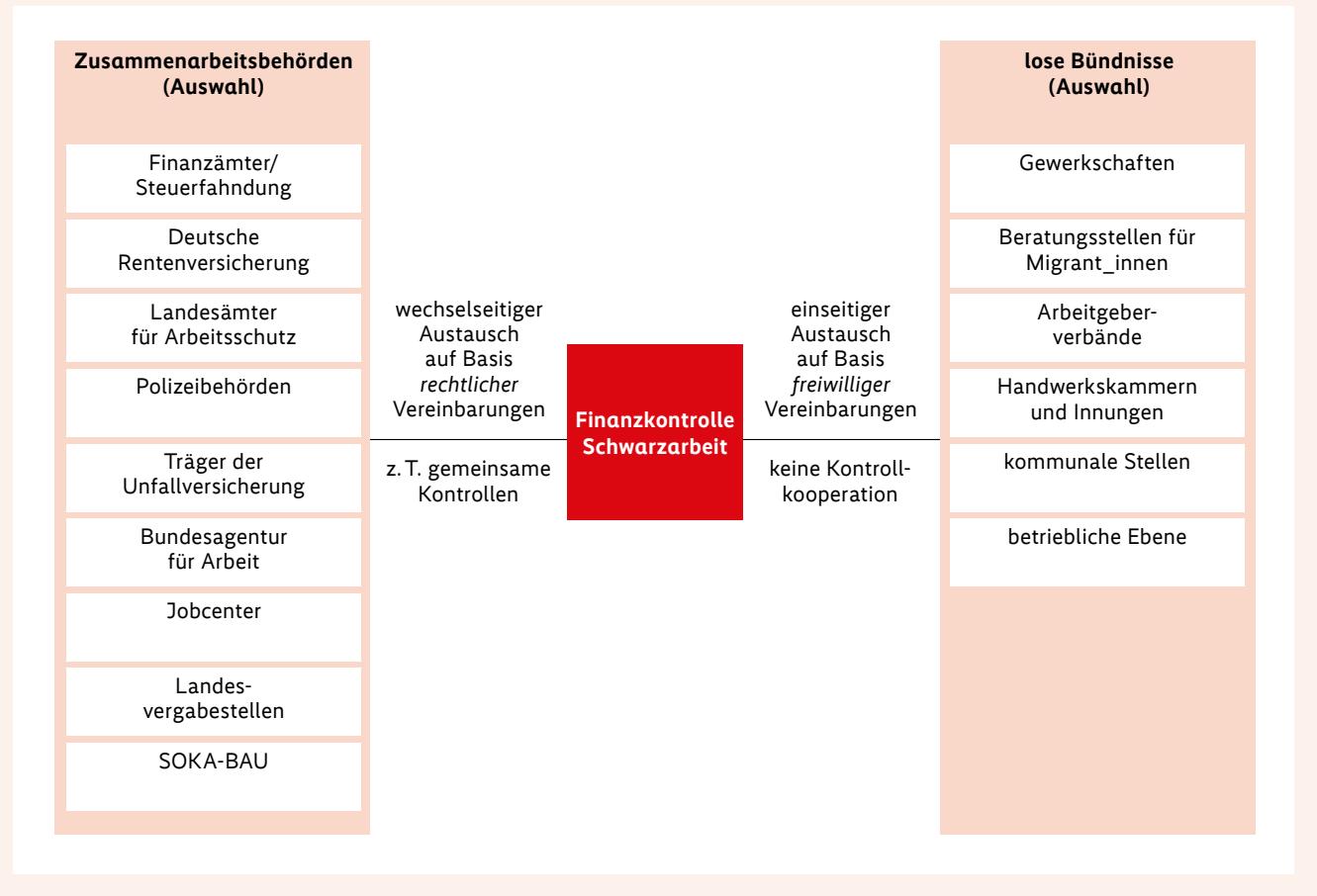
Die FKS auf die Höhe der Zeit bringen

Bereits über die vergangenen Jahre haben sich die interne Organisation und die Prüfstrategien der FKS deutlich verändert. Dieser Veränderungsprozess ist sicherlich auch durch Kritik von außen, etwa des Bundesrechnungshofs oder der Gewerkschaft der Polizei (GdP), angestoßen worden (Bun-

desrechnungshof 2018 und 2022; GdP 2019). Beide haben mehrfach u.a. die unzureichende Bündelung der Ressourcen mit der Zollfahndung, die interne Steuerung über rein quantitative Kontrollvorgaben, die zu Mängeln in der Qualität der Prüfungen führten, das Fehlen einer einheitlichen Datenplattform mit den Zusammenarbeitsbehörden und die unzureichende Gewichtung der Aufgaben der Fahndungsdienste in der Ausbildung kritisiert. Unsere eigenen empirischen Arbeiten haben die Berechtigung dieser Kritikpunkte bestätigt (Bosch et al. 2019; Bosch 2019). Eine der wichtigsten Änderungen für die FKS, die noch vor nicht allzu langer Zeit den Begriff „organisierte Kriminalität“ vermeid, war 2020 die interne organisatorische Ausdifferenzierung durch die Schaffung des neuen Arbeitsgebiets 3 im Sachgebiet E, das Prüfungen und Ermittlungen bei organisierten Formen der Schwarzarbeit unterstützt. Hier sind auch die besonderen Kompetenzen für solche Fälle konzentriert, wie etwa die digitale Forensik zusammen mit der IT für die anderen Arbeitsgebiete. In jedem der deutschlandweit 41 Hauptzollämter ist dieses Arbeitsgebiet an einem der 117 Standorte zusammengefasst.

Anlasslose Prüfungen sind in den Hauptzollämtern inzwischen die Ausnahme. 70 Prozent der Kontrollen finden in den im SchwarzArbG genannten Branchen statt, auf die sich auch die Schwerpunktprüfungen konzentrieren. Durch risikoorientierte Prüfungen soll die Beanstandungsquote erhöht werden, das heißt, die knappen Ressourcen sollen auf Betriebe mit hoher Missbrauchswahrscheinlichkeit konzentriert werden. Die risikoorientierten Prüfungen werden, wie dies auch in der internationalen Forschung zunehmend gefordert wird (z.B. Weil 2018), systematisch vorbereitet. Die Informationen aus externen Hinweisen, sowohl aus der Bevölkerung als auch von Zusammenarbeitsbehörden, aus eigenen früheren Prüfungen und aus systematischen Datenauswertungen, etwa den Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit, werden verdichtet. Ziel hierbei ist es zum einen, mehr zu beanstandende Fälle aufzuspüren; zum anderen geht es darum, mittels einer in allen Regionen erhöhten Präsenz die organisierte Schwarzarbeit durch Abschreckung einzudämmen. Die Kontrollen werden daher in den teilweise sehr großen Bezirken der Hauptzollämter regional gestreut.

Die FKS hat dafür bereits weitreichende Befugnisse und kann sowohl anlassbezogen als auch anlasslos jedes Unternehmen sowie dessen Geschäftsräume betreten und Unterlagen für die Kontrolle einsehen. Auf gezielte Prüfungen bereitet sie sich u.a. mit Auswertungen der Daten der Bundesagentur für Arbeit sowie der Rentenversicherung vor. Bei konkretem Anlass kann sie auch auf Daten der Finanzbehörden und anderer Behörden, die gesetzlich zur Zusammenarbeit mit der FKS verpflichtet sind, zugreifen.



Quelle: eigene Darstellung.

Die FKS ist damit ein zentraler Akteur in dem System, das in Deutschland die Funktion einer Arbeitsinspektion erfüllt und deren Grundlagen in Konvention Nr. 81 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt sind.

Das nun verabschiedete Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung (Deutscher Bundestag 2025) entwickelt die FKS zum wiederholten Male seit ihrer Gründung weiter und stellt sie für die aktuellen Herausforderungen auf.

Wesentliche Bestandteile der Novellierung sind:

1. Die Stärkung der FKS durch die Beteiligung am polizeilichen Informationsverbund, die Erhöhung von Straf- und Bußgeldnormen sowie durch die Erweiterung der Befugnisse bei der Telekommunikationsüberwachung.
2. Der verbesserte digitale Datenabgleich über verschiedene Behörden hinweg.
3. Die Verfestigung des risikobasierten Kontrollansatzes: Qualität statt Quantität.

4. Die Ermöglichung „kleiner Staatsanwaltschaften“ in der FKS, die selbstständig Fälle im Bereich des Lohn- und Sozialleistungsbetrugs ahnden und zum Abschluss bringen können.

5. Anpassungen im Katalog der Branchen, die im SchwarzArbG als Schwerpunktbranchen benannt sind, u.a. durch Aufnahme der plattformbasierten Lieferdienste.

Mit diesem Gesetz, dessen wesentliche Inhalte bereits unter der Ampel-Regierung erarbeitet wurden, setzt die amtierende Koalition aus Union und SPD ein deutliches Zeichen, dass Steuer- und Sozialabgabenbetrug wirksamer als bisher bekämpft werden sollen.

Die FKS ist zentral für die Mindestlohnkontrolle

Neben der Ahndung von Schwarzarbeit spielt die FKS auch bei der Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns eine zentrale Rolle. Entgegen aller Schreckensszenarien, die im Vorfeld seiner Einführung 2015 in der Öffentlichkeit diskutiert wurden, hat dieser nicht zu Arbeitsplatzverlusten geführt. Vielmehr hat er dafür gesorgt, dass viele Millionen Beschäf-

tigte, die bisher völlig unzureichend entlohnt worden waren, deutliche Lohnzuwächse erhielten. Die Folgen waren ein solides Wirtschaftswachstum in den anschließenden Jahren sowie deutliche Zuwächse im Bereich der sozialversicherten Beschäftigung. Der Mindestlohn ist damit eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Erfolgsgeschichte.

Neben den Betriebsräten, die – sofern vorhanden – eine wichtige Rolle bei der Kontrolle des Mindestlohns (sowie anderer Löhne und Arbeitsbedingungen) spielen, ist die FKS die zentrale staatliche Behörde, die die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns durch effektive Kontrollen sicherstellen soll.

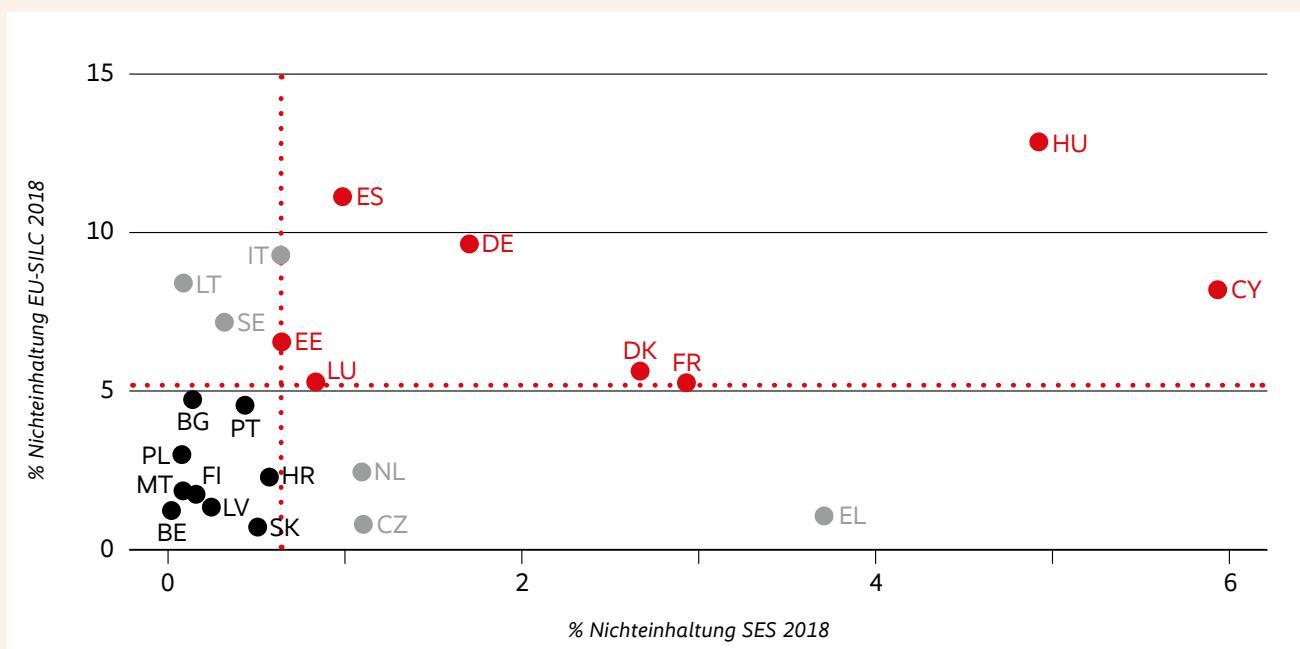
Zwar ist die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland gesetzestreu, doch kann der Mindestlohn an den Rändern des Arbeitsmarkts nur durch wirksame Kontrollen und abschreckende Sanktionen durchgesetzt werden. Tatsächlich weisen verschiedene Untersuchungen sogar darauf hin, dass Deutschland im EU-Vergleich zu den Ländern gehört, in denen der Mindestlohn überdurchschnittlich nicht eingehalten wird (siehe Abbildung 2). So weisen Daten aus gleich zwei Befragungen (SES und EU-SILC) Deutschland als eines der Länder in der EU aus, die in beiden Befragungen über der durchschnittlichen Nichteinhaltungsquote liegen und

daher als roter Punkt erscheinen. Länder, die in beiden Befragungen unter dem Durchschnitt liegen, werden als schwarzer Punkt markiert, solche mit nur einem unterdurchschnittlichen Wert werden als graue Punkte dargestellt.

Um der Problematik der Nichteinhaltung vorzubauen bzw. diese einzudämmen, hat der Bundestag das Personal der FKS bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 sowie bei der Novellierung des SchwarzArbG 2019 deutlich erhöht. Bis 2029 soll dieser Personalaufwuchs auf 14.850 Planstellen ausgebaut werden (Stand 2025: 12.494 Planstellen).

Abb. 2

Nichteinhaltung des Mindestlohns in Prozent der Beschäftigten in der EU



Anmerkung: Angezeigt wird der prozentuale Anteil von Arbeitnehmer_innen, die weniger als 95 Prozent des Mindestlohns verdienen. Die Stichprobe enthält Arbeitnehmer_innen im Alter von 20–65 Jahren ohne Auszubildende. Alle Daten, inklusive der EU-Durchschnitte, sind gewichtet. Die geschätzte EU-weite Nichteinhaltungsquote liegt bei 1,43 Prozent. Die horizontale rote Linie gibt den Median der Nichteinhaltungsquote des Mindestlohns auf Grundlage der EU-SILC-Daten an; die vertikale rote Linie den Median der Nichteinhaltungsquote auf Basis der SES-Daten.

Quelle: SES und EU-SILC 2018 Waves (Eurofound 2024: 19).

Herausforderungen für die FKS

Gleichzeitig gab es in der Vergangenheit immer wieder Kritik an der Effektivität der Arbeit der FKS. Eine Problematik in diesem Zusammenhang ist die wachsende Diskrepanz zwischen Planstellen und tatsächlicher Stellenbesetzung.

Denn auch die Zahl der unbesetzten Stellen ist seit 2016 kontinuierlich bis auf 2.358 Stellen im Jahr 2023 gestiegen, was einem guten Viertel der Stellen entspricht (Tabelle 1).

Um den Personalaufbau zu bewältigen, kam es vorrübergehend zu externen Einstellungen. Zudem wurde die Zahl der Auszubildenden und der dual Studierenden beträchtlich erhöht, um künftig den Nachwuchs selbst auszubilden. Die FKS setzt bei der Gewinnung von Personal vor allem auf die Nachwuchsprogramme des Zolls. Diese sind generalistisch konzipiert, sodass eine_e Absolvent_in in jedem Fachbereich der Zollverwaltung eingesetzt werden kann. Dies hat zur Folge, dass die Nachwuchskräfte nicht von Anfang an voll einsatzfähig sind. Vielmehr müssen sie sich im Zeitverlauf FKS-relevante Expertise erst einmal vertieft aneignen.

Die Zahl der unbesetzten Stellen in der FKS, vor allem in den Ballungsgebieten, hat dabei über die letzten Jahre deutlich zugenommen. Der Bundesrechnungshof (2018: 12; 2022: 17) kritisierte bereits mehrfach die erhebliche Unterbesetzung an Stellen bei der FKS und warf – ebenso wie Adamski (2023) – dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) und der Generalzolldirektion vor, das Personal der FKS nicht sachgerecht zu verteilen (Bundesrechnungshof 2022: 17). In der FKS wird darauf verwiesen, dass gerade in Ballungsgebieten die Konkurrenz durch andere Arbeitgeber_innen sehr hoch sei und man deshalb mehr Probleme bei der Personalrekrutierung habe.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das Personal zentraler Kooperationspartner der FKS, allen voran die Staatsanwaltschaften und Rentenversicherungsträger, nicht entsprechend aufgestockt wurde. Da die FKS dank des Personalaufbaus und dem risikoorientierten Prüfansatz mehr Verdachtsfälle ermittelt, besteht immer noch die Gefahr, dass an wichtigen Schnittstellen Ermittlungen und Fallbearbeitungen verzögert werden, sofern bei den Zusammenarbeitsbehörden künftig nicht ebenfalls mehr Personal eingeplant wird.

Planstellen, besetzte und unbesetzte Stellen bei der FKS, 2015–2029*

Tab. 1

Haushaltsjahr	Planstellen	besetzte Stellen	unbesetzte Stellen	Anteil unbesetzter Stellen an Planstellen in %
2015	6.865	6.100	765	11,1
2016	6.865	6.268	597	8,7
2017	7.211	6.452	759	10,5
2018	7.562	6.609	953	12,6
2019	7.913	7.056	857	10,8
2020	8.462	7.135	1.327	15,7
2021	9.318	7.770	1.548	16,6
2022	10.223	8.240	1.983	19,4
2023	11.244	8.886	2.358	26,5
2024	11.941	–	–	
2025	12.494	–	–	
2026	13.184	–	–	
2027	14.053	–	–	
2028	14.617	–	–	
2029	14.850	–	–	

* Diese Zahlen enthalten nicht nur den Personalaufbau in der FKS selbst, sondern auch in den Querschnittsbereichen Organisation, Personal, Haushalt, Aus- und Fortbildung und sonstigen einsatzunterstützenden Tätigkeiten außerhalb der FKS.

Acht Handlungsempfehlungen für eine (noch) schlagkräftigere FKS

Das Aufgabenportfolio der FKS ist vielfältig und über die Jahre seit ihrer Gründung stetig gewachsen. Indem sie u.a. den gesetzlichen Mindestlohn kontrolliert und sicherstellt, dass alle Unternehmen die gesetzlich geregelten Steuer- und Sozialabgaben leisten, nimmt sie eine wichtige Ordnungsfunktion für den deutschen Arbeitsmarkt und die Wirtschaft ein. Anders als in vergleichbaren Ländern, die über eine integrierte Arbeitsinspektion verfügen, ist die FKS nur ein Teil des institutionellen Settings, das in Deutschland Mindestarbeitsbedingungen kontrolliert. Ihr Fokus liegt auf der Bekämpfung der Schwarzarbeit, die mittlerweile meist in Form organisierter Kriminalität auftritt.

Das nun verabschiedete Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung hat viele der über die letzten Jahre sichtbar gewordenen Herausforderungen in diesem Politikfeld aufgegriffen. Wenn das Gesetz schnell und effektiv umgesetzt wird, so ist ein wichtiger Fortschritt erzielt.

Um aber optimal wirken zu können, muss noch an weiteren Stellschrauben, die teilweise außerhalb der FKS oder auch des direkten Wirkungsbereichs des BMF liegen, gedreht werden. Ein gut abgestimmtes Zusammenspiel unterschiedlicher Politikbereiche und Akteure ist notwendig, um Schwarzarbeit noch wirkungsvoller zu bekämpfen und die Rechte der Beschäftigten damit zu stärken.

Auf Grundlage der Arbeit der Autoren im Rahmen der FES-Studie „Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten: Zur Reform der Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (Bosch/Hüttenhoff 2025) sowie vorausgegangener Forschungsprojekte ergeben sich folgende acht Handlungsempfehlungen:

1. Zügige Umsetzung der im Gesetz „Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung“ enthaltenen Neuerungen.
2. Konkretisierung der Strategie „Zoll 2030“, die auf eine Bündelung von Ressourcen mit der Zollfahndung zielt.
3. Zusätzlich: Entwicklung eines eigenen Ausbildungsgangs für den Vollzug im mittleren und höheren Dienst.
4. Entwicklung eines Traineeprogramms für Führungskräfte.
5. Einführung einer fälschungssicheren elektronischen Arbeitszeiterfassung.
6. Ausbau des Opferschutzes: Aufenthaltserlaubnis für Kronzeug_innen.
7. Elektronische Schadensmeldung an Beschäftigte, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhalten haben.
8. Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaf-ten zur besseren Durchsetzung individueller Lohnansprüche.

Literatur

Adamski, Stefan (2023): Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss endlich effektiv werden: Ein Plädoyer für die wirksame Kontrolle des Mindestlohns und eine effiziente Schwarzarbeitsbekämpfung, FES Impuls, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Bosch, Gerhard (2019): Stellungnahme zum „Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch“, Deutscher Bundestag, Drucksache 19/8691, 23.3.2019, Inst. Arbeit und Qualifikation, IAQ-Standpunkt 2019-0, Duisburg.

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic (2025): Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten: Zur Reform der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FES Analyse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden.

Bundesrechnungshof (2018): Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages nach § 88 Abs. 2 BHO, Informationen über die Entwicklung des Einzelplans 08 (Bundesministerium der Finanzen) für die Beratungen zum Bundeshaushalt 2019, Potsdam.

Bundesrechnungshof (2022): Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages: Informationen über die Entwicklung des Einzelplans 08 (Bundesministerium der Finanzen) für die Beratungen zum Bundeshaushalt 2023, Potsdam.

Deutscher Bundestag (2021): Vierzehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung, Unterrichtung durch die Bundesregierung, Drucksache 19/31265 vom 18.6.2021, Berlin, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/312/1931265.pdf> (12.12.2025).

Deutscher Bundestag (2024): Mindestlohnbetrug und Kontrollen zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage (...) der Gruppe Die Linke, Drucksache 20/11912, Drucksache 20/12347 vom 19.7.2024, Berlin, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/123/2012347.pdf> (12.12.2025).

Deutscher Bundestag (2025): Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses (7. Ausschuss), Drucksache 21/2670 vom 6.11.2025, Berlin, <https://dserver.bundestag.de/btd/21/026/2102670.pdf> (12.12.2025).

Eurofound (2024): Minimum Wages: Non-Compliance and Enforcement Across EU Member States – Comparative Report, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

GdP (Gewerkschaft der Polizei) (2019): Positionspapier: Der soziale Rechtsstaat braucht eine Finanzpolizei, Berlin, <https://www.gdp.de/bund/de/media/positionspapiere/der-soziale-rechtsstaat-braucht-eine-finanzpolizei> (12.12.2025).

Weil, David (2018): Creating a Strategic Enforcement Approach to Address Wage Theft: One Academic's Journey in Organizational Change, in: Journal of Industrial Relations 60 (3), S. 437–460.

Über die Autoren

Prof. Dr. Gerhard Bosch ist Senior Professor am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Frederic Hüttenhoff ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
info@fes.de

Herausgebende Abteilung

Abteilung Analyse, Planung und Beratung
www.fes.de/apb

Kontakt

Susan Javad
Susan.Javad@fes.de

Bildnachweis

picture-alliance/dpa/dpaweb – Boris Roessler

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Januar 2026

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:
[↗ www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)

