

Viele Plätze, kaum Bewerber



Berufsausbildung. Ob Koch, Industriekaufmann, Elektroniker oder Bestattungsfachkraft: Die Auswahl an Berufsausbildungen in Deutschland ist groß. Doch für die 328 Ausbildungsberufe finden sich immer weniger Bewerber. Allein im Jahr 2024 konnten rund 260.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Manche Betriebe verzichten inzwischen darauf, den Nachwuchs selbst auszubilden. Andere suchen den Kontakt zu den Jugendlichen schon in der Schule – mit Erfolg, wie Rinn-Personalreferent Silas Rink im iwd-Interview erklärt. —> [Seiten 2–6](#)

Künstliche Intelligenz

Viele Unternehmen in Deutschland zögern noch, KI einzusetzen. Jene allerdings, die das bereits tun, bewerten die Technologie meist positiv.

—> [Seiten 8–9](#)

Außenhandel

Auch nach dem Deal zwischen der EU und den USA sind noch höhere Zölle und damit größere Schäden für die deutsche Wirtschaft nicht auszuschließen.

—> [Seite 11](#)

Raus aus der Rekrutierungsproblematik

Berufsausbildung. Die Besetzung von Ausbildungsstellen wird zunehmend schwieriger. Unternehmen ergreifen vielfältige Maßnahmen, um die Qualität der Ausbildung zu sichern. Das reicht von Förderunterricht für leistungsschwächere Jugendliche bis hin zur Darstellung der Zukunftsperspektiven.

Die duale Berufsausbildung, einst Deutschlands Vorzeigemodell für die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte, hat ein Problem: Zum einen gibt es

aufgrund des demografischen Wandels immer weniger Schulabsolventen, zum anderen streben immer mehr junge Menschen nach der

Schulbank an die Hochschulen. Studierten im Jahr 2000 erst 33 Prozent eines Absolventenjahrgangs, waren es 2023 annähernd 57 Prozent. Und viele der Jugendlichen, die kein Abitur in der Tasche haben, möchten laut Bertelsmann Stiftung nach der Schule lieber ungelernt arbeiten gehen, als eine Ausbildung zu absolvieren.

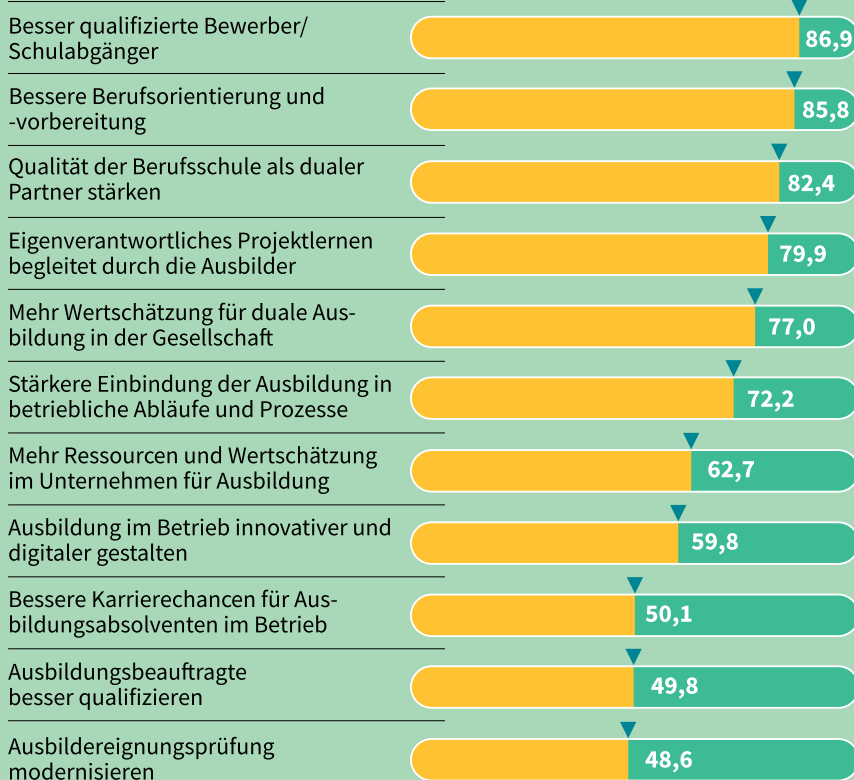
Kein Wunder also, dass sich die Unternehmen mit der Rekrutierung von Auszubildenden schwertun. Mehr als die Hälfte aller ausbildungsaktiven Betriebe in Deutschland gibt laut IW-Personalpanel an, Probleme mit der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu haben. Im vergangenen Jahr konnten deshalb rund 35 Prozent aller Lehrstellen, gut 260.000 Plätze, nicht besetzt werden. Acht von zehn Unternehmen geben dafür einen Mangel an Bewerbungen an, knapp drei von zehn sagen, dass Bewerber nicht passend qualifiziert waren.

So ist es auch wenig verwunderlich, dass den Betrieben zufolge das Gelingen einer hochwertigen Ausbildung an erster Stelle von den entsprechenden Qualifikationen der jungen Menschen abhängt (Grafik):

Knapp 90 Prozent der Unternehmen halten besser qualifizierte Bewerber für eine exzellente Berufsausbildung für relevant.

Berufsausbildung: Die Wünsche der Unternehmen

So viel Prozent der Unternehmen, die aktuell ausbilden oder dies in den vergangenen fünf Jahren getan haben, halten diese Aspekte für eine exzellente und innovative Berufsausbildung für relevant



Befragung von 505 Personalverantwortlichen zwischen Oktober 2023 und Januar 2024 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Dabei heißt besser qualifiziert nicht, dass die Betriebe generell einen höheren Schulabschluss von ihren Bewerbern fordern. Denn insbesondere Ausbildungsplätze, die von den Unternehmen explizit für Hauptschüler ausgeschrieben werden, bleiben häufig unbesetzt.

Während die schulische Ausbildung sowie eine bessere Berufsorientierung, die sich ebenfalls fast 86 Prozent der Betriebe wünschen, nicht oder nur teilweise von den Unternehmen beeinflusst werden können, sind knapp zwei Drittel von ihnen der Auffassung, dass mehr Ressourcen und Wertschätzung in der eigenen Firma einen Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung leisten. Auch eine innovativere Ausbildung im Betrieb sowie eine bessere Qualifikation der betrieblichen Ausbilder hält etwa die Hälfte der Personalverantwortlichen für nötig. Für die Jugendlichen selbst gehört geeignetes Ausbildungspersonal zu den wichtigsten Qualitätsaspekten der Berufsausbildung.

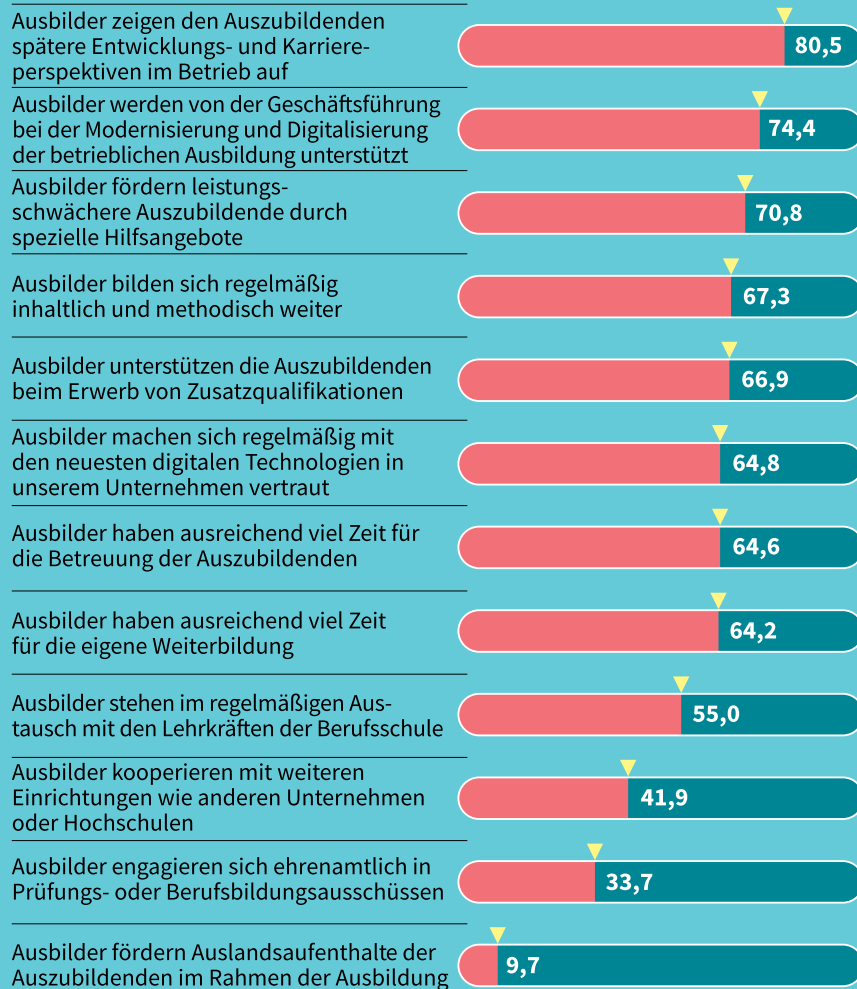
Und was tun die betrieblichen Ausbilder, um die Qualität in der Berufsausbildung zu halten oder gar zu steigern? Von zwölf abgefragten Aktivitäten treffen durchschnittlich sieben auf den Alltag der Ausbilder in den Unternehmen zu. In den meisten Firmen wird Selbstmarketing betrieben (Grafik):

Mehr als acht von zehn Unternehmen geben an, dass ihre Ausbilder den Auszubildenden spätere Entwicklungs- und Karriereperspektiven aufzeigen.

Dieser Aspekt ist sowohl für die Unternehmen als auch für die Azubis selbst relevant. Denn für junge Leute spielt ein sicherer Arbeitsplatz bei der Berufswahl eine wichtige Rolle. Und die Firmen untermauern damit das zentrale Ausbildungsmotiv: den eigenen Fachkräftenachwuchs zu qualifizieren. Tatsächlich ist die

Ausbildungsqualität: Das tun die Ausbilder

So viel Prozent der Unternehmen, die aktuell ausbilden oder dies in den vergangenen fünf Jahren getan haben, stimmen diesen Aussagen zu den Aktivitäten ihrer betrieblichen Ausbilder zu



Befragung von 505 Personalverantwortlichen zwischen Oktober 2023 und Januar 2024 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Übernahmequote von Azubis in den vergangenen Jahren gestiegen – aktuell liegt sie bei 76 Prozent.

Im Ausbildungsprozess selbst liegt vielen Betrieben (71 Prozent) die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher am Herzen, etwa durch zusätzlichen Förderunterricht. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Firmen aufgrund von zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten vermehrt leistungsschwächere Jugendliche einstellen. Rund die Hälfte der Unternehmen (55 Pro-

zent), die den weniger fitten Azubis unter die Arme greifen, gibt hierfür externen Unterstützungsbedarf an. Idealerweise sollte die gezielte Förderung dieser Jugendlichen schon vor Ausbildungsbeginn ansetzen und bei Bedarf bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss anhalten.

KOFA Kompakt 6/2025

Regina Flake, Paula Risius, Dirk Werner, Christoph Metzler: Qualität der Ausbildung – Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung

Interview. Das mittelständische Familienunternehmen Rinn aus Hessen hat wenig Probleme, seine Ausbildungsplätze zu besetzen. Das liegt unter anderem daran, dass das Baustoffunternehmen den Kontakt zu den Schulen im Umkreis intensiv pflegt und viele Jugendliche den Betrieb bereits im Rahmen eines Schülerpraktikums kennenlernen können, wie Personalreferent **Silas Rink** erklärt.



Foto: Rinn Beton- und Naturstein GmbH & Co. KG

„Wir tun sehr viel für unsere Auszubildenden“

Sie bieten dieses Jahr neun Ausbildungsplätze an, nur einen Platz – als Verfahrensmechaniker am Standort Stadtroda in Thüringen – konnten Sie nicht besetzen. Wie schaffen Sie es, so viele Azubis zu gewinnen?

Hier in Heuchelheim, dem Sitz der Firmenzentrale, haben wir eigentlich selten Probleme, Stellen zu besetzen – egal, ob das Ausbildungsstellen sind oder Jobs für Berufserfahrene. Das liegt daran, dass wir hier im Kreis Gießen eine sehr große Strahlkraft und eine gute Reputation als größeres Industrieunternehmen haben.

Die Jugendlichen rennen Ihnen also ganz von allein die Bude ein?

Nein, wir tun natürlich viel dafür, dass das so ist, weil auch wir nicht immun gegen den Fachkräftemangel sind: Wir sind an den Schulen und online präsent, wir gehen auf die „Azubispot“-Karrieremesse im Kinopolis Gießen, aber zum Beispiel auch zu lokalen Sportvereinen, wenn diese etwas ausrichten.

Insgesamt waren wir innerhalb von zwölf Monaten mit 45 Schulklassen in Kontakt: Entweder waren die Schüler bei uns im Betrieb, wo sie im Rahmen einer Führung unterschiedliche Ausbildungsberufe kennenlernen und an einem Bewerbertraining teilnehmen konnten, oder unser Ausbildungsleiter hat die Klassen vor Ort an den Schulen besucht.

Auch die meist zweiwöchigen Schülerpraktika spielen eine große Rolle, denn ein beträchtlicher Teil der Jugendlichen will nach einem Praktikum hier eine Ausbildung anfangen.

Potenzielle neue Mitarbeiter bei Rinn müssen von den Kollegen in den Fachabteilungen befürwortet werden, bevor es zum Vertragsabschluss kommt. Gilt das auch für angehende Azubis?

Ja. Bei Azubis ist der Prozess so, dass wir zunächst einen Einstellungstest durchführen mit je einem auf den jeweiligen Beruf ausgerichteten flexiblen Bestandteil. Wer sich für einen Ausbildungsplatz als Betonfertigteil-

bauer bewirbt, muss beispielsweise einen geometrischen Part absolvieren, während die Interessenten für den Industriekaufmann eine zahlenlastige Zusatzaufgabe bekommen.

Nach dieser ersten groben Einschätzung aufgrund des Tests und der Bewerbungsunterlagen erfolgt im nächsten Schritt ein Vorstellungsgespräch, bei dem immer auch der fachliche Ausbilder dabei ist. Wenn dann alle sagen, das passt, vereinbaren wir mit den Ausbildungsplatzbewerbern einen Probe- beziehungsweise Schnuppertag im Betrieb. An dem haben beide Seiten die Möglichkeit zu gucken: Kann ich mir das in der Praxis wirklich vorstellen? Dieser Probetag ist nicht nur dafür da, dass wir und das Team schauen, ob es persönlich passt. Auch der Bewerber soll schauen, ob er sich die Ausbildung bei uns vorstellen kann.

Ist es schon mal vorgekommen, dass Sie jemanden nach einem solchen Schnuppertag nicht beschäftigen wollten?

So gut wie nie, weil wir spätestens nach dem Vorstellungsgespräch, wenn wir sagen, dass wir uns eine Zusammenarbeit vorstellen könnten, eine ganz gute Vorahnung haben und zudem grob einschätzen können, auf was die Bewerber Wert legen. Wer es bis zum Schnuppertag geschafft hat, bringt in der Regel gute Voraussetzungen dafür mit, dass es zum Vertragsabschluss kommt.

Ihr Unternehmen ist Preisträger des Deutschen Nachhaltigkeitspreises, Sie produzieren den ersten Betonstein, der mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ ausgezeichnet worden ist. Wie wichtig ist den Jugendlichen das Thema Nachhaltigkeit?

Für die Jugendlichen weniger, als man denken mag, sie halten es mehr oder weniger für selbstverständlich, dass ein Unternehmen heutzutage Wert auf Nachhaltigkeit legt. Tatsächlich ist dieser Aspekt unseres Unternehmens eher den langjährigen Mitarbeitern in der Altersklasse 30 plus wichtig.

Fast jeder dritte Azubi bricht seine Ausbildung ab. Wie oft passiert das in Ihrem Unternehmen?

Das ist in meinen vier Jahren bei der Firma Rinn einmal vorgekommen, dass ein Azubi trotz guter Leistungen aus freien Stücken die Ausbildung abbrechen und sich umorientieren wollte.

Bei 36 Auszubildenden in allen drei Lehrjahren ist das sehr wenig ...

Das liegt, denke ich, daran, dass wir sehr individuell auf die Azubis eingehen: Wir haben in jeder Abteilung, die von ihnen durchlaufen wird, einen für sie zuständigen Ausbildungsbeauftragten, der offiziell gebrieft ist und ganz genau weiß, was in seiner Abteilung vermittelt werden muss. Bei uns werden die jungen Leute nicht einfach nur von A nach B geschleust, sondern es gibt für jeden der neun Ausbildungsberufe, den wir anbieten, ein komplettes Ausbildungskonzept.

Außerdem treffen sich unsere kaufmännischen Azubis einmal pro Woche, um gemeinsam an Projekten zu arbeiten. Das kann die Arbeit am firmeneigenen Instagram- oder TikTok-Kanal „Rinn Karriere“ sein, der von ihnen betreut wird, oder der Bau von Hochbeeten für Kindergärten in der Umgebung.

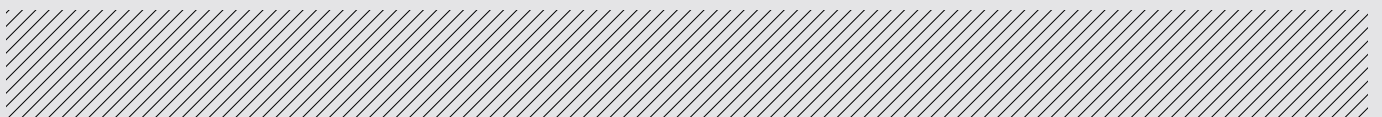
Sie lassen Ihre Mitarbeiter viele Dinge mitentscheiden und -gestalten. Gilt das gleichermaßen auch für die Auszubildenden?

Klar, die haben genau dasselbe Recht, mitzuwirken und Ideen für das betriebliche Vorschlagswesen einzureichen, wie jeder andere. Eine energiesparende Abschaltautomatik, die in den Produktionshallen einfach mit einem Schalter für die Pause oder während der Schichtübergabe zu betätigen ist, geht auf einen Azubi zurück, der eine Ausbildung als Elektroniker für Betriebstechnik bei uns gemacht hat.

Übernehmen Sie alle Azubis, wenn sie ihre Ausbildung beendet haben?

Bis zum Sommer 2023 haben wir immer alle übernommen, jetzt sind es noch 70 Prozent, denen wir ein Angebot machen. In der Vergangenheit konnten wir immer damit werben, dass wir alle Auszubildenden übernehmen. Nach Corona hat sich die Branche sehr verändert, die Energiepreise sind rasant gestiegen und die Inflation war zwischenzeitlich sehr hoch, sodass wir leider nicht mehr alle nach ihrer Abschlussprüfung übernehmen können. Das ist mitunter sehr schade, denn es kann vorkommen, dass wir wenige Monate später genau diese Qualifikation brauchen, wenn sich die Strukturen oder die Auftragslage im Betrieb verändern.

Natürlich versuchen wir, bedarfsgerecht auszubilden und – soweit das abzusehen ist – nur die Zahl an Ausbildungsstellen auszuschreiben, die wir als fertig ausgebildete Fachkraft in drei Jahren brauchen werden. Aber wir haben natürlich auch keine Glaskugel, die uns sagt, wie die Zukunft aussieht.



Bleibe gesucht

Berufsausbildung. Von finanziellen Hilfen bis zu eigenen Bauprojekten – für Unternehmen gibt es viele Möglichkeiten, Auszubildende bei der Suche nach einer bezahlbaren Unterkunft zu unterstützen. Auch für die Betriebe ergeben sich daraus Vorteile.

Bezahlbaren Wohnraum zu finden, ist in vielen Regionen Deutschlands schwierig – vor allem für junge Menschen in der Ausbildung. Viele von ihnen wohnen denn auch aus finanziellen Gründen weiter im Elternhaus. Doch wenn der Ausbildungsort zu weit entfernt liegt, brauchen die Azubis eine Unterkunft.

Je nach Stadt und Beruf bleibt dann von der Ausbildungsvergütung nach Abzug der Miete kaum noch etwas übrig – vor allem in beliebten Unistädten, wo Auszubildende mit Studenten um günstige Wohnungen konkurrieren (Grafik):

In München waren die Mieten mit 807 Euro je Monat für eine kleine Wohnung 2024 am höchsten – und lagen über dem, was Azubis im Friseurhandwerk verdienen.

Zudem gibt es laut IW-Schätzung bundesweit nur rund 200.000 Plätze in spezifischen Azubi-Unterkünften – zu wenig für den Bedarf.

Angesichts dessen unterstützten im Jahr 2024 rund 17 Prozent der Unternehmen in Deutschland ihre Beschäftigten direkt oder indirekt beim Thema Wohnen, wie das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung ermittelt hat. Profitiert haben davon nicht nur die Azubis: Wer als Arbeitgeber Wohnmöglichkeiten bietet, erhöht seine Attraktivität und senkt durch stabile Ausbildungsverhältnisse langfristig die Kosten für Neubesetzungen. Unter anderem ergreifen die Unternehmen folgende Maßnahmen:

Hilfe bei der Wohnungssuche.

Dazu gehören eigene Vermittlungsbörsen über ein Schwarzes Brett oder einen internen Markt sowie die Begleitung zu Besichtigungen und Beratungsangebote zum Mietvertrag.

Finanzielle Angebote.

Die Firmen gewähren Zuschüsse zu Miete, Kautions- oder Heimfahrten und beraten zu staatlichen Förderungen wie Berufsausbildungsbeihilfe, Bafög oder Wohngeld.

Kooperationen mit Jugendwohnheimen und Trägern. Dabei geht es um Wohnmöglichkeiten mit sozialer Begleitung durch Partner

wie das Kolpingwerk mit der Initiative „AUSWÄRTS ZUHAUSE“.

Anmieten und Bereitstellen von Wohnraum. Hierbei mieten die Betriebe Immobilien an, in denen sie vergünstigte Azubi-WGs oder Werkswohnungen anbieten.

Bau eigener Wohnungen.

Unternehmen, die neuen Wohnraum für Azubis errichten, kooperieren dabei häufig mit Kommunen und Wohnungsbaugesellschaften.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Azubi-Wohnen – Wie KMU mit Wohnangeboten Fachkräfte sichern

Auszubildende: Gehalt versus Wohnkosten

So viel kostete 2024 die monatliche Warmmiete in einer 30 Quadratmeter großen Musterwohnung in den teuersten bzw. günstigsten deutschen Unistädten und so hoch war die durchschnittliche tarifliche monatliche Vergütung in den am besten bzw. schlechtesten bezahlten Ausbildungsberufen 2024 in Euro

	Miete	Vergütung	Westdeutschland	Ostdeutschland
München	807	Rohrleitungsbauer	1.367	1.288
Berlin	678	Zimmerer	1.355	1.230
Frankfurt am Main	674	Milchtechnologe	1.349	1.277
...				
Bochum	418	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter	904	967
Magdeburg	333	Parkettleger	881	879
Chemnitz	263	Friseur	719	719

Musterwohnung: normale Ausstattung, 30 Quadratmeter, zweiter Stock, in direkter Umgebung zur Hochschule, durchschnittliche Entfernung zum Hauptbahnhof und anderen Bahnstationen, Gebäude in den 2000er Jahren erbaut, Wohnnebenkosten 20 Prozent
Ausbildungsvergütung: Auszubildende, die alleine wohnen, können bis zu 822 Euro im Monat Zuschuss im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe erhalten, davon bis zu 380 Euro Mietzuschuss für die eigene Wohnung

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, MLP Gruppe, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

Der Preis ist Eis

Kaufkraft. Wie lange müssen Verbraucher für ein Eis arbeiten? Eine neue IW-Berechnung gibt Aufschluss darüber, nach wie vielen Minuten ein Eis am Stiel in diesem Sommer verdient ist.

Fast alle Nahrungsmittel sind zuletzt deutlich teurer geworden: die Butter, der Kaffee, das Brot, die Eier. Seit Anfang 2020 sind die Preise für Lebensmittel und alkoholfreie Getränke in Deutschland laut Statistischem Bundesamt um 36 Prozent gestiegen.

Gilt das auch für Eis am Stiel? Ein Magnum kostet aktuell 2,90 Euro, im Jahr 2020 waren es 2,20 Euro. Damit beträgt die Teuerung knapp 32 Prozent. Cornetto und Nogger kosteten im Jahr 2020 je 1,60 Euro, heute 2 Euro, also 25 Prozent mehr. Die Preise für Capri und Domino sind im betrachteten Zeitraum um jeweils 30 Prozent auf zuletzt 1,30 Euro gestiegen. Alle fünf Eissorten sind damit heute zwar teurer als 2020, die Preiserhöhung lag allerdings leicht unter der Inflationsrate für alle Lebensmittel.

Da nicht nur die Preise in den vergangenen Jahren gestiegen sind, sondern auch die Löhne, lohnt ein Blick auf die längerfristige Kaufkraftentwicklung. Dafür setzt man den durchschnittlichen Nettolohn pro Stunde in einem Jahr ins Verhältnis zu den in diesem Jahr gültigen Preisen. So lässt sich ableiten, wie lange man im Schnitt für ein Produkt wie ein Eis arbeiten musste (Grafik):

Aktuell ist ein Magnum im Schnitt in 6 Minuten und 53 Sekunden verdient, im Jahr 2020 waren es 6 Minuten und 7 Sekunden.

Die Kaufkraft für das Premiumeis hat sich für Verbraucher also leicht verschlechtert. Deutlicher ist der Unterschied beim Nougat-Stieleis Nogger: Innerhalb von 25 Jahren hat sich die durchschnittlich erforderliche Arbeitszeit, um sich dieses Eis leisten zu können, um mehr als 1 Minute auf nunmehr 4 Minuten und 45 Sekunden verlängert. Capri-Fans müssen derzeit mit 3 Minuten und 5 Sekunden sogar 60 Prozent mehr Zeit investieren als im Jahr 2000, um das Orangenfruchteis genießen zu können.

Wer nicht länger für ein Eis am Stiel arbeiten möchte als vor 25 Jahren, sollte auf günstigere Vorratspackungen im Supermarkt zurückgreifen, statt spontan eine kühle Erfrischung am Kiosk zu kaufen. Wer sich für die Aufbewahrung direkt einen neuen Kühlschrank mit Gefrierfach angeschafft, kann sich über diese Investition unter Kaufkraftaspekten sogar freuen: Denn die Preise für Kühlgeräte sind in Deutschland zwischen Anfang 2020 und Juni 2025 um weniger als 2 Prozent gestiegen. Zudem dürfte der Stromverbrauch eines neuen Gefrier-schranks auch niedriger ausfallen als bei Altgeräten. Und Strom ist im genannten Zeitraum mit einem Plus von 25 Prozent ebenso wie die meisten Lebensmittel erheblich teurer geworden.

Die Eis-Arbeitszeit

So viele Minuten und Sekunden mussten beziehungsweise müssen die Bundesbürger im Durchschnitt arbeiten, um sich dieses Eis leisten zu können

■ 2000 ■ 2025



Quellen: Langnese, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

Wer wagt, gewinnt

Künstliche Intelligenz. In der deutschen Unternehmenslandschaft sind KI-Anwendungen noch längst nicht flächendeckend etabliert. Viele Firmen können den potenziellen Nutzen schlecht einschätzen oder schrecken vor dem Aufwand zurück, der mit der Einführung von KI-Tools verbunden ist. Jene Firmen, die bereits KI einsetzen, sagen jedoch überwiegend, dass sich der Schritt gelohnt hat.

Einsatz von KI: Warum Unternehmen zögern

So viel Prozent der Unternehmen in der Industrie und den industrienahen Dienstleistungsbranchen in Deutschland nennen die folgenden Hemmnisse für den (intensiveren) Einsatz künstlicher Intelligenz (KI)



Andere Herausforderungen: möglicherweise externe Aspekte wie geopolitische Risiken oder Unsicherheiten auf internationalen Märkten, aber auch von den anderen Antwortoptionen nicht abgedeckte interne Hemmnisse wie fehlende strategische Klarheit bezüglich des KI-Einsatzes oder unzureichende Ressourcen für das Change-Management

Befragung von 951 Unternehmen von Oktober bis Dezember 2024 im Rahmen des IW-Zukunftspanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Wissenschaftliche Studien zeigen deutlich: Künstliche Intelligenz (KI) kann der deutschen Wirtschaft auf mehreren Wegen Auftrieb geben. Sie steigert die Arbeitsproduktivität, stärkt die Innovationskraft der Firmen und hilft, Ressourcen effizienter einzusetzen (siehe iwd 13/2025).

Je mehr Unternehmen diese Chancen nutzen – idealerweise über alle betrieblichen Bereiche und Wertschöpfungsstufen hinweg –, desto größer werden die positiven Effekte.

Die Realität sieht bislang jedoch anders aus:

Insgesamt nutzten Ende 2024 lediglich 37 Prozent aller Industrieunternehmen und industrienahen Dienstleister in Deutschland KI-Anwendungen.

Zudem kommen meist kostenfreie, standardisierte Tools wie ChatGPT zum Einsatz – und dies oft auch nur in einzelnen Abteilungen.

Warum so viele Unternehmen noch zögern, hat das Institut der deutschen Wirtschaft näher beleuchtet. Der Faktor Unsicherheit spielt demnach die größte Rolle (Grafik):

Rund 63 Prozent der Unternehmen aus der Industrie und den industrienahen Dienstleistungsbranchen scheuen davor zurück, KI (intensiver) einzusetzen, weil sie

deren Nutzen nur schwer einschätzen können – kein anderes Hemmnis wird von den Firmen häufiger genannt.

Während von den Unternehmen ab 250 Beschäftigten nur 36 Prozent Schwierigkeiten haben, den Nutzen von KI zu beurteilen, gilt dies für 64 Prozent der Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern. Sie haben oft weniger Erfahrung mit neuen Technologien und verfügen über geringere Ressourcen, das entsprechende Know-how aufzubauen.

Ein weiteres verbreitetes Hindernis ist der hohe Weiterbildungsbedarf – 62 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie ihr Personal schulen müssen, um Wissen über KI aufzubauen. Der damit verbundene finanzielle und organisatorische Aufwand, der auch auf die Anforderungen der KI-Verordnung der EU zurückzuführen ist, stellt vor allem die großen Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Von ihnen nennen 77 Prozent den Schulungsbedarf als Hürde beim KI-Einsatz.

In einer tieferen statistischen Analyse haben die IW-Forscher die Hindernisse mit Blick auf die KI-Nutzung in drei Gruppen klassifiziert:

Rechtliche und organisatorische Hemmnisse. Dazu zählen neben der KI-Verordnung auch Datenschutzregelungen. Unternehmen, die im Ausland produzieren, technologieaffine Firmen sowie jene aus dem Produzierenden Gewerbe sind überdurchschnittlich häufig von solchen Hemmnissen betroffen.

Ressourcenbezogene Hemmnisse. Hierzu gehören neben dem genannten Schulungsbedarf beispielsweise der Mangel an IT-Fachkräften und KI-Dienstleistern. Von diesen Hemmnissen sind der Befragung zufolge ebenfalls Unternehmen des Produzierenden Gewerbes stärker betroffen als andere Betriebe.

Nutzenbezogene Hemmnisse. Darunter fallen neben dem schwer einschätzbaren Nutzen von KI auch Aussagen wie „Anpassung der KI an unsere Bedürfnisse ist aufwendig“ oder „Arbeitsersparnis ist nicht so hoch wie erwartet“. Hier stechen die Rückmeldungen innovationsstarker Firmen heraus – allerdings im positiven Sinne: Für sie ist diese Art von Hürden signifikant seltener relevant als für nicht innovative Unternehmen. Offenbar führen Wille und Fähigkeit, Neues auszuprobieren und zu entwickeln, dazu, auch beim

Thema KI eher die Chancen als die Probleme zu sehen.

Dies passt zu einer weiteren erfreulichen Erkenntnis aus der IW-Befragung: Wer sich auf den KI-Weg begibt, bewertet die Technologie im Rückblick meist positiv (Grafik):

48 Prozent der Unternehmen, die KI einsetzen, sagen, dass der Nutzen die Kosten übersteigt – nur 16 Prozent sprechen von einem ungünstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis.

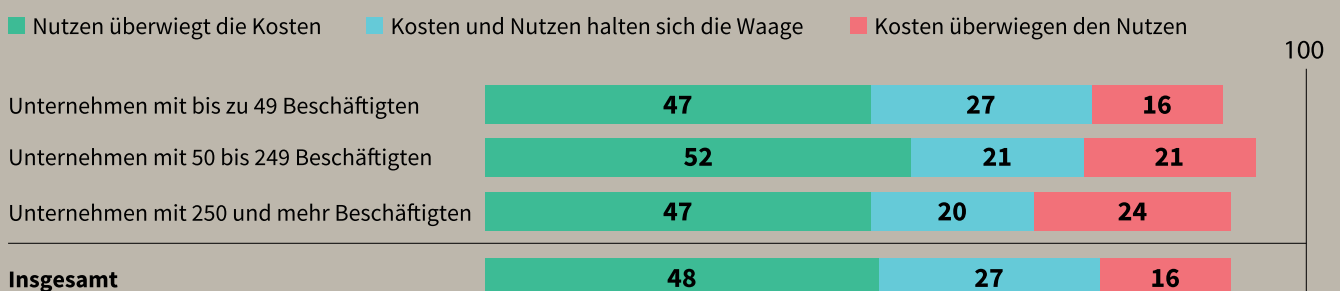
In der Gruppe der mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten ist sogar etwas mehr als die Hälfte von einem Netto-Nutzen überzeugt. Der Anteil jener, die die Kosten größer einschätzen als den Nutzen, ist wiederum bei den großen Unternehmen mit 24 Prozent am höchsten. Studien zufolge dürfte das unter anderem daran liegen, dass diese Firmen ihre komplexen, über viele Jahre gewachsenen IT-Strukturen schwerer an die Anforderungen des KI-Zeitalters anpassen können.

Aus IW-Trends 2/2025

Marc Scheufen, Barbara Engels, Edgar Schmitz: Ziele, Nutzen-Kosten-Verhältnis und Hemmnisse künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft

Die meisten Unternehmen ziehen eine positive KI-Bilanz

So viel Prozent der Unternehmen in der Industrie und den industrienahen Dienstleistungsbranchen in Deutschland, die bereits künstliche Intelligenz (KI) einsetzen, beurteilen das Kosten-Nutzen-Verhältnis wie folgt



Rest zu 100: weiß nicht
Befragung von 408 Unternehmen von Oktober bis Dezember 2024 im Rahmen des IW-Zukunftspanels
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

Riskanter Vorstoß

Aktivrente. Die Bundesregierung plant, Rentnern ab dem kommenden Jahr einen steuerfreien Hinzuverdienst von bis zu 2.000 Euro je Monat zu ermöglichen. Damit dürften dem Fiskus mehrere Milliarden Euro an Steuern entgehen. Ob die erhoffte positive Arbeitsmarktwirkung eintritt, ist dagegen fraglich.

Vielen Unternehmen in Deutschland fehlen qualifizierte Mitarbeiter. Junge Menschen, die die Lücken stopfen könnten, gibt es zu wenige, und Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, ist nach wie vor oft mühsam. Die Bundesregierung will daher die Älteren mit der geplanten Aktivrente ermutigen, länger im Arbeitsleben zu bleiben – bis zu 2.000 Euro im Monat sollen sie steuerfrei zu ihrer Rente hinzuverdienen können.

Schon jetzt sind viele Menschen auch im Rentenalter berufstätig. Gewährt der Fiskus ihnen künftig die mit der Aktivrente verbundene Steuerbefreiung, gehen ihm erhebliche Einnahmen verloren. Dies zeigt eine IW-Simulation auf der Basis von Daten für das Jahr 2023 (Grafik):

Ausgehend von der bisherigen Zahl erwerbstätiger Regelaltersrentner, müsste der deutsche Staat durch die Aktivrente auf jährliche Steuereinnahmen in Höhe von mehr als 1,4 Milliarden Euro verzichten.

Dabei bleibt es aber vermutlich nicht. Denn um die Gleichmäßigkeit der Besteuerung zu gewährleisten, wird der Staat wohl auch den Selbstständigen jenseits der Regelaltersgrenze den Freibetrag gewähren müssen. Das

würde zu weiteren Steuereinbußen im Umfang von annähernd 1,4 Milliarden Euro pro Jahr führen.

Außerdem diskutiert die Politik darüber, ob auch jene, die nach mindestens 45 Versichertenjahren vor der regulären Altersgrenze in Rente gehen, von der Aktivrente profitieren sollen. Dann würden dem Fiskus zusätzliche 340 Millionen Euro an Steuern entgehen.

Die Bundesregierung hofft offenbar darauf, dass die Aktivrente mehr Ältere auf dem Arbeitsmarkt hält und sie höhere Einkommen erzielen als bisher. Die Wirtschaft könnte dann durch weniger unbesetzte Arbeitsplätze und zusätzlichen Konsum profitieren. Doch ob das ausreicht, die fiskalischen Ausfälle zu kompensieren, ist fraglich. Viele ältere Menschen arbeiten vor allem, weil sie aktiv sein und soziale Kontakte bewahren wollen – und nicht aus finanziellen Gründen. Bleibt dies so, hätte die Aktivrente lediglich einen teuren Mitnahmeeffekt.

IW-Kurzbericht 69/2025

Martin Beznoska, Ruth Maria Schüler, Stefanie Seele: Aktivrente – 2,8 Milliarden Euro steuerliche Mindereinnahmen

Aktivrente: Steuerminus in Milliardenhöhe

Das IW hat die möglichen steuerlichen Auswirkungen der von der Bundesregierung für 2026 geplanten Aktivrente simuliert. Mit ihr sollen Menschen jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters zusätzlich zum Rentenbezug bis zu 2.000 Euro je Monat bzw. 24.000 Euro jährlich steuerfrei hinzuverdienen können. Möglicherweise wird die Regelung auch für Selbstständige sowie für besonders langjährig Versicherte – bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze – gelten.

IW-Simulation auf der Basis von Daten für das Jahr 2023

	Erwerbseinkommen pro Jahr in Euro	Zahl der Personen	Durchschnittliches Erwerbseinkommen pro Jahr in Euro	Durchschnittliche monatliche Rente in Euro	Steuerliche Mindereinnahmen in Millionen Euro
Altersrentner über der Regelaltersgrenze	Bis 24.000 Ab 24.000	234.842 104.798	10.487 41.114	1.171 1.497	590 828
Selbstständige über der Regelaltersgrenze	Bis 24.000 Ab 24.000	116.041 161.763	11.254 68.148	979 1.013	195 1.183
Besonders langjährig Versicherte bis zur Regelaltersgrenze	Bis 24.000 Ab 24.000	59.835 25.593	8.983 36.931	1.211 1.532	138 201
Insgesamt					3.135

Quellen: Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung, Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

Die Zoll-Rechnung

Außenhandel. Die Einigung der EU mit den USA im Zollkonflikt wird spürbar negative Folgen für die deutschen Unternehmen haben. Und auch nach dem Deal von Ende Juli bleibt vieles ungewiss; höhere Zölle und damit größere Schäden für Deutschland sind weiterhin nicht auszuschließen.

Das mediale Echo war eindeutig: Die EU ist im Handelskonflikt mit den USA eingeknickt und hat einem schlechten Deal für Europa zugestimmt. Die getroffene Vereinbarung beinhaltet einen Zollsatz von 15 Prozent auf US-Importe aus der EU (mit einigen wenigen Ausnahmen), die EU-Zölle auf Importe aus den USA entfallen dagegen. Außerdem sagte die EU zu, bis zum Ende von Trumps Amtszeit Energieprodukte im Wert von 750 Milliarden Dollar aus den USA zu importieren und Investitionen im Wert von 600 Milliarden Dollar in den Vereinigten Staaten zu tätigen.

Zwar ist eine derart einseitige Abmachung immer noch besser als keine, die 30 Prozent Zölle auf alle EU-Ausfuhren in die USA bedeutet hätte. Zudem sinken durch die Vereinbarung die Zollsätze für die europäische Automobilindustrie von 25 auf 15 Prozent. Dennoch wird Deutschland die Auswirkungen dieses Abkommens zu spüren bekommen (Grafik):

Von 2025 bis 2028 wird das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland laut IW-Simulation jahresdurchschnittlich um 0,4 Prozent niedriger liegen als ohne die neuen US-Zölle.

Sollte der Streit erneut aufflammen und weiter eskalieren, droht sogar ein BIP-Minus von bis zu 1,1 Prozent im Jahresdurchschnitt. Völlig abwegig ist das nicht, denn

weil auch nach dem abgeschlossenen Deal vieles ungewiss ist, steht die Einigung auf wackligen Füßen. So zeigen zahlreiche Analysen, wie unrealistisch es ist, dass die EU Energie im Wert von 750 Milliarden Dollar aus den USA importiert: aus technischen Gründen, aufgrund der damit verbundenen Kosten und auch angesichts des Widerspruchs zu den EU-Zielen, die auf Dekarbonisierung und Sicherheit in der Energieversorgung setzen.

Die Zusage der EU, innerhalb der kommenden dreieinhalb Jahre 600 Milliarden Dollar in den USA zu investieren, ist ebenfalls mit einem

großen Fragezeichen zu versehen, zumal auf beiden Seiten des Atlantiks unterschiedliche Ansichten bestehen, wie sie zu interpretieren ist. Unternehmen treffen ihre langfristigen Investitionsentscheidungen nach Standortfaktoren und der jeweiligen Wirtschaftspolitik des Landes, in dem investiert werden soll. Der aktuelle Kurs der handelspolitischen Konfrontation seitens der USA schreckt da eher ab (siehe iwd 14/2025).

IW-Kurzbericht 68/2025

Galina Kolev-Schaefer, Michael Hüther:
Kosten der aktuellen US-Zollpolitik

US-Zölle treffen die deutsche Wirtschaft hart

Jahresdurchschnittliche Abweichung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts vom Niveau des Basisszenarios in den Jahren 2025 bis 2028 ..., in Preisen des Jahres 2025

■ ... in Prozent ■ ... in Milliarden Euro

Szenario

10 Prozent Basiszoll auf US-Importe aus der EU	-0,2	-10
15 Prozent Basiszoll auf US-Importe aus der EU und 0 Prozent auf EU-Importe aus den USA	-0,4	-16
35 Prozent Basiszoll auf US-Importe aus der EU	-0,9	-42
35 Prozent Basiszoll auf US-Importe aus der EU und entsprechende Vergeltung auf EU-Seite	-1,1	-51

Basisszenario: Zölle wie zu Beginn des Jahres 2025

Quellen: Oxford Economics, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

Versteckter Fortschritt

Arbeitsmarkt. Die Zahl der Erwerbstätigen, die ihren Lohn durch Bürgergeld aufstocken, ist 2024 erstmals seit 14 Jahren gestiegen. Was im ersten Moment negativ klingt, kann jedoch durchaus ein arbeitsmarktpolitischer Erfolg sein.

Der typische Aufstocker in Deutschland ist kein Vollzeitbeschäftigter, sondern meist teilzeit- oder geringfügig beschäftigt und bessert sein Bürgergeld dadurch etwas auf. Etwa eine halbe Million Menschen nutzen diese Möglichkeit.

Die Kombination Vollzeit und Bürgergeld gibt es dagegen nur rund 80.000-mal in Deutschland. Dass voll Erwerbstätige finanzielle Unterstützung vom Staat erhalten, liegt in den meisten Fällen nicht an zu niedrigen Einkommen der Beschäftigten, sondern an der Haushaltsgröße. Denn um als Alleinverdiener den gesamten Bedarf eines größeren Haushalts durch ein Erwerbseinkommen zu erwirtschaften, ist ein Stundenlohn deutlich oberhalb des Mindestlohns nötig. Dagegen hat ein Alleinstehender, der Vollzeit zum Mindestlohn arbeitet und damit ein Nettogehalt von rund 1.600 Euro monatlich bezieht, keinen Anspruch auf Bürgergeld.

Insgesamt ist die Zahl der Aufstocker zuletzt gestiegen. Das hat einen eindeutigen Grund (Grafik):

Der Anstieg um gut 21.500 erwerbstätige Bürgergeldbezieher von November 2023 bis November 2024 geht allein darauf zurück, dass mehr Ausländer diese staatliche Leistung erhielten.

Die Zahl der Bezieher mit deutscher Staatsangehörigkeit verringerte sich dagegen im betrachteten Zwölfmonatszeitraum um knapp 12.500 Personen.

Die größte Bewegung gab es unter den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, aber auch unter den Auszubildenden: Hier gab es einen deutlichen Zuwachs an Aufstockern, und zwar auch bei jenen mit deutschem Pass.

Eine mögliche Erklärung für die jüngste Entwicklung: Im Jahr 2024 könnte es in größerem Maße gelungen sein, Zuwanderer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Da dies überproportional in Ausbildungs- oder Teilzeitverhältnissen erfolgte und die

Zuwanderer darüber hinaus häufig in größeren Haushalten leben, ist die beobachtete Zunahme von Aufstockern plausibel. Sollte sich diese These bestätigen, würde der Anstieg der Bürgergeld-Aufstocker kein sozialpolitisches Problem, sondern einen arbeitsmarktpolitischen Erfolg abbilden.

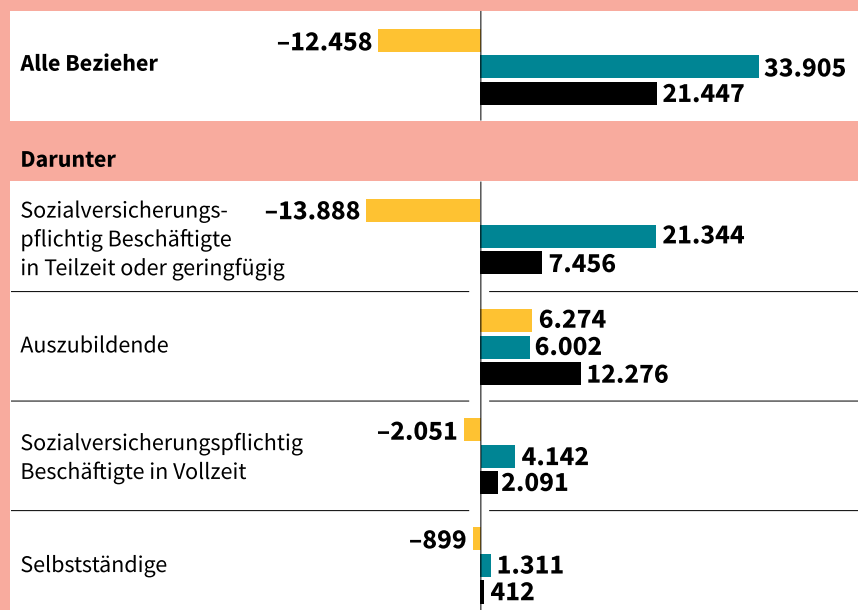
IW-Kurzbericht 66/2025

Holger Schäfer: Mehr Bürgergeld-Aufstocker – Ergebnis eines arbeitsmarktpolitischen Erfolges?

Mehr Ausländer mit Job beziehen Bürgergeld

Veränderung der Zahl der erwerbstätigen Bürgergeldbezieher von November 2023 bis November 2024

■ Deutsche ■ Ausländer ■ Insgesamt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Wissen für alle

Games-Branche. Innovative Technologien aus der Games-Entwicklung lassen sich auch in anderen Branchen nutzen. Daher suchen beispielsweise viele Firmen aus der Automobilbranche oder der Unternehmensberatung nach Mitarbeitern mit Kompetenzen, die für die Entwicklung von Computerspielen relevant sind.

Unternehmen, die auf dem hart umkämpften Games-Markt bestehen wollen, müssen ihren Kunden immer ausgefeiltere Spielwelten bieten. Entsprechend beschäftigt die Branche viele Spezialisten, unter anderem auf dem Gebiet der künstlichen Intelligenz, der Virtual Reality oder der Augmented Reality.

Das Know-how der Games-Experten ist allerdings auch in anderen Branchen gefragt. Dies belegt eine IW-Auswertung von Stellenanzeigen, in denen Kompetenzen aus der Spieleentwicklung wie zum Beispiel Kenntnisse über entsprechende Softwareumgebungen erwartet wurden (Grafik):

Fast zwei Drittel der auswertbaren in Deutschland veröffentlichten Online-Stellenanzeigen aus dem Jahr 2024, die von den Bewerbern Games-bezogene Kenntnisse forderten, kamen von Unternehmen außerhalb der Games-Branche.

Allein 23 Prozent aller Jobs, für die die Kandidaten Games-Kompetenzen mitbringen sollten, haben unternehmensnahe Dienstleister ausgeschrieben. Die größte Gruppe mit 6 Prozent aller Annoncen stellten dabei die Unternehmensberatungen. Sie nutzen das Know-how aus der Spieleentwicklung, um ihre Kunden bei deren digitaler Transformation zu unterstützen. Ingenieur- und Architektenbüros, auf die 4 Prozent der untersuchten Online-Stellenangebote entfielen, setzen aus dem Games-Umfeld stammende Anwendungen ein, um beispielsweise Gebäude in digitaler Form dreidimensional zu visualisieren.

Auch in Teilen der Industrie steht das spezifische Wissen aus der Games-Branche hoch im Kurs, vor allem in der Autoindustrie:

Im vergangenen Jahr entfiel von allen online angebotenen Industrie-Jobs, für die Games-Kompetenzen benötigt wurden, mehr als jeder dritte auf die Automobilbranche.

Dort können Softwarelösungen aus der Games-Branche unter anderem helfen, den Bau von Fahrzeug-Prototypen digital abzubilden.

All dies zeigt, dass Technologie und Wissen aus der Games-Branche in andere Branchen transferiert werden. Von einer leistungsfähigen Games-Branche profitiert also die deutsche Wirtschaft insgesamt. Daher ist es zu begrüßen, dass die Bundesregierung zusätzlich zu den bestehenden Finanzierungshilfen eine steuerliche Förderung für Games-Entwickler etablieren will.

IW-Kurzbericht

Jan Büchel, Jan Engler, Armin Mertens: Games-Branche – Wissens- und Technologietransfer in die deutsche Wirtschaft

Games-Kompetenzen in vielen Branchen gefragt



So viel Prozent der in Deutschland im Jahr 2024 veröffentlichten Online-Stellenanzeigen, in denen für die Spieleentwicklung relevante Kompetenzen gefordert waren, wurden von Unternehmen dieser Branchen ausgeschrieben

Games-Branche 36

Branchen ohne Games-Bezug 64

Davon:

Unternehmensnahe Dienstleister 23

Darunter:

Unternehmensberatung 6

Architektur- und Ingenieurbüros 4

Forschung und Entwicklung 4

Werbung und Marketing 3

Informations- und Kommunikationstechnologie (ohne Games-Bezug) 14

Verarbeitendes Gewerbe 13

Darunter:

Fahrzeugbau 5

Sonstige Branchen 14

Auswertung von 4.826 Stellenanzeigen

Quellen: Textkernel, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Offen für die Zukunft

Gesellschaft. Megatrends wie die Digitalisierung, der demografische Wandel, die Rückkehr des Protektionismus sowie der klimafreundliche Umbau der Wirtschaft stellen Deutschland vor große Herausforderungen. Dennoch sind sowohl die Bundesbürger als auch die Unternehmen mit Blick auf die zukunftsrelevanten Themen überwiegend optimistisch.

„Es reicht“ – dies dürfte vielen Menschen in Deutschland angesichts der rasanten politischen und wirtschaftlichen Veränderungen zuletzt durch den Kopf gegangen sein. Umso hoffnungsvoller stimmen die Ergebnisse zweier IW-Befragungen. Sie zeigen, dass die Bürger und die Unternehmen den großen Trends sowie den politischen Lösungsansätzen trotz aller Probleme recht positiv gegenüberstehen. Im Einzelnen:

Digitaler Wandel. Die Digitalisierung gewinnt durch künstliche Intelligenz (KI) enorm an Fahrt. Damit ergibt sich ein großes Produktivitätspotenzial in den Unternehmen – auf der anderen Seite macht KI manche Geschäftsmodelle und Arbeitsplätze überflüssig. Die vom IW Befragten sehen allerdings eher die Vorteile (Grafik):

Rund 66 Prozent der Bundesbürger halten den digitalen Wandel überwiegend für eine Chance, von den Unternehmen tun dies sogar fast 72 Prozent.

Nur 11 beziehungsweise 13 Prozent beurteilen die Digitalisierung eher als Risiko.

Differenziert nach den politischen Haltungen der Bevölkerung stechen allein die AfD-Anhänger heraus: Von

ihnen sieht mehr als jeder Fünfte die Digitalisierung kritisch.

Demografischer Wandel und Fachkräftezuwanderung. Weil die Babyboomer nach und nach in Rente gehen und zu wenige Junge in den Arbeitsmarkt nachrücken, verschärft sich der Fachkräftemangel. Ein Weg, ihn zu lindern, ist, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Auch wenn nach wie vor rechtliche Hürden bestehen und die Anerkennungsverfahren komplex sind, lohnt sich der Aufwand in den Augen der meisten Firmen:

Fast 60 Prozent der Unternehmen sehen in der Fachkräftezuwanderung eine Chance für Deutschland.

Wie es die polarisierten Debatten über das Thema Migration vermuten lassen, sind die Bundesbürger etwas skeptischer. Dennoch bewertet jeder zweite Befragte den Zuzug ausländischer Fachkräfte als positiv, nur knapp jeder Vierte empfindet diesen als Risiko. Dabei kommt es allerdings stark auf die politische Positionierung an: Von den AfD-Anhängern halten knapp 59 Prozent die Fachkräftezuwanderung für ein Risiko – von den Parteigängern der Grünen dagegen nur gut 3 Prozent.

Freihandelsabkommen. Hier gehen die Einschätzungen zwischen Wirtschaft und Gesellschaft am stärksten auseinander. Wohl nicht zuletzt, um den von US-Präsident Donald Trump befeuerten protektionistischen Tendenzen etwas entgegenzusetzen und damit das deutsche Exportmodell zu stützen, halten nahezu zwei Drittel der Unternehmen den Abschluss neuer Freihandelsabkommen für eine Chance.

In der Bevölkerung liegt dieser Anteil nur bei gut 47 Prozent. Allerdings ist dieser Wert bemerkenswert hoch, schaut man auf die heftigen Proteste zurück, die es vor rund zehn Jahren gegen das damals geplante europäisch-amerikanische Handelsabkommen TTIP gab.

Transformation der Wirtschaft. Das Ziel Deutschlands, bis 2045 klimaneutral zu werden, bedeutet für viele Unternehmen umfassende und teure Umstrukturierungen. Auch für die privaten Haushalte werden sich die steigenden CO₂-Preise in den Wohn- und Mobilitätskosten niederschlagen. Zugleich ist den Menschen die Bedrohung durch den Klimawandel bewusst, sodass der grundlegende klimapolitische Kurs der Bundesregierung auf viel Zustimmung stößt.

Die klimapolitische Transformation ist also wichtig, aber nicht kostenlos. Diese Tatsache führt vermutlich dazu, dass zwar knapp 43 Prozent der Bevölkerung in dem Umbau eine Chance sehen, aber gut 24 Prozent ihn eher als Risiko betrachten. Absolut in der Mehrheit sind die Skeptiker mit 55 Prozent allerdings nur unter den AfD-Sympathisanten.

Noch deutlicher ist der Zwiespalt in der Wirtschaft:

Gut 38 Prozent der Unternehmen nehmen die Transformation als Chance wahr – die Gruppe derer, die vor allem das Risiko im Blick haben, ist mit rund 36 Prozent kaum kleiner.

Mittelgroße und große Firmen sehen sogar überwiegend die mögliche negative Seite der Transformationsmedaille. Die Politik sollte demzufolge den Unternehmen für ihre Investitionen in die Klimaneutralität verlässliche Rahmenbedingun-

gen schaffen. Außerdem gilt es, die gesellschaftliche Akzeptanz für die unabwendbaren Kosten des Klimaschutzes zu fördern – beispielsweise indem der Staat den Weg weist, wie diese Kosten gerecht verteilt werden können.

IW-Kurzbericht 64/2025

Matthias Diermeier, Susanne Seyda:

Trotz Herausforderungen – Unternehmen und Bevölkerung optimistisch

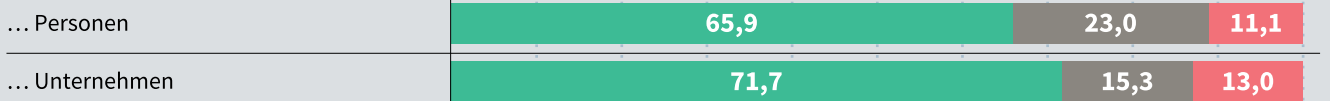
Bevölkerung und Wirtschaft sehen eher zuversichtlich nach vorn

So viel Prozent der befragten ... in Deutschland beurteilen diese Trends und Themen wie folgt

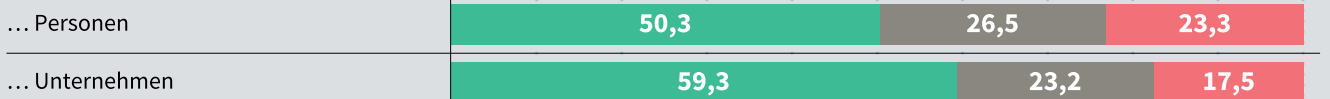


■ Chance ■ Teils, teils ■ Risiko

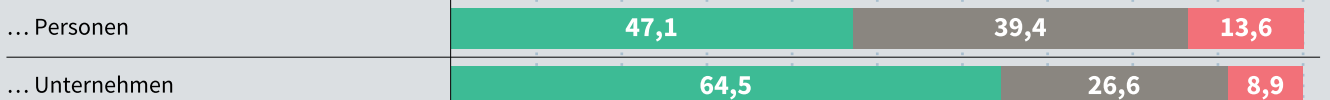
Digitaler Wandel



Fachkräftezuwanderung



Abschluss neuer Freihandelsabkommen



Klimapolitische Transformation



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Befragung von 3.267 über 18-Jährigen vom 10. bis 18. Dezember 2024 im Rahmen der IW-Personenbefragung;

Befragung von 1.068 Unternehmen aus der Industrie und den industrienahen Dienstleistungen vom 15. Januar bis 13. Februar 2025 im Rahmen des IW-Zukunftspanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Impressum

Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. · Präsident: Arndt Günter Kirchhoff · Direktor: Prof. Dr. Michael Hüther · Mitglieder: Verbände und Unternehmen in Deutschland
Redaktionsleiter: Thomas Goldau (verantwortlich, kommissarisch) · **Redaktion:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Carsten Ruge (Textchef), Florian Janssen, Alexander Weber · **Grafik:** IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** €13,31/Monat inklusive Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-täglich · **Abo-Service:** Tjerk Lorenz, Telefon: 0221 4981-220, iwdmedien@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Telefon: 0221 4981-0 · **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim · Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de · Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail: datenschutz@iwmedien.de · In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Zusammenhang mit Personen regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.



Zahl der Woche

12,7 
Milliarden Euro

betragen die Einnahmen aus der Kirchensteuer nach IW-Schätzungen im Jahr 2025. Davon entfallen etwa 6,7 Milliarden Euro auf die katholische und rund 6 Milliarden Euro auf die evangelische Kirche. Somit zahlt jedes Mitglied im Schnitt im Jahr knapp 350 Euro Kirchensteuer. Bei der Abgabe handelt es sich um einen Zuschlag zur Lohn- und Einkommensteuer: In Bayern und Baden-Württemberg liegt er bei 8 Prozent, in allen anderen Bundesländern bei 9 Prozent.

Gegenüber dem Vorjahr verzeichnen die Kirchen zwar ein leichtes Einnahmen-Plus von etwa 100 Millionen Euro. Doch inflationsbereinigt haben sie in diesem Jahr voraussichtlich rund 150 Millionen Euro weniger zur Verfügung als 2024. Der reale Rückgang hat mehrere Ursachen: Zum einen sind die Austrittszahlen seit Jahren hoch, zum anderen macht sich der demografische Wandel bemerkbar. Während die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach in den Ruhestand gehen, sind jüngere Menschen seltener kirchlich gebunden. Damit geht der Anteil der Kirchenmitglieder unter den Erwerbstätigen zurück – und mit ihm auch das Steueraufkommen.

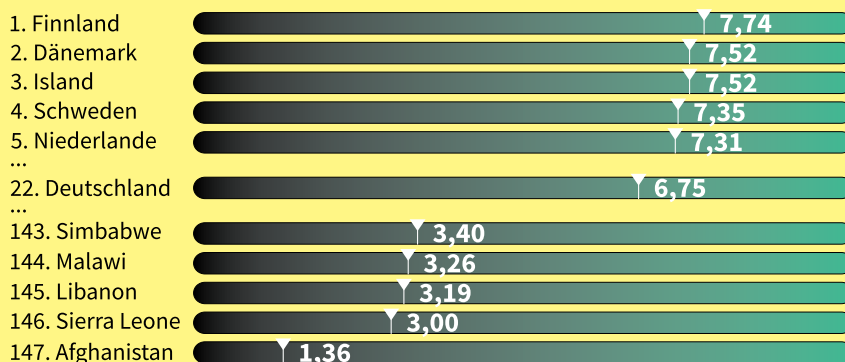
Das setzt die Kirchen in Deutschland finanziell unter Druck – denn obwohl der Staat viele kirchliche Einrichtungen unterstützt, müssen sie weiterhin einen Teil der Kosten selbst tragen, etwa für soziale Arbeit, Seelsorge oder Bildungsangebote.

Top-Liste: Glückliche Nordlichter

Trotz der dunklen Winter haben die Nordeuropäer wohl die Sonne im Herzen: Finnland, Dänemark, Island und Schweden belegen im „World Happiness Report 2025“ der Vereinten Nationen die ersten vier Plätze, Norwegen folgt auf Rang sieben. Generell dominieren die westlichen Industriestaaten die Top 20 des Lebenszufriedenheits-Rankings, mit Costa Rica (Platz sechs) und Mexiko (Platz zehn) finden sich dort aber auch zwei lateinamerikanische Staaten. Gegenüber dem ersten Report, in dem die Zufriedenheit im Zeitraum 2005 bis 2010 erfasst wurde, sind vor allem die Menschen in Mittel- und Osteuropa glücklicher geworden. In den westlichen Industrieländern nahm die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben dagegen eher ab, am stärksten in Kanada, der Schweiz und den USA. Die US-Bürger vergaben zuletzt im Schnitt 6,72 Punkte, was nur für Rang 24 reicht – zwei Plätze hinter Deutschland.

Wo die Menschen am (un-)glücklichsten sind

So hoch war die Lebenszufriedenheit der Einwohner in den jeweiligen Ländern im Durchschnitt der Jahre 2022 bis 2024 auf einer Skala von 0 (niedrig) bis 10 (hoch)



Befragung von jeweils ca. 1.000 Personen pro Land und Jahr

Quelle: Vereinte Nationen

© 2025 IW Medien / iwd

iwd