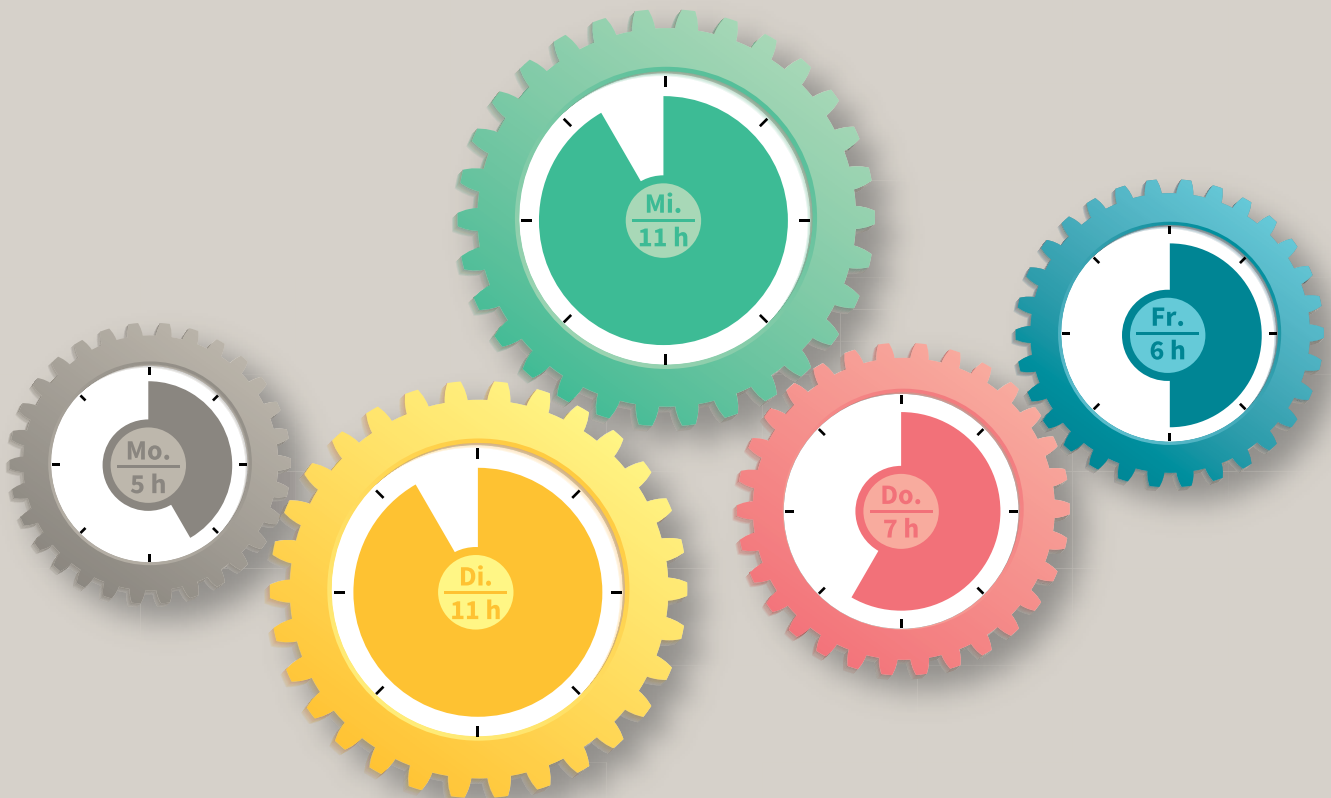


Flexible Zeiten



Arbeitszeit. Homeoffice, Workation, Teilzeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – überall in der Arbeitswelt ist Flexibilität gefragt. Doch in Deutschland sind die Arbeitszeitrichtlinien immer noch starr und strenger als in vielen anderen Ländern. Eine IW-Studie zeigt, warum es Zeit ist, sich anzupassen. Darüber hinaus braucht es aufgrund des demografischen Wandels auch eine Diskussion über längere Arbeitszeiten. IW-Arbeitsmarktexpertin Andrea Hammermann plädiert dafür, in der Debatte die positiven Effekte von Arbeit stärker zu betonen. —> **Seiten 2-7**

USA

Seit mehr als 40 Jahren haben deutsche Betriebe kurz nach dem Amtsantritt eines US-Präsidenten erstmals mehr Geld aus den USA abgezogen als dort investiert.

—> **Seite 8**

Bildung

Unternehmen in Deutschland erwarten von den Hochschulen primär Innovationsimpulse. Auch die Unterstützung bei Weiterbildungen ist den Betrieben wichtig.

—> **Seiten 12-13**

Zeit für Veränderung

Arbeitszeit. Die Bundesregierung plant mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten. Dafür will sie deutsche Gesetze an die europäischen Arbeitsrichtlinien anpassen. Eine neue Analyse zeigt, dass entsprechende Spielräume da sind, ohne zusätzliche Gesundheitsrisiken zu schaffen.

In Wochen statt in Tagen denken, das möchte die Bundesregierung laut ihres Koalitionsvertrags bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Konkret bedeutet das: Weg von einer Höchst-arbeitszeit pro Tag und hin zu einer

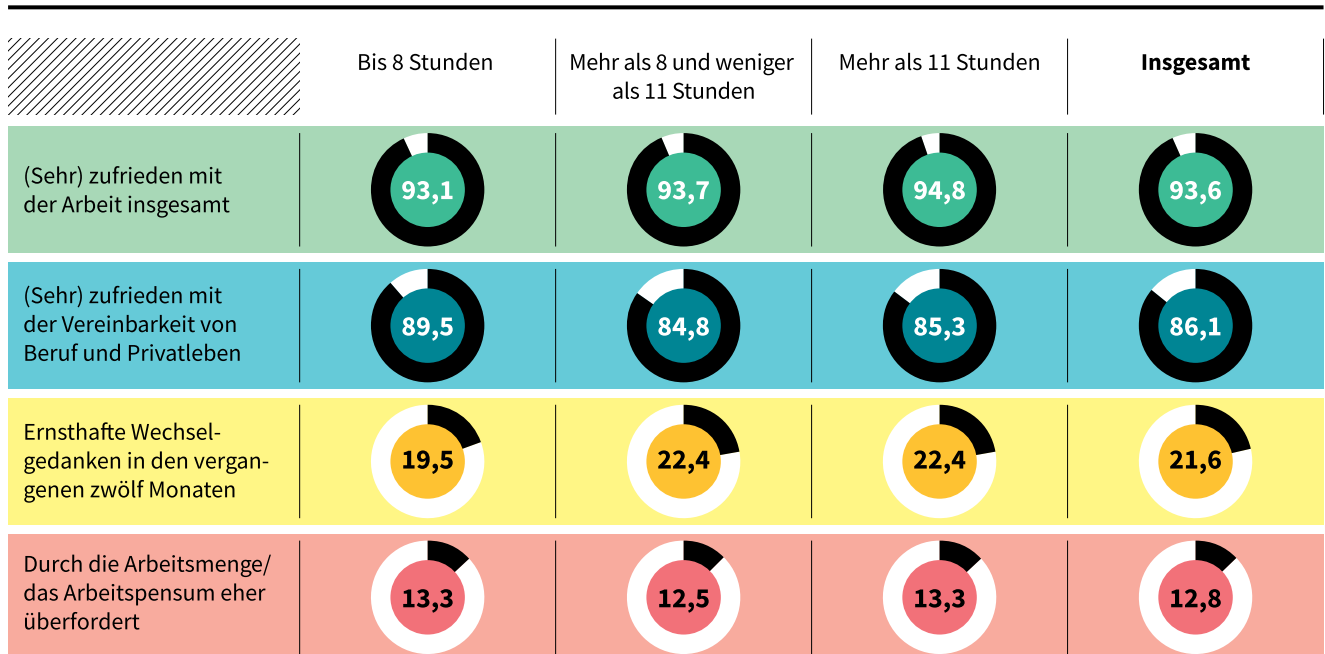
Wochenrechnung – unter Einhaltung der gesetzlich bestehenden Ruhezeiten von elf Stunden. Der Vorschlag ist im Einklang mit den EU-Arbeitsrichtlinien und damit recht einfach umzusetzen. Der Gedanke hinter der Idee:

In einer zunehmend flexiblen Arbeitswelt braucht es ein ebenso flexibles Arbeitszeitgesetz.

Entscheidend dabei ist, dass es sich nicht um eine Ausweitung der Arbeitszeit handelt. Die ist nach wie

Längere Arbeitszeit belastet Beschäftigte nicht

So viel Prozent der Bürobeschäftigten in Deutschland mit dieser täglichen Arbeitszeit stimmten im Jahr 2021 diesen Aussagen zu



Arbeitszeit: inklusive Pausen
Befragung von 8.694 Personen

Quellen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

vor Sache der Vertrags- beziehungsweise Tarifpartner. Kritiker fürchten dennoch ein Aufweichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten.

Um der Diskussion eine wissenschaftliche Basis zu geben, hat das Institut der deutschen Wirtschaft anhand von Befragungsdaten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ausgewertet, wie sich längere Arbeitstage und kürzere Ruhephasen auf Bürobeschäftigte auswirken. Zunächst lässt sich feststellen, dass Ruhezeiten nur selten kürzer sind als elf Stunden (Grafik):

In den Jahren 2017, 2019 und 2021 konnten zwischen gut 83 und knapp 86 Prozent der Bürobeschäftigten die elfstündige Ruhezeit stets einhalten.

Für Bürobeschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten gilt: Nur etwa die Hälfte hat mehr als einmal pro Monat zwei Arbeitstage in kürzeren Abständen hintereinander gearbeitet.

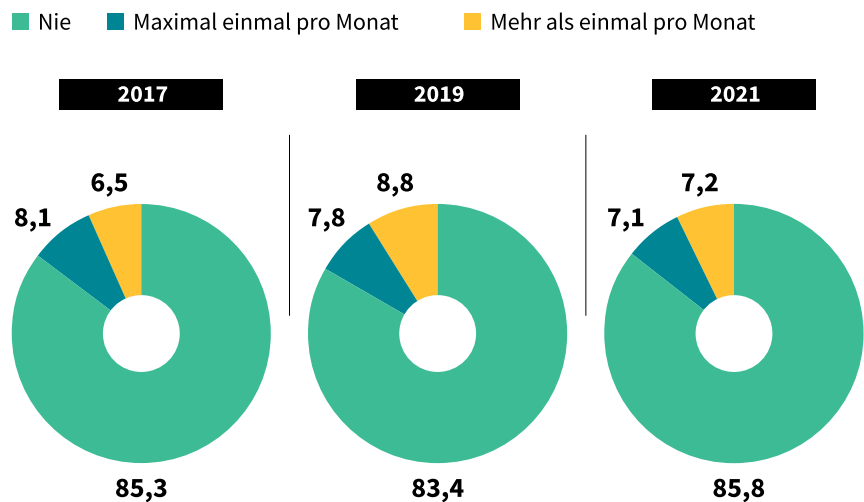
Beim Blick auf die tägliche Arbeitszeit ergibt sich ebenfalls ein eindeutiges Bild. Mehr als elf Stunden zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende – Pausen sind inkludiert – hatten in den untersuchten Jahren 2017, 2019 und 2021 zwischen 6 und 7 Prozent der Bürobeschäftigten. Hier zeigt sich erneut: Auch wenn die jüngsten Daten schon einige Jahre alt sind, ist eine starke Konstanz in den Befragungsergebnissen zu erkennen.

Die Teilnehmer beantworteten nicht nur generelle Fragen über ihre Arbeitszeiten, sondern auch über die Auswirkungen davon. Der Einfluss langer Tage ist demnach gering (Grafik Seite 2):

Die Arbeitszufriedenheit der Bürobeschäftigten in Deutschland ist sehr hoch – unabhängig von der Dauer ihres Arbeitstages.

Verkürzte Ruhezeiten sind die Ausnahme

So viel Prozent der Bürobeschäftigten in Deutschland hatten weniger als elf Stunden Ruhezeit zwischen Ende und erneutem Beginn ihrer Arbeit



Quellen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen Beschäftigte mit langen Arbeitstagen ähnlich häufig als zufriedenstellend wahr wie Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten. Das Gefühl, durch das Arbeitspensum überfordert sowie emotional erschöpft zu sein, ist unter den Befragten unabhängig von der Arbeitszeit so gut wie identisch. Lediglich körperlich erschöpft fühlen sich mit 36 Prozent etwas mehr Beschäftigte mit langen Tagen als im Durchschnitt (29 Prozent).

Die Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegen, dass das pauschale Ablehnen von flexibleren Arbeitszeiten kein wissenschaftliches Fundament hat. Daher ist es richtig, dass die Regierung das politisch umstrittene Thema angeht. Sie sollte dabei aber ihr Festhalten an den geltenden Ruhezeitbestimmungen überdenken, denn auch hier lassen sich gesetzliche Spielräume zur Differenzierung durch die Tarifpartner eröffnen, Arbeitszeiten bedarfsgerechter und

gleichzeitig gesundheitsbewusst auszugestalten. Dies würde auch mehr Möglichkeiten für die Beschäftigten bieten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern – zum Beispiel, indem sie ihre Arbeit länger für Zeit mit den Kindern unterbrechen und die Arbeitsstunden abends nachholen.

Wichtig bei Fragen der Arbeits- und Ruhezeit ist vor allem die Arbeitskultur. Führungskräfte stehen in der Verantwortung, dem Gefühl einer ständigen Erreichbarkeit bei den Beschäftigten entgegenzuwirken. Die Mitarbeiter sind aber ebenfalls verantwortlich, darauf zu achten, dass sie mit ihren eigenen zeitlichen Ressourcen und denen ihrer Kollegen gesundheitsbewusst und effizient umgehen.

IW-Report 28/2025

Andrea Hammermann, Oliver Stettes:
Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten

Sechs Wochen mehr oder weniger

Arbeitszeit. In vielen EU-Ländern gelten die 40-Stunden-Woche und ein jährlicher Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Andere Nationen arbeiten weniger und gewähren mehr freie Tage. So kommen in einigen EU-Staaten etliche Wochen mehr Arbeit im Jahr zustande als in anderen.

„Wieder mehr und vor allem effizienter arbeiten“, das forderte Bundeskanzler Friedrich Merz kürzlich von den Bundesbürgern. Dies sei nötig, um Deutschland wieder wettbewerbsfähig zu machen. Tatsächlich ist mehr oder produktivere Arbeit – idealerweise sogar beides – allein schon deshalb

erforderlich, weil bereits aktuell jedes Jahr mehr Beschäftigte in Deutschland in Rente gehen, als junge Erwerbstätige ins Berufsleben einsteigen – eine Gemengelage, die sich in den nächsten Jahren noch verschärfen wird (siehe Seite 9).

Da die Produktivitätsfortschritte in der Vergangenheit jedoch abge-

nommen haben, dürfte dies nicht der primäre Lösungsansatz für den demografischen Wandel auf dem hiesigen Arbeitsmarkt sein. Somit bleibt in erster Linie zunächst nur die Möglichkeit übrig, die Arbeitszeiten zu erhöhen, wenn das Wohlstandsniveau in Deutschland aufrechterhalten werden soll.

Doch wie viel arbeiten die Beschäftigten überhaupt? Eurofound, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, trägt die Daten dazu für alle EU-Mitgliedsstaaten zusammen und weist für Deutschland einen vergleichsweise niedrigen Wert aus (Grafik):

Im Jahr 2022 – dies sind die neuesten verfügbaren Daten – betrug die tarifliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Deutschland 37,7 Stunden – noch niedriger war sie EU-weit nur in fünf anderen Staaten.

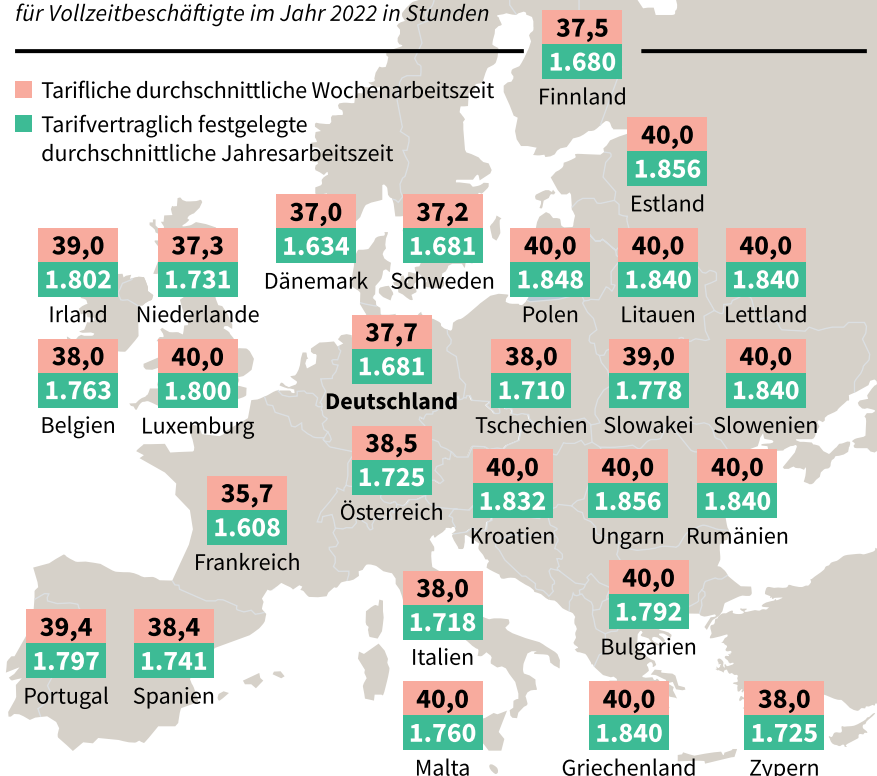
Über alle 27 EU-Staaten hinweg lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für in Vollzeit Tarifbeschäftigte bei 38,1 Stunden. Für zwölf Länder weist Eurofound für 2022 ein wöchentliches Vollzeitpensum von 40 Stunden aus, dem Maximalwert innerhalb der EU.

Die Wochenarbeitszeit ist jedoch nur ein Indikator von vielen für das

Arbeitszeiten in der EU

für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2022 in Stunden

- Tarifliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit
- Tarifvertraglich festgelegte durchschnittliche Jahresarbeitszeit



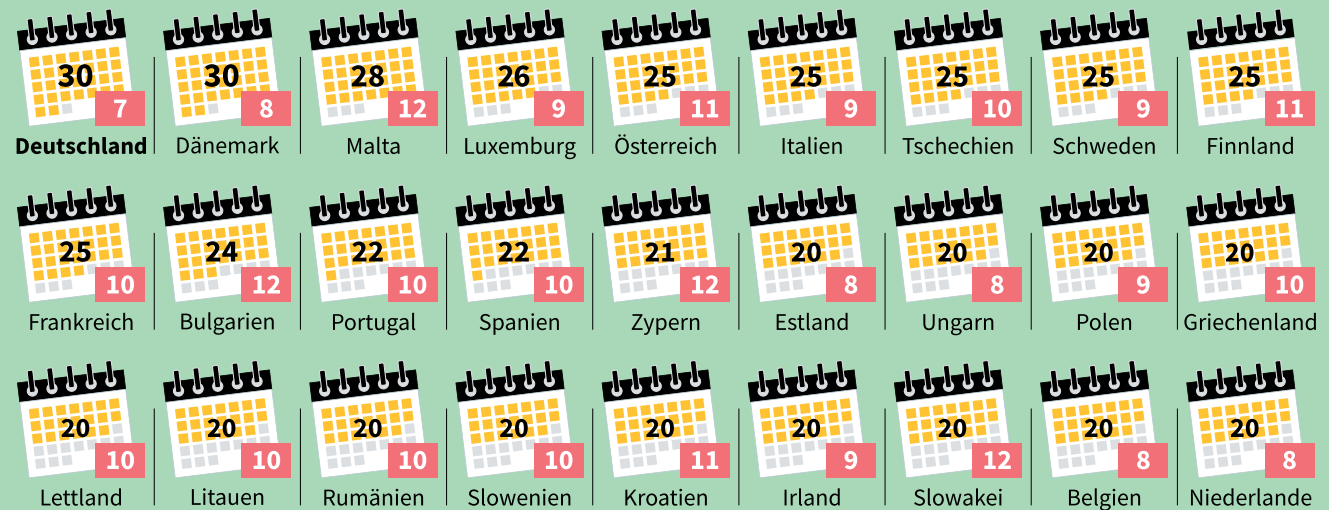
Quelle: Eurofound
© 2022 IW Medien / iwd

iwd

Urlaubstage: Deutschland und Dänemark haben die meisten

Zahl der gesetzlich und tarifvertraglich festgelegten Urlaubstage und gesetzlichen Feiertage in den EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2022

■ Urlaubstage ■ Feiertage



Feiertage: Durchschnittswerte, ohne jene Feiertage, die auf einen Sonntag fallen

Quelle: Eurofound
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

Arbeitspensum. Um das Arbeitsvolumen für ein Land besser bestimmen zu können, ziehen Forscher deshalb häufig die Jahresarbeitszeit heran. Dazu multiplizieren sie die Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte mit 52 (Wochen) und ziehen davon die Urlaubs- und Feiertage ab. Und die variieren erheblich von Land zu Land (Grafik):

In Deutschland und Dänemark haben die meisten Tarifbeschäftigten mit jeweils 30 Urlaubstagen EU-weit den höchsten Urlaubsanspruch.

Damit gewähren diese beiden Länder zwei Wochen mehr bezahlten Urlaub, als die EU vorschreibt – nämlich mindestens vier Wochen. Dieses Mindestmaß erhalten Arbeitnehmer in 13 EU-Staaten, der durchschnittliche Urlaubsanspruch in den EU-Mitgliedsstaaten betrug 2022 mit 24,3 Tagen knapp fünf Wochen.

Auch die Zahl der Feiertage unterscheidet sich innerhalb der Staatengemeinschaft stark. Deutsch-

land kam 2022 im Durchschnitt – die Feiertagszahl ist in den einzelnen Bundesländern uneinheitlich – auf nur sieben Feiertage. Dass die Zahl so niedrig ausfiel, hat mit dem Kalenderjahr zu tun: Im Jahr 2022 gab es in der Bundesrepublik besonders viele Feiertage, die auf einen Sonntag fielen. Dagegen konnten sich die Einwohner Bulgariens, Maltas, Zyperns und der Slowakei über zwölf freie Tage im selben Jahr freuen.

Rechnet man Urlaubs- und Feiertage zusammen, beträgt die Spanne innerhalb der EU-Länder mehr als zwei Arbeitswochen. Denn während Esten, Ungarn, Belgien und Niederlande im Jahr 2022 auf 28 freie Tage kamen, hatten die Malteser 40 freie Tage zur Verfügung, die Dänen 38.

So kommt es, dass nicht automatisch die Länder mit den höchsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten auch die höchsten durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten haben.

In Malta, wo zwar durchschnittlich 40 Wochenarbeitsstunden tarifvertraglich die Regel sind, führten die 40 freien Tage im Jahr 2022 dazu, dass ein Vollzeitbeschäftigter übers Jahr gerechnet durchschnittlich 1.760 Stunden arbeitete (Überstunden, Kranktage und Kurzarbeit sind hier nicht berücksichtigt). In Estland und Ungarn, wo ebenfalls die 40-Stunden-Woche gilt, waren es aufgrund von weniger Urlaubs- und Feiertagen im Jahr 2022 dagegen 1.856 Arbeitsstunden im Jahr.

Deutschland kam 2022 trotz der wenigsten Feiertage EU-weit aufgrund der 30 Urlaubstage und der niedrigen Wochenarbeitszeit im Schnitt nur auf 1.681 Stunden tarifvertraglich festgelegte Jahresarbeitszeit. Am kürzesten arbeiteten Beschäftigte in Frankreich mit durchschnittlich 1.608 Stunden. Das waren 248 Stunden beziehungsweise sechs Wochen weniger, als Beschäftigte in Ungarn und Estland stemmen mussten.

Interview. In Deutschland soll mehr und flexibler gearbeitet werden. Warum das für die Beschäftigten ein Gewinn sein kann, erklärt **Andrea Hammermann**, Senior Economist für Personalökonomik im IW.

„Es muss sich einfach lohnen, mehr zu arbeiten“

Sie plädieren für die Abschaffung der Tageshöchst-arbeitszeit und fordern eine Wochenhöchst-arbeitszeit. Beschäftigte, die ihr Wochenpensum bereits am Mittwohabend abgearbeitet haben, hätten dann also vier freie Tage am Stück?

Es ist nicht das Ziel, generell Arbeitszeiten zu verlängern, sondern mehr Flexibilität zu schaffen. Über das Pensum von Arbeitszeiten verhandeln die Tarifpartner beziehungsweise die Vertragspartner im Betrieb. Aber hier geht es darum, ob man die Arbeitszeit unterschiedlich auf die einzelnen Arbeitstage verteilen kann. Wir sehen schon heute, dass es durchaus Personengruppen gibt, die länger als zehn Stunden arbeiten. Doch wir haben in Deutschland eine tägliche Höchstarbeitszeit, die ein Überschreiten nur in ganz wenigen Ausnahmefällen überhaupt zulässt, und es ergibt aus unserer Sicht Sinn, das zu öffnen.

Ist diese Öffnung EU-konform?

Ja, denn es gibt eine EU-Arbeitszeitrichtlinie, die genau das vorsieht. Deutschland ist hier in der Vergangenheit einen Sonderweg gegangen und hat einen engeren Arbeitsschutz etabliert. Wir sagen übrigens nicht, dass diese Flexibilität für alle eine gute Idee ist, aber für gewisse Beschäftigtengruppen ist es sinnvoll, um Arbeitszeiten besser an betriebliche und individuelle Bedarfe anpassen zu können.

Wie sieht das in der Praxis aus? Kann der Arbeitgeber Beschäftigte zu langen Arbeitstagen verpflichten oder geht das nur in beiderseitigem Einverständnis?

Das passiert in Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat zwar ein sogenanntes Direktionsrecht und kann die Lage der Arbeitszeit näher bestimmen, muss aber nach billigem Ermessen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. Viele Beschäftigte haben heute deutlich mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung und können auch aufgrund des knapper werdenden Erwerbspotenzials hierzulande ihre Arbeitszeitwünsche in Verhandlungen besser durchsetzen.

Sollen längere Arbeitstage zeitlich befristet werden, zum Beispiel auf zehn oder zwölf Wochen im Jahr?

Die Länge der vertraglichen Arbeitszeit bleibt durch den Wechsel von einer Tages- auf eine Wochenhöchstarbeitszeit unberührt, insofern ergeben sich Ausgleichszeiten, wenn an bestimmten Tagen mehr gearbeitet wird. Gesetzlich wäre die Wochenarbeitszeit ein Paradigmenwechsel, der es den Tarifpartnern erlauben würde, zu branchenspezifischeren Lösungen zu kommen. Gerade bei Bürobeschäftigten sehen wir Spielräume für mehr Flexibilität.

Bei einer Wochenarbeitszeit von beispielsweise 38 Stunden wird dann tatsächlich mal von Montag bis Mittwoch viel gearbeitet, dafür haben die Beschäftigten aber den Rest der Woche auch mehr frei. Meiner Überzeugung nach nehmen größere Spielräume durch den Gesetzgeber Führungskräfte und die Beschäftigten selbst noch stärker in die Pflicht, im Dialog miteinander zu



einer effektiven und gesundheitsbewussten Arbeitszeitgestaltung zu kommen.

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeiten fordern Sie auch grundsätzlich längere Arbeitszeiten in Deutschland. Wie kann man Beschäftigte davon überzeugen, dauerhaft ein, zwei, drei oder mehr zusätzliche Stunden in der Woche zu arbeiten?

Im Koalitionsvertrag sind schon finanzielle Anreize für längere Arbeitszeiten vorgesehen: steuerfreie Zuschläge für Überstunden von Vollzeitbeschäftigten sowie eine steuerbegünstigte Prämie für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeiten ausweiten. Generell wäre es zudem wichtig, dass Beschäftigte mehr Netto vom Brutto haben. Es muss sich einfach lohnen, mehr zu arbeiten.

Der zweite Riesenpunkt ist natürlich: Arbeiten sollte auch Spaß machen. Oft geht es in der öffentlichen Debatte nur darum, dass uns mehr Arbeit krank macht. Aber warum schauen wir nicht mehr auf die positiven Effekte der Arbeit?

Wir wissen aus der Forschung, dass sich Arbeitslosigkeit sehr negativ auf die Lebenszufriedenheit und die Gesundheit auswirkt. Umgekehrt bräuchten wir auch eine Debatte, was uns Arbeit eigentlich an sozialer Teilhabe, an Gesundheitsförderung, an Persönlichkeitsentwicklung bringt. Es gibt eben nicht nur Arbeitsleid, sondern Arbeit ist ein wichtiger Teil unseres Lebens: Man kann sich damit ausdrücken, eigene Stärken weiterentwickeln, die Zukunft mitgestalten und im Idealfall eigene Ideen verwirklichen. Wir sollten einen möglichst frühen

Rückzug aus dem Erwerbsleben und geringe Arbeitszeiten nicht idealisieren.

Im Nachbarland Dänemark arbeiten die Menschen im Jahr im Schnitt 47 Stunden weniger als in Deutschland, in Frankreich sogar 73 Stunden weniger. Trotzdem wächst die Wirtschaft in beiden Ländern ...

Wir haben eine relativ geringe Jahresarbeitszeit im internationalen Vergleich. Das liegt auch daran, dass wir eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen haben, die generell häufiger in Teilzeit arbeiten. Hier haben wir vielen anderen Ländern etwas voraus, wenngleich hierzulande Teilzeit oft in vergleichsweise geringem Stundenumfang ausgeübt wird. Da geht möglicherweise noch mehr, doch dafür müssten wir Restriktionen, wie es sie etwa in der Kinderbetreuung gibt, abbauen. Dann könnten diejenigen, die mehr arbeiten wollen, es auch, weil sie wissen: Meine Kinder sind gut versorgt.

Sollte Deutschland einen Feiertag abschaffen, um das Arbeitsvolumen zu steigern?

Berechnungen aus dem IW zeigen, dass sich dadurch ein beachtliches Plus beim Bruttoinlandsprodukt ergeben würde.

Die Frage ist ja ganz einfach: Wie erhalten wir unseren Wohlstand vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen? Ein Diskurs, an welchen Stellen wir mehr Arbeitszeitvolumen generieren können, gehört zur Lösungsfindung dazu. Das kann über Zuwanderung geschehen, darüber, dass wir generell mehr Menschen, die bereits hier leben, in den Arbeitsmarkt integrieren und über eine Ausdehnung der Arbeitszeit.

Wäre die eleganteste und womöglich auch günstigste Lösung nicht die, auf den technischen Fortschritt zu setzen? Warum lassen wir nicht Maschinen die notwendige Mehrarbeit erledigen?

Natürlich ist die Hoffnung in künstliche Intelligenz wie auch in Robotik und die Digitalisierung generell groß. Aber wir sehen bei der Arbeitsproduktivität, dass sich die neuen Techniken bislang nicht derart in den Statistiken niederschlagen. Meine Prognose ist, dass künstliche Intelligenz uns die Arbeit in Zukunft nicht in großen Mengen abnimmt und auch nicht den Fachkräftemangel komplett löst. Denn wir brauchen Menschen, die künstliche Intelligenz entwickeln und die aufgrund ihres Fachwissens KI sinnvoll und verantwortungsvoll anwenden. Zudem wird künstliche Intelligenz sehr häufig komplementär angewendet. Das heißt, sie macht uns schneller, sie macht vielleicht auch das, was wir schreiben oder übersetzen, besser. Aber sie automatisiert häufig nicht komplette Tätigkeiten. Ich wäre eher zögerlich, zu sagen, dass KI auch in Zukunft wirklich große Teile unserer Arbeit komplett ersetzen kann.

Der Trump-Effekt

USA. In den ersten Monaten nach dem zweiten Amtsantritt von US-Präsident Donald Trump haben deutsche Firmen mehr Kapital aus den Vereinigten Staaten abgezogen als dort investiert. Die sprunghafte Wirtschaftspolitik im Weißen Haus verunsichert viele Entscheider.

Die USA, der gelobte Markt: Jahrelang haben deutsche Unternehmen in den Vereinigten Staaten Milliardensummen investiert, neue Kundengruppen ins Visier genommen und mit Unternehmensübernahmen vom technologischen Fortschritt jenseits des Atlantiks profitiert. Doch seit Beginn der zweiten Amtszeit von Donald Trump ist die Welt eine andere.

Der US-Präsident ist sprunghaft in seinen Entscheidungen, vor allem in der Wirtschaftspolitik. Massiven Zollankündigungen folgen Übergangsfristen bis hin zu kompletter Absage, gefolgt von neuen Zolldrohungen. Was gestern galt, kann heute schon null und nichtig sein.

Daraus ergibt sich eine große Unsicherheit für Unternehmen, was

Gift für das Investitionsklima ist. Ein erstes Indiz dafür, dass auch deutsche Unternehmen vorsichtiger geworden sind, liefern vorläufige Zahlen der Deutschen Bundesbank: In den drei Monaten nach Trumps Amtsantritt 2025 haben deutsche Firmen 389 Millionen Euro mehr aus den Vereinigten Staaten abgezogen, als dort investiert.

Zwar müssen die neuesten Zahlen mit Vorsicht interpretiert werden. So ist das erste Amtsjahr eines US-Präsidenten immer von ein wenig wirtschaftspolitischer Unsicherheit geprägt, doch ein Blick in die Historie verdeutlicht das schlechte Abschneiden Trumps (Grafik):

Einen negativen Wert deutscher Direktinvestitionen in den USA unmittelbar nach Amtsantritt hatte

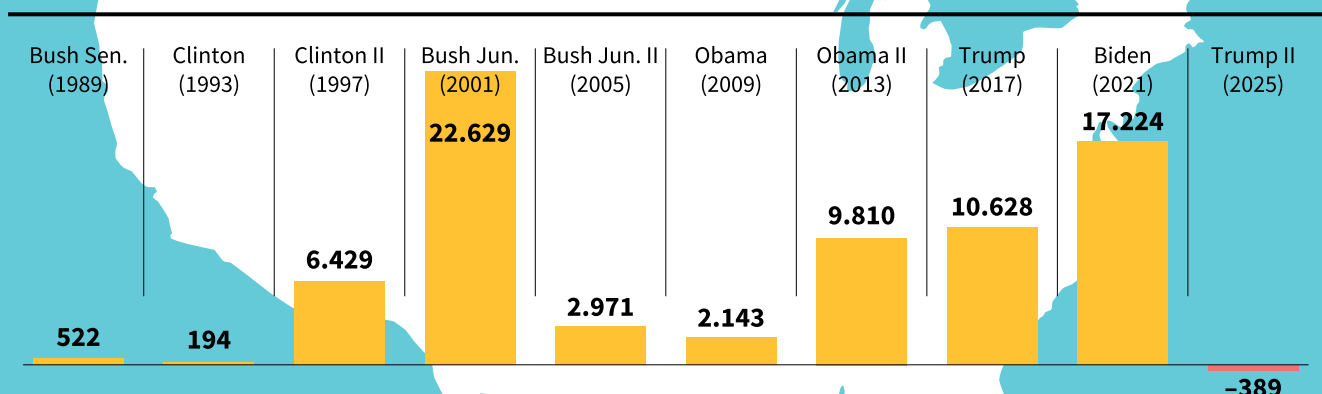
keine der zurückliegenden zehn US-Präsidentschaften vorzuweisen, sogar Trump selbst nicht während seiner ersten Amtszeit.

Trumps jüngste Bilanz ist auch weit entfernt vom langjährigen Durchschnitt. So investierten deutsche Unternehmer im Mittel der Jahre 2010 bis 2024 im Februar, März und April knapp 5,4 Milliarden Euro in den USA. Im Vorjahreszeitraum betrug der positive Saldo sogar gut 6,8 Milliarden Euro.

Zwar können die Monatswerte starken Schwankungen unterliegen, auch kommt es immer wieder zu nachträglichen Korrekturen und Sondereffekten. Die Tendenz ist dennoch deutlich: Aufgrund der instabilen Lage drosseln deutsche Betriebe derzeit ihre Investitionen in den USA.

Trump-Start: Deutsche Investitionen auf Tiefstand

Deutsche Direktinvestitionsströme in die USA in den ersten drei Monaten eines neuen US-Präsidenten in Millionen Euro



Direktinvestitionsströme: Summe aus Nettozu- und -abflüssen
 Quellen: Deutsche Bundesbank, Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2025 IW Medien / iwd

Die Frührente boomt

Arbeitsmarkt. Schrittweise geht die geburtenstarke Babyboomer-Generation in Rente. Ein beträchtlicher Teil nutzt dafür bislang die Möglichkeit, das Arbeitsleben vorzeitig zu beenden. Die Politik muss gegensteuern, um den Fachkräftemangel in Deutschland nicht noch größer werden zu lassen.

Deutschland hat ein Demografie-Problem. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation (1954 bis 1969) erreichen sukzessive das Rentenalter und reißen dadurch große Lücken im Arbeitsmarkt. Denn die jungen Kohorten, die nun in das Arbeitsleben eintreten, sind zahlenmäßig bei Weitem nicht so groß. Eine IW-Auswertung von Daten der gesetzlichen Rentenversicherung offenbart ein weiteres Problem (Grafik):

Aus den Babyboomer-Jahrgängen, die bis 2023 die Regelaltersgrenze erreicht haben, gingen 1,8 Millionen Menschen vorzeitig in Rente – das entspricht rund 44 Prozent jedes Geburtsjahrgangs.

In den Jahrgängen, die Ende 2023 noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hatten, kommen weitere 924.000 Frührentner dazu. Sie alle profitierten dabei entweder von der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte oder der Möglichkeit, sich nach 35 Versicherungsjahren ab dem Alter von 63 Jahren mit Abschlägen vorzeitig zur Ruhe zu setzen.

Setzt sich dieser Trend fort, befinden sich aufgrund der größeren Boomer-Jahrgänge ab 2025 jährlich mindestens eine Million Menschen in der gesetzlichen Altersrente, bevor sie die Regelaltersgrenze überschritten haben.

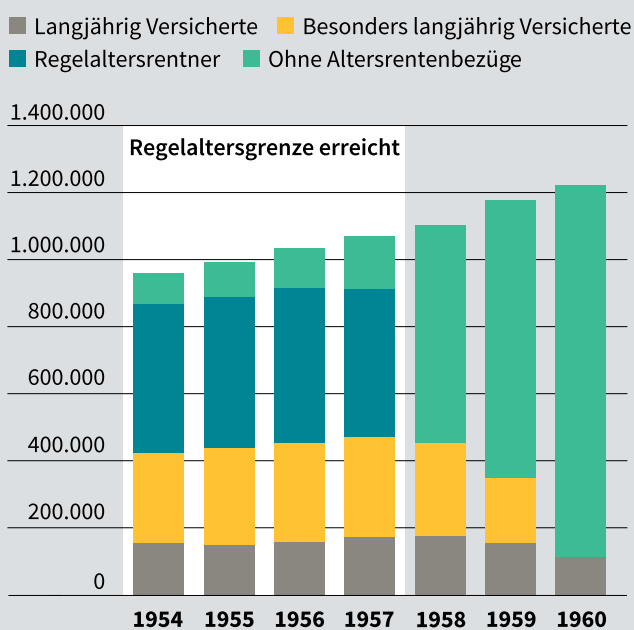
Zudem ist nicht auszuschließen, dass der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner noch mehr Beschäftigte dazu verleitet, parallel Rente und Einkommen zu beziehen und die Rentenkasse dadurch zu belasten.

Die Regierung möchte den Arbeitsmarkt stärken und mit der Aktivrente Menschen länger im Berufsleben halten. Der Steuerfreibetrag für Rentner jenseits der Regelaltersgrenze soll demnach im kommenden Jahr auf 2.000 Euro pro Monat steigen. Das ist aber der falsche Ansatz. Vielmehr sollte die Politik Anreize für einen vorzeitigen Renteneintritt abbauen. Das hat unlängst auch die OECD in einem Bericht zur wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands gefordert.

Sinnvoll wäre es zum einen, die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte abzuschaffen. Zum anderen sollten die Abschläge beim vorzeitigen Rentenbezug erhöht werden, um einen Verbleib im Job bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze finanziell attraktiver zu machen.

Schon 4,5 Millionen Babyboomer in Rente

So viele Personen in Deutschland aus diesen Jahrgängen bezogen Ende 2023 Altersrente



Langjährig Versicherte: Mindestens 35 Versicherungsjahre, vorzeitiger Renteneintritt mit Abschlägen; besonders langjährig Versicherte: 45 Versicherungsjahre, vorzeitiger Renteneintritt ohne Abschläge; ohne Altersrentenbezüge: zum Beispiel Berufstätige und Pensionäre

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

iwd

IW-Kurzbericht 52/2025

Ruth Maria Schüler, Stefanie Seele: 2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente

Das Ende einer Ära

Zuwanderung. Von der mit der EU-Erweiterung einhergehenden (Arbeitnehmer-)Freizügigkeit hat der deutsche Arbeitsmarkt stark profitiert. Doch die Erfolgsgeschichte scheint zu enden, zuletzt verließen sogar mehr Menschen aus den neuen EU-Staaten die Bundesrepublik, als einwanderten. Deutschland muss seine Fachkräfte nun vorwiegend außerhalb Europas suchen.

Der 1. Mai 2004 war ein historischer Tag für Europa. Gleich acht osteuropäische Staaten traten der Europäischen Union bei. Estland, Lettland, Litauen, Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien und die Slowakei gehörten nun dem Staatenbund an. Dazu gesellten sich

an diesem Tag noch die beiden südeuropäischen Staaten Malta und Zypern. Bulgarien und Rumänien folgten 2007, Kroatien 2013.

Der Eintritt all dieser Länder hatte natürlich auch Folgen für die alten Mitgliedsstaaten. So waren etwa die ehemals sozialistischen Staaten 2004 wirtschaftlich bei Weitem noch nicht auf dem Niveau der restlichen EU-Länder. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und eine zu starke EU-Binnenmigration zu verhindern, konnten die alten Mitglieder die Freizügigkeit für sich aus den einzelnen Ländern für bis zu sieben Jahre einschränken. Nur für Malta und Zypern galt diese Sonderregel nicht.

Deutschland nutzte die komplette Übergangsfrist aus; das galt auch gegenüber den später beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien. Lediglich für Kroatien fiel die Regelung bereits nach zwei Jahren.

Der Effekt der EU-Osterweiterung ist trotz der späteren Gewährung der Freizügigkeit langfristig sehr deutlich. Denn insgesamt ist die ausländische Bevölkerung in Deutschland von 2009 bis 2024 um knapp 7,4 Millionen Menschen gewachsen, ein großer Teil entfällt auf die neuen EU-Mitgliedsstaaten (Grafik):

Mehr als 2,1 Millionen Menschen wanderten netto aus den 13 neuen EU-Ländern innerhalb der vergangenen 15 Jahre in die Bundesrepublik ein.

Die meisten Menschen kamen aus Rumänien und Polen: 2024 lebten insgesamt gut 1,7 Millionen Zuwanderer mit einer der beiden Nationalitäten in Deutschland.

Der Höhepunkt der Zuzüge ist allerdings schon länger vorbei (Grafik Seite 11):

Viele Zuwanderer aus Rumänien

So viele Menschen mit der Staatsangehörigkeit dieses neuen EU-Mitgliedsstaates lebten Ende 2024 in Deutschland

		Zunahme gegenüber 2009
 Rumänien	909.755	804.775
 Polen	864.980	466.467
 Bulgarien	432.080	370.226
 Kroatien	425.810	204.588
 Ungarn	216.140	154.723
 Tschechien	64.320	29.983
 Slowakei	62.685	37.755
 Litauen	56.265	34.842
 Lettland	40.815	29.165
 Slowenien	26.940	6.886
 Estland	7.355	3.247
 Zypern	3.125	2.270
 Malta	935	497
Insgesamt	3.111.205	2.145.424

Neue EU-Mitgliedsstaaten: Beitritt ab 2004

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

iwd

Während 2015 netto noch knapp 261.000 Menschen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in die Bundesrepublik zogen, verließen im Jahr 2024 unter dem Strich annähernd 32.000 das Land.

Nach Kroatien und Litauen gingen bereits 2023 wieder mehr Landsleute zurück als von dort nach Deutschland kamen.

Für das Abebben der Zuwanderung nach Deutschland gibt es mehrere Gründe:

Wirtschaftliche Lage. Auch wenn die neuen EU-Mitgliedsstaaten alle nicht auf dem ökonomischen Niveau Deutschlands sind, haben sie doch wirtschaftlich aufgeholt. Estland und Litauen haben zum Beispiel ihr Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Relation zum deutschen Wert von 2000 bis 2024 um knapp 40 Prozentpunkte steigern können. Alle 13 neuen EU-Staaten zeigen signifikante Verbesserungen.

Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote war in Teilen der neuen Mitgliedsstaaten zum Beitrittszeitpunkt deutlich höher als in Deutschland. Vor allem das Baltikum hatte auch noch im Jahr 2010 mit einer schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen. Doch inzwischen liegt die Arbeitslosenquote nirgends mehr über 8 Prozent.

Demografie. Nicht nur die deutsche Gesellschaft altert. Viele Länder in Europa haben mit demografischen Problemen zu kämpfen. So ist etwa die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Rumänien zwischen 2010 und 2024 um mehr als 10 Prozent gesunken. Noch schlechter sieht es in Lettland (minus 13 Prozent), Kroatien (minus 14 Prozent) und Bulgarien (minus 19 Prozent) aus.

Hinzu kommt, dass in allen neuen Mitgliedsstaaten die Bevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren massiv geschrumpft ist. Die neuen Generationen, die auf dem Arbeitsmarkt nachrücken, sind bis zu 50 Prozent kleiner als noch zur Jahrtausendwende.

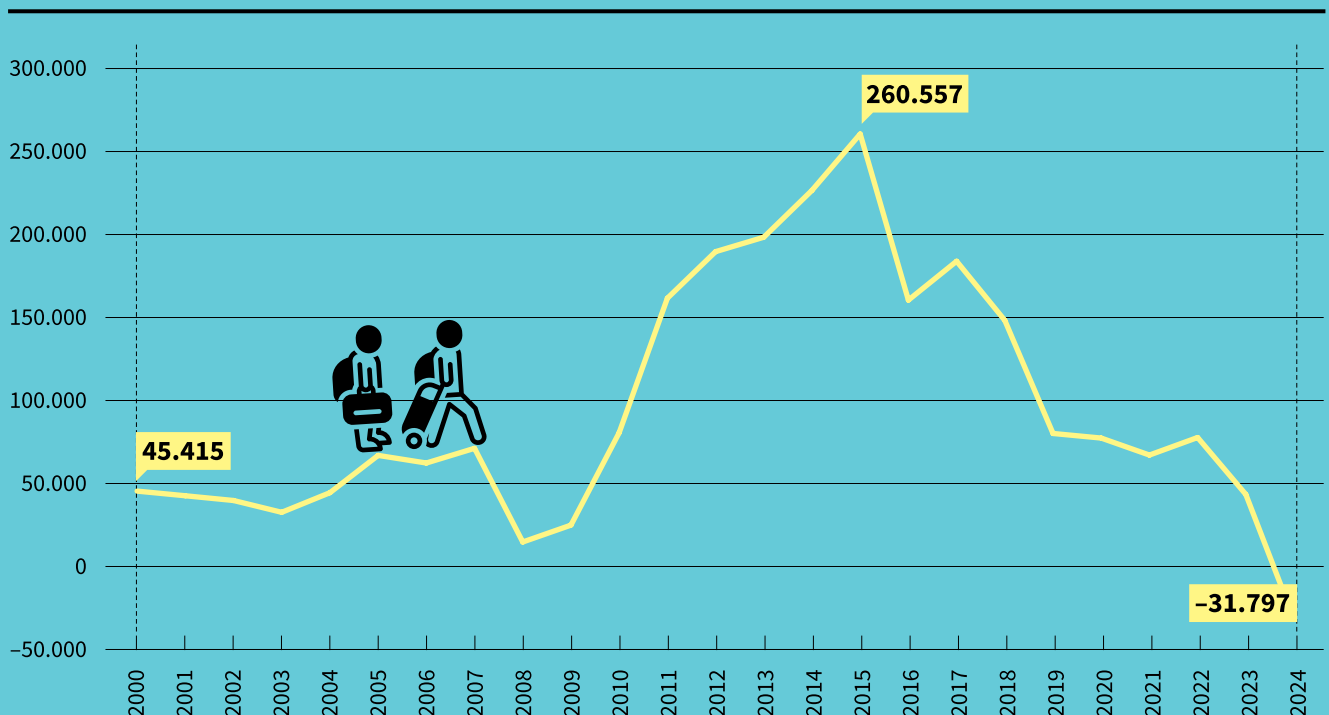
Angesichts all dieser Faktoren ist deutlich, dass die Ära der erwerbsbezogenen Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten aller Wahrscheinlichkeit nach zu Ende ist. Deutschland muss sich folglich noch viel stärker als bisher um Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland bemühen, um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu stopfen.

IW-Report 29/2025

Wido Geis-Thöne: Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten:
Eine Erfolgsgeschichte geht zu Ende

Neue EU-Mitglieder: Zuletzt weniger Zuzüge nach Deutschland

So viele Menschen kamen in diesem Jahr per Saldo aus Zu- und Fortzügen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten



Neue EU-Mitgliedsstaaten: Beitritt ab 2004

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

Das Fundament stärken

Bildung. Die Universitäten und Hochschulen in Deutschland sind essenziell für den erfolgreichen Transformationsprozess der Wirtschaft. Umso wichtiger ist es, dass sie sich durch zusätzliche öffentliche Mittel und bessere Rahmenbedingungen zukunftsfest aufstellen können.

Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Deglobalisierung – diese vier Megatrends verändern Deutschlands Wirtschaftslandschaft grundlegend. Der Schlüssel, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten, sind Innovationen. Dafür wiederum spielen die Hochschulen eine entscheidende Rolle. Sie bilden die Fachkräfte von morgen aus, sind wichtige Kooperationspartner für die Wirtschaft, forschen in zukunftsrelevanten Bereichen und sind durch die aus dem Ausland kommenden Studenten, die nach ihrem Studienabschluss in Deutschland bleiben, ein wichtiger Faktor der qualifizierten Zuwanderung.

Die gute Nachricht: In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Studienanfängerquote in Deutschland deutlich gestiegen. Während im Jahr 2000 erst ein Drittel des entsprechenden Geburtsjahrgangs ein Studium aufnahm, waren es 2023 schon 58 Prozent. Vor allem Frauen schreiben sich hierzulande immer öfter an den Universitäten ein: Ihre Studienanfängerquote lag im Jahr 2023 bei 63 Prozent.

Dass die Zahl der Studienanfänger in den kommenden Jahren weiter zunimmt, ist jedoch unwahrscheinlich. Das hat zwei Gründe: Zum einen sinkt aufgrund niedriger Geburtenraten schlicht die Zahl der

jungen Menschen. Zum anderen führt die Umstellung der Gymnasiumsdauer von acht auf neun Jahre in einigen bevölkerungsstarken Bundesländern dazu, dass ganze Abiturjahrgänge als potenzielle Studienanfänger ausfallen.

Umso wichtiger ist es, dass sich die Universitäten zukunftsicher aufstellen, um möglichst viele ihrer Studenten bestmöglich auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten. Dazu hat das IW untersucht, welche Aspekte der Hochschulbildung den Unternehmen in Deutschland am wichtigsten sind (Grafik):

Die Unternehmen legen den größten Wert darauf, dass sie

Hochschulen: Unternehmen sind vor allem Ideen wichtig

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland bewerten diese Aufgaben von Hochschulen so

■ Sehr wichtig ■ Eher wichtig ■ Eher unwichtig ■ Unwichtig

Innovationsimpulse durch Wissenstransfer von der Hochschule in Unternehmen setzen	32,5	40,2	12,7	4,2
Innovationsimpulse durch Forschungs-kooperationen/Förderung von Start-ups setzen	25,9	34,3	18,1	10,2
Partner für Weiterbildung sein	19,9	42,3	17,8	9,1
Ausbildung internationaler Hochschulabsolventen	14,5	32,9	23,1	15,6
Beratung/Expertise zu globalen Fragestellungen	10,8	30,0	28,1	16,9

Befragung von 554 Unternehmen mit Hochschulabsolventen vom 7. März bis 3. Mai 2024 im Rahmen des IW-Personalpanels; Rest zu 100 Prozent; keine Angabe/weiß nicht

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

iwd

durch den Wissenstransfer von den Hochschulen Innovationsimpulse erhalten. Fast drei Viertel der Firmen bewerten diesen Aspekt als wichtig.

Jeweils rund 60 Prozent halten darüber hinaus die Unterstützung bei der Weiterbildung ihrer Angestellten – zum Beispiel durch Workshops oder berufsbegleitende Studiengänge – sowie Forschungsk Kooperationen und die Förderung von Start-ups seitens der Universitäten für wichtig.

Damit die Studenten diesen Erwartungen gerecht werden, muss die Politik den Universitäten unter die Arme greifen. Das IW hat dazu eine Reihe von Vorschlägen:

MINT-Fachkräftebasis sichern.

Die Schulen sollten in ihrer Berufs- und Studienorientierung die Relevanz von MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) stärker betonen. Zudem sollten die Hochschulen ihr MINT-Lehrangebot ausbauen sowie Brückenkurse und Begleitmaßnahmen für Studenten anbieten, um die Studienabbrecherquoten in diesem Bereich zu senken.

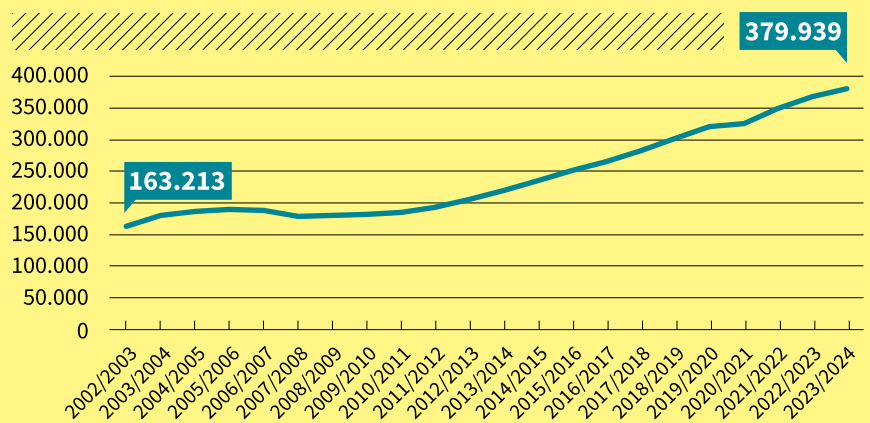
Forschungsausgaben erhöhen.

In den vergangenen Jahren lag der Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung an den Hochschulen am Bruttoinlandsprodukt hierzulande bei rund 0,6 Prozent – damit liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld. Der Staat sollte die Forschungsausgaben auf 0,9 Prozent des BIP erhöhen und dabei vor allem die Bereiche Digitalisierung und Klimaschutz in den Blick nehmen.

Kooperationen fördern. Die Regierung sollte Forschungsk Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen erleichtern und ausbauen – etwa, indem sie bürokratische Hürden abbaut, Transferzentren stärkt und die Regeln für Forschungssemester von Lehrpersonen so

Immer mehr internationale Studenten

So viele Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ausländischer Hochschulzugangsberechtigung waren im jeweiligen Wintersemester an deutschen Hochschulen eingeschrieben



Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2025 IW Medien / iwd

iwd

erweitert, dass mehr Gastaufenthalte in Unternehmen und Politik möglich sind.

Ausgründungen stärken.

Hochschulen sollten gründungsfördernde Strukturen aufbauen, um Studenten zu motivieren, innovative Ideen in Unternehmensgründungen umzumünzen – zum Beispiel durch zusätzliche Veranstaltungen, Mentoringprogramme oder Wettbewerbe. Die bestehende Gründungsförderung an Hochschulen sollte verstetigt und Ausgründungen durch einen verbesserten rechtlichen Rahmen beschleunigt werden.

Akademische Weiterbildung ausbauen. Die Hochschulen sollten ihre Studienangebote für Beschäftigte durch berufsbegleitende modulare Programme verbessern und auf Themen wie künstliche Intelligenz und andere Schlüsseltechnologien ausrichten.

Ausbildung internationaler Studenten stärken. Generell ist Deutschland hier auf einem guten Weg – die Zahl der internationalen Studenten nimmt immer weiter zu und lag im Wintersemester 2023/24

bei annähernd 380.000 (Grafik). Um noch mehr angehende Akademiker für Deutschland zu gewinnen, muss vor allem der Zugang für Interessenten aus Drittstaaten durch schnelle Visavergaben vereinfacht werden.

Stipendien- und Bürgerschaftsprogramme können bei der Finanzierung ihres Lebensunterhalts helfen. Sind die jungen Menschen einmal hierzulande eingeschrieben, sollte mehr Personal an den Hochschulen eingesetzt werden, um die ausländischen Studenten zu begleiten, beim Spracherwerb zu unterstützen und besser auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Internationalen Austausch fördern. Die EU sollte ihr internationales Austauschprogramm Erasmus+ weiter ausbauen und auf Forschende ausdehnen, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen zu intensivieren.

IW-Policy Paper 10/2025

Axel Plünnecke, Michael Hüther: Die Bedeutung der Hochschulen für einen erfolgreichen Transformationsprozess der Wirtschaft

Stimmungsaufheller für die Wirtschaft

Konjunktur. Viele Unternehmen in Deutschland sind verunsichert und halten sich nach wie vor mit Investitionen zurück. Mit welchen wirtschaftspolitischen Maßnahmen die neue Bundesregierung für mehr Zuversicht sorgen könnte, hat nun das IW herausgefunden.

Auch wenn die ersten Konjunkturdaten für Deutschland wieder etwas positiver ausfallen: In den Unternehmen ist die Verunsicherung aufgrund der lang anhaltenden Stagnation und einer Wirtschaftspolitik, die sie zunehmend als behindernd aufgefasst haben, nach wie vor groß. Was müsste also – auch mithilfe des 500-Milliarden-Euro-Investitionspakets, das die neue Bundesregierung auf den Weg gebracht hat – passieren, damit sich in den Unternehmen wieder Zuversicht breitmacht?

Den stärksten Einfluss auf die Unternehmenszuversicht hätten ein grundlegender Bürokratie- und Regulierungsabbau sowie eine moderate Arbeitskostenentwicklung

Dieser Frage ist das IW im Rahmen seiner jüngsten Konjunkturumfrage nachgegangen und hat kurz nach der Bundestagswahl im Frühjahr bei rund 2.000 Unternehmen

ermittelt, welche Veränderungen sie bezüglich ihrer eigenen Geschäftstätigkeit hoffnungsvoll stimmen würden. Den stärksten Einfluss hat demnach eine Maßnahme, die im Rahmen der nationalen Wirtschaftspolitik beeinflussbar ist (Grafik):

Drei Viertel der Unternehmen erwarten von einem grundlegenden Bürokratieabbau einen starken Zuversichtsschub, weitere 22 Prozent rechnen aufgrund von Regulierungsentlastungen immerhin noch mit einem moderaten positiven Einfluss auf ihre Geschäftstätigkeit.

Nur 3 Prozent der Betriebe erwarten von einer Bürokratie- und Regulierungsreform keine Stimmungsaufhellung.

Moderat steigende Arbeitskosten würden in zwei Dritteln der Unternehmen für eine positive Stimmung sorgen, in weiteren rund 30 Prozent zumindest für etwas bessere Laune. Zwar handeln Löhne primär die Tarifparteien aus, doch auch die Politik nimmt via Sozialabgaben oder die Entlohnung für arbeitsfreie Tage Einfluss auf die Personalzusatzkosten.

Fast alle Unternehmen geben zudem an, dass ein verbindlicher Kurs der Wirtschaftspolitik starken

(61 Prozent) oder moderaten (35 Prozent) Einfluss auf ihre Zuversicht hinsichtlich ihrer Geschäftstätigkeiten hätte.

Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit in den politischen Rahmenbedingungen – das ist es, was in den Betrieben in Deutschland für eine hoffnungsvolle Stimmung sorgen würde

Darin liegt eine große Chance für die neue Bundesregierung. Denn in diesem Wunsch kommt auch zum Ausdruck, dass sich insbesondere mittelständische Unternehmen zuletzt mit ihren Problemen von der Politik nicht mehr ausreichend verstanden und ernstgenommen fühlten.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen zeigt, dass die Betriebe durchaus unterschiedliche Präferenzen haben, welche Maßnahmen sie besonders schätzen. So legen Industrieunternehmen mehr Wert

auf verbesserte Absatzperspektiven im Ausland, auf stabile Liefer- und Produktionsbedingungen sowie auf langfristig wettbewerbsfähige Energiepreise.

In Dienstleistungsfirmen reagiert die Zuversicht stärker auf verbesserte Finanzierungsbedingungen. Und Unternehmen aus der Bauwirtschaft würden sich im Vergleich mit den anderen Branchen stärker über eine effiziente Umsetzung der beschlossenen Sofortprogramme sowie über eine Überwindung der Investitionskrise freuen.

Unterm Strich zeigt die Befragung, dass sich bei der Bewältigung des Strukturwandels in erster Linie Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit in den politischen Rahmenbedingungen positiv auf die Zuversicht der Unternehmen auswirken. Diese Zuversicht, die wiederum Voraussetzung für Investitionen und somit für einen Wirtschaftsaufschwung ist, kann durch konkretes politisches Handeln entstehen, als da wären: Bürokratieabbau, Deregulierung, steuerliche Entlastung, Stabilisierung der Sozialversicherungssysteme und eine verlässliche, auf Wachstum ausgerichtete wirtschaftspolitische Orientierung.

IW-Report 27/2025

Hubertus Bardt, Michael Grömling:
Wachstumstreiber Zuversicht

Konjunktur: Maßnahmen, die Optimismus verbreiten

So viel Prozent der Unternehmen finden, dass diese Veränderungen für mehr Zuversicht bei ihrer aktuellen Geschäftstätigkeit in Deutschland sorgen würden



Befragung von 2.024 Unternehmen in Deutschland im März und April 2025

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



**31,4
Millionen**

Bundesbürger ab 14 Jahren hörten im vergangenen Jahr laut des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) jeden Tag Radio. Ob im Auto, in Wartezimmern oder am Arbeitsplatz: Viele begleitet der Hörfunk – zumindest im Hintergrund – ständig durch den Alltag. Der Hörfunk unterscheidet sich dabei grundlegend von anderen Medien wie Streamingdiensten oder sozialen Netzwerken, bei denen sich der Nutzer in der Regel bewusst für den Konsum entscheiden muss; beim Radio ist das keine Voraussetzung. Im Schnitt verbringt jeder Deutsche knapp drei Stunden täglich mit Radiohören, wie ARD und ZDF ermittelt haben.

Trotz seiner Dauerpräsenz büßte das Radio in den vergangenen Jahren Reichweite ein – die Zahl der täglichen Hörer ging seit 2019 um etwa 14 Prozent zurück. Gleichzeitig gaben im vergangenen Jahr rund 6,5 Millionen Bundesbürger an, nie oder fast nie Radio zu hören – mehr als je zuvor. Je nach Altersgruppe ist der Hörfunk hierzulande unterschiedlich weit verbreitet: Während nur 40 Prozent der Teenager zwischen 14 und 19 Jahren täglich Radio hören, sind es unter den Ü-60-Jährigen noch mehr als zwei Drittel. Zu den meistgehörten Sendern zählt laut der Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse Radio NRW, das 45 verschiedene Lokalradios bündelt, gefolgt von Bayern 1 und WDR 2.

Top-Liste: Neue Staatsbürger

Die Bundesrepublik hat 2024 so viele Menschen eingebürgert wie noch nie: Knapp 292.000 Zuwanderer erhielten den deutschen Pass – das sind rund 46 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Etwa 28 Prozent davon stammen aus Syrien. Mit größerem Abstand folgen Türken, Iraker, Russen und Afghanen. Ein Grund für die Zunahme dürfte ein neues Gesetz sein: Die Eingebürgerten müssen ihre ursprüngliche Staatsangehörigkeit seit Juni 2024 nicht mehr grundsätzlich aufgeben – zuvor gab es viele Ausnahmen, aber kein generelles Recht auf die doppelte Staatsbürgerschaft. Zudem können sich seither Personen nach fünf statt acht Jahren Aufenthalt einbürgern lassen. Bei besonders guter Integration – etwa durch schulische oder berufliche Erfolge sowie ein hohes Sprachniveau – ist dies sogar schon nach drei Jahren möglich. Unter der neuen Bundesregierung steht allerdings die Regelgrenze von fünf Jahren wieder zur Disposition. Wie lange jemand vor der Einbürgerung in Deutschland gelebt hat, variiert je nach Herkunft teils deutlich: Unter Syrern liegt die Aufenthaltsdauer im Mittel bei 7,4 Jahren, bei Türken sind es mehr als 23 Jahre.

Wer den deutschen Pass am häufigsten bekam

So viele Menschen aus der jeweiligen Nation erhielten im Jahr 2024 die deutsche Staatsangehörigkeit



Syrien 83.150	Türkei 22.525	Irak 13.545	Russland 12.980	Afghanistan 10.085
Ukraine 8.915	Rumänien 8.675	Iran 8.245	Kosovo 7.480	Polen 6.215

Insgesamt

291.955

Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2025 IW Medien / iwd

iwd