

Seyda, Susanne; Schleiermacher, Thomas

Research Report

100 Tage-Programm der neuen Bundesregierung: Eine empirische Analyse der unternehmerischen Prioritäten für die ersten 100 Tage der neuen Bundesregierung auf Grundlage des IW-Personalpanels

IW-Report, No. 39/2025

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Seyda, Susanne; Schleiermacher, Thomas (2025) : 100 Tage-Programm der neuen Bundesregierung: Eine empirische Analyse der unternehmerischen Prioritäten für die ersten 100 Tage der neuen Bundesregierung auf Grundlage des IW-Personalpanels, IW-Report, No. 39/2025, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/323957>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

100-Tage-Programm der neuen Bundesre- gierung

Eine empirische Analyse der unternehmerischen Prioritäten für die ersten 100 Tage der neuen Bundesregierung auf Grundlage des IW-Personalpanels

Susanne Seyda / Thomas Schleiermacher

Köln, 13.08.2025

IW-Report 39/2025

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Dr. Susanne Seyda

Leiterin Kooperationscluster IW-Befragungen

seyda@iwkoeln.de

0221 – 4981 740

Dr. Thomas Schleiermacher

Referent IW-Befragungen und

IW-Datenschutzkoordinator

schleiermacher@iwkoeln.de

0221 – 4981 877

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Motivation und Fragestellung.....	5
2 Daten und Methode.....	6
3 Personalpolitische Themen	6
4 Rahmenbedingungen für Unternehmen.....	10
5 Abschließende Bewertung.....	12
6 Abstract.....	14
Abbildungsverzeichnis.....	15
Literaturverzeichnis	16

JEL-Klassifikation

M50 – Personalwesen: Allgemeines

M59 – Personalwesen: Sonstiges

Zusammenfassung

Im Nachgang zur Bundestagswahl 2025 wurden im Frühjahr 2025 im IW-Personalpanel 1.071 Personalverantwortliche und HR-Experten befragt, welche personalpolitisch relevanten Themen die neue Bundesregierung in den ersten 100 Tagen angehen sollte und was sie tun sollte, um bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland zu schaffen.

Die wichtigste personalpolitische Herausforderung ist die Senkung der Lohnnebenkosten, die mit Abstand als drängendste Aufgabe der neuen Bundesregierung im Bereich der Personalpolitik gesehen wurde. Andere Maßnahmen, wie die Erhöhung der Arbeitsanreize und die Flexibilisierung der Arbeitszeit, wurden deutlich seltener genannt. Vergleichsweise große Unterschiede finden sich in der Branchenperspektive bei der Bewertung, ob eine Erhöhung des Renteneintrittsalters sinnvoll ist: Wirtschaftsnahe Dienstleister finden dies wichtig, während gesellschaftsnahe Dienstleister dies eher unwichtig finden.

Zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für die Unternehmen nennen die Teilnehmer des IW-Personalpanels ähnliche Aspekte wie die Geschäftsführer, die Anfang 2025 im Rahmen des IW-Zukunftspanels befragt wurden: Bürokratieabbau, Deregulierung und eine Senkung der Lohnnebenkosten. Bei Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branche oder Digitalisierungsgrad. Lediglich der Ausbau der Digitalinfrastruktur wird unterschiedlich priorisiert: Er wird von digitalisierten Unternehmen häufiger gefordert, während die Branchengruppe Handel und Logistik sowie Handwerksunternehmen und Unternehmen im Westen Deutschlands diesen Aspekt als weniger drängend einstufen. Der Staat sollte hier dennoch aktiv werden, denn eine gute Digitalinfrastruktur ist für die Bevölkerung ebenso wie für die Digitalisierung der Verwaltung wichtig. Letztere kann auch helfen, die Erfüllung bürokratischer Vorgaben zu erleichtern und damit eine der wichtigsten Rahmenbedingungen zu verbessern.

1 Motivation und Fragestellung

Nach dem Ende der Ampel-Koalition im Jahr 2024 setzen viele Unternehmen große Hoffnungen auf die neue Bundesregierung. Der Koalitionsvertrag bietet die Chance auf mehr Wachstum und stellt wichtige Weichen für mehr Wettbewerbsfähigkeit (Hüther, 2025). Der vorliegende IW-Report geht der Frage nach, welche Probleme aus Sicht der Wirtschaft am dringendsten sind und welche die neue Koalition aus CDU/CSU und SPD zeitnah angehen sollte.

Die betriebliche Personalpolitik ist von zahlreichen politischen Entscheidungen beeinflusst, da gesetzliche Regelungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Zuwanderungsgesetz, Sozialversicherungen und Bildungspolitik direkten und indirekten Einfluss auf die Arbeit der Personalverantwortlichen haben. Daher wurden in der Frühjahrswelle 2025 des IW-Personalpanels HR-Verantwortliche gefragt, welche personalpolitisch relevanten Themen die neue Bundesregierung in den ersten 100 Tagen angehen sollte.

Zudem wurden die Personalverantwortlichen gebeten, anzugeben, was die Bundesregierung tun sollte, um bessere Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft zu schaffen. Ihre Antworten zu diesem Thema wurden mit denen aus einer Befragung von Geschäftsführern im IW-Zukunftspanel verglichen. Der Vergleich gibt zum einen Hinweise darauf, ob sich die Einschätzungen von Geschäftsführern und Personalverantwortlichen hinsichtlich der Aufgaben der neuen Koalition unterscheiden und ob es Themenfelder gibt, die von beiden Gruppen als prioritär eingestuft werden.

2 Daten und Methode

Das Institut der deutschen Wirtschaft verfügt mit dem IW-Personalpanel über ein Umfrageinstrument, in dem wiederkehrend dreimal jährlich die Personalverantwortlichen und HR-Experten der deutschen Wirtschaft repräsentativ befragt werden.

In der 38. Welle des IW-Personalpanels haben vom 15. März bis zum 8. Mai 2025 insgesamt 1.071 Unternehmen teilgenommen, von denen 1.067 die Fragen zu den drängendsten Problemen in der betrieblichen Personalpolitik sowie den Möglichkeiten, wie die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland verbessern kann, beantwortet haben.

Befragt wurden Personalverantwortliche in Unternehmen aller Branchen (mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes), die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Im IW-Personalpanel werden zudem regelmäßig wichtige Strukturdaten erhoben, mit denen sich die Unternehmen charakterisieren lassen. Dazu zählen unter anderem Informationen zur Beschäftigtenstruktur, Ausbildungsaktivität, Innovationsstätigkeit sowie zur Nutzung digitaler Technologien.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit aller privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes mit Anzahlgewichten nach der Unternehmensanzahl hochgerechnet. Dabei wird zwischen vier unterschiedlichen Branchengruppen (Verarbeitendes Gewerbe inkl. Bau, Einzel-/Großhandel/Logistik, wirtschaftsnahe Dienstleister, gesellschaftsnahe

Dienstleister) sowie drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter) unterschieden. Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Hochrechnung eine Nonresponse-Korrektur.

Für den Vergleich von Personalverantwortlichen und Geschäftsführern werden Auswertungen aus dem IW-Zukunftspanel herangezogen (Bardt et al., 2025; für die Methodik des IW-Zukunftspanels [IW-Befragungen – Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)).

3 Personalpolitische Themen

Die Bundespolitik beeinflusst die betriebliche Personalpolitik auf vielfältige Weise – beispielsweise durch Maßnahmen der Arbeitsmarkt-, Sozial-, Bildungs- und Migrationspolitik. Die befragten Personalverantwortlichen und HR-Experten wurden daher gefragt, welche drei personalpolitisch relevanten Themen die neue Regierung zeitnah angehen sollte (Abbildung 3-1).

Die befragten Unternehmen sehen vor allem in den hohen Lohnnebenkosten eine große Belastung der Wirtschaft. Mehr als 82 Prozent der im IW-Personalpanel befragten Personen zählen deren Senkung zu einer der drei wichtigsten Aufgaben der Bundesregierung. Die Anhebung des Rentenalters (Platz 6) wäre eine Möglichkeit, um die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu stabilisieren und damit die Lohnnebenkosten nicht weiter steigen zu lassen. Reformen sind hier vor allem notwendig, um mit einer sinkenden Anzahl an Erwerbspersonen und einem steigenden Anteil an Rentnern das Wohlergehen in Deutschland sichern zu können (Hüther et al., 2025). Eine Anhebung des Rentenzugangsalters könnte durch gesundheits- und kompetenzfördernde Arbeitsplatzgestaltung und Personalpolitik in den Unternehmen unterstützt werden, mit denen die Bereitschaft und Fähigkeit, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter auch arbeiten zu können, gestärkt werden.

sollte dann aber durch gesundheitsfördernde Maßnahmen sowie Maßnahmen des Unfallschutzes in den Unternehmen begleitet werden, um berufs- und branchenspezifisch unterschiedliche Risiken zu berücksichtigen, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenzugangsalter verhindern können.

Auf Platz 2 folgt mit großem Abstand der Wunsch, die Arbeitsanreize für Arbeitslose zu erhöhen. 35 Prozent zählen diese Maßnahme zu den drei wichtigsten. Grundsätzlich gilt: Stünden mehr derzeit arbeitslose Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, könnten Unternehmen ihre offenen Stellen tendenziell leichter besetzen. Auch der Wunsch von rund 27 Prozent der Unternehmen (Platz 5), die Zuwanderung von Fachkräften zu erleichtern, zielt darauf ab, die Zahl an Arbeitskräften in Deutschland zu erhöhen. Wie problematisch sich die Rekrutierung neuen Personals für die befragten Unternehmen bereits heute darstellt, zeigen die Daten des IW-Personalpanels ebenfalls: Derzeit berichten im IW-Personalpanel knapp die Hälfte aller Unternehmen, dass sie mittelgroße oder sogar große Probleme haben, die benötigten Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung zu finden. Betrachtet man nur die Unternehmen, die derzeit Fachkräfte suchen, liegt der Anteil derer mit Stellenbesetzungsproblemen sogar bei über 70 Prozent.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zählt für rund 31 Prozent der Unternehmen (Platz 3) zu den wichtigsten Maßnahmen. Das würde den Betrieben ermöglichen, flexibler auf Arbeitsspitzen und schwankende Auslastungen zu reagieren. Gleichzeitig könnte eine Arbeitszeitflexibilisierung zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Hammermann und Stettes (2025) zeigen das Potenzial für Büroberufe von einer

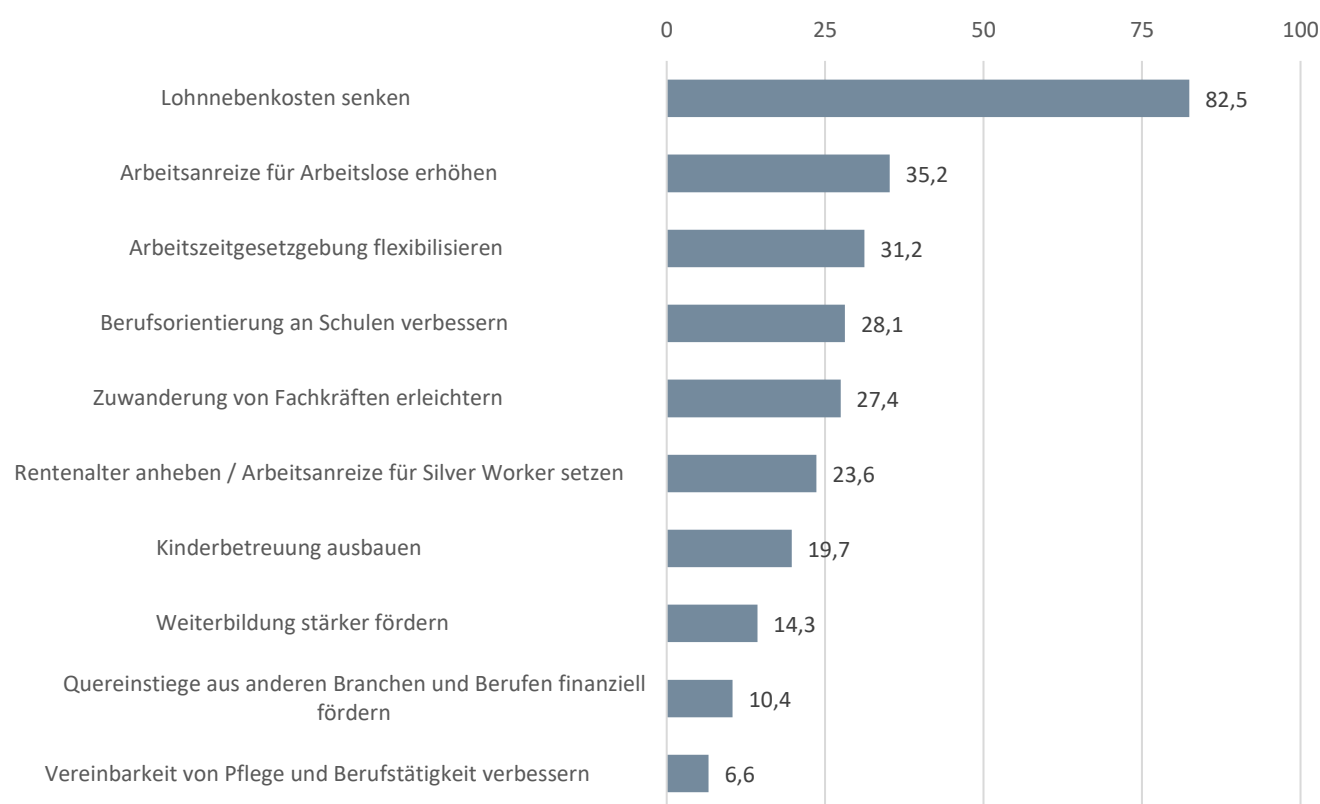
täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu wechseln, wie auch im Koalitionsvertrag vorgesehen, ohne damit per se negative gesundheitliche Auswirkungen für die Beschäftigten zu riskieren. Entscheidend ist, wie Arbeitszeiten von den Führungskräften und Beschäftigten selbst ausgestaltet werden.

Den Ausbau der Kinderbetreuung wünschen sich rund 20 Prozent der Befragten (Platz 7). Diese Maßnahme könnte dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung beziehungsweise die Arbeitszeit von Menschen mit Kindern zu erhöhen. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit sehen hingegen nur knapp 7 Prozent (Platz 10) als Top-3-Aufgabe der neuen Bundesregierung. Angesichts der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen, dem Mangel an Pflegekräften und Heimplätzen sowie steigender Kosten für Pflegeheime könnte dieses Thema in naher Zukunft jedoch an Bisanz und damit zugleich an Bedeutung für die Politik gewinnen. Insbesondere Frauen schränken derzeit ihre Erwerbstätigkeit ein, um Angehörige zu pflegen.

Im Bereich der Bildungspolitik wünschen sich 28 Prozent der Unternehmen (Platz 4) eine Verbesserung der Berufsorientierung in den Schulen und rund 14 Prozent (Platz 8) eine stärkere Förderung der Weiterbildung.

Abbildung 3-1: Wenn Sie die politische Agenda für die ersten 100 Tage einer neuen Regierung mitbestimmen könnten: Welche drei personalpolitisch relevanten Themen sollte eine neue Regierung zeitnah angehen? (Überblick)

Zustimmung in Prozent aller befragten Unternehmen, maximal drei Nennungen möglich (Top 3)



Quelle: IW-Personalpanel, 2025, Welle 38, Frühjahr 2025, N = 1.067

Betrachtet man Unternehmen mit unterschiedlichen Merkmalen, so finden sich wenige Unterschiede in der Einschätzung, welche Aufgaben die wichtigsten sind (Abbildung 3-2):

- Die Senkung der Lohnnebenkosten wird von allen Unternehmen – unabhängig von der Branche, der Beschäftigtenzahl, der Region oder des Digitalisierungsgrads – am häufigsten als wichtige Stellenschraube für die betriebliche Personalpolitik genannt.
- Die Förderung von Quereinstiegen (Platz 9) und eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit (Platz 10) werden hingegen am unteren Ende der dringlichen Aufgaben der neuen Bundesregierung gesehen.

Abbildung 3-2: Wenn Sie die politische Agenda für die ersten 100 Tage einer neuen Regierung mitbestimmen könnten: Welche drei personalpolitisch relevanten Themen sollte eine neue Regierung zeitnah angehen? (nach Unternehmensmerkmalen)

Absteigend sortierte Rangfolge der Maßnahmen, maximal drei Nennungen möglich (Top 3), differenziert nach unterschiedlichen Vergleichsgruppen

	alle Unternehmen	Unternehmensgrößen			Branchen-Gruppe				Handwerk		Rekrutierungsprobleme			Digitalisierungsgrad		Region			
		1 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250 MA und mehr	Verarbeitendes Gewerbe (inkl. Bau)	Groß-/Einzelhandel/Logistik	Wirtschaftsnahе Dienste	Gesellschaftsnahе Dienste	ja	nein	gering	mittel	hoch	(eher) gering	(eher) hoch	Nord	West	Süd	Ost
Lohnnebenkosten senken	1																		
Arbeitsanreize für Arbeitslose erhöhen	2																		
Arbeitszeitgesetzgebung flexibilisieren	3																		
Berufsorientierung an Schulen verbessern	4																		
Zuwanderung von Fachkräften erleichtern	5																		
Rentenalter anheben / Arbeitsanreize für Silver Worker setzen	6																		
Kinderbetreuung ausbauen	7																		
Weiterbildung stärker fördern	8																		
Quereinstiege aus anderen Branchen und Berufen finanziell fördern	9																		
Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit verbessern	10																		

Quelle: IW-Personalpanel, 2025, Welle 38, Frühjahr 2025, N = 1.067

Im Detail zeigen sich folgende Besonderheiten:

- Wirtschaftsnahe Dienstleister befürworten häufiger als andere Unternehmen eine Anhebung des Rentenalters. Ein möglicher Grund dafür ist, dass sie überdurchschnittlich oft Schwierigkeiten haben, hochqualifiziertes Personal zu rekrutieren – ein Problem, das durch ein höheres Rentenalter abgemildert werden könnte.

- Zugleich sehen die wirtschaftsnahen Dienstleister eine geringere Notwendigkeit, Arbeitsanreize für Arbeitslose zu erhöhen. Möglicherweise liegt das daran, dass in dieser Branchengruppe seltener An- und Ungelernte beschäftigt werden und daher von einer Erhöhung der Arbeitsanreize für Arbeitslose, die primär auf eine Erhöhung der Zahl der An- und Ungelernten auf dem Arbeitsmarkt abzielt, nur vergleichsweise geringe positive Effekte ausgehen werden.
- Gesellschaftsnahe Dienstleister hingegen sehen in einer Erhöhung des Rentenalters keine so wichtige Aufgabe, sie wünschen sich eher eine Erleichterung der Zuwanderung und eine stärkere Weiterbildungsförderung. Hintergrund könnte sein, dass sie häufiger als Unternehmen anderer Branchen Probleme haben, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu finden. Mit einer stärkeren Weiterbildungsförderung könnten die An- und Ungelernten zu Fachkräften qualifiziert werden oder Teilqualifikationen, die Teile eines anerkannten Ausbildungsberufs vermitteln, intensiver genutzt werden.
- Die Größe der Unternehmen hat kaum einen Einfluss auf die Einschätzung zur Dringlichkeit der Aufgaben. Lediglich bei zwei Aspekten zeigen sich Unterschiede: Große Unternehmen erhoffen sich mehr Unterstützung durch eine Erleichterung der Zuwanderung, kleinere Unternehmen durch stärkere Arbeitsanreize für Arbeitslose. Für kleine Unternehmen, die seltener eine eigene Personalabteilung und in geringerer Zahl Stellen zu besetzen haben, ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte vergleichsweise deutlich aufwendiger als für Großunternehmen.
- Handwerksunternehmen legen mehr Wert auf eine bessere Berufsorientierung.
- Stark digitalisierte Unternehmen wünschen sich einen Ausbau der Kinderbetreuung und eine bessere Berufsorientierung. Zugleich sehen sie weniger Potenzial darin, Arbeitsanreize für Arbeitslose zu erhöhen. Dies dürfte insbesondere daran liegen, dass digitale Unternehmen vor allem beruflich qualifizierte Fachkräfte und Akademiker benötigen. Diese machen jedoch nur einen kleinen Teil der Arbeitslosen aus.
- Die Betrachtung nach Regionen zeigt einige Unterschiede, da sich Unternehmen im Osten häufiger eine bessere Berufsorientierung und eine stärkere Weiterbildungsförderung wünschen. Eine Anhebung des Rentenzugangsalters wird im Süden häufiger und im Osten seltener gewünscht.

4 Rahmenbedingungen für Unternehmen

Die befragten Personalverantwortlichen und HR-Experten wurden darüber hinaus gebeten, die drei aus ihrer Sicht wichtigsten Stellschrauben zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft insgesamt zu identifizieren, die die Bundesregierung in ihren ersten 100 Tagen angehen sollte.

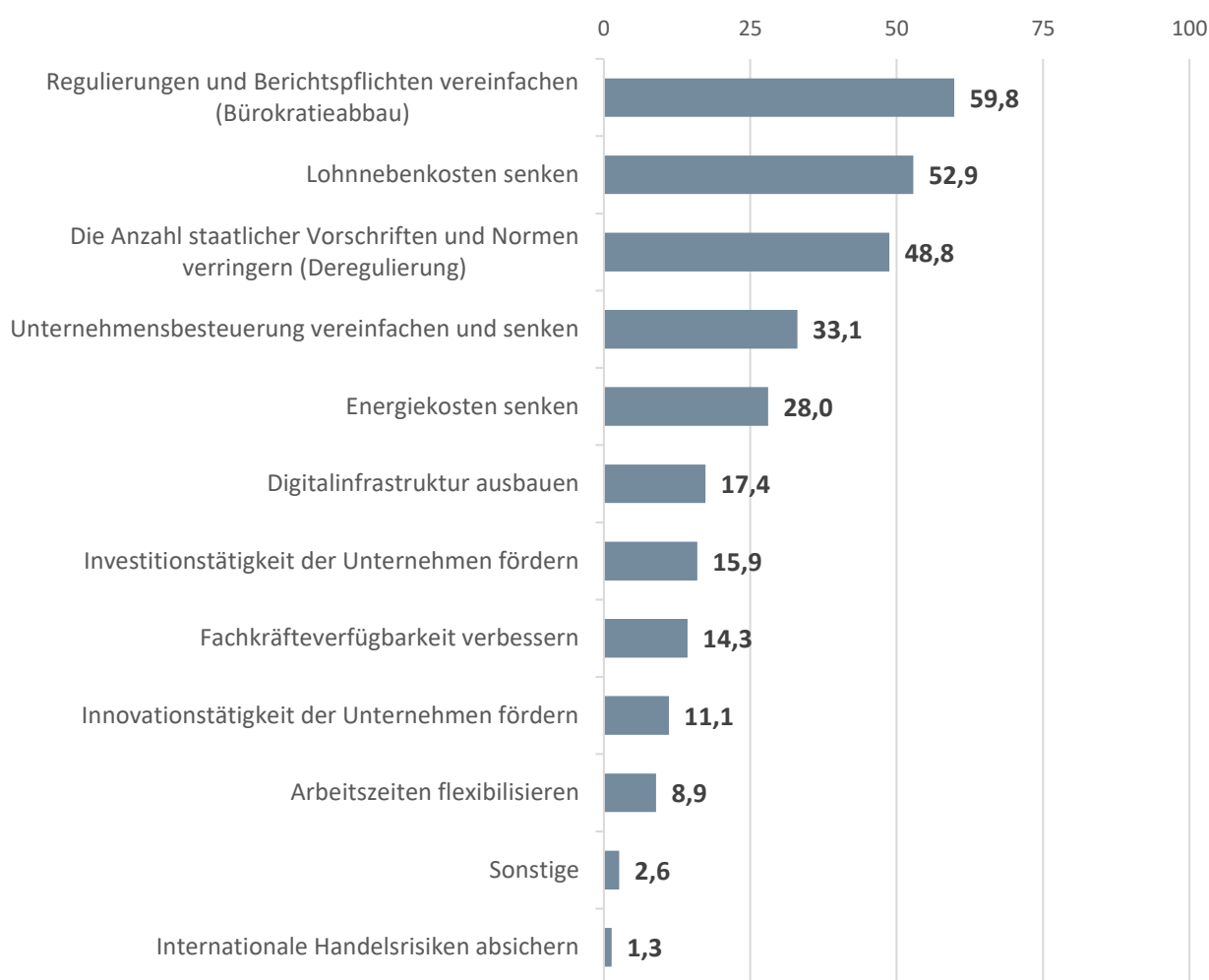
An erster Stelle wird der Wunsch nach Bürokratieabbau geäußert, gefolgt von einer Senkung der Lohnnebenkosten. An dritter Stelle folgt der Wunsch nach Deregulierung. Damit wird deutlich, dass die Senkung der Lohnnebenkosten von den Personalverantwortlichen durchaus differenziert eingeschätzt wird: Aus personalpolitischer Sicht rangiert sie mit Abstand auf Platz 1 (Abbildung 3-1), in gesamtwirtschaftlicher Perspektive (Abbildung 4-1) sehen nur knapp 53 Prozent der befragten Personalverantwortlichen die Senkung der Lohnnebenkosten unter den wichtigsten Aufgaben der neuen Bundesregierung.

Vergleicht man die Einschätzungen der im IW-Personalpanel befragten Personalverantwortlichen und HR-Experten in dieser Frage mit der Einschätzung der Geschäftsführer im IW-Zukunftspanel (Bardt et al., 2025),

so zeigt sich eine große Übereinstimmung: Beide Gruppen nennen als Top-3-Aufgaben den Bürokratieabbau, die Deregulierung und die Senkung der Lohnnebenkosten.

Abbildung 4-1: Was sollte die neue Bundesregierung tun, um bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland zu schaffen? (Überblick)

Zustimmung in Prozent aller befragten Unternehmen, maximal drei Nennungen möglich (Top 3)



Quelle: IW-Personalpanel, 2025, Welle 38, Frühjahr 2025, N = 1.067

Ein detaillierter Blick auf die verschiedenen Unternehmensgruppen (Abbildung 4-2) zeigt:

- Große Unternehmen wünschen sich häufiger flexiblere Arbeitszeiten. Kleine und mittelgroße Unternehmen hingegen würden eher eine Reform der Unternehmensbesteuerung begrüßen. Vor allem kleine Unternehmen haben häufig keine eigenen Experten, die sich mit Steuerfragen beschäftigen. Diese Aufgabe übernimmt hier oftmals die Geschäftsführung. Eine Vereinfachung in diesem Bereich würde sich damit direkt auf die Arbeitsbelastung der befragten Personen auswirken.
- Digitalisierte Unternehmen sehen eine größere Notwendigkeit, die Digitalinfrastruktur (weiter) auszubauen, als die Lohnnebenkosten zu senken. Dies kann plausibel mit den digitalisierten Geschäftsmodellen, Prozessen und Produkten dieser Unternehmen erklärt werden: Bei einer gut ausgebauten

digitalen Infrastruktur können digitalisierte Unternehmen nicht nur einfacher neue Kundengruppen erschließen und damit ihre Umsätze steigern, sondern auch die Kommunikation mit Zulieferern, Verwaltung und Behörden effizienter gestalten.

- Zwischen den Branchengruppen gibt es relativ wenige Unterschiede: Handels- und Logistikunternehmen messen der Flexibilisierung von Arbeitszeiten eine besonders hohe Bedeutung bei, weil ihre Beschäftigten häufiger im Schichtbetrieb oder mit wechselnden Arbeitszeiten tätig sind als in anderen Branchen. Der Ausbau der digitalen Infrastruktur spielt bei Handels- und Logistikunternehmen ähnlich wie für Handwerksunternehmen hingegen eine geringere Rolle.
- Die regionale Betrachtung zeigt, dass Unternehmen im Westen seltener den Ausbau der Digitalinfrastruktur nennen und die Unternehmen im Osten seltener den Wunsch nach Flexibilisierung der Arbeitszeit äußern.

Abbildung 4-2: Was sollte die neue Bundesregierung tun, um bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland zu schaffen? (nach Unternehmensmerkmalen)

Absteigend sortierte Rangfolge der Maßnahmen, maximal drei Nennungen möglich (Top 3), differenziert nach unterschiedlichen Vergleichsgruppen

	alle Unternehmen	Unternehmensgrößen			Branchen-Gruppe				Handwerk		Rekrutierungsprobleme			Digitalisierungsgrad		Region			
		1 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250 MA und mehr	Verarbeitendes Gewerbe (inkl. Bau)	Groß-/Einzelhandel/Logistik	Wirtschaftsnahе Dienste	Gesellschaftsnahе Dienste	ja	nein	gering	mittel	hoch	(eher) gering	(eher) hoch	Nord	West	Süd	Ost
Regulierungen und Berichtspflichten vereinfachen (Bürokratieabbau)	1																		
Lohnnebenkosten senken	2																		
Die Anzahl staatlicher Vorschriften und Normen verringern (Deregulierung)	3																		
Unternehmensbesteuerung vereinfachen und senken	4																		
Energiekosten senken	5																		
Digitalinfrastruktur ausbauen	6																		
Investitionstätigkeit der Unternehmen fördern	7																		
Fachkräfteverfügbarkeit verbessern	8																		
Innovationstätigkeit der Unternehmen fördern	9																		
Arbeitszeiten flexibilisieren	10																		
Sonstige	11																		
Internationale Handelsrisiken absichern	12																		

Quelle: IW-Personalpanel, 2025, Welle 38, Frühjahr 2025, N = 1.067

5 Abschließende Bewertung

Die befragten Personalverantwortlichen und HR-Experten unterscheiden – wie etwa die Bewertung einer Senkung der Lohnnebenkosten zeigt – sehr genau, in welchem Zusammenhang die Antwortmöglichkeiten stehen: Aus personalpolitischer Sicht ist eine Senkung der Lohnnebenkosten die zentrale Aufgabe der neuen Bundesregierung und wird von rund 83 Prozent der befragten Personen als Top-3-Aufgabe identifiziert. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive hingegen wird nur von 53 Prozent der Befragten dieser Aspekt als besonders wichtig eingestuft. Gleichwohl rangiert die Senkung der Lohnnebenkosten auch bei den unternehmensfreundlichen Rahmenbedingungen unter den Top-3-Nennungen.

Ähnlich verhält es sich auch mit der Bedeutung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit: Aus der personalpolitischen Perspektive wird sie auf Platz 3 gerankt. Wird der Fokus hingegen auf die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland gerichtet, so verliert diese Maßnahme bei den befragten Personen gegenüber anderen wichtigeren Rahmenbedingungen an Relevanz (Platz 10).

Für die Politik ergeben sich daraus vergleichsweise eindeutige Handlungsempfehlungen, die von der Mehrheit der befragten Unternehmen – unabhängig von ihren individuellen Merkmalen – genannt werden: Bürokratieabbau, Deregulierung und Senkung der Lohnnebenkosten. Auch hinsichtlich der Bereiche, welche die Unternehmen als weniger dringlich einstufen, besteht eine große Einigkeit: Quereinstiege fördern, eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Absicherung von internationalen Handelsrisiken werden deutlich seltener von den befragten Unternehmen als Top-3-Maßnahme der neuen Bundesregierung angesehen.

Auch wenn bei den wichtigsten und unwichtigsten Aspekten weitgehend Einigkeit zwischen den Befragten besteht, zeigen sich im Mittelfeld des Rankings dennoch Unterschiede nach Unternehmensmerkmalen. Besonders uneinheitlich bewertet werden:

- Anhebung des Rentenalters: Wirtschaftsnahe Dienstleister und Unternehmen im Süden finden dies vergleichsweise wichtig, während gesellschaftsnahe Dienstleister und Unternehmen im Osten dies als eher unwichtig einstufen.

Die branchenspezifischen Unterschiede können dabei Hinweise darauf geben, dass sich die heute beobachtbaren branchenspezifischen Altersstrukturen oder die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten zwischen den Branchengruppen unterscheiden. Unter den Berufen mit hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten finden sich gewerbliche Berufe (Berufe der Ver- und Entsorgung sowie Berufe der industriellen Gießerei), Bus- und Straßenbahnfahrer, Berufe in der Altenpflege sowie in der Haus- und Familienpflege. Eine hohe gesundheitliche Belastung geht – unter sonst gleichen Bedingungen – mit einem früheren Renteneintrittsalter einher. Unter den Berufen mit geringen Fehlzeiten finden sich hingegen viele wirtschaftsnahe Dienstleistungsberufe, wie Berufe in der Hochschullehre und -forschung, in der Unternehmensberatung, in der Softwareentwicklung etc. (Badura et al., 2024). Die dringend gebotene Anhebung des Rentenzugangsalters sollte daher durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie zum Unfallschutz in den Unternehmen begleitet werden.

Da in Ostdeutschland der durchschnittliche Eintritt in die Altersrente trotz einer bereits erfolgten Angleichung zwischen alten und neuen Bundesländern mit 64,1 Jahren erfolgt, liegt dieser immer noch etwas niedriger ist als in Westdeutschland (64,5 Jahre). Dies könnte begründen, warum die ostdeutschen Unternehmen in dieser Maßnahme möglicherweise ein geringeres Potenzial sehen

(DRV, 2024). Dennoch ist im Zuge der Senkung beziehungsweise Stabilisierung der Lohnnebenkosten eine Anhebung des Rentenzugangsalters sinnvoll und notwendig (Hüther et al., 2025).

- Ein Ausbau der Digitalinfrastruktur wird von digitalisierten Unternehmen häufiger gefordert. Von der Branchengruppe Handel und Logistik, den Handwerksunternehmen sowie Unternehmen im Westen von Deutschland wird dieser Wunsch hingegen seltener geäußert. Mögliche Gründe können unterschiedliche Geschäftsmodelle sowie eine bereits gute Versorgung mit Digitalinfrastruktur sein. Gleichwohl sollte der Staat hier aktiv werden, denn eine gute Digitalinfrastruktur ist nicht nur für die Bevölkerung, sondern auch für eine notwendige Digitalisierung der Verwaltung wichtig. Eine konsequente Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung kann zudem auch dabei helfen, die Erfüllung bürokratischer Vorgaben für die Bürger und Unternehmen zu erleichtern.
- Eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgesetzgebung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen befürworten große Unternehmen sehr deutlich. Auch Einzelhandel/Logistik, Handwerksunternehmen, digitalisierte Unternehmen sowie Unternehmen in Ostdeutschland finden diese Maßnahme überdurchschnittlich sinnvoll. Auch wenn die neue Bundesregierung eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgesetzgebung sowohl im Koalitionsvertrag als Ziel hinterlegt hat, als auch unter der Bezeichnung „Start des Sozialpartnerdialogs zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten“ in ihr Sofortprogramm aufgenommen hat (Lohse, 2025), sind konkrete Reformmaßnahmen bislang noch nicht zu erkennen.

6 Abstract

In the wake of the 2025 federal elections, 1,071 HR managers and HR experts were surveyed in the IW Personnel Panel in spring 2025 to find out which HR policy-related issues the new federal government should tackle in the first 100 days and what it should do to create better framework conditions for companies in Germany.

The most important personnel policy challenge is the reduction of non-wage labour costs, which was seen by far as the most urgent task for the new federal government in the area of personnel policy. Other measures, such as increasing work incentives and making working hours more flexible, were mentioned much less frequently. Comparatively large differences can be found in the industry perspective when assessing whether an increase in the retirement age makes sense: service providers close to the economy find this important, while service providers close to society tend to find it unimportant.

The participants in the IW Personnel Panel cite similar aspects to the managing directors who were surveyed as part of the IW Future Panel at the beginning of 2025 when it comes to improving the operating conditions for companies: Reducing bureaucracy, deregulation and a reduction in labour costs. When it comes to measures to improve the framework conditions, there are only minor differences between companies of different sizes, sectors or degrees of digitalisation. Only the expansion of the digital infrastructure is prioritised differently: It is more frequently demanded by digitalised companies, while the trade and logistics sector group as well as skilled trades companies and companies in western Germany rate this aspect as less urgent. The state should nevertheless take action here, as a good digital infrastructure is just as important for the population as it is for the digitalisation of the administration. The latter can also help to facilitate the fulfilment of bureaucratic requirements and thus improve one of the most important framework conditions.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Wenn Sie die politische Agenda für die ersten 100 Tage einer neuen Regierung mitbestimmen könnten: Welche drei personalpolitisch relevanten Themen sollte eine neue Regierung zeitnah angehen? (Überblick)	7
Abbildung 3-2: Wenn Sie die politische Agenda für die ersten 100 Tage einer neuen Regierung mitbestimmen könnten: Welche drei personalpolitisch relevanten Themen sollte eine neue Regierung zeitnah angehen? (nach Unternehmensgruppen)	8
Abbildung 4-1: Was sollte die neue Bundesregierung tun, um bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland zu schaffen? (Überblick)	10
Abbildung 4-2: Was sollte die neue Bundesregierung tun, um bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen in Deutschland zu schaffen? (nach Unternehmensgruppen)	11

Literaturverzeichnis

Badura, Bernhard et al., 2024, AOK-Fehlzeiten-Report 2024, [2024: Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten | Fehlzeiten-Report | Buchreihen | WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK](#) [21.7.2025]

Lohse, Eckart (2025, 28. Mai): Koalitionsausschuss: Welche Vorhaben Union und SPD schnell angehen wollen, Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/koalitionsausschuss-welche-vorhaben-union-und-spd-schnell-angehen-wollen-110504981.html> [05.08.2025]

DRV – Deutsche Rentenversicherung, 2024, Rentenversicherung in Zahlen 2024

Bardt, Hubertus / Seyda, Susanne / Schmitz, Edgar, 2025, Wirtschaftspolitik nach der Wahl, IW-Kurzbericht, Nr. 28, Köln, [Wirtschaftspolitik nach der Wahl](#) [21.7.2025]

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2025, [Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten](#). Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen, IW-Report, Nr. 28, Köln [21.7.2025]

Hüther, Michael / Obst, Thomas / Pimpertz, Jochen, 2025, [Steigende Sozialversicherungsbeiträge belasten die Wettbewerbsfähigkeit](#). Investitionen und Wirtschaftswachstum mobilisieren statt belasten, IW-Policy Paper, Nr. 3, Köln [21.7.2025]

Hüther, Michael, 2025, [Der Koalitionsvertrag bietet die Chance auf mehr Wachstum](#), Gastbeitrag im Handelsblatt, 13. April 2025 [21.7.2025]