

Temporäre Hilfen, dauerhafte Probleme: Lehren aus der Inflationsausgleichsprämie

- Die Inflationsausgleichsprämie erreichte viele Beschäftigte nur eingeschränkt.
- Gerade Kleinstunternehmen verfügten häufig nicht über die finanziellen Spielräume für entsprechende Sonderzahlungen.
- Profitiert haben vor allem Fachkräfte, Gutverdiener und langjährige Beschäftigte.
- Höhere Einkommen erhielten häufiger und höhere Prämien, mit entsprechenden Mitnahmeeffekten.
- Künftige Entlastungsprämien sollten zielgenauer ausgestaltet werden.
- Dauerhafte Preis- und Energieschocks erfordern langfristige Reformen statt wiederkehrender Einmalzahlungen.



„Die Ergebnisse sprechen für eine kritischere Bewertung pauschaler Entlastungsmaßnahmen. Die begrenzte Zielgenauigkeit wirft die Frage auf, wie effizient die eingesetzten Mittel tatsächlich verwendet wurden.“

Prof. Dr. Robert Mayr, CEO, DATEV eG

Management Summary

Die Inflationsausgleichsprämie (IAP) wurde eingeführt, um Beschäftigte angesichts stark gestiegener Energie- und Lebenshaltungskosten zu entlasten. Auf Basis von Daten des DATEV Mittelstandsindex untersucht dieses Spotlight, welche Beschäftigten von der Prämie profitiert haben und welche Faktoren die Auszahlung beeinflussten.

Die Ergebnisse zeigen, dass unterschiedliche Personengruppen in sehr unterschiedlichem Ausmaß profitiert haben. Höhere Empfängerquoten und höhere Auszahlungsbeträge fanden sich insbesondere bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Fachkräften, Beschäftigten mit höherem Einkommen sowie langjähriger Betriebszugehörigkeit. Dagegen erhielten Minijobber, Werkstudenten und Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten deutlich seltener eine Prämie. Besonders auffällig ist, dass gerade Kleinstunternehmen deutlich seltener von der Regelung Gebrauch machten. Dies deutet darauf hin, dass die finanzielle Leistungsfähigkeit der Unternehmen maßgeblich beeinflusste, wer von der Maßnahme profitieren konnte.

Die Ergebnisse legen nahe, dass bei der Vergabe der IAP nicht primär die individuelle Belastung durch gestiegene Lebenshaltungskosten ausschlaggebend war. Vielmehr orientierten sich Häufigkeit und Höhe der Zahlungen stark an Merkmalen, die typischerweise mit Fachkräfteknappheit und Mitarbeiterbindung zusammenhängen, etwa Qualifikationsniveau, Einkommen, Beschäftigungsstatus und Betriebszugehörigkeit. Die Inflationsausgleichsprämie wurde damit vielfach auch als Instrument zur Gewinnung, Motivation und Bindung von Beschäftigten genutzt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um mögliche neue Krisenprämien sprechen die Ergebnisse für eine kritischere Bewertung pauschaler Sonderzahlungen. Einmalige Sonderzahlungen können vorübergehende Belastungen abfedern, strukturelle Kaufkraftverluste jedoch nicht dauerhaft kompensieren. Sollten hohe Energie- und Lebenshaltungskosten langfristig bestehen bleiben, gewinnen zielgerichtete Entlastungen und wachstumsfördernde Strukturreformen an Bedeutung. Kurzfristige Hilfen können Krisen überbrücken, permanente Schocks benötigen jedoch letztlich permanente Lösungen.

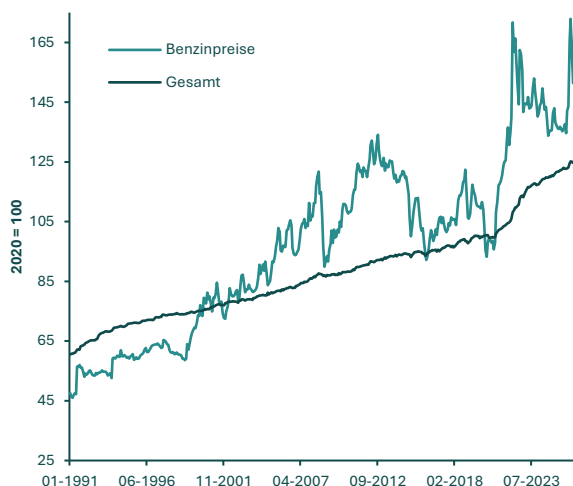
Inflation und staatliche Entlastungspolitik

In den vergangenen Jahren waren die deutsche und globale Wirtschaft einer Reihe von Inflationsschocks ausgesetzt. Die Lieferketten- und Energiepreisschocks in Folge der Corona-Pandemie machten den Anfang. Mit dem Beginn des Russland-Ukraine-Kriegs stiegen insbesondere die Energiepreise rapide. So kletterten im März 2022 vor allem die Benzinkosten und in der Folge auch die Verbraucherpreisinflation um jeweils 46,5 bzw. 8,4 Prozent (siehe [Abbildung 1](#)).

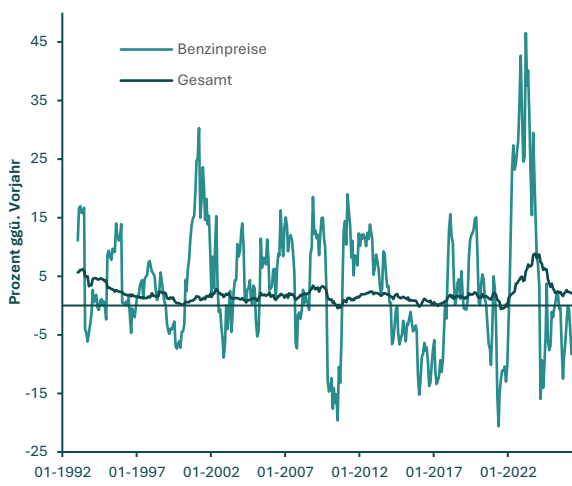
Der einsetzende Konflikt zwischen den USA und Iran sowie die Sperrung der Straße von Hormus hat die Preise für Rohöl erneut in die Höhe schießen lassen. Während die gesamte Verbraucherpreisinflation im April 2026 auf 2,9 Prozent anstieg, wuchsen die Spritpreise um 29 Prozent an, sodass das diese wieder den Höchststand vom März 2022 erreichten. Obwohl die Verbraucherpreise für Strom und Heizen geringer auf den jüngsten geopolitischen Konflikt reagiert haben als Kraftstoffkosten, befinden sie sich weiterhin auf einem Allzeithoch (siehe [Abbildung 1](#)).

Abbildung 1 Inflation und Preisentwicklung für Energie und Nicht-Energie

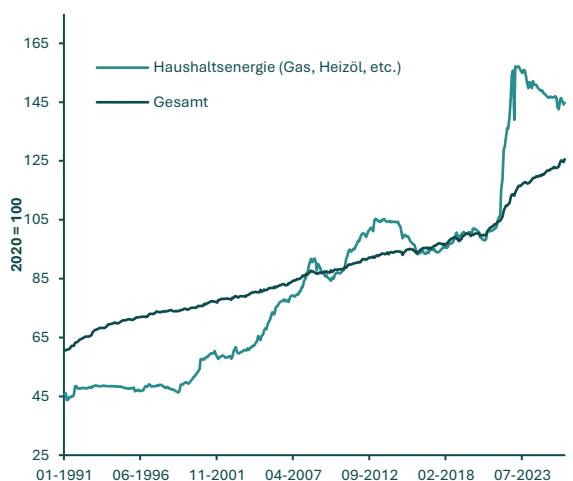
Verbraucher- und Benzinpreise



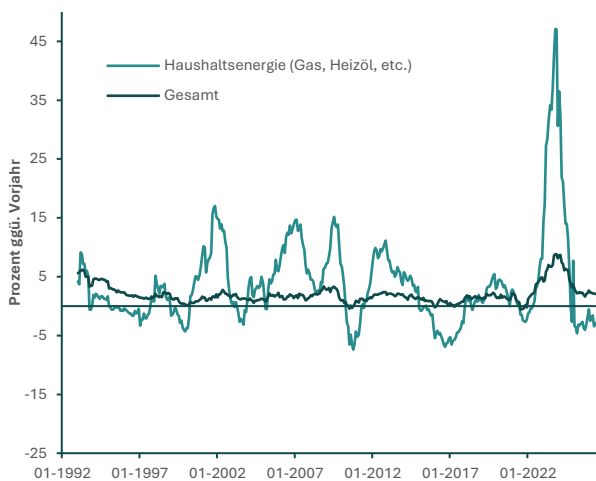
Verbraucherpreis- und Benzinpreisinflation



Verbraucher- und Energiepreise



Verbraucherpreis- und Energiepreisinflation



DATEV Economics⁷

Quelle: Destatis.

Infolge des starken Inflationsanstiegs nach dem russischen Überfall auf die Ukraine beschloss die Bundesregierung in einer konzertierten Aktion mehrere Maßnahmen, um die Auswirkungen der Inflation auf Gesamtnachfrage und Konjunktur abzufedern. Neben Preisbremsen für Strom, Erdgas und Wärme wurde Arbeitgebern zudem die Möglichkeit eingeräumt, ihren Beschäftigten eine sogenannte

Inflationsausgleichsprämie (IAP) zu zahlen. Dabei handelte es sich um eine freiwillige Sonderzahlung zum Ausgleich gestiegener Lebenshaltungskosten (Bundesministerium der Finanzen, 2022). Die IAP war zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 steuer- und sozialabgabenfrei. Der Höchstbetrag lag bei 3.000 Euro pro Arbeitnehmer und konnte auch in mehreren Teilzahlungen ausgeschöpft werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf die Prämie bestand nicht (siehe [Kasten 1 Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie](#)). Zwar war die IAP als allgemeine Entlastungsmaßnahme für private Haushalte konzipiert, die tatsächliche Verteilung der Förderung erfolgte jedoch dezentral über die Arbeitgeber. Denen oblag die Entscheidung darüber, ob eine Zahlung erfolgt, welche Beschäftigten berücksichtigt werden und in welcher Höhe die Prämie gewährt wird (Bundesgesetzblatt, 2022).

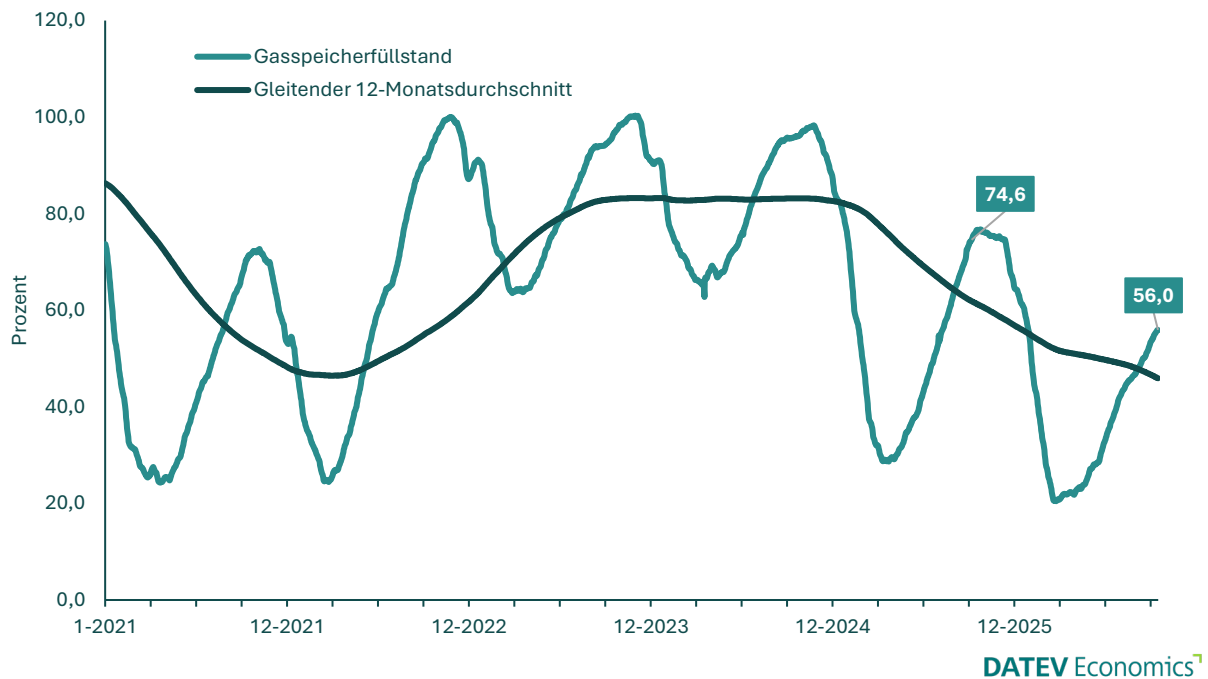
Ähnlich wie die IAP infolge des Kriegsbeginns in der Ukraine plante die Bundesregierung nach Beginn der Spannungen zwischen den USA und dem Iran die Einführung einer Krisenprämie. Diese sollte es Arbeitgebern ermöglichen, ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen zur Abmilderung hoher Energie- und Lebenshaltungskosten zu gewähren. Die Krisenprämie wurde zwar im Mai 2026 vom Bundesrat gestoppt. Angesichts der weiterhin hohen Benzinpreise ist die Diskussion über Entlastungsmaßnahmen jedoch erneut aufgeflammt, etwa über eine Senkung der Mehrwertsteuer auf Kraftstoffe oder einen erneuten Benzinpreisdeckel.¹ Entsprechend erscheint eine erneute politische Diskussion über weitere Entlastungsmaßnahmen mit Beginn der Heizsaison durchaus denkbar. Dafür spricht insbesondere die angespannte Versorgungslage auf den Energiemärkten. Die deutschen Gasspeicher weisen im Vergleich zu den Vorjahren relativ niedrige Füllstände auf, sodass die Versorgungssicherheit für den Winter stärker von laufenden Importen abhängig bleibt. Im Vergleich zum September des Vorjahres liegt der derzeitige Füllstand mit rund 65 Prozent ein Viertel unter dem Wert des Vorjahres (siehe [Abbildung 2](#)).

Zudem ist der aktuelle Energieschock infolge der Störungen in der Straße von Hormus strukturell anders gelagert als die Energiekrise nach dem russischen Angriff auf die Ukraine. Während die damaligen Preissteigerungen in erster Linie durch Sanktionen und Embargos ausgelöst wurden, gelangten erhebliche Mengen russischen Öls und Gases über alternative Absatzmärkte weiterhin auf den Weltmarkt und wirkten damit zumindest teilweise preisdämpfend. Im aktuellen Fall führt die Blockade der Straße von Hormus dagegen zu einer tatsächlichen Verringerung des global verfügbaren Öl- und Gasangebots. Zudem wurden Teile der Förder-, Verlade- und Raffinerieinfrastruktur in der Golfregion beschädigt oder zerstört, sodass selbst bei einer Entspannung der militärischen Lage Angebotsengpässe und damit ein erhöhter Preisdruck über einen längeren Zeitraum bestehen bleiben könnten.

Dieses DATEV Spotlight untersucht die Determinanten und Wirkungsweise der IAP anhand von Daten des DATEV Mittelstandsindex (siehe [Kasten 2 Der DATEV Mittelstandsindex](#)).

¹ Stand Mitte September 2026

Abbildung 2 Füllstand deutscher Erdgasspeicher



Quelle: Gas Infrastructure Europe.

Fiskalische Maßnahmen wirken bei angebotsbedingten Inflationsschocks zielgenauer als Geldpolitik allein

Die in der jüngeren Vergangenheit beschlossenen Krisenpakete, darunter die IAP, die temporäre Mehrwertsteuersenkung in der Gastronomie und der Tankrabatt, zielten darauf ab, die Auswirkungen der Krisen auf die Gesamtnachfrage und Konjunktur abzufedern. Gerade Energiepreisschocks entfalten spürbare Verteilungswirkungen auf Einkommen und Konsum (Priem, Kritikós, Morales, & Schulze Düding, 2022). Haushalte mit geringem Einkommen verfügen häufig nur über geringe Sparreserven, wenden im Durchschnitt einen größeren Anteil ihres Einkommens für Energie auf und haben zugleich nur geringfügige Möglichkeiten, ihren Energieverbrauch oder Konsum kurzfristig anzupassen. Haushalte mit höherem Einkommen können Belastungen dagegen eher durch finanzielle Reserven abfedern oder ihren Konsum günstigere Alternativen verlagern.

Insbesondere die IAP zielte darauf ab, Belastungen für Haushalte sowie mögliche Folgewirkungen auf andere Konsumbereiche abzufedern. Offen bleibt jedoch, ob solche Programme tatsächlich wirksam und kosteneffizient umgesetzt wurden.

Kasten 1

Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie

Die Inflationsausgleichsprämie war eine freiwillige Sonderzahlung, mit der Arbeitgeber ihre Beschäftigten angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten unterstützen konnten. Sie konnte im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialabgabenfrei gewährt werden.

Der steuerfreie Höchstbetrag betrug insgesamt 3.000 Euro je Arbeitnehmer und konnte entweder als Einmalzahlung oder in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden. Auch Sachleistungen waren grundsätzlich begünstigt. Voraussetzung war, dass die Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wurde; eine Umwandlung von bestehendem Entgelt war nicht zulässig. Die Entscheidung über die Gewährung, den Zeitpunkt und die Höhe der Zahlung lag allein beim Arbeitgeber, ein gesetzlicher Anspruch der Beschäftigten bestand nicht.

Begünstigt waren grundsätzlich alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne, darunter Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Minijobber, Auszubildende sowie Beschäftigte in Elternzeit oder Kurzarbeit. Der Zusammenhang mit dem Inflationsausgleich sollte durch den Arbeitgeber dokumentiert werden, beispielsweise über die Lohnabrechnung oder den Verwendungszweck der Überweisung. Seit dem 1. Januar 2025 können neue Zahlungen nicht mehr als Inflationsausgleichsprämie steuer- und sozialabgabenfrei gewährt werden. Eine Umwidmung anderer (vertraglicher) Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld war explizit nicht vorgesehen.

Während temporäre Nachfrageschocks in der Regel durch eine restriktivere Geldpolitik eingedämmt werden können, etwa indem höhere Zinsen Kreditnachfrage senken und das Verhältnis von Sparen und Investition verschieben, folgen angebotsgetriebene Schocks einer anderen Logik: Sie entstehen aus einer Verknappung des Angebots bei zunächst unveränderter Nachfrage. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn die Nachfrage, wie etwa bei der Energienachfrage privater Haushalte, weitgehend unelastisch ist und sich kurzfristig kaum reduzieren lässt. So sind in der Regel zielgerichtete fiskalische Maßnahmen besser geeignet, um mit diesen negativen Angebotschocks umzugehen (Banbura et al., 2023; Fornaro, 2025; Kharroubi & Smets, 2024). Gezielte Einkommenshilfen für Haushalte mit niedrigem Einkommen erwiesen sich während der Energiekrise pro eingesetztem Euro als wirksamer als breit angelegte Einkommensmaßnahmen oder Energiepreisdeckel (Amores, et al, 2023; Castle, et al., 2023; IMF, 2022). Nicht zielgenaue Ausgleichsmaßnahmen erreichen auch Haushalte, die Preissteigerungen eher aus eigener Kraft tragen können, und können zusätzlichen Inflationsdruck erzeugen. Zudem können Preisdeckel die Lenkungsfunction von Preisen abschwächen und damit Verbrauchsanpassungen an veränderte Knappheitsverhältnisse verzögern.

Während bei der Bewertung vergangener Maßnahmen häufig deren Wirksamkeit und Effizienz im Vordergrund stehen, ist ebenso entscheidend, ob das jeweilige Instrument zur Art des Problems passt: Temporäre Maßnahmen eignen sich vor allem zur Abfederung vorübergehender Preisschocks. Bei den stark gestiegenen Benzin- und Energiepreisen spricht jedoch vieles dafür, dass es sich zumindest teilweise um ein dauerhaftes bzw. strukturelles Problem handelt. In diesem Fall können einmalige Sonderzahlungen die Belastung zwar kurzfristig mindern, einen anhaltenden Kaufkraftverlust aber

nicht nachhaltig ausgleichen. Temporärer Entlastungsmaßnahmen stoßen daher an ihre Grenzen, wenn Energie- und Lebenshaltungskosten dauerhaft erhöht bleiben. Hohe Lagerbestände vor Kriegsbeginn und die Freigabe strategischer Ölreserven haben den aktuellen Angebotsrückgang auf den Weltmärkten trotz der rasanten Preisanstiege dämpfend gewirkt (D'Orazio, Emiliozzi, & Ferriani, 2026). Diese Puffer sind inzwischen jedoch weitgehend ausgeschöpft. Bei einem Fortdauern des Konflikts könnten die Preise daher längerfristig erhöht bleiben.

Nicht jeder hat gleichermaßen von der Inflationsausgleichsprämie profitiert

Über die Verbreitung und die Auswirkungen der IAP sowie über die Faktoren, die die Auszahlung der Prämie beeinflusst haben, liegen bislang nur begrenzte Erkenntnisse vor. Ebenso besteht weiterhin erhebliche Unklarheit darüber, in welchem Ausmaß die IAP zur Entlastung der Beschäftigten angesichts der hohen Inflation beigetragen hat und welche Folgen sich daraus für die öffentlichen Haushalte ergeben haben.

Kasten 2

Der DATEV Mittelstandsindex

Die Datenbasis des DATEV Mittelstandsindex besteht aus anonymisierten und aggregierten Daten, die von den DATEV-Mitgliedern (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte) über die DATEV-Lösungen für ihre Mandanten verarbeitet werden.

Die Daten für den Umsatzindex stammen aus den Umsatzsteuervoranmeldungen (UStVA) von über einer Million Unternehmen. Die Daten für den Lohn und Beschäftigungsindex stammen aus den Lohn- und Gehaltsabrechnungen von mehr als acht Millionen Arbeitnehmern. Dies entspricht einem Anteil von ca. 25 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland (bzw. 17 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland) und ca. 40 Prozent der Unternehmen in Deutschland mit einem Schwerpunkt der Betrachtung auf KMU.

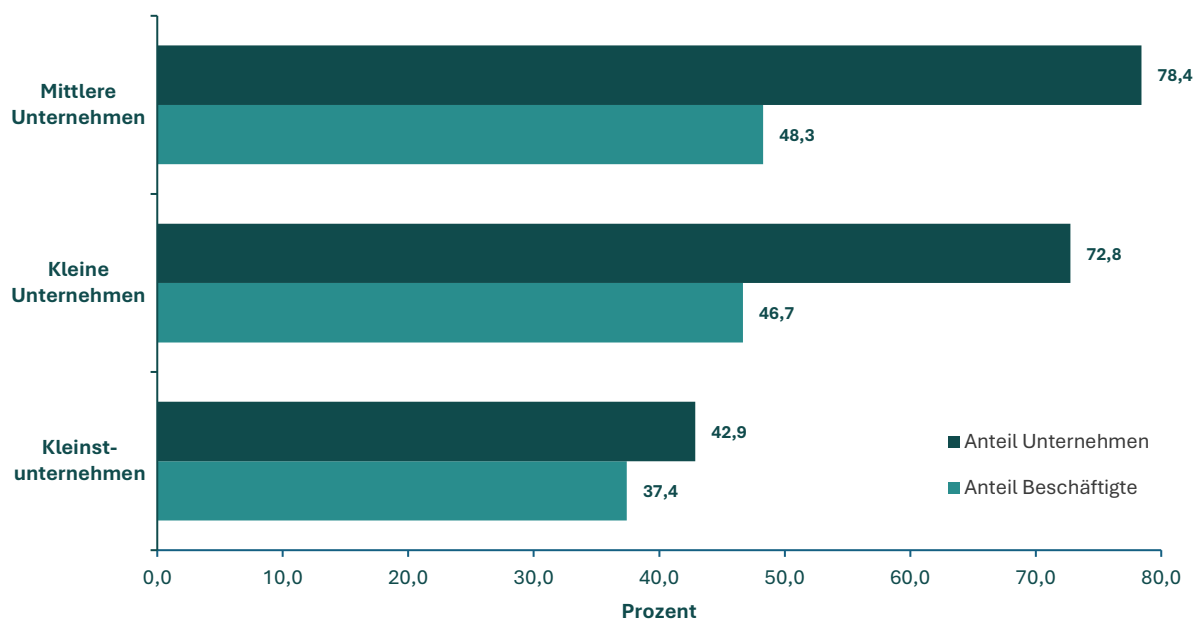
Damit können neben Auswertungen für Deutschland insgesamt auch detaillierte Ergebnisse für wirtschaftspolitisch relevante volkswirtschaftliche Teilsegmente auf der Ebene von Bundesländern oder Branchen veröffentlicht werden. Eine ausführlichere Beschreibung der Datengrundlage findet sich in den Methodenbeschreibungen (DATEV Economics, 2026b, 2026d).

Umfragebasierte Zahlen legen nahe, dass 70 bis 80 Prozent der Tarifbeschäftigten eine IAP-Zahlung erhalten haben und diese überwiegend im oberen Bereich der zulässigen Spanne bis 3.000 Euro liegen (Destatis, 2024; Behringer & Dullien, 2025). Allerdings sind nur rund 40 Prozent der Beschäftigten tarifvertraglich gebunden. Unter den Beschäftigten ohne Tarifvertrag erhielten nur rund 35 Prozent eine IAP-Zahlung (Beznoka & Hentze, 2024).

Bei einem Blick auf kleine, mittlere und Kleinstunternehmen (KMU) in Deutschland zeigt sich, dass insbesondere Kleinstunternehmen seltener IAP-Zahlungen an ihre Beschäftigten geleistet haben als große und mittlere Unternehmen.

Abbildung 3 verdeutlicht, dass entsprechende Sonderzahlungen vor allem in mittleren und kleinen Unternehmen verbreitet waren: 78,4 Prozent der mittleren und 72,8 Prozent der kleinen Unternehmen machten von der Regelung Gebrauch. Kleinstunternehmen hingegen haben nur in 42,9 Prozent der Fälle eine Prämienzahlung an ihre Mitarbeiter ausgezahlt. Die beobachteten Unterschiede verweisen auf eine unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen und damit auf variierende Spielräume für Prämienzahlungen. Gerade Kleinstunternehmen verfügen im Durchschnitt über geringere Umsatzrenditen, eine schwächere Kapitalausstattung und weniger finanzielle Reserven, wodurch zusätzliche Sonderzahlungen nur begrenzt finanzierbar sind. Auf Beschäftigungsebene fällt jedoch auf, dass die IAP viele Arbeitnehmer nicht erreicht hat. Abbildung 3 zeigt ebenso den Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine IAP-Zahlung erhalten haben, differenziert nach Unternehmensgröße. So haben nur 48,3 Prozent der Beschäftigten in mittleren Unternehmen und 46,7 Prozent in kleinen Unternehmen eine IAP-Zahlung erhalten. Bei Kleinstunternehmen sinkt der Anteil sogar auf 37,4 Prozent.

Abbildung 3 IAP-Zahlungen nach Unternehmen und Beschäftigten



DATEV Economics⁷

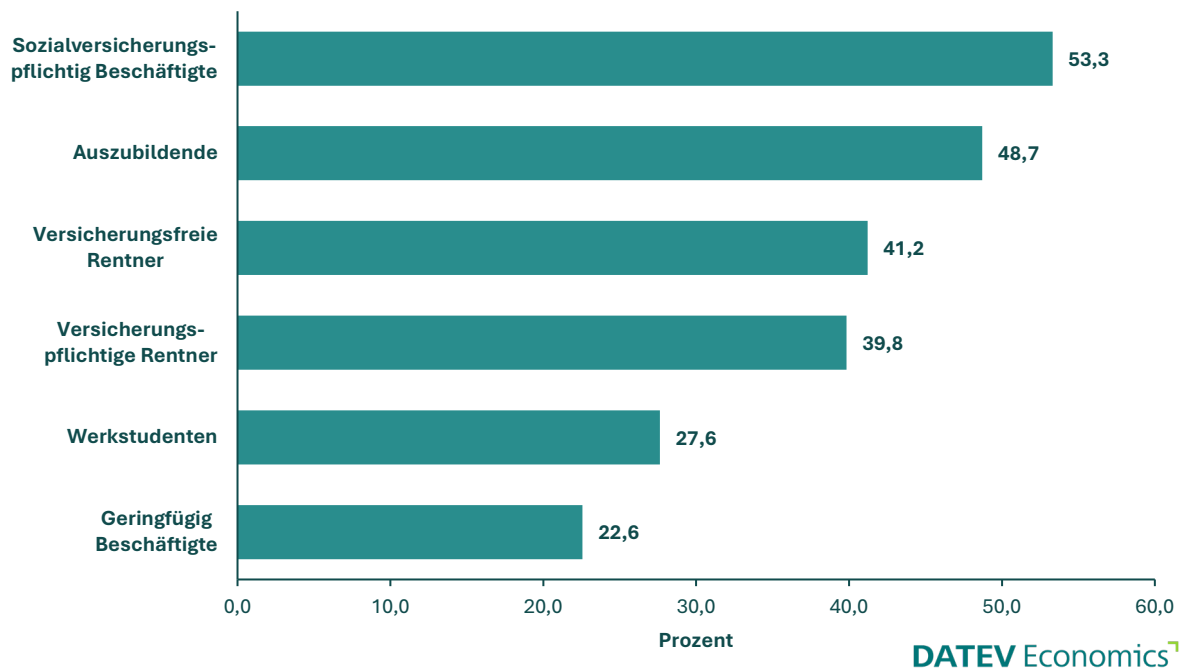
Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Anteil der Firmen, die mindestens eine Inflationsausgleichsprämienzahlung an die Mitarbeiter ausgezahlt haben. Beschäftigung umfasst alle Beschäftigungsformen. Ausgewiesen ist der Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsprämienzahlung erhalten haben.

Eine mögliche Erklärung dieser Diskrepanz ist ein selektives Auszahlungsmuster bei den unterschiedlichen Unternehmensgrößen. So haben nur einzelne Personengruppen von der IAP profitiert. Reguläre sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende haben am häufigsten eine IAP-Zahlung erhalten (siehe Abbildung 4). Rund 53,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 48,7 Prozent der Auszubildenden im Mittelstand haben eine IAP erhalten. Während der Anteil bei beschäftigten Altersvollrentnern mit 41,2 bzw. 39,8 Prozent noch vergleichsweise hoch ausfiel, erhielten vor allem Werkstudenten und geringfügig Beschäftigte nur selten eine IAP-Zahlung; hier lag der Anteil bei 22,6 und 27,6 Prozent.

Mit Blick auf die Höhe der Zahlungen wird deutlich, dass regulär Beschäftigte auch hier die höchsten Beträge erhielten. So lag der durchschnittliche Gesamtauszahlungsbetrag bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei 1.754 Euro (siehe Abbildung 5). Während die durchschnittliche Zahlung bei den geringfügig Beschäftigten, Werkstudenten und Auszubildenden

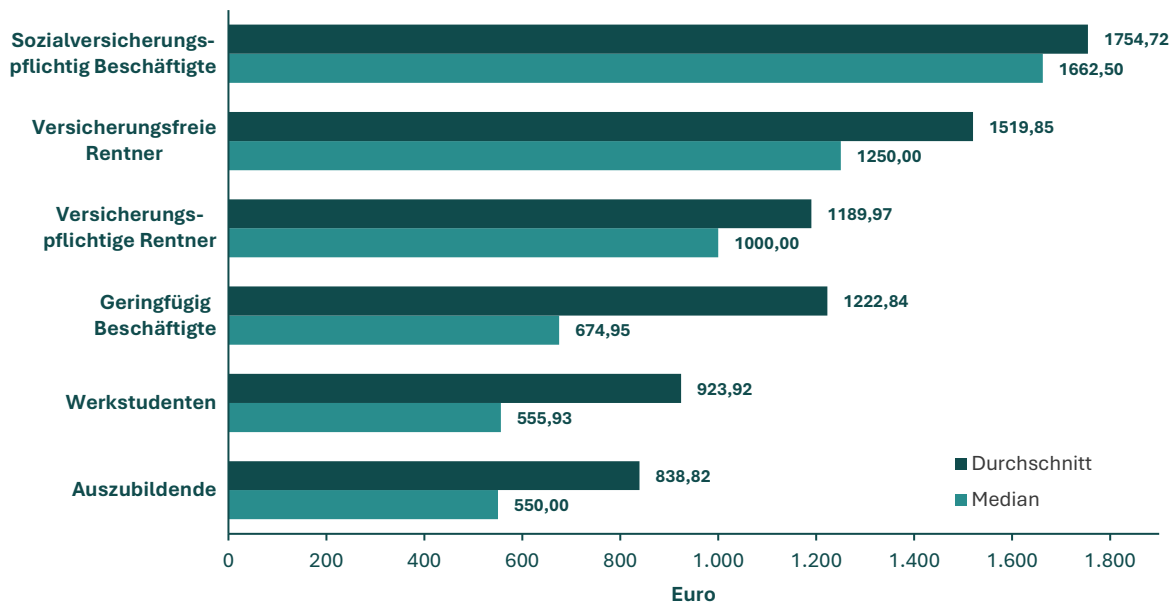
zwischen 839 und 1223 Euro lag, bewegte sich der Median der Zahlungen zwischen 550 und 675 Euro. Die Diskrepanz zwischen diesen beiden Werten legt nahe, dass gerade in diesen Gruppen viele Beschäftigte nur geringe Zahlungen erhalten haben.

Abbildung 4 Anteil der Beschäftigten, die eine IAP erhalten haben, nach Personengruppen



Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Beschäftigung umfasst alle Beschäftigungsformen. Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsprämienzahlung erhalten haben.

Abbildung 5 Höhe der Inflationsausgleichsprämie nach Personengruppen



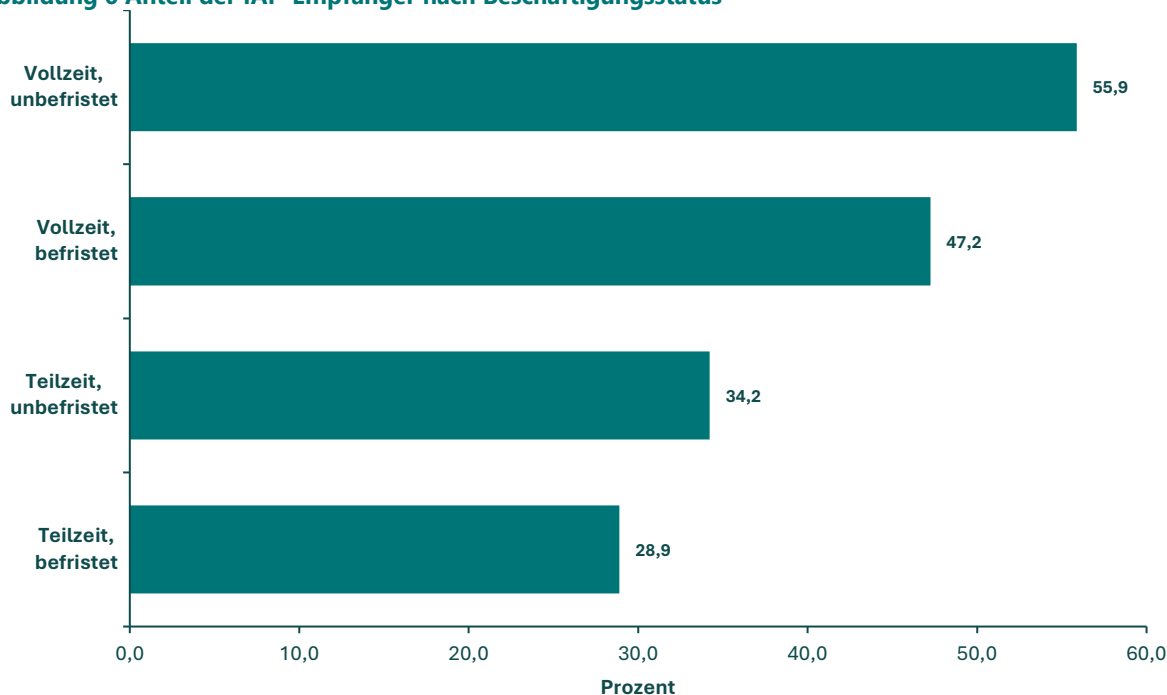
Quelle: DATEV. Anmerkung: Mehrere Zahlungen zusammengefasst. Durchschnitt und Median der Gesamthöhe der ausgezahlten Beträge pro Mitarbeiter nach Personengruppe.

Auch unter den regulär Beschäftigten bestehen deutliche Unterschiede. [Abbildung 6](#) zeigt, dass insbesondere Vollzeitbeschäftigte in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen am häufigsten eine

IAP-Zahlung erhielten. Bei Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil hingegen deutlich niedriger: je nach befristetem oder unbefristetem Beschäftigungsverhältnis bei 28,9 bzw. 34,2 Prozent.

Die ersten Ergebnisse legen nahe, dass bei der Auszahlung die relative Knappheit bestimmter Arbeitskräfte eine Rolle gespielt haben könnte. Gerade Minijobber, Auszubildende und Werkstudenten gingen bei der IAP im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen häufig leer aus oder erhielten nur kleine Prämienzahlungen. Ebenso fehlte es in gerade diesen Gruppen an der Breite der Auszahlungen. Entweder haben Unternehmen innerhalb ihrer Belegschaft in unterschiedlichem Umfang an ihre Mitarbeiter ausgezahlt. Oder einige Unternehmen haben gar keine Prämienzahlungen geleistet, während andere dies taten.

Abbildung 6 Anteil der IAP-Empfänger nach Beschäftigungsstatus



DATEV Economics⁷

Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsprämienzahlung erhalten haben. Vollzeitbeschäftigung entspricht einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden. Teilzeit entspricht einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit von unter 35 Stunden pro Woche.

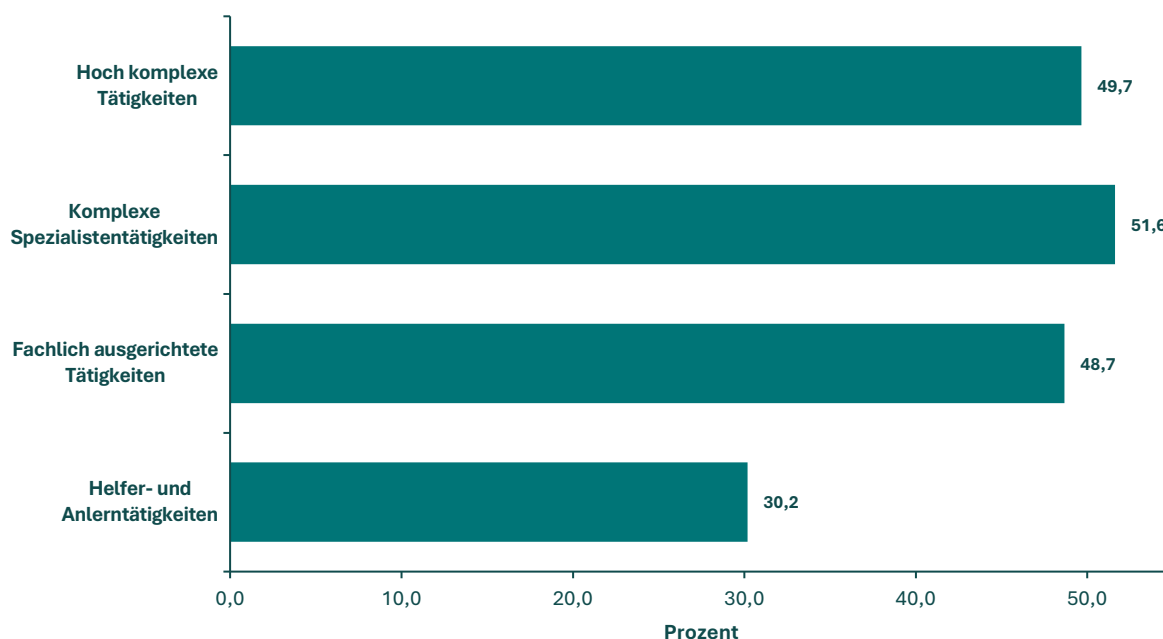
Mitarbeiterbindung und -motivation als Leitmotiv der Prämienzahlung

Diese Diskrepanz innerhalb des Mittelstands zeigt sich auch bei der Betrachtung der Auszahlungen nach Anforderungsniveau. [Abbildung 7](#) weist den Anteil der Beschäftigten aus, die mindestens eine IAP-Zahlung erhalten haben, differenziert nach Qualifikations- und Tätigkeitsprofil. Während bei Fachkräften (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten), Spezialisten (wie Meister, Techniker und Bachelor-Absolventen) und Experten (etwa Master-Absolventen mit Berufserfahrung oder mehr) jeweils knapp die Hälfte der Beschäftigten eine Prämienzahlung verzeichnete, lag der Anteil bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten lediglich bei 30 Prozent. Auch bei der Höhe der Zahlungen treten Unterschiede zutage (siehe [Abbildung 8](#)). Während Spezialisten und Fachkräfte im Durchschnitt Prämienleistungen von insgesamt 1.815,27 beziehungsweise 1.621,71 Euro erhielten, lag der entsprechende Betrag bei Mitarbeitern mit

einfachen Tätigkeiten lediglich bei 1.306,77 Euro. Bei Experten betrug die durchschnittliche Prämienhöhe hingegen 2.095,24 Euro.

Der Median über die verschiedenen Gruppen hinweg verdeutlicht zudem, dass die Zahlungen mit Komplexität der Tätigkeit deutlich steigen. Bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten betrug der Median 1.000 Euro und liegt mit knapp 360 Euro unter dem Durchschnitt von 1.360,77 Euro. Dies deutet darauf hin, dass ein großer Teil dieser Gruppe deutlich geringere Zahlungen erhielt als der Durchschnittswert nahelegt. Bei Experten zeigt sich das umgekehrte Bild: Hier liegt der Median mit 2.550 Euro über 400 Euro über dem Durchschnitt. Dies spricht dafür, dass ein großer Teil dieser Beschäftigtengruppe Zahlungen oberhalb des Durchschnittswerts erhielt.

Abbildung 7 Anteil der IAP-Empfänger Anforderungsniveau

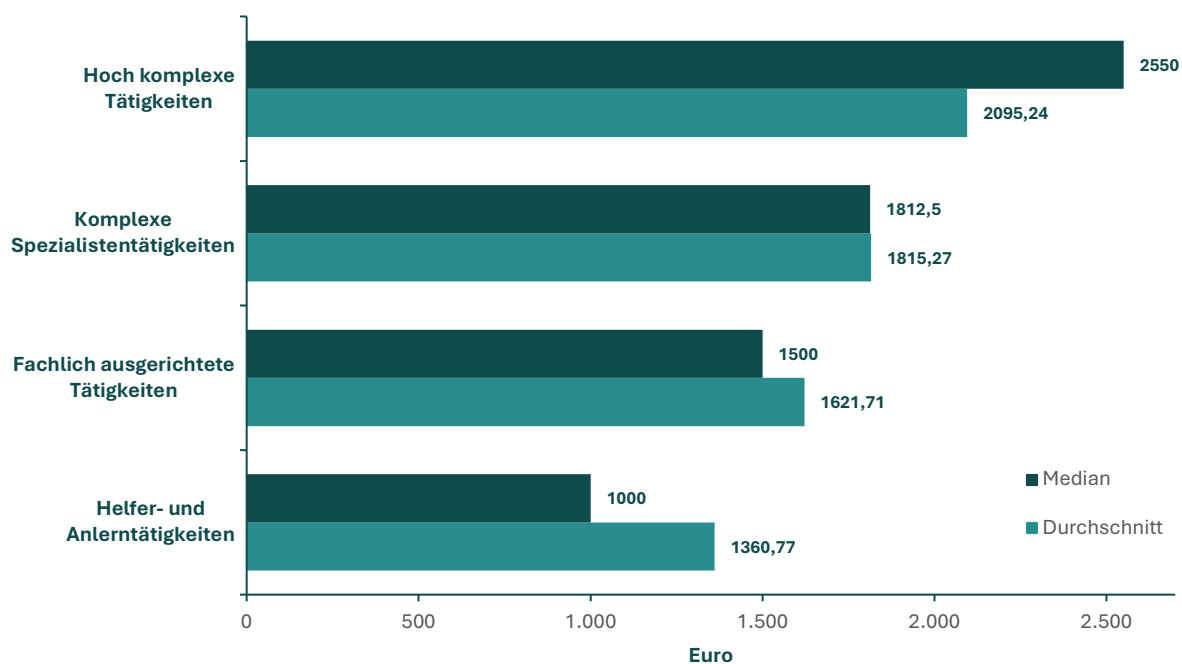


DATEV Economics⁷

Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsausgleichsprämienzahlung erhalten haben. Klassifikation des Anforderungsniveau anhand des Tätigkeitsschlüssels der Bundesagentur für Arbeit (2024).

Vor dem Hintergrund des ausgeprägten Fachkräftemangels im Zeitraum, in dem die IAP ausgezahlt werden konnte, überrascht es kaum, dass sowohl der Anteil der Empfänger als auch die Höhe der Zahlungen mit steigendem Anforderungsprofil zugenommen hat. Dies bestätigt sich auch mit Blick auf die Verteilung der IAP-Zahlungen nach Gehaltsstruktur der Empfänger. [Abbildung 9](#) zeigt die Gehaltsstruktur nach monatlichen Bruttogehaltsdezilen, wobei das erste Dezil die unterste Einkommensgruppe umfasst und das zehnte Dezil die Gruppe der Spitzenverdiener beinhaltet. Es zeigt sich, dass die Empfängerquote bei mittleren und oberen Einkommen ab dem siebten Dezil teils deutlich über 50 Prozent lag. Im unteren Einkommensbereich zwischen dem ersten und fünften Dezil variierte der Anteil der IAP-Empfänger hingegen je nach Gehaltsgruppe zwischen 10,4 und 43,8.

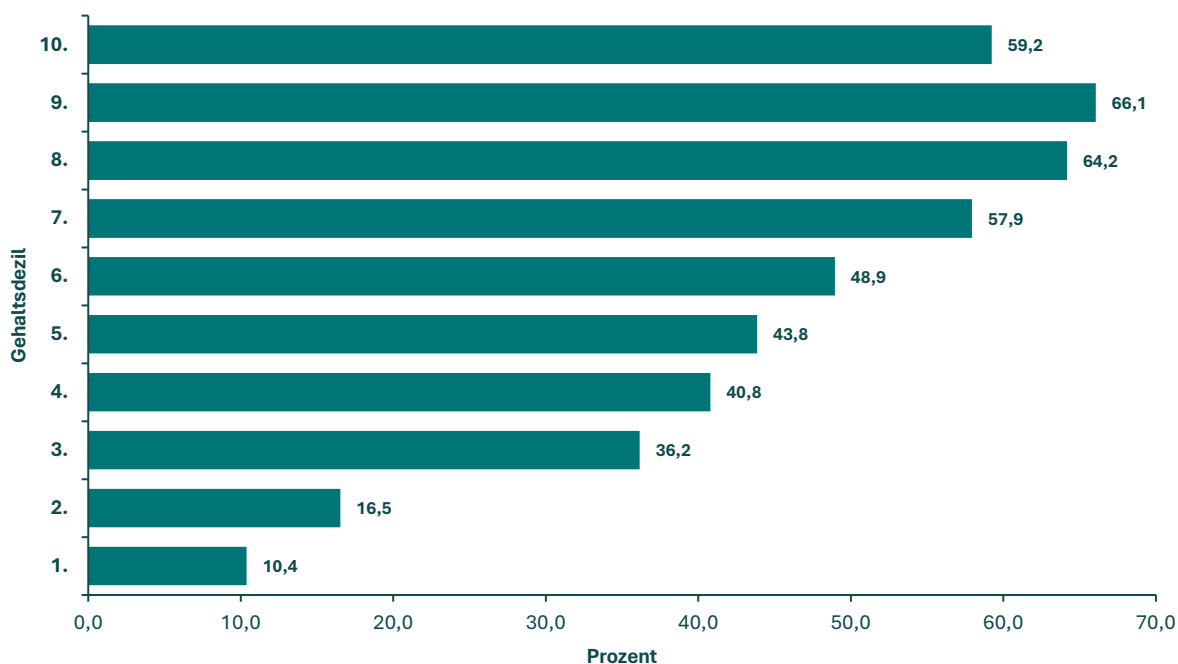
Abbildung 8 Höhe der Auszahlung Anforderungsniveau



DATEV Economics¹

Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Mehrere Zahlungen zusammengefasst. Durchschnitt und Median der Gesamthöhe der ausgezahlten Beträge pro Mitarbeiter. Klassifikation des Anforderungsniveau anhand des Tätigkeitsschlüssels der Bundesagentur für Arbeit (2024).

Abbildung 9 Anteil der IAP-Empfänger nach Bruttogehaltsklassen



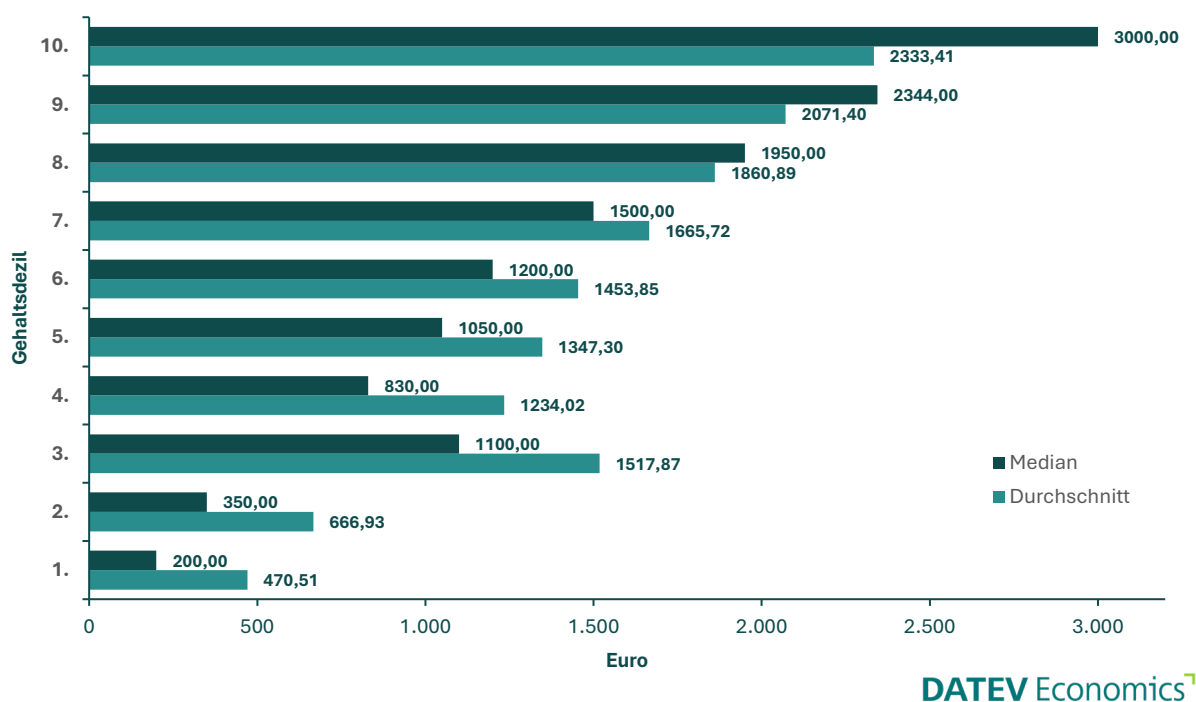
DATEV Economics¹

Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsausgleichsprämienzahlung erhalten haben nach monatlichem Bruttogehalt. Erstes Dezil umfasst untere Verdienstgruppe. Das zehnte Dezil umfasst die Spitzenverdiener nach Bruttogehalt. Geringverdiener entsprechen dem ersten bis vierten Dezil.

Ein ähnliches Muster ergibt sich auch bei der Höhe der gezahlten Beträge. **Abbildung 10** verdeutlicht, dass höhere Einkommensgruppen nicht nur häufiger eine IAP erhielten, sondern auch höhere Prämienzahlungen verzeichneten. Einzig die Gruppe der Geringverdiener mit monatlichen Einkommen zwischen dritten Gehaltsdezil hat mit einer Medianauszahlung von 1.100 Euro überproportional hohe Auszahlungsbeträge erhalten. Mit Blick auf die Betriebszugehörigkeit zeigt sich, dass die Empfängerquote mit der Dauer im Unternehmen steigt. **Abbildung 11** weist einen sprunghaften Anstieg der Empfängerquote nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit aus: von 31,3 auf 43,1 Prozent. Insbesondere ab einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren überschreitet die Empfängerquote die Marke von 50 Prozent und nimmt anschließend kontinuierlich zu. Bei Mitarbeitern, die über zehn Jahre in einem Unternehmen arbeiten, liegt der Anteil der Empfänger bei 61,2 Prozent.

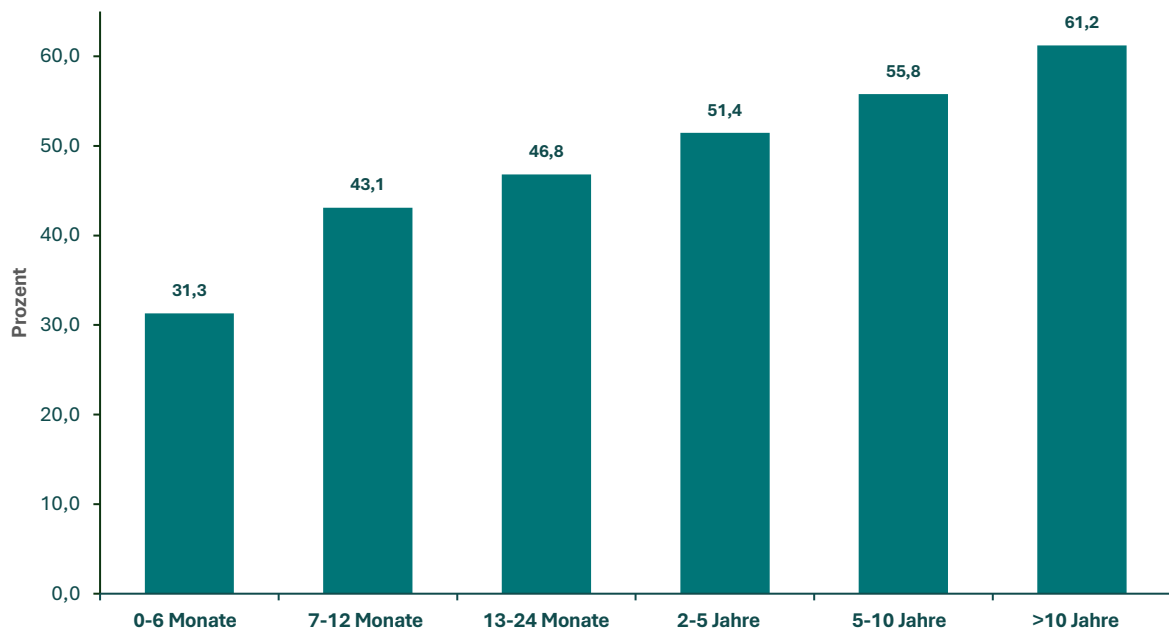
Analog steigen auch die Auszahlungsbeträge mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit (siehe **Abbildung 12**). Bei Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von bis zu sechs Monaten lag der Median der Prämienzahlung bei 1.000 Euro. Nach Ablauf der Probezeit stieg der Median bei einer Zugehörigkeit von bis zu zwei Jahren auf 1.500 Euro. Nach Überschreiten der Zweijahresgrenze fallen die weiteren Zuwächse jedoch moderater aus. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von zwei bis fünf Jahren erhielten im Median 1.700 Euro; bei fünf bis zehn Jahren stieg der Betrag auf 2.000 Euro. Bei Beschäftigten mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit steigt der Median auf 3.000 Euro, was bedeutet, dass 50 Prozent der Empfänger den zulässigen Höchstbetrag der IAP erhalten haben.

Abbildung 10 Höhe der Auszahlung nach Bruttogehaltsklassen



Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Mehrere Zahlungen zusammengefasst. Durchschnitt und Median der Gesamthöhe der ausbezahlten Beträge pro Mitarbeiter und monatlichem Bruttogehalt. Erstes Dezil umfasst untere Verdienstgruppe. Das zehnte Dezil umfasst die Spitzenverdiener nach Bruttogehalt. Geringverdiener entsprechen dem ersten bis vierten Dezil.

Abbildung 11 Anteil der IAP-Empfänger nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



DATEV Economics⁷

Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine Inflationsausgleichsprämienzahlung erhalten haben.

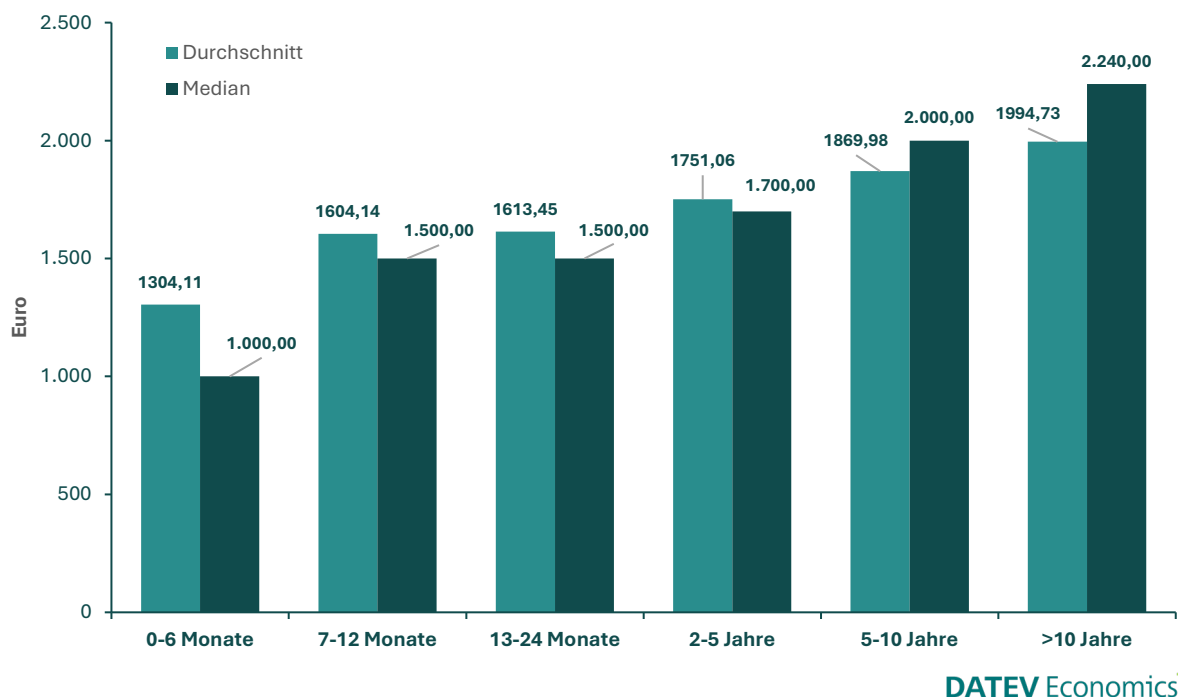
Insgesamt deutet sich an, dass Höhe und Häufigkeit der Auszahlung nur bedingt an der tatsächlichen Notwendigkeit orientiert waren, steigende Lebenshaltungskosten abzufedern. Beschäftigte mit unteren und mittleren Einkommen erhielten zwar ebenfalls IAP-Zahlungen, allerdings in geringerem Umfang als Beschäftigte mit höherem Einkommen.

Gerade der Zusammenhang von Einkommenshöhe, Betriebszugehörigkeit, Anforderungsniveau und der Prämienzahlung legt nahe, dass Unternehmen die IAP vornehmlich als Instrument der Mitarbeiterbindung und Motivation in einem Umfeld ausgeprägten Fachkräftemangels genutzt haben. (Garnitz & Schaller, 2023). Dies zeigt insbesondere die Höhe der Auszahlungen nach Industriezweigen. [Abbildung 13](#) weist aus, dass die geleisteten Zahlungen gerade in Branchen mit zum damaligen Zeitpunkt ausgeprägtem Fachkräftemangel, etwa der Telekommunikations- und IT-Branche sowie der Energieversorgung, im Median besonders hoch ausfielen.² Dies allein erklärt das Muster aber nur zum Teil. Gerade Branchen wie das Gastgewerbe und das Gesundheitswesen waren und sind nach wie vor stark vom Fachkräftemangel betroffen. Aufgrund geringerer Umsatzrenditen und geringer Wachstumsaussichten fielen die IAP-Zahlungen dort jedoch weitaus niedriger aus als in Wachstumsbranchen wie IT und Energieversorgung.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass neben der finanziellen Leistungsfähigkeit der Unternehmen auch Aspekte der Mitarbeiterbindung relevant waren. Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der günstigen Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven dieser Branchen plausibel.

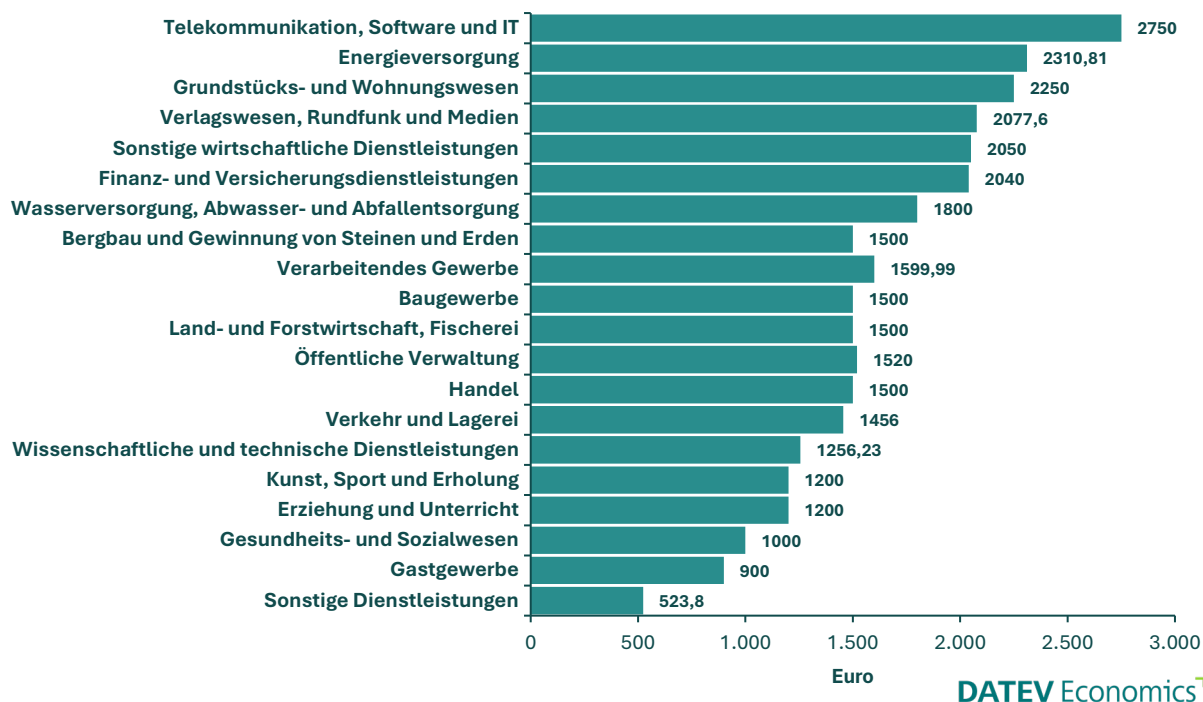
² Siehe bspw. Bundesagentur für Arbeit (2023)

Abbildung 12 Höhe der Auszahlung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Mehrere Zahlungen zusammengefasst. Durchschnitt und Median der Gesamthöhe der ausgezahlten Beträge pro Mitarbeiter.

Abbildung 13 Höhe der Auszahlung in ausgewählten Industriezweigen



Quelle: DATEV Economics. Anmerkung: Mehrere Zahlungen zusammengefasst. Durchschnitt und Median der Gesamthöhe der ausgezahlten Beträge pro Mitarbeiter.

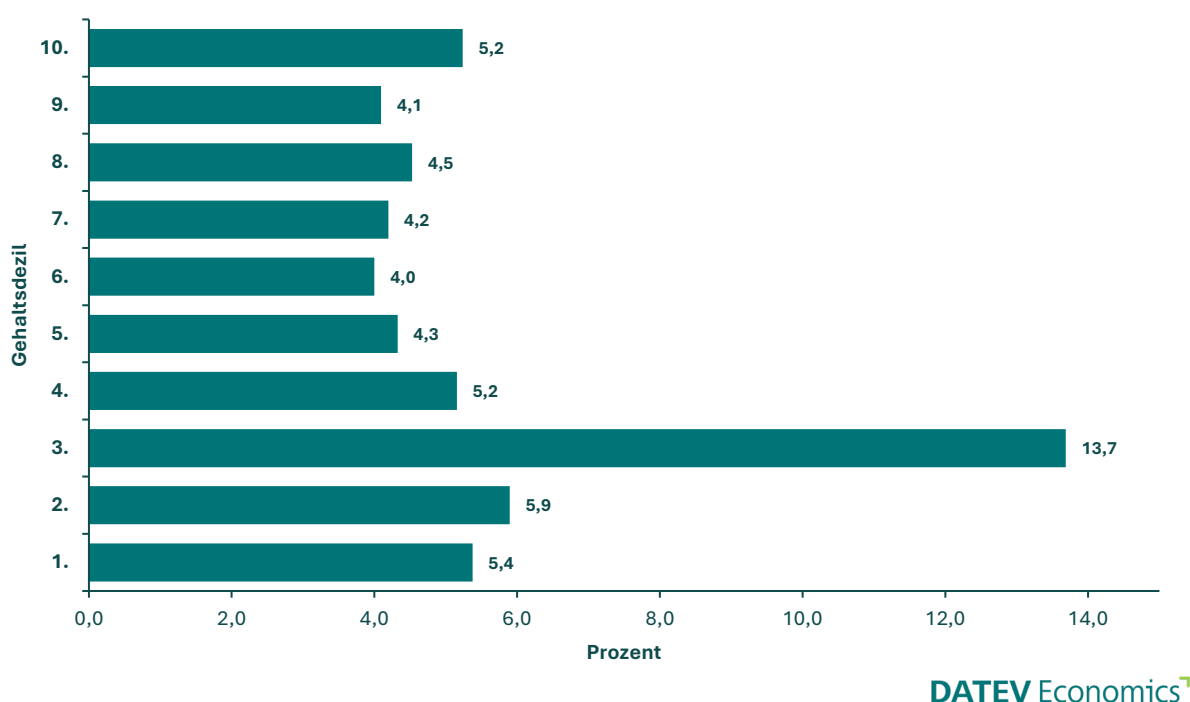
Begrenzte Entlastungswirkung und Mitnahmeeffekte

Dies zeigt sich auch, wenn die gezahlten Prämien ins Verhältnis zum Jahresbruttogehalt gesetzt werden. [Abbildung 14](#) setzt den Median der gezahlten Prämien in Relation zum durchschnittlichen

Jahresbruttogehalt im Auszahlungszeitraum der IAP.³ Dabei wird deutlich, dass der Anteil in den meisten Einkommensklassen zwischen 4,0 und 5,9 Prozent lag. Lediglich in der Gehaltsgruppe des dritten Gehaltsdezils, die zu der Gruppe der Geringverdiener gehört, fiel er mit 13,7 Prozent deutlich höher aus. Angesichts von Inflationsraten von bis zu 8,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr und jährlichen Energiepreisanstiegen von bis zu 47 Prozent im Auszahlungszeitraum der IAP erscheint die Entlastungswirkung gerade für niedrige Einkommensgruppen begrenzt, da steigende Energie- und Lebenshaltungskosten ihre finanziellen Spielräume überproportional belasten. So betrug die Bruttobelastung in den untersten drei Einkommensdezilen zwischen 7,5 und 17,1 Prozent; sämtliche Hilfspakete reduzierten ihn um maximal 9,8 Prozent (Bach & Knautz, 2022).

Während die IAP bei mittleren Einkommen einen spürbaren Entlastungsbeitrag geleistet haben dürfte, ist bei höheren Einkommen zu hinterfragen, inwieweit die gewährten Leistungen dem Ziel eines möglichst effizienten und zielgerichteten Einsatzes von Steuermitteln entsprechen. Aufgrund größerer finanzieller Anpassungsspielräume ist hier nicht auszuschließen, dass ein Teil der Mittel keine zusätzliche Entlastungswirkung entfaltet, sondern Mitnahmeeffekte begünstigt.

Abbildung 14 IAP-Zahlungen relativ zum Jahresbruttogehalt



Quelle: DATEV Economics. Anmerkung IAP-Zahlungen relativ zur Dezil-Obergrenze. Im obersten Dezil wurde die Untergrenze genommen. Jahresbruttogehälter hochgerechnet auf Basis der durchschnittlichen Monatsgehälter. Erstes Dezil umfasst untere Verdienstgruppe. Das zehnte Dezil umfasst die Spitzenverdiener nach Bruttogehalt. Geringverdiener entsprechen dem ersten bis vierten Dezil.

Der Spielraum für eine neue Entlastungsprämie ist begrenzt

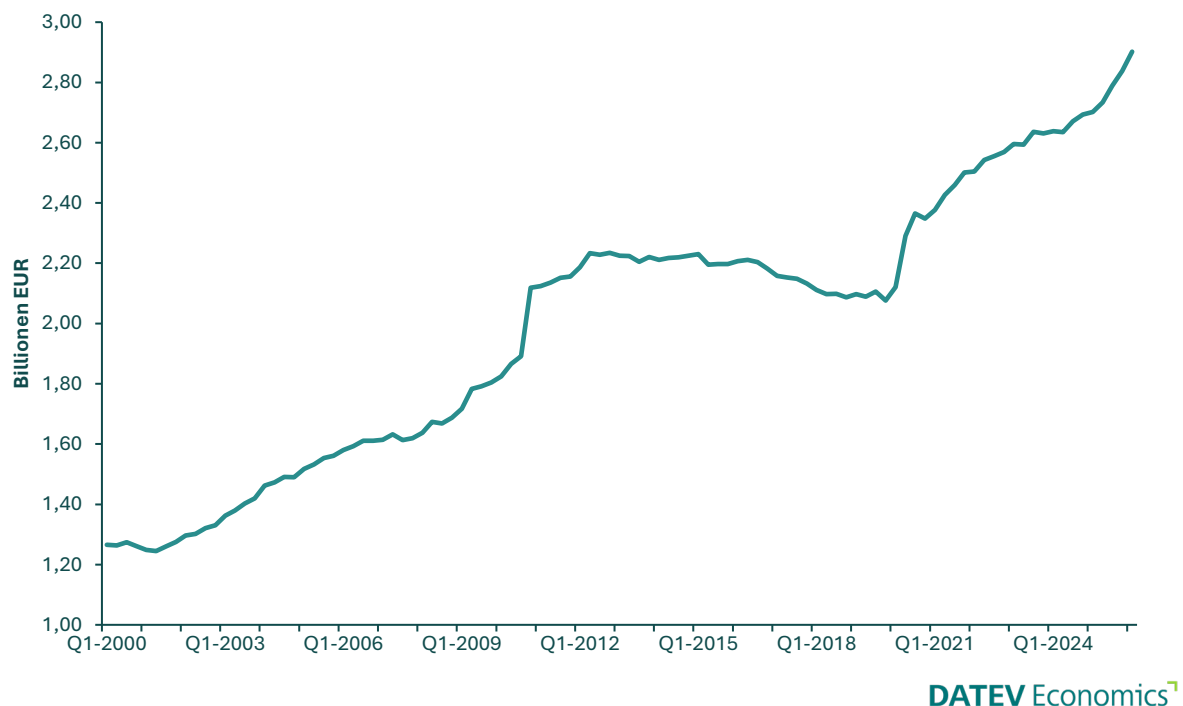
Schätzungen zufolge lag das insgesamt ausgezahlte Prämienvolumen bei rund 52,2 Milliarden Euro (Beznoka & Hentze, 2024). Je nach Berechnungsansatz lagen die Einnahmenausfälle für die Lohnsteuer

³ Das Jahresbruttogehalt entspricht zwar nicht dem tatsächlich verfügbaren Haushaltseinkommen pro Person. Allerdings sind die beiden Größen stark miteinander korreliert (Destatis, 2026).

und Sozialversicherung zwischen 20 bis 25 Milliarden Euro. Zwar rechnete man im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens mit deutlich geringeren Einnahmeausfällen (Behringer & Dullien, 2025), dennoch liegen die Kosten relativ zum gesamten Bundeshaushalt über den Auszahlungszeitraum im Rahmen. Gerade angesichts der geringen Verwaltungskosten bei der Implementierung einer Entlastungsprämie und schnellen Umsetzungsmöglichkeiten erscheint eine solche fiskalische Maßnahme attraktiv. Allerdings zeigen die Ergebnisse, dass es bei pauschalen Maßnahmen an Zielgenauigkeit fehlt.

Anders als während des Inflationsschubs infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine ist die wirtschaftliche Ausgangslage für eine erneute Entlastungsprämie heute deutlich ungünstiger. Aufgrund des schwachen Wachstums und des aufgelegten Sondervermögens ist der fiskalische Spielraum für Krisenboni begrenzt. Die gesamte Staatsverschuldung stieg insbesondere seit Ende des Auszahlungszeitraums der IAP weiter stark an (siehe [Abbildung 15](#)). Trotz eines Rekordschuldenstands von rund 2,9 Billionen Euro zu Jahresbeginn ist mit einem weiteren Anstieg der Schulden zu rechnen. Auch bei bereits geplanten Einsparungen und Einhaltung der Schuldenbremse dürften zusätzliche Verteidigungsausgaben, wachsende Transferleistungen und steigende Zinslasten den Schuldenstand weiter erhöhen (Bundesbank, 2026a).

Abbildung 15 Gesamte Staatsverschuldung Bund, Länder und Gemeinden



Quelle: Destatis. Anmerkung: Gesamtverschuldung nach Maastricht-Konzept.

Auch auf Unternehmensseite unterscheidet sich die aktuelle Lage deutlich von der Situation zum Zeitpunkt des damaligen IAP-Beschlusses. Die Reallöhne sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen, während die reale Umsatzentwicklung gerade im Mittelstand seit Ende 2022 stetig zurückgeht (siehe [Abbildung 16](#)). Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade Kleinstunternehmen bereits bei der IAP nur begrenzte Spielräume hatten, Sonderzahlungen an ihre Mitarbeiter zu leisten. Zwar verzeichnete etwa das Gastgewerbe, begünstigt durch warme Temperaturen, ein Umsatzplus gegenüber dem Vorjahr. Andere Branchen sind jedoch weiterhin mit Umsatzeinbußen konfrontiert (DATEV Economics, 2026c). Insbesondere der reale Rückgang der Umsätze seit März dieses Jahres lässt nicht auf eine baldige Trendumkehr hoffen. Zudem hat der Fachkräftemangel infolge der schwachen konjunkturellen Lage in den vergangenen anderthalb Jahren

in vielen Branchen nachgelassen (DATEV Economics, 2026a). In den vergangenen Jahren ist Deutschland insbesondere in den Schlüsselindustrien ein kontinuierlicher Rückgang der Produktivität zu beobachten (Danne & Schiersch, 2026a, 2026b). Gerade die im internationalen Vergleich hohen Energie- und Bürokratiekosten belasten deutsche Unternehmen zusätzlich. Vor diesem Hintergrund wäre die Erweiterung der Unterstützung auf wirtschaftliche gesunde, aber energiepreisbelastete Unternehmen unter Umständen langfristig sinnvoller (OECD, 2026).

Abbildung 16 Reale Lohn -und Umsatzwachstum im deutschen Mittelstand



DATEV Economics⁷

Quelle: DATEV, Destatis, eigene Berechnungen. Anmerkung: Löhne deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex. Umsätze deflationiert mit dem Produzentenpreisindex.

Permanente Lösungen für permanente Probleme

Die Dauer und Intensität des gegenwärtigen Konflikts zwischen den USA und dem Iran werden maßgeblich darüber entscheiden, wie stark und wie lange Verbraucher und Energiepreise belastet werden. Selbst bei einer raschen Beilegung des Konflikts könnten Schäden an Raffinerien und weiterer Energieinfrastruktur, auch in den Anrainerstaaten des arabischen Golfs, das globale Rohöl- und Erdgasangebot mittelfristig einschränken und damit zusätzlichen Preisdruck erzeugen.⁴ Angesichts vergleichsweise leerer Gasspeicherfüllstände werden diese Preise dann zwangsläufig in Deutschland zu spüren sein.

Temporäre Maßnahmen wie eine IAP eignen sich nur dann, wenn die Preisanstiege tatsächlich vorübergehend sind, die Unterstützung hinreichend zielgerichtet erfolgt und ausreichende finanzielle Spielräume bei Staat und Unternehmen vorhanden sind. Bei dauerhaft erhöhten Energie- und Lebenshaltungskosten können einmalige Sonderzahlungen strukturelle Kaufkraftverluste nicht nachhaltig ausgleichen.

⁴ Rund ein Fünftel des globalen Öl- und Flüssiggasangebots wird durch sie befördert (Bundesbank, 2026b).

Die Ergebnisse legen nahe, dass die IAP in vielen Unternehmen nicht ausschließlich zur Kompensation gestiegener Lebenshaltungskosten gewährt wurde. Vielmehr spielten auch personalpolitische Erwägungen, insbesondere die Bindung und Motivation von Fachkräften in einem angespannten Arbeitsmarkt, eine wichtige Rolle. Dies verweist auf ein grundsätzlicheres Spannungsfeld des Instruments: Während die politische Zielsetzung darin bestand, besonders betroffene Beschäftigtengruppen möglichst bedarfsgerecht zu unterstützen, hätte eine streng zielgerichtete Auszahlung an bestimmte Einkommensgruppen innerbetrieblich erhebliche Begründungs- und Akzeptanzprobleme verursachen können. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob eine hohe Zielgenauigkeit überhaupt erreichbar ist, wenn die Entscheidung über Ausgestaltung und Auszahlung weitgehend auf die Unternehmen übertragen wird.

Die beobachteten Verteilungsmuster sind daher nicht Ausdruck einer Fehlsteuerung einzelner Unternehmen, sondern können auch als Folge der institutionellen Ausgestaltung des Instruments verstanden werden. Damit rückt weniger die Frage nach der Zielgenauigkeit oder Kosteneffizienz in den Vordergrund als vielmehr die grundsätzliche Eignung temporärer Maßnahmen zur Bewältigung dauerhafter Belastungen.

Kurzfristige und administrativ einfach umsetzbare Instrumente wie die IAP können in akuten Krisensituationen dazu beitragen, plötzliche Kaufkraftverluste rasch abzufedern. Handelt es sich jedoch um eine längerfristige oder strukturelle Belastung, wie bei den Energiepreisen, stoßen einmalige Sonderzahlungen an ihre Grenzen. In solchen Fällen gewinnen ergänzend langfristig wirkende Maßnahmen an Bedeutung. Dazu zählen vor allem Reformansätze, die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität stärken und dadurch Spielräume für dauerhafte Lohn- und Gehaltssteigerungen schaffen (Botev, Egert & Turner, 2022; Fornaro, 2025). Eine gezielte Entlastung einkommensschwacher Haushalte und strukturelle Reformen stehen dabei nicht im Widerspruch zu kurzfristigen Unterstützungsmaßnahmen, sondern ergänzen diese. Während temporäre Instrumente kurzfristig Entlastung schaffen, sind langfristige Lösungen erforderlich, um die Folgen dauerhaft erhöhter Energie- und Lebenshaltungskosten nachhaltig zu adressieren.

Referenzen

- Amores, A., Basso, H., Bischl, S., De Agostini, P., De Poli, S., Dicarlo, E., . . . Riscardo, S. (2023). Inflation, fiscal policy and inequality. *ECB Occasional Paper No. 330*.
- Bach, S., & Knautz, J. (2022). Hohe Energiepreise: Ärmere Haushalte werden trotz Entlastungspaketen stärker belastet als reichere Haushalte. *DIW Wochenbericht*, 17, S. 243-252.
- Banbura, M., Bobeica, E., & Martinez Hernandez, C. (2023). What drives core inflation? The role of supply shocks. *ECB Working Paper 2875*.
- Behringer, J., & Dullien, S. (2025). Inflationsausgleichsprämie: Effekte für private Haushalte und makroökonomische Stabilität. *Wirtschaftsdienst*, 105(3), S. 189-194.
- Beznoka, M., & Hentze, T. (2024). Inflationsausgleichsprämie: Ohne Tarifvertrag weniger Verbreitung. *IW-Kurzbericht*, No. 35/2024.
- Botev, J., Egert, B., & Turner, D. (2022). The effect of structural reforms: do they differ between GDP and adjusted household disposable income? *OECD working Paper NO. 1718*.
- Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Fachkräfteengpassanalyse 2022*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesbank. (2026a). Öffentliche Finanzen. *Bundesbank Monatsbericht*, August 2026.
- Bundesbank. (2026b). Weltwirtschaft unter neuen Belastungen. *Bundesbank Monatsbericht*, Mai 2026.
- Bundesgesetzblatt. (2022). Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz. *Teil I*, Nr. 38.
- Bundesministerium der Finanzen. (2022). *Weitere Entlastungen: Bundeskabinett bringt Inflationsausgleichsprämie auf den Weg*. Pressemitteilung: Bundesministerium der Finanzen.
- Castle, C. H., Sarcina, G., Sunel, E., d'Arcangelo, F., Kruse, T. H., Pina, A., & Pisu, M. (2023). Aiming for the better: government support for households and firms during the energy crisis. *OECD Economic Policy Paper No. 32*.
- Danne, C., & Schiersch, A. (2026a). Deutsche forschungsintensive Industrien schwächeln. *DIW Wochenbericht*, 21, S. 315-323.
- Danne, C., & Schiersch, A. (2026b). *Wertschöpfung und Spezialisierung im internationalen Vergleich*. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation.
- DATEV Economics. (2026a). Beschäftigungsgruppen in KMU. *DATEV Spotlight 3/2026*.
- DATEV Economics. (2026b). *Methodenbericht: DATEV Mittelstandsindex - verfeinerte Methodik*. Nürnberg: DATEV eG.
- DATEV Economics. (2026c). *Mittelstandsindex 08/2026*. Nürnberg: DATEV eG.
- DATEV Economics. (2026d). *Über den Mittelstandsindex*. Nürnberg: DATEV Economics. Von <https://mittelstandsindex.datev.de/ueber-den-mittelstandsindex> abgerufen
- Destatis. (2024). *Mehr als drei Viertel aller Tarifbeschäftigten erhalten eine Inflationsausgleichsprämie*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- DATEV Spotlight 4/2026

- Destatis. (2026). *Einkommen und Einkommensverteilung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- D'Orazio, A., Emiliozzi, S., & Ferriani, F. (2026). Energy markets under chokepoint stress: the 2026 Hormuz shock. *mimeo, Banca d'Italia*.
- Fornaro, L. (2025). Fiscal Stimulus with Supply Constraints. *IMF Economic Review*, 73, S. 708-732.
- Garnitz, J., & Schaller, D. (2023). Lohnsteigerung um 4,7% für 2024 erwartet. *ifo Schnelldienst*, 76(12), S. 51-55.
- International Monetary Fund. (2022). *IMF Fiscal Monitor - Helping People to Bounce Back*. Washington, D.C.: IMF.
- Kharroubi, E., & Smets, F. (2024). Energy Shocks as Keynesian Supply Shocks: Implications for Fiscal Policy. *European Economic Review*, 170, S. 104875.
- OECD. (2026). *OECD Economic Outlook - under pressure* (Bd. 2026/1). Paris: OECD.
- Priem, M., Kritikos, A. S., Morales, O., & Schulze Düding, J. (2022). Folgen der Inflation treffen untere Mittelschicht besonders: Staatliche Hilfspakete nur begrenzt. *DIW Wochenbericht*, 28, S. 3887-394.

Über DATEV Economics

DATEV Economics ordnet aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen im deutschen Mittelstand datenbasiert ein. Das Spotlight verbindet kompakte Empirie, wirtschaftliche Interpretation und kommunikationsfähige Kernaussagen. Die in dieser Publikation vertretenen Auffassungen und Schlussfolgerungen sind diejenigen der Autoren. Sie geben nicht notwendigerweise die Position der DATEV eG oder ihrer Organe wieder.

Autoren

Christian Danne, Daniel Giehl, Tanja Löslein, Kerstin Putschke und Dr. Thomas Söllner

Postanschrift: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Kontakt: economics@datev.de

Spotlights und weitere Veröffentlichungen unter

<https://go.datev.de/economics> und www.mittelstandsindex.datev.de