

# »Sie sind wie Plankton«

Schweben immer oben und müssen  
niemals angreifen:  
Wie ein neuer Typ Arbeitnehmer seinen  
Chefs die Regeln im Job diktiert

VON SEBASTIAN KEMPKENS UND CHARLOTTE PARNACK



Foto: (v. l.) Mario Heller für DIE ZEIT, Joel Humm für DIE ZEIT, Marzenna Skubatz für DIE ZEIT

Du willst sie  
fördern, sie wollen  
reisen. Man muss  
sich also anpassen

Lasse Kutzbach,  
Leiter eines Dachdeckerbetriebs  
in Berlin-Tempelhof

Bis 2036 werden laut Statistischem  
Bundesamt **12,9 Millionen**  
Erwerbstätige in Rente gehen –  
das sind rund **30 Prozent** der  
heutigen Arbeitnehmer

Es verschiebt sich etwas in den Büros und Werkstätten des Landes, auf den Fluren und in den Kaffeeküchen, in Meetings und auf Geschäftsreisen. Da ist ein Schornsteinfeger, der so verzweifelt neue Mitarbeiter sucht, dass er eine Pünktlichkeitsprämie auslobt – und Bewerbern für jeden Tag ohne Verspätung einen Bonus verspricht. Da sind Beratungsfirmen, die ihren Angestellten Massagen, Yoga- oder Meditationskurse anbieten, als seien sie ein Wellness-Hotel an der Adria. Und da ist ein Malermeister, der seine Mitarbeiter auf Kreuzfahrt einlädt, um ihnen den Job angenehm zu machen.

Fast wirkt es, als arbeite nicht der Angestellte für den Arbeitgeber, sondern umgekehrt. Der Arbeitgeber ist zum Dienstleister geworden. Darf es noch etwas sein, verehrte Mitarbeiterschaft?

Es ist ein Wandel, der alle betrifft. Möchte man die Veränderung verstehen, landet man immer wie-

der bei zwei Generationen, die zum Symbol für den neuen Arbeitsmarkt geworden sind: die Generation Y, also die heute Mitte-20- bis Mitte-30-Jährigen. Und, vor allem, die Generation Z, die Bis-Mitte-20-Jährigen. Man landet bei einem Berliner PR-Unternehmer, der über seine jungen Mitarbeiter sagt: »Sie sind wie Plankton. Schweben immer oben und müssen niemals angreifen.«

Plankton bezeichnet die Gesamtheit der im freien Wasser treibenden Organismen. Zur Fortbewegung reicht ihm die Strömung oder schon geringste Eigenbewegung. Ein großer Teil des Planktons betreibt Fotosynthese, zur Bildung von Nährstoffen braucht es nur Wasser und Licht. Alles, was es zum Leben benötigt, kommt von selbst zu ihm.

»Aber wehe, es gibt mal ein Nein, ein scharfes Wort, einen strengen Blick: Dann sind sie sofort weg«, sagt der Berliner Unternehmer.

Ach so, wirklich? Gibt es das, eine Generation Plankton? Und wenn ja, wer soll dann in Zukunft die Arbeit erledigen?

Für diesen Text haben wir mit jungen Arbeitnehmern gesprochen, sie gefragt, was sie anders machen wollen als die alten. Und wir haben mit jenen gesprochen, die den jungen Leuten gegenüber sitzen, die sie einstellen oder entlassen: mit Chefs, mit Personalberatern und Headhuntern. Sie zeichnen das Bild neuer Kollegen, die alles, nur nicht demütig sind.

## Die Ausgangslage

**Claudiana Triskatis, Personalchefin beim Pharmakonzern Johnson & Johnson:** »Über LinkedIn bekommen gute Leute Dutzende Jobangebote – pro Monat. Alle paar Tage kommt ein Recruiter um die Ecke und erzählt einem, wie großartig man ist. Das höre ich in meinem Umfeld ständig. Es wird einem gespiegelt: Du könntest überall anfangen, du bist begehrt, du musst dir gar nichts bieten lassen.«

**Markus Heinen, Partner beim Wirtschaftsprüfungsunternehmen EY:** »Die Angst, als junger Mensch keinen Job zu bekommen, arbeitslos zu sein – die beobachten wir bei denjenigen, die sich uns vorstellen, gar nicht mehr. Dadurch verändert sich das Verhalten. Dass Bewerber sich uns andienen würden, kommt quasi nicht mehr vor.«

**Klaus Hansen, Partner bei der Personalberatungsagentur Odgers Berndtson:** »Die Veränderung auf dem Arbeitsmarkt ist ein Dauerthema unter den Kollegen, das wird in jedem Vorstand besprochen. Und zwar kontrovers. Auf LinkedIn tun alle so, als ob sie den Wandel toll finden, das selbstbewusste Auftreten der Jüngeren, das Gerede von der Work-Life-Balance. Insgesamt hört man aber: Ich kann dieses Gekammer nicht mehr hören. Wir mussten doch auch leiden, und die sollen jetzt alles geschenkt bekommen?«

**Thomas Kaplan, Malermeister aus Hamm:** »Uns ist völlig klar, dass wir etwas bieten müssen, wenn wir gute junge Leute bekommen wollen. Wir machen regelmäßige Teambuilding-Veranstaltungen für unsere Mitarbeiter, wir bieten ihnen Coachings an zu Stressbewältigung, zum Beispiel autogenes Training. Und zuletzt habe ich meine Mitarbeiter mit auf Kreuzfahrt genommen, von Kiel nach Kopenhagen.«

Ein Anruf bei Enzo Weber, Wirtschaftswissenschaftler am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Mit Blick auf den Arbeitsmarkt spricht er von »einer ziemlich einzigartigen Veränderung«: immer weniger Bewerber, immer mehr Arbeitsplätze. Im Sommer gaben 49,7 Prozent der Unternehmen bei einer Umfrage des Ifo-Instituts an, sie seien eingeschränkt, weil sie kein Personal mehr fänden. Wenn in den kommenden Jahren immer mehr Boomer in Rente gehen, während immer weniger junge Leute nachrücken, wird die Zahl potenzieller Arbeitnehmer binnen zehn Jahren von 47 auf 42 Millionen sinken, hat das IAB ausgerechnet. Das Kräfteverhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dreht sich in nie gekanntem Ausmaß um. Weber nennt das »eine günstige Konstellation«. Zumindest für die Arbeitnehmer.

## Die Bewerbung

**Wolfram Tröger, Personalberatung Tröger & Cie:** »Ein Maschinenbau-Unternehmen in Baden-Württemberg, Auswahlgespräch für eine wichtige Spezialistenposition. Die Chefetage fragt den Mitte-20-jährigen Bewerber: Na, geben Sie uns doch mal einen Eindruck, warum Sie die Aufgabe interessiert. Die Reaktion: Ach, ich weiß ja noch gar nicht, ob ich mich so für Ihre Aufgabe interessiere. Dann kamen eine ganze Reihe Fragen – an die Chefs. Wo will das Unternehmen hin, wie nachhaltig ist es, welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet es? Da fiel dem Personalchef die Kinnlade herunter.«

**Harald Fortmann, Gründer der Personalberatung five14:** »Wenn sich junge Talente heute bei uns melden, weil sie einen Jobwechsel wollen – dann treten sie unglaublich selbstbewusst auf. Die Kandidaten kommen zu uns mit einem Jahresgehalt von 75.000 Euro und fordern im nächsten Schritt 110.000 Euro. Wenn ich dann frage, wie sie diesen Sprung begründen, antworten sie: Na ja, Marktpreis. Und die meisten kommen damit durch.«

Eine von der Wirtschaftsprüfungsfirma EY in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage unter jungen

Arbeitnehmern zeigte, dass das Arbeitsklima das wichtigste Kriterium bei der Jobwahl ist, noch vor der Höhe des Gehalts. Genauso wichtig wie das Gehalt war den Befragten die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

**Markus Heinen, EY-Partner:** »Ein Bewerber hat mal gefragt, ob er das Gehalt nicht lieber in einer Kryptowährung ausgezahlt bekommen könne, Bitcoin zum Beispiel. Noch lieber wären ihm NFTs, ob man das einrichten könne?«

**Anonym, Personalerin bei einer Beratungsfirma:** »Mir hat kürzlich ein Bewerber gesagt: Das mit der Massage im Büro sei ja ganz schön. Aber wie ist das im Homeoffice? Können er die Masseurin auch nach Hause bestellen? Und die Yoga-Lehrerin?«

**Klaus Hansen, Partner bei Odgers Berndtson:** »Der Trend bei Vorstellungsgesprächen geht zum No-show. Die Leute tauchen einfach nicht auf. Dann sitzen die Chefs da – und warten. Es kommt sogar vor, dass geschlossene Verträge nicht angetreten werden, weil die Leute einfach zwei unterschreiben. Eine Woche vor Arbeitsbeginn kommt eine Mail: Habe was Besseres gefunden – ciao.«

## Bei der Arbeit

Kaum jemand hat so viel zu den Einstellungen junger Arbeitnehmer geforscht wie Klaus Hurrelmann. Der Soziologe sagt, Generationen würden durch die Erfahrungen während ihres Aufwachsens geprägt. Und während ein typischer Babyboomer gelernt habe, einer von vielen zu sein und sich durchsetzen zu müssen, hätten die nach der Jahrtausendwende Geborenen früh gespürt, dass sie gebraucht werden. Und dass sie Kompetenz-Vorteile haben, weil sie sich selbstverständlicher in der digitalisierten Welt bewegen. »Sie fühlen sich intuitiv überlegen«, sagt Hurrelmann. Daraus resultieren Forderungen.

**Anonym, Personalerin bei einer Beratungsfirma:** »Ein Mitarbeiter wollte mir kürzlich weismachen, dass die Firma seinen Autostellplatz vor seiner Wohnungstür bezahlen solle – weil er ja jetzt so viel im Homeoffice arbeite. Ein anderer forderte, ihm das Kantenessen per Kurier nach Hause zu liefern, aus demselben Grund. Als ich sagte, dass das nicht möglich sei, drohte er mit dem Betriebsrat.«

**Heiner Thorborg, Personalberater:** »Man merkt, dass die heute 21-Jährigen in eine Welt geboren wurden, in der es an nichts mangelt. Die wissen, dass sie viel erben werden. Deshalb fragen sie: Erklär mir bitte, warum ich das tun soll?«

Die Jungen kommen neu ins Unternehmen – und wollen gleich den Platz in der ersten Reihe. »Das ist das Allerentsetzlichste für die Älteren«, sagt Klaus Hurrelmann, der Soziologe. Woher die Jüngeren dieses Selbstbewusstsein nähmen? Unter anderem von zu Hause, sagt Hurrelmann – wo die Jüngeren auf Eltern trafen, die alles interessant finden, was die Jungen machen. Kritisch wird es, wenn großes Selbstbewusstsein auf geringe Kompetenz stößt, sagt Hurrelmann. Es fehle vielen Jüngeren am Durchhaltevermögen, am Willen, sich durchzubeißen – weil sie das nie lernen mussten.

**Thomas Kaplan, Malermeister:** »Die Generation Z ist schon gewöhnungsbedürftig. Stark auf ihre Rechte fokussiert, manchmal geraten da die Pflichten aus dem Blick. Die sind zum Beispiel ständig krank, hier ein Schnupfen, da ein ge-

## DEUTSCHER REPORTER:INNEN preis2022



REPORTAGE: Alexandra Rojkov

INVESTIGATION: Konstantin von Hammerstein und Matthias Gebauer

LOKALREPORTAGE: Katja Demirci

WISSENSCHAFTSREPORTAGE: Reto Schneider

KULTURREPORTAGE: Cathrin Schmiegel und Katharina Meyer zu Eppendorf

INTERVIEW: Thomas Bärthaler und Patrick Bauer

MULTIMEDIA: Karsten Polke-Majewski, Kai Biermann, Paul Blickle, Annick Ehmann, Dorothea Fiedler, Christian Fuchs, Carla Greife-Huge, Yassin Musharbash, Andreas Prost, Christina Schmidt, Julian Stahnke, Holger Stark, Julius Tröger, René Wiesenthal, Sascha Venohr, Anna Zhoukovets, Fritz Zimmermann

PODCAST: Caroline Schmidt, Moritz Luppold, Katharina Mahrenholtz

DATENJOURNALISMUS: Manuel Daubenberger, Florian Guckelsberger, Marcus Pfeil,

Michael Anthony, Jan Schwochow

SPORTREPORTAGE: Marc Neller

ESSAY: Nele Pollatschek

FREIE REPORTAGE: Tobias Scharnagl

Die Jury: Teresa Bückler, Wolfgang Büscher, Felix Dachsler, Kristina Dunz, Michael Ebert, Wolfram Eilenberger, Samira El Ouassil, Marcus Engert, Christof Gertsch, Pit Gottschalk, Richard Gutjahr, Matze Hielscher, Florian Illies, Claus Kleber, Ulrike Köppen, Friedrich Küppersbusch, Lisa McMinn, Caren Miosga, Cornelia Neumayer, Elisabeth Niejahr, Ronald Reng, Anja Reschke, Nicolas Seydack, Jessy Wellmer, Armin Wolf, Sonja Zekri und Diana Zinkler.

www.reporter-forum.de



REPORTER:INNEN  
forum

Wir danken unseren Unterstützern: dem Portal nebenan.de und der Augustinum-Gruppe.



Manche sagen,  
die Ansprüche  
würden höher –  
ich finde, sie  
werden  
realistischer

Yaël Meier,  
Gründerin von ZEAM

In einer repräsentativen  
Umfrage des Marktforschungs-  
instituts Link gaben  
**48 Prozent** der Befragten  
aus der **Generation Z** an,  
dass ihnen Homeoffice wichtig ist.  
Bei der Generation der  
**Babyboomer** waren es nur  
**19 Prozent**



Bezahlung ist in  
unserer  
Generation,  
in der viele nie  
Geldnot hatten,  
nicht mehr  
ausschlaggebend

Sebastian Becker,  
Partner beim Venture-Capital-Investor  
Redalpine

Das **Gehalt** ist laut  
einer EY-Studie nur der  
**zweitwichtigste Faktor**  
bei der Jobwahl  
für jüngere Arbeitnehmer  
(18–40 Jahre alt)

preller Finger. Das regt die Älteren natürlich auf – die kommen nämlich fast immer.«

**Anonym, Personalerin bei einer großen Beratungsfirma:** »Einmal hat ein Partner bei uns einem Anfang-20-jährigen Mitarbeiter eine E-Mail geschickt: Könnten Sie die Vorstandsunterlagen fertig machen? Wir brauchen sie bis heute Abend. Die Antwort: Sorry, ich sehe nicht ein, mir die Nacht um die Ohren zu schlagen. Ich gehe jetzt zum Sport. Muss der Vorstand eben warten.«

**Claudiana Triskatis, Personalchefin bei Johnson & Johnson:** »Vor Kurzem hat mir eine Führungskraft erzählt, dass ein junger Mitarbeiter sagte, er könne Montag nicht bei einem wichtigen Senior-Leaders-Meeting in Paris sein. Warum nicht? Weil er dann schon am Sonntag anfliegen müsse. Dabei ist es in Ausnahmesituationen doch üblich, mal am Wochenende zu reisen. Oder ein anderer Fall: Vorstandssitzung im Unternehmen einer Freundin. Der Praktikant darf mit dabei sein, sogar vortragen – lehnt aber ab, weil er dann statt dem Rückflug um 16 Uhr erst den um 21 Uhr bekommen würde. Früher hätte man in dem Alter alles möglich gemacht, um bei so einer Sitzung nur ein Wort sagen zu dürfen!«

In dem Sammelband *Gen Z: Für Entscheider:innen* zitiert eine der Autorinnen eine junge Abteilungsleiterin, in deren Kalender ein Sierentermin eingestellt ist: »Feierabend«, jeden Tag um 15 Uhr. Arbeiten jüngere Arbeitnehmer weniger? Tatsächlich hat die durchschnittliche Arbeitszeit abgenommen. Bei Männern lag sie 1991 im Schnitt bei 40,4 Stunden pro Woche, bei Frauen bei 32,1 Stunden. Im Jahr 2020 waren es bei Männern nur noch 33,6 Stunden, bei Frauen 26 Stunden, so verzeichnet es das Statistische Bundesamt. Der Grund, sagt der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber, sei eine massive Zunahme von Teilzeitjobs. Und noch etwas habe sich verschoben: »Früher wurden mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden geleistet. Heute ist es gängiger, das über Arbeitszeitkonten abzugelten«, sagt Weber.

## Die neuen Arbeitnehmer

Aber wie sehen sich die jungen Arbeitnehmer selbst, im Vergleich zu den Generationen zuvor?

**Lisa Eppel, Kundenbetreuerin in der Werbebranche:** »Wohlstand zu erreichen war vor einiger Zeit viel leichter als heute. Wenn sich junge Menschen meiner Generation weniger mit ihrem Gehalt aufbauen können, ist es doch klar, dass wir andere Gegenwerte fordern: Selbstverwirklichung, Sinn, Work-Life-Balance. Und nein, ein Obstkorb im Büro reicht da nicht aus.«

**Yaël Meier, Gründerin der Agentur ZEAM:** »Seit wir Kinder sind, vernetzen wir uns auf sozialen Medien. Unser Horizont sind nicht Nachbarn und Kommilitonen, sondern die ganze Welt. Über TikTok und LinkedIn vergleichen wir uns ständig. Vorgesetzte sollten das auf dem Schirm haben. Es bedeutet nämlich auch, dass die Wünsche junger Menschen sich daran orientieren, was Gleichaltrige erleben. Manche sagen, die Ansprüche würden höher – ich finde, sie werden realistischer.«

**Lisa Eppel, Kundenbetreuerin in der Werbebranche:** »Mein Ex-Chef in einer Agentur war ganz die alte Werbeschule: viel Druck, lange Arbeitstage, wenig Empathie. Mich hat das in den Burn-out getrieben, ich habe daraus gelernt: Bei Agenturen mit schlechtem Ruf lasse ich mich

nicht mal mehr auf ein Vorstellungsgespräch ein. Ist das Arbeitsklima toxisch, bin ich sofort weg.«

**Sebastian Becker, Partner beim Venture-Capital-Investor Redalpine:** »Wenn ich durch Berlin-Mitte laufe, treffe ich überall Ex-Kommilitonen, die bei Start-ups arbeiten. Noch vor einigen Jahren hätte man die alle im Frankfurter Bankenviertel angetroffen. Damals wollten die meisten, die wie ich in St. Gallen studiert haben, zu großen Banken und Finanzberatungen. Aber dort darf man anfangs kaum Entscheidungen treffen, muss sich langsam hochdienen. Früher haben die Leute das für viel Geld akzeptiert. Aber Bezahlung ist in unserer Generation, in der viele nie Geldnot hatten, nicht mehr ausschlaggebend.«

## Die alten Arbeitgeber

Spricht man mit den Chefs, den Personalern, den Headhuntern, dann ist da nicht nur Frust – da ist auch Bewunderung. Viele räumen ein: Die Jungen haben ja recht. Vielleicht spürt man auch so etwas wie Resignation.

**Wolfram Tröger, Personalberatung Tröger & Cie:** »Alle sprechen vom *war for talent*, dem Kampf der Unternehmen um gute Talente. Man muss längst sagen: Die Talente haben gewonnen. Sie diktieren, nach welchen Regeln gespielt wird.«

**Harald Fortmann, Gründer der Personalberatung five14:** »Die Chefs der älteren Generation müssen sich wandeln. Wir coachen vor den Bewerbungsrunden heute viel stärker die Arbeitgeber als früher. Wir ermuntern sie, sich vorzustellen: Was für Menschen seid ihr? Erzählt von euren Kindern! Habt ihr Hobbys? Es geht darum, dass sich das Unternehmen interessant macht, dass es zeigt, dass es hier eine gute Kultur gibt, sagen wir immer.«

Untersuchungen dazu, wie das Auftreten der jungen Generation die alte beeinflusst, gibt es nicht. Der Anpassungsvorgang scheint aber in vollem Gange zu sein, das zeigen die Zugeständnisse der Chefs an ihre Angestellten. Der Soziologe Hurrelmann begrüßt das: Was die Jüngeren fordern, sei nur »das kleine Einmaleins der modernen Management-Lehre«. Betrachte jeden Mitarbeiter als wertvolles Individuum, gib Feedback – und so weiter. »Nichts anderes erwartet die junge Generation«, sagt Hurrelmann. »Und wenn sie es nicht bekommt, dann geht sie halt.«

**Lasse Kutzbach, Chef des Berliner Dachdeckerbetriebs Viellechner:** »Wir haben einen Zimmerer, ein super Mitarbeiter, Anfang 20. Der kam letztes an: Er wolle eine große Reise machen. So sind sie – du willst sie fördern, sie wollen reisen. Man muss sich also anpassen. Er arbeitet jetzt von unterwegs für uns und baut digitale Modelle der Baustellen, als Teilzeitjob. Wären wir nicht flexibel gewesen, hätten wir wohl einen Mitarbeiter verloren.«

## Der Generationen-Mythos

Die Klage über die Faulheit der Jugend ist so alt wie die Menschheit selbst. Schon Sokrates schimpfte: »Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität.« Kann es also sein, dass gar nicht allein die Jüngeren ihr Verhältnis zur Arbeit gewandelt haben – sondern dass sich das Verhältnis zur Arbeit insgesamt verändert? Dass es eher ein Zeitgeistphänomen ist?

**Martin Schröder, Soziologe, Universität Marburg:** »Menschen verändern ihre Einstellung mit dem Alter. Und wir alle denken heute anders als früher. Diese beiden Effekte erklären so ziemlich alle vermuteten Unterschiede zwischen Generationen. Nicht weil man also zu einem bestimmten Zeitpunkt geboren wurde, hat man eine bestimmte Einstellung, sondern weil Junge anders denken als Alte und weil alle heute anders denken als früher.«

**Hartmut Rosa, Professor für Soziologie, Universität Jena:** »Arbeit verliert nicht an Gewicht. Aber dass ältere Generationen den jüngeren das vorwerfen, war schon immer so. In den Achtzigerjahren etwa: Da sprach man von der »Freizeitgesellschaft« oder der »Erlebnisgesellschaft«. In Wirklichkeit sagen Menschen bis heute in allen sozialpsychologischen Studien, dass sie gerne arbeiten – wegen der Hyperdynamik moderner Gesellschaften fühlen sich viele nur schneller überlastet. Man könnte es also auch so sehen: Gerade weil Arbeit den Men-

schen wichtig ist, schützen sie sich vor dem völligen Ausbrennen.«

## Die Zukunft

Aber wer soll die Arbeit noch machen, wenn alle das Ausbrennen so fürchten? Es gibt nun einmal Jobs, die lassen sich nicht aus dem Homeoffice erledigen, die erfordern frühes Aufstehen oder harten körperlichen Einsatz. Allein dem Handwerk fehlen mindestens eine Viertelmillion qualifizierte Mitarbeiter, warnte Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer im Sommer. Also, was bleibt Unternehmen zu tun, um die raren Fachkräfte zu halten oder sogar zu gewinnen?

**Ingo Hamm, Wirtschaftspsychologe, Hochschule Darmstadt:** »Menschen – und zwar jüngere genau wie ältere – wollen mit ihrer Arbeit nicht nur Geld verdienen. Sie suchen darin Sinn und Selbstwirksamkeit.

Also geben sich viele Unternehmen die blumigsten Leitlinien, sogenannte Purposes. Starbucks etwa: »*To inspire and nurture the human soul*«. Das bringt aber nichts. Die Mitarbeiter merken schnell: Wir verkaufen einfach Kaffee. Auch andere externe Köder – Kicker-tische, Haustiere im Büro – helfen wenig, solange Firmen nicht ihre internen Prozesse überdenken, ihre Teams, Strukturen und Arbeitsorte.«

**Matthias Sutter, Verhaltensökonom am Max-Planck-Institut in Bonn:** »Die Verhaltensökonomie zeigt: Menschen sind nicht nur durch Geld motivierbar. Sie treibt auch Fairness an, guter Umgang, Feedback, gute Arbeitszeiten und -bedingungen. Die können sie auf einmal den Unternehmen diktieren – jahrzehntelang war es umgekehrt. Arbeitgebern bleibt nichts übrig, als diesen Rollentausch zu akzeptieren, auch wenn es wehtut. Aber wer sich als Erstes anpasst, wird den Kampf um die raren Fachkräfte gewinnen.«

Mitarbeit: **Felix Leitmeyer**

ANZEIGE

**kfw.de**

## »»» Weiterdenker sorgen schon heute für die Energie von morgen.

**Die KfW fördert Energievorhaben weltweit.** Damit die Energieversorgung in Deutschland auch in Zukunft sichergestellt ist, leistet die KfW im Auftrag der Bundesregierung einen wichtigen Beitrag, indem sie Energievorhaben weltweit unterstützt. Als digitale Transformations- und Förderbank sorgt die KfW so außerdem dafür, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland auch in Zukunft attraktiv bleibt. [Für weitere Informationen einfach den QR-Code scannen.](#)

Bank aus Verantwortung