INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-POLITIKBRIEF

NOV
2026



Transfergesellschaften erhöhen Beschäftigungswahrscheinlichkeit	2
Fördermaßnahmen wirken	3
Altersteilzeit-Reform: richtig, Effekt aber möglicherweise geringer als gewünscht	5
Erschwert KI den Berufseinstieg?	7
Maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengelds verringern?	8
Simulationsrechnungen zur Reform von Wohngeld, Kinderzuschlag und Grundsicherung	9
Zahl der offenen Stellen sinkt auf eine Million	10
IAB-Prognose für 2027: Erwerbstätigkeit schrumpft trotz besserer Konjunktur	11
Kontakt und Impressum	12

Transfergesellschaften erhöhen Beschäftigungswahrscheinlichkeit

Bei Massenentlassungen können sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf die Einrichtung einer Transfergesellschaft verständigen, die den Übergang der Entlassenen in eine Folgebeschäftigung erleichtern soll. Eine neue Evaluationsstudie zeigt: Fünf Jahre nach dem Jobverlust ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden um etwa vier Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren Beschäftigten ohne Zugang zu einer Transfergesellschaft.

Für Beschäftigte, die durch Betriebsschließungen oder Stellenabbau ihren Arbeitsplatz verlieren, sind die Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf häufig ebenso einschneidend wie dauerhaft. Eine große Zahl an Studien dokumentiert längere Phasen ohne Beschäftigung auch Jahre nach der Entlassung. Dieser Effekt fällt in Zeiten eines allgemeinen wirtschaftlichen Abschwungs besonders stark aus.

Transfergesellschaften bedeuten für die Teilnehmenden zum einen faktisch eine Ausweitung der möglichen Bezugsdauer von Lohnersatzleistungen, da sie das Arbeitslosengeld erst nach Ende der Teilnahme an der Transfergesellschaft in Anspruch nehmen. Zum anderen enthalten Transfergesellschaften mit Beratungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen auch Elemente, die eine Wiederbeschäftigung begünstigen sollen.

Die Zahl der Beschäftigten in Transfergesellschaften schwankt üblicherweise zwischen 10.000 und 35.000 Personen – bezogen auf die rund 45 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland also eine vergleichsweise kleine Gruppe. Charakteristisch sind dabei die deutlichen Ausschläge in Krisenzeiten: Nach der globalen Finanzkrise 2008/2009 stieg die Zahl auf knapp 35.000 Personen; ein erneuter Anstieg auf rund 23.000 Teilnehmende folgte während der COVID-19-Pandemie 2020. Das Instrument wird also vor allem in konjunkturellen Abschwungphasen genutzt, wenn größere Restrukturierungen anfallen.

Trotz jahrzehntelangem Einsatz von Transfergesellschaften fehlte aber bislang eine belastbare empirische Wirkungsanalyse. Die Frage, ob Transfergesellschaften eher ein finanzielles Sicherungsnetz sind oder ob sie den betroffenen Beschäftigten auch eine helfende Hand beim nächsten Schritt am Arbeitsmarkt reichen, war daher lange offen. IAB-Forscher Jens Stegmaier und Richard Upward von der University of Nottingham schlossen jetzt diese Forschungslücke mit einer neuen Studie, in der längere Zeiträume analysiert wurden.

Eine einfache Gegenüberstellung von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden wäre irreführend

Eine Wirkungsanalyse sieht sich einer großen methodischen Herausforderung gegenüber: Eine einfache Gegenüberstellung von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden würde irreführende Ergebnisse liefern. Denn Beschäftigte mit guten Alternativen auf dem Arbeitsmarkt wählen die Maßnahme seltener und münden mit höherer Wahrscheinlichkeit in ein neues Beschäftigungsverhältnis ein; ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Personen mit längerer Betriebszugehörigkeit sind dagegen überproportional häufiger in einer Transfergesellschaft, da sie seltener direkt eine neue Tätigkeit finden. Teilnehmende an Transfergesellschaften bringen damit im Schnitt ungünstigere Ausgangsbedingungen mit. Ein einfacher Vergleich von Teilnehmenden mit Nichtteilnehmenden würde schlechtere Beschäftigungsentwicklungen für Teilnehmende zeigen – was aber die tatsächliche Maßnahmewirkung verdeckt.

Methodisch muss also gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden an Transfergesellschaften mit einer Kontrollgruppe von Personen verglichen werden, die ihnen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen entsprechen. Zudem müssen auch Betriebe mit und ohne Transfergesellschaft durch ein statistisches Gewichtungsverfahren so aufeinander abgestimmt werden, dass sie vergleichbar sind. Dabei wird neben vielen anderen Merkmalen auch berücksichtigt, dass beide Betriebe einen hinreichend ähnlichen ökonomischen Schock erleiden.

Beschäftigungsvorsprung von rund vier Prozentpunkten gegenüber der Kontrollgruppe

Fünf Jahre nach dem Beschäftigungsverlust zeigt sich dann ein statistisch signifikanter Beschäftigungsvorsprung von etwas über vier Prozentpunkten gegenüber der Kontrollgruppe. Mit anderen Worten: Die Teilnehmenden von Transfergesellschaften weisen langfristig eine um etwa vier Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, in Beschäftigung zu sein.

Dieser Effekt entsteht allerdings nicht dadurch, dass Teilnehmende nach der Maßnahme schneller oder häufiger eine Stelle finden. Denn der Effekt auf die Arbeitslosenquote ist nach fünf Jahren statistisch nicht von null zu unterscheiden. Der entscheidende Mechanismus liegt hingegen woanders: Teilnehmende scheiden signifikant seltener aus dem System der Sozialversicherung aus. Teilnehmende an Transfergesellschaften gehen also beispielsweise seltener vorzeitig in den Ruhestand oder ziehen sich seltener wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen vom Arbeitsmarkt zurück. Mit den in der Studie genutzten Daten lässt sich das allerdings nicht genauer analysieren.

Transfergesellschaften stabilisieren also den Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und erhöhen so langfristig die gemessene Beschäftigungsquote gegenüber der Kontrollgruppe. Eine schnellere Abkehr aus der Arbeitslosigkeit ist hingegen kein Wirkungskanal.

Jüngere, Frauen und Höherqualifizierte profitieren etwas stärker

Hinter den Durchschnittswerten verbergen sich Unterschiede nach Personengruppen: Jüngere Beschäftigte, Frauen und Höherqualifizierte profitieren etwas stärker und erzielen eher signifikant positive Beschäftigungseffekte. Der Effekt steigt dabei durchgehend mit dem Qualifikationsniveau – ein Hinweis darauf, dass Beratungs- und Qualifizierungsangebote häufig vor allem auf besser Qualifizierte abgestimmt sind. Neben diesen Faktoren ist zu erkennen, dass bei größeren Massenentlassungen die Beschäftigungseffekte schwächer ausfallen.

Eine denkbare Erklärung: Wo viele Personen gleichzeitig entlassen werden, sind regionale Arbeitsmärkte stärker belastet, und die Unterstützung bei der Stellensuche verpufft dann möglicherweise eher. Transfergesellschaften entfalten ihre Wirkung demnach am besten dort, wo der lokale Arbeitsmarkt aufnahmefähig bleibt.

Mehr Infos

https://iab-forum.de/transfergesellschaften-haben-langfristig-einen-positiven-beschaeftigungseffekt/

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Jens Stegmaier
Tel. 0911 / 179-3042
Jens.Stegmaier@iab.de

Fördermaßnahmen wirken

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik stehen regelmäßig auf dem Prüfstand. Ein im August 2026 erschienener IAB-Kurzbericht analysiert die am häufigsten eingesetzten Fördermaßnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung, dem sogenannten Rechtskreis SGB III. Das Ergebnis: Für Arbeitslose, die in den Jahren 2023 und 2024 eine Förderung erhalten haben, wirkten sich alle Maßnahmen im Mittel positiv darauf aus, dass Geförderte ein Jahr nach Förderbeginn ungefördert beschäftigt waren. Dies steht im Einklang mit den Befunden früherer Studien.

Bei einer **kürzeren Förderung berufsbezogener und berufsübergreifender Weiterbildung mit einer Dauer von bis zu drei Monaten** lag ein Jahr nach Förderbeginn die Beschäftigungsquote der Geförderten etwa 15 Prozentpunkte höher als in einer Vergleichsgruppe von sogenannten „statistischen Zwillingen“, die den Teilnehmenden an der Maßnahme in ihren Arbeitsmarkt-Merkmalen gleichen.

Bei **Maßnahmen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung mit einer Förderdauer von drei bis sechs Monaten** fallen die Effekte mit neun bis zehn Prozentpunkten ein Jahr nach Förderbeginn noch etwas weniger hoch aus, was mit dem sogenannten Einbindungseffekt zusammenhängt: Solange Menschen an einer Maßnahme teilnehmen, bewerben sie sich seltener auf offene Stellen. Im Regelfall starten sie ihre Bewerbungsaktivitäten erst gegen Ende oder nach Abschluss der Maßnahme. Daher zeigen sich die positiven

Effekte einer längeren Maßnahme erst mit Zeitverzögerung. Bei langen Fördermaßnahmen kann es durchaus mehrere Jahre dauern, bis Fördermaßnahmen ihre positive Wirkung entfalten.

Maßnahmen bei einem Träger mit einer Dauer von bis zu drei Monaten erhöhen den Beschäftigtenanteil ein Jahr nach Förderbeginn um sieben Prozentpunkte.

Ein Jahr nach Förderbeginn war der Beschäftigtenanteil unter den Personen, die eine **Maßnahme bei einem Arbeitgeber** absolvierten, um 21 Prozentpunkte höher als ohne Förderung.

Bei einer Förderung mit einem **Eingliederungszuschuss** mit einer Dauer von bis zu drei Monaten beträgt die Förderwirkung rund 28 Prozentpunkte, bei Eingliederungszuschüssen mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten sogar 38 Prozentpunkte. Hierzu könnte auch beitragen, dass Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen sind, wenn ein Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit, die in der Regel dem Förderzeitraum entspricht, beendet wird. Zudem ist die Förderung selbst – anders als bei den anderen Instrumenten – bereits mit einer Einstellung verbunden.

Mitnahmeeffekte und Substitution könnten die besonders hohen Wirkungen arbeitgebernah erbrachter Maßnahmen relativieren

Besonders hohe Wirkungen finden sich damit bei den arbeitgebernah erbrachten Maßnahmen „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ und „Eingliederungszuschuss“. Ein methodisches Problem ist allerdings, dass die Teilnahme als solche bereits darauf hinweisen kann, dass sich die Geförderten in Bezug auf unbeobachtete Merkmale – also in den statistischen Daten nicht sichtbar – von nicht geförderten Personen unterscheiden. Die betriebsnahen Maßnahmen können zudem Nebenwirkungen haben: Wenn ein Unternehmen eine Person auch ohne eine Fördermaßnahme eingestellt und genauso lange beschäftigt hätte, liegt ein Mitnahmeeffekt vor. Wenn geförderte Beschäftigung ungeförderte Beschäftigung verdrängt – entweder im selben Unternehmen oder in anderen Unternehmen – spricht man von Substitution beziehungsweise Verdrängung. Beide Effekte lassen sich durch die hier verwendete Methode nicht messen, würden aber die berichteten positiven Wirkungen einschränken.

Direkte Wirkungsvergleiche zwischen den Maßnahmen sind hier ohnehin nicht möglich, da die Ergebnisse nur für die Personen gelten, die durch die jeweilige Maßnahme gefördert wurden. Die Arbeitsmarktnähe oder -ferne der an den verschiedenen Maßnahmen Teilnehmenden unterscheiden sich, was sich auf die Effekte der Maßnahmenteilnahme auswirkt. Bei anderen Teilnehmenden wäre daher manche Maßnahme weniger oder womöglich gar nicht effektiv.

Der IAB-Kurzbericht beruht auf Daten aus der internen Wirkungsanalyse der Bundesagentur für Arbeit „Treatment Effects and Prediction (TrEffeR)“, die gemeinsam von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, dem IAB und der Harvard University entwickelt wurde.

Mehr Infos

https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-12.pdf

Ansprechpartnerinnen im IAB:



Prof. Dr. Gesine Stephan
Tel. 0911 / 179-5850
Gesine.Stephan@iab.de



Dr. Julia Lang
Tel. 0911 / 179-7754
Julia.Lang@iab.de

Altersteilzeit-Reform: richtig, Effekt aber möglicherweise geringer als gewünscht

Altersteilzeit soll nach den Vorschlägen der Alterssicherungskommission zukünftig nicht mehr ab 55 Jahren, sondern erst ab 58 Jahren möglich sein. Zudem soll das Blockmodell abgeschafft werden. Beides ist richtig, die Effekte dieser Änderungen auf das Arbeitsangebot werden allerdings möglicherweise geringer als gewünscht ausfallen. Projektionen auf Basis des Geburtsjahrgangs 1955 zeigen, dass eine Anhebung des Mindestalters von 55 auf 58 Jahre das Arbeitsangebot älterer Beschäftigter voraussichtlich um weniger als 0,5 Prozent erhöht. Fällt das Blockmodell weg, werden möglicherweise viele stattdessen das Gleichverteilungsmodell wählen, ohne tatsächlich länger zu arbeiten.

Rund acht Prozent der 1955 geborenen Beschäftigten haben die Altersteilzeit genutzt. Die Nutzenden arbeiten häufiger in großen Betrieben und sind mehrheitlich unterdurchschnittlichen physischen und psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Ihr Verdienst ist dagegen eher überdurchschnittlich.

Im Blockmodell arbeiten sie zunächst unverändert weiter und sind in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit vollständig freigestellt. Vier von fünf Altersteilzeit-Beschäftigten wählen das Blockmodell. Die Alternative, das Gleichverteilungsmodell, kommt also vergleichsweise selten zur Anwendung. Bei diesem arbeiten die Beschäftigten während der gesamten Laufzeit im Schnitt mit der Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit.

Die absehbar zunehmenden Fachkräfteengpässe sprechen dafür, die Nutzung der Altersteilzeit weiter zu reduzieren. Daher sind die entsprechenden Vorschläge der Alterssicherungskommission durchaus richtig. Der Effekt einer Reform der Altersteilzeit auf das Arbeitsvolumen wird jedoch eher nicht sehr groß sein. Wie groß genau, hängt von der Reaktion der Betroffenen ab.

Die Reaktion der Betroffenen entscheidet über die Effektgröße

Bei der Verschiebung des Eintrittsalters von 55 auf 58 Jahre ist entscheidend, ob die Betroffenen ihre Altersteilzeit verkürzen oder ihren Arbeitsmarktaustritt hinauszögern. Um sich dies anschaulich vorzustellen, hilft die Betrachtung der möglichen Extremfälle:

- Der Effekt ist minimal, wenn die Betroffenen ihre Altersteilzeit vollständig um die erzwungene Wartezeit verkürzen und zum unveränderten Zeitpunkt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Jeder aufgeschobene Tag in Altersteilzeit wird dann durch einen Tag regulärer Beschäftigung ersetzt. Dies entspricht einem halben zusätzlichen Beschäftigungstag, da in Altersteilzeit die ursprüngliche Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert wird.
- Der Effekt ist dagegen maximal, wenn die Betroffenen die ursprünglich geplante Dauer der Altersteilzeit beibehalten und ihren Arbeitsmarktaustritt um die Wartezeit hinauszögern. Zur regulären Beschäftigung während der Wartezeit kämen dann weitere Beschäftigungstage am Ende des Erwerbsverlaufs hinzu. Der Gesamteffekt wäre daher doppelt so hoch.

Für ein Mindestalter von 58 Jahren ergibt sich damit zwischen dem 55. und dem 67. Lebensjahr ein Anstieg des Arbeitsangebots um 0,31 bis 0,62 Prozent. Um abzuschätzen, ob der tatsächlich zu erwartende Effekt näher an der oberen oder unteren Grenze liegt, hat das IAB untersucht, wie sich ein späterer Eintritt in die Altersteilzeit auf deren Dauer und den Arbeitsmarktaustritt auswirkt. Für den Geburtsjahrgang 1955 geht ein um ein Jahr späterer Eintritt in die Altersteilzeit mit einer um rund 8,8 Monate kürzeren Dauer einher. Zugleich verschiebt sich der Arbeitsmarktaustritt nur um 0,226 Jahre beziehungsweise rund 2,7 Monate nach hinten.

Dies ist keine kausale Analyse, die einen eins zu eins übertragbaren Mechanismus nachweist. Die bisherigen Beobachtungen sprechen jedoch eher dafür, dass eine Anpassung an eine auf 58 Jahre erhöhte Altersgrenze überwiegend über eine kürzere Altersteilzeit und nur zu einem kleineren Teil über einen späteren Arbeitsmarktaustritt erfolgen wird. Dies lässt einen Arbeitsangebotseffekt näher an der unteren als an der oberen Grenze des Projektionskorridors von 0,31 bis 0,62 Prozent erwarten.

Aus des Blockmodells wenig wirksam, wenn viele nur in das Gleichverteilungsmodell ausweichen

Die Abschaffung des Blockmodells betrifft einen weit größeren Teil der Altersteilzeitbeschäftigten als das Mindestalter von 58 Jahren. Im Jahrgang 1955 nutzten 82,1 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten dieses Modell. Dennoch folgt daraus nicht automatisch ein entsprechend großer Zuwachs des Arbeits-

angebots. Wer bei gleicher Laufzeit vom Blockmodell in das Gleichverteilungsmodell wechselt, leistet über die gesamte Altersteilzeit rechnerisch dieselbe Arbeitszeit.

Ein positiver Arbeitsangebotseffekt entsteht, wenn Beschäftigte ohne Blockmodell

- erst später aus der Altersteilzeit in den Rentenbezug wechseln,
- nach der Altersteilzeit verstärkt parallel zum Rentenbezug in Beschäftigung bleiben,
- gar nicht erst in Altersteilzeit eintreten und stattdessen regulär weiterarbeiten.

Ein Vergleich der bisherigen Beschäftigungsverläufe von Nutzenden des Blockmodells und des Gleichverteilungsmodells liefert jedoch keinen Hinweis darauf, dass das Gleichverteilungsmodell den Arbeitsmarktaustritt hinauszögert. Dabei muss man im Kopf behalten, dass Nutzende des Blockmodells bis zum Ende der Altersteilzeit als beschäftigt zählen, auch wenn sie sich bereits in der Freistellungsphase befinden.

Nach dem Ende der Altersteilzeit zeigt sich bislang auch kein längerer Verbleib der Nutzenden des Gleichverteilungsmodells in Beschäftigung im Vergleich zu den Nutzenden des Blockmodells.

Die Abschaffung des Blockmodells würde natürlich vor allem dann positive Beschäftigungseffekte erzeugen, wenn Beschäftigte, die ohne Reform das Blockmodell genutzt hätten, nach dessen Wegfall reguläre Beschäftigung dem Gleichverteilungsmodell vorziehen. Welches Beschäftigungsmodell Nutzende des Blockmodells wählen würden, wenn dieses nicht mehr zur Verfügung stünde, lässt sich in den vorhandenen Daten nicht beobachten. Es kann jedoch geprüft werden, ob bisherige Nutzende des Blockmodells hinsichtlich ihrer beobachtbaren Merkmale eher den Nutzenden des Gleichverteilungsmodells oder den Beschäftigten ohne Altersteilzeit ähneln.

Dabei zeigt sich: Nutzende des Block- und des Gleichverteilungsmodells ähneln sich eindeutig hinsichtlich Demografie, Bildung, Lohnstruktur, Beschäftigungshistorien sowie der Charakteristika ihres Berufs und ihres Arbeitgebers. Bei Beschäftigten des 1955er-Jahrgangs, die keine Altersteilzeit nutzen, sind hingegen deutliche Unterschiede ersichtlich. Dieses Muster kann man als Indiz dafür betrachten, dass für viele Beschäftigte, die bislang das Blockmodell nutzen würden, das Gleichverteilungsmodell die attraktivere Alternative ist als eine Fortsetzung ihrer bisherigen regulären Beschäftigung.

Das Gleichverteilungsmodell birgt bislang ungenutztes Potenzial

In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von Reformen verabschiedet, die das Ziel verfolgen, Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen und attraktiver zu machen. Zu ihnen zählen die seit 2023 aufgehobenen Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten sowie die seit 2026 geltende Aktivrente und die erleichterte sachgrundlos befristete Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber. Eine Herausforderung dieser Reformen besteht jedoch darin, dass viele Beschäftigte bereits vor der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Einmal aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedene Personen gelten als nur schwer reaktivierbar, unter anderem weil betriebliche Aufgaben, Netzwerke und Wissen verloren gehen.

Das Gleichverteilungsmodell bietet die Möglichkeit, ältere Beschäftigte bis zum abschlagsfreien Rentenbeginn kontinuierlich im Betrieb zu halten und dennoch ihrem Bedürfnis nach einer Arbeitszeitreduktion entgegenzukommen. Daraus ergibt sich das Potenzial, Synergien auszuschöpfen zwischen der Altersteilzeit und den oben erwähnten Reformen der letzten Jahre, die die Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt erleichtern sollen. Die Altersteilzeit kann die Zeit zwischen dem Frühverrentungsalter und der Regelaltersgrenze überbrücken und einen nahtlosen Übergang in eine Beschäftigung im Rahmen der Aktivrente ermöglichen.

In ihrer jetzigen Ausgestaltung wird die Altersteilzeit dazu jedoch kaum genutzt. Mit einem durchschnittlichen Austrittsalter von rund 63,6 Jahren dient sie überwiegend als Weg in die Frühverrentung.

Mehr Infos

https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-22.pdf

Ansprechpartner im IAB:



Kai Miele
Tel. 0911 / 179-7092
Kai.Miele@iab.de

Erschwert KI den Berufseinstieg?

Die schnellen technologischen Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) führen zu erheblichen Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nach den bisherigen Erkenntnissen ist jedoch nicht davon auszugehen, dass KI gesamtwirtschaftlich in erster Linie Arbeitsplätze ersetzt. Vielmehr zeigt sich ein Strukturwandel, bei dem Tätigkeiten und Arbeitsplätze wegfallen oder verändert werden und zugleich neue entstehen.

Modellrechnungen des IAB zeigen, dass durch den verstärkten Einsatz von KI über einen Zeitraum von 15 Jahren gegenüber einem Referenzszenario rund 800.000 Arbeitsplätze wegfallen könnten, zugleich aber Arbeitsplätze in etwa gleicher Größenordnung neu entstehen. Der wesentliche Effekt liegt damit weniger in einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung als in einer Veränderung ihrer Struktur.

Das grundsätzliche Problem für die Einschätzung der Folgen des Einsatzes von KI liegt darin, dass „KI ersetzt Jobs“ und „KI unterstützt“ sich nicht ausschließen, sondern gleichzeitig stattfinden können: Erfahrene Beschäftigte werden produktiver, dadurch braucht das Unternehmen für die gleiche Aufgabenmenge weniger Neueinstellungen auf Einsteigerniveau. KI-Kompetenz kann in der Regel Berufserfahrung nicht ausgleichen, aber die Entwicklung von Berufserfahrung erfolgt wiederum zum Teil anhand von Aufgaben, die KI am ehesten übernehmen kann.

Erste Hinweise, dass der Berufseinstieg besonders betroffen sein könnte

Es gibt erste Hinweise darauf, dass Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger von der Einführung von KI stärker betroffen sein könnten als bereits im Beruf etablierte Personen. Melanie Arntz, Michele Dinelli und Oliver Schlenker analysierten die Beschäftigungsentwicklung in Berufen mit unterschiedlicher KI-Exposition. Dabei zeigt sich: Insgesamt stieg die Beschäftigung stärker, wenn ein Beruf eine höhere KI-Exposition aufweist. Allerdings entwickelte sich seit Ende 2022 die Beschäftigung von Personen unter 30 Jahren im Vergleich zu älteren Beschäftigten in Berufen mit höherer KI-Exposition ungünstiger. Insgesamt ging die Beschäftigung von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern Ende 2025 gegenüber dem Niveau von 2022 pro Standardverteilung höhere KI-Exposition um rund drei Prozent zurück, während sie für ältere Beschäftigte um etwa 2,5 Prozent zunahm. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in KI-exponierten Berufen keine Beschäftigungschancen hätten, sondern dass diese lediglich schlechter waren als die von älteren Beschäftigten. Das heißt, dass es einerseits Berufe gibt, in denen die Beschäftigung tatsächlich bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern stärker sinkt, beispielsweise bei den Fachkräften in der Auskunft und Kundeninformation. Es gibt andererseits aber auch Berufe wie bei den Spezialistinnen und Spezialisten in der Softwareentwicklung, in denen die Beschäftigungsentwicklung auch bei den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern positiv ist, der Anstieg jedoch nicht so stark ausfällt wie bei älteren.

Abschließende Beurteilung noch nicht möglich

Diese Ergebnisse sind allerdings nicht als kausaler Effekt von KI auf Beschäftigung zu interpretieren, da der tatsächliche Einsatz von KI in den Betrieben nicht beobachtet wird. Es lässt sich noch nicht abschließend beurteilen, ob diese Befunde sich tatsächlich auf KI zurückführen lassen und ob sich diese Entwicklung fortsetzt.

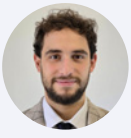
Mehr Infos

www.iab-forum.de/ki-als-jobkiller-fuer-berufseinsteiger-entwarnung-mit-vorbehalt

Ansprechpartner(in) im IAB:



Prof. Dr. Melanie Arntz
Tel. 0911 / 179-7870
Melanie.Arntz@iab.de



Michele Dinelli
Tel. 0911 / 179-5551
Michele.Dinelli@iab.de



Dr. Oliver Schlenker
Tel. 0911 / 179-5511
Oliver.Schlenker@iab.de

Maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengelds verringern?

Aktuell stehen verschiedene Vorschläge im Raum, wie mit den Defiziten der Arbeitslosenversicherung umgegangen werden sollte. Einer davon ist, die maximalen Bezugsdauern des Arbeitslosengeldes zu kürzen. Diese steigen von 12 auf 15 Monate für Arbeitslose ab 50, auf 18 Monate ab 55 beziehungsweise auf 24 Monate ab 58.

Hätten die maximalen Bezugsdauern bei ansonsten unveränderten Regelungen 12, 15 oder 18 Monate betragen, so wären die Ausgaben für das Arbeitslosengeld bei unveränderten Arbeitslosigkeitsdauern, also ohne Verhaltenseffekte, um geschätzt rund 13, 8 oder 4 Prozent geringer ausgefallen.

Die Bundesagentur für Arbeit rechnet für das Jahr 2026 mit Ausgaben von knapp 30 Milliarden Euro für das Arbeitslosengeld und für das Ende des Jahres mit einem Schuldenstand von knapp zehn Milliarden Euro. Damit ergäbe sich bei der IAB-Modellrechnung ohne Verhaltenseffekte für dieses Jahr eine ungefähre Einsparung von 4,0 Milliarden, wenn die maximale Bezugsdauer 12 Monate betragen hätte. Bei 15 Monaten maximaler Bezugsdauer wären es 2,4 Milliarden Euro und bei 18 Monaten 1,1 Milliarden Euro gewesen.

Die Größenordnung des Verhaltenseffekts abzuschätzen, ist schwierig. Klar belegt ist: Bei kürzeren maximalen Bezugsdauern nehmen Menschen im Mittel schneller wieder einen Job auf, was zusätzliche Einsparungen bei der Arbeitslosenversicherung mit sich bringen könnte. Dies setzt allerdings voraus, dass es offene Stellen für sie gibt. Gerade Ältere sehen sich aber besonderen Schwierigkeiten gegenüber, aus Arbeitslosigkeit heraus eine neue Stelle zu finden.

Fiskalisch würden den Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung zudem Mehrausgaben bei der steuerfinanzierten Grundsicherung und Mindereinnahmen bei der Rentenversicherung gegenüberstehen.

Die Gerechtigkeitsforschung zeigt, dass Befragte längere Bezugsdauern für ältere Menschen als angemessen erachten. Hinzu kommt, dass es auch gute Argumente dagegen gibt, die maximalen Bezugsdauern gerade in einer wirtschaftlichen Schwächephase zu kürzen.

Mehr Infos

https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-16.pdf

Ansprechpartner(in) im IAB:



Prof. Dr. Gesine Stephan
Tel. 0911 / 179-5850
Gesine.Stephan@iab.de



Dr. Simon Trenkle
Tel. 0911 / 179-5389
Simon.Trenkle@iab.de



Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
Tel. 0911 / 179-3113
Bernd.Fitzenberger@iab.de

Simulationsrechnungen zur Reform von Wohngeld, Kinderzuschlag und Grundsicherung

Das IAB hat gemeinsam mit dem ifo Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Berechnungen zur Reform der monetären Arbeitsanreize bei steuerfinanzierten Sozialleistungen durchgeführt. Dabei wurden die Wirkungen von insgesamt 84 Reformvarianten mit Mikrosimulationsmodellen analysiert. Die Simulationsrechnungen lassen Rückschlüsse darüber zu, wie stark sich die jeweiligen Reformoptionen auf das Arbeitsangebot, die Einkommen der betroffenen Haushalte sowie die Kosten für die öffentliche Hand auswirken.

Untersucht wurden verschiedene Hinzuverdienstregeln in der SGB-II-Grundsicherung in einem reformierten Sozialleistungssystem: In „Reformansatz 1“ wird angenommen, dass Wohngeld und Kinderzuschlag in einer reformierten Grundsicherung aufgehen. In „Reformansatz 2“ wiederum wird eine Zusammenlegung von Wohngeld und Kinderzuschlag zu einer neuen vorgelagerten Leistung unterstellt.

Generell sehen die hier untersuchten Vorschläge für eine Reform der Hinzuverdienstregelungen im SGB II vor, dass geringe Erwerbseinkommen stärker, hohe hingegen schwächer angerechnet werden als bisher.

Reformansatz 1 führt in den meisten Varianten zu fiskalischen Einsparungen, stellt aber einen Teil der betroffenen Haushalte potenziell schlechter als im Status quo. Nennenswerte positive Arbeitsangebotseffekte lassen sich in diesem Ansatz durch differenzierte Anrechnungsregeln nach Paarstatus und Kinderzahl erreichen.

Beim Reformansatz 2 wären bei einer Integration des Kinderzuschlags in das Wohngeld mit einer eigenständigen Anrechnung einer Kinderkomponente im Wohngeld geringe fiskalische Einsparungen bei moderaten positiven Arbeitsangebotseffekten zu erwarten. Bei einer Integration der Kinderkomponente in die Wohngeldformel käme es den Modellrechnungen zufolge zu Mehrkosten bei etwas stärkeren positiven Auswirkungen auf das Arbeitsangebot.

Bei einer Zusammenlegung von Wohngeld und Kinderzuschlag unter Verwendung eines Einkommensbegriffs gemäß den Regeln des Kinderzuschlags beziehungsweise des SGB II in Reformansatz 2 wäre bei einer hohen Anrechnung unterer Einkommen und einer Entlastung höherer Einkommen von moderat positiven Effekten auf das Arbeitsangebot bei gleichzeitigen fiskalischen Einsparungen auszugehen. Starke positive Auswirkungen auf das Arbeitsangebot wären hingegen nur dann zu erwarten, wenn die Transferentzugsraten deutlich sänken – was aber auch erhebliche fiskalische Mehrkosten zur Folge hätte.

Mehr Infos

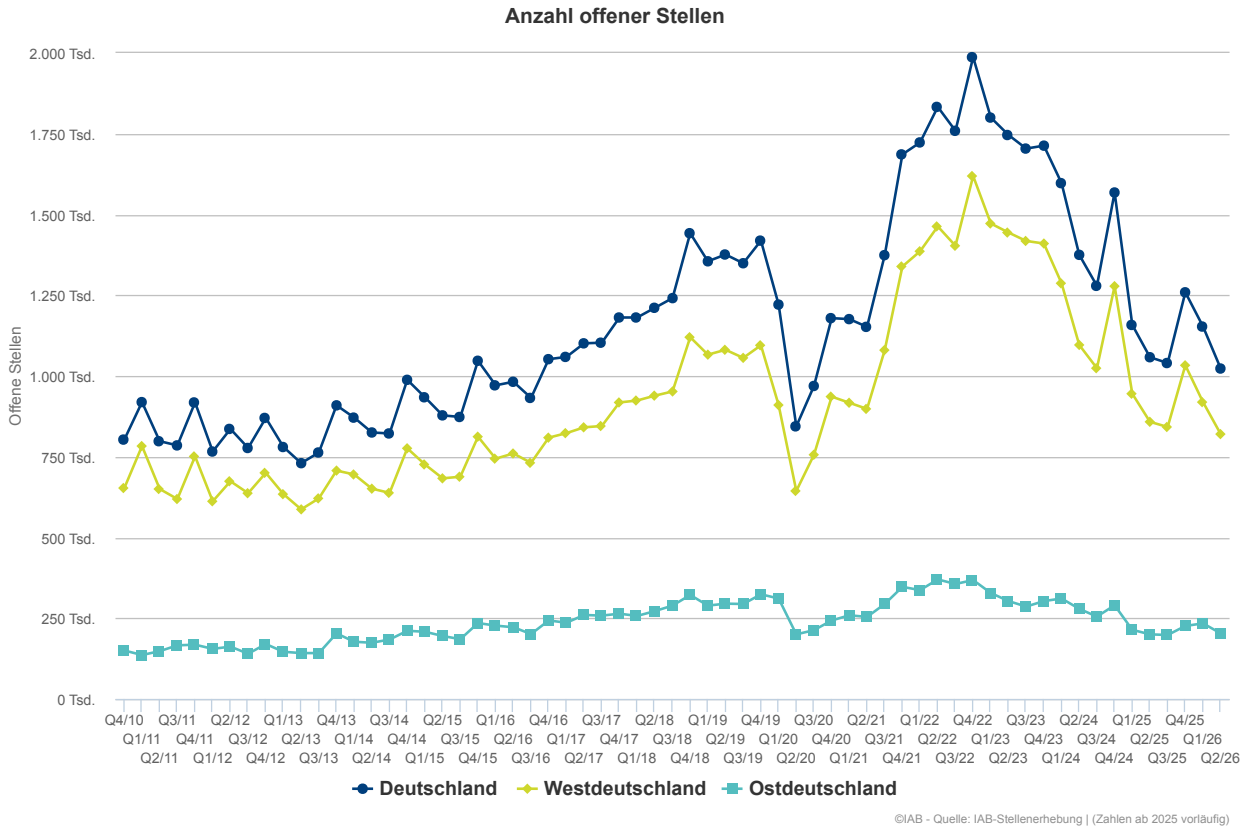
https://doku.iab.de/forschungsbericht/2026/fb1026.pdf

Ansprechpartnerin im IAB:



Dr. Kerstin Bruckmeier
Tel. 0911 / 179-4432
Kerstin.Bruckmeier@iab.de

Zahl der offenen Stellen sinkt auf eine Million



©IAB - Quelle: IAB-Stellenerhebung | (Zahlen ab 2025 vorläufig)

Im zweiten Quartal 2026 gab es bundesweit 1,02 Millionen offene Stellen. Gegenüber dem Vorquartal sank die Zahl um 130.000 oder rund 11 Prozent, im Vergleich zum zweiten Quartal 2025 um 35.000 oder rund drei Prozent. Im vierten Quartal 2022 waren es rund zwei Millionen offene Stellen – mit diesem Wert verglichen beträgt der Rückgang 50 Prozent. Das geht aus der IAB-Stellenerhebung hervor, einer regelmäßigen Betriebsbefragung des IAB.

Mit Ausnahme der Corona-Lockdowns 2020 lag die Arbeitskräftenachfrage seit 2016 nicht mehr auf diesem niedrigen Niveau.

Auf 100 von den Betrieben ausgeschriebene offene Stellen kamen durchschnittlich 291 arbeitslos gemeldete Personen. Das sind 27 Arbeitslose mehr als noch im Vorquartal beziehungsweise 14 mehr als im Vorjahresquartal.

Die anhaltende Schwäche des Arbeitsmarktes spiegelt sich auch in einer gestiegenen Zahl an Bewerbungen wider, die Betriebe im Fall einer sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung erhalten haben. So zeigen aktuelle Untersuchungen, dass sich diese Zahl von 2022 bis 2025 von neun auf durchschnittlich 16 Bewerbungen erhöht hat. Davon waren aus betrieblicher Sicht im Schnitt vier prinzipiell für die ausgeschriebene Tätigkeit geeignet.

Das IAB untersucht mit der IAB-Stellenerhebung viermal jährlich das gesamte Stellenangebot, also auch jene Stellen, die den Arbeitsagenturen nicht gemeldet werden. Im zweiten Quartal 2026 lagen Antworten von rund 8.500 Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche vor.

Mehr Infos

https://iab-forum.de/iab-stellenerhebung-2-2026-fast-drei-von-vier-bewerbungen-sind-aus-betrieblicher-sicht-ungeeignet/

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Alexander Kubis
Tel. 0911 / 179-8978
Alexander.Kubis@iab.de

IAB-Prognose für 2027: Erwerbstätigkeit schrumpft trotz besserer Konjunktur

Die deutsche Wirtschaft wird vor allem durch die Fiskalpakete sowie den guten Export belebt. Das Bruttoinlandsprodukt wächst im Jahr 2026 um 1,2 Prozent und 2027 um 1,0 Prozent.

Die Zahl der Arbeitslosen wird im Jahresdurchschnitt 2026 mit drei Millionen um 50.000 höher liegen als im Vorjahr. Für 2027 erwartet das IAB einen Anstieg des Jahresdurchschnittswerts um 20.000 Personen, im Jahresverlauf 2027 sind dann aber leichte Rückgänge bei der Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Die Zahl der Erwerbstätigen sinkt im Jahresdurchschnitt 2026 um 210.000 auf 45,67 Millionen und 2027 um 140.000 auf 45,53 Millionen. Das liegt auch am sinkenden Erwerbspersonenpotenzial, das 2026 erstmals zurückgeht (−70.000 auf 48,59 Millionen). Dieser Rückgang verschärft sich 2027 mit einem Minus von 140.000 Personen auf dann 48,45 Millionen.

Mehr Infos

https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-17.pdf

Ansprechpartner im IAB:



Prof. Dr. Enzo Weber
Tel. 0911 / 179-7643
Enzo.Weber@iab.de

Kontakt

Public Affairs



Wolfgang Braun
Tel. 0911/179-1255
wolfgang.braun@iab.de

Impressum

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Redaktion
Wolfgang Braun

Weiterführende Informationen
www.iab.de

Rechte
Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0), creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

DOI
10.48720/IAB.PB.2601

Bezugsmöglichkeit
www.iab.de/politikbrief

Layout
RHEINDENKEN GmbH, Köln

Titelbild
PantherMedia/kantver

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Melanie Arntz
Wolfgang Braun
Dr. Kerstin Bruckmeier
Michele Dinelli
Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
Markus Hummel
Dr. Alexander Kubis
Dr. Julia Lang
Kai Miele
Dr. Oliver Schlenker
Dr. Maximilian Sommer
Dr. Jens Stegmaier
Prof. Dr. Gesine Stephan
Dr. Simon Trenkle
Prof. Dr. Enzo Weber
Jürgen Wiemers

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104 · 90478 Nürnberg · www.iab.de