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

IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

3|2026 Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern

Bernd Fitzenberger, Christian Kagerl, Stefanie Wolter

Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 5.12.2025

ISSN 2195-5980

Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern

Bernd Fitzenberger
Christian Kagerl
Stefanie Wolter

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 4

Abstract 4

1 Vorbemerkung 5

2 Einleitung 5

3 Die Rolle der Bezugsdauer von Kurzarbeit 6

4 Lehren aus der Verlängerung 2012 7

5 Strukturelle Krise und Umbau der Wirtschaft 9

6 Alternative Handlungsansätze und Fazit 10

Literatur 12

Zusammenfassung

Die Bundesregierung plant, die derzeit auf 24 Monate erhöhte maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes, die im Dezember 2024 zunächst bis Ende 2025 ausgeweitet wurde, nun bis Ende 2026 beizubehalten. In dieser Stellungnahme im Rahmen der Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales legt das IAB dar, warum es diese erneute Verlängerung kritisch bewertet. Bei der aktuellen Schwäche der deutschen Wirtschaft handelt es sich um eine Strukturkrise, in der eine Ausweitung der Kurzarbeit notwendige Anpassungs- und Transformationsprozesse verschleppen kann. Zudem zeigt die Auswertung einer verlängerten Bezugsdauer in der Vergangenheit keine positiven Beschäftigungseffekte. Statt längerer Kurzarbeit sind langfristige Initiativen zur Transformation der Wirtschaft und Qualifizierung der Beschäftigten besser geeignet, um Deutschlands Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die vorliegende Stellungnahme baut auf der IAB-Stellungnahme 7/2024 zur ursprünglichen Erhöhung der Bezugsdauer auf, die für den aktuellen Kontext aktualisiert, angepasst und erweitert wurde.

Abstract

The German government plans to maintain the current maximum potential benefit duration for short-time work at 24 months until the end of 2026. This maximum duration was extended in December 2024 from 12 to 24 months, with the extension initially limited to the end of 2025. In this statement, submitted as part of the consultation process of the Federal Ministry of Labor and Social Affairs, the IAB explains why it takes a critical view of this renewed extension. The current weakness of the German economy represents a structural crisis, in which an expansion of short-time work may delay necessary transformation processes. Moreover, an evaluation of a past benefit duration extension does not show any positive employment effects. Rather than relying on more short-time work, long-term initiatives to support the transformation of the economy and the skills of workers are better suited to improving Germany’s productivity and competitiveness. The present statement builds on IAB Statement 7/2024 on the original extension of the benefit duration, which has been updated, adapted and expanded for the current context.

1 Vorbemerkung

Im Rahmen der Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat das IAB zum 5.12.2025 folgende Stellungnahme zum Entwurf einer Vierten Verordnung zur Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld abgegeben. Mit der Verordnung soll die derzeit erhöhte maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes bis Ende 2026 beibehalten werden. Sie war im Dezember 2024 befristet bis Ende 2025 von 12 auf 24 Monate ausgeweitet worden.

2 Einleitung

Kurzarbeit ist das wichtigste Instrument, um in Krisen Beschäftigung zu stabilisieren und somit den Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern zu können (Fitzenberger/Walwei 2023). In der Wirtschaftskrise 2009 ist die Kurzarbeit in Deutschland international zu einem Vorbild für die Bewältigung von Krisen geworden. In der Covidkrise 2020 bis 2022 wurde Kurzarbeit in einem nie dagewesenen Umfang genutzt. In beiden Krisen hat Kurzarbeit die Beschäftigung kurzfristig erfolgreich stabilisiert und einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert. Somit wirkte sie auch als makroökonomischer Stabilisator.

Die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeit ist eine Stellschraube um schnell auf Krisen reagieren zu können. Weitere Instrumente sind der erleichterte Zugang in Kurzarbeit, die stärkere Übernahme von Lohnkosten der Betriebe (bspw. durch die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge) oder die Erhöhung des an die Beschäftigten ausgezahlten Kurzarbeitergelds. Die beiden ersten Maßnahmen wurden in den beiden großen Krisen 2009 und 2020 ergriffen, die dritte Maßnahme nur in der Krise 2020.

Derzeit ist die wirtschaftliche Lage von einer Schwäche geprägt, die vor allem die Industrie betrifft. Die Produktion in der Industrie ist seit Jahren rückläufig, insbesondere für einige Schlüsselindustrien wie Automobil, Chemie, Maschinenbau und Metallverarbeitung, auch wenn man von dem Einbruch während der Covidkrise absieht. Auch die Wertschöpfung in der Industrie wächst nicht mehr (Lehmann/Wollmershäuser 2024). Die Industrie sieht sich einem verstärkten internationalen Wettbewerbsdruck (insbesondere aus China) ausgesetzt, während gleichzeitig die Zölle der US-Regierung eine Belastung darstellen. Dadurch schwächeln die Exporte Deutschlands. Somit steht die Wirtschaft vor einer Transformation, die gerade die Industrie stark betrifft. Im Vergleich zu anderen Ländern hat Deutschland einen hohen Anteil industrieller Wertschöpfung und die Industrie umfasst viele Arbeitsplätze mit hoher Produktivität und hoher Entlohnung. Schon 2024 mehrten sich die Ankündigungen von Industrieunternehmen, in großem Umfang Beschäftigung abbauen zu wollen. Laut der Herbstprognose des IAB dürfte die Beschäftigung in der Industrie im Jahr 2025 um 132.000 Beschäftigte zurückgehen, für 2026 wird ein weiterer Rückgang um 74.000 erwartet (Gartner et al. 2025).

Vor diesem allgemeinen Hintergrund wurde bereits Ende 2024 von der damaligen Bundesregierung die Entscheidung getroffen, das Kurzarbeitergeld länger für Betriebe zugänglich zu machen. Konkret wurde durch die Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauer-verordnung die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds für Betriebe von 12 auf 24 Monate verlängert, bis maximal 31.12.2025. Nun sieht der Referentenentwurf für die vierte Verordnung vor, diese Erhöhung der Bezugsdauer zu verlängern, und die Grenze von 24 Monaten bis Ende 2026 beizubehalten.

Wir sehen die weiterbestehende Möglichkeit des verlängerten Bezugs von Kurzarbeitergeld sehr kritisch, da es sich weiterhin um eine schwache Konjunkturkrise und gleichzeitig um eine starke strukturelle Krise handelt, bei der die Verlängerung von Kurzarbeit die notwendige Transformation verschleppen könnte. Zudem verlieren Betriebe mit Nutzung der maximalen Bezugsdauer auch nach Ende des Bezugs weiter Beschäftigung und eine Analyse der Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezugs im Jahr 2012 zeigt keine positiven Beschäftigungseffekte.

Wir aktualisieren damit unsere damalige, kritische Stellungnahme (Fitzenberger et al. 2024) zur Dritten Verordnung zur Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld, welche die vorliegende Stellungnahme als Grundlage nimmt, anpasst und erweitert.

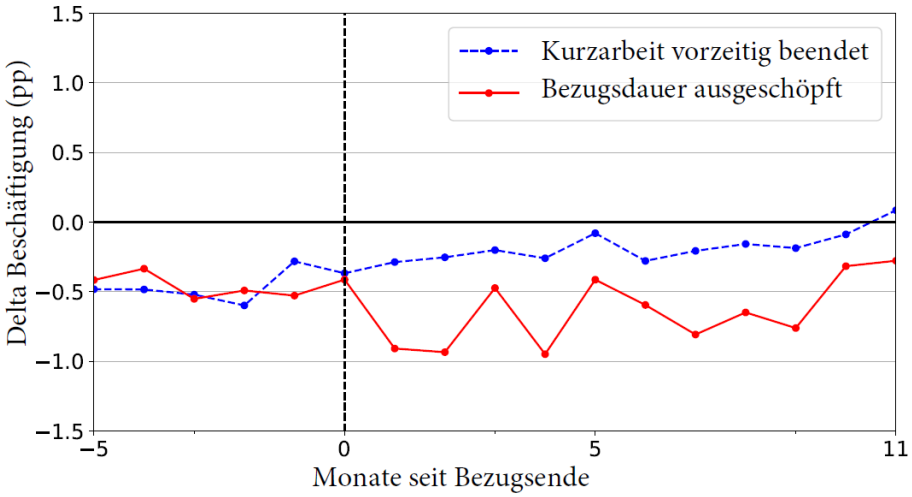
Um durch die aktuelle Transformationskrise zu kommen, sehen wir kurzfristige Konjunkturimpulse in Verbindung mit langfristigen Initiativen zur Transformation der Wirtschaft und Qualifizierung der Beschäftigten als deutlich besser geeignet an. Das Ziel für eine gelungene Transformation sollte sein, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen (Fitzenberger/Kagerl 2025), mehr Einsatz von Kurzarbeitergeld über einen längeren Bezugszeitraum ist diesem Ziel nicht zuträglich. Als Lehre aus der massenhaften Nutzung von Kurzarbeit in den genannten großen Krisen ist auch zu ziehen, dass trotz positiver Wirkung des Instruments Kurzarbeit Mitnahmeeffekte und mögliche Fehlanreize gezielter in den Blick zu nehmen sind. Nachfolgend stellen wir dar, wie wir zu dieser Einschätzung kommen.

3 Die Rolle der Bezugsdauer von Kurzarbeit

Kurzarbeit wird von Betrieben höchst unterschiedlich lang genutzt. Im Zeitraum von 2009 bis 2018 schöpften etwa 6 Prozent die jeweils maximale Bezugsdauer aus. Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld schrumpfte die Beschäftigung der Betriebe um etwa 5 Prozentpunkte gegenüber der Vorperiode. Während Betriebe, die Kurzarbeit nicht die volle Bezugsdauer nutzen, den Beschäftigungsrückgang innerhalb eines Jahres wieder ausgleichen, verlieren die Betriebe, welche Kurzarbeit für die maximale Bezugsdauer nutzen, in den Monaten nach Ende der Kurzarbeit weiter Beschäftigte (Abbildung 1). Die Analysen zeigen, dass dieser Beschäftigungsverlust mehrheitlich dadurch getrieben ist, dass Beschäftigte zu anderen Arbeitgebern wechseln. Abgänge in Arbeitslosigkeit jedoch unterscheiden sich nicht zwischen

Betrieben mit kurzer und langer Nutzung von Kurzarbeit. Die Ergebnisse legen also nahe, dass eine längere Nutzung von Kurzarbeit die Reallokation von Beschäftigten verzögert (Brinkmann et al. 2025).

Abbildung 1
Beschäftigungsentwicklung seit Ende des Bezugs von Kurzarbeit



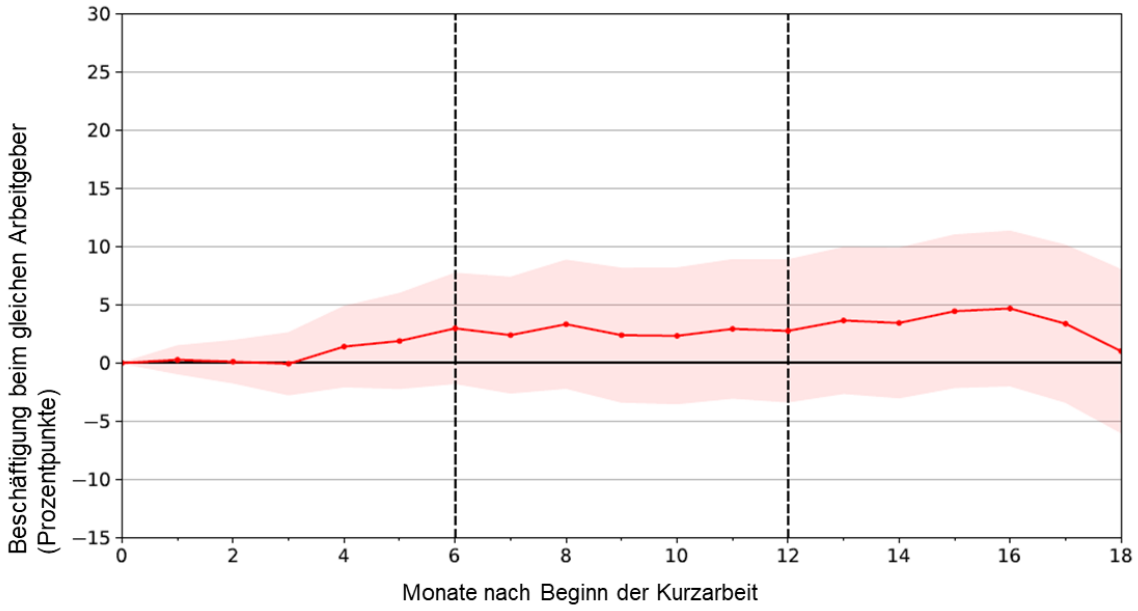
4 Lehren aus der Verlängerung 2012

Ende 2012 war die Eurokrise in Deutschland ein bedeutsames Thema. Die Verlängerung der Kurzarbeit von sechs Monaten wurde diskutiert, aber bis Ende November 2012 in der Öffentlichkeit nicht als Option dargestellt (Zeit Online, 25.11.2012). Wenige Tage später hat die Bundesregierung die Verlängerung von Kurzarbeit auf zwölf Monate beschlossen (Spiegel Online, 5.12.2012). Dies führte zu einer Situation, bei der sehr kurzfristig das Kurzarbeitergeld verlängert worden ist und ein Teil der Betriebe, die bis zum Mai 2012 in Kurzarbeit gegangen waren und deren sechsmonatiger Bezug von Kurzarbeitergeld Ende November 2012 ausgelaufen war, nicht die Möglichkeit hatten, diesen Bezug zu verlängern. Dem standen Betriebe gegenüber, die ab Juni 2012 in Kurzarbeit gegangen waren und dann ungeplant maximal zwölf Monate Kurzarbeit nutzen konnten.

Diese Politikintervention führt dazu, dass sich die Effekte auf Beschäftigung und Löhne von maximal sechs Monaten Kurzarbeitergeldbezug im Vergleich zu zwölf Monaten Bezugsdauer schätzen lassen.

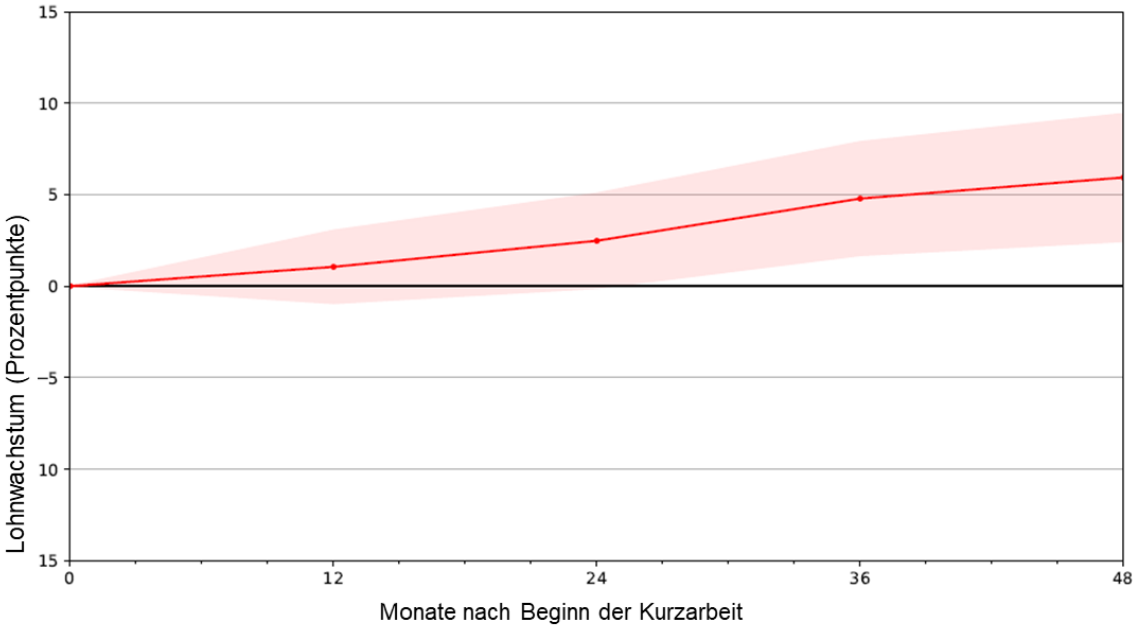
Die Studie von Brinkmann et al. (2025) zeigt, dass die Verlängerung der Bezugsdauer 2012 keine Beschäftigungseffekte hatte. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten zwischen Betrieben mit kurzer und langer Bezugsdauer unterscheiden sich nicht. Abbildung 2 stellt die Unterschiede der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten für die ersten 18 Monate nach Beginn der Kurzarbeit dar. Der Effekt ist nie statistisch von Null verschieden. Auch für einen längeren Zeitraum von bis zu 48 Monaten findet das Papier keine Unterschiede in der Beschäftigung.

Abbildung 2
Effekte der KuG-Verlängerung auf Beschäftigung



Neben Beschäftigungseffekten betrachten Brinkmann et al. (2025) auch Lohneffekte der Verlängerung an. Hier zeigt sich, dass die Beschäftigungssicherung über innerbetriebliche Lohnanpassungen erfolgt. Betriebe, die länger Kurzarbeit nutzen konnten, hatten 48 Monate nach Beginn der Kurzarbeit ein fünf Prozentpunkte höheres Lohnwachstum als Betriebe, die maximal sechs Monate Kurzarbeit nutzen konnten (vgl. Abbildung 3). Größere Verdiensteffekte gingen mit kleineren Beschäftigungseffekten einher. Durch einen Arbeitgeberwechsel konnten Beschäftigte aus Betrieben mit kurzer KuG-Bezugsdauer das geringere Verdienstwachstum vollständig ausgleichen.

Abbildung 3
Effekte der KuG-Verlängerung auf das Lohnwachstum



Die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld hat somit 2012 nicht dazu geführt, dass Beschäftigung gesichert werden konnte. Dagegen stehen beträchtliche Mitnahmeeffekte, die Betriebe in Form von höheren Verdiensten an Beschäftigte weitergegeben haben.

Einschränkend ist hier jedoch darauf hinzuweisen, dass sich die Sorge, dass die Eurokrise in den Jahren ab 2013 eine starke Wirtschaftskrise in Deutschland auslösen würde, als unbegründet erwiesen hat. Die wirtschaftliche Entwicklung erholte sich schnell und bereitete dem langanhaltenden Arbeitsmarktboom der weiteren 2010er Jahre mit steigenden Löhnen und steigender Beschäftigung in Deutschland Bahn. Im Nachhinein dürften die aktuelle Wirtschaftsschwäche und Strukturkrise als gravierender einzustufen sein, was die Übertragbarkeit der Befunde etwas relativiert. Der Befund bleibt jedoch bestehen, dass keine positive Beschäftigungswirkung der Verlängerung der Kurzarbeitergeldbezugsdauer festzustellen ist – vor dem Hintergrund, dass damals Betriebe mit rückläufiger Beschäftigung im Jahr 2012, d. h. Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, eher Kurzarbeit in Anspruch genommen haben.

5 Strukturelle Krise und Umbau der Wirtschaft

Neben den eben dargelegten empirischen Befunden, dass die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds im Jahr 2012 keine positiven Beschäftigungseffekte nach sich zog und lange Bezugsdauern die Reallokation von Beschäftigten verzögern, ist die Beibehaltung des verlängerten Kurzarbeitergelds auch unter theoretischen Gesichtspunkten äußerst kritisch zu sehen. Giupponi et al. (2022) arbeiten in ihrer Studie heraus, dass Kurzarbeit ein effizientes Instrument ist, um temporäre Schocks abzufedern, während die reguläre Arbeitslosenversicherung besser geeignet ist, um mit strukturellen Schocks umzugehen. Folglich kann die Effektivität des Kurzarbeitergelds von der Art der Krise abhängen, also ob es sich um eine zyklische Rezession oder um eine strukturelle Krise handelt. Die aktuelle Rezession ist gleichzeitig konjunkturbedingt (z. B. zurückhaltender Konsum), aber ebenso struktur- bzw. transformationsbedingt (hauptsächlich: Rückgang der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie im internationalen Vergleich). Insbesondere letzteres spricht gegen einen verstärkten Einsatz von Kurzarbeit.

Der Referentenentwurf liest sich unter „Alternativen“ (C) wie folgt: „Die betroffenen eingearbeiteten Beschäftigten würden arbeitslos und die Betriebe müssten nach Wegfall des Arbeitsausfalls in die Neueinstellung und Einarbeitung neuer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer investieren.“ Diese Aussage geht davon aus, dass der Arbeitsausfall und die Krise temporär sein werden. Um welche Art von Schock es sich handelt, ist natürlich erst im Nachhinein festzustellen. Trotzdem zeigt sich bereits in der aktuellen öffentlichen Diskussion um die Wirtschaftsschwäche des Standortes Deutschlands, dass die aktuelle Krise auch und vor allem stark struktureller Natur ist und der Arbeitsausfall damit persistent sein könnte. Beispielsweise sind die Energiekosten für das Verarbeitende Gewerbe (welches aktuell hauptsächlich Kurzarbeit nutzt) im internationalen Vergleich hoch und dürften es auf

absehbare Zeit bleiben. Gleichzeitig stehen deutsche Unternehmen stärker unter Druck von internationalen Wettbewerbern, z. B. aus China, da ihr technologischer Vorsprung geschrumpft bzw. verschwunden ist. In der digitalen und ökologischen Transformation sind Investitionen in neue Geschäftsfelder gefragt, alte Arbeitsplätze werden verloren gehen und neue Arbeitsplätze müssen entstehen (Zika et al. 2022).

Damit steht die aktuelle Rezession im starken Kontrast zur pandemiebedingten Rezession, die zeitlich begrenzt war und in der Kurzarbeit beschäftigungssichernd war (Kagerl 2024). Auch entfiel ein Großteil der Nutzung der verlängerten Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds während der Pandemie auf Dienstleistungsbranchen wie das Gastgewerbe (Kagerl/Kruppe 2024), die unter deutlich geringerem Veränderungsdruck stehen als das Verarbeitende Gewerbe.

In einer Transformationskrise wie der aktuellen besteht daher die Gefahr, dass Kurzarbeit Arbeitsplätze und Unternehmensmodelle unterstützt, die nicht mehr überlebensfähig sind. Dadurch kommt es zu Effizienzverlusten durch eine verhinderte Reallokation von Arbeitskräften in zukunftsträchtigere Branchen und zu einer weiteren Verzögerung der notwendigen ökonomischen Transformation. Dem hinzuzufügen ist, dass demografisch bedingt weiterhin Fachkräftemangel herrscht und herrschen wird (Fitzenberger et al. 2024; Zika et al. 2022). Daher stünden die Chancen gut, dass qualifizierte Arbeitskräfte nach einem Jobverlust bei anziehender Konjunktur schnell einen neuen Job finden könnten.

6 Alternative Handlungsansätze und Fazit

Angeknüpft an den bestehenden Transformationsdruck: Bei einer längeren Nutzung der Kurzarbeit von mehreren Monaten müssen Anreize zur Weiterbildung der Beschäftigten gesetzt werden, damit diese zukunftsfest werden. Zusätzlich senkt Weiterbildung die Nettokosten der Kurzarbeit (Kruppe et al. 2020). Unter „Lösung, Nutzen“ (B) spricht der Entwurf den Aspekt der Weiterbildung konkret an: „Die durch Kurzarbeit freiwerdenden Arbeitszeitkapazitäten können von den Betrieben z. B. für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden.“ Bisher wurde die Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung allerdings nur spärlich in Anspruch genommen. Im Sommer und Herbst 2020 haben nur 5 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit bzw. 10 Prozent der Betriebe in Kurzarbeit den Arbeitsausfall für berufliche Weiterbildung genutzt (Kruppe/Osiander 2020; Bellmann et al. 2020). Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025) bestätigen diese umfragebasierten Befunde: Im Zeitraum zwischen Anfang 2022 und Mitte 2024, in welchem bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit teilweise die Sozialversicherungsbeiträge erstattet wurden, wurde diese Option nur von einem geringen Anteil der Betriebe in Anspruch genommen. Daher wäre es sinnvoll, stärkere Anreize für Weiterbildung während der Kurzarbeit zu setzen oder lange Bezugsdauern von Kurzarbeitergeld – bspw. ab sechs Monaten – sogar direkt an Weiterbildungsmaßnahmen zu koppeln.

Um einer unangemessenen Konservierung betrieblicher Strukturen durch Kurzarbeit weiter entgegenzuwirken, könnte Kurzarbeit durch entsprechende Ergänzungen in noch stärkerem Maße zur Unterstützung des Strukturwandels eingesetzt werden. Um Fehlanreize zu

vermeiden, sollten Firmen bei längerem Kurzarbeitergeldbezug stärker an den Kosten beteiligt werden (Fitzenberger/Walwei 2023; OECD 2022). Während der Covidkrise ist es einigen Ländern (insbesondere Frankreich und Spanien) in stärkerem Maße gelungen als Deutschland, Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden. Spanien ist in diesem Kontext auch deshalb von besonderem Interesse, weil neben der Qualifizierung auch Anreize für den Arbeitsplatzwechsel aus Kurzarbeitsbetrieben gesetzt wurden. Letzteres erscheint insbesondere dann sinnvoll, wenn die Inanspruchnahme der Kurzarbeit eine gewisse Dauer (z. B. sechs Monate und mehr) überschreitet. Über die Wirkungen solcher Regelungselemente liegen bis dato aber keine validen empirischen Erkenntnisse vor.

Als kurzfristigen konjunkturpolitischen Impuls – eine Wirtschaftsschwäche liegt unbestritten vor – könnte ein erleichterter Zugang in Kurzarbeit und eine zeitlich, bspw. auf sechs Monate befristete stärkere Übernahme von Arbeitskosten in Erwägung gezogen werden, wenn ein Betrieb Weiterbildung und Restrukturierung in Angriff nimmt. Um mögliche Mitnahmeeffekte und Fehlanreize bei erleichterten Regelungen zu minimieren, könnte ein Experience-Rating und/oder eine stärkere Kontrolle hilfreich sein (Fitzenberger/Walwei 2023). Kurzarbeit ist für die meisten Firmen kein Geschäftsmodell. Bei langer Nutzung sollten Anreize zur Beendigung der Kurzarbeit gesetzt werden und den Beschäftigten sollten Brücken in neue, zukunftsträchtige Beschäftigungsmöglichkeiten gebaut werden.

Eine Möglichkeit, Fehlanreize zu reduzieren, ist die Einführung des oben bereits erwähnten „Experience Rating“. Firmen, die Kurzarbeit in starkem Maße und über längere Zeit in schwierigen Zeiten nutzen, müssten vorab wissen, dass sie dann in normalen Zeiten Rückzahlungen zu leisten haben oder höhere Beiträge fällig werden.

Eine Beibehaltung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds von 24 Monaten erscheint vor dem Hintergrund der existierenden Evidenz und der skizzierten Sachverhalte nicht als gute Antwort, um die Herausforderungen der strukturellen Krise gut zu bewältigen und einen geeigneten und effektiven Konjunkturimpuls zu setzen.

Literatur

Bellmann, Lutz; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; Kruppe, Thomas; König, Corinna; Lang, Julia; Leber, Ute; Pohlan, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“). In: IAB-Forum, 9.12.2020.

Brinkmann, Christina; Jäger, Simon; Kuhn, Moritz; Saidi, Farzad, Wolter, Stefanie (2025): Short-Time Work Extensions (aktualisierte Version: http://www.farzadsaidi.com/papers/stw.pdf).

Fitzenberger, Bernd; Holleitner, Julia; Kagerl, Christian (2024): Herausforderungen für die Arbeitsmärkte der Zukunft am Beispiel Deutschland. Teil des Zeitgesprächs „Herausforderungen für die Arbeitsmärkte der Zukunft”. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 104, H. 8, S. 519–523.

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian (2025): Arbeitsmarkt im Wandel: Deutschland muss die Transformation annehmen, um seine Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. IAB-Forschungsbericht 12/2025.

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2024): Impulse für Konjunktur und Transformation statt Verlängerung von Kurzarbeit. Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 13.12.2024. IAB-Stellungnahme 7/2024.

Fitzenberger, Bernd; Walwei, Ulrich (2023): Kurzarbeitergeld in der Covid-19-Pandemie: Lessons learned. IAB-Forschungsbericht 5/2023.

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Lochner, Benjamin; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika Gerd (2025): IAB-Prognose 2025/2026: Fiskalpolitik stützt Konjunktur und Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2025, Nürnberg, 12 S. DOI:10.48720/IAB.KB.2519.

Giupponi, Giulia; Landais, Camille; Lapeyre, Alice (2022): Should We Insure Workers or Jobs During Recessions? Journal of Economic Perspectives, 36, 29–54.

Kagerl, Christian (2024): The Employment and Windfall Effects of Short-Time Work: Evidence from Germany. IAB-Discussion Paper 14/2024.

Kagerl, Christian; Kruppe, Thomas (2024): 180.000 Betriebe in Deutschland haben während der Pandemie die verlängerte Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen. In: IAB-Forum, 11.7.2024.

Kruppe, Thomas; Osiander, Christopher (2020): Kurzarbeit im Juni 2020: Rückgang auf sehr hohem Niveau (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“). In: IAB-Forum, 23.9.2020.

Kruppe, Thomas; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen (2020): Qualifizierung senkt die Nettokosten der Kurzarbeit (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“). In: IAB-Forum, 24.8.2020.

Lehmann, Robert; Wollmershäuser (2024): Struktureller Wandel im Verarbeitenden Gewerbe: Produktion unterzeichnet Bruttowertschöpfung. Ifo Schnelldienst, 2/2024, S. 55–60.

OECD (2022): Supporting jobs and incomes: An update on the policy response to the COVID-19 crisis, Chapter 2 in OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, Paris.

Spiegel Online (2012): Bundesregierung verlängert Kurzarbeitergeld. Spiegel Online vom 5.12.2012.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025): Angezeigte und realisierte Kurzarbeit – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen), Tabelle 11: Berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit (https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-zr2).

Zeit Online (2012): Von der Leyen will Kurzarbeitergeld nicht ausweiten. Zeit Online vom 25.11.2012.

Zika, Gerd; Bernardt, Florian; Hummel, Markus; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Wolter, Marc Ingo (2022): Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022.

Impressum

IAB-Stellungnahme 3|2026

Veröffentlichungsdatum

29. Januar 2026

Weitere Informationen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Arbeitsförderung, Kabinett beschließt weitere Verlängerung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 24 Monate

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martina Dorsch

Rechte

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

Bezugsmöglichkeit dieser Stellungnahme

https://doku.iab.de/stellungnahme/2026/sn0326.pdf

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“

https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-stellungnahme/

Webseite

https://www.iab.de

ISSN

2195-5980

DOI

10.48720/IAB.SN.2603