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

IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

6|2026 Zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts, der Arbeitskräfteallokation und den Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz

Melanie Arntz, Wolfgang Braun, Herbert Brücker, Michele Dinelli, Tanja Fendel, Bernd Fitzenberger, Hermann Gartner, Nicole Gürtzgen, Christian Hutter, Markus Hummel, Annette Jacoby, Christian Kagerl, Max Kunaschk, Ute Leber, Florian Lehmer, Britta Matthes, Christoph Müller, Lennert Peede, Martin Popp, Oliver Schlenker, Gesine Stephan, Michael Stops, Philipp vom Berge, Andreas Vortisch, Enzo Weber, Gerd Zika

Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8.9.2026

ISSN 2195-265

Zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfteallokation und den Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz

Melanie Arntz
Wolfgang Braun
Herbert Brücker
Michele Dinelli
Tanja Fendel
Bernd Fitzenberger
Hermann Gartner
Nicole Gürtzgen
Christian Hutter
Markus Hummel
Annette Jacoby
Christian Kagerl
Max Kunaschk
Ute Leber
Florian Lehmer
Britta Matthes
Christoph Müller
Lennart Peede
Martin Popp
Oliver Schlenker
Gesine Stephan
Michael Stops
Philipp vom Berge
Andreas Vortisch
Enzo Weber
Gerd Zika

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.

Inhalt

Zusammenfassung **4**

Abstract **4**

1 Einleitung **5**

2 Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes **5**

3 Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte in der Metall- und Elektroindustrie **7**

4 Bewegungen am Arbeitsmarkt **8**

5 Branchenspezifische und branchenübergreifende Reallokation von Arbeitskräften **11**

6 Rahmenbedingungen für die Reallokation von Arbeit in produktivere Bereiche **13**

6.1 Kündigungsschutz und Befristungsrecht 13

6.2 Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (geplanter § 45a SGB III) 14

6.3 Mindestlohn 14

6.4 Anerkennung ausländischer Abschlüsse 15

6.5 Kurzarbeitergeld 16

6.6 Beschäftigtenqualifizierung 17

7 Strategien zur Steigerung der Erwerbspartizipation im Alter **19**

8 Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt **23**

Zusammenfassung

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens 2026/2027 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde das IAB um seine Expertise zur Einschätzung unter anderem der folgenden Themen gebeten:

- Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts
- Reallokation von Arbeitskräften
- Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt.

Die Erkenntnisse, die das IAB am 8. September 2026 hierzu vorgelegt hat, werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

Summary

In preparation for the 2026/2027 Annual Report of the German Council of Economic Experts, the IAB was asked to provide its expertise in assessing the following topics:

- Development of the German labor market
- Reallocation of the labor force
- The impact of artificial intelligence on the labor market.

The findings presented by the IAB on September 8, 2026, are summarized in this statement.

1 Einleitung

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird das IAB seit mehreren Jahren um seine Expertise gebeten. Im Vorfeld des aktuellen Jahresgutachtens 2026/2027 gehörten hierzu unter anderem Einschätzungen zu

- der Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts
- der Reallokation von Arbeitskräften
- den Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt.

Das IAB äußerte sich dazu am 8. September 2026 mit nachfolgender Stellungnahme.

2 Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes

Die schwache Konjunktur der vergangenen drei Jahre hinterließ deutliche Spuren am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsentwicklung zeigt sich dabei zweigeteilt: einerseits schrumpfende Beschäftigung in der Industrie, andererseits wachsende Beschäftigung in Pflege, Gesundheit und Erziehung. Aufgrund dieser gegenläufigen Trends, einer deutlichen Dämpfung beim Erwerbspersonenpotenzial und zunächst zunehmenden Kapazitätsauslastungen gehen wir davon aus, dass sich für die Erwerbstätigkeit trotz aufhellender Konjunktur eine negative Entwicklung ergibt. Aufgrund vermehrten Einsatzes Künstlicher Intelligenz ist von einer weiter steigenden Produktivität auszugehen. Auch eine nach wie vor hohe Vorsicht, Zurückhaltung und Unsicherheit auf Seiten der Firmen und Verbraucher dürfte dafür sorgen, dass der Arbeitsmarkt nur begrenzt von der Konjunkturerholung profitiert. Hinzu kommen Fachkräfteengpässe in etlichen Branchen. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer zeigt für die Beschäftigungsentwicklung einen negativen Ausblick. Auch die Perspektive für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bleibt ungünstig.

Die regelmäßig kräftigen Zuwächse des vorigen Jahrzehnts bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind einer Stagnation gewichen, in den vergangenen Monaten waren tendenziell gar leichte Rückgänge zu verzeichnen. 2026 wird das erste Jahr seit der Weltfinanzkrise 2009 sein, in dem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr wächst, sondern abnimmt. Auch für 2027 erwarten wir weitere Rückgänge. Dies ist auf einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung zurückzuführen.

Der Bestand der geringfügig Beschäftigten sinkt seit 2024 und war auch vor der Corona-Pandemie über zehn Jahre lang gesunken. Wir erwarten, dass die grundsätzliche Entwicklung dieser Beschäftigungsgruppe weiterhin diesem Trend folgt. Zum einen sprechen dafür auch deutliche Mindestlohnerhöhungen 2026 und 2027 (trotz gleichzeitiger Anhebung der Verdienstgrenze). Zum anderen ist die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit

Einführung der Aktivrente als potenzielle Alternative zur marginalen Beschäftigung attraktiver geworden.

Die Entwicklung über die Wirtschaftsbereiche ist heterogen. So baut einerseits vor allem das Produzierende Gewerbe Beschäftigung ab, andererseits baut ausschließlich der Bereich Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit massiv Beschäftigung auf, was hauptsächlich am Ausbau der Kindertagesbetreuung und an der Alterung der Gesellschaft liegt.

Die wirtschaftlichen Umbrüche infolge der Transformation (KI, Energiewende) in Verbindung mit zunehmenden Außenhandelskonflikten führen im Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe zu einer sinkenden Beschäftigung. Da die Lage weiter angespannt bleiben dürfte, rechnen wir mit weiteren Rückgängen. Die Lockerung der Schuldenbremse ermöglicht nun zwar steigende Verteidigungsausgaben, die Effekte in der Rüstungsindustrie und deren Zulieferbranchen gleichen das Minus aber bei Weitem nicht aus. Das Baugewerbe profitiert vom Sondervermögen, das steigende Ausgaben für die Infrastruktur ermöglicht. Hinzu kommt, dass weiterhin in Ballungsräumen eine hohe Nachfrage nach Wohnraum besteht.

Seit 2015 erzielte der Bereich Information und Kommunikation die prozentual höchsten Beschäftigungsgewinne. Ab 2023 wuchs dieser Bereich allenfalls noch moderat und Anfang 2025 begann die Beschäftigung zu sinken. Möglicherweise spielt hier nun zunehmende Automation eine Rolle, beispielsweise durch Künstliche Intelligenz, und dominiert den Trend, Produktions- und Dienstleistungsprozesse stärker zu vernetzen und zu digitalisieren. Zudem ist dieser Bereich von Fachkräfteengpässen gekennzeichnet, sodass wir von einem weiteren Beschäftigungsabbau in dieser Branche ausgehen.

Die Chancen von Arbeitslosen, in einen neuen Job zu kommen, sind so niedrig wie noch nie. Auch wenn die Zahl der gemeldeten offenen Stellen weiter bei über 640 Tausend liegt – die Meldung neuer Stellen ist historisch niedrig. Zudem besetzen Unternehmen altersbedingte Abgänge nicht nach. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entlasten die Arbeitslosigkeit bisher. Allerdings dürfte der Höhepunkt der aktuellen Anstiege von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und zur Eingliederung und Aktivierung erreicht sein, sodass mit keiner weiteren Entlastung des Arbeitsmarktes zu rechnen ist. Zudem sinken die Zahlen der Teilnehmenden an Sprach- und Integrationskursen.

Eine detailliertere Einschätzung und Aussagen zur regionalen Entwicklung können erst nach Fertigstellung der IAB-Prognose im Herbst 2026 abgegeben werden.

Literatur zu Abschnitt 2

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Lochner, Benjamin; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2026): Arbeitsmarktentwicklung 2026: Fiskalpolitischer Rückenwind trifft auf geopolitischen Gegenwind. IAB-Kurzbericht Nr. 5. DOI:10.48720/IAB.KB.2605

3 Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte in der Metall- und Elektroindustrie

Über die künftige tarifliche Lohnentwicklung können wir keine Aussage machen. Die volkswirtschaftlichen, kurz-, mittel- und langfristigen Prognosen beziehungsweise Projektionen des IAB basieren zum großen Teil auf den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) des Statistischen Bundesamts. In der VGR gibt es auf der Branchenebene als Lohnvariablen die Bruttolohn- und Gehaltssumme sowie die Arbeitnehmerentgelte, die zusätzlich zu der Bruttolohn- und Gehaltssumme auch die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen beinhalten. Die Arbeitnehmerentgelte gibt es für die Branche insgesamt und je eingesetzte Arbeitsstunde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Neben der tariflichen Lohentwicklungen hat die jeweilige Personalpolitik der Unternehmen einen maßgeblichen Einfluss auf die künftige Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) erstellen im Rahmen des QuBe-Projekts (www.QuBe-Projekt.de) und im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) jedes Jahr eine Mittelfristprognose für die Entwicklung des Arbeitsmarkts für das laufende sowie den kommenden vier Jahren. Hierzu ist es notwendig auch die ökonomische Entwicklung zu prognostizieren (zur Methodik vergleiche Zika u. a. 2025). Dabei werden hinsichtlich der Produktion 72 Wirtschaftsbereiche unterschieden, von denen elf Wirtschaftsbereiche der Metall- und Elektroindustrie zugeordnet werden können:

- WZ 24.1–24.3: Herstellung von Roheisen, Stahl, sonstige erste Bearbeitung von Eisen und Stahl
- WZ 24.4: Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen
- WZ 24.5: Gießereien
- WZ 25: Herstellung von Metallerzeugnissen
- WZ 26: Herstellung von DV-Geräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen
- WZ 27: Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- WZ 28: Maschinenbau
- WZ 29: Herstellung von Kraftwagen u. Kraftwagenteilen
- WZ 30: Sonstiger Fahrzeugbau
- WZ 31-32: Herstellung von Möbeln u. sonstigen Waren
- WZ 33: Reparatur, Instandhaltung und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Bezogen auf diese Abgrenzung erwarten wir, dass in der Metall- und Elektroindustrie die Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmerstunde in diesem Jahr nominal um 1½ Prozent und in den Folgejahren um 2,5 Prozent (2027) beziehungsweise um 2,75 Prozent (2028) steigen werden. Für die Gesamtwirtschaft gehen wir davon aus, dass die Anstiege 2,25 Prozent (2026), 3,0 Prozent (2027) und 3,25 Prozent (2028) betragen werden.

Bei einer erwarteten Preissteigerung von 2,25 Prozent in diesem Jahr, 1,75 Prozent in 2027 und 1,0 Prozent in 2028 sind in diesem Jahr in der Metall- und Elektroindustrie zwar mit Reallohnverlusten zu rechnen, die 2027 und 2028 jedoch wieder ausgeglichen werden können.

Literatur zu Abschnitt 3

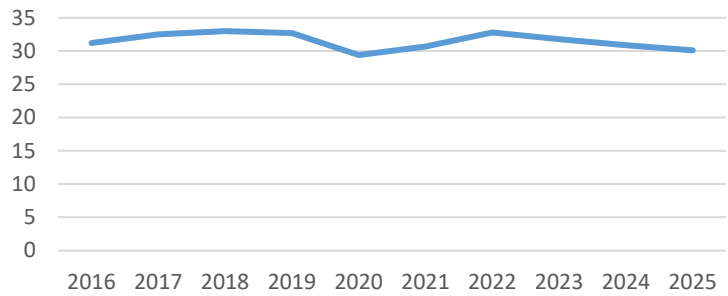
Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.) (2025): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. Aktualisierung 2025. IAB-Bibliothek 375. DOI:10.3278/9783763978861

4 Bewegungen am Arbeitsmarkt

Die Bewegungen am Arbeitsmarkt werden durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bestimmt: Die deutsche Wirtschaft befand sich in einer längeren rezessiven Phase und war belastet durch eine Reihe von Schocks: Zunächst durch die Corona-Pandemie, sodann durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine mit darauffolgenden Einschränkungen im Außenhandel und Energiepreiserhöhungen. Hinzu kamen Belastungen durch die Zollpolitik der USA und zuletzt durch den Iran-Krieg, der erneut die Energiepreise erhöht hat. Diese Faktoren haben die Dynamik am Arbeitsmarkt geschwächt.

Ein Maß für die Bewegungen am Arbeitsmarkt ist die Arbeitskräftefluktuationsrate: das Verhältnis des Durchschnittes der Zahl der begonnenen und der beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zum Bestand der Beschäftigungsverhältnisse. Es ist ein bereits länger bestehendes Muster dieser Arbeitskräftefluktuationen, dass sie in Rezessionen schwächer sind als im Boom. Für gewöhnlich reagieren dabei die begonnenen Beschäftigungen stärker auf konjunkturelle Änderungen als die beendeten Beschäftigungen (Rothe 2009, Seite 50). Das ist auch in der aktuellen Schwächephase der Fall: So ist die Arbeitskräftefluktuationsrate auch von 2022 bis 2025 gesunken, sie ist aber weiterhin höher als im Corona-Jahr 2020 (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Arbeitskräftefluktuationsrate



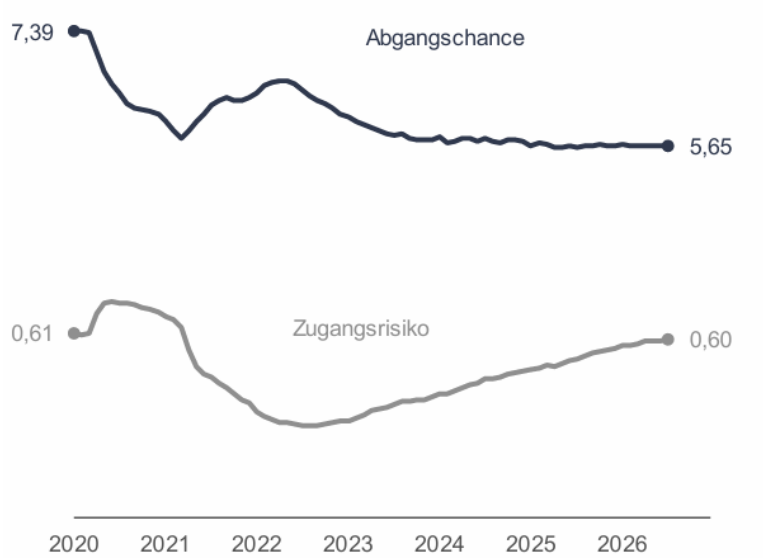
Quelle: Statistik der BA (Begonnene Beschäftigungsverhältnisse + Beendete Beschäftigungsverhältnisse)/2/Beschäftigungsbestand).

Die Arbeitskräftefluktuationsrate für sich genommen ist allerdings nur begrenzt aussagekräftig, da sie von sehr unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird. Eine niedrige Fluktuation kann

bedeuten, dass die Beschäftigungsverhältnisse besonders stabil sind. Sie kann aber auch bedeuten, dass wenig neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Für ein genaueres Bild ist es hilfreich, einzelne Faktoren, welche den aggregierten Fluktuationen zugrunde liegen, näher zu betrachten.

Die Entlassungen haben im Zuge des zähen Wirtschaftsabschwungs zwar zugenommen. Aber der Anteil der Beschäftigten, die pro Monat arbeitslos werden (Zugangsrisiko), liegt im Jahresschnitt nicht über dem Wert der Vor-Corona-Zeit (siehe Abbildung 2), was auch daran liegt, dass Unternehmen, wenn sie Stellen abbauen, oft altersbedingte Abgänge nicht nachbesetzen. Das Problem für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit liegt auf der anderen Seite: Die Chancen von Arbeitslosen, in einen neuen Job zu kommen, sind so niedrig wie noch nie. Das zeigt sich an den Anteil der Arbeitslosen, die in einem Monat in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kamen (Abgangschance).

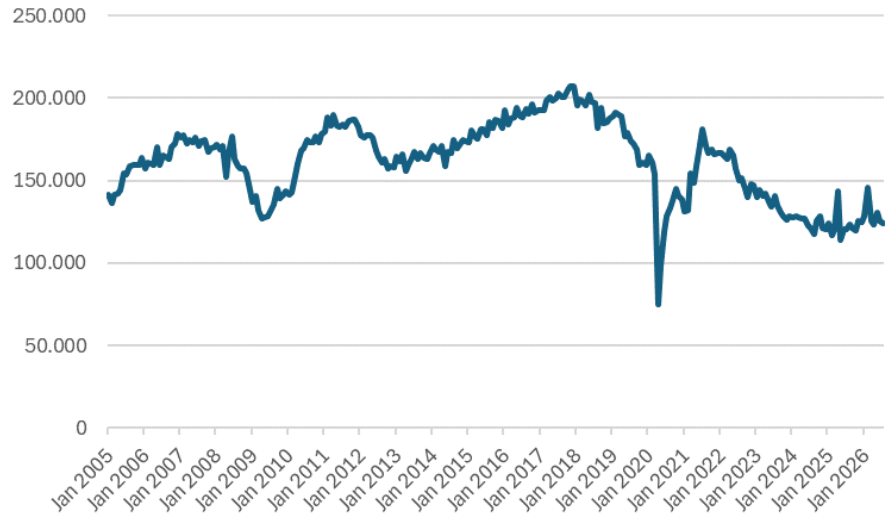
Abbildung 2: Zugangsrisiko und Abgangschance



Zugangsrisiko: Zugänge in Arbeitslosigkeit von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am ersten Arbeitsmarkt (einschl. (außer-)betriebliche Ausbildung) eines Monats bezogen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung des Vormonats. Abgangschance: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (einschl. (außer-)betriebliche Ausbildung) eines Monats bezogen auf die Arbeitslosen des Vormonats. Gleitende Jahreswerte in Prozent.
Quelle: Statistik der BA, Monatsbericht.

Die Arbeitskräftefluktuationen sind also vor allem geringer geworden, weil es weniger Angebote für Arbeitslose gibt. Auch wenn die Zahl der gemeldeten offenen Stellen weiter bei über 640 Tausend liegt – die Meldung neuer Stellen ist historisch niedrig (siehe Abbildung 3). Gerade neue Stellen sorgen für Bewegung im Arbeitsmarkt. Diese Schwäche ist der wichtigste Grund für die niedrigen Jobchancen.

Abbildung 3: Zugang gemeldeter offener Stellen

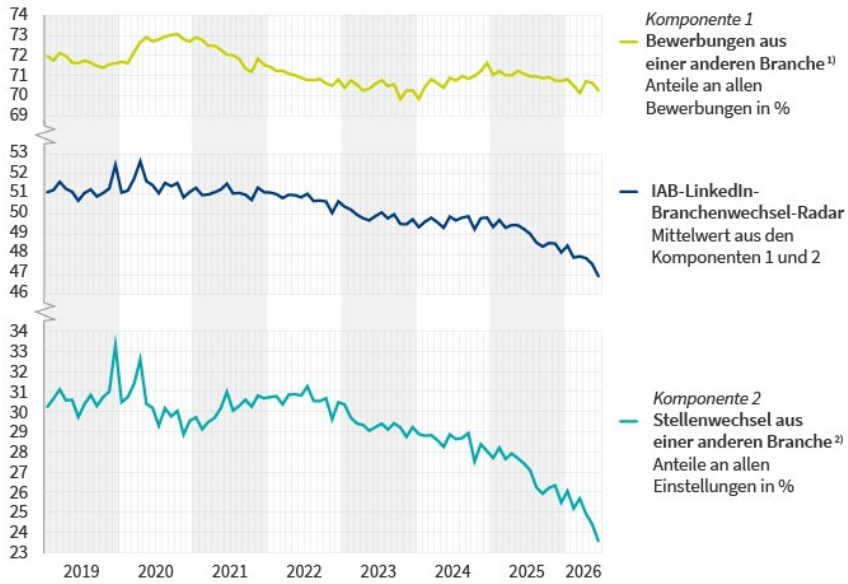


Quelle: Statistik der BA.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen entstehen und verschwinden auch durch direkte Wechsel von Beschäftigten zu einem anderen Betrieb. Für die Beurteilung der Reallokation von Arbeitskräften sind insbesondere die Wechsel zwischen Betrieben aus unterschiedlichen Branchen von Interesse. Einen Indikator dafür liefert das IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar.

Das IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar zeigt: Der Anteil der Einstellungen, bei denen eine Person vorher in einer anderen Branche beschäftigt war, ist seit 2022 gesunken – und seit Mitte 2025 noch deutlicher als zuvor (siehe Abbildung 4). Auch die Bewerbungen in andere Branchen sind seit 2025 gefallen (Weber 2026). Es zeigt sich also ein deutlicher Rückgang der Reallokation von Arbeitskräften.

Abbildung 4: IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar



1) LinkedIn-Mitglieder, die sich mit dem Online-Bewerbungsformular von LinkedIn auf eine Stelle in einer anderen Branche bewerben, als sie laut Mitgliederprofil zum Zeitpunkt der Bewerbung beschäftigt sind.

2) LinkedIn-Mitglieder, in deren Mitgliederprofil vor Antritt der neuen Stelle eine Stelle in einer anderen Branche eingetragen war.

Quelle: LinkedIn, eigene Berechnungen.

Literatur zu Abschnitt 4

Rothe, Thomas (2009): Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt: eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. IAB-Bibliothek 317. DOI:10.3278/300663w

Weber, Enzo (2025): Arbeitsmarkt: Die Erneuerungskrise. In: Makronom, 6.10.2025.

Weber, Enzo (2026): IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar: Wechseldynamik bricht ein. In: IAB-Forum – Grafik aktuell, 20.8.2026. DOI:10.48720/IAB.FOO.GA.20260820.01

5 Branchenspezifische und branchenübergreifende Reallokation von Arbeitskräften

In der Regel sind Arbeitskräftefluktuationen im wirtschaftlichen Abschwung schwächer als im Aufschwung (für mehr Details hierzu siehe auch Abschnitt 4). Dies lässt sich zumindest teilweise auch auf einzelne Branchen übertragen. Die bessere Situation in manchen Branchen, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, führt zum einen zu mehr begonnenen Beschäftigungsverhältnissen. Unter Umständen steigt aber auch die freiwillige Mobilität der Beschäftigten in gut laufenden Branchen so stark an, dass der erwartete Rückgang der Entlassungen während eines Aufschwungs durch die Zunahme der arbeitnehmerseitigen, freiwilligen Kündigungen überkompensiert wird. Auch hier gab es in der Vergangenheit im Aufschwung mehr Austritte aus Beschäftigung bzw. im Abschwung wird am Beschäftigungsverhältnis festgehalten (Rothe 2009, S. 52 f.).

Die seit Jahren andauernde Sonderkonjunktur gerade im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen ist unserer Einschätzung nach primär nachfragegetrieben und hat demografische Gründe. Als Folge dieser höheren Bedarfe sind auch bessere Arbeitsmarktchancen sowie überproportional gestiegene Löhne zu verzeichnen, die wiederum auch angebotsseitig für mehr Dynamik sorgen könnten.

Die stark fallende Arbeitskräftefluktuation im Bereich Information und Kommunikation dürfte mit der dortigen Trendänderung zu tun haben. Bis 2023 ist in dem Sektor die Beschäftigung noch kräftig gewachsen. Im Jahr 2025 ging sie erstmals zurück (siehe Gartner et al. 2026), entsprechend deutlich haben sich auch die Fluktuationsraten geändert. Wie schon auf Aggregatsebene wäre es auch bei Betrachtung einzelner Branchen sinnvoll, nicht nur auf die Fluktuationsraten zu schauen, sondern Zugänge und Abgänge separat zu analysieren.

Eine ineffiziente Reallokation der Arbeitskräfte schlägt sich in einem Mismatch zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen nieder. Bauer und Weber (2026) zeigen, dass der berufliche Mismatch seit der Großen Rezession bis Anfang 2022 im Trend abgenommen hat. Seitdem steigt er aber wieder etwas an. Beschäftigte reagieren jedoch bereits auf diese Entwicklungen. Die Reallokation zwischen den Branchen hat seit 2019 leicht abgenommen, wobei sich der Rückgang ab 2025 deutlich verstärkt hat (siehe IAB-LinkedIn-Branchenwechselradar in Abschnitt 4). Dennoch zeigen Buhmann und Fitzenberger (2026) für den längeren Zeitraum zwischen 2013 und 2024, dass der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres ihren Beruf wechseln, um 13 Prozentpunkte zugenommen hat, wobei auch dort von 2023 auf 2024 die Wechsel wieder zurückgegangen sind. Ein Instrument, um diese Mobilität weiter zu fördern, sind Qualifizierungsmaßnahmen, die Arbeitskräfte für die Tätigkeiten entwickeln, in denen der Bedarf steigt.

Die Reallokation von Arbeitskräften kann allerdings gehemmt werden, wenn das Instrument der Kurzarbeit zu häufig oder zu lange eingesetzt wird. In einer Transformation wie der aktuellen besteht daher die Gefahr, dass mit Kurzarbeit Arbeitsplätze stabilisiert werden, die mittelfristig nicht überlebensfähig sind. Dadurch kommt es zu Effizienzverlusten, wenn die Reallokation von Arbeitskräften in zukunftsträchtigere Branchen verhindert wird (Fitzenberger/Kagerl/Wolter 2026).

Literatur zu Abschnitt 5

Bauer, Anja; Weber, Enzo (2026): Decomposing Variations in Labor Market Mismatch. IAB-Discussion Paper Nr. 3. DOI:10.48720/IAB.DP.2603

Buhmann, Mara; Fitzenberger, Bernd (2026): Überraschender Anstieg der beruflichen Mobilität. In: IAB-Forum, 27.7.2026. DOI:10.48720/IAB.FOO.20260727.01

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2026): Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern. IAB-Stellungnahme Nr. 3. DOI:10.48720/IAB.SN.2603

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Lochner, Benjamin; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2026): Arbeitsmarktentwicklung 2026: Fiskalpolitischer Rückenwind trifft auf geopolitischen Gegenwind. IAB-Kurzbericht Nr. 5. DOI:10.48720/IAB.KB.2605

Rothe, Thomas (2009): Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt: eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. IAB-Bibliothek 317. DOI:10.3278/300663w

6 Rahmenbedingungen für die Reallokation von Arbeit in produktivere Bereiche

Im Folgenden werden Befunde zu Institutionen des deutschen Arbeitsmarktes dargestellt, die eine Reallokation von Arbeit in produktive Bereiche bremsen bzw. fördern können.

6.1 Kündigungsschutz und Befristungsrecht

Um mehr Bewegung am Arbeitsmarkt zu erreichen, wird eine Abschwächung des Kündigungsschutzes diskutiert. Zwar kann ein abgeschwächter Kündigungsschutz die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber anheben (Bauernschuster 2013); doch in einer wirtschaftlichen Schwächephase eine Reduzierung des Schutzniveaus umsetzen, könnte zunächst zu mehr Entlassungen führen, ohne dass die positiven Wirkungen einer steigenden Einstellungsbereitschaft in gleichem Maße sichtbar würden. Zwar finden Gürtzgen und Hiesinger (2025) keine Hinweise darauf, dass ein gelockerter Kündigungsschutz mit einem höheren Entlassungsrisiko für langfristig erkrankte Beschäftigte einhergeht; in rezessiven Phasen könnten aber Effekte auf Entlassungen stärker ausfallen und mögliche positive Effekte auf Einstellungen überwiegen. Eine Lockerung des Kündigungsschutzes in Rezessionen könnte zudem zu höherer Vorsicht bei freiwilligen Job-to-Job-Wechseln führen, wenn die bestehende Beschäftigung als sicher wahrgenommen wird und der Gap im Schutzniveau zwischen Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit und neu Eingestellten größer wird. Arbeitslose Jobsuchende wiederum agieren möglicherweise infolge höherer Entlassungswahrscheinlichkeiten zurückhaltender bei der Annahme von Jobangeboten. Unternehmen könnten zudem geneigt sein, stärker auf kürzere Beschäftigungsverhältnisse zu setzen. Diese Mechanismen könnten die Reallokation auf dem Arbeitsmarkt hin zu produktiveren Jobs behindern. Auch sorgt der Kündigungsschutz dafür, dass Beschäftigte wie Betriebe mehr in die Weiterentwicklung im aktuellen Arbeitsverhältnis investieren. Ein Arbeitsmarkt, der bei abgeschwächtem Kündigungsschutz auf mehr Mobilität setzt, müsste – ähnlich dem dänischen Modell – daher zugleich stärker als bisher in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik investieren.

Als eher problematisch könnte sich auch die geplante Ausweitung der bis zu vierjährigen sachgrundlosen Befristung erweisen. Ein Blick auf die Erfahrungen in Spanien ist aufschlussreich: Um die hohe Arbeitslosigkeit zu senken, liberalisierte das Land 1984 sachgrundlose Befristungen und erlaubte Laufzeiten von bis zu drei Jahren. Ein starker Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte blieb dabei bestehen. In der Folge stieg der Anteil befristeter Beschäftigung von rund elf auf mehr als 30 Prozent. Viele Beschäftigte wechselten wiederholt zwischen Befristung und Nichtbeschäftigung, statt in unbefristete Stellen überzugehen. Die Kluft zwischen sicheren unbefristeten und unsicheren befristeten Stellen vertiefte sich, ohne die Beschäftigungschancen nachhaltig zu verbessern. Gerade für junge Menschen war der Berufseinstieg oft von langen Befristungsphasen und hoher Unsicherheit geprägt. Ähnliche Wirkungen könnten sich auch in Deutschland bei einer Ausweitung der sachgrundlosen Befristung ergeben. Zudem kann eine

Ausdehnung der Befristungsmöglichkeiten die Arbeitsplatzmobilität der Entfristeten senken, weil diese noch stärker an ihrer entfristeten Stelle festhalten.

Änderungen beim Kündigungsschutz oder den Befristungsregelungen können also auch negative Folgen mit sich bringen, die den erhofften Vorteil der Flexibilisierung möglicherweise überwiegen. Mehr Bewegung am Arbeitsmarkt lässt sich zudem auch auf andere Weise fördern. Zur Förderung von Jobwechseln und Vermeidung von Frührente, wäre es sinnvoll, Abfindungen stärker zu fördern, wenn sie zu einem Jobwechsel führen, beispielsweise indem Abfindungen über fünf Jahre verteilt in diesem Fall steuerlich vom Erwerbseinkommen abgesetzt werden können. Daher ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung plant, Abfindungszahlungen steuerlich zu privilegieren, wenn zügig eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen wird. Darüber hinaus sollten Beschäftigte möglichst frühzeitig beraten, vermittelt, gezielt in aufstrebende Bereiche hinein qualifiziert und vermittelt werden. So könnten Jobwechsel auf Probe zu mehr Mobilität beitragen, wie im folgenden Abschnitt dargestellt wird. Bereits umgesetzt werden sogenannte Arbeitsmarkt-Drehscheiben. Dabei unterstützt die Bundesagentur für Arbeit abgebende Firmen aktiv dabei, Firmen zu identifizieren, die Arbeitskräfte aufnehmen können, und stellt fest, mit welcher Qualifizierung ein Beschäftigter von einer Tätigkeit zu einer anderen wechseln kann, ohne eine komplette Umschulung machen zu müssen.

6.2 Maßnahmen zur Erprobung einer Beschäftigungsperspektive (geplanter § 45a SGB III)

Im Zuge der geplanten Modernisierung des SGB III hat das Bundesarbeitsministerium einen Entwurf aufgesetzt, worin § 45a neu sein soll. Dieser würde einen rechtlichen Rahmen schaffen, dass Beschäftigte aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus für einige Wochen eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erproben können. Dies soll Job-zu-Job-Übergänge erleichtern und damit auch die Reallokation von Arbeit in möglichst produktivere Bereiche und Betriebe fördern.

Die vorgesehene Erprobung einer Beschäftigungsperspektive kann einen sinnvollen Beitrag dazu leisten, Übergänge aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis in eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Aufgrund der restringierten Dauer der Erprobungszeit sind keine großen Mitnahmeeffekte zu erwarten und die Begrenzung auf eine einmalige Nutzung verhindert die Nutzung als Quasi-Leiharbeit. Zur Unterstützung der Nutzung könnte erwogen werden, dass der erprobende Betrieb eine Erstattung der Lohnkosten an den abgebenden Betrieb vornehmen kann. Die Bedeutung der Regelung für den Arbeitsmarkt und für Reallokationsprozesse wird jedoch maßgeblich davon abhängen, in welchem Umfang sie tatsächlich genutzt wird.

6.3 Mindestlohn

Auch der in Deutschland seit 2015 geltende allgemeine Mindestlohn könnte sich auf die Reallokation von Arbeit in produktivere Bereiche auswirken. So konnten z.B. Dustmann et al. (2022) zeigen, dass die Einführung des Mindestlohns zu einer Reallokation der Geringverdienenden hin zu produktiveren Betrieben führte, wobei kleinere, unproduktivere Betriebe teilweise den Markt verließen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass dieser

Einführungseffekt nicht gleichzusetzen ist mit dem neuen Gleichgewicht, dass sich für einen seit längerem geltenden Mindestlohn einstellt. So ist durchaus naheliegend, dass Fluktuationen am Arbeitsmarkt bei einem stärker bindenden Mindestlohn insgesamt zurückgehen, und damit auch die Reallokation in produktivere Bereiche im späteren Verlauf abnimmt. Zwar gibt es für Deutschland derzeit keine publizierte Literatur, die diesen Effekt abschließend belegt, jedoch wurde er bereits in anderen Ländern nachgewiesen, z.B. Kanada oder den USA (Brochu/Green, 2013; Dube/Lester/Reich, 2016).

6.4 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Hinsichtlich der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen von Eingewanderten bestehen gesonderte Hindernisse für die Reallokation von Arbeit in produktivere Bereiche. Grundsätzlich ist der Arbeitsmarktzugang für Personen, die über die Zuzugswege für die Erwerbsmigration einreisen, sehr viel stärker reguliert und damit rechtlich-institutionell eingeschränkt als für Personen aus dem Inland. So erfordern die meisten Zuzugswege für die Erwerbsmigration nicht nur anerkannte Berufs- oder Studienabschlüsse nach den Regularien der Herkunftsländer, sondern auch eine Gleichwertigkeitsprüfung nach den Regeln des deutschen Ausbildungssystems (Berufsabschlüsse) bzw. eine Vergleichbarkeitsprüfung (Hochschulabschlüsse). Ausnahmetatbestände betreffen die sogenannte Erfahrungssäule (§ 6 BeschV), einige Sonderreglungen für IT-Fachkräfte sowie die spezifischen Regelungen zur Einreise für die Anerkennung von Berufsabschlüssen (§ 16d AufenthG) sowie zur Arbeitssuche („Chancenkarte“). Ganz verzichtet auf Qualifikationsauflagen wird im Rahmen der Personenfreizügigkeit für EU-Staatsangehörige, Staatsangehörige aus ausgewählten Hocheinkommensländern sowie im Rahmen der sogenannten „Westbalkanregelung“ (§ 26 Abs. 2 BeschV). Dies hat zwei Folgen für die Allokation von Arbeitskräften: Zum einen nutzen generell nur wenige Arbeitskräfte die Regelungen für die Erwerbsmigration nach Deutschland (rd. 4 Prozent der Zuzüge), d. h. auch qualifizierte Arbeitskräfte gehen in Länder, in denen die Hürden etwa bei der Anerkennung von Abschlüssen geringer sind. Das beeinträchtigt aus internationaler Perspektive die optimale Allokation von Arbeitskräften. Zweitens konzentriert sich das Arbeitsangebot der Personen, die die Kanäle zur Erwerbsmigration nutzen, einerseits weit überdurchschnittlich auf Personen mit akademischen Abschlüssen, andererseits auf Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, etwa von Personen, die die Westbalkanregelung nutzen. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Hürde der Vergleichbarkeitsprüfung für Personen mit akademischen Abschlüssen leichter zu überwinden ist als die Hürde der Gleichwertigkeitsprüfung für Personen mit beruflichen Abschlüssen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die beruflichen Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern in der Regel nicht mit den deutschen vergleichbar sind. In Anbetracht dessen, dass auch in vielen Bereichen mit beruflichen Abschlüssen großer Fachkräftemangel herrscht, spricht dies nicht für eine effiziente Allokation von Arbeitskräften.

Grundsätzlich hat die Anerkennung von Abschlüssen eine Signalfunktion im Arbeitsmarkt, die die Effizienz der Allokation erhöhen kann. So steigen die Erwerbstätigenquoten und Verdienste durch die Anerkennung von Abschlüssen deutlich (Brücker, Glitz, Lerche, & Romiti, 2021). Allerdings zeigen die empirischen Befunde auch, dass die Erwerbstätigenquoten von Personen, die Zu-zugswege ohne Qualifikationsauflagen bzw. die Anerkennung der Abschlüsse genutzt

haben, ebenfalls sehr hoch sind und der Leistungsbezug gering ist. Eine Reform des Einwanderungsrechts sollte deshalb an den Regelungen der „Erfahrungssäule“ anknüpfen, die auf die formale Anerkennung von Berufsabschlüssen verzichtet, sofern ein Arbeitsvertrag mit einem Mindestgehalt vorliegt. Zugleich sollten nach dem Zuzug die Anerkennungsverfahren gestärkt werden. Anerkennungsverfahren sind oft langwierig, intransparent und hohen Kosten verbunden (Brücker, Glitz, Lerche, & Romiti, 2021). Dies führt dazu, dass viele Eingewanderte, insbesondere diejenigen mit beruflicher Ausbildung, ihre vorhandene Qualifikation nicht anerkennen lassen (ibid.) und daher in Tätigkeiten unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind (Skill-Downgrading) oder sogar wieder auswandern (Kosyakova, et al., 2026). Zu Skill-Downgrading, trotz formaler Eignung, können ebenfalls unzureichende Deutschkenntnisse sowie ein Mangel an offenen Stellen beitragen.

Ansatzpunkte bieten sich durch einheitliche Verfahren über Ländergrenzen hinweg, einen One-Stop-Shop als zentrale Anlaufstelle sowie optimierte Behördenprozesse. Diese Maßnahmen ermöglichen schnellere Abläufe sowie eine individuelle Betreuung und stärken damit Weiterqualifizierung, Spracherwerb und gesellschaftliche Teilhabe.

6.5 Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld ist das wichtigste Instrument zur Beschäftigungssicherung in konjunkturellen Krisen. Allerdings kann das Instrument auch Risiken mit sich bringen, insbesondere wenn Krisen struktureller Natur sind, d.h. im Rahmen von Transformationsprozessen eine Reallokation hin zu neuen zukunftsträchtigen Jobs geboten ist, und das Kurzarbeitergeld für lange Zeiträume gezahlt wird. Die Bundesregierung hat seit 2024 zweimal die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Betriebe erhöht bzw. auf erhöhtem Niveau gelassen – 24 statt 12 Monate. Das IAB hat bei beiden Anpassungen der Bezugsdauer diese Änderungen in Stellungnahmen ausführlich kritisiert (Fitzenberger et al., 2024, 2026), u.a. mit dem expliziten Verweis darauf, dass eine Verlängerung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes das Risiko birgt, Reallokationsprozesse am Arbeitsmarkt zu verschleppen, da Arbeitnehmer in unproduktiveren Betrieben gehalten werden und produktivere Betriebe dadurch größere Probleme bei der Personalgewinnung haben.

Brinkmann et al. (2024) zeigen, dass eine Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds 2012 in Deutschland keine Beschäftigungseffekte hatte und deren weiteren Ergebnisse legen nahe, dass eine längere Nutzung von Kurzarbeit die Reallokation von Beschäftigten verzögert. Die aktuelle Krise der deutschen Wirtschaft ist mehr struktureller als konjunktureller Natur, und 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. Negative Reallokationseffekte von langer Kurzarbeit – geringere durchschnittliche Produktivität und schwächeres Beschäftigungswachstum hochproduktiver Betriebe – sind außerdem für Italien belegt (Giupponi und Landais, 2023).

Damit kann Kurzarbeitergeld, besonders wenn es für längere Zeiträume gezahlt wird, in strukturellen Krisen als Hindernis für Reallokation angesehen werden. Mögliche alternative Ausgestaltungen des Instruments, auch um negative Reallokationseffekte abzumildern, wie auch in Fitzenberger et al. (2026) vorgeschlagen, könnten eine direkte Kopplung von längerer

Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßahmen oder die Einführung eines ‚Experience Rating' zur Bekämpfung von Fehlanreizen sein: Betriebe, die während einer starken Krise Kurzarbeit in starkem Maße und/oder über längere Zeit nutzen, müssten dann in normalen Zeiten Rückzahlungen leisten oder höhere Beiträge zahlen.

6.6 Beschäftigtenqualifizierung

Die Möglichkeiten der Förderung beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten wurden in den letzten Jahren weiter ausgebaut, u.a. durch das Qualifizierungschancengesetz (2019) sowie das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (2024). Vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt könnte die Beschäftigtenqualifizierung grundsätzlich dazu beitragen, die Reallokation von Arbeit in produktivere Bereiche – hier vor allem innerhalb von Unternehmen – zu fördern (Kruppe/Lang 2023).

Auch wenn die „klassische" Beschäftigtenqualifizierung (§ 82 SGB III) inzwischen stärker genutzt wird, gibt es bei der betrieblichen Inanspruchnahme Hürden (Biermeier et al. 2023, Kruppe et al. 2021): Hierzu zählen der (vermeintlich) hohe administrative Aufwand bei der Beantragung (bei zum Teil ungewissem Antragserfolg), mangelnde zeitliche Kapazitäten zur Freistellung von Beschäftigten für Weiterbildung sowie das Fehlen passender Weiterbildungsangebote. Gerade kleineren Betrieben sind die Fördermöglichkeiten zudem oftmals nicht bekannt. Zum Teil scheinen aus betrieblicher Perspektive auch Vorbehalte gegenüber der Inanspruchnahme einer durch die BA geförderten Weiterbildung zu bestehen – ein Befund, der sich auch für die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten selbst gezeigt hat (Osiander/Stephan 2020).

Empirische Studien zur Wirksamkeit der Beschäftigtenqualifizierung liegen aktuell nur für das Vorgängerprogramm WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) vor. Dauth und Toomet (2016) sowie Dauth (2020) finden (kleinere) positive Effekte der Förderung auf die Zeiten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Literatur zu Abschnitt 6

Bauernschuster, Stefan (2013): Dismissal Protection and Small Firms' Hirings: Evidence from a Policy Reform. Small Business Economics 40, S. 293–307. DOI:10.1007/s11187-011-9370-3

Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben. IAB-Forschungsbericht Nr. 13. DOI:10.48720/IAB.FB.2313

Brinkmann, Christina; Jäger, Simon; Kuhn, Moritz; Saidi, Farzad; Wolter, Stefanie (2024): Short-Time Work Extensions. NBER Working Paper No. 33112. DOI:10.3386/w33112

Brochu, Pierre; Green, David A. (2013): The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions. The Economic Journal, 123 (573), S. 1203–1235. DOI:10.1111/ecoj.12032

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

Dauth, Christine (2020): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. ILR Review, 73 (5), S. 1147–1184. DOI:10.1177/0019793919885109

Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers. LABOUR, 30 (4), S. 371–392. DOI:10.1111/labr.12082

Dube, Arindrajit; Lester, William T., Reich, Michael (2016): Minimum Wage Shocks, Employment Flows, and Labor Market Frictions. Journal of Labor Economics 34 (3), S. 663–704. DOI:10.1086/685449

Dustmann, Christian; Lindner, Attila; Schönberg, Uta; Umkehrer, Matthias; vom Berge, Philipp (2022): Reallocation Effects of the Minimum Wage. Quarterly Journal of Economics 137 (1), S. 267–328. DOI:10.1093/qje/qjab028

Eichhorst, Werner; Marx, Paul (2021): How Stable Is Labour Market Dualism? Reforms of Employment Protection in Nine European Countries. IZA Discussion Papers No. 12309.

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 Nr. 7. DOI:10.48720/IAB.SN.2407

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian; Wolter, Stefanie (2026): Transformation angehen statt Kurzarbeit verlängern. Stellungnahme des IAB zur Verbändebeteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 5.12.2025. IAB-Stellungnahme Nr. 3. DOI:10.48720/IAB.SN.2603

Fitzenberger, Bernd (2026a): Acht Reformvorschläge zur Stärkung der gesetzlichen Rente: Der entscheidende Hebel ist eine höhere Beschäftigung. In: IAB-Forum, 5.5.2026. DOI:10.48720/IAB.FOO.20260505.01

Fitzenberger, Bernd (2026b): Länger befristet arbeiten? Gastbeitrag. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 31.7.2026.

Garcia Perez, J. Ignacio; Marinescu, Ioana E.; Vall Castello, Judit (2019): Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. The Economic Journal, 129 (620), S. 1693–1730. DOI:10.1111/ecoj.12621

Giupponi, Giulia; Landais, Camille (2023): Subsidizing Labour Hoarding in Recessions: The Employment and Welfare Effects of Short-Time Work. Review of Economic Studies, 90 (4), S. 1963–2005. DOI:10.1093/restud/rdac069

Giupponi, Giulia; Landais, Camille; Lapeyre, Alice (2022): Should We Insure Workers or Jobs During Recessions? Journal of Economic Perspectives, 36 (2), S. 29–54. DOI:10.1257/jep.36.2.29

Gürtzgen, Nicole; Hiesinger, Karolin (2025): Dismissal protection and long-term sickness absence: Evidence from a policy change. Industrial Relations 64, S. 318–342. DOI:10.1111/irel.12375

Jäger, Simon; Enzo Weber (2026): Wie der Arbeitsmarkt dynamischer wird. Gastbeitrag. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30.1.2026.

Kosyakova, Yuliya; Reinold, Julia; Koch, Theresa; Olbrich, Lukas; Gallegos Torres, Katia; Wagner, Simon (2026): International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa): Wer bleibt, wer geht -

und warum Eingewanderte Deutschland wieder verlassen. IAB-Kurzbericht Nr. 10. DOI:10.48720/IAB.KB.2610

Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau. In: IAB-Forum, 6.2.2023.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum, 17.5.2021.

Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2020): Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie. Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 27 (3), S. 336–359. DOI:10.3224/indbez.v27i3.05

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2026): Förderung der beruflichen Weiterbildung – Beschäftigtenqualifizierung – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen und Agenturen (Monatszahlen). Nürnberg, Juli 2026.

Weber, Enzo (2026a): Abfindungen für neue Jobs. In: Makronom, 27.5.2026.

Weber, Enzo (2025): Beschäftigungssicherung: Kurzarbeit plus Qualifizierung. Kommentar. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 105, H. 3, S. 150.

Weber, Enzo (2026b): Kündigungsschutz abschaffen? Interview. In: Capital+, 19.8.2026.

Weber, Enzo (2026c): Warum nicht mal Jobwechsel auf Probe? Es braucht Kündigungsschutz – aber man muss sich ständig weiterentwickeln. In: Die Zeit, 30.6.2026.

7 Strategien zur Steigerung der Erwerbspartizipation im Alter

Aufgrund der demografischen Alterung verliert Deutschland jährlich über 400 bis 500 Tausend Arbeitskräfte. Eine steigende Partizipationsquote ist somit eine wesentliche Stellschraube, um die zu erwartende Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials etwas auszugleichen. Dazu gehört auch, Anreize zu vermeiden, die dafür sorgen, dass Arbeitskräfte frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Insofern ist eine frühzeitige Verrentung von Arbeitskräften kritisch zu bewerten. In die richtige Richtung gehen Maßnahmen, welche Frühverrentungsmöglichkeiten limitieren und die Anreize erhöhen, auch nach dem Renteneintritt weiter zu arbeiten. Anreize zur weiteren Erhöhung der Beschäftigung von Älteren müssen systematisch gestärkt werden (Fitzenberger 2026).

Sowohl bei Abfindungen als auch bei der Verrentung von Arbeitskräften gibt es nach wie vor Fehlanreize. Diese sind gerade in der aktuellen Phase, in der große Umbrüche an Bedeutung für das Arbeitsmarktgeschehen gewonnen haben (Hutter/Weber 2025), problematisch. In einer Transformation müsste die Wirtschaft eigentlich vibrieren – es sind Umbruchzeiten, in denen vieles nicht stabil bleibt, aber noch mehr neu entstehen würde: Geschäftsmodelle, Ideen, Jobs. Stattdessen sinken die Investitionen in Deutschland seit Jahren, in der Industrie wird so wenig gegründet wie noch nie, die Stellenschaffung ist auf dem Tiefpunkt (Weber 2026a).

Eine derartige „Erneuerungskrise“ (Weber 2025a) kann man nicht wie frühere Krisen aufhalten, man kann nur nach vorne aus ihr herausmodernisieren. Anders gesprochen: Deutschland muss die Transformation annehmen und damit die Produktivität steigern (Fitzenberger/Kagerl 2025). Die Realität sieht aber anders aus: Unternehmen tun sich schwer mit der Restrukturierung, Beschäftigte gehen mit Abfindung in die Frührente, die Arbeitslosigkeit steigt seit Jahren. So gehen Arbeitskräfte verloren, die wir an anderer Stelle so dringend bräuchten. Die demografische Schrumpfung beginnt jetzt durchzuschlagen, und für eine neue Industrialisierung werden gerade technisch gute Leute gebraucht. Tatsächlich sind die Arbeitskräfte in vielen technischen Berufen bei steigender Arbeitslosigkeit zugleich überdurchschnittlich knapp. Die gute Nachricht: Komplette Umschulungen in ganz andere Berufe werden oft nicht notwendig sein, sondern Weiterentwicklungen der Grundkompetenzen in neue Anwendungsbereiche. Der Schlüssel liegt also in der Bewegung: gute Beratung zu persönlichen Arbeitsmarktchancen, Vermittlungsleistungen, gezielte Qualifizierung, Netzwerke zwischen Firmen und Arbeitsmarktpolitik (hier ist u. a. an die von der Bundesagentur für Arbeit unterstützten Arbeitsmarktdrehscheiben zu denken). Diese Anstrengungen müssen intensiviert, auf die individuelle Ebene gebracht und überregional vernetzt werden.

Für Menschen, die jetzt mit Abfindung gehen, sollte der Schritt in einen neuen Job auch finanziell die attraktivste Option sein. Beschleunigung statt Stillstand. Bisher werden Abfindungen mit der „Fünftelregelung“ über eine Dämpfung des Steuersatzes gefördert. Das soll dem Nachteilsausgleich dienen, weil eine Beschäftigung verloren wurde. Zukunftsgewandt wäre dagegen eine Regelung, die einer neuen Beschäftigung dient (Weber 2026a).

So würde das gehen: Die Abfindung wird erst einmal normal versteuert. In den folgenden fünf Jahren kann dann jeweils ein Fünftel der Abfindungssumme bis zu einer bestimmten Obergrenze vom laufenden persönlichen Erwerbseinkommen abgesetzt werden. Wenn man in neue Erwerbstätigkeit geht, wird die Abfindung so schrittweise praktisch steuerfrei. Das unterstützt diejenigen, die den Schritt in neue Beschäftigung wagen, und zwar in einer Phase, in der Arbeitnehmende wieder Seniorität und Jobs Produktivität entwickeln müssen, bis im Idealfall der alte Stand übertroffen ist. Minijobs bleiben dabei automatisch unberücksichtigt, denn hier wird ohnehin kein Arbeitseinkommen versteuert. Die Regelung wäre sehr unbürokratisch: Die Abfindungssumme ist dem Finanzamt bereits bekannt, weitere Prüfungen wären nicht nötig.

Die möglichen Effekte einer solchen Förderung kann man grob abschätzen. Betrachten wir beispielhaft eine Person mit einem Jahreseinkommen von 50.000 Euro, die eine Abfindung von ebenfalls einem Jahreseinkommen erhält. Der Grenzsteuersatz liegt dann bei ca. 35 Prozent. Steuerlich ginge es insgesamt also um einen Betrag von 35 Prozent eines Jahreseinkommens. Legt man auf einen solchen Anreiz eine typische Elastizität des Arbeitsangebots von 0,3 an, ergäbe sich ein Beschäftigungseffekt von gut 10 Prozent. Das heißt: 10 Prozent der Betroffenen könnten zusätzlich in Arbeit sein. Und das betrachtet nur die Effekte, wenn es um „arbeiten oder nicht arbeiten“ geht.

Wichtig ist aber auch die Frage „wechseln oder verharren“. Wenn man allein an dieser Stelle eine Beschleunigung erreichen könnte, wäre das in einer Erneuerungskrise mit wenig Bewegung schon viel wert: Nicht nur würden die aufnehmenden Firmen zusätzliche Fachkräfte erhalten, sondern die abgebenden Firmen auch schneller und günstiger restrukturieren können. Ein weiterer Vorteil wäre, dass man in den vielen Fällen, in denen nicht alles nach Plan läuft, zügig

reagieren kann. Mit solchen „realen Optionen“ der Anpassung werden Investitionsentscheidungen attraktiver. Erleichtert man Restrukturierungen, schafft man also zugleich bessere Bedingungen für die so dringend benötigten neuen Investitionen.

International werden in vielen Ländern Abfindungen steuerlich begünstigt. Es scheint aber keine Fälle zu geben, in denen dies der Förderung neuer Erwerbstätigkeit dient. Man kann deshalb nicht auf spezifische Evaluationsergebnisse zurückgreifen. Das heißt aber auch, dass Deutschland hier ganz vorne dran sein könnte, aus der rückwärtsgewandten Abfindungsförderung ein zukunftsgewandtes Instrument zu machen.

Angesichts der bisher geringen Wiederbeschäftigungschancen von älteren Arbeitslosen sollten die Anreize stärker auf einen Verbleib bzw. eine rasche Rückkehr in Beschäftigung ausgerichtet werden – dazu macht Fitzenberger (2026) weitergehende Vorschläge. Erstens, eine Einschränkung der Altersteilzeit und insbesondere des Blockmodells ist sinnvoll, weil sie einen frühen Erwerbsausstieg begünstigen (Wanger 2025). Es ist daher zu begrüßen, dass dies auch von der Alterssicherungskommission so aufgegriffen wurde.

Ein zweiter Vorschlag besagt, dass die verlängerten Bezugsdauern des Arbeitslosengeldes für Ältere gekürzt werden sollten und die Altersgrenzen, ab denen die Verlängerung wirksam ist, an das steigende Renteneintrittsalter nach oben angepasst werden. Fitzenberger (2026) empfiehlt diese Maßnahme, obwohl die Jobchancen derzeit niedrig sind; allerdings gibt es auch aktuell weiter offene Stellen, die nicht besetzt werden können, und die Maßnahme könnte dazu beitragen, die Frühverrentung zu reduzieren. Die drei anderen Autoren empfehlen jedoch, eine derartige Maßnahme aus sozialpolitischen Gründen erst dann umzusetzen, wenn die Jobchancen sich wieder gebessert haben. Fitzenberger (2026) regt zudem eine Neuauflage einer zeitlich begrenzten Entgeltsicherung an, mit der ein Übergang in eine neue, gegebenenfalls schlechter bezahlte Beschäftigung finanziell gefördert wird und mit Qualifizierung verbunden wird. Allerdings ist festzuhalten, dass die in den 2000er Jahren eingeführte Entgeltsicherung nicht positiv evaluiert wurde (ZEW/IAB/IAT 2006), auch weil die Maßnahme nur wenig genutzt wurde. Aufgrund dieser Erfahrungen wurde sie wieder abgeschafft. Deshalb regt Fitzenberger (2026) eine modifizierte Umsetzung an, die zu evaluieren wäre.

Drittens wäre zwar die steuerliche Absetzbarkeit von Abfindungen bereits ein sehr großer Vorteil, weitere Anreize würden aber geschaffen, indem auf die Abfindungen zusätzlich Rentenbeiträge erhoben würden, die bei anschließender Wiederbeschäftigung wieder erstattet würden. Dies wäre allerdings mit bürokratischem Aufwand verbunden. Viertens sollten höhere Abschläge bei vorgezogenem Renteneintritt die finanziellen Anreize für einen frühen Rückzug verringern. Dies birgt allerdings die Gefahr, Härtefälle zu verschärfen, die bereits durch die geplante Abschaffung der Rente mit 63 auftreten. Eine Übergangszeit muss intensiv genutzt werden. Gerade in körperlich belastenden Berufen erfolgt der Ausstieg oft frühzeitig. Deshalb sollten Beschäftigte rechtzeitig in andere Rollen und verwandte Tätigkeitsprofile weiterentwickelt werden, in denen es eine längere Perspektive gibt. Dazu gehört auch eine Qualifizierungswelle 50plus. Arbeitsmarktpolitisch sollten umfassende Beratung und Unterstützung für derartige Strategien angeboten werden (Weber 2025b). Aus diesen Gründen schlägt Fitzenberger (2026) für eine modifizierte Entgeltsicherung eine spezielle finanzielle Förderung von Weiterbildung vor.

Ein weiterer Vorschlag bezüglich der Abschaffung der Rente mit 63 ist, für Ausnahmen und Übergangsregelungen statt einer abschlagsfreien Frührente Sonderzuschläge bei 45

Beitragsjahren zu gewähren (Weber 2026c). Ein früherer Rentenzugang wäre damit zu gleichen Konditionen weiterhin möglich; die Fehlanreize würden aber vermieden, weil der Zugangsfaktor bei späterem Renteneintritt weiter anstiege.

Zusammengenommen würden die von Fitzenberger (2026) vorgeschlagenen Maßnahmen die Arbeitskräftereallokation von älteren Erwerbspersonen verbessern, weil sie den Wechsel aus schrumpfenden Bereichen in neue Beschäftigung erleichtern, anstatt den endgültigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Auch die mangelnde Dynamik bei der Arbeitskräftereallokation stellt vor dem Hintergrund der Bedarfe, die sich aus der Transformation und dem tiefgreifenden Strukturwandel ergeben, ein Problem dar. Selten war der Veränderungsdruck so groß. Das würde auch bedeuten, dass Beschäftigte aus schrumpfenden Branchen in aufstrebende Bereiche wechseln. Wie das IAB-LinkedIn-Branchenwechsel-Radar zeigt, gab es zuletzt immer weniger dieser Bewegungen. Das Problem liegt dabei weniger an zu vielen Entlassungen, sondern vielmehr an den niedrigen Chancen von Arbeitslosen, in einen neuen Job zu kommen. Diese sind so niedrig wie kaum zuvor (für mehr Details zu diesem Aspekt siehe Abschnitt 4).

Vor diesem Hintergrund dürfen wir uns auch nicht mit drei Millionen Arbeitslosen abfinden. Bei den Vermittlungsbemühungen in Arbeit sollte statt eines „Entweder-oder“ ein „Sowohl-als-auch“ die Devise sein, also das Ziehen aller Register. Hinreichende Verbindlichkeit und Verpflichtungen, nötigenfalls auch Sanktionen, aber eben auch Unterstützung, Qualifikation, Förderung. Wichtig ist auch hier, die Anreize in Richtung Arbeit statt Nicht-Arbeit zu stärken (Weber 2026b).

Notwendig wäre außerdem eine wieder höhere Stellenschaffung durch die Unternehmen. Und nicht zuletzt ist auch eine wieder höhere Matching-Effizienz ein entscheidender Ansatzpunkt, um die Job Finding Rate wieder nach oben zu hieven und die Arbeitskräfteallokation zu verbessern. Diese zwei Faktoren waren wesentliche Treiber des langanhaltenden Arbeitsmarktaufschwungs ab 2005 (Hutter et al. 2022). Eine Verbesserung der Matching-Effizienz kann dabei durch geringeren Mismatch (Hutter/Weber 2017), durch stärkere Such- und Vermittlungsintensitäten (Hartl et al. 2026) sowie durch den intelligenten Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Machine Learning im Vermittlungsprozess (Mühlbauer/Weber 2026) erreicht werden.

Literatur zu Abschnitt 7

Fitzenberger, Bernd (2026): Acht Reformvorschläge zur Stärkung der gesetzlichen Rente: Der entscheidende Hebel ist eine höhere Beschäftigung. In: IAB-Forum, 5.5.2026. DOI:10.48720/IAB.FOO.20260505.01

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian (2025): Arbeitsmarkt im Wandel: Deutschland muss die Transformation annehmen, um seine Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. IAB-Forschungsbericht Nr. 12. DOI:10.48720/IAB.FB.2512

Hartl, Tobias; Hutter, Christian; Weber, Enzo (2026): Matching for three: The search activities of workers, firms, and employment services. In: Economic Modelling, Jg. 155. DOI:10.1016/j.econmod.2025.107434

Hutter, Christian; Carbonero, Francesco; Klinger, Sabine; Trenkler, Carsten; Weber, Enzo (2022): Which factors were behind Germany's labour market upswing? A data-driven approach. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Jg. 84, H. 5, S. 1052–1076. DOI:10.1111/obes.12508

Hutter, Christian; Weber, Enzo (2025): Konjunktur und Transformation: die kritische Gemengelage am Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum, 23.1.2025. DOI:10.48720/IAB.FOO.20250123.01

Hutter, Christian; Weber, Enzo (2017): Mismatch and the forecasting performance of matching functions. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Jg. 79, H. 1, S. 101–123. DOI:10.1111/obes.12142

Mühlbauer, Sabrina; Weber, Enzo (2026): Machine learning for labor market matching. In: Machine learning with applications, Jg. 23. DOI:10.1016/j.mlwa.2026.100861

Wanger, Susanne (2025): Flexible Übergänge in den Ruhestand: Verbreitung und Ausgestaltung von Altersteilzeit und Zeitwertkonten. IAB-Forschungsbericht Nr. 24. DOI:10.48720/IAB.FB.2524

Weber, Enzo (2026a): Abfindungen für neue Jobs. In: Makronom, 27.5.2026.

Weber, Enzo (2026b): The dovish turnaround: Germany's social benefit reform and job findings. Journal of Policy Analysis and Management, 45, e22648. DOI:10.1002/pam.22648

Weber, Enzo (2026c): Gesetzliche Rentenversicherung: Die Zukunft der Rente mit 63. In: Wirtschaftsdienst, 106 (9), H. 9, S. 624.

Weber, Enzo (2025a): Arbeitsmarkt: Die Erneuerungskrise. In: Makronom, 6.10.2025.

Weber, Enzo (2025b): Für ein selbstbestimmtes Weiterarbeiten. GVG-Perspektive 8.

ZEW, IAB und IAT (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission: Arbeitspaket 1, Wirksamkeit der Instrumente; Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung. Endbericht durch den Forschungsverbund Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg und Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen.

8 Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt

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 (Zika et al. 2025). Der wesentliche Effekt liegt damit weniger in einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung als in einer Veränderung ihrer Struktur.

Hinweise auf diesen Wandel zeigen sich bereits in der betrieblichen Nachfrage nach Kompetenzen. Stops et al. (2025) zeigen anhand von Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit, dass KI-Kompetenzen insbesondere bei Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau nachgefragt werden. Die Nachfrage beschränkt sich dabei nicht auf Informatikberufe, sondern

findet sich in einer breiten Palette von Berufen. Allerdings war der Anteil der Stellenanzeigen, in denen mindestens eine KI-Kompetenz genannt wurde, mit 0,5 bis 1,2 Prozent zwischen 2019 und 2023 noch gering. Peede und Stops (2024) sowie darauf aufbauende Analysen zeigen, dass die Nachfrage eines Betriebs nach KI-Kompetenzen mit Veränderungen der übrigen Kompetenzanforderungen einhergeht. Einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung in diesen Betrieben finden sie dagegen nicht.

Was die Folgen von KI für Beschäftigung und Löhne betrifft, ist die Befundlage insgesamt äußerst uneinheitlich. Einerseits geht man von einem negativen Beschäftigungseffekt aus (z. B. Brynjolfsson et al. 2026; Atkinson/Yamco 2026), andererseits von einem Null- (oder sogar positivem) Effekt (z. B. Humlum/Vestergaard 2025; Johnston/Makridis 2025). Auch in Bezug auf die Lohnentwicklung lassen sich beide Effekte in der Literatur finden: Engberg et al. (2025) finden für Deutschland eine günstigere Lohnentwicklung von Beschäftigten in Berufen mit höherer KI-Exposition. Chen at al. (2025) finden für die USA nach der Einführung von ChatGPT steigende Einkommen in Berufen, die eine stärkere Exposition zu Large-Language Modellen haben, ohne zugleich einen Anstieg der Arbeitslosigkeit festzustellen. Andere Studien stellen einen Nulleffekt (Humlum/Vestergaard 2025; Brynjolfsson et al. 2026) oder einen negativen Effekt auf Löhne fest (Edlich/Slok 2026), die daraus schließen, dass Unternehmen Produktivitätsgewinne eher über ein gedämpftes Lohnwachstum einbehalten als Stellen abzubauen.

Zur Einordnung dieser Befunde ist zu berücksichtigen, dass es in den Studien große Unterschiede darin gibt, wie „KI“ gemessen wird. Häufig beschränkt man sich auf die Fähigkeiten oder Nutzung von LLMs, was dazu führt, dass andere KI-Anwendungen aus dem Fokus geraten. Außerdem wird in der Regel nicht berücksichtigt, dass es einen grundsätzlichen Unterschied zwischen konventioneller und generativer KI gibt, da generative KI in der Lage ist, auch komplexe Aufgaben zu lösen. Dies führt höchstwahrscheinlich eher zu einer Unterstützung als zu einer Automatisierung von betroffenen Tätigkeiten.

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: eine erfahrene Mitarbeiterin/ein erfahrener Mitarbeiter wird produktiver, dadurch braucht das Unternehmen für dieselbe 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.

Auch für Deutschland gibt es erste Hinweise darauf, dass Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen von der Einführung von KI stärker betroffen sein könnten. Arntz et al. (2026) untersuchen die Beschäftigungsentwicklung in Berufen mit unterschiedlicher KI-Exposition. 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 Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen Ende 2025 gegenüber dem Niveau von 2022 pro Standardverteilung höhere KI-Exposition um rund 3 Prozent zurück, während sie für ältere Beschäftigte um etwa 2,5 Prozent zunahm. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen in KI-exponierten Berufen keine Beschäftigungschancen hätten, sondern dass diese „nur“ schlechter waren als die von

älteren Beschäftigten. Das heißt zum Beispiel, dass es Berufe gibt, in denen die Beschäftigung tatsächlich bei Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen stärker sinkt (wie bei den Fachkräften in der Auskunft und Kundeninformation). Es gibt aber auch Berufe (wie bei den Spezialisten in der Softwareentwicklung), in denen die Beschäftigungsentwicklung auch bei den Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen positiv ist, der Anstieg aber nicht so stark ausfällt wie bei älteren. Diese Ergebnisse sind 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 abschließend noch nicht beurteilen, ob diese Befunde sich tatsächlich auf KI zurückführen lassen und ob sich diese Entwicklung fortsetzt.

Literatur zu Abschnitt 8

Arntz, Melanie; Dinelli, Michele; Schlenker, Oliver (2026): Different Mines, Same Canaries? Microevidence on the Labor Market Effects of AI in Germany. Unveröffentlichtes Manuskript (mimeo).

Atkinson, Tyler; Yamco, Shane (2026): Young workers' employment drops in occupations with high AI exposure.

Brynjolfsson, Erik; Chandar, Bharat; Chen, Ruyu (2026): Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence.

Chen, Danqing; Kane, Carina; Kozlowski, Austin; Kunievsky, Nadav; Evans, James A. (2025): The (Short-Term) Effects of Large Language Models on Unemployment and Earnings. arXiv preprint arXiv:2509.15510. DOI:10.48550/arXiv.2509.15510

Edlich, Sania; Slok, Torsten (2026): The Impact of AI on the U.S. Labor Market. Early Evidence from Observed Adoption. Apollo-Whitepaper Juli 2026.

Engberg, Erik; Koch, Michael; Lodefalk, Magnus; Schroeder, Sarah (2025): Artificial intelligence, tasks, skills, and wages: Worker-level evidence from Germany. Research Policy, 54 (8), 105285. DOI:10.1016/j.respol.2025.105285

Humlum, Anders; Vestergaard, Emilie (2025): Still waters, rapid currents: Early labor market transformation under generative AI. NBER-Working Paper 33777. DOI:10.3386/w33777

Johnston, Andrew C.; Makridis, Christos A. (2025): AI, Output, and Employment. CESifo Working Paper 12579.

Peede, Lennert; Stops, Michael (2024): Artificial intelligence technologies, skills demand and employment: evidence from linked job ads data. IAB-Discussion Paper Nr. 15. DOI:10.48720/IAB.DP.2415

Stops, Michael; Ahmed EzElDin, Asma; Heckel, Marie-Christine; Heß, Pascal; Klevinghaus, Hauke; Malfertheiner, Verena; Metzger, Lina-Jeanette; Peede, Lennert (2025): „IAB-Kompetenz-Kompass" Bereitstellung von Stellentext-Daten als strukturierter Datensatz. IAB-Forschungsbericht Nr. 1. DOI:10.48720/IAB.FB.2501

Zika, Gerd; Hassemer, Theresa-Marie; Hummel, Markus; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zenk, Johanna (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht Nr. 23. DOI:10.48720/IAB.FB.2523

Impressum

IAB-Stellungnahme 6|2026

Veröffentlichungsdatum

19.11.2026

Weitere Informationen

Jahresgutachten 2026/27 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Sachverständigenrat Wirtschaft)

Redaktion

Martina Dorsch/Andrea Kargus

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

https://doku.iab.de/stellungnahme/2026/sn0626.pdf

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“

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

Website

https://iab.de

ISSN

2195-5980

DOI

10.48720/IAB.SN.2606