

Forschungsergebnisse

Materialengpässe als makroökonomische Schocks Evidenz aus den ifo Konjunkturumfragen

Friederike Fourné und Lara Zarges

Daten und Prognosen

Expansion des Sozialstaats? Das deutsche Sozialbudget 1992–2024

Lilly Fischer, Emilie Höslinger, Andreas Peichl
und Nicolas von Gregory

Das Sondervermögen aus Unternehmenssicht Was Analystenkonferenzen verraten

Alexander Hillert und Denise Rößler

Zur Diskussion gestellt

Arbeitsmarkt paradox: Drei Millionen Arbeitslose – und trotzdem Fachkräftemangel?

Leander Andres und Volker Meier, Regina T. Riphahn, Andrea Nahles und Daniel Terzenbach,
Holger Schäfer und Oliver Stettes, Bernhard Boockmann, Holger Bonin und Eduard Storm,
Janine Leschke und Günther Schmid

Impressum
ifo Schnelldienst
ISSN 0018-974 X (Print)
ISSN 2199-4455 (digital)

Herausgeber: ifo Institut
Poschingerstraße 5
81679 München

Telefon: (089) 92 24-0
E-Mail: ifo@ifo.de
Internet: www.ifo.de

Redaktion: Annette Marquardt
Dr. Cornelia Geißler

Redaktionskomitee: Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest
Prof. Dr. Oliver Falck
Prof. Dr. Lisandra Flach
Prof. Dr. Sarah Necker
Prof. Dr. Andreas Peichl
Prof. Dr. Karen Pittel
Prof. Dr. Niklas Potrafke
Prof. Panu Poutvaara, Ph.D.
Prof. Helmut Rainer, Ph.D.
Prof. Dr. Marcel Thum
Prof. Dr. Ludger Wößmann

Titelbild: © Adobe Stock | 1000words
Fotos S. 57:
Berufsbildung: © Adobe Stock | Sergey Ryzhov
Investitionsschub: © AdobeStock | embeki

Druck: Pinsker Druck und Medien GmbH,
Mainburg

Vertrieb: ifo Institut

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis jährlich: EUR 150,-
Preis des Einzelheftes: EUR 12,-
jeweils zuzüglich Versandkosten

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):
Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Zur Diskussion gestellt

4 – 32 →

**Arbeitsmarkt paradox:
Drei Millionen Arbeitslose –
und trotzdem Fachkräftemangel?**

4–6 →

**Fachkräftemangel bei hoher
Arbeitslosigkeit
Politische Handlungsoptionen**

Leander Andres und Volker Meier

7–11 →

**Midijobs – institutionelle Anreize
für Teilzeitarbeit**

Regina T. Riphahn

12–15 →

**Arbeitsmarkt im Stillstand?
Demografie, Digitalisierung und die
Notwendigkeit neuer Dynamik in Deutschland**

Andrea Nahles und Daniel Terzenbach

16–19 →

**Arbeitsmarkt im Wandel
Zwischen Konjunkturkrise, Transformation
und demografischem Wandel**

Holger Schäfer und Oliver Stettes

20–23 →

**Erschließung von
Arbeitskräftepotenzialen
Zielgenaue und aufeinander abgestimmte
Maßnahmen erforderlich**

Bernhard Boockmann

24–27 →

**Anhaltende Fachkräfteengpässe
Können Deutschland und Österreich
voneinander lernen?**

Holger Bonin und Eduard Storm

28–32 →

**Nachhaltige Übergänge in den Beruf
gestalten**

Kann Deutschland von Dänemark lernen?

Janine Leschke und Günther Schmid

Forschungsergebnisse

33–36 →

**Materialengpässe als
makroökonomische Schocks
Evidenz aus den ifo Konjunkturumfragen**

Friederike Fourné und Lara Zarges

Daten und Prognosen

37–50 →

**Expansion des Sozialstaats?
Das deutsche Sozialbudget 1992–2024**

Lilly Fischer, Emilie Höslinger, Andreas Peichl und Nicolas von Gregory

51–56 →

**Das Sondervermögen aus
Unternehmenssicht
Was Analystenkonferenzen verraten**

Alexander Hillert und Denise Rößler

Arbeitsmarkt paradox:

Drei Millionen
Arbeitslose –
und trotzdem
Fachkräftemangel?

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich im Umbruch: Das verfügbare Arbeitskräftepotenzial schrumpft langfristig infolge des demografischen Wandels, während gleichzeitig Technologien und Strukturwandel die Anforderungen an Kompetenzprofile verändern. Die Kombination aus strukturellen Engpässen, veränderten Beschäftigungsformen und technologischen Anforderungen wirft zentrale Fragen nach Veränderungen in den politischen Rahmenbedingungen auf. Vorschläge liefern die Beiträge unserer Titelgeschichte.

Zur Diskussion gestellt

Fachkräftemangel bei hoher Arbeitslosigkeit

Politische Handlungsoptionen



Leander Andres ist Doktorand am ifo Zentrum für Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsökonomik.



Prof. Dr. Volker Meier ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am ifo Zentrum für Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsökonomik und am ifo Zentrum für Finanzwissenschaft.

Einer der großen Trends auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland in der jüngsten Zeit und der absehbaren Zukunft ist der Fachkräftemangel. Dieser ist vor allem vom laufenden demografischen Wandel verursacht, durch den große Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und erheblich kleinere eintreten, und zeigt sich in zahlreichen Branchen. Die gegenwärtige Entspannung dieser Problematik ist der allgemeinen konjunkturellen Schwäche geschuldet und stellt insofern lediglich eine Atempause dar. Gleichzeitig kommt es in anderen Bereichen, vornehmlich in der chemischen Industrie und im Automobilbau, zu einer erheblichen Unterbeschäftigung, die sich in Kurzarbeit und Stellenstreichungen äußert. Der Rückgang der industriellen Produktion ist Teil eines bereits länger laufenden Prozesses des normalen Strukturwandels (Lehmann et al. 2025). Dieser wird allerdings einerseits durch die weltwirtschaftlichen Entwicklungen verstärkt, insbesondere durch den wirtschaftlichen Aufstieg Chinas und Indiens sowie den erneut aufkommenden Protektionismus, der eine Verlagerung der Produktion in Richtung der Absatzmärkte nahelegt. Hinzu kommen Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene der vergangenen Jahre, namentlich die Erhöhung der Abgabenbelastung auf fossile Brennstoffe, die Verringerung der Kraftwerkskapazitäten und die Russ-

landsanktionen aufgrund des Kriegs in der Ukraine, die die industrielle Produktion energieintensiv produzierender Branchen relativ zu internationalen Wettbewerbern stark verteuert haben.

Somit besteht gegenwärtig eine Gleichzeitigkeit von Arbeitskräftemangel in zahlreichen Branchen und Unterbeschäftigung in anderen Bereichen. Daraus ergibt sich die Frage, welche politischen Maßnahmen geeignet sind, sowohl die Unterbeschäftigung in den schrumpfenden Bereichen als auch den Arbeitskräftemangel an zahlreichen anderen Stellen der Wirtschaft zu reduzieren.

Strukturerhaltende Subventionen und Kurzarbeiterleistungen kürzen

Im folgenden lassen wir Maßnahmen außer Acht, die auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der schrumpfenden Sektoren zielen, und konzentrieren uns auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Instrumente. Zunächst bietet es sich an, Maßnahmen zu betrachten, um unterbeschäftigte Arbeitnehmer*innen aus den schrumpfenden Bereichen in jene Unternehmen zu bringen, die an Arbeitskräftemangel leiden. Dies kann einerseits dadurch geschehen, indem Anreize zum Verbleib in den Krisenbranchen reduziert werden. Sofern die Branchenkrise nicht als kurzfristig und vorübergehend erachtet wird, könnten entsprechend unternehmens- oder branchenerhaltende Subventionen gekürzt werden.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist das Kurzarbeitergeld. Dieses liegt je nach Ausgestaltung der Kurzarbeit zwischen dem Arbeitslosengeldanspruch und dem vollen Lohn. Aktuell wird es in Deutschland bis zu einer maximalen Bezugsdauer von 24 Monaten bezahlt. Diese lag jedoch bis 2019 bei zwölf Monaten, in früheren Jahren sogar bei nur sechs Monaten. Das Kurzarbeitergeld wirkt strukturbewahrend, indem aus Unternehmenssicht temporär eine Lohnsubvention gezahlt wird und aus Beschäftigtensicht die Suche nach einem neuen Arbeits-

platz weniger attraktiv wirkt. Entsprechend haben einige Studien gezeigt, dass sowohl höhere Leistungen als auch ein längerer Leistungsanspruch den Verbleib in der Kurzarbeit verlängern (Lichter und Schiprowski 2021; Lopes 2022). In der kürzeren Frist erhalten die Zahlungen von Kurzarbeitergeld die vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse und erhöhen die Arbeitseinkommen der betroffenen Arbeitnehmer*innen. In einer mittleren Frist von etwa drei Jahren sind diese Vorteile verschwunden, so dass dann bei ähnlicher Ausgangslage Beschäftigte ohne Anspruch auf Kurzarbeitergeld schlechter dastehen also solche, die von dieser Option Gebrauch gemacht haben (Giupponi et al. 2022). In Summe sprechen diese Befunde dafür, dass eine Kürzung der Bezugsdauer mehr Arbeitgeberwechsel bewirkt, gleichzeitig aber die materielle Position der betroffenen Beschäftigten nicht wesentlich beeinträchtigt.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Auf der Seite der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind im Zusammenhang mit der Problematik der Gleichzeitigkeit von Unterbeschäftigung und Fachkräftemangel Maßnahmen zur Umschulung von Interesse, die die Beschäftigten auf neue Tätigkeiten vorbereiten. Die Befunde der Literatur zur Wirksamkeit derartiger Maßnahmen sind gemischt. Die Botschaft ist im Wesentlichen, dass diejenigen Programme hinsichtlich der Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven der Teilnehmenden eher erfolgreich sind, wenn sie praxis- und unternehmensnah konzipiert sind (Brown und Koettl 2015; Card et al. 2017; Vooren et al. 2019; Katz et al. 2022). Somit bietet es sich an, besondere Aufmerksamkeit denjenigen Maßnahmen zu widmen, die entweder von dem betroffenen Unternehmen selbst oder aber durch von Unternehmen beauftragte Einrichtungen organisiert sind.

Ferner wäre auch eine Kombination aus aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik von Interesse: Man könnte vorsehen, höhere Leistungen für Kurzarbeiter*innen oder Arbeitslose zu zahlen, wenn gleichzeitig eine Teilnahme an einem Umschulungsprogramm oder ein Jobwechsel erfolgt. Eine derartige Politik wurde bereits in Spanien und Frankreich umgesetzt (Fitzenberger und Walwei 2023).

Zudem gelten bürokratische Vorgaben als wichtiges Hindernis für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch Beschäftigte, weil sie die Inanspruchnahme an sich sinnvoller Programme erschweren. Dazu zählen insbesondere die Zertifizierung von Programmen und Trägern sowie Vorgaben zur Mindestlaufzeit, die vor allem kleine und mittlere Unternehmen als hinderlich empfinden. Reformansätze bestehen zum einen in einer generellen oder branchenspezifischen Verkürzung der derzeit vierjährigen

Ausschlussfristen für wiederholte Angebote, die in Sektoren mit schnellen Innovationszyklen (z.B. IT, Gesundheitswesen) als unangemessen lang erscheinen. Zum anderen könnte die Mindeststundenanzahl für Weiterbildungen, die aktuell bei 120 Stunden liegt, flexibler gestaltet werden, da ein solcher Umfang für geringqualifizierte Beschäftigte häufig nicht erforderlich ist. Hier bietet sich eine stärkere Ausrichtung auf Teilqualifikationen an, bei denen Ausbildungsmodule schrittweise abgeschlossen werden können und die damit sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen mehr Flexibilität schaffen (Biermeier et al. 2023; Groffy und Rebbe 2024; Wittneben und Grundke 2025).

Allgemeine Erhöhung der Erwerbstätigkeit

Generell sind zur Behebung des Fachkräftemangels unabhängig von der Möglichkeit der Rekrutierung von Arbeitskräften aus den schrumpfenden Bereichen Maßnahmen geeignet, die das Arbeitskräfteangebot insgesamt erhöhen, wobei ältere Arbeitnehmer*innen, Frauen und Migrant*innen die wichtigsten Zielgruppen darstellen.

Ältere Beschäftigte können länger im Erwerbsleben gehalten werden durch eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, die Abschaffung der Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“), sowie die Erhöhung der Abschlagsfaktoren bei vorzeitigem Renteneintritt (Meier und Künzli 2024).

Die Frauenerwerbstätigkeit ließe sich vor allem durch Einschränkungen bei der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung, Reformen beim Ehegattensplitting mit dem Ziel geringerer Steuersätze für Zweitverdiener*innen sowie der Ausdehnung der verlässlichen Kinderbetreuung steigern. Außerdem könnten Minijobs auf Personen beschränkt werden, die nicht in der Lage sind, in Vollzeit zu arbeiten, zum Beispiel aufgrund einer laufenden Ausbildung (Wittneben und Grundke 2025). Die bestehenden Minijobregelungen haben zwar einerseits die Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitskräften deutlich ausgeweitet, andererseits aber auch dazu beigetragen, dass viele Beschäftigte in einer Teilzeitfalle mit niedriger sozialer Absicherung sowie begrenzten Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verbleiben. Ergänzend sollte die Verdienstgrenze, ab der die Sozialversicherungsbeiträge in regulären Beschäftigungsverhältnissen schrittweise ansteigen (Midijobs), in Richtung null gesenkt werden (Bruckmeier et al. 2022).

Zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Ausländer*innen wäre der Abbau bürokratischer Hemmnisse von Bedeutung, insbesondere in den Bereichen der Arbeitsgenehmi-

gungen und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse (Poutvaara und Rainer 2025).

Darüber hinaus bietet es sich an, das Steuer- und Transfersystem so zu reformieren, dass sich zusätzliche Erwerbsarbeit für Geringverdienende und Haushalte mit Kindern stärker lohnt. Dazu gehört insbesondere, Bürgergeld, Kinderzuschlag und Wohngeld besser aufeinander abzustimmen, damit das verfügbare Nettoeinkommen bei steigendem Bruttoeinkommen nicht stagniert oder sinkt und die effektive Grenzbelastung deutlich unter 100% bleibt (Blömer et al. 2021; SVR 2023). Ferner könnte man durch die Integration des Wohngelds in die Kosten der Unterkunft im Bürgergeld, niedrigere Entzugsraten und zusätzliche Freibeträge das Arbeitsangebot merklich erhöhen (Blömer et al. 2024). •

Referenzen

Biermeier, S., E. Dony, S. Greger, U. Leber, F. Schreyer und K. Strien (2023), „Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen“, IAB-Forum 1/2023.

Blömer, M., P. Brandt, F. Dorn, C. Fuest und A. Peichl (2021), „Für mehr Beschäftigung und mehr steuerliche Entlastung für Familien: Ein Reformvorschlag zur Einkommensbesteuerung“, *ifo Schnelldienst* 74(10), 37–49.

Blömer, M., E. Hansen und A. Peichl (2024), *Die Ausgestaltung des Transferentzugs in der Interdependenz mit dem Bürgergeld, der Kindergrundsicherung und dem Wohngeld*, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, ifo Forschungsbericht 145.

Brown, A. J. G. und J. Koettl (2015), „Active Labor Market Programs – Employment Gain or Fiscal Drain?“, *IZA Journal of Labor Economics* 4(12).

Bruckmeier, K., T. Lietzmann, U. Walwei und J. Wiemers (2022), „Reform der geringfügigen Beschäftigung“, IAB Stellungnahme 2/2022, verfügbar unter: <https://doku.iab.de/stellungnahme/2022/sn0222.pdf>.

Card, D., J. Kluge und A. Weber (2018), „What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations“, *Journal of the European Economic Association* 16(3), 894–931.

Fitzenberger, B. und U. Walwei (2023), *Short-Time Work During the COVID-19 Crisis: Lessons Learned*, IAB Forschungsbericht 5/2023, Nürnberg.

Giupponi, G., C. Landais und A. Lapeyre (2022), „Should We Insure Workers or Jobs During Recessions?“, *Journal of Economic Perspectives* 36(2), 29–54.

Groffy, G. und N. Rebbe (2024), „Qualifizierungsgeld: Bürokratiemonster oder Geldsegen?“, Haufe, 30. Juli 2024, verfügbar unter: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/qualifizierungsgeld-voraussetzung-berechnung-fallstricke_76_627968.html, aufgerufen am 26. März 2025.

Katz, F., J. Roth, R. Hendra und K. Schaberg (2022), „Why Do Sectoral Employment Programs Work? Lessons from WorkAdvance“, *Journal of Labor Economics* 40(S1), S249–S291.

Lehmann, R., S. Linze und T. Wollmershäuser (2025), „Strukturwandel im Verarbeitenden Gewerbe: Hybride Produkte und Produktionsprozesse verändern industrielle Geschäftsmodelle“, *ifo Schnelldienst digital* 6(5).

Lichter, A. und A. Schiprowski (2021), „Benefit Duration, Job Search Behavior and Re-Employment“, *Journal of Public Economics* 193, 104326.

Lopes, M. C. (2022), „A Review of the Elasticity of Unemployment Duration to the Potential Duration of Unemployment Benefits“, *Journal of Economic Surveys* 36(4), 1212–1224.

Meier, V. und G. Künzli (2024), *Ansatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren*, IHK München und Oberbayern, München.

Poutvaara, P. und H. Rainer (2025), „Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen“, *ifo Schnelldienst* 78(1), 19–22.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – SVR (2023), *Jahresgutachten 2023/24: Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren*, Wiesbaden.

Vooren, M., C. Haelermans, W. Groot und H. Maassen van den Brink (2019), „The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis“, *Journal of Economic Surveys* 33(1), 125–149.

Witneben, C. und R. Grundke (2025), „Den Fachkräftemangel beheben“, in: OECD (Hrsg.), *OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2025*, OECD Publishing, Paris, 93–119.

Zur Diskussion gestellt

Midijobs – institutionelle Anreize für Teilzeitarbeit



Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D., lehrt empirische Wirtschaftsforschung an der FAU Erlangen-Nürnberg.
Foto: © Markus Scholz für Leopoldina

Ausgangslage

Menschen reagieren auf Anreize. Wird Erwerbsarbeit mit geringer Stundenzahl besonders attraktiv ausgestaltet, ist zu erwarten, dass entsprechende Beschäftigungsformen verstärkt genutzt werden. Zum 31. Dezember 2024 – aktuellere Daten liegen bislang nicht vor – wurden in Deutschland 12,7 Mio. Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Erwerbseinkommen staatlich subventioniert (Bundesagentur für Arbeit 2025). Davon waren 7,6 Mio. Minijobs, bei denen Beschäftigte von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind. Weitere 5,1 Mio. Beschäftigungsverhältnisse waren Midijobs, bei denen Beschäftigte mit einem Bruttomonatseinkommen zwischen der Minijobgrenze (derzeit 603 Euro) und 2 000 Euro von reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen profitieren. Seit 2019 gehen diese Vergünstigungen nicht mehr mit Abschlägen auf die Rentenanwartschaften einher (Buslei et al. 2023).

Minijobs wurden unter anderem Namen bereits bei der Einführung der Sozialversicherung im 19. Jahrhundert als Bagatellarbeitsverhältnisse eingeführt; sie waren nicht sozialversicherungspflichtig, um bürokratischen Aufwand zu vermeiden (BMAS 2018, S. 110). Im Zuge der Hartz-Reformen (Hartz II) wurden Minijobs im Jahr 2003 gezielt

attraktiver ausgestaltet, da sie als mögliches Sprungbrett aus der Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung betrachtet wurden (*stepping stone*).¹ Zugleich war jedoch bereits damals absehbar, dass dadurch eine sogenannte „Minijobfalle“ entstehen könnte: Die Kombination aus der Steuerfreiheit der Minijobs und der häufig hohen steuerlichen Belastung verheirateter Erwerbstätiger in Steuerklasse V reduziert die Anreize, das Arbeitsangebot über die Minijobgrenze hinaus auszuweiten. Aufgrund der an dieser Einkommensgrenze einsetzenden Einkommensteuer und Sozialversicherungsabgaben muss das Bruttoeinkommen deutlich steigen, um einen Rückgang des Nettoeinkommens zu vermeiden (vgl. Abb. 1).

Um diesen Fehlanreizen entgegenzuwirken und den Übergang in umfangreichere Beschäftigung zu erleichtern, führte die Bundesregierung 2003 Midijobs ein. Dabei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse mit Bruttomonatseinkommen zwischen der Minijobgrenze (damals 400 Euro) und damals 800 Euro. Für Beschäftigte in Midijobs gelten reduzierte Sozialversicherungsbeiträge, die direkt oberhalb der Minijobgrenze zunächst etwa 4% betragen, anstatt des regulären Satzes von rund 20% (SVR 2006). Mit steigendem Einkommen erhöhen sich die Beitragssätze bis zum regulären Beitragssatz an der oberen Midijobgrenze.

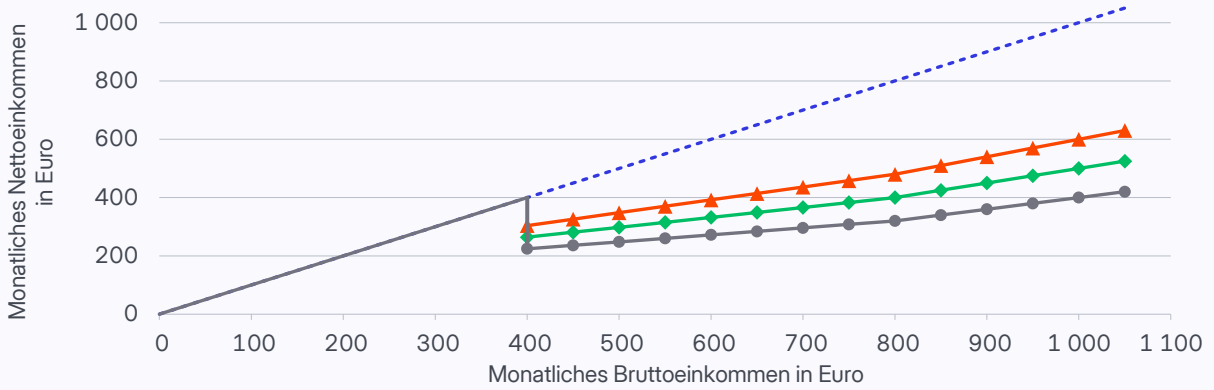
Mini- und Midijobs werden seither intensiv genutzt (vgl. Abb. 2). Seit 2003 wurden die Einkommensgrenzen für beide Beschäftigungsformen mehrfach angehoben (vgl. Tab. 1). Ziel dieser Anpassungen war es, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit niedrigen Bruttoeinkommen finanziell zu entlasten (Deutscher Bundestag 2022a, 2022b). Gleichzeitig lagen Ex-post-Evaluierungen der Wirksamkeit der Midijobs nicht vor. Während die Midijobs subventionen stetig ausgeweitet wurden, war nicht bekannt, ob Midijobs ihr ursprüngliches Ziel tatsächlich erreichten, nämlich die Erleichterung der Übergänge aus Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

¹ Caliendo et al. (2016) haben gezeigt, dass sich diese Hoffnung nur in Spezialfällen bewahrheitet hat.

Abb. 1

Nettoeinkommen oberhalb der Minijobgrenze (2003) nach Steuerbelastung^a

- Monatliches Bruttoeinkommen
- ▲ Monatliches Nettoeinkommen – 20 % Einkommensteuer
- ◆ Monatliches Nettoeinkommen – 30 % Einkommensteuer
- Monatliches Nettoeinkommen – 40 % Einkommensteuer



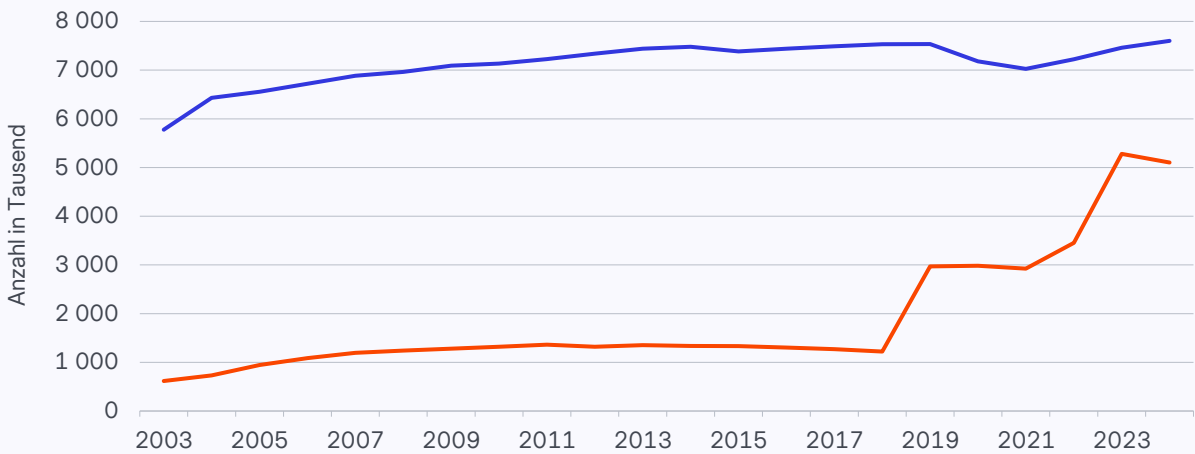
^a Die dargestellten Verläufe zeigen die Midjobregelung des Jahres 2003 mit alternativen Durchschnittsteuersätzen.
Quelle: Berechnungen der Autorin.

© ifo Institut

Abb. 2

Anzahl der Mini- und Midjobbeschäftigungsverhältnisse zum Jahresende

- Minijobs
- Midjobs



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (verschiedene Jahre).

© ifo Institut

Tab. 1**Verdienstgrenzen von Mini- und Midijobs**

Reform	Minijobs	Midijobs
01.04.2003	0–400 Euro	400,01–800 Euro
01.01.2013	0–450 Euro	450,01–850 Euro
01.07.2019	0–450 Euro	450,01–1 300 Euro
01.10.2022	0–520 Euro	520,01–1 600 Euro
01.01.2023	0–520 Euro	520,01–2 000 Euro
01.01.2024	0–538 Euro	538,01–2 000 Euro
01.01.2025	0–556 Euro	556,01–2 000 Euro
01.01.2026	0–603 Euro	603,01–2 000 Euro

Quelle: Zusammenstellung der Autorin.

© ifo Institut

Stand der Kenntnis

Inzwischen geben zwei neuere Studien hierzu Auskunft. Herget und Riphahn (2025) untersuchen, ob die Einführung von Midijobs am 1. April 2003 dazu beigetragen hat, den Übergang von Minijobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern, mithin die Minijobfalle zu reduzieren.

Die Analyse verwendet zwei Herangehensweisen: Zum einen prüft sie, ob die Wahrscheinlichkeit, Minijobs zugunsten regulärer Beschäftigung zu verlassen, mit der Einführung von Midijobs gestiegen ist. Auf Basis von administrativen Daten zeigen sich keine klaren Sprünge in den Übergangswahrscheinlichkeiten aus Minijobs zum 1. April 2003. Allerdings unterscheiden sich die Ergebnisse stark nach dem Geschlecht der Minijobber: Während sich für Männer (10% der Stichprobe) erhöhte Übergangswahrscheinlichkeiten finden, sind die Änderungen der Übergangswahrscheinlichkeiten für Frauen (90% der Stichprobe) klein, insignifikant und teilweise negativ. Auch eine Aufteilung der Stichprobe nach vorhergesagtem Familienstand – und somit der Möglichkeit, von Steuerklasse V und der Minijobfalle betroffen zu sein – zeigt, dass für Personen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit verheiratet sind, keine positiven signifikanten Effekte vorliegen. Die Minijobfalle scheint weiter zu bestehen.

Zum anderen untersucht die Studie die Wirksamkeit der Einführung der Midijobs 2003, indem sie die Reaktion von Personen mit unterschiedlichen Anreizen vergleicht. Im Fokus steht wieder, ob Minijobber in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln. Die Analyse vergleicht verheiratete und nicht verheiratete Personen. Für Erstere ist der Nutzen aus subventionierten Sozialversicherungsbei-

trägen relativ unwichtig, da sie beim Übergang aus Minijobs eine hohe Einkommensteuerlast zu tragen haben. Die Gruppe der Nichtverheirateten hingegen verdient im Minijob unterhalb des jährlichen Grundfreibetrags und ist somit beim Übergang in reguläre Beschäftigung nicht unmittelbar von hohen Steuern betroffen. Für diese Gruppe ist die Reduktion der Sozialversicherungsabgaben relativ bedeutsamer als für die Verheirateten. Die Studie nutzt die Umfragedaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und verwendet einen Differenz-in-Differenzen-Schätzer. Es zeigt sich, dass die Übergangsraten der nicht verheirateten Minijobber stärker auf die Reform reagieren als die der verheirateten Minijobber. Damit finden sich also Reaktionen auf die Midijobbeiführung, aber diese zeigen sich nicht bei den Opfern der Minijobfalle, sondern bei jenen unverheirateten Minijobbern, die von der Minijobfalle nicht betroffen sind. Auch aus diesem Ergebnis folgt nicht, dass Midijobs ihr Ziel erreicht haben.

Eine zweite Studie (Collischon et al. 2024) untersucht die Entwicklungen seit der Midijobbeiführung 2003. Auch sie nutzt zwei Herangehensweisen, um die Wirksamkeit der Midijobs abzuschätzen. Zunächst prüft die Studie, wie sich die Verteilung der Bruttomonatseinkommen im Zusammenhang mit den verschiedenen Reformen (vgl. Tab. 1) entwickelt hat. Eine grafische Analyse beschreibt die Häufung der Beschäftigungsverhältnisse an den Minijobverdienstgrenzen (*bunching*) und ihre Verschiebung nach den Anpassungen dieser Grenzen. Theoretisch ist eine Reaktion des Arbeitsangebots am oberen Ende der Midijobverdienstzone zu erwarten, wo sich Beschäftigte, die gerade keine Midijobsbeiführung mehr erhalten, in den Midijobbereich sortieren sollten. Hierfür findet sich jedoch keine Evidenz. Midijobs generieren keine starken Reaktionen.

Im zweiten Schritt betrachtet die Studie die Entwicklung der Übergangsraten von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 1999 bis 2020. Angesichts der attraktiveren Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen im Midijobverdienstbereich über die Zeit ist es denkbar, dass die Übergangsraten aus Minijobs darauf reagieren und Übergänge in Midijobs nach entsprechenden Reformen steigen. Die Übergangsraten steigen insgesamt über die Zeit an. Um allgemeine Entwicklungen wie die Entspannung am Arbeitsmarkt und Konjunkturmuster aus der Betrachtung auszuklammern, wird eine Kontrollgruppe verwendet: Personen, die aus dem Arbeitslosengeldbezug in reguläre Beschäftigung wechseln, sollten von den Mini- und Midijobreformen nicht betroffen sein. Analysen, die die Eintrittsraten in reguläre Beschäftigung für Minijobber und Arbeitslosengeldbeziehende vergleichen, ergeben keine Evidenz dafür, dass die Einführung und Weiterentwicklung der Midijobs einen signifikanten Effekt auf die Übergangs-

raten aus Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten.

Neuere Entwicklungen

In jüngster Zeit wurden Midijobs in zwei Richtungen weiterentwickelt. Erstens hat die Regierung Scholz die monatlichen Bruttoverdienstgrenzen von 1 300 Euro am 1. Oktober 2022 auf zunächst 1 600 und dann zum 1. Januar 2023 auf 2 000 Euro pro Monat erhöht. Zusätzlich wurde am 1. Oktober 2022 erstmals die Entlastung der Beschäftigten von Sozialversicherungsabgaben unmittelbar auf ihre Betriebe umgelegt: Vor der Reform reduzierten sich die Arbeitgeberabgaben von ca. 30% für Minijobs bei Überschreiten der Minijobverdienstgrenze auf ca. 20% für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Nach der Reform wurde dieser Sprung ausgesetzt und durch ein langsames Abschmelzen der neu über die Minijobgrenze hinaus erhöhten Arbeitgeberabgaben ersetzt. Die regulären Sozialversicherungsabgaben von ca. 20% für die Arbeitgeberseite fallen jetzt erst ab einem monatlichen Bruttomonatsverdienst von 2 000 Euro an.

In einer Ex-ante-Analyse folgern Bruckmeier und Wiemers (2023), dass Minijobs als Beschäftigungsform durch diese Reform gestärkt werden. Die Autoren erwarten, dass Betriebe verstärkt reguläre Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umwandeln. Dies würde das Substitutionsverhalten stärken, das schon Collischon et al. (2021) gefunden haben: Reguläre Beschäftigungsverhältnisse würden nach der Reform verstärkt durch Minijobs ersetzt.

In einer neueren Studie untersuchen Sauer et al. (2026), wie sich Neueinstellungen über die Zeit auf unterschiedliche Bruttomonatsverdiensthöhen aufteilen. Die Studie nutzt administrative Daten der Stichprobe Integrierter Employer-Employee Daten (SIEED) für die Jahre 2013–2023. Die Analyse ergibt, dass nach den Midijobreformen von 2022/23 der Anteil von Einstellungen im Midijobeinkommensbereich gefallen ist und die relative Häufigkeit von neuen Beschäftigungsverhältnissen im Verdienstbereich oberhalb der Midijobverdienstschwelle von 2 000 Euro angestiegen ist. Insofern haben die neuesten Reformen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit Einkommen unmittelbar oberhalb der Minijobeinkommensgrenze möglicherweise unwahrscheinlicher gemacht und damit die Minijobfalle sogar noch verschärft.

Fazit

Im demografischen Wandel droht Arbeits- und Fachkräfteknappheit. Daher ist es wichtig zu verstehen, wie Arbeitskräfte aktiviert werden können und welche institutionel-

len Anreize von Arbeitsmarktregulierungen ausgehen. In Deutschland führt die Kombination der bevorzugten Behandlung von Minijobs einerseits mit der ungünstigen Besteuerung in der Steuerklasse V andererseits zu einer Minijobfalle. Die daraus resultierende massive Häufung von Beschäftigungsverhältnissen genau an der Minijobverdienstschwelle wird in der Literatur intensiv diskutiert (Tazhitdinova 2020; Gudgeon und Trenkle 2024).

Die im Jahr 2003 eingeführten Midijobsübertreibungen sollen die Minijobfalle abmildern. Die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen mit Bruttomonatsverdiensten ab der Minijobverdienstschwelle wurde seither für Beschäftigte immer attraktiver ausgestaltet. Im Ergebnis sind heute circa 5 Mio. Menschen in Midijobs beschäftigt. Die Studienlage ergibt keine Evidenz dafür, dass Midijobs dazu beitragen, die Minijobfalle abzumildern. Stattdessen machen sie gering bezahlte Jobs in Teilzeit attraktiver.

Will man die Problematik der Minijobfalle angehen, so muss über die Sozialversicherungsabgaben hinaus auch die einkommensteuerliche Regelung angegangen werden: Entweder wird die Ausgestaltung des Ehegattensplittings reformiert oder die Steuerbefreiung der Minijobs eingeschränkt. Midijobs haben sich als Instrument gegen die Minijobfalle nicht bewährt. •

Referenzen

Bruckmeier, K. und J. Wiemers (2023), *Arbeitsangebots- und Verteilungswirkungen der Mini- und Midijobs-Reformen 2022/2023 – eine Simulationsstudie*, IAB-Forschungsbericht 11/2023, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2025), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Juli 2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (Hrsg.) (2018), *Übersicht über das Sozialrecht*, BW Bildung und Wissen, Nürnberg.

Buslei, H., J. Geyer und P. Haan (2023), „Midijob-Reform: Mehr Umverteilung in der Rente – spürbare Kosten entlasten nicht zielgenau“, *DIW Wochenbericht* 90(7), 76–82.

Caliendo, M., S. Künn und A. Uhlendorff (2016), "Earnings Exemptions for Unemployed Workers: The Relationship Between Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Quality", *Labour Economics* 42, 177–193.

Collischon, M., K. Cygan-Rehm und R. T. Riphahn (2021), "Employment Effects of Payroll Tax Subsidies", *Small Business Economics* 57(3), 1201–1219.

Collischon, M., A. Herget und R. T. Riphahn (2024), "Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall Trends and the Role of Midijob Reforms", *Journal of Labour Market Research* 58, 15.

Deutscher Bundestag (2022a), *Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung*, Bundestagsdrucksache 20/1408 vom 30.4.2022, Berlin.

Deutscher Bundestag (2022b), *Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP – Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs*, Bundestag Drucksache 20/3938 vom 11.10.2022, Berlin.

Gudgeon, M. und S. Trenkle (2024), "The Speed of Earnings Responses to Taxation and the Role of Firm Labor Demand", *Journal of Labor Economics* 42(3), 793–835.

Herget, A. und R. T. Riphahn (2025), "Phasing Out Payroll Tax Subsidies", *International Tax and Public Finance* 32, 1501–1531.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – SVR (2006), *Arbeitslosengeld II revidieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell*, Expertise im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie, August, Wiesbaden.

Sauer, I., M. Collischon und R. T. Riphahn (2026), "Midijob Reforms, Minijobs Traps, and Employers' Response", LASER Discussion Paper 156.

Tazhitdinova, A. (2020), "Do Only Tax Incentives Matter? Labor Supply and Demand Responses to an Unusually Large and Salient Tax Break", *Journal of Public Economics* 184, 104162.

Zur Diskussion gestellt

Arbeitsmarkt im Stillstand?

Demografie, Digitalisierung und die Notwendigkeit neuer Dynamik in Deutschland



Andrea Nahles ist Vorsitzende des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit.



Daniel Terzenbach ist Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch eine doppelte Transformation geprägt: Einerseits führt der demografische Wandel zu einer langfristigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots, andererseits verändert die Digitalisierung die Qualifikationsanforderungen und die Arbeitsnachfrage grundlegend. Darüber hinaus ist das Verarbeitende Gewerbe in Deutschland in einer Krise sowohl aufgrund hoher Energiekosten als auch aufgrund der international sinkenden Nachfrage nach deutschen Exportgütern. Diese Entwicklungen überlagern sich mit konjunkturellen Schwankungen, die in einer rückläufigen beziehungsweise zuletzt stagnierenden Zahl offener Stellen und steigender Arbeitslosigkeit sichtbar werden.

Bemerkenswert ist dabei die Koexistenz scheinbar widersprüchlicher Phänomene: Trotz wirtschaftlicher Abschwächung und sinkender Arbeitskräftenachfrage berichten Unternehmen weiterhin über Besetzungsprobleme. Während in einigen Sektoren – insbesondere im produzierenden Gewerbe – Beschäftigung abgebaut wird, entstehen in anderen Bereichen neue Arbeitsplätze. Parallel dazu ist die Zahl der offenen Stellen seit ihrem Höhepunkt im Jahr 2022 deutlich gesunken, was die Beschäftigungschancen für Arbeitslose verschlechtert. Dennoch bleibt der Anteil schwer besetzbarer Stellen hoch. Diese Entwicklung verweist auf ein zentrales Problem: den strukturellen Mismatch zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte und den Anforderungen der Unternehmen sowie den Unter-

schied in der regionalen Verfügbarkeit von Arbeitskräften und Stellenangeboten.

Entscheidend ist: Die Knappheit an Arbeitskräften hat sich in bestimmten Berufszweigen zwar abgeschwächt, sie verschwindet jedoch nicht. Vielmehr beginnt die demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots erst jetzt, ihre volle Wirkung zu entfalten.

Gleichzeitig wird häufig argumentiert, dass Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) diese Engpässe kompensieren könnten. Das greift jedoch zu kurz. Wertschöpfung lässt sich nicht beliebig automatisieren. Produktivitätsgewinne können Knappheiten abmildern, aber nicht vollständig ersetzen. Hinzu kommt, dass technologische Innovation selbst neue Nachfrage erzeugt. Historisch zeigt sich, dass neue Technologien nicht nur Arbeitsplätze verdrängen, sondern zugleich neue Tätigkeiten schaffen. Der Fachkräftebedarf verschiebt sich, verschwindet aber nicht.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum die Arbeitslosigkeit steigt. Die Antwort liegt weniger in einem Überangebot an arbeitslosen Arbeitskräften als in zu langsam verlaufenden Anpassungen (Fitzenberger et al. 2025). Beschäftigte wechseln zu selten in neue zukunftsträchtige Jobs (Weber 2025). Der Arbeitsmarkt verharrt zu sehr in bestehenden Strukturen, obwohl sich die Rahmenbedingungen verändern. In einem dynamischeren Arbeitsmarkt würden Arbeitskräfte aus schrumpfenden in wachsende Bereiche wechseln. Genau dieser Prozess funktioniert jedoch nicht schnell genug.

Demografischer Wandel: Schrumpfendes Arbeitskräfteangebot

Eine der zentralen Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt ist die Alterung der Bevölkerung. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird in den kommenden Jahrzehnten spürbar zurückgehen. Gleichzeitig rücken deutlich kleinere Kohorten nach. Das Erwerbspersonenpotenzial nimmt 2026 laut IAB das erste Mal ab – um etwa

40 000 (Gartner et al. 2026). Auf 100 Personen zwischen 55 und 59 Jahren kommen 60 im Alter von 15 bis 19 Jahren. Der demografische Wandel stellt einen zentralen Treiber der langfristigen Arbeitsmarktentwicklung dar.

Die Demografie wirkt dabei in mehrfacher Hinsicht. Erstens reduziert sie das absolute Arbeitskräftepotenzial. Eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung begrenzt das Wachstumspotenzial, reduziert die Produktionskapazitäten und kann die Innovationsdynamik mindern. Denn wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beruht nicht allein auf Kapital und Technologie, sondern wesentlich auf der Verfügbarkeit und Qualität von Arbeitskräften. Zweitens verändert sie die Altersstruktur der Belegschaften, was z.B. Auswirkungen auf Weiterbildungsbedarfe hat. Drittens verstärkt sie regionale Ungleichgewichte, da insbesondere strukturschwache Regionen überproportional von Abwanderung und Alterung betroffen sind. Und viertens nimmt die Arbeitsmarktmobilität mit dem Alter stark ab.

Das macht es umso wichtiger, bisher ungenutzte oder nicht in vollem Umfang genutzte Arbeitskräftepotenziale einzubinden. Dazu zählen insbesondere Frauen (Malin et al. 2026), Ältere sowie Zugewanderte. In den vergangenen zehn Jahren ist die Erwerbsbeteiligung in Deutschland deutlich gestiegen. Nur in wenigen anderen europäischen Ländern war diese 2025 sowohl insgesamt als auch insbesondere bei Frauen so hoch wie in Deutschland. Trotz hoher Erwerbstätigenquoten weist Deutschland ein vergleichsweise niedriges Arbeitsvolumen pro Kopf auf, was maßgeblich auf die hohe Teilzeitquote zurückzuführen ist. Diese ist vor allem bei Frauen ausgeprägt und wird durch institutionelle Rahmenbedingungen wie das Steuersystem sowie unzureichende Betreuungsinfrastruktur beeinflusst.

Auch die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen stellt eine wichtige Stellschraube dar. Theoretisch lässt sich argumentieren, dass mit steigender Lebenserwartung und verbesserter Gesundheit die optimale Lebensarbeitszeit zunimmt. Allerdings gilt das nicht für alle Berufe gleichermaßen – insbesondere nicht für körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten. Außerdem stehen dem institutionelle Anreize und betriebliche Praktiken entgegen, die einen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben begünstigen. Flexible Übergänge in den Ruhestand sowie verbesserte (Weiterbildungs-)Angebote könnten dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten.

Ohne Zuwanderung wäre der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften in vielen Branchen kaum zu decken bzw. der Mangel wäre noch deutlich größer. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher

Staatsangehörigkeit sinkt seit dem Jahr 2023, überwiegend aus demografischen Gründen. Gingen 2022 noch 29,5 Mio. Deutsche einer Beschäftigung nach, sank die Zahl auf 29,0 Mio. im Jahr 2025 – trotz stark steigender Einbürgerungen. Das Beschäftigungsplus der vergangenen Jahre wurde seit 2023 nur noch durch Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit getragen. Zuwanderung ist eine notwendige Voraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die soziale Stabilität unseres Landes. Migration bringt neue Ideen, Perspektiven und Innovationsimpulse in eine Volkswirtschaft. Sie erhöht nicht nur das Arbeitsangebot, sondern stärkt auch die Anpassungsfähigkeit des gesamten Systems. Eine offene und gezielte Zuwanderungspolitik kann dazu beitragen, sowohl Fachkräfteengpässe zu lindern als auch die wirtschaftliche Erneuerungsfähigkeit zu stärken.

Digitalisierung und KI: Treiber des strukturellen Wandels

Parallel zum demografischen Wandel verändert die Digitalisierung die Arbeitswelt grundlegend. Technologische Entwicklungen – insbesondere im Bereich der Künstlichen Intelligenz – führen zu einer Verschiebung der Nachfrage nach Qualifikationen und Tätigkeitsprofilen (Zika et al. 2025). Routinetätigkeiten werden zunehmend automatisiert, während nicht routinemäßige und soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen. Während früher vor allem geringqualifizierte Tätigkeiten als gefährdet galten, zeigt sich heute, dass auch hochqualifizierte Berufe betroffen sind. Systeme können beispielsweise Texte analysieren, Berichte verfassen, Diagnosen unterstützen oder juristische Recherchen durchführen.

KI ist aber auch ein starker Produktivitätstreiber (Killian und Wegner 2026). Die Entwicklung ist rasant und niemand weiß genau, wo wir in einigen Jahren stehen. Klar ist aber: KI verändert die Art, wie wir arbeiten. Sie ist aber kein Ersatz für menschliche Arbeit, sondern ein wertvolles unterstützendes Instrument. Ein großer Effekt liegt in der Beschleunigung von Arbeit. Produktivitätssteigerungen sind also nicht nur Ergebnis von Automatisierung, KI arbeitet als Assistent mit, liefert Vorschläge und beschleunigt wiederholte Arbeitszyklen. Grenzen der Automatisierung bestehen bei Nichtrounetätigkeiten und bei Tätigkeiten, die persönliche Interaktion erfordern. Produktivität entsteht vor allem durch Zusammenarbeit, nicht durch vollständige Automatisierung. Höhere Produktivität bedeutet deshalb nicht automatisch weniger Jobs. Dies gilt auch deshalb, weil Automatisierung auch neue Geschäftsmodelle möglich macht, die bei Erfolg die Arbeitsnachfrage steigern. Wenn Güter oder Dienstleistungen günstiger hergestellt werden, kann auch die Nachfrage danach steigen.

Der entscheidende Wandel liegt folglich darin, dass KI weniger ganze Berufe ersetzt, sondern vielmehr einzelne Aufgaben innerhalb von Berufen verändert. Das führt dazu, dass sich viele Tätigkeitsprofile verschieben: Routineanteile werden reduziert, während anspruchsvollere, kreative und zwischenmenschliche Aufgaben an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig steigt der Anpassungsdruck auf Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus.

Insgesamt zeigt sich, dass KI den gesamten Arbeitsmarkt durchdringt. Die zentrale Herausforderung besteht also nicht darin, einzelne Gruppen zu schützen, sondern die Arbeitswelt insgesamt so zu gestalten, dass Menschen und KI sinnvoll zusammenarbeiten können.

Darüber hinaus verändert die Digitalisierung die Organisation von Arbeit. Flexible Arbeitsformen wie Homeoffice erweitern theoretisch den geografischen Suchraum für Arbeitgeber und Beschäftigte. Allerdings ist ihr Effekt auf die Reduktion regionaler Mismatch-Probleme begrenzt, da nicht alle Tätigkeiten ortsunabhängig ausgeübt werden können und hybride Arbeitsmodelle weiterhin eine räumliche Nähe erfordern (Coskun et al. 2026; Kagerl und Starzetz 2023).

Ein zentraler Aspekt ist die steigende Bedeutung lebenslangen Lernens. In einem dynamischen Arbeitsmarkt mit sich schnell wandelnden Anforderungen verlieren einmal erworbene Qualifikationen schneller an Wert. Humankapital muss daher kontinuierlich angepasst werden.

Mismatch am Arbeitsmarkt

Die Digitalisierung und KI verstärken den qualifikatorischen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Ein großer Teil der Arbeitslosen verfügt nicht über die Qualifikationen, die in den wachsenden Bereichen nachgefragt werden. Gleichzeitig bleiben viele Stellen unbesetzt, weil geeignete Bewerber fehlen. Dieses Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage ist ein zentrales Merkmal des aktuellen Arbeitsmarkts. Die Bundesagentur für Arbeit kann mit der Weiterbildungsförderung unterstützen (Kruppe und Lang 2023). Ein wesentliches Handlungsfeld für uns liegt hier in der Verbesserung von Transparenz und Information: Viele Förderinstrumente sind zwar vorhanden, bei Unternehmen und Beschäftigten aber immer noch zu wenig bekannt (Biermeier et al. 2023).

Gleichzeitig haben wir aber auch einen regionalen Mismatch. Arbeitsplätze und Arbeitskräfte sind räumlich nicht immer dort, wo sie jeweils gebraucht werden. Chancen entstehen aber auch dort, wo Bewegung ist. Wenn Menschen nicht bereit sind, umzuziehen oder längere Wege in Kauf zu nehmen, bleiben Stellen unbesetzt. Hohe Mieten

in Städten, soziale Bindungen oder fehlende Infrastruktur machen Mobilität jedoch oft schwierig. Trotzdem bleibt die Realität: Wer räumlich flexibel ist, kann diesen Mismatch für sich persönlich überwinden – und profitiert direkt.

Angebot und Nachfrage müssen zusammengeführt werden. Es geht nicht darum, bestimmte Berufe pauschal als überflüssig zu betrachten. Entscheidend ist die Übertragbarkeit ihrer Fähigkeiten auf zukünftige Wertschöpfungsprozesse. Der zentrale Engpass liegt daher weniger in fehlenden Qualifikationen als in der unzureichenden Anpassung bestehender Kompetenzen an neue Anforderungen.

Deutschland steht dabei vor besonderen Herausforderungen. Die starke industrielle Basis, die Exportorientierung und die Bedeutung energieintensiver Produktion machen die Transformation komplexer als in anderen Ländern. Gleichzeitig verfügt Deutschland über strukturelle Stärken, darunter ein leistungsfähiges Ausbildungssystem, eine qualifizierte Erwerbsbevölkerung und stabile Institutionen. Diese Stärken können als Hebel genutzt werden, um den Strukturwandel erfolgreich zu gestalten. Voraussetzung ist jedoch, dass Anpassungsprozesse beschleunigt werden.

Wirtschaftspolitische Implikationen

Daraus ergeben sich klare wirtschaftspolitische Implikationen. Erstens ist die Reduktion der qualifikatorischen Passungsprobleme entscheidend. Angesichts knapper Fachkräfte wird es zunehmend notwendig, nicht nur auf formale Qualifikationen, sondern stärker auf tatsächliche Kompetenzen und Lernfähigkeit zu achten. Eng damit verbunden ist die systematische Stärkung betrieblicher Weiterbildung. Investitionen in die Qualifizierung der eigenen Belegschaft sind ein entscheidender Hebel. Dies erfordert eine Stärkung der Aus- und Weiterbildung sowie eine konsequente Förderung lebenslangen Lernens. Reskilling und Upskilling müssen zum integralen Bestandteil des Erwerbslebens werden und sowohl von Unternehmen als auch von Beschäftigten aktiv gelebt werden. Wichtig ist, dass auch die bildungsferneren Beschäftigten einbezogen werden, die seltener an Weiterbildung teilnehmen (Fitzenberger et al. 2026). Darüber hinaus sollten Unternehmen verstärkt auf die Einstellung und Weiterentwicklung von Personen setzen, die nicht alle formalen Voraussetzungen erfüllen, aber relevante praktische Erfahrungen mitbringen. Dies erfordert zugleich eine höhere Kompromissbereitschaft, etwa hinsichtlich Qualifikation, Arbeitszeit oder Einarbeitungsaufwand.

Zweitens können wir Matching-Prozesse verbessern. Auch hier sollte der Fokus stärker auf Kompetenzen statt auf formalen Abschlüssen liegen, um das Matching effizienter zu gestalten. Flankierend dazu ist uns als Bundesagentur

für Arbeit wichtig, regionale Netzwerke – etwa Jugendberufsagenturen oder Weiterbildungsverbände – weiter auszubauen und ihre Zusammenarbeit mit Unternehmen zu intensivieren. Das gilt auch für den Ausbau von Arbeitsmarktdrehscheiben, die Übergänge von personalabbauenden zu personalaufbauenden Unternehmen und Branchen erleichtern.

Drittens ist die Förderung von Mobilität entscheidend, sowohl regional als auch beruflich. Hier kann die Arbeitsverwaltung unterstützen. Entscheidend ist aber eine gute regionale Struktur- und Mobilitätspolitik. Es gilt, sowohl Arbeitsplätze in strukturschwachen Regionen zu fördern als auch die Mobilität von Arbeitskräften durch Infrastruktur- und Wohnungsbaupolitik zu erleichtern.

Viertens sollte Zuwanderung als strategisches Instrument verstanden werden. Bürokratische Hürden, etwa bei der Anerkennung von Abschlüssen (Fendel und Ivanov 2024), sollten reduziert werden. Der Fokus sollte nicht nur auf Arbeit liegen. Wichtig ist, dass die Menschen sich hier auch willkommen fühlen und bleiben.

Und nicht zuletzt sind Investitionen in Zukunftsbereiche notwendig, um die Nachfrage nach Arbeitskräften zu stärken. Auf politischer Ebene besteht die Aufgabe vor allem darin, die strukturellen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Fazit

Der deutsche Arbeitsmarkt steht nicht vor einer vorübergehenden Herausforderung, sondern vor einer dauerhaften Transformation. Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind so erstmal nichts Neues. Zwei Kräfte treiben den Arbeitsmarkt allerdings gleichzeitig an – und erhöhen das Tempo. Demografischer Druck und technologische Entwicklung – etwa durch KI – fallen zeitlich zusammen und verstärken sich gegenseitig. Und sie verschärfen die Lage: Anforderungen verändern sich, Arbeitskräfte werden knapper.

Der Arbeitsmarkt wird nicht einfacher. Dass Fachkräfte fehlen und gleichzeitig Arbeitslosigkeit besteht, ist kein Widerspruch, sondern Realität eines strukturellen Umbruchs. Weder technologische Innovation noch kurzfristige Maßnahmen können diese Herausforderungen allein lösen.

Die zentrale Aufgabe ist, Angebot und Nachfrage wieder besser in Einklang zu bringen. Dies erfordert ein Zusammenspiel von Unternehmen, Beschäftigten, Arbeitsverwaltung, Sozialpartnern und Politik. Insbesondere Investitionen in Bildung und Weiterbildung, eine aktiv gestaltete Zuwanderungspolitik sowie Verbesserungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind entscheidend.

Der Schlüssel liegt aber auch in einer beschleunigten Anpassung. Deutschland kann diese Transformation bewältigen und seine strukturellen Stärken nutzen – aber nur mit noch mehr Bewegung. Wir müssen es also schaffen, Transformation so zu gestalten, dass neue Wertschöpfung und gute Arbeitsplätze entstehen – und zwar schneller als die alten verschwinden. Anpassungsfähigkeit wird damit zur zentralen Währung auf dem Arbeitsmarkt. Am Ende ist klar: Der Arbeitsmarkt verändert sich nicht mehr in Wellen, sondern im Dauerlauf – und darauf müssen wir uns einstellen. •

Referenzen

Biermeier, S., E. Dony, S. Greger, U. Leber, F. Schreyer und K. Strien (2023), „Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen“, *IAB-Forum* 18.01.2023.

Coskun, S., W. Dauth, H. Gartner, M. Stops und E. Weber (2026), „Working from Home Increases Work-Home Distances“, *Journal of Urban Economics* 152, 103832.

Fendel, T. und B. Ivanov (2024), *Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung*, IAB-Kurzbericht 21/2024, Nürnberg.

Fitzenberger, B., C. Kagerl und D. Terzenbach (2025), „Mismatch und Personalpolitik in Zeiten von Wirtschaftsschwäche und Transformation“, in: J. Rump und S. Eilers (Hrsg.), *Zwischen Stellenabbau und Arbeitskräftemangel*, Wiley-VCH, Weinheim, 13–32.

Fitzenberger, B., U. Leber und B. Schwengler (2026), „Betriebliche Weiterbildung in Krisenzeiten: Die erhoffte Trendwende bleibt aus“, *IAB-Forum* 15. April 2026.

Gartner, H., T. Hellwagner, M. Hummel, C. Hutter, B. Lochner, S. Wanger, E. Weber und G. Zika (2026), *Arbeitsmarktentwicklung 2026: Fiskalpolitischer Rückenwind trifft auf geopolitischen Gegenwind*, IAB-Kurzbericht 05/2026, Nürnberg.

Kagerl, C. und J. Starzetz (2023), „Working from Home for Good? Lessons Learned from the COVID-19 Pandemic and What This Means for the Future of Work“, *Journal of Business Economics* 93(1–2), 229–265.

Killian, N. und J. Wegner (2026), „Guido Appenzeller: KI ersetzt den Menschen nicht“, Interview, *Die Zeit*, 15. April.

Kruppe, T. und J. Lang (2023), „Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau“, *IAB-Forum* 06.02.2023.

Malin, L., A. Jansen, R. Flake und C. Döring (2026), *Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung*, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln.

Weber, E. (2025), „Arbeitsmarkt: Die Erneuerungskrise“, *Makromom*, 6. Oktober 2025.

Zika, G., T.-M. Hassemer, M. Hummel, B. Krebs, T. Maier, A. Mönnig, C. Schneemann, E. Weber und J. Zenk (2025), *Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt*, IAB-Forschungsbericht 23/2025, Nürnberg.

Zur Diskussion gestellt

Arbeitsmarkt im Wandel

Zwischen Konjunkturkrise, Transformation und demografischem Wandel



Holger Schäfer ist Senior Economist für Arbeitsmarktökonomik am Institut der deutschen Wirtschaft (IW).



Dr. Oliver Stettes leitet das Themencluster Arbeitswelt und Tarifpolitik am Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

Aktuelles Lagebild: Schwächelnde Arbeitsnachfrage, kaum Entlassungen

Die Anzahl der Erwerbstätigen geht in weiten Teilen der Wirtschaft bereits seit Längerem zurück. Das betrifft insbesondere die Industrie und die mit ihr eng verbundenen Branchen wie die Arbeitnehmerüberlassung. Derzeit vergeht kaum eine Woche, in der nicht ein bekanntes Unternehmen in Deutschland einen Stellenabbau ankündigt. In der öffentlichen Debatte werden solche Ankündigungen häufig als anstehende Entlassungen wahrgenommen, aber tatsächlich ist die Entlassungsaktivität seit 2018 nicht nennenswert angestiegen. Die monatlichen Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt als Indikator haben zwar seit dem Frühjahr 2022 leicht zugelegt. Sie erreichen jedoch gerade erst wieder den Stand aus dem Jahr 2018 und liegen nach wie vor unter dem Niveau früherer Jahre, in denen die Wirtschaftslage teils deutlich besser war als heute. Der Blick auf die Entwicklung der seit 2022 rückläufigen Anzahl beendeter Beschäftigungsverhältnisse (Bundesagentur für Arbeit 2026a) ist ebenfalls ein Indiz dafür, dass Entlassungswellen derzeit noch nicht stilbildend für den Arbeitsmarkt sind.

Die Anpassung des Personalbestands erfolgt auf andere Weise. Viele Unternehmen nutzen die Altersstruktur ihrer Belegschaften, in denen mittlerweile knapp ein Viertel der Beschäftigten 55 Jahre und älter sind (Bundesagentur für

Arbeit 2026b). Daraus leitet sich eine große Anzahl von Übergängen in den Ruhestand ab. Dies wird in Einzelfällen durch unterstützende Angebote zum Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand – etwa in Form von Abfindungen – noch forciert. Die Stellen, die auf diesem Wege frei geworden sind, werden dann seltener neu besetzt.

Dies kann an der Entwicklung der Anzahl neu gemeldeter offener Stellen abgelesen werden. Hier ist seit Anfang 2018 ein deutlicher Rückgang um rund 40% zu beobachten (vgl. Abb. 1). Die zurückhaltende Einstellungspolitik der Betriebe spiegelt sich ebenso in der seit 2022 rückläufigen Anzahl neu begonnener Arbeitsverhältnisse wider. Die Arbeitslosigkeit baut sich auf, weil neu oder wieder in den Arbeitsmarkt drängende Personen schwerer eine Beschäftigungsmöglichkeit finden.

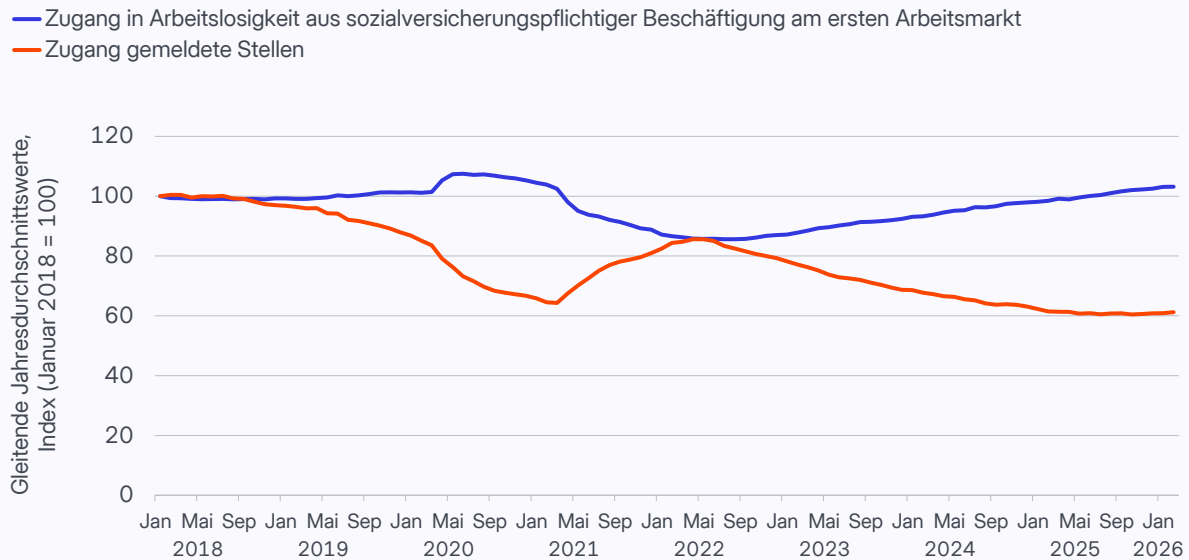
Lange Vakanzenzeiten als Zeichen von Mismatch-Arbeitslosigkeit

Gleichzeitig ist es für bestehende Vakanzen immer noch schwer, geeignete Kandidaten zu finden. Zwar zeichnet sich hier in den letzten Monaten eine leichte Entspannung ab, aber die Vakanzenzeit der gemeldeten Stellen liegt immer noch nahe dem historischen Höchstwert und ist mit über 160 Tagen doppelt so lang wie im Jahr 2015 – obwohl in jenem Jahr 670 000 Stellen mehr neu gemeldet wurden als im Zeitraum der zwölf Monate von März 2025 bis Februar 2026 (Bundesagentur für Arbeit 2026c). Auch die Fachkräftelücke reduziert sich nur zögerlich (Tiedemann et al. 2025). Die Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) reicht nur bis 2024, zeigt aber zumindest bis dahin auch keine grundlegende Entspannung an: Nach wie vor berichtet rund ein Drittel der befragten Betriebe von Problemen bei der Stellenbesetzung (IAB 2026).

Dies deutet auf ein ausgeprägtes Mismatch-Problem hin, das schon in einer einfachen vertikalen Betrachtung sichtbar wird. Während im Februar 2026 rund 1,6 Mio. der insgesamt 3 Mio. Arbeitslosen und weitere rund 700 000

Abb. 1

Entlassungen und Stellenangebot



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft.

© ifo Institut

nicht arbeitslose Arbeitsuchende einen Job auf Helferniveau anstreben, standen dem nur knapp 108 000 gemeldete Stellen für An- und Ungelernte gegenüber (Bundesagentur für Arbeit 2026d). Ein Großteil der Mismatch-Problematik ist mithin darauf zurückzuführen, dass Arbeitslose und neu in den Arbeitsmarkt drängende Arbeitsuchende nicht die erforderlichen Qualifikationen mitbringen, um eine Tätigkeit auf Fachkraftniveau oder darüber ausüben zu können. Die Aus- und Weiterbildungsförderung mag zwar im Einzelfall Arbeitslose dazu befähigen. Es ist jedoch fraglich, ob auf diese Weise 2,3 Mio. Arbeitssuchende mit einem Zielberuf auf Helferniveau in Arbeit gebracht werden können. Nicht für jeden Arbeitslosen ist Qualifizierung der geeignete Weg. Für viele dürfte der Einstieg oder die Rückkehr in Einfacharbeit die zunächst einzige realistische Beschäftigungsperspektive darstellen.

Der Stellenzugang für Helferjobs war jedoch in den letzten zwölf Monaten mit weniger als 300 000 Positionen so gering wie in den vergangenen zehn Jahren nicht mehr (Bundesagentur für Arbeit 2026d). Möchte man die bestehende qualifikatorische Mismatch-Arbeitslosigkeit substanziell abbauen, muss es für Unternehmen attraktiver werden, Einfacharbeitsplätze zu schaffen. Damit rückt die Entwicklung des Mindestlohns in den Blickpunkt. Betriebe, die seinerzeit von der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro im Oktober 2022 besonders betroffen waren, wiesen im ersten Halbjahr eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, Ein-

stellungen vorgenommen oder offene Stellen ausgeschrieben zu haben (Georgieva und Hohendanner 2025, S. 38 und 41).

Strukturwandel und Arbeitsmarkt – wenn Brücken an das falsche Ufer führen

Strukturwandel stellt stets bestehende Arbeitsplätze auf den Prüfstand. Er verändert die Qualifikationsanforderungen, die an betroffene Beschäftigte gestellt werden. Dies gilt für alle Treiber der Transformation gleichermaßen – ob technischer Fortschritt, eine veränderte internationale Arbeitsteilung oder die Dekarbonisierung. Die Mismatch-Probleme am hiesigen Arbeitsmarkt sind aber nicht die Folge davon, dass Arbeitnehmer in großer Anzahl von Unternehmen aus alten, schrumpfenden Industrien entlassen oder beispielsweise durch den massenhaften Einsatz von KI-Anwendungen substituiert werden und ihnen dann zunächst die Kenntnisse und Kompetenzen fehlen, um Arbeitsplätze in expandierenden Branchen oder Unternehmen besetzen zu können. Die freigesetzten Arbeitnehmer verabschieden sich vielmehr häufig vorzeitig in den Ruhestand und stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Bis zu 24 Monate Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld, ein vorzeitiger Rentenbezug nach 35 Beitragsjahren mit Abschlägen oder nach 45 Beitragsjahren ohne Abschläge

sowie eine abgeschaffte Hinzuverdienstgrenze in diesen Fällen ermöglichen es Arbeitnehmern und Unternehmen, Brücken in den Ruhestand zu errichten. Gerade bei Älteren kann ein Anreiz entstehen, über die maximale Bezugsdauer von bis zu zwei Jahren Arbeitslosengeld gegebenenfalls in Kombination mit Übergangsphasen etwa in einer Transfergesellschaft oder Weiterbildung und/oder mit Abfindungszahlungen den frühzeitigen Renteneintritt zu organisieren. Selbst mit Abschlägen ist dies attraktiver geworden, weil mit der 2023 erfolgten Abschaffung der Zuverdienstgrenze für Erwerbstätigkeit im Rentenbezug eine Kompensation entgangener Einkommen möglich wird. Erste empirische Erkenntnisse (Schüler und Seele 2025a, 2025b) zeigen, dass diese Anreizstrukturen die Schwächung der Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung zum Ergebnis haben, ohne dass damit ein Impuls für das Arbeitskräfteangebot einhergehen würde.

Betriebe können auf diese Weise die teuersten Beschäftigten von der Gehaltsliste streichen und die Hürden des gerade für diese Gruppe rigiden Kündigungsschutzes umgehen. Auch das Aushandeln von Sozialplänen mit Betriebsräten wird dort, wo diese existieren, mit dieser Strategie weniger konfliktreich. Eine solchermaßen forcierte Anpassung des Personalbestands korrespondiert mit dem Wunsch vieler Arbeitnehmer, frühzeitig in den Ruhestand einzutreten (Hammermann und Schüler 2024; Hasselhorn und Ebener 2023). Der sozialverträgliche Arbeitsplatzabbau auf Kosten der Deutschen Rentenversicherung ist für alle Beteiligten die bestmögliche Anpassungsvariante. Beide Seiten handeln aus betrieblicher oder individueller Sicht rational.

Gesamtwirtschaftlich ergibt sich daraus aber ein Problem, weil Angehörige aus den geburtenstarken Jahrgängen noch schneller aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als ihre Regelaltersgrenze eigentlich vorsieht. Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor der großen Herausforderung, dass das Arbeitskräftepotenzial demografiebedingt dramatisch schrumpfen wird. In den kommenden zehn Jahren werden rund 13 Mio. Menschen in Deutschland ein Renteneintrittsalter von unterstellt 66 Jahren erreichen. Nimmt man zur Vereinfachung weiter an, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt in einem Alter von 20 Jahren erfolgt, stünden den 13 Mio. Abgängen nur 7,8 Mio. Zugänge gegenüber (Statistisches Bundesamt 2026). Man kann die Annahmen oder den Betrachtungszeitraum variieren, als Kernbefund bleibt aber: Angesichts der aufklaffenden Lücke beim Arbeitskräftepotenzial bleibt die Sicherung des Arbeitsvolumens die zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung der nächsten Jahre.

Dass aus dem Arbeitsmarkt ausscheidende Arbeitnehmer quantitativ nicht ersetzt werden können, fällt gegenwärtig wegen der konjunkturell bedingt schwachen Arbeitsnachfrage nicht auf. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sollte gleichwohl das Interesse bestehen, die betroffenen Beschäftigten so lange wie möglich im Erwerbsleben zu halten, um überhaupt erst die Voraussetzung für zukünftig höheres Wachstum zu schaffen. Fachkräftengpässe würden abgemildert. Wo durch Brücken in den (Vor-)Ruhestand die Fachkräfte mittelfristig fehlen, besteht hingegen das Risiko, dass die Bereitschaft und die Fähigkeit von Unternehmen, in neue Technologien zu investieren, gesenkt werden. Andere Standorte werden dadurch attraktiver.

Zudem werden die Betroffenen von Beitragszahlern in die Sozialversicherungen in Leistungsempfänger verwandelt, mit entsprechenden negativen Konsequenzen für die Abgabenglast auf den Faktor Arbeit. Dabei wäre die Verringerung des Abgabenkeils die zentrale Stellschraube dafür, dass sich Beschäftigte in Deutschland eine Ausweitung ihrer wöchentlichen Arbeitszeiten vorstellen können, weil sie dann eher das Gefühl hätten, dass sich mehr Arbeit für sie auch lohnen würde (Schäfer und Stettes 2025). Ferner macht eine potenziell steigende Abgabenglast ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland für Zuwanderungswillige aus anderen Ländern mit weltweit gesuchten Fachkenntnissen und Kompetenzen auf Dauer auch nicht attraktiver. Kurzfristig individuell und betrieblich rationales „Brückenbauen“ führt gesamtwirtschaftlich in die Sackgasse.

Was ist zu tun

Bevor man sich der nicht trivialen Aufgabe widmen kann, die durch technischen Fortschritt und Strukturwandel obsolet gewordenen Arbeitskräfte mit neuen Kenntnissen für den künftigen Arbeitsmarkt auszustatten, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

Erstens muss dafür gesorgt werden, dass diese Beschäftigten überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv bleiben. Die Politik muss die Fehlanreize beseitigen, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt begünstigen und unterstützen. Dies betrifft in erster Linie die Abschaffung des vorzeitigen abschlagfreien Renteneintritts nach 45 Beitragsjahren und die Einschränkung der Möglichkeiten des abschlagbewehrten vorzeitigen Renteneintritts nach 35 Beitragsjahren. Ein weiterer Fehlanreiz geht von der längeren Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für Ältere ab 50 Jahren aus. In der Arbeitsmarktforschung ist gut belegt, dass eine längere Bezugsdauer über höhere Anspruchslöhne zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit

führt, die wiederum eine Erosion von Humankapital nach sich zieht (Lichter und Schiprowski 2021).

Zweitens muss die Bereitschaft der Unternehmen wieder erhöht werden, neue Stellen zu schaffen und Arbeitsuchende einzustellen – und zwar dort, wo sie in den letzten Jahren massiv gesunken ist: in der Privatwirtschaft und dort vor allem in der Industrie und ihren Verbundbranchen. Möchte die Politik die Arbeitsnachfrage wieder beleben, muss sie die Attraktivität des Standorts Deutschland verbessern, um die anhaltende Investitionsschwäche in der Privatwirtschaft zu überwinden. Bei der industriellen Standortqualität hat man jedoch in den vergangenen zehn Jahren an Boden verloren (Bardt und Grömling 2025, S. 74). Aber auch bei privatwirtschaftlichen Dienstleistern war zuletzt eine zurückhaltende Investitionsneigung zu beobachten (Grömling 2025, S. 10). Der im Zuge der Dekarbonisierung anzustoßende Umbau von Kapazitäten erfordert vor allem eine glaubwürdige und verlässliche Politik. Der Ausbau von Kapazitäten, mit dem die Wachstumskräfte gestärkt werden, setzt voraus, dass die Mittel des Sondervermögens auf Investitionen fokussiert und die bürokratischen Lasten für Unternehmen abgebaut werden sowie die Kostenwettbewerbsfähigkeit durch niedrigere Steuern, wettbewerbsfähige Energiekosten und beitragsstabilisierende Reformen der Sozialversicherungen verbessert wird (IW 2025, S. 24).

Auf dieser Basis können auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ins Auge gefasst werden, mit denen die Mobilität im Strukturwandel erhöht werden kann. Dazu kann ein effizienz- statt sozial orientierter Kündigungsschutz zählen oder eine Grundsicherungsreform, mit der eine Ausweitung der Arbeitszeit attraktiver gestaltet wird. Auch die Förderung der Weiterbildung kann vor diesem Hintergrund eine größere Rolle spielen. Das ergibt aber erst Sinn, wenn Geförderte einen Anreiz haben, am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben. •

Referenzen

Bardt, H. und M. Grömling (2025), „Wirken die Maßnahmen der neuen Bundesregierung auf Investitionen in Deutschland? Ergebnisse einer Unternehmensbefragung“, *IW-Trends* 52(4), 71–88.

Bundesagentur für Arbeit (2026a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen), Juni 2025.

Bundesagentur für Arbeit (2026b), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Datenstand 7. Januar 2026.

Bundesagentur für Arbeit (2026c), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Februar 2026.

Bundesagentur für Arbeit (2026d), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen), Februar 2026.

Georgieva, K. und C. Hohendanner (2025), *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen*, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Nürnberg.

Grömling, M. (2025), *IW-Konjunkturumfrage Herbst 2025. Stimmungsumschwung lässt auf sich warten*, IW-Report Nr. 51, Köln.

Hammermann, A. und R. Schüler (2024), „Determinanten und Motive des Renteneintritts“, *IW-Trends* 51(3), 45–65.

Hasselhorn, H. M. und M. Ebener (2023), „Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der IIA-Studie“, *Zeitschrift Deutsche Rentenversicherung* 2, 152–174.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB (2026), IAB-Stellenerhebung, verfügbar unter: <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/>, aufgerufen am 1. April 2026.

Institut der deutschen Wirtschaft – IW (2025), *IW-Forschungsgruppe Makroökonomie und Konjunktur, Immerhin ein Plus – IW-Konjunkturprognose Winter 2025*, IW-Report Nr. 64, Köln.

Lichter, A. und A. Schiprowski (2021), „Benefit Duration, Job Search Behavior and Re-Employment“, *Journal of Public Economics* 193, 104326.

Schäfer, H. und O. Stettes (2025), *Die Bereitschaft zu längeren Arbeitszeiten ist hoch – wenn die Bedingungen stimmen*, IW-Kurzbericht Nr. 79, Berlin.

Schüler, R. und S. Seele (2025a), *Heraufsetzung und Wegfall der Hinzuverdienstgrenze: Wie hat sich das Renteneintrittsverhalten verändert?*, IW-Report Nr. 25, Köln.

Schüler, R. und S. Seele (2025b), *2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente*, IW-Kurzbericht Nr. 52, Köln.

Statistisches Bundesamt (2026), Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12411/table/12411-0005>, aufgerufen am 23. März 2026.

Tiedemann, J., G. Kunath und P. Herzer (2025), *Fachkräftereport Q3 – Viel Bewegung in Gesundheitsberufen*, kofa Kompakt 10/2025, verfügbar unter: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftereport-viel-bewegung-in-gesundheitsberufen/>, aufgerufen am 24. März 2026.

Zur Diskussion gestellt

Erschließung von Arbeitskräftepotenzialen

Zielgenaue und aufeinander abgestimmte Maßnahmen erforderlich



Prof. Dr. Bernhard Boockmann ist wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) an der Universität Tübingen.
Foto: © Verena Müller IAW

Wie groß der Arbeitskräftemangel aktuell in Deutschland ist, stellt sich angesichts der schlechten konjunkturellen Situation je nach Betrachtungsweise unterschiedlich dar. Weniger umstritten dürfte sein, dass die Potenziale für den Arbeitsmarkt in den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark genutzt werden. Die Erwerbsbeteiligung ist in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen, vor allem bei Frauen und Älteren. Dennoch gibt es Bevölkerungssegmente mit geringen Erwerbstätigenquoten. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Arbeitszeit rückläufig. Szenarioberechnungen zeigen, dass die größten rechnerischen Potenziale nicht primär in einer Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen, sondern in der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens liegen (Stiftung Familienunternehmen 2024). Hinzu kommen Mismatch-Probleme durch technologischen Wandel sowie Integrations- und Bindungsprobleme bei Zugewanderten.

Ursächlich sind konkrete institutionelle Arrangements, die Beschäftigungsaufnahme, Arbeitszeitausweitung oder längere Erwerbsverläufe erschweren. Der folgende Über-

blick ist bewusst selektiv. Er betrachtet Gruppen, für die neue empirische Evidenz vorliegt, und fragt, wo Anreize, fehlende Informationen und Unterstützungen oder falsche institutionelle Regelungen einer besseren Ausschöpfung von Arbeitskräftepotenzialen entgegenstehen. Dabei gilt: Spezifische Problemlagen erfordern spezifische Ansätze. Ein allgemeiner Appell an mehr Erwerbstätigkeit greift ebenso zu kurz wie die Vorstellung, finanzielle Anreize allein könnten komplexe Hemmnisse beseitigen.

Arbeitslose im System der Grundsicherung

Im April 2026 waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit rund 3,0 Mio. Menschen arbeitslos gemeldet. Davon bezogen gut 1,8 Mio. Leistungen der Grundsicherung. Vor zehn Jahren waren es mit 1,9 Mio. ungefähr genauso viele. Damit bleibt die Grundsicherung ein zentrales Feld der Arbeitskräftemobilisierung, auch wenn viele Leistungsbeziehende nicht unmittelbar arbeitsmarktnah sind.

Eine empirische Studie (Boockmann et al. 2025) macht deutlich, dass einfache Zuschreibungen wie mangelnder Arbeitswille empirisch nicht tragen. Häufig sind gesundheitliche Einschränkungen entscheidend. In der für die Studie durchgeführten Befragung nannten 74% der befragten SGB-II-Arbeitslosen, die nicht nach einer Arbeitsstelle suchten, dafür gesundheitliche Gründe. Die Studie bestätigt zugleich Analysen, wonach die Arbeitsanreize teilweise unzureichend sind (Blömer et al. 2025). Ein Viertel der Leistungsbeziehenden gibt mangelnde finanzielle Anreize als Grund für die Nichtsuche an.

Gesundheitsfördernde Ansätze können bei der Bewältigung dieser Hindernisse helfen, führen aber selten direkt zur Arbeitsmarktintegration. Die Evaluation des Modellprojekts Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung zeigt, dass solche Angebote Lebensqualität, Gesund-

heitsverhalten, Selbstwirksamkeit und soziale Teilhabe verbessern. Ein Effekt auf die Arbeitsmarktintegration ließ sich nach sechs Monaten jedoch nicht nachweisen. Gesundheitsförderung stellt bei komplexen Problemlagen eine Vorstufe dar, keinen kurzfristigen Vermittlungserfolg (GKV-Spitzenverband 2021).

Hinzu kommen eine ganze Reihe von institutionellen Fehlansätzen. Jobcenter reagieren auf gesundheitliche oder soziale Hemmnisse häufig mit Zurückhaltung bei Vermittlungsvorschlägen. Mehr als zwei von fünf Leistungsbeziehenden erhielten der genannten Studie zufolge kein Stellenangebot. Personen mit chronischen Erkrankungen und Frauen erhielten seltener Stellenvorschläge; Frauen wurden zudem seltener in Maßnahmen vermittelt. Dies kann als Hinweis auf sogenanntes *Creaming*-Verhalten gelesen werden. Das bedeutet, dass Ressourcen dort eingesetzt werden, wo Vermittlung schneller erreichbar scheint. Für eine bessere Ausschöpfung des Potenzials im SGB II reicht es daher nicht aus, die Pflichten für die Leistungsbeziehenden zu verschärfen. Erforderlich ist eine geänderte Steuerung im Bereich der Jobcenter, die auch die Bearbeitung komplexer Problemlagen belohnt, sowie verlässlichere Schnittstellen zwischen Jobcentern, Gesundheitswesen, Reha-Trägern und kommunaler Unterstützung.

Dabei braucht es mehr Studien zur Wirkung gesundheitlicher Interventionen bei Arbeitslosigkeit. In der bestehenden Forschung zur Gesundheitsförderung sind institutionelle und volkswirtschaftliche Perspektiven bislang unterentwickelt, obwohl sie für die Beurteilung präventiver Maßnahmen aus Sicht der sozialen Sicherung von erheblicher Bedeutung wären.

Teilzeit von Frauen nach der Familienphase

Nach der Arbeitszeitrechnung des IAB (2026) haben Frauen im Vergleich zu Männern jährlich ein Viertel weniger Stunden gearbeitet. Familienbedingte Sorgearbeit erklärt einen Teil dieses Unterschieds, aber nicht den Befund, dass viele Frauen auch nach der Phase intensiver Kinderbetreuung nicht zu höheren Arbeitszeiten zurückkehren. Bei Frauen, die keine betreuungsbedürftigen Kinder bis 14 Jahre haben, entfällt unter den Gründen für Teilzeit der größte Anteil auf sonstige, nicht näher bezeichnete Gründe, hinter denen u.a. finanzielle Anreize stehen könnten (vgl. Abb. 1). Daneben werden persönliche oder familiäre Verpflichtungen, Ausbildung oder Studium sowie fehlende Vollzeitstellen genannt. Private Pflege wird vergleichsweise selten angegeben und ist in der entsprechenden Abbildung nicht separat ausgewiesen (Stiftung Familienunternehmen 2024).

Bei Frauen schafft das Steuersystem durch die Ausgestaltung des Ehegattensplittings sowie die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung Anreize zum Verbleib in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung. Internationale und deutsche Studien zeigen, dass die Arbeitsangebotsentscheidungen verheirateter Frauen auf solche Anreize reagieren (Bick und Fuchs-Schündeln 2018; Bach et al. 2020).

Wenn Elternzeit oder ein Teilzeitwiedereinstieg mit geringeren Aufstiegschancen, weniger anspruchsvollen Aufgaben oder dem Verlust von Führungsverantwortung verbunden sind, sinkt der Anreiz zur späteren Ausweitung der Arbeitszeit. Deshalb sollte die Rückkehr nach der Familienphase nicht nur als Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz verstanden werden, sondern als Wiedereinstieg in eine berufliche Entwicklung. Betriebliche Modelle wie Führen in Teilzeit, systematische Rückkehrgespräche und transparente Entwicklungspfade können hier ebenso wichtig sein wie steuer- und sozialrechtliche Reformen.

Ältere und Verrentungsentscheidung

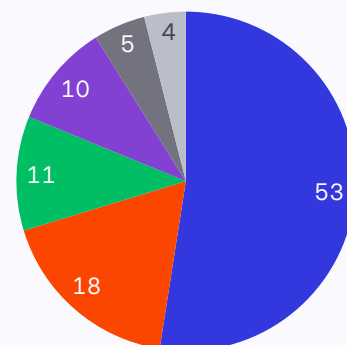
Die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer gilt zu Recht als arbeitsmarktpolitischer Erfolg. Die Rentenreformen der 1990er- und 2000er-Jahre haben den Übergang in Al-

Abb. 1

Gründe für Teilzeittätigkeit von Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre

Anteile in %

- Sonstige Gründe
- Persönliche oder familiäre Verpflichtungen
- Schulausbildung, Studium, sonstige Ausbildung
- Vollzeittätigkeit nicht zu finden
- Krankheit, Unfallfolgen, Behinderung
- Betreuung von Kindern



Quelle: Mikrozensus 2020; Stiftung Familienunternehmen (2024).

© ifo Institut

tersrente verzögert und die Erwerbstätigkeit vor dem gesetzlichen Rentenalter erhöht (Geyer und Welteke 2021). Dabei sind die Anpassungsmöglichkeiten ungleich verteilt. Beschäftigte in körperlich oder psychisch belastenden Tätigkeiten können längere Erwerbsphasen schlechter realisieren. Wird ihnen der frühere Rentenzugang erschwert, steigen teilweise Arbeitslosigkeit oder Übergänge in andere Sicherungssysteme. Spiegelbildlich nutzen Versicherte mit potenziell belastenden Tätigkeiten die Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) besonders häufig als Exit-Möglichkeit aus dem Arbeitsmarkt (Boockmann et al. 2026).

Auch in Berufen, die durch den Einsatz neuer Maschinen, Technologien oder Arbeitsmitteln sowie neuen Produkten oder Materialien geprägt sind, fiel die Reaktion stärker aus. Diese Befunde legen nahe, dass Rentenzugänge auch als Reaktion auf veränderte Arbeitsanforderungen verstanden werden müssen. Für manche Beschäftigte kann eine neue Rentenoption den Ausstieg aus einer Arbeitswelt erleichtern, in der durch neue Technologien Aufgaben ersetzt oder Tätigkeitsprofile verändert werden.

Daraus folgt, dass Betriebe und Sozialpolitik stärker in Übergänge investieren müssen: Weiterbildung, altersgerechte Arbeitsgestaltung, Tandems zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten sowie die gezielte Weiter-

gabe von Erfahrungswissen können verhindern, dass technologischer Wandel vor allem über Exit-Optionen verarbeitet wird.

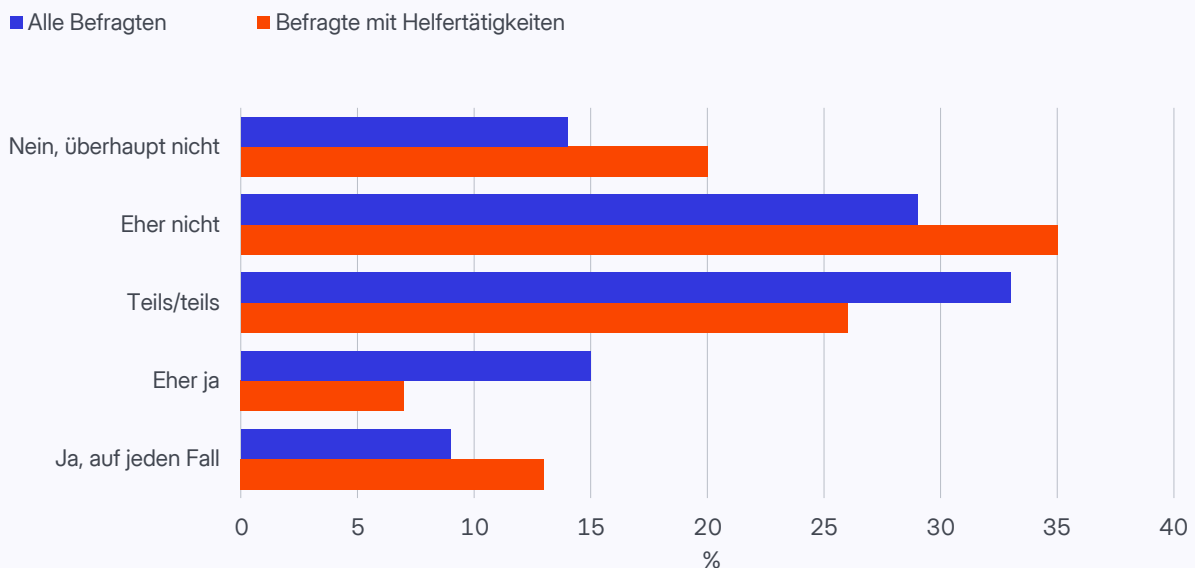
Zu- und Abwanderung

Für die Sicherung des Arbeitsvolumens bleibt Zuwanderung notwendig. Zugleich ist nicht nur entscheidend, wie viele Arbeitskräfte nach Deutschland kommen, sondern auch, ob sie bleiben. Eine aktuelle Studie zur EU-Zuwanderung (Alagöz-Gessler et al. 2026) zeigt, dass sowohl Erwerbszuwanderung als auch Erwerbsmotivation nach wie vor hoch sind, oft aber die beruflichen Perspektiven fehlen. Während Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung der Beschäftigung in Deutschland positiv herausgestellt werden, sieht nur ein Viertel der Zugewanderten die Möglichkeit, die berufliche Situation durch eine Weiterbildung, einen Arbeitgeberwechsel oder anderes zu verbessern (vgl. Abb. 2).

Besonders problematisch ist dies im Helferbereich, wo nur ein Fünftel positiv auf diese Frage antwortet. Dort arbeiten viele Personen unterhalb ihrer Qualifikation; zugleich sehen überdurchschnittlich viele Befragte ihre Chancen zum Aufstieg als gering an. Arbeiten im Helferbereich führt sie in die Sackgasse – ein Grund, Deutschland wieder den Rücken zu kehren.

Abb. 2

Sehen Sie aktuell Möglichkeiten, Ihre berufliche Situation zu verbessern?



Quelle: Alagöz-Gessler et al. (2026) auf Basis eigener Befragungsergebnisse.

Schlussfolgerungen

Die vier genannten Beispiele zeigen unterschiedliche Ursachen nicht ausgeschöpfter Arbeitskräftepotenziale. Im SGB II stehen gesundheitliche, soziale und finanzielle Hemmnisse im Vordergrund; bei Frauen nach der Familienphase wirken Steueranreize, betriebliche Karrierepfade und frühere Erwerbsunterbrechungen zusammen; bei Älteren geht es um die Balance zwischen längerer Erwerbstätigkeit, Belastungen und technologischem Wandel; bei Zugewanderten entscheiden berufliche Perspektiven und soziale Integration über Bleibeneigung.

Daraus folgt erstens: Es gibt nicht die eine institutionelle Stellschraube für die Lösung des derzeitigen oder kommenden Arbeitskräftemangels. In der Grundsicherung, der Arbeitsförderung, der Rentenversicherung und dem Steuer- und Transfersystem sind zielgenaue Interventionen notwendig, die auf wissenschaftlicher Evidenz beruhen müssen.

Zweitens jedoch gilt, dass die einzelnen Stellschrauben nicht unabhängig voneinander betätigt werden können. Ein Beispiel sind die Hindernisse für die Arbeitsaufnahme aus der Grundsicherung. Es ist zu vermuten, dass sich die Bedeutung der Arbeitsanreize stärker abzeichnen würde, wenn die gesundheitlichen Problemlagen durch geeignete Interventionen an Bedeutung verlören.

Drittens ist offensichtlich, dass die Rolle der finanziellen Arbeitsanreize zentral ist. Erwerbstätigkeit muss sich im Haushaltskontext spürbar lohnen, eine Arbeitszeitausweitung darf nicht durch steuerliche Nachteile entwertet werden, und der vorzeitige Renteneintritt sollte nicht länger durch die gesetzliche Rente subventioniert werden.

Viertens zeigt sich auch aber auch, dass Anreize allein nicht ausreichen. Viele Menschen arbeiten nicht weniger oder scheiden nicht früher aus, weil sie Freizeit, Rente oder Rückwanderung abstrakt bevorzugen, sondern weil Arbeit in ihrer konkreten Situation nicht passt: gesundheitlich, qualifikatorisch, organisatorisch oder im Hinblick auf berufliche Entwicklung. Arbeitskräftepotenziale werden deshalb dort erschlossen, wo Arbeit wieder anschlussfähig wird – durch Gesundheit und Stabilisierung, durch Aufstieg statt Sackgasse, durch technologische Befähigung statt Verdrängung und durch eine betriebliche Personalpolitik, die Beschäftigte als Menschen mit unterschiedlichen Lebenslagen, Fähigkeiten und Perspektiven wahrnimmt. •

Referenzen

Alagöz-Gessler, H., B. Boockmann, O. Hausmann, B. Kiepenheuer-Drechsler, F. Knirsch, W. Reyels und T. Scheu (2026), *Rechtlich gleichgestellt – praktisch benachteiligt? EU-Zugewanderte in Deutschland*, Studie zu den Gründen für Zu- und Abwanderung, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen.

Bach, S., B. Fischer, P. Haan und K. Wrohlich (2020), „Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss“, *DIW Wochenbericht* 87(41), 785–794.

Bick, A. und N. Fuchs-Schündeln (2018), „Taxation and Labor Supply of Married Couples Across Countries: A Macroeconomic Analysis“, *Review of Economic Studies* 85(3), 1543–1576.

Blömer, M., L. Fischer, M. Pannier und A. Peichl (2024), „Lohnt sich Arbeit noch? Lohnabstand und Arbeitsanreize im Jahr 2024“, *ifo Schnelldienst* 77(1), 35–38.

Boockmann, B., H. Braun, A. Kirchmann, C. Schafstädt und C. Schröder (2025), *Jobsuche im Bürgergeld: Wie sich Leistungsbeziehende um Arbeit bemühen*, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh.

Boockmann, B., N. Herdegen und M. Kroczeck (2026), „Pension Reform Effects in Times of Technological Change and Shifting Task Composition“, *Journal of Economics and Statistics* 246(1–2), 107–134.

Geyer, J. und C. Welteke (2021), „Closing Routes to Retirement for Women: How Do They Respond?“, *Journal of Human Resources* 56(1), 311–341.

GKV-Spitzenverband (Hrsg.) (2021), *Evaluation des Modellprojekts „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“*, Zusammenfassung, Berlin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB (2026), *IAB-Arbeitszeitrechnung*, Nürnberg.

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2024), *Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen – 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis*, Studie erstellt vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.

Zur Diskussion gestellt

Anhaltende Fachkräfteengpässe Können Deutschland und Österreich voneinander lernen?



Prof. Dr. Holger Bonin ist Direktor des Instituts für Höhere Studien, Wien.



Eduard Storm, Ph.D., leitet die Junior Research Group "Skill Demand during Structural Change" am Institut für Höhere Studien, Wien.

Infolge des schwachen Wirtschaftswachstums hat sich der Fachkräftemangel in Deutschland zuletzt zwar entspannt, bleibt aber auf hohem Niveau. Laut ifo Konjunkturumfrage klagten im Februar 2026 weiterhin rund 23% der Unternehmen über fehlende Fachkräfte. Dies war der niedrigste Wert seit fünf Jahren. Mit der Pensionierungswelle der Babyboomer werden die Stellenbesetzungsschwierigkeiten aber wieder zunehmen. Digitalisierung und Dekarbonisierung verschärfen die Engpässe durch eine Verlagerung der Arbeitsnachfrage zusätzlich. Insbesondere in technischen Berufen, im IT-Sektor sowie in Branchen mit engem Bezug zur ökologischen Transformation wächst die Nachfrage nach Fachkräften deutlich schneller als das Neuangebot aus dem Bildungssystem, was den qualifikatorischen Mismatch am Arbeitsmarkt verschärft (Bachmann und Storm 2024). Bis 2040 sinkt zwar der Bedarf an Fachkräften mit beruflichem Abschluss, das entsprechende Angebot geht aber mehr als doppelt so stark zurück, so dass Mismatch ein langfristiges Problem bleiben dürfte (Maier et al. 2024).

Ein Blick nach Österreich zeigt, dass Deutschland mit diesen Herausforderungen nicht allein ist. Laut dem Arbeitskräftenradar der Wirtschaftskammer Österreich waren im

Frühjahr 2025 nach eigener Einschätzung mehr als die Hälfte aller Betriebe von Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen (Dornmayr und Riepl 2025). Da Arbeitskräftemangel und Mismatch Wachstum kosten und Transformationen verzögern, diskutiert die Politik in beiden Ländern über wirksame Gegenstrategien. Dabei richtet sich der Blick oft auch auf die Institutionen und Maßnahmen des jeweils anderen.

Was Deutschland und Österreich voneinander lernen können, wird im Folgenden für drei Zielgruppen zur Erschließung unausgeschöpfter Arbeitskräftepotenziale – Frauen, Ältere und Zugewanderte – beleuchtet.

Mütter brauchen beides: Kinderbetreuung und Steueranreize

In beiden Ländern ist die Frauenerwerbsbeteiligung im europäischen Vergleich zwar hoch, jedoch durch einen massiven Teilzeitanteil geprägt. Die Teilzeitquote von Müttern lag 2024 laut Eurostat in Deutschland bei 66,1% und in Österreich sogar bei 70,5% – während der EU-Durchschnitt lediglich rund ein Drittel betrug. Infolgedessen rangieren die Einkommensverluste von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes international im Spitzenfeld (Kleven et al. 2024). Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich jedoch: Einerseits ist in Deutschland die Betreuungsinfrastruktur durch flächendeckende Rechtsansprüche, die in Österreich bislang fehlen, stärker entwickelt. Trotz erheblichen Mangels an Kitaplätzen sind die Versorgungsquoten der unter 3-Jährigen in Deutschland höher, die Abdeckung im ländlichen Raum dichter und die Öffnungszeiten länger.

Evaluationen belegen, dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung ein effektiver Hebel zur Steigerung der mütterlichen Erwerbsbeteiligung ist – auch wenn es häufig nicht zu einer Vollzeitstätigkeit kommt (Bauernschuster und Schlotter 2015). Hohe Betreuungsqualität und lange Öff-

nungszeiten sind dafür bedeutsamer als eine allgemeine Gebührenfreiheit. Der ab August 2026 in Deutschland geltende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder markiert hierbei einen weiteren Fortschritt. Entscheidend wird jedoch sein, den eklatanten Mangel an pädagogischem Fachpersonal zu adressieren, damit sich der schon bestehende Mangel an Betreuungsplätzen nicht noch vergrößert.

Andererseits setzt das deutsche Steuer- und Sozialrecht starke Anreize für eine asymmetrische Arbeitsteilung innerhalb von Ehen. Dass meist die Frau in die Position der Zweitverdienenden gerät, liegt am Zusammenwirken mehrerer Faktoren: dem Ehegattensplitting, noch verstärkt durch die erst für 2030 geplante Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V, der Privilegierung von Minijobs bei Steuern und Sozialabgaben sowie der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Blick nach Österreich zeigt hierzu Alternativen: Hier gilt das Prinzip der Individualbesteuerung – jede Person versteuert ihr eigenes Einkommen separat. Zudem wird für die Mitversicherung von nicht sozialversicherungspflichtigen Partnern in den Gesundheitskassen in der Regel ein Zusatzbeitrag in Höhe von 3,4% der Beitragsgrundlage des versicherten Partners fällig, sofern keine Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt werden. Zwar bleibt geringfügige Beschäftigung auch in Österreich weitgehend steuer- und beitragsfrei, sie ist jedoch weitaus seltener als in Deutschland. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die geringere steuerliche Grenzbelastung beim Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, da Einkommen individuell veranlagt werden.

Folglich könnten die momentan von der deutschen Bundesregierung verfolgte Abkehr vom Ehegattensplitting sowie das zur Stabilisierung des Gesundheitswesens geplante Ende der beitragsfreien Mitversicherung bedeutende Impulse setzen, um Mütter aus der prekären Teilzeitfalle Minijob zu lösen (Bach und Wrohlich 2024). Simulationsrechnungen zufolge könnte ein Übergang vom Ehegattensplitting zu einer Individualbesteuerung ein zusätzliches Arbeitsangebot von 200–300 000 Vollzeitkräften mobilisieren (Calahorrano 2024), Zusatzbeiträge für die Mitversicherung von Eheleuten in der sozialen Kranken- und Pflegeversicherung von bis zu 150 000 Vollzeitkräften (Bonin et al. 2013). Wird das Ehegattensplitting aus verfassungsrechtlichen Gründen nur durch ein „Realsplitting“ abgelöst, bei dem der Unterhalt in der Ehe durch einen freigestellten fiktiven Einkommensübertrag berücksichtigt wird, sind allerdings deutlich schwächere positive Effekte zu erwarten. Um Arbeitsanreize dennoch zu verstärken, wäre ergänzend die Abschaffung der steuerlichen Privilegierung von Minijobs sinnvoll.

Dass in Österreich – trotz günstigerer Anreizstrukturen bei Steuern und Sozialbeiträgen – noch mehr Frauen in der Teilzeitfalle stecken als in Deutschland, verweist auf eine bedarfsgerechte Betreuungsinfrastruktur als zentrale Nebenbedingung. Hier besteht laut aktuellen Schätzungen ein ungenutztes Potenzial von rund 170 000 Frauen, die ihre Arbeitszeit bei entsprechenden Rahmenbedingungen ausweiten würden (Bock-Schappelwein et al. 2026). Mütter brauchen immer beides: eine verlässliche Kinderbetreuung und wirksame finanzielle Anreize.

Achillesferse Frühverrentung

Österreich liegt auch bei der Erwerbstätigenquote der Frauen markant hinter Deutschland, was maßgeblich aus unterschiedlichen Bedingungen beim Rentenzugang resultiert: Während im deutschen Rentensystem bereits seit 1992 eine einheitliche gesetzliche Regelaltersgrenze gilt und ab 2031 geschlechtsunabhängig die „Rente mit 67“ voll wirksam wird, war in Österreich ein niedrigeres Pensionsalter für Frauen lange Zeit verfassungsrechtlich verankert. Erst 2024 startete die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters für Frauen von 60 auf 65 Jahre, die erst 2033 abgeschlossen sein wird. Diese Reform wird teils skeptisch betrachtet – obwohl die Erfahrungen in Deutschland und anderswo lehren, dass der Arbeitsmarkt das damit allmählich zusätzlich verfügbar werdende Humankapital gut absorbieren kann.

Da weiterführende Regelungen zur Anpassung des dann einheitlichen Pensionsalters an die steigende Lebenserwartung fehlen, bleibt Österreich im EU-Vergleich ein institutioneller Nachzügler. Es kommt hinzu, dass viele Zugänge in den Ruhestand weit vor dem gesetzlichen Rentenalter erfolgen. Die Differenz zwischen effektivem und gesetzlichem Rentenantrittsalter beträgt hier – bei Männern – im Durchschnitt über zweieinhalb Jahre und unterstreicht die im europäischen Vergleich tief verankerten Frühverrentungsstrukturen.

In Deutschland hat die erfolgreiche Anhebung des effektiven Renteneintrittsalters auf zuletzt 64,7 Jahre (Stand 2024) bereits wesentlich zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts beigetragen. Dennoch arbeiten auch hier weiterhin nur rund 40% der neu in Rente gehenden Personen direkt bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze, so dass erhebliche ungenutzte Potenziale zur weiteren Eindämmung der Frühverrentung verbleiben. Knapp die Hälfte aller vorgezogenen Altersrenten entfallen auf die Möglichkeit des abschlagsfreien Renteneintritts für besonders langjährig Versicherte zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze („Rente mit 63“). Daneben wird aber auch der um bis zu vier Jahre frühere Rentenantritt gegen Abschläge stark in Anspruch

genommen, und zwar insbesondere von gutverdienenden Fachkräften, die sich eine Kürzung der Rente aufgrund höherer Anwartschaften leisten können (Jessen 2025).

Der 2023 vollzogene Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Rentenbezug verschärft diese Dynamik: Fachkräfte kombinieren eine Teilrente zunehmend mit reduzierter Erwerbstätigkeit. Damit werden dem Arbeitsmarkt erfahrene Leistungsträger entzogen, deren Expertise dringend benötigt würde. Diese Entwicklung mindert die Wertschöpfung und belastet die Rentenfinanzen stark, da die Lebenserwartung dieser oft privilegierten Zielgruppe überdurchschnittlich hoch ist. Anreizneutrale Abschläge müssten der individuell erwarteten Rentenbezugsdauer sowie Einkommens- und Vermögenseffekten Rechnung tragen – eine Differenzierung, die in der Praxis kaum umsetzbar ist. Allgemein höhere Abschläge würden die soziale Schieflage gegenüber dem Status quo noch verstärken.

Die Alternative dazu sind restriktivere Anspruchsvoraussetzungen für den vorzeitigen Rentenanspruch. Diesem Ansatz ist die unter starkem Defizitdruck stehende österreichische Bundesregierung letztes Jahr überraschend konsequent gefolgt: Mit einer kurzen Vorlaufzeit von wenigen Monaten wurden die erforderliche Mindestversicherungsdauer um zwei Jahre und das Mindestantrittsalter um ein Jahr heraufgesetzt. Der Korridor für den vorzeitigen Ruhestand wurde so um ein Drittel verkleinert – ein starkes Zeichen gegen die nicht länger haltbare Early-Exit-Tradition. Zugleich wurde dem sozialen Ausgleich Rechnung getragen, indem die Schwerarbeitspension unangetastet blieb. Diese ermöglicht es langjährig Versicherten in physisch oder psychisch besonders belastender Arbeit, bereits mit 60 Jahren und mit niedrigeren Abschlägen in Rente zu gehen. Eine derartige Ausnahme könnte helfen, dem in Deutschland verbreiteten Einwand zu begegnen, dass ein höheres Rentenalters Schwerarbeitende systematisch benachteiligt.

Allerdings darf man präventive Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter nicht vernachlässigen. Österreichische Unternehmen erscheinen im Hinblick auf die Einrichtung altersgerechter Arbeitsplätze sowie betrieblichem Gesundheitsmanagement weiterhin zurückhaltend. Dagegen hebt die Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die ältere Langzeitarbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen, Österreich positiv von Deutschland ab. Die 2017 gestartete „Aktion 20.000“, die Langzeitarbeitslosen über 50 eine staatlich garantierte und vollständig geförderte befristete Beschäftigung ermöglichte, war sehr erfolgreich: Vier Jahre nach Programmstart war der Anteil der regulär

Beschäftigten in der Treatment-Gruppe 43 Prozentpunkte höher als in der Vergleichsgruppe; damit verbunden ging die Frühverrentung um 14 Prozentpunkte zurück (Ahammer et al. 2026). Die seit Anfang 2026 laufende „Aktion 55+“ führt diesen Ansatz mit einer engeren Zielgruppe von Arbeitslosen über 55 Jahre fort.

Stärker aktiv und passiv integrieren

Unter dem Druck anhaltender Fachkräftengpässe hat die Politik sowohl in Deutschland als auch in Österreich die traditionelle Zurückhaltung gegenüber ökonomisch motivierter Migration aufgegeben. Mit dem deutschen Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und der österreichischen Rot-Weiß-Rot-Karte wurden grundsätzlich punktebasierte Steuerungssysteme für ökonomische Zuwanderung aus Drittstaaten etabliert, die Mangelberufen ein besonderes Gewicht geben. Dennoch wird das Zuwanderungspotenzial nicht ausgeschöpft – in Österreich noch weniger als in Deutschland. Dies zeigt sich exemplarisch in den folgenden Bereichen.

Einsatz aktiver Arbeitsmarktpolitik: Obwohl Deutschland mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Geflüchtete signifikant positive nachhaltige Erfolge bei der Erwerbsintegration erreicht wurden (Bonin et al. 2021), sind die Ausgaben für solche Integrationsmaßnahmen rückläufig. Unterstützungsstrukturen müssten jedoch eher verstärkt als abgebaut werden, da die Bedarfe weiterhin hoch bleiben. Österreich gewährt Geflüchteten nur sehr eingeschränkt Zugang zum Arbeitsmarkt und forciert Einfachjobs im zweiten Arbeitsmarkt, statt auf berufliche Qualifizierung in der Partnerschaft mit Unternehmen zu setzen – was Desintegration Vorschub leistet.

Zu langsame Anerkennung von Qualifikationen: Die Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen bleiben zu aufwändig. Immerhin hat Deutschland mit der Anerkennungspartnerschaft im FEG zuletzt einen neuen Weg eingeschlagen. Damit können Fachkräfte aus dem Ausland zuerst eine Arbeit aufnehmen und das Anerkennungsverfahren im laufenden Job erledigen. Im österreichischen System dagegen errichten starre Vergleiche von Lehrplänen hohe Barrieren und fördern Beschäftigung unter Qualifikation. Große Potenziale lägen in IT-gestützten Tools, die berufliche und informelle Skills auch ohne Zertifikate für Arbeitgeber sichtbar machen. Deutschland verfügt mit dem von Bundesagentur für Arbeit und Bertelsmann Stiftung entwickelten MYSKILLS sogar über ein praxistaugliches System, dessen Weiterentwicklung jedoch aufgrund einer kleinen Anzahl von Berufen und fehlender rechtlicher Verankerung im Anerkennungsprozess ausbremst wird. Ein verwandtes Problem ist,

dass Behörden und Arbeitgeber Sprachkenntnisse gegenüber beruflichen Kompetenzen priorisieren. Zeitgemäßer wäre ein Skills-first-Ansatz, während Sprachförderung im Betrieb kontextspezifisch erfolgt. Österreich rückt nicht von starren formalen Sprachzertifikaten als Zuzugsvoraussetzung ab, während Deutschland im FEG immerhin für einige Gruppen Nachweispflichten gelockert hat. Dieser Weg müsste mutiger beschritten werden.

Zurückhaltende Einbürgerung: Die Herausforderung, zugewanderte Fachkräfte im Land zu halten, wird oft unterschätzt. Insbesondere die Aussicht auf rasche Einbürgerung setzt Anreize für eine bessere Integration und erhöht die Bleibewahrscheinlichkeit. Dabei ist das Timing zentral: Je früher die Einbürgerung, desto größer die Wirkung. Daher war die deutsche Staatsbürgerschaftsreform von 2024, die Einbürgerungshürden durch kürzere Aufenthaltszeiten und Zulassen von Mehrstaatigkeit gesenkt hat, ein wichtiger Schritt, der unter dem Druck wachsender Zuwanderungsskepsis nicht rückgängig gemacht werden sollte. Österreich riskiert dagegen mit seinem Festhalten an sehr restriktiven Regeln für die Einbürgerung, im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte ins Hintertreffen zu geraten.

Fazit

Können Deutschland und Österreich also voneinander lernen, um Fachkräfteengpässen effizient entgegenzuarbeiten? Gewiss. Deutschland kann vor allem lernen, dass eine Individualbesteuerung von Eheleuten und mutige Einschränkungen der Frühverrentung politisch möglich sind. Österreich noch mehr: wie sehr es an bedarfsgerechter Kinderbetreuung fehlt, dass die Furcht vor einem höheren Rentenantrittsalter unbegründet ist, und dass es, um die benötigten internationalen Talente zu bekommen, ein liberales Einwanderungsrecht und mehr aktive Integrationspolitik braucht. •

Referenzen

Ahammer, A., M. Halla, P. Heckl und R. Winter-Ebmer (2026), "Reintegrating Older Long-Term Unemployed Workers: The Impact of Temporary Job Guarantees", IHS Working Paper 63.

Bach, S. und K. Wrohlich (2024), „Ehegattensplitting und Minijobs: Ein steuer- und genderpolitischer Evergreen neu arrangiert“, *ifo Schnelldienst* 77(8), 3–11.

Bachmann, R. und E. Storm (2024), „Wie groß ist die Gefahr eines Fachkräftemangels in Zukunftsberufen? Evidenz für deutsche Metropolregionen“, *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik* 50, 513–536.

Bauernschuster, S. und M. Schlotter (2015), "Public Child Care and Mothers' Labor Supply – Evidence from Two Quasi-Experiments", *Journal of Public Economics* 123(C), 1–16.

Bock-Schappelwein, J., U. Famira-Mühlberger und U. Huemer (2026), *Teilzeitarbeit in Österreich: Strukturen, Bestimmungsgründe und das Potenzial zur Ausweitung der Arbeitszeit*, WIFO, Wien.

Bonin, H., M. Clauss, I. Gerlach, I. Laß, A. L. Mancini, M.-A. Nehr Korn-Ludwig, V. Niepel, R. Schnabel, H. Stichnoth und K. Sutter (2013), *Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland*, ZEW, Mannheim.

Bonin, H., B. Boockmann et. al. (2021), *Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete*, IZA Research Report No. 123, Bonn.

Calahorrano, L. (2024), „Welchen Einfluss kann die Steuerpolitik auf die Verringerung von Gender Gaps nehmen?“, *ifo Schnelldienst* 77(8), 12–18.

Dornmayr, H. und M. Riepl (2025), *Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel – Arbeitskräteradar 2025*, ibw-Forschungsbericht 223, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien.

Jessen, R. (2025), „Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Äterer“, *Wirtschaftsdienst* 105(4), 292–298.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2024), "Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation", *American Economic Journal: Economic Policy* 16(2), 110–149.

Maier, T., M. Kalinowski, A. Schur, G. Zika, C. Schneemann, A. Mönnig und M. I. Wolter (2024), *Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis 2040*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Zur Diskussion gestellt

Nachhaltige Übergänge in den Beruf gestalten

Kann Deutschland von Dänemark lernen?



Prof. Dr. Janine Leschke lehrt an der Copenhagen Business School.
Foto: © modulfoto



Prof. em. Dr. Günther Schmid war Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
Foto: © Barbara Schlüter

Paradoxe sind scheinbare oder tatsächliche Widersprüche. „Drei Millionen Arbeitslose – und trotzdem Fachkräftemangel?“ Dieser Widerspruch ist ein scheinbarer, so unser Argument: ein Denkfehler und Ausdruck der komplexen Sachlage. Er löst sich auf, wenn wir Ashbys Theorem der erforderlichen Handlungsvariabilität und die Tinbergen-Regel beachten: Komplexe Probleme erfordern ein differenziertes Bündel an Maßnahmen – die Vielfalt der Instrumente muss sowohl der Variabilität der Umwelt (Ashby 1956) als auch der Anzahl der Ziele entsprechen; für jedes Ziel wird ein spezifisches Instrument benötigt, um Zielkonflikte zu vermeiden (Tinbergen 1952). Im Folgenden begründen wir, warum das kleine „Nordlicht“ Dänemark diesen Anforderungen eher gerecht wird als Deutschland.

Warum sollte Deutschland von Dänemark lernen?

Im Jahr 2025 dokumentierte Eurostat (2026) für Deutschland eine Jugendarbeitslosenquote (15–24 Jahre) von 7,1% im Vergleich zu 13,8% in Dänemark. Warum sollte Deutschland also von Dänemark lernen? Wenn überhaupt, läge da nicht die Schweiz näher? Zumal deren duale Berufsausbildung international als Vorbild dient? In der Tat könnte Deutschland von der Schweiz lernen (Bellmann und Schmid 2023; Kriesi et al. 2022), aber Dänemark hat ebenfalls Vorzüge, die Anlass geben, ihre Hintergründe auszuloten (Schmid und Leschke 2026).

Dänische Jugendliche sind zwar häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als deutsche, bleiben jedoch meist deutlich kürzer ohne Beschäftigung: 2024 waren 44,2% weniger als einen Monat arbeitslos, in Deutschland dagegen nur 25,4% (OECD 2026a). Während dieser meist kurzen Arbeitslosigkeitsphasen sind sie zudem finanziell vergleichsweise gut abgesichert (Leschke und Finn 2019). Darüber hinaus ist der prekäre Übergangssektor in Deutschland wesentlich größer als in Dänemark und ein höherer Anteil der 25- bis 34-Jährigen ist in Dänemark akademisch gebildet (Schmid und Leschke 2026). Im Gegenzug verfügen zwar mehr deutsche als dänische Jugendliche über eine berufliche Ausbildung, gleichzeitig wächst jedoch in Deutschland der Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung: 2024 betraf dies 2,86 Mio. Personen (19,1%), wobei Männer und insbesondere Personen mit Migrationserfahrung überdurchschnittlich vertreten sind.

All das bedeutet, dass der Übergang von der Schule in den Beruf bei einem nicht unerheblichen Teil der deutschen Jugendlichen Narben hinterlässt (Schmillen und Umkehrer 2017), die dem Erwerb einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, also beruflicher Souveränität (Schmid et al. 2023, S. 15–20), im Erwachsenenalter im Wege stehen. Deutschland verzeichnet im europäischen Vergleich auch einen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel (Peichl et al. 2025): Rezession und Stagnation der letzten Jahre haben diesen zwar gemildert, vor allem im Industriesektor; im Dienstleistungssektor ist er jedoch nach wie vor stark ausgeprägt, weniger im Nachbarland Dänemark. Schließlich sinken die Zahlen von Bewerbern für die Ausbildungsstellen vor allem aus demografischen Gründen: Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen – und damit das künftige Arbeitskräftepotenzial – ist in Deutschland mit 10% auf dem Tiefstand (vor 40 Jahren waren es noch 16,7%). Dänemark liegt mit 12% über dem EU-Durchschnitt (10,7%) (Statistisches Bundesamt 2025) – nicht zuletzt dank einer konsequent kinderfreundlichen Familienpolitik (Larsen und de la Porte 2022). Dazu zählen eine flächen-

deckende Vollzeitkinderbetreuung und wirksame familienfreundliche betriebliche Maßnahmen (OECD 2026b). Sie ermöglichen es dänischen Frauen, nach ihrer Ausbildung häufiger in Vollzeit zu arbeiten, was wiederum den Bedarf an Zuwanderung ausländischer Fachkräfte mindert, während Bildungsinvestitionen individuell wie gesellschaftlich besser genutzt werden.

Dass die Bundesregierung für die Zuwanderung von Fachkräften wirbt und dafür die Regelungen der Einwanderung, des Aufenthalts und gar der Einbürgerung erleichtert, ist zu begrüßen. Aber das wird das Paradox nicht lösen. Außerdem können Fachkräftewanderungen schnell zu einem Nullsummenspiel werden: Was das eine Land gewinnt, verliert das andere (OECD/European Commission 2023). Das Kernproblem ist struktureller Art: Neben der demografischen Komponente klaffen vor allem Berufswünsche und Qualifikationsanforderungen auseinander.

Was hat Dänemark also anzubieten? Seine Kombination von dualer und schulischer Berufsbildung bietet einen anregenden Kontrast zum immer noch dominanten dualen Berufsbildungssystem in der Schweiz; auch ein frischer Blick aus theoretischer Perspektive (Schmid und Leschke 2026, S. 7–19) könnte die Reformdiskussion beleben.

Prinzipielle Lehren: Balancierte Machtverteilung und faire Risikoteilung

Die Theorie der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 2011, 2018) schlägt zwei übergreifende Prinzipien guter Regierungsführung (*Governance*) vor: eine ausgewogene Machtverteilung und eine faire Risikoteilung. Diese Prinzipien abstrahieren vom Einzelfall und sind daher verallgemeinerbar. Provokant zugespitzt: Der gängige Einwand, man könne andere Länder nicht kopieren, ist oft eher Ausdruck pathologischen Lernens (Deutsch 1966) als kluger Reformpolitik.

Entscheidend ist vielmehr, unter welchen institutionellen Bedingungen Reformen stattfinden. So macht es z.B. einen Unterschied, ob starke institutionelle Vetospieler vorhanden sind, die notwendige Reformen blockieren können. Dänemarks Modell der kooperativen Adaption bietet hier Anhaltspunkte für eine ausgewogenere Machtverteilung. Im deutschen Föderalismus hingegen sind die 16 Länder, einschließlich ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessenvertretungen, nicht selten in Vetopositionen. Insbesondere in der beruflichen Bildung zeigt sich eine ausgeprägte Verflechtung, sowohl strukturell (horizontal und vertikal) als auch prozessual (in den Verhandlungsprozessen). Das kann zu einer Politikverflechtungsfalle führen, also zu nur kleinteiligen, mühsamen Reformschritten, zu Blockade

in der Umsetzung oder sogar zu politischer Stagnation (Scharpf et al. 1976; Busemeyer 2009). Im Gegensatz zu Deutschland spielen die gut organisierten dänischen Sozialpartner eine führende Rolle im arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Entscheidungsprozess, während im Umsetzungsprozess – ebenfalls im Gegensatz zu Deutschland – die 98 dänischen Kommunen ein starkes Gewicht haben. Die kooperative Entscheidungskultur spiegelt sich in Form drittelparitätischer Vereinbarungen wider, also in Pakten zwischen Staat und Sozialpartnern, die zwar landesweit verbindlich sind, aber lokal Spielraum für Lernprozesse lassen. Der deutsche Föderalismus lässt sich weder abschaffen noch sollte er abgeschafft werden – auch wenn die Forderung nach einer deutlichen Reduzierung der Länderzahl diskussionswürdig ist. Die dänischen Erfahrungen regen jedoch dazu an, in der Fachkräftepolitik verbindlichere Arbeitsstrukturen, adäquatere Finanzierungsformen und gemeinsame Qualitätsstandards zu schaffen, die länderübergreifend und über Legislaturperioden hinauswirken (Rahner 2018, S. 233–235).

Faire Risikoteilung bedeutet nicht nur eine gerechte Verteilung von Lasten, sondern ebenso von Chancen. Die Absicherung von Risiken birgt nicht nur die Gefahr möglicher Ausnutzung sozialer Sicherungssysteme (*moral hazard*), sondern schafft zugleich Vertrauen in Solidarität (*moral assurance*). Entscheidend ist, wie Akteure Risiken wahrnehmen und die Fairness oder Gerechtigkeit der Ergebnisse bewerten, wenn sie solche Risiken eingehen, etwa bei einem Arbeitsplatzwechsel, der Teilnahme an einer Fortbildung oder dem Schritt in die Selbständigkeit. Wenn Risikobereitschaft nicht auf Solidarität im Falle des unverschuldeten Scheiterns bauen kann, werden die Menschen risikoscheu bleiben. Vor allem junge Menschen neigen dazu, bei ihren Entscheidungen Risiken auszuweichen, da sie in der Regel von ihren Eltern abhängig sind und keine oder nur begrenzte Einkommensreserven haben. Ein System aktiver Sicherheiten kann ihnen helfen, diese Situation zu überwinden. Ein gutes Beispiel sind die universellen – also einkommensunabhängigen – staatlichen Bildungsstipendien in Dänemark. Obwohl diese durch Reformen der letzten Jahrzehnte etwas eingeschränkt und stärker mit Auflagen verbunden wurden (etwa Anreize zu einem schnelleren Studium), bieten sie immer noch eine solidere Grundlage für individuelle Souveränität der Jugendlichen als das magere und einkommensabhängige BAföG in Deutschland, das teilweise sogar zurückzahlen ist (Schmid und Leschke 2026).

Der Grundsatz der solidarischen Vergewisserung gilt auch für Unternehmen: Die Einstellung junger Menschen oder Auszubildender ist insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit hohen Risiken verbunden. Solidarisch

organisierte Beitragssysteme könnten dazu beitragen die Risikoaversion von Unternehmen zu überwinden: Auch Betriebe, die nicht ausbilden können oder wollen, sollten sich an der Finanzierung der Ausbildung beteiligen. Der dänische Ausbildungsfonds (seit 1997), in den alle Unternehmen einzahlen, sowie die Ausbildungsplatzumlage (seit 2016) zeigen, wie Unternehmen durch gezielte Anreize („Bonus-Malus-Systeme“) unterstützt werden können, Auszubildenden eine Perspektive zu geben. Auf diese Weise könnten insbesondere in Berufen mit anhaltendem Fachkräftemangel attraktivere Ausbildungsangebote geschaffen werden, etwa für zahnmedizinische Fachangestellte, Pflegeberufe, sowie in der Bauelektrik, im Gleisbau und in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Darüber hinaus bieten solidarisch organisierte Aus- und Weiterbildungsfonds die Möglichkeit, Bonus-Malus-Systeme an die regional stark differenzierten Fachkräfteengpässe anzupassen.

Spezifische Lehren: Balance von Fördern und Fordern durch Handlungsvariabilität

In beiden Ländern investieren die Unternehmen, vor allem die Kleinbetriebe, weniger in die duale berufliche Bildung, als notwendig wäre. Zudem leidet die Berufsbildung im Vergleich zur vermeintlich „höheren“ akademischen Bildung unter einem schwächeren Image. Dänemark scheint hier jedoch besser positioniert. Während die deutsche Bundesregierung weiterhin nur begrenzte Befugnisse in der Berufsbildung besitzt (Busemeyer 2009), hat der dänische Staat seine Kapazitäten ausgebaut und das Machtgleichgewicht innerhalb des Berufsbildungssystems zu seinen Gunsten verschoben (Ibsen und Thelen 2024).

Das verschobene Machtgleichgewicht zugunsten des Staates geht mit dem Ausbau umfangreicher und vielfältiger Bildungsangebote einher. Mit den 2009 eingerichteten Berufsakademien wurden praxisnahe tertiäre Bildungswege geschaffen, die darauf abzielen, eng an den Arbeitsmarkt anzuschließen. Daneben kombiniert ein neuer sekundärer Schulzweig (EUX) – seit 2010/11 pilotiert und ab 2014 ausgeweitet – betriebliche Ausbildung mit gymnasialen Fächern und eröffnet damit zusätzliche Durchlässigkeit zur Hochschulbildung (Schmid und Leschke 2026).

Zugleich sind sie in ein System eingebettet, das Fördern und Fordern verbindet: Junge Arbeitslose sind vergleichsweise gut abgesichert, ihre Ansprüche jedoch zunehmend an die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsangeboten geknüpft (Carstensen und Ibsen 2021; Hansen 2020). Die Vielfalt attraktiver Optionen ermöglicht es so, sowohl institutionell verlässliche Perspektiven, inklusive zweiter oder dritter Chancen, zu bieten als auch legitimen Druck

zur Teilnahme auszuüben. Der prekäre Übergangssektor ist in Dänemark daher wesentlich kleiner als der deutsche, und die Dauer der Arbeitslosigkeit – wenn auch häufiger in Form gut abgesicherter Übergangsarbeitslosigkeit – meist wesentlich kürzer (OECD 2026a). Darüber hinaus konnte der dänische Staat die Unternehmen dazu bringen, veränderte Vorschriften einzuhalten, indem er höhere Strafen z.B. für die Nichtbereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen verhängte oder durch sozialpartnerschaftliche Verhandlungen die Erhöhung der Beiträge zu den Berufsbildungsfonds veranlasste. Ähnliches ist Deutschland kürzlich nur mit der Einführung eines Umlagesystems in der Pflege gelungen.

Weitere ergänzende Reformen sind notwendig, um den sich verändernden Anforderungen gerecht zu werden. Dazu gehört die stärkere modulare Strukturierung von Berufsbildungsangeboten. Flexibel handhabbare Module, die in Dänemark weiter verbreitet sind als in Deutschland, erhöhen nicht nur die Transparenz und Akzeptanz für Auszubildende und Betriebe. Sie sind auch für eine Berufsbildungspolitik unverzichtbar, die zunehmend die europäische Dimension (Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Kreditsystem) berücksichtigen muss. Es ist kein Zufall, dass die dänischen Ausbildungsreformen im Elektro- und Klempnerhandwerk zu einer verstärkten Modularisierung der Curricula und zu erhöhten Qualifikationsanforderungen führten (Carstensen et al. 2026).

Viele deutsche Berufsexperten und -expertinnen halten an einem umfassenden Berufsprofil fest und wehren sich gegen den Trend zur Modularisierung. Es ist an der Zeit, dieses historisch gewachsene Ideal zu hinterfragen, nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt seiner statusschützenden oder gar exkludierenden Tendenzen. Stattdessen sollte sich die Berufsbildungspolitik stärker auf zertifizierte Fertigkeiten oder Kompetenzen konzentrieren, deren Inhalte und Qualitätsstandards dann einfacher und schneller an technologische Entwicklung und europäische Standards angepasst werden können. Überschaubare Lerneinheiten (Module) könnten auch den Zugang für Personen mit unterbrochenen Bildungsbiografien erleichtern, etwa für Migrantinnen und Migranten oder Geflüchtete. Transparente und flexible Bildungs- und Ausbildungsmodule fördern zudem ein breiteres Spektrum beruflicher Weiterbildung nach der Erstausbildung und tragen zum weit höheren Aktivitätsniveau Dänemarks im Bereich des lebenslangen Lernens bei. Ein Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung unterstreicht diesen Unterschied. In Deutschland haben im Jahr 2022 nur 83 500 Beschäftigte erfolgreich eine Fortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung abgelegt, das sind etwa 0,2% aller Erwerbstätigen, ein Anteil weit entfernt von der angestrebten

„Weiterbildungsrepublik“. Auch insgesamt bleibt die Beteiligung gering: Nur rund 8% der 25- bis 64-Jährigen nahmen 2022 an einer Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme teil, gegenüber 28% in Dänemark (Statistisches Bundesamt 2023).

Vom kleinen „Nordlicht“ Dänemark lernen

Zusammenfassend liegt der Schluss nahe, dass das deutsche Berufsbildungssystem vom Nachbarland Dänemark lernen kann. Dieses kleine „Nordlicht“ leuchtet deswegen, weil es über eine größere Variabilität seiner Politik verfügt, die der zunehmenden Komplexität des Arbeitsmarkts gerechter wird als das deutsche System. Das Paradox des Fachkräftemangels bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit lässt sich auflösen, indem die Berufsorientierung wie in Dänemark in der schulischen Ausbildung einen früheren und größeren Stellenwert erhält; die Berufsausbildung durch verknüpfbare und zertifizierte Module an die zunehmende Vielfalt des Arbeitskräftepotentials angepasst wird; die solidarische Finanzierung auf eine breitere Basis gestellt wird, an der sich alle (insbesondere auch die nicht ausbildenden Betriebe) beteiligen; alle Jugendlichen – unabhängig vom sozialen und ökonomischen Status der Eltern – großzügige sachliche wie monetäre Unterstützung in der hochriskanten Übergangsphase von der Schule in den Beruf erhalten; die Kommunen größere Gestaltungsmacht gewinnen; und schließlich, indem die duale Berufsausbildung sowohl durch höhere Qualitätsstandards als auch durch höhere Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsstufen und Bildungsbereichen attraktiver gestaltet wird. •

Referenzen

Ashby, W. R. (1956), *An Introduction to Cybernetics*, J. Wiley, New York.

Bellmann, L. und G. Schmid (2023), „Übergänge von der Schule in den Beruf: Kann Deutschland von der Schweiz lernen?“, WZB Discussion Paper EME 2023-001, verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2023/eme23-001.pdf>.

Busemeyer, M. R. (2009), *Wandel trotz Reformstau: Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Carstensen, M. B. and C. L. Ibsen (2021), „Three Dimensions of Institutional Contention: Efficiency, Equality and Governance in Danish Vocational Education and Training Reform“, *Socio-Economic Review* 19(3), 1037–1063.

Carstensen, M. B., C. L. Ibsen und I. M. Nyland-Jensen (2026), „Integrating Ecosocial Policies Through Polycentric Governance: A Study of the Green Transformation of Danish Vocational Education and Training“, *Regulation & Governance* 20, 419–437.

Deutsch, K. W. (1966), *The Nerves of Government: Models of Political Communication and Control*, Free Press, New York.

Eurostat (2026), Youth Unemployment Rate – % of Active Population Aged 15-24 – Annual Data, verfügbar unter: <https://doi.org/10.2908/TIPSLM80>.

Hansen, M. P. (2020), *The Moral Economy of Activation: Ideas, Politics and Policies*, Policy Press, Bristol.

Ibsen, C. L. und K. Thelen (2024), „Arrangers and Orchestrators: The Diverging Role of the State in Danish and German Vocational Education and Training“, *Socio-Economic Review* 23(4), 1947–1973.

Kriesi, I., L. Bonoli, M. Grønning, M. Hänni, J. Neumann und J. Scherri (2022), *Spannungsfelder in der Berufsbildung international und in der Schweiz – Entwicklungen, Herausforderungen, Potenziale*, OBS EHB Trendbericht 5. Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB Zollikofen.

Larsen, T. P. und C. de la Porte (2022), "Early Childhood Education and Care in Denmark: A Social Investment Success", in: C. de la Porte, G. B. Eydal, J. Kauko, D. Nohrstedt, P. Hart und B. S. Tranøy (Hrsg.), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, Oxford University Press, 66–87.

Leschke, J. und M. Finn (2019), "Labor Market Flexibility and Income Security: Changes for European Youth During the Great Recession", in: J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser und P. Villa, *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press, 132–162.

OECD (2026a), Incidence of Unemployment by Duration (Indicator), OECD Data Explorer, verfügbar unter: <https://data-explorer.oecd.org/>

OECD (2026b), OECD Family Database, PF3.2 Enrolment in Childcare and Pre-school, LMF2.4 Family-friendly workplace practices, verfügbar unter: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

OECD/European Commission (2023), Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling in, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>.

Peichl, A., S. Sauer und K. Wohlrabe (2025), „Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich“, *ifo Schnelldienst* 78(3), 51–57.

Rahner, S. (2018), *Fachkräftemangel und falscher Fatalismus. Entwicklung und Perspektiven eines neuen Politikfeldes*, Campus, Frankfurt.

Scharpf, F. W., B. Reissert und F. Schnabel (1976), *Politikverflechtung. Theorie und Empirie des kooperativen Föderalismus in der Bundesrepublik*, Scriptor Verlag, Kronberg.

Schmid, G. (2011), *Übergänge am Arbeitsmarkt: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern*, Edition Sigma, Berlin.

Schmid, G. (2018), *Europa in Arbeit. Plädoyer für eine neue Vollbeschäftigung durch inklusives Wachstum*, Campus, Frankfurt.

Schmid, G., L. Bellmann, B. Gazier und J. Leschke (2023), "Governing Sustainable School to Work Transitions: Lessons for the EU", IZA Policy Paper 197, verfügbar unter: <https://docs.iza.org/pp197.pdf>.

Schmid, G. und J. Leschke (2026), „Nachhaltige Übergänge von der Schule in den Beruf gestalten: Kann Deutschland von Dänemark lernen?“, WZB Discussion Paper EME 2026–001, verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2026/eme26-001.pdf>.

Schmillen, A. und M. Umkehrer (2017), "The Scars of Youth: Effects of Early Career Unemployment on Future Unemployment Experience", *International Labour Review* 156(3–4), 465–494.

Statistisches Bundesamt (2023), „8% der 25- bis 64-Jährigen in Deutschland nahmen 2022 an Weiterbildung teil, Zahl der Woche Nr. 42, 17. Oktober, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_42_p002.html.

Statistisches Bundesamt (2025), „Zahl und Anteil junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren auf neuem Tiefstand“, Zahl der Woche Nr. 32, 5. August, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_32_p002.html.

Tinbergen, J. (1952), *On the Theory of Economic Policy*, North-Holland Publishing Company, Amsterdam/Oxford.

Forschungsergebnisse

Materialengpässe als makro- ökonomische Schocks

Evidenz aus den ifo Konjunkturumfragen*

Friederike Fourné und Lara Zarges

In Kürze

Störungen globaler Lieferketten belasten Unternehmen und hinterlassen oftmals gesamtwirtschaftliche Spuren. Anhand der monatlichen Unternehmensbefragungen des ifo Instituts im Verarbeitenden Gewerbe können unerwartete Materialengpässe identifiziert werden: Unternehmen, die unerwartet mit Materialknappheit konfrontiert werden, zeigen charakteristische Abweichungen zwischen ihren Preis- und Produktionserwartungen und den tatsächlichen Entwicklungen. Aus diesen Informationen kann eine vierteljährliche Schockreihe erstellt und in ein Zeitreihenmodell integriert werden. Ein unerwarteter Anstieg von Materialengpässen senkt die Industrieproduktion unmittelbar um 2,4%. Der Preisauftrieb hält deutlich länger an: Noch zwei Jahre nach dem Schock steigen die Verbraucherpreise spürbar.

Störungen globaler Lieferketten können Unternehmen erheblich belasten und spürbare gesamtwirtschaftliche Auswirkungen entfalten. Besondere Aufmerksamkeit haben solche Lieferkettenstörungen zuletzt durch die im Zuge der Corona-Pandemie ausgelösten Materialengpässe erhalten, die weltweit zu Versorgungs- und Produktionsstörungen führten. Aktuell unterstreicht die Blockade der Straße von Hormus infolge des Iran-Kriegs erneut die hohe Relevanz international verflochtener Lieferbeziehungen.

Auch die Literatur beschäftigt sich intensiv mit den gesamtwirtschaftlichen Folgen von Lieferkettenstörungen. Verschiedene Studien haben Indizes zur Messung von Lieferengpässen entwickelt und deren Auswirkungen auf

Produktion und Preise analysiert (Caldara et al. 2025; Benigno et al. 2022). Bisherige Arbeiten stützen sich häufig auf einzelne, bekannte Ereignisse wie Naturkatastrophen als natürliche Experimente oder verwenden statistische Restriktionen, um Lieferkettenschocks von anderen makroökonomischen Schocks zu trennen (Bai et al. 2024; Celasun et al. 2022; Finck und Tillmann 2022). Da solche Ereignisse meist isoliert betrachtet werden, bleibt die Vergleichbarkeit verschiedener Lieferkettenstörungen jedoch eingeschränkt.

In Fourné und Zarges (2026) schlagen wir einen neuen Ansatz zur Identifikation von Lieferengpässen vor, der auf den Mikrodaten der ifo Konjunkturumfragen aufbaut. Ein wesentlicher Vorteil dieser Methode ist, dass wir uns nicht auf bereits bekannte und sicher zu datierende Lieferket-

* Der Artikel fasst den Beitrag von Fourné und Zarges (2026) zusammen.

tenereignisse beschränken müssen, sondern jegliche Form von Materialengpässen so erfassen, wie sie sich in den Unternehmensdaten widerspiegeln. Die daraus abgeleitete Schockreihe wird in ein Zeitreihenmodell integriert, mit dem sich der Einfluss von Materialengpässen u. a. auf die Industrieproduktion und Preise quantifizieren lässt. Methodisch knüpfen wir an Arbeiten an, die Befragungsdaten auf Unternehmensebene zur Identifikation gesamtwirtschaftlicher Schocks heranziehen (Bachmann et al. 2013; Born et al. 2024; Gabaix und Koijen 2024).

Methodik und Daten

Unsere Methode basiert auf den Daten der ifo Konjunkturumfragen im Verarbeitenden Gewerbe, die für den Zeitraum 2002 bis Mitte 2025 vorliegen. Monatlich beteiligen sich zwischen 2 000 und 5 000 Unternehmen an der ifo-Umfrage. Für unsere Analyse aggregieren wir die Daten auf Quartalsebene.

Die Grundidee lässt sich anschaulich beschreiben. Wenn ein Unternehmen unerwartet weniger produziert und gleichzeitig höhere Preise meldet, deutet dies auf einen angebotsseitigen Schock hin. Bei einer Nachfrageschwäche würden Produktion und Preise typischerweise beide sinken. Tritt beim selben Unternehmen zusätzlich ein Materialengpass auf, wird der beobachtete Prognosefehler mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit diesem Materialengpass zugeschrieben. Entscheidend ist jedoch, dass der Engpass überraschend eingetreten sein muss. Unternehmen, die zu Beginn des Quartals bereits über Materialprobleme berichten, dürften diese bereits in ihre Erwartungen eingepreist haben und gehen daher nicht in die Analyse ein. Im Detail gehen wir folgendermaßen vor:

Prognosefehler auf Firmenebene

In jedem Quartal werden Unternehmen identifiziert, bei denen sich Preise und Produktion in entgegengesetzte Richtungen entwickelt haben. Ein negativer angebotsseitiger Schock liegt vor, wenn die tatsächlich realisierte Produktion hinter ihren Erwartungen zurückbleibt und die Preise wiederum stärker zulegen als erwartet.

Zuordnung zu Materialengpässen

Um zu beurteilen, ob und in welchem Umfang ein solcher Prognosefehler auf Materialengpässe zurückzuführen ist, werden die Angaben der Unternehmen zu Produktionshindernissen herangezogen. Als unerwartetes Hindernis gilt dabei ein Engpass, den ein Unternehmen zu Quartalsbeginn noch nicht gemeldet hatte. Der Anteil des Prognosefehlers, der einem Materialengpass zugerechnet wird, rich-

tet sich danach, wie viele unerwartete Produktionshemmnisse ein Unternehmen insgesamt meldet: Wird nur ein Materialengpass als Überraschung gemeldet, wird ihm der gesamte Prognosefehler zugeschrieben. Kommen weitere unerwartete Hemmnisse (z. B. finanzielle Engpässe oder Arbeitskräftemangel) hinzu, wird der Prognosefehler allen unerwarteten Hemmnissen gleichmäßig zugerechnet. Liegen auf Unternehmensebene in einem Quartal keine unerwarteten Produktionshemmnisse vor, fließt dieses Unternehmen auch nicht in die Schockreihe ein.

Kontrolle für Nachfrageeffekte

Da Materialengpässe auch infolge steigender Nachfrage auftreten können, werden nur Unternehmen berücksichtigt, deren berichtete Nachfragesituation im betreffenden Quartal unverändert geblieben ist.

Aggregation und Normierung

Die in Schritt „Zuordnung zu Materialengpässen“ erfassten Informationen aller betroffenen Unternehmen werden, gewichtet nach ihrer Mitarbeiterzahl, zu einer vierteljährlichen Schockreihe zusammengefasst. Um zu verhindern, dass unvermeidliche Prognosefehler einzelner Unternehmen oder gesamtwirtschaftliche Störungen das Ergebnis verzerren, wird diese Summe durch die gewichtete Anzahl aller Unternehmen mit einem angebotsseitigen Prognosefehler normiert. Die finale Schockreihe ergibt sich als Differenz zwischen dem Anteil der Unternehmen mit zunehmendem und dem Anteil der Unternehmen mit nachlassendem Materialmangel und gibt damit an, ob in einem Quartal Engpassverschärfungen oder -entspannungen überwiegen.

Bereinigung und Validierung

Da die Schockreihe Autokorrelation aufweist, werden vergangene Realisationen in einer Hilfsregression herausgerechnet. Die bereinigte Reihe zeigt keine statistisch signifikante Korrelation mit anderen makroökonomischen Schockreihen, wie etwa Ölpreis-, Geldpolitik- oder Unsicherheitsschocks. Gleichzeitig bildet sie bekannte Lieferkettenereignisse wie den Tsunami in Japan (2011) oder die Blockade des Suezkanals (2021) zuverlässig ab. Den stärksten Schock im Beobachtungszeitraum erzeugte die russische Invasion in die Ukraine (2022). Aufschlussreich ist zudem, dass die Lieferkettenstörungen der Coronapandemie nur zu Beginn wirklich überraschend waren: Im weiteren Verlauf der Pandemie haben die Unternehmen die Engpässe zunehmend antizipiert und in ihre Erwartungen eingepreist.

Für die weitere Analyse wird die Schockreihe in ein statistisches Zeitreihenmodell (Proxy-VAR) eingebettet, das fünf Wirtschaftsgrößen miteinander verknüpft: Industrieproduktion, Produzentenpreisindex, Rohstoffpreisindex, Verbraucherpreisindex sowie den Anteil der Unternehmen, die Materialengpässe als Produktionshindernis melden. Alle Ergebnisse beziehen sich auf einen Anstieg des Anteils betroffener Unternehmen um fünf Prozentpunkte: Das entspricht in etwa dem typischen quartalsweisen Zuwachs in normalen Zeiten und rund einem Fünftel des Anstiegs auf dem Höhepunkt der Coronakrise.

Empirische Ergebnisse

Ein unerwarteter Anstieg von Materialengpässen führt zunächst zu einem kräftigen Rückgang der Industrieproduktion um $-2,4\%$ (vgl. Abb. 1). Zwar erholt sich die Dynamik rasch, das Produktionsniveau bleibt jedoch dauerhaft gedämpft. Auch zwei Jahre nach dem Schock liegt es, gemessen als kumulative Reaktion, noch um etwa $0,5\%$

unter dem Niveau, das in einem Szenario ohne Materialengpasschock eingetreten wäre.

Zugleich gehen Materialengpasschocs mit einem anhaltenden Preisauftrieb einher. Die Erzeugerpreise steigen infolge gestiegener Materialengpässe und erreichen ihren stärksten Anstieg mit rund $0,3\%$ etwa ein Jahr nach dem Schock. Auch die Rohstoffpreise legen deutlich zu, ihr stärkster Anstieg von rund $0,6\%$ zeigt sich nach etwa vier Quartalen. Der Effekt auf den Verbraucherpreisindex ist besonders persistent: Noch zwei Jahre nach dem Schock steigen die Verbraucherpreise um etwa $0,1$ Prozentpunkte pro Quartal. In einer erweiterten Version des Zeitreihenmodells zeigt sich, dass die Europäische Zentralbank auf diesen Inflationsdruck mit einer Verzögerung von rund einem Jahr reagiert und den Leitzins schrittweise um rund fünf Basispunkte pro Quartal erhöht. Eine vergleichbare Analyse für die USA liefert ähnliche Befunde (Känzig und Raghavan 2025).

Abb. 1

Auswirkungen von unerwarteten Materialengpässen^a



^a Die Abbildung zeigt dynamische Reaktionen (Zuwachsraten).
Quelle: Fourné und Zarges (2026).

Sektorale Unterschiede und historische Bedeutung

Einzelne Branchen des Verarbeitenden Gewerbes unterscheiden sich deutlich in ihrer Betroffenheit durch Materialengpässe. Besonders ausgeprägt ist der Einfluss des Automobilsektors auf die Dynamik der Industrieproduktion. Demgegenüber leisten die Holzindustrie und die pharmazeutische Industrie vergleichsweise starke Beiträge zur Preisdynamik.

In historischer Perspektive haben Materialengpasssschocks insbesondere zu Beginn der 2010er-Jahre sowie während der Corona-Pandemie zum Inflationsdruck beigetragen. Zugleich deuten die Ergebnisse auf asymmetrische Wirkungen hin: Zunehmende Materialengpässe dämpfen die wirtschaftliche Aktivität stärker, als nachlassende Engpässe sie stützen. Verbesserungen in der Materialverfügbarkeit können die negativen Effekte von Knappheiten daher nicht vollständig kompensieren.

Fazit

Die vorliegende Analyse schlägt einen mikrodatenbasierten Ansatz zur Identifikation makroökonomischer Schocks vor. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Lieferkettenstörungen weit über kurzfristige Produktionsausfälle hinausgehen: Sie sind mit einem dauerhaft niedrigeren Produktionsniveau und persistenten Preiseffekten verbunden. Angesichts der jüngsten geopolitischen Entwicklungen gewinnt eine zeitnahe und zuverlässige Messung solcher Schocks an Bedeutung für die wirtschaftspolitische Beratung.

Die zugrunde liegende Methodik ist nicht auf Lieferengpässe beschränkt. Sie kann vielmehr als Ergänzung zu bestehenden Identifikationsverfahren dienen, sofern ausreichend detaillierte Paneldaten verfügbar sind, um wirtschaftliche Dynamiken über die Zeit abzubilden. •

Referenzen

- Bachmann, R., S. Elstner und E. R. Sims (2013), "Uncertainty and Economic Activity: Evidence from Business Survey Data", *American Economic Journal: Macroeconomics* 5(2), 217–249.
- Bai, X., J. Fernández-Villaverde, Y. Li und F. Zanetti (2024), "The Causal Effects of Global Supply Chain Disruptions on Macroeconomic Outcomes: Evidence and Theory", NBER Working Paper 32098.
- Benigno, G., J. di Giovanni, J. J. Groen und A. I. Noble (2022), *The GSCPI: A New Barometer of Global Supply Chain Pressures*, Federal Reserve Bank of New York Staff Report 1017, New York.
- Born, B., Z. Enders, M. Menkhoff, M. Müller und K. Niemann (2024), "Firm Expectations and News: Micro v Macro", *Journal of Monetary Economics* 148, 104706.
- Caldara, D., M. Iacoviello und D. Yu (2025), "Measuring Shortages since 1900", International Finance Discussion Paper 1407.
- Celasun, O., N. J. Hansen, A. Mineshima, M. Spector und J. Zhou (2022), "Supply Bottlenecks: Where, Why, How Much, and What Next?", IMF Working Paper WP/22/31.
- Finck, D. und P. Tillmann (2022), "The Macroeconomic Effects of Global Supply Chain Disruptions", BOFIT Discussion Paper 14/2022.
- Fourné, F. und L. Zarges (2026), "Identifying Macroeconomic Shocks Using Firm-Level Data: Material Shortages in the German Manufacturing Sector", *Journal of Economic Dynamics and Control* 187, 105330.
- Gabaix, X. und R. S. J. Koijen (2024), "Granular Instrumental Variables", *Journal of Political Economy* 132(7), 2274–2303.
- Känzig, D. R. und R. Raghavan (2025), "The Macroeconomic Effects of Supply Chain Shocks: Evidence from Global Shipping Disruptions", Mimeo.

Daten und Prognosen

Expansion des Sozialstaats?

Das deutsche Sozialbudget 1992–2024*

Lilly Fischer, Emilie Höslinger, Andreas Peichl und Nicolas von Gregory

In Kürze

Dieser Beitrag dokumentiert die Entwicklung des deutschen Sozialbudgets zwischen 1992 und 2024. Die Analyse zeigt eine deutliche Expansion um real rund 60%, einhergehend mit einer zunehmenden Sozialbudgetquote. Haupttreiber sind die Funktionen Alter und Krankheit, die heute knapp 70% der Ausgaben tragen und über 80% des realen Zuwachses erklären. Steuerfinanzierte Förder- und Fürsorgesysteme machen ca. 20% des Budgets aus. Die Analyse verdeutlicht die Funktion des Sozialstaats als automatischen Stabilisator in Krisenzeiten. Strukturell wirkt der demografische Wandel als zentraler Kostentreiber. Dieser anhaltende Ausgabendruck verschärft die intergenerationale Lastenverschiebung im Sozialstaat.

Das deutsche Sozialsystem steht unter Reformdruck. Die Alterung der Gesellschaft ist ein Treiber der zunehmenden Kosten, während gleichzeitig die Einnahmenseite durch schwindende Beitragszahlungen schrumpft. Die Belastung durch Sozialbeiträge und Einkommensteuern steigt und belastet die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die junge Generation im arbeitsfähigen Alter. Neben dem Kostendruck wird die Komplexität im „Leistungsdschungel“ in der öffentlichen Debatte kritisiert. Ein erodierendes Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des Sozialstaats birgt Risiken für die demokratische Stabilität. In der politischen Debatte werden diese Problematiken oft hochemotional diskutiert, wobei sich Forderungen nach Leistungskürzungen und Warnungen vor Sozialabbau unversöhnlich gegenüberstehen. Seit 2025 hat die Bundesregierung

verschiedene Kommissionen eingesetzt, um Reformoptionen für die sozialen Sicherungssysteme Rente, Gesundheit und steuerfinanzierte Sozialleistungen zu entwickeln.¹

Dieser Beitrag verfolgt das Ziel, die oft emotional geführte Debatte durch eine Analyse der vorliegenden Daten zu versachlichen. Wir untersuchen hierfür, wie sich das Sozialbudget im Zeitraum 1992 bis 2024 entwickelt hat und welche Komponenten das Wachstum prägen. Das Sozialbudget umfasst dabei neben steuerfinanzierten Transfers und Versorgungsleistungen der Sozialversiche-

* Die Autoren bedanken sich bei Maximilian Blömer für wertvolle Hinweise zum Manuskript und bei Laurenz Müller für hervorragende wissenschaftliche Assistenz.

¹ Die Rentenkommission befasst sich mit der langfristigen Stabilisierung der Beitragssätze (BMAS 2026b). Die Kommission der gesetzlichen Krankenversicherung hat 66 Maßnahmen sowohl auf der Einnahmen- als auch auf der Ausgabenseite vorgeschlagen. Dadurch sollen die Beitragssätze stabilisiert und zugleich das Leistungsniveau gesichert werden (Finanzkommission Gesundheit 2026). Die Kommission zur Sozialstaatsreform empfiehlt eine stärkere Bündelung und Reform steuerfinanzierter Sozialleistungen mit dem Ziel effizienterer Leistungserbringung und geringerer Bürokratiekosten (BMAS 2026a).

rungen auch betriebliche (z.B. Betriebsrenten) und private (z.B. Riester-Renten) Leistungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Sozialbudgetquote im Jahr 2024 um rund fünf Prozentpunkte über dem Wert von 1992 lag, während die preisbereinigten Ausgaben um etwa 60% zunahmen. Dieses Wachstum wird maßgeblich von den Bereichen Krankheit und Alter getragen, die heute rund 70% der Ausgaben ausmachen und mehr als 80% des Gesamtwachstums erklären. Die steuerfinanzierten Förder- und Fürsorgesysteme machen heute rund ein Fünftel des Sozialbudgets aus.

Daten und Methodik

Daten

Für die Analyse verwenden wir die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereitgestellten Daten über das deutsche Sozialbudget (BMAS 2025). Das Sozialbudget umfasst sämtliche Sozialschutzleistungen, die durch von der Regierung organisierte Programme oder Tarifverträge organisiert werden (Eurostat 2026). Nicht einbezogen sind Leistungen, die ausschließlich auf individuellen Vereinbarungen beruhen, wie etwa Auszahlungen aus privaten Lebensversicherungen (Eurostat 2026; BMAS 2021). Sozialschutzleistungen umfassen Geld- und Sachleistungen an private Haushalte, die darauf abzielen, Belastungen infolge spezifischer sozialer Risiken oder Bedürfnisse zu kompensieren.² Die Daten erstrecken sich über den Zeitraum 1992 bis 2024 und sind in jährlicher Frequenz verfügbar.³

Das Sozialbudget wird entlang mehrerer Dimensionen ausgewiesen. Die Sozialausgaben lassen sich beispielsweise nach Mittelherkunft einteilen, also danach, ob die Finanzierung vom Staat und seinen Gebietskörperschaften, privaten Haushalten oder Unternehmen stammt. Die Sozialausgaben federn verschiedene soziale Bedürfnisse ab. Daher unterscheiden die Daten nach den Funktionen des Sozialbudgets, z.B. in die Bereiche Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter. Das Sozialbudget wird von verschiedenen Institutionen getragen und lässt sich nach diesen gliedern, z.B. nach Sozialversicherungen und Förder- und Fürsorgesystemen. Die Betrachtung nach Institutionen und Funktionen liefert Aufschluss über die Struktur des Sozialstaats und die relative Bedeutung einzelner Ausgabenbereiche.

² Die Abgrenzung folgt dem europäischen ESSPROS-Standard und ermöglicht damit internationale Vergleichbarkeit.

³ Für das Sozialbudget insgesamt sind bereits Daten ab 1960 verfügbar. Allerdings sind diese aufgrund der Wiedervereinigung nicht mit den Daten nach 1990 vergleichbar und liegen darüber hinaus nur in fünfjähriger Frequenz vor.

Daten auf Leistungsebene (wie in Blömer et al. 2025) werden in den verfügbaren Zeitreihen nicht bereitgestellt. Deshalb beschränken wir uns in dieser Analyse auf die Entwicklung des Sozialbudgets auf stärker aggregierten Ebenen. Tabelle A.1 gibt einen beispielhaften Überblick über die institutionellen Träger des Sozialbudgets sowie die ihnen zugeordneten Gesetzesgrundlagen und Sozialleistungen.

Weitere Veröffentlichungen auf Grundlage der Daten des Sozialbudgets

Eine zentrale Quelle für das Sozialbudget ist der Sozialbericht der Bundesregierung, der jeweils zum Ende einer Legislaturperiode erscheint und geschehene Reformen dokumentiert (BMAS 2021). Der Bericht enthält auch ausgewählte Analysen zur Entwicklung des Sozialbudgets. In der öffentlichen Debatte steht insbesondere die Entwicklung der Sozialbudgetquote im Fokus, die häufig als Indikator für die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Sozialstaats herangezogen wird (Kraemer 2025; Raffelhüschen et al. 2026). Althammer et al. (2021, S. 373–415) gehen dabei sogar bis ins Jahr 1871 zurück. Einzelne Arbeiten analysieren zudem spezifische Aspekte der Ausgabenstruktur, etwa die Mittelherkunft (Pimpertz 2021) oder die Rolle der gesetzlichen Sozialversicherung im Kontext langfristiger fiskalischer Herausforderungen (Pimpertz, 2024). Auf Plattformen wie Sozialpolitik aktuell oder bei der Hans-Böckler-Stiftung finden sich grafische Aufbereitungen und Einordnungen zentraler Kennzahlen.

Methodik

In diesem Beitrag zeigen wir die langfristigen Ausgabenverläufe des Sozialbudgets anhand einer deskriptiven Analyse. Wir wählen dabei drei Darstellungsweisen der Ausgaben: Zum einen die nominale, die allerdings aufgrund der Preisentwicklung im Zeitverlauf nur eingeschränkt aufschlussreich über das tatsächliche Wachstum des Sozialbudgets ist. Die zweite Darstellungsweise zeigt das Sozialbudget bereinigt um den Verbraucherpreisindex (VPI) in Preisen von 2020 (Statistisches Bundesamt 2026). Die reale Darstellungsweise ist im Hinblick auf die Kaufkraftentwicklung der Ausgaben für Soziales aussagekräftiger. Drittens wird das Sozialbudget in Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) dargestellt. Diese Darstellungsweise unterliegt allerdings den Schwankungen der Wirtschaft und sollte immer im Zusammenhang mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung betrachtet werden. Die drei verschiedenen Darstellungsweisen können im Zusammenspiel Aufschluss darüber geben, wie die Sozialausgaben im Vergleich zum BIP-Wachstum angestiegen sind oder wie sich ihre Kaufkraft entwickelt hat.

Um die Dynamik der Entwicklung zu verdeutlichen, ermitteln wir Wachstumsraten. Diese basieren auf einem Vergleich der preisbereinigten Sozialbudgetdaten von 1992 (bzw. 2019) und 2024. Um die Wachstumsbeiträge einzelner Komponenten zu bestimmen, wird deren jeweilige Entwicklung ins Verhältnis zum Gesamtwachstum gesetzt. Ergänzend wird für das Gesamtbudget eine lineare Trendschätzung durchgeführt, um die Analyse um konjunkturelle Schwankungen sowie jährliche Sondereffekte zu glätten und so für Verzerrungen der Ergebnisse gegenüber den Randjahren 1992 und 2024 zu kontrollieren.

In der Analyse gehen wir beispielhaft auf zentrale Treiber der Entwicklung ein, insbesondere den demografischen Wandel. Auch Reformen und gesetzliche Änderungen haben im Zeitverlauf zu Verschiebungen in der Ausgabenstruktur beigetragen. Dabei beschränken wir uns auf ausgewählte Beispiele und erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung aller Reformen und institutionellen Änderungen. Eine detaillierte Dokumentation findet sich in den jeweiligen Sozialberichten (BMAS 2021).

Entwicklung des Sozialbudgets 1992-2024

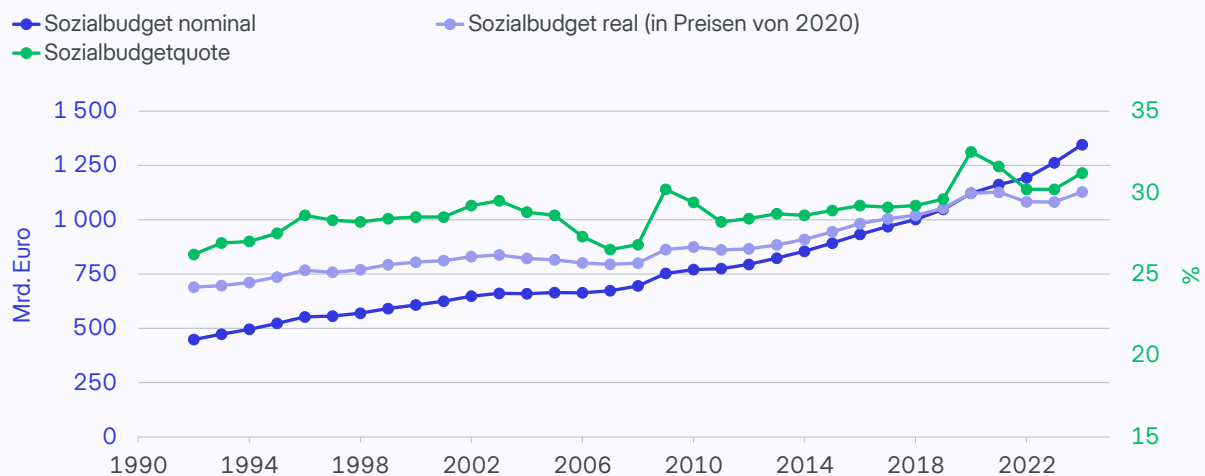
Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Sozialbudgets zwischen 1992 und 2024 in Deutschland in drei Maßzahlen: nominal, preisbereinigt und als Quote. Für alle drei Darstellungsformen ist ein langfristiger Aufwärtstrend erkennbar.

Nominal steigt das Sozialbudget seit Beginn der 1990er-Jahre nahezu durchgängig von rund 450 Mrd. Euro auf zuletzt über 1,3 Bio. Euro. Auch preisbereinigt verläuft der Anstieg nach oben, allerdings flacher: Hier erhöht sich das Sozialbudget von knapp 700 Mrd. Euro auf etwas mehr als 1,1 Bio. Euro. Dies entspricht einem realen Zuwachs von rund 60% über den gesamten Zeitraum (vgl. Tab. A.3).

Die reale Entwicklung verläuft allerdings nicht gleichförmig aufwärts: Phasen eines stetigen Anstiegs werden immer wieder von Abschnitten relativer Stagnation unterbrochen. So schloss sich an eine erste Aufwärtsbewegung bis in die frühen 2000er-Jahre eine Phase der Stagnation an. In den Jahren 2005 bis 2008 sank das Sozialbudget real leicht. In diese Zeit fielen die Hartz-Reformen, die ein möglicher Faktor für diese Entwicklung sind, aber nicht als alleinige Ursache gewertet werden sollten. Seit 2009 wächst das preisbereinigte Sozialbudget jedoch deutlich schneller als im vorangegangenen Zeitraum. Insbesondere beschleunigte sich der Anstieg während der Hochkonjunktur zwischen 2012 und 2019. Nachdem 2021 ein besonders hohes Niveau erreicht wurde, zeichnete sich in der Post-Coronazeit zunächst eine Seitwärtsbewegung ab. In dieser Periode legte das Sozialbudget zwar nominal weiter zu, die preisbereinigten Werte stagnierten jedoch oder sanken zeitweise sogar leicht. Für das Jahr 2024 setzte wieder ein realer Zuwachs ein.

Abb. 1

Entwicklung des Sozialbudgets 1992–2024



* Aufgrund methodischer Änderungen und der Einbeziehung der privaten Krankenversicherung sind die Sozialbudgetquoten vor und nach 2009 nur eingeschränkt vergleichbar (BMAS 2021). Dennoch wird die gesamte Zeitreihe in der Praxis häufig als durchgehende Entwicklung interpretiert, da die daraus resultierenden Verzerrungen insgesamt begrenzt bleiben. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die private Krankenversicherung nur einen relativ geringen Anteil am Sozialbudget ausmacht.
Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

Die Sozialbudgetquote, also der Anteil des Sozialbudgets am Bruttoinlandsprodukt, zeigt ebenfalls einen langfristigen Aufwärtstrend. Während die Quote 1992 noch bei rund 26% lag, stieg sie in den vergangenen drei Jahrzehnten um fünf Prozentpunkte auf rund 31% im Jahr 2024 an. Der Anstieg der Sozialbudgetquote verläuft dabei wie auch die reale Entwicklung nicht linear.

Die Kurve zeigt immer wieder markante Ausschläge nach oben, insbesondere in den Krisenjahren 2009 und 2020. In diesen Jahren reagiert die Sozialbudgetquote auf die wirtschaftlichen Schocks: Die Sozialausgaben steigen antizyklisch, während das BIP als Bezugsgröße in der Krise schrumpft. Hier wird die Funktion des Sozialstaats als automatischer Stabilisator im Konjunkturzyklus deutlich. Im Aufschwung wirken progressive Steuern und Sozialversicherungsbeiträge dämpfend auf das verfügbare Einkommen, während im Abschwung Transferleistungen den privaten Konsum stützen (Althammer et al. 2021; Dolls et al. 2010, 2012). Während die Progression bei Steuern und Abgaben in Boomphasen dämpfend auf das verfügbare Einkommen wirkt, fungieren Sozialleistungen in Krisenzeiten als Stütze für den privaten Konsum. Solche Ausschläge können daher nicht als strukturelle Veränderung interpretiert werden. Nach den Krisenjahren folgt jeweils eine Phase der Stabilisierung, in der die Sozialbudgetquote wieder auf ein Niveau zurückkehrt, das auf dem langfristigen Trend liegt.

Dass es sich beim Anstieg des Sozialbudgets um eine strukturelle Entwicklung handelt, unterstreicht eine ergänzende Trendschätzung, die in Abbildung A.1 präsentiert wird. Durch die lineare Glättung werden kurzfristige Konjunkturflekturen und Sondereffekte der Randjahre 1992 und 2024 herausgefiltert. Für das preisbereinigte Sozialbudget bestätigt die Trendlinie den bereits beschriebenen Anstieg nahezu unverändert. Bei der Sozialbudgetquote, die naturgemäß stärker auf Schwankungen des BIP reagiert, ergibt die Trendschätzung einen bereinigten Zuwachs von zwei bis drei Prozentpunkten. Damit zeigt sich auch unter Kontrolle von Ausreißern ein klarer langfristiger Anstieg der Sozialleistungsquote.

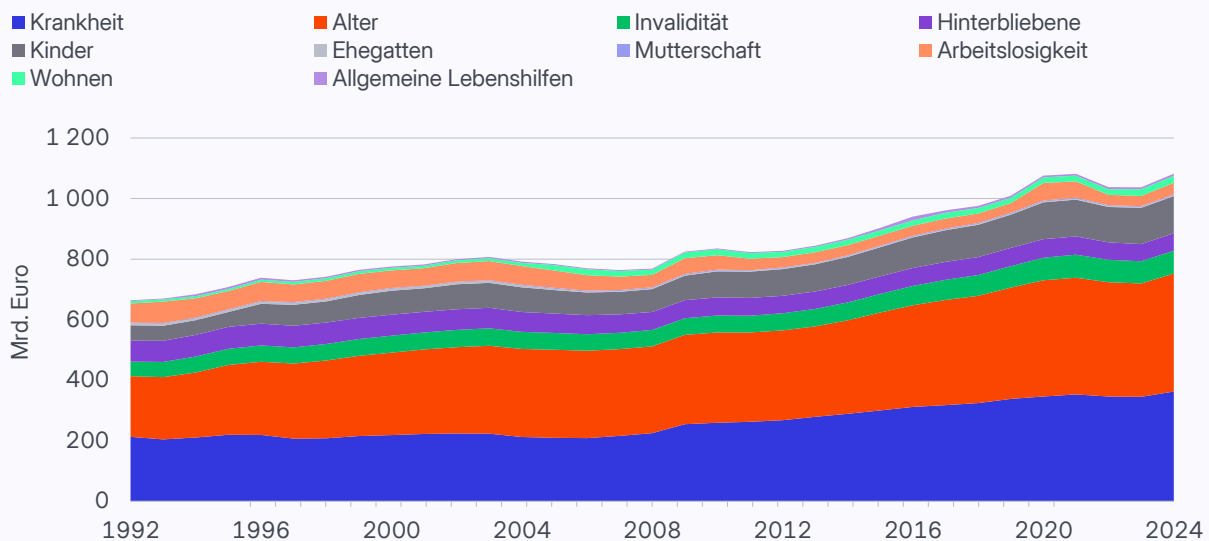
Sozialbudget nach Funktionen

Abbildung 2 zeigt das preisbereinigte Sozialbudget von 1992 bis 2024 nach Funktionen. Damit werden nicht nur die Gesamtentwicklung, sondern auch Verschiebungen innerhalb der Ausgabenstruktur zwischen den einzelnen Funktionen des Sozialbudgets sichtbar. Tabelle A.3 enthält Wachstumsraten und Beiträge zum Wachstum der einzelnen Funktionen.

An der Struktur des Sozialbudgets ist vor allem auffällig, dass die Funktionen Alter und Krankheit den mit Abstand größten Teil der Ausgaben ausmachen. Bereits 1992 entfallen mehr als 60% der Gesamtausgaben auf diese bei-

Abb. 2

Leistungen nach Funktionen – real in Preisen von 2020, 1992–2024



Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

den Bereiche. Im weiteren Verlauf gewinnen sie weiter an Gewicht, so dass sie 2024 zusammen fast 70% ausmachen. Besonders der Bereich Alter zeigt über den gesamten Zeitraum einen kräftigen Zuwachs: Die preisbereinigten Ausgaben haben sich fast verdoppelt. Auch die Ausgaben für Krankheit steigen deutlich an, zunächst eher moderat, seit den 2010er-Jahren dann merklich dynamischer. Seit 1992 sind die Ausgaben in diesem Bereich real um 70% gestiegen. Die Sozialausgaben für Alter und Krankheit prägen damit die Entwicklung des Gesamtbudgets maßgeblich: Sie sind für mehr als 80% des realen Zuwachses am Gesamtbudget zwischen 1992 und 2024 verantwortlich. Mit Blick auf den demografischen Wandel ist die langfristige Expansion dieses Bereichs grundsätzlich erwartbar. In einer alternden Gesellschaft gewinnen alterssichernde Leistungen typischerweise an Gewicht. Eine ältere Bevölkerung legt außerdem einen steigenden Versorgungs- und Behandlungsbedarf nahe.

Alle anderen Funktionen bleiben bei Umfang und den Beiträgen zum Wachstum im Vergleich zu Alter und Krankheit deutlich zurück. Zusammen machen sie zwischen 40% (1992) und 30% (2024) der Gesamtausgaben aus. Sie sind für die restlichen rund 20% des realen Zuwachses am Gesamtbudget verantwortlich. Für die einzelnen Bereiche zeigt sich dabei ein differenziertes Bild. Die Leistungen für Kinder machen den größten Block aus und gewinnen insbesondere seit den 2010er-Jahren an Bedeutung. Die

realen Ausgaben wachsen zwischen 1992 und 2024 um 142% und machen 17% des realen Zuwachses am Gesamtbudget aus.

Die preisbereinigten Ausgaben für Invalidität, Mutterschaft, Wohnen und allgemeine Lebenshilfen wachsen ebenfalls. Insbesondere Wohnen und allgemeine Lebenshilfen verzeichnen im Beobachtungszeitraum reale Zuwächse von mehr als 180%. Allerdings ist das Ausgabeniveau dieser Leistungen deutlich niedriger, wodurch ihr Einfluss auf das Gesamtbudget begrenzt ist.

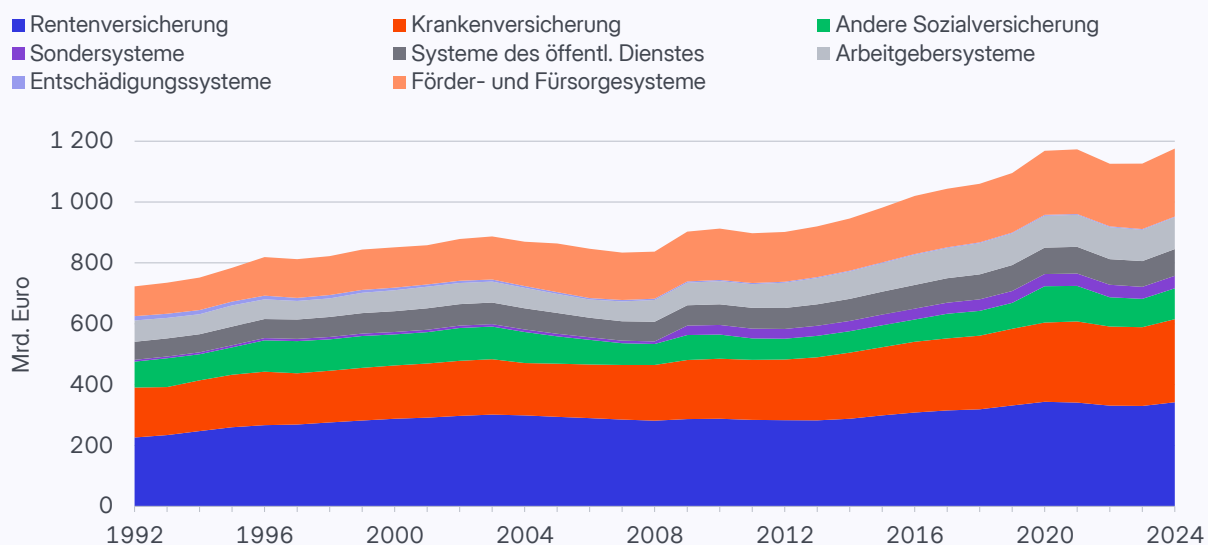
Die preisbereinigten Ausgaben für Arbeitslosigkeit, Hinterbliebene und Ehegattenleistungen sinken im Zeitverlauf. Besonders markant ist die Entwicklung im Bereich Arbeitslosigkeit. Dieser Ausgabenblock ist in den 1990er-Jahren und noch einmal in den frühen 2000er-Jahren vergleichsweise deutlich sichtbar, verliert aber nach den Hartz-Reformen und während der Phase der Hochkonjunktur bis 2019 erkennbar an Gewicht. Zwar bleibt er ein relevanter Bestandteil des Sozialbudgets, tritt jedoch gegenüber den alters- und gesundheitsbezogenen Leistungen zunehmend in den Hintergrund.

Sozialbudget nach Institutionen

Abbildung 3 zerlegt das reale Sozialbudget von 1992 bis 2024 nach den Institutionen, die für die Erfüllung der

Abb. 3

Leistungen nach Institutionen – real in Preisen von 2020, 1992–2024



Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Funktionen des Sozialbudgets zuständig sind.⁴ Tabelle A.2 ergänzt diese Darstellung um Wachstumsraten und Beiträge zum Wachstum der einzelnen Institutionen. Tabelle A.1 enthält bekannte Sozialleistungen und die zugehörigen Gesetzbücher, die diesen Institutionen zugeordnet sind.

Der größte Ausgabenblock über den gesamten Zeitraum hinweg ist die Rentenversicherung. Ihre realen Ausgaben steigen langfristig um 50% an, allerdings weniger stark als andere große Institutionen. Auffällig ist vor allem die Phase zwischen 2003 und 2008, in der die Ausgaben der Rentenversicherung weitgehend seitwärts verlaufen, real sogar leicht sinken. Erst danach setzt wieder ein deutlicher Anstieg ein. Diese zwischenzeitliche Stagnation ist bemerkenswert. Sie dürfte darauf hindeuten, dass demografisch bedingte Mehrausgaben nicht mechanisch und Jahr für Jahr in einzelnen Institutionen sichtbar werden, sondern durch institutionelle Regeln, Rentenanpassungen und Reformen zeitweise gedämpft oder überlagert werden können. Aus der Abbildung allein lässt sich jedoch nicht bestimmen, welche Faktoren hier im Einzelnen ausschlaggebend waren.

Besonders markant ist daneben der Verlauf der Ausgaben der Krankenversicherung. Sie wachsen über den gesamten Zeitraum um ca. 66% und gewinnen seit den 2010er-Jahren sichtbar an Dynamik. Am aktuellen Rand sind sie ein ähnlich großer Ausgabenposten wie die Ausgaben der Rentenversicherung. Sie gehören damit klar zu den zentralen Trägern des Sozialbudgets. Auch die Kosten der Pflegeversicherung wachsen stetig weiter. Die Grafik spiegelt wider, dass Leistungen mit gesundheitsspezifischen Zwecken im institutionellen Gefüge des Sozialapparats deutlich an Gewicht gewonnen haben.

Bevor wir vertieft auf die Förder- und Fürsorgesysteme eingehen, beschreiben wir zwei weitere Blöcke, die zwar einen vergleichsweise kleinen Anteil am Gesamtbudget haben, aber dennoch interessante Entwicklungen zeigen. Die Sondersysteme legen im Zeitverlauf scheinbar deutlich zu. Hier ist anzumerken, dass die Ausgaben der privaten Krankenversicherung erst 2009 in die Statistik des Sozialbudgets aufgenommen wurden. Dieses statistische Artefakt verzerrt die Wachstumsrate dieses Blocks. Die Systeme des öffentlichen Dienstes haben zwar keinen großen Anteil am Sozialbudget, allerdings steigen auch die Ausgaben dieses Bereichs ab Ende der 2000er-Jahre deutlich an.

2024 nehmen die Förder- und Fürsorgesysteme knapp 20% des Sozialbudgets ein. Die realen Ausgaben stehen im Zeitverlauf durch ein kräftiges Wachstum von fast 130% hervor. Nicht nur die Sozialversicherungen, sondern auch die steuerfinanzierten Sozialleistungen sind mit knapp 29% für den realen Zuwachs des Sozialbudgets zwischen 1992 und 2024 verantwortlich. Dieser Zuwachs verläuft nicht linear, sondern in mehreren Schüben. Auf eine erste Aufwärtsbewegung folgt um die Jahrtausendwende zunächst eine Phase mit geringeren Veränderungen. Besonders auffällig ist dann der Sprung in der Mitte der 2000er-Jahre. Anschließend setzt sich der Aufwärtstrend mit zwischenzeitlichen Schwankungen fort und beschleunigt sich vor allem seit der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre nochmals deutlich.

Auch die in Abbildung 4 dargestellte Binnenstruktur dieses Ausgabenblocks ist aufschlussreich. Den größten und über weite Strecken nur leicht wachsenden Anteil bildet der Familienleistungsausgleich, dem u.a. das Kindergeld und der Kinderfreibetrag zugeordnet sind. Der Sprung im Jahr 1996 lässt sich auf eine Reform des Familienleistungsausgleichs zurückführen, mit der der Gesetzgeber auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts reagierte. Die Ausgaben für die Kinder- und Jugendhilfe wachsen im Beobachtungszeitraum um mehr als 200%. Sie nehmen seit den 2010er-Jahren sichtbar zu und machen am aktuellen Rand ca. ein Viertel der Ausgaben in den Förder- und Fürsorgesystemen aus.

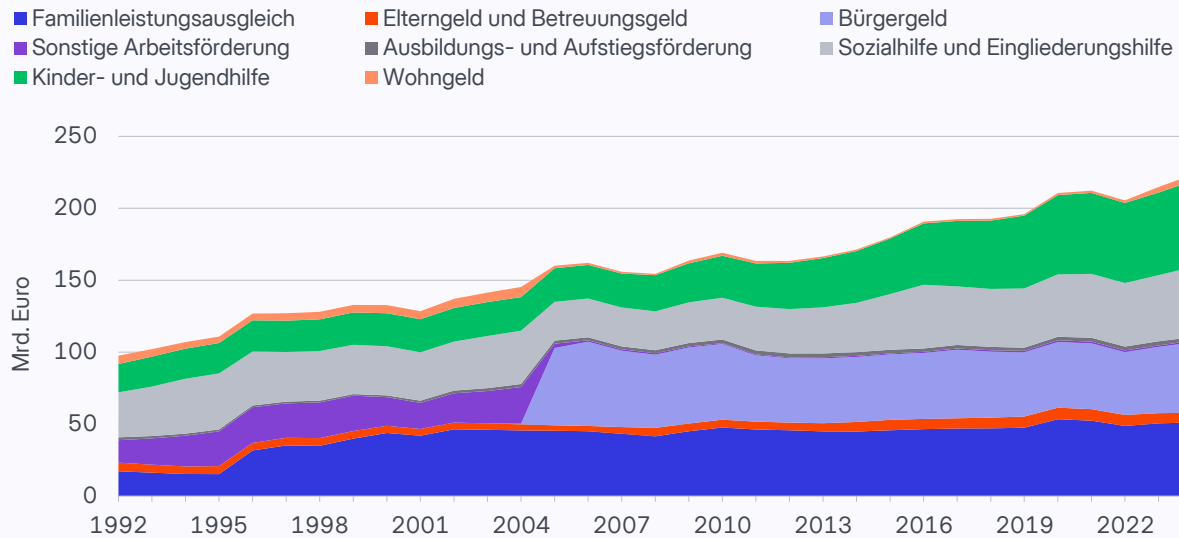
Werfen wir nun einen Blick auf die Ausgaben der Institutionen, die Arbeitslosigkeit absichern. In Abbildung 4 sticht sofort ein institutioneller Bruch im Jahr 2005 hervor. Durch die Hartz-Reformen wurden diese Leistungen neu strukturiert und teilweise neuen Institutionen zugeordnet. Das in SGB II definierte Leistungsspektrum (Arbeitslosengeld II/Hartz IV bzw. ab 2023 Bürgergeld), erscheint ab 2005 in der Grafik. Gleichzeitig gehen die Ausgaben in den anderen Institutionen, die ebenfalls Arbeitslosigkeit absichern (sonstige Arbeitsförderung, Sozialhilfe und Eingliederungshilfe, Arbeitslosenversicherung) stark zurück. Die Darstellung verdeutlicht damit, dass Reformen nicht nur die Ausgestaltung und das Leistungsniveau der jeweiligen Sicherungssysteme verändern, sondern auch zu Umbenennungen oder Verschiebungen zwischen Institutionen führen. Vor diesem Hintergrund ist die Interpretation institutioneller Zeitreihen stets im Zusammenhang mit den zugrunde liegenden Reformen vorzunehmen.

Die Ausgaben für Arbeitslosengeld II/Bürgergeld, dem ersten Grundsicherungsnetz, sind seit Einführung nur leicht angestiegen. Im zweiten Grundsicherungsnetz (Wohngeld und Kinderzuschlag) stiegen die Ausgaben dafür insbe-

⁴ Die Abweichung zwischen den aggregierten Gesamtwerten der funktionalen und der institutionellen Gliederung ergibt sich, da Letztere auch Verwaltungs- und sonstige Ausgaben berücksichtigt (BMAS 2025).

Abb. 4

Förder- und Fürsorgesysteme – real in Preisen von 2020, 1992–2024



Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

sondere in den vergangenen Jahren an. Auch hier findet eine Verschiebung der Sozialleistungsausgaben zwischen Institutionen statt.

Aktuelle Entwicklungen zwischen 2019 und 2024

Der Blick auf die jüngste Entwicklung von 2019 bis 2024 zeigt, dass sich die zentralen Treiber des Sozialbudgets auch in der kurzen Frist wiederfinden (vgl. Tab. A.2 und A.3). Preisbereinigt steigen die Gesamtausgaben in diesem Zeitraum um rund 7%. Erneut sind die Bereiche Krankheit und Alter die primären Treiber des Anstiegs des Sozialbudgets. Sie allein sind für etwa 63% des gesamten Ausgabenwachstums verantwortlich. Entsprechend steigen auch die Ausgaben der zuständigen Sozialversicherungszweige (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Die Förder- und Fürsorgesysteme haben in der aktuellsten Periode mit ca. 37% mehr zum Wachstum des Sozialbudgets beigetragen als im langfristigen Durchschnitt (ca. 29%). Besonders hervorzuheben ist das Wohngeld: Zwar bleibt es in absoluten Zahlen ein kleiner Posten im Budget, infolge umfassender Reformen wie der Wohngeld-Plus-Reform wuchsen dessen Ausgaben allerdings um mehr als 300%.

Fazit

Zusammenfassend zeigt die Analyse des deutschen Sozialbudgets zwischen 1992 und 2024 eine Expansion, die weit über inflationäre Effekte hinausgeht. Mit einem realen Zuwachs von 60% und einem Anstieg der Sozialbudgetquote auf 31% des BIP hat sich der gesamtwirtschaftliche Fußabdruck der Sozialausgaben deutlich vergrößert. Diese Entwicklung wird überwiegend durch die Funktionsbereiche Alter und Gesundheit getragen, die inzwischen knapp 70% des Gesamtbudgets ausmachen. Zeitgleich zu institutionellen Reformen wie den Hartz-Gesetzen wurden kurzfristige Konsolidierungseffekte erzielt und Ausgaben zwischen Trägern verschoben. Der langfristige Trend bleibt jedoch durch eine anhaltende Ausweitung der Sozialausgaben gekennzeichnet. Die Krisenjahre 2009 und 2020 unterstreichen zugleich die ausgeprägte Stabilisierungsfunktion des Systems.

Der demografische Wandel wirkt als zentraler struktureller Treiber des Sozialbudgets und schlägt sich weniger in kurzfristigen Schwankungen als vielmehr in einem anhaltenden realen Aufwärtstrend nieder. Da die Bereiche Alter und Krankheit über 80% des realen Zuwachses zwischen 1992 und 2024 erklären, konzentriert sich das Ausgabenwachstum zunehmend auf demografieabhängige Leistungen. Im Unterschied zu konjunkturellen Ausschlägen in Krisenjahren ergibt sich daraus ein persistenter Ausga-

bendruck, der mit einer zunehmenden intergenerationalen Umverteilung der Finanzierungslast einhergeht.

Für die ökonomische Bewertung des Sozialbudgets ist vor allem die funktionale Perspektive zentral. Institutionelle Zuständigkeiten können sich im Zuge politischer Reformen verschieben. In der Debatte ist daher vor bloßen „Umbenennungen“ der Leistungen zu warnen, die potenziell Nullsummen ohne ökonomische Relevanz darstellen. Verschiebt sich bei Reformen allerdings die Mittelherkunft beispielsweise von Sozialversicherungsbeiträgen zu Steuerfinanzierung, so hat dies eine Umverteilung der Finanzierungslast zur Folge.

Die amtlichen Zahlen des Sozialbudgets können eher als Untergrenze der möglichen Sozialausgaben interpretiert werden. Hintergrund ist die teilweise Nichtinanspruchnahme von Leistungen, wodurch nicht alle rechtlich bestehenden Ansprüche tatsächlich realisiert werden. Die Nichtanspruchnahmequote von Wohngeld wird beispielsweise auf 56 bis 87 % geschätzt (Matta und Engels 2025). Würden bestehende Ansprüche vollständig ausgeschöpft, läge das Ausgabenniveau insbesondere in den Förder- und Fürsorgesystemen entsprechend höher. Diese Differenz weist darauf hin, dass das gemessene Sozialbudget das Ausmaß der potenziellen Ausgaben nur eingeschränkt abbildet. Gleichzeitig impliziert die hohe Komplexität vieler Leistungs- und Anspruchssysteme, dass der Staat in der aktuellen Ausgestaltung durch niedriges Inanspruchnahmeverhalten bei den Sozialleistungen spart. Vereinfachungen der Verfahren dürften zu vermehrter Inanspruchnahme und auch auf diesem Wege zu höheren Ausgaben führen.

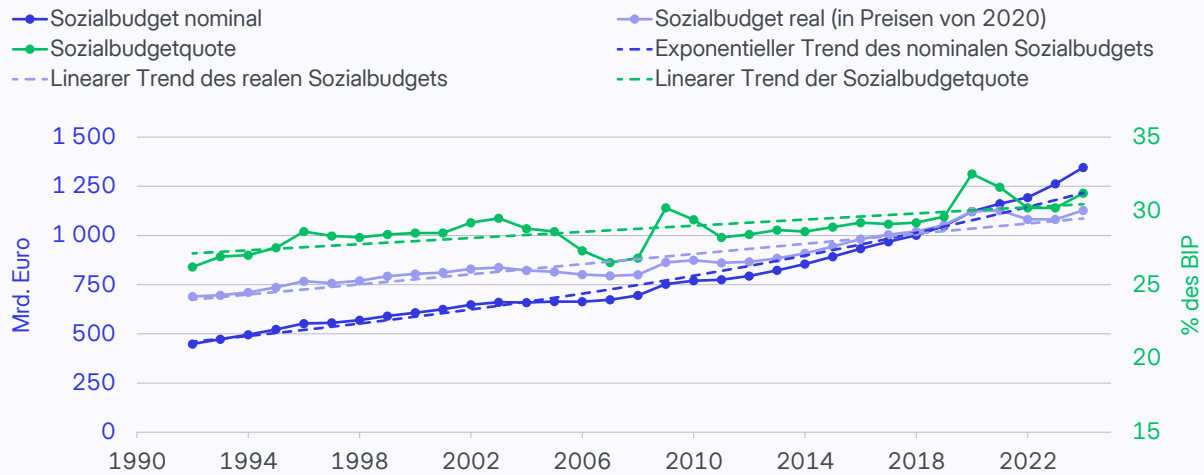
Die eingesetzten Fachkommissionen setzen an denjenigen Bereichen des Sozialstaats an, die sowohl die größten Ausgabenpositionen als auch die stärkste Wachstumsdynamik aufweisen. Damit konzentrieren sie sich auf die zentralen Treiber der langfristigen Entwicklung des Sozialbudgets. Für die weitere Reformdiskussion erscheint es entscheidend, über rein institutionelle Zuständigkeiten hinauszugehen und die funktionale Struktur der Sicherungssysteme stärker in den Mittelpunkt zu rücken. •

Referenzen

- Althammer, J., H. Lampert und M. Sommer (2021), *Lehrbuch der Sozialpolitik*, Springer.
- Blömer, M., L. Fischer, P. Klaeren und A. Peichl (2025), *Eine Inventur im „Haus der sozialen Hilfe und Förderung“*, Tabellenband, ifo Forschungsbericht 160.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2021), *Sozialbericht 2021*, Stand: August 2021, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2025), *Sozialbudget 2024*, Bericht, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2026a), *Empfehlungen der Kommission zur Sozialstaatsreform*, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2026b), „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“, verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/kommission-verlaesslicher-generationenvertrag.html>, aufgerufen am 4. Mai 2026.
- Dolls, M., C. Fuest und A. Peichl (2010), „Wie wirken die automatischen Stabilisatoren in der Wirtschaftskrise? Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Staaten und den USA“, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 11(2), 132–145.
- Dolls, M., C. Fuest und A. Peichl (2012), „Automatic Stabilizers and Economic Crisis: US vs. Europe“, *Journal of Public Economics* 96(3–4), 279–294.
- Eurostat (2026), *European System of Integrated Social Protection Statistics ESSPROS – Manual and User Guidelines – 2026 Edition*, Luxemburg, DOI:10.2785/3898460.
- FinanzKommission Gesundheit (Hrsg.) (2026), *Erster Bericht der FinanzKommission Gesundheit*, Bundesministerium der Gesundheit, Berlin.
- Kraemer, M. (2025), „Der Scheinriese Bürgergeld: Ein Faktencheck zur Versachlichung der Debatte“, LBBW Research – Klartext, 31. Januar, verfügbar unter: https://www.lbbw.de/artikel/klartext-2025/buergergeld-faktencheck_ajkgn1tu8p_d.html, aufgerufen am 16. Mai 2026.
- Matta, V. und D. Engels (2025), *Bestandsaufnahme quantitativer Studien zum Ausmaß der Nichtinanspruchnahme von Sozialleistungen*, Forschungsbericht 668, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Pimpertz, J. (2021), *Sozialbudget: Finanzierungsanteil der Unternehmen unterschätzt*, IW-Kurzbericht 70/2021, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Pimpertz, J. (2024), „Sozialstaat: Demografische Herausforderungen drängender denn je“, *IW-Trends* 51(1), 37–44.
- Raffelhüschen, B., S. Schultis und S. Stramka (2026), *Kurz- und langfristige Kosten des Sozialstaates: Der Sozialabgabengedenktag 2026*, Argumente zu Marktwirtschaft und Politik 184, Stiftung Marktwirtschaft, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2026), „Verbraucherpreisindex: Deutschland“, Jahre, verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/61111/table/61111-0001>, aufgerufen am 2. Mai 2026.

Anhang

Abb. A.1

Entwicklung des Sozialbudgets mit Trendlinien, 1992–2024^a

^a Aufgrund methodischer Änderungen und der Einbeziehung der privaten Krankenversicherung sind die Sozialbudgetquoten vor und nach 2009 nur eingeschränkt vergleichbar (BMAS 2021). Dennoch wird die gesamte Zeitreihe in der Praxis häufig als durchgehende Entwicklung interpretiert, da die daraus resultierenden Verzerrungen insgesamt begrenzt bleiben. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die private Krankenversicherung nur einen relativ geringen Anteil am Sozialbudget ausmacht.

Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Tab. A.1

Institutionen, Gesetze und Sozialleistungsbeispiele (Stand Mai 2026)

	Gesetzesgrundlage (u.a.)	Zielgruppe (u.a.)	Sozialleistungsbeispiel	Quelle im Sozialbericht 2021
Sozialversicherungssysteme				
Rentenversicherung	SGB VI	Rentner*innen mit Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung	Rente, Erwerbsminderungsrente	S. 258–260
Krankenversicherung	SGB V	Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung	Leistungen für Arzneimittel	S. 261–263
Pflegeversicherung	SGB XI	Pflegebedürftige	Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege	S. 263–266
Unfallversicherung	SGB VII	Arbeitnehmer*innen, landwirtschaftliche Unternehmer und deren mitarbeitende Ehegatten oder Lebenspartner sowie Personen bei Tätigkeiten im öffentlichen Interesse	Medizinische Rehabilitation	S. 266–268
Arbeitslosenversicherung	SGB III	Arbeitslose	Arbeitslosengeld (I)	S. 268–271
Sondersysteme				
Alterssicherung der Landwirte	Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte	Landwirte, ihre Ehegatten und mitarbeitende Familienangehörige	Rente	S. 271–272
Versorgungswerke	Landesrechtliche Grundlagen	Angehörige der in Kammern zusammengeschlossenen freien Berufe (z.B. Ärzte)	Rente	S. 273–274
Private Altersvorsorge	Altersvermögensgesetz, Einkommensteuergesetz		Riester-Rente	S. 274–275
Private Krankenversicherung	Versicherungsvertragsgesetz	Versicherte in der privaten Krankenversicherung	Leistungen für Arzneimittel	S. 275–279
Private Pflegeversicherung	SGB XI	Versicherte in der privaten Pflegeversicherung	Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege	S. 275–279
Systeme des öffentlichen Dienstes				
Pensionen	§ 33 Abs. 5 Grundgesetz	Beamte, Richter und Berufssoldaten und deren Familien	Pension	S. 279–282
Familienzuschläge	§ 33 Abs. 5 Grundgesetz	Beamte, Richter und Berufssoldaten und deren Familien	Familienzuschlag	S. 279–282
Beihilfen	§ 33 Abs. 5 Grundgesetz	Beamte, Richter und Berufssoldaten und deren Familien	Beihilfen für Aufwendungen im Krankheitsfall	S. 279–282
Arbeitgebersysteme				
Entgeltfortzahlung	Entgeltfortzahlungsgesetz	Angestellte	Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft	S. 283–284
Betriebliche Altersversorgung	Betriebsrentengesetz	Angestellte	Rente	S. 284–286
Zusatzversorgung	Beamtenversorgungsgesetz	Angestellte des öffentlichen Diensts	Pension	S. 284–286
Sonstige Arbeitgeberleistungen		Angestellte	Aufwendungen für Werks- und Dienstwohnungen	S. 286

Institutionen, Gesetze und Sozialleistungsbeispiele (Stand Mai 2026)

	Gesetzesgrundlage (u.a.)	Zielgruppe (u.a.)	Sozialleistungsbeispiel	Quelle im Sozialbericht 2021
Entschädigungssysteme				
Soziale Entschädigung	SGB XIV, Soldatenentschädigungsgesetz	Erleidende von Gesundheitsschäden, für deren gesundheitliche und oft auch damit verbundene wirtschaftliche Folgen die Gemeinschaft in besonderer Weise einzustehen hat	Entschädigung	S. 287–288
Lastenausgleich	Lastenausgleichsgesetz, Flüchtlingshilfe- und Reparationsschädengesetz	Personen, die durch Vertreibung in der Kriegs- und Nachkriegszeit Schäden und Verluste an ihrem Vermögen oder in ihrer Existenzgrundlage erlitten haben	Renten	S. 288
Wiedergutmachung	Bundesentschädigungsgesetz	Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung	Beihilfen	S. 288
Sonstige Entschädigungen	Unterhaltssicherungsgesetz, Kriegsgefangenenentschädigungsgesetz bzw. Heimkehrerentschädigungsgesetz, Allgemeines Kriegsfolgegesetz und Schwerbehinderten-gesetz		Erstattung von Fahrgeldausfällen	S. 288
Förder- und Fürsorgesysteme				
Familienleistungsausgleich	Einkommensteuergesetz, SGB II	Steuerpflichtige mit Kindern	Kindergeld, Kinderzuschlag, Kinderfreibetrag	S. 289–290
Elterngeld und Betreuungsgeld	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, landesrechtliche Regelungen	Eltern in der Zeit nach der Geburt	Elterngeld (Plus)	S. 290–292
Bürgergeld	SGB II	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Arbeitssuchende	Bürgergeld	S. 292–295
Sonstige Arbeitsförderung			vor 2005: Arbeitslosenhilfe	S. 292–295
Ausbildungs- und Aufstiegsförderung	Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	Schüler*innen, Studierende, Teilnehmer*innen an Maßnahmen zur beruflichen Aufstiegsfortbildung	Aufstiegs-BAföG	S. 296–297
Sozialhilfe und Eingliederungshilfe	SGB IX, SGB XII, landesrechtliche Regelungen	Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte, Asylbewerber*innen, Menschen mit Behinderung	Sozialhilfe	S. 297–299
Kinder- und Jugendhilfe	SGB VIII, Unterhaltsvorschussgesetz	Kinder, Jugendliche und ihre Eltern sowie junge Volljährige; Unterhaltsvorschuss: Alleinerziehende und ihre Kinder	Kindertagesbetreuung	S. 300–301
Wohngeld	Wohngeldgesetz	Haushalte mit geringem Einkommen	Wohngeld	S. 302–303

Quelle: Zusammenstellung des ifo Instituts auf Basis von BMAS (2021).

© ifo Institut

Tab. A.2

Wachstum des Sozialbudgets nach Institutionen 1992–2024, in Mio. Euro (real in Preisen von 2020)

	1992	2019	2024
Sozialbudget	689 712	1 052 673	1 127 737
Sozialversicherungssysteme	446 935	633 328	675 762
Rentenversicherung	226 382	331 649	342 142
Krankenversicherung	164 000	251 737	272 842
Sozialversicherungssysteme ex. Renten, KV	56 553	49 942	60 778
Pflegeversicherung	0	42 656	55 060
Unfallversicherung	13 469	14 502	13 382
Arbeitslosenversicherung	71 625	28 328	32 877
Sondersysteme	5 995	38 773	41 341
Alterssicherung der Landwirte	4 172	2 901	2 276
Versorgungswerke	1 823	7 152	8 335
Private Altersvorsorge	0	784	2 179
Private Krankenversicherung	0	26 117	25 987
Private Pflegeversicherung	0	1 820	2 564
Systeme des öffentlichen Dienstes	59 637	84 973	87 977
Pensionen	39 166	63 354	64 849
Familienzuschläge	9 189	4 116	4 126
Beihilfen	11 282	17 503	19 003
Arbeitgebersysteme	69 891	104 241	104 316
Entgeltfortzahlung	41 657	57 639	60 576
Betriebliche Altersversorgung	16 332	31 150	28 795
Zusatzversorgung	10 091	13 795	13 130
Sonstige Arbeitgeberleistungen	1 811	1 657	1 816
Entschädigungssysteme	13 971	2 628	2 438
Soziale Entschädigung	10 529	791	448
Lastenausgleich	646	8	3
Wiedergutmachung	1 522	1 263	1 542
Sonstige Entschädigungen	1 275	566	444
Förder- und Fürsorgesysteme	97 618	195 913	223 226
Familienleistungsausgleich	17 246	47 488	51 241
Elterngeld und Betreuungsgeld	6 003	7 828	6 692
Bürgergeld	0	44 558	48 773
Sonstige Arbeitsförderung	15 626	1 078	1 185
Ausbildungs- und Aufstiegsförderung	1 957	2 154	2 489
Sozialhilfe und Eingliederungshilfe	31 332	41 238	48 763
Kinder- und Jugendhilfe	19 694	50 531	59 825
Wohngeld	5 762	1 038	4 256
<i>nachrichtlich:</i> Steuerliche Leistungen ohne Familienleistungsausgleich	47 278	30 678	29 505

Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Wachstum des Sozialbudgets nach Institutionen 1992–2024, in Mio. Euro (real in Preisen von 2020)

	Entwicklung 1992–2024 in %	Wachstumsbeitrag 1992–2024 in %	Entwicklung 2019–2024 in %	Wachstumsbeitrag 2019–2024 in %
Sozialbudget	63,5		7,1	
Sozialversicherungssysteme	51,2	52,2	6,7	56,5
Rentenversicherung	51,1	26,4	3,2	14,0
Krankenversicherung	66,4	24,8	8,4	28,1
Sozialversicherungssysteme ex. Renten, KV	7,5	1,0	21,7	14,4
Pflegeversicherung		12,6	29,1	16,5
Unfallversicherung	-0,6	0,0	-7,7	-1,5
Arbeitslosenversicherung	-54,1	-8,8	16,1	6,1
Sondersysteme	589,6	8,1	6,6	3,4
Alterssicherung der Landwirte	-45,4	-0,4	-21,5	-0,8
Versorgungswerke	357,2	1,5	16,5	1,6
Private Altersvorsorge		0,5	177,9	1,9
Private Krankenversicherung		5,9	-0,5	-0,2
Private Pflegeversicherung		0,6	40,9	1,0
Systeme des öffentlichen Dienstes	47,5	6,5	3,5	4,0
Pensionen	65,6	5,9	2,4	2,0
Familienzuschläge	-55,1	-1,2	0,2	0,0
Beihilfen	68,4	1,8	8,6	2,0
Arbeitgebersysteme	49,3	7,9	0,1	0,1
Entgeltfortzahlung	45,4	4,3	5,1	3,9
Betriebliche Altersversorgung	76,3	2,8	-7,6	-3,1
Zusatzversorgung	30,1	0,7	-4,8	-0,9
Sonstige Arbeitgeberleistungen	0,3	0,0	9,6	0,2
Entschädigungssysteme	-82,5	-2,6	-7,2	-0,3
Soziale Entschädigung	-95,7	-2,3	-43,4	-0,5
Lastenausgleich	-99,5	-0,1	-62,5	0,0
Wiedergutmachung	1,3	0,0	22,1	0,4
Sonstige Entschädigungen	-65,2	-0,2	-21,6	-0,2
Förder- und Fürsorgesysteme	128,7	28,7	13,9	36,4
Familienleistungsausgleich	197,1	7,8	7,9	5,0
Elterngeld und Betreuungsgeld	11,5	0,2	-14,5	-1,5
Bürgergeld		11,1	9,5	5,6
Sonstige Arbeitsförderung	-92,4	-3,3	9,9	0,1
Ausbildungs- und Aufstiegsförderung	27,2	0,1	15,6	0,4
Sozialhilfe und Eingliederungshilfe	55,6	4,0	18,2	10,0
Kinder- und Jugendhilfe	203,8	9,2	18,4	12,4
Wohngeld	-26,1	-0,3	310,0	4,3
<i>nachrichtlich:</i> Steuerliche Leistungen ohne Familienleistungsausgleich	-37,6	-4,1	-3,8	-1,6

Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Tab. A.3

Wachstum des Sozialbudgets nach Funktionen 1992–2024, in Mio. Euro (real in Preisen von 2020)

	1992	2019	2024
Gesamt (ohne Verwaltung und sonstige)	663 971	1 008 909	1 082 169
Krankheit	212 794	338 182	362 670
Invalidität	47 912	70 686	75 884
Alter	200 663	367 408	389 290
Hinterbliebene	69 137	60 373	57 562
Kinder	50 620	110 335	122 562
Ehegatten	6 438	2 607	2 589
Mutterschaft	2 417	3 349	3 260
Arbeitslosigkeit	63 429	31 985	38 137
Wohnen	7 977	17 349	22 961
Allgemeine Lebenshilfen	2 583	6 635	7 254

Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut



Quelle: BMAS (2025); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Daten und Prognosen

Das Sondervermögen aus Unternehmenssicht

Was Analystenkonferenzen verraten

Alexander Hillert und Denise Rößler*

In Kürze

Wie schätzen Top-Entscheider börsennotierter deutscher Unternehmen das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK) seit seiner Ankündigung ein? Auf Basis einer systematischen Textanalyse von 1 204 Analystenkonferenzen zwischen Januar 2024 und März 2026 zeigen wir, dass die Ankündigung des SVIK im März 2025 die Führungskräfte überraschte und unmittelbar in den Konferenzen aufgegriffen wurde. In der Folge stabilisierte sich die Diskussion auf moderatem Niveau: Seitdem wurde das SVIK in rund 13% der Konferenzen thematisiert und blieb damit hinter anderen makroökonomischen Faktoren wie Zöllen zurück. Die Bewertung fällt sektoral unterschiedlich aus: Finanz-, Grundstoff- und Industrieunternehmen schätzen das Programm als relevant und überwiegend positiv ein, während die Einschätzungen insbesondere bei zyklischen Konsumgütern zurückhaltender ausfallen.

Das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität (SVIK) hat seit seiner Verabschiedung im März 2025 eine intensive wirtschaftspolitische Debatte ausgelöst. Dabei handelt es sich um ein kreditfinanziertes Investitionsprogramm des Bundes in Höhe von 500 Mrd. Euro über einen Zeitraum von zwölf Jahren, das als explizite Ausnahme von der Schuldenbremse ausgestaltet ist und Investitionen insbesondere in Digitalisierung, Verkehrsinfrastruktur, Energie, Gesundheitsversorgung und Bildung bündelt. Der bisherige Fokus der Forschung und der öffentlichen Diskussion

liegt dabei auf der staatlichen Perspektive. Im Mittelpunkt stehen vor allem Fragen des Mittelabflusses und der fiskalischen Zusätzlichkeit (Höslinger und Lay 2026; Hentze 2026; Köppl-Turyna 2026), der institutionellen Steuerung des Programms (Christofzik und Schneider 2026; Wambach 2026) sowie der Mittelverteilung auf kommunaler Ebene (Blesse und Hesse 2026; Feld und Wester 2026).

Was bislang jedoch weitgehend fehlt, ist eine Betrachtung der Perspektive der privaten Wirtschaft. Eine IW-Unternehmensbefragung vom Dezember 2025 zeigt, dass 58% der befragten Unternehmen im Jahr 2026 positive Effekte des SVIK auf ihre eigene Investitionstätigkeit erwarten,

* Prof. Dr. Alexander Hillert und Denise Rößler, Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE.

für 2027 sind es 65% (Bardt und Grömling 2025). Wir ergänzen diese Perspektive und richten den Blick auf die Entscheidungsträger börsennotierter Unternehmen in Deutschland. Anhand einer systematischen Textanalyse von Analystenkonferenzen von Januar 2024 bis März 2026 untersuchen wir, ob und wie die Unternehmensführungen das SVIK thematisiert und bewertet haben.

Analystenkonferenzen bieten dabei einen besonders aufschlussreichen Zugang zur Einschätzung des Top-Managements. Sie finden quartalsweise statt, umfassen Berichte von Vorstandsvorsitzenden und Finanzvorständen über die Geschäftsentwicklung, künftige Chancen und Risiken der Unternehmen vor einem Fachpublikum. Da Unternehmensvorstände Investitionsentscheidungen in Milliardenhöhe treffen, sind deren Aussagen in Analystenkonferenzen eine besonders aussagekräftige Quelle für die Effekte des SVIK auf das Investitionsverhalten der Unternehmen. Gerade weil das SVIK erklärtermaßen auch darauf abzielt, private Investitionen zu stimulieren (BMW 2026), ist die Frage zentral, wie die Führungskräfte der größten börsennotierten Unternehmen das Programm tatsächlich einschätzen.

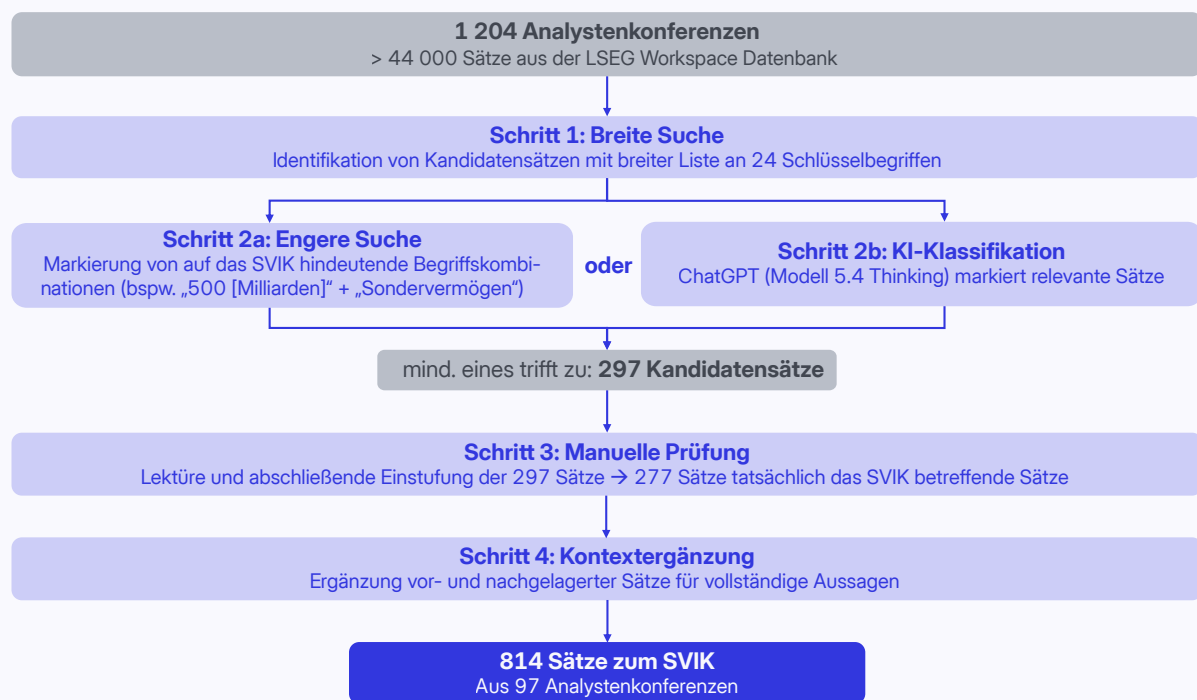
Methoden

Die empirische Grundlage bilden Transkripte von 1 204 Analystenkonferenzen börsennotierter Unternehmen in Deutschland im Zeitraum von Januar 2024 bis März 2026 mit über 44 000 Sätzen aus der LSEG Workspace Datenbank. Die Identifikation relevanter Aussagen zum SVIK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, das automatisierte Textanalyse mit manueller Validierung kombiniert (vgl. Abb. 1). Insgesamt werden 814 einschlägige Sätze aus 97 Analystenkonferenzen identifiziert.

Die Stimmungsmessung der relevanten Sätze erfolgt mit Hilfe von FinBERT, einem Sprachmodell, das speziell für den Finanzbereich entwickelt wurde (Huang et al. 2023). Das Modell klassifiziert Sätze als positiv ("And with our positioning in the strongest European economy, we stand to benefit from powerful tailwinds coming from German fiscal stimulus, structural reforms and renewed client confidence."), negativ ("Just what I can say at this point of time is that we don't see that materializing in Germany with regards, let's say, to a higher order intake.") oder neutral ("We have the German stimulus program."). Positive Sätze erhal-

Abb. 1

Methodisches Vorgehen



ten den Wert +1, neutrale Sätze den Wert 0 und negative Sätze den Wert -1 als Stimmung.

Das SVIK überraschte und blieb präsent

Auf Basis der identifizierten SVIK-bezogenen Aussagen analysieren wir zunächst, wann und wie häufig das Thema in Analystenkonferenzen aufgegriffen wurde. Abbildung 2 zeigt hierzu für jeden Monat die Gesamtanzahl der Konferenzen (schwarze Zahlen), die Anzahl der Konferenzen, in denen das SVIK thematisiert wurde (dunkelblaue Balken), sowie jene ohne SVIK-Bezug (hellblaue Balken). Bei der Interpretation der Relevanz im zeitlichen Verlauf ist zu beachten, dass die Zahl der Analystenkonferenzen je nach Monat stark variiert. Die klassischen Berichtsmomente wie März, Mai, August und November verzeichnen naturgemäß die meisten Konferenzen. Die absoluten Nennungszahlen sind daher weniger aussagekräftig als der Anteil der Konferenzen, in denen das SVIK zur Sprache kam.

Die Analyse ergibt, dass das Programm für die Manager überraschend kam, denn bis einschließlich Februar 2025 finden sich keine Aussagen zum SVIK. Mit dem Beschluss der Grundgesetzänderung im März 2025 änderte sich das Bild schlagartig: rund ein Drittel aller Analystenkonferenzen thematisierten das SVIK direkt in diesem und in dem

daraufliegenden Monat. Anschließend stabilisierte sich die Diskussion auf einem moderaten Niveau.

Insgesamt diskutierten die Führungskräfte das SVIK in rund 13% der Analystenkonferenzen seit 2025, während zentrale handelspolitische Treiber wie Aussagen zu Zöllen in 47% der Konferenzen vorkamen.¹ Da viele dieser Unternehmen global aktiv sind, berührt das SVIK lediglich einen Teilbereich ihres Gesamtumsatzmarkts. Dies deutet darauf hin, dass die börsennotierte deutsche Unternehmenslandschaft das Programm insgesamt als relevanten, jedoch nicht dominanten Einflussfaktor für die Geschäftsentwicklung wahrnimmt.

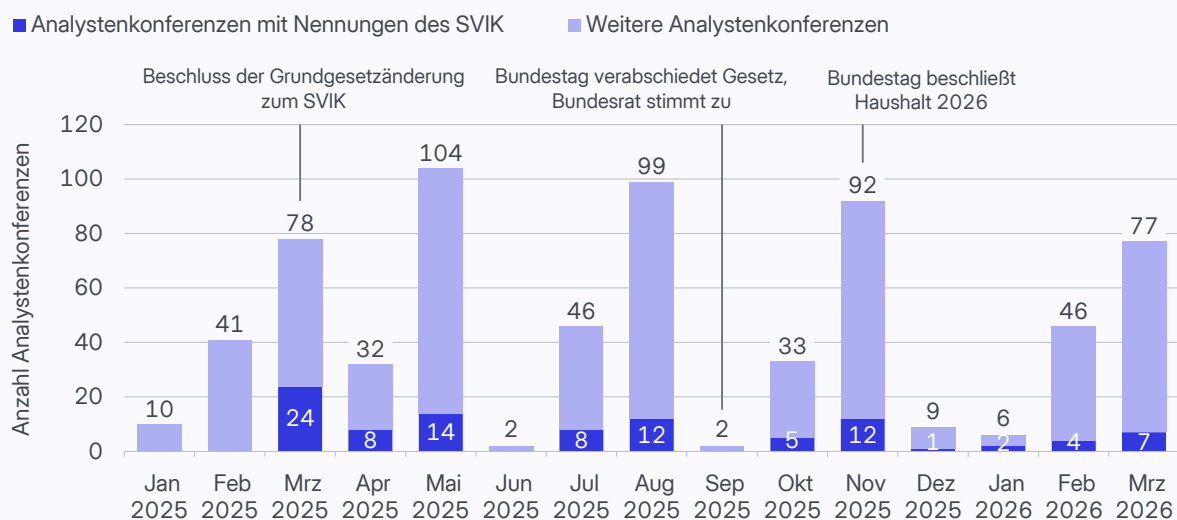
Zunehmend positive Grundstimmung

Im nächsten Schritt analysieren wir, wie positiv sich die Manager zum SVIK äußern. Dazu ermitteln wir für jeden Monat die Anzahl an Sätzen, die über das SVIK sprechen (dunkelblaue Balken in Abb. 2). Zudem berechnen wir die durchschnittliche Stimmung zum SVIK (orange Linie in Abb. 3), wobei alle Sätze aus den jeweils aktuellsten drei Monaten einfließen. Das Dreimonatsfenster ergibt sich daraus, dass Analystenkonferenzen nur quartalsweise

¹ Seit 2025 wurden die Begriffe „Tariff“ oder „Tarrifs“ in 47% der Analystenkonferenzen verwendet.

Abb. 2

Analystenkonferenzen mit SVIK-Nennungen im Zeitverlauf^a



^a Die schwarzen Zahlen oberhalb der Balken zeigen die Gesamtzahl der Konferenzen im jeweiligen Monat. Die weißen Zahlen innerhalb der dunkelblauen Balken zeigen die Anzahl der Konferenzen mit Nennungen des SVIK. Die Zahl der weiteren Konferenzen ergibt sich aus der Differenz der schwarzen und weißen Zahl.

Quelle: LSEG Workspace; Berechnungen der Autor*innen.

stattfinden, und stellt sicher, dass alle Unternehmen mit ihrer jeweils neuesten Analystenkonferenz eingehen. Da das SVIK in den einzelnen Konferenzen unterschiedlich intensiv diskutiert wird, messen wir die Stimmung auf Satzebene und gewichten nach der monatlichen Gesamtzahl der relevanten Sätze.

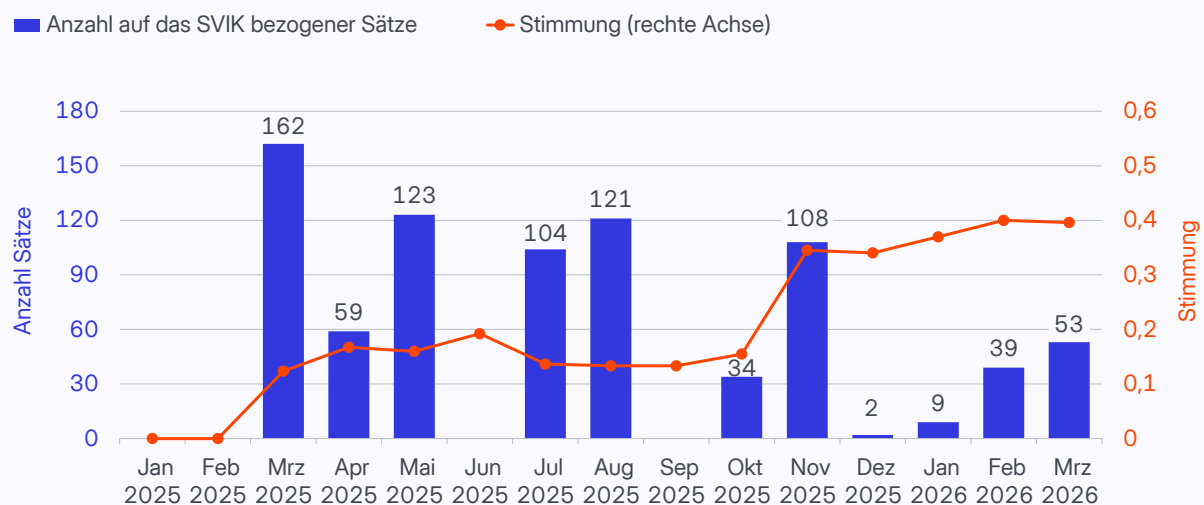
Gemessen am Finanzvolumen stellt das SVIK das größte Investitionsprogramm in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland dar (Köppel-Turyna 2026). Gerade aufgrund dieser außergewöhnlichen Größenordnung fehlen geeignete Vergleichswerte für die Reaktionen der Manager auf andere Investitionsprogramme, so dass die Analyse primär auf die zeitliche Entwicklung sowie die Veränderung in der Stimmung abstellt, während die Niveauwerte nur eingeschränkt interpretierbar sind. Betrachtet man die Stimmung der Äußerungen zum SVIK, zeigt sich, dass diese in den ersten Monaten nach der Ankündigung noch verhalten positiv ausfiel und mit fortschreitender Konkretisierung des Programms deutlich positiver wurde (vgl. Abb. 3).

Ein wichtiger Meilenstein war der Beschluss des Bundeshaushalts 2026 im November 2025, der erstmals konkrete Mittelzuweisungen aus dem SVIK festschrieb und damit die zuvor bestehende Unsicherheit über die Details des Programms deutlich reduzierte. Während viele Ausgestaltungsfragen zuvor noch offen waren, erhielten Unternehmen nun eine klarere Orientierung über Umfang und

Zeitplan der staatlichen Ausgaben. Erste Berichte einiger Firmen über vergebene Aufträge und Verhandlungen mit der Bundesregierung deuten ebenfalls darauf hin, dass sich die Wirkung des Programms zunehmend konkretisiert. So berichtete ein Manager bereits im Oktober 2025: "And actually, there are very concrete discussions between the government and other institutions, including ours, how to deploy now the EUR500 billion, be it on infrastructure or be it on defense." Im März 2026 verdichteten sich diese Signale weiter: "The only thing what I can tell you is that we are in negotiation with the German government with a very, very high number also for this year and also for the next years of that EUR500 billion package." Gleichzeitig sagten einige, dass die vollen Effekte des Programms erst mittel- bis langfristig zu erwarten seien. So hieß es etwa: "It's too early to say what will exactly be the effect on the demand in Germany, especially in infrastructure. It might be more towards the end of next year potentially, but probably more in 2027." Ähnlich äußerte sich eine andere Führungskraft: "Mild recovery through the year and then through the fiscal stimulus package, certainly something that we're gonna see with more enthusiasm through 2027, 2028." Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Bardt und Grömling (2025), die zeigen, dass Unternehmen die mittelfristigen Impulse stärker einschätzen als die kurzfristigen.

Abb. 3

Anzahl von SVIK bezogenen Sätzen und deren Stimmung^a



^a Die orange Linie zeigt einen dreimonatigen rollierenden Index, der die durchschnittliche Stimmung jener Sätze in Analystenkonferenzen misst, in denen das SVIK thematisiert wird. Die Gewichtung erfolgt anhand der monatlichen Gesamtzahl der relevanten Sätze, da die Anzahl der Konferenzen je nach Monat stark variiert. Stimmung wird auf einer Skala von -1 (negativ) über 0 (neutral) zu +1 (positiv) gemessen.

Quelle: LSEG Workspace; Berechnungen der Autor*innen.

© ifo Institut

Das SVIK im Sektorenblick

Um sektorale Unterschiede in der Diskussion des SVIK herauszuarbeiten, klassifizieren wir die Unternehmen im letzten Schritt nach Sektoren. Betrachtet werden dabei zwei Dimensionen: die Anzahl der Sätze mit SVIK-Bezug je Sektor (vgl. Abb. 4 A) sowie die durchschnittliche Stimmung – jeweils getrennt für Sätze mit und ohne SVIK-Bezug – über den gesamten Untersuchungszeitraum (vgl. Abb. 4 B).

Das SVIK wurde im Finanzwesen sowie im Grundstoff- und Industriesektor am meisten diskutiert. Diese Branchen profitieren direkt oder indirekt von Infrastrukturinvestitionen, etwa über Aufträge oder steigende Kreditnachfrage. Entsprechend fiel die Stimmung hier deutlich positiv aus. Im Finanzsektor spiegelte die hohe Nennungszahl und positive Stimmung zudem die Vermittlerrolle der Banken wider, die sowohl staatliche Projekte finanzieren als auch von einer steigenden Kreditnachfrage ihrer Unternehmenskunden profitieren könnten: „Looking ahead, we expect lending in the core bank to benefit from the fiscal stimulus in Germany and to accelerate over the course of 2026.“ Unternehmen des Grundstoffsektors, die im Jahr 2025 ein besonders schwieriges Jahr verzeichneten (Hillert und Rößler 2026), begrüßten das Programm als längst überfälligen wirtschaftspolitischen Impuls: „I’m first of all very happy that Germany is taking actions again.“ Und: „That is

something we see as supportive.“ Im Industriesektor zeigte sich ein ähnliches Muster, wobei die SVIK-spezifische Stimmung etwas positiver als im Grundstoffsektor ausfiel: „While the specifics, how much, where and when are still to be determined by the new government, one thing is clear, this represents a major opportunity [...].“

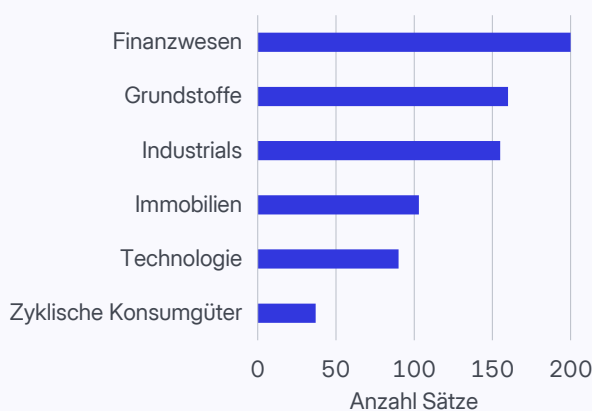
Im Technologiesektor zeigte sich dagegen ein differenzierteres Bild: Die positive Grundhaltung gegenüber dem SVIK unterschied sich kaum vom allgemein optimistischen Branchenbild und die Einschätzungen reichten von klaren Chancenbewertungen bis zu vorsichtiger Zurückhaltung. So erklärte eine Führungskraft: „But overall, we are looking very positively into what’s happening here from the German stimulus and from the sovereignty discussion, big opportunities. Now, it’s on us to make something out of this.“ Eine andere ergänzte jedoch: „Potentially in the second half of 2026 we may see some interesting move especially in infrastructure investment. So that’s our wish, of course, but we are very careful how we look at that.“ Ähnliche Ambivalenz prägte den Immobiliensektor: Trotz grundsätzlich positiver Tendenz herrschte Unsicherheit über konkrete Auswirkungen: „The overall impact on the German real estate market is yet unclear.“

Bei den zyklischen Konsumgütern wurde das SVIK hingegen seltener und verhaltener thematisiert. Die Skepsis

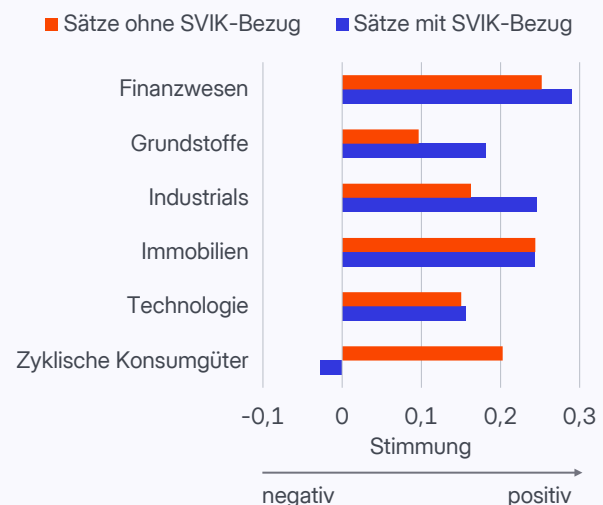
Abb. 4

Sätze mit SVIK-Bezug und Stimmung nach Sektor^a

A. Anzahl Sätze mit SVIK-Bezug



B. Stimmung



^a Sektorenuordnung nach der Thomson Reuters Business Klassifizierung. Es werden nur Sektoren gezeigt, in denen sich seit Januar 2025 in mehr als fünf Analystenkonferenzen zum SVIK geäußert wurde.
Quelle: LSEG Workspace; Berechnungen der Autor*innen.

richtete sich dabei weniger gegen das Programm selbst als gegen seinen Transmissionsweg: Infrastruktur- und Rüstungsausgaben entfalten ihre Wirkung primär in vorgelagerten Branchen – für den privaten Konsum und damit für konsumnahe Unternehmen sind direkte Impulse kaum zu erwarten. Mögliche Impulse, etwa über Zweitrundeneffekte, erhoffte man sich wenn überhaupt erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung: “There is not too much hope that this will have a significant impact soon, but I’m sure it will at one point in time have an impact. So if you’re talking about sentiment in the industry, I would share that view, that [...] right now, everybody’s questioning on how is it actually going to impact that.”

Fazit

Die Analyse von Analystenkonferenzen börsennotierter Unternehmen in Deutschland zeigt, dass das SVIK die Unternehmensführungen überrascht hat, aber rasch auf deren Agenda gelangte. Unmittelbar nach Ankündigung im März 2025 wurde das Programm in rund einem Drittel aller Konferenzen diskutiert – ein Befund, der die außergewöhnliche wirtschaftspolitische Signalwirkung des SVIK unterstreicht. In der Folge stabilisierte sich die Diskussion auf moderatem Niveau: Mit einem Anteil von rund 13% der Konferenzen blieb das SVIK relevanter Gesprächsgegenstand, trat jedoch hinter handelspolitischen Themen wie Zöllen zurück. Die zunächst neutral-positive Stimmung gegenüber dem Programm entwickelte sich mit zunehmender Konkretisierung deutlich positiver. Sektoral zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede: Während Finanz-, Grundstoff- und Industrieunternehmen das SVIK als unmittelbar relevante Chance bewerteten, fiel die Einschätzung in konsumnahen Branchen verhaltener aus – nicht weil das Programm grundsätzlich abgelehnt wurde, sondern weil der Transmissionsweg zum privaten Konsum als unklar und zeitlich verzögert eingeschätzt wurde.

Die Befunde legen nahe, dass die börsennotierte deutsche Unternehmenslandschaft das Programm als relevanten und positiven, jedoch nicht dominanten Einflussfaktor für die Geschäftsentwicklung wahrnimmt. Aus Unternehmenssicht entfaltet das SVIK seine stärksten Impulse dort, wo staatliche Investitionen direkt auf Auftragslage oder Finanzierungsströme treffen. Ob das Programm darüber hinaus auch private Investitionen in der Fläche stimuliert, bleibt aus Sicht der Führungskräfte offen. Die entscheidenden Impulse werden branchenübergreifend erst mittel- bis langfristig erwartet. •

Referenzen

Bardt, H. und M. Grömling (2025), „Wirken die Maßnahmen der neuen Bundesregierung auf Investitionen in Deutschland? Ergebnisse einer Unternehmensbefragung“, *IW-Trends* 52(4), 71–88.

Blesse, S. und M. Hesse (2026), „Kommt das Geld bei den Kommunen an? Ländervereinbarungen zur Nutzung des kommunalen Arms des Sondervermögens“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 22–26.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie – BMW (2026), *Jahreswirtschaftsbericht 2026*, Berlin.

Christofzik, D. I. und B. Schneider (2026), „Vom Mittelabfluss zur Wirkung: Was dem Sondervermögen noch fehlt“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 18–21.

Feld, L. P. und K. Wester (2026), „Schlüsselakteur Kommune: Warum der Investitionsimpuls lokal entschieden wird“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 27–31.

Hentze, T. (2026), „SVIK: Kaum zusätzliche Investitionen im Jahr 2025“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 10–13.

Hillert, A. und D. Rößler (2026), “After a Challenging 2025, Managers Are Cautiously Optimistic”, SAFE Finance Blog, 29. Januar, verfügbar unter: <https://safe-frankfurt.de/news-latest/safe-finance-blog/details/after-a-challenging-2025-managers-are-cautiously-optimistic.html>.

Höslinger, E. und M. Lay (2026), „Monitoring der Investitionen des Bundes: Werden zusätzliche Schulden auch für zusätzliche Investitionen verwendet?“, *ifo Schnelldienst digital* 7(4).

Huang, A. H., H. Wang und Y. Yang (2023), “FinBERT: A Large Language Model for Extracting Information from Financial Text”, *Contemporary Accounting Research* 40(2), 806–841.

Köpl-Turyna, M. (2026), „Zwischen ‚Verschiebebahnhof‘ und Innovationsmotor: Bedingungen für eine effektive staatliche Intervention“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 7–9.

Wambach, A. (2026), „Die Schwächen der Sondervermögen“, *ifo Schnelldienst* 79(4), 14–17.

ifo Schnelldienst 3 | 2026

Skills for Tomorrow (Berufs-)Bildung als Innovationsmotor

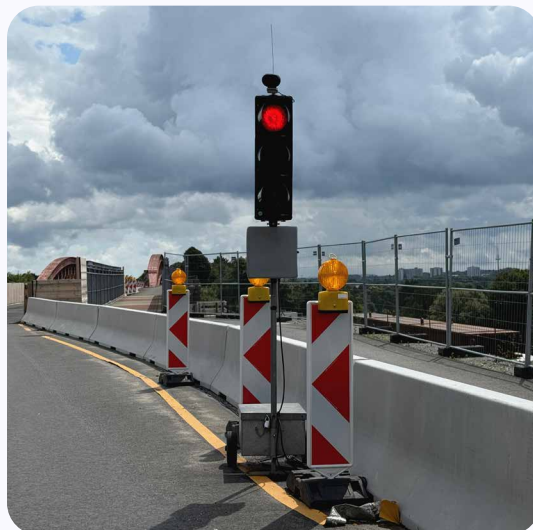


Die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland stehen im Zeichen tiefgreifender Transformationen: Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Dekarbonisierung und demografischer Wandel verändern Unternehmen, Branchen und ganze Wertschöpfungsketten fundamental. Zukünftige Wettbewerbsfähigkeit hängt in diesem dynamischen Umfeld davon ab, ob es Unternehmen gelingt, Mitarbeitende mit den richtigen Kompetenzen auszubilden und an sich zu binden. Die Autor*innen unseres Themenschwerpunkts untersuchen, wie (berufliche) Bildung die Innovationskraft der Wirtschaft voranbringen kann.



ifo Schnelldienst 4 | 2026

Warten auf den Investitionsschub: Erfüllt das Sonderver- mögen die Erwartungen?



Die Regierung will in Deutschlands Zukunft investieren – das Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität sollte der Schlüssel dazu sein. Nach wenigen Monaten zeigt sich: Wirklich „zusätzlich“ investiert man davon nicht so viel wie erhofft – ein erheblicher Teil verschwindet im Regelhaushalt, um dort Finanzierungslücken zu stopfen. Werden die staatlichen Ausgaben langfristiges Wachstum erzeugen oder nur ein schuldenfinanziertes Strohfeuer? Die Beiträge unseres Titelthemas diskutieren die Herausforderungen und Probleme.



ifo Schnelldienst 6 | 2026 erscheint am 17. Juni 2026

Energiepolitik in der Krise: (Wie) lassen sich Versorgungssicherheit und industrielle Wettbewerbs- fähigkeit sichern?

Auf unserer Website finden Sie weitere Informationen zum ifo Schnelldienst:
www.ifo.de/publikationen/ifo-schnelldienst ↗