

Was wissen wir über Kosten und Nutzen arbeitsbezogener Prävention?

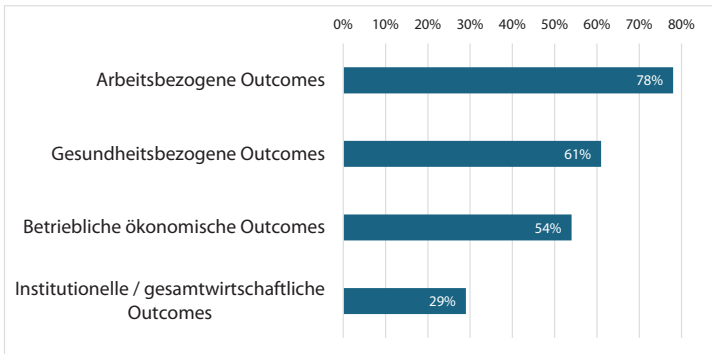
Maßnahmen zur Prävention sind ein zentraler Bestandteil von Arbeitsschutz, betrieblicher Gesundheitsförderung und öffentlicher Gesundheit. Sie sollen Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und gesundheitliche Risiken vermeiden, Arbeitsfähigkeit erhalten und die Teilhabe am Erwerbsleben sichern. Zugleich sind Präventionsmaßnahmen mit hohen Kosten verbunden. Für Betriebe, Beschäftigte, Sozialversicherungsträger und die Gesellschaft stellt sich daher die Frage, wie Kosten und Nutzen solcher Maßnahmen wissenschaftlich erfasst und bewertet werden können.

Eine am IAW erarbeitete umfassende Literaturanalyse (Scoping Review) untersucht, wie Kosten und Nutzen arbeitsbezogener

Präventionsmaßnahmen in der internationalen Primärstudienliteratur bewertet werden. Grundlage sind 282 neuere Studien (2010-2025) aus der Europäischen Union, dem Vereinigten Königreich, Kanada und den USA, die betriebliche oder betrieblich unterstützte Präventionsmaßnahmen untersuchen und mindestens ein arbeitsbezogenes oder ökonomisches Ergebnis berichten.

Die Studien decken ein breites Spektrum ab: klassische Maßnahmen des Arbeitsschutzes ebenso wie betriebliche Gesundheitsförderung, ergonomische Interventionen, Programme zur psychischen Gesundheit, Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz und Ansätze zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Am häufigsten

Welche Zielgrößen berichten die Studien?



Quelle: Eigene Darstellung, Mehrfachnennungen möglich; Grundlage: 282 Primärstudien.

Fortsetzung Seite 2

Aus dem Inhalt:

Editorial

1

Was wissen wir über Kosten und Nutzen arbeitsbezogener Prävention?

1

Nutzung und Verwendung von Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Baden-Württemberg.....

2

Welche wirtschaftlichen Potenziale hat Berlin? Acht Szenarien im Modellcheck

3

IAW-Vorträge

4

IAW-Veröffentlichungen.....

4

Personalia

4

Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie auf der IAW-Website unter www.iaw.edu.

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die Alterssicherungskommission hat im Sommer Vorschläge vorgelegt, deren Kernstück die graduelle Abschaffung der Rente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte Rente mit 63) ist. Für Personen, die mehr als 45 Jahre durchgängig beschäftigt waren oder andere Anrechnungszeiten vorweisen können, ist dies eine attraktive Option. Nach Ergebnissen des IAW haben vier von zehn Berechtigten diese Rente sogar zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen. Diese Rentenart verschärft aber die Finanzierungssituation der Rentenversicherung und ist ein Hindernis für eine höhere Erwerbstätigkeit Älterer.

Unsere Forschungsergebnisse zeigen auch, dass die Rente oft genutzt wird, wenn sich die Arbeit durch technischen Fortschritt ändert. Aber ist der frühe Renteneintritt wirklich die beste Antwort auf den Wandel der Arbeitswelt? Die Personalabteilungen der Unternehmen wissen, dass es Möglichkeiten gibt, die Arbeit so zu gestalten, dass Ältere und Jüngere produktiv zusammenarbeiten können.

Unter dem Druck der öffentlichen Meinung wird der Reformvorschlag voraussichtlich abgeregelt. Hier schlägt Populismus die Sachkenntnis. Die Kosten dafür sind erheblich und treffen alle, insbesondere wenn der Einstieg in eine stärkere Kapitaldeckung der Rente mangels Finanzierung nicht wie geplant vorgenommen werden kann.

Eine interessante Lektüre wünscht

Bernhard Boockmann

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

untersuchen die Studien individuelle oder verhaltensorientierte Maßnahmen. Organisatorische, strukturelle, technische oder systembezogene Präventionsansätze sind seltener vertreten.

Auch bei den Zielgrößen zeigt sich ein breites, aber insgesamt uneinheitliches Bild (siehe Abbildung auf Seite 1). Besonders häufig werden arbeitsbezogene Outcomes wie Fehlzeiten, Arbeitsfähigkeit, Präsentismus, Rückkehr an den Arbeitsplatz oder Beschäftigungserhalt berichtet. Ökonomische Zielgrößen auf betrieblicher Ebene – etwa Kosten, Einsparungen, Produktivität oder Return on Investment – spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Deutlich seltener werden dagegen institutionelle oder gesellschaftliche Effekte berücksichtigt, etwa Kosten für Gesundheitssysteme und Sozialversiche-

rung, Arbeitsmarkteffekte oder gesamtwirtschaftliche Produktionsverluste.

Insgesamt zeigt der Review: Die Studienlage zu Kosten und Nutzen arbeitsbezogener Prävention ist umfangreich, aber stark heterogen. Besonders häufig untersucht werden Fehlzeiten, Arbeitsfähigkeit und Präsentismus sowie betriebliche Kosten, Einsparungen und Produktivität. Deutlich seltener geht es um Kosten der Sozialversicherung, Arbeitsmarkteffekte oder gesamtwirtschaftliche Produktionsverluste. Zugleich unterscheiden sich die Studien erheblich in Interventionen, Studiendesigns, Kostenkategorien und Beobachtungszeiträumen. Dadurch lassen sich keine einfachen pauschalen Aussagen darüber ableiten, ob sich Prävention „rechnet“.

Für künftige Evaluationen ergibt sich daraus ein klarer Bedarf: Studien sollten die ökonomische Perspektive ausdrücklich benennen, Kosten- und Ergebniskategorien konsistenter erfassen und längere Beobachtungszeiträume einbeziehen. Nur so lässt sich besser beurteilen, ob kurzfristige Effekte im Betrieb auch längerfristige Vorteile für Beschäftigte, Arbeitgeber, Sozialversicherungssysteme und die Gesellschaft entfalten.

→ Boockmann, B.; Dillbahner, A.; Herdegen, N.; Hocher, E.; Koch, A. (2026). [Kosten und Nutzen arbeitsbezogener Präventionsmaßnahmen: ein Scoping Review](#).

Ansprechperson:
Dr. Andreas Koch
Tel 07071 9896-12
andreas.koch@iaw.edu

Nutzung und Verwendung von Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Baden-Württemberg

Was hält Betriebe davon ab, Künstliche Intelligenz (KI) einzusetzen? Am häufigsten fehlt aus ihrer Sicht ein passender Anwendungsfall. 87 % der Betriebe in Baden-Württemberg, die bislang keine KI nutzen und auch keinen Einsatz planen, nennen dies als Grund. Deutlich seltener werden fehlendes Wissen, Inkompatibilitäten mit bestehenden betrieblichen Strukturen sowie rechtliche Unsicherheiten und Bedenken bei Datenschutz und Datensicherheit genannt.

Zu diesem Ergebnis kommt der IAW-Kurzbericht 1/2026 „Nutzung und Verwendung von Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Baden-Württemberg“. Grundlage sind Daten des IAB-Betriebspanels 2025, in dem erstmals Fragen zur Nutzung von KI in Betrieben erhoben wurden. Unterschieden wird dabei zwischen generativer KI, die neue Inhalte erzeugt, und nicht-generativer KI, die vorhandene Daten analysiert und beispielsweise für Prognosen nutzt.

Rund 31 % der Betriebe nutzen generative und/oder nicht-generative KI. Dabei

dominiert die generative KI: 28 % der Betriebe in Baden-Württemberg setzen sie ein. Deutschlandweit liegt der entsprechende Anteil bei 24 %. Nicht-generative KI wird mit 7 % deutlich seltener genutzt.

Auch in den Betrieben, die generative KI bereits einsetzen, ist die Nutzung häufig noch wenig formalisiert. 92 % greifen auf frei zugängliche Modelle zurück. Nur 27 % bieten bereits Schulungen an, und nur 17 % verfügen über formale Regelungen zum Umgang mit generativer KI. Nutzung und organisatorische Verankerung gehen also nicht automatisch Hand in Hand.

Rund 59 % der Betriebe – über alle Branchen hinweg – nutzen keine KI und planen auch keinen Einsatz, da Anwendungsmöglichkeiten fehlen. Das deutet darauf hin, dass für viele Betriebe zunächst die Frage offen ist, wo KI im eigenen Betriebsalltag sinnvoll eingesetzt werden kann.

Die Hürden unterscheiden sich nach Betriebsgröße. Vor allem Kleinstbetriebe nennen fehlende Anwendungsmöglichkeiten, dagegen treten bei mittleren und

größeren Betrieben rechtliche Unsicherheiten, Datenschutz- und Datensicherheitsfragen sowie Kosten stärker in den Vordergrund.

Die Ergebnisse zeigen damit: Für eine breitere KI-Nutzung und ihre stärkere betriebliche Verankerung reicht es nicht, technische Lösungen bereitzustellen. Ebenso wichtig ist es, Wissen über konkrete betriebliche Einsatzmöglichkeiten aufzubauen und Betriebe bei rechtlichen, organisatorischen und technischen Fragen zu unterstützen. Insbesondere dort, wo bislang keine Anwendung gesehen wird, könnten konkrete Beispiele helfen, ungenutzte Potenziale sichtbar zu machen.

→ Gasparro, J.; Wiemann, J.S. (2026). [Nutzung und Verwendung von Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Baden-Württemberg](#), IAW-Kurzbericht 1/2026.

Ansprechperson:
Jonah Gasparro
Tel. 07071 9896-36
jonah.gasparro@iaw.edu

Welche wirtschaftlichen Potenziale hat Berlin? Acht Szenarien im Modellcheck

Berlin verfügt über erhebliche wirtschaftliche Potenziale – zugleich können Engpässe bei Finanzierung, Fachkräften, Wohnraum, Verkehr, internationaler Erreichbarkeit und Verwaltung die weitere Entwicklung bremsen. Eine aktuelle IAW-Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Berlin untersucht deshalb, welche Zuwächse im Hinblick auf wirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung erreichbar sein könnten, wenn zentrale Standortbedingungen gezielt verbessert würden. Dabei wurden acht Szenarien betrachtet. Sie reichen von einer deutlichen Ausweitung des verfügbaren Kapitals für Deep-Tech-Unternehmen über bessere Übergänge in berufliche Ausbildung, kürzere Vakanzzeiten und zusätzliche internationale Fachkräfte bis hin zu mehr Wohnraum, weniger Stau im Wirtschaftsverkehr, zusätzliche Langstreckenverbindungen am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) und einen Abbau bürokratischer Belastungen für die Unternehmen (siehe Abbildung).

Für jedes Szenario wurden zunächst Ausgangslage und Wirkungsmechanismen analysiert. Auf Basis statistischer Daten und empirischer Literatur wurden daraus Impulse für ein regionales Handels- und Gleichgewichtsmodell abgeleitet. Das Modell bildet die wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Berlin, den 400 deutschen Land- und Stadtkreisen und dem Ausland ab. Datengrundlage ist eine interregionale Input-Output-Tabelle, die Produktion, Vorleistungsbeziehungen und Handelsströme für 17 Wirtschaftsbereiche erfasst. Berechnet wird, wie Unternehmen, Haushalte und Arbeitsmärkte auf den jeweiligen Modellimpuls reagieren und welches neue langfristige Gleichgewicht sich daraus ergibt. Damit lassen sich die langfristigen Auswirkungen auf Beschäftigung und Bruttowertschöpfung in Berlin insgesamt und nach Wirtschaftsbereichen abschätzen.

Die Modellrechnungen zeigen in allen untersuchten Bereichen erhebliche wirt-



Quelle: Eigene Darstellung.

schaftliche Potenziale. Besonders groß fällt der rechnerische Effekt einer stärkeren Deep-Tech-Finanzierung aus: Würde Berlin beim Venture Capital das Niveau von Paris erreichen, könnte die Bruttowertschöpfung im langfristigen Gleichgewicht um rund 6 Mrd. Euro bzw. 3,2% steigen. Eine Verkürzung der Vakanzzeiten offener Stellen um 10% führt im Modell zu gut 4 Mrd. Euro zusätzlicher Wertschöpfung und einem Plus von 43.000 Beschäftigten – jeweils rund 2,2%. Ein Anstieg der Zahl der internationalen Fachkräfte in Berlin um 20% oder 39.000 Personen würde die Wertschöpfung um 1,9 Mrd. Euro erhöhen und die Beschäftigung um weitere 7.000 Personen steigern. Für bessere Übergänge in Ausbildung ergeben sich knapp 0,9 Mrd. Euro zusätzliche Wertschöpfung und rund 20.000 Beschäftigte.

Auch eine Verbesserung der Standortbedingungen hat spürbare Effekte. 20.000 zusätzliche Wohnungen führen im Modell zu rund 1,3 Mrd. Euro bzw. 0,7% zusätzlicher Bruttowertschöpfung und einem Plus von 11.500 Beschäftigten. Eine Halbierung der Stauzeiten im Wirtschaftsverkehr erreicht eine ähnliche Größenordnung. Sieben zusätzliche Langstreckenverbindungen am BER erhöhen die modellierte Wertschöpfung um gut 3,2 Mrd. Euro bzw. 1,7% und die Beschäftigung um rund 21.000 Personen bzw.

1,1%. Auch der Abbau der von Berlin beeinflussbaren Bürokratiebelastungen um die Hälfte weist mit mehr als 1 Mrd. Euro einen relevanten langfristigen Wertschöpfungseffekt auf.

Die Ergebnisse sind keine Prognosen und auch keine Rangliste politischer Maßnahmen. Die Zielzustände unterscheiden sich deutlich hinsichtlich Ambition, Zeithorizont und politischer Steuerbarkeit; zudem dürfen ihre Effekte nicht einfach addiert werden. Die Studie macht aber sichtbar, dass Berlin in sehr unterschiedlichen Handlungsfeldern über erhebliche Entwicklungspotenziale verfügt. Zugleich hängen viele Standortbedingungen zusammen: Fachkräfte benötigen Wohnraum, wachsende Unternehmen Kapital und qualifiziertes Personal, und Investitionen profitieren von leistungsfähiger Infrastruktur und effizienten Verwaltungsv erfahren. Gerade diese Zusammenhänge sind für eine langfristige Stärkung des Wirtschaftsstandorts Berlin von Bedeutung.

→ IAW: [Strategie für eine starke Wirtschaftsmetropole](#), Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer zu Berlin.

Ansprechperson:
Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Tel. 07071 9896-20
bernhard.boockmann@iaw.edu

IAW-VORTRÄGE

2. September 2026

Bernhard Boockmann: Strategie für eine starke Wirtschaftsmetropole. Vorstellung der IAW-Studie beim Zukunftsforum der IHK Berlin.

14. September 2026

Natalie Herdegen: Modellierung von Erwerbsbiografien mit Methoden maschinellen Lernens. Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA) in Berlin.

15. September 2026

Jan Simon Wiemann: Inheritances and the Structure of the Wealth Distribution in Germany, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Innsbruck.

20. September 2026

Marcel Reiner: Nachfolge MACHEN. Aktuelle Lage und lokale Geschichten, Gewerbeschau der Gemeinde Deißlingen (Landkreis Rottweil).

25. September 2026

Martin Kroczeck: Vorhersage von Erwerbsverläufen und Renteneintritten mit Hilfe maschinellen Lernens – erste Ergebnisse und Anwendungen“, Statistiktagung der Deutschen Rentenversicherung Bund, Erkner.

20. Forum SGB II „Vernetzen. Wirken. Weiterdenken“ mit Mitwirkung des IAW

Am 15. Juli fand das 20. Forum SGB II in Eislingen statt. Die Tagungsreihe wird organisiert vom Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus Baden-Württemberg, der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, dem Landkreistag Baden-Württemberg und dem Städtetag Baden-Württemberg. Auf dem Forum tauschen sich die Geschäftsführungen und Amtsleitungen der Jobcenter in Baden-Württemberg zu aktuellen Themen und zur aktuellen Lage in den Jobcentern aus.

Mit dabei waren diesmal Andrea Kirchmann und Christin Schafstädt, die aufgrund ihrer Expertise den Workshop „Verbindlich, messbar und wirksam: Verankerung von Gleichstellung im SGB II Zielsteuerungssystem“ leiteten.

IAW-VERÖFFENTLICHUNGEN

Heusel, L.; Glaesser, J.; Kelava, A. (2026). Career Transitions in Teacher Education: A Multigroup Analysis of STEM and Non-STEM Graduates. In: *International Journal of Science and Mathematics Education*, 24, Article No. 56.

Boockmann, B. (2026). Erschließung von Arbeitskräftepotenzialen – Zielgenaue und aufeinander abgestimmte Maßnahmen erforderlich. *ifo-Schnelldienst*, 5|2026, 20-23.

Koch, A.; Jauß, M. (2026). Wirtschafts-transformation und Arbeitswelt. Ein Literaturüberblick zu betrieblichen Herausforderungen, Strategien und Perspektiven. [DIFIS-Studie 2026/8](#).

Koch, A.; Reiner, M.; Scheu, T.; Dittmer, C.; Lorenz, D. G. (2026). Großräumige Arbeitskräftemobilität als blinder Fleck der lokalen Gefahrenabwehr in ländlichen Räumen? *Notfallvorsorge – Zeitschrift für*

Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, 57 (3), 14-23.

Gerich, J.; Herdegen, N.; Koch, A.; Kroczeck, M.; Kugler, P.; Meyer, S.-C.; Perleberg, M.; Späth, J. (2026): The situational contingency of virtual and on-site workplace attendance decisions in Germany: a vignette-based approach. Erscheint demnächst in *SSM Population Health*, <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2026.101979>.

PERSONALIA



Heidrun Braun

Heidrun Braun beendete zum 30.09.2026 ihre erfolgreiche Tätigkeit am IAW. Ab Dezember 2019 war sie zunächst als Praktikantin für das IAW tätig.

Nach ihrem Master of Arts-Abschluss nahm sie am IAW ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle des Netzwerkes Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau auf und organisierte dort Veranstaltungen und die Netzwerkarbeit. Seit Januar 2025 verstärkte sie höchst

erfolgreich die Projektarbeit des IAW zu Themen des Sozialstaats.

Eva Hoher hat nach Abschluss ihres Studiums ihre langjährige Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft am IAW beendet. Auch Leona Ludwig beendete Ende September ihre Tätigkeit als Hilfskraft. Oskar Langert, Joshua Brunner, Jan Amrhein und Eileen Liebler absolvierten ein Praktikum bzw. Pflichtpraktikum. Eileen Liebler und Jan Amrhein sind weiterhin als Hilfskraft am IAW tätig.

Die Abiturientin Hannah Himmelsbach absolvierte ein einwöchiges Orientierungspraktikum am IAW.

© Foto: privat

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0 | iaw@iaw.edu | www.iaw.edu

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden per E-Mail versandt und sind auf der IAW-Website verfügbar.