



Arbeitsmarkt im Umbruch:

Zwischen KI-Produktivität, Fachkräftemangel und neuer Machtbalance

Realität 2025 und Ausblick 2026

Prof. Michael Knörzer & Sebastian Berblinger

Q1 2026

109.000

Fehlende
IT-Fachkräfte

728.000

Fachkräftelücke
bis 2027

-30%

Freelance-Jobs
durch KI

7,7

Monate
Besetzungszeit

Vorwort

Wir haben in den letzten Monaten im HR:LAB eine Beobachtung gemacht, die uns nicht mehr loslässt: Die Debatte um KI und Arbeitsmarkt verläuft in zwei Parallelwelten.

In der einen Welt prognostizieren Berater und Technologie-Evangelisten eine KI-Revolution, die den Fachkräftemangel quasi nebenbei löst. SAP-CEO Christian Klein berichtet von 30 Prozent Produktivitätssteigerung bei Entwicklern. Microsoft schreibt bereits 30 Prozent seines Codes mit KI. Die Botschaft: Weniger Köpfe, mehr Output.

In der anderen Welt - der Welt unserer Kunden - stapeln sich die unbesetzten Stellen. 109.000 fehlende IT-Fachkräfte. 176.000 unbesetzte Positionen allein in pharma-relevanten Berufen. Durchschnittlich 7,7 Monate Besetzungsdauer. Und 79 Prozent der Unternehmen erwarten, dass es noch schlimmer wird.

Welche Welt hat Recht? Beide - und genau darin liegt das Problem.

KI steigert die Produktivität der Besten und entwertet die Routinetätigkeiten der Breite. Sie löst nicht den Fachkräftemangel - sie verschärft die Polarisierung. Die besten Köpfe werden noch wertvoller, noch gefragter, noch schwerer zu gewinnen.

Für dieses Whitepaper haben wir sieben aktuelle Studien von BMAS, Bertelsmann Stiftung, DIW Berlin, IW/vfa und Bitkom ausgewertet und mit eigenen Analysen und aktuellen Marktdaten angereichert. Das Ergebnis ist keine akademische Zusammenfassung, sondern ein Lagebild mit konkreten Konsequenzen für jeden, der MINT-Talente gewinnen, halten oder einkaufen muss.

Die Kernthese: Der deutsche MINT-Arbeitsmarkt erlebt gerade keinen Umbruch - er erlebt eine Neuordnung. Und wer die neue Logik nicht versteht, wird in 18 Monaten feststellen, dass sich die besten Köpfe anderswo entschieden haben.

Prof. Michael Knörzer & Sebastian Berblinger
Frankfurt am Main, Q1 2026

KAPITEL 1

49 Milliarden Euro - Der Preis des Mangels

Der Elefant im Raum

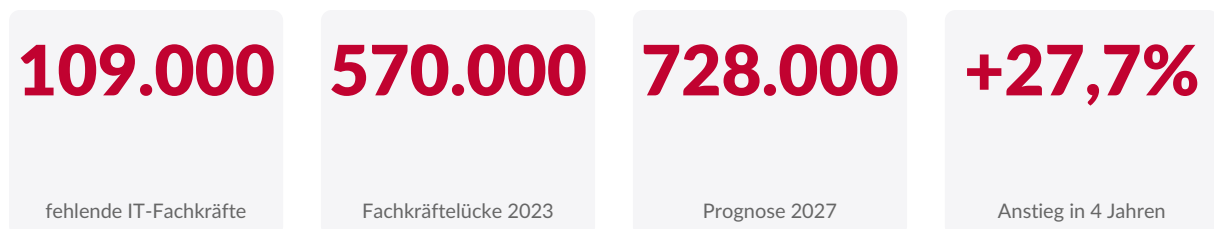
Beginnen wir mit einer Zahl, die in keiner Vorstandspräsentation fehlen sollte: 49 Milliarden Euro. So beziffert das Institut der deutschen Wirtschaft den jährlichen Verlust an Produktionspotenzial durch den Fachkräftemangel. Nicht kumuliert. Pro Jahr.

Dahinter steht kein abstraktes Modell, sondern eine konkrete Realität: Projekte, die nicht starten. Aufträge, die abgelehnt werden. Innovationszyklen, die sich um Quartale verzögern. Und in einer Wirtschaft, die auf Technologievorsprung angewiesen ist, bedeutet ein verlorenes Quartal oft einen verlorenen Markt.

Die Bestandsaufnahme

Der MINT-Arbeitsmarkt zeigt Ende 2025 ein Bild, das auf den ersten Blick widersprüchlich wirkt. Die Konjunktur schwächelt, die Unsicherheit wächst - und trotzdem fehlen überall Fachkräfte. Die MINT-Fachkräftelücke lag im Herbst 2025 bei 148.500 Personen. Im IT-Bereich allein sind 109.000 Stellen unbesetzt.

Der Rückgang gegenüber den Höchstständen von 2022/2023 ist keine Entwarnung - er spiegelt die konjunkturelle Zurückhaltung der Unternehmen wider. Die strukturellen Treiber des Mangels sind unverändert.



Die demografische Unausweichlichkeit. 7,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind älter als 55. Die geburtenstarken Jahrgänge 1946 bis 1964 verlassen den Arbeitsmarkt, und die nachrückenden Generationen sind schlicht zu klein, um die Lücke zu schließen.

Der versteckte Rettungsanker. Was oft übersehen wird: Ohne Zuwanderung wäre die MINT-Lücke nicht bei 148.500, sondern bei 480.600. Die Beschäftigung ausländischer MINT-Fachkräfte hat sich seit 2012 um 228 Prozent gesteigert. Migration ist längst keine Option, sondern das Rückgrat der MINT-Versorgung.

Das Besetzungs-Dilemma

Warum bleiben Stellen so lange unbesetzt? Die Bitkom-Studie 2025 dokumentiert die Hürden:

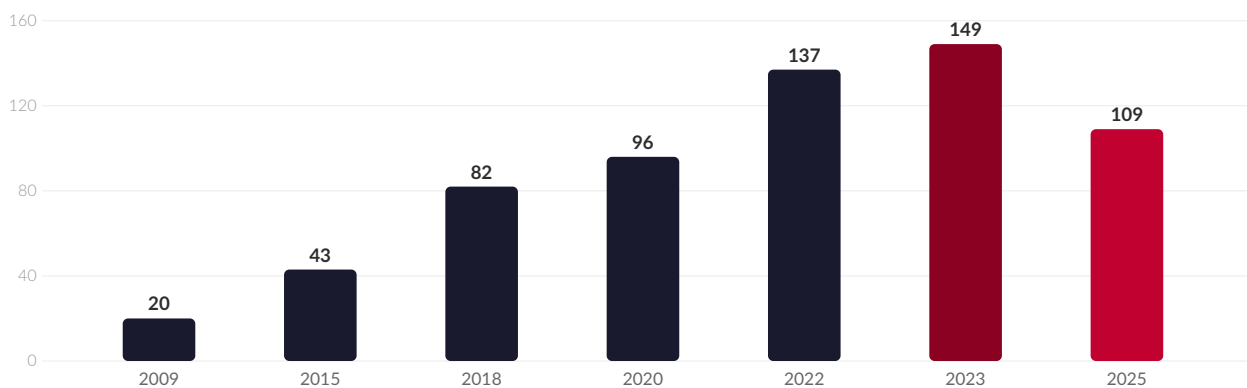
Hürde	Anteil
Gehaltsmismatch (Erwartung vs. Qualifikation)	63%
Gehalt passt nicht ins interne Gefüge	56%
Fehlende Umzugsbereitschaft	44%
Mobile Arbeit nicht möglich	43%
Fehlende Soft Skills	38%
Unzureichende Deutschkenntnisse	35%
Praktisch keine Bewerbungen	25%

Quelle: Bitkom, Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte, 2025

Besonders bemerkenswert: Jede vierte Neueinstellung im IT-Bereich geht inzwischen an Quereinsteiger ohne formalen IT-Abschluss. Unternehmen öffnen sich aus der Not heraus - ein Paradigmenwechsel im Recruiting, der noch vor wenigen Jahren undenkbar war. Gleichzeitig findet mancher Hochschulabsolvent oder IT-ler mit »Routineprofil« zunehmend schwerer einen Job: Erfolgskritische, sofort nutzbare Skills gewinnen an Bedeutung, formale Qualifikationen und Standardskills verlieren an Arbeitsmarktrelevanz.

Konsequenz: 83 Prozent der Unternehmen erwarten negative Folgen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel für die kommenden Jahre. 79 Prozent rechnen mit einer weiteren Verschärfung. Nur 4 Prozent erwarten Entspannung.

Entwicklung unbesetzter IT-Stellen (in Tausend)



Quelle: Bitkom-Studien 2009-2025. Roter Balken = aktuellster Wert.

KAPITEL 2

Die 30-Prozent-Illusion - Was KI wirklich verändert

Das Produktivitätsversprechen

SAP steigert die Entwicklerproduktivität um 30 Prozent. Microsoft generiert 30 Prozent seines Codes mit KI. Gartner berichtet, dass KI 5,7 Stunden pro Woche und Mitarbeiter einspart. 82 Prozent der deutschen Unternehmen berichten von Produktivitätssteigerungen durch generative KI - im Schnitt 13 Prozent (sofern sie KI zielgerichtet nutzen).

Die Rechnung klingt verlockend: Wenn KI jeden Mitarbeiter um 13 Prozent produktiver macht, brauchen wir 13 Prozent weniger Mitarbeiter. Problem gelöst.

Doch diese Rechnung geht nicht auf. Und zwar aus drei Gründen.

Grund 1: Die Produktivitätsgewinne sind asymmetrisch

Eine Zahl aus der Gartner-Studie, die selten zitiert wird: Von den 5,7 eingesparten Stunden pro Woche tragen nur 1,7 Stunden zu ergebnisrelevanter Arbeit bei. 0,8 Stunden gehen für die Korrektur von KI-Fehlern verloren. Der Rest verpufft.

Das IW-Gutachten zu KI und Produktivität dämpft die Euphorie weiter: Für Deutschland wird bis 2030 ein jahresdurchschnittliches Produktivitätswachstum von 0,9 Prozent prognostiziert - mit KI. Zum Vergleich: In den 2000er Jahren lag das Wachstum bei 1,0 Prozent. Ein Produktivitätswunder sieht anders aus.

Grund 2: KI eliminiert Routinejobs und erzeugt Spezialistenbedarf

Was KI tatsächlich verändert, zeigt der Freelance-Markt mit schonungsloser Klarheit. Das DIW Berlin hat über eine Million Aufträge analysiert: Nach dem Launch von ChatGPT brachen Schreibaufträge um 30,4 Prozent ein, Softwareentwicklung um 20,6 Prozent, Grafikdesign um 18,5 Prozent.

Aber: Die verbleibenden Aufträge sind komplexer, besser bezahlt und umkämpfter. Budgets stiegen um 5,7 Prozent, Bewerbungen pro Auftrag um 8,6 Prozent. KI vernichtet nicht Arbeit - sie vernichtet Routine und wertet Spezialisierung auf.

Tätigkeitskategorie	Nachfragerückgang
Schreibaarbeiten	-30,4%
Software-/Web-Entwicklung	-20,6%
Grafikdesign	-18,5%
3D-Modellierung	-15,5%
Ingenieurarbeit	-10,4%

Quelle: DIW Wochenbericht Nr. 35/2024. Nachfragerückgang 8 Monate nach ChatGPT-Launch.

Grund 3: KI kann die demografische Lücke nicht schließen

Die vielleicht faszinierendste Zahl dieser Analyse: Generative KI könnte bis 2030 rund 3,9 Milliarden Arbeitsstunden einsparen. Die geschätzte demografische Lücke liegt bei 4,2 Milliarden Arbeitsstunden. KI deckt also theoretisch 93 Prozent der demografischen Lücke ab.

Theoretisch. In der Praxis scheitert diese Rechnung an drei Dingen: an der ungleichen Verteilung der KI-Gewinne über Branchen und Unternehmensgrößen, an der fehlenden KI-Befähigung der Belegschaften (50 Prozent der Unternehmen bieten keine KI-Weiterbildung an) und an der Tatsache, dass KI vor allem dort Stunden einspart, wo sie am wenigsten fehlen - in Routinetätigkeiten.

3,9 Mrd.

Arbeitsstunden KI-Einsparung

4,2 Mrd.

Arbeitsstunden demografische Lücke

Das Paradoxon des deutschen KI-Stellenmarkts

Die Bertelsmann Stiftung hat 60 Millionen Stellenanzeigen ausgewertet. Das Ergebnis: KI-Jobs stagnieren bei 1,5 Prozent aller Stellen. Von 97.000 Anzeigen mit KI-Bezug im Jahr 2019 stieg die Zahl auf 181.000 im Jahr 2022 - und fiel dann auf 152.000 im Jahr 2024.

Noch erstaunlicher: 20 Prozent der deutschen Unternehmen nutzen KI - aber nur 1 Prozent der Stellenanzeigen sucht KI-Entwickler. Die KI-Revolution findet statt, aber sie findet informell statt - in der sogenannten Schatten-IT (KI-Tools, die Mitarbeiter ohne formale Genehmigung oder IT-Begleitung einsetzen), häufig ohne strategische Personalplanung. Die Hälfte der Unternehmen bietet keinerlei KI-Schulung an.

Das ist kein Technikproblem. Das ist ein Führungsproblem.

KAPITEL 3

Vier Branchen, vier Realitäten

Die Auswirkungen von KI und Fachkräftemangel sind nicht branchenübergreifend gleich. In den vier MINT-Kernbranchen zeigen sich unterschiedliche Dynamiken, die unterschiedliche Strategien erfordern.

IT: Der Markt, der sich selbst frisst

109.000 unbesetzte IT-Stellen. 85 Prozent der Unternehmen mit Mangel. 7,7 Monate durchschnittliche Besetzungsdauer. Dahinter liegt eine tiefere Verschiebung: KI verändert, WER gesucht wird. Python und Machine Learning verdrängen Java und klassische Backend-Entwicklung. Cloud-Architekturen werden Standard. Cybersecurity explodiert als Anforderung.

Die bemerkenswerteste Entwicklung: Jede vierte IT-Neueinstellung geht an Quereinsteiger ohne formalen IT-Abschluss. Das ist kein Qualitätsverlust - das ist die Pragmatik eines Marktes, der keine Alternative hat.

Ein geopolitisches Fenster öffnet sich: 45 Prozent der Unternehmen sehen die USA als Arbeitgeberstandort an Attraktivität verlieren. Für Deutschland ist das eine Chance - aber nur, wenn die bürokratischen Hürden für internationale Fachkräfte sinken.

Die Gehaltsdynamik verschärft das Problem: IT-Fachkräfte erwarten Gehaltssteigerungen von 7 Prozent jährlich, während Unternehmen im Schnitt 3,6 Prozent budgetieren. Senior Cloud Architects und KI-Engineers erzielen inzwischen Jahresgehälter von 120.000 Euro aufwärts - Tendenz steigend. Wer hier nicht marktgerecht vergütet, verliert nicht an die Konkurrenz, sondern an die Selbstständigkeit.

Automotive und Engineering: Die Kompetenz-Kluft

Die Automobilbranche erlebt den härtesten Strukturwandel aller MINT-Sektoren. Die Arbeitskräftenachfrage brach 2024 um 23 Prozent ein. VW plant den Abbau von 35.000 Stellen, Bosch Mobility von 13.000. Der VDA prognostiziert bis 2035 den Verlust von 140.000 Arbeitsplätzen.

Doch hinter den Abbau-Schlagzeilen verbirgt sich ein Kompetenzproblem, kein Mengenproblem. IT-Expert:innen in der Automobilindustrie: minus 49,8 Prozent. Gleichzeitig: Systems Engineering plus 145 Prozent. DOORS-Software-Kenntnisse plus 1.540 Prozent. Die Branche baut die falschen Profile ab und findet die richtigen nicht.

Für Unternehmen außerhalb des Automobilssektors ergibt sich daraus eine strategische Chance: In den kommenden Jahren kommen zehntausende hochqualifizierte Ingenieure und IT-Fachkräfte auf den Markt, die umgeschult und eingesetzt werden können - wenn man schnell genug ist.

Life Sciences und Pharma: Wenn Regulatorik auf Boom trifft

In pharma-relevanten Berufen fehlen 176.000 Fachkräfte. Jede vierte Stelle kann nicht besetzt werden. In den nächsten zehn Jahren gehen über 36.000 Pharma-Beschäftigte in Rente. Und das in einer Branche, die boomt: mRNA-Therapien, Zelltherapie, Gentherapie - die Pipeline der Innovation ist voll, die Pipeline der Talente ist es nicht.

Das Besondere am Life-Sciences-Mangel: die Spezialisierung. Wer GMP-Compliance beherrscht, FDA 21 CFR Part 11 versteht und gleichzeitig mit LIMS-Systemen umgehen kann, ist nicht in sechs Monaten ausgebildet. Die Regulatorik der Branche macht Quereinsteige schwieriger als in anderen Sektoren. Gleichzeitig konkurrieren Pharma und Biotech mit der Tech-Branche um die gleichen IT- und Data-Science-Talente - und verlieren diesen Wettbewerb oft.

Mit über 140 forschungsintensiven Unternehmen und Standorten in allen 16 Bundesländern ist Deutschland ein globaler Pharma-Hub. Biotech-Cluster in München, Berlin und Rhein-Main spüren den Engpass am stärksten. Ein Land mit schrumpfender Erwerbsbevölkerung wird hier schnell zur Wachstumsbremse.

SAP-Ökosystem: Das unterschätzte Nadelohr

SAP-Expertise wird selten als eigene Mangel-Kategorie diskutiert - zu Unrecht. In einer Wirtschaft, die auf S/4HANA migriert, Cloud-Landschaften aufbaut und KI in ERP-Prozesse integriert, sind SAP-Spezialisten das Bindeglied zwischen Technologie und Geschäftslogik.

Die Kompetenzverschiebung ist hier besonders ausgeprägt: Von der klassischen ABAP-Programmierung hin zu SAP BTP, Cloud-Integration und KI-gestützter Prozessautomation. Interim-CIOs und SAP-Berater mit Transformationserfahrung erzielen Tagessätze von 1.500 Euro aufwärts - ein Signal, das die Knappheit besser abbildet als jede Statistik.

Branchenvergleich auf einen Blick

IT

109.000 offene Stellen
27% Quereinsteiger
7,7 Monate Vakanz

Automotive

-23% Nachfrage 2024
-49,8% IT-Experten
+145% Systems Eng.

Life Sciences

176.000 fehlende FK
140+ Unternehmen
Biotech-Boom

KAPITEL 4

Die neue Verhandlungslogik

Von "Wir stellen ein" zu "Wir werden gewählt"

In MINT-Berufen hat sich das Machtverhältnis gedreht. Das ist keine Prognose mehr - es ist Datenlage.

63 Prozent der Unternehmen scheitern daran, dass Gehaltsvorstellungen und Qualifikationen nicht zusammenpassen. Aber das Problem liegt nicht bei den Kandidaten - es liegt an veralteten Vergütungsrahmen. Die Gehaltserwartungen der IT-Fachkräfte steigen um 7 Prozent pro Jahr; die Budgets der Unternehmen wachsen um 3,6 Prozent. Diese Schere schließt sich nicht von selbst.

43 Prozent der Unternehmen können die Flexibilitätsanforderungen ihrer Kandidaten nicht erfüllen. In einem Markt, in dem 89 Prozent der deutschen Unternehmen hybrides Arbeiten anbieten und 48 Prozent komplett remote ermöglichen, ist ein Präsenzgebot keine Policy - es ist ein Wettbewerbsnachteil.

25 Prozent der Unternehmen erhalten praktisch keine Bewerbungen. Nicht zu wenige. Keine.

Die Polarisierung

Was wir im HR:LAB das "New-Tech-Paradoxon" genannt haben, zeigt sich nun in voller Breite: KI steigert die Produktivität der besten Fachkräfte und entwertet gleichzeitig die Routinetätigkeiten der Breite.

Auf dem Freelance-Markt sieht man das bereits in Reinform: Aufträge für Routinearbeit minus 30 Prozent, Budgets für Spezialistenarbeit plus 5,7 Prozent. Unternehmen suchen keine "Workforce" mehr - sie suchen "Value Creators". Und diese Value Creators wissen um ihren Wert.

Für Personalverantwortliche bedeutet das eine unbequeme Wahrheit: Die alten Recruiting-Playbooks funktionieren nicht mehr. Nicht das Stellenangebot macht den Unterschied, sondern das Arbeitgeberversprechen - und dessen Einlösung im Arbeitsalltag. Autonomie schlägt Gehalt: 40 Prozent der IT-Fachkräfte nennen autonomes Arbeiten als wichtigstes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Und nur 32 Prozent planen, länger als drei Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Die Zeitbombe "Slow to hire"

Was uns im HR:LAB besonders beunruhigt: 29 Prozent der Unternehmen ergreifen keinerlei Maßnahmen gegen den IT-Fachkräftemangel. Nicht die falschen Maßnahmen. Gar keine.

In einem Markt mit 173 Tagen durchschnittlicher Vakanzzeit ist das kein Abwarten - das ist strategische Kapitulation. Wer in den kommenden 18 Monaten keine Antwort auf die Fachkräftefrage findet, wird feststellen, dass sich die Frage irgendwann nicht mehr stellt - weil das Geschäftsmodell sie überholt hat.

Besonders alarmierend: Die Schere zwischen Angebot und Nachfrage öffnet sich in den hochspezialisierten Segmenten am stärksten. Für KI-Engineers, Cloud-Architekten und Regulatory-Affairs-Spezialisten in Life Sciences existiert de facto Vollbeschäftigung. Unternehmen, die hier nicht innerhalb von 4 bis 6 Wochen ein Angebot vorlegen, verlieren ihre Kandidaten an schnellere Wettbewerber - oder an den internationalen Markt.

Fünf Thesen für 2026

1. KI wird den Fachkräftemangel nicht lösen - sie wird ihn transformieren. Die demografische Lücke von 4,2 Milliarden Arbeitsstunden trifft auf ein KI-Einsparungspotenzial von 3,9 Milliarden. Theoretisch fast deckungsgleich. Praktisch eine Illusion, weil die Einsparungen dort anfallen, wo der Mangel am geringsten ist.

2. Die Automobilbranche wird zur Talentquelle. Der Abbau von 35.000+ Stellen bei VW und tausenden weiteren bei Bosch, Continental und ZF wird hochqualifizierte MINT-Fachkräfte freisetzen. Wer schnell und gezielt rekrutiert, kann dieses einmalige Fenster nutzen.

3. KI-Literacy wird zum Hygienefaktor. Wie einst Excel und E-Mail wird KI-Kompetenz in 24 Monaten kein Differenziator mehr sein, sondern Voraussetzung. 24 Prozent der Unternehmen sehen das jetzt schon so. In KI-betroffenen Berufen ändern sich die Qualifikationsanforderungen 36 Prozent schneller als in anderen - wer nicht mitlernt, wird abgehängt.

4. Internationale Rekrutierung wird vom Lippenbekenntnis zur Überlebensfrage. Ohne Zuwanderung wäre die MINT-Lücke dreimal so groß. 69 Prozent der Unternehmen fordern politische Erleichterung. 45 Prozent sehen die USA als Arbeitgeberstandort schwächer - aber dieses Fenster bleibt nicht ewig offen.

5. Flexibilität entscheidet den Wettbewerb. 89 Prozent bieten hybrid an, 48 Prozent full remote. Wer darunter liegt, verliert nicht an die Konkurrenz - er verliert ans Unsichtbare: an die Bewerbungen, die nie eingehen. Autonomie, nicht Gehalt, ist das wichtigste Kriterium für 40 Prozent der IT-Fachkräfte bei der Arbeitgeberwahl.

KAPITEL 5

Was jetzt zu tun ist

Für Personalverantwortliche

- Personalstrategie zur Chefsache machen. 49 Milliarden Euro Wertschöpfungsverlust pro Jahr sind kein HR-Thema. Sie sind ein Geschäftsleitungsthema. Wer Fachkräftegewinnung nicht als strategische Priorität behandelt, wird die Konsequenzen in den Büchern spüren.
- KI-Weiterbildung sofort starten. Nicht als Großprojekt, sondern modular, pragmatisch, skalierbar. Die Qualifikationsanforderungen in KI-betroffenen Berufen ändern sich 36 Prozent schneller als anderswo.
- Quereinsteiger als strategischen Kanal aufbauen. 27 Prozent aller IT-Neueinstellungen sind bereits Quereinsteiger. Strukturierte Quereinsteigerprogramme berichten von gleichwertiger Leistung nach 12 bis 18 Monaten.

Für Fachbereichsleiter

- Besetzungszeiten in die Projektplanung einrechnen. 7,7 Monate für eine IT-Stelle, 173 Tage für eine Fachkraftstelle. Wer Projekte ohne realistische Personalplanung aufsetzt, plant das Scheitern mit ein.
- Automotive-Talente gezielt ansprechen. Die Transformation der Automobilbranche setzt in den kommenden Jahren qualifizierte Fachkräfte frei. Wer Umschulungsangebote und klare Karrierepfade bietet, gewinnt Zugang zu einem Talentpool, den es so nicht wieder geben wird.

Für den Einkauf

- Qualität vor Volumen. In einem Markt, in dem 25 Prozent der Unternehmen praktisch keine Bewerbungen erhalten, entscheidet nicht die Reichweite, sondern die Tiefe. Spezialisierte Beratung mit Branchenverständnis wird zum kritischen Erfolgsfaktor.
- Contracting und Interim strategisch einsetzen. Bei 7,7 Monaten Besetzungsdauer sind Interim- und Contracting-Lösungen kein Notbehelf, sondern ein strategisches Instrument. Die besten Ergebnisse erzielen Unternehmen, die Perm, Contracting und ANÜ als integrierte Personalstrategie begreifen.

APRIORI HR:LAB

Das APRIORI HR:LAB ist die Forschungs- und Analyseeinheit der APRIORI Personalberatung. Prof. Michael Knörzer und Sebastian Berblinger analysieren hier die Schnittstelle von disruptiven Technologietrends und dem Arbeitsmarkt: Welchen Einfluss haben KI, Robotik, Biotech, Energiewende oder strukturelle Wirtschaftsveränderungen auf Berufsbilder, Nachfrage nach MINT-Talenten und den deutschen Arbeitsmarkt?

Bisherige Publikationen: New-Tech-Paradoxon | KI-Produktivitäts-Benchmark | Slow to hire, quick to fire

APRIORI - business solutions AG

Spezialisiert auf Fach- und Führungspositionen in IT, SAP, Engineering und Life Sciences.

Festanstellung | Contracting / Interim | Arbeitnehmerüberlassung

Frankfurt am Main | Berlin

www.apriori.de

Quellenverzeichnis

- 1 BMAS (2025): Generative KI - Technologieszenarien und Auswirkungen auf Arbeit bis 2030
- 2 Bertelsmann Stiftung (2025): KI-Jobs in Deutschland: Stagnation statt Boom
- 3 Bertelsmann Stiftung (2025): Kompetenzentwicklung in der Automobilbranche
- 4 DIW Berlin (2024): Generative KI reduziert Nachfrage nach Freelance-Arbeit
- 5 IW/vfa (2024): Fachkräftesicherung in der Pharmaindustrie
- 6 vfa (2025): Die pharmazeutische Industrie in Deutschland - Branchenporträt
- 7 Bitkom (2025): Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte
- 8 IW Köln (2025): KI und Produktivität in Deutschland
- 9 PwC (2025): AI Jobs Barometer | MINT-Herbstreport 2025 | DIHK Fachkräftereport 2025



Die besten Köpfe für jetzt und morgen.