



Veranstungsbericht Nürnberger Gespräche 2026 – Zukunft gestalten, Chancen nutzen – WAS FÜR EIN ERFOLG



Rüdiger Frey / 20.04.2026

Nürnberg, 16. April 2026. In einer Phase, in der der Strukturwandel längst kein abstraktes Szenario mehr ist, sondern die deutsche Wirtschaft im Mark erschüttert, haben wir mit den diesjährigen Nürnberger Gesprächen des IAB [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) vielleicht DEN entscheidenden Anstoß für eine positive Wende erlebt.

Man muss sich das mal vorstellen: Dem Aufruf von @Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende der BA [Bundesagentur für Arbeit](#)) sind mehr als 1.000 Menschen ins Nürnberger Rathaus gefolgt. Und das bei einer Special-Interest-Veranstaltung des IAB. Jetzt fragt man sich natürlich, warum? Woher kommt auf einmal dieses große Interesse?

Und die Antwort ist, glaube ich, so simpel wie bemerkenswert. Das außerordentliche Interesse der Teilnehmer spiegelte die tiefe Erkenntnis wider, dass die Gestaltung der Zukunft kein passiver Prozess sein darf. Deutschland steht am Scheideweg zwischen demografischer Herausforderung und technologischer Erneuerung. Und die Menschen

interessieren sich dafür. DAS IST DIE ERKENNTNIS DES GESTRIGEN ABENDS – ganz besonders hat mir gefallen: Es waren ALLE Generationen vertreten.

Und damit rein in die Themen, über die gestern Abend gesprochen wurde:

Die technologische Revolution: Produktivität als Schlüssel

Künstliche Intelligenz (KI) ist allgegenwärtig – von der Optimierung administrativer Prozesse bis hin zur direkten Anwendung im klinischen Alltag, wo KI-Systeme bereits heute Diagnose und Pflege unterstützen. Daniel Terzenbach, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA), verdeutlichte die Dimension: Deutschland steht vor dem massiven Verlust von etwa 7 Millionen Arbeitskräften.

Dieser massive Aderlass am Arbeitsmarkt kann nicht allein durch Zuwanderung kompensiert werden; die Steigerung der Produktivität durch KI ist ein Teil der Lösung, um den Wohlstand zu sichern. Daniel Terzenbach warnte jedoch davor, diesen Wandel als rein technisches Problem zu begreifen.

„Die Bewältigung dieses epochalen Wandels ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie kann nur durch ein eng verzahntes Zusammenwirken der BA mit den Sozialpartnern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gelingen.“ Anmerkung des Autors: Und dabei ist es wichtig, dass die Unternehmensseite voll mit eingebunden wird. Denn hier und nirgendwo anders werden die Entscheidungen in der Personalpolitik getroffen!

Qualifizierung und Bildung: Das Fundament des Wandels

Leonie Gebers, Staatssekretärin im BMAS, hat in ihrem Fokus die Konzepte „Re-Skilling“ und „Up-Skilling“: Während Re-Skilling die vollständige Umschulung für völlig neue Aufgabenfelder bedeutet, zielt Up-Skilling auf die kontinuierliche Erweiterung bestehender Kompetenzen ab, um mit dem rasanten Tempo der KI-Entwicklung Schritt zu halten. Die besondere „Kunst“ der aktuellen Arbeitsmarktpolitik bestehe darin, auch jene Menschen ohne formalen Berufsabschluss durch gezielte, niederschwellige Bildungsangebote fit für den Markt von morgen zu machen. Gebers appellierte zudem eindringlich an die individuelle Eigenverantwortung, Berufe nach Neigung und Talent zu wählen, um eine langfristige Lernmotivation sicherzustellen.

Die zentralen Säulen dieser Bildungsstrategie sind:

1. Gezielte Weiterbildung: Konsequente Priorisierung von Re-Skilling- und Up-Skilling-Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.
2. Berufswahl nach Neigung: Förderung einer authentischen Ausbildungswahl als Basis für berufliche Resilienz.
3. Lernfähigkeit: Die Etablierung einer Kultur der permanenten Wissenserweiterung als Kernkompetenz.

Anmerkung des Autors: In meinem Kommentar zur NWS (Nationale Weiterbildungsstrategie) habe ich vorgeschlagen ein Monitoring für die erfolgreiche Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit der Altersgruppe 55+ zu etablieren. Hintergrund: Weiterbildung macht dann Sinn, wenn es eine realistische Wiedereinstellungschance gibt.)

Unternehmenskultur und Generationendialog

[Julia Bangerth](#) (DATEV) brachte eine entscheidende wirtschaftliche Komponente in die Debatte: In Zeiten steigender Löhne ist es ökonomische Notwendigkeit, dass auch der Umsatz im Betrieb mitwächst, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dies gelinge nur durch eine exzellente Unternehmenskultur. Frau Bangerth wies das oft gehörte „Abwatschen“ der jungen Generation als gefährlichen „Quatsch“ zurück. Stattdessen müsse der Generationendialog als Wissenstransfer verstanden werden, bei dem junge Talente ihr KI-Wissen einbringen, um erfahrene Fachkräfte zu unterstützen.

Und dann kam Frau Bangerth auf ein weiteres hochinteressantes Thema zu sprechen: Die Gesundheit. Ein schlechtes Betriebsklima treibt die Krankenquote nachweislich in die Höhe und gefährdet die Produktivitätsziele.

Ein klares Signal an alle Arbeitgeber, die nur mit Druck arbeiten. Wer das tut, der hat schlicht und ergreifend schlechtere betriebswirtschaftliche Ergebnisse! Und damit ist an sich schon alles gesagt.

Standort Deutschland: Zwischen Potenzial und Bürokratie

[Maximilian Hahnenkamp](#) (Scavenger AI) lieferte eine scharfe Kontrastanalyse. Er betonte das enorme Potenzial des Standorts Deutschland, das grundsätzlich alle Zutaten für globalen Erfolg biete. Keine Überraschung, dass es auch noch eine kleine Spitze Richtung Bürokratie gab: „Klar geht das immer noch ein bisschen besser“

Fazit: Mut zur Umsetzung

[Bernd Fitzenberger](#), Direktor des IAB, ordnete die aktuelle Lage final als echte technologische Revolution ein, in der vier Jahre bereits ein ganzes Zeitalter definieren können. Seine Diagnose für Deutschland war so präzise wie schmerzhaft: Wir sind exzellent in der „Evolution“ – der stetigen Optimierung des Bestehenden –, scheitern aber oft an der konsequenten Umsetzung radikal neuer Ansätze. Er warnte davor, angesichts der Komplexität in eine kollektive „Ohnmacht“ zu verfallen. Stattdessen forderte er massive Investitionen in das Bildungssystem und eine sofortige Fokussierung auf die junge Generation. Ein entscheidender Faktor für den Erfolg dieser Transformation sei zudem das „aktive Feedback“ der Unternehmen an Institutionen wie die BA, um die Sozialpartnerschaft dynamisch und reaktionsfähig zu halten.

Um den Verlust von 7 Millionen Arbeitskräften zu kompensieren, muss Deutschland den Modus der bloßen Evolution verlassen. Was nichts anderes heißt, als: Wir müssen ENDLICH auf die Handlungsebene kommen!!!

Abschluss:

Was für ein großartiges Signal gestern Abend. Vielen Dank ans [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) für die Veranstaltung und besten Dank an alle Panelisten, den Moderator Daniel Rist und die Top-Orga des IAB-Teams. Nicht zu vergessen: ein großes Dankeschön an alle Menschen, die dem Aufruf von Andrea Nahles gefolgt sind, nach [Stadt Nürnberg](#) zu kommen.

Und noch etwas in eigener Sache:

Wir konnten im Anschluss an die Veranstaltung kurz mit [Daniel Terzenbach](#), Prof. [Bernd Fitzenberger](#) (sorry für den Überfall) und Dr. [Martin Schludi](#) bezüglich eines konkreten Vorschlags sprechen, wie wir über die Generation 50+ Bewegung in die Unternehmen bringen wollen. Der Startschuss für die Handlungsebene ist damit erfolgt; alles weitere werden die folgenden Gespräche zeigen. Wir sind auf jeden Fall guter Dinge.

Dabei fällt mir noch ein; unsere Initialzündung für diese Initiative war übrigens der IAB-Forschungsbericht 14 2024 von Prof. [Ulrich Walwei](#) – ich empfehle jedem, der sich für das Big Picture interessiert, diesen Bericht zu lesen. Er findet sich wie immer auf der Website des IAB.