



# VORHABENPLANUNG DES IAB 2026

21.10.2025

---

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>Kompetenzfeld Gesamtwirtschaft</b> .....	<b>5</b>
<b>Kompetenzfeld Betriebliche Arbeitswelt</b> .....	<b>6</b>
<b>Kompetenzfeld Internationale und regionale Arbeitsmärkte</b> .....	<b>7</b>
<b>Kompetenzfeld Arbeitsmarktpolitik</b> .....	<b>8</b>
<b>Kompetenzfeld Arbeitsmarkt im Strukturwandel</b> .....	<b>9</b>
<b>Kompetenzfeld Bildung vor und in dem Erwerbsleben</b> .....	<b>11</b>
<b>Kompetenzfeld Erwerbsbeteiligung, Armut und Sozialpolitik</b> .....	<b>12</b>
<b>Kompetenzfeld Forschungsdaten und Methoden</b> .....	<b>13</b>

# Einleitung

## Qualitativ hochwertige Forschung für Wissenschaft und Praxis

Die Brücke zu schlagen zwischen Wissenschaft und Praxis – darin sieht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit jeher seinen Auftrag. Das IAB schafft wissenschaftliche Grundlagen für fundierte Entscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik. Wir erforschen den Arbeitsmarkt und die Berufswelt, um einen Beitrag zu den Debatten in Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit zu leisten. Qualitativ hochwertige Forschung und umfassende, qualitätsgesicherte Datengrundlagen bilden das Fundament für gute Politikberatung und professionellen Wissenstransfer. In unserer Vorhabenplanung berücksichtigen wir insbesondere den Beratungsbedarf der Bundesagentur für Arbeit (BA) und deren Selbstverwaltung, ihrer dezentralen Organisationseinheiten (Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Jobcenter) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

## Gliederung der Forschungsthemen anhand von zehn Kompetenzfeldern

Die ausgeprägte interdisziplinäre Ausrichtung ermöglicht dem IAB, Arbeitsmarktprozesse und -strukturen aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und differenzierte Lösungsvorschläge für Probleme zu entwickeln. So arbeiten am IAB Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fachrichtungen zusammen, um disziplinübergreifend das breite Forschungsspektrum rund um den Arbeitsmarkt abzudecken. Die zehn Kompetenzfelder spiegeln unsere Themen und Expertise in ihrer gesamten Breite – und damit auch unsere bereichsübergreifende programmatische Strategie – wider. Acht dieser Kompetenzfelder haben einen inhaltlichen Forschungsbezug, eines davon schwerpunktmäßig zu Daten und Methoden. Zwei weitere Kompetenzfelder repräsentieren die wissenschaftsorientierten Services. Die Darstellung der Forschungsthemen entlang der Kompetenzfelder bietet einen umfassenden Überblick über die Forschung des IAB und die Kompetenzen seiner Forschenden. Dies erlaubt es, Anfragen und Beratungen passgenau zu adressieren und der hohen Dynamik und Gleichzeitigkeit vieler Veränderungen am Arbeitsmarkt zu begegnen.

## Entwicklungen am Arbeitsmarkt:

Auch in diesem Jahr steht der deutsche Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen. Die zentralen Veränderungstendenzen sind unverändert, haben in Teilen auch an Dynamik gewonnen.

- **Demografischer Wandel:** Der demografische Wandel schreitet weiter voran. Hierbei nehmen wir die Altersteilzeit ebenso in den Blick wie Beratungs- und Vermittlungsprozesse für ältere Arbeitslose.
- **Ökologische Transformation:** Die ökologische Transformation ist auch für die Arbeitswelt zu einem zentralen Thema geworden. Erkenntnisse darüber, wie sich die ökologische Transformation auf das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten auswirkt, ob geschlechtsspezifische-, altersspezifische- oder regionale Unterschiede erkennbar sind und welche Berufsgruppen dabei besonders betroffen sind, sollen gewonnen werden.
- **Digitale Transformation:** Mit der verbreiteten Verwendung KI-basierter Chatbots ist die digitale Transformation nun auch in einem größeren Teil der Gesellschaft angekommen. Wir untersuchen, wie sich durch den Einsatz von KI das Angebot und die Nachfrage nach Qualifikationen und

Berufen langfristig entwickeln könnte und ob durch den Einsatz von KI-Methoden das Matching am Arbeitsmarkt verbessert werden kann. Auch die Frage, in welchem Umfang generative KI in Betrieben genutzt wird und wie sich dies auf die Beschäftigung auswirkt, steht im Fokus unserer Forschung.

### **Arbeitskräfteangebot und -nachfrage:**

In Szenarioanalysen und Auswertungen von Befragungen werden die Änderungen der Arbeitskräftebedarfe im Zusammenhang mit der alternden Bevölkerung und der stärkeren Nutzung von Künstlicher Intelligenz untersucht.

- **Migration:** Auch der Frage, in welchem Umfang Erwerbsmigration zur Bewältigung von Arbeitsmarktengpässen beiträgt, gehen wir nach. Hierfür wird u.a. untersucht, welchen Einfluss deutsche Sprachkenntnisse auf den Arbeitserfolg haben.
- **Mobilität:** Im Kontext des Fachkräftemangels spielt das Thema Mobilität eine große Rolle. Hier untersuchen wir, wie sich die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen auf den Erfolg verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt auswirkt und welche Chancen und Risiken sich für verschiedene Regionen bieten, die vom Veränderungsdruck unterschiedlich stark betroffenen sind.
- **Qualität der Arbeit:** Davon ausgehend, dass gute Arbeit auch zum nachhaltigen Erhalt der Arbeitskraft beiträgt, widmen wir uns in verschiedenen Studien unter anderem Themen wie Mitbestimmung, unternehmerischer Sozialverantwortung und betrieblichem Performance Management, aber auch der Bindung von Beschäftigten.

### **Arbeitsmarktpolitik:**

Wie in den vorherigen Jahren erforschen wir Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungsprozesse, arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente sowie Lohnersatzleistungen.

- **Ausbildung:** Wir nehmen individuelle Bildungsentscheidungen beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt in den Blick, hierfür stehen umfangreiche Datenquellen zur Verfügung. Auch Personengruppen mit speziellem Förderbedarf stehen im Fokus.
- **(Geförderte) Weiterbildung:** Wir untersuchen, welchen Nutzen die von der Bundesagentur geförderte Teilqualifizierung hat und inwieweit Teilnehmende planen, weitere Module zu absolvieren. Auch die Wirkungen der Corona-bedingten Umstellung von Präsenz- auf Onlineweiterbildungsformate werden untersucht.
- **Veränderungen der Arbeitsmarktpolitik:** Im Rahmen der Bürgergeldreform untersuchen Studien den Kooperationsplan in der Beratungspraxis, das beschäftigungsorientierte Fallmanagement und die Wirkung von Sanktionen. Auch der Wechsel der Zuständigkeit für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und der geförderten Weiterbildung wird wissenschaftlich untersucht.

### **Ausgewählte Personengruppen:**

Wir untersuchen Unterschiede mit Blick auf Geschlecht, Alter, Herkunft, Erwerbstätigkeit, Leistungsempfang, Dauer der Arbeitslosigkeit, Gesundheit und viele weitere individuelle Unterschiede, um so die spezifischen Arbeitsmarktchancen ausgewählter Personengruppen herauszuarbeiten. So führen wir beispielsweise deskriptive Auswertungen zu Geschlechterrollen und Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern in der Grundsicherung durch.

### **Finanzierung der Projekte am IAB**

Die Forschung am IAB umfasst beitragsfinanzierte Projekte im Rahmen der Forschung nach § 282 SGB III, Projekte der steuerfinanzierten Grundsicherung nach § 55 SGB II sowie durch öffentliche Einrichtungen oder Institutionen der Forschungsförderung finanzierte Drittmittelprojekte. Durch Drittmittelakquise eröffnen sich dem IAB neue Forschungsfelder, das Institut stärkt seine Rolle in der Wissenschaftslandschaft und erschließt neue Kooperationsmöglichkeiten.

Auf den folgenden Seiten werden die Inhalte und aktuellen Themen der Kompetenzfelder vorgestellt. Detaillierte Informationen und die Darstellung von einzelnen Projekten sind – sortiert nach Kompetenzfeldern/Themen – zu finden unter: <https://iab.de/themen>

# Kompetenzfeld Gesamtwirtschaft

**Das Kompetenzfeld „Gesamtwirtschaft“ erforscht den Arbeitsmarkt aus einer umfassenden Perspektive. Im Mittelpunkt stehen dabei dessen grundsätzliche Funktionsweise, Angebot und Nachfrage, die Rolle von Arbeitsmarktinstitutionen, Internationalisierungsprozesse und weitere Einflussfaktoren auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktgeschehen. Auf dieser Basis werden Prognosen und Szenarienrechnungen zur künftigen Entwicklung erstellt.**

Der Arbeitsmarkt durchläuft tiefgreifende Veränderungen durch langfristige Transformationsprozesse und durch eher kurzfristige Phänomene wie Wirtschaftskrisen. Diese werden aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive umfassend untersucht. Zentrale Aspekte sind dabei Such- und Matchingprozesse am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktwirkungen institutioneller Regelungen und die Rolle von Reformen, aber auch die Auswirkungen von Konjunktur, technologischem Wandel, Dekarbonisierung, Handelspolitik, geopolitischen Veränderungen und Bevölkerungsentwicklung. Berufe und Qualifikationen spielen eine wichtige Rolle sowohl bei Analysen als auch bei Projektionen von Arbeitsangebot und -nachfrage. Zentrale Datengrundlagen sind die IAB-Stellenerhebung und die IAB-Arbeitszeitrechnung sowie gesamtwirtschaftliche Daten wie die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. Zudem werden Big Data ausgewertet, also online generierte und sehr große, teils schnelllebig, strukturierte und unstrukturierte Datenmengen. Das Mikrosimulationsmodell des IAB sowie lang- und kurzfristige Prognosemodelle werden methodisch weiterentwickelt.

Angesichts von Herausforderungen wie der Alterung der Gesellschaft, der Dekarbonisierung und der Digitalisierung bei gleichzeitigen Engpässen am Arbeitsmarkt liegt im Jahr 2026 ein Fokus des Kompetenzfeldes auf Forschung zur Arbeitskräftesicherung und zur Transformation. Auf der Arbeitsnachfrageseite wird die laufende Analyse des Arbeitskräftebedarfs durch ein Monitoring verstärkt, das auf der IAB-Stellenerhebung basiert. In Szenarioanalysen und Auswertungen von Befragungen werden die Änderungen der Arbeitskräftebedarfe im Zusammenhang mit der alternden Bevölkerung oder der stärkeren Nutzung von Künstlicher Intelligenz untersucht.

Auf der Arbeitsangebotsseite werden Projektionsmethoden weiterentwickelt, um die zu erwartende Entwicklung des Arbeitsangebots und mögliche Ausgleichspotenziale abzuschätzen. Solche Potenziale sollen auch durch die Aktualisierung der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen beleuchtet werden sowie durch die Entwicklung eines „Gender-Equality-Barometer“. Untersucht wird außerdem, wie technologischer und struktureller Wandel mit Arbeitslosigkeit zusammenhängt und wie das Matching am Arbeitsmarkt durch den Einsatz von KI-Methoden verbessert werden kann. Auch internationale Erfahrungen mit Kurzarbeit zur Beschäftigungsstabilisierung sollen ausgewertet werden. Zur Arbeitskräftesicherung ist ebenso von Interesse, wie die Ausgestaltung rechtlicher Bestimmungen das Arbeitsangebot im Grundsicherungsbereich beeinflusst. Im Fokus stehen dabei insbesondere mögliche Reformen im Grundsicherungssystem oder bei anderen einkommensabhängigen Sozialleistungen.

Das Kompetenzfeld untersucht den Einfluss der Migration auf Umfang und Struktur des Erwerbspersonenpotenzials und welchen Beitrag die Steuerung der Erwerbsmigration für die Bewältigung von Arbeitsmarktengpässen leisten kann. Weiterhin analysiert das Kompetenzfeld die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrierten, die Folgen für Arbeitsmärkte, Sozialstaat und Gesamtwirtschaft sowie ob die Rück- und Weitemigration Arbeitsmarktengpässe verschärft.

# Kompetenzfeld Betriebliche Arbeitswelt

**Im Kompetenzfeld „Betriebliche Arbeitswelt“ erforscht das IAB die betriebliche Arbeitsnachfrage, die Unternehmenskultur von Betrieben und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.**

Die Forschung in diesem Feld konzentriert sich zum einen auf Strukturen und Entwicklung betrieblicher Beschäftigung und offener Stellen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung des betrieblichen Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Dabei spielen zum einen berufs- und qualifikationsspezifische Aspekte, aber auch Vertragsformen wie Befristungen oder das betriebliche Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement, industrielle Beziehungen sowie Innovationen und Produktivität eine Rolle. Zum anderen wird die Qualität von Beschäftigung untersucht. Von besonderem Interesse sind hier die mit unterschiedlichen Berufen und Beschäftigungsformen einhergehenden Arbeitsanforderungen und die damit verbundene Entlohnung, Beschäftigungsstabilität, Arbeitszufriedenheit und subjektive Wahrnehmung der Beschäftigungsqualität. Zentrale Kontextfaktoren der Analysen sind dabei der demografische, der technologische und der ökologische Wandel, die Globalisierung und die institutionellen Rahmenbedingungen, etwa das Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht oder die Mindestlöhne.

Das Kompetenzfeld schafft zudem die für die Beantwortung dieser Forschungsfragen erforderlichen Datengrundlagen wie das IAB-Betriebspanel, das Linked Personnel Panel und – zusammen mit dem Kompetenzfeld Gesamtwirtschaft – die IAB-Stellenerhebung. Durch die Verknüpfung von Betriebsdaten mit Individualdaten, beispielsweise mit der Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) im Zusammenhang mit den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), kann sowohl die Perspektive der Arbeitgeber als auch die der Beschäftigten eingenommen werden. Befragungen von neugegründeten Betrieben sowie zu aktuellen arbeitsmarktrelevanten Themen ergänzen diese Erhebungen.

Einen Forschungsschwerpunkt des Kompetenzfelds bilden im Jahr 2026 Erkenntnisse aus den Betriebsbefragungen zum Zusammenhang von Arbeitsqualität und wirtschaftlichem Erfolg. Konkret stehen Themen wie Mitbestimmung, unternehmerische Sozialverantwortung und das betriebliche Performance Management im Fokus. Zudem wird untersucht, welche Faktoren die Bindung von Beschäftigten in Betrieben mit und ohne familienfreundliche Maßnahmen beeinflussen. Ergänzt wird dies durch Analysen zu den Besonderheiten des Personalwesens in kleineren Betrieben.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft werden betriebliche Aus- und Weiterbildung, aber auch Instrumente wie Transfergesellschaften und Arbeitsmarktdrehscheiben wissenschaftlich begleitet. Darüber hinaus wird im Kompetenzfeld erhoben, in welchem Umfang generative KI in Betrieben genutzt wird. Nicht zuletzt widmet sich das Kompetenzfeld den spezifischen Arbeitsmarktchancen ausgewählter Personengruppen, etwa Langzeitarbeitsloser, Menschen mit Schwerbehinderungen oder Geflüchteter. Beispielsweise werden die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Menschen mit Schwerbehinderungen sowie der Einfluss deutscher Sprachkenntnisse auf den Arbeitsmarkterfolg von Stelleninteressierten untersucht.

# Kompetenzfeld Internationale und regionale Arbeitsmärkte

**Im Kompetenzfeld „Internationale und regionale Arbeitsmärkte“ werden alle räumlichen Aspekte der Arbeitsmarktforschung gebündelt. Dies schließt neben der Analyse von Unterschieden zwischen und innerhalb von Regionen auch Fragen der Migration und Integration, Untersuchungen zu den Auswirkungen der Globalisierung und Europäisierung sowie internationale Vergleiche ein.**

Durch die Mobilität innerhalb des Europäischen Binnenmarkts wie auch durch die Migration aus Drittstaaten ergeben sich große Chancen für den Arbeitsmarkt, gerade im Hinblick auf die zunehmenden Engpässe bei Fachkräften und Arbeitskräften insgesamt. Zugleich entstehen aber auch neue Herausforderungen, etwa bei der Arbeitsmarktintegration und gesellschaftlichen Teilhabe von Geflüchteten. Eine weitere wichtige Herausforderung für den deutschen Arbeitsmarkt ist die Transformation durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und den demografischen Wandel. All diese Entwicklungen spielen sich in den Regionen sehr unterschiedlich ab. Dies liegt an Unterschieden zwischen städtischen und ländlichen Regionen sowie in der regionalen Verteilung von Betrieben, Branchen und Berufen. Auch innerhalb von Regionen gibt es erhebliche Unterschiede. Gerade in Städten haben die sozioökonomische Struktur der Nachbarschaft, die Verfügbarkeit von Wohnraum und der Zugang zur (Verkehrs-)

Infrastruktur einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg am Arbeitsmarkt und die Integrationschancen von jungen Menschen, Frauen, Familien mit Kindern und Eingewanderten, insbesondere Geflüchteten.

Im Jahr 2026 widmet sich das Kompetenzfeld unter anderem den Wohnortpräferenzen Geflüchteter. Mithilfe innovativer Methoden werden kleinräumige regionale Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten analysiert. Grundlage hierfür bilden eigene Erhebungen wie die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Da viele Zugewanderte Deutschland auch wieder verlassen, führt das IAB zudem das International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa) fort. Es ermöglicht die Analyse des soziodemografischen Profils von Ausgewanderten, der Determinanten ihrer Auswanderungsentscheidungen sowie der Beweggründe für wiederholte oder zirkuläre Migration.

Regionale Disparitäten werden auch 2026 auf verschiedenen Ebenen untersucht und Prognosen zur Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte erstellt. Dazu wird anhand georeferenzierter Daten erforscht, wie sich die sozioökonomische Zusammensetzung der Nachbarschaft und die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen auf den Erfolg verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt auswirken. Da die Regionen unterschiedlich von globalen Entwicklungen wie der ökologischen und digitalen Transformation, Außenhandelshemmnissen und den steigenden Investitionen in die Verteidigungsfähigkeit berührt sind, werden zudem Chancen und Risiken des Veränderungsdrucks und die Reorganisation der Branchenstruktur analysiert. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der quantitativen Evaluation der Wirksamkeit von Arbeitsmarktdrehscheiben. Ziel ist ein besseres Verständnis von begünstigenden und hindernden Einflussfaktoren auf Job-zu-Job-Übergänge in regionalen Arbeitsmärkten. Außerdem werden auf regionaler Ebene die Substituierbarkeitspotenziale durch neue Technologien sowie regionale Unterschiede in der Lebensqualität ermittelt.

# Kompetenzfeld Arbeitsmarktpolitik

**Im Kompetenzfeld „Arbeitsmarktpolitik“ werden Instrumente und Regelungen der Arbeitsmarktpolitik untersucht. Im Fokus stehen dabei ihre Umsetzung, Wirkungen und Wirkmechanismen.**

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Wirkungen auf Erwerbsintegration, Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Die Forschung umfasst Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungsprozesse, arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente (wie berufsvorbereitende Maßnahmen, öffentlich geförderte Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und Eingliederungshilfen) sowie Lohnersatzleistungen. Die Analysen berücksichtigen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen sowie arbeitsmarktpolitische Reformen. Sie betrachten nicht nur Leistungsbeziehende, Arbeitslose und Erwerbstätige als Einzelpersonen, sondern nehmen auch deren jeweiligen familiären Zusammenhang sowie Genderaspekte mit in den Blick.

Das IAB befasst sich in diesem Themenfeld zudem mit dem Handeln zentraler Akteure und ihren Interaktionen. Hierzu gehören Jobcenter, Arbeitsagenturen, die dort beschäftigten Fachkräfte, Leistungsbeziehende, Träger von Fördermaßnahmen sowie Betriebe. Die Studien basieren auf quantitativen Auswertungen von Prozess- und Befragungsdaten (wie nicht-experimentellen ökonomischen Wirkungsanalysen oder Feldexperimenten) sowie auf qualitativen Analysen (wie nicht-standardisierten Befragungen oder teilnehmenden Beobachtungen). Während in quantitativen Untersuchungen vor allem die Wirkung verschiedener Instrumente ermittelt wird, dienen die qualitativen Studien dazu, die Implementation der Arbeitsmarktpolitik und deren Wirkmechanismen zu erforschen.

Im Jahr 2026 untersucht das Kompetenzfeld rechtskreisübergreifend Auswirkungen der Corona-Krise und der Umstellung auf Online-Kurse auf die Wirkungen geförderter Weiterbildung. Eine Befragung von Teilnehmenden an geförderten Teilqualifizierungen erhebt unter anderem, was sich Teilnehmende von der Teilqualifizierung erwarten und ob sie die Teilnahme an mehreren Modulen planen. Für den Rechtskreis SGB III wird untersucht, inwiefern Beratungs- und Vermittlungsprozesse sowie die zur Verfügung stehenden Maßnahmen für ältere Arbeitslose geeignet sind, angemessen auf deren Problemlagen zu reagieren. Besonderes Augenmerk richtet sich auf Zustandekommen, Funktionsweise, Bedingungen und Erfolg der Arbeitsmarktdrehscheiben, die mit Fallstudien und Datenanalysen untersucht werden. Eine wissenschaftliche Evaluation von Neujustierungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung wird derzeit mit dem Umsetzungsprojekt des Zukunftsprojektes Operativ (ZuPo) der BA abgestimmt.

Die Forschung zum Rechtskreis SGB II fokussiert im Jahr 2026 die Bürgergeldreform, die Beratungspraxis und Sanktionen. So wird der Kooperationsplan in der Beratungspraxis im Rahmen einer qualitativen Studie untersucht. Eine Studie zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement analysiert im Jahr 2026 die Anzahl und Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die dem Fallmanagement zugewiesen wurden. Auch Sanktionen werden analysiert. So werden die kurzfristigen Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom November 2019 auf Beschäftigungsübergänge von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten untersucht. Das IAB befragt mit dem OnJob-Panel Jobcenter-Mitarbeitende unter anderem dazu, wie sie den Übergang der Förderung von SGB-II-Kundinnen und -Kunden mit beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreis SGB III einschätzen.

# Kompetenzfeld Arbeitsmarkt im Strukturwandel

**Im Kompetenzfeld „Arbeitsmarkt im Strukturwandel“ wird erforscht, wie sich übergreifende Transformationsprozesse und unerwartete Krisen auf den Arbeitsmarkt auswirken.**

Wirtschaft und Arbeitsmarkt unterliegen einem permanenten Wandel. Dieser Wandel wird nicht nur durch langfristige Entwicklungen wie demografische Veränderungen oder Globalisierung beeinflusst, sondern auch durch die digitale Transformation, die Auswirkungen des Klimawandels und unerwartete Krisen, wie die mit dem Ukrainekrieg einhergehenden Verwerfungen. Im Kompetenzfeld „Arbeitsmarkt im Strukturwandel“ analysiert und projiziert das IAB, in welcher Form und in welchem Umfang dadurch der Wandel des Arbeitsmarkts beeinflusst wird. Dabei wird eine Vielzahl von Prozessen und Effekten betrachtet, z.B. die Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie der Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfe und die Effekte auf Entlohnung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen oder Arbeitsangebot. Die berufliche Ebene steht im besonderen Fokus der Analysen, weil der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt sich zentral in Veränderungen der beruflichen Anforderungen, Kompetenzen und Tätigkeiten niederschlägt. Da sich der Wandel in der Regel regional differenziert auswirkt, stehen bei den Analysen häufig regionale Unterschiede im Blickpunkt.

Das Kompetenzfeld befasst sich auch 2026 weiterhin mit der Frage, welche Effekte der Einsatz neuer Technologien auf den Arbeitsmarkt hat. Dabei werden insbesondere die Folgen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) in den Blick genommen. Neu erhobene Beschäftigtendaten sowie Informationen aus Stellenanzeigen werden aufbereitet, um zu analysieren, wie sich durch den Einsatz von KI unter anderem Tätigkeits- und Anforderungsstrukturen oder Arbeitsbedingungen verändern. Anhand von Modellrechnungen werden kurz- und längerfristige Projektionen zu den regionalen Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen erstellt und gezeigt, wie sich durch den Einsatz von KI das Angebot und die Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln könnte. Daneben wird auch untersucht, ob Unternehmen auf Handelsschocks anders reagieren als auf Technologieschocks. Analysiert wird auch, ob und wie sich betriebliche Lohnprämien zwischen Beschäftigten in Routine- und Nicht-Routineberufen unterscheiden und wie sich diese Unterschiede im Zeitverlauf entwickelt haben. Ein weiterer Forschungsfokus liegt auf der Anpassung an den Strukturwandel auf regionaler Ebene durch Beschäftigtenmobilität zwischen Betrieben und Branchen und welche Rolle die Arbeitsmarktpolitik dabei spielen kann.

Der Forschung zu den Auswirkungen der ökologischen Transformation und den dadurch bedingten Anpassungsbedarfen wird im Jahr 2026 weiter verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei wird untersucht, wie sich die ökologische Transformation auf das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten auswirkt und welche Berufsgruppen dabei besonders betroffen sind. Daneben wird der Frage nachgegangen, ob es dabei geschlechts- und altersgruppenspezifische Unterschiede gibt. Weiterhin steht im Fokus, wie sich Berufe mit „green skills“ – also mit umweltfreundlichen Tätigkeiten, Kompetenzen und Fertigkeiten – von anderen Berufen hinsichtlich ihrer Kompetenzprofile unterscheiden, wie sich diese im Zeitverlauf verändern und welche Übergangschancen oder -hindernisse sich daraus für Beschäftigte ergeben können. Zusätzlich wird analysiert, welche regionalen Unterschiede bei der Verbreitung grüner Kompetenzen bestehen und welche Rolle regionale Mobilität – gegeben diese Unterschiede – für die Beschäftigungsentwicklung und Einkommensunterschiede spielt. Ziel ist es, besser zu verstehen, wie sich die regionalen

Dimensionen der ökologischen Transformation auf den Arbeitsmarkt auswirken und wie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen darauf reagieren können.

# Kompetenzfeld Bildung vor und in dem Erwerbsleben

**Arbeitsmarktchancen und -risiken hängen eng mit Bildung und der damit verbundenen Qualifizierung zusammen. Das IAB untersucht im Kompetenzfeld „Bildung vor und in dem Erwerbsleben“ diese Zusammenhänge, wobei Bildungserwerb und -verwertung über den ganzen Lebensverlauf betrachtet werden.**

Die Forschung konzentriert sich zum einen auf die Berufsorientierung, Berufs- und Bildungsaspirationen sowie postschulische Bildungsentscheidungen, die relevant für die Übergänge in Ausbildung, Studium oder den Arbeitsmarkt sind. Dabei werden sowohl Übergänge in und aus Maßnahmen als auch Übergänge aus dem regulären Bildungssystem betrachtet. Zum anderen analysiert das IAB die Rahmenbedingungen und Effekte von Weiterbildung. Auch die Bedeutung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Kontext des technologischen Wandels und der ökologischen Transformation wird untersucht. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Effekte von institutionellen Änderungen sowie von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, wie z.B. Instrumente der Weiterbildungsförderung und -beratung oder der Unterstützung des Übergangs in Ausbildung.

Der Forschung stehen einzigartige Datensätze zur Verfügung: einerseits administrative Daten und andererseits Befragungsdaten wie das Nationale Bildungspanel oder das IAB-Betriebspanel. Zudem ermöglichen verknüpfte Datenprodukte wie das Handwerkspanel tiefgehende Analysen von arbeitsmarktrelevanten Bildungsaktivitäten.

Für 2026 geplante Projekte nehmen zunächst individuelle Bildungsentscheidungen beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt sowie deren längerfristige Konsequenzen in den Blick. Wichtige Datenquellen hierfür sind die Erhebung „BeYou – Berufswahl und Du“ sowie die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf bestimmte Personengruppen wie Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf gelegt, und es wird der Frage nachgegangen, wie sich der Besuch einer Förderschule anstelle einer Regelschule auf die Erwerbschancen auswirkt. Außerdem ist die Auswertung einer Befragung von Teilnehmenden an Teilqualifizierungen geplant.

Im Bereich der Weiterbildungsforschung liegt ein Fokus auf den Hürden der Weiterbildungsbeteiligung. Dabei werden sowohl individuelle Erwartungen bezüglich der Kosten und Erträge von Weiterbildungen als auch Unterschiede in der Teilnahme an spezifischen Weiterbildungsformen wie dem digitalen Lernen analysiert. Einen weiteren Schwerpunkt stellen die Arbeitsmarkteffekte geförderter Weiterbildung dar: Von besonderem Interesse sind hier die Beschäftigungswirkungen von Weiterbildungen in IT-Berufen, aber auch die Implikationen des Einsatzes virtueller Kursformate.

Weitere Projekte widmen sich der Rolle der beruflichen Weiterbildung für den Aufbau und die Anpassung von Fähigkeiten im Kontext des strukturellen Wandels am Arbeitsmarkt. Neben der Bedeutung von Weiterbildung für die ökologische Transformation werden dabei auch die Auswirkungen technologischer Neuerungen – insbesondere des Einsatzes von KI-Anwendungen – auf Qualifikationsprofile und -bedarfe untersucht. Schließlich wird der Frage nachgegangen, wie sich betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in der jüngeren Vergangenheit entwickelt haben, auch mit Blick auf Ungleichheiten in der Teilhabe an betrieblicher Weiterbildung.

# Kompetenzfeld Erwerbsbeteiligung, Armut und Sozialpolitik

**Im Kompetenzfeld „Erwerbsbeteiligung, Armut und Sozialpolitik“ analysiert das IAB die Entwicklung von Lebenslagen, -verläufen und -zusammenhängen sowie von Teilhabechancen und -risiken. Im Fokus sind dabei insbesondere Arbeitslose, Beziehende von Grundsicherung sowie Menschen mit niedrigem Erwerbseinkommen oder mit beschränkter Erwerbsbeteiligung.**

Erwerbsarbeit gilt in vielerlei Hinsicht als Schlüssel für soziale Teilhabe. Im Gegenzug sind Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, geringe Einkommen oder beschränkte Erwerbsbeteiligung typische Risiken. Sie stellen die Betroffenen vor besondere Herausforderungen und können sich mit weiteren individuellen und gesellschaftlichen Risiken zu kritischen Lebenslagen und Lebensabschnitten, ungleicher Chancenverteilung und sozialen Ausschlüssen verbinden. Erwerbsrisiken bilden damit einen wesentlichen Treiber wirtschaftlicher und sozialer Ungleichheit und können zur Entstehung von Armut und zur Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beitragen. Dies erfordert wohlfahrtsstaatliche Interventionen wie deren wissenschaftliche Begleitung.

Das IAB untersucht in diesem Kompetenzfeld zentrale ungleichheitsrelevante Merkmale und Prozesse auf der Ebene von Personen, Haushalten und Institutionen. Dabei geht es auch darum, wie diese Merkmale miteinander zusammenhängen und zusammenwirken. Ein weiterer Fokus liegt auf der Beratung und Vermittlung in Jobcentern und auf der praktischen Umsetzung, sowie der Effektivität und der Effizienz von sozialpolitischen Interventionen. Dabei untersucht das Kompetenzfeld deren Wirkungen auf Lebensläufe und soziale Schichtung sowie auf die Erwerbsbeteiligung und die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe.

Ein Schwerpunkt der Forschung im Jahr 2026 liegt auf der Untersuchung von Personengruppen mit besonderen Hürden auf dem Arbeitsmarkt. Beispielsweise wird analysiert, wie der Wechsel der Zuständigkeit für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit von den betroffenen Personen wahrgenommen wird. Ein weiterer Fokus liegt auf ukrainischen Geflüchteten im SGB-II-Bezug sowie deren Integration in Arbeit. Darüber hinaus stehen Mütter im SGB-II-Bezug im Blickpunkt. Deskriptive Auswertungen werden sich hierbei insbesondere mit Geschlechterrollen und Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern in der Grundsicherung beschäftigen.

Weiterhin werden Auswirkungen der im Jahr 2023 geänderten Regelungen zur Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente in der Grundsicherung für Arbeitsuchende untersucht. Auch die kurzfristigen Auswirkungen der ebenfalls 2023 eingeführten „Karenzzeit Wohnen“ auf Erwerbsverläufe werden in den Blick genommen. Diese Regelung sieht vor, dass Kosten der Unterkunft in den ersten 12 Monaten des Leistungsbezugs in tatsächlicher Höhe vom Jobcenter übernommen werden. Schließlich widmet sich die Forschung der Umsetzung der „internen ganzheitlichen Integrationsberatung“ im SGB III und des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sowie der kommunalen Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II. Dabei geht es um die Betreuung arbeitsmarktferner Arbeitsloser, die Qualität der Beratung in diesen Betreuungsformaten und die Perspektive der beratenen arbeitsmarktfernen Arbeitslosen auf die Beratung.

# Kompetenzfeld Forschungsdaten und Methoden

**Im Kompetenzfeld „Forschungsdaten und Methoden“ verbindet das IAB methodenbezogene Grundlagenforschung mit anwendungsbezogener Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dazu gehören die Erhebung und Aufbereitung unterschiedlicher Daten und deren Bereitstellung für die internationale Forschungsgemeinschaft.**

Für die Bereitstellung von Forschungsdaten greift das IAB auf die im Verwaltungsprozess entstehenden Registerdaten zurück, die im Data-Warehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit aufbereitet werden. Hierzu gehören Informationen zu arbeitsmarktpolitischen Leistungen, zu Maßnahmen wie Berufsberatung und Berufsvorbereitung sowie zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Am IAB werden diese Daten an die Forschungsbedarfe angepasst und zu Forschungsdaten weiterentwickelt. Darüber hinaus werden Daten aus quantitativen (Panel-) Erhebungen und qualitativen Befragungen zu Betrieben, Personen, Haushalten und Jobcentern verwendet. Unter Einhaltung strenger datenschutzrechtlicher Regelungen können verschiedene Datenquellen, zum Beispiel Betriebs- und Personendaten, durch Record-Linkage-Methoden verknüpft werden. Die so generierten Datenprodukte werden für die Forschung und Politikberatung intern bereitgestellt, weiterverarbeitet und über verschiedene Zugangswege in anonymisierter Form der nationalen und internationalen Forschungsgemeinschaft über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ) zugänglich gemacht. Zudem werden externe Datenquellen erschlossen, insbesondere große, teils unstrukturierte Datenmengen (Big Data). Darunter fallen auch Audiomitschnitte von Interviews mit Erlaubnis der Befragten.

Um die Qualität und Nutzbarkeit der Datenprodukte für die Forschung zu steigern, hat die Qualitätssicherung im gesamten Datenlebenszyklus einen hohen Stellenwert und wird methodisch mit Forschungsprojekten begleitet. Dafür entwickelt und evaluiert das IAB neue Verfahren zur Datenerhebung, -korrektur und -analyse. Zum Einsatz kommen dabei beispielsweise experimentelle Verfahren und statistische Modelle ebenso wie zunehmend auch Verfahren der Künstlichen Intelligenz.

Im Bereich der qualitativen Methoden wird beispielsweise bei der Befragung von Familien und Kindern erprobt, inwieweit grafische Elemente (z.B. Diagramme) und Fotos die Erzählungen der Befragten unterstützen. Im Bereich der quantitativen Methoden wird unter anderem für das Linked Personnel Panel der „Push-to-Web-Ansatz“ für die Beschäftigtenbefragung eingesetzt, um befragte Personen zu motivieren, an der Befragung online statt telefonisch teilzunehmen und damit die Vorteile von Online-Befragungen, wie z.B. bei der OPAL-Befragung, zu nutzen. In einem weiteren Projekt werden Datenqualitätsunterschiede zwischen Zufalls- und Nichtzufallsstichproben untersucht und mögliche Korrekturverfahren weiterentwickelt und evaluiert. Dabei liegt der Fokus sowohl auf der Selektivität der jeweiligen Stichproben als auch auf dem Auftreten sogenannter unaufmerksamer Befragter. Bislang setzt die Forschung des IAB vor allem auf Zufallsstichproben. Eine Ausweitung auf Nichtzufallsstichproben wie Open-Access-Onlinebefragungen könnte zum Beispiel der kontinuierlich sinkenden Bereitschaft von Personen entgegenwirken, an Befragungen teilzunehmen.

Mit seinem umfangreichen Datenwissen berät das IAB im Rahmen der Datenstrategie des Bundes zu der Ausgestaltung des Registermodernisierungs- und Forschungsdatengesetz.