

Jahresplanung des IAB

Forschungs- und Arbeitsprogramm 2012

Übersicht

Weiterentwicklung des Instituts im Jahr 2011	3
Fokusthemen	5
Planungen für das Jahr 2012	10
Schwerpunkt A: Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung	10
Forschungsbereich A1 „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“	10
Forschungsbereich A2 „Prognosen und Strukturanalysen“	13
Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“	16
Schwerpunkt B: Regionale und internationale Arbeitsmärkte	18
Forschungsbereich B1 „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“	18
Forschungsbereich B2 „Regionale Arbeitsmärkte“	21
Regionalbüro und Regionales Forschungsnetz (RFN) des IAB	23
Schwerpunkt C: Arbeitsmarktpolitik	25
Forschungsbereich C1 „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“	25
Forschungsbereich C2 „Grundsicherung und Aktivierung“	28
Schwerpunkt D: Betriebe und Beschäftigung	30
Forschungsbereich D1 „Betriebe und Beschäftigung“	30
Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“	33
Schwerpunkt E: Lebenschancen und soziale Ungleichheit	35
Forschungsbereich E1 „Bildungs- und Erwerbsverläufe“	35
Forschungsbereich E2 „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“	37
Forschungsbereich E3 „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“	40
Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“	43
Schwerpunkt F: Methoden und Datenzugang	45
Kompetenzzentrum Empirische Methoden.....	45
Forschungsdatenzentrum.....	48
Institutsleitung und Forschungsgruppe des Direktors	51
Stabsstellen	53
Forschungskoordination	53
Presse	56
Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche	57
Wissenschaftsmanagement	57
Personal, Infrastruktur und Finanzen	58
Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie	60
IT und Informationsmanagement	62
Dokumentation und Bibliothek	64
Organigramm des IAB (Stand Oktober 2011).....	66



Wie im vergangenen Jahr (Beratungsunterlage 148/2010) gibt das IAB dem Vorstand und dem Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit die Jahresplanung und das Forschungsprogramm für das kommende Jahr zur Kenntnis. Wir beginnen mit einem kurzen Überblick über wichtige Entwicklungen des laufenden Jahres. Im Hauptteil des Forschungs- und Arbeitsprogramms stellen wir zunächst die übergreifenden Themenfelder dar, die im Jahr 2012 im Fokus stehen sollen. Dabei handelt es sich wie im laufenden Jahr um „Qualität der Beschäftigung“ und um „Fachkräftebedarf – Erschließung von Personalressourcen“. Anschließend werden, gegliedert nach Bereichen, die einzelnen Vorhaben für das Jahr 2012 beschrieben.

Weiterentwicklung des Instituts im Jahr 2011

Das Institut hat in den letzten Jahren seine Stellung in der Forschungslandschaft und der wissenschaftlichen Politikberatung ausgebaut. Erreicht wurde dies durch eine Reorganisation des Instituts, eine forschungsadäquate Zielsteuerung sowie den strategisch wichtigen Ausbau der Kooperationsbeziehungen zu Hochschulen. Der eingeschlagene Weg soll fortgesetzt werden. Deshalb ging es im laufenden Jahr für das IAB nicht nur darum, Bewährtes und Erreichtes zu konsolidieren, sondern auch wirksame Impulse für die zukünftige Entwicklung des Instituts zu geben. Dazu gehört auch, mittelfristig Akzente in Themenfeldern zu setzen, die für Praxis und Fachöffentlichkeit von hohem Interesse sind.

Basis einer guten Politikberatung ist die solide Verankerung in der internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft. So hat das IAB für international ausgerichtete wissenschaftliche Veranstaltungen wie dem Workshop „Labor Market Institutions and the Macroeconomy“ hochrangige Referenten gewonnen, zum Beispiel den Wirtschaftsnobelpreisträger Dale Mortensen. Ein weiterer Indikator für wissenschaftliche Exzellenz ist die hohe Qualität des wissenschaftlichen Outputs. Die Konkurrenzfähigkeit des IAB in der Forschungslandschaft zeigt sich unter anderem an der kontinuierlich hohen Zahl von referierten Beiträgen in hochrangigen Fachzeitschriften. So wurden bis Oktober 2011 mehr als 40 Beiträge in renommierten Fachzeitschriften, die im Social Science Citation Index (SSCI) gelistet sind, veröffentlicht. Dies war im Vergleich zum Vorjahr noch einmal eine deutliche Steigerung. Die Internationalisierung des Instituts wird stetig vorangetrieben, etwa durch internationale Kooperationsprojekte.

Als weiterer Ausweis wissenschaftlich erfolgreichen Arbeitens gilt die Akquise von Drittmitteln. Hier konnte das IAB zwar die im Vorjahr erreichte Summe der eingeworbenen Mittel nicht ganz halten; allerdings befinden sich unter den im Jahr 2011 gewonnenen Aufträgen zwei Projekte der Deutschen Forschungsgemeinschaft und eines der Europäischen Union, die qualitativ besonders hoch zu veranschlagen sind.

Die internen Prozesse der Qualitätssicherung wurden ebenfalls weiterentwickelt. Um die verschiedenen Maßnahmen in diesem Kontext zu bündeln, zu bewerten und letztendlich zu einem einheitlichen Konzept von Qualitätsmanagement zusammenzufassen, fanden im laufenden Jahr zwei Workshops zu Qualitätsthemen unter Beteiligung aller forschenden Einheiten, Stabsstellen und Geschäftsbereiche statt. Im ersten Workshop ging es um die Qualität von Projekten, Publikationen und Politikberatung, im zweiten Workshop um die ebenfalls zentralen Fragen der Qualität von Daten und Erhebungen. Mit diesen Themen wird sich das IAB im kommenden Jahr weiter intensiv befassen.

Das Institut hat auch im abgelaufenen Jahr mit einer Vielzahl von Aktivitäten dafür gesorgt, dass relevante Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einer breiten Fachöffentlichkeit vermittelt und in der Politikberatung nutzbar gemacht werden können. Dazu gehörte auch die gemeinsam mit der BA organisierte Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“, die sich im Jahr 2011 mit dem Thema „Fachkräftebedarf und Zuwanderung“ befasste. Hinzu kommen spezifisch auf die Zielgruppe ausgerichtete Publikati-



onsmedien wie die *IAB-Kurzberichte*, von denen im Jahr 2011 wieder mindestens 25 erscheinen, sowie das *IAB-Forum*, dessen beide Ausgaben sich 2011 mit den Schwerpunktthemen „Lohnentwicklung und Lohnpolitik“ sowie „Regionale Disparitäten“ beschäftigten.

Schließlich wurde auch die unmittelbare Beratung einschlägiger Akteure zu einem breiten Spektrum von Arbeitsmarktthemen fortgeführt. Die Beratungen reichten dabei von mündlicher Information über die Teilnahme an Ausschüssen und Beiräten bis zu umfangreichen schriftlichen Expertisen und Gutachten. Im vergangenen Jahr ist das Interesse des Gesetzgebers an der Expertise des IAB weiter gestiegen. So wurden bis Anfang November 2011 sieben schriftliche Stellungnahmen für den Deutschen Bundestag verfasst. Mehrere Forscherinnen und Forscher des IAB waren zu den öffentlichen Anhörungen der Bundestagsausschüsse eingeladen, um die Wirkungen von Gesetzesvorhaben zu beurteilen. Um der Wissenschaftsgemeinschaft und der Fachöffentlichkeit einen Einblick in die wissenschaftliche Politikberatung des IAB zu geben, wurde eine neue Online-Publikationsreihe ins Leben gerufen: die IAB-Stellungnahmen.

Das abgelaufene Jahr stand im Zeichen einer Konsolidierung der in den Jahren zuvor erfolgten organisatorischen Neuaufstellung des Instituts. Besetzungsverfahren für mehrere vakante Führungspositionen in den Forschungsbereichen standen und stehen noch an. Für den Forschungsbereich *Prognosen und Strukturanalysen* wurde Prof. Enzo Weber gewonnen, der gleichzeitig eine S-Professur an der Universität Regensburg innehat. Für die Leitungsstelle im Forschungsbereich *Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse* ist inzwischen ein weiterer Ruf ergangen, das IAB hofft auf eine Entscheidung in den nächsten Wochen. Daneben wurde die Strategie fortgeführt, durch eine enge Zusammenarbeit mit umliegenden Hochschulen die Vernetzung mit der Wissenschaft zu stärken und herausragenden IAB-Wissenschaftlern Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. So ist im Herbst 2011 eine neue Besetzungsordnung für Führungskräfte in Kraft getreten. Für die Leiterposition des Forschungsbereichs *Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“* wurde eine S-Professur an der Universität Bamberg eingerichtet. Das Besetzungsverfahren läuft noch. Weitere Kooperationen sind geplant, u.a. mit der Universität Bayreuth.

Die organisatorische Konsolidierung des IAB zeigte sich auch durch das in Kraft treten einer grundlegend überarbeiteten Geschäftsordnung; weit fortgeschritten sind die Abstimmungen zwischen IAB und Zentrale der BA (POE) über das Fachkonzept des IAB, in dem Auftrag, Organisation und Personalstruktur des Instituts im Zusammenhang dokumentiert werden.

Der Wissenschaftsrat (WR) hat eine Stellungnahme zum Bericht über die Umsetzung der Empfehlungen aus der Evaluation im Jahr 2007 vorgelegt, den BA und BMAS im Herbst 2010 vorgelegt haben. Darin würdigt der WR ausdrücklich die Anstrengungen, die das IAB seit der Evaluation zur weiteren Leistungssteigerung erbracht hat. Hervorgehoben wird die Sicherung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit des Instituts durch BA und BMAS, die Einrichtung des Wissenschaftsmanagements, die Stärkung der Berufsforschung und die Bedeutung des Forschungsdatenzentrums für die Nutzung der Daten durch die Wissenschaft.



Fokusthemen

Das IAB betreibt gemäß seiner gesetzlichen Aufträge Arbeitsmarktforschung in der gesamten Breite. Die Forschung ist dabei in insgesamt sechs thematische Schwerpunkte gegliedert, die nach wissenschaftsimmanenten Gesichtspunkten gebildet wurden und sich in der Vergangenheit bewährt haben. Die Arbeit an einer Vielzahl von Projekten erfolgt in den Forschungsbereichen und -gruppen innerhalb der jeweiligen Schwerpunkte, die teilweise *bereichsübergreifend* angelegt sind. Das IAB möchte in Zukunft stärker sichtbar machen, dass sich viele der einzelnen Projekte Themenfeldern zuordnen lassen, von denen erwartet werden kann, dass sie mittelfristig die Diskussion in der Fachöffentlichkeit stark prägen. Jeweils zwei solcher Fokusthemen sollen mit den zugehörigen Forschungsprojekten benannt und mit zielgruppenadäquaten Veranstaltungen und Veröffentlichungen begleitet werden. Die Fokusthemen werden in einem bestimmten Rhythmus überprüft und in der Regel nach einer Laufzeit von zwei bis drei Jahren ersetzt.

In den letzten Jahren hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessert, und die Zahl der Arbeitslosen ist stark zurückgegangen. Vor diesem Hintergrund hat sich der Fokus von der lange Zeit vorherrschenden Debatte um Strategien zur Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit stärker auf qualitative Aspekte der Erwerbstätigkeit und mögliche Maßnahmen zu ihrer Verbesserung verschoben. Die „Qualität von Beschäftigung“ bildet daher eines von zwei Fokusthemen der Forschung des IAB. So befassen sich mehrere Projekte (vgl. Tabelle) mit den Implikationen der zunehmenden Verbreitung von „atypischen“¹ Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Leiharbeit oder befristete Beschäftigung) oder der Ausweitung des Niedriglohnssektors für die Beschäftigungsqualität. Dabei geht es beispielsweise um die Frage, wie sich unterschiedliche Erwerbsformen auf die Wahrnehmung der Arbeitnehmer selbst – etwa auf ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit – auswirken. Auch geförderte Beschäftigung wird dabei in den Blick genommen. In weiteren Themenblöcken wird die Qualität von Beschäftigung am Übergang von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und in Zusammenhang mit beruflichen Mobilitätsprozessen untersucht.

Die im April 2011 gegründete und von Dr. Stefanie Gundert geleitete Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ hat das Ziel, den Forschungsstand zum Thema zu bündeln und zu diskutieren. Im Vordergrund stehen zunächst die Möglichkeiten der Definition bzw. der Messung von Arbeits- und Beschäftigungsqualität. Neben objektiven Indikatoren (z.B. Einkommen, Befristung oder Arbeitszeit) bildet die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten (z.B. wahrgenommene Beschäftigungssicherheit, Autonomie, Arbeitsbelastungen oder Arbeitszufriedenheit) einen weiteren Schwerpunkt. Durch den forschungsbereichsübergreifenden Austausch soll weiterer Forschungsbedarf identifiziert und ein Überblick über verfügbare Datenquellen geschaffen werden. Zu diesem Zweck steht die Arbeitsgruppe auch in Kontakt zu externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie zu verschiedenen Forschungsinstituten. Im Jahr 2011 wirkte die Arbeitsgruppe bei der Organisation des 8. IAB-IWH-Workshops in Halle mit, bei dem das Thema „Qualität der Arbeit“ aus unterschiedlichen Perspektiven der Arbeitsmarktforschung erörtert wurde.

¹ Wir unterscheiden im Folgenden zwischen atypischer und prekärer Beschäftigung. Atypische Beschäftigung bedeutet eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis, das als unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitbeschäftigungsverhältnis mit Tätigkeit bei gleichem Arbeitgeber definiert ist. Atypische Beschäftigung umfasst befristete oder geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, Zeitarbeitsverhältnisse und Scheinselbständigkeit. Prekäre Beschäftigung zeichnet sich nach der sozialwissenschaftlich üblichen Definition dadurch aus, dass bestimmte sozio-kulturelle Standards des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf Lohnhöhe, Dauerhaftigkeit und Sozialversicherungspflicht unterschritten werden. Obwohl sich prekäre Beschäftigung häufiger bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen findet, ist keineswegs jede Form der atypischen Beschäftigung prekär.



Fokusthema I: Qualität der Beschäftigung

Bereich	Thema/ Projekt	Seite
Untersuchung verschiedener Erwerbsformen		
B2	ReLOC: Zusammenhang von Qualität der Beschäftigung im Inland und Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland	21
B2	Einfluss der kulturellen Vielfalt auf die betriebliche Arbeitsnachfrage	22
C1	Lohndifferenziale in und nach Zeitarbeit – Macht die Sektorerfahrung einen Unterschied?	26
C1	Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitszufriedenheit von flexibel Beschäftigten	26
C2	Teilhabeeffekte von Zusatzjobs (Kausale Effekte von Teilnahmen an Zusatzjobs auf die Lebenszufriedenheit und auf weitere Teilhabeindikatoren)	29
D1	Atypische Beschäftigung (Entwicklung der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung im Zeitverlauf)	30
D1	Evaluation der Auswirkungen von Arbeitsgelegenheiten auf Betriebe und Branchen (Beobachtung von Beschäftigungseffekten sowie der Verbreitung und Nutzungsintensität der Arbeitsgelegenheiten in den Einsatzbetrieben)	31
D1	Evaluation des Gründungszuschusses (Verbleib der geförderten Personen)	31
D1	Betriebliche Innovationen und Personalpolitik (Ausgleich zwischen wirtschaftlicher und personeller Flexibilität wie Stabilität, der notwendig ist, um Innovationen zu generieren)	32
E3	Prekäre Beschäftigung und regionale Mobilität	40
E3	Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung – Sprungbrett- oder Klebeeffekt?	42
FDZ	Mitarbeiterbezogene Unternehmenskultur und wirtschaftlicher Erfolg	49
IL	Effekte von Mindestlöhnen auf Löhne und Beschäftigung am Beispiel der Bauwirtschaft	52
IL	Übergänge ehemals arbeitsloser Leiharbeitnehmer zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung	52
Flexibilität und Mobilität		
E1	Nationales Bildungspanel: Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung vom Kindes- bis ins hohe Erwachsenenalter	36
E3	Sozioökonomischer Status und Berufswechsel von SGB-II-Leistungsbeziehern	41
FG BAM	Berufe als Institutionen des Arbeitsmarktes	33
FG BAM	Der Institutionalisierungsgrad von Berufen und berufliche Mobilität	33
FG BAM	Berufe und Tätigkeitsmuster (Veränderung der in bestimmten beruflichen Positionen auszuführenden Tätigkeiten aufgrund des technologischen Wandels)	33
FG Dir	Nutzung von Instrumenten zur Flexibilisierung der Beschäftigung in Abschwungphasen	52



Arbeitslosigkeit und Qualität der Beschäftigung		
A1	Qualität und Stabilität der Beschäftigung in Abhängigkeit von konjunkturellen Einflüssen und sich ändernden institutionellen Rahmenbedingungen	10
C1	Nutzung formeller und informeller Suchwege bei der Arbeitssuche und ihr Einfluss auf die Qualität der gefundenen Beschäftigung	26
C2	Konsequenzen von Sanktionen im SGB II auf die Eingliederungschancen und die akzeptierten Monatslöhne von Hilfebedürftigen unter 25 Jahren	28
C2	Längerfristige Eingliederungswirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente	29
E2	Arbeitsvermögen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen als Schlüssel für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration (Armutsdynamik und Arbeitsmarkt)	37
FG Dyn	Lohn- und Statusmobilität im Umfeld des SGB II	43
FG AZ	Geschlechts- und altersspezifische Arbeitszeitentwicklung	16
Internationale Verflechtungen und Qualität der Beschäftigung		
B1	Beschäftigungsdynamik im Niedriglohnssektor im internationalen Vergleich	20

Das Themenfeld „Fachkräftebedarf“ und die Analyse unterschiedlicher Strategien der Erschließung weiterer Personalressourcen bildet das zweite Fokusthema, mit dem sich das IAB bereits seit 2011 verstärkt beschäftigt. Leitende Forschungsfragen sind dabei, in welchen Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern erhöhter Bedarf an Fachkräften besteht und in Zukunft entstehen könnte.

Einen ersten Forschungsschwerpunkt bildet daher die Analyse und Prognose der Entwicklung des Fachkräfteangebots und -bedarfs. Hierzu gehören regional und nach Berufen und Qualifikationen differenzierte kurz-, mittel- und langfristige Prognosen und Projektionen, aber auch die Bestimmung möglicher Einflussgrößen für die beobachteten Entwicklungen. Der zweite Forschungsschwerpunkt konzentriert sich dagegen auf die Analyse verschiedener politischer Strategien, einem möglichen Fachkräftebedarf zu begegnen. Insgesamt werden dabei fünf Strategiefelder unterschieden, die von der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern über die Nutzung möglicher Arbeitskräftepotenziale im Bereich der Erwerbslosen bis hin zur Erschließung der Potenziale weiterer Gruppen der Erwerbsbevölkerung reicht. Der besonderen Situation von Personen mit geringen bzw. nicht formalen Qualifikationen wird in vielen Projekten Rechnung getragen. Fast alle Projekte mit SGB-II-Bezug befassen sich überwiegend mit der Gruppe gering qualifizierter Leistungsberechtigter. Auch Projekte wie die Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms *Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen (WeGebAU)* sowie der BA-Initiative zur „Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS), die überwiegend im SGB III angesiedelt sind, nehmen diese Zielgruppe in den Blick.

Im Bereich des Strategiefeldes Ausbildung, Bildung und Weiterbildung werden betriebliche Ansatzmöglichkeiten ebenso wie die gezielte arbeitsmarktpolitische Förderung in den unterschiedlichen Phasen des Erwerbsverlaufs untersucht, beginnend mit dem Übergang von der Schule in das Erwerbsleben.

Während diese Untersuchungen bei der Frage ansetzen, wie das Potenzial von bereits beschäftigten Personen besser genutzt bzw. ausgebaut werden kann, wird in weiteren Untersuchungen dagegen die Nutzung des Potenzials von Arbeitslosen, als einem zweiten Strategiefeld, in den Mittelpunkt gerückt. Hier werden maßgeblich Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik analysiert, die wie die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ auf die nachträgliche Qualifizierung von Arbeitslosen zielen. In den Blick genommen werden aber auch die Effekte des Bildungsgutscheins auf Teilnahmewahrscheinlichkeiten an geförderter beruflicher Weiterbildung.



Eine weitere Gruppe von Projekten beschäftigt sich mit den älteren Arbeitskräften und ihrem Potenzial hinsichtlich der Erschließung von Personalressourcen. Neben der Untersuchung spezifischer Maßnahmen und Programme wie der Perspektive 50plus werden hier auch Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit im Lebensverlauf und betriebliche Determinanten der Beschäftigung dieses Personenkreises analysiert.

Die vierte Strategie zur Erschließung von Personalressourcen, zu der im IAB geforscht wird, ist die der gezielten Nutzung der Migration nach Deutschland. In den zugehörigen Projekten werden zum Beispiel die Auswirkungen unterschiedlicher Einwanderungspolitiken auf die Qualifikationsstruktur der Einwanderer und die Lohn- und Beschäftigungswirkungen von Zuwanderung thematisiert, aber auch die Verwertbarkeit ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland und die Determinanten für eine erfolgreiche Eingliederung in Beschäftigung untersucht.

Schließlich befassen sich weitere Forschungsprojekte mit der Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen. Diese thematisieren vor allem Fragen der Erwerbstätigkeit von Müttern, etwa in Gestalt der Evaluation des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“, und analysieren Förderungsmöglichkeiten von alleinerziehenden Frauen im SGB II.

Für einen intensiven Wissensaustausch zwischen den Forscherinnen und Forschern des IAB und den zuständigen Abteilungen der Bundesagentur für Arbeit wurde im April 2011 die Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf gegründet, die von Dr. Stephan Brunow geleitet wird. Diese fungiert als institutsweites Forum, in dem Teilprojekte und Forschungsarbeiten zum Thema in regelmäßig stattfindenden Sitzungen vorgestellt und Beratungsgrundlagen für politische Entscheidungsträger erarbeitet werden.

In der nachfolgenden Übersicht sind die laufenden Forschungsprojekte zum Fokusthema „Fachkräftebedarf – Erschließung von Personalressourcen“ thematisch gegliedert aufgeführt. Nähere Informationen zu den einzelnen Projekten finden sich in der folgenden Darstellung der einzelnen Forschungsbereiche des IAB.

Fokusthema II: Fachkräftebedarf und Erschließung von Personalressourcen

Bereich	Thema/ Projekt	Seite
Analysen und Prognosen der Entwicklungen		
A2	Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Berufsfeldern und Qualifikation	13
A2	Analyse des aktuellen Stellenangebots in Deutschland	13
A2/FG AZ	Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den projizierten Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren?	15
A2/FG AZ	Stabilisierung des Arbeitsangebots durch veränderte Arbeitszeiten (Arbeitsvolumen-potenzial)	16
B1	Berufliche Mobilität im internationalen Vergleich	20
B2	ReLOC: Zusammenhang von Qualität der Beschäftigung im Inland und Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland	21
B2	Einfluss der kulturellen Vielfalt auf die betriebliche Arbeitsnachfrage	22
B2	Typisierung von regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkten	22
RFN	Regionale Arbeitsmarktprognosen	23
RFN	Diversität und Erfolg von Organisationen (Personalstruktur und Betriebserfolg)	23
RFN	Arbeitsmarkt Gesundheit und Pflege	24
RFN	Effekte des demografischen Wandels auf lokale Arbeitsmärkte	24



FG BAM	Veränderung der in bestimmten beruflichen Positionen auszuführenden Tätigkeiten aufgrund des technologischen Wandels	33
FG BAM	Berufe im Spiegel der Statistik	34
KEM	Prognose berufs- und qualifikationsspezifischer Beschäftigungsentwicklung	46
Strategiefeld 1: Bildung und Weiterbildung		
C1	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen	25
E1/B2	Ausbildungsmarkttypisierung	35
Strategiefeld 2: Nutzung des Erwerbspotenzials von Arbeitslosen		
C1/E1	Effekte der Bildungsgutscheinvergabe auf die Arbeitsmarktchancen Erwerbsloser	26
Foko	Evaluation der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels	54
Strategiefeld 3: Nutzung des Erwerbspotenzials von Älteren		
D1	Betriebliche Suche nach Fachkräften	30
FG BAM	Work & Age – Berufe und Branchen im Wandel	34
Foko	Analyse des Moduls C der Perspektive 50plus, mit der ältere Arbeitslose im SGB II verstärkt zu einer Arbeitsaufnahme aktiviert werden sollen	54
Strategiefeld 4: Migration		
B1	Einwanderungspolitik und ‚Brain Gain‘	18
B1	Monitoring der Arbeitnehmerfreizügigkeit	18
B1	Lohn- und Beschäftigungswirkungen der Zuwanderung von Fachkräften	19
B1	Geschlechtsspezifische Aspekte der Migration	19
E1	Ausbildung junger geduldeter Flüchtlinge	35
Strategiefeld 5: Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen		
C1/E1	Perspektive Wiedereinstieg	25/36
FG Dyn	Arbeit und Transferbezug von Müttern	44

Die Übersicht deutet an, dass die Fokusthemen nicht vollkommen isoliert voneinander zu betrachten sind. Beispielweise ist davon auszugehen, dass bei der Entwicklung von Strategien zur Bewältigung von Fachkräfteengpässen auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in den Blick zu nehmen ist. Umgekehrt können Maßnahmen zur Erschließung von Personalressourcen auf qualitative Aspekte der Beschäftigung zurückwirken, etwa im Hinblick auf die Arbeitszeit. In diesem Sinne verhalten sich die Fokusthemen komplementär zueinander.



Planungen für das Jahr 2012

Schwerpunkt A: Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung

Forschungsbereich A1 „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“

Der Forschungsbereich untersucht die Determinanten der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung, insbesondere der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit. Deren Entwicklung hängt entscheidend von der Lohnbildung sowie den ‚Job Flows‘ (Schaffung und Abbau von Arbeitsplätzen) und ‚Worker Flows‘ (Einstellungen und Entlassungen von Arbeitskräften) ab. Die Lohnbildung, die Arbeitsmarktdynamik und damit auch die Höhe der Arbeitslosigkeit ist wiederum durch die Institutionen des Arbeitsmarktes bestimmt, also durch das Tarifvertragssystem, das Steuer- und Abgabensystem sowie durch Regelungen des Beschäftigungsschutzes und der Lohnersatzleistungen. Vor dem Hintergrund der bestehenden Institutionen analysiert der Forschungsbereich *Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse* daher die Entwicklung der Beschäftigung, von Löhnen und von Arbeitsmarktströmen sowohl mit Zeitreihen als auch mit den Mikrodaten des IAB. Bei der Untersuchung der Auswirkungen von Institutionen liegt ein besonderer Fokus auf der Analyse von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialtransfers mit Hilfe von Simulationsmodellen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Dynamik auf dem Arbeitsmarkt:** Die Forschung hierzu soll im Jahr 2012 fortgeführt werden. Für die Wirtschaftspolitik stellt es eine wichtige Erkenntnis dar, ob die konjunkturelle Arbeitslosigkeit stärker durch Eintritte in oder Austritte aus Arbeitslosigkeit verursacht wird. Deskriptive Ergebnisse aus bisherigen Studien ergeben hinsichtlich dieser Frage jedoch kein eindeutiges Bild. Ziel ist es daher, mithilfe moderner zeitreihen-ökonomischer Verfahren den zugrundeliegenden Wirkungsmechanismus der konjunkturellen Arbeitslosigkeit zu identifizieren und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dabei werden insbesondere verschiedene Angebots- und Nachfrageschocks als mögliche Auslöser von konjunkturellen Schwankungen unterschieden. Das Projekt wird in Kooperation mit der *Universität Hohenheim* durchgeführt.
- 2. Entlassungen und Beschäftigungsanpassungen:** Dieses Projekt befasst sich mit der Frage, in welchem Ausmaß Betriebe mit Entlassungen reagieren, wenn sie ihre Belegschaft, beispielsweise wegen eines Nachfrageeinbruchs, anpassen müssen. Insbesondere wird hierzu der Zusammenhang zwischen Betriebsgrößenänderungen und Entlassungen beziehungsweise Kündigungen untersucht. Aus den USA gibt es dazu bereits eine Reihe von Untersuchungen, die einen linearen Zusammenhang zwischen den beiden Größen zeigen. Angesichts der strengeren Kündigungsschutzregelungen ist in Deutschland hingegen mit einem anderen Muster zu rechnen. Denkbar ist, dass kleine Betriebe Größenanpassungen durch natürliche Fluktuationen lösen, große hingegen durch Entlassungen. Das Projekt wird gemeinsam mit Wissenschaftlern der *Federal Reserve Bank, Philadelphia* durchgeführt.
- 3. Qualität und Stabilität der Beschäftigung:** Für das Verständnis von Übergängen zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, und umgekehrt, ist es hilfreich, zwischen konjunkturellen Einflüssen und sich ändernden institutionellen Rahmenbedingungen als Ursachen hierfür zu unterscheiden. Aktuelle Forschungsergebnisse des Bereichs deuten darauf hin, dass die Hartz-Reformen die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs aus Kurz- und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung erhöht haben. Bei der Bewertung dieser Ergebnisse stellt sich jedoch die Frage nach der *Qualität und Stabilität der Beschäftigung* nach

Qualität der
Beschäftigung



einer Phase der Arbeitslosigkeit. Deshalb werden im weiteren Projektverlauf Individualdaten des IAB verwendet, um die nächste Erwerbstätigkeit im Anschluss an eine Kurzzeit- oder Langzeitarbeitslosigkeit hinsichtlich Dauer, Befristung, Arbeitszeit und Entlohnung zu untersuchen. Dabei soll die Beschäftigungssituation vor und nach einer Arbeitslosigkeitsphase verglichen und der Einfluss der Hartz-Reformen sowie konjunktureller Faktoren berücksichtigt werden.

4. Stabilität von Löhnen und implizite Verträge: Abhängig Beschäftigte wünschen sich eine zeitlich stabile Lohnentwicklung. Betriebe sehen sich mit Nachfrage- und Kostenschwankungen konfrontiert, können das Risiko aber über den Kapitalmarkt streuen. Betriebe können unter diesen Bedingungen ihren Beschäftigten einen sogenannten impliziten Vertrag anbieten, der eine Art Versicherung gegen Lohnschwankungen darstellt, also eine Zusicherung, dass auch bei einem Nachfrageeinbruch der Lohn stabil bleibt. Aus anderen Ländern gibt es empirische Belege für das Vorhandensein derartiger impliziter Verträge. In Deutschland wird die Lohnbildung vom Tarifvertragssystem und von Betriebsräten geprägt. Jedoch ist theoretisch unklar, ob implizite Verträge eher in Betrieben zu finden sind, die über einen Betriebsrat verfügen oder tarifgebunden sind, oder in Betrieben, bei denen dies nicht der Fall ist. Denkbar ist etwa, dass implizite Verträge nicht erforderlich sind, wenn Flächentarifverträge gelten. Diese Frage soll auf Basis von IAB-Daten geklärt werden. Das Projekt ordnet sich in eine Reihe von Analysen des Bereichs ein, die sich mit dem Thema *Stabilität und Flexibilität von Löhnen* beschäftigen.

5. Zyklizität von Löhnen bei Neueinstellungen: In Zusammenarbeit mit der *Universität Edinburgh* wird in einem Ende 2011 gestarteten Forschungsprojekt untersucht, wie stark Löhne in neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Konjunkturzyklus schwanken. Hierzu werden Löhne aus der IAB Beschäftigten-Historik (BeH) der Jahre 1977 bis 2009 analysiert. Dabei wird berücksichtigt, dass Firmen, die im konjunkturellen Aufschwung neue Beschäftigungsverhältnisse schaffen, sich systematisch von Firmen unterscheiden können, die im Abschwung Einstellungen vornehmen. Da dieser Aspekt in vergangenen Studien keine Berücksichtigung fand, ist denkbar, dass Unterschiede in der Lohnzyklizität zwischen Stelleninhabern und Neueinstellungen bisher möglicherweise falsch eingeschätzt wurden. Die Analyse der Flexibilität oder Rigidität von Löhnen bei Neueinstellungen ermöglicht Schlussfolgerungen darüber, in welcher Form Lohnrigiditäten in makroökonomischen Politiksimulationsmodellen für den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden müssen.

6. Methodische Weiterentwicklung der Regelsatzberechnung: Das Bundesverfassungsgericht hat 2010 entschieden, dass die Regelleistungen nach dem SGB II in ihrer damaligen Form nicht verfassungsgemäß waren, da bei der Berechnung des Existenzminimums auch sog. ‚verdeckt arme Haushalte‘ berücksichtigt wurden. Dabei handelt es sich um Haushalte, die keine Sozialleistungen beziehen, aber angesichts ihrer Einkommens- und Vermögensverhältnisse einen Anspruch darauf hätten. Bislang wird der Regelsatz unter Berücksichtigung von Verbrauchsausgaben einer gesetzlich definierten Referenzgruppe ermittelt. Als Datenbasis fungiert dabei die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamts. Um Zirkelschlüsse bei der Berechnung des Regelbedarfes zu vermeiden, sollen verdeckt arme Haushalte aus der Referenzgruppe ausgeschlossen werden. Im Rahmen eines Projekts des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, für das das IAB den Zuschlag erhalten hat, soll die Abgrenzung der verdeckt armen Haushalte in der Referenzgruppe auf den Prüfstand gestellt werden. Für die Analyse wird ein Mikrosimulationsmodell eingesetzt. Haushalte werden als verdeckt arm klassifiziert, indem der ermittelte Anspruch auf SGB-II- bzw. SGB-XII-Leistungen dem faktischen Leistungsbezug des Haushalts gegenübergestellt wird.



7. Modellierung der Inanspruchnahme von SGB-II-Leistungen: Derzeit wird im IAB-Mikrosimulationsmodell unterstellt, dass alle Haushalte mit einem simulierten SGB-II-Leistungsanspruch diesen auch tatsächlich wahrnehmen. Unsere Forschungsergebnisse zeigen aber, dass insbesondere Haushalte mit einem kleinen Anspruch diesen häufig nicht realisieren. Das Simulationsmodell prognostiziert daher eine zu hohe Zahl von Transferbeziehern. Die Inanspruchnahme von SGB-II-Leistungen beeinflusst die Wirkungen von Reformen in der Grundsicherung, sowohl im Hinblick auf die fiskalischen Effekte, als auch auf das Arbeitsangebot. Wird eine Inanspruchnahme von 100 % unterstellt, werden somit auch die Präferenzen der Haushalte für Einkommen und Freizeit verzerrt geschätzt. Um eine Verbesserung der Prognosegüte des Mikrosimulationsmodells zu erzielen, wird im Rahmen des Projektes ein simultanes Modell für die Schätzung des Arbeitsangebotes und der Inanspruchnahme von SGB-II-Leistungen entwickelt.

8. Erwerbstätigkeit im Niedrigeinkommensbereich: Die Untersuchungen zu diesem Thema werden im Jahr 2012 fortgesetzt. Im Fokus der geplanten Forschungsaktivitäten steht die materielle Absicherung von Haushalten mit minderjährigen Kindern. Der Kinderzuschlag ist das wichtigste Instrument, mit dem erwerbstätigen Eltern mit geringem Einkommen geholfen werden kann. Der Zuschlag kompensiert die Differenz zwischen Kindergeld und den Regelbedarfen für Kinder nach den Regelungen des SGB II jedoch nur unvollständig. Beim Übergang aus dem System der Grundsicherung in die vorrangigen Leistungen Wohngeld und Kinderzuschlag kann es zu Transferentzugsraten von über 100 % kommen; d. h., dass das Nettoeinkommen inklusive Sozialtransfers trotz steigender Bruttoeinkommen sinkt. Ziel der Untersuchung ist, die Auswirkungen der derzeitigen Ausgestaltung des Kinderzuschlags auf die Erwerbsbeteiligung von Familien mit niedrigen (Stunden-)Löhnen zu analysieren und Alternativen zu diskutieren. Da Auswertungen des *Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung* (PASS) darauf hindeuten, dass der Kinderzuschlag von den Berechtigten nicht immer in Anspruch genommen wird, soll im Projekt auch die Inanspruchnahme analysiert werden. Weitere geplante Analysen mit dem PASS umfassen den Erwerbsumfang und die Lohnverteilung der Erwerbstätigen mit Transferbezug. Die Auswertungen werden durch Analysen auf Basis des IAB-Mikrosimulationsmodells zum Übergang bzw. zur Abstimmung zwischen diesen Transfersystemen ergänzt.

9. Besteuerung und Arbeitslosigkeit: In einem laufenden Projekt wird der Einfluss der Höhe und der Struktur der Einkommensteuer sowie von Sozialversicherungsbeiträgen auf die Beschäftigung, die Arbeitslosigkeit und die Bruttolöhne analysiert. Auf der Basis von OECD-Länder-Daten für einen langen Zeitraum sollen ökonometrische Untersuchungen Aufschluss darüber geben, inwieweit die Effekte der Besteuerung auch von anderen Arbeitsmarktinstitutionen abhängen. Methodisch ist die Verwendung von panelökonometrischen Standardmodellen geplant, wie sie in der sogenannten „Schocks-und-Institutionen-Literatur“ üblich sind. Ein Ergebnis aus bisherigen ähnlichen Studien ist, dass Steuern und Abgaben nur in Volkswirtschaften mit kollektiven Lohnverhandlungen auf Branchenebene die Arbeitskosten signifikant erhöhen. Geprüft werden soll, wie robust dieses Ergebnis ist, wenn das Steuersystem detaillierter als bisher abgebildet wird.



Forschungsbereich A2 „Prognosen und Strukturanalysen“

Der Forschungsbereich analysiert und prognostiziert die kurz- und langfristige gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Arbeitsmarktes. So werden detaillierte Jahresprognosen von Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit erstellt. Die Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) verfügt über einen einmaligen Datensatz mit repräsentativen Informationen zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie zu Stellenbesetzungsprozessen. Damit sind etwa Analysen des gegenwärtigen und erwarteten Fachkräftebedarfs oder aktueller arbeitsmarktpolitischer Themen wie der ‚Hartz‘-Reform und dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten möglich. Der langfristige Fachkräftebedarf wird über Modellierungen von Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft abgebildet. Auf der Arbeitsangebotsseite werden z. B. Erwerbspersonenpotenzial und die sogenannte ‚Stille Reserve‘ quantifiziert und projiziert. Weiterhin werden Interaktionen des Arbeitsmarktes mit Konjunkturzyklen, Wirtschaftswachstum und institutionellen Reformen analysiert.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Berufsfeldern und Qualifikation: In Zusammenarbeit mit dem *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB) wurden im Jahr 2010 erste Ergebnisse zur künftigen *Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage* nach 54 Berufsfeldern und vier Qualifikationsstufen (ohne beruflichen Abschluss, Abschluss einer betrieblichen Lehre bzw. Berufsfachschule, Abschluss einer Meister-/Techniker-Ausbildung, Hochschulabschluss) vorgelegt. Für das Arbeitsangebot wurden ein Kohorten-Übergangmodell (BIBB-FIT vom Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik) und ein Bestandsmodell (BIBB-DEMOS von der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS)) verwendet. Auf der Bedarfsseite basierten die Rechnungen auf dem ebenfalls von der GWS entwickelten IAB/INFORGE-Modell. Die Gegenüberstellung im Sinne einer Arbeitsmarktbilanz offenbarte, in welchen Segmenten des Arbeitsmarktes ein Fachkräftemangel droht. Zwei Erweiterungen zur bisherigen Arbeit sind jedoch erforderlich, denn *erstens* wird die Arbeitszeit im Zuge der Ausschöpfung von Personalreserven eine größere Rolle spielen. Und *zweitens* verdeckt eine langfristige separat berechnete Arbeitsmarktbilanz, dass sich die Marktteilnehmer an die veränderte Angebots-Nachfrage-Situation anpassen. Als erste Erweiterung soll deshalb das Arbeitsangebot nicht nur wie bisher in Personen, sondern auch in Stunden berechnet werden. Hierzu wird auf Basis des Mikrozensus ein sogenanntes Arbeitsvolumenpotential bestimmt. Auf der Bedarfsseite ist das Arbeitsvolumen schon Bestandteil des IAB/INFORGE-Modells. Als zweite Erweiterung werden in der nächsten Ausbaustufe die bislang voneinander unabhängigen Angebots- und Bedarfsprojektionen miteinander verknüpft werden. Dazu müssen innerhalb des IAB/INFORGE-Modells zunächst die 59 sektoralen Arbeitsmärkte um die Dimension Berufsfeld (und evtl. Qualifikation) erweitert werden. Anschließend werden das Angebotsmodell BIBB-DEMOS und das Nachfragemodell IAB/INFORGE in ein gemeinsames Projektionssystem integriert.

Fachkräfte-
bedarf

2. Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland: Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) liefert quartalsweise Informationen zur Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs. Sie bildet die Gesamtzahl aller offenen Stellen – also sowohl jene, die den Arbeitsagenturen gemeldet sind, als auch jene, die nicht gemeldet sind – unterjährig repräsentativ für Ost- wie Westdeutschland ab. Der im Rahmen des BMAS-finanzierten Projekts *Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland* erarbeitete, jährlich aktualisierte Überblick über die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage sowie die Situation mit Blick auf Fachkräfteengpässe soll der Öffentlichkeit als IAB-

Fachkräfte-
bedarf



Forschungsbericht zugänglich gemacht werden. Dabei wird der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt differenziert nach Wirtschaftszweigen, Regionen, Betriebsgrößenklassen, Qualifikationsniveaus und auch nach Berufen betrachtet. Neben diesem Kompendium sollen zudem Schwerpunktthemen das überwiegend deskriptive Monitoring ergänzen. Ein zentrales Forschungsfeld bildet im Jahr 2012 die analytische Betrachtung von Stellenbesetzungs- und Rekrutierungsprozessen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sowie des sozio-ökonomischen Wandels. Das Auftreten von Schwierigkeiten bei Neueinstellungen, längere Suchdauern oder Vakanzzeiten sowie die Notwendigkeit des Eingehens von Kompromissen bei der Rekrutierung neuen Personals stellen wichtige Indikatoren für Fachkräfteengpässe dar. Aber auch die Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen spielen als betriebliche Stellschrauben im Wettbewerb um Arbeitskräfte eine zentrale Rolle, deren Wirkung im Prozess der Stellenbesetzung ebenfalls genau betrachtet werden soll.

3. Betriebliche Einschätzung von Personen in Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante:

Im Rahmen der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots sollen die befragten Betriebe die Leistungsfähigkeit von Teilnehmern an Arbeitsgelegenheiten grundsätzlich einschätzen und zugleich beurteilen, ob sie diese für die Maßnahme selbst sowie für eine reguläre Beschäftigung als geeignet erachten. Im Fokus stehen dabei die berufliche Qualifikation, die Arbeitsmotivation, die Verlässlichkeit, das korrekte Auftreten sowie die Kommunikations- und Teamfähigkeit. Den Hintergrund der Fragestellung bildet die Überlegung, dass mit einer Arbeitsgelegenheit – zumindest de jure – Tätigkeitsbereiche verbunden sein müssten, die „keine höheren Qualifikationen“ erforderlich machen dürften. „Sekundäre Qualifikationen“, wie Arbeitsmotivation und die sogenannten „soft skills“, sollten für die Leistungseinschätzung dieser Personen durch die Betriebe bedeutsamer sein. Dagegen ist anzunehmen, dass eine mit längerer Erwerbslosigkeit verbundene Entwertung der formalen Qualifikation angesichts des geringen Anforderungsniveaus der Tätigkeiten in Arbeitsgelegenheiten nur eine untergeordnete Rolle spielt.

4. Neueinstellungen und Arbeitsmarktanspannung (New Evidence on Vacancy Durations and the Hiring Process):

Auf Grundlage der EGS für den Beobachtungszeitraum 2000-2009 wird im Rahmen dieses Projektes der Frage nachgegangen, welche Faktoren die Dauer von Stellenbesetzungsprozessen beeinflussen. Dabei wird das Stellenbesetzungsgeschehen in Deutschland zunächst allgemein untersucht und im Zusammenhang mit den bisherigen Erkenntnissen der internationalen Arbeitsmarktforschung diskutiert. Neben betriebsinternen Einflüssen, zu denen zahlreiche Merkmale aus der EGS vorliegen, werden dabei auch betriebsexterne Merkmale der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung berücksichtigt. In einem weiteren Schritt werden auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit verschiedene Maße regionaler und berufsbezogener Arbeitsmarktanspannung berechnet und mit den Daten der EGS zusammengespielt. Auf diesem Wege soll überprüft werden, welchen Einfluss verschiedene Formen von Arbeitsmarktanspannung auf das Stellenbesetzungsgeschehen der Betriebe haben. Die Ergebnisse dieses Projekts sollen dazu beitragen, eine Lücke in der Arbeitsmarktforschung zu schließen, denn bislang liegen keine gesamtwirtschaftlich repräsentativen Untersuchungen im Längsschnitt zu dieser Thematik vor. Darüber hinaus werden sie der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik wie auch den Betrieben wichtige Hinweise dazu liefern, welche Faktoren den Ausgleich am Arbeitsmarkt und die Dauer von Stellenbesetzungen beschleunigen und welche ihn bremsen. Die Untersuchung wird in Kooperation mit Prof. Steven Davis von der Chicago University (USA) durchgeführt.



5. Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den projizierten Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren? Die laufende Diskussion um einen Fachkräftemangel dreht sich u.a. um die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, das Erwerbspersonenpotenzial auszuweiten. Diskutiert werden dabei insbesondere die Zuwanderung, eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung und eine längere Lebensarbeitszeit. Ein arbeitsmarktpolitischer Ansatzpunkt wird in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion bislang wenig aufgegriffen: die Jahresarbeitszeit. Mit einer Ausweitung der Arbeitszeit könnte zwar nicht die Personenzahl, möglicherweise jedoch das ‚potentielle‘ gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen stabilisiert werden. Das gemeinsam mit der Forschungsgruppe *Arbeitszeit und Arbeitsmarkt* durchgeführte Pilot-Projekt untersucht, in welchem Umfang die Arbeitszeit ausgeweitet werden müsste, um ein ‚potenzielles‘ Arbeitsvolumen konstant zu halten, und welche Chancen für eine Ausweitung existieren. Das Projekt legt die aktuellste Langfristprojektion des IAB zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials zugrunde. Darüber hinaus werden Daten zur Wochenarbeitszeit sowie zu Arbeitszeitwünschen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) – differenziert nach Alter und Geschlecht – ausgewertet. Diese Angaben werden auf der Basis unterschiedlicher Annahmen mit den vorliegenden Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials verknüpft.

Fachkräfte-
bedarf



Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“

Die Forschungsgruppe *Arbeitszeit und Arbeitsmarkt* beschreibt, analysiert und prognostiziert Arbeitszeitentwicklungen im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang. Für einzelne Aspekte der Arbeitszeit – wie Teilzeitarbeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten – wurden im Jahr 2011 vertiefende Untersuchungen durchgeführt. Mit Blick auf die demographische Entwicklung und den langfristig drohenden Fachkräftemangel wurden Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten analysiert. Im Rahmen eines Drittmittelprojekts sollen Möglichkeiten einer Verschränkung von Arbeitszeit und betrieblicher Weiterbildung ausgelotet werden.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Arbeitszeitrechnung:** Die Arbeitszeitrechnung (AZR) wird im Jahr 2012 aktualisiert und weiter entwickelt. Nach der Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik durch das Statistische Bundesamt, die im Jahr 2011 aufwändige Um- und Rückrechnungen der AZR nach sich zog, wurden die Arbeiten im August 2011 abgeschlossen. Da die Hauptergebnisse der AZR in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) des Statistischen Bundesamtes eingehen, handelt es sich bei der Fortführung und Weiterentwicklung um eine Daueraufgabe des IAB.
- 2. Zeitreihenanalysen und Prognosen:** Auf Basis der Arbeitszeitrechnung werden in der Forschungsgruppe die Beiträge der einzelnen Arbeitszeit-Komponenten anhand von Zeitreihen dargestellt und analysiert, um ihre wechselnde Bedeutung im Gesamtzeitraum herauszuarbeiten. Auf dieser Grundlage wird in der Forschungsgruppe die Entwicklung der Arbeitszeit in den Jahren 2012 und 2013 vorausgeschätzt und geht in die Arbeitsmarktprognosen des IAB ein.
- 3. Geschlechts- und altersspezifische Arbeitszeitentwicklung:** Mit Ergebnissen der Arbeitszeitrechnung werden zudem geschlechts- und altersspezifische Arbeitszeitentwicklungen und -strukturen analysiert. Die im Jahr 2010 aktualisierten Analysen zur Erwerbsbeteiligung und zu Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern wurden fortgeführt und mit Auswertungen zu den Arbeitszeitpräferenzen aus dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) 2008 verknüpft. Auf diese Weise ist es möglich, die tatsächliche mit der individuell gewünschten Arbeitszeit zu vergleichen. Dabei zeigt sich, dass bei der Arbeitszeit Wunsch und Wirklichkeit häufig nicht übereinstimmen. So würden insbesondere viele Teilzeitbeschäftigte gerne länger arbeiten. Die Forschungsgruppe hat zu dieser Thematik bereits Grundlagen erarbeitet, die im Jahr 2012 aktualisiert werden sollen.
- 4. Arbeitsvolumenpotenzial:** Das potenzielle Volumen der erwerbswirtschaftlichen Arbeit besteht aus einer Personenkomponente und aus einer Arbeitszeitkomponente. Das Erwerbspersonenpotenzial ist durch die Analysen und Projektionen des IAB traditionell gut belegt. Bei den potenziellen Arbeitszeiten bestehen noch große Forschungslücken, die durch vertiefende Analysen von tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten aus Präferenzbefragungen verkleinert werden sollen. Die Verknüpfung von Arbeitszeit- und Erwerbspersonenpotenzialen zu einem Arbeitsvolumenpotenzial kann Anhaltspunkte liefern, ob und in welchem Umfang das demographisch bedingt abnehmende Arbeitsangebot durch veränderte Arbeitszeiten stabilisiert werden kann und welche Konsequenzen sich daraus ergeben. In Zusammenarbeit mit dem Forschungsbereich *Prognosen und Strukturanalysen* wurde ein Pilot-Projekt begonnen, das im Jahr 2012 fortgesetzt werden soll.

Qualität der
Beschäftigung

Fachkräfte-
bedarf



5. Entwicklung der Beschäftigungsformen: Die Beschäftigungsformen entwickelten sich in der Vergangenheit zeitweise gegenläufig. So ging in den Jahren vor dem Wirtschaftsaufschwung 2006 bis 2008 der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung mit einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einher. Dabei ist unklar, inwieweit es sich um Wechselfälle bzw. Substitutionen zwischen diesen Formen der Beschäftigung handelt. Die 2011 begonnenen Untersuchungen dieser Vorgänge mit den verknüpften Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB-Daten) sollen 2012 mit Hilfe mikroökonomischer Methoden fortgesetzt werden.

6. Arbeitszeitkonten in der Wirtschaftskrise: Zur Stabilisierung der Beschäftigung in der Wirtschaftskrise 2009 hat auch der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten beigetragen. Das *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung* hat im Krisenjahr 2009 eine Befragung durchgeführt, die dazu genauere Informationen liefert. Im Rahmen einer Kooperation mit dem WSI wurden im Jahr 2011 in einer deskriptiven Analyse der Umfang der Nutzung dieser Maßnahme sowie deren Intensität im Krisenjahr 2009 und im Jahr 2010 dargelegt. In einer weiteren, multivariaten Analyse soll im Jahr 2012 der Einfluss verschiedener Faktoren auf den Abbau von Guthaben als Maßnahme zur Beschäftigungssicherung in einer Krise bestimmt werden.

7. Verschränkung von Arbeits- und Bildungszeit: In der Forschungsgruppe soll 2012 untersucht werden, wie und in welchem Umfang durch die Verschränkung von Arbeitszeit und Bildungszeit von Beschäftigten kurz- und langfristige arbeitsmarktpolitische Ziele zu erreichen wären: die Arbeitslosigkeit gegenwärtig weiter abzubauen und gleichzeitig dem zukünftig drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch deskriptive und multivariate Analysen vorliegender Daten aus Betriebsbefragungen werden Potenziale für temporäre Arbeitszeitverkürzungen in Verbindung mit betrieblicher Weiterbildung ausgelotet. Am Beispiel des arbeitsmarktpolitischen Programms *Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen (WeGebAU)* werden Probleme und Erfolgsbedingungen untersucht, bildungsferne Beschäftigte durch geförderte Weiterbildung besser zu erreichen. Hierzu wurde ein Drittmittelprojekt beantragt, das im Jahr 2012 durchgeführt werden soll.



Schwerpunkt B: Regionale und internationale Arbeitsmärkte

Forschungsbereich B1 „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

Die steigende Mobilität von Arbeit und Kapital, die Ausweitung des internationalen Handels und die zunehmende Europäische Integration beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. Als Ergebnis dieser Internationalisierungsprozesse und als Antwort auf nationale Beschäftigungskrisen haben die meisten OECD-Länder in den vergangenen Dekaden umfassende Reformen des Arbeitsmarktes und Sozialstaates eingeleitet. Der Forschungsbereich untersucht deshalb die Folgen der Internationalisierung für die Arbeitsmärkte und analysiert die Institutionen des Arbeitsmarktes und die Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich. Im Mittelpunkt der Internationalisierungsforschung stehen die Arbeitsmarktwirkungen von Migration, Handel und Kapitalverkehr. So untersucht der Forschungsbereich die Folgen der EU-Osterweiterung für Löhne und Beschäftigung, die Auswirkungen der Einwanderungspolitik auf die Qualifikationsstruktur der Migranten und die Folgen von Handel und Kapitalverkehr für den Arbeitsmarkt. Aus den international vergleichenden Analysen der Lohn- und Beschäftigungsdynamik im Niedriglohnbereich sowie der Steuerung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in verschiedenen OECD-Ländern werden Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland gezogen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Monitoring der Arbeitnehmerfreizügigkeit: Die Übergangsfristen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit sind zum Mai 2011 für acht neue Mitgliedsstaaten, die zum 1. Mai 2004 der EU beigetreten sind, ausgelaufen. Zur Analyse einer möglichen Veränderung der Wanderungsbewegungen führt der Forschungsbereich ein Monitoring der Migration durch. Hierzu wird der Umfang der Migration, die Qualifikations- und Altersstrukturstruktur der Migranten, ihre Zusammensetzung nach Berufen und Wirtschaftszweigen sowie Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration wie Erwerbspartizipation und Arbeitslosigkeit untersucht. Als Grundlage werden Daten des Ausländerzentralregisters und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, später auch des Mikrozensus herangezogen. Hierauf aufbauend sollen die Auswirkungen der Migration auf Arbeitsmarkt, Gesamtwirtschaft und Sozialstaat untersucht werden. Dabei werden bereits speziell für diese Zwecke entwickelte Gleichgewichtsmodelle des IAB, die unvollkommene Arbeitsmärkte und Arbeitslosigkeit berücksichtigen, verwendet. Weiterführend soll der Zusammenhang zwischen Migration und Arbeitsmarktintegration auf Grundlage einer neuen Panelbefragung der Neuzuwanderer, die Aufschluss über die Erwerbs- und Migrationsbiographie und vertiefte Informationen über den Erwerb von Bildungsabschlüssen und den Haushaltskontext enthält, analysiert werden. Auf dieser Grundlage können neue Erkenntnisse über die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration, der Beschäftigung von Migranten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, die Folgen temporärer Migration und die Steuerung der Zuwanderung gewonnen werden. Mit ersten Ergebnissen ist in der zweiten Jahreshälfte 2012 zu rechnen.

Fachkräfte-
bedarf

2. Einwanderungspolitik und ‚Brain Gain‘: Die Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Gesellschaft hängt wesentlich von ihrer Qualifikationsstruktur ab. Im Rahmen des breit angelegten und durch ein Konsortium von Wissenschaftsstiftungen finanzierten Projektes *Temporary migration, integration and the role of Policies* (TEMPO) wird der Forschungsbereich untersuchen, wie sich die Einwanderungspolitik, ökonomische und soziale Faktoren auf die Struktur vor allem temporärer Migration auswirken. Vor dem Hintergrund neuer theoretischer und empirischer Erkenntnisse wird dabei berücksichtigt, dass private und öffentliche Bildungsinvestitionen endogen sind, d.h. selbst von den Migrationsmöglichkeiten beeinflusst werden.

Fachkräfte-
bedarf



Schließlich wird auch die politökonomische Frage, ob die Einwanderungspolitik vor dem Hintergrund einer wachsenden Konkurrenz um hochqualifizierte Arbeitskräfte in der OECD koordiniert werden muss, untersucht. Das über mehrere Jahre angelegte Projekt wird sowohl einen Beitrag zur Theoriebildung, aber auch zum Aufbau neuer Datensätze zur Qualifikationsstruktur von Migranten und zur Schätzung der Determinanten der Migration leisten, der von hoher Relevanz für das Verständnis von Migrationsprozessen ist. Die Ergebnisse sind zugleich von großer Bedeutung zur Abschätzung der Wirkungen verschiedener Formen der Steuerung der Zuwanderung.

3. Lohn- und Beschäftigungswirkungen der Zuwanderung von Fachkräften: Die Frage, ob durch Zuwanderung einem möglichen Fachkräftemangel begegnet werden kann, gewinnt in der öffentlichen Diskussion auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels an Bedeutung. Eine Einschätzung, ob Migration eine sinnvolle Strategie ist, Fachkräftelücken zu schließen, setzt eine genaue Analyse ihrer Arbeitsmarktwirkungen voraus. Im Rahmen einer jüngeren Forschungsarbeit hat das IAB einen neuen Ansatz entwickelt, der es erlaubt, die Lohn- und Beschäftigungseffekte der Migration unter den Bedingungen unvollkommener Arbeitsmärkte mit struktureller Arbeitslosigkeit zu schätzen. Dieses Modell erlaubt eine differenzierte Analyse der Lohn- und Beschäftigungseffekte nach Qualifikations- und Berufserfahrungsgruppen. Vorliegende Schätzergebnisse für Deutschland werden 2012 aktualisiert und auf andere europäische Länder ausgedehnt. Dies ermöglicht auch Schlussfolgerungen im Hinblick darauf, wie sich die Zuwanderung von Fachkräften in Ländern mit unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen und Sozialsystemen auswirkt.

Fachkräfte-
bedarf

4. Geschlechtsspezifische Aspekte der Migration: Bislang gibt es nur wenige Studien, die geschlechtsspezifische Besonderheiten der Migration systematisch untersuchen. Angesichts der wachsenden Zahl weiblicher Migranten, stellt dies insbesondere mit Blick auf die internationale Migration eine beträchtliche Forschungslücke dar. Ziel des Projekts ist es, bestehende Ansätze zur internationalen Migration von Arbeitskräften um diese Dimensionen zu erweitern und empirisch zu überprüfen. Das Projekt setzt zwei Schwerpunkte: Zunächst geht es um die komplexe Interaktion zwischen geschlechtsspezifisch wirkenden regionalen Opportunitätsstrukturen im Herkunfts- und Zielgebiet und der Haushaltsstruktur der Akteure. In Fortführung bereits bestehender Arbeiten des Forschungsbereichs werden partnerschaftliche Migrationsentscheidungen unter Berücksichtigung der Paarinteraktion analysiert. Die Fragestellung verspricht tiefergehende Aufschlüsse und Prognosen über die demographische, Erwerbs- und Bildungsstruktur zukünftiger Migranten. Als weiterer Schwerpunkt sollen auch gesamtwirtschaftliche Effekte weiblicher Migration untersucht werden. Im Mittelpunkt stehen die Auswirkungen auf Erwerbsquoten und die Qualifikationsstruktur weiblicher Arbeitskräfte im Zielgebiet.

Fachkräfte-
bedarf

5. Arbeitsmarktwirkungen von Handel: Die Zunahme der internationalen Integration von Güter- und Kapitalmärkten beeinflusst wesentliche Größen des Arbeitsmarktes, wie z.B. den Lohn und die Struktur der Arbeitsnachfrage. Es wird theoretisch und empirisch untersucht, welche Folgen die Handelsliberalisierung für unterschiedliche Qualifikationsgruppen haben kann, wenn man berücksichtigt, dass sich Firmen im Hinblick auf ihre Produktivität und ihre Arbeitnehmerstruktur unterscheiden. Ausgangspunkt ist die Hypothese, dass exportorientierte Unternehmen mehr qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren. In verschiedenen theoretischen und empirischen Studien wird gezeigt, dass Handelsliberalisierung zu einer Expansion der produktiveren Exportfirmen führt. Im Ergebnis wird erwartet, dass die Nachfrage nach besser qualifizierten Arbeitnehmern relativ zur Gruppe der weniger qualifizierten zunimmt. Diese Hypothese wird auf Grundlage von integrierten Betriebs- und Personendaten des IAB untersucht. Die Datenstruktur des *Linked-Employer-Employee-Datensatzes* (LIAB) ermöglicht es hierbei, explizit die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstruktur zu berücksichtigen. Von diesem Projekt sind neue Erkenntnisse über die Arbeitsmarktwirkungen der Globalisierung zu erwarten, die für die Struktur-, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Bildungspolitik relevant sein können.



6. Beschäftigungsdynamik im Niedriglohnsektor im internationalen Vergleich: Das Projekt untersucht, inwieweit Arbeitslose über den Niedriglohnsektor dauerhaft in Beschäftigung integriert werden können oder ob die Gefahr eines Kreislaufs von Arbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung droht. Durch das Projekt werden neue Erkenntnisse über die Dynamik des Übergangs zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung im Niedriglohnsektor unter unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen gewonnen. Da man sich von der Expansion des Niedriglohnsektors verbesserte Arbeitsmarktchancen für wettbewerbschwache Arbeitnehmer verspricht, sind die Ergebnisse auch politikrelevant. Die bisherige Analyse wurde international vergleichend mit administrativen Mikrodaten für Dänemark, (West-)Deutschland und Österreich durchgeführt. Ergänzend wurden im vergangenen Jahr international breiter angelegte Vergleiche auf der Grundlage EU-weiter Befragungsdaten begonnen. Diese ergänzenden Arbeiten sollen im Jahr 2012 fortgesetzt und abgeschlossen werden.

7. Berufliche Mobilität im internationalen Vergleich: Aufbauend auf bestehenden Arbeiten zur beruflichen Mobilität soll im Rahmen eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells der Zusammenhang zwischen Berufsmobilität und Strukturwandel analysiert werden. Es sind damit neue Erkenntnisse über den Einfluss institutioneller Faktoren auf die berufliche Mobilität zu erwarten. Die Ergebnisse versprechen eine Antwort auf die Frage, ob es in Deutschland institutionelle Faktoren gibt, die die Berufsmobilität stärker einschränken als in Großbritannien und somit individuelle Erwerbskarrieren und gesamtwirtschaftliche Anpassungsprozesse hemmen.

8. Governance von Aktivierung: Im Ländervergleich zeigt sich, dass operative und administrative Reformen eine Voraussetzung für das Erreichen formaler Ziele von Politikreformen sind. Der Fokus auf die Aktivierung von Hilfebeziehern hat in einer Reihe von Ländern (Dänemark, Niederlande, Finnland, Norwegen) zu einer organisatorischen Neuordnung von Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen geführt. Diese ist durch eine ‚Governance‘-Steuerungslogik, also der Mitwirkung und Einflussnahme einer Vielzahl von Akteuren gekennzeichnet, wodurch komplexe Koordinationsmechanismen zwischen den Akteuren notwendig werden. Wir knüpfen an Arbeiten aus den Vorjahren zu Reformen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und Steuerungsformen an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an und analysieren den Einfluss von Organisationsstrukturen auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in ausgewählten Ländern.



Forschungsbereich B2 „Regionale Arbeitsmärkte“

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich im vergangenen Jahr erstaunlich rasch von dem wirtschaftlichen Einbruch infolge der Finanzkrise erholt. Auch wenn die verschiedenen Regionen in Deutschland grundsätzlich von dieser Entwicklung profitierten, blieben große Disparitäten zwischen ihnen bestehen. So herrscht in einigen Gebieten Vollbeschäftigung, während andere mit hoher Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben. Erstere sind im Süden der Bundesrepublik zu finden, die Problemregionen dagegen vor allem in Ostdeutschland. Die Unterschiede zwischen West und Ost werden nur langsam geringer. Angesichts dessen besteht die zentrale Aufgabe des Forschungsbereichs *Regionale Arbeitsmärkte* in der Analyse dieser und weiterer regionaler Disparitäten. Untersucht werden insbesondere die Ursachen dieser Unterschiede, die Funktionsweise regionaler Arbeitsmärkte sowie das regionale Gründungsgeschehen. Durch Analysen auf kleinräumiger Ebene werden Erkenntnisse gewonnen, die für die Erklärung gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge von Bedeutung sind und dem wissenschaftlichen Beratungsbedarf der BA und des BMAS in regionalen Fragen entgegen kommen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012:

1. ReLOC (Research on Locational and Organisational Change): Das Projekt befasst sich mit den Auswirkungen von Auslandsinvestitionen deutscher Unternehmen in Tschechien auf den Arbeitsmarkt. Im Fokus der Untersuchung steht die Frage, inwieweit grenzüberschreitende Produktionsverlagerungen zu Arbeitsplatzverlusten an deutschen Standorten führen und ob es entgegen gerichtete Effekte gibt. Letztere könnten sich zum Beispiel aus der Kostensenkung ableiten, die gegebenenfalls mit Auslandsinvestitionen verbunden sind. Die Wirkungen von Verlagerungen auf Lohn- und Qualifikationsstrukturen in beiden Ländern sind ebenfalls Gegenstand der Untersuchung. Zur Analyse dieser Fragestellungen werden die Datenquellen des IAB ausgewertet, und eigene Erhebungen in beiden Ländern durchgeführt. Informationen über grenzüberschreitende Verlagerungen werden durch miteinander verbundene Primärerhebungen von Mutter- und Tochterunternehmen in Deutschland und Tschechien gewonnen. Im Fokus der Analyse stehen dabei nicht nur die Entwicklung der unternehmerischen Nachfrage und Einflussfaktoren von Standortentscheidungen. Zugleich besteht auch Interesse an einer Einschätzung unternehmerischer Strategien und wirtschaftlicher Verflechtungen der Unternehmen auf internationaler Ebene. Darüber hinaus werden die untersuchten multinationalen Unternehmen mit solchen Betrieben verglichen, die nicht in Auslandsinvestitionen involviert sind. Mit Hilfe der aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse sollen Forschungslücken auf dem Gebiet der internationalen Integration von Arbeitsmärkten geschlossen werden. So kann durch die Verknüpfung der Befragungen u.a. analysiert werden, inwiefern Auslandsinvestitionen zur Erklärung der hohen Arbeitslosigkeit von nicht formal qualifizierten Personen herangezogen werden können. Die Untersuchung und deren Ergebnisse haben nicht nur wissenschaftlichen Wert, sondern sind zugleich von hoher arbeitsmarkt- und regionalpolitischer Bedeutung. Die Qualität der Beschäftigung in inländischen Betrieben hängt wesentlich davon ab, welche Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden. Ebenso wird das generelle Niveau der Beschäftigung im Inland entscheidend davon beeinflusst, ob hier nur noch Restbestände der Produktion verbleiben, oder ob diese wächst, weil die Auslandsinvestitionen vor allem der Markterschließung dienen. Neben dem IAB sind einige international renommierte Institutionen und Forscher an dem Forschungsprojekt beteiligt. Kooperationspartner sind u.a. Prof. Daniel Münich (Karlsuniversität Prag) und Prof. Michael Pflüger (Universität Passau).

Fachkräfte-
bedarf

Qualität der
Beschäftigung



2. Kulturelle Vielfalt und Regionalentwicklung: Im Rahmen des Projekts *Migrant Diversity and Regional Disparity in Europe* (Midi-Redie) werden die Auswirkungen kultureller Vielfalt auf regionale Arbeitsmärkte untersucht. Untersucht wird in einem ersten Schritt, welchen Einfluss die Vielfalt auf die Produktivität und die damit verbundene Arbeitsnachfrage ausübt. In einem zweiten Schritt wird betrachtet, welche Konsequenzen dadurch für sozioökonomische Disparitäten in den Regionen Deutschlands und Europas entstehen. Ausgangsüberlegung der Analyse ist der Befund, dass die zunehmende wirtschaftliche Integration in Europa und weltweit zu einem Ansteigen von Migrationsströmen geführt hat, wodurch die kulturelle Vielfalt in den einzelnen Ländern gewachsen ist. In der Bundesrepublik Deutschland hat fast ein Fünftel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Die Einwanderer kamen aus vielen verschiedenen Ländern und haben ihren kulturellen Hintergrund zumindest teilweise mitgebracht. Diese Vielfalt erleichtert unkonventionelles Denken und befördert auf diese Weise Innovationen, wodurch wiederum positive Impulse auf das lokale Wirtschaftswachstum ausgelöst und Beschäftigungseffekte hervorrufen werden können. Diesen positiven Wirkungen stehen jedoch mögliche negative gegenüber, die sich aus etwaigen Verständigungs- oder Integrationsproblemen und Konflikten ergeben können. Nachdem allgemeine Analysen zu den regionalen Effekten von kultureller Diversität bereits erstellt wurden, werden nun die Gesamteffekte untersucht und es wird Bilanz gezogen. In der derzeitigen Projektphase steht die Übertragung auf die Betriebsebene im Vordergrund: Es soll untersucht werden, wie sich die betriebliche Arbeitsnachfrage verändert, wenn Beschäftigte unterschiedlicher nationaler bzw. ethnischer Herkunft zusammenarbeiten. Das Projekt ist Teil eines internationalen Verbunds, der von Prof. Christian Dustmann (*University College London*) koordiniert wird. Das Projektteam besteht neben der IAB-Projektgruppe aus weiteren vier Forschergruppen, die in ebenso vielen Ländern arbeiten, „Principal Investigator“ ist Peter Nijkamp (Vrije Universiteit Amsterdam).

Fachkräfte-
bedarfQualität der
Beschäftigung

3. Typisierung regionaler Arbeits- und Ausbildungsmärkte: Der Bereich entwickelt und aktualisiert Typisierungen von Agentur- und Jobcenterbezirken, die die BA und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für Planungs- und Steuerungszwecke einsetzen. Diesen Regionaltypisierungen liegt der Gedanke zugrunde, dass die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente und die Leistungen einzelner Agenturen oder Jobcenter nur dann angemessen beurteilt werden können, wenn berücksichtigt wird, dass große regionale Arbeitsmarktdisparitäten in Deutschland bestehen und dass diese für den regionalen Integrationserfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mitbestimmend sind. Durch die Regionaltypisierungen werden Agentur- bzw. Jobcenterbezirke, die ähnliche Arbeitsmarktbedingungen aufweisen, zu Gruppen, den sogenannten Vergleichstypen, zusammengefasst, innerhalb derer Leistungsvergleiche möglich sind. Hervorzuheben ist, dass die Typisierungen stets auf einem zweistufigen Untersuchungsansatz basieren: Vor der eigentlichen clusteranalytischen Gruppierung der Raumeinheiten werden Regressionsanalysen arbeitsmarktpolitischer Zielgrößen, wie der SGB-II-Integrationsquote oder des SGB-III-Integrationsgrads, durchgeführt. Zweck dieser Analysen ist die empirisch fundierte Auswahl und Gewichtung der Typisierungsvariablen. Im Jahr 2012 soll die SGB-II-Typisierung, die seit 2006 im Rahmen der Arbeitsmarktsteuerung eingesetzt wird und die kürzlich (2011) aktualisiert wurde, einer grundlegenden Neufassung unterzogen werden. Zur Vorbereitung dient u.a. ein Workshop mit Wissenschaftlern verschiedener Institute und Vertretern der Länder und der kommunalen Spitzenverbände. Anders als in der Vergangenheit werden ab 2012 flächendeckende Analysen auch in der ersten Stufe des Klassifikationsansatzes möglich sein, weil dann die dafür erforderlichen Zielgrößen für alle Jobcenterbezirke mit ausreichend langem Zeitbezug vorliegen. Im Jahr 2012 soll auch eine neue SGB-III-Typisierung vorgelegt werden. Notwendig ist dies, weil die BA die Agenturbezirke, also die räumlichen Beobachtungseinheiten der SGB-III-Typisierung, neu abgegrenzt hat. Außerdem sind Veränderungen in den regionalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu vermuten, die eine Anpassung der SGB-III-Vergleichstypen aus dem Jahr 2008 erforderlich macht. Parallel dazu soll gemeinsam mit dem Forschungsbereich *Bildungs- und Erwerbsverläufe* auch die Einteilung der Agenturbezirke in verschiedene Ausbildungsmarkttypen, die 2010 erstmalig vorgenommen wurde, überarbeitet werden.

Fachkräfte-
bedarf

Regionalbüro und Regionales Forschungsnetz (RFN) des IAB

Die zehn Einheiten des *Regionalen Forschungsnetzes* des IAB in den Regionaldirektionen der BA untersuchen die Funktionsweise regionaler Arbeitsmärkte und die regionale wirtschaftliche Entwicklung. Auf dieser Basis werden fundierte Analysen mit Praxisnähe für die Regionaldirektionen der BA und andere Arbeitsmarktakteure „vor Ort“ erstellt. In der Forschung arbeitet das RFN auf Basis eines gemeinsamen Forschungsprogramms eng mit dem Forschungsbereich *Regionale Arbeitsmärkte* zusammen. Zu den zentralen Leitfragen des *Regionalen Forschungsnetzes* zählen: Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktentwicklung in den Bundesländern, Agenturbezirken und Kreisen? Was sind die Determinanten der Arbeitsmarktentwicklung und wie wird sie künftig verlaufen? Welche Faktoren beeinflussen die räumliche Verteilung wirtschaftlicher Aktivität von Unternehmen? Was kennzeichnet regionale Cluster und Unternehmensnetzwerke und welche Auswirkungen ergeben sich daraus für den Arbeitsmarkt? Welche Faktoren bestimmen die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb von Deutschland und über seine Grenzen hinaus? Welche Auswirkungen hat Mobilität auf die regionalen Arbeitsmarktbedingungen?

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Regionale Arbeitsmarktprognosen: Alle Arbeitsmarktakteure sind im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen von Arbeitsmarkt und Wirtschaft bei ihren Entscheidungen auf Prognosen angewiesen – trotz aller Unsicherheit, mit der diese behaftet sind. Die abzuschätzenden künftigen Arbeitsmarktentwicklungen umfassen dabei neben kurzfristigen Arbeitsmarktänderungen, wie z.B. den Folgen konjunktureller Einbrüche, auch mittelfristige Trends, wie den demografischen Wandel und sich abzeichnende Engpässe bei der Fachkräfterekrutierung. Den hohen Bedarf nach regionalen Arbeitsmarktprognosen bedient das regionale Forschungsnetz wie jedes Jahr im Frühjahr und Herbst mit Projektionen von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung für das letzte Quartal 2011 und das Jahr 2012 auf Agenturbezirks- und Bundeslandebene. Diese Projektionen ergänzen die Bundesprognose des IAB und sind mit dem Forschungsbereich *Prognosen und Strukturanalysen* abgestimmt. Momentan wird die Prognostizierbarkeit anderer Gebietsstände geprüft und die Prognosen werden methodisch weiterentwickelt.

Fachkräfte-
bedarf

2. Diversität und Erfolg von Organisationen: In diesem Projekt wird untersucht, wie sich die Diversität der Belegschaft auf den Erfolg von Betrieben auswirkt. Unterschiede in den Belegschaftsstrukturen werden unter verschiedenen Aspekten wie dem Alter, der Nationalität oder der Geschlechtszugehörigkeit betrachtet. Mit Hilfe eines umfassenden Betriebsdatensatzes, der sich aus unterschiedlichen Datenquellen des IAB zusammensetzt, wird analysiert, ob sehr unterschiedliche Belegschaften mit einer höheren Produktivität verbunden sind oder vorwiegend Kosten verursachen, z.B. durch zunehmende Kommunikationsprobleme. Darüber hinaus wird untersucht, ob sich auch die Beschäftigungsstrukturen des regionalen Umfelds auf das Betriebsergebnis auswirken. Erkenntnisse über das Zusammenwirken verschiedener Gruppen von Arbeitskräften in den Betrieben und den Einfluss der Beschäftigtenstruktur auf den Betriebserfolg sind relevant für die Personalverantwortlichen und haben auch Implikationen für die Arbeitsmarktpolitik. Die Untersuchung wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert und gemeinsam mit dem *Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg* durchgeführt.

Fachkräfte-
bedarf

3. Branchenverbundenheit und Humankapital (Industrial and Occupational Space): In dem Projekt wird mit dem Konzept der humankapitalspezifischen Verbundenheit (skill-based relatedness) ein neuer Ansatz angewendet, um Verknüpfungen zwischen Industrien zu ermitteln. Die Stärke der Verbundenheit wird dabei festgemacht an dem Ausmaß, in dem in Branchen dasselbe bzw. ähnliches Humankapital eingesetzt werden kann. Hierdurch soll aufgezeigt werden, welche Struktur diese Branchennetzwerke aufweisen und ob es neue intra- und intersektorale Verknüpfungen zwischen Branchen gibt. Die Datengrundlage für die



Berechnung dieses Verbundenheitsmaßes sind die individuellen Beschäftigungswechsel zwischen den Branchen, welche durch die Beschäftigtenhistorik abgebildet werden (1975 bis 2008). Mit statistischen Verfahren werden zentrale Determinanten der interindustriellen Betriebswechsel (z.B. Einkommen, Geschlecht) kontrolliert, um den Einfluss der Humankapitalähnlichkeit auf die Betriebswechsel zu isolieren. Das so bestimmte humankapitalspezifische Verbundenheitsmaß zwischen den Branchen wird in unterschiedlichen Verbundenheitsmatrizen zusammengefasst. Außerdem wurde auch die räumliche Dimension der Betriebswechsel berücksichtigt, indem Matrizen für innerregionale und überregionale Betriebswechsel berechnet wurden. Weitere Analysen umfassen u.a. einen Vergleich von deutschen und schwedischen Verbundenheitsmatrizen sowie die Anwendung dieser Matrizen als methodisches Instrument für Regionalanalysen und ihre Prüfung mit Blick auf Vermittlungsoptionen für Arbeitslose. Die Untersuchung wird in Kooperation mit der *Erasmus Universität Rotterdam* durchgeführt.

4. Arbeitsmarkt Gesundheit und Pflege: Die Gesundheitswirtschaft hat eine große Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Deutschland. Je nach Abgrenzung sind bis zu 5,4 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen tätig, dies entspricht etwa 14 % aller Erwerbstätigen. Voraussichtlich wird durch das Altern der Gesellschaft der Bedarf an medizinisch-technischen Dienstleistungen – und damit nach qualifiziertem Fachpersonal – noch weiter zunehmen. Bis zum Jahr 2030 wird der Anteil der Gesundheitswirtschaft an der Bruttowertschöpfung Prognosen zufolge von derzeit 10 auf etwa 13 % steigen, die Zahl der Erwerbstätigen könnte auf etwa 7,5 Millionen zunehmen. Dieser Bedeutung entsprechend wird die Entwicklung und regionale Bedeutung des Arbeitsmarktes ‚Gesundheit und Pflege‘ im RFN in verschiedenen Projekten betrachtet. So wird in einem Teilprojekt eine differenzierte Struktur- und Zeitreihenanalyse der Beschäftigung in der Gesundheitswirtschaft für jedes Bundesland vorgenommen. Neben dem Kernbereich werden drei Erweiterungsbereiche betrachtet: 1) Handel mit medizinischen Produkten, 2) pharmazeutische Industrie und Gesundheitshandwerk, sowie 3) Krankenversicherungen, Öffentliche Verwaltung und sonstige Organisationen. Neben der Branchenentwicklung werden auch die Berufsgruppen der Ärzte, Pflegeberufe und medizinischen Assistenten untersucht. Anhand von Individualdaten der Beschäftigten-Historik des IAB (BeH) wird zusätzlich der Berufsverlauf von Pflegepersonal und Sprechstundenhelfern detailliert analysiert. Einige Länderberichte sind in der Reihe IAB-Regional erschienen, weitere werden im Jahr 2012 folgen. Bereits erschienen sind die Ergebnisse eines weiteren Teilprojekts zum Pflegearbeitsmarkt: Mit Modellrechnungen wurde der mögliche Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich bis zum Jahr 2030 ermittelt. Für Nordrhein-Westfalen könnte sich – je nach Modellannahmen – hier ein Anstieg um gut ein Drittel bis fast auf das Doppelte ergeben.

Fachkräfte-
bedarf

5. Effekte des demografischen Wandels auf lokale Arbeitsmärkte: Der demografische Wandel in Deutschland zeichnet sich bekanntermaßen durch einen negativen natürlichen Bevölkerungssaldo aus, d.h. die Zahl der Geburten ist niedriger als die Zahl der Sterbefälle. Hinzu kommt, dass gemäß den Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes das Geburtendefizit zukünftig nicht mehr durch einen positiven Außenwanderungssaldo überkompensiert wird. Die Einwohnerzahl und insbesondere das Arbeitsangebot in Deutschland gehen mithin zurück. Aus theoretischer Sicht könnte ein Rückgang des Arbeitsangebotes einerseits zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes führen, da weniger Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten und bei gleichbleibender Arbeitsnachfrage die Arbeitslosigkeit sinkt. Andererseits könnte die Arbeitslosigkeit aber auch ansteigen, falls das schrumpfende Arbeitsangebot nicht entsprechend den Anforderungen der Unternehmen qualifiziert ist, oder die Arbeitsnachfrage schneller als das Arbeitsangebot sinkt. Vor diesem Hintergrund wird im Projekt *Effekte des demografischen Wandels auf lokale Arbeitsmärkte* empirisch untersucht, ob es einen statistisch signifikanten (kausalen) Zusammenhang zwischen der Größe der Eintrittskohorte in den Arbeitsmarkt und der Arbeitslosigkeit sowie der Beschäftigung auf regionaler Ebene gibt. Dazu werden Daten der BA, des IAB und des Statistischen Bundesamtes für den Zeitraum 1978 bis 2008 verwendet. Die bereits vorliegenden Ergebnisse sind eine gute Nachricht, zumindest für den westdeutschen Arbeitsmarkt: Kleinere Eintrittskohorten haben in der Vergangenheit zu einer Abnahme der Arbeitslosigkeit geführt, während gleichzeitig die Beschäftigungsquote gestiegen ist.

Fachkräfte-
bedarf



Schwerpunkt C: Arbeitsmarktpolitik

Forschungsbereich C1 „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Ziel des Forschungsbereichs ist es, wissenschafts- und praxisrelevante Befunde zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Programmen vorzulegen. Der Bereich evaluiert insbesondere Hilfen zur Vermittlung, Aspekte der Förderung beruflicher Weiterbildung, Lohnkostenzuschüsse sowie Sperrzeiten. Dies geschieht überwiegend auf Basis von Prozessdatensätzen der Bundesagentur für Arbeit und mit mikroökonomischen Verfahren. Die forschungsleitenden Fragen sind: Sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Vermittlung, Qualifizierung und Integration von Arbeitslosen effektiv? Wie gestaltet sich der Zugang in die Förderung mit diesen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten? Welchen Einfluss haben institutionelle Rahmenbedingungen auf Arbeitsmarktstrukturen und -übergänge?

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Perspektive Wiedereinstieg: Im März 2009 startete bundesweit das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Programm *Perspektive Wiedereinstieg*. Ziel des Programms ist, potenziellen Berufsrückkehrerinnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern und hierdurch mittelfristig auch den drohenden Fachkräftemangel abzufedern. Umgesetzt wird das Programm von 17 Modellträgern an 20 Standorten, mit teils unterschiedlichen Konzepten. Das Förderprogramm wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom IAB umfassend evaluiert. Im Forschungsbereich *Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit* wird das Förderprogramm *quantitativ* untersucht, während der Forschungsbereich *Bildungs- und Erwerbsverläufe* die begleitende *qualitative* Befragung übernommen hat. Im Fokus des Evaluationsprojektes stehen dabei die folgenden Fragen: Welche Faktoren fördern und welche hemmen den Wiedereinstiegsprozess? Inwieweit und unter welchen Bedingungen gelingt der Wiedereinstieg? Wie können Frauen (und Männer) beim Wiedereinstieg bestmöglich unterstützt werden? Die Forschungsergebnisse beider Teilprojekte sollen der Politik Entscheidungshilfen beim Aufbau eines flächendeckenden Unterstützungsangebots für Berufsrückkehrerinnen bieten. Der Bereich *Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit* hat bereits 2011 erste Ergebnisse aus einer Befragung einer Kohorte von Teilnehmerinnen am Programm wie auch von Frauen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als Berufsrückkehrerinnen gemeldet sind, vorgelegt. Im Jahr 2012 werden die Analysen fortgeführt.

Fachkräfte-
bedarf

2. Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen (WeGebAU): Das seit 2006 laufende Sonderprogramm soll durch die Förderung von Weiterbildung zusätzliche Anreize für die Nachqualifizierung von Arbeitnehmern schaffen. Arbeitsentgeltzuschüsse (§ 235c SGB III) und eine Erstattung von Weiterbildungskosten (§§ 77 (2) und 417 SGB III) sollen die Beschäftigung von geringqualifizierten Beschäftigten erhöhen sowie eine längere Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter unterstützen, um auf diese Weise drohender Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Erste deskriptive Befunde zu dem Programm liegen bisher nur auf Betriebsebene vor. Analysen auf der Personenebene sind für das Jahr 2012 geplant. Das aktuelle Projekt wird die Wirksamkeit des Förderprogramms in den Jahren 2007 und 2008 zunächst anhand des Vergleichs mit „statistischen Zwillingen“ analysieren. In Kooperation mit Prof. Ott Toomet (Tartu Universität, Estland) sollen zusätzlich Verweildaueranalysen durchgeführt werden. Die Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, welche Merkmale Programmteilnehmer und teilnehmende Betriebe kennzeichnen und wie sich die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern verändern.

Fachkräfte-
bedarf



3. Effekte der Bildungsgutscheinvergabe: Erfolgreiche berufliche Weiterbildung kann einerseits die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten erhöhen, andererseits aber auch dem Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft entgegenkommen. Seit 2003 erhalten potenzielle Teilnehmende an Maßnahmen der geförderten beruflichen Weiterbildung einen Bildungsgutschein mit Angaben zu Bildungsziel und Kursdauer. Während die Selektivitäten bei der Bildungsgutscheinvergabe sowie die Wirkungen durchgeführter Fördermaßnahmen bei den Geförderten bereits untersucht wurden, liegen bislang noch keine Ergebnisse darüber vor, ob und inwieweit die Bildungsgutscheinvergabe die Arbeitsmarktchancen Erwerbsloser verbessert. Hier setzt das vorliegende Projekt an, das – gemeinsam mit dem Forschungsbereich *Bildungs- und Erwerbsverläufe* – den Effekt der Vergabewahrscheinlichkeit auf den individuellen Fördererfolg analysiert. Das Projekt nutzt dabei Unterschiede in der regionalen Vergabeintensität von Bildungsgutscheinen. Zudem sollen der Maßnahmen- effekt und der Reformeffekt selbst – ab 2003 – untersucht werden.

Fachkräfte-
bedarf

4. Schätzung von Matching-Funktionen ohne Messfehlerprobleme: Matching-Funktionen sagen voraus, wie viele Arbeitsverträge in einer Wirtschaft bei einer gegebenen Anzahl von Vakanzen und Arbeitslosen abgeschlossen werden. Sie sind für die makroökonomische Evaluation des Arbeitsmarktes von hoher Bedeutung. So kann ein verschlechtertes Matching auch darauf hinweisen, dass der Fachkräftemangel gestiegen ist. Die verfügbaren Ausgangsdaten zu Vakanzen unterliegen allerdings großen Messfehlern. Mit Hilfe statistisch-ökonomischer Methoden lassen sich hieraus resultierende Messfehlerprobleme prinzipiell vermeiden. Dazu werden mehrere messfehlerbehaftete Zeitreihen so kombiniert, dass die Schätzergebnisse theoretisch nicht mehr von Messfehlern in den Ausgangsdaten betroffen sind. Im Jahr 2012 ist geplant, diese Methodik auf die Schätzung von Matching-Funktionen anzuwenden und damit die Belastbarkeit solcher Schätzungen zu verbessern.

5. Lohndifferenziale in und nach Zeitarbeit – Macht die Sektorerfahrung einen Unterschied?: In Deutschland werden Leiharbeiter im Vergleich zu regulär Beschäftigten schlechter entlohnt. Jedoch fehlen Hinweise darauf, wie sich wiederholte oder länger andauernde Beschäftigung im Zeitarbeitssektor auf die Entlohnung auswirkt – und zwar erstens während der Zeitarbeit selbst und zweitens bei einer späteren Tätigkeit in anderen Branchen. Auf der Basis der Integrierten Erwerbsbiographie (IEB) werden die Auswirkungen der Intensität der Leiharbeit auf den Lohnunterschied der Leiharbeitnehmer und auf die Lohnhöhe nach Beendigung der Leiharbeit untersucht. Bereits vorliegende Befunde weisen darauf hin, dass der Lohnunterschied mit zunehmender Beschäftigung im Zeitarbeitssektor sinkt. Dies spricht dafür, dass während der Tätigkeit Humankapital aufgebaut wurde. Leiharbeitnehmer, die in reguläre Beschäftigung wechseln, haben zwar anfangs eine starke Lohnbenachteiligung zu akzeptieren, können aber oft in der langen Frist zu vergleichbaren Arbeitnehmern, die niemals eine Zeitarbeiterfahrung gemacht haben, aufschließen.

Qualität der
Beschäftigung

6. Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitszufriedenheit von flexibel Beschäftigten: Flexible Arbeitsverträge sind im Vergleich zu regulären Arbeitsverträgen durch eine geringere Beschäftigungssicherheit charakterisiert. Jedoch kann die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit zwischen den Vertragstypen variieren. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitnehmern und befristet Beschäftigten im Vergleich zu regulär Beschäftigten für den Zeitraum 2001-2009 zu untersuchen. Hierbei wird nicht nur nach der durch den Arbeitsvertragstyp definierten Arbeitsplatzsicherheit sondern auch nach der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit unterschieden. Datengrundlage ist das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP).

Qualität der
Beschäftigung

7. Nutzung formeller und informeller Suchwege bei der Arbeitssuche: Arbeitslosen stehen eine Reihe unterschiedlicher Wege der Stellensuche zur Verfügung. Formellen Suchwegen, wie der Suche über die Arbeitsagentur, dem Sondieren von Stellenanzeigen oder Initiativbewerbungen steht die Suche über soziale Kontakte gegenüber. Ziel der Analysen – die teils in Kooperation mit dem Forschungsbereich *Prognosen und Strukturanalysen* durchgeführt werden – ist es, den Einfluss der Wahl des Suchweges auf die Qualität der gefundenen Beschäftigung zu untersuchen. Dabei wird zum einen zwischen monetären und

Qualität der
Beschäftigung

nicht-monetären Aspekten der Beschäftigungssituation unterschieden (letztere umfassen etwa die Jobzufriedenheit, die Befristung von Arbeitsverträgen und die Matchingqualität). Zum andern wird zwischen subjektiven und objektiven Faktoren unterschieden, etwa zwischen Lohn und Lohnzufriedenheit. Die Analysen werden mit unterschiedlichen IAB-Erhebungen durchgeführt.

8. Modellprojekt *Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB III (Pinguin)*: Im Rahmen des Modellprojekts wird überprüft, ob eine durchgängig interne Leistungserbringung der Arbeitsagenturen für Kunden mit besonderen Vermittlungshemmnissen effektiver ist als der Regelbetrieb – wobei der Regelbetrieb häufig Ganzheitliche Integrationsleistungen für Arbeitslose durch beauftragte Dritte (Ganzil) beinhaltet. Bei den Kunden handelte es sich bis zur Einführung des 4-Phasen-Modells um so genannte „Betreuungskunden“, seitdem um Kunden mit „komplexen Profillagen“. Der Forschungsbereich evaluiert die zweite Welle des Modellprojektes, bei dem drei Arbeitsagenturen eine zufällige Zuweisung neuzugegangener Kunden mit besonderen Vermittlungshemmnissen in ein internes Projektteam bzw. in den Regelbetrieb vornehmen. Ergebnisberichte aus den Jahren 2010 und 2011 konnten aufgrund des bis dahin kurzen Beobachtungszeitraums nur vorläufige Ergebnisse präsentieren. Im kommenden Jahr werden die Auswertungen daher fortgeführt.

9. Wirkung von Sperrzeiten: Sperrzeiten sind ein Instrument um „Moral-Hazard-Verhalten“ in Arbeitslosenversicherungssystemen einzudämmen. Um finanzielle Leistungen zu erhalten, müssen Arbeitslose bestimmte Pflichten erfüllen. Zu diesen Pflichten gehören etwa aktive Arbeitssuche oder die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Bei nachweislicher Verletzung dieser Pflichten können die Leistungen in Form von Sperrzeiten (SGB III) gestrichen werden. Aus der Suchtheorie lässt sich ableiten, dass Sperrzeiten den Wiedereintritt in Beschäftigung beschleunigen. Ob Sperrzeiten jedoch empirisch diese intendierte Beschäftigungswirkung entfalten und/oder ob sie mit nicht-intendierten Effekten einhergehen, ist für die Forschung wie für die Politik eine relevante Frage. In einem aktuellen Kooperationsprojekt mit *Prof. Gerard van den Berg* und *Dr. Arne Uhlendorff* (Universität Mannheim) untersucht der Forschungsbereich daher Effekte von verhängten Sperrzeiten auf den Übergang in Beschäftigung. Hierbei werden potentielle Ausweichstrategien der Arbeitslosen in Form von Krankmeldungen berücksichtigt. Ebenso werden mögliche Nebenwirkungen der Sperrzeiten auf die Beschäftigungsstabilität und die Wiedereinstiegslohne analysiert.

10. Betriebliche Nutzung von Eingliederungszuschüssen: Die letzten detaillierten Untersuchungen der betrieblichen Nutzung von Eingliederungszuschüssen liegen bereits etwa eine Dekade zurück. In Kooperation mit dem Bereich *Betriebe und Beschäftigung* plant der Forschungsbereich, im Jahr 2012 aktualisierte Befunde zu präsentieren. Dabei soll insbesondere folgenden Fragen nachgegangen werden: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen und bestimmten Strukturmerkmalen der Arbeitgeber (wie Betriebsgröße, Branche, Beschäftigtenstruktur)? Nutzen Betriebe, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, ebenfalls überproportional andere Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z.B. Arbeitsgelegenheiten)? Unterscheidet sich die Personalfluktuaton von Betrieben, die Eingliederungszuschüsse nutzen, von der ähnlicher Betriebe, die dies nicht tun?

11. Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit der Bundesagentur für Arbeit vereinbart, in einem gemeinsamen Forschungsprojekt die relevanten Prozesse im Bereich der aktiven Arbeitsförderung zu analysieren, um die praktische Umsetzung des gesetzlich definierten Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern nachzuhalten. Ein Endbericht soll im September 2013 vorliegen. In diesem Kontext wurde das IAB u.a. beauftragt, deskriptive und Wirkungsanalysen zu den Leitfragen (unter Nutzung vorliegender Projektergebnisse) aufzubereiten. Der Bereich wird im Jahr 2012 beginnen, einen Ergebnisbeitrag zu erarbeiten.



Forschungsbereich C2 „Grundsicherung und Aktivierung“

Mit der Einführung des SGB II und der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe wurde die Arbeitsmarktpolitik für erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen vereinheitlicht und deren Aktivierung nach den Prinzipien des ‚Förderns und Forderns‘ in den Vordergrund gerückt. Der Forschungsbereich analysiert vor diesem Hintergrund die Effektivität und Effizienz der Leistungen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger ebenso wie die Auswirkungen der Sanktionen. Hierbei lautet die zentrale Frage, ob bedürftige Arbeitslose durch die Instrumente besser in den Arbeitsmarkt integriert bzw. an den Arbeitsmarkt herangeführt werden und inwiefern es gelingt, ihre Abhängigkeit von Arbeitslosengeld-II-Leistungen zu verringern. Wir analysieren Teilnehmerstrukturen, Ausgestaltung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ebenso wie ihre Wirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg der Geförderten und den Arbeitsmarkt insgesamt. Aspekte der Ausgestaltung, Umsetzung und Wirkungen stehen auch im Mittelpunkt unserer Forschung zu Eingliederungsvereinbarungen und Sanktionen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Sanktionen im SGB II: Pflichtverletzungen (abgesehen von Meldeversäumnissen) führen für Unter-25-jährige im SGB II zu härteren Sanktionen als für erwerbsfähige Leistungsberechtigte ab 25 Jahren. Im Rahmen dieses Projektes wird daher untersucht, welche Konsequenzen harte Sanktionen auf die Eingliederungschancen und die akzeptierten Monatslöhne von Hilfebedürftigen unter 25 Jahren haben. So könnten Sanktionen dazu führen, dass die sanktionierten Leistungsempfänger sich nicht nur verstärkt um eine Arbeit oder Ausbildung bemühen, sondern sich zugleich ihre Konzessionsbereitschaft erhöht und sie daher häufiger in eine Beschäftigung übergehen, die relativ gering entlohnt wird. Damit widmet sich das Projekt auch den Auswirkungen der Sanktionen auf die Qualität der Beschäftigung für diesen Personenkreis. Die Untersuchung analysiert mit Verweildauermodellen Prozessdaten von Unter-25-jährigen, die zwischen Januar 2007 und März 2008 eine Phase des ALG-II-Bezuges begonnen haben. Die Studie wird gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der *Universität Mannheim* durchgeführt.

2. Aktivierungsstrategien für Personen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften: Die Aktivierung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter und der Erfolg ihrer Aktivierung ist auch vor dem Hintergrund des Haushaltskontextes zu betrachten. In diesem Projekt werden daher Aktivierungsstrategien für Personen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften untersucht. Diese werden nach verschiedenen Erwerbsmustern in der Vergangenheit klassifiziert ("Alleinverdiener Haushalte", "Doppelverdiener Haushalte", „Erwerbslose Haushalte"). Gegenstand des Projekts sind unterschiedliche Muster der Aktivierung von Partnern in diesen Bedarfsgemeinschaftstypen. Es wird vermutet, dass in ehemaligen ‚Alleinverdiener‘-Haushalten eher der Hauptverdiener aktiviert wird, während in ehemaligen ‚Doppelverdiener‘-Haushalten andere Muster zu finden sind. Außerdem können Kinder im Haushalt einen Einfluss auf die Aktivierungsstrategie haben. Die Auswertungen erfolgen mit administrativen Daten und erfassen insbesondere quantitativ bedeutsame Maßnahmen wie Zusatzjobs, Trainingsmaßnahmen oder Förderung der beruflichen Weiterbildung. Deskriptive Analysen zur Bezugsdauer von Arbeitslosengeld II bis zum Übergang in die genannten Maßnahmen werden von multivariaten Verweildauermodellen gefolgt, die den Einfluss der verschiedenen Haushaltstypen und anderer Faktoren auf die Teilnahme der Haushaltsmitglieder an diesen Maßnahmen untersuchen.

3. Förderwirkungen für Personen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften: Ein daran anschließendes Projekt untersucht die Wirkungen der beschriebenen Maßnahmen auf Personen in den unterschiedlichen Haushaltstypen, insbesondere auf die Aufnahme einer regulären Beschäftigung und die Beendigung des Arbeitslosengeld-II-Bezugs. Dadurch soll ein Beitrag zur Beantwortung der Frage geleistet werden,

Qualität der
Beschäftigung



inwiefern Aktivierungsstrategien tradierte Rollenverhältnisse aufbrechen können. Mit Hilfe von Matching-Methoden werden über einen Zeitraum von zwei Jahren Personen untersucht, die zwischen Oktober 2005 und Dezember 2007 eine Periode des ALG-II-Bezugs ohne Erwerbstätigkeit beginnen.

4. Längerfristige Eingliederungswirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente: Erste Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Fördermaßnahmen auf Teilnehmende im SGB II haben sich bislang auf Zeiträume von im besten Fall bis zu drei Jahren nach Förderbeginn beschränkt. Bei einigen Instrumenten ist jedoch zu erwarten, dass sich Wirkungen erst nach längerer Zeit einstellen. So sollen etwa die Zusatzjobs schwer vermittelbare erwerbsfähige Leistungsberechtigte an den Arbeitsmarkt heranführen und entfalten daher womöglich erst nach mehreren Jahren eine Eingliederungswirkung. In diesem Projekt wird daher untersucht, inwieweit die Förderung die Beschäftigungschancen über einen Zeitraum von mehr als vier Jahren nach Förderbeginn verändert und ob sie längerfristig zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen geführt hat. Die Untersuchung wird auf Grundlage von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit und unter Verwendung eines Matching-Ansatzes für unterschiedliche Teilnehmergruppen durchgeführt. Unterschieden wird dabei insbesondere nach Alter und der Zeit seit dem Ende des letzten Beschäftigungsverhältnisses vor der Förderung. Eine ähnliche Untersuchung wird sich den mittelfristigen Auswirkungen der Einstiegsgeldförderung von Neugründungen widmen. Bisherigen Befunden zufolge erhöht die Förderung innerhalb der ersten zwei Jahre nach Förderbeginn die Chancen, nicht mehr auf ALG II angewiesen zu sein, deutlich. Im Rahmen der für das Jahr 2012 geplanten Studie soll daher untersucht werden, ob dies nach mehr als vier Jahren auch noch der Fall ist und/oder die Wirkungen längerfristig eventuell noch höher ausfallen.

Qualität der
Beschäftigung

5. Teilhabeeffekte von Zusatzjobs: Bislang wurde kaum untersucht, wie Lebenszufriedenheit und weitere Indikatoren sozialer Teilhabe mit der Förderung durch Zusatzjobs zusammenhängen. Erste Studien, die aber eher deskriptiv angelegt waren und die Selektivität der Teilnahme nicht hinreichend berücksichtigten, deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen Zusatzjobteilnahmen und Lebenszufriedenheit hin. In einem weiteren Projekt wird nunmehr der kausale Effekt von Teilnahmen an Zusatzjobs auf die Lebenszufriedenheit und auf weitere Teilhabeindikatoren in Zusammenarbeit und mit Daten des *Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung* unter Anwendung von Matching-Methoden analysiert. Ein Vergleich zu vorliegenden Befunden über die Wirkung des Beschäftigungszuschusses wird Rückschlüsse darauf ermöglichen, ob von der kostengünstigeren Zusatzjobförderung ähnliche Impulse auf die Lebenszufriedenheit der Teilnehmenden ausgehen.

Qualität der
Beschäftigung

6. Gründungsförderung: Schließlich werden auf Basis qualitativer Befragungen seit Jahresbeginn 2011 die Implementation der finanziellen Gründungsförderung (Einstiegsgeld) für Arbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte sowie die Unternehmensgründungen, die von dieser Förderung profitieren, betrachtet. Zum einen wird untersucht, wie die gesetzlichen Regelungen zur Einstiegsgeldförderung in den unterschiedlichen Trägertypen und Wirtschaftsregionen umgesetzt werden. Zum anderen wird der Frage nachgegangen, wie das Gründungsprojekt im biographischen Kontext des Gründers entstanden ist und sich entwickelt hat. Maßgeblich sind in diesem Zusammenhang die folgenden Fragen: Wie entstand die Idee zur Gründung? Mit welchen Ressourcen wurde sie realisiert und auf welche Hindernisse sind die Gründer gestoßen? Um auch die Nachhaltigkeit von Existenzgründungen erfassen zu können, ist eine Wiederholungsbefragung der Gründer geplant. Gegen Ende des Jahres 2011 ist mit dem Abschluss der Erhebungen in den Grundsicherungsstellen sowie der ersten Befragungswelle von mit dem Einstiegsgeld geförderten Gründern zu rechnen. Im Jahr 2012 werden die Befragungsergebnisse der Grundsicherungsstellen ausgewertet und erste beraterrelevante Befunde veröffentlicht. Zeitgleich wird die sehr zeitintensive Auswertungsarbeit der Interviews mit Gründern aufgenommen, die in diesem Projekt sowie in einem parallelen Projekt zur Gründungsförderung durch den Gründungszuschuss durchgeführt wurden. Mit Ergebnissen ist hier allerdings nicht vor dem Jahr 2013 zu rechnen. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Bereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe durchgeführt.



Schwerpunkt D: Betriebe und Beschäftigung

Forschungsbereich D1 „Betriebe und Beschäftigung“

Betriebliche Verhaltensweisen sind zentrale Bestimmungsgrößen für die Nachfrage nach Arbeitskräften. Der Forschungsbereich *Betriebe und Beschäftigung* befasst sich mit der Beobachtung, Messung und Erklärung der betrieblichen Arbeitsnachfrage. Schwerpunkte bilden dabei die Entwicklung und Zusammensetzung der Belegschaften, die Personal-, Lohn- und Bildungspolitik, die industriellen Beziehungen sowie die Innovations- und Produktivitätsforschung. Zentrale Analyseinstrumente sind das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze. Hinzu kommen Befragungen von durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Betriebsgründern und von Arbeitslosen in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobber“) sowie spezielle Befragungen in einzelnen Branchen und betriebliche Fallstudien.

Im Jahr 2011 wurden bereits die 19. Welle des IAB-Betriebspanels in West- und die 16. Welle in Ostdeutschland erhoben. Schwerpunkt der diesjährigen Befragung waren die Themen Fachkräftebedarf und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Die durch das IAB-Betriebspanel und die weiteren Datenquellen gewonnenen Informationen legen eine wichtige Basis für die Forschung innerhalb und außerhalb des IAB. Der lange Zeitraum, für den die Daten des IAB-Betriebspanels mittlerweile zur Verfügung stehen, ist die Voraussetzung für die Verwendung anspruchsvoller panelanalytischer Methoden. Der Forschungsbereich verwendet deshalb einen großen Teil seiner Kapazität auf die Sicherstellung der Antwortbereitschaft der Betriebe, insbesondere der Betriebe, die sich an mehr als einer Erhebungswelle beteiligen. Wertvoll ist auch die finanzielle Unterstützung durch fast alle Bundesländer und das Institut für Wirtschaftsforschung Halle: Der externe Finanzierungsanteil beträgt in Ostdeutschland 52 % und in Westdeutschland 25 %.

Wichtige Vorhaben und erwarteter Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Betriebliche Suche nach Fachkräften: Im Frühjahr 2012 soll wieder der jährliche Bericht des IAB-Betriebspanels erscheinen, der wichtige Informationen zu verschiedenen Bereichen der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik und deren Entwicklungen liefert. Inhaltlicher Schwerpunkt des diesjährigen Berichts sind die Themen ‚Betriebliche Suche nach Fachkräften‘ sowie ‚Strategien zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs‘. Bei Letzterem steht die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Fokus.

Fachkräfte-
bedarf

2. Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise: Im Jahr 2012 beschäftigt sich der Forschungsbereich weiterhin mit den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009. Damit werden bisherige Forschungsarbeiten des Bereichs fortgesetzt, die gezeigt haben, dass – unabhängig vom sog. „German Job Miracle“ – zumindest zunächst starke Beschäftigungsverluste in den von der Krise betroffenen Betrieben eingetreten waren. Zudem wurden bislang noch keine deutlichen Hinweise darauf gefunden, dass Arbeitszeitkonten oder Kurzarbeit einen dämpfenden Effekt auf die Beschäftigungsanpassungen hatten. In weiteren Analysen wird das betriebliche Aus- und Weiterbildungsverhalten in und nach der Wirtschafts- und Finanzkrise untersucht.

3. Atypische Beschäftigung: Befragungen zum Thema befristete Beschäftigung und Leiharbeit waren in den beiden jüngsten Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels ein Schwerpunktthema. Gegenstand der im Jahr 2012 geplanten Veröffentlichungen werden insbesondere diese Formen atypischer Beschäftigung sein. Im Vordergrund steht dabei die Entwicklung der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung im Zeitverlauf. Darüber hinaus werden aber auch die betrieblichen Gründe für den Einsatz dieser Beschäftigungsformen

Qualität der
Beschäftigung



untersucht und Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebstypen erarbeitet. In einem im Herbst 2011 begonnenen Kooperationsprojekt mit den Forschungsbereichen *Arbeitsmarkt und soziale Sicherung* und *Erwerbslosigkeit und Teilhabe* werden auf Basis des ALWA Datensatzes zudem innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Übergänge aus befristeter in unbefristete Beschäftigung analysiert. Neben einer Analyse der quantitativen Bedeutung beider Übergangsformen soll u.a. untersucht werden, wie bestimmte Merkmale (Bildung, Geschlecht, Branchen etc.) die Übergangschancen atypisch Beschäftigter in reguläre Beschäftigung beim selben oder einem anderen Arbeitgeber beeinflussen. Zudem werden die Analysen zum Zusammenhang zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen und sozialer Teilhabe auf Basis der Befragungsdaten des *Panels Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS)* fortgeführt.

4. Evaluation der Auswirkungen von Arbeitsgelegenheiten auf Betriebe und Branchen: Das genannte Projekt, das sich in Kooperation mit dem Forschungsbereich *Erwerbslosigkeit und Teilhabe* mit dem Einfluss von Arbeitsgelegenheiten (Variante Mehraufwand) auf das Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber auseinandersetzt, wird auch im kommenden Jahr weitergeführt. Im Zentrum des Projekts stehen die Beobachtung von Beschäftigungseffekten sowie der Verbreitung und Nutzungsintensität der Arbeitsgelegenheiten in den Einsatzbetrieben. Ein besonderes Augenmerk wird auch auf potenzielle Substitutionseffekte gerichtet, da sich zunehmende Haushaltsdefizite bei Kommunen direkt auf den Einsatz von Arbeitsgelegenheiten niederschlagen können. Zusätzlich zu den Betriebsstudien werden gegenwärtig die ‚weichen‘ Auswirkungen von Arbeitsgelegenheiten auf die soziale Teilhabe und das Wohlbefinden der Teilnehmer untersucht.

5. Evaluation des Gründungszuschusses: Das Forschungsvorhaben schließt an die Evaluation der Existenzgründungsförderung an, legt jedoch den Fokus auf das Förderinstrument Gründungszuschuss (GZ), das die beiden vorhergehenden Instrumente Überbrückungsgeld und den Existenzgründungszuschuss abgelöst hat. Der Gründungszuschuss zählt sowohl hinsichtlich der Teilnehmerzahlen als auch hinsichtlich des jährlichen Budgets zu den wichtigsten Instrumenten im SGB III. Als Forschungsansatz dient zunächst ein „klassisches“ Kontrollgruppendesign, in dem Maßnahmeteilnehmer anderen, vergleichbaren Arbeitslosen gegenüber gestellt werden, die nicht an der Förderung mit dem Gründungszuschuss teilnahmen. Wie schon frühere Untersuchungen zur Gründungsförderung zielt auch dieser Ansatz zunächst darauf ab, auf kurze bis mittlere Sicht Informationen zum Verbleib der geförderten Personen zu generieren. Daneben werden auch weitere Erfolgsgrößen, wie zum Beispiel Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit oder zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze in die Gesamtbewertung mit einbezogen. Eine wesentliche Innovation des Forschungsansatzes besteht darin, zusätzlich auch noch andere, ungeforderte Existenzgründungen in den Vergleichen zu berücksichtigen. Diese werden zusammen mit vormals Geförderten sowie einer Kontrollgruppe vergleichbarer Arbeitsloser telefonisch befragt. Parallel dazu wird ein Längsschnitt mit einer Gefördertenkohorte unmittelbar nach dem Gründungszeitpunkt begonnen. Dieses Subsample soll einen Beitrag zum Verständnis von Prozessen sowie der Stabilität bzw. Variation von Einstellungen und Motiven geben. Die neue Forschungsperspektive soll Aufschluss über strukturelle Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen geben, sowie Informationen zu möglichen Mitnahme- oder Verdrängungseffekten generieren. Das Forschungsvorhaben wird in Kooperation mit dem *Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)* durchgeführt. Zugleich erfolgt eine enge Abstimmung mit dem Forschungsbereich *Grundsicherung und Aktivierung* im IAB, der gegenwärtig qualitative Implementationsanalysen zum Einstiegsgeld durchführt.

Qualität der
BeschäftigungQualität der
Beschäftigung

6. Betriebliche Innovationen und Personalpolitik: Um wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen, müssen Unternehmen sich an den Anforderungen der Umwelt ausrichten. Gleichzeitig sehen sie sich mit den Anforderungen der Beschäftigten konfrontiert, die diesen womöglich gefährden könnten. Eine gemeinsame Herausforderung ist daher, einen Ausgleich zwischen wirtschaftlicher und personeller Flexibilität wie Stabilität zu erzielen, der notwendig ist, um Innovationen zu generieren. Im Mittelpunkt des Projektes stehen Betriebsbefragungen in den Jahren 2010 und 2011. Die Ergebnisse der ersten Welle zeigen, dass für alle Betriebe die längerfristige Bindung der Mitarbeiter eine große Rolle spielt, wobei die Unterschiede zwischen innovativen und nicht-innovativen Betrieben gering sind. Betriebe mit Innovationen verfolgen stärker eine Personalpolitik, die den Beschäftigten mehr Freiraum, aber auch mehr Verantwortung gewährt. Die Qualität der Arbeit scheint somit insgesamt in innovativen Betrieben höher zu sein. Weiteres zentrales Thema ist die Strategie zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs. Wichtige Instrumente sind dabei – neben Neueinstellungen – die betriebliche Aus- und Weiterbildung, die längerfristige Personalentwicklung sowie innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen. Ältere Mitarbeiter länger in Betrieb zu halten, spielt dagegen eine eher untergeordnete Rolle, ebenso wie die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und freien Mitarbeitern. Die Forschungsfragen sind neben dem wissenschaftlichen Interesse auch für die Politikberatung relevant. So finanziert der Freistaat Sachsen analog der MINO-Befragung eine Erhebung, die im Rahmen des IAB-Projekts *Innovationen in Sachsen* ausgewertet wird. Die Analysen werden gemeinsam mit der *Universität Hamburg* im Rahmen des Projektes *Matching von Innovationsfähigkeit und nachhaltigen Organisationsmodellen (M.I.N.O.)* durchgeführt. Das Forschungsvorhaben wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) finanziert.



Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“

Im Fokus der Forschungsgruppe *Berufliche Arbeitsmärkte* steht die Analyse der Strukturierung des Arbeitsmarktes durch Berufe. Einerseits wird der institutionelle Charakter des Berufs untersucht und insbesondere der Frage nachgegangen, wie Berufe das Zusammenspiel von Bildungssystem und Arbeitsmarkt beeinflussen. Dabei stehen die strukturellen Eigenschaften von Berufen wie der Grad der Standardisierung oder Spezialisierung eines Berufes im Mittelpunkt der Analysen. Untersucht wird z. B., welche Rolle diese strukturellen Eigenschaften von Berufen für die Stabilität des Erwerbsverlaufs und für die weitere Karriere spielen. Andererseits wird der Beruf als spezifisches Tätigkeits- oder Kompetenzmuster verstanden. Im Fokus steht hier die Frage nach den Konsequenzen des technologischen Wandels sowie nach der Transferierbarkeit beruflicher Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen zwischen verschiedenen beruflichen Positionen. Untersucht wird z. B., wie sich die Struktur beruflicher Teilarbeitsmärkte in Deutschland verändert hat und wie sich verändernde Arbeitsplatzanforderungen die Verwertbarkeit berufsspezifischer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Berufe als Institutionen des Arbeitsmarktes: In den letzten Jahren ist die Kategorie des Berufs aus dem Zentrum der theoretischen Erklärung von Arbeitsmarktprozessen weitgehend verschwunden. Demgegenüber zeigen viele empirische Arbeiten, dass der Beruf für die Frage, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert, eine zentrale Rolle spielt. Vor diesem Hintergrund greift dieses Projekt den alten Gedanken von Berufen als Institutionen des Arbeitsmarktes auf und versucht, einen Vorschlag zu erarbeiten, wie das Phänomen des Berufs theoretisch gerahmt und in die aktuelle theoretische Debatte der Arbeitsmarktforschung integriert werden kann. Dieser Blick auf Berufe wird in Auseinandersetzung mit der Transaktionskostentheorie herausgearbeitet und seine Relevanz für die Erklärung von Arbeitsmarktprozessen anhand empirischer Beispiele aufgezeigt. In dem Projekt wird einerseits eine theoretische Grundlage für weitere Arbeiten der Forschungsgruppe erarbeitet; es verspricht andererseits neue Erkenntnisse darüber, wie die institutionelle Varianz von Berufen auf die Funktionsweise des Arbeitsmarkts und die Positionierungschancen der Akteure wirkt.

Qualität der
Beschäftigung

2. Der Institutionalisierungsgrad von Berufen und berufliche Mobilität: Bisherige Berufsmobilitätsanalysen ziehen zur Erklärung unterschiedlicher Mobilitätsmuster in der Regel nur die individuellen Merkmale der Erwerbstätigen heran. In diesem Projekt werden zusätzlich strukturelle Merkmale von Berufen, wie z. B. der Grad der Standardisierung und Zertifizierung, als Einflussfaktoren beruflicher Mobilität thematisiert und deren Bedeutung für den Erwerbseinstieg und den Erwerbsverlauf analysiert. So können Barrieren zwischen mehr oder weniger abgeschotteten beruflichen Teilarbeitsmärkten identifiziert werden, welche die Mobilität zwischen Berufen behindern können. Das Projekt verspricht neue Erkenntnisse über die Wirkung der Institution Beruf auf berufliche Mobilität sowohl zu Beginn der Erwerbskarriere als auch über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg.

Qualität der
Beschäftigung

3. Berufe und Tätigkeitsmuster: In vielen Industriestaaten verändern sich vor allem aufgrund des technologischen Wandels die in bestimmten beruflichen Positionen auszuführenden Tätigkeiten. So werden routinierbare Tätigkeiten durch Computer und andere programmierbare Maschinen ersetzt, während nicht-routinierbare Tätigkeiten nicht ersetzt werden können. Deshalb sollen zusätzlich zu den bisher verwendeten Variablen (wie Bildungsniveau oder Geschlecht) Informationen über die konkrete berufliche Tätigkeit Berücksichtigung finden, um z. B. Unterschiede im Lohn oder im Arbeitslosigkeitsrisiko zu erklären. In die-

Fachkräfte-
bedarf

Qualität der
Beschäftigung



sem Projekt werden zunächst unter Bezugnahme auf den Schlüsselkompetenzansatz von *Dieter Mertens* und den Task-Ansatz von *David Autor* und seinen Kollegen Tätigkeitsdimensionen identifiziert, die für die Beschreibung der Veränderungen in den Arbeitsanforderungen geeignet sind. Darauf aufbauend wird untersucht, durch welche Kombinationen dieser Tätigkeitsdimensionen die beruflichen Teilarbeitsmärkte beschrieben werden können. Das Projekt verspricht Erkenntnisse über die Verwertungschancen, die mit einem bestimmten beruflichen Zertifikat, mit bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten und mit bestimmten Berufserfahrungen verbunden sind.

4. Work & Age – Berufe und Branchen im Wandel: Die demografische Entwicklung in Deutschland hat Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. Ein Hauptthema im Wirtschaftsbereich, das große öffentliche und politische Aufmerksamkeit erfährt, ist der Fachkräftemangel. Bereits ersichtlich ist, dass Fachkräftemangel kein rein demografisch, sondern auch ein strukturell bedingtes Phänomen ist. So kann der Austritt aus dem Erwerbsleben (wie auch der Eintritt) früher oder später im Erwerbsverlauf erfolgen. Auch kann der Grad der Anpassungsfähigkeit von Arbeitsmärkten einen demografisch bedingten Fachkräftemangel verstärken oder bremsen. Das Projekt *Work & Age – Berufe und Branchen im Wandel* beschäftigt sich im weitesten Sinne mit demografisch und strukturell bedingten Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt. Im engeren Sinne hat es den Fachkräftemangel zum Thema und die Frage, inwiefern sich dieser durch die fortgesetzte Erwerbstätigkeit Älterer kompensieren ließe. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und in Zusammenarbeit mit der Universität Rostock, Lehrstuhl Wachstum und Konjunktur, Prof. Dr. Thusnelda Tivig, durchgeführt.

Fachkräfte-
bedarf

5. Berufe im Spiegel der Statistik: Seit 1999 informiert die Internet-Plattform *Berufe im Spiegel der Statistik* (<http://bisds.infosys.iab.de/>) jährlich fortlaufend über das komplexe Arbeitsmarktgeschehen auf verschiedenen beruflichen Teilarbeitsmärkten. Aus den veröffentlichten, beschäftigungsrelevanten Struktur- und Entwicklungsdaten der Vergangenheit lassen sich berufsspezifische Risikofaktoren ableiten, die Hinweise auf künftige Konstellationen auf beruflichen Teilarbeitsmärkten geben. So beschreiben beispielsweise der Bestand an Berufsangehörigen und die Bestandsentwicklung die Größenordnung des jeweiligen berufsspezifischen Teilarbeitsmarktes und deren quantitativen Entwicklungstendenzen. Oder die Altersstruktur der Berufsangehörigen gibt Hinweise auf das Ausmaß des altersspezifischen Abgangs aus der Erwerbstätigkeit und damit – *ceteris paribus* – auf die voraussichtliche altersbedingte Ersatznachfrage nach Arbeitskräften in diesem Beruf. In dem Projekt wird nicht nur die Zeitreihe um die Daten für das Jahr 2011 ergänzt, sondern auch durch Angaben zum Einkommen in den jeweiligen Berufen erweitert.

Fachkräfte-
bedarf

6. Die neue Klassifikation der Berufe 2010 im Lichte empirischer Befunde: Mit der Einführung der neuen Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) für die Erfassung von beruflichen Tätigkeiten und Ausbildungen wird nicht nur das Nebeneinander zweier verschiedener nationaler Berufsklassifikationen beendet, sondern kann auch einigen mit den bisherigen Klassifikationen nicht zu beantwortenden Fragen nachgegangen werden. Zwei zentrale Ziele bei der Entwicklung der neuen Berufsklassifikation waren die Homogenität der auf einer Gliederungsebene zusammengefassten Berufe und die angemessene Differenzierung aller beruflichen Tätigkeiten (insbesondere das Fehlen von Differenzierung in den Informations- und Kommunikationstechnik- und Dienstleistungsberufen). Damit sind durch eine Re-Analyse beruflicher Mobilitätsprozesse auf Basis der neuen Berufsklassifikation z.B. neue Erkenntnisse in Bezug auf die Fragen, ob berufliche Mobilität tatsächlich zugenommen hat und ob Frauen tatsächlich beruflich mobiler sind als Männer, zu erwarten.



Schwerpunkt E: Lebenschancen und soziale Ungleichheit

Forschungsbereich E1 „Bildungs- und Erwerbsverläufe“

Bildung und Arbeitsmarktchancen sind eng miteinander verwoben. Der Forschungsbereich untersucht daher die Zusammenhänge von Bildung und Erwerbstätigkeit. Bildung wird breit gefasst: Allgemeine wie berufliche Bildung, Erstaus- wie Weiterbildung, zertifizierte wie nicht zertifizierte Kompetenzen. Im Fokus stehen ihre wechselseitigen Zusammenhänge mit Erwerbsarbeit in ihren unterschiedlichen Formen, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Die Analysen konzentrieren sich auf individuelle Bildungs- und Erwerbsverläufe. Dieser lebenslauforientierten Perspektive wird mit zwei Forschungsschwerpunkten Rechnung getragen: Im ersten Schwerpunkt werden frühe Übergänge von der Schule in Ausbildung sowie die ersten Erwerbsjahre, im zweiten Schwerpunkt Bildungsprozesse und Erwerbsmobilität im weiteren Lebensverlauf analysiert.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Ausbildungsmarkttypisierung: Im Rahmen eines Beratungsprojekts für die BA wird die vom Forschungsbereich *Regionale Arbeitsmärkte* im Jahr 2010 erstmalig erarbeitete Typisierung regionaler Ausbildungsmärkte im Jahr 2012 weiterentwickelt. Agenturbezirke, die zu einem Vergleichstyp gehören, weisen ähnliche Strukturbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf und können deshalb besser miteinander verglichen werden, als Agenturbezirke, die zu einem anderen Vergleichstyp gehören. Dabei erfolgt eine Konzentration auf die betriebliche duale Ausbildung, da nur diese marktförmig organisiert ist und die BA nur dafür einen Vermittlungsauftrag hat. Aufgrund der regional unterschiedlichen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt, die in den letzten Jahren zu beobachten war, wird diesmal eine Neuklassifikation auf Kreisebene vorgenommen.

Fachkräfte-
bedarf

2. Ausbildung junger geduldeter Flüchtlinge: Zur Linderung des drohenden Fachkräftemangels verabschiedete die Bundesregierung 2008 ein Aktionsprogramm zur Arbeitsmigration. Entsprechende gesetzliche Änderungen traten 2009 in Kraft. Auf Initiative des BMAS wurde dabei auch jungen geduldeten Flüchtlingen der Zugang zu (dualer) beruflicher Ausbildung erleichtert. Dabei handelt es sich um einen Paradigmenwechsel von der Abschottung zur Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes auch für jene Gruppen von Zuwanderern, die bislang kaum als potenzielle Arbeitskräfte gesehen wurden. Offenbar werden die gesetzlichen Änderungen aber uneinheitlich umgesetzt und der Zugang zu Ausbildungsplätzen regional sehr unterschiedlich geregelt. In Fallstudien wird daher die Implementation der veränderten gesetzlichen Regeln analysiert. Im Jahr 2012 werden insbesondere Akteure in der Ausländerverwaltung sowie des ESF-„Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ des BMAS interviewt. Das Projekt wird in Kooperation mit der *Hochschule der BA* in Mannheim durchgeführt.

Fachkräfte-
bedarf

3. Adaption der Berufaspiration bei Jugendlichen – Wirkung sozialer Herkunft sowie Opportunitäts- und Marktstrukturen: Im Mittelpunkt der Studie steht die Frage nach der Anpassung des Ausbildungsberufswunsches von Haupt- und Realschülern im Verlauf der Ausbildungsplatzsuche im Schulabschlussjahr. Das Projekt verfolgt insbesondere die Frage, wie Jugendliche auf ausbleibenden Bewerbungserfolg reagieren, inwieweit der angestrebte Wunschberuf angepasst bzw. die Ausbildungsstrategie grundsätzlich geändert wird. Dabei wird untersucht, inwieweit hier Wirkungen der Herkunftsfamilie bzw. des sozialen Umfelds einerseits und relevanter Akteure wie Schule oder Berufsberatung der BA andererseits auf die



Anpassung der Berufsaspiration der Jugendlichen beobachtet werden können. Die Erhebungen bei Schulen, Eltern und Lehrern haben im September 2011 begonnen und werden im September 2012 abgeschlossen. Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert und in Kooperation mit dem *Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung* an der *Universität Nürnberg* (Prof. Martin Abraham) durchgeführt.

4. Perspektive Wiedereinstieg: Das bundesweite Förderprogramm *Perspektive Wiedereinstieg* wird im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom IAB umfassend evaluiert. Im Forschungsbereich *Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit* wird das Förderprogramm *quantitativ* untersucht, während der Forschungsbereich *Bildungs- und Erwerbsverläufe* die begleitende *qualitative* Befragung übernommen hat (vgl. auch die Darstellung des quantitativen Teils der Evaluation im Bereich *Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit*). Im Rahmen der vom Forschungsbereich *Bildungs- und Erwerbsverläufe* durchgeführten qualitativen Implementationsstudie werden im Jahr 2012 die durchgeführten biografisch-narrativen Interviews mit Teilnehmerinnen des Modellprogramms sowie die Experteninterviews bei den Modellträgern ausgewertet und die Befunde anschließend publiziert.

Fachkräfte-
bedarf

5. Nationales Bildungspanel: Das *Nationale Bildungspanel* (NEPS) geht 2012 in sein viertes Jahr. Ziel dieses vom BMBF finanzierten und von einem Verbund verschiedener Universitäten und Instituten getragenen Projektes ist es, Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung vom Kindes- bis ins hohe Erwachsenenalter zu untersuchen. In Kooperation mit dem *Wissenschaftszentrum Berlin* (WZB) bearbeitet das IAB das Teilpanel *Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen* (Etappe 8). In der dritten Welle, die vom Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 im Feld ist, wird einerseits der Bildungs- und Erwerbsverlauf seit der letzten Befragung fortgeschrieben. Andererseits gibt es größere inhaltliche Frageblöcke zu den Anforderungen am Arbeitsplatz und zu Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter. Außerdem wird die Stichprobe durch neue Befragte aufgefrischt. Im Jahr 2012 werden außerdem die Daten der zweiten Welle der NEPS-Erwachsenenbefragung in Bamberg verfügbar sein. Neben der Qualitätssicherung der Datenerhebung der dritten Welle der Etappe 8 wird der Schwerpunkt im Jahr 2012 auf den Vorbereitungen für die vierte Welle der Befragung liegen, in der wieder Kompetenztests stattfinden, diesmal in den Domänen Naturwissenschaften und ICT. Daneben wird ein neues Instrument zur retrospektiven Erfassung ehrenamtlicher Arbeit für die fünfte Befragungswelle entwickelt.

Qualität der
Beschäftigung

6. Arbeit und Lernen im Wandel (ALWA): Nachdem im Jahr 2010 bereits die ALWA-Daten für die akademische Nutzung bereit gestellt wurden, folgen im Jahr 2012 die Daten der Kompetenztests in den Bereichen Lesen und Umgang mit Zahlen. Damit die Nutzer mit diesen Daten professionell umgehen können, werden ihnen ein Methodenbericht und eine Dokumentation zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2012 sind Analysen zu den Effekten von Kompetenzen auf die Lohnentwicklung und die soziale Auf- und Abwärtsmobilität geplant.



Forschungsbereich E2 „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

Übergreifendes Ziel des Forschungsbereichs ist es, die Auswirkungen des SGB II und anderer arbeitsmarktpolitischer Reformen auf die soziale Ungleichheit und die soziale Integration von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Gesellschaft empirisch zu untersuchen. Die wichtigsten Forschungsfragen richten sich auf Formen, Bedingungen und Folgen eingeschränkter sozialer und Erwerbsteilhabe und Möglichkeiten ihrer Verbesserung. Der Ansatz des Forschungsbereiches besteht in der Mikroanalyse sozialer Gegebenheiten und Prozesse in Arbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug auf der Ebene von Individuen und Haushalten. Hierzu zählt die Rekonstruktion von Statuspassagen, wie biografischen Übergängen in die und aus der Erwerbsphase, Eintritte in und Austritte aus Beschäftigung, Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie von Krankheit bzw. Gesundheit.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Ein wichtiges Ziel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik besteht in der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen als Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Neben Arbeitgebererwartungen sowie markt- und qualifikationsbezogenen Komponenten umfasst ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ im umfassenden Verständnis des Projektes auch die Fähigkeit von Betroffenen, im sozial komplexen Umfeld moderner, hochgradig organisierter betrieblicher Arbeitszusammenhänge angemessen zu handeln. Diese Erweiterung der Analyseperspektive auf ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ ermöglicht eine differenziertere Einschätzung, wie und warum eine Arbeitsmarktintegration gelingen und wie dies auch mit Maßnahmebeteiligungen zusammenhängen kann. Auf Basis von vier Wellen einer eigenen qualitativen Paneluntersuchung von Grundsicherungsempfängern werden die Ausprägungen dieses organisationsbezogenen Arbeitsvermögens und mögliche Zusammenhänge mit gelingender oder misslingender Erwerbsintegration rekonstruiert und typisiert. In einem weiteren Teilprojekt werden biografische Verlaufsformen zwischen Hilfebezug und (oft prekärer) Beschäftigung aus Sicht der Betroffenen untersucht. Damit sollen längerfristige Verarbeitungs- und Bewältigungsmuster dieses durchaus arbeitsmarktnahen Biographietyps rekonstruiert werden. Insbesondere wird der Frage nach dem Zusammenhang von prekären Beschäftigungsformen und der Realisierung von Teilhabechancen nachgegangen.

2. Jugendliche und junge Erwachsene im SGB II: In Zusammenarbeit mit dem Forschungsbereich *Grundsicherung und Aktivierung* wird die 2010 begonnene Untersuchung zur Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen auf die Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktintegration von jungen Erwachsenen abgeschlossen. Untersucht werden die geschlechtsspezifischen Effekte einer Teilnahme an Trainingsmaßnahmen und Zusatzjobs für 18- bis 30-jährige arbeitslose Hilfsbedürftige nach Bedarfsgemeinschaftskonstellation. Neben Auswertungen zur Wirkung der Maßnahmen im Vergleich zu einer Nichtteilnahme werden die Integrationswirkungen für die Teilnehmer an den unterschiedlichen Maßnahmentypen miteinander verglichen. Die Ergebnisse der Studie geben Aufschluss darüber, von welchen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die jungen Erwachsenen in unterschiedlichen Haushaltskontexten am meisten profitieren. Dies ist insofern von erheblicher sozialpolitischer Bedeutung, da sich unterschiedliche Anforderungen an eine arbeitsmarktpolitische Förderung stellen, wenn der Übergang in das Erwerbsleben mit der Gründung einer Familie zusammenfällt. Paare und Eltern müssen zunächst die Maßnahmenteilnahme und später eine Erwerbstätigkeit mit den jeweiligen Partnern koordinieren und Betreuungsarrangements für Kinder finden.

Qualität der
Beschäftigung



3. Projekte zum Vermittlungsprozess: Der Forschungsbereich *Erwerbslosigkeit und Teilhabe* hat sich an der qualitativen Evaluation von Modellversuchen der Bundesagentur zur Gestaltung des Vermittlungsprozesses beteiligt. Im Jahr 2012 stehen vertiefende Auswertungen des umfangreichen, in Modelldienststellen und Vergleichsagenturen erhobenen Materials auf dem Programm. Eine wichtige Forschungsperspektive bezieht sich auf die lokalen Strategien der Arbeitsagenturen, den Vermittlungsprozess zu organisieren. Insbesondere der Modellversuch „1:70“ ermöglichte den teilnehmenden Agenturen einen eigenständigen zusätzlichen Ressourceneinsatz zur Verbesserung des Vermittlungsprozesses. Die Rekonstruktion verschiedener Praxistypen und ihrer Chancen und Risiken soll 2012 abgeschlossen und publiziert werden. Ein neuer Schwerpunkt der Analyseperiode 2012 ist der Effekt, den der nahezu überall vollzogene Ausbau des Arbeitgeberservice auf die Vermittlungspraxis hat. In einer weiteren Teiluntersuchung sollen – mittels einer exemplarischen Fallstudie – die Interaktionsprozesse zwischen Arbeitsvermittlern und Kunden analysiert werden. Da sich das Handeln der Interaktionsteilnehmer unter verschiedenen externen mikropolitischen, organisationskulturellen und situativen Handlungserfordernissen vollzieht, steht die Forschungsfrage im Vordergrund, welchen Beitrag diese auf die konkrete Ausformung des Beratungs- und Vermittlungsgesprächs haben.

4. Berufliche Rehabilitation: Die seit 2010 laufende Studie zu den Teilnehmern an BA-Rehabilitationsmaßnahmen (Ersteingliederung) wird auch im Jahr 2012 fortgeführt. Sie untersucht Wege der Rehabilitanden zwischen Schule und Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Teilnahmen an Maßnahmen / Maßnahmenketten im Zuge der Förderung der ersten beruflichen Eingliederung. Die Studie soll zu einem besseren Verständnis der (Dis-)Kontinuität des Übergangsprozesses und der Bedeutung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei der Bewältigung der Statuspassage in das Erwachsenenleben beitragen. Im Jahr 2012 sind neue Ergebnisse aus einer Sequenzmusteranalyse zu erwarten, die auf Daten einer am IAB durchgeführten Befragung von Rehabilitanden basiert. Bereits bei einer ersten Betrachtung zeigt sich ein vielschichtiges Bild hinsichtlich der Arbeitsmarktbeteiligung zwischen häufiger Arbeitslosigkeit und Ansätzen besserer Integration. Damit stehen einer erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsleben zugleich Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit bzw. die Entstehung sog. „Maßnahmekarrieren“ ohne eine (bislang) nachhaltige Eingliederung in Arbeit gegenüber. Ob die eine oder andere Entwicklung für bestimmte Übergangsmuster wahrscheinlicher ist, soll im Jahr 2012 unter Einbezug der Ergebnisse der dritten Befragungswelle (2010) analysiert werden.

5. Soziale Aktivierung: Mit Sozialer Aktivierung oder ‚social activation‘ sind in der sozialpädagogischen Tradition von *enabling* oder *empowerment* stehende, in jüngerer Zeit aus den Niederlanden bekanntgewordene Ansätze gemeint, arbeitsmarktfernen Erwerbslosen auch jenseits von Arbeitsgelegenheiten die Möglichkeit zu geben, Handlungskompetenzen zu entwickeln, ihren Alltag zu strukturieren und sich aktiv in lebensweltliche Gemeinschaften zu integrieren. Derartige Angebote reichen vom Sportkurs bis zur Selbsthilfegruppe. Als Zieldimensionen stehen Stabilisierung, bürgerschaftliche Sozialintegration und Arbeitsmarktintegration dabei nebeneinander. Die 2010 begonnenen qualitativen Fallstudien in Deutschland und den Niederlanden sind bereits abgeschlossen und ausgewertet. Anders als 2009 vermutet wurde, zeigt sich bereits jetzt deutlich, dass auch in Deutschland diverse, lokal höchst unterschiedliche Maßnahmen für Grundsicherungsempfänger praktiziert werden, die sich als ‚Soziale Aktivierung‘ im obigen Sinne fassen lassen. Anders als in den Niederlanden nehmen sie allerdings noch keinen eigenständigen Platz in den Maßnahmenprogrammen der Grundsicherung ein und sind mitunter sogar aus anderen Sozialprogrammen finanziert. Sie entstehen in der Regel aus einzelnen Eigeninitiativen des lokalen Fallmanagements, dessen Kompetenz und Kreativität damit einmal mehr zur wichtigen Einflussgröße in der Förderung arbeitsmarktferner Grundsicherungsempfänger wird. Im Jahr 2012 wird ein abschließender systematischer Vergleich von Maßnahmen der Sozialen Aktivierung in Deutschland und den Niederlanden durchgeführt und publiziert.



6. Ältere erwerbsfähige Hilfebedürftige: Eine wichtige Rahmenkonzeption für eine gelingende finanzielle Sicherung – und damit die Vermeidung von Armut – im Alter ist das Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge. Mit der Riester-Rentenreform aus dem Jahr 2001 haben sich die Gewichte zwischen diesen drei Säulen deutlich verschoben: so hat die gesetzliche Alterssicherung seither an Bedeutung verloren, während die der betrieblichen und insbesondere privaten Altersvorsorge gestiegen ist. Das Projekt untersucht, in welchem Umfang es Grundsicherungsbeziehern gelingt, eine private Altersvorsorge aufzubauen und/oder aufrechtzuerhalten. Dabei ist der Vergleich mit anderen (Niedrig-)Einkommensbeziehern von besonderer Relevanz, denn eine Anspruchsberechtigung auf Leistungen des SGB II setzt die Reduktion privater, nicht Riester-geförderter Altersrückstellungen auf eine Maximalgrenze vor. Auf diese Weise soll die gesellschaftspolitisch relevante, bislang aber noch nicht untersuchte Frage beantwortet werden, wie viele und welche Grundsicherungsempfänger überhaupt über eine private Altersvorsorge innerhalb dieser Grenzen verfügen.

7. „lidA – leben in der Arbeit“: In einem Teilprojekt der in Kooperation mit dem Forschungsbereich *Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung* sowie dem *Forschungsdatenzentrum* durchgeführten Untersuchung wird im Jahr 2012 der bisherige Erwerbsverlauf der Geburtskohorten der Jahre 1959 und 1965 näher betrachtet. Diese beiden, in die Zeit des deutschen Babybooms fallenden Geburtsjahrgänge stehen derzeit auf der Schwelle zum höheren Erwerbsalter. Obwohl sie während ihres Erwerbseinstieges mit erheblichen Unsicherheiten konfrontiert waren, sind sie im Vergleich zu anderen Altersgruppen gegenwärtig sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert. Ziel des für 2012 geplanten Vorhabens ist es, typische Erwerbsverläufe der Babyboomer-Kohorten zu identifizieren. Hierbei liegt die Annahme zu Grunde, dass Erwerbsverläufe zunehmend heterogener geworden und stärker von Unsicherheiten geprägt sind. Als Datengrundlage dienen *Biografiedaten ausgewählter Sozialversicherungsträger in Deutschland* (BASiD). Hierbei handelt es sich um eine Zusammenführung von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit mit Daten der Deutschen Rentenversicherung.



Forschungsbereich E3 „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“

Der Forschungsbereich ist verantwortlich für die Planung, Durchführung und Aufbereitung des **Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung** (PASS). PASS ermöglicht es, Lebenslagen von Leistungsempfängern und von einkommensschwachen Erwerbstätigen detailliert zu beschreiben und ausgewählte Aspekte des Lebens- und Erwerbsverlaufs zu untersuchen. Hervorzuheben sind insbesondere Möglichkeiten, die Dynamik des Leistungsbezugs zu analysieren. Die Weiterentwicklung des Fragenprogramms und des Erhebungsdesigns, die Vorbereitung der Befragungswellen mit dem *Institut für angewandte Sozialwissenschaft* (infas), die Aufbereitung und Dokumentation des Scientific Use Files und die Sicherung der Qualität in allen Phasen der Erhebung gehören zu den regelmäßigen Leistungen. Dauer und Dynamik von Arbeitslosengeld-II-Bezug und Einkommensarmut, die Versorgungslage von Haushalten in Armutslagen und die methodische Begleitforschung zu PASS bilden die Forschungsschwerpunkte des Bereichs.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Fortführung PASS: Im Jahr 2012 wird der Forschungsbereich den Datensatz der fünften Welle des Panels *Arbeitsmarkt und soziale Sicherung* fertig stellen und dokumentieren, so dass dieser den Nutzern innerhalb und außerhalb des IAB ab Mitte des kommenden Jahres über das *Forschungsdatenzentrum* der BA im IAB zur Verfügung stehen wird. Parallel dazu finden von Februar bis September die Erhebungen der sechsten Welle statt. In der zweiten Jahreshälfte wird der Bereich in Zusammenarbeit mit dem Erhebungsinstitut *infas* die siebte Erhebungswelle vorbereiten.

2. Prekäre Beschäftigung und regionale Mobilität: Personen in Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung unterdurchschnittlich regional mobil. Die Ursachen dafür sind bislang jedoch unzulänglich erforscht. In der fünften Welle von PASS wurde ein Faktorieller Survey integriert, um die Stellenannahme- und Umzugsbereitschaft zu messen. Den Befragten wurden fiktive überregionale Stellenangebote vorgelegt, die sich in experimentell variierten Eigenschaften wie dem Einkommen, dem Erwerbsumfang und den Beschäftigungsaussichten für Lebens- oder Ehepartner unterscheiden. Zu bewerten waren die Attraktivität des Stellenangebots, die Wahrscheinlichkeit das Angebot anzunehmen und dafür an den neuen Arbeitsort umzuziehen. In einem zweijährigen Forschungsprojekt soll in Kooperation mit dem *Arbeitsbereich für Empirische Sozialforschung der Universität Konstanz* sowie dem *Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg* analysiert werden, welche Faktoren besonders wichtig sind, um überregionale Stellenangebote in Erwägung zu ziehen. Zentral dafür ist insbesondere die Beantwortung folgender Fragen: Ist der monetäre Gewinn entscheidender als die langfristige Beschäftigungsperspektive? Welche Konzessionsbereitschaft besteht im Hinblick auf den Erwerbsumfang? Dabei hat das experimentelle Design gegenüber bestehenden Arbeitsmarktdaten den Vorteil, dass sich der genaue Einfluss der einzelnen Dimensionen für die Bereitschaft einer Stellenannahme feststellen lässt. Zudem wird untersucht, ob systematische Unterschiede zwischen sozialen Gruppen wie Erwerbstätigen und (Langzeit-)Arbeitslosen bestehen.

3. Analysen zu Armut mit PASS und SOEP: Die Ergebnisse von Armutsanalysen unterliegen bestimmten Unsicherheiten. Um die Zuverlässigkeit zu erhöhen, kann ein Vergleich der Ergebnisse auf Basis von unterschiedlichen Datenquellen dienlich sein. Im Rahmen des Forschungsvorhabens werden daher verschiedene Indikatoren für das Ausmaß und die Sozialstruktur von Armut in Deutschland mit den Daten des PASS und den Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) berechnet und miteinander verglichen. Ziel dieses Vorhabens ist es, durch den Vergleich beider Datenquellen zu gesicherteren Ergebnissen über Armut in Deutschland zu kommen und eine bessere Kenntnis der Belastbarkeit einzelner Indikatoren zu erhalten. Das Projekt wird in Kooperation mit dem *Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung* (DIW) durchgeführt.

Qualität der
Beschäftigung



4. Arbeitslosigkeit, soziale Netzwerke und soziale Unterstützung: In diesem Projekt wird der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und sozialen Beziehungsnetzen untersucht. Im Fokus steht hier die Bedeutung sozialer Beziehungen als potenzielle Quelle sozialer Unterstützung. So sollten auch Arbeitslose durch Menschen, zu denen sie enge soziale Beziehungen pflegen, Unterstützung erfahren. Diese Unterstützung kann in emotionaler Gestalt erfolgen (soziale Anerkennung, Geborgenheit), aber auch konkrete Formen annehmen, etwa als Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche oder als finanzielle Unterstützung. In diesem Projekt wird 2012 untersucht, welchen Einfluss Größe und Zusammensetzung des persönlichen sozialen Netzwerks und die in diesem Netzwerk geleistete Unterstützung auf die Überwindung, aber auch auf die psychische Bewältigung von Arbeitslosigkeit und Transferleistungsbezug haben. Die Studie wird in Zusammenarbeit mit der *Universität Mannheim* durchgeführt.

5. Erwerbsverlauf und mentale Gesundheit: Aufgrund des demografischen Wandels wird in den kommenden Jahrzehnten die deutsche Erwerbsbevölkerung deutlich altern. Um die zukünftig älteren Erwerbspersonen möglichst langfristig ins Erwerbsleben zu integrieren, ist ein gesundes Älterwerden eine wichtige Voraussetzung. Hierzu ist es nötig, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit näher zu untersuchen. Aufgrund des sich vollziehenden arbeitsorganisatorischen Wandels haben Unsicherheiten im individuellen Erwerbsverlauf zugenommen. Erwerbsbiographien sind brüchiger geworden und Betriebs- und Berufswechsel nehmen zu. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Einfluss der Erwerbsverlauf, neben aktuellen beruflichen Belastungsfaktoren, auf die mentale Gesundheit von Erwerbstätigen hat. Ein Ziel des Projektes ist es, den Einfluss von stabilen und instabilen Erwerbsverläufen miteinander zu vergleichen. Als Datengrundlage dienen die Daten der Kohortenstudie *lidA – leben in der Arbeit*, die mit BA-Prozessdaten verknüpft werden. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Forschungsbereich *Erwerbslosigkeit und Teilhabe* sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt.

6. Erhebung von Schwarzarbeit in Arbeitsmarktsurveys: Das Projekt hat bereits erste Erkenntnisse zum Funktionieren der Randomized Response Technique (RRT) in einer telefonischen Befragung von ca. 3.000 Personen geliefert. Die Auswertung dieser Daten steht nun im Vordergrund. Der Vergleich der verschiedenen Erhebungstechniken zeigt zunächst, dass die RRT nicht uneingeschränkt zur Erhebung von Schwarzarbeit geeignet ist. Weitere Analysen, die den Zusammenhang zwischen erfolgreichem Einsatz der RRT sowie verschiedenen Erklärungsfaktoren näher untersuchen, sind daher notwendig. Daneben rückt die Untersuchung und Modellierung der Entscheidung von Individuen, schwarz zu arbeiten, in den Mittelpunkt des Projektes. Dabei werden insbesondere vermutete Ursachenkomplexe aus dem Bereich der Rational Choice Theorie zur Erklärung dieser individuellen Handlungsentscheidung herangezogen und untersucht.

7. Sozioökonomischer Status und Berufswechsel von SGB-II-Leistungsbeziehern: Im Kontext des Bezugs von Arbeitslosengeld II kommt der Flexibilität der Betroffenen bei der Beendigung der Bedürftigkeit eine besondere Bedeutung zu. Ein zentraler Aspekt ist hier die Bereitschaft zum Berufswechsel. Über die reine Beendigung des Leistungsbezugs hinaus ist fraglich, welchen Einfluss die berufliche Mobilität auf soziale Auf- und Abstiegsprozesse hat. In Kooperation mit der Forschungsgruppe *Dynamik in der Grundsicherung* soll daher untersucht werden, inwiefern sich die soziale Positionierung – gemessen am sozioökonomischen Status – von arbeitslosen Leistungsbeziehern nach der erneuten Arbeitsaufnahme verändert. In Analysen mit den Daten des *Administrativen Panels* (AdminP) in Verbindung mit den *Integrierten Erwerbsbiographien* (IEB), soll das zentrale Augenmerk in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von Berufswechseln zwischen der letzten Beschäftigung vor Beginn des Leistungsbezugs und der ersten Beschäftigung danach liegen. Von besonderem Interesse ist hierbei die Beantwortung der folgenden Fragen: Ermöglicht der Berufswechsel die Reintegration in den Arbeitsmarkt zum Preis eines sozialen Abstiegs? Oder können den beruflich mobilen ALG-II-Beziehern neue Perspektiven eröffnet werden, die sich auch über die reine Beschäftigung hinaus positiv auswirken?

Qualität der
Beschäftigung



8. Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung – Sprungbrett- oder Klebeeffekt?: Übergänge in unbefristete Verträge können auf zwei Arten erfolgen. Befristet Beschäftigte können entweder direkt beim selben Arbeitgeber übernommen werden (sog. ‚Klebeeffekt‘) oder sie finden eine unbefristete Stelle bei einem anderen Arbeitgeber (sog. ‚Sprungbretteffekt‘). Bislang existieren kaum Erkenntnisse darüber, welche relative Bedeutung inner- und zwischenbetriebliche Übergänge aus befristeter in unbefristete Beschäftigung haben. Der ALWA Datensatz des IAB liefert die Möglichkeit, zwischen beiden Zielzuständen zu unterscheiden. In dem im Herbst 2011 begonnenen Kooperationsprojekt mit den Forschungsbereichen *Betriebe und Beschäftigung* und *Erwerbslosigkeit und Teilhabe* werden daher innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Übergänge aus befristeter in unbefristete Beschäftigung analysiert. Neben einer Analyse der quantitativen Bedeutung beider Übergangsformen soll u.a. untersucht werden, wie bestimmte Merkmale (Bildung, Geschlecht, Branchen etc.) die Übergangschancen in reguläre Beschäftigung beim selben oder bei einem anderen Arbeitgeber beeinflussen.



Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“

Die Forschungsgruppe *Dynamik in der Grundsicherung* konzentriert ihre Analysen auf dynamische Prozesse bei der Inanspruchnahme von staatlichen Transferleistungen. Zum Verständnis dieser Prozesse gilt es, die Einflüsse individueller Charakteristika der transferabhängigen Personen und des Haushaltskontextes auf Zugangsrisiken und Ausstiegchancen vor dem Hintergrund konkreter lokaler Arbeitsmärkte und variierender Rahmenbedingungen sozialstaatlicher Absicherung zu analysieren. Von Interesse sind der Zusammenhang zwischen Haushaltszusammensetzung und Arbeitsmarktstatus der Haushaltsmitglieder sowie die dabei verfügbaren Einkommenskomponenten mit Auswirkungen auf die Übergänge in die Bedürftigkeit und aus ihr heraus. Eine besondere Rolle spielen die Auswirkungen institutioneller Änderungen in der Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme auf die Strukturen von bedürftigen Haushalten, die Transferzahlungen nach dem SGB II und ergänzende Leistungen erhalten. Die Dauer des Transferbezugs wird laufend untersucht und um den Aspekt der Nachhaltigkeit der Überwindung von Bedürftigkeit bzw. der Rückkehrhäufigkeit ergänzt. Besonderes Augenmerk gilt der Dauer des Leistungsbezugs in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und Betreuungspflichten.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Lohn- und Statusmobilität im Umfeld des SGB II: Die laufenden Analysen zur Lohn- und Statusmobilität von SGB-II-Leistungsbeziehern werden fortgesetzt und die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von SGB-II-Leistungsempfängern untersucht. Im nächsten Schritt werden Analysen zur Lohnmobilität von alleinstehenden Leistungsempfängern auf erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Paar-Bedarfsgemeinschaften ausgeweitet. Dabei wird die Erwerbstätigkeit vor und nach Beginn des Leistungsbezugs in den Blick genommen. Insbesondere wird untersucht, ob sich im Zusammenhang mit dem Leistungsbezug Veränderungen beim erzielten Lohn, Status und Arbeitszeitumfang ergeben. Außerdem werden auch mögliche Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung der Partner analysiert (z.B. Aktivierung von Partnern: Additional-Worker-Effekt), die als Reaktion auf die SGB-II-Verpflichtung zur aktiven Arbeitsuche aller erwerbsfähigen Leistungsbezieher und als Kompensation für Konzessionen bei der Arbeitsaufnahme vermutet werden.

2. ‚Aufstocker‘ im SGB II: Die Arbeiten zu den *erwerbstätigen* Leistungsbeziehern im SGB II (den sog. „Aufstockern“) und ihren Bedarfsgemeinschaften werden bei erweitertem Analysezeitraum auch im Jahr 2012 fortgesetzt. Die Forschungsgruppe geht der Frage nach, in welchem Zusammenhang der Leistungsbezug bei Erwerbstätigkeit mit niedrigen Lohnsätzen, geringer Erwerbsbeteiligung und dem Bedarf aufgrund der Haushaltsgröße steht. Dabei ist der Umfang von geförderten Beschäftigungsverhältnissen bei erwerbstätigen Leistungsbeziehern wie auch die Entwicklung der Dauer des aufstockenden Leistungsbezugs bei veränderter Arbeitsmarktlage zu untersuchen. Außerdem werden die Auswirkungen von veränderten Anrechnungsvorschriften (veränderte Freibeträge bei der Hinzuverdienstregelung sowie dem Elterngeld) auf die Inanspruchnahme und rechtliche Abstimmung der Transferleistungen des SGB II, des Kinderzuschlags und Wohngelds untersucht.

Qualität der
Beschäftigung



3. Arbeit und Transferbezug von Müttern: Die Analysen der Forschungsgruppe zum Transferbezug von Müttern werden fortgesetzt. Dabei wird die Rolle einer Arbeitsaufnahme für die Beendigung des Leistungsbezugs eingehend untersucht. Im Gegensatz zum bekannten Befund einer längeren Dauer des Transferbezugs von Alleinerziehenden im Vergleich zu Müttern in Paarhaushalten steht zunächst das Ergebnis, dass die arbeitslosen Alleinerziehenden häufiger eine Integration in Erwerbstätigkeit erreichen. Die aufgenommenen Arbeitsverhältnisse sind jedoch in der Mehrheit der Fälle keine Vollzeitstellen, was ein Grund dafür sein kann, dass die Beschäftigung oft nicht zur Beendigung des Leistungsbezugs führt. Der Prozess von Arbeitsaufnahme und Überwindung der Hilfebedürftigkeit wird tiefergehend analysiert, indem verschiedene Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme und der Bedarfsdeckung identifiziert werden sollen. Da die Verfügbarkeit von externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mütter eine Bedingung für eine Arbeitsaufnahme und damit der Erreichung eines persönlichen Einkommens darstellt, wird daneben untersucht, inwieweit alleinerziehende und in Paarhaushalten lebende Mütter einen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen (können). Gibt es Unterschiede in der Inanspruchnahme zwischen diesen beiden Gruppen und zwischen Grundsicherungsempfängern im Vergleich zu anderen Familien? Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Alleinerziehende im SGB II nicht seltener als andere Mütter einen Betreuungsplatz für unter-3-jährige Kinder in Anspruch nehmen. Ergebnisse zu beiden Themenfeldern sollen im Jahr 2012 veröffentlicht werden.

4. Lebenslagenberichterstattung in Hamburg und Sozialbericht des Landes Nordrhein-Westfalen: Die Forschungsgruppe erstellt auf Basis von Drittmittelverträgen Analysen zu dynamischen Aspekten des Grundsicherungsbezugs in Hamburg und Nordrhein-Westfalen. Diese Zulieferungen werden in den Lebenslagenbericht der Freien und Hansestadt Hamburg und den Sozialbericht des Landes Nordrhein-Westfalen eingehen. Die Untersuchung wird vor allem Längsschnittauswertungen aus dem im IAB erstellten *Administrativen Panel* zu den Bedarfsgemeinschaften im SGB II (AdminP) umfassen, die aus den *Integrierten Erwerbsbiographien* (IEB) für Teilfragestellungen personenbezogen ergänzt werden. Die Entwicklung von Armutslagen, die durch den Bezug von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angezeigt werden, wird nach Familien- und Haushaltstypen differenziert. Dabei wird eine aggregierte Zeitrumbetrachtung der Population der Leistungsbezieher, eine prospektive Längsschnittanalyse von Zugangskohorten bis zur Überwindung der Bedürftigkeit, eine retrospektive Betrachtung der Bedarfsgemeinschaften hinsichtlich der kumulierten Leistungshistorie und Erwerbsbeteiligung, sowie eine Querschnittanalyse der Bedarfsgemeinschaften mit Leistungsbezug nach verfügbaren Einkommenskomponenten vorgenommen.

5. Sozioökonomischer Status und Berufswechsel von SGB-II-Leistungsbeziehern: In Kooperation mit dem Bereich *Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS)* werden der sozioökonomische Status und die berufliche Mobilität von SGB-II-Leistungsempfängern auf Basis des AdminP und der IEB untersucht. Analysiert wird, wie häufig Leistungsempfänger bei ihrer ersten Beschäftigung nach Beginn des Leistungsbezugs einen anderen Beruf ausüben als bei ihrer letzten Beschäftigung vor Leistungsbeginn und ob die berufliche Mobilität mit sozialen Auf- und Abstiegsprozessen verbunden ist. Eine weiterführende Darstellung findet sich in der Darstellung des Forschungsbereichs *PASS*.



Schwerpunkt F: Methoden und Datenzugang

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Das Kompetenzzentrum Empirische Methoden (KEM) hat die Aufgabe, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern. Dies geschieht vor allem durch Forschung im Bereich der *Survey Methodologie* sowie durch den Einsatz und die Weiterentwicklung anspruchsvoller statistischer und ökonometrischer Methoden. Derzeitige Forschungsschwerpunkte sind die Antwortverzerrungen in komplexen Surveys, Konsequenzen und Probleme der Zustimmungsbereitschaft von Befragten in freiwilligen Umfragen sowie die Generierung und Bereitstellung faktisch anonymisierter synthetischer Daten für die Wissenschaft. Bei synthetischen Datensätzen handelt es sich um künstliche Abbilder der Originaldaten, die bei Auswertungen nahezu die gleichen Ergebnisse liefern wie die Originaldaten, gleichzeitig aber den Datenschutz der Befragungsteilnehmer wahren, da sie künstlich generierte Werte enthalten. In Zusammenarbeit mit dem *Forschungsdatenzentrum* wird KEM sich in Zukunft verstärkt mit der Evaluation der Qualität von administrativen Daten beschäftigen. Ziel ist es, beim Zusammenspiel von administrativen und Survey Daten potenzielle Verzerrungen zukünftig vermeiden zu können. Das *Kompetenzzentrum Empirische Methoden* steht allen Bereichen innerhalb des IAB bei Fragen der Datenerhebung und der empirischen Analyse beratend zur Seite. Für das Graduiertenkolleg übernimmt KEM die Lehre im Bereich Methoden und Statistik.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Filterfragen in Surveys: In vielen Erhebungen gibt es so genannte Filterfragen, um eine bestimmte Gruppe von Befragten zu identifizieren, die daraufhin in die Befragung ein- bzw. von der Befragung ausgeschlossen werden. Solche Filterfragen werden entweder zu Beginn einer Erhebung gestellt (screener) oder im Verlauf des Interviews. Personen oder Betriebe, die mit „ja“ antworten, erhalten dann z.T. umfangreiche Zusatzfragen, während für die andere Gruppe die nächste Filterfrage ansteht. Eine mögliche Gefahr des Einsatzes von Filterfragen besteht darin, dass Befragte und Interviewer im Lauf des Interviews bzw. über die Wellen von Wiederholungsbefragungen hinweg lernen könnten, dass eine falsche Beantwortung der Filterfrage viel Aufwand und Zeit sparen kann. Ist dies der Fall, würden Messfehler auf zentralen Merkmalen im Laufe der Befragung zunehmen. Das *Kompetenzzentrum empirische Methoden* testet derzeit experimentell die Konstruktion alternativer Filterfragen und untersucht Anreize, die sowohl auf der Seite des Interviewers als auch auf der Seite der Befragten für diese Effekte verantwortlich sind. Als Beitrag zur Steigerung der Datenqualität sind die Ergebnisse der Studie für zukünftige Surveys des IAB von hoher Relevanz.

2. Kombination von Survey- und administrativen Daten: Das IAB kombiniert bereits seit einigen Jahren regelmäßig Survey- mit administrativen Daten. An einer derartigen Kombination unterschiedlicher Datenquellen sind Forschungseinrichtungen weltweit zunehmend interessiert. In der Regel müssen die Befragten ihre Zustimmung geben, bevor administrative Daten mit den Surveydaten verbunden werden dürfen. Da im IAB Stichproben aus den administrativen Daten gezogen werden, können selektive Zustimmungstendenzen in einzigartiger Weise untersucht werden. In Kooperation mit der *University of Michigan* hat KEM Analysen für Verzerrungen im *Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung* durchgeführt. Die Arbeiten an diesem Projekt haben bei der Humboldt Stiftung Unterstützung gefunden und werden nun ausgebaut. Langfristig ist es für das IAB im Speziellen und die surveybasierte Forschung im Allgemeinen von großer Bedeutung, jene Faktoren zu kennen, die die Zustimmung beeinflussen. Neben möglichen Datenschutzbedenken der Befragten spielt auch das Vorgehen der Interviewer eine große Rolle bei der Einholung der Zustimmung.



3. Internationaler Datenzugang: Das Drittmittelprojekt *BLUE-Enterprise and Trade Statistics* (Blue-ETS) hat zum Ziel, den Zugang zu den Datensätzen des IAB für internationale Forscher weiter zu verbessern. In Kooperation mit dem *Forschungsdatenzentrum*, der *Universität Southampton* und dem *Italian National Institute of Statistics* (ISTAT) wird insbesondere untersucht, ob für komplexe Linked-Employer-Employee-Datensätze (LEED), also Datensätze, in denen Informationen von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern verknüpft sind, eine Bereitstellung von hochwertigen Datenstrukturfiles durch Erzeugung synthetischer Datensätze möglich ist. Anhand dieser Datensätze können Forscher dann ihre Analyse-Codes entwickeln und die fertigen Programme zur Datenfernverarbeitung an das *Forschungsdatenzentrum* des IAB schicken.

4. Dependent Interviewing: Die Messung der Veränderung von sozialen und ökonomischen Lebensumständen ist eine zentrale Aufgabe von Panelstudien. Eine Schätzung der Veränderung dieser Lebensumstände ist allerdings sehr schwierig. In Umfragen sind die Schätzungen oft verzerrt und tendieren aufgrund eines inkonsistenten Antwortverhaltens der Befragten zu einer *Überschätzung* des tatsächlichen Ausmaßes der Veränderung. Die Technik des *Dependent Interviewing* (DI) wird in Längsschnittstudien zur Erhöhung der Antwortkonsistenz eingesetzt. Es besteht jedoch die Gefahr, dass ein einfaches Erinnern der Befragten an vorherige Antworten die zugrunde liegenden Schwierigkeiten der Fragen nicht löst. Zudem haben Survey Forscher häufig den Verdacht geäußert, dass *Dependent Interviewing* zu einem sog. ‚acquiescence bias‘, also einer Zustimmung des Befragten unabhängig vom Inhalt der Frage, führt. Dies würde einen Fehler durch einen anderen ersetzen und zu einer *Unterschätzung* der Veränderung führen. In Zusammenarbeit mit der *University of Essex* und der *University of Michigan* wird KEM anhand bestehender Daten und mit Hilfe gezielt geplanter Experimente Handlungsanweisungen entwickeln, wie und in welchen Kontexten *Dependent Interviewing* zielführend eingesetzt werden kann.

5. Lohnnachteile von Frauen: Die Existenz von Lohnnachteilen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist wissenschaftlich unumstritten. Der Nobelpreisträger George Akerlof erklärt sie mit einer Theorie der Diskriminierung auf der Grundlage sozialer Identität: Wenn die Identität bzw. das Rollenverständnis von Männern durch Zusammenarbeit mit Frauen beeinträchtigt wird, müssen sie dafür – nach rein ökonomischer Logik – (z.B. durch Lohnprämien) kompensiert werden. Demnach müsste die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen steigen, wenn der Grad beruflicher Segregation innerhalb von Betrieben sinkt, weil Männer dann eher mit Frauen direkt zusammenarbeiten und dafür kompensiert werden. Im Rahmen des Projekts wird dieser Erklärungsansatz empirisch überprüft. Die im Projekt bisher erzielten Ergebnisse zeigen, dass die Löhne von Frauen (aber nicht die der Männer) sinken, wenn der Anteil von Frauen in Arbeitsgruppen zunimmt. Wenn Selektion oder Selbstselektion von Frauen in Arbeitsgruppen in der Analyse berücksichtigt werden, zeigt sich, dass Segregationseffekte deutlich geringer ausfallen als in früheren Studien.

6. Prognose berufs- und qualifikationsspezifischer Beschäftigungsentwicklung: Mittel- und langfristige Prognosen der nachgefragten berufsspezifischen Qualifikationen und Kompetenzen von Arbeitskräften werden vom BMAS wie auch von der Öffentlichkeit gefordert und spielen darüber hinaus eine wichtige Rolle für das operative Geschäft der BA. Im Rahmen eines Kooperationsprojekts mit der *Universität Bielefeld* werden Projektionsmodelle für die berufs- und regionenspezifische Beschäftigungsentwicklung auf Basis moderner ökonomischer Verfahren entwickelt. Dabei werden auch räumliche und ökonomische Abhängigkeiten berücksichtigt. Das Projekt ist weitgehend komplementär zu dem im Forschungsbereich *Prognosen und Strukturanalysen* laufenden Projekt *Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Berufsfeldern und Qualifikation* angelegt. Während dort jedoch eher langfristige Prognosen für hochaggregierte Einheiten (wenige Qualifikationstypen, Ost- und Westdeutschland) erstellt werden, steht hier dagegen die kurz- bis mittelfristige Entwicklung in berufsmäßig und räumlich stark disaggregierten Einheiten im Fokus.

Fachkräfte-
bedarf



7. Lohnungleichheit, Selektionslöhne und Reder-Wettbewerb: Die *Skill-Biased-Technological-Change-Hypothese* (SBTC) erklärt zunehmende Lohnungleichheit durch technologisch bedingt gestiegene Nachfrage nach Hochqualifizierten. Sie wird mittlerweile aber von Ihrem Schöpfer Paul Krugman in Frage gestellt. Der deutsche Ökonom Ekkehart Schlicht schlägt als alternativen Erklärungsansatz eine Kombination aus Reder-Wettbewerb (Anpassung von Qualifikationsanforderungen) und technischem Fortschritt vor. Der in diesem Zusammenhang entscheidende Aspekt von technischem Fortschritt ist, dass persönliche Eigenschaften von Beschäftigten einen höheren Einfluss auf ihre Produktivität erhalten. Implikationen technischen Fortschritts spielen auch bei Schlichts Theorie eine zentrale Rolle. Im Gegensatz zur SBTC-Hypothese ist die resultierende Zunahme der Lohnungleichheit aber ökonomisch ineffizient und sollte daher durch wirtschaftspolitische Eingriffe verringert werden. Eine überprüfbare Implikation der Theorie ist, dass erhöhte Mobilität von Beschäftigten zu einem Anwachsen der Lohnungleichheit sowohl innerhalb als auch zwischen Qualifikationsgruppen führt. Im hier skizzierten Projekt wird diese Annahme unter Verwendung der IAB-Beschäftigten-Historik empirisch getestet.



Forschungsdatenzentrum

Das *Forschungsdatenzentrum* (FDZ) der BA im IAB ist eine Serviceeinrichtung für die nicht-kommerzielle empirische Forschung mit dem Ziel, Wissenschaftlern im In- und Ausland den Zugang zu Mikrodaten der BA und des IAB durch transparente und standardisierte Regeln zu erleichtern. Das FDZ stellt unter Wahrung des Datenschutzes verschiedene umfangreiche, international konkurrenzfähige Mikrodatensätze zur Verfügung. Zudem berät es über Datenauswahl, Datenzugang, Datenhandling, Analysemöglichkeiten, Reichweite und Gültigkeit der Daten. Eine hohe Qualität des Datenangebots und der Beratung erfordern eigene Forschung im FDZ, die durch Drittmittelprojekte und eigene Arbeiten der Mitarbeiter/innen realisiert werden. Durch die Daten des FDZ hat die internationale Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine sehr gute empirische Basis für arbeitsmarktpolitische Analysen und Empfehlungen. Dies kommt neben dem IAB auch der BA insgesamt zu Gute.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Datenangebot:** Die Daten des FDZ werden ständig aktualisiert, neue Datensätze erstellt bzw. erweitert und Merkmale bereinigt oder neu generiert. Alle Daten können im Rahmen von Gastaufenthalten oder über kontrollierte Datenfernverarbeitung analysiert werden. Zusätzlich bietet das FDZ eine Vielzahl an Scientific Use Files. Auch für 2012 ist geplant, eine Reihe neuer Datensätze zu erschließen und vorhandene Datensätze zu aktualisieren.
- 2. Datenzugang und Datenaustausch:** Das FDZ verbessert kontinuierlich den grenzüberschreitenden Datenzugang und insbesondere das sog. ‚Remote Access‘ (Zugang über sichere Leitungen und Personenidentifikation). Das drittmittelfinanzierte Projekt *FDZ im FDZ (PFIF): Ein erster Schritt zum Remote-Data-Access* soll es Forschern ermöglichen, den Zugang zu den Daten des FDZ durch andere Forschungsdatenzentren, etwa denen der statistischen Landesämter, zu erhalten. Im Jahr 2012 stehen nun Zugänge zu den Daten der BA / des IAB in Berlin, Bremen, Dresden und Düsseldorf zur Verfügung. Der Zugang für amerikanische Forscher zu den Daten des FDZ ist über die Räumlichkeiten des *Institute for Social Research* (University of Michigan) möglich. Eine ähnliche Zielsetzung verfolgt das EU-Drittmittelprojekt *Data without Boundaries* (DwB). Insgesamt 27 Partner aus zwölf europäischen Ländern arbeiten im Rahmen dieses Projektes an einer europaweiten Verbesserung und Vereinheitlichung des grenzüberschreitenden Zugangs zu sensiblen Mikrodaten. Im Vordergrund stehen hierbei Harmonisierungen in den Bereichen Datenzugangsverfahren und Datendokumentation sowie der Aufbau einer technischen Zugriffslösung in Form eines internationalen Remote-Access-Netzwerks. Des Weiteren wird durch gezielte Projektförderungen die transnationale Forschung innerhalb der EU forciert. Zur effizienteren Verarbeitung der zahlreichen Nutzeranfragen wird die 2011 neu eingeführte Software des International Data Service Center (IDSC) des *Institute for the Study of Labor* (IZA) entwickelte Software „JoSuA (Job Submission Application)“ zur Automatisierung der Datenfernverarbeitung am FDZ im Jahr 2012 in den Regelbetrieb übergehen.
- 3. Verbesserung der Dienstleistung:** Parallel dazu baut das FDZ eine Metadatenbank mit Dokumentationen aller FDZ-Datensätze auf, die auf dem internationalen Standard DDI 3.1 basiert. Diese soll ab 2013 allen Forschungsbereichen des IAB sowie den Nutzer/innen über ein Web-Informationssystem zur Verfügung stehen. Um sein nationales und internationales Netzwerk zu pflegen und auszubauen, wird das FDZ auch Ende 2012, spätestens zum Jahresbeginn 2013 eine weitere Nutzerkonferenz veranstalten. Die Abschlusskonferenz der EU-Initiative *Comparative Analysis of Enterprise Data: Industry Dynamics, Firm Performance and Worker Outcomes* (COST Action IS0701), die Analysen mit Firmendaten zu Arbeitsmarktthemen behandeln, wird in Nürnberg stattfinden.



4. German Record-Linkage-Center: Durch die Verknüpfung bereits vorhandener Forschungsdaten aus verschiedenen Quellen („Record Linkage“) kann deren Analysepotential bei relativ geringem Ressourceneinsatz beträchtlich gesteigert werden. Die Erschließung der Daten in diesem Sinne erfordert aber in der Regel den Einsatz technisch anspruchsvoller Record-Linkage-Techniken, da die meisten Datensätze in Deutschland nicht mit eindeutigen Identifikatoren (wie z.B. der Sozialversicherungsnummer) vorliegen, sondern nur über Angaben wie Name und Adresse verknüpft werden können. Hauptziel des *German Record-Linkage-Center* ist es, durch Serviceleistungen und Forschungsarbeiten die Zahl und Qualität von Record-Linkage-Anwendungen in den Fachwissenschaften zu steigern. Analysepotentiale bereits vorhandener Daten können dadurch optimal genutzt und neue Datenquellen für die Forschung erschlossen werden. Eine zusätzliche Herausforderung stellen die Datenschutzbestimmungen dar. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit der *Universität Duisburg-Essen* durchgeführt und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

5. Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg („Unternehmenskultur“): Bisher haben sich Forschung und Arbeitsmarktinstrumente weitestgehend auf die Arbeitnehmerseite konzentriert. Durch drohende Fachkräfteengpässe gewinnen jedoch Maßnahmen an Bedeutung, die das Personalmanagement der Unternehmen nachhaltiger gestalten und somit Arbeitsqualität und Unternehmenserfolg steigern sollen. Zu vermuten ist, dass der Unternehmenserfolg in Zukunft stärker von der mitarbeiterbezogenen Unternehmenskultur abhängig sein wird. Das im Auftrag des BMAS durchgeführte Projekt stellt einen wichtigen Schritt für die Erforschung der Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und Innovationsfähigkeit dar. Über einen Zeitraum von 5 Jahren werden in insgesamt 3 Wellen rund 600 Betriebspanel-Betriebe und 5.000 bis 6.000 Beschäftigte zu Managementqualität und Unternehmenskultur befragt. Zusammen mit den administrativen Daten des IAB entsteht so ein einzigartiger verknüpfter Employer-Employee-Datensatz, der erstmals für Deutschland kausale Untersuchungen zum Zusammenhang von Unternehmenskultur und wirtschaftlichem Erfolg ermöglicht.

6. Individualdaten zur Kurzarbeit: Betriebe, die Kurzarbeitergeld (Kug) abrechnen, reichen bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit Abrechnungslisten mit den kurzarbeitenden Beschäftigten in Papierform ein. Im Projekt *Kurzarbeit in Nürnberg von Juni 2008 bis Dezember 2010* werden noch bis Dezember 2011 die Listen aller Kurzarbeiter im Arbeitsagenturbezirk Nürnberg manuell erfasst. So entsteht ein Individualdatensatz, der u.a. Informationen über Verdienst-, Arbeitsausfall und Kug-Bezugszeitraum der Kurzarbeiter enthält. Mit den bereits digitalisierten Listen durchgeführte Konsistenzchecks (ca. 60 % des gesamten zu erfassenden Materials) belegen eine gute Qualität der Daten. Durch die Erfassung von Sozialversicherungsnummer und Betriebsnummer sind die Kurzarbeiterdaten sowohl mit Personen- als auch Betriebsdatensätzen des IAB verknüpfbar. Damit liegt erstmals ein aktueller Datensatz zu allen Kurzarbeitern in einer geografisch geschlossenen Region – dem Arbeitsagenturbezirk Nürnberg – vor. Das ermöglicht die Analyse bisher unbeantworteter Fragestellungen, z.B. über die Selektion Beschäftigter in Kurzarbeit oder die Auswirkung von Kurzarbeit auf den weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie.

7. Kombinierte Firmendaten: In dem 2011 ausgelaufenen Projekt *Kombinierte Firmendaten für Deutschland* (KombiFiD) wurden erstmals Firmendaten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, des IAB und der Deutschen Bundesbank miteinander verknüpft. Aus diesem Projekt sind zwei Teilprojekte hervorgegangen, die sich mit der Verknüpfung anderer externer Firmendaten beschäftigen. Eines davon, das in Zusammenarbeit mit der *Columbia University* durchgeführt wird, geht der Frage nach, ob und wie sich die Betriebsdaten des IAB mit externen kommerziellen Datenbanken (z.B. DAFNE) verknüpfen lassen.

Qualität der
Beschäftigung



Im zweiten Teilprojekt (*Globalisierung von Dienstleistungen und ihre Auswirkung auf den deutschen Arbeitsmarkt*) soll in Kooperation mit der Deutschen Bundesbank ein verknüpfter Unternehmensdatensatz mit Informationen zum internationalen Dienstleistungshandel erstellt werden. Beide Projekte erfolgen in Abstimmung mit dem German Record-Linkage-Center.

8. Sonderforschungsbereich 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“: Das FDZ wird 2012 am Sonderforschungsbereich (SFB) 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ der *Universität Bielefeld* beteiligt sein. Drei Projekte des SFB beschäftigen sich mit Fragen zu Gerechtigkeitseinstellungen in Beschäftigungsverhältnissen, Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben und der zeitweisen Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit. Die in diesen Projekten durchgeführten Erhebungen sollen später in Kombination mit administrativen Daten des IAB auch vom FDZ angeboten werden.



Institutsleitung und Forschungsgruppe des Direktors

Die Institutsleitung des IAB versteht sich als eine forschende Leitung. Sie und ihre Mitarbeiter/innen bearbeiten wissenschaftliche Projekte mit einer großen thematischen Spannweite. Der inhaltliche Schwerpunkt der Forschungsgruppe des Direktors liegt in den Auswirkungen institutioneller Änderungen und des ökonomischen Strukturwandels auf Arbeitsmärkte. Im Fokus stehen dabei insbesondere regionale Aspekte der Arbeitsmarktforschung, die Auswirkungen von Mindestlöhnen, das Phänomen Leiharbeit sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Die Forschungsgruppe kooperiert sowohl mit verschiedenen Forschungseinheiten des IAB als auch mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland. Das Team beim Vizedirektor befasst sich im Jahr 2012 unter anderem mit unterschiedlichen Formen der internen betrieblichen Flexibilität beim Arbeitskräfteeinsatz sowie mit externen Flexibilisierungsmöglichkeiten durch besondere Erwerbsformen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in einer Lebensverlaufsperspektive: Ist in der öffentlichen oder wissenschaftlichen Diskussion von Arbeitslosigkeit die Rede, steht meist entweder die absolute Zahl der Arbeitslosen oder die Arbeitslosenquote im Fokus. Eine vollkommen andere Perspektive ergibt sich, wenn das ganze Erwerbsleben bestimmter Geburts- oder Arbeitsmarkteintrittskohorten betrachtet wird. Ein Projekt der Forschungsgruppe des Direktors analysiert die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im gesamten Erwerbsleben („Lebensarbeitslosigkeit“) auf Grundlage von Mikrodaten der Sozialversicherung. Nachdem die langfristige Verteilung von Arbeitslosigkeit bereits detailliert beschrieben wurde, steht aktuell insbesondere die Frage im Mittelpunkt, ob sich Merkmale oder Ereignisse identifizieren lassen, die Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit über den gesamten Lebensverlauf hinweg haben. Es soll auch untersucht werden, welche Auswirkung die Arbeitslosigkeitsperioden auf die Einkommensentwicklung haben. Im Projekt werden innovative statistisch-ökonomische Methoden eingesetzt, die sehr detaillierte Aussagen erlauben.

2. Arbeitsmarktwirkungen von Clustern und Unternehmensnetzwerken: Gemeinsam mit dem *Regionalen Forschungsnetz* (IAB Bayern) wird die Bedeutung von Wirtschaftsclustern und Unternehmensnetzwerken für den Arbeitsmarkt an der Beispielregion Mittelfranken untersucht. Dabei wird analysiert, ob die ansässigen Betriebe die vorhandenen Clusterstrukturen zu nutzen wissen. Daten hierfür wurden aus Experteninterviews und einer schriftlichen Befragung gewonnen. Es können Aussagen über die besonderen Arbeitsmarktwirkungen von Clustern getroffen werden, die sich zum Beispiel aus Unterschieden im Kooperationsverhalten der Unternehmen ergeben. Hieraus lassen sich wiederum Rückschlüsse u.a. für die Arbeitskräftefluktuation zwischen den Betrieben, die Aus- und Weiterbildung sowie für die Vermittlung von Arbeitskräften ziehen. Bei dem Vorhaben handelt es sich um ein Pilotprojekt, dessen Erkenntnisse sich auch auf andere Wirtschaftsräume übertragen lassen. Verbindungen bestehen etwa zum Projekt ReLOC (vgl. die Darstellung des Forschungsbereich *Regionale Arbeitsmärkte*), das die Arbeitsmarkteffekte durch grenzüberschreitende Verlagerungen nach der EU-Erweiterung analysiert.

3. Segmentation regionaler Arbeitsmärkte: Heterogene Bedingungen auf den einzelnen Teilarbeitsmärkten erschweren generelle Aussagen über Faktoren, welche auf die regionale Arbeitsmarktentwicklung und die Effizienz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einwirken. Ein Projekt der Forschungsgruppe des Direktors strebt daher an, durch eine neuartige Herangehensweise die heterogenen Regionen zu homogenen Einheiten mit ähnlichen Wirkungsmechanismen zusammenzufassen und sie somit besser vergleichbar zu machen. Es soll detailliert untersucht werden, wie viele unterschiedliche Typen von Regionen identifiziert werden können und inwieweit die Ergebnisse mit denen anderer Klassifikationsmethoden vergleichbar sind. Außerdem wird angestrebt, mit Hilfe der Klassifikation Risikoprofile für regionale Arbeitsmärkte zu erstellen.



4. Auswirkungen von Mindestlöhnen: Ein bereits begonnenes Projekt aus der Forschungsgruppe des Direktors befasst sich auch im kommenden Jahr mit den Effekten von Mindestlöhnen vor allem auf Löhne und Beschäftigung. Ein Schwerpunkt bleibt auch 2012 die Bauwirtschaft als erste Branche in Deutschland, in der im Rahmen des Entsendegesetzes ein Mindestlohn eingeführt wurde. Nachdem in vorherigen Studien die Personenebene im Vordergrund stand, sollen in nachfolgenden Untersuchungen die Auswirkungen auf betrieblicher Ebene einbezogen werden. Neben dem Gesamtbeschäftigungseffekt sollen auch die Effekte der Lohnuntergrenze auf betriebliche Entscheidungen zu Einstellungen und Freisetzungen von Beschäftigten in den Blick genommen werden, bevor dann auf die Überlebenswahrscheinlichkeit von Betrieben mit unterschiedlichen Merkmalen und unterschiedlicher Mindestlohn Betroffenheit eingegangen wird.

Qualität der Beschäftigung

5. Leiharbeit: Weiterhin im Fokus der Forschungsgruppe des Direktors wird auch im Jahr 2012 das Thema Leiharbeit stehen. Insbesondere werden die Übergänge von ehemals arbeitslosen Personen zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Branche untersucht. Von einer Brückenfunktion der Arbeitnehmerüberlassung kann dann ausgegangen werden, wenn Arbeitslose mittels Leiharbeit signifikant eher in reguläre Beschäftigung kommen, als dies ohne den Gang in die Zeitarbeitsbranche der Fall ist. Der Vergleich von Übergängen in wirtschaftlichen Auf- und Abschwungphasen soll Aufschluss darüber geben, inwieweit der Brückeneffekt von der konjunkturellen Lage beeinflusst wird.

Qualität der Beschäftigung

6. Flexibilität der Beschäftigung: Trotz der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 hat der deutsche Arbeitsmarkt bisher offenbar keinen nachhaltigen Schaden davongetragen. Als ein wichtiger Grund hierfür konnte Arbeitskräftehorten in Form einer intensiven Nutzung von Instrumenten der betriebsinternen Flexibilität identifiziert werden. Gegenwärtig sieht sich der europäische Wirtschaftsraum mit einer Staatsschuldenkrise konfrontiert. Geschäfts- und Beschäftigungserwartungen nähren die Befürchtung, dass dies zumindest auf Teile der Realwirtschaft Konsequenzen haben könnte. Eine wichtige Frage ist dabei, ob sich der Arbeitsmarkt auch diesmal wieder als vergleichsweise robust erweisen wird. Das *Team beim Vizedirektor* wird sich deshalb vertieft mit der Frage der Nutzung von Flexibilisierungsinstrumenten und deren Bedingungen in Abschwungphasen befassen. Zu diesen Bedingungen gehören Stärke und Dauer des Abschwungs, Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen, aber auch institutionelle Rahmenbedingungen. Neben den Formen der internen betrieblichen Flexibilität greifen Unternehmen mit zunehmender Tendenz auch auf Erwerbsformen zurück, die eine größere externe Flexibilität gegenüber dem sog. „Normalarbeitsverhältnis“ versprechen. Das Wachstum dieser Erwerbsformen und die dahinterstehenden, treibenden Faktoren stellen einen weiteren Arbeitsschwerpunkt des Teams dar.

Qualität der Beschäftigung



Stabsstellen

Forschungskoordination

Die Stabsstelle Forschungskoordination (Foko) unterstützt die Institutsleitung bei allen Prozessen, die die Forschung im IAB betreffen. Entsprechend den gesetzlichen Aufträgen im SGB III und SGB II werden Forschungsinhalte und Forschungsergebnisse des IAB regelmäßig mit dem Vorstand der BA, der Selbstverwaltung und dem BMAS abgestimmt. Dazu gehört weiterhin die intensive Zusammenarbeit mit den jeweiligen Geschäftsbereichen der BA-Zentrale. Die systematische Kommunikation über Forschungsthemen, die Durchführung von eigenen Forschungsprojekten sowie die Bewertung und Umsetzung von Forschungsergebnissen werden auch im Jahr 2012 fortgeführt. Foko bildet außerdem seitens des IAB die Schnittstelle zum BMAS und erfüllt die in der Zielvereinbarung mit dem BMAS zur Forschung nach § 55 SGB II vorgesehenen halbjährlichen Berichtspflichten. Darüber hinaus leistet die Stabsstelle Beiträge zur Identifikation von Forschungslücken. Zudem betreibt und initiiert sie eigene Forschungsprojekte, vor allem im Schwerpunkt Beratungs- und Vermittlungsprozesse, um den engen Kontakt zur Wissenschaft zu halten und auszubauen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Qualitätssicherung im IAB:** Die Forschungskoordination leistet wieder einen Beitrag zur Weiterentwicklung des IAB-internen Berichtssystems und der Qualitätssicherung. Auf der Basis zweier Workshops im abgelaufenen Jahr, die die Themen Qualitätssicherung von Projekten, Publikationen und von Politikberatung sowie Qualitätssicherung von Prozessdaten und Erhebungen behandelten, wird im Jahr 2012 ein Bericht erstellt, der zu einem übergreifenden Konzept für die Qualitätssicherung ausgearbeitet werden soll. Neben dem eigenen Interesse an einer effizienten Qualitätssicherung erfüllt das IAB damit auch Anforderungen, die seitens der Bundesregierung an Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben gestellt werden.
- 2. Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien:** Im Rahmen des Projektes, das in Kooperation mit der Institutsleitung und dem Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen durchgeführt wird, werden im Jahr 2012 voraussichtlich zwei Publikationen fertig gestellt. Im Jahr 2011 wurden bereits Ergebnisse veröffentlicht, die die Akzeptanz von Reformen innerhalb der BA darlegen. Durch das Zusammenspielen von Befragungs- und Prozessdaten können nun noch detailliertere Aussagen getroffen werden: Es wird möglich, die Selektivität der Zugänge in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Abhängigkeit von Vermittlereigenschaften zu analysieren sowie den Einfluss der betreuenden Fachkräfte auf den Arbeitsmarkterfolg ihrer Kunden zu betrachten.
- 3. Umsetzung der neuen Beratungskonzeption (UmBeKo):** Die Umsetzung des neuen Beratungskonzepts (BeKo) der Bundesagentur für Arbeit, das in beiden Rechtskreisen zur Anwendung kommt, gehört zum Forschungsschwerpunkt *Beratung und Vermittlung* von Foko. Im Anschluss an das Projekt „Dienstleistungsprozesse am Arbeitsmarkt“ (DPA) soll das Projekt untersuchen, inwieweit sich durch BeKo die konkrete Fallbearbeitung verändert. Ebenso wird thematisiert werden, wie Beratungskonzept und 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit zusammen passen. Die Erhebung bezieht sich auf die *Implementation* des Konzepts sowie auf die *Integration*, d.h. das konkrete Beratungsgeschehen. Sie wird sich auf einen Methodenmix mit folgenden Elementen stützen: teilnehmende Beobachtung von Beratungsgesprächen, Interviews mit Fachkräften sowie Kundinnen und Kunden sowie Dokumentenanalysen. Die Untersuchung beschränkt sich zu-



nächst auf den Rechtskreis SGB III, da im SGB II die Flächeneinführung erst ab 2013 stattfindet. Foko hat das inhaltliche und methodische Konzept der Studie entwickelt und die Vergabe an einen externen Dienstleister vorbereitet. Die Stabsstelle tritt nicht nur als Auftraggeber der Studie in Erscheinung, sondern beteiligt sich intensiv an der strategischen Projektentwicklung und -durchführung sowie an Veröffentlichungen des Projekts, das für die Praxis der BA von zentraler Bedeutung ist.

4. Pilotierung der Beratungskonzeption im SGB II: Ebenfalls als neues Projekt beginnt Ende des Jahres 2011 die wissenschaftliche Begleitung der Pilotierung der Beratungskonzeption im Rechtskreis SGB II. Auf der ersten Stufe der Einführung von BeKo findet die Erprobung in drei Jobcentern statt. Die Untersuchung dieses Prozesses ist als zweigliedrige *Implementationsstudie* angelegt. Ein Fokus liegt dabei auf der Umsetzung des Konzepts innerhalb der Organisation und der Durchführung der Schulungen, während sich der andere Teil mit den Auswirkungen der Einführung von BeKo auf die Praxis der Beratung beschäftigt. Im Rahmen der Auftragsstudie soll untersucht werden, inwieweit die Einführung der Beratungskonzeption im Rechtskreis SGB II eine qualitative Verbesserung der Aufgabenerledigung erwarten lässt, ob die vorhandenen Möglichkeiten der Fallbearbeitung genutzt werden und welche Elemente des Konzepts hierfür ausschlaggebend sind. Aus den Ergebnissen sollen Handlungsempfehlungen für die weitere Entwicklung und Implementierung der Beratungskonzeption abgeleitet werden. Foko vergibt diese sehr praxisnahe Studie in enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen Fachbereich der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

5. Initiative zur Flankierung des Strukturwandels: Im Rahmen der Evaluation der BA-Initiative zur „Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) werden die Forschungsarbeiten ebenfalls fortgesetzt. Die 2010 begonnene standardisierte Teilnehmerbefragung in Zusammenarbeit mit dem SOKO-Institut Bielefeld wird im Oktober 2012 mit der dritten Welle abgeschlossen. Sie umfasst Themenbereiche wie die Beurteilung der Weiterbildung durch die Teilnehmer/-innen sowie Einstellungen zu Erwerbsarbeit und psychologische Skalen, die Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung messen. Ebenfalls im Jahr 2012 wird die zweite Welle einer flächendeckenden E-Mail-Befragung zur Umsetzungspraxis in den Arbeitsagenturen durch das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) in Köln ausgewertet. Analysen aus dieser Befragung versprechen Erkenntnisse über mögliche Veränderungen in den Umsetzungsbedingungen und -praktiken im Zeitverlauf. Für 2012 ist zudem geplant, Selektivitätsanalysen beim Zugang zu IFlaS-Maßnahmen fertig zu stellen und in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift zu publizieren.

Fachkräfte-
bedarf

6. Perspektive 50plus: Im Jahr 2012 werden die Untersuchungen zum Modul C der „Perspektive 50plus“ („Impuls-Panel“) fortgesetzt. In dieses Bundesprogramm werden in den Beschäftigungspakten Personen über 48 mit multiplen Vermittlungshemmnissen einbezogen, die aufgrund ihrer Arbeitsmarktferne in der Vergangenheit gar nicht oder erfolglos aktiviert wurden. Im Rahmen des Programms werden sie besonders langfristig und intensiv aktiviert und gefördert. Die in Kooperation mit dem Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) durchgeführte Studie untersucht sowohl die Geförderten als auch die umsetzenden Grundsicherungsträger. Für die Geförderten knüpft sie an die telefonische Teilnehmerbefragung der im Dezember 2010 beendeten zweiten Programmphase an, die um weiter ca. 400 Fälle auf insgesamt 900 Fälle aufgestockt wird. Den Längsschnittdaten aus der Wiederholungsbefragung werden zudem Individualdaten der Integrierten Erwerbsbiographie (IEB) des IAB zugespielt. Dies ermöglicht Analysen des Zusammenhangs von Förderungsstruktur und Aktivierungs- bzw. Integrationserfolg. Bei den Grundsicherungsträgern wird zunächst eine Reihe von qualitativen Vorstudien durchgeführt, die als Grundlage für eine standardisierte Befragung aller beteiligten SGB-II-Träger dienen.

Fachkräfte-
bedarf



7. Sanfte Politikmaßnahmen: In einem Kooperationsprojekt mit dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Bonn und der Universität Bonn wird in einem experimentellen Design untersucht, ob bereits die Versendung einer Informationsbroschüre zu Suchstrategien an Personen kurz nach Eintritt der Arbeitslosigkeit Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit hat. Ziel ist es herauszufinden, ob auch „sanfte“ Politikmaßnahmen erfolgreich sein können. Für das Jahr 2012 stehen detaillierte Wirkungsanalysen an, die nach der Fertigstellung zu entsprechenden wissenschaftlichen Publikationen führen sollen.

8. Implementationsstudie Arbeitgeberservice: Im Rahmen des Forschungsschwerpunkts *Beratung und Vermittlung* plant Foko schließlich die Vergabe einer Untersuchung des Arbeitgeberservice (AGS) in den Agenturen für Arbeit. Trotz der möglicherweise großen Bedeutung für den Vermittlungsprozess war der AGS bisher kaum Gegenstand der Arbeitsmarktforschung. Das als *Implementationsstudie* konzipierte Forschungsprojekt soll erste Einblicke in die Struktur und Bedeutung des AGS liefern. Ziel ist es herauszufinden, wie der Arbeitgeberservice in den verschiedenen Dienststellen organisatorisch aufgebaut und eingebunden ist, welche Leistungen er in welcher Form erbringt und wie die konkrete Interaktion mit den stelltenorientierten Vermittlungsfachkräften ausgestaltet ist.



Presse

Ziel der *Stabsstelle Presse* ist, dass das IAB von den Journalisten und der Öffentlichkeit als seriöse, wissenschaftlich unabhängige und kompetente Adresse im Bereich Arbeitsmarktforschung wahrgenommen wird. Damit wird das Renommee des Instituts weiter gesteigert und das Vertrauen in die Marke IAB gesichert. In diesem Rahmen ist die zentrale Aufgabe der Pressestelle, die Forschungsergebnisse des IAB der Presse und dem Rundfunk so zu präsentieren, dass sie in den Medien Resonanz finden und dadurch auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt werden. Der bei der Pressestelle angesiedelte allgemeine Informationsservice bietet über Journalisten hinaus auch weiteren Personen die Möglichkeit, sich mit Fragen an das IAB zu wenden. Insbesondere wissenschaftliche Einrichtungen, Arbeitsagenturen, Ministerien, Behörden, Parteien und Verbände nutzen dieses Angebot rege.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Hohe Medienresonanz:** Durch seine aktive Pressearbeit konnte das IAB seine Medienresonanz in den letzten Jahren erheblich steigern. Die Auswertung der wichtigsten Zeitungen und Zeitschriften zeigt: Während vor Beginn der aktiven Pressearbeit im Herbst 2004 etwa 50 Artikel pro Monat auf das IAB Bezug nahmen, liegt der Durchschnitt mittlerweile bei mehr als dem Sechsfachen. Indem die Forschungsergebnisse des Instituts gezielt für Presse und Hörfunk aufbereitet werden, bestehen alle Chancen, dass sie auch 2012 die öffentlichen Diskussionen im Bereich Arbeitsmarktpolitik mitprägen. Mehr als 90 % der IAB-Pressinformationen führen zu Meldungen von Nachrichtenagenturen, den wichtigsten Multiplikatoren in der Medienlandschaft. Diese außerordentlich hohe Quote gilt es zu halten.
- 2. Ansprache internationaler Medien:** Soweit es durch Thema und Relevanz gerechtfertigt ist, wendet sich die Pressearbeit des IAB auch an die internationale Presse, insbesondere durch die gezielte Ansprache der in Deutschland arbeitenden Journalisten ausländischer Medien. Ziel ist, dass das IAB auch in wichtigen internationalen Medien wie dem Economist oder der Financial Times erwähnt wird.
- 3. Audiodienst für den Hörfunk:** Bei besonderen Anlässen werden auch im Jahr 2012 für den Hörfunk Audiofiles mit Interviews bereitgestellt. Nicht nur kleine Privatsender, sondern auch viele der großen öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten nutzen den IAB-Audiodienst.
- 4. Medientrainings für IAB-Wissenschaftler/innen:** Die Zahl der Fernseh- und Hörfunk-Interviews hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Durch das Fortbildungsangebot „Medienauftritte professionell gestalten“ wurden bereits mehr als 50 Forscher/innen des IAB mit den Besonderheiten der Medien Hörfunk und Fernsehen vertraut gemacht. Die Medientrainings werden auch im kommenden Jahr fortgesetzt. Geplant sind bis zu drei Termine mit jeweils fünf bis sechs Teilnehmer/innen.



Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche

Wissenschaftsmanagement

Das Wissenschaftsmanagement unterstützt die *Institutsleitung* des IAB durch die Steuerung und Koordination der Geschäftsbereiche, die Optimierung der internen Services für die Forschung sowie durch strategische Beratung (u.a. zu Themen der Organisationsentwicklung). Zum Verantwortungsbereich des Wissenschaftsmanagements gehört auch das *IAB-Controlling*, das steuerungsrelevante Informationen zu Leistungen, Personal und Finanzen des Instituts zur Verfügung stellt. Zudem informiert und berät die Einheit die IAB-Forschungsbereiche und -gruppen bei der Einwerbung und Abwicklung von Projekten der *Forschungsförderung*.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Geschäftsprozesse und Qualitätssicherung im Fokus der IAB-Organisationsentwicklung 2012:

Von Seiten der Organisationsentwicklung steht nach der erfolgreichen Neufassung der IAB-Geschäftsordnung die Aktualisierung und Weiterentwicklung von Geschäftsprozessen an. Hervorzuheben sind die Entwicklung und Implementierung einer Besetzungsordnung für Leitungspositionen im IAB und die Steigerung der Wirksamkeit und Effizienz bereichsübergreifender Abläufe.

Das *Fach- und Organisationskonzept* wurde im Jahr 2011 federführend durch das Wissenschaftsmanagement der Zentrale der BA feinjustiert und befindet sich derzeit noch im Abstimmungsprozess. Das Wissenschaftsmanagement wird nach Genehmigung des Fachkonzepts mit den zuständigen Gremien umgehend die Umsetzung des IAB-Fachkonzepts koordinieren und flankieren.

2. Entwicklung und Inbetriebnahme eines rollenbasierten Online-Berichtsportals: Nach ersten prototypischen Tests stellt das Wissenschaftsmanagement seinen internen Kunden ein rollenbasiertes Berichtsportal zur Verfügung. Darin können z.B. Führungskräfte für ihren Bereich tagesaktuelle Informationen über Output, Projekte, Daueraufgaben und Personalressourcen abrufen. Dies soll sowohl die Selbststeuerung der Organisationseinheiten wie auch die allgemeine Transparenz im Institut unterstützen und gleichzeitig dem Controlling neue Werkzeuge für analytische Berichte zur Steuerungsunterstützung bereitstellen. Die optimale Unterstützung des Zielsteuerungsprozesses durch passgenaue, aktuelle und qualitätsgesicherte Berichte wird auch 2012 ein zentrales Ziel des IAB-Controllings sein.

3. Strategisch orientierte Ressourcenbetrachtung durch neue Finanz- und Personalberichterstattung:

Die Personalberichterstattung basiert 2012 erstmals auf einer IAB-spezifischen Schnittstelle „IABpersonen“, die ERP-Daten der BA und wissenschaftsspezifische Informationen (z.B. Drittmittelinformationen) verbindet. Auf dieser Grundlage und ergänzt um Forecast-Auswertungen für das laufende und folgende Berichtsjahr wird die interne Berichterstattung sowie die jährliche Beratungsunterlage „Finanzen des IAB“ eine strategisch orientierte Ressourcenbetrachtung ermöglichen. Unterstützt wird dies durch eine Weiterentwicklung der Drittmittelberichterstattung und des kontinuierlichen Monitorings von Forschungsförderungsausschreibungen



Personal, Infrastruktur und Finanzen

Das wichtigste Kapital des IAB sind seine Mitarbeiter/innen. Exzellenter Personalservice ist ein wichtiger Beitrag zu deren Zufriedenheit. Für die Bereiche im Haus sind geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten bereitzustellen und Unterstützung bei der Besetzung von Stellen zu leisten. Dies bildet ein Kerngebiet des Geschäftsbereichs *Personal, Infrastruktur, Finanzen*. Das IAB legt Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nachwuchsförderung und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zählen daher zu den entscheidenden Elementen bei der Verbesserung von Forschung und Beratung. Darüber hinaus ist der Geschäftsbereich auch für die Verwaltung des Forschungshaushalts verantwortlich und unterstützt die Forschungseinheiten bei der Administration von Drittmittele- und Vergabeprojekten. Das *Justizariat*, das ebenfalls zum Bereich gehört, berät und unterstützt Forscher nicht nur bei Datenschutzfragen, sondern auch umfassend hinsichtlich Rechtsangelegenheiten der Forschung.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Rekrutierung: Vielfältige Aktivitäten sind erforderlich, um nach erfolgreich durchgeführten Stellenbesetzungen den neu eingestellten Beschäftigten Optionen bereitzustellen und den Bereichen des IAB Unterstützung für eine nachhaltige Personalrekrutierung zu bieten. In diesem Zusammenhang ist die Ende 2011 bekanntgegebene Neufassung des sog. *Tenure-Track-Verfahrens* ein bereits realisierter Schritt. Darüber hinaus sind Art und Umfang von Beschäftigungsverhältnissen noch besser mit den Erfordernissen der Tätigkeiten und Bedarfslagen der Beschäftigten abzustimmen. Durch die *Besetzungsordnung des IAB* wird das Verfahren zur Auswahl und Bestellung von Führungskräften künftig verbindlich geregelt.

2. Personalentwicklung: Im Februar 2012 wird der dreijährige Auditierungsprozess *berufundfamilie* abgeschlossen. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht worden und welche weiterführende Ziele zu vereinbaren sind. Nur im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhält das IAB die Bestätigung des Zertifikates und darf das Qualitätssiegel des *audit berufundfamilie* drei weitere Jahre führen. Im Rahmen einer Bedarfserhebung bei Führungskräften und Beschäftigten im IAB, werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Darüber hinaus werden Forschungsaufenthalte von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB in anderen nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen oder Universitäten unterstützt, ebenso wie Gastaufenthalte ausländischer Forscherinnen und Forscher im IAB. Das Gastwissenschaftlerkonzept wurde aktualisiert und ergänzt. Der Schwerpunkt der Personalentwicklung liegt im Jahr 2012 auf dem geschäftspolitischen Thema „ältere Beschäftigte“. Zum Start des neuen Jahres wird die neue Personalentwicklungssoftware (PESO) am IAB implementiert. Damit werden die im ERP-System auf SAP-Basis vorhandenen Personaldaten effizient genutzt sowie der Leistungs- und Entwicklungsdialog in wesentlichen Teilen durch die elektronische Unterstützung vereinfacht.

3. Zusammenarbeit mit Universitäten: Exzellente Forschung und Beratung ist in einem isolierten Umfeld undenkbar. Daher ist die Vernetzung des Instituts und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der wissenschaftlichen Gemeinschaft für das IAB ein hohes Gut. Die Kontakte zu Universitäten wurden daher in der Vergangenheit weiter institutionalisiert, nicht zuletzt durch die Einrichtung mehrerer S-Professuren. Auf diese Weise eröffnet sich für das IAB ein unmittelbarer Zugang zum universitären Lehr- und Forschungsbetrieb. Das IAB hat zwischenzeitlich neun Kooperationsvereinbarungen mit renommierten Universitäten in ganz Deutschland geschlossen und wird auch im Jahr 2012 die Zusammenarbeit mit Universitäten weiter



ausbauen. Geplant ist u.a. die Einrichtung weiterer S-Professuren an den Universitäten Bayreuth und Bamberg. Eine Kooperation mit der Universität Erlangen-Nürnberg zur Einrichtung einer Juniorprofessur befindet sich derzeit in Vorbereitung.

4. Graduiertenprogramm: Der Geschäftsbereich begleitet die Durchführung von Promotions- und Habilitationsvorhaben organisatorisch, insbesondere durch das Graduiertenprogramm. Dieses wird zunehmend internationalisiert. Stipendiaten des Graduiertenprogrammes werden für Aufenthalte von bis zu drei Monaten im Ausland zusätzlich finanziell unterstützt.

5. Arbeitsbedingungen: Durch die Zentrale der BA wurde das Anzeige- und Genehmigungsverfahren bei Dienstreisen im Inland neu geregelt. Es wird ein elektronischer Außendienstplan für Dienstreisen eingeführt. Dadurch tritt eine Beschleunigung bei der Beantragung und Abrechnung von Dienstreisen ein. Außerdem soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt das System ERP-Finzen für die Personalarbeit eingeführt werden. Somit ist eine ganzheitliche Bearbeitung von Personalangelegenheiten möglich. Um ausländische Mitarbeiter/innen zu unterstützen und zu integrieren, werden entsprechende Arbeitsmittel künftig vermehrt in englischer Sprache zur Verfügung gestellt.

6. Unterstützung der Drittmittelforschung: Die administrative Abwicklung und Unterstützung der Drittmittelforschung wird auch im kommenden Jahr wieder im Fokus stehen. Um dem starken Anstieg sowohl der Anzahl der Drittmittelprojekte als auch der Drittmittelleinnahmen Rechnung zu tragen, werden die bereichsübergreifenden Bearbeitungsprozesse weiterentwickelt.

7. Datenschutz: Bei den Anliegen der Forscher ist ein Wandel erkennbar; es geht nicht mehr überwiegend um Beratung im Rahmen einer gewünschten Datenübermittlung nach § 75 SGB X, sondern um weitergehende proaktive Unterstützung bei komplexen Forschungsprojekten. Daneben unterstützt der Geschäftsbereich Projekte bei der Erstellung institutsübergreifender Datenbestände.

8. Veranstaltungsmanagement: Das Veranstaltungsmanagement sorgt bei großen Konferenzen und Workshops für professionelle Rahmenbedingungen. Der Ausbau von nationalen und internationalen Kooperationsbeziehungen spiegelt sich in zahlreichen Veranstaltungen wider. Zu nennen sind hier Workshops und Konferenzen wie die *11th Comparative Analysis of Enterprise Data & COST Conference 2012* des *Forschungsdatenzentrums*. Für das Jahr 2012 sind auch wieder Neuauflagen der erfolgreichen Konferenz *Wissenschaft trifft Praxis*, diesmal zum Thema „Erwerbstätigkeit von Frauen, geplant.



Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie

Der Geschäftsbereich *Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie* (WMK) bildet eine der Brücken des Instituts zur Öffentlichkeit. Im Vordergrund steht dabei die umfassende und aktuelle Information über die Forschungsergebnisse des IAB. Der Bereich WMK entwickelt Strategien, Konzepte und Instrumente für die Publikationsaktivitäten, die Außendarstellung und die interne Kommunikation des Instituts und setzt diese um. Die redaktionelle Aufbereitung und mediale Verbreitung der IAB-Forschungsergebnisse basiert auf einer kundenorientierten dreigliedrigen Medienkonzeption, die auf die Zielgruppen wissenschaftliche Öffentlichkeit, Fachpublikum und allgemeine Öffentlichkeit ausgerichtet ist. Eine breite Palette von Print- und Online-Medien trägt den Interessen, Lese- und Nutzungsgewohnheiten der jeweiligen Zielgruppe Rechnung. Die wissenschaftliche Öffentlichkeit wird über das Forschungsprogramm und die Forschungsergebnisse des IAB informiert. Gegenüber dem Fachpublikum aus Politik, Wirtschaft, Arbeitsverwaltung, Verbänden und Institutionen werden vor allem Ansatzpunkte für Erfolg versprechendes Handeln und mögliche Risiken politischer Entscheidungen aufgezeigt.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Relaunch des IAB-Internets: Das umfassende deutsch- und englischsprachige Online-Angebot des IAB bildet neben den Printmedien eine der beiden Säulen der Publikationstätigkeit des Instituts. Nachdem im vergangenen Jahr der IAB-Webshop weiterentwickelt wurde, plant der Geschäftsbereich WMK, dem die strukturelle, inhaltliche, redaktionelle und technische Gestaltung des Internetauftritts obliegt, nun einen Relaunch der IAB-Website. Ziel ist es, den Internetauftritt an neue technische Entwicklungen und zukunfts-fähige Anforderungen anzupassen und den Nutzer/innen einen noch lebendigeren, informativeren und attraktiveren Zugang zum IAB zu bieten. Im Vorfeld wurde die IAB-Website einem professionellen ‚Usability-Test‘ unterzogen. Kernpunkte der Neugestaltung sind die Überarbeitung des Corporate Designs, die Modernisierung des Layouts, eine bessere Unterstützung der redaktionellen Tätigkeiten, eine noch verlässlichere Datenversorgung, die Optimierung der Suchfunktion, der Einsatz von Social-Media (Konzept und Umsetzung), die Anpassung an moderne Browser und mobile Endgeräte und die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen an die Barrierefreiheit gemäß BITV 2.0.

2. Überprüfung und Weiterentwicklung von IAB-Medien und der Medienkonzeption mittels Leserforschung: Das IAB verfügt über eine große Vielfalt an Publikationen. Dazu gehören unter anderem der IAB-Kurzbericht und das IAB-Forum. Sie richten sich in erster Linie an ein Fachpublikum aus Arbeitsverwaltung, Politik und Wirtschaft, Verbänden und Institutionen sowie Medien. Mit zwei Leserbefragungen soll die inhaltliche und gestalterische Weiterentwicklung dieser beiden Publikationsreihen strategisch vorbereitet werden. Ziele der Studie sind, ein genaueres Bild von den Nutzer/innen der betreffenden Medien, ihren Interessen und ihren Nutzungsgewohnheiten zu gewinnen, die Zufriedenheit mit den einzelnen Medien abzubilden und somit die Zielgenauigkeit der beiden IAB-Medien zu überprüfen. Die Ergebnisse dieser Kommunikationsanalyse fließen in die im Jahr 2011 begonnene Überarbeitung der Medienkonzeption im Rahmen der Kommunikations- bzw. Publikationsstrategie des IAB ein. Auf der Basis der Befragungsergebnisse sollen die beiden Publikationsreihen zudem inhaltlich und formal noch besser auf die Bedürfnisse der Leser/innen bzw. Nutzer/innen abgestimmt werden.



3. Publikationen für Wissenschaft und Praxis: Im Frühjahr 2012 wird in der Reihe *IAB-Bibliothek* eine neue Ausgabe des *IAB-Handbuchs Arbeitsmarkt* erscheinen. Das Handbuch wird einen Überblick über die Entwicklung und Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt geben, den Ursachen für die robuste Arbeitsmarktentwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise nachgehen und daraus Lehren für den Umgang mit künftigen Krisen am Arbeitsmarkt ziehen. In zwei Themenschwerpunkten, *Fachkräftebedarf* und *Qualität der Beschäftigung*, werden die beiden aktuellen institutsweiten Fokusthemen aufgegriffen. Schließlich wird die Chronik der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit Stellungnahmen des IAB fortgeschrieben. Außerdem werden mindestens 25 Ausgaben der *IAB-Kurzberichte* und zwei Ausgaben des Magazins *IAB-Forum* die allgemeine und die Fachöffentlichkeit über aktuelle und zentrale Themen aus der gesamten Forschungsbandbreite des Instituts informieren. Diese beiden Veröffentlichungsreihen bieten ebenfalls die Möglichkeit, Beiträge zu den Fokusthemen zu veröffentlichen. Die *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* (ZAF) soll auch im Jahr 2012 mit vier Ausgaben erscheinen, allerdings unter dem neuen Haupttitel *Journal for Labour Market Research*. Dadurch soll die internationale Präsenz der Zeitschrift weiter gestärkt werden. Deutschsprachige Beiträge bleiben aber weiterhin möglich.

4. Veranstaltungen: In der Veranstaltungsreihe *Nürnberger Gespräche* werden Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012 wieder über aktuelle und drängende Probleme des Arbeitsmarktes diskutieren. Die zweimal jährlich stattfindenden *Nürnberger Gespräche* werden vom IAB gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg ausgerichtet und stehen allen Interessierten offen. Sie wenden sich in starkem Maße auch an die breite Öffentlichkeit im Großraum Nürnberg. Die Veranstaltungsreihe gibt einen Überblick über aktuelle Positionen der Arbeitsmarktforschung, bringt Wissenschaftler, Praktiker und andere an arbeitsmarktpolitischen Themen Interessierte miteinander ins Gespräch und führt so unterschiedliche Perspektiven zusammen. Darüber hinaus dient sie dazu, den Bekanntheitsgrad und das Ansehen des IAB und der BA in der Region sowie die Beziehungen zur Stadt Nürnberg weiter zu stärken. Der Bereich WMK wird darüber hinaus bei der gemeinsam mit der BA organisierten Konferenz *Wissenschaft trifft Praxis* im Sommer 2012 und weiteren Veranstaltungen des IAB für die mediale Begleitung und das Veranstaltungsmarketing verantwortlich sein.



IT und Informationsmanagement

Der Geschäftsbereich *IT- und Informationsmanagement* (ITM) stellt für die Forscherinnen und Forscher des IAB eine breite Palette an IT-Dienstleistungen zur Verfügung. Hierzu zählen in erster Linie die Entwicklung und regelmäßige Aktualisierung von qualitätsgesicherten, dokumentierten und mit gängiger Statistiksoftware auswertbaren Längsschnittdaten. Zudem stellt ITM Datenauszüge bereit, die auf die spezifischen Forschungszwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugeschnitten sind. ITM versorgt die Forscherinnen und Forscher aber auch mit Hard- und Software und unterstützt und berät sie – über den von der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellten Standard hinaus – mit fachlichem ‚Know-how‘. Sofern Standardprodukte auf dem Markt nicht zur Verfügung stehen, entwickelt ITM IAB-spezifische Anwendungen.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

1. Datengrundlagen: Um für die Forschung die bestmögliche Datengrundlage zu schaffen, soll die Weiterentwicklung von *pallas*, des allgemeinen Analyse- und Informationssystems des IAB, auch zukünftig vorangetrieben werden. Im Jahr 2012 liegt der Schwerpunkt der Entwicklung dabei auf den nachfolgend aufgeführten Themenbereichen: Die Anpassung der Datenaufbereitung an die laufenden umfangreichen Umstellungen in den Erfassungssystemen vor Ort hat oberste Priorität, um die Aktualisierung der Daten zeitnah gewährleisten zu können. Im Jahr 2012 wird zudem das Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente Anlass für Modifikationen bestehender und Erschließung neuer Maßnahmenteilen sein. Eine Machbarkeitsstudie soll klären, ob und wie ausgegebene Gutscheine in die Maßnahmehistoriken integriert werden können. Zum 1. Januar 2012 wechseln eine Vielzahl von Grundsicherungsstellen die Organisationsform und daher auch die IT-Systeme. Trotz umfangreicher Vorbereitungen zur Gewährleistung eines reibungslosen Datenflusses durch die BA und die neuen zugelassenen kommunalen Träger sind Friktionen nicht ausgeschlossen. Um die Forschung auch über den Jahreswechsel hinaus mit SGB-II-Daten aus den betroffenen Regionen versorgen zu können, sind neben detaillierten Qualitätsanalysen und Dokumentationen möglicherweise bei einzelnen Trägern auch spezifische Fehlerkorrekturen nötig. Gleiches gilt für die für 2012 geplante Umstellung des Gebietszuschnittes der Arbeitsagenturen, die Auswirkungen auf die Datenbasis haben kann. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit die aus den operativ erfassten Werdegängen/Lebensläufen von Arbeitsuchenden vorliegenden Zeiträume für die Forschung sinnvoll nutzbar sind bzw. wie diese ggf. nutzbar gemacht werden können. Hierunter fallen z.B. bisher in den Integrierten Erwerbsbiographien nicht enthaltene Schulbesuchszeiten oder Phasen von Selbständigkeit.

2. Beratung und Datenbereitstellung für interne und externe Forschungsprojekte: Insgesamt wächst die Inanspruchnahme von IAB-ITM bei der Umsetzung projektspezifischer Datendesigns. Dies resultiert auch aus einer zunehmenden Unterstützung externer Institute bei Evaluationsprojekten im Auftrag des BMAS sowie für diverse Kooperationsprojekte. Um diesen stetig steigenden Bedarf mit möglichst hoher Qualität und möglichst kurzer Wartezeit decken zu können, werden verschiedene neue Wege gegangen. So sollen bereits in den letzten Jahren erprobte Maßnahmen zur Flexibilisierung bzw. Dezentralisierung eine stärkere Anwendung finden. Hierunter fällt z.B. die direkte Erstellung der Stichprobenskripte durch das Forschungsprojekt auf Basis bereitgestellter Basispopulationen. IAB-ITM führt in diesem arbeitsteiligen Modell dann nur noch die Skripte auf die Grundgesamtheit aus. Darüber hinaus sollen Datenanforderungen durch die Einführung unterschiedlicher Kategorien nach ihrer Komplexität gegliedert werden. Indem durch eine geänderte Auftragspriorisierung kleinere sowie einfachere Aufträge zeitlich vorgezogen werden, kann die Bearbeitungszeit optimiert werden.



3. Hardware und Software: Dem IAB sollen im Rahmen der BA-Vorgaben effektive und innovative Hard- und Softwarelösungen zur Verfügung stehen, um die Aufgabenerfüllung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im IAB bestmöglich zu unterstützen. Im Jahr 2012 sollen dabei zunächst die bereits begonnenen Vorhaben abgeschlossen werden. So soll etwa ein den Anforderungen des IAB genügendes Lizenzmanagement-System eingeführt werden. Ein solches System trägt dazu bei, Softwarelizenzen wirtschaftlicher einzusetzen und Über- bzw. Unterlizensierungen zu vermeiden. Im Rahmen des BA-Projekts *Client2015* bemüht sich der IT-Service, einzelne IAB-Softwareprodukte zu virtualisieren, so dass die lokale Installation auf den PCs entfallen kann. Programme werden dann durch den Klick auf einen Link gestartet und notwendige Programmelemente bei Bedarf von einem zentralen Ablageort auf den PC geladen. Vorteil der Software-Virtualisierung ist der deutlich flexiblere Einsatz der IAB-Software, der sich unter anderem in der verkürzten Vorlaufzeit zur Softwareverteilung zeigt. Darüber hinaus ist die Evaluierung einer möglichen Erweiterung des vorhandenen zentralen Speichers (NAS-Infrastruktur) zum Dokumenten-Lifecycle-Management geplant. Ziel ist die Einführung einer Dokumenten- und Datenversionierung für Forschung und Entwicklung sowie die Einführung eines übergreifenden Konzepts für Dateiablagen und Archive. Durch mehr Transparenz in den Dateiablagen und die Vereinfachung der Archivierungsprozesse soll so zu einer Effektivitätssteigerung beigetragen werden.

4. IAB-Geschäftsdatenbasis: Im Rahmen der Anwendungsentwicklung im Bereich der Geschäftsdaten des IAB wurden in den letzten Jahren eine Reihe von Applikationen erstellt und freigegeben, die administrative Arbeiten im IAB vereinfachen und das vorhandene Wissen in benutzerfreundlicher Form zur Verfügung stellen. Für diese Applikationen soll der Betrieb weiterhin zuverlässig und effizient sichergestellt werden. Dies betrifft beispielsweise die Analyse und Behebung von Problemen von Anwendern im laufenden Betrieb, insbesondere bei der Einführung des IAB-Intranet. Die Anwendungen werden regelmäßig getestet und angepasst, damit sie auch bei Änderungen der technischen Infrastruktur der BA weiter funktionsfähig sind, die Sicherheit gewährleistet ist und Aufwände für Betrieb und Weiterentwicklung reduziert werden. Zudem werden die IAB-Geschäftsanwendungen, zu denen unter anderem IABaktiv und das IAB-Intranet zählen, nach fachlichen Anforderungen weiterentwickelt. Durch die grundlegende Neukonzeption der Anwendungen wurde im Verlauf der Entwicklung oder des praktischen Einsatzes durch die Anwender eine Reihe von Anforderungen offensichtlich, welche 2012 bearbeitet werden.



Dokumentation und Bibliothek

Der Geschäftsbereich *Dokumentation und Bibliothek* ist der zentrale Informationsdienstleister für das IAB und das Verwaltungszentrum der BA. Die bibliothekarischen Dienstleistungen umfassen neben der Bereitstellung von gedruckten und elektronischen Medien auch einen Table-of-Contents-Service, personalisierte Literaturrecherchen und die Zusammenstellung regelmäßig aktualisierter Literaturprofile. Die internen Datenbanken werden ergänzt durch lizenzierte externe Datenbanken für IAB-Forschung und BA-Verwaltung. Für die allgemeine Fachöffentlichkeit bietet der Geschäftsbereich *Dokumentation und Bibliothek* Selbstinformationssysteme im IAB-Web an: die Literaturdatenbank proARBEIT, die IAB-Infoplattform und das Arbeitsmarktpolitische Informationssystem. Die IAB-Dokumentation ist weiterhin mit den Fachinformationseinrichtungen der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS), des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und des Zentrums für Weiterbildung (ZWB) vernetzt. Die Bibliothek beteiligt sich zudem aktiv im Arbeitskreis der Bibliotheken der Ressortforschung des Bundes.

Wichtige Vorhaben und zu erwartender Nutzen für Wissenschaft und Praxis im Jahr 2012

- 1. Bibliothekskatalog:** Der Bibliothekskatalog (OPAC) wird im kommenden Jahr graphisch und funktional neu gestaltet. Bei der graphischen Überarbeitung steht die Anpassung an das neue IAB-Intranet im Vordergrund. Funktional sind erweiterte Filtermöglichkeiten zur besseren Einschränkung von Suchergebnissen und verschiedene Optionen der Ergebnisanzeige und Datenausgabe vorgesehen. Damit sollen IAB- und BA-Mitarbeiter gezielter und effektiver zu den gewünschten Literaturinformationen gelangen und diese nach dem individuellen Bedarf auch weiterverarbeiten können.
- 2. Fachkonzept Informationssysteme:** Im Anschluss an eine 2011 durchgeführte Nutzerbefragung zur IAB-Infoplattform und zum Arbeitsmarktpolitischen Informationssystem wurde im gleichen Jahr das Fachkonzept für eine weitgehende Neugestaltung dieser beiden webbasierten Informationssysteme erarbeitet. Für 2012 ist die Umsetzung des Konzepts im Hinblick auf notwendige Datenbankanpassungen und die Web-Anwendungsprogrammierung vorgesehen. Wesentliche Aspekte sind eine vereinfachte und funktional optimierte Bedienoberfläche sowie ein weiter ausdifferenziertes inhaltliches Angebot, in dem die thematischen Quellensammlungen z.B. durch neue Informationstypen wie Forschungsdaten oder Veranstaltungshinweise angereichert werden. Im Ergebnis wird der Fachöffentlichkeit ein dem Stand der Technik und Nutzerforschung entsprechendes Informationsangebot bereitgestellt, mit dem der Geschäftsbereich *Dokumentation und Bibliothek* einen verbesserten Beitrag zum Informationsauftrag des IAB leistet.
- 3. IAB-Infoplattformen:** Die thematischen Quellensammlungen der IAB-Infoplattform werden auch 2012 laufend aktualisiert und um neue aktuelle Themen ergänzt. Das Schwerpunktthema *Qualität der Beschäftigung* wird in diesem Rahmen bereits durch zahlreiche, kontinuierlich gepflegte Quellensammlungen (z.B. *Mindestlohn, atypische Beschäftigung, Working Poor, Arbeitszufriedenheit*) abgedeckt. Analog soll die Breite der bestehenden thematischen Angebote im Umfeld des Schwerpunkts *Fachkräftebedarf, Erschließung von Personalressourcen* vor allem im Hinblick auf spezifische Personengruppen erweitert werden.

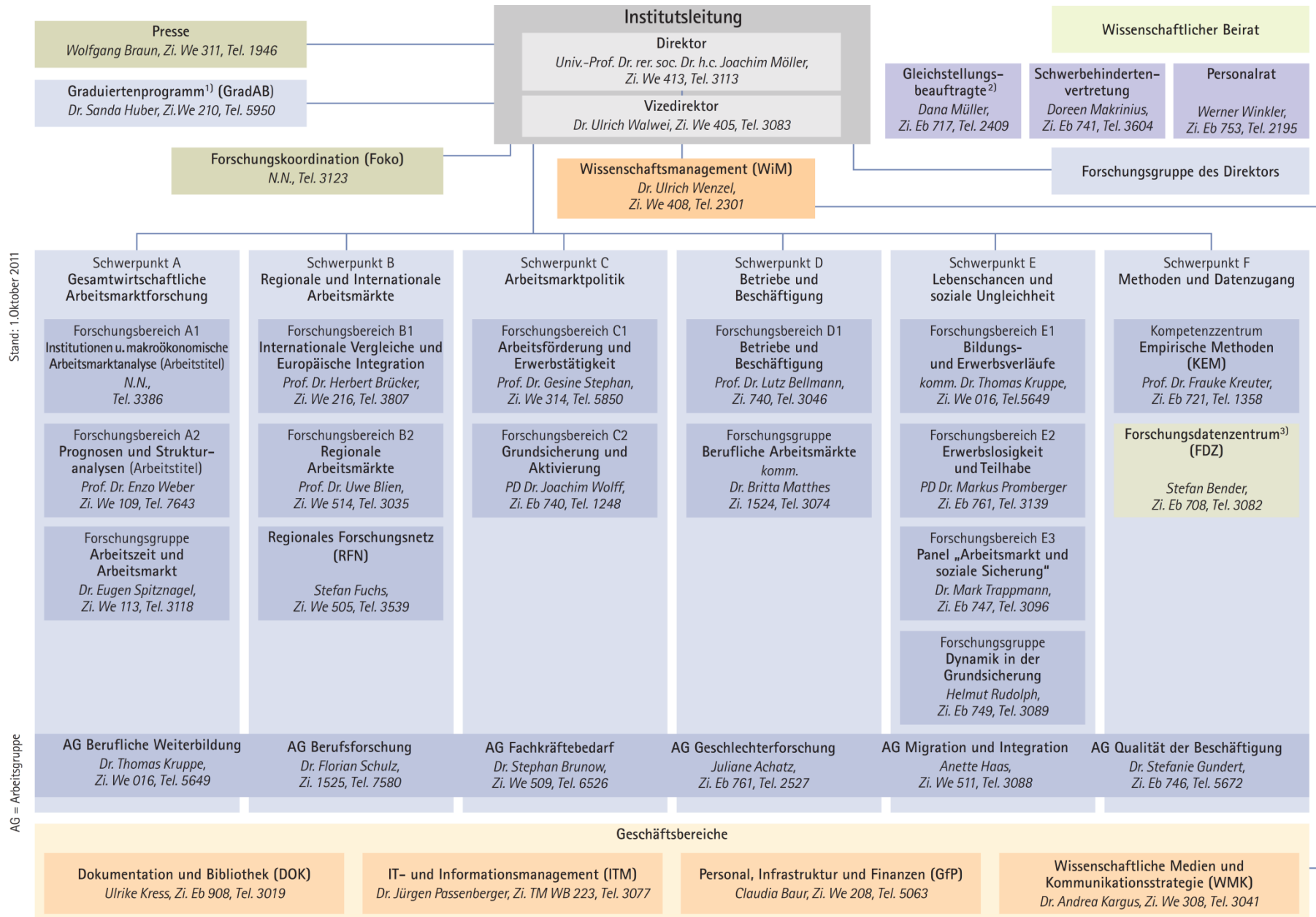


4. Open-Access: Nachdem 2011 gemeinsam mit dem Geschäftsbereich *Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie* ein Umsetzungskonzept zur Open-Access-Erklärung des IAB abgestimmt wurde, soll 2012 ein sogenanntes institutionelles Repositorium, d. h. ein Dokumentenserver zur geordneten Archivierung frei verfügbarer Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB, eingerichtet werden. Die Bibliothek wird als Clearing-Stelle zur Vermittlung urheberrechtlicher Informationen auftreten und die Freigabe von elektronischen Veröffentlichungen (Pre- und Postprints) auf dem Publikationsserver gestalten. Im Rahmen eines institutionellen Repositoriums können IAB-Forscherinnen und -Forscher Veröffentlichungspflichten nachkommen, an die sie durch die Open-Access-Bestimmungen einiger Drittmittelgeber gebunden sind. Zugleich wird damit eine Schnittstelle geschaffen, mit der das IAB seiner gesetzlichen Pflicht zur Ablieferung von elektronischen Veröffentlichungen an die Deutsche Nationalbibliothek (DNB) genügen kann.

5. Nutzerbefragung: Aufbauend auf den Ergebnissen einer 2011 durchgeführten Befragung der Bibliothekskunden aus IAB und der BA-Zentrale sollen 2012 die derzeit angebotenen Produkte und Dienstleistungen bewertet und weiterentwickelt werden. Dabei wird der Schwerpunkt auf einer Intensivierung der Kundenbetreuung und der Erweiterung elektronischer Angebote liegen.



Organigramm des IAB (Stand Oktober 2011)



Stand: 1. Oktober 2011

AG = Arbeitsgruppe

³⁾ Das FDZ ist eine Einrichtung der BA. Es untersteht der Institutsleitung des IAB.

²⁾ besondere Rechtsstellung nach dem BGleG

¹⁾ Gemeinsames Graduiertenprogramm von IAB und dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg