

Profile



Institutsleitung

Forschungs-
schwerpunkte:

Gesamtwirtschaft-
liche Arbeitsmarkt-
forschung

Regionale und
internationale
Arbeitsmärkte

Arbeitsmarktpolitik

Betriebe und
Beschäftigung

Lebenschancen und
soziale Ungleichheit

Methoden und
Datenzugang

Forschungs-
koordination

Graduierten-
programm

Arbeitsgruppen

Pressestelle

Wissenschafts-
management und
Geschäftsbereiche

v.l.n.r.:
 Prof. Dr. Joachim Möller
 Dr. Sandra Huber
 Pia Klotz
 Dr. Ulrich Walwei
 Ingrid Guber
 Margarete Wirth
 Carina Himself
 Kerstin Ziegler
 Michael Stops

nicht im Bild:
 Christa Herrmann-Ziegler
 Christiane Keitel
 Claudia Münzer



Direktor Joachim Möller leitet das IAB. Dabei arbeitet er eng mit dem Vizedirektor Ulrich Walwei zusammen, sie bilden gemeinsam die Institutsleitung. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Grundlinien der IAB-Forschung festzulegen. Sie geben Impulse für die strategische Ausrichtung des IAB und repräsentieren das Institut nach außen. Sie initiieren Kooperationen mit externen Partnern und spielen eine maßgebliche Rolle in der wissenschaftsbasierten Politikberatung des IAB. Joachim Möller und Ulrich Walwei vertreten das Institut bei wichtigen Veranstaltungen und als Sachverständige in hochrangigen Beratungsgremien für Politik und Fachöffentlichkeit. Mit den Ausschüssen der Selbstverwaltung und anderen Gremien der Bundesagentur für Arbeit tauschen sie sich regelmäßig über wichtige Befunde aus der Forschung des IAB aus.

Die Institutsleitung versteht sich als eine forschende Leitung. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bearbeitet sie wissenschaftliche Projekte, die eine große thematische Spannweite abdecken. Dies wird besonders in der

Arbeit der Forschungsgruppe des Direktors sichtbar. Direktor und Vizedirektor sind außerdem in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen des IAB aktiv.

Forschungsaktivitäten der Forschungsgruppe des Direktors

Die Forschungsgruppe des Direktors befasst sich schwerpunktmäßig mit den Auswirkungen institutioneller Änderungen und des ökonomischen Strukturwandels auf die Arbeitsmärkte. Dabei kooperiert sie sowohl mit verschiedenen Forschungseinheiten des IAB als auch mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland.

In einem Projekt der Forschungsgruppe wird analysiert, wie häufig unterschiedliche Personengruppen im gesamten Erwerbsleben arbeitslos sind („Lebensarbeitslosigkeit“). Dies wurde mithilfe von Mikrodaten der Sozialversicherung analysiert. Dabei wurde insbesondere die langfristige Verteilung von Arbeitslosigkeit in den Fokus



**Forschungsgruppe
des Direktors**

v.l.n.r.:
Frank Pelzel
Nicole Litzel
Andrey Shilov
Dr. Florian Lehmer
Prof. Dr. Joachim Möller
Dr. Achim Schmillen

nicht im Bild:
Marion König
Prof. Dr. Uta Schönberg
Prof. Dr. Alexandra Spitz-Oener
Annie Tubadji, Ph.D.

genommen. Es zeigt sich, dass die Lebensarbeitslosigkeit sehr ungleichmäßig verteilt ist: Während über 60 Prozent eines Geburtsjahrgangs im Alter von 25 bis 50 Jahren nie arbeitslos werden, konzentriert sich die Hälfte des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens auf fünf Prozent der Personen.

In einem gemeinsamen Projekt mit der Regionaleinheit IAB-Bayern des Regionalen Forschungsnetzes untersuchen wir die Bedeutung von Wirtschaftsklustern und Unternehmensnetzwerken für den Arbeitsmarkt am Beispiel Mittelfrankens. Die einschlägigen Daten wurden aus Experteninterviews und einer schriftlichen Befragung gewonnen.

Auch das Thema Leiharbeit steht weiterhin auf der Agenda der Forschungsgruppe. Gegenstand der Analyse sind insbesondere die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Es hat sich gezeigt, dass für Langzeitarbeitslose die Aufnahme von Leiharbeit durchaus als eine Option gelten kann, die den Zugang zum Arbeits-

markt erleichtert. Sie erhöht die spätere Beschäftigungswahrscheinlichkeit jenseits der Branche. Allerdings schaffen es nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen, im Zweijahreszeitraum nach der Leiharbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und dabei die Leiharbeit komplett hinter sich zu lassen.

Des Weiteren haben wir gemeinsam mit dem Forschungsdatenzentrum des IAB und im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die bestehenden gesetzlichen Mindestlohnregelungen in der Bauwirtschaft evaluiert. Insgesamt sind die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns im deutschen Bauhauptgewerbe allenfalls geringfügiger Natur. Sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Betriebe gegenüber den nicht betroffenen Betrieben als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Branche an sich scheint durch den Mindestlohn unterm Strich kaum gelitten zu haben. Neben den Beschäftigungseffekten sollen künftig auch die betrieblichen Auswirkungen von Mindestlöhnen analysiert werden.

Forschungsaktivitäten im Team des Vize-Direktors

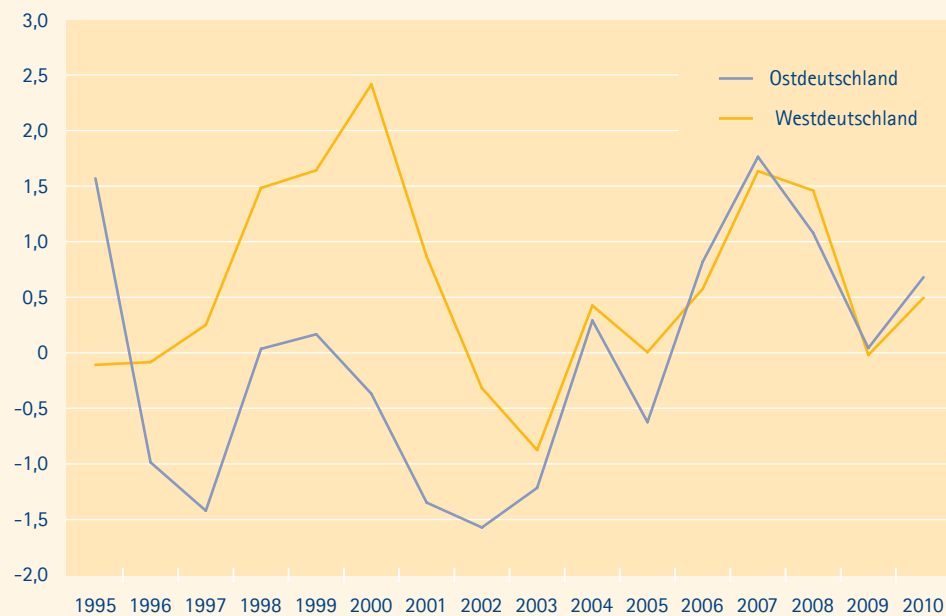
Das Team des Vizedirektors befasst sich mit Fragen des strukturellen Wandels am Arbeitsmarkt und nimmt dabei einzelne Erwerbsformen wie Zeitarbeit sowie bestimmte Erwerbsgruppen, etwa ältere Arbeitnehmer, in den Blick. Darüber hinaus befasst es sich mit Fragen der empirischen Modellierung von Arbeitsmarktprozessen und mit den Wirkungen institutioneller Regelungen in regionalen oder beruflichen Teilarbeitsmärkten. Einige dieser Projekte werden in enger Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Forschungsbereichen des IAB und inländischen und ausländischen Forschungsinstituten bearbeitet.

Zudem hat sich das Team des Vizedirektors mit der Lage und den Perspektiven der Wirtschaft in Ostdeutschland befasst. In einer Expertise für

das Bundesinnenministerium, die gemeinsam mit fünf weiteren Forschungsinstituten erstellt wurde, hat das Team um Ulrich Walwei insbesondere die Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes in den letzten 20 Jahren analysiert. Die Arbeitsmärkte in Ost und West haben sich demnach ganz unterschiedlich entwickelt. Der Studie zufolge ist dies insbesondere historisch bedingten Besonderheiten und dem Wandel der Arbeitsgesellschaft geschuldet, der sich in beiden Landesteilen unterschiedlich auswirkt. Während sich beispielsweise die Erwerbstätigkeit in Westdeutschland in den letzten 20 Jahren – mit Ausnahme der Jahre 1995 und 1996 – parallel zum Bruttoinlandsprodukt veränderte, war dies in Ostdeutschland keineswegs der Fall. Dort brach die Beschäftigung in den frühen 1990er Jahren trotz sehr starken Wirtschaftswachstums massiv ein. Erst in der jüngeren Vergangenheit profitierte der ostdeutsche

Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland

von 1995 bis 2010 im Vergleich zum Vorjahr, in Prozent



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1, März 2011. ©IAB

Arbeitsmarkt vom Wirtschaftswachstum. Während die Zahl der Erwerbstätigen von 1995 bis 2005 deutlich gefallen ist, verläuft die Entwicklung seither ähnlich wie in den alten Bundesländern (vgl. Abbildung unten links). Zentrale Ergebnisse aus diesen Analysen sind in einem Beitrag für das Magazin IAB-Forum zusammengefasst (Heft 2/2011).

Die Löhne von Akademikern und Geringqualifizierten klaffen immer weiter auseinander

Joachim Möller hat im Berichtsjahr insbesondere zu qualifikationsbedingten Lohnunterschieden geforscht. Seine Analysen zeigen, dass die Lohnverteilung in Deutschland in den letzten 25 Jahren deutlich ungleicher geworden ist (vgl. Abbildung unten rechts). Denn die Nachfrage nach Arbeits-

kräften hat sich massiv zugunsten der höher Qualifizierten verschoben. Während Geringqualifizierte heute real deutlich weniger verdienen als noch 1990, haben insbesondere Akademiker und Beschäftigte mit Abitur im selben Zeitraum deutliche Reallohnzuwächse erzielt. Dabei hat sich die Schere zwischen niedrigen und mittleren Löhnen in etwa gleich schnell geöffnet wie die zwischen mittleren und höheren Verdiensten. Diese Befunde wurden unter anderem in einem Beitrag für Ausgabe 1/2011 des IAB-Forum publiziert.

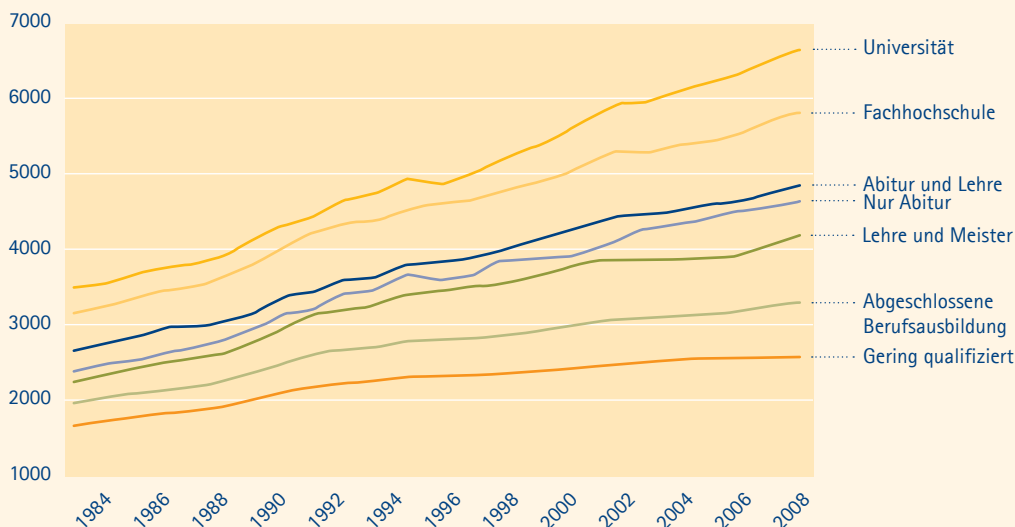


Direktor

Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c.
Joachim Möller

Entwicklung der nominalen Bruttomonatsentgelte nach Qualifikation im Zeitraum

von 1984 bis 2008 in Euro



Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte 40-jährige Männer in Westdeutschland; die Ergebnisse für die höheren Qualifikationsgruppen sind mit einer höheren Unsicherheit behaftet, da für die Berechnung Verteilungsannahmen zu treffen sind.

Quelle: IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB); eigene Berechnungen.

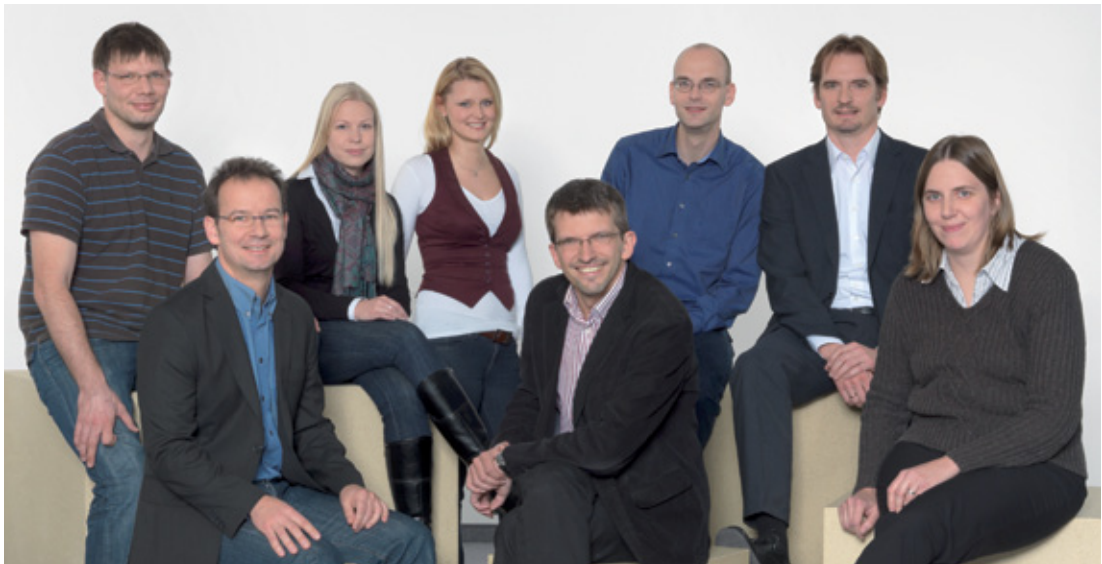
©IAB

Forschungsbereich

„Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“

v.l.n.r.:
 Heiko Stüber
 Dr. Thomas Rothe
 Daniela Nordmeier
 Anja Bauer
 Dr. Hermann Gartner
 Jürgen Wiemers
 Michael Feil
 Kerstin Bruckmeier

nicht im Bild:
 Nathalie Zonner



Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktentwicklung wird entscheidend geprägt von den Institutionen des Arbeitsmarktes, etwa durch das Tarifvertragssystem, das Steuer- und Abgabensystem sowie durch Regelungen des Beschäftigungsschutzes und der Lohnersatzleistungen. Der Forschungsbereich untersucht diese Zusammenhänge.

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit besteht darin, die Auswirkungen von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialtransfers auf die Beschäftigung mit Hilfe von Simulationsmodellen zu analysieren. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Untersuchungen zum Einfluss von Institutionen und von makroökonomischen Schocks auf die Lohnbildung sowie auf die Entwicklung der ‚Job Flows‘ (Schaffung und Abbau von Arbeitsplätzen) und der ‚Worker Flows‘ (Einstellungen und Entlassungen von Arbeitskräften). Dazu nutzen wir sowohl makroökonomische Zeitreihen als auch Mikrodaten des IAB.

Internationale Vernetzung

Im Berichtszeitraum konnte sich der Bereich stärker mit der internationalen Makroforchung vernetzen. So wurde eine Reihe von Spitzenforschern für den Workshop „Labor Market Institutions and the Macroeconomy“ gewonnen. Unter ihnen waren der Nobelpreisträger Prof. Dale Mortensen (Northwestern University), Prof. Robert Hall (Stanford University) und Prof. Laurence Ball (Johns Hopkins University). Der Workshop wurde gemeinsam mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und dem Kieler Institut für Weltwirtschaft organisiert.

Daneben organisiert der Bereich für den Schwerpunkt Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung des IAB eine gemeinsame Seminarreihe mit dem Lehrstuhl für Makroökonomik (Prof. Christian Merkl) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. In der Reihe

tragen interne und externe Referenten vor, die an der Schnittstelle zwischen Makroökonomie und Arbeitsmarkt forschen. Gäste waren unter anderem Shigeru Fujita von der Federal Reserve Bank of Philadelphia und der Präsident des Kieler Instituts für Weltwirtschaft, Prof. Dennis Snower.

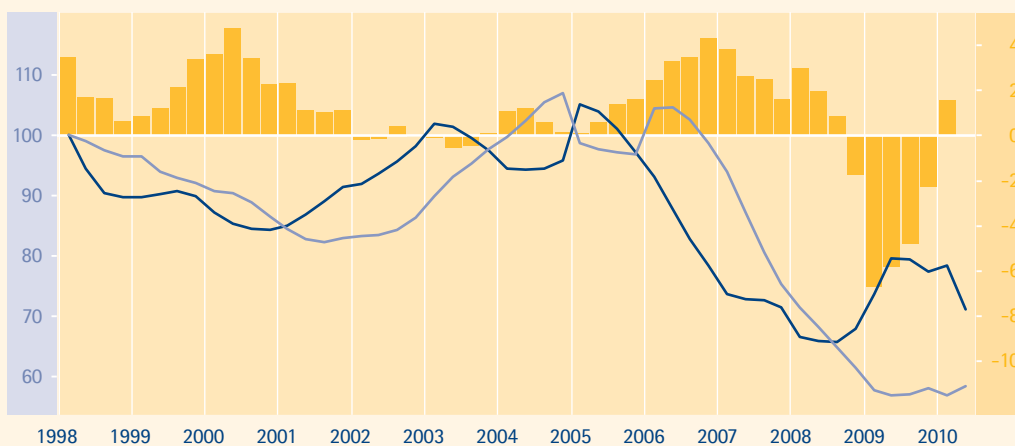
Umgekehrt waren wir mit Vorträgen und Gastaufenthalten im Ausland präsent. So war etwa Heiko Stüber für zwei Monate an der School of Economics der Universität Edinburgh zu Gast, wo er zur Flexibilität von Löhnen forschte.

Projekt: „Übergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt“

Im Wirtschaftsaufschwung von 2005 bis 2008 sank die Arbeitslosigkeit in Deutschland um gut 30 Prozent, die Langzeitarbeitslosigkeit sogar um 40 Prozent. Rückgänge dieser Größe waren im vorangegangenen Aufschwung, also in den Jahren 1998 bis 2000, nicht zu verzeichnen (siehe Grafik). Der außergewöhnliche Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit von 2005 bis 2008 ist einerseits

darauf zurückzuführen, dass weniger Menschen (langzeit-)arbeitslos wurden, andererseits darauf, dass mehr Arbeitslose eine Beschäftigung gefunden haben. Dieses Zueinanderfinden von Bewerbern und offenen Stellen wird in der Ökonomie als „Matching“ bezeichnet. Wir gingen der Frage nach, inwieweit eine Veränderung des Matching-Prozesses zum kräftigen Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen hat. Zu diesem Zweck schätzten wir sowohl die Konjunkturreformeffekte als auch die Effekte der Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003 bis 2005 auf die aggregierten Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung und unterschieden dabei zwischen Arbeitslosen, die weniger als ein Jahr arbeitslos sind, und Langzeitarbeitslosen. Unsere Analysen zeigen: Die Hartz-Reformen I bis III haben dazu beigetragen, dass sich das Matching beschleunigt hat. Dies hat insbesondere den Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt. Näheres zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Entwicklung der Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit im Konjunkturverlauf



Linke Achse: — Kurzzeitarbeitslosigkeit (1998q1=100) — Langzeitarbeitslosigkeit (1998q1=100)
Rechte Achse: ■ Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im Vergleich zum Vorjahresquartal

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

sitzend v.l.n.r.:
Brigitte Weber
Martina Rebien
Doris Söhnlein
Prof. Dr. Enzo Weber
Christian Hutter
Jörg Szameitat

stehend v.l.n.r.:
Dr. Gerd Zika
Anne Müller
Dr. Martin Dietz
Dr. Johann Fuchs
Dr. Alexander Kubis
Christof Röttger

nicht im Bild:
Kathrin Böhm
Dr. Markus Heckmann
Markus Hummel
Anja Kettner
Dr. Sabine Klinger
Stefanie Pausch



Der Forschungsbereich analysiert und prognostiziert die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland, beispielsweise im Hinblick auf Arbeitsangebot, Arbeitskräftebedarf und Unterbeschäftigung. Unsere Untersuchungen konzentrieren sich vor allem auf die Zusammenhänge dieser Größen mit der Konjunktur, dem demografischen Wandel und strukturellen Veränderungen der deutschen Volkswirtschaft. Dabei nehmen wir sowohl die kurze als auch die lange Frist in den Blick. In Politik, Verwaltung, Medien und Wissenschaft ist der Forschungsbereich ein gefragter Ansprechpartner. Ein wichtiges Produkt sind regelmäßige detaillierte Jahresprognosen der Arbeitsmarktentwicklung, z. B. von Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit.

Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Der Forschungsbereich verfügt mit der „Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS)“ über einen einmaligen Datensatz. Er enthält repräsentative Informationen über die Zahl und Struktur offener Stellen sowie über Stellen-

besetzungsprozesse. Damit sind beispielsweise Analysen zum aktuellen und erwarteten Fachkräftebedarf möglich – differenziert nach Branchen, Regionen und Qualifikationen. Darüber hinaus umfasst die EGS Angaben darüber, wie Betriebe aktuelle arbeitsmarktpolitische Themen einschätzen, etwa den Einsatz von Ein-Euro-Jobs oder die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Zur methodischen Weiterentwicklung der EGS warb der Bereich im Berichtsjahr ein Drittmittelprojekt der europäischen Statistikbehörde Eurostat ein.

Projekt „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“

Auf Basis der EGS und des IAB-Betriebspanels entwickelt der Bereich ein regelmäßiges und differenziertes Monitoring der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland. Die Analyse, die bis 2014 fortgeschrieben werden soll, erfolgt im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die bisherigen Analysen zeigen, dass in Deutschland derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel herrscht. Allerdings wird der Arbeitsmarkt in einzelnen Bereichen enger. Besonders

bei technischen Berufen, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen, sind Engpässe zu beobachten. Auch gibt es strukturelle Unterschiede: So sind kleine und mittlere Betriebe stärker von Fachkräfteengpässen betroffen als große. Stellenbesetzungen gestalten sich hier schwieriger, häufiger kann kein geeignetes Personal rekrutiert werden.

Der Arbeitsmarkt in der langen Frist

Die langfristige Entwicklung des Fachkräftebedarfs wird in Modellen analysiert, die die Funktionsweise von Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft abbilden. Besonderes Augenmerk gilt hierbei den Anpassungen der Arbeits- und Gütermärkte an strukturelle Entwicklungen, beispielsweise an die Demografie. Auf der Arbeitsangebotsseite werden Bevölkerungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung, Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve quantifiziert und projiziert.

Erwerbspersonenpotenzial bis 2050

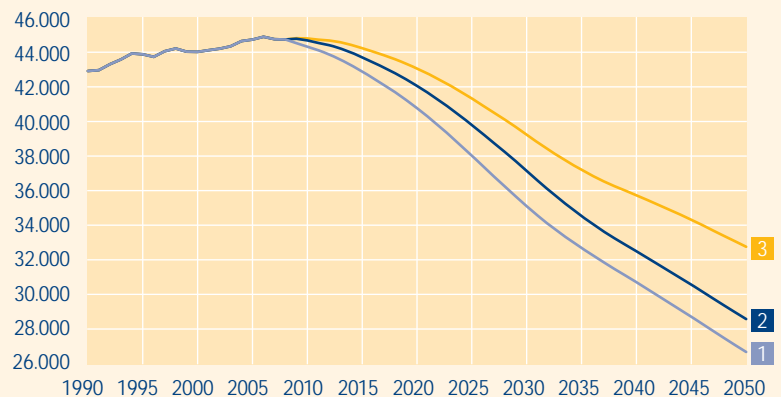
Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen geht langfristig zurück, zugleich altert die Bevölkerung spürbar. Rein demografisch bedingt würde das Erwerbspersonenpotenzial zwischen 2008 und 2025 um 6,7 Mio. Personen abnehmen (IAB-Kurzbericht 16/2011). Eine steigende Frauenerwerbsbeteiligung, eine längere Lebensarbeitszeit und eine jährliche Nettozuwanderung von 100.000 Personen würden diesen Rückgang auf etwa 3,5 Mio. begrenzen. Wenn sich diese Trends nach 2025 fortsetzen, schrumpft das Arbeitskräfteangebot bis 2050 um insgesamt 12 Mio. Personen. Dabei sinkt zunächst ausschließlich die Zahl der Arbeitskräfte jüngeren und mittleren Alters, die der älteren nimmt bis 2020 dagegen noch zu. Erst wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, werden auch die älteren Arbeitskräfte weniger.

Arbeitsmarkt, Konjunktur und Institutionen

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Analysen sind die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Makroökonomie. Insbesondere untersuchen wir die Rolle von Wirtschaftswachstum und institutionellen Reformen, wie zuletzt der Hartz-Gesetze oder der globalen Finanzkrise. Dabei ist es von besonderem Interesse, zwischen zyklisch und strukturell bedingten Arbeitsmarktentwicklungen zu unterscheiden.

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspotenzials bis 2050

Personen in Tausend



- Szenario 1: ohne Wanderungen, konstante Erwerbsquoten
- Szenario 2: ohne Wanderungen, steigende Erwerbsquoten
- Szenario 3: Wanderungssaldo + 100.000 p.a., steigende Erwerbsquoten

Quelle: Eigene Berechnungen.

©IAB



Forschungsbereich
Prognosen und Strukturanalysen

Leiter

Prof. Dr. Enzo Weber

Näheres zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Forschungsgruppe

„Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“

v.l.n.r.:
Ines Zapf
Heidemarie Engelhard
Margit Lott
Dr. Eugen Spitznagel
Susanne Wanger



In weiten Bereichen der Arbeitszeitgestaltung vollzieht sich ein tiefgreifender Wandel. Arbeitszeiten werden weiter flexibilisiert, an die Stelle bezahlter Überstunden treten zunehmend Gleitzeitguthaben auf Arbeitszeitkonten, unregelmäßige Arbeitszeiten und Nebentätigkeiten nehmen zu. Die Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ untersucht diese Veränderungen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, sie analysiert und prognostiziert die Auswirkungen auf das Arbeitsvolumen und die Beschäftigung. Zugleich sind diese Veränderungen selbst das Ergebnis von individuellen Entscheidungen und Aushandlungsprozessen sowie von konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen.

Wichtigste Basis der Analysen ist die Arbeitszeitrechnung (AZR) des IAB, die in der Forschungsgruppe erstellt, weiterentwickelt und ausgewertet wird. Dabei fließen tarifliche und konjunkturelle Veränderungen ebenso ein wie der Wandel der Beschäftigtenstruktur und Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Daraus ergibt sich ein auch nach sozio-ökonomischen Merkmalen differenziertes Bild von Umfang, Struktur und Entwicklung der Jahresarbeitszeit der Erwerbs-

tätigen. Die AZR ist zu einer wichtigen Grundlage der empirischen Wirtschaftsforschung geworden – national wie international. So gehen die aggregierten Ergebnisse seit 1997 in die vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamts ein. Im Berichtsjahr hat die Forschungsgruppe die Bedeutung der Arbeitszeit im jüngsten konjunkturellen Aufschwung untersucht und zur Erstellung der IAB-Jahresprognose 2012 beigetragen. Weitere Themen waren die Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung im Rahmen des von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten arbeitsmarktpolitischen Programms „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) sowie die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten.

Ausgewählte Projekte des vergangenen Jahres

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer stieg 2010 um 2,1 Prozent, 2011 um 0,5 Prozent. Die weitaus meisten Betriebe haben die Kurzarbeit im Verlauf des Jahres 2011 beendet,

sind zu betriebsüblichen Arbeitszeiten zurückgekehrt, die im Zuge betrieblicher Vereinbarungen temporär verkürzt worden waren, und haben wieder beträchtliche Arbeitszeitguthaben sowie – in geringerem Umfang – bezahlte Überstunden aufgebaut. Allerdings sind die Arbeitszeitpolster kleiner, als sie vor der Krise waren. Die früher stark rückläufige Zahl der Vollzeitstellen expandierte im Jahr 2011 kräftig, dagegen nahm die Teilzeitbeschäftigung kaum zu. All diese Entwicklungen wurden in der AZR dargestellt und im gesamtwirtschaftlichen Kontext analysiert und prognostiziert. Die Forschungsgruppe hat insbesondere untersucht, welche Rolle die einzelnen Komponenten der Arbeitszeit bei der Bewältigung der Krise und im Wiederaufschwung gespielt haben.

Die Forschungsgruppe hat zudem die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten analysiert. Fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen würden ihre mit dem Betrieb vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten. Unsere Untersuchung hat ergeben, dass ein beachtliches Arbeitsvolumen aktiviert werden könnte, wenn die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen deckungsgleich wären. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Frauen wäre mit 32 Wochenstunden um 2,6 Stunden länger als bisher (vgl. Tabelle). Das entspräche rein rechnerisch rund einer Million Vollzeitstellen. Dadurch könnte die Teilhabe der Frauen an der Erwerbsarbeit verbessert und langfristig drohenden Fachkräftengpässen entgegengewirkt werden. Die Voraussetzungen dafür wären unter anderem bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien und mehr berufliche Weiterbildung.

Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2009 nach Erwerbsform

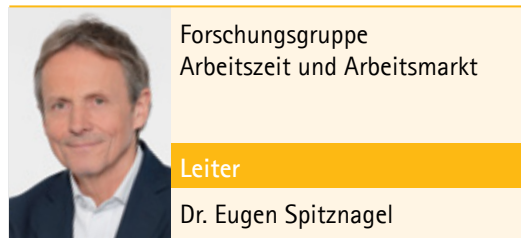
	Vollzeit		Teilzeit regulär		Teilzeit geringfügig		insgesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit (WAZ) – in Stunden¹⁾								
tatsächliche WAZ	44,6	42,1	26,1	25,4	15,5	12,5	42,6	32,2
vereinbarte WAZ	40,4	38,8	24,2	23,1	14,9	11,8	38,7	29,6
gewünschte WAZ	39,8	36,2	32,7	26,1	23,9	20,5	38,8	30,5
Differenz gewünschte – vereinbarte WAZ	-0,6	-2,6	+8,5	+3,0	+9,0	+8,8	+0,1	+0,9
Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der Beschäftigten – in Prozent²⁾								
um 1,6 oder mehr Stunden verkürzen	30	45	8	14	7	6	28	28
so lassen (+/- 1,5 Stunden)	48	44	28	41	35	31	47	41
um 1,6 oder mehr Stunden verlängern	21	11	64	45	58	64	25	30
Realisierung der Verlängerungswünsche von teilzeitbeschäftigten Frauen – in Stunden¹⁾								
realisierte WAZ		38,8		27,1		20,8		32,2
Differenz realisierte – vereinbarte WAZ				+4,0		+9,0		+2,6

¹⁾ jeweils Durchschnittswerte.

²⁾ Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen möglich.

Quelle: SOEP 2009 (n = 9.476), eigene Berechnungen.

©IAB



Näheres zu den Projekten der Forschungsgruppe unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich

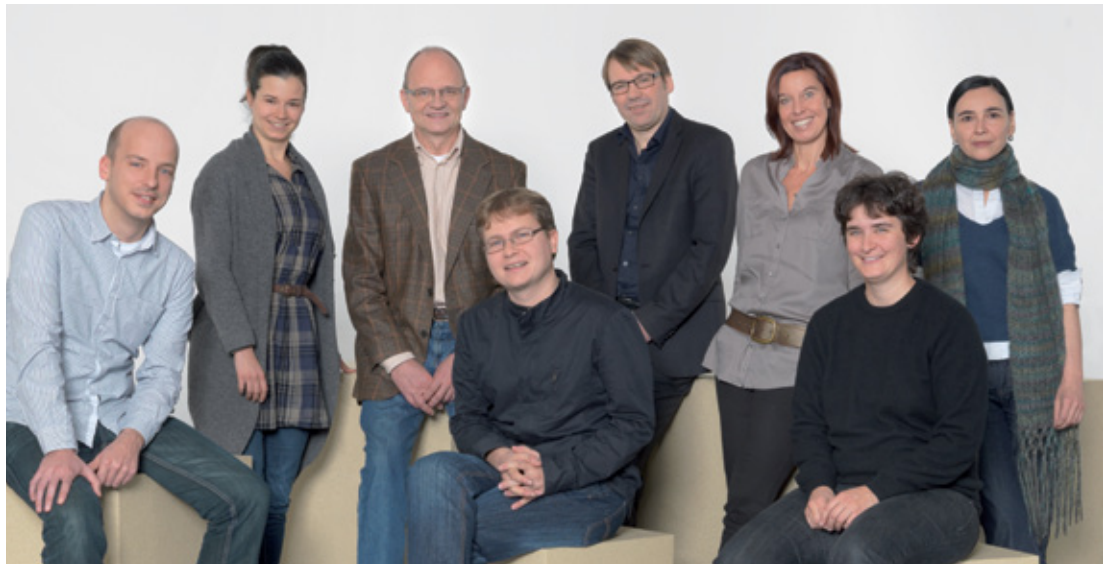
„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

v.l.n.r.:

Andreas Hauptmann
 Dr. Natascha Nisic
 Thomas Rhein
 Hans-Jörg Schmerer
 Prof. Dr. Herbert Brücker
 Sabine Distler
 Dr. Parvati Trübswetter
 Dr. Concetta Mendolicchio

nicht im Bild:

Dr. Timo Baas
 Stella Capuano, Ph.D.
 Regina Konle-Seidl
 Silvia Maja-Melzer
 Cornelia Sproß



Die Globalisierung und die zunehmende europäische Integration beeinflussen die nationalen Arbeitsmärkte. So gewinnt die Migration von Arbeitskräften angesichts des demografischen Wandels und der Osterweiterung der EU an Bedeutung. Auch die Finanzkrise zeigt den wachsenden Einfluss internationaler Verflechtungen auf Gesamtwirtschaft und Arbeitsmarkt. Als Antwort auf diese Internationalisierungsprozesse und nationale Beschäftigungskrisen haben die meisten OECD-Länder ihre Sozial- und Beschäftigungssysteme umfassend reformiert. Wir untersuchen die Folgen der Internationalisierung für die Arbeitsmärkte und analysieren die Institutionen des Arbeitsmarktes und die Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich.

Internationale Arbeitsmarktvergleiche

Die von Land zu Land sehr unterschiedliche Arbeitsmarktdynamik und die sich daraus ergebenden

Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik stehen im Mittelpunkt der internationalen Arbeitsmarktvergleiche. So untersuchen wir beispielsweise auf Basis von Längsschnittdaten für mehrere Länder, inwieweit dort eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Erwerbslosen über den Niedriglohnsektor stattfindet. In einem weiteren Projekt analysieren wir die Determinanten beruflicher Mobilität und deren Konsequenzen für die Lohnentwicklung im internationalen Vergleich. Zentrales Ergebnis eines deutsch-britischen Vergleichs ist, dass es in Deutschland einerseits weniger Berufswechsler als in Großbritannien gibt. Allerdings sind die Berufswechsel in Deutschland „effektiver“, da sie stärker dem allgemeinen Wandel in der Berufsstruktur folgen. Betrachtet man weiterhin die individuelle Lohnentwicklung von Berufswechslern, zeigt sich, dass deren Löhne in Deutschland im Schnitt langsamer wachsen als die Löhne von Nichtwechslern, während in Groß-

britannien das Lohnwachstum von Wechslern über dem der Nichtwechsler liegt (siehe Abbildung). Demnach erfolgen Erwerbskarrieren in Großbritannien eher über Berufswechsel, während in Deutschland der Aufstieg innerhalb des Berufs der Normalfall ist. Publiziert wurden die Ergebnisse in *Applied Economics Letters* (Vol. 19, N° 7, 2012) und im IAB-Forum (Nr. 1, 2011, S. 64–69).

Internationalisierung von Arbeitsmärkten

Im Zentrum der Internationalisierungsforschung stehen folgende Fragen: Wie wirkt sich die zunehmende Migration von Arbeitskräften, die steigende Mobilität von Kapital und das wachsende internationale Handelsvolumen auf Beschäftigung und Löhne aus? Wie kann die Zuwanderung so gesteuert werden, dass sich das Arbeitsangebot unter den Bedingungen des demografischen Wandels nachhaltig entwickeln kann? Verstärken Internationalisierungsprozesse gesamtwirtschaftliche Schocks oder verringern sie im Gegenteil die Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt?

In einer empirischen Studie haben wir gemeinsam mit den Ökonomen Gabriel Felbermayr (ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München) und Julien Prat (Institute for Economic Analysis, Barcelona) den Zusammenhang zwischen Globalisierungsgrad und Arbeitslosenquote untersucht. Demnach sinkt mit zunehmender Offenheit einer Volkswirtschaft die Arbeitslosigkeit. Theoretisch kann dieses Ergebnis damit erklärt werden, dass sich ein Anstieg der durchschnittlichen Unternehmensproduktivität positiv auf die Arbeitslosenquote einer Ökonomie auswirkt. Denn in sehr offenen Volkswirtschaften dominieren naturgemäß die exportorientierten Unternehmen, die in der Regel auch überdurchschnittlich produktiv sind. Dieser Wirkungsmechanismus wird ebenfalls in unserer Studie empirisch bestätigt. Unsere Untersuchungen zeigen allerdings auch, dass vor allem die Arbeitslosenquote der qualifizierten Arbeitskräfte zurückgeht. Bei geringer Qualifizierten sind die Effekte der Globalisierung

auf die Arbeitslosenquote allenfalls ambivalent. Die Studien konnten in international hochrangigen wissenschaftlichen Zeitschriften publiziert werden (*Journal of Economic Theory*, 2011, H. 146 bzw. *European Economic Review*, 2011, H. 55).



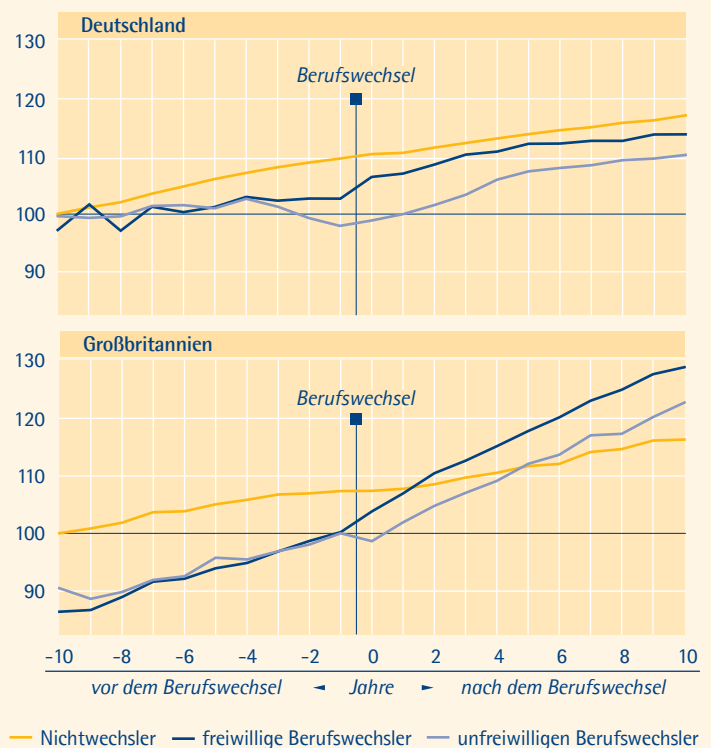
Forschungsbereich
Internationale Vergleiche
und Europäische Integration

Leiter
Prof. Dr. Herbert Brücker

Näheres zu den Projekten des Bereiches unter www.iab.de/projekte.

Lohnentwicklung für Berufswechsler im Vergleich zu Nichtwechslern

Indexwerte, Lohnniveau der Nichtwechsler im Anfangsjahr = 100



Anmerkung: Schätzungen aus Regressionen mit personenspezifischen fixen Effekten. Zeitpunkt 0 ist der erste Zeitpunkt nach dem Wechsel.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und British Household Panel Survey (BHPS), 1993 bis 2008, eigene Berechnungen.

Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

sitzend v.l.n.r.:
Johannes Schäffler
Karin Münzer
Nicole Litzel
Anette Haas
Norbert Schanne

hinten v.l.n.r.:
Dr. Udo Brixy
Alexander Vosseler
Michael Lucht
Prof. Dr. Uwe Blien
Heiko Stüber
Dr. Stephan Brunow
Dr. Michael Moritz

nicht im Bild:
Wolfgang Dauth
Franziska Hirschenauer
Dr. Katrin Hohmeyer
Van Phan thi Hong
Michaela Trax
Dr. Katja Wolf



Auch in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung bleiben erhebliche regionale Unterschiede auf den Arbeitsmärkten der Republik bestehen. Dies gilt ebenso für andere europäische Länder, in denen sich die regionalen Disparitäten zum Teil sogar vertiefen. Während Wissen und vor allem Finanzkapital sehr mobil sind, ist die physische Mobilität von Menschen und von Unternehmen mit vergleichsweise hohen „versunkenen Kosten“ verbunden – Kosten also, die bereits entstanden sind und nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Daher gliedern sich auch institutionell weitgehend einheitliche Arbeitsmärkte in regionale Arbeitsmärkte, die im Wesentlichen Tagespendelbereichen entsprechen. Während die weiterhin starken Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland allgemein bekannt sind, finden die großen Differenzen innerhalb beider Landesteile weniger Beachtung. Herrschte in Teilen Süddeutschlands auch während der letzten Krise nahezu Vollbeschäftigung, so hatten andere Regionen Arbeitslosenquoten von nahe 20 Prozent zu verkräften.

Aufgabe des interdisziplinär ausgerichteten Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ ist es, diese Disparitäten zu beobachten, ihre Hinter-

gründe zu analysieren und damit eine regional differenzierende Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen. Dazu arbeiten wir mit Kooperationspartnern außerhalb des IAB zusammen und kooperieren innerhalb des Instituts bei vielen Projekten mit anderen Forschungsbereichen. Besonders enge Beziehungen bestehen zum Regionalen Forschungsnetz des IAB. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalbüros, das gleichsam die „Kopfstelle“ des Regionalen Forschungsnetzes bildet, gehören zugleich unserem Forschungsbereich an.

Unser Aufgabenspektrum ist breit. Es umfasst vorwiegend empirische Arbeiten, unter anderem zur Beschäftigung, zur Migration, zur Lohnentwicklung und zur Bedeutung von Unternehmensgründungen. Zu unseren wichtigsten Beratungsprojekten zählt die „Typisierung regionaler Arbeitsmärkte“. Damit unterstützen wir Planung und Controlling der Bundesagentur für Arbeit.

Projekt: „Arbeitsmarkteffekte von Betriebsverlagerungen nach Tschechien“

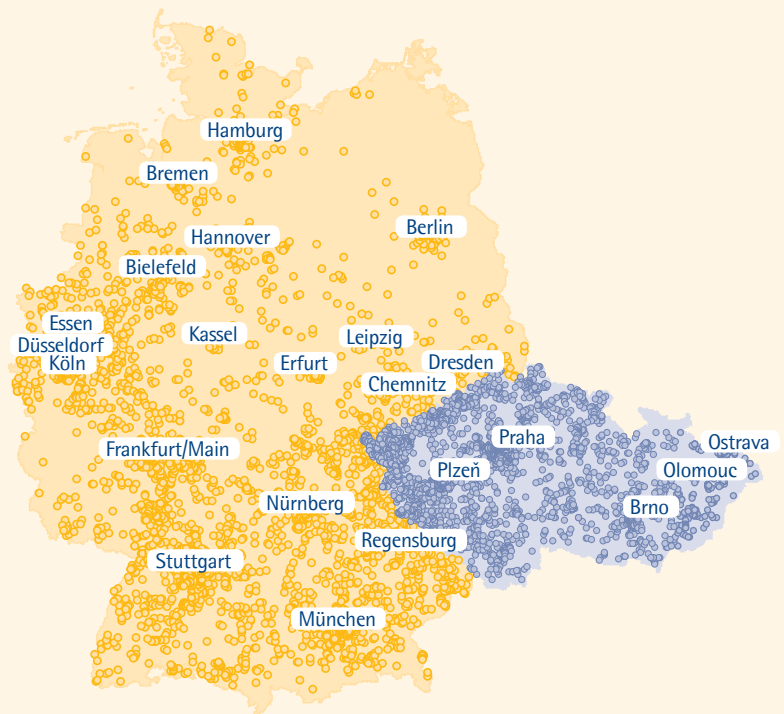
Unsere Arbeiten basieren überwiegend auf der statistischen und ökonomischen Analyse von

Massendaten, die erlauben, die Beziehungen zwischen Regionen, Unternehmen und Menschen im Raum zu berücksichtigen. Für spezielle Fragestellungen führen wir auch eigene Erhebungen durch. Dies gilt z.B. für die Untersuchung der Arbeitsmarkteffekte deutscher Investitionen in Tschechien. Dabei gehen wir der Frage nach, ob derartige Investitionen zu Arbeitsplatzverlusten in Deutschland führen und welche Arbeitskräfte davon betroffen sind.

Die Effekte von Direktinvestitionen im Ausland lassen sich mit den bisher verfügbaren Datenquellen nur begrenzt abbilden. Um diese Forschungslücke zumindest teilweise zu schließen, haben wir gemeinsam mit dem tschechischen „Center for Economic Research & Graduate Education“ Unternehmen in Deutschland und Tschechien zum Themenkomplex „Integration von Wirtschaftsräumen“ befragt. Im Projekt „Research on Locational and Organisational Change“ geht es darum, die Motive für deutsche Investitionen in Tschechien und deren Effekte auf den Arbeitsmarkt in beiden Ländern zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden in Deutschland Unternehmen befragt, die an einem tschechischen Unternehmen beteiligt sind. Umgekehrt wurden in Tschechien die Unternehmen befragt, an denen deutsche Unternehmen beteiligt sind. Als Vergleichsgruppe wurden in beiden Ländern Vertreter von Unternehmen interviewt, die nicht an ausländischen Unternehmen beteiligt sind.

Ein Drittel aller deutschen Mutterunternehmen mit Standorten in Tschechien befindet sich in Bayern, jeweils 16 Prozent in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. In Tschechien fließen die deutschen Investitionen nicht nur in Agglomerationsräume wie Prag und Brünn, sondern in starkem Maße auch in die deutsch-tschechische Grenzregion (vgl. Abbildung).

Standorte deutscher Mutter- und tschechischer Tochterunternehmen



Quelle: tschechisches Handelsregister, eigene Darstellung.

©IAB



Forschungsbereich
Regionale Arbeitsmärkte

Leiter

Prof. Dr. Uwe Blien

Näheres zu den Projekten der Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Regionales Forschungsnetz

Die zehn dezentralen Forschergruppen des IAB und das Regionalbüro im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, das von Nürnberg aus diese Gruppen koordiniert, bilden zusammen das Regionale Forschungsnetz (RFN).

Unsere forschungsleitenden Fragen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktentwicklung in den Bundesländern, Agenturbezirken und Kreisen?
- Welche Faktoren bestimmen die bisherige und die künftige Arbeitsmarktentwicklung?
- Welche Faktoren beeinflussen die räumliche Verteilung wirtschaftlicher Aktivität von Unternehmen?
- Was kennzeichnet regionale Cluster und Unternehmensnetzwerke?
- Welche Faktoren bestimmen die Mobilität von Arbeitskräften? Welche Auswirkungen hat Mobilität auf die regionalen Arbeitsmarktbedingungen?

Kern unserer Arbeit ist das Forschen „in den und für die Regionaldirektionen“. Daraus erwächst zum einen die Herausforderung, wissenschaftlich fundierte Analysen mit hohem Praxisbezug zu verbinden – typischerweise ausgerichtet am spezifischen Informationsbedarf der Regionaldirektionen. Zum anderen arbeiten wir an vergleichenden Analysen der regionalen Arbeitsmärkte, etwa bei geschlechtsspezifischen Fragestellungen (siehe hierzu die Berichte in der Reihe IAB-Regional).

Die Präsenz des IAB „in der Fläche“ und das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RFN über die regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes sind die Voraussetzungen dafür, dass viele Entwicklungen frühzeitig erkannt und im IAB aufgegriffen werden können. Diese „Führungsvorteile“ werden beispielsweise bei den Regionalprognosen des RFN deutlich. Auch bei der Erschließung neuer Datenquellen und ihrer Zusammenführung mit Datenbeständen des IAB profitieren wir von der räumlichen Nähe zu den

jeweiligen Datenproduzenten. Beispiele hierfür sind die verschiedenen Grenzpendlerdatensätze und das „Ausbildungspanel Saarland“.

Ausgewählte Forschungsprojekte

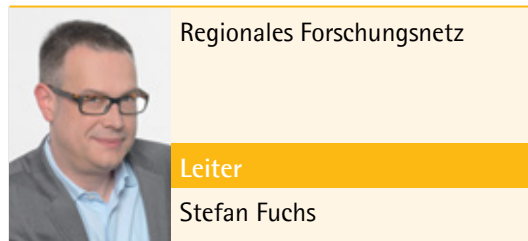
Sowohl die arbeitsmarktpolitischen Akteure „vor Ort“ als auch die Wissenschaft interessieren sich zunehmend für die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die regionalen Arbeitsmärkte. Diesem Informationsbedürfnis tragen wir Rechnung. So geht das RFN in einem Projekt der Frage nach, ob die kleiner werdenden Kohorten, die in den Arbeitsmarkt eintreten, tatsächlich zu sinkender Arbeitslosigkeit führen. Auch in der Reihe IAB-Regional sind 2011 einige Studien erschienen, die sich mit der Bedeutung des demografischen Wandels auf regionaler Ebene befassen, wobei die jeweiligen Veröffentlichungen unterschiedliche Schwerpunkte wie die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, auf das Fachkräfteangebot oder auf die Entwicklung der Pflege- und Gesundheitswirtschaft analysieren.

Zudem werfen wir im Projekt „Der Arbeitsmarkt für Altenpflege in der Zukunft“ einen Blick auf die künftige Entwicklung dieses Wachstumssektors. Angesichts von knapp 2,34 Millionen Pflegebedürftigen, die Ende 2009 Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung bezogen, ist das Thema Altenpflege fest in der öffentlichen Diskussion verankert. Die Zahl der Pflegebedürftigen hat in der Vergangenheit je nach Bundesland unterschiedlich stark zugenommen. Spitzenreiter sind dabei die ostdeutschen Bundesländer, was im Wesentlichen auf deren demografische Entwicklung zurückzuführen ist. Aber auch deutschlandweit wird die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter spürbar schrumpfen, so dass sich die Frage stellt, über welche Versorgungsarrangements die Pflegebedürftigen zukünftig betreut werden können. In den vergangenen Jahren verharnte die Betreuung von Pflegebedürftigen

durch Angehörige auf einem Niveau von knapp über einer Million, während es bei der Betreuung durch ambulante Pflegedienste und in stationären Einrichtungen deutliche Zuwächse gab. Der künftige Personalbedarf wird maßgeblich davon abhängen, wie sich die Zahl der Pflegebedürftigen entwickelt und wie sich diese auf die einzelnen Pflegearrangements verteilt.

Carsten Pohl hat hierzu im Berichtsjahr Modellrechnungen mit mehreren Varianten bis zum Jahr 2030 durchgeführt. Demnach könnte sich in einem Basisszenario, das eine konstante Verteilung auf die drei Pflegearrangements unterstellt, der Bedarf an Personal von derzeit 630.000 auf 796.000 Vollzeitstellen erhöhen. Falls die Zahl der pflegenden Angehörigen stagniert, stiege der Bedarf auf knapp 888.000. Entsprechende Modellrechnungen wurden bereits in einer frü-

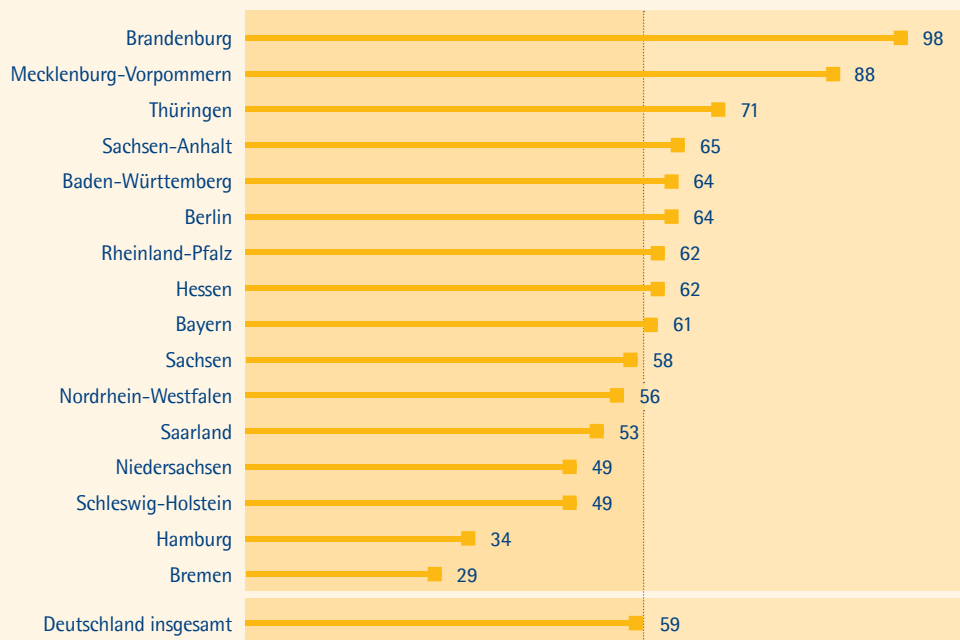
heren Phase des Projekts für die einzelnen Bundesländer bis zum Jahr 2020 durchgeführt. Sie zeigen, dass aufgrund des weiter fortgeschrittenen demografischen Wandels in Ostdeutschland die Zahl der Pflegebedürftigen und der Bedarf an Personal stärker ausfallen dürfte als in den alten Bundesländern (vgl. Abbildung).



Mehr zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Möglicher Anstieg des Personalbedarfs für den gesamten Bereich der Altenpflege

von 2007 bis 2020 im Alternativszenario, in Prozent



Quelle: Pohl (2010).

©IAB

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes



1. Nord

v.l.n.r. Cornelius Peters, Dr. Tanja Buch, Volker Kotte,
Prof. Dr. Annekatrien Niebuhr, Andrea Stöckmann



2. Niedersachsen-Bremen

v.l.n.r.: Jörg Althoff, Uwe Harten, Dr. Martin Wrobel,
Andrea Brück-Klingberg



3. Nordrhein-Westfalen

v.l.n.r.: PD Dr. Matthias Jung, Dr. Frank Bauer, Dr. Carsten Pohl, Birgit
Carl, Manuel Franzmann, Georg Sieglen, Philipp Fuchs



4. Hessen

v.l.n.r.: Dr. Carola Burkert, Dr. Alfred Garloff, Peter Schaade,
Annette Röhrig



5. Rheinland-Pfalz-Saarland

v.l.n.r.: Dr. Anne Otto, Stefan Hell, Jochen Stabler,
Dr. Gabriele Wydra-Somaggio



6. Baden-Württemberg

v.l.n.r.: Dr. Rüdiger Wapler, Silke Hamann, Daniel Jahn, Carmen Pilger

7. Berlin-Brandenburg

v.l.n.r.: Dr. Holger Seibert, Doris Wiethölter, Dr. Dieter Bogai, Jeanette Carstensen



8. Sachsen-Anhalt-Thüringen

v.l.n.r.: Dr. Per Kropp, Dr. Michaela Fuchs, Dr. Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche



9. Sachsen

v.l.n.r.: Manja Zillmann, Sabine Engemann, Dr. Antje Weyh, Uwe Sujata



10. Bayern

v.l.n.r.: Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller, Doris Baumann, Daniel Werner



11. Regionalbüro im IAB, Nürnberg

v.l.n.r.: Dr. Oliver Ludewig, Klara Kaufmann, Norbert Schanne, Stefan Fuchs, Karin Münzer



Forschungsbereich

„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

v.l.n.r.:
Friedrich Poeschel
Prof. Dr. Gesine Stephan
Pia Homrighausen
Santa Donhauser
PD Dr. Elke Jahn
Christine Singer
Kathi Ruppe

nicht im Bild:
Sarah Bernhard
Dr. Barbara Hofmann
Dr. Gerhard Krug



Die forschungsleitenden Fragen des Bereichs lassen sich wie folgt zusammenfassen: Sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Vermittlung, Qualifizierung und Integration von Arbeitslosen effektiv? Welchen Zugang haben die potenziellen Zielgruppen zu diesen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten? Welchen Einfluss haben institutionelle Rahmenbedingungen auf Arbeitsmarktstrukturen und -übergänge?

Forschungsgegenstand

Wirkungsforschung bildet den Schwerpunkt unserer Arbeit. Wir analysieren und evaluieren also arbeitsmarktpolitische Instrumente, Programme und Modellprojekte mit Blick auf ihre Wirksamkeit. Unser Erkenntnisinteresse richtet sich dabei insbesondere auf bestimmte Aspekte der Förderung beruflicher Weiterbildung, Lohnkostenzuschüsse, den Vermittlungsprozess sowie Sperr-

zeiten. Über Umfang und Ausgestaltung solcher Maßnahmen diskutieren Wissenschaft, Politik und Fachöffentlichkeit ausgesprochen kontrovers. Denn Arbeitsmarktpolitik hat einerseits einen sozialpolitischen Auftrag zu erfüllen, andererseits sind die begrenzten Mittel wirksam und wirtschaftlich einzusetzen. Wirkungsforschung kann wichtige Hinweise geben, wie Maßnahmen in der Vergangenheit gewirkt haben und wie sie in Zukunft eingesetzt und ausgestaltet sein sollten. Darüber hinaus untersuchen wir ausgewählte Aspekte von Beschäftigungsverhältnissen, beispielsweise auf dem Feld der Zeitarbeit.

Mit seinen Studien stellt der Bereich praxisrelevante Befunde – die wissenschaftlich dem „state-of-the-art“ entsprechen – für die Zielsteuerung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und für politische Entscheidungsträger bereit. Er profitiert dabei von der Nähe zu den Geschäftsprozessen der BA. Unsere Arbeiten beziehen sich auf die

Mikroebene, wobei wir je nach Untersuchungsgegenstand unterschiedliche methodische Zugänge wählen. Mit unseren Arbeiten tragen wir auch zur Qualitätssicherung der IAB-Prozessdaten bei.

Ausgewählte Befunde: Lohndifferentiale in der Zeitarbeit

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt 40 Prozent weniger als Arbeitnehmer in anderen Branchen. Ein Vergleich allein der Durchschnittsverdienste führt jedoch in die Irre, wie Befunde aus dem Forschungsprojekt „Lohndifferentiale in der Zeitarbeit“ zeigen: Erstens finden sich unter Leihararbeitern sehr viel mehr niedrig Qualifizierte als in anderen Branchen. Zweitens ist es möglich, dass auch Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben, unterschiedlich produktiv sind, etwa wenn Stammmitarbeiter über eine längere Berufserfahrung, eine höhere Motivation oder mehr betriebsspezifisches Humankapital verfügen. Berücksichtigt man diese Unterschiede zwischen Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche, sinkt der Lohnrückstand um etwa die Hälfte. Demnach verdienen Leiharbeiter noch rund 18 Prozent weniger als Arbeitnehmer, die nicht in dieser Branche tätig sind. Allerdings variieren die Unterschiede je nach Region. Während westdeutsche Leiharbeiter einen Lohnabschlag von 19 Prozent hinnehmen müssen, beträgt er für ostdeutsche Leiharbeiter 15 Prozent (vgl. Tabelle).

Wichtige Aktivitäten im Jahr 2011

Unsere Forschungsergebnisse, die zum Teil in Kooperation mit anderen IAB-Bereichen oder externen Kooperationspartnern entstanden sind, wurden in referierten Zeitschriften – etwa im „Scandinavian Journal of Economics“ und in „The Manchester School“ – und in der Reihe „IAB-Kurzberichte“ veröffentlicht. Zudem haben wir unsere Projektergebnisse auf nationalen und internationalen Konferenzen – wie dem „Annual Meeting of

the American Economic Association (AEA)“ und dem „IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labor Economists“ – vorgetragen. Darüber hinaus hat der Bereich im Berichtsjahr zwei internationale Workshops federführend organisiert. Diese befassten sich mit der Flexibilität von Arbeitsmärkten („Increasing Labor Market Flexibility – Boon or Bane?“) und Arbeitsmärkten und Handel in einer sich ändernden Welt („Labor Markets and Trade in a Changing World“). Letztgenannter wurde gemeinsam mit der Aarhus School of Business durchgeführt. Von November 2011 bis Februar 2012 war der estnische Arbeitsökonom Ott Toomet von der Universität Tartu zu Gast, mit dem wir gemeinsam zwei Forschungsprojekte zur Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer sowie zur Arbeitsmarktintegration von Migranten bearbeiten.

Korrigierte Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche

in den Jahren 2000 bis 2008, in Prozent

	Deutschland Gesamt	West	Ost
Insgesamt	-18	-19	-15
Ausländer	-18	-19	-16
Männer	-18	-20	-14
Frauen	-18	-18	-16

Anmerkung: Die Analyse beschränkt sich auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren. Zu Datengrundlage und Vorgehen vgl. den Beitrag von Elke Jahn in Ausgabe 1/2011 des IAB-Forum

Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien.

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit

Leiterin

Prof. Dr. Gesine Stephan

Näheres zu den Projekten des Bereiches unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich

„Grundsicherung und Aktivierung“

v.l.n.r.
Dr. Anton Nivorozhkin
Dr. Cordula Zabel
Katharina Dengler
Dr. Eva Kopf
Petra Rosenberg-Lavicka
PD Dr. Joachim Wolff
Dr. Katrin Hohmeyer
Dr. Stefan Bernhard
Andreas Moczall

nicht im Bild:
Eva Gleißner



Mit der Einführung des Sozialgesetzbuchs II und der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe wurde die Arbeitsmarktpolitik für erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen vereinheitlicht und deren Aktivierung in den Vordergrund gerückt. Traditionelle arbeitsmarktpolitische Instrumente wurden um neue ergänzt, etwa um die Arbeitsgelegenheiten oder das Einstiegsgeld. Zugleich wurden die Bedingungen für den Leistungsbezug verschärft, zum Beispiel über härtere Zumutbarkeitsklauseln.

Vor diesem Hintergrund analysieren wir die Effektivität und Effizienz der Leistungen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger. Die zentrale Frage ist, ob bedürftige Arbeitslose dadurch rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Einmal geht es dabei um das Fördern, also die verbesserte Integration durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Wir untersuchen, inwiefern verschiedene Maßnahmen und deren konkrete Ausgestaltung geeignet sind, um unterschiedliche Personengruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem untersuchen wir die Wirkungen der Verschärfung des Leistungsrechts

und des verstärkten Forderns: Führen Sanktionen dazu, dass hilfsbedürftige Personen rascher und nachhaltiger ins Erwerbsleben zurückfinden, gegebenenfalls auch ihre Lohnerwartungen herunterschrauben? Scheiden Personen aus anderen Gründen aus dem ALG-II-Bezug aus, etwa indem sie in einen Haushalt mit höherem Einkommen wechseln? Können erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Eingliederungsvereinbarungen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Ausgewählte Projekte und Ergebnisse

Gerade für alleinerziehende Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen ist die Verbesserung der Beschäftigungschancen mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen besonders wichtig. Anders als Mütter in Paarbeziehungen sind sie, soweit sie nicht mit anderen erwerbsfähigen Personen zusammenleben, darauf angewiesen, eigenes Erwerbseinkommen zu erzielen, um die Hilfebedürftigkeit zu überwinden. Möglicherweise verhindert aber ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen eine Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

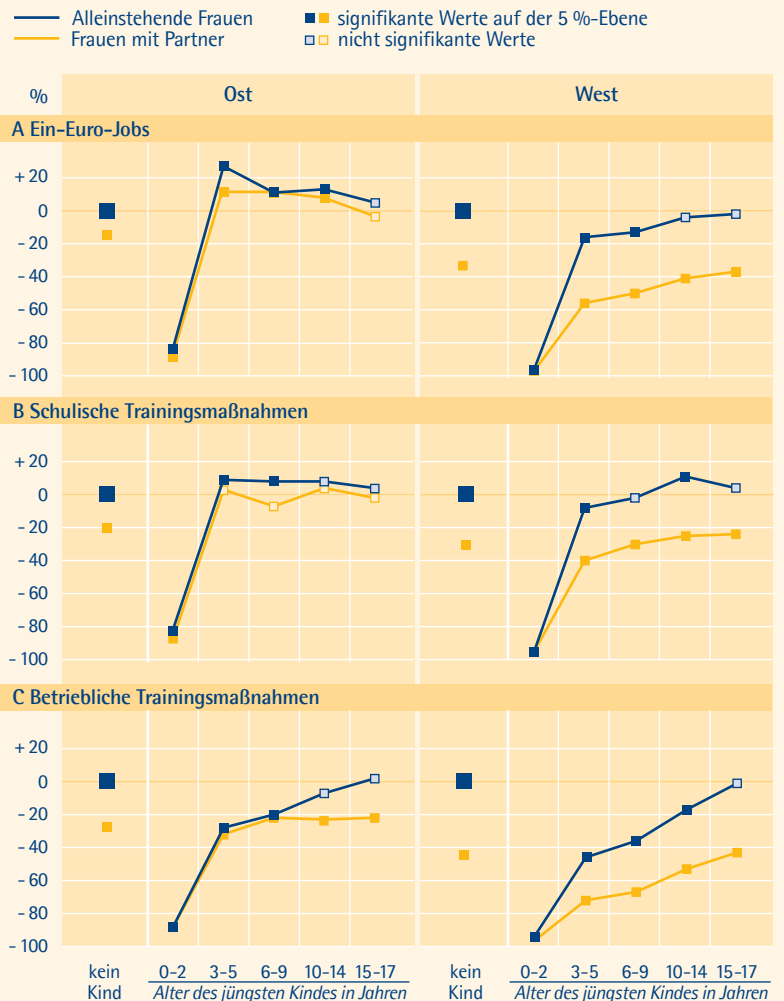
Eine aktuelle Studie von Cordula Zabel zeigt, wie häufig Alleinerziehende tatsächlich an verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen (IAB-Kurzbericht 21/2011). Die Abbildung illustriert, welche Unterschiede hier zwischen Alleinerziehenden bzw. Müttern mit Partner und kinderlosen alleinstehenden Frauen bestehen. Von Müttern mit Kindern unter drei Jahren wird im Allgemeinen nicht erwartet, dass sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese Frauen nehmen daher nur selten an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil. Sobald aber das jüngste Kind drei bis fünf Jahre alt ist, nehmen Alleinerziehende Ein-Euro-Jobs und schulische Trainingsmaßnahmen nahezu gleich häufig in Anspruch wie kinderlose alleinstehende Frauen. Kinderbetreuungsprobleme scheinen also Alleinerziehende nicht davon abzuhalten, an diesen Maßnahmen teilzunehmen. Allerdings führen gerade Ein-Euro-Jobs und schulische Trainingsmaßnahmen nur selten auf direktem Wege in reguläre Beschäftigung. Hingegen erhöhen betriebliche Trainingsmaßnahmen die Chancen, unmittelbar im Anschluss an die Teilnahme regulär beschäftigt zu sein, im Regelfall deutlich.

Allerdings nehmen Alleinerziehende die Förderung über betriebliche Trainingsmaßnahmen erst dann genauso häufig wahr wie kinderlose alleinstehende Frauen, wenn ihr jüngstes Kind mindestens 15 Jahre alt ist. Ganz ähnliche Ergebnisse (nicht in der Abbildung ausgewiesen) finden sich für die Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen und Einstiegsgeld zur Förderung versicherungspflichtiger Beschäftigung. Möglicherweise sind die Arbeitszeiten im Rahmen dieser betrieblichen Maßnahmen mit dem derzeitigen Kinderbetreuungsangebot nur begrenzt kompatibel.

In Westdeutschland nehmen Mütter mit Partner deutlich seltener an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil als Alleinerziehende. In Ostdeutschland ist der Unterschied hingegen gering. Dies könnte auf ein unterschiedliches Rollenverständnis in Ost und West sowie auf die höhere Berufserfahrung von Frauen in Ostdeutschland zurückzuführen sein.

Relative Eintrittsraten von ALG-II-Bezieherinnen für ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Ost- und Westdeutschland

Referenz = alleinstehende ALG-II-Bezieherinnen ohne Kind (blaues Quadrat auf der Null-Linie)



Lesebeispiel zu Ein-Euro-Jobs: Im Vergleich zu kinderlosen alleinstehenden ALG-II-Bezieherinnen sind die Eintrittsraten von alleinerziehenden Frauen mit einem jüngstem Kind im Alter von 3 bis 5 Jahren in Ostdeutschland 27 Prozent höher und in Westdeutschland 16 Prozent niedriger.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) und Leistungshistorik Grundsicherung (LHG); eigene Berechnungen. ©IAB



Forschungsbereich
Grundsicherung und Aktivierung

Leiter

PD Dr. Joachim Wolff

Näheres zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

stehend v.l.n.r.:
Philipp Grunau,
Dr. Jens Stegmaier,
Mario Bossler,
Viktoria Nußbeck
Dr. Ute Leber
Katalin Evers
Prof. Dr. Lutz Bellmann
Peter Ellguth
Jens Stephani

sitzend v.l.n.r.:
Barbara Schwengler
Dr. Christian Hohendanner
Dr. Iris Möller
Andreas Crimmann
Dr. Hans-Dieter Gerner
Dr. Susanne Kohaut

nicht im Bild:
Silke Hartung
Dr. Matthias Plicht
Dr. Frank Wießner



Der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ beobachtet und misst die betriebliche Arbeitsnachfrage und versucht, deren Entwicklung zu erklären. Untersuchungsschwerpunkte sind die quantitative und strukturelle Zusammensetzung der Belegschaften, die Personal-, Lohn- und Bildungspolitik, die Beziehungen zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretern sowie die Innovations- und Produktivitätsforschung. Als wichtigste Datenbasis dienen das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze. Hinzu kommen Befragungen von durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Betriebsgründern und von Arbeitslosen mit Mehraufwandsentschädigungen („Ein-Euro-Jobber“) sowie spezielle Befragungen in einzelnen Branchen. Hinzu kommen betriebliche Fallstudien.

Im Jahr 2011 wurden bereits die 19. Welle des IAB-Betriebspanels in West- und die 16. Welle in

Ostdeutschland erhoben. Dabei werden jährlich knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen befragt. In über 80 Prozent der Fälle handelt es sich um wiederholt befragte Betriebseinheiten. Da die Daten des IAB-Betriebspanels mittlerweile schon für einen langen Zeitraum zur Verfügung stehen, lassen sich anspruchsvolle Längsschnittanalysen durchführen. Gleichwohl nutzen wir auch die Möglichkeit, den Fragebogen bei Bedarf zu variieren. Er umfasst neben regelmäßig abgefragten Standardfragen auch aktuelle Schwerpunktthemen. So wurden im Berichtsjahr verstärkt Fragen zur betrieblichen Suche nach Fachkräften, zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gestellt.

Die auf diese Weise gewonnenen Informationen fließen in unsere Forschungs- und Beratungstätigkeiten im In- und Ausland ein. So präsentierte Prof. Lutz Bellmann im September 2011 auf einer

Konferenz, die von der Weltbank und der New York University unter der Leitung des Nobelpreisträgers Prof. Michael Spence organisiert wurde, Befunde zur Nutzung von Kurzarbeitergeld, Arbeitszeitkonten und betrieblichen Bündnissen für Beschäftigung und Standortsicherung. Diese Instrumente haben entscheidend dazu beigetragen, dass die Arbeitslosigkeit in Deutschland während der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 nur geringfügig stieg. Ohne sie wäre das „deutsche Beschäftigungswunder“ nicht möglich gewesen.

Beschäftigungs- und Personalpolitik in Kleinbetrieben

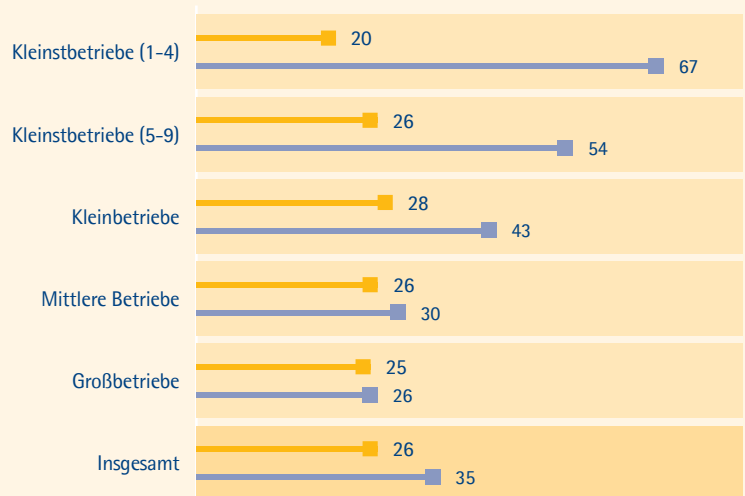
Obwohl die deutsche Betriebslandschaft stark durch Kleinst- und Kleinbetriebe geprägt ist, enthalten die meisten verfügbaren Statistiken dazu keinerlei Informationen. Eine Ausnahme ist das IAB-Betriebspanel, in dem regelmäßig Betriebe aller Größenklassen befragt werden. Der jährlich erscheinende Ergebnisbericht zum IAB-Betriebspanel (vgl. IAB-Forschungsbericht 07/2011) widmete sich im Jahr 2011 den Kleinst- und Kleinbetrieben. Daraus geht hervor, dass das starke Wirtschaftswachstum im Jahr 2010 ganz wesentlich von den Klein- und Kleinstbetrieben getragen wurde. Zudem vermeldeten die Betriebe eine steigende Nachfrage nach Fachkräften, die jedoch nicht immer gedeckt werden konnte. Gerade kleinere Betriebe hatten dabei oftmals Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen für qualifizierte Mitarbeiter zu besetzen.

Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften zeigten sich auch bei der Ausbildung. So konnten viele Betriebe – auch hier vor allem die kleineren – ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Zudem haben die Kleinbetriebe weniger Auszubildende übernommen als die größeren Betriebe. Auch investieren nur wenige Kleinbe-

triebe in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter. Diejenigen, die es doch tun, beziehen allerdings einen relativ großen Anteil ihrer Belegschaft in die entsprechenden Maßnahmen ein (vgl. Abb.). Da sich eigene Qualifizierungsmaßnahmen für kleine Betriebe meist nicht lohnen, setzen diese Betriebe stärker auf externe Bildungsangebote.

Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2010 nach Betriebsgrößenklassen

Angaben in Prozent



■ WB-Quote* in allen Betrieben

■ WB-Quote* in Betrieben mit Weiterbildung

*Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

©IAB



Forschungsbereich
Betriebe und Beschäftigung

Leiter

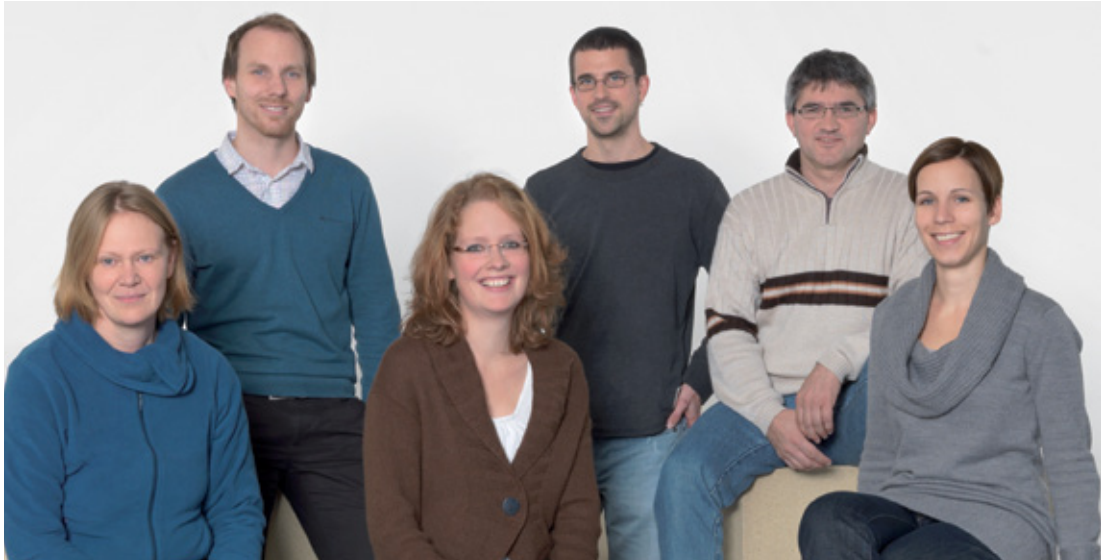
Prof. Dr. Lutz Bellmann

Näheres zu den Projekten des Bereiches unter www.iab.de/projekte.

Forschungsgruppe

„Berufliche Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:
Dr. Britta Matthes
Dr. Andreas Damelang
Wiebke Paulus
Dr. Florian Schulz
Wolfgang Biersack
Basha Vicari



Die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ analysiert, wie Berufe den Arbeitsmarkt strukturieren. Im Fokus stehen neben dem Ausbildungsberuf und den zertifizierten Qualifikationen auch die darüber hinausgehenden erlernten und ausgeübten beruflichen Tätigkeiten. Untersucht wird der institutionelle Charakter des Berufs. Dabei gehen wir insbesondere der Frage nach, wie Berufe das Zusammenspiel von Bildungssystem und Arbeitsmarkt beeinflussen. Zudem verstehen wir Beruf als spezifisches Tätigkeits- oder Kompetenzmuster. In diesem Zusammenhang erforschen wir die Konsequenzen technologischen Wandels für die Berufsstruktur sowie die Transferierbarkeit beruflicher Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen zwischen verschiedenen beruflichen Positionen.

Berufe als Institutionen des Arbeitsmarktes

In einem grundlegenden Projekt hat sich die Forschungsgruppe damit befasst, das Phänomen des Berufs theoretisch zu fassen und in die aktuelle theoretische und empirische Debatte der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung zu integrieren. So wurde der Gedanke, Berufe als Institutio-

nen des Arbeitsmarktes zu verstehen, aufgegriffen und um neoinstitutionalistische Argumente, vor allem aus der Transaktionskostentheorie, erweitert: Danach können Berufe als Institutionen betrachtet werden, die Koordinationsprobleme zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt lösen. Da dieses Koordinationsproblem je nach Beruf unterschiedlich ist, variiert auch der Grad der Institutionalisierung zwischen Berufen. Diese institutionelle Varianz lässt sich durch vier Dimensionen beschreiben: Standardisierung, Zertifizierung, Substituierbarkeit und formelle Schließung (siehe Abbildung). Am Beispiel beruflicher Mobilität lässt sich die praktische Relevanz unseres Ansatzes für die Erklärung von Arbeitsmarktprozessen zeigen.

Berufe und Tätigkeitsmuster

In vielen Industriestaaten verändern sich vor allem aufgrund des technologischen Wandels die Jobanforderungen. In diesem Zusammenhang ist für uns von besonderem Interesse, welche beruflichen Tätigkeiten durch Computer oder andere Maschinen ersetzt werden können. Bislang fehlt jedoch ein geeignetes Erhebungsinstrument, um

diesen Aspekt in einer persönlichen Befragung von Beschäftigten zu erfassen. Deshalb haben wir gemeinsam mit dem Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im Rahmen des Nationalen Bildungspanels ein entsprechendes Instrument entwickelt. Damit lassen sich Erkenntnisse über die Transferierbarkeit von in einem bestimmten Beruf erworbenen Fertigkeiten für andere Berufe gewinnen.

Berufe und deren Erfassung

Informationen über Berufe und berufliche Tätigkeiten sind für die Arbeitsmarktforschung und -statistik von großer Bedeutung. Zentrale Voraussetzung für deren Nutzung ist jedoch eine aktuelle Berufsklassifikation. Diese haben wir seit 2007 gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt. Die Entwicklungsarbeiten wurden 2011 mit einer zweibändigen Buchpublikation abgeschlossen, in der die neu erstellte Klassifikation der Berufe 2010 dokumentiert wird. Seit 2011 findet die neue Berufsklassifikation nicht nur in der Arbeitsmarktberichterstattung der BA Anwendung, sondern beispielsweise auch im Nationalen Bildungspanel und den aktuellen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes (Zensus 2011 und Mikrozensus 2011).

Berufe und demografischer Wandel

Im August 2011 startete das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt „Arbeit & Alter: Branchen und Berufe im Wandel“, das wir gemeinsam mit der Universität Rostock durchführen. Ziel des Vorhabens ist es, einen Beitrag zur Erforschung der berufsspezifischen Alterung und der Voraussetzungen für eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit im Alter zu leisten. Das Projekt beschäftigt sich mit demografisch bedingten Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt. Zudem geht es der Frage nach, wie sich Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und individuelle Merkmale auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit Älterer auswirken.



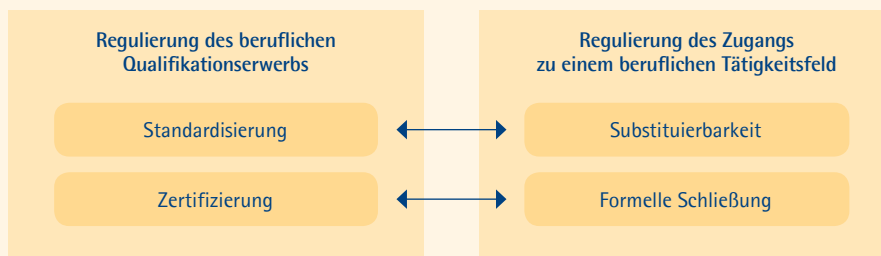
Forschungsgruppe
Berufliche Arbeitsmärkte

Kommisarische Leiterin

Dr. Britta Matthes

Näheres zu den Projekten der Forschungsgruppe unter www.iab.de/projekte.

Berufliche Regulierungsmechanismen



Quelle: Abraham, M. et al. (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER Discussion Paper No. 55. Nürnberg: Labor and Socio-Economic Research Center. Seite 11. ©IAB

Forschungsbereich

„Bildungs- und Erwerbsverläufe“

vorne sitzend v.l.n.r.:

Dr. Thomas Kruppe
Holger Sachse
Katrin Drasch
Susanne Götz

hinten v.l.n.r.:

Dr. Hannelore Plicht
Bernhard Christoph
Michael Ruland
Karin Simon
Dr. Hans Dietrich
Franz Zahradnik
Angela Bauer
Dr. Franziska Schreyer

nicht im Bild:

Manfred Antoni
PD Dr. Guido Heineck
Dr. Florian Janik
Dr. Corinna Kleinert
Dr. Britta Matthes
Petra Rosenberg-Lavicka
Robert Skok
Annette Trahms
Oliver Wölfel



Bildung und Arbeitsmarktchancen sind eng miteinander verbunden. Der Forschungsbereich untersucht deshalb die Zusammenhänge zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit. Bildung wird dabei umfassend verstanden: allgemeine und berufliche Bildung, Aus- und Weiterbildung, zertifizierte und nicht zertifizierte Qualifikationen. Dabei analysieren wir individuelle Bildungs- und Erwerbsverläufe aus der Lebensverlaufsperspektive. Wir untersuchen sowohl frühe Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung und den Verlauf der ersten Erwerbsjahre als auch Bildungsprozesse und Erwerbsmobilität im weiteren Lebensverlauf.

Ausgewählte Projekte

Mit Blick auf einen drohenden Fachkräftemangel verabschiedete die Bundesregierung 2008 ein Aktionsprogramm zur Arbeitsmigration; 2009 traten die entsprechenden rechtlichen Änderungen

in Kraft. Dabei wurde auch jungen geduldeten Flüchtlingen der Zugang zu betrieblicher Ausbildung erleichtert – ein Politikwechsel weg von der Abschottung hin zur Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes selbst für jene Zuwanderergruppen, die bislang kaum als Arbeitsmarktresource wahrgenommen wurden. Die rechtlichen Änderungen scheinen vor Ort aber sehr uneinheitlich umgesetzt zu werden. In der Implementationsstudie „Berufliche Ausbildung junger geduldeter Flüchtlinge in Deutschland“ untersuchen wir dies anhand von Fallstudien. Im Berichtsjahr fanden dazu die ersten Experteninterviews und Gruppendiskussionen in zwei Kommunen statt.

Die von der Bundesagentur für Arbeit bezuschusste „Einstiegsqualifizierung“ (EQ) ermöglicht Jugendlichen ohne Ausbildung betriebliche Praktika. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Innovationsforschung und

Beratung haben wir dazu einen dritten Zwischenbericht vorgelegt. Der Bericht vergleicht die Wirkungen der EQ und der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) auf die Übergangschancen in Ausbildung. Rund drei Viertel der Teilnehmer an EQ gelingt der Übergang in betriebliche Ausbildung, knapp zwei Drittel werden unmittelbar nach Abschluss der EQ vom gleichen Betrieb in Ausbildung übernommen. Demgegenüber schaffen lediglich 55 Prozent aller Teilnehmer an BvB den Übergang in Ausbildung.

Das „Nationale Bildungspanel“ ging 2011 in das dritte Jahr. In diesem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Projekt untersuchen wir Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung vom Kindes- bis ins hohe Erwachsenenalter. Gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin bearbeiten wir das Teilpanel „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. In der dritten Befragungswelle, die 2011 stattfand, lagen die inhaltlichen Schwerpunkte auf Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter sowie auf den Anforderungen und Aufgaben am Arbeitsplatz. Dafür entwickelten wir am IAB ein neues Instrument, das die Tätigkeitsanforderungen von Beschäftigten in mehreren Dimensionen erhebt und das es erlaubt, Veränderungen abzubilden, die durch den technologischen Wandel entstehen.

Ausgewählte Publikationen

Kognitive Grundkompetenzen von Schülern werden bereits seit der ersten PISA-Studie regelmäßig untersucht. Die Kompetenzen von Erwachsenen in Deutschland sind hingegen erst teilweise erforscht. Nun wurden erstmalig die Daten der Kompetenztests analysiert, die in der IAB-Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) durchgeführt worden waren. Die Befunde wurden im IAB-Kurzbericht 05/2011 vorgestellt: Demnach verfügt die Mehrzahl der Erwachsenen über ausreichende Kompetenzen (Niveau 3, 4 und 5) beim Lesen und im Umgang mit Zahlen, um den Alltag problemlos

bewältigen zu können. Während sich die Lesekompetenz von Frauen und Männern nicht unterscheidet, schneiden Männer deutlich besser bei den alltagsmathematischen Tests ab.

Internationale Vernetzung

Gemeinsam mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ haben wir 2011 den ersten ALWA-User-Workshop organisiert. Dort wurden die umfangreichen Analysemöglichkeiten und erste Forschungsergebnisse auf Basis der ALWA-Daten präsentiert. Zudem nahmen unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an zahlreichen internationalen Konferenzen teil. Manfred Antoni forschte drei Monate am „Institute for Social & Economic Research“ an der University of Essex.

Grundkompetenzen der Erwachsenen in Deutschland

Anteil der 18- bis 52-Jährigen in Prozent

Lesen

Frauen	3	22	55	20
Männer	3	25	55	18

Alltagsmathematik

Frauen	7	23	47	23
Männer	4	16	43	37

■ Niveau 1 ■ Niveau 2 ■ Niveau 3 ■ Niveau 4/5

Anmerkung: Auf einer Bewertungsskala von 0–500 Punkten wurden fünf Kompetenzniveaus definiert, wobei Niveau 1 das niedrigste und Niveau 5 das höchste ist.

Quelle: IAB-Erhebung ALWA 2007, gewichtete Ergebnisse.

©IAB



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Kommissarischer Leiter

Dr. Thomas Kruppe

Näheres zu den Projekten des Bereiches unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich

„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

v.l.n.r.:
Sonja Fehr
PD Dr. Markus Promberger
Nancy Titze
Dr. Andreas Hirseland
Philipp Ramos Lobato
Silke Tophoven
Paul Schmelzer
Juliane Achatz
Brigitte Schels
Stefan Theuer
Stefan Gruber
Angela Rauch
Dr. Christina Wübbeke

nicht im Bild:
Joanna Beyersdorf
Beatrix Hillen
Frank Sowa
Ronald Staples
Dr. Stefan Zapfel



Globalisierung und der Wandel zur wissenszentrierten Arbeitsgesellschaft haben die Erwerbsarbeit und die Grundlagen sozialer Sicherung deutlich verändert. In Deutschland wurden mit der Reform des Sozialgesetzbuches II (SGB II) strikere Aktivierungsstrategien und härtere Zugangsregelungen zu den Systemen sozialer Unterstützung eingeführt. Auch haben Organisationsreformen innerhalb der Arbeitsagenturen und der Träger der Grundsicherung die Beziehungen zwischen Erwerbslosen und den sie betreuenden Einrichtungen verändert.

Ziel des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ ist es, die Auswirkungen des SGB II und anderer arbeitsmarktpolitischer Reformen auf die soziale Ungleichheit und die soziale Integration von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen empirisch zu untersuchen. Dabei zeigt sich: Eine eingeschränkte Teilhabe am Erwerbsleben schmälert auch die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe. Teilhabe und Integration werden dabei nicht als Status, sondern als sozialer Prozess betrachtet, der sich im Lebenslauf verändert. Die wichtigsten Forschungsfragen richten sich auf Formen, Bedingungen und Folgen eingeschränk-

ter Teilhabe sowie auf die Möglichkeiten, diese zu verbessern. Wir befassen uns derzeit vor allem mit Gruppen, die besondere Arbeitsmarktprobleme aufweisen (Jugendliche, Ältere, Rehabilitanden); mit Lebenszusammenhängen im Hilfebezug – von der materiellen Versorgung bis zum Teilhabeempfinden; mit besonderen Maßnahmen im SGB II und mit Modellversuchen in der Arbeitsvermittlung. Dabei sind wir einer theoretisch inspirierten, empirisch mikrofundierten Soziologie verpflichtet. Wir arbeiten mit quantitativen und qualitativen Methoden und Daten; besonders hervorzuheben sind das IAB-Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit“ und das vom Bereich selbst aufgebaute qualitative Panel „Armutsdynamik“, einer in Art und Umfang einzigartigen Erhebung in Deutschland.

Projekt „Jugendliche und junge Erwachsene im SGB II“

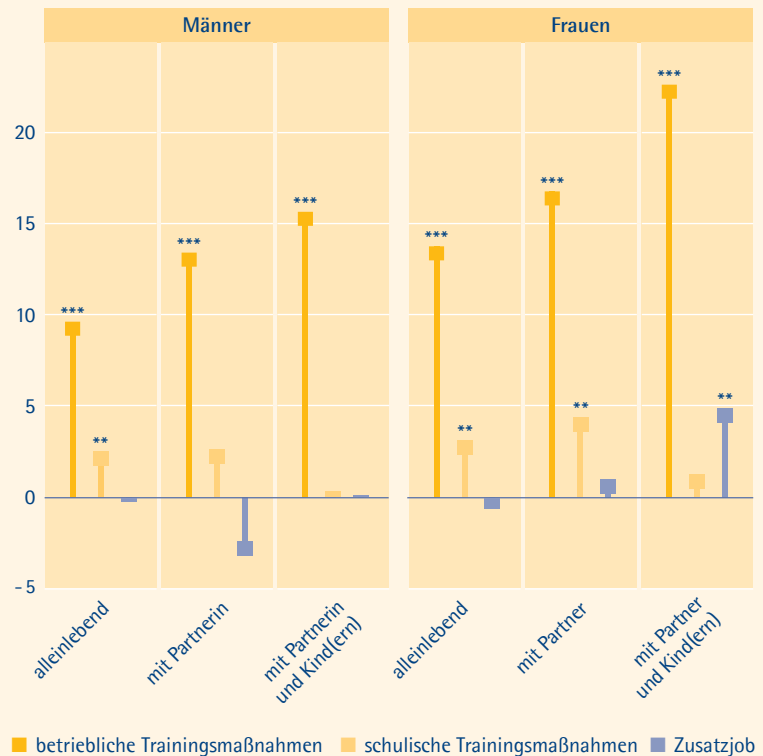
Um den Start in das Erwerbsleben zu erleichtern, werden junge Erwachsene in der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gefördert – etwa Eignungsfest-

stellungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (kurz Zusatzjobs). Inwieweit solche Instrumente die Beschäftigungschancen tatsächlich erhöhen, hängt auch von den individuellen Voraussetzungen der jungen Arbeitslosen ab. So müssen junge Menschen mit Partnern oder Kindern sowohl die Teilnahme an der Maßnahme als auch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können. Dabei scheinen traditionelle Geschlechterrollen bereits für die Teilnahmechancen eine Rolle zu spielen. So werden junge Frauen mit Partner oder Partner und Kind(ern) unterdurchschnittlich häufig in Trainingsmaßnahmen oder Zusatzjobs vermittelt. Vor allem in betrieblichen Trainingsmaßnahmen sind sie unterrepräsentiert. Dagegen werden junge Arbeitslose, die allein leben, im Schnitt überproportional häufig gefördert.

Im Vergleich zu ungeforderten (aber ansonsten vergleichbaren) jungen Arbeitslosen haben junge Arbeitslose, die an betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilnehmen, mittelfristig deutlich höhere Beschäftigungschancen – unabhängig von Geschlecht und Haushaltssituation (vgl. Abbildung). Gerade junge Mütter, die aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger flexibel sein können, profitieren von betrieblichen Angeboten besonders stark. Auch Zusatzjobs verbessern die Beschäftigungschancen von Frauen mit Partner deutlich. Für andere Teilgruppen sind die Beschäftigungsgewinne durch Zusatzjobs dagegen gering oder sogar negativ. Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass die Maßnahmenteilnahme jungen Müttern eine Gelegenheit bieten kann, Arrangements für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu treffen, was einen Erwerbseintritt begünstigt.

Nettoeffekte der Maßnahmenteilnahme auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 30 Monate nach Förderbeginn

im Vergleich zu einer Nicht-Teilnahme, in Prozentpunkten



**) $p \leq .05$ ***) $p \leq .01$

Lesebeispiel: Von den alleinlebenden Männern, die an betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilgenommen haben, sind 30 Monate nach Förderbeginn knapp 10 Prozentpunkte mehr in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als bei denjenigen, die nicht daran teilgenommen haben.

Quelle: Achatz et al. (2011).

©IAB



Forschungsbereich
Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Leiter

PD Dr. Markus Promberger

Näheres zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich

„Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

v.l.n.r.:
Heike Mann
Arne Bethmann
Dr. Stefanie Gundert
Dr. Gerrit Müller
Jonas Beste
Daniela Croxton
Antje Kirchner
Johannes Eggs
Dr. Mark Trappmann
Benjamin Fuchs

nicht im Bild:
Anita Tisch



Der Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ ist mit der Vorbereitung, Durchführung und Aufbereitung der gleichnamigen Panelstudie betraut. Die aus dieser Studie gewonnenen Daten bilden die Basis für sein Forschungsprogramm.

Die Erhebung

Mit dem Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘ (PASS) hat das IAB in den vergangenen Jahren eine neue Datenbasis für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland aufgebaut. Ausschlaggebend war die Erkenntnis, dass die individuellen und sozialen Folgen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nur dann angemessen untersucht werden können, wenn auch der Haushaltskontext von Leistungsempfängern berücksichtigt wird. Denn arbeitsmarktpolitische Instrumente können je nach Haushaltskontext unterschiedliche Wirkungen entfalten. Zu diesem Zweck werden in etwa 5.000 Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug und weiteren 5.000

Haushalten der deutschen Wohnbevölkerung alle Personen ab 15 Jahren zu arbeitsmarktrelevanten Themen befragt. Auf dieser Datenbasis können die Lebenslagen von Leistungsempfängern und einkommensschwachen Erwerbstätigen detailliert beschrieben und ausgewählte Aspekte des Lebens- und Erwerbsverlaufs untersucht werden. Insbesondere lässt sich damit die Dynamik des Grundsicherungsbezugs analysieren. Das Fragenspektrum umfasst neben soziodemografischen Merkmalen und der Haushaltszusammensetzung verschiedene Module zu Erwerbstätigkeit, Arbeitsuche, Einkommen, Lebensstandard, Leistungsbezug, Gesundheit und sozialen Netzwerken. Zudem werden Kontakte zu Grundsicherungsträgern und Informationen zur Teilnahme an Maßnahmen erhoben. Im Jahr 2011 wurde der Scientific Use File (Datei zur wissenschaftlichen Nutzung) der vierten Welle des Panels fertig gestellt. Er steht über das Forschungsdatenzentrum auch externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Verfügung. Daneben wird seit diesem Jahr auch ein absolut anonymisierter „Campusfile“ für Studium und Lehre angeboten.

Forschungsagenda des Bereichs

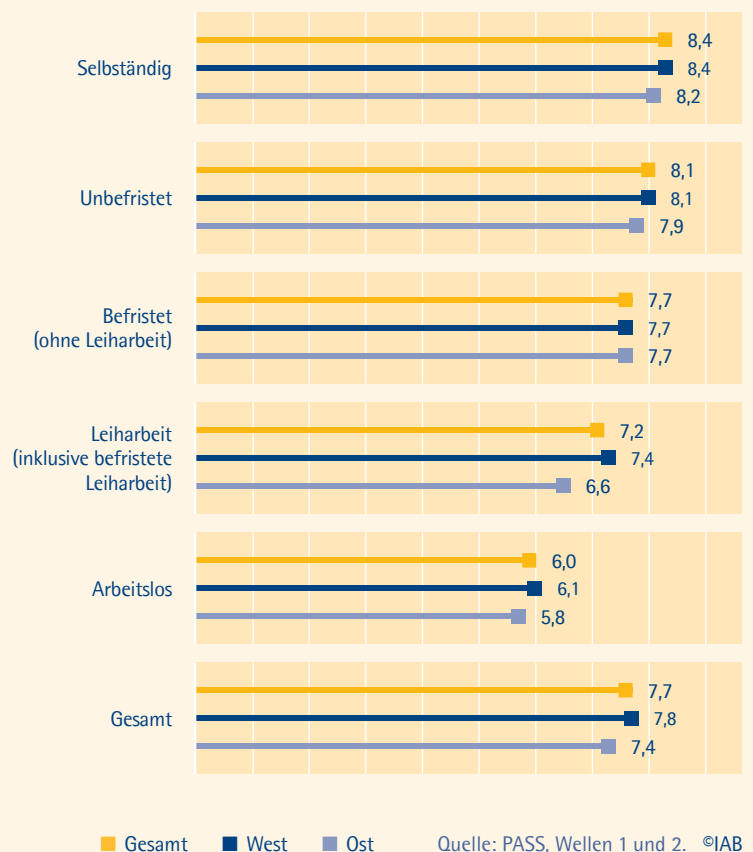
Parallel zu den Arbeiten an der Datenbasis forschen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs mit den Daten des PASS zu den drei Schwerpunkten „Dauer und Dynamik des Bezugs von Arbeitslosengeld II und von Einkommensarmut“, „Versorgungslage von Haushalten in Armutslagen“ und „Methodische Begleitforschung zu PASS“.

In einem gemeinsamen Projekt mit dem Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ wurde im Jahr 2011 die „Soziale Integration von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern in Deutschland“ untersucht. Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration gilt als wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Angesichts der starken Zunahme von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung stellt sich die Frage, wie sich „temporäre“ Beschäftigungsverhältnisse auf die subjektiv wahrgenommene gesellschaftliche Integration der Arbeitnehmer auswirkt.

Anhand von PASS-Daten wurde das soziale Zugehörigkeitsempfinden von Arbeitslosen und Erwerbstätigen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen verglichen (vgl. Abbildung). Einerseits besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Integration: Erwerbstätige fühlen sich – unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform – stärker integriert als Arbeitslose. Andererseits fällt die wahrgenommene Zugehörigkeit zur Gesellschaft bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern geringer aus als bei Festangestellten. Zum einen sind deren Löhne niedriger als die der Festangestellten. Zum anderen sind insbesondere Leiharbeiter weniger gut in soziale Netzwerke eingebettet. Letzteres dürfte unter anderem der geringen beruflichen Planungssicherheit geschuldet sein.

Subjektiv wahrgenommene gesellschaftliche Integration nach Erwerbsstatus in Ost- und Westdeutschland

Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 10 (1=ausgeschlossen, 10=dazugehörig)



Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und soziale
Sicherung

Leiter

Dr. Mark Trappmann

Näheres zu den Projekten des Bereichs unter
www.iab.de/projekte.

Forschungsgruppe

„Dynamik in der Grundsicherung“

v.l.n.r.:
Dr. Lena Koller
Doreen Makrinus
Helmut Rudolph
Torsten Lietzmann



Die Forschungsgruppe beschäftigt sich im Rahmen der Ungleichheits- und Armutforschung mit der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dabei konzentrieren wir uns auf dynamische Prozesse bei Haushalten und Bedarfsgemeinschaften, die Leistungen der sozialen Grundsicherung beziehen. Wichtigste Datengrundlage ist das in der Forschungsgruppe entwickelte „Administrative Panels SGB II“, das auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit basiert.

Die Lebenslagen von SGB II-Beziehern sind unterschiedlich. Auch die Wahrscheinlichkeit, in die Grundsicherung zu fallen beziehungsweise diese zu verlassen, variiert erheblich. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Das SGB II erweist sich zunehmend als Grundsicherung nicht nur für Arbeitsuchende, sondern generell für erwerbsfähige Personen mit niedrigem Einkommen und deren Haushaltsmitglieder. Gut die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist arbeitslos oder nimmt an Maßnahmen zur Qualifizierung und Eingliederung teil. Die übrigen sind entweder sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder wegen schulischer Ausbildung, Betreuungs- und Pflegeaufgaben beziehungsweise aus anderen Gründen nicht zur Arbeitsuche ver-

pflichtet. Kinder und junge Familien, insbesondere Alleinerziehende, sind überdurchschnittlich häufig auf Leistungen aus dem SGB II angewiesen. Denn neben der Arbeitsmarktintegration ist auch der jeweilige Haushaltskontext für Dauer und Grad der Hilfebedürftigkeit verantwortlich.

Arbeitsschwerpunkte

Wir analysieren schwerpunktmäßig, wie sich die Verbleibsdauer in der Grundsicherung für verschiedene Personengruppen, insbesondere bei Familien mit Kindern, entwickelt und untersuchen die zugrunde liegenden Einflussfaktoren. Zum anderen beleuchten wir das Zusammenspiel von Bedürftigkeit und Arbeitsmarktintegration sowie die Situation von erwerbstätigen Leistungsbeziehern. Wir gehen also der Frage nach, inwieweit Leistungsbezieher eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und so die Grundsicherung wieder verlassen.

Ausgewählte Befunde

Das Hauptziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es, die betroffenen Personen wieder in

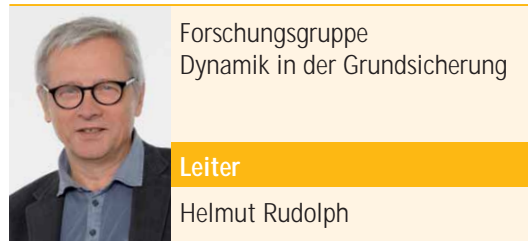
den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit deren Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zumindest zu reduzieren (§1 SGB II). Im Jahr 2008 bezogen rund 5 Millionen erwerbsfähige Personen Leistungen aus dem SGB II. Davon nahmen knapp 1,2 Millionen eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und 565.000 einen Mini-Job auf. Im Jahresdurchschnitt waren 1,3 Millionen Leistungsbezieher erwerbstätig. Damit liegt der Anteil der so genannten „Aufstocker“ bei 26 Prozent. Dieser relativ hohe Wert kommt unter anderem dadurch zustande, dass nicht alle Arbeitsaufnahmen die Bedürftigkeit beenden. Nur gut die Hälfte (51 %) der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse ist bedarfsdeckend, und nur in 37 Prozent der Fälle wird der Leistungsbezug für mindestens sechs Monate beendet.

Ob der Bedarf gedeckt werden kann, hängt von der Arbeitszeit, dem Lohn und der Anzahl der zu versorgenden Haushaltsmitglieder ab. Rund 70 Prozent der neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen sind Vollzeitjobs. In 56 Prozent der Fälle gelingt dadurch der Sprung aus Hartz IV, bei neu aufgenommenen Teilzeittätigkeiten sind es hingegen nur 37 Prozent.

Bei alleinstehenden Leistungsempfängern ist der Anteil derjenigen, die ihre Bedürftigkeit durch eine Erwerbstätigkeit überwinden können, mit 64 Prozent am höchsten. In Haushalten von Paaren mit Kindern und Alleinerziehenden schlägt der höhere Bedarf durch: Hier führt eine Erwerbstätigkeit nur in 37 beziehungsweise 38 Prozent der Fälle zum Verlassen der Grundsicherung. Ein weiterer Qualitätsaspekt der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse ist deren Stabilität: 55 Prozent der Leistungsempfänger, die eine neue Erwerbstätigkeit begonnen haben, sind auch nach sechs Monaten noch beschäftigt.

Die Mehrzahl der Leistungsempfänger zeigt eine hohe Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme – auch wenn es sich um eine instabile und niedrig

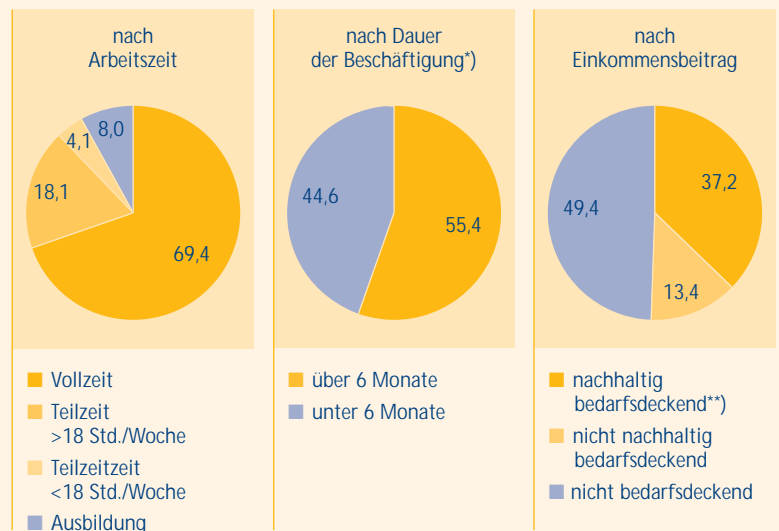
bezahlte Beschäftigung handelt, die den Leistungsbezug nicht beendet.



Näheres zu den Projekten der Forschungsgruppe unter www.iab.de/projekte.

Arbeitsaufnahmen von SGB-II-Leistungsbeziehern 2008

Anteile in Prozent



*) Angaben zur Beschäftigungsdauer wurden auf Basis des 1. Halbjahres 2008 hochgerechnet.

**) Nachhaltig bedarfsdeckend: Mindestens sechs Monate ohne SGB-II-Leistungsbezug.

Quelle: IAB-Forschungsgruppe Dynamik in der Grundsicherung, Auswertungen aus dem Administrativen Panel und der Beschäftigten-Historik; hochgerechnete Werte. ©IAB

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

v.l.n.r.:

Antje Kirchner
 Dr. Ursula Jaenichen
 Philipp Bleninger
 Jennifer Sinibaldi
 Prof. Dr. Frauke Kreuter
 Barbara Felderer
 Dr. Johannes Ludsteck

nicht im Bild:
 Markus Brendel
 Dr. Jörg Drechsler
 Stephanie Eckman, Ph.D.
 Heinz Gommlich
 Marco Hafner
 Joseph Sakshaug, Ph.D.
 Xinjie Wang
 Karoline Wießner



Eine der wesentlichen Aufgaben des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern. Zu diesem Zweck forschen wir im Bereich „Survey Methodology“ (Befragungsmethoden), setzen statistische und ökonometrische Methoden ein und entwickeln diese weiter. Derzeit liegen die Schwerpunkte unserer Analysen auf Antwortverzerrungen in Umfragen, Konsequenzen und Problemen der Zustimmungsbereitschaft von Befragten, sowie auf der Bereitstellung faktisch anonymisierter synthetischer Daten. Dabei handelt es sich um Daten, die auf Basis der Originaldaten erzeugt wurden, und die auch deren volles Analysepotenzial besitzen, ohne dass damit die befragten Personen oder Betriebe identifiziert werden können. Für das Graduiertenkolleg übernimmt KEM die Lehre im Bereich Methoden und Statistik.

Unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind auch international präsent – mit Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und

Vorträgen auf wissenschaftlichen Kongressen. KEM organisiert Konferenzen und Workshops zu methodischen Themen, pflegt externe Kooperationen und wirbt Drittmittel ein. Mit dem Forschungsdatenzentrum des IAB, den Universitäten in Essex, London, Southampton (jeweils Großbritannien), Ann Arbor Michigan (USA), und dem italienischen Amt für Statistik führen wir derzeit gemeinsame Drittmittelprojekte durch.

Innerhalb des IAB sind wir stark vernetzt und arbeiten mit anderen Forschungsbereichen an gemeinsamen Projekten. KEM steht allen Forschungsbereichen beratend zur Seite und hat im abgelaufenen Jahr eine regelmäßige Methodensprechstunde eingeführt, die von den Kolleginnen und Kollegen auch intensiv genutzt wurde. Wir haben zudem eine Initiative gestartet, um am IAB methodische Mindeststandards für Befragungen zu erarbeiten. Auch die arbeitsmarktpolitische Praxis profitiert vom methodischen Know-how des Kompetenzzentrums, etwa über die monatliche Bereitstellung saisonbereinigter Arbeits-

marktkennziffern für die Arbeitsmarktberichterstattung und die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auch die Weiterqualifizierung unserer eigenen Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen – derzeit beschäftigen wir vier Doktorandinnen und Doktoranden, einen durch die Humboldt-Stiftung geförderten Post-Doktoranden, sowie zwei Habilitanden. Ausgewählte Ergebnisse einer von Prof. Christian Dustmann betreuten und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Arbeit sind im Folgenden beschrieben.

DFG-Projekt: Wie reagieren Firmen auf Importkonkurrenz aus China?

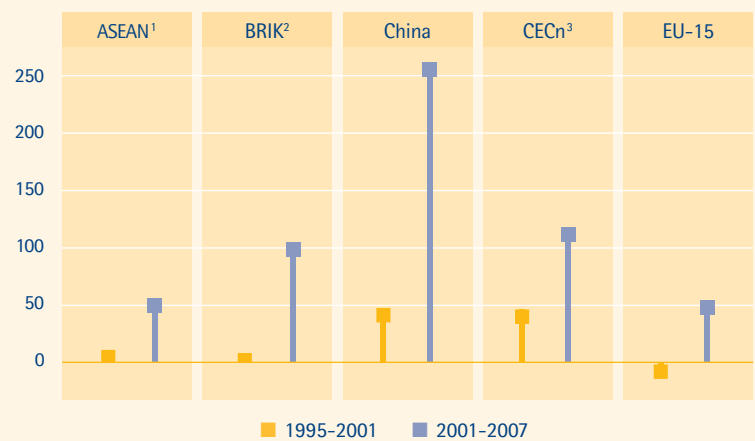
Seit 2001 ist China Mitglied der Welthandelsorganisation. Im vergangenen Jahrzehnt verzeichnete China eine rasante wirtschaftliche Entwicklung: Es hat Deutschland mittlerweile als Exportweltmeister abgelöst. Daneben ist der Wert der für Deutschland bestimmten chinesischen Exporte zwischen 2001 und 2007 um mehr als 250 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung). Am höchsten sind die Wachstumsraten für Güter aus der verarbeitenden Industrie.

Wir untersuchen, welche Strategien westdeutsche Firmen wählen, um sich gegen den gestiegenen Wettbewerbsdruck aus China zu behaupten. Unsere Analysen zeigen, dass Betriebe aus Branchen, in denen der Anteil der Importe aus China relativ stark gestiegen ist, eher geschlossen werden, eher aus einem Tarifvertrag aussteigen und eher neue Produkte auf den Markt bringen. Interessanterweise finden wir bisher keine empirische Evidenz für eine Produktionsauslagerung in Niedriglohnländer. Während die weniger effizienten Firmen vom Markt verschwinden, versuchen die weiter produzierenden Firmen Kosten zu sparen, indem sie Löhne senken oder sich gegenüber der chinesischen Konkurrenz mit neuen

Produkten eine Monopolstellung am Markt verschaffen. Zudem zeigt sich, dass die produktiveren Firmen eher Produktinnovationen einführen, während die weniger produktiven Firmen eher aus dem Flächentarifvertrag aussteigen oder in Konkurs gehen. Innovationspolitik kann folglich auch unter hohem internationalen Wettbewerbsdruck als Alternative zu Kosten- und Lohnsenkungen gesehen werden.

Importe aus verschiedenen Weltregionen nach Deutschland

Veränderung in Prozent



¹ ASEAN (Verband südostasiatischer Nationen): Brunei, Kambodscha, Indonesien, Laos, Malaysia, Myanmar, Philippinen, Singapur, Thailand, Vietnam.

² BRIK: Brasilien, Russland, Indien, Südkorea.

³ CEC (Central and Eastern European Countries): Estland, Lettland, Litauen, Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien

Quelle: UN Comtrade.

©IAB



Kompetenzzentrum
Empirische Methoden

Leiterin

Prof. Dr. Frauke Kreuter

Näheres zu den Projekten des Bereichs siehe unter www.iab.de/projekte.

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

vorne v.l.n.r.:

Iris Mumesohn
Dagmar Theune
Martina Huber
Daniela Hochfellner
Patrycja Scioch
Marion König

hinten v.l.n.r.:

Anja Gruhl
Anja Wurdack
Matthias Dorner
Stefanie Wolter
Theresa Scholz
Matthias Umkehrer
Stefan Bender
Daniel Werner
Stefan Seth
David Schiller
Iris Dieterich
Benedikt Hartmann
Tanja Hethey-Maier



nicht im Bild:

Daniela Doppel
Melanie Gebhardt
Dr. Jörg Heining
Andrea Heyd
Dr. Peter Jacobebbinghaus
Sabine Kurasch
Dana Müller
Alexandra Schmucker
Christian Sprenger
Inge Tauber
Philipp vom Berge

Das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ) bereitet Individualdatensätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung und in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen und stellt sie für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung. Das FDZ ist auch Mittler zwischen den Datenproduzenten – insbesondere der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie den Forschungsbereichen und Projektgruppen des IAB – und den externen Datennutzerinnen und -nutzern. Das FDZ hat zu diesem Zweck transparente und standardisierte Zugangsregelungen entwickelt – unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen. Es führt Datenaufbereitungen, -aktualisierungen und -prüfungen durch, dokumentiert die bereitgestellten Daten genau und umfassend und berät individuell über Zugang, Handling und Analysemöglichkeiten sowie über Reichweite und Gültigkeit der Daten. Seit seiner Gründung im Jahr 2003 hat sich das FDZ im In- und Ausland fest etabliert.

Wissenschaftsrat würdigt Arbeit des FDZ

Die Daten des FDZ werden ständig aktualisiert, neue Mikrodatsätze erstellt beziehungsweise erweitert und Merkmale bereinigt oder neu generiert. Das Angebot reicht von administrativen Da-

ten der BA, über Befragungen des IAB bis hin zu kombinierten Daten aus verschiedenen Quellen. Sehr viele der Mikrodatsätze sind umfangreich und international einzigartig. Alle Daten können im Rahmen von Gastaufenthalten oder über kontrollierte Datenfernverarbeitung analysiert werden. Zusätzlich gibt das FDZ faktisch anonymisierte Datensätze (Scientific Use Files) an Forschungseinrichtungen weiter und bietet „Campus Files“ für die Lehre an. Auf seiner Website (<http://fdz.iab.de>) bietet das FDZ Dokumentationen und Arbeitshilfen wie den FDZ-Datenreport oder den FDZ-Methodenreport an, die das Arbeiten mit den Datensätzen erleichtern. Auch der Wissenschaftsrat würdigt explizit die Arbeit des FDZ in seiner Stellungnahme vom 11.11.2011: „Der Zugang zu umfangreichen Daten ist für die wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschung von zentraler Bedeutung. Daher sollte das Institut diese Aktivitäten zukünftig unbedingt beibehalten und wo möglich und sinnvoll intensivieren“.

Beteiligung an Forschungsprojekten

Im Projekt „Forschungsdatenzentrum im Forschungsdatenzentrum“ werden in Kooperation mit den FDZ der Statistischen Landesämter und

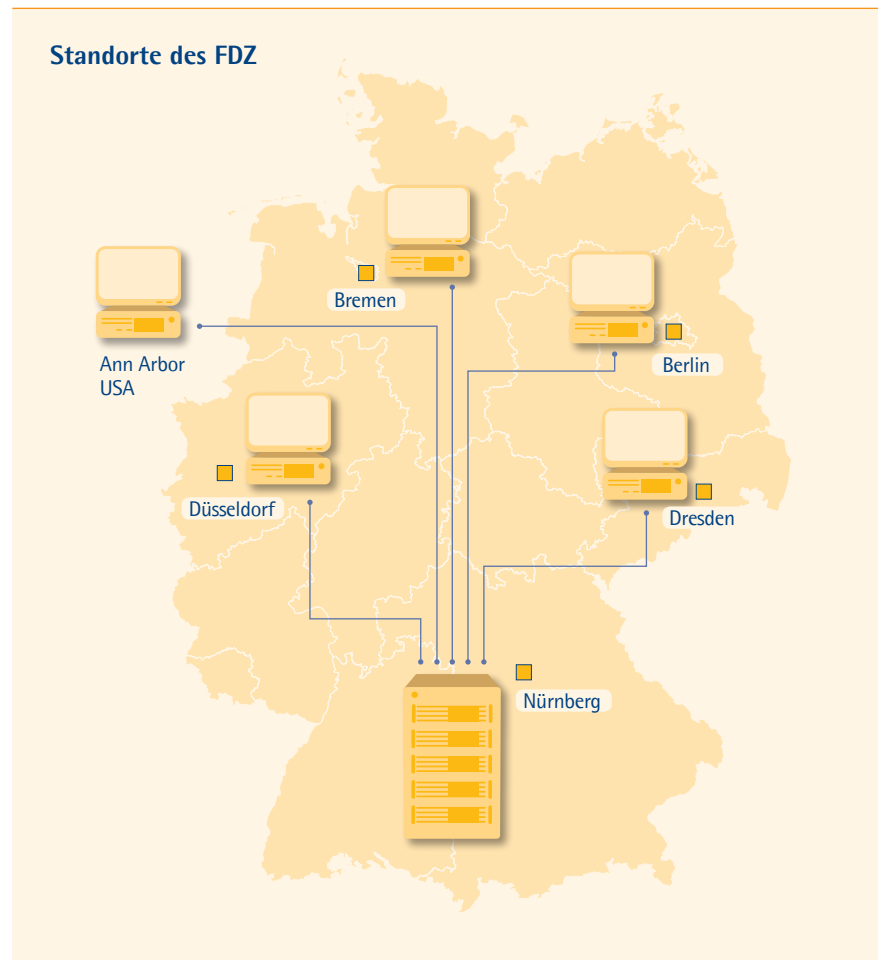
dem Institute for Social Research in Ann Arbor (USA) die Daten des FDZ der BA im IAB seit Ende 2011 auch in den Forschungsdatenzentren in Ann Arbor, Dresden, Berlin und Bremen angeboten. Ab 2012 kommt Düsseldorf als ein weiterer Standort hinzu. Diese Entwicklungen werden vom IT-Systemhaus der BA und dem Geschäftsbereich ITM unterstützt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Im Projekt „Data without Boundaries“ arbeiten 27 Partner aus zwölf europäischen Ländern daran, den Zugang zu sensiblen Mikrodaten europaweit zu verbessern und zu vereinheitlichen. Dazu zählen grenzüberschreitende Gastaufenthalte und gesicherte Internetverbindungen ebenso wie vereinfachte Genehmigungsprozesse. Das Projekt wird aus dem 7. Schwerpunktprogramm der EU mitfinanziert.

In einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt baut das FDZ gemeinsam mit der Universität Duisburg-Essen das „German Record Linkage Centre“ auf. Hauptziel des Zentrums ist, die vielen Sozial- und Wirtschaftsdaten in Deutschland noch stärker als bisher zusammenzuführen. Dadurch sollen die Analysepotenziale bereits vorhandener Daten besser genutzt werden.

In einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt hat das FDZ auch die Auswirkungen des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe wissenschaftlich evaluiert. In Ostdeutschland wird seit der Einführung des Mindestlohns 1997 ein hoher Anteil gewerblicher Arbeitnehmer nahe der Untergrenze entlohnt. In Westdeutschland ist das nicht der Fall. Für die Mindestlohn-einführung lassen sich positive Auswirkungen auf das Lohnwachstum nachweisen. Nur sehr geringe beziehungsweise keine Folgen finden sich für die inländische Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit der inländischen Betriebe. Aufgrund der Besonderheiten des Bauhauptgewerbes ist aber bei der Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Wirtschaftszweige oder Gesamtdeutschland Vor-

sicht geboten. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung, dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik und der Institutsleitung des IAB durchgeführt.



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

Leiter

Stefan Bender

Näheres zu den Projekten des FDZ unter
www.iab.de/projekte.

sitzend v.l.n.r.:
 Sandra Scholz
 Gudrun Fausel
 Elke Dony
 Christian Sprenger
 Elke Lowien-Bolenz

stehend v.l.n.r.:
 Heike Hofbauer-Geer
 Dr. Peter Kupka
 Dr. Susanne Koch
 Christopher Osiander
 Volker Daumann
 Ulrike Büschel
 Barbara Knapp
 Christine Hense
 Alfons Voit
 Claudia Hesse

nicht im Bild:
 Philipp Fuchs
 Detlef Güttler
 Philipp Ramos Lobato
 Joß Steinke



Aufgabe der Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) ist es, Evaluationsprojekte und ihre Ergebnisse transparent zu machen, zu bündeln und Impulse für neue Projekte zu setzen. Sie ist Hauptansprechpartnerin für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zweimal jährlich fasst Foko neue Befunde des IAB zu den Wirkungen des SGB II in einem Bericht an das BMAS zusammen. Innerhalb des IAB stimmt Foko das jährliche Forschungsprogramm ab. Zudem organisiert die Stabsstelle für unterschiedliche Zielgruppen Veranstaltungen zur Evaluationsforschung.

Wichtige Veranstaltungen

Zum siebten Mal fand 2011 das von Foko organisierte Forum „Forschungsergebnisse aus dem IAB“ in der Führungsakademie der BA statt. Dabei wurde über den demografischen Wandel, das Kurzarbeitergeld und den Gründungszuschuss diskutiert. Gemeinsam mit der evangelischen Akademie Bad Boll führte Foko die Tagung „Fachkräfte gesucht: Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale“ durch. Die Vortragsreihe IAB-Colloquium, die Heike Hofbauer-

Geer und Sandra Scholz organisieren, trägt zur Vernetzung mit der Scientific Community bei und hat sich zu einem zentralen Ort der wissenschaftlichen Debatte innerhalb des Instituts entwickelt.

Projektmitarbeiter in den Stützpunktagenturen – Unterstützung für die Forschung

Über seine Projektmitarbeiter („ProIAB“) in den zehn Stützpunktagenturen des IAB stellt Foko Ressourcen für die Forschung bereit. Mit ihren Kenntnissen der Fachverfahren der BA und dem Feldzugang in den Arbeitsagenturen leisten die ProIAB einen wichtigen Beitrag für die Forschung. Dank ihrer Kenntnisse regionaler Besonderheiten lassen sich gezielt Informationen und Daten für einschlägige Forschungsprojekte erschließen. Einsatzschwerpunkte waren die „Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen“ sowie die Untersuchung der Regelung für kurzfristig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung. Zudem waren sie an der Evaluation der „Perspektive Wiedereinstieg“ beteiligt – einem bundesweiten Förderprogramm für Frauen, die nach

einer langjährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung zurück in den Beruf wollen, und zu den Regelungen für kurzfristig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung beteiligt.

Qualitätssicherung

Weiterhin organisiert Foko die Qualitätssicherung von IAB-Projekten in der von Dr. Peter Kupka geleiteten Arbeitsgruppe „Projektbegutachtung“. Gemeinsam mit dem „Wissenschaftsmanagement“ leitet die Stabsstelle auch das Projekt „Qualität und Qualitätssicherung am IAB“. Ziel ist es, die Qualitätssicherung in der IAB-Forschung zu dokumentieren. Hierzu fanden im Berichtsjahr mehrere Workshops statt, die sich der Qualitätssicherung von Projekten, Publikationen und Beratungsleistungen sowie von Daten und Methoden widmen. Die dort gewonnenen Informationen wurden in einem Qualitätsbericht zusammengefasst und dienen der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements.

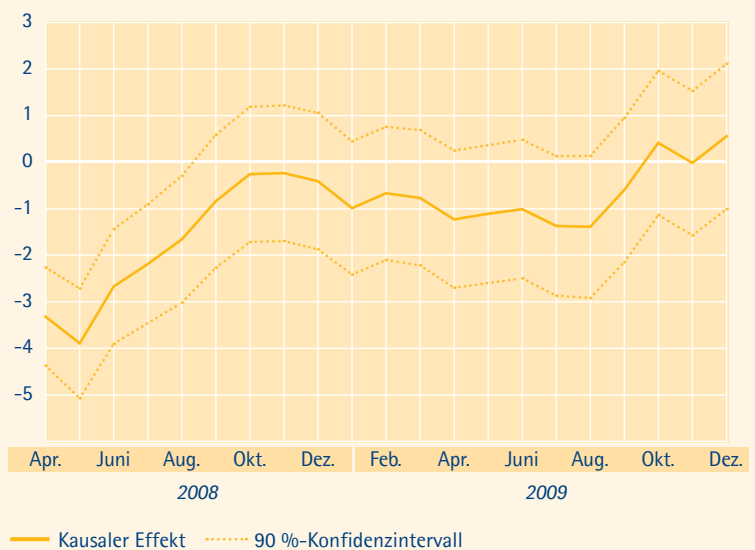
Eigene Forschung

Auch 2011 hat Foko selbst im Bereich „Vermittlung und Beratung“ geforscht. Außerdem wurde die gemeinsam mit dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik durchgeführte Evaluation der Arbeitsgelegenheiten (AGH) in Hamburg abgeschlossen. Demnach haben die Arbeitsgelegenheiten in Hamburg die individuellen Beschäftigungschancen im Durchschnitt nicht verbessert (vgl. Abbildung). Die Effekte unterscheiden sich zwischen den Beschäftigungsträgern allerdings erheblich. Bei den erfolgreichsten Trägern führen die AGH schon nach drei Monaten zu besseren Beschäftigungschancen, bei den schlechtesten finden sich signifikant negative Effekte über den gesamten Beobachtungszeitraum. Eine Befragung der Teilnehmer zeigte, dass diese die Teilnahme mehr-

heitlich (rund 70 %) als sinnvoll erachteten. Der persönliche Nutzen wurde vor allem in der finanziellen Besserstellung (51 %) und der tagesstrukturierenden Wirkung (48 %) gesehen. Rund 40 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben jedoch an, von der Tätigkeit unterfordert zu sein.

Näheres zu den Projekten der Stabsstelle unter www.iab.de/projekte.

Kausaler Effekt der Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten (AGH) auf die Aufnahme eines regulären Beschäftigungsverhältnisses*
in Hamburg, Eintrittskohorte Januar bis März 2008, in Prozentpunkten



*Erläuterung: Im Durchschnitt führt die AGH-Teilnahme für die Geförderten zunächst zu einer signifikant niedrigeren Wahrscheinlichkeit, ein (ungefördertes) Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen, wenn man sie mit einer sehr ähnlichen Gruppe von Nicht-Teilnehmern vergleicht.

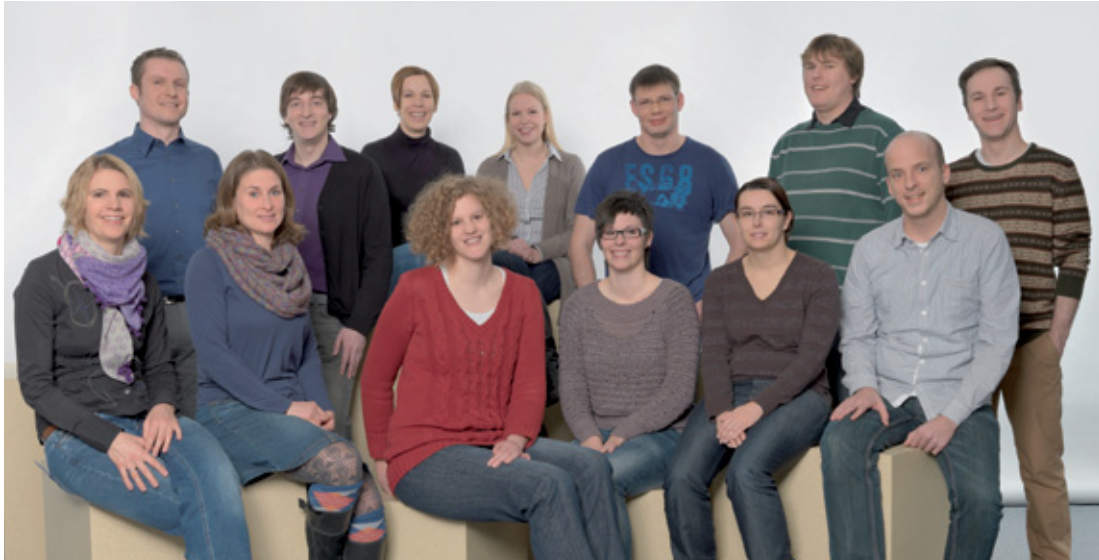
Quelle: IAB-Kurzbericht, 20/2011.

©IAB

sitzend v.l.n.r.:
 Dr. Sandra Huber
 Jennifer Sinibaldi
 Barbara Felderer
 Veronika Hecht
 Katrin Drasch
 Andreas Hauptmann

stehend v.l.n.r.:
 Jens Stephani
 Matthias Umkehrer
 Basha Vicari
 Daniela Nordmeier
 Heiko Stüber
 Michael Lucht
 Alexander Vosseler

nicht im Bild:
 Manfred Antoni
 Dr. Andreas Damelang
 Wolfgang Dauth
 Katharina Dengler
 Annabelle Doerr
 Silvia Melzer
 Andreas Moczell
 Alexander Mosthaf
 Achim Schmillen
 Daniel Schnitzlein



Seit Oktober 2004 führt das IAB zusammen mit der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg ein Programm zur Förderung von Promotionsvorhaben im Bereich der Arbeitsmarktforschung durch. Es wendet sich an überdurchschnittlich qualifizierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die sich in ihrer Dissertation mit der empirischen und theoretischen Erforschung des Arbeitsmarktes oder der Entwicklung geeigneter statistisch-ökonomischer Methoden beschäftigen. Dabei werden solche Dissertationsvorhaben besonders gefördert, die von der Anbindung an das IAB in besonderer Weise profitieren und die sich gut in das Forschungsprofil des IAB einfügen.

Die Graduierten werden durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus dem IAB individuell betreut und in enger Kooperation mit universitären Forschungseinrichtungen auf ihrem Weg zur Promotion begleitet. Herzstück ist das Studienprogramm, das parallel zu den Promotionsvorhaben stattfindet und den Graduierten die Möglichkeit bietet, ihre theoretischen, methodischen und anwendungsorientierten Kompetenzen im

Bereich der Arbeitsmarktforschung zu erweitern und zu vertiefen. Zudem erhalten die Graduierten ein monatliches Stipendium des IAB in Höhe von 1000 Euro. Gegebenenfalls kommt dazu noch ein Familienzuschlag von 220 Euro. Auch reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB, die an einem Promotionsvorhaben arbeiten, können sich als sogenannte Kollegiaten um eine Aufnahme in das Graduiertenprogramm bewerben.

Teilnehmer aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen

Im Jahr 2011 durchliefen zwei Bewerberinnen und ein Bewerber das Auswahlverfahren erfolgreich und traten als Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten in das Graduiertenprogramm ein. Für sieben Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie einen Kollegiaten lief 2011 der Förderzeitraum von drei Jahren aus. Damit nahmen gegen Ende des Berichtsjahrs 14 Graduierte am Programm teil, darunter sieben Ökonomen, sieben Sozialwissenschaftler und eine Geographin. Sieben Absolventinnen und Absolventen haben im vergangenen Jahr ihre Dissertation eingereicht.

Personalia

Prof. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB, schied im Mai 2011 als Programmverantwortlicher für das GradAB auf Seiten des IAB turnusgemäß aus. Da sein Stellvertreter, Prof. Guido Heineck, das IAB im Frühjahr 2011 verlassen hat, wurden zwei neue Programmverantwortliche bestellt. Mit Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, wurde eine Wissenschaftlerin mit großer internationaler Erfahrung zur Programmverantwortlichen berufen. Als Stellvertreter fungiert Prof. Mark Trappmann, Leiter des Forschungsbereichs Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“.

Die Studienkordinatorin des GradAB, Dr. Sandra Huber, befand sich von Ende Februar bis Mitte Oktober in Elternzeit. Sie wurde in dieser Zeit von Kerstin Ziegler vertreten.

Internationaler Austausch intensiviert

Die Umstellung der Programmsprache auf Englisch und die Einführung einer finanziellen Unterstüt-

zung von Forschungsaufenthalten im Ausland im Jahr 2010 haben entscheidend dazu beigetragen, das Programm für ausländische Bewerber beziehungsweise Gastwissenschaftler attraktiv zu machen und den Graduierten aus Deutschland das Forschen im Ausland zu erleichtern. Beide Maßnahmen zeigten bereits im abgelaufenen Jahr Wirkung: So wurde im Herbst 2011 eine Stipendiatin mit englischer Muttersprache aufgenommen. Auch sind mehr Forschungsaufenthalte im Ausland zu verzeichnen. Silvia Melzer nahm eine Einladung nach Tilburg (Niederlande) wahr, Heiko Stüber absolvierte einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt in Edinburgh (Großbritannien), Wolfgang Dauth forschte für drei Monate in Boston (USA), Manfred Antoni ging im Oktober 2011 für zwei Monate an die University of Essex in Großbritannien und Alexander Mosthaf verbrachte drei Wochen an der Universität von Gent in Belgien.

Mit zahlreichen Vorträgen präsentierten sich die Graduierten auf internationalen wissenschaftlichen Veranstaltungen. Beispielhaft genannt seien die Tagung „Rational Choice Sociology“ an der Venice International University in Italien, die Tagung des U.S. Census Bureau in Washington D.C.,

Das GradAB-Studienprogramm*

	1. Förderjahr	2. Förderjahr	3. Förderjahr
Teilleistung 1 - 3: Lehrveranstaltungen	Pflichtmodul I: Statistik und Ökonometrie Pflichtmodul II: Soziologische und ökonomische Grundlagen der Arbeitsmarktforschung	Acht Wahlpflichtmodule aus vier Themenfeldern: <ul style="list-style-type: none"> ■ Institutionen, mikro- und makroökonomische Theorien des Arbeitsmarktes ■ Sozialstruktur, Bildung und Verteilung ■ Internationalisierung und Arbeitsmarkt ■ Empirische Methoden 	
Teilleistung 4: Vortragsverpflichtungen	Präsentation beim GradAB-Jour fixe	Präsentation beim GradAB-Jour fixe	Präsentation beim GradAB-Jour fixe
Teilleistung 5: Vortragsteilnahme	Besuch von Vorträgen im Rahmen des IAB-Colloquiums oder in Forschungsseminaren von Promotionsstudiengängen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg		

*überwiegend in englischer Sprache

der Regional Economics Workshop des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, die Konferenz der European Trade Study Group in Kopenhagen und der Irish Society of New Economists in Dublin, die Annual Conference der Scottish Economic Society in Perth sowie das Annual Meeting der Society of Labor Economics in Vancouver.

Einen festen Platz im Veranstaltungskalender des IAB hat inzwischen der von den Graduierten selbst organisierte Ph.D.-Workshop „Perspectives on (Un-) Employment“. Er fand 2011 bereits zum

vierten Mal statt. Mit dem Ökonomen Gerard van den Berg (Universität Mannheim) und der Soziologin Hannah Brücker (Yale University) konnten zwei renommierte Keynote speaker gewonnen werden. In insgesamt sieben Sessions stellten 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ihre Forschungsarbeiten vor, davon zwei aus dem Graduiertenprogramm selbst, vier aus dem europäischen Ausland und neun von deutschen Universitäten und Forschungsinstituten.

Dissertationsprojekte im GradAB

Name (S/K)*	Förderbeginn	Dissertationsthema (Arbeitstitel)	Mentor/-in am IAB	Erstgutachter/-in
Dengler, Katharina (S)	10/2010	Evaluation von Sequenzen aktiver Arbeitsmarktprogramme für Arbeitslosengeld II-Empfänger in Deutschland	PD. Dr. Joachim Wolff	Prof. Regina Riphahn, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg
Dörr, Annabelle (S)	10/2009	Bildungsgutscheine und Zertifizierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung	Prof. Dr. Gesine Stephan	Prof. Dr. Bernd Fitzenberger, Universität Freiburg
Drasch, Katrin (S)	01/2009	Family-related career interruptions of women – Employment exits, re-entries and consequences on the future career	Dr. Corinna Kleinert	Prof. Dr. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg
Felderer, Barbara (S)	10/2011	Effects of Respondent Incentives on Nonresponse and Measurement Error	Prof. Dr. Frauke Kreuter	Prof. Dr. Frauke Kreuter,
Hauptmann, Andreas (S)	10/2009	Arbeitsmarktwirkungen ausländischer Direktinvestitionen	Prof. Dr. Herbert Brücker	Prof. Dr. Klaus Wälde, Universität Mainz
Hecht, Veronika (S)	01/2010	Determinanten und Arbeitsmarkteffekte von Offshoring und deren räumliche Differenzierung. Eine Analyse von Produktionsverlagerung deutscher Betriebe nach Tschechien	Prof. Dr. Uwe Blien	Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg
Lucht, Michael (S)	10/2010	Beschäftigungsmigration und regionale Wirtschaftsentwicklung – Wechselwirkungen auf Produktivität, Innovation, Beschäftigung	Prof. Dr. Annekatrien Niebuhr	Prof. Dr. Uwe Blien, Universität Bamberg
Mocall, Andreas (S)	10/2010	Betriebliche Wirkungen von AAMP-Maßnahmen gemessen mit administrativen Betriebsdaten	PD. Dr. Joachim Wolff	Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg
Nordmeier, Daniela (S)	10/2009	The Cyclicity of Worker Flows	Dr. Hermann Gartner	Prof. Dr. Christian Merkl, Universität Erlangen-Nürnberg
Sinibaldi, Jennifer (S)	10/2011	Evaluating the Quality of Interviewer Observed Paradata: An Analysis of the Measurement Error Prosperities and its Importance in Nonresponse Analysis and Adjustment	Prof. Dr. Frauke Kreuter	Prof. Dr. Frauke Kreuter, Ludwig-Maximilians-Universität München
Stephani, Jens (S)	10/2009	Aspects of the wage mobility of low-wage workers	Prof. Dr. Lutz Bellmann	Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg
Umkehrer, Matthias (S)	10/2012	The Impact of Early Job-Loss on Workers' Wages and Lifetime Income	Stefan Bender	Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg
Vicari, Basha (S)	10/2010	Die Bedeutung der Institutionalisierung von Berufen für den Erwerbsverlauf	Prof. Dr. Uwe Blien	Prof. Dr. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg
Vosseler, Alexander (S)	10/2010	Persistenz regionaler Disparitäten – Eine Analyse stochastischer Trends in Arbeitslosenquoten	Prof. Dr. Uwe Blien	Prof. Dr. Susanne Rässler, Universität Bamberg

*StipendiatIn/KollegiatIn

Maßgeschneidertes Lehrprogramm

Das Lehrprogramm besteht aus zwei Pflichtmodulen und einem Wahlpflichtbereich (siehe Abbildung). Das Pflichtmodul „Soziologische und ökonomische Grundlagen der Arbeitsmarktforschung“, wurde von Prof. Claus Schnabel und Prof. Martin Abraham vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg angeboten. Dr. Johannes Ludsteck, Prof. Guido Heineck, Prof. Joachim Wolff und Dr. Stephanie Eckman (jeweils IAB) unterrichteten das Pflichtmodul, „Statistik und Ökonometrie“.

Aus dem Wahlpflichtbereich wurden fünf Module angeboten:

- Survey Methodology
(Prof. Mark Trappmann, IAB)
- Missing Data and Imputation
(Dr. Jörg Drechsler, IAB)
- Search and Matching (Prof. Gesine Stephan und Dr. Alfred Garloff, IAB)
- Einkommensungleichheit
(Prof. Stefan Liebig, Universität Bielefeld)
- Trade and Labour Markets
(Prof. Hartmut Egger, Universität Bayreuth)

Ergänzend zu den inhaltlichen Lehrmodulen bot Prof. Uta Schönberg, Associate Professor am University College London und Mitarbeiterin des IAB, erstmals eine Beratung zu Publikationsstrategien an.

Zudem nahmen die Graduierten wieder an verschiedenen Summer Schools und an Kursen des Bavarian Graduate Program in Economics teil – dieses richtet sich an exzellente wirtschaftswissenschaftliche Doktoranden aus unterschiedlichen bayerischen Universitäten. In beiden Fällen werden die angebotenen Kurse ebenfalls als Wahlpflichtmodule anerkannt.



Graduiertenprogramm

Koordination

Dr. Sandra Huber

Näheres zum Graduiertenprogramm unter www.iab.de/gradab


Dissertationsprojekte der 2011 ausgetretenen Graduierten

Name (S/K)*	Förderbeginn	Dissertationsthema (Arbeitstitel)	Mentor/-in am IAB	Erstgutachter/-in
Antoni, Manfred (S)	01/2009	Erträge beruflicher Weiterbildung – Resultate von Produktivitätssteigerung oder Reaktion auf ein Signal?	Prof. Dr. Lutz Bellmann	Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg
Damelang, Andreas (S)	01/2008	Kulturelle Vielfalt in Deutschland: Erwerbsverläufe, Mobilität und Platzierung ausländischer Erwerbspersonen	Prof. Dr. Uwe Blien, Stefan Fuchs	Prof. Dr. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg
Dauth, Wolfgang (S)	10/2008	The effect of the spatial concentration of enterprises on the development of regional employment	Prof. Dr. Uwe Blien / Dr. Katja Wolf	Prof. Regina Riphahn, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg
Melzer, Silvia Maja (S)	10/2007	Geschlechtsspezifische Mobilitäts- und Migrationsmuster in Deutschland mit besonderer Berücksichtigung der Ost-West-Migration	Prof. Dr. Herbert Brücker	Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Universität Bamberg
Mosthaf, Alexander (S)	10/2008	Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen und Niedriglohnbeschäftigten	Stefan Bender	Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg
Schmillen, Achim (K)	10/2008	Der Balassa-Samuelson-Effekt: „An inevitable fact of life“? – Eine empirische Analyse seiner Grundlagen auf Arbeits- und Gütermärkten	Prof. Dr. Joachim Möller	Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg
Schnitzlein, Daniel (S)	10/2008	Wage Mobility and Intergenerational Income Mobility in Germany	Prof. Dr. Gesine Stephan	Prof. Dr. Regina Riphahn, Universität Erlangen-Nürnberg
Stüber, Heiko (S)	10/2008	Macroeconomic implications of downward nominal wage rigidity	Prof. Dr. Joachim Möller / Dr. Hermann Gartner	Prof. Dr. Thomas Beißinger, Universität Hohenheim

*StipendiatIn/KollegiatIn

Wichtigstes Element der Vernetzung nach innen sind die bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen. Sie bündeln Themen, die für mehrere Forschungsbereiche von Interesse sind. Sie können sich auf Datensätze oder Erhebungen beziehen oder auf ein Thema zugeschnitten sein. Sie können einen temporären oder dauerhaften Charakter haben. Teilweise werden in den Arbeitsgruppen auch bereichsübergreifende Forschungskonzepte erarbeitet.

Arbeitsgruppe Berufliche Weiterbildung


	Arbeitsgruppe Berufliche Weiterbildung
	Leiter
	Dr. Thomas Kruppe

Das Thema „Berufliche Weiterbildung“ wird im IAB aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Dabei kommt ein breitgefächertes Arsenal an Untersuchungsansätzen und Methoden zum Einsatz. Die Arbeitsgruppe dient dabei in erster Linie als Diskussionsforum, in dem die einschlägigen Forschungsaktivitäten des IAB zusammengeführt werden. Hier können wissenschaftliche Projekte sowohl in der Entstehungsphase als auch während der laufenden Arbeit unterstützt und aktuelle Forschungsergebnisse diskutiert werden.

Neben den regulären Mitgliedern der Arbeitsgruppe werden fallweise auch weitere, am jeweiligen Thema interessierte Personen – gegebenenfalls auch Externe – einbezogen. Dies dient dem bereichs- und fachübergreifenden Austausch innerhalb der Arbeitsgruppe. Mit der Bündelung der bestehenden Forschung können nicht nur Synergieeffekte erzielt, sondern auch Forschungslücken besser identifiziert und bereichsübergreifende Kooperationsprojekte initiiert werden. Eine solche Vernetzung ist auch die Voraussetzung

dafür, um dem erheblichen Beratungsbedarf von Politik und Fachöffentlichkeit auf diesem Feld angemessen Rechnung tragen zu können.

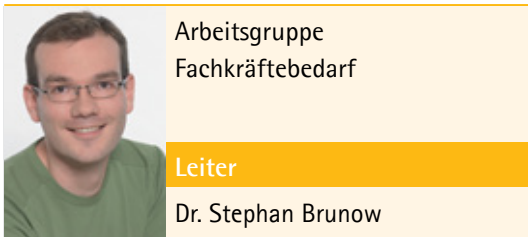
Arbeitsgruppe Berufsforschung

	Arbeitsgruppe Berufsforschung
	Leiter
	Dr. Florian Schulz

In der Arbeitsgruppe Berufsforschung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus nahezu allen Forschungs- und Geschäftsbereichen vertreten. Sie wurde bis Juni des Berichtsjahres von Dr. Thomas Kruppe geleitet, danach wechselte die Leitung auf Dr. Florian Schulz. Die Arbeitsgruppe versteht sich als Diskussionsforum, in dem bereichs- und disziplinübergreifend die Bedeutung des Berufes für die Prozesse auf dem Arbeitsmarkt diskutiert wird, um so Synergieeffekte zu erzielen und Forschungslücken zu identifizieren. Die Berufsforschung am IAB befasst sich dabei erstens mit den Formen und Lohneffekten beruflicher Mobilität, organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt und der Bedeutung sich verändernder Bündelungen von Kompetenzen im Arbeitsprozess. Zudem werden Fragen zur Bedeutung der Beruflichkeit im Erwerbsverlauf bearbeitet, etwa hinsichtlich des Zusammenspiels von beruflichen Kompetenzen und Abschlüssen und deren Auswirkungen auf Lebensläufe und Karrierechancen. Schließlich werden in der Arbeitsgruppe Ideen zur theoretischen (Neu-)Verortung der Berufsforschung diskutiert. Eine ihrer zentralen Aufgaben sieht die Arbeitsgruppe darin, wissenschaftliche Projekte mit unterschiedlichen Anknüpfungspunkten zur Berufsforschung bereits in der Entstehungsphase, aber auch in der laufenden Arbeit zu unterstützen

und aktuelle Forschungsergebnisse zu diskutieren. Damit ist ein enger bereichs- und fachübergreifender Austausch mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ gewährleistet.

Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf



Viele Unternehmen beklagen einen akuten bzw. einen mittel- und langfristig drohenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Daraus leiten sich die zentralen Fragen ab, mit denen sich die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ beschäftigt: Gibt es einen akuten Fachkräftemangel? Inwieweit ist künftig mit einem Mangel an Fachkräften zu rechnen? In welchen Bereichen und bei welchen Tätigkeiten zeichnen sich Fachkräfteengpässe ab?

Das IAB analysiert nicht nur, wie sich der Bedarf und das Angebot an Fachkräften entwickeln, sondern erforscht auch mögliche Therapien und Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zum Einen gilt es, die Qualifikation der Beschäftigten durch Bildung und Weiterbildung zu verbessern. Zum Anderen sind Politik und Wirtschaft gefordert, die brachliegenden Potenziale von Arbeitslosen, älteren Arbeitskräften, Migranten und Frauen zu heben. Auch die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ konzentriert sich auf diese Aspekte. An der Analyse möglicher Strategien zur Fachkräftesicherung wirken auch die Arbeitsgruppen „Migration und Integration“, „Berufliche Weiterbildung“ und „Geschlechterforschung“ mit. Außerdem soll ein gemeinsames Verständnis von Begrifflichkeiten wie „Fachkräftebedarf“ und „Fachkräftemangel“ entwickelt werden, die in der

öffentlichen Debatte oftmals sehr unscharf verwendet werden.

Die Arbeitsgruppe konstituierte sich im Mai 2011 und trifft sich regelmäßig zur inhaltlichen Diskussion. Neben verschiedenen Beratungsleistungen für die Fachöffentlichkeit verfassten Mitglieder der Arbeitsgruppe thematisch einschlägige Beiträge in wissenschaftlichen Zeitschriften.

Arbeitsgruppe Geschlechterforschung



Die Arbeitsgruppe Geschlechterforschung ist ein bereichsübergreifendes Diskussionsforum, das die Aktivitäten der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktforschung am IAB bündelt. Sie initiiert interne und externe Forschungs Kooperationen und vernetzt diese. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Forschungs- und Geschäftsbereichen nutzen die regelmäßigen Treffen, um eigene Forschungsergebnisse zu diskutieren, sich neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen und Kontakte zu knüpfen.

Die Auftaktsitzung im Jahr 2011 beschäftigte sich mit einer Studie zu Lohn einbußen aufgrund familiär bedingter Erwerbspausen von Müttern, die im Rahmen des Global Life Projektes an der Universität Göttingen durchgeführt wurde. Dabei wurden insbesondere Befunde zur Höhe der Lohn einbußen in Abhängigkeit vom Bildungsniveau, Einschränkungen der verwendeten Daten aus dem Sozioökonomischen Panel sowie Möglichkeiten für weiterführende Analysen erörtert. Weitere Diskussionsrunden befassten sich mit einer IAB-Studie zum Einfluss von Partnerressourcen auf

die Abgänge aus Arbeitslosigkeit und mit einer aktuellen Untersuchung zum Zusammenhang zwischen ökonomischer Unsicherheit als Folge der „Hartz IV“-Reform und Fertilitätsentscheidungen. Eine weitere Sitzung diente der konzeptionellen Vorbereitung der Tagung „Wissenschaft trifft Praxis“ im Jahr 2012, die das Thema „Erwerbsbeteiligung von Frauen Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ aufgreift.

Arbeitsgruppe Migration und Integration



Arbeitsgruppe
Migration und Integration

Leiterin
Anette Haas

Deutschland gewinnt als Zuwanderungsland an Bedeutung. Nach Jahren der Nettoabwanderung weist der Wanderungssaldo seit 2010 wieder eine positive Bilanz auf. Daneben darf die Verbesserung der Integration der bereits Zugewanderten nicht vernachlässigt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und des künftig zu erwartenden Engpasses an Fachkräften ist Deutschland darauf angewiesen, qualifizierte Zuwanderer zu gewinnen und die Potenziale der bereits Zugewanderten besser als bisher zu nutzen. Vor diesem Hintergrund besteht ein erheblicher Bedarf an empirisch fundierter migrations- und integrationsbezogener Arbeitsmarktforschung.

Die AG Migration und Integration sieht sich als bereichsübergreifendes, interdisziplinäres Forum, um eigene Forschungsarbeiten zu diskutieren und weiterzuentwickeln, neue Forschungsfelder zu identifizieren und Informationen zu relevanten Veröffentlichungen und Tagungen auszutauschen. Das Themenspektrum in diesem Jahr umfasste im Ausland erworbene Bildungs- und

Berufsabschlüsse, das neue „Anerkennungsgesetz“, Zuwanderung aus den mittel- und osteuropäischen EU-8 Ländern und die Folgen des demografischen Wandels als Chancen für Migranten im Bereich Pflegearbeitsmarkt.

Zudem stellten einige Mitglieder ihre Forschungsprojekte in der Arbeitsgruppe vor. So wurde in einer Präsentation dargestellt, wie sich der Anteil der Migranten und deren Zusammensetzung nach Herkunftsländern auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in europäischen Regionen auswirken. Dabei wurde gezeigt, dass Migration das regionale BIP per Saldo erhöht und die Kosten der Migration in den Zielregionen mehr als ausgeglichen werden.

Arbeitsgruppe Qualität der Beschäftigung



Arbeitsgruppe
Qualität der Beschäftigung

Leiterin
Dr. Stefanie Gundert

Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland sinkt seit geraumer Zeit. Vor diesem Hintergrund hat sich der Fokus der Debatte von Strategien gegen die Massenarbeitslosigkeit stärker zu qualitativen Aspekten der Erwerbstätigkeit verschoben. Die im April 2011 gegründete Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ hat das Ziel, den Forschungsstand zu diesem Thema zu bündeln und zu diskutieren. So befasste sich die Forschung am IAB im Jahr 2011 beispielsweise mit der Ausweitung des Niedriglohnssektors und deren Folgen für die Beschäftigungsqualität. In verschiedenen Projekten zu „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen wie Leiharbeit oder befristeter Beschäftigung ging es um die Frage, wie sich unterschiedliche Erwerbsformen auf die Wahrnehmung der Arbeitnehmer

selbst – etwa auf ihre Arbeits- und Lebenszufriedenheit – auswirken. Des Weiteren wurde die Qualität von Beschäftigung beim Übergang von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit und anderen beruflichen Mobilitätsprozessen untersucht.

In der Auftaktsitzung der AG standen zunächst die Möglichkeiten der Definition bzw. der Messung von Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Vordergrund. Das Erkenntnisinteresse der beteiligten Forscherinnen und Forscher richtet sich nicht nur auf objektive Indikatoren (z.B. Einkommen, Befristung oder Arbeitszeit), sondern auch auf die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten

(z.B. wahrgenommene Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbelastungen oder Arbeitszufriedenheit). In weiteren Diskussionsrunden verschafften sich die AG-Mitglieder einen Überblick über verfügbare Datenquellen und Studien und identifizierten weiteren Forschungsbedarf. Im Oktober wirkte die Arbeitsgruppe bei der Organisation des achten gemeinsamen Workshops des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und des IAB mit, bei dem das Thema „Qualität der Arbeit im Wandel“ aus unterschiedlichen Perspektiven der Arbeitsmarktforschung und -politik erörtert wurde.

v.l.n.r.:
Wolfgang Braun
Katja Hartosch
Sarolta Weniger



Die wichtigste Aufgabe der Pressestelle ist es, die Forschungsergebnisse so zu präsentieren, dass sie von den Medien aufgegriffen und dadurch auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt werden. Dafür müssen wir den Medien einen guten Service bieten: Die journalistisch aufbereiteten Forschungsergebnisse werden als Presseinformation per E-Mail versendet, Fragen schnell beantwortet und der Kontakt zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts unkompliziert hergestellt.

Nicht nur die Presse hat Fragen an das IAB. Der bei der Pressestelle angesiedelte allgemeine Informationsservice bietet der Öffentlichkeit die Möglichkeit, sich mit Fragen zum Institut und seinen Forschungsergebnissen an uns zu wenden. Wissenschaftliche Einrichtungen, Arbeitsagenturen, Behörden, Parteien und Verbände, aber auch Bürgerinnen und Bürger nutzen dieses Angebot rege und kontaktieren uns per Telefon, E-Mail oder Post.

Gastbeiträge, Kolumnen und Pressekonferenzen

Gastbeiträge, Kolumnen und Pressekonferenzen dienen ebenfalls dazu, die Forschungsergebnisse

in die Öffentlichkeit zu tragen. Drei Beispiele:

- Am 7. Februar veröffentlichte die Süddeutsche Zeitung den Gastbeitrag „Wie die Rente mit 67 gelingt“. IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei argumentiert, dass die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in Deutschland insgesamt deutlich besser ist, als manche vermuten. Ohne einen Mentalitätswandel bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern würden die politischen Maßnahmen aber ins Leere laufen.
- Im April 2011 startete die Kolumne „Mythen der Arbeit“ auf Spiegel online. IAB-Direktor Joachim Möller rückt mit seinen Beiträgen falsche Gewissheiten über die Arbeitswelt zurecht. Er beantwortet darin Fragen wie „Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze – stimmt's?“, „Eine ganze Generation macht nur noch Praktikum – stimmt's?“ oder „Leiharbeiter bekommen nur den halben Lohn – stimmt's?“
- Am 3. März veranstaltete das IAB in Berlin eine Pressekonferenz zum Thema „Ist das Normalarbeitsverhältnis ein Auslaufmodell?“. Joachim Möller, Ulrich Walwei und Stefanie Gundert, Mitarbeiterin im Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, präsentierten neue For-

schungsergebnisse und stellten sich den Fragen der Journalistinnen und Journalisten. Die Medienresonanz war mit rund 100 Berichten außerordentlich hoch.

Forscherinnen und Forscher im Rampenlicht

Die Zahl der Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Bei den Interviews stellt das Presseteam nicht nur den Kontakt her, sondern berät und begleitet die Forscherinnen und Forscher auch bei Bedarf. Um sie mit den Besonderheiten von Hörfunk und Fernsehen vertraut zu machen und auf Medienauftritte vorzubereiten, wurden im Jahr 2011 zwei Medientrainings für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler organisiert. Aufgrund der hohen Nachfrage werden diese Fortbildungsangebote auch 2012 fortgesetzt.

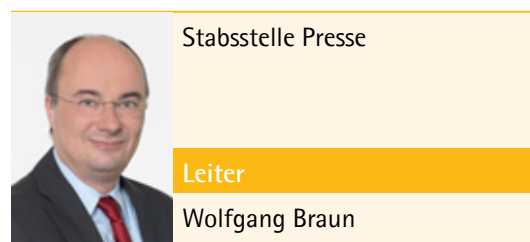
Audiodienst

Seit Oktober 2008 stellen wir im Internet regelmäßig Audiofiles mit O-Tönen von IAB-Beschäftigten zum Download bereit. Zur Auswahl stehen einerseits sendefähige Hörfunkbeiträge, andererseits einzelne Interview-O-Töne. Die Statements aus der Pressekonferenz sind dort ebenfalls zu finden. Der Audiodienst wird nicht nur von kleineren Hörfunkstationen, sondern auch von großen öffentlich-rechtlichen Sendern genutzt.

Rund 300 Artikel pro Monat

Die Medienresonanz lag im Jahr 2011 etwas unterhalb des Vorjahresniveaus. Der Rückgang ist fast ausschließlich auf eine geringere Medienresonanz der IAB-Kurzberichte zurückzuführen – sie sank um ein Viertel. In diesem Jahr wurden einige Kurzberichte zu Themen veröffentlicht, die

sich eher an Teile der Fachöffentlichkeit als an die breite Öffentlichkeit richten, beispielsweise zu der ökonomischen Debatte um Abwärts-Nominallohn-Starrheit und Inflation. Mit durchschnittlich rund 300 Artikeln pro Monat befand sich die Medienresonanz aber auch im Jahr 2011 auf einem sehr hohen Niveau.



Stabsstelle Presse

Leiter

Wolfgang Braun

Wissenschaftsmanagement

v.l.n.r.:

Markus Janser
Doreen Makrinus
Dr. Ulrich Wenzel
Thorsten Hühn
Michael Kindley
Dr. Yvonne Russ

nicht im Bild:

Pia Klotz
Nina Weimann-Sandig



Das Wissenschaftsmanagement (WiM) berät die Institutsleitung in strategischen Belangen und entlastet sie in administrativen Fragen, indem es die Geschäftsbereiche des IAB steuert und koordiniert sowie – im übertragenen Rahmen – die Verantwortung für die Planung und Bewirtschaftung des Haushalts ausübt. WiM fungiert hier auch als Schnittstelle zwischen forschenden und serviceorientierten Einheiten. Das im Wissenschaftsmanagement angesiedelte Controlling stellt steuerungsrelevante Informationen zu Leistungen, Personal und Finanzen des IAB bereit. Der ebenfalls im Wissenschaftsmanagement verankerte Arbeitsbereich Forschungsförderung entwickelt transparente und effiziente Abläufe für die Administration von Drittmitteln. Er berät und informiert die Institutsleitung sowie Forscherinnen und Forscher des IAB in allen Phasen eines Drittmittelprojektes. Nachfolgend sind die wichtigsten Arbeitsschwerpunkte von WiM im Berichtsjahr aufgeführt.

Organisationsentwicklung

Gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Personal, Infrastruktur und Finanzen wurde die Geschäftsordnung des IAB grundlegend überarbeitet. Diese trägt zur Verwaltungsvereinfachung bei, stärkt die Verantwortlichkeiten der Führungskräfte und bietet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein leicht zugängliches Nachschlagewerk in administrativen Fragen. Zudem hat das Wissenschaftsmanagement den Entwurf einer Besetzungsordnung für Leitungspositionen vorgelegt, der derzeit abschließend abgestimmt wird. Umfangreiche Abstimmungsprozesse erfolgten im Berichtsjahr mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, um den Entwurf für das IAB-Fachkonzept zu konsolidieren. In diesem Dokument werden Aufbau- und Ablauforganisation des Instituts, Prozessmodelle sowie qualitative und quantitative Dimensionen der Personalwirtschaft systematisch dargelegt.

Zielsteuerung

WiM koordiniert den Prozess der Zielsteuerung im IAB und unterstützt diesen durch konzeptionelle Beiträge zu dessen Weiterentwicklung sowie durch Bereitstellung steuerungsrelevanter Informationen zu Leistungen, Personal und Finanzen. Das Berichtswesen wurde auf Basis der technischen Neuentwicklungen des Vorjahres fachlich weiterentwickelt und um neue oder modifizierte Messgrößen erweitert. Die auf dieser Basis erstellten Berichte über Leistungen und Ressourcen des IAB unterstützen die Institutsleitung und die Führungskräfte in den einzelnen Phasen der Zielsteuerung durch passgenaue Informationen. Die Berichte tragen aber auch wesentlich dazu bei, das Institut gegenüber seinen Zielgruppen in einer qualitativ hochwertigen Form zu präsentieren. Das Berichtsportfolio des Wissenschaftsmanagements umfasst derzeit über 30 Berichtsformate, die internen und externen Empfängern regelmäßig oder anlassbezogen zur Verfügung gestellt werden.

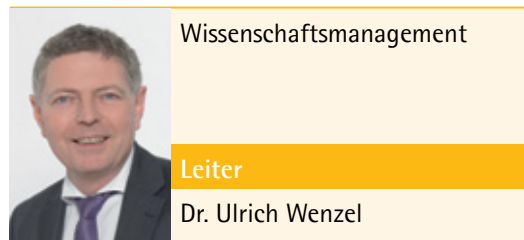
Change Management für Geschäftsdatenbasen

Mit Einrichtung eines Change Managements zu Beginn des Jahres 2011 werden erforderliche Änderungen der IT-Anwendungen (Geschäftsanwendungen und Geschäftsdatenbasen) bereichsübergreifend koordiniert. Wesentliches Ziel ist es dabei, die hierzu notwendigen Entwicklungsarbeiten sparsam und wirtschaftlich durchzuführen und etwaige Risiken zu minimieren. Dabei gilt es, stets auch zu prüfen, inwieweit ein Vorhaben besonders dringlich, technisch machbar und

finanzierbar ist. Das Change Management wird gemeinsam mit dem Geschäftsbereich IT- und Informationsmanagement betrieben. Es dient dazu, Priorisierungsentscheidungen der Institutsleitung vorzubereiten. So wurden im vergangenen Jahr bereits alle IT-bezogenen Entwicklungszyklen (in der Regel drei pro Jahr) erfolgreich über das Change Management abgewickelt. Dies führte zu einer Reihe von technischen Verbesserungen bei den integrierten Geschäftsanwendungen des IAB.

Vernetzung im Drittmittelbereich

WiM hat neben der laufenden Beratung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine In-House-Veranstaltung zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm organisiert und einen Mitarbeiter der „Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen“ (KoWi) als Referenten gewonnen. Weitere Kontakte mit Fördermittelgebern und Beratungsstellen dienen ebenfalls dazu, den Forscherinnen und Forschern des IAB einschlägige Informationen zur Verfügung zu stellen. Zudem hat WiM die Abläufe für die Administration von Drittmitteln gestrafft und die Datenbasis zu eingeworbenen Projekten und eingenommenen Drittmitteln konsolidiert.



Geschäftsbereich

„Personal, Infrastruktur und Finanzen“

sitzend v.l.n.r.:

Rita Ratschker
Evi Gmeiner
Claudia Baur
Cornelia Hammling
Irina Kail
Barbara Wünsche

stehend v.l.n.r.:

Wolfgang Lorenz
Angelika Girbinger
Elisabeth Roß
Heiner Frank
Annette Arnold
Rosmarie Thurner
Faye Stolz
Norbert Schauer
Brigitte Schmidt

nicht im Bild:

Sonja Danna
Kerstin Hurnik
Sabine Kauschinger
Katrin Neumeier
Irmgard Wolz



Das IAB legt Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nur unter dieser Voraussetzung kann das Institut hervorragend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten. Dies erfordert Strategien der Personalrekrutierung und -entwicklung, die sich an den spezifischen Anforderungen eines im Wettbewerb mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen befindlichen Forschungsinstituts orientieren. Die konkrete Umsetzung dieser Strategien ist zentrale Aufgabe des Geschäftsbereichs „Personal, Infrastruktur und Finanzen“ (GfP).

Familienfreundliche Personalpolitik

Der Geschäftsbereich beriet auch im Jahr 2011 zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte des IAB in allen Personal- und Entgeltfragen sowie im rechtlichen Bereich. Um seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt für hervorragende Fach- und Führungskräfte zu stärken, unterstützt das Institut die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vielfacher Weise. Hierzu zählt unter anderem die Beteiligung des IAB am Audit berufundfamilie. An der Vorbereitung

der für 2012 geplanten Re-Auditierung war GfP maßgeblich beteiligt. Dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen auch die vielfältigen Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung – etwa in Form von Telearbeit, Heimarbeit und Langzeitkonten. Dies erfordert eine leistungsfähige und flexible Arbeitszeitadministration durch den Geschäftsbereich.

Vielfältige Weiterbildungsangebote

Zur Förderung beruflicher Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bot der Geschäftsbereich eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen an. Insbesondere das Angebot an Sprachkursen – auch im Ausland – wurde ausgebaut. Auch den Führungskräften des IAB wird eine Vielzahl an qualitativ hochwertigen Instrumenten der Personalentwicklung zur Verfügung gestellt.

Unterstützung bei der Kalkulation von Drittmitteln

Der Finanzbereich unterstützte die Forschungsbereiche bei der Erstellung von Kalkulationen

für zahlreiche Drittmittelwerbungen und übernahm die umfangreiche administrative Abwicklung. Auch die in diesem Zusammenhang zu erstellenden Verträge hat der Geschäftsbereich beratend begleitet. Zum Jahresbeginn 2011 erfolgte die aufwändige Umstellung der gesamten Finanzabwicklung auf das System ERP/SAP und eine entsprechende Anpassung der internen Verfahrensabläufe.

Qualifizierte Rechtsberatung

Die Justiziarinnen des Geschäftsbereichs beraten und unterstützen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB in forschungsrelevanten Rechtsfragen individuell und einzelfallbezogen. Ihre Expertise war vor allem bei begleitenden Datenschutzkonzepten für komplexere Forschungsprojekte gefragt. Auch neue technische Möglichkeiten erforderten neue Lösungen – etwa eine ausreichende Anonymisierung bei sogenannten georeferenzierten Daten.

Einrichtung weiterer S-Professuren

Das IAB baut seine nationalen und internationalen Kooperationen stetig aus. Ein detailliertes Konzept, das Anforderungen, Abläufe und Maßnahmen festlegt und somit einen strukturellen Rahmen unter anderem für Aufenthalte von Gastwissenschaftlern bietet, wird von GfP laufend den speziellen Bedürfnissen einer internationalen Forschungseinrichtung angepasst. Zudem wurde im Berichtsjahr die Einrichtung weiterer S-Professuren mit renommierten Universitäten auf den Weg gebracht.

Veranstaltungsmanagement

Mit der von GfP vorgenommenen Aktualisierung der gesamten Geschäftsordnung wurde die Trans-

parenz hinsichtlich der institutsinternen Regelungen und Verfahrensabläufe verbessert. Zudem hat der Geschäftsbereich die Planung des Umzuges von 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Berichtsjahr federführend organisiert. Darüber hinaus wurden zahlreiche nationale und internationale Veranstaltungen im IAB organisatorisch betreut.

	Geschäftsbereich Personal, Infrastruktur und Finanzen
	Leiterin
	Claudia Baur

Geschäftsbereich

„Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“

sitzend v.l.n.r.:

Erika Popp
Christine Weidmann
Elfriede Sonntag
Dr. Martin Schludi

stehend v.l.n.r.:

Dr. Andrea Kargus
Regina Stoll
Heiko Gerneth
Martina Dorsch
Ricardo Martinez-Moya

nicht im Bild:

Pia Klotz
Jutta Palm-Nowak
Monika Pickel
Jutta Sebald
Jutta Winters



„Wissen ist das richtige Verständnis von Informationen.“

Henning Mankell

Wissenschaftliche Erkenntnisse sind wertlos, wenn sie nicht in geeigneter Weise an den Mann oder die Frau gebracht werden. Diesem Postulat fühlt sich das IAB in besonderer Weise verpflichtet. In diesem Sinne widmet sich der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ (WMK) der redaktionellen Aufbereitung und Verbreitung von Forschungsergebnissen des IAB über eine breite Palette an Print- und Online-medien. Dabei trägt WMK den unterschiedlichen Informationsbedürfnissen und Lesegewohnheiten der jeweiligen Zielgruppen aus Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit Rechnung.

Publizistische Schwerpunkte „Fachkräftebedarf“ und „Qualität der Beschäftigung“

Im vergangenen Jahr hat das IAB in seinen Medien Ergebnisse aus der gesamten Bandbreite seiner Forschungsarbeiten aufgegriffen. Gleichwohl

wurden inhaltliche Schwerpunkte gesetzt – insbesondere bei den aktuellen Fokusthemen des IAB: „Fachkräftebedarf“ und „Qualität der Arbeit“. Unterschiedliche Aspekte aus diesen beiden Forschungsfeldern waren Gegenstand mehrerer IAB-Kurzberichte und Artikel im IAB-Forum sowie einzelner Titel der Reihe „IAB-Bibliothek“.

Zudem standen diese beiden Themen im Mittelpunkt verschiedener Veranstaltungen, die vom Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ organisiert beziehungsweise begleitet wurden. Bei der jährlichen Konferenz in der Reihe „Wissenschaft trifft Praxis“ diskutierten nationale und internationale Vertreter aus Politik und Forschung sowie Praktiker aus Arbeitsverwaltung, Unternehmen, Gewerkschaften und Verbänden Ende Mai/Anfang Juni 2011 über Fachkräftebedarf und Zuwanderung. Die Mitwirkung des Geschäftsbereichs erstreckte sich von der Gestaltung von Tagungsunterlagen bis hin zur redaktionellen Begleitung und Vermarktung der Veranstaltung durch Tagungsberichte, Fotos und die Produktion eines Videocasts für das Internetangebot des IAB. Die regelmäßig von WMK organisierten „Nürnberger Gespräche“

widmeten sich diesmal den Themen „Zuwanderung“ und „Leiharbeit“. Federführend von WMK organisiert wurde auch eine Podiumsdiskussion zu der Frage „Zerreißt das soziale Band unserer Gesellschaft?“, die im Oktober 2011 bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ stattfand.

Auf besonderes Medieninteresse stießen wie schon in den Vorjahren die Kurzfristprognosen zur Arbeitsmarktentwicklung, die in den Ausgaben 7/2011 und 18/2011 der IAB-Kurzberichte veröffentlicht wurden. Im vergangenen Jahr feierte das IAB übrigens das 20-jährige Bestehen dieses publizistischen Flaggschiffs des Instituts. Die Reihe hat mit ihren aktuellen und kompakten Analysen zum Arbeitsmarkt über die Jahre hinweg immer mehr Leserinnen und Leser gewonnen. Seit 1991 sind insgesamt 430 Ausgaben erschienen, davon 26 im Berichtsjahr (Abbildung).

Neues Internetangebot: IAB-Stellungnahmen

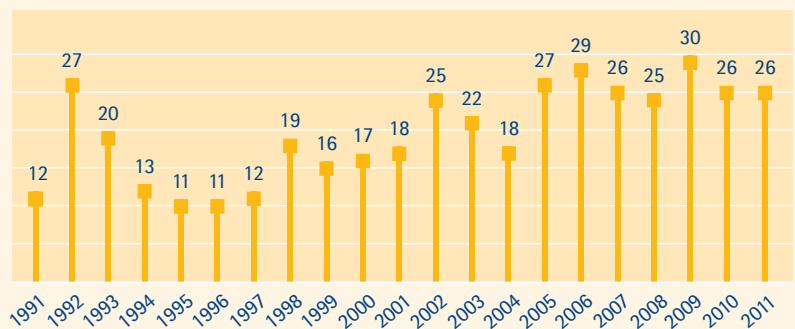
Mit der Reihe „IAB-Stellungnahme“ stellt der Geschäftsbereich seit 2011 ein neues Informationsangebot auf den Webseiten des IAB bereit. Dabei handelt es sich um ausgewählte schriftliche Stellungnahmen des Instituts zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik. Ziel ist es, der wissenschaftlichen und der Fachöffentlichkeit einen Einblick in die wissenschaftliche Politikberatung des IAB zu geben. Die Stellungnahmen erscheinen in loser Folge und werden ausschließlich im Internet veröffentlicht. Sie stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung (www.iab.de/stellungnahme).

Zudem wurde das Webangebot „Berufe im Spiegel der Statistik“ aktualisiert. Es informiert über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die registrierte Arbeitslosigkeit in den Berufen in Deutschland (www.iab.de/berufe).

Relaunch des IAB-Intranets

Der Austausch mit der externen Wissenschaft und Fachöffentlichkeit ist für das IAB ebenso unerlässlich wie die institutsinterne Kommunikation. Daher arbeiten wir auch daran, die Kommunikationsstrukturen innerhalb des IAB zu verbessern. Diesem Ziel dient der Relaunch des Intranets, an dem im Berichtsjahr intensiv gearbeitet wurde und das im April 2012 an den Start ging. Es dient als zentrale Informations-, Kommunikations- und Kollaborationsplattform für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institutes. Zudem bietet es auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit neue bzw. neugestaltete Services, wie den Zugang zu den Mitarbeiterprofilen, Informationen und Formularen rund um die Bibliothek sowie einen komfortablen Zugriff auf die Volltextangebote des IAB.

Zahl der jährlich erschienenen IAB-Kurzberichte, 1991–2011



Quelle: IAB-Kurzberichtsredaktion.

IAB



Geschäftsbereich
Wissenschaftliche Medien und
Kommunikationsstrategie

Leiterin

Dr. Andrea Kargus

Geschäftsbereich

„IT- und Informationsmanagement“

sitzend v.l.n.r.:
Markus Köhler
Robert Jentzsch
Cerstin Eler
Angela Koller
Ali Athmani
Nicolas Keil
Christine Hirmer

dahinter v.l.n.r.:
Claudia Lehnert
Stephan Griebemer
Andreas Schneider
Ulrich Thomsen
Anja Szameitat
Dr. Christian Seysen
Wolfgang Mössinger
Dr. Jürgen Passenberger
Stefan Lausch
Britta Ströhlein
Alexander Danuschewski
Martin Saurien
Wolfgang Majer
Steffen Kaimer
Alaa Jasim
Dr. Tobias Graf

nicht im Bild:
Manfred Banas
Martina Oertel
Christine Rösch
Ralf Zimmermann



Die zuverlässige Versorgung der IAB-Forscherinnen und -Forscher mit IT-Dienstleistungen ist die zentrale Aufgabe des Geschäftsbereiches. Hierzu zählen in erster Linie die Entwicklung und regelmäßige Aktualisierung von qualitätsgesicherten, dokumentierten und auswertbaren Längsschnittdatenbasen und die Bereitstellung von Datenauszügen, die auf die spezifischen Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugeschnitten sind. Zudem stellen wir – über den in der Bundesagentur für Arbeit (BA) üblichen Standard hinaus – Hard- und Software bereit. Dazu gehört die regelmäßige und kompetente Unterstützung und Beratung der Forscherinnen und Forscher mit fachlichem Know-how. In Ausnahmefällen entwickelt ITM auf Fachkonzepten basierende Anwendungsprogramme. Damit kommen wir den Bedürfnissen der Fachbereiche nach, die nicht mit marktgängiger Standardsoftware erfüllt werden können.

Sicherung und Optimierung der IAB-Datenprodukte

Die Arbeitsschwerpunkte im Bereich der Datener-schließung waren im Jahr 2011 die Optimierung

der – insbesondere für die Wirkungsforschung zentralen – Maßnahmeteilnehmehistoriken sowie die Umstellung der Datenversorgung einiger älterer Datenprodukte auf die aktuelle Datenhaltung im Data Warehouse der BA-Statistik. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Analyse der von der BA-Statistik entwickelten, trägerübergreifenden und konsolidierten Datenbasis im Bereich der Arbeit-suchenden- und SGB-II-Leistungsdaten. ITM hat den Aufbau dieser Daten intensiv recherchiert und deren potenziellen Nutzen für die Forschung untersucht – insbesondere mit Blick auf die Frage, wie sich solche Konsolidierungen auf die Forschungsdaten mit ihrer Längsschnittperspektive auswirken, und inwiefern sich daraus Konsequenzen für die IAB-Datenprodukte ergeben. Diese Arbeiten werden auch 2012 weitergeführt.

Projektspezifische Beratungen und Datenbereitstellungen

Alle in ITM erstellten Datenprodukte werden den Forscherinnen und Forschern im IAB in Form von anforderungsspezifischen Stichproben zur Verfügung gestellt. Daneben führte ITM verstärkt Be-

ratungen zur Datenverfügbarkeit, zu möglichen Datendesigns und zu deren Kosten für externe Forschungseinrichtungen durch. Insgesamt hat ITM 14 Evaluationsvorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und sieben weitere externe Forschungsprojekte begleitet und mit Datenauszügen und -informationen versorgt. Trotz eines stetig steigenden Volumens an projektspezifischen Beratungen und Datenbereitstellungen konnte der qualitativ hochwertige und im Regelfall zeitnahe Service beibehalten werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragte ITM sowie den Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ im Jahr 2010 mit einer Basisstudie zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Diese Basisstudie wurde 2011 erfolgreich abgeschlossen, sodass nun ein umfangreich dokumentierter und getesteter Datensatz zur beruflichen Rehabilitation in der BA vorliegt. Eine abschließende Klärung der datenschutzrechtlichen Nutzungsbedingungen erfolgt derzeit im BMAS.

Neuerungen im Bereich der Hard- und Software

Neben seinen Standardaufgaben im Benutzersupport und Bestellwesen führte unser IT-Service das elektronische Archiv für das IAB ein. Es ergänzt die bisherige Bandarchivierung um ein modernes, festplattenbasiertes System, in dem Daten gemäß den Vorgaben der „guten wissenschaftlichen Praxis“ archiviert werden können.

In enger Zusammenarbeit mit dem IT-Systemhaus der BA haben wir die Einführung eines zentralen Speichersystems (Network Attached Storage) für das IAB soweit vorbereitet, dass im ersten Quartal 2012 die Migration aller IAB-Ablagen auf dieses System erfolgen kann. Die bislang an verschiedenen Orten gespeicherten und zum Teil

mehrfach vorhandenen Daten werden damit auf einem gemeinsamen System zusammengeführt.

IAB-Geschäftsanwendungen

Neben den Linienaufgaben Entwicklung, Betrieb und Beratung zu den IAB-Geschäftsanwendungen hat ITM 2011 gemeinsam mit der Stabsstelle „Wissenschaftsmanagement“ das IAB-Change-management etabliert. Damit sollen die betroffenen Fachbereiche trotz knapper Ressourcen mit ihren differenzierten Interessenslagen angemessen berücksichtigt und Änderungen kontrolliert und effizient durchgeführt werden. Zu den IAB-Geschäftsanwendungen kam 2011 ein neues Berichtssystem hinzu. Damit können Anwender erstmals Daten aus dem überarbeiteten Informationssystem „IABaktiv“ auswerten und Berichte generieren.



Geschäftsbereich
IT- und
Informationsmanagement

Leiter

Dr. Jürgen Passenberger

Geschäftsbereich

„Dokumentation und Bibliothek“

v.l.n.r.:

Michaela Fröhlich
Peter Hillmer
Gabriele Birnthal
Jörg Paulsen
Marianne Hoffmann
Ulrike Kress
Petra Wagner
Friedrich Riedel
Judith Bendel-Claus
Ralf-Bernhard Riebau
Martina Ludwig
Jutta Deuerlein
Liane Holler

nicht im Bild:
Anja Gollmer
Renate Oyen
Brigitte Rosenacker



Der Geschäftsbereich „Dokumentation und Bibliothek“ bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB und der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine breite Palette bibliothekarischer Dienstleistungen an. Er ist der zentrale Ansprechpartner für die Bereitstellung gedruckter und elektronischer Medien und unterstützt gezielt bei der Informationssuche. Die Literaturdatenbank des IAB wuchs auch 2011 wieder um knapp 5000 Nachweise – die Hälfte davon englischsprachige Veröffentlichungen und über ein Drittel Online-Publikationen.

OPAC als zentraler Einstiegspunkt für Bibliothekskunden

Der elektronische Bibliothekskatalog OPAC ist der zentrale Einstiegspunkt für die Suche im und den Zugriff auf unseren umfangreichen Medienbestand. Er ist das gemeinsame Rechercheinstrument der beiden Teilbibliotheken: Die Teilbibliothek „Recht, Verwaltung, Management“ versorgt vor allem die Zentrale der BA sowie die übrigen administrativen und technischen Dienststellen der

BA in Nürnberg mit Literatur. Ferner führt sie umfangreiche Literaturbeschaffungen für die Berufsinformationszentren der BA aus. Die Teilbibliothek „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ orientiert sich an den Forschungs- und Beratungsaufgaben des IAB. Ihr Bestand wird kontinuierlich ausgebaut. Im Berichtsjahr wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB erstmals umfangreiche E-Book-Pakete über den OPAC zugänglich gemacht.

Informationsangebote für Wissenschaft und Praxis

Neben den Bibliotheksdienstleistungen für den internen Bedarf bieten wir auf unserer Website Informationsprodukte für Wissenschaft, Politik und Verwaltung sowie für wissenschaftlich interessierte Bürgerinnen und Bürger. Die „IAB-Infoplattform“ bietet eine Literaturlauswahl zu aktuellen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen. Hinweise auf Forschungsprojekte, Institutionen und weiterführende Links runden die Quellsammlung ab. Stärker am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit

orientiert ist das „Arbeitsmarktpolitische Informationssystem“ zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Nutzerbefragung und Neukonzeption der Infoplattform

„IAB-Infoplattform“ und „Arbeitsmarktpolitisches Informationssystem“ waren im vergangenen Jahr auch Gegenstand einer Nutzerbefragung. Im Mittelpunkt standen Fragen nach Qualität der Inhalte sowie nach Präzision, Vollständigkeit und Aktualität des Angebots. Die Bewertung fiel überwiegend positiv aus. Die Befragten waren im Allgemeinen sehr zufrieden mit den angebotenen Themen und der Qualität der Informationen. Die Angehörigen der öffentlichen Verwaltung bildeten mit 43 Prozent die größte Nutzergruppe (davon allein 80 % aus Bundesagentur und Jobcentern). Diese Personengruppe macht von unseren Angeboten regen Gebrauch. So nutzen fast ein Drittel der Befragten das Arbeitsmarktpolitische Informationssystem mindestens einmal wöchentlich, weitere 40 Prozent mindestens einmal im Monat.

Service für die wissenschaftliche Community

Eine wichtige Aufgabe des Geschäftsbereichs ist es, die Forscherinnen und Forscher des IAB im Publikationsprozess zu unterstützen, insbesondere bei der Auswahl der für die Veröffentlichung unterschiedlicher Beiträge jeweils geeigneten wissenschaftlichen Zeitschriften. Zu diesem Zweck sammeln wir systematisch bewertungsrelevante Informationen über den Markt wissenschaftlicher Zeitschriften und bereiten diese in einem „Verzeichnis qualitätsbewerteter Zeitschriften“ auf. Dieser interne Datenpool ist qualitativ und quantitativ erneut erheblich gewachsen und soll 2012 in einem Kooperationsprojekt mit der

Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Kooperationen und Erfahrungsaustausch

Die Bibliothek beteiligt sich an Angebots- und Erschließungsplattformen wie der elektronischen Zeitschriftenbibliothek EZB, der Zeitschriftenbibliothek ZDB und dem Datenbankinformationssystem DBIS und weist dort den eigenen Bestand nach. Kooperationen auf dem Gebiet der Fachinformationen bestehen mit dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und der Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften. Zudem pflegen wir einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit den Bibliotheken der Ressortforschungsinstitute des Bundes. 2011 fand eines der halbjährlichen Treffen im IAB statt.



Geschäftsbereich
Dokumentation und Bibliothek

Leiterin

Ulrike Kress

Nähere Informationen zu unseren Serviceangeboten unter:

<http://www.iab.de/de/informationsservice.aspx>