

Profile



Institutsleitung

Forschungs-
schwerpunkte:

Gesamtwirtschaftliche
Arbeitsmarktforschung

Regionale und
internationale
Arbeitsmärkte

Arbeitsmarktpolitik

Betriebe und
Beschäftigung

Lebenschancen und
soziale Ungleichheit

Methoden und
Datenzugang

Forschungs-
koordination

Graduiertenprogramm

Arbeitsgruppen

Pressestelle

Wissenschafts-
management und
Geschäftsbereiche

v.l.n.r.:
 Dr. Sandra Huber
 Pia Klotz
 Katja Hartosch
 Petra Rosenberg-Lavicka
 Dr. Ulrich Walwei
 Kerstin Heubeck
 Carina Himself
 Prof. Dr. Joachim Möller

nicht im Bild:
 Christa Herrmann



Das IAB wird von Direktor Joachim Möller und Vizedirektor Ulrich Walwei geleitet. Zu den Aufgaben der Institutsleitung gehört es, die Grundlinien der IAB-Forschung festzulegen, Impulse für die strategische Ausrichtung des IAB zu geben und das Institut nach außen zu repräsentieren. Sie initiiert Kooperationen mit externen Partnern und spielt eine maßgebliche Rolle in der wissenschaftsbasierten Politikberatung des IAB. Direktor und Vizedirektor 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 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, Vizedirektor und andere Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter der Institutsleitung sind außerdem in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen des IAB aktiv.

Forschungsaktivitäten der Forschungsgruppe des Direktors

Die Forschungsgruppe des Direktors befasst sich schwerpunktmäßig mit der Frage, wie sich institutionelle Änderungen und ökonomischer Strukturwandel auf die Arbeitsmärkte auswirken. Dabei kooperiert sie sowohl mit Forschungseinheiten des IAB als auch mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland.

Ein Projekt, welches die Forschungsgruppe des Direktors gemeinsam mit der Universität Regensburg bearbeitet, befasst sich mit den regionalen Wechselwirkungen bei der Besetzung von offenen Stellen. Denn Arbeitslose suchen häufig nicht nur in ihrer unmittelbaren Heimatregion nach Anstellungsmöglichkeiten, sondern auch in Nachbarregionen. Bisher liegen jedoch nur wenige Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang dies geschieht


**Forschungsgruppe
des Direktors**

v.l.n.r.:

Dr. Heiko Stüber
 Linda Borrs
 Prof. Dr. Joachim Möller
 Dr. Florian Lehmer
 Peter Haller

nicht im Bild:

Dr. Marion Penninger
 Dr. Nicole Litzel
 Carina Himsel
 Dr. Wolfgang Dauth

und wie es sich auf die regionalen Arbeitsmärkte auswirkt. Dabei wird insbesondere untersucht, welche Rolle hier die überregionale Verkehrsinfrastruktur spielt. Denn diese hat beispielsweise einen Einfluss darauf, wie viel Zeit man benötigt, um mit dem Zug oder dem Auto von A nach B zu pendeln. Die Analysen des IAB haben gezeigt, dass die Zahl der Einstellungen auch in den Nachbarkreisen zunimmt, wenn die Zahl der Arbeitsuchenden in einer bestimmten Region steigt. Dieser indirekte Effekt auf Nachbarregionen beläuft sich auf etwa 70 Prozent des direkten Effekts in der jeweiligen Region. Die Stärke dieses Effekts ist unabhängig davon, ob die räumliche Nähe von Regionen mit normalen Entfernungsmaßen oder über die Dauer von Fahrtzeiten gemessen wird.

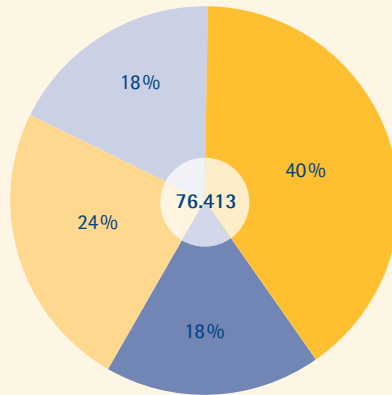
Gemeinsam mit dem Deutschen Jugendinstitut und der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ des IAB hat die Forschungsgruppe des Direktors die Fachkräftereserve im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung analysiert. Seit August 2013 haben Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf

einen Betreuungsplatz. Mit der Einführung dieses Anspruches erhöhte sich der Bedarf an Fachkräften in diesem Tätigkeitsfeld. Unsere Untersuchungen zeigen, dass der erhöhte Bedarf durch eine verstärkte Ausbildung und eine Reaktivierung von Fachkräften, die zwischenzeitlich in anderen Tätigkeitsfeldern beschäftigt waren, gedeckt werden konnte (siehe Abbildung). Die Befürchtung, dass dies zum Einsatz von nicht ausreichend qualifiziertem Personal führen könnte, hat sich bisher nicht bestätigt. Wegen der umfassenden Reaktivierung ehemaliger Erzieherinnen ist die Fachkräftereserve in diesem Bereich mittlerweile nahezu ausgeschöpft. Wenn die Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Berufsfeld Kindertagesbetreuung weiter steigt, sollte sowohl über neue Modelle der Qualifizierung von Fachkräften nachgedacht werden als auch über neue Möglichkeiten, das bisherige Personal besser als bisher an das Tätigkeitsfeld zu binden.

Die administrativen Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit enthalten typischerweise Angaben über den Bildungsabschluss von

Was haben die zusätzlichen Fachkräfte gemacht, bevor sie die aktuelle Tätigkeit in der Kinderbetreuung und -erziehung aufgenommen haben?

Anteile der Zugänge 2013 in Prozent



| Zugänge aus ... | Anzahl |
|-------------------------------|---------------|
| ... anderen Tätigkeitsfeldern | 30.930 |
| ... Arbeitslosigkeit | 13.454 |
| ... Ausbildung | 18.053 |
| ... der Stillen Reserve* | 13.976 |
| Zugänge insgesamt | 76.413 |

* Personen, die vor der aktuellen Beschäftigung länger als zwei Jahre nicht sozialversicherungspflichtig erwerbstätig oder arbeitslos gemeldet waren, aber früher schon einmal als Fachkraft in der Kinderbetreuung und -erziehung gearbeitet hatten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V11.01.00 (Stichtag: 31.12.), Nürnberg 2014.

©IAB

Beschäftigten. Diese sind aber häufig lückenhaft bzw. inkonsistent. In einem Gemeinschaftsprojekt mit dem Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ verfolgt die Forschungsgruppe des Direktors daher das Ziel, diese Daten qualitativ zu verbessern. Um die Angaben ergänzen bzw. korrigieren zu können, werden in einem neuen Verfahren Informationen über die individuellen Erwerbsverläufe genutzt. Auf diese Weise wird für die fraglichen Fälle derjenige Bildungsabschluss ermittelt, der jeweils mit der höchsten Wahrscheinlichkeit zutrifft. Die neue sogenannte imputierte Bildungsvariable enthält dank dieses Verfahrens keine inkonsistenten Meldungen mehr. Auch der Anteil der fehlenden Meldungen kann dadurch drastisch reduziert werden.

Forschungsaktivitäten im Team des Vizedirektors

Atypische Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder auch Zeitarbeit haben den öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs auch 2014 weiterhin stark bestimmt. Im Team des Vizedirektors liegt der Fokus auf der Entwicklung dieser Erwerbsformen und auf den Präferenzen und Motiven atypischer Beschäftigter. Unter anderem stellt sich die Frage, ob eine atypische Beschäftigung auch im Sinne der Arbeitnehmer ist oder ob diese ihre Beschäftigungssituation lieber verändern würden. Dies dürfte typischerweise dann der Fall sein, wenn sie aus einer atypischen Beschäftigung heraus einen neuen bzw. zusätzlichen Job suchen. Das Ausmaß dieser Arbeitssuche jedoch variiert sowohl zwischen verschiedenen Erwerbformen als auch zwischen verschiedenen Personengruppen.

Im Jahr 2010 gaben knapp zehn Prozent der etwa 10,5 Millionen atypisch Beschäftigten an, derzeit nach einer anderen oder einer zusätz-



Direktor

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

lichen Arbeit zu suchen. Während bei Teilzeitbeschäftigten nur vier Prozent auf Arbeitssuche waren, lag der Anteil bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern bei über zehn Prozent. Bei den geringfügig Beschäftigten suchte jede(r) Fünfte eine andere Tätigkeit. Zudem suchten Männer in Teilzeitbeschäftigung oder geringfügiger Beschäftigung häufiger eine andere Tätigkeit als Frauen, die in diesen Erwerbsformen arbeiten. Dabei spielt sicher auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. 56 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten, die keine Veränderung ihrer beruflichen Situation anstreben, lebten in Paarhaushalten mit Kindern. Teilzeitbeschäftigte Mütter oder Väter können ihre Arbeitszeit beispielsweise nur dann ausweiten, wenn die Betreuung der Kinder gesichert ist.

Außerdem unterscheiden sich die Motive für eine Arbeitssuche zwischen den atypischen Erwerbsformen signifikant voneinander (siehe Abbildung). Bei geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung besteht sehr häufig der Wunsch nach einer Ausweitung der Stundenzahl. Aber auch viele Minijobber sehen ihre Tätigkeit nur als Übergangslösung. Bei befristet Beschäftigten hingegen besteht der häufigste Grund für die Arbeitssuche schlicht darin, dass ihr bisheriger Arbeitsvertrag ausläuft.

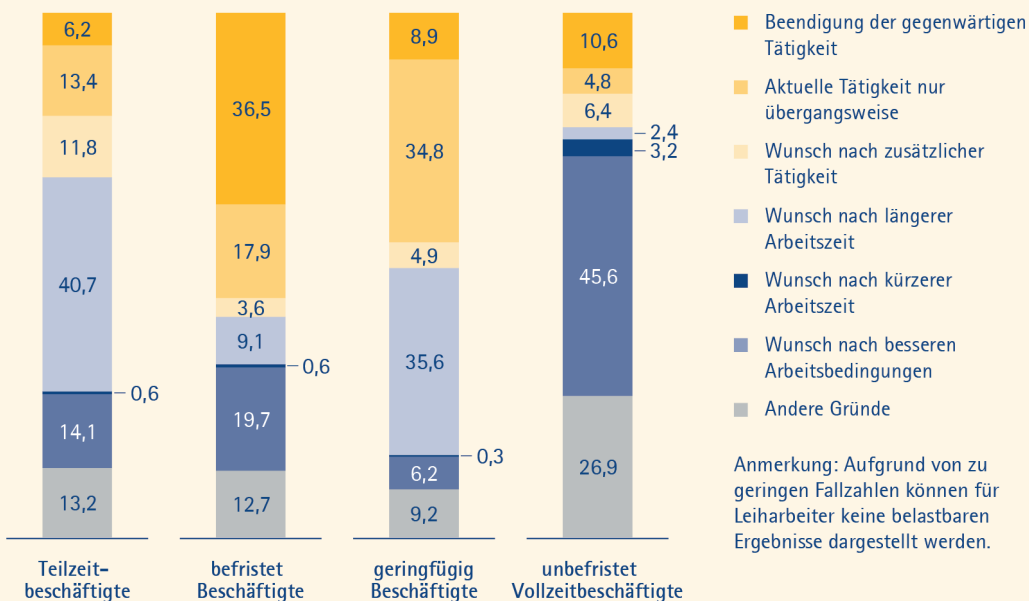


Vizedirektor

Dr. Ulrich Walwei

Atypisch Beschäftigte – Gründe für die Suche nach einer anderen bzw. weiteren Erwerbstätigkeit, 2010

Anteile in Prozent



Anmerkung: Aufgrund von zu geringen Fallzahlen können für Leiharbeiter keine belastbaren Ergebnisse dargestellt werden.

Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2010, gewichtete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Forschungsbereich

„Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

v.l.n.r.:

Dr. Johannes Pauser
 Anne Müller
 Dr. Alexander Kubis
 Dr. Thomas Rothe
 Dr. Heiko Stüber
 Julia Lenhart
 Dr. Andreas Moczall
 Judith Czepek
 Dr. Hermann Gartner
 Michaela Danner
 Prof. Dr. Enzo Weber
 Hanna Brenzel

nicht im Bild:

Dr. Martina Rebien
 Dr. Anja Warning
 Dr. Kerstin Bruckmeier
 Jörg Szameitat
 Christof Röttger
 Jürgen Wiemers



Der Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ analysiert die Prozesse, die zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung beitragen. Dazu zählen beispielsweise die betriebliche Personalsuche, die Arbeitsmarktdynamik, die Lohnsetzung sowie Arbeitsangebotsentscheidungen und deren Zusammenspiel mit der Arbeitsnachfrage. Dabei werden auch die Arbeitsmarktwirkungen institutioneller Regelungen, etwa des Tarifvertragssystems, des Steuer- und Abgabensystems und der Lohnersatzleistungen erforscht. Basis ist unter anderem die IAB-Stellenerhebung, die über einmalige repräsentative Informationen zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie zu Stellenbesetzungsprozessen verfügt. Generell bearbeitet der Bereich makroökonomische Fragestellungen mit mikrofundierter Methodik, verknüpft also die Ebenen der aggregierten Arbeitsmarktentwicklung und des Verhaltens der einzelnen Wirtschaftssubjekte.

Wie oft über den Lohn verhandelt wird

Bei Neuanstellungen muss unter anderem die Höhe des Lohns bestimmt werden. In der Arbeitsmarkttheorie gibt es dafür zwei wichtige Ansätze: das Lohnverhandlungsmodell und das Lohnofferten-Modell („wage posting“). Während das Verhandlungsmodell davon ausgeht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beschäftigungsbeginn den Lohn aushandeln, nimmt das Lohnofferten-Modell an, dass der Betrieb einen festen, nicht verhandelbaren Lohn anbietet. In makroökonomischen Modellen dominiert dabei das Lohnverhandlungsmodell. Mit Hilfe der IAB-Stellenerhebung konnte aber gezeigt werden, dass tatsächlich Lohnofferten häufiger vorkommen. Lediglich bei jeder dritten Neueinstellung wird über den Lohn verhandelt. In Großbetrieben oder in tarifgebundenen Betrieben ist typischerweise eine Entlohnungsstruktur vorgegeben, so

dass dort bei einer Neueinstellung seltener über den Lohn verhandelt wird.

Stabilität und Entlohnung von Beschäftigungsverhältnissen nach Arbeitslosigkeit

Mit den Hartz-Reformen sollte der Arbeitsmarkt flexibler und aufnahmefähiger gemacht werden. Vor diesem Hintergrund untersucht der Bereich gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Empirische Methoden, ob sich auch die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen geändert hat – insbesondere bei Personen, die zuvor arbeitslos waren. Als Indikatoren dienen die Entlohnung von Vollzeitbeschäftigten und die Beschäftigungsdauer. Die Analysen zeigen: Die Reallöhne von vormaligen Arbeitslosen – sowie generell von Personen, die eine neue Beschäftigung aufgenommen haben – sind insbesondere seit 2003 deutlich zurückgegangen (siehe Abbildung). Die Beschäftigungsdauern blieben hingegen während und nach den Hartz-Reformen weitgehend stabil. Dabei blieben vormalige Arbeitslose allerdings im Schnitt kürzer in einem Beschäftigungsverhältnis als andere Personen, die eine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Hinzu kommt: Die Bezahlung ist im Schnitt umso niedriger, je länger die betreffenden Personen zuvor arbeitslos waren. Bei Männern verkürzt sich in diesem Fall auch die durchschnittliche Beschäftigungsdauer entsprechend.

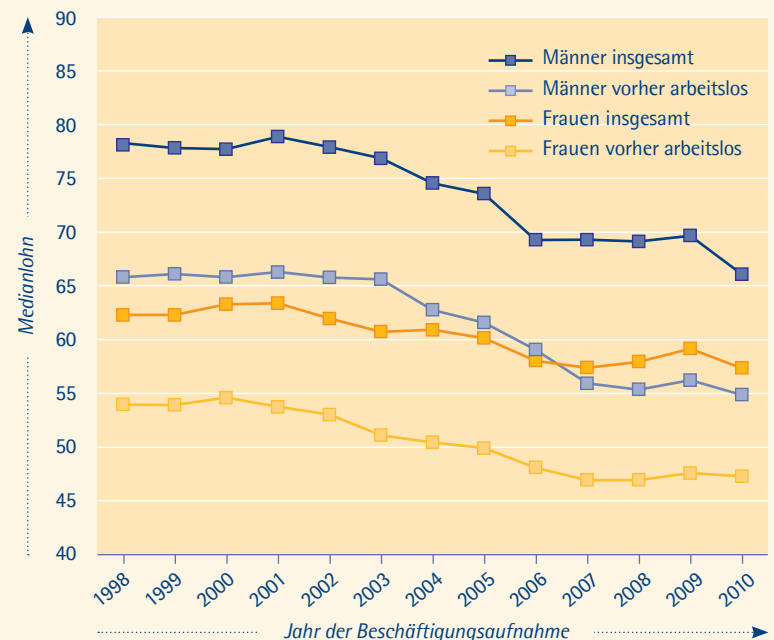
Erfolg und Misserfolg bei der betrieblichen Personalsuche

Mit Daten der IAB-Stellenerhebung lässt sich untersuchen, wie häufig Betriebe die Personalsuche abbrechen. Demnach ist die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs umso höher, je stärker sich ein Betrieb bei der Planung der Suchdauer überschätzt. Je stärker also die tatsächliche Suchdauer die zunächst einkalkulierte Suchdauer überschreitet, desto eher neigen Betriebe dazu, die Personalsuche einzustellen. Die Differenz zwischen der

geplanten und der tatsächlichen Dauer der Personalsuche ist mithin ein besserer Indikator für problematische Stellenbesetzungen als die reine Betrachtung der tatsächlichen Besetzungsdauer. Zudem hängt die Wahrscheinlichkeit eines Suchabbruchs stark von den Anforderungen der jeweiligen Stelle sowie von der Art und Weise, wie die Personalsuche organisiert ist, ab.

Durchschnittliche Reallöhne bei neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in Westdeutschland

in Euro/Tag



Quelle: Integrierten Erwerbsbiographien, Reallöhne in Preisen von 2005

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen

Kommisarischer Leiter

Prof. Dr. Enzo Weber

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

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

v.l.n.r.:

Prof. Dr. Enzo Weber
Heidemarie Engelhard
Markus Hummel
Doris Söhnlein
Dr. Roland Weigand
Brigitte Weber
Anja Bauer

nicht im Bild:

Dr. Johann Fuchs
Dr. Christian Hutter
Dr. Sabine Klinger
Susanne Wanger
Ines Zapf
Dr. Gerd Zika



Der Forschungsbereich untersucht die Rolle von Konjunktur, demografischem Wandel und strukturellen Veränderungen für den deutschen Arbeitsmarkt. Insbesondere mit Blick auf Arbeitsangebot, Arbeitskräftebedarf, Unterbeschäftigung und Arbeitszeit wird die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Arbeitsmarktes analysiert und prognostiziert.

Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung

Der Bereich befasst sich unter anderem mit der Erstellung, Weiterentwicklung und Analyse der IAB-Arbeitszeitrechnung. Diese bildet die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer einzelnen Komponenten ab. Die Ergebnisse sind auch Bestandteil der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) der Bundesrepublik Deutschland und fließen in die IAB-Kurzfristprognose ein. Aufgrund veränderter Vorgaben der Europäischen Union erfolgte im Jahr 2014 eine Generalrevision der VGR. Wir haben dies zum Anlass genommen, die Arbeitszeitrechnung grundlegend weiterzuentwickeln. Dabei haben wir neue Daten und Methoden berücksichtigt und die Zeitreihen

ab 1991 entsprechend neu berechnet. Diese erlauben somit weiterhin einen längerfristigen Blick auf die Arbeitszeitentwicklung ohne statistische Brüche. Erstmals erfasst sind dort die unbezahlten Überstunden, wie dies in der neuen Systematik der VGR vorgesehen ist. Ferner wurde die Revision der Arbeitszeitrechnung im Berichtsjahr dazu genutzt, die bisherigen Überstundenkomponenten (bezahlte Überstunden und Arbeitszeitkonten) neu zu konzipieren. Dank passgenauer Methoden der Zeitreihenmodellierung können hier die jeweils vorliegenden Informationen zu möglichst präzisen Statistiken zusammengeführt werden. Aktuelle Daten zur Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Komponenten stehen online zur Verfügung (<http://www.iab.de/de/daten.aspx>).

IAB-Arbeitsmarktbarometer

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist der umfragebasierte Indikator des IAB, der die Entwicklung der saisonbereinigten Arbeitslosenzahl Deutschlands über die jeweils nächsten drei Monate anzeigt (siehe Abbildung). Grundlage sind die Erwartungen aller lokalen Arbeitsagenturen. Der Indikator

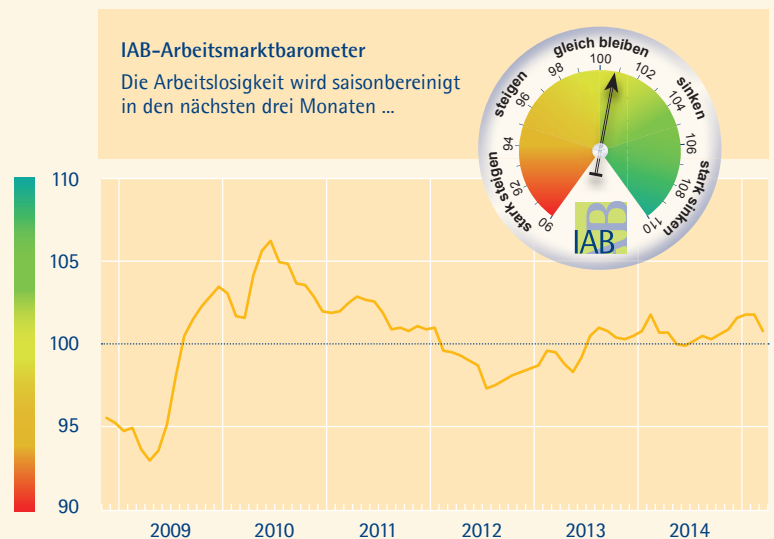
wird seit Oktober 2013 regelmäßig aktualisiert und jeweils zum Monatsende in einer Presseinformation veröffentlicht. Im abgelaufenen Jahr war das IAB-Arbeitsmarktbarometer in der Lage, sowohl die stärker als üblich ausgefallene Frühjahrsbelegung als auch die darauffolgende verhaltene Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Sommermonaten frühzeitig zu signalisieren. Informationen, Grafiken und die aktuelle Zeitreihe zum IAB-Arbeitsmarktbarometer stehen ebenfalls online zur Verfügung (www.iab.de/de/daten.aspx).

Entkopplung von Konjunktur und Beschäftigung

Neben diesen regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben bearbeitet der Bereich auch aktuelle Fragestellungen. So haben wir untersucht, warum seit einigen Jahren die Beschäftigung kräftig zunimmt, obwohl sich das Wirtschaftswachstum eher schwach entwickelt. Unsere Analysen zeigen, dass sich Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts nur noch halb so stark in Beschäftigung übersetzen wie vor 20 Jahren. Besonders markant zeigte sich dies während der Großen Rezession im Jahr 2009, als die Beschäftigung trotz eines Einbruchs des Bruttoinlandsprodukts um gut fünf Prozent stabil blieb. Zum einen überstand der deutsche Arbeitsmarkt die Wirtschafts- und Finanzkrise deswegen so glimpflich, weil Beschäftigung teilweise auch unabhängig von der Konjunktur aufgebaut wurde und wird. Entscheidend hierfür ist erstens das Wachstum des Dienstleistungssektors, der weniger sensibel auf konjunkturelle Schwankungen reagiert als das Verarbeitende Gewerbe. Zweitens ist die Suche nach Arbeitskräften in den letzten Jahren für Unternehmen schwieriger geworden, was sie veranlasst, Personal auch in einer Rezession zu halten und sogar unabhängig von der Konjunktur einzustellen. Zum anderen verzeichnet der deutsche

Arbeitsmarkt zurzeit eine hohe Zuwanderung und eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Ohne diese Effekte könnte die Beschäftigung nicht so stark wachsen. Schließlich blieben die Lohnsteigerungen im letzten Jahrzehnt relativ gering, was ebenfalls positive Anreize für mehr Beschäftigung setzte.

Entwicklung des IAB-Arbeitsmarktbarometers seit November 2008



Quelle: Berechnungen des IAB; Statistik der BA; Arbeitsmarktberichterstattung der BA.
©IAB



Forschungsbereich
Prognosen und Strukturanalysen

Leiter
Prof. Dr. Enzo Weber

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

Forschungsbereich

„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

v.l.n.r.:
 Regina Konle-Seidl
 Andreas Hauptmann
 Claudia Jans
 Dr. Concetta Mendolicchio
 Prof. Dr. Herbert Brücker
 Thomas Rhein
 Ehsan Vallizadeh
 Dr. Stella Capuano

nicht im Bild:
 Agnese Romiti
 Dr. Hans-Jörg Schmerer
 Dr. Parvati Trübswetter



Die Globalisierung und die zunehmende europäische Integration beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. So gewinnt die Migration von Arbeitskräften durch den demografischen Wandel und die Erweiterung der EU an Bedeutung. Auch die Krise in der Eurozone zeigt den wachsenden Einfluss internationaler Verflechtungen auf Gesamtwirtschaft und Arbeitsmarkt. Als Ergebnis dieser Internationalisierungsprozesse und als Antwort auf nationale Beschäftigungskrisen haben die meisten OECD-Länder umfassende Reformen des Arbeitsmarktes und Sozialstaates eingeleitet. Der Forschungsbereich untersucht die Folgen von Migration und Internationalisierung für die Arbeitsmärkte und analysiert die Institutionen des Arbeitsmarktes und die Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich. Zudem leistet der Bereich mit dem Aufbau eines neuen Migrations-Datensatzes Grundlagenarbeit für vielfältige politikrelevante Themen der Migrationsforschung.

Internationale Arbeitsmarktvergleiche

Die von Land zu Land sehr unterschiedliche Arbeitsmarktdynamik und die Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik stehen im Mittelpunkt der internationalen Arbeitsmarktvergleiche. So untersucht der Bereich Reformprozesse im Bereich der Arbeitsvermittlung und der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik in Westeuropa. In einem weiteren Projekt wurden Langzeit-Erwerbslosigkeit und andere Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit im europäischen Vergleich analysiert. Die im IAB-Kurzbericht 08/2014 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass die Langzeit-Nichterwerbstätigkeit in Deutschland mittlerweile auf einem niedrigen Niveau liegt – auch im Vergleich mit anderen Ländern, die bisher als beschäftigungspolitisch besonders erfolgreich galten (siehe Abbildung).

Migration und Integration

Die zunehmende Migration von Arbeitskräften und deren Integration in den Arbeitsmarkt ist angesichts des demografischen Wandels eine der wichtigsten Herausforderungen für Deutschland. Im Schwerpunkt "Migration und Integration" untersucht der Bereich die Determinanten der internationalen Migration, ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Deutschland und in den Herkunftsländern sowie die Probleme der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt. Die Auswertungen der ersten Befragungswelle der neuen IAB-SOEP Migrationsstichprobe liefern hierzu erste Erkenntnisse. So zeigen die im IAB-Kurzbericht 21/2014 veröffentlichten Ergebnisse, dass gute Deutschkenntnisse und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowohl die Einkommen als auch die Chance einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung signifikant erhöht. Des Weiteren wurden im Rahmen des monatlich aktualisierten Zuwanderungsmonitors die Auswirkungen der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit, die zum 1. Januar 2014 für Bulgaren und Rumänen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingeführt wurde, untersucht. Demnach haben sich dadurch vor allem die Beschäftigungsmöglichkeiten derjenigen Bulgaren und Rumänen verbessert, die schon vor 2014 in Deutschland gelebt haben.

Auswirkungen des internationalen Handels auf den Arbeitsmarkt

Die zunehmende Internationalisierung der Güter- und Kapitalmärkte beeinflusst den Arbeitsmarkt in vielfältiger Weise. Insbesondere die Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsnachfrage werden kontrovers diskutiert. In einem laufenden Projekt des Bereichs geht es beispielsweise darum, wie die Löhne in exportierenden Betrieben auf die Rezession infolge der Finanzkrise reagiert haben. Dabei steht insbesondere die Frage im Mittelpunkt, inwieweit sich hier Unterschiede zu Betrieben zeigen, die ausschließlich für den heimischen Markt produzie-

ren und ob sich diese auf die Lohnungleichheit in Deutschland auswirken.

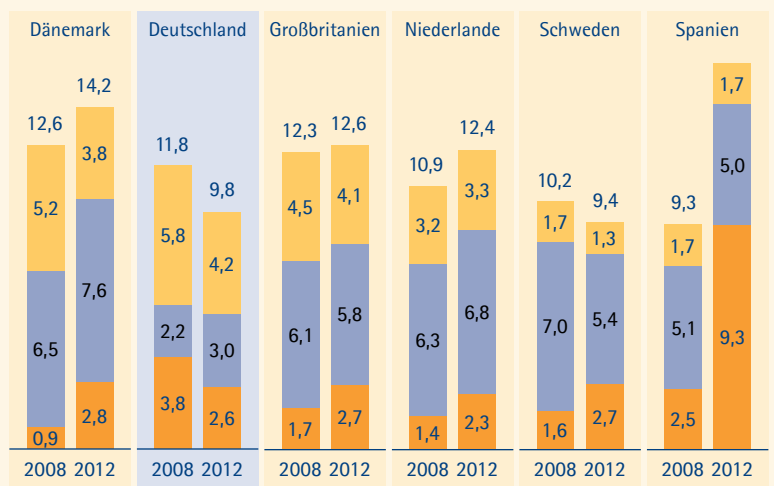
Ergebnisse eines Projektes zum Zusammenspiel zwischen Globalisierung und Arbeitsmarktinstitutionen wurden 2014 von Stella Capuano und Hans-Jörg Schmerer in der renommierten Fachzeitschrift *The World Economy* publiziert. Sie haben untersucht, inwieweit sich unterschiedliche Lohnsetzungsverfahren langfristig auf die Arbeitslosigkeit auswirken, wenn der Handel liberalisiert wird.



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

Einzelne Gruppen von Langzeit-Nichterwerbstätigen* in ausgewählten Ländern, 2008 und 2012

Anteile an der Gesamtbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, in Prozent



* seit mehr als einem Jahr nicht erwerbstätig; Inaktivität aus andern Gründen (z. B. familiäre Verpflichtungen) ist hier nicht berücksichtigt.

■ (Vor-)Ruhestand
■ Erwerbsunfähigkeit/Krankheit
■ Erwerbslosigkeit

Quelle: EU-LFS, eigene Berechnungen.

©IAB

Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:

Prof. Dr. Uwe Blien
Dr. Michael Moritz
Karin Münzer
Dr. Udo Brix
Klara Kaufmann
Markus Janser
Dr. Katja Wolf
Dr. Stephan Brunow
Anette Haas
Johannes Schäffler
Merlind Eisermann
Malte Reichelt

nicht im Bild:
Dr. Wolfgang Dauth
Veronika Hecht
Franziska Hirschenauer
Dr. Nicole Litzel
Van Phan thi Hong
Bastian Stockinger



Ziel der Forschungsarbeiten des Bereichs ist es, regionale Arbeitsmarktdisparitäten zu erklären und Erkenntnisse über die Funktionsweise regionaler Arbeitsmärkte zu gewinnen. Zwar zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt in verbesserter Verfassung, dennoch sind die regionalen Unterschiede keineswegs kleiner geworden. Der Gegensatz zwischen erfolgreichen, prosperierenden Regionen vor allem im Süden der Republik und Regionen, die weiterhin durch hohe Arbeitslosigkeit und Abwanderung geprägt sind, ist seit Jahren nahezu unverändert.

Polarisierung von Beschäftigung und Einkommen in urbanen und suburbanen Lebensräumen

Im Berichtsjahr startete der Bereich ein Projekt, in dem analysiert werden soll, warum sich Regionen über längere Zeiträume hinweg in solchen Abwärts- oder Aufwärtsspiralen befinden. Der Titel des Projekts – „Polarisierung von Beschäftigung und Einkommen in urbanen und suburbanen Lebensräumen“ – nimmt bereits eine zentrale Botschaft vorweg, denn erste Ergebnisse zeigen eine

im Zeitablauf ansteigende Beschäftigungspolarisierung. Während relativ hohe Beschäftigungszuwächse bei Berufen mit niedrigen und mit hohen Einkommen zu verzeichnen sind, verliert die Mitte tendenziell. Dieser Befund scheint verschiedenen Varianten der sogenannten Task-Forschung zu widersprechen, welche die Auswirkungen sich ändernder Tätigkeitsschwerpunkte (tasks) auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes untersucht. Demnach konzentrieren sich die Beschäftigungszuwächse auf die Höherqualifizierten. Allerdings decken sich die Ergebnisse des Bereichs mit den Befunden für andere Länder. Ein besonderes Augenmerk soll künftig auf den Konsequenzen des technischen Fortschritts für verschiedene Beschäftigtengruppen liegen.

Arbeitskräfteangebot und regionale Arbeitsmarktlage

Aufgrund des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot rückt die Erwerbsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen zunehmend in den Mittelpunkt des arbeitsmarktpolitischen Interesses.

Diskutiert wird insbesondere, wie durch eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung z. B. von Frauen und Älteren demografisch bedingten Engpässen auf dem Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden kann. Da die Erwerbsbeteiligung nicht nur nach Personengruppen variiert, sondern auch nach Regionen, befasst sich eines der Forschungsprojekte mit der gruppenspezifischen Erwerbsbeteiligung auf der Ebene der 363 Kreisregionen (siehe Abbildung). Besonderes Augenmerk gilt der Frage, inwieweit regionale Disparitäten in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen verschiedener Altersgruppen durch regionale Unterschiede in der Arbeitsmarktlage erklärt werden können. So ist zu erwarten, dass eine ungünstige regionale Arbeitsmarktlage die Erwerbsbeteiligung und damit das regionale Arbeitskräfteangebot reduziert, weil sich dann mehr Menschen entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Daneben werden in dem Projekt weitere potenzielle Einflussfaktoren getestet, wie das regionale Lohnniveau, das

regionale Qualifikationsniveau, die Verfügbarkeit bestimmter Arbeitsplätze (z.B. für Frauen) und die Existenz von Kinderbetreuungseinrichtungen. Erste für Ost- und Westdeutschland getrennt durchgeführte Analysen bestätigen die Erwartung, dass ein Mangel an regionalen Erwerbsmöglichkeiten die Erwerbsbeteiligung dämpft. Der Einfluss ist allerdings in Ost und West unterschiedlich stark und variiert zudem zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen.



Forschungsbereich
Regionale Arbeitsmärkte

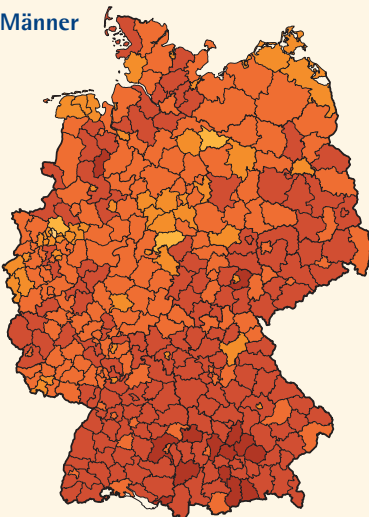
Leiter

Prof. Dr. Uwe Blien

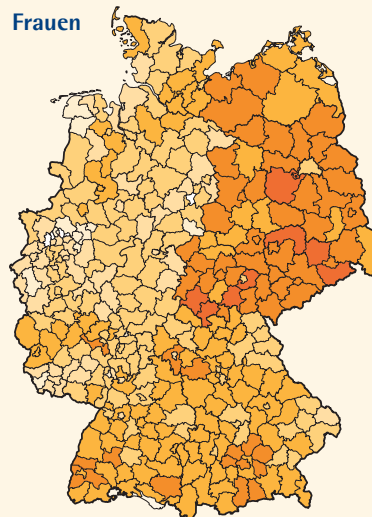
Näheres zu den Projekten des Bereichs unter www.iab.de/projekte.

Geschlechtsspezifische Erwerbsquoten 2011 in deutschen Kreisregionen

Männer



Frauen



| Erwerbsquoten überregional in % | | |
|---------------------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen |
| Westdeutschland | 83,2 | 73,6 |
| Ostdeutschland inkl. Berlin | 82,6 | 78,0 |
| Deutschland | 83,1 | 74,4 |

| Erwerbsquoten nach Kreisregionen in %, () Anzahl der Kreisregionen | | |
|---|-----------|-----------|
| | Männer | Frauen |
| 87,0 und mehr | (14) | - |
| 84,0 bis unter 87,0 | (151) | - |
| 81,0 bis unter 84,0 | (141) | (9) |
| 78,0 bis unter 81,0 | (53) | (59) |
| 75,0 bis unter 78,0 | (3) | (112) |
| 72,0 bis unter 75,0 | (1) | (112) |
| 69,0 bis unter 72,0 | - | (52) |
| 66,0 bis unter 69,0 | - | (14) |
| unter 66,0 | - | (5) |
| Wertespanne | 72,2–88,8 | 59,7–83,2 |

Quelle: Zensus 2011.

©IAB

Regionales Forschungsnetz

Die Namen der Personen finden Sie bei den Gruppenbildern auf der folgenden Seite



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). Dessen forschungsleitenden Fragen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

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

Kern der Arbeit des RFN ist das Forschen „in den und für die Regionaldirektionen der Bundesagen-

tur für Arbeit“. Daraus erwächst zum einen die Herausforderung, wissenschaftlich fundierte Analysen mit hohem Praxisbezug zu verbinden – typischerweise ausgerichtet am spezifischen Informationsbedarf der Regionaldirektionen. Zum anderen arbeitet das RFN an vergleichenden Analysen der regionalen Arbeitsmärkte, etwa zu Ausbildung und zu Übergängen in den Arbeitsmarkt, aber auch zur Situation von Männern und Frauen (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 profitiert das RFN von der räumlichen Nähe zu den jeweiligen Datenproduzenten. Beispiele hierfür sind die verschiedenen Absolventendatensätze, die in Kooperation mit Hochschulen vor Ort entstanden sind.

Warum Ausbildungsverträge vorzeitig beendet werden

In einem gemeinsamen Projekt mit örtlichen Arbeitsagenturen, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern in Sachsen-Anhalt und Thüringen hat das RFN seit Ende 2011 untersucht, wie häufig und aus welchen Gründen Ausbildungsverträge in diesen Bundesländern vorzeitig aufgelöst werden. Solche vorzeitigen Vertragsauflösungen sind nicht gleichzusetzen mit Ausbildungsabbrüchen, denn in den meisten Fällen wird die Ausbildung in einem anderen Beruf oder einem anderen Ausbildungsbetrieb fortgesetzt. Dennoch sind sie ein wichtiger Hinweis auf Probleme im Ausbildungssystem.

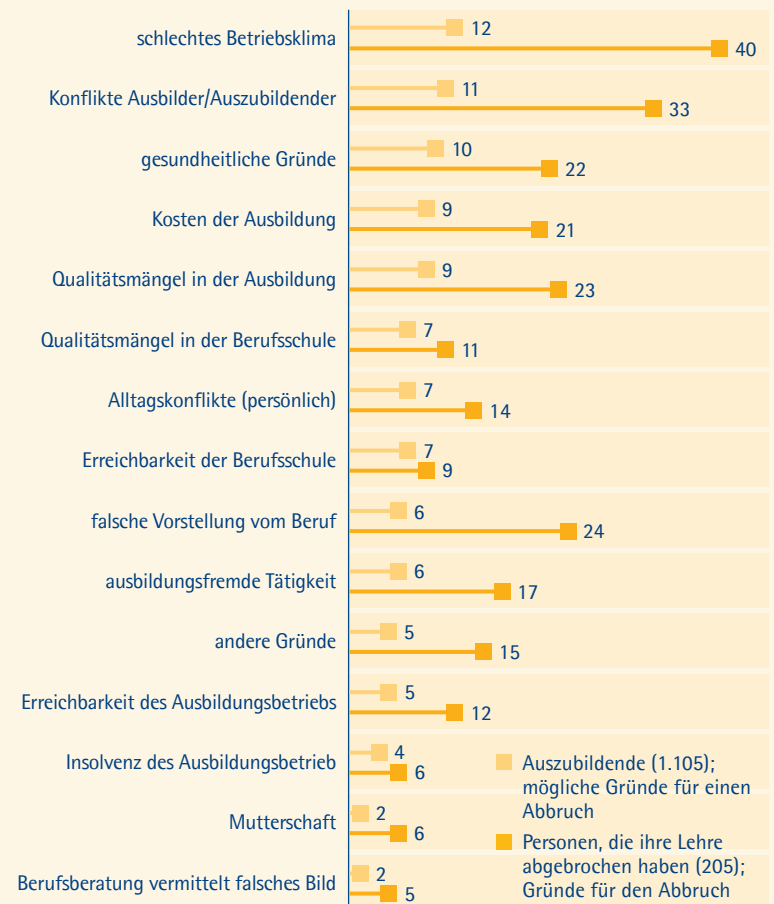
Die Analysen zeigen starke regionale und berufs-spezifische Unterschiede. Auch die schulische Vorbildung spielt eine wichtige Rolle. Ehemalige Hauptschüler brechen ein begonnenes Ausbildungs-verhältnis häufiger ab als Realschüler – und diese wiederum häufiger als Abiturienten. Dasselbe gilt für Auszubildende mit niedriger Ausbildungs-vergütung. Diese Faktoren erklären auch andere Ergebnisse der Studie: So beenden Frauen eine Lehre häufiger als Männer, weil sie ihre Ausbildung häufiger in gering entlohnten Berufen antreten.

Aus Sicht der Auszubildenden sind ein schlechtes Betriebsklima und Konflikte mit den Ausbildern die wichtigsten Gründe für die Auflösung des Lehrver-trages. Auch falsche Vorstellungen über den Beruf tragen häufig dazu bei, dass ein Ausbildungs-verhältnis vorzeitig beendet wird. Allerdings machen nur sehr wenige Auszubildende dafür die Berufs-beratung verantwortlich (siehe Abbildung).

Die wichtigsten Ansatzpunkte zur Vermeidung von Vertragsauflösungen liegen aus Sicht des RFN in einer koordinierten und vor allem praxisorientierten Berufsorientierung, in der besseren Unterstüt-zung beim Übergang von der Schule in die Ausbil-dung und in ausbildungsbegleitenden Programmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen.

Gründe für den Abbruch eines Ausbildungsverhältnisses in Sachsen-Anhalt und Thüringen

Anteil der Befragten¹ in Prozent – Mehrfachnennungen möglich



¹ bezogen auf 205 vorzeitig gelöste bzw. 1.105 bestehende Ausbildungsverhältnisse

Quelle: IAB, eigene Erhebung.

©IAB



Regionales Forschungsnetz

Leiter

Stefan Fuchs

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes

Regionalbüro im IAB, Nürnberg



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

Sachsen-Anhalt-Thüringen



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

Sachsen



v.l.n.r.: Mirko Wesling, Uwe Sujata, Dr. Antje Weyh;
nicht im Bild: Manja Zillmann

Rheinland-Pfalz-Saarland



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

Nordrhein-Westfalen



v.l.n.r.: Dr. Carsten Pohl, Dr. Frank Bauer, Georg Sieglen,
Birgit Carl; nicht im Bild: Nastaran Khosravi, Nicole Köck

Nord



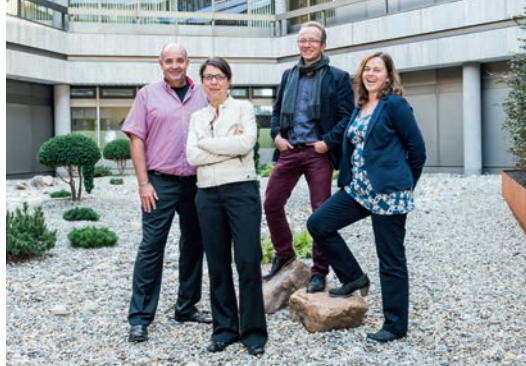
v.l.n.r.: Dr. Volker Kotte, Prof. Dr. Annekatrien Niebuhr,
Dr. Tanja Buch, Andrea Stöckmann, Cornelius Peters

Niedersachsen-Bremen



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

Hessen



v.l.n.r.: Peter Schaade, Dr. Carola Burkert, Dr. Alfred Garloff, Annette Röhrig; nicht im Bild: Norbert Schanne

Berlin-Brandenburg



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

Bayern



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

Baden-Württemberg



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

Forschungsbereich

„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

v.l.n.r.:

Christine Singer
Dr. Julia Lang
Katharina Diener
Pia Homrighausen
Prof. Dr. Gesine Stephan
Sebastian Becker
Santa Donhauser
Sarah Bernhard
PD Dr. Thomas Kruppe

nicht im Bild:
Dr. Barbara Hofmann
Prof. Dr. Elke Jahn
Dr. Gerhard Krug
Debora Gärtner



Wissenschaft, Politik und Fachöffentlichkeit diskutieren seit jeher kontrovers, wie die Rahmenbedingungen für den deutschen Arbeitsmarkt ausgestaltet sein sollten. Forschung kann zur Versachlichung der Debatte beitragen – etwa indem sie auf empirischer Basis untersucht, welche Faktoren die Integration in Arbeit erleichtern und die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen verbessern können.

Ein Ziel des Bereichs ist es daher, praxisrelevante wissenschaftliche Analysen von Maßnahmen der aktiven und passiven Arbeitsförderung vorzulegen. Der Bereich evaluiert insbesondere, welche Wirkungen unterschiedliche Ansätze zur Vermittlung und Aktivierung, die Förderung beruflicher Weiterbildung oder auch Lohnkostenzuschüsse haben. Aber auch die Ausgestaltung der passiven Arbeitsmarktpolitik und deren Beschäftigungswirkungen stehen auf der Forschungsagenda. Der Fokus liegt dabei auf Arbeitslosen, die als vergleichsweise „arbeitsmarktnah“ gelten. Darüber hinaus unter-

sucht der Bereich die Qualität – die häufig anhand des Arbeitsentgeltes gemessen wird – und die Art von Beschäftigungsverhältnissen (z.B. von Tätigkeiten in der Arbeitnehmerüberlassung).

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. Dabei profitiert der Bereich von der Nähe zu den Geschäftsprozessen der BA. Dessen Arbeiten beziehen sich in der Regel auf die Mikroebene: Es wird also primär analysiert, wie sich bestimmte Interventionen auf die unmittelbar betroffenen Personen auswirken – nicht deren gesamtwirtschaftlichen Effekte. Die Analysen basieren zu einem großen Teil auf den Prozessdatensätzen der BA sowie auf Befragungsdaten. Dabei werden in zunehmendem Maße auch eigene Befragungen von Vermittlungsfachkräften, Arbeitssuchenden und Beschäftigten durchgeführt.

Ausgewählte Aktivitäten im Jahr 2014

Die Forschungsergebnisse, die zum Teil in Kooperation mit anderen IAB-Bereichen oder externen Partnern entstanden sind, wurden einerseits in referierten wissenschaftlichen Zeitschriften, etwa in „Economics Letters“, in „Labour Economics“ und in der „Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie“ publiziert. Andererseits wurden die Befunde in eher praxisorientierten Medien wie den IAB-Kurzberichten oder im IAB-Forum veröffentlicht. Zudem wurden wichtige Projektergebnisse auf nationalen und internationalen Konferenzen – wie der „Society of Labor Economists“, der „European Association of Labour Economists“ und der „European Economic Association“ – vorgetragen. Generell nahmen Beratungsaktivitäten auch im abgelaufenen Jahr breiten Raum ein. Wichtige Themen waren dabei beispielsweise die Zugänge in den und die Abgänge aus dem Bezug von Arbeitslosengeld sowie die Beschäftigungsdauern in der Arbeitnehmerüberlassung. Weiterhin organisierte der Bereich einen gemeinsamen Workshop des IAB mit der Universität Aarhus („Labour Markets, Trade and Human Capital Formation“) und eine internationale Tagung zu den Beschäftigungschancen Älterer („Labor Market Prospects of Older Workers“).

Beschäftigungsdauern in der Arbeitnehmerüberlassung

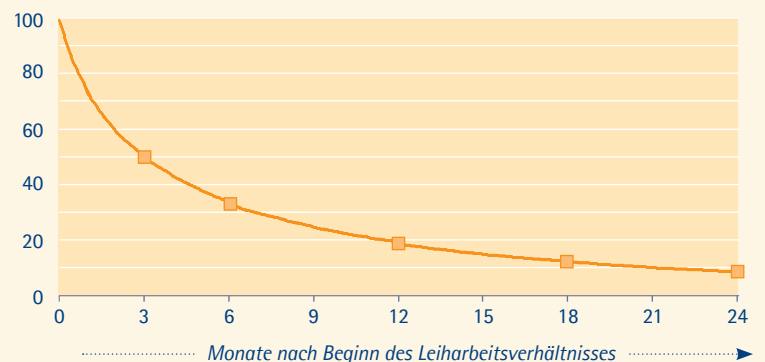
Über die Beschäftigungsdauern von Zeitarbeitnehmern ist bislang wenig bekannt. Aufschluss hierüber gibt eine kürzlich – gemeinsam mit der Forschungsgruppe des Direktors – angefertigte Studie, deren Ergebnisse in Ausgabe 13/2014 der IAB-Kurzberichte veröffentlicht wurden. Für den Zeitraum von 2000 bis 2012 zeigt sich, dass nach drei Monaten noch 50 Prozent der Leiharbeiter im selben Zeitarbeitsbetrieb tätig waren (siehe Abbildung). Etwa ein Drittel war dort sechs Monate oder länger beschäftigt, nach zwölf Mo-

naten waren es noch 19 Prozent. Rund neun Prozent der Leiharbeiter waren mehr als zwei Jahre bei der gleichen Zeitarbeitsfirma tätig.

Je nach Ausbildungsniveau finden sich dabei jedoch große Unterschiede: Nach 18 Monaten waren noch 19 Prozent der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss, 13 Prozent derjenigen mit Berufsausbildung, und nur acht Prozent der Ungelernten im selben Arbeitsverhältnis tätig. Eine Ursache für die längeren Beschäftigungsdauern Hochqualifizierter dürfte die Art der ausgeübten Tätigkeit sein. Denn es ist zu vermuten, dass diese häufiger in längerfristig angelegten Projekten eingesetzt werden, die tendenziell eine längere Einarbeitungszeit erfordern.

Verweildauer in einem Leiharbeitsverhältnis

in Prozent



Lesebeispiel: Nach drei Monaten waren noch rund 50 Prozent der Leiharbeiter beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, nach zwölf Monaten waren es noch etwa 19 Prozent.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB.

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit

Leiterin

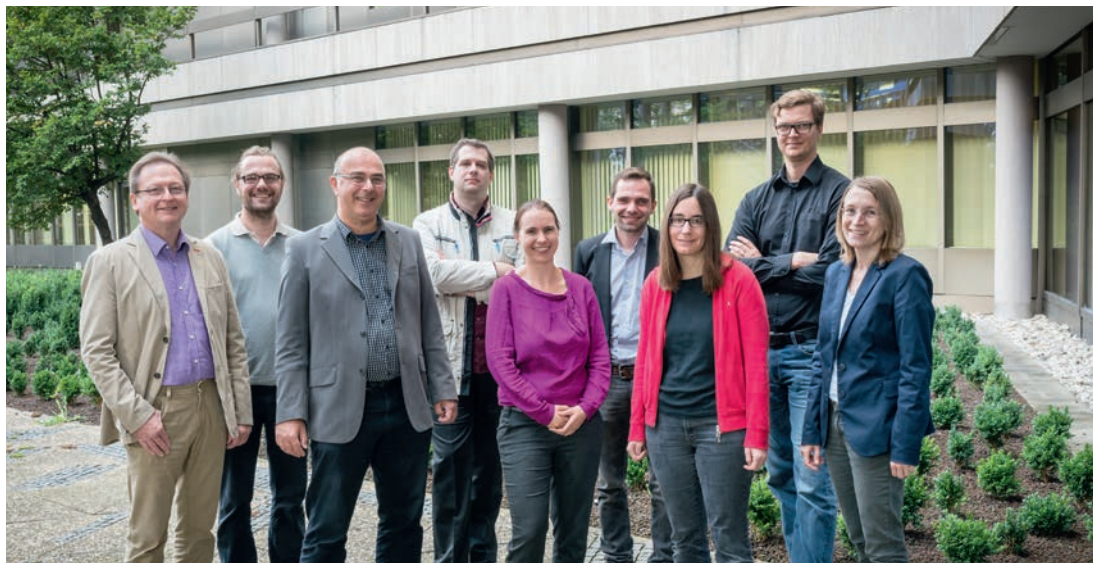
Prof. Dr. Gesine Stephan

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

Forschungsbereich

„Grundsicherung und Aktivierung“

v.l.n.r.:
Bernhard Oblonczek
Michael Grüttner
PD Dr. Joachim Wolff
Dr. Andreas Moczall
Dr. Eva Kopf
Dr. Anton Nivorozhkin
Dr. Cordula Zabel
Dr. Stefan Bernhard
Dr. Katrin Hohmeyer



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 analysiert der Bereich die Effektivität und Effizienz der Leistungen für Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II). Die zentrale Frage ist, inwieweit bedürftige Arbeitslose durch Aktivierungsmaßnahmen rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Einmal geht es dabei um das Fördern, also die verbesserte Integration durch Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dabei wird untersucht, inwiefern verschiedene Maßnahmen und deren konkrete Ausgestaltung geeignet sind, um unterschiedliche Personengruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem wird analysiert, wie sich die Verschärfung des Leistungsrechts und das

verstärkte Fordern der Leistungsbezieher auf deren Verhalten am Arbeitsmarkt auswirken: Führen Sanktionen dazu, dass diese 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? Finden erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Eingliederungsvereinbarungen besser in Beschäftigung?

Förderung von Frauen in Paarhaushalten

Studien zeigen, dass ALG-II-Bezieherinnen mit Partner Fördermaßnahmen zumeist deutlich seltener als alleinstehende Frauen erhalten. Ob es auch innerhalb der Gruppe der Frauen mit Partner Unterschiede gibt, haben Eva Kopf und Cordula Zabel in einem Forschungsprojekt untersucht. Tatsächlich, so das Ergebnis ihrer Analysen, zeigen sich auch hier zumindest moderate Unterschiede in der Förderintensität. Dabei scheint eine Rolle zu spielen, wie sich die beiden Partner die Erwerbsarbeit in der Vergangenheit aufgeteilt haben. In ihrer Analyse unterscheiden die Autorinnen neben

alleinstehenden Frauen vier Haushaltstypen – je nachdem, welcher der beiden Partner in den vergangenen zehn Jahren wie stark zum gemeinsamen Erwerbseinkommen beigetragen hat:

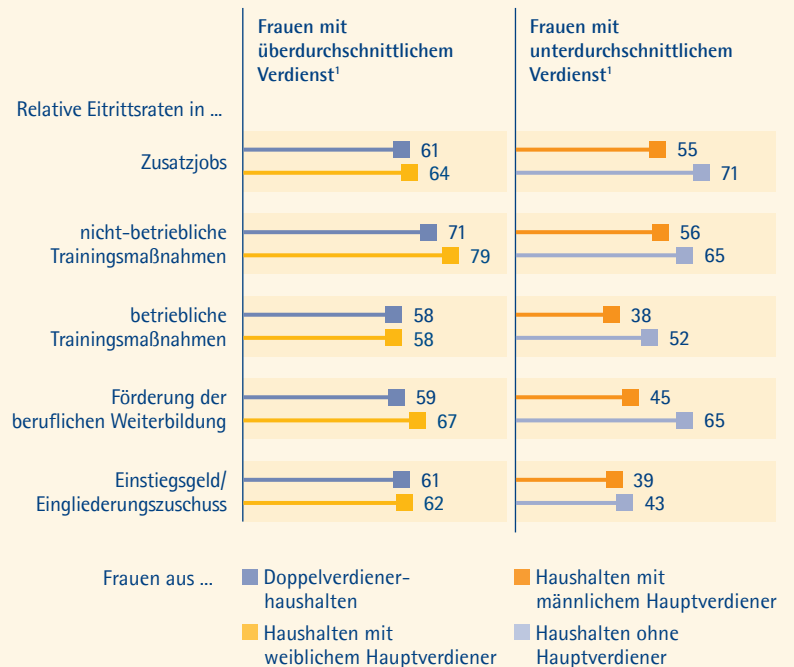
- Paarhaushalte, in denen der Mann Hauptverdiener war (Mann verdiente überdurchschnittlich, Frau unterdurchschnittlich)
- Paarhaushalte, in denen die Frau Hauptverdienerin war (Frau verdiente überdurchschnittlich, Mann unterdurchschnittlich)
- Doppelverdienerhaushalte (beide verdienten überdurchschnittlich)
- Haushalte ohne Hauptverdiener (beide verdienten unterdurchschnittlich)

In ihrer Studie untersuchten Kopf und Zabel für die Jahre 2005 bis 2008, wie häufig ALG-II-Bezieherinnen aus diesen Haushaltstypen mit den folgenden Maßnahmen gefördert wurden: Zusatzjobs, betriebliche und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen, Förderung beruflicher Weiterbildung sowie Einstiegsgeld zur Förderung der Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Eingliederungszuschuss.

Im Ergebnis zeigt sich: Unabhängig von der Art der Fördermaßnahme werden alleinstehende Frauen im SGB II generell häufiger gefördert als Frauen aus Paarhaushalten – und zwar selbst dort, wo diese vormals die Hauptverdienerinnen waren (siehe Abbildung). Für Westdeutschland fällt zudem auf, dass Frauen, deren Partner die Hauptverdiener waren, generell seltener gefördert werden als Frauen aus Paarhaushalten ohne vormaligen Hauptverdiener. Die Ergebnisse des Projekts wurden im IAB-Discussion Paper 6/2014 veröffentlicht.

Relative Eintrittsraten von westdeutschen ALG-II-Bezieherinnen in Fördermaßnahmen

zwischen 2005 und 2008, in Prozent (Referenzkategorie: alleinstehende Frauen)



¹⁾ Für die Berechnung des Durchschnitts wurde der Median verwendet.

Lesehilfe: Alleinstehende Frauen sind mit jeweils 100% die Referenzkategorie. So liegt die Eintrittsraten einer Frau aus einem Haushalt ohne Hauptverdiener in Zusatzjobs bei 71% der Rate der Referenzkategorie.

Anmerkung: Alle dargestellten Effekte sind signifikant auf dem 5% Niveau. Für weitere in den Modellen verwendete Kontrollvariablen siehe IAB-Discussion Paper 6/2014.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und Leistungshistorik Grundsicherung, 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“

v.l.n.r.:
 Dr. Hans-Dieter Gerner
 Sandra Dummer
 Mario Bossler
 Viktoria Nußbeck
 Dr. Katalin Evers
 Dr. Iris Möller
 Prof. Dr. Lutz Bellmann
 Dr. Susanne Kohaut
 Dr. Ute Leber
 Barbara Schwengler
 Dr. Christian Hohendanner

nicht im Bild:
 Peter Ellguth
 Daniel Fackler
 Philipp Grunau
 Esther Ostmeier
 Dr. Matthias Plicht
 Dr. Michael Schleinkofer
 Dr. Jens Stephani
 Dr. Frank Wießner



Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird wesentlich durch betriebliche Verhaltensweisen bestimmt. Der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ befasst sich mit der Beobachtung und Messung der betrieblichen Arbeitsnachfrage sowie der sie erklärenden Einflussgrößen. Schwerpunkte bilden dabei die Entwicklung und Zusammensetzung der Belegschaften, die Personal-, Lohn- und Bildungspolitik, die Arbeitsbeziehungen sowie die Innovations- und Produktivitätsforschung. Zentrale Instrumente zur empirischen Analyse dieser Themen sind das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze, welche die Daten von Betrieben und Beschäftigten miteinander verknüpfen. Hinzu kommen Befragungen von durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Betriebsgründern sowie spezielle Erhebungen zu einzelnen Themen.

Im Jahr 2014 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 22. Welle in Westdeutschland und seine 19. Welle in Ostdeutschland. Neben dem IAB beteiligen sich auch fast alle Bundesländer sowie das Institut für Wirtschaftsforschung Halle an dieser repräsentativen Befragung, indem sie regionale bzw. sektorale Aufstockungstichproben finanzieren. Dabei werden jährlich knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen von Mitarbeitern von TNS Infratest befragt. In mehr als 80 Prozent der Fälle handelt es sich um wiederholt befragte Betriebseinheiten. Der lange Zeitraum, für den die Daten des IAB-Betriebspanels mittlerweile zur Verfügung stehen, erlaubt methodisch fundierte Längsschnittdatenanalysen. Auch wenn das IAB-Betriebspanel auf Kontinuität angelegt ist, nutzt der Bereich die Möglichkeit, neue Fragen einzubringen. So umfasst der Fragenkatalog des IAB-Betriebspanels neben regelmäßig gestellten Standardfragen auch aktu-

elle Schwerpunktthemen. Im Berichtsjahr waren dies die Themen Mindestlohn, Frauen in Führungspositionen und Fachkräftesicherung.

Die durch das IAB-Betriebspanel und die weiteren Erhebungen gewonnenen Informationen legen eine wichtige Basis für die nationale und internationale Forschung sowie die Politikberatung. Ihre große Bedeutung zeigt sich auch in den zahlreichen Veröffentlichungen und Vorträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsbereichs. Auf besonders große Resonanz in den Medien und der Fachöffentlichkeit stießen unter anderem die Untersuchungen zur betrieblichen Berufsausbildung (siehe IAB-Kurzbericht 20/2014).

Betriebliche Berufsausbildung

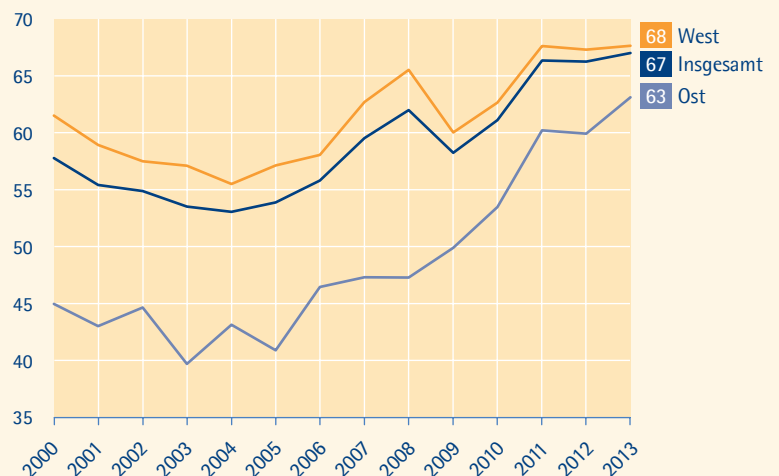
Nachdem sich die Situation am deutschen Ausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren etwas entspannt hatte, trübte sie sich jüngst wieder etwas ein. Den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe insbesondere bei Kleinbetrieben in Ostdeutschland rückläufig, wohingegen sie in Westdeutschland relativ stabil ist. Mitverantwortlich für das rückläufige Ausbildungsengagement im Osten dürften die stark gewachsenen Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sein. So blieb in Ostdeutschland im Jahr 2013 jeder dritte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt, im Westen war es jeder fünfte. Dabei sind es vor allem die kleinen Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze oftmals nicht besetzen können. Zugleich hat die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber zuletzt wieder zugenommen.

Demgegenüber hat sich die Situation an der zweiten Schwelle, also beim Übergang von der beruflichen Ausbildung in das Arbeitsleben, merklich verbessert. Im Jahr 2013 wurden rund zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen – so viele wie

nie zuvor seit Beginn der Erhebung. Dabei haben sich vor allem in Ostdeutschland die Übernahmechancen stark verbessert, so dass mittlerweile nur noch ein geringer Rückstand gegenüber Westdeutschland besteht (siehe Abbildung). Dies verweist nicht nur auf die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes im Osten, sondern auch auf die Chancen, die sich daraus für die Gewinnung von Fachkräften ergeben.

Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen in deutschen Betrieben 2000 bis 2013

Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen an allen Ausbildungsabsolventen mit erfolgreichem Abschluss, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2000 - 2013, hochgerechnete Werte.

©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.:
Wolfgang Biersack
Katharina Dengler
Viktoria Nußbeck
Michael Stops
Basha Vicari
Florian Lehmer
Britta Matthes



Die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ untersucht, wie Berufe den Arbeitsmarkt strukturieren. Der Beruf wird dabei verstanden als ein das Arbeitsmarktverhalten prägendes Regelsystem und als eine typische Kombination von Fertigkeiten und Kenntnissen, die zur Erledigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe notwendig ist. Auf dieser Grundlage untersucht die Forschungsgruppe beispielsweise, welchen Einfluss Eigenschaften von Berufen auf Berufswechsel oder Stellenbesetzungen haben oder inwiefern sich verändernde berufliche Aufgabenprofile steigende Lohnungleichheit erklären können. Mit der Verzahnung soziologischer und ökonomischer Theorien und deren empirischer Überprüfung leistet die Forschungsgruppe einen innovativen Beitrag zur Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens in Deutschland.

Berufsindikatoren

Empirische Befunde belegen, dass Berufe auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland nach wie vor eine strukturierende Wirkung haben. Bislang wurde allerdings zu wenig beachtet, dass dies je nach

Beruf in unterschiedlichem Ausmaß der Fall ist. Daher hat die Forschungsgruppe Indikatoren entwickelt, um die Eigenschaften von Berufen in empirischen Analysen berücksichtigen zu können: So kann beispielsweise mit dem „Grad der standardisierten Zertifizierung“ analysiert werden, welche Rolle Berufszertifikate bei Stellenbesetzungen spielen, oder ob ein weniger standardisierter Berufszugang die berufliche Mobilität begünstigt.

Berufliche Teilarbeitsmärkte

Der Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage findet auf beruflichen und regionalen Teilarbeitsmärkten statt, die jedoch nicht vollständig voneinander abgeschottet sind. Die Forschungsgruppe erarbeitet theoretische und empirische Modelle, in denen die regionale und berufliche Spezifik der Teilarbeitsmärkte sowie deren Durchlässigkeit berücksichtigt werden. Auf dieser Grundlage kann die Effizienz von Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt und der Einfluss regionaler und beruflicher Faktoren besser erklärt werden.

Projekt: Berufliche „Tasks“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Aufgaben, die in einer bestimmten beruflichen Tätigkeit erledigt werden müssen – in der Wissenschaft als „Tasks“ bezeichnet –, haben bei der Analyse verschiedenster Forschungsfragen an Bedeutung gewonnen. Die wahrscheinlich bekannteste Anwendung ist der sogenannte Task-Based-Approach. Dieser erklärt die zunehmende Lohnpolarisierung in vielen Industrieländern mit veränderten Tasks: Qualifizierte Fachkräfte, die durch Computer ersetzbare Tätigkeiten erledigen, haben diesem Ansatz zufolge mit Lohneinbußen zu rechnen. Um zu überprüfen, ob dieser Zusammenhang auch für Deutschland nachweisbar ist, hat die Forschungsgruppe die Tasks-Profile von Berufen messbar gemacht.

Auf der Basis von Informationen aus der Expertendatenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit über die Kenntnisse und Fertigkeiten, die üblicherweise für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit notwendig sind, hat die Forschungs-

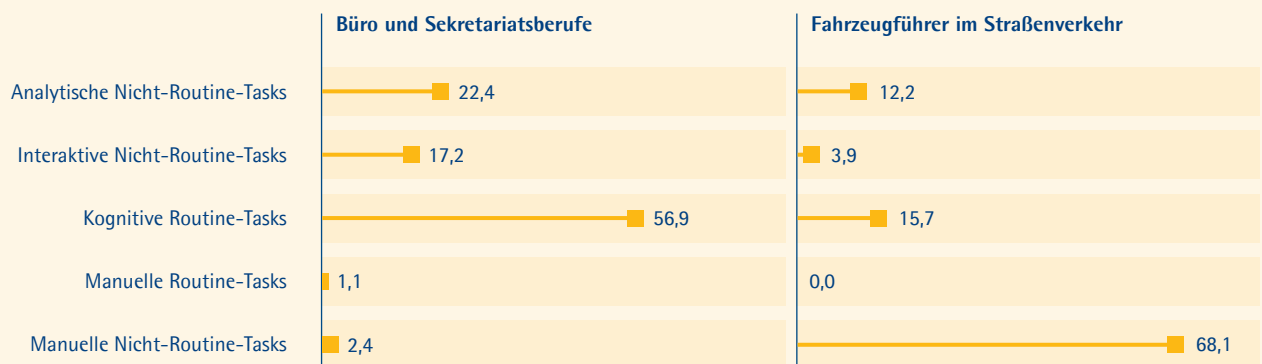
gruppe den Anteil der verschiedenen Tasks-Typen in einem Beruf berechnet. So verrichten etwa „Fahrzeugführer im Straßenverkehr“ hauptsächlich manuelle Nicht-Routine-Tasks (siehe Abbildung). Diese Berufe sind (noch) nicht durch Computer ersetzbar. „Büro- und Sekretariatsberufe“ weisen hingegen eine sehr breite Verteilung erforderlicher Tasks auf, wobei der größte Anteil auf kognitive Routine-Tasks entfällt, die potenziell auch durch Computer erledigt werden können. In weiterführenden Analysen soll ermittelt werden, welche Berufe wie stark von einer Computerisierung betroffen sind.



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

Tasks-Profile in ausgewählten Berufsgruppen

gewichtete Anteile an allen Tasks in Prozent



Quelle: BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen (siehe auch FDZ-Methodenreport 12/2014).

©IAB

Forschungsbereich

„Bildungs- und Erwerbsverläufe“

v.l.n.r.:

Ann-Christin Hausmann
 Bernhard Christoph
 Angela Bauer
 Dr. Hannelore Plicht
 Margarida Rodrigues, Ph.D.
 Dr. Franziska Schreyer
 Prof. Dr. Corinna Kleinert
 Dr. Simon Janssen
 Nancy Kracke
 Annette Trahms
 Alexander Patzina
 Karin Simon
 Merlind Eisermann
 Dr. Hans Dietrich
 Prof. Dr. Silke Anger

nicht im Bild:

Barbara Erdel
 Susanne Götz
 Dr. Florian Janik
 Sara Kretschmer
 Oliver Wölfel
 Franz Zahradnik



Bildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktchancen stehen in einem engen Zusammenhang. Der Forschungsbereich untersucht diese Beziehungen aus der Lebensverlaufsperspektive und legt einen sehr weiten Bildungsbegriff zugrunde: allgemeine und berufliche Bildung, Aus- und Weiterbildung, zertifizierte und nicht zertifizierte Qualifikationen. Der Bereich analysiert sowohl frühe Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung und den Verlauf der ersten Erwerbsjahre als auch Bildungsprozesse und Erwerbsmobilität im weiteren Lebensverlauf.

Beteiligung am „Nationalen Bildungspanel“

Das „Nationale Bildungspanel“ ging 2014 in das sechste Jahr. In dieser Längsschnitterhebung, die seit 2014 vom Leibniz Institut für Bildungsverläufe an der Universität Bamberg geleitet wird, werden Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung

vom Kindes- bis ins hohe Erwachsenenalter erfasst. Seit 2007 bearbeitet der Forschungsbereich gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin das Teilpanel „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. Es bildet eine wichtige Datengrundlage für viele Projekte im Forschungsbereich. In der sechsten Befragungswelle im Jahr 2014 wurden unter anderem Wortschatz und kognitive Grundfähigkeiten der Befragten getestet.

Berufliche Geschlechtersegregation

Der westdeutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine ausgeprägte berufliche Geschlechtersegregation aus. Mit anderen Worten: Frauen und Männer verteilen sich in Deutschland traditionell sehr ungleich auf verschiedene Berufe. Über die vergangenen drei Jahrzehnte ist lediglich ein geringer Rückgang dieser Segregation zu verzeichnen, der vorrangig auf Veränderungen in der Berufsstruk-

tur, kaum aber auf einer stärkeren Mischung der Geschlechter innerhalb einzelner Berufe beruht. Dies ist ein Ergebnis eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts zur beruflichen Geschlechtersegregation.

Technologischer Wandel und Karriereverläufe

Der technologische Fortschritt stellt auch die Beschäftigten immer wieder vor neue berufliche Herausforderungen. Anders als Auszubildende, deren Ausbildung regelmäßig an diese Veränderungen angepasst wird, müssen Beschäftigte im Berufsleben hohe Opportunitätskosten (etwa für Weiterbildung) in Kauf nehmen, um sich an veränderte Anforderungen anzupassen. Das geschieht jedoch nicht immer. Damit stellt sich die Frage, welche Folgen die Konkurrenz durch Absolventen, die gleichsam auf dem neusten Stand der Technik sind, für die bereits Beschäftigten hat. Im Projekt „Technologischer Wandel und Karriereverläufe“ geht der Bereich dieser Frage nach. Erste Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte umso eher langfristige Lohnverluste hinnehmen müssen und aus ihren angestammten Berufen verdrängt werden, je mehr modern ausgebildete Absolventen in Zeiten raschen technologischen Wandels auf den Markt kommen.

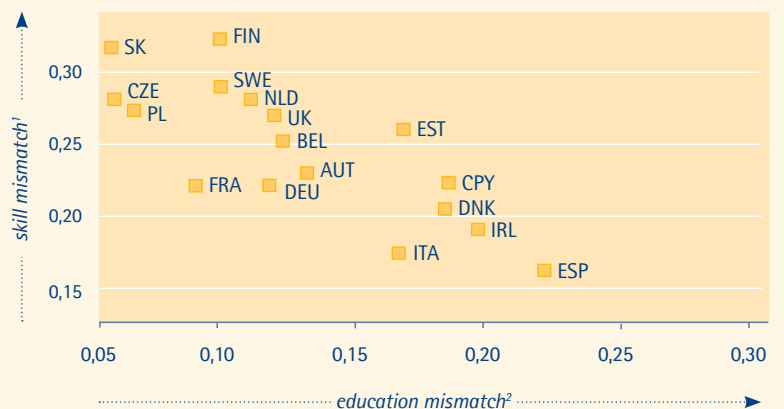
Formen überqualifizierter Beschäftigung im europäischen Vergleich

Dass die beruflichen Fähigkeiten und die formale Qualifikation von Beschäftigten „zwei Paar Stiefel“ sind, ist ein zentrales Ergebnis des Projekts „Mismatch zwischen formalen Qualifikationen und beruflichen Anforderungen“. Dieses basiert wiederum auf Daten aus der OECD-Erhebung „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC). Dort wurden für 17 europäische Länder insgesamt 20 subjektive und objektive Indikatoren zusammengetragen, mit denen sowohl formale Überqualifizierung (overeducation) als

auch Überqualifizierung im Hinblick auf die tatsächlichen beruflichen Fähigkeiten (overskilling) gemessen wurde. Dabei zeigt sich, dass nur etwa acht Prozent der europäischen Erwerbsbevölkerung in beiderlei Hinsicht überqualifiziert ist – ein Wert, der nur geringfügig von Land zu Land differiert. Betrachtet man jedoch die Anteile der Personen, die nur in jeweils einer der beiden Dimensionen überqualifiziert sind, zeigen sich erhebliche Unterschiede im Ländervergleich (siehe Abbildung).

Anteile der Personen, die entweder formal oder hinsichtlich ihrer Fähigkeiten überqualifiziert sind im Ländervergleich

in Prozent



¹) Personen die hinsichtlich ihrer Fähigkeiten überqualifiziert sind.

²) Personen die formal überqualifiziert sind.

Lesehilfe: In Spanien beträgt der Anteil der Personen, die ausschließlich formal, aber nicht mit Blick auf ihre tatsächlichen Fähigkeiten überqualifiziert sind, 22 Prozent. Demgegenüber beträgt dort der Anteil der Personen, die zwar nicht formal überqualifiziert sind, deren Fähigkeiten aber die beruflichen Anforderungen dennoch übersteigen, 16 Prozent.

Quelle: PIAAC, 2013, eigene Berechnungen.

©IAB



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Leiterin

Prof. Dr. Silke Anger

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

Forschungsbereich

„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

v.l.n.r.:

Dr. Andreas Hirseland
Anita Tisch
Dr. Brigitte Schels
PD Dr. Markus Promberger
Dr. Frank Sowa
Markus Gottwald
Daniela Croxton (hinten)
Juliane Achatz (vorne)
Gabriele Fischer
Julia Hoffmann
Nancy Reims (hinten)
Anna Fohrbeck (vorne)
Angela Rauch
Dr. Christina Wübbeke (vorne)
Marie Boost (hinten)
Dr. Lars Meier

nicht im Bild:

Sandra Kawalec
Kathrin Schlenker
Nina Brötzmann
Joanna Beyersdorf
Silke Tophoven



Der Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ befasst sich mit den Lebenszusammenhängen von Erwerbslosen und Grundsicherungsempfängern. Im Vordergrund steht dabei deren Teilhabe und soziale Integration. Teilhabe schließt dabei materielle Versorgung, Erwerbsbeteiligung sowie kulturelle und soziale Dimensionen ein, von der öffentlichen Sicherheit bis zu Bildung und politischer Beteiligung.

Das Problem unzureichender Teilhabe tritt insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit oder längerfristig prekärer Beschäftigung zu Tage, da in diesem Fall nicht nur die Beteiligung am Erwerbsleben, sondern auch die damit einhergehenden Konsummöglichkeiten sehr eingeschränkt sind. Dabei ist etwa im Fall anhaltender Arbeitslosigkeit oder Armut nicht nur die kulturelle, politische und soziale Teilhabe der betroffenen Personen gefährdet, sondern unter Umständen auch die Stabilität der Gesellschaft als Ganzes. Hier ist der Wohlfahrtsstaat gefordert; zunächst in Form arbeitsmarktpolitischer Leistungen, wo dies jedoch nicht ausreicht, auch durch Sicherstellung des sozio-kulturellen Existenzminimums, individuelle Betreuung und sozialpolitische Hilfean-

gebote. Vor diesem Hintergrund widmet sich der Bereich in zahlreichen qualitativ und quantitativ angelegten Projekten der Teilhabeforschung im sozialpolitischen Handlungsfeld von Erwerbslosigkeit, Armut und Grundsicherung.

Europäisches Forschungsprojekt zur Resilienz von vulnerablen Haushalten in sozioökonomischen Krisen (RESCuE)



Im März 2014 startete das von der Europäischen Union geförderte Projekt RESCuE (Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe). Dabei wird im europäischen Vergleich untersucht, wie arme und armutsbedrohte Haushalte die individuellen Folgen wirtschaftlicher Krisen bewältigen. Der Forschungsbereich ist an diesem auf drei Jahre angelegten Projekt federführend beteiligt.

Wie Befunde etwa aus der psychologischen Forschung zeigen, verarbeiten gefährdete Personengruppen in vergleichbaren Lebensumständen

kritische Ereignisse höchst unterschiedlich. Manche von ihnen bilden – gewissermaßen gegen die statistische Wahrscheinlichkeit – resiliente Handlungsmuster aus. Damit sind verschiedene soziale, kulturelle und wirtschaftliche Praktiken gemeint, die dazu führen, dass die Betroffenen auch widrige individuelle Lebensbedingungen gut bewältigen. Das Projekt erforscht, wie und unter welchen Bedingungen solche Praktiken entstehen – und was die Sozialpolitik davon lernen kann. Dabei arbeitet der Bereich mit mehr als 20 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Polen, Spanien, England, Griechenland, der Türkei, Finnland, Irland und Portugal zusammen. Die Gesamtkoordination des Projektes liegt bei PD Dr. Markus Promberger. In der laufenden Feldarbeit wurden höchst unterschiedliche Praktiken der erfolgreichen individuellen Krisenbewältigung in Europa identifiziert. Dabei wurde aber auch deutlich, dass dies den meisten Betroffenen nicht gelingt (nähere Informationen unter www.rescueproject.eu).

Projekt „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“

Welche Erfahrungen machen Menschen, die an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation teilnehmen? Welchen Einfluss haben diese auf ihr weiteres berufliches und soziales Leben? Solchen Fragen geht das Projekt zur „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ nach, das seit Anfang 2014 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Mit Hilfe offener Interviews wird die Perspektive der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen näher betrachtet. Dabei wird analysiert, wie die Betroffenen selbst die Maßnahmen wahrnehmen und erleben. Zudem werden deren Selbsteinschätzungen zur Beschäftigungsfähigkeit und zu

den Auswirkungen auf soziale Teilhabeprozesse abgefragt.

Darüber hinaus werden prozessgenerierte Daten der Bundesagentur für Arbeit zum Reha-Verfahren für das Projekt aufbereitet. Mittels dieser Daten wird geprüft, ob sich die Erwerbschancen im Anschluss an eine Maßnahme verbessert haben.



Im Rahmen des RESCuE Projekts untersuchen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus neun europäischen Ländern, wie arme und armutsbedrohte Haushalte in Europa die individuellen Folgen wirtschaftlicher Krisen bewältigen.



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.:

Dr. Gerrit Müller
Stefan Theuer
Johannes Eggs
Dr. Claudia Wenzig
Jonas Beste
Dr. Stefanie Gundert
Prof. Dr. Mark Trappmann
Benjamin Fuchs

nicht im Bild:

Dr. Arne Bethmann
Daniela Croxton
Dr. Jens Stegmaier
Dr. Karin Tesching
Stefanie Unger



Der Forschungsbereich „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ (PASS) befasst sich schwerpunktmäßig mit der Vorbereitung, Durchführung und Aufbereitung der gleichnamigen Längsschnittstudie. Die aus dieser Studie gewonnenen Daten bilden zudem die Basis für dessen Forschungsprogramm.

Die Panelstudie ist seit einigen Jahren eine zentrale Datenquelle für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland. Seit 2007 werden jährlich etwa 5.000 Haushalte im Arbeitslosengeld-II-Bezug und weitere 5.000 Haushalte der deutschen Wohnbevölkerung zu arbeitsmarktbezogenen Themen und zu ihrer materiellen und sozialen Lage befragt. Damit können Armutsdynamik und Lebenslagen von Leistungsempfängern sowie einkommensschwachen Haushalten detailliert untersucht werden. Im Jahr 2014 wurde die siebte Erhebungswelle fertig gestellt. Sie steht über das Forschungsdatenzentrum auch der externen Wissenschaft zur Verfügung. Seit Dezember 2014 kann auf diesem Wege auch ein verknüpfter Datensatz aus Befragungsdaten und administrativen Daten der Befragten genutzt werden.

Forschungsagenda des Bereichs

Die Forschungsagenda des Bereichs gliedert sich in vier Schwerpunkte. Im Schwerpunkt „Dauer und Dynamik des Bezugs von Arbeitslosengeld II und von Einkommensarmut“ wird untersucht, auf welchen Wegen Bedarfsgemeinschaften in den Leistungsbezug ein- bzw. aus diesem austreten, und welche Faktoren die Aufnahme einer bedarfsdeckenden Beschäftigung begünstigen oder hemmen. In einem zweiten Forschungsschwerpunkt wird die „Lebenssituation von Haushalten in Grundsicherungsbezug und Armutslagen“ und deren Veränderung im Zeitverlauf analysiert. Dabei liegt der Fokus auf nicht materiellen Aspekten der Lebenslage, etwa von Veränderungen der Gesundheit, sozialer Beziehungsnetze oder der Lebenszufriedenheit. Im dritten Forschungsschwerpunkt, der „Methodischen Begleitforschung zu PASS“, dokumentiert der Bereich die Qualität der Befragungsdaten. Damit wird die Grundlage geschaffen, um die Erhebung kontinuierlich verbessern zu können. Den vierten Schwerpunkt bildet die „Untersuchung atypischer Erwerbsformen“, insbesondere der geringfügigen Beschäftigung,

der Teilzeitbeschäftigung und der befristeten Beschäftigung.

Evaluation des Bildungs- und Teilhabepakets

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales evaluiert der Bereich gemeinsam mit dem Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und zwei externen Kooperationspartnern das sogenannte Bildungs- und Teilhabepaket. Das 2011 eingeführte Paket soll Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen Familien unterstützen. Gefördert werden insbesondere Mittagsverpflegung, ein- oder mehrtätige Ausflüge, schulnahe Lernförderung und Schülerbeförderung sowie organisierte Aktivitäten im Bereich Sport, Kultur und Freizeit (soziale/kulturelle Teilhabe).

Im Mittelpunkt des ersten Zwischenberichts stand zum einen die soziale und kulturelle Teilhabe von Kindern und Jugendlichen. Zum anderen ging es um die Frage, inwieweit die Unterstützungsangebote des Bildungs- und Teilhabepakets bekannt sind und von den leistungsberechtigten Familien beantragt und in Anspruch genommen werden. Als zentrales Ergebnis kann festgehalten

werden, dass 40 Prozent der Leistungsberechtigten im ersten Jahr der Einführung mindestens einen Antrag auf eine der Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket gestellt haben. Bei gut einem Drittel der Leistungsberechtigten führt der Antrag dann auch zu einer tatsächlichen Inanspruchnahme (siehe Abbildung).

Zugleich machen die Analysen deutlich, dass Anträge vor allem für Kinder und Jugendliche gestellt werden, die eher schlechtere Deutschkenntnisse haben, bereits drei Jahre oder länger Grundsicherungsleistungen beziehen sind, deren Mütter eine geringe Schulbildung aufweisen oder deren Eltern alleinerziehend sind. Damit erreicht das Programm gerade Familien in besonders schwierigen Lebenslagen.



Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und soziale
Sicherung

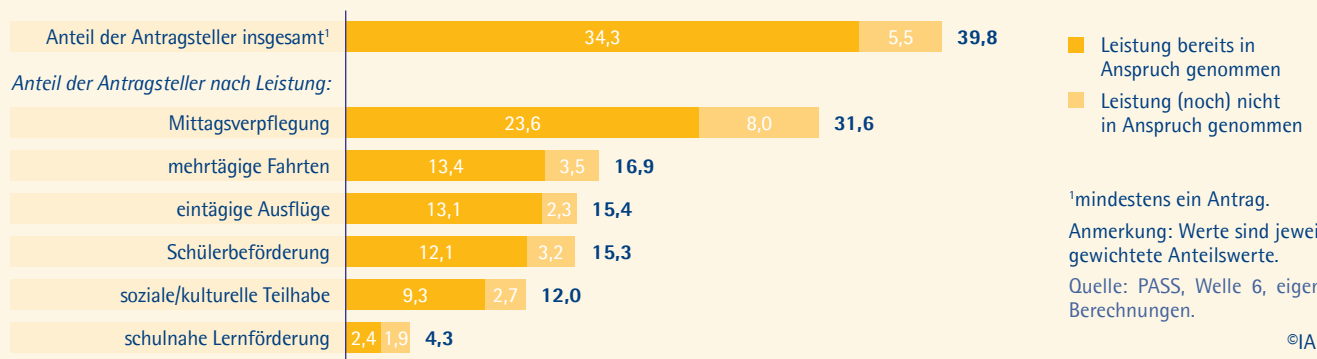
Leiter

Prof. Dr. Mark Trappmann

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

Antragsstellung und Inanspruchnahme von Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets im ersten Jahr der Einführung

Anteil an allen Berechtigten in %



Forschungsgruppe

„Dynamik in der Grundsicherung“

v.l.n.r.:
Anna Theresa Saile
Torsten Lietzmann
Doreen Makrinus-Hahn

nicht im Bild:
Dr. Lena Koller-Bösel
Helmut Rudolph



Die Forschungsgruppe "Dynamik in der Grundsicherung" untersucht die Dynamik im Niedrigeinkommensbereich und insbesondere in der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Dazu gehört zum einen die Frage, welche Gruppen von Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher wie häufig und wie lange im Leistungsbezug verbleiben. So wird in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht, wie sich die institutionellen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gegebenheiten und die spezifischen Lebenslagen und -verläufe von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern auf deren individuelle Bezugsverläufe auswirken. Zum anderen beschäftigt sich die Forschungsgruppe mit den Folgen gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen für den Leistungsbezug. Dabei geht es vor allem darum, wie sich die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung auf den Umfang des ALG-II-Bezugs auswirkt. Wichtigste Datengrundlage ist das „Administrative Panel SGB II“. Es wurde in der Forschungsgruppe entwickelt und basiert auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit.

Forschungsschwerpunkte 2014

Im Jahr 2014 hat sich die Forschungsgruppe verstärkt der Analyse der Zu- und Abgängen in bzw. aus der Grundsicherung sowie der Verbleibsdauern im Leistungsbezug gewidmet. Dabei hat sie für verschiedene Personengruppen die Einflussfaktoren und Lebenslagen untersucht, die der Dynamik im Leistungsbezug zugrunde liegen.

Im Berichtsjahr hat sich die Forschungsgruppe zudem mit der Frage befasst, wie die Bedürftigkeit und die Arbeitsmarktintegration von Familien miteinander zusammenhängen. So spielen Mini-Jobs vor allem bei Müttern, aber auch anderen Leistungsbezieher eine quantitativ bedeutende Rolle. Zugleich tragen diese jedoch kaum dazu bei, dass die Betroffenen den Leistungsbezug verlassen können. In einem weiteren Projekt beschäftigt sich die Forschungsgruppe mit den geschlechtsspezifischen Mustern von geringfügiger Beschäftigung. Das Projekt, welches im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführt wird, hat eine Laufzeit bis Mitte 2015.

Ausgewählte Befunde

Leistungsbezug ist zumeist ein eher längerfristiges Phänomen. Dies zeigt sich, wenn man den Zeitraum seit Einführung der sozialen Grundsicherung im Jahre 2005 betrachtet. So bezogen 1,35 Millionen Personen von Januar 2005 bis Dezember 2012 durchgehend Arbeitslosengeld II (siehe Abbildung). Das sind sowohl 22 Prozent derjenigen, die im Januar 2005 Hartz IV bezogen, als auch 22 Prozent derjenigen, die dies im Dezember 2012 taten.

Von den Personen, die Ende 2012 auf Hartz IV angewiesen waren, bezogen bis dato insgesamt 63 Prozent seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen Leistungen. Langer Leistungsbezug ist aber nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit Langzeitarbeitslosigkeit, denn viele Leistungsempfänger sind zwischenzeitlich durchaus erwerbstätig. Es finden also Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, Maßnahmeteilnahmen und anderen Lebenslagen statt, ohne dass diese Statuswechsel zwingend den Leistungsbezug beenden.

Auch Personen mit mehrjährigem Leistungsbezug haben mehrheitlich in den letzten Jahren eine Erwerbstätigkeit ausgeübt.

Ausstiege aus dem Leistungsbezug sind zudem häufig nicht von Dauer. Ungefähr zwei Drittel der Personen, die im Laufe des Jahres 2012 Leistungen erhalten hatten, waren bereits vorher (mindestens) einmal auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. Dies liegt unter anderem daran, dass die Beschäftigungsverhältnisse, die die Leistungsempfänger aufnehmen, vielfach nicht von Dauer sind.



Forschungsgruppe
Dynamik in der Grundsicherung

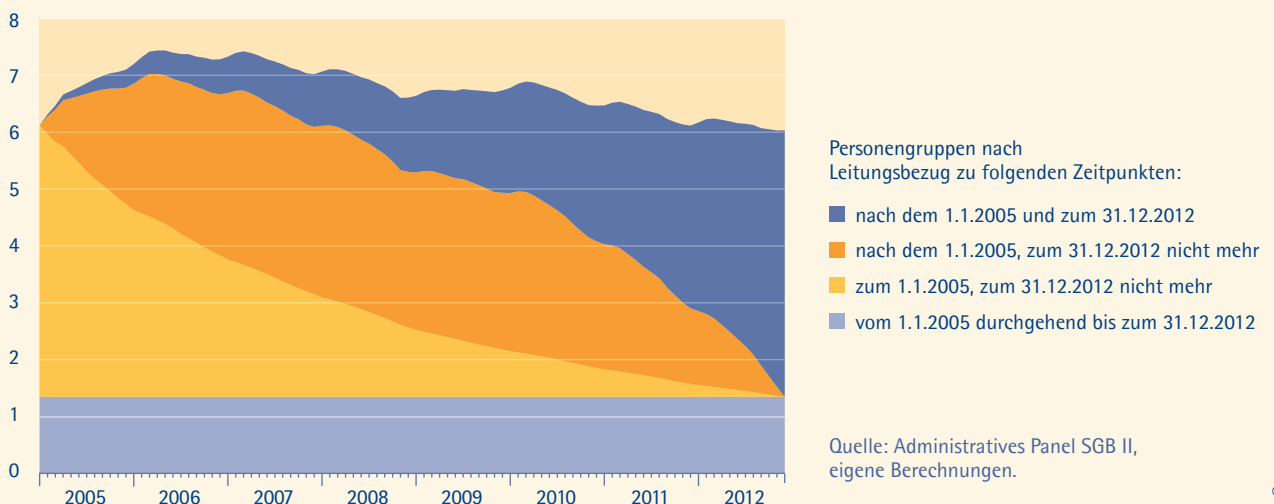
Leiter

Helmut Rudolph

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

Entwicklung verschiedener Gruppen von Leistungsbeziehern der Grundsicherung 2005 bis 2012

Anzahl der Personen in den jeweiligen Gruppen in Mio.



Kompetenzzentrum Empirische Methoden

v.l.n.r.:

Malte Schierholz
 Prof. Dr. Frauke Kreuter
 Matthias Speidel
 Dr. Hans Ludsteck
 Joe Sakshaug Ph.D.
 Dr. Ursula Jaenichen (hinten)
 Stephanie Eckman, Ph.D.

nicht im Bild:

Heinz Gommlich
 Karoline Wießner
 Jennifer Sinibaldi
 Barbara Felderer
 Dr. Jörg Drechsler



Kernaufgabe des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern. Daher forscht KEM im Bereich Survey Methodology (Befragungsmethoden), setzt statistische und ökonomische Methoden ein und entwickelt diese weiter. Aktuelle Schwerpunkte sind der Einsatz innovativer Methoden, um die Qualität der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit zu erhöhen, der Umgang mit fehlenden Werten bei Erhebungen sowie Untersuchungen zu den Auswirkungen verschiedener Aspekte des Befragungsprozesses – Teilnahmeanreize, Fragebogendesign, Interviewerverhalten – auf die Datenqualität.

KEM ist mit Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und Vorträgen auf wissenschaftlichen Kongressen international präsent. Zudem organisiert der Bereich Konferenzen und Workshops zu methodischen Themen. Die starke internationale Vernetzung des Bereichs zeigt sich nicht zuletzt an häufigen Gastbesuchen ausländischer Forscherinnen und Forscher. So war im Berichtsjahr unter

anderem Monika Jingchen Hu, Doktorandin an der Duke University in North Carolina (USA), auf Einladung des Bereichs zu Gast am IAB. Ziel war es, verschiedene Anonymisierungsverfahren zu untersuchen, die dazu dienen, den Datenschutz auch dann zu gewährleisten, wenn die bereitgestellten Daten neben sensitiven Informationen auch kleinräumige Geokoordinaten enthalten. Beispielfhaft erwähnt sei außerdem James Lepkowski, Statistikprofessor an der University of Michigan (USA), den KEM nach Nürnberg eingeladen hatte, um sich mit ihm über Fragen des „Responsive Designs“ für das „Panel ‚Arbeitsmarkt und Soziale Sicherheit‘“ auszutauschen.

Webbasierter Weiterbildungskurs

KEM steht mit seiner Expertise allen Forscherinnen und Forschern im IAB beratend zur Seite, insbesondere im Rahmen der wöchentlichen Methodensprechstunde. Daneben bietet KEM eine monatliche Vortragsreihe zu methodischen

Themen an. Zudem hat Frauke Kreuter im Berichtsjahr für das Graduiertenprogramm des IAB erstmals einen webbasierten Weiterbildungskurs angeboten. Dabei werden die Lehrmaterialien im Internet bereitgestellt. Wissensvermittlung und Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden finden räumlich und zeitlich verteilt statt, sodass die Studierenden selbst entscheiden können, wann und wo sie das Kursprogramm absolvieren. Der Kurs steht allen Interessierten im Internet zur Verfügung und wurde bereits von über 50.000 Personen besucht.

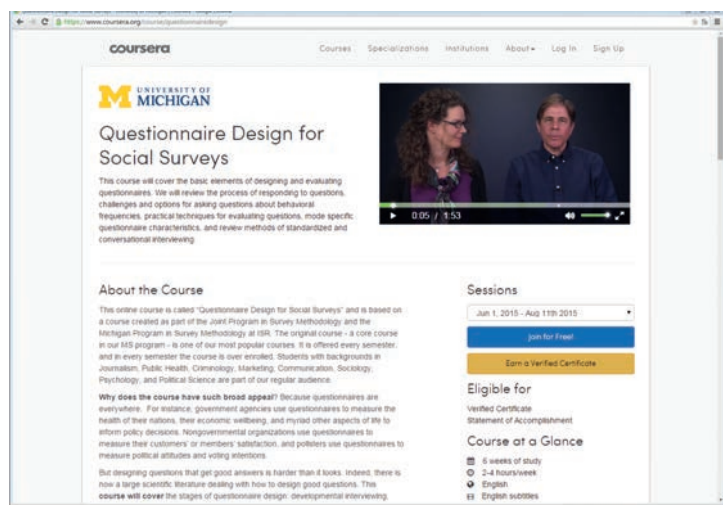
Die Vernetzung mit deutschen Universitäten wurde im vergangenen Jahr ausgebaut. Frauke Kreuter hat mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit den Lehrstuhl für Statistik und sozialwissenschaftliche Methodenlehre an der Universität Mannheim übernommen. Zudem hat Joseph Sakshaug dort nun eine Juniorprofessur für Statistik und sozialwissenschaftliche Methodenlehre inne.

Beispielprojekt: Berufskodierung

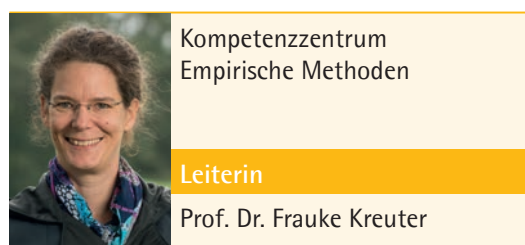
In Umfragen werden Berufe üblicherweise mit offenen Fragen erhoben. Die Antworten werden in Textform erfasst und müssen danach für weitere statistische Analysen in eine Berufsklassifikation (KldB oder ISCO) eingeordnet werden. Bisher erfolgt dies meist teilautomatisiert mithilfe einer Datenbank. Einträge, die nicht in der Datenbank gefunden werden, müssen danach mit entsprechendem Aufwand manuell kodiert werden. Das Projekt zur Berufskodierung verfolgt zwei Ziele:

- Um Kosten für die Kodierung zu sparen, sollen möglichst viele Antworten automatisch kodiert werden. Aus Antworten, die bereits zuvor manuell kodiert worden sind, soll der Computer automatisch lernen, in welche Berufskategorie neue Antworten einzusortieren sind. Hierfür verwendet KEM Methoden der automatischen Textklassifizierung.

- Bisher sind die Antworten auf die Frage nach dem Beruf oft vage und lassen sich daher meist nicht eindeutig klassifizieren. Dieser Fehler soll minimiert werden, indem der oder die Befragte direkt während des Interviews nach den Berufen gefragt wird, die laut Berufsklassifikation auf ihn oder sie zutreffen. Diese Berufe werden durch eine parallel zum Interview durchgeführte automatische Klassifikation der vagen Antworten vorgeschlagen. Im Berichtsjahr hat KEM in einer Umfrage des IAB einen entsprechenden Testlauf durchgeführt, der derzeit ausgewertet wird.



Gemeinsam mit Prof. Fred Conrad von der University of Michigan bietet Frauke Kreuter auf der Plattform "coursera.org" einen Onlinekurs an. Der Kurs steht allen Interessierten kostenlos zur Verfügung und wurde bereits von 50.000 Personen besucht.



Kompetenzzentrum
Empirische Methoden

Leiterin

Prof. Dr. Frauke Kreuter

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

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

v.l.n.r.:

Heiner Frank
Axel Bülow
Johanna Eberle
Dr. Manfred Antoni
Anja Wurdack
Iris Dieterich
Simon Trenkle
Veronika Zakrocki
Stefan Bender
Tina Hinz
Dr. Jörg Heining
Matthias Dörner
Martina Huber
Matthias Umkehrer
Dr. Parvati Trübswetter
Wolfram Klosterhuber

nicht im Bild:

Dr. Philipp vom Berge
Anja Burghardt
Sandra Broszeit
Anja Gruhl
Benedikt Hartmann
Dr. Daniela Hochfellner
Dr. Peter Jacobebbinghaus
Marie-Christine Laible
Dana Müller
Dr. Johannes-Christopher Schild
David Schiller
Alexandra Schmucker
Stefan Seth
Dagmar Theune
Stefanie Wolter



Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB (FDZ) bereitet Mikrodatsätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung und in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen, und stellt sie für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung. Das FDZ hat dafür transparente und standardisierte Zugangsregelungen entwickelt – unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen. Es führt Datenaufbereitungen, -aktualisierungen und -prüfungen durch und dokumentiert die bereitgestellten Daten detailliert. Das FDZ berät individuell über Zugang, Handling und Analyse-möglichkeiten sowie über Reichweite und Gültigkeit der Daten. Seit seiner Gründung im Jahr 2004 hat sich das FDZ im In- und Ausland fest etabliert. Das FDZ ist eine Einrichtung der BA. Es untersteht der Institutsleitung des IAB.

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

den. Momentan sind – neben dem Standort Nürnberg – Gastaufenthalte in Deutschland (Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dresden, Hannover, Mannheim) und den USA (Ann Arbor, Berkeley, Cornell, Harvard und Princeton) möglich. Zusätzlich gibt das FDZ faktisch anonymisierte Datensätze an Forschungseinrichtungen weiter und bietet „Campus Files“ für die Lehre an. Auf seiner Internetseite (<http://fdz.iab.de>) bietet das FDZ Dokumentationen und Arbeitshilfen wie den FDZ-Datenreport oder den FDZ-Methodenreport an. Am FDZ ist zudem eine Reihe von Drittmittelprojekten angesiedelt, die sich mit dem Kerngeschäft des FDZ – Datenzugang, -dokumentation und -entwicklung – beschäftigen. Darüber hinaus forscht das FDZ zu relevanten Themen des Arbeitsmarkts, wie die nachfolgend beschriebenen Forschungsprojekte des FDZ beispielhaft zeigen.

Wie sich Menschen mit niedrigen Löhnen in Großstädten verteilen

Zur Existenz und Verbreitung von Niedriglohnbeschäftigung liegen vielfältige Forschungsbefunde vor. Dagegen gibt es wenige wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, wo Niedriglohnbezieher ansässig sind. Sogenannte georeferenzierte Daten

erlauben es erstmals, ihre räumliche Verteilung über Städte hinweg vergleichend sichtbar zu machen und zu untersuchen. Das FDZ hat sich dieser Aufgabe angenommen. Die Ergebnisse wurden in Ausgabe 12/2014 der IAB-Kurzberichte publiziert. Die Autorinnen und Autoren zeigen beispielhaft anhand mehrerer deutscher Großstädte, wie sich die Niedriglohnbezieher kleinräumig innerhalb einer Stadt verteilen. Ihren Analysen zufolge gehören Berlin und Hamburg – neben Frankfurt und Leipzig – zu den Großstädten, in denen die räumliche Konzentration von Geringverdienern besonders ausgeprägt ist. So weist Berlin große Flächen auf, in denen ein hoher Anteil an Niedriglohnbezieher wohnt (siehe Abbildung). Demgegenüber sind Niedriglohnbezieher in München deutlich gleichmäßiger über das Stadtgebiet verteilt.

Zertifizierung von Betrieben

Zertifizierungen können für Betriebe ein wichtiges Instrument sein, um die Einhaltung von Qualitätsstandards nach innen und außen zu si-

gnalisieren. Zwei von drei Betrieben in Deutschland mit 50 und mehr Beschäftigten nehmen an mindestens einem Zertifizierungsverfahren teil. Zugleich zeigt sich, dass Zertifizierungen zur Arbeitsplatzqualität, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Gesundheitsmanagement mit einer intensiveren betrieblichen Personalarbeit und zumindest teilweise mit einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit einhergehen. Dies ist das Ergebnis einer Untersuchung des FDZ, die unter anderem in Ausgabe 2/2014 des IAB-Forum präsentiert wurde.



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

Leiter

Stefan Bender

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

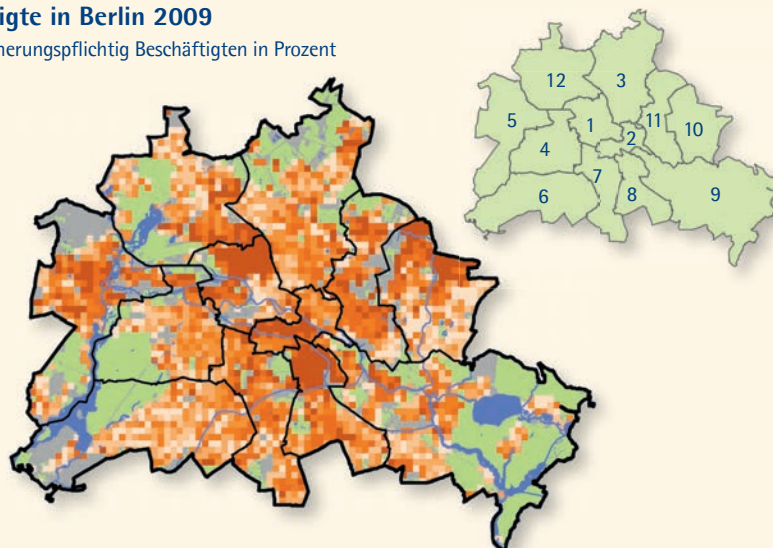
Niedriglohnbeschäftigte in Berlin 2009

Anteile an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent

Anteile in %

- 0 - 15
- 16 - 19
- 20 - 21
- 22 - 24
- 25 - 28
- 29 - 34
- 35 - 74

- Stadtgrenze
- Bezirksgrenze
- Wasserfläche
- Grün-/Agrarfläche
- Sonstiges



Bezirke in Berlin

- 1 Berlin-Mitte
- 2 Friedrichshain-Kreuzberg
- 3 Pankow
- 4 Charlottenburg-Wilmersdorf
- 5 Spandau
- 6 Steglitz-Zehlendorf
- 7 Tempelhof-Schöneberg
- 8 Neukölln
- 9 Treptow-Köpenick
- 10 Marzahn-Hellersdorf
- 11 Lichtenberg
- 12 Reinickendorf

Anmerkung: Die stadtspezifische Niedriglohnschwelle für Berlin beträgt 1.611 Euro (Bruttomonatslohn).

Quelle: Georeferenzierte Daten des IAB; Geometrien: OpenStreetMap, ThinkGeo, Geofabrik.

©IAB

stehend v.l.n.r.:
 Dr. Holger Bähr
 Dr. Martin Dietz
 Heike Hofbauer-Geer
 Alfons Voit
 Ulrike Büschel
 Volker Daumann
 Christine Hense
 Dr. Peter Kupka
 Sandra Scholz
 Barbara Knapp

sitzend v.l.n.r.:
 Elke Dony
 Christopher Osiander
 Karsten Strien
 Gudrun Fausel

nicht im Bild:
 Detlef Güttler
 Michael Kindley
 Elke Lowien-Bolenz
 Philipp Ramos Lobato
 Dr. Frank Sowa
 Dr. Holk Stobbe



Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) bündelt zentrale Forschungsergebnisse des IAB, macht sie transparent und sorgt so für einen Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Foko ist Hauptsprechpartner für die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), mit dem halbjährliche Abstimmungsgespräche geführt werden. Ein besonders enger Austausch mit dem BMAS erfolgt im Rahmen der Wirkungsforschung zur Grundsicherung nach §55, 1 SGB II. Hier ist die Stabsstelle auch für die Erstellung der halbjährlichen Sachstands- und Ergebnisberichte zuständig.

Innerhalb des Instituts stimmt Foko das Forschungs- und Arbeitsprogramm des IAB ab, das jeweils im Herbst der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit vorgelegt wird. Auch Aspekte der Qualitätssicherung von Forschung und Politikberatung fallen schwerpunktmäßig in den Verantwortungsbereich von Foko. Dazu zählt die Leitung der Arbeitsgruppe Projektbegutachtung, die sich der internen Qualitätssicherung von IAB-Projekten annimmt. Ein Projekt zur Politikbe-

ratung befasst sich unter anderem mit der Frage, inwiefern sich die Qualität von Beratungsleistungen messen lässt. Hierzu brachte Foko im Berichtsjahr eine Mitarbeiter- sowie eine Bereichsbefragung auf den Weg.

Weiterhin bietet Foko wichtige Dienstleistungen für die Forschungsbereiche am IAB. Dazu zählen Beratung und Unterstützung bei der Vergabe von Forschungsaufträgen und bei der Drittmittelakquise. Auch die Organisation der Gesprächsreihe IAB-Colloquium obliegt Foko. Mit 25 Vorträgen von externen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis trug dieses Format erheblich zur besseren Vernetzung des IAB bei. Es bietet ein wichtiges Forum der wissenschaftlichen Debatte am IAB. Last but not least gehören zehn dezentral in ausgewählten Arbeitsagenturen tätige Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zur Stabsstelle. Mit ihrem direkten Zugang zu den Prozessen in den Arbeitsagenturen sind sie das Standbein des IAB in der Praxis der Arbeitsverwaltung und leisten in unterschiedlichen Projektzusammenhängen wichtige Beiträge für die Forschungseinheiten des IAB.

Arbeitsschwerpunkte und Veranstaltungen

Das Jahr 2014 war bei Foko durch eine starke Nachfrage nach Beratungsleistungen zur Arbeitsmarktsituation von Langzeitarbeitslosen gekennzeichnet. Angesichts der zum Teil schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse von Arbeitslosen in der Grundsicherung wurden dort insbesondere Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit und der gesellschaftlichen Teilhabe thematisiert. Auch die Abgrenzung des Personenkreises für einen „Sozialen Arbeitsmarkt“ sowie Aspekte der Ausgestaltung einer solchen geförderten Beschäftigungsform wurden ausführlich behandelt. Zur öffentlich geförderten Beschäftigung organisierte Foko gemeinsam mit anderen Forschungseinheiten des IAB einen Workshop am BMAS.

Eine weitere zentrale Veranstaltung von Foko ist das jährlich stattfindende Forum „Forschungsergebnisse aus dem IAB“, bei dem Analysen des IAB mit Entscheidungsträgern aus Agenturen und Jobcentern diskutiert werden. Im Berichtsjahr wurden Aspekte der Weiterbildungsförderung, aktuelle Befunde zum Komplex „Beratung und Vermittlung“ sowie Forschungsergebnisse aus dem Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ behandelt.

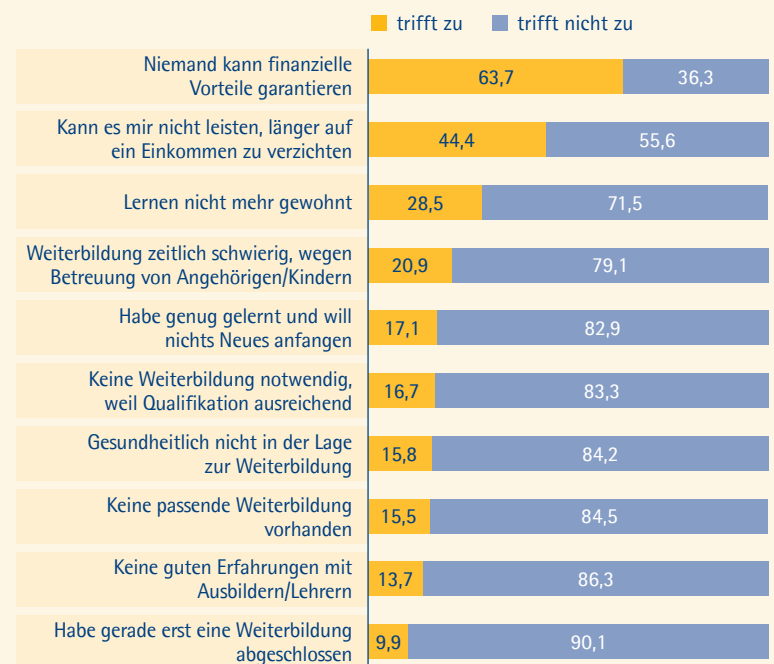
Eigene Forschung

Neben dem inhaltlichen Fokus auf das Beratungs- und Vermittlungsgeschehen hat die Stabsstelle in einer telefonischen Befragung Weiterbildungshemmnisse von Arbeitslosen untersucht, da diese auch für die Arbeitsvermittler oftmals im Dunkeln liegen. Die Hindernisse für die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung sind demnach vielfältig: Neben Lernschwierigkeiten spielen auch Probleme bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie Fragen der Motivation eine Rolle (siehe Abbildung). Die zentrale Hürde liegt nach Auskunft der Arbeitslosen aber in der finanziellen

Ausgestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen. Es spricht daher einiges dafür, dass sich die Teilnahmebereitschaft durch höhere Transferzahlungen während der Weiterbildung oder Prämien bei erfolgreichem Abschluss erhöhen ließe.

Schwierigkeiten, die Arbeitslose im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsmaßnahme sehen, 2013

Angaben der befragten Arbeitslosen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Je nach genanntem Hindernis schwankt die Zahl der Befragten mit gültiger Angabe zwischen 3.769 und 3.956.

Quelle: eigene Berechnungen (siehe auch IAB-Kurzbericht 14/2014).

©IAB



Stabsstelle
Forschungskoordination

Leiter

Dr. Martin Dietz

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

v.l.n.r.:

Matthias Umkehrer
 Bastian Stockinger
 Marie-Christine Laible
 Sebastian Becker
 Christine Singer
 Benjamin Lochner
 Kilian Niedermayer
 Nancy Reims
 Christian Merkl
 Hanna Brenzel
 Philipp Grunau
 Johannes Schäffler
 Malte Reichelt
 Stephan Brunow
 Anja Bauer
 Sebastian Bähr
 Basha Vicari
 Simon Trenkle
 Mario Bossler
 Matthias Dörner

nicht im Bild:

Katharina Dengler
 Barbara Felderer
 Veronika Hecht
 Jennifer Sinibaldi
 Alexander Vosseler



Seit Oktober 2004 führt das IAB in Kooperation 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. Seit 2011 werden das Studienprogramm und alle Veranstaltungen im Rahmen des Graduiertenprogramms (GradAB) auf Englisch abgehalten, sodass die Teilnahme auch internationalen Bewerberinnen und Bewerbern offensteht, die nicht ausreichend Deutsch sprechen. Die steigende Zahl an Bewerbungen aus dem Ausland zeigt, dass sich die internationale Sichtbarkeit des GradAB stark erhöht hat.

Finanziell werden die Graduierten mit einem monatlichen Stipendium des IAB in Höhe von 1.000 Euro gefördert. Zudem erhalten die Graduierten ein jährliches Reisebudget von 1.200 Euro für die Teilnahme an internationalen Konferenzen oder für Forschungsaufenthalte an ausländischen Universitäten. Hinzu kommt ein Familienzuschlag von 220 Euro für Alleinerziehende bzw. Stipendiatinnen und Stipendiaten, deren Partner nicht mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Die überwiegende Mehrheit der Stipendiatinnen und Stipendiaten macht zudem von der Möglichkeit Gebrauch, bis zu zehn Stunden pro Woche in einem der Forschungsbereiche des IAB oder an einem Lehrstuhl zu arbeiten. Sie sind

somit in den Alltag von Forschung und Politikberatung intensiv eingebunden. Die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen des Graduiertenprogramms ermöglichen den Doktorandinnen und Doktoranden mithin nicht nur eine intensive Vernetzung untereinander, sondern auch mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern innerhalb und außerhalb des IAB.

Teilzeitstipendium

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im IAB großgeschrieben. GradAB-Doktoranden mit Kindern unter drei Jahren können deshalb das GradAB-Programm auch in Teilzeit absolvieren. Mit diesem Modell will das IAB insbesondere Frauen einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen. Gleichzeitig trägt das IAB damit der Tatsache Rechnung, dass Doktorandinnen und Doktoranden mit kleinen Kindern über ein eingeschränktes Zeitbudget verfügen. Dank der Teilzeitlösung erhalten Eltern von Kleinkindern für bis zu fünf (statt drei) Jahre einen komfortablen Zugang zu den Daten und zur Infrastruktur des IAB, wie er für alle Stipendiatinnen und Stipendiaten üblich ist. Zum Ende des Berichtszeitraumes 2014 nahmen drei Doktorandinnen die Teilzeitregelung in Anspruch.

Auch reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB sowie der Universität Erlangen-Nürnberg, die an einem Promotionsvorhaben arbeiten, können sich für das Graduiertenprogramm bewerben. Als „IAB-Kollegiaten“ beziehungsweise „Uni-Kollegiaten“ erhalten sie kein Stipendium, durchlaufen aber den gleichen Auswahlprozess wie die Stipendiatinnen und Stipendiaten, werden für Lehrmodule und andere Veranstaltungen des GradAB von ihrer regulären Arbeit freigestellt und erhalten ebenso fachliche Unterstützung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor. „Uni-

Kollegiaten“ finanzieren sich über eine Stelle an der Universität Erlangen-Nürnberg, haben jedoch einen Arbeitsplatz am IAB.

Positive Einschätzung durch den wissenschaftlichen Beirat des IAB

Im Berichtsjahr präsentierte sich das Graduiertenprogramm dem wissenschaftlichen Beirat des IAB. Dazu stellten die Graduierten ihre aktuellen Forschungsarbeiten in einer zweistündigen Poster-Sitzung vor. Die Bewertung des Programms durch den Beirat fiel äußerst positiv aus – insbesondere mit Blick auf die aus seiner Sicht hohe Qualität der von den Graduierten geleisteten Forschung. Der Beirat hob hervor, dass die Ziele des Programms sehr gut erreicht werden, die Forscherinnen und Forscher thematisch gut in das IAB integriert sind und intensiv mit den Daten des IAB arbeiten. Zudem begrüßte der Beirat, dass die Graduierten ihre Forschungsergebnisse frühzeitig in wissenschaftlichen und praxisnahen Zeitschriften publizieren und international gut vernetzt sind, beispielsweise über die Teilnahme an internationalen Konferenzen.

Personalia

Im Jahr 2014 wurden fünf Bewerberinnen und Bewerber als Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten aufgenommen. Für fünf Stipendiaten und einen Kollegiaten lief der Förderzeitraum von drei Jahren aus. Damit nahmen zum Ende des Berichtsjahrs 16 Graduierte am Programm teil. Fünf Absolventinnen und Absolventen haben im vergangenen Jahr ihre Dissertation eingereicht und erfolgreich abgeschlossen. Zwei weitere haben Juniorprofessuren an den der Leibniz-Universität Hannover bzw. an der Julian-Maximilians-Universität Würzburg übernommen. Von den fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmern des GradAB, die im Januar 2010 in

das Programm eingetreten waren, haben zwei ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, zwei Teilnehmerinnen sind noch im Programm und machen von der oben erwähnten Teilzeitregelung Gebrauch.

PD Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, schied im Mai 2014 als Programmverantwortlicher auf Seiten des IAB turnusgemäß aus. Das Amt wurde von Prof. Uwe Blien übernommen, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“. Als Stellvertreter wurde PD Dr. Joachim

Wolff berufen, der im IAB den Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ leitet.

Die Programmverantwortung auf Seiten der Universität Erlangen-Nürnberg hatten im Berichtsjahr Prof. Christian Merkl, Inhaber des Lehrstuhls für Makroökonomik, sowie Prof. Martin Abraham, Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung, inne. Prof. Merkl löste im Berichtsjahr den bisherigen Verantwortlichen Prof. Claus Schnabel ab, der einen Lehrstuhl für Arbeitsmarkt und Regionalpolitik innehat.

Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm

| Name (S/K)* | Förderbeginn | Dissertationsthema (Arbeitstitel) | Mentor/-in am IAB | Erstgutachter/-in |
|------------------------|--------------|--|--------------------------|---|
| Bauer, Anja (S) | 01/2012 | Mismatch in Germany: A Theoretical and Empirical Analysis | Dr. Hermann Gartner | Prof. Dr. Christian Merkl, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Becker, Sebastian (S) | 03/2013 | On the effectiveness of short-time working schemes – A cross-national comparison | PD Dr. Elke Jahn | Prof. Dr. Christian Merkl, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Bähr, Sebastian (K) | 01/2012 | Regional Mobility of Unemployed Persons and their Households | Prof. Dr. Mark Trappmann | Prof. Dr. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Bossler, Mario (S) | 01/2012 | The national wage differential – Evidence from joint individual and firm level data | Prof. Dr. Lutz Bellmann | Prof. Dr. Lutz Bellmann, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Brenzel, Hanna (S) | 02/2013 | Economic integration of migrants in Germany: the consequences for tied movers and the returns on accumulated human capital | Anette Haas | Prof. Herbert Brücker, Universität Bamberg |
| Dengler, Katharina (S) | 10/2010 | Evaluation von Sequenzen aktiver Arbeitsmarktprogramme für Arbeitslosengeld-II-Empfänger in Deutschland | PD. Dr. Joachim Wolff | Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg |
| Dorner, Matthias (S) | 02/2014 | Inventors and the Labour Market | PD. Dr. Udo Brix | Prof. Dr. Thomas Brenner, Universität Marburg |
| Felderer, Barbara (S) | 10/2011 | Effects of Respondent Incentives on Nonresponse and Measurement Error | Prof. Dr. Frauke Kreuter | Prof. Dr. Frauke Kreuter, Universität München |
| Grunau, Phillip | 01/2013 | Socio-economic analyses of educational mismatch in Germany | Prof. Dr. Lutz Bellmann | Prof. Dr. Lutz Bellmann Universität Erlangen-Nürnberg) |
| Hecht, Veronika (S) | 01/2010 | Determinanten und Arbeitmarkteffekte von Offshoring und deren räumliche Differenzierung. Eine Analyse von Produktionsverlagerungen deutscher Unternehmen nach Tschechien | Prof. Dr. Uwe Blien | Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg |

*StipendiatIn/KollegiatIn

Fortsetzung Tabelle „Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm“

| Name (S/K)* | Förderbeginn | Dissertationsthema (Arbeitstitel) | Mentor/-in am IAB | Erstgutachter/-in |
|--------------------------------|--------------|--|--------------------------|---|
| Laible, Marie-Christine (S) | 02/2014 | Management Diversity, Firm Performance and Employment in Germany | Stefan Bender | Prof. Dr. Lutz Bellmann, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Lochner, Benjamin | 01/2014 | Wage formation and labor market institutions in an economy with search frictions | Dr. Heiko Stüber | Prof. Dr. Christian Merkl, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Niedermayer, Kilian (S) | 01/2012 | Short-time work as an instrument of labor market policy – A theoretical and empirical approach | Prof. Dr. Joachim Möller | Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg |
| Reichelt, Malte (S) | 01/2013 | Migration decisions on the German labor market – The influence of structural, company and occupational characteristics | Dr. Corinna Kleinert | Prof. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg |
| Reims, Nancy (S) | 01/2013 | Vocational Rehabilitation in Germany and its Impact on the Employment Biography of Disabled People | Stefan Bender | Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Universität Köln |
| Schäffler, Johannes (S) | 01/2013 | German Direct Investments in the Czech Republic – Effects on Domestic Labor Markets | Prof. Dr. Uwe Blien | Prof. Dr. Uwe Blien Universität Bamberg |
| Singer, Christine (K) | 01/2013 | Evaluation of Selected Active Labor Market Policies | Prof. Dr. Gesine Stephan | Prof. Dr. Gesine Stephan Universität Erlangen-Nürnberg |
| Sinibaldi, Jennifer (S) | 10/2011 | Evaluating the Quality of Interviewer Observed Paradata: An Analysis of the Measurement Error Properties and its Importance in Nonresponse Analysis and Adjustment | Prof. Dr. Frauke Kreuter | Prof. Dr. Frauke Kreuter, Universität München |
| Stockinger, Bastian (S) | 01/2014 | Transfer and spillovers of occupation- and industry-specific human capital: an analysis of German manufacturing | Anette Haas | Prof. Dr. Thomas Zwick, Universität Würzburg |
| Trenkle, Simon | 01/2014 | Transition into and out of unemployment – Behavioral consequences and welfare aspects of unemployment benefit design | Stefan Bender | Prof. R. Riphahn, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg |
| Umkehrer, Matthias (S) | 10/2011 | The Impact of Early Labour Market Experience on Future Labour Market Outcomes. | Stefan Bender | Prof. Dr. Joachim Möller, Universität Regensburg |
| Vicari, Basha (S) | 10/2010 | Occupation as an Institution and its Impact on Employment Trajectories | Dr. Britta Matthes | Prof. Dr. Martin Abraham, Universität Erlangen-Nürnberg |

Interne und externe Vernetzung

Wie in den Vorjahren organisierten die jüngsten Mitglieder des Graduiertenprogramms einen Doktorandenworkshop mit dem Titel „Perspectives on (Un-)Employment“. Keynotespeaker waren Josef Brüderl, Professor für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München (Vortragstitel: „Fixed-Effects Methodology in Labor Market Research“) und Oliver Falck, Leiter des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München (Vortragstitel: "The Cost of Migrating to a Culturally Different Location"). Der jährlich stattfindende

Workshop richtet sich an Doktorandinnen und Doktoranden aus dem In- und Ausland. Er erfreut sich gerade bei ausländischen Promovenden einer wachsenden Beliebtheit. So nahmen im Berichtsjahr neben vier Doktoranden aus Europa auch zwei Doktoranden aus den USA teil. Im diesjährigen Workshop wurden insgesamt 24 Vorträge zu einzelnen Promotionsprojekte vorgestellt und diskutiert.

Wie schon in den Vorjahren waren die Graduierten auch im abgelaufenen Jahr mit zahlreichen Vorträgen auf hochrangigen Konferenzen im In- und Ausland präsent. Beispielhaft genannt seien die Jahrestagung der European Association of Labour Economists, die Jahrestagung

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

des Vereins für Socialpolitik, der European Survey Research Association, die Jahrestagung der American Sociological Association sowie weitere internationale Konferenzen und Workshops in Europa, Asien und den USA. Ferner nahmen Graduierte an internationalen „Summer Schools“ für Doktoranden teil, bei denen die Teilnahme an ein mitunter sehr strenges Auswahlverfahren geknüpft ist. Außerdem absolvierten einige Stipendiaten mehrwöchige Forschungsaufenthalte an den Universitäten in Michigan (USA), Melbourne (Australien) und an der University of California (USA). Die Stipendiaten wurden in diesen Fällen über das reguläre Stipendium hinaus finanziell unterstützt.

Maßgeschneidertes Lehrprogramm

Das GradAB-Lehrprogramm besteht aus zwei Pflichtmodulen sowie aus einem Block an Wahlpflichtmodulen (siehe Abbildung auf Seite 66). Das Pflichtmodul I, „The Sociological and Economic Basis of Labour Market Research“, wurde von Prof. Claus Schnabel und Prof. Martin Abraham (beide Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) angeboten. Dr. Johannes Ludsteck und Dr. Stephanie Eckman (beide IAB) unterrichteten das zweite Pflichtmodul „Statistics and Econometrics“. Aus dem Wahlpflichtbereich wurden sechs Module angeboten:

- „Causality and Identification“
(Prof. Peter Dolton, University of Sussex)
- "Advanced Methods in Event History Analysis"
(Prof. Michael Windzio, Universität Bremen)
- "Applied Spatial Econometrics"
(Dr. Daniel Arribas-Bel, University of Birmingham)
- "Designing Questionnaires"
(Prof. Frauke Kreuter, IAB)
- "Designing Posters for Conferences"
(Prof. Andrea Schwanzer, PH Ludwigsburg)
- "Kritische Wirtschaftssoziologie"
(PD Dr. Markus Promberger, IAB und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)


Zudem nahmen die Graduierten wieder an Kursen des Bavarian Graduate Program in Economics teil. Dieses richtet sich an exzellente wirtschaftswissenschaftliche Doktorandinnen und Doktoranden aus unterschiedlichen bayerischen Universitäten. In beiden Fällen werden die absolvierten Kurse ebenfalls als Wahlpflichtmodule anerkannt.



Näheres zum Graduiertenprogramm unter www.iab.de/gradab


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. Im Berichtsjahr wurde die Arbeitsgruppe „Langzeitleistungsbezug“ ins Leben gerufen.

Arbeitsgruppe Berufsforschung

| | |
|--|----------------------------------|
|  | Arbeitsgruppe Berufsforschung |
| | Leiter |
| | Bernhard Christoph |

Wie bereits im Vorjahr befasste sich die Arbeitsgruppe mit der Messung beruflicher Tätigkeitsinhalte („job tasks“). So wurde zu diesem Thema ein internes Projekt vorgestellt und diskutiert. Zudem konnte mit Prof. Michael Handel, Soziologe an der Northeastern University in Boston (USA), ein externer Forscher mit einschlägiger Expertise für einen Vortrag am IAB gewonnen werden. Zudem wurden Projekte zu weiteren Themenfeldern in der Arbeitsgruppe präsentiert, etwa zu Veränderungen in der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen, zu berufsspezifischen Suchkosten bei der Stellenbesetzung sowie zu berufsspezifischen Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Gemeinsam mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ hat die Arbeitsgruppe vermehrt Kontakte zu externen Forscherinnen und Forschern geknüpft. Diese Kontakte sollen künftig im Rahmen eines Forschungsnetzwerks zum Thema Beruf stärker institutionalisiert werden.

Arbeitsgruppe Berufliche Weiterbildung

| | |
|--|---|
|  | Arbeitsgruppe Berufliche Weiterbildung |
| | Leiter |
| | PD Dr. Thomas Kruppe |

Die Arbeitsgruppe führt das breit gefächerte Arsenal an einschlägigen Forschungsaktivitäten am IAB zusammen. Sie fungiert vor allem als Forum, in dem Forschungsprojekte sowohl in der Entstehungsphase als auch während der laufenden Arbeit unterstützt und aktuelle Forschungsergebnisse diskutiert werden können. Damit 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 Beratungsbedarf von Politik und Fachöffentlichkeit auf diesem Feld angemessen Rechnung tragen zu können.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem Befunde aus einer Studie zur Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitslosen diskutiert. Zudem wurde in der Arbeitsgruppe erörtert, inwieweit betriebliche Strukturen die Weiterbildungschancen von Beschäftigten beeinflussen.

Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf

| | |
|--|-----------------------------------|
|  | Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf |
| | Leiter |
| | Dr. Stephan Brunow |

Im Zuge der anhaltend positiven ökonomischen Entwicklung fragen deutsche Unternehmen ver-

mehrt qualifizierte Arbeitskräfte nach, tun sich aber mitunter schwer, entsprechendes Personal zu finden. Die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ untersucht, inwiefern es tatsächlich zu Mangelerscheinungen in einzelnen Bereichen der Wirtschaft kommt und diskutiert Strategien, wie der relativen Knappheit an Arbeit begegnet werden kann. Die Arbeitsgruppe bietet eine Plattform für den Wissensaustausch und die Vernetzung der an diesem Thema arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und trägt dazu bei, Ideen zu weiteren relevanten Forschungsfragen zu entwickeln.

Im Berichtsjahr befasste sich die Arbeitsgruppe unter anderem mit einem Projekt zum aktuellen Arbeitskräftebedarf in Deutschland. Es soll ein regelmäßiges, langfristiges und aktuelles Monitoring der Arbeitskräftenachfrage in einzelnen Berufen, Qualifikationsstufen und Regionen stattfinden. Zudem hielten Mitglieder der Arbeitsgruppe zahlreiche einschlägige Vorträge für die Praxis, beteiligten sich an Initiativen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung und erstellten wissenschaftliche Fachpublikationen zu diesem Thema.

Arbeitsgruppe Geschlechterforschung



Die Arbeitsgruppe Geschlechterforschung ist ein bereichsübergreifendes Diskussionsforum, das die Aktivitäten der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktforschung am IAB bündelt. Sie bietet eine Plattform, um interne und externe Forschungs-kooperationen zu initiieren und zu vernetzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen For-

schungs- und Geschäftsbereichen nutzen die regelmäßigen Treffen, um eigene Forschungsergebnisse zu diskutieren, sich neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen und Kontakte zu knüpfen.

Die Diskussionsrunden beschäftigten sich im Jahr 2014 mit der Frage, ob die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch die Beschäftigungschancen von ALG-II-Bezieherinnen verbessert, die zuvor in Haushalten lebten, in denen der Mann der Hauptverdiener war. Zudem wurden empirische Ergebnisse zum Einfluss der Zuwanderung von gering qualifizierten Frauen auf das Arbeitsangebot von einheimischen Frauen diskutiert. Ein gemeinsamer Workshop mit der Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ und der Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie befasste sich mit der Wechselwirkung zwischen Beschäftigungsqualität, individuellen und familiären Lebensverhältnissen und dem beruflichen und betrieblichen Kontext.

Arbeitsgruppe Langzeitleistungsbezug



Das Thema Langzeitarbeitslosigkeit nahm im Berichtsjahr einen breiten Raum in der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion ein. Die Arbeitsgruppe „Langzeitleistungsbezug“, die sich sowohl mit Langzeitarbeitslosigkeit als auch dem damit verwandten, aber nicht deckungsgleichen Phänomen des langfristigen Transferleistungsbezugs beschäftigt, hat diese Debatte intensiv begleitet. So waren Mitglieder der Arbeitsgruppe

beratend zu Themen wie „Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit“ oder „Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarkts“ tätig.

Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe im Berichtsjahr zwei Veranstaltungen ausgerichtet, um den Stand der Forschung in gebündelter Form zu präsentieren und zu diskutieren. Hierzu zählte zum einen der jährliche Workshop zur Arbeitsmarktpolitik, der gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftsforschung in Halle ausgerichtet wird. Im Workshop, der sowohl an Wissenschaftler als auch an Praktiker gerichtet war, wurden in insgesamt elf Vorträgen wissenschaftliche Erkenntnisse zu Langzeitleistungsbezug und -arbeitslosigkeit vorgestellt. Zum anderen richtete die Arbeitsgruppe eine Ad-hoc-Gruppe im Rahmen des Jahreskongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ein, in der es um die sozialen und individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug ging.

Arbeitsgruppe Migration und Integration



Arbeitsgruppe
Migration und Integration
Leiterin
Anette Haas

Die Arbeitsgruppe sieht sich als bereichsübergreifendes, interdisziplinäres Forum, in dem einschlägige Forschungsthemen diskutiert und weiterentwickelt, neue Forschungsfelder identifiziert und Informationen zu relevanten Veröffentlichungen und Tagungen ausgetauscht werden.

Das Themenspektrum umfasst verschiedene Datensätze für die Migrations- und Integrationsforschung, die Abgrenzung spezifischer Migrantengruppen, etwa von Neuzuwanderern, sowie Fragen zur Struktur der Zuwanderer und deren

Arbeitsmarktintegration. So wird in der Arbeitsgruppe beispielsweise diskutiert, wie sich gesetzliche Neuregelungen, die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Staaten oder auch der steigende Fachkräftebedarf auf die Beschäftigungspotenziale für Zuwanderer auswirken. Außerdem beschäftigen wir uns mit den Auswirkungen kultureller Vielfalt auf den Arbeitsmarkt, der Verwertbarkeit ausländischer Qualifikationen und den Möglichkeiten, die Willkommenskultur auf lokaler Ebene zu stärken. Weitere aktuelle Themen, die von der Arbeitsgruppe aufgegriffen wurden, sind regionale Unterschiede im Ausmaß der Zuwanderung und im Integrationserfolg sowie die Neuregelungen im Asylrecht.

Arbeitsgruppe Mindestlohn

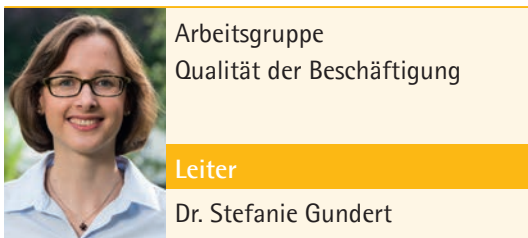


Arbeitsgruppe
Mindestlohn
Leiterin
Dr. Marion Penninger

Zum 1. Januar 2015 wurde erstmalig in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt. Diese Arbeitsmarktreform bedeutet einen starken Eingriff in den deutschen Arbeitsmarkt. Das IAB hat im April 2014 daher die Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ ins Leben gerufen, die anfangs von Dr. Jens Stephani geleitet wurde. Im September übernahm Dr. Marion Penninger die Leitung. Der Schwerpunkt der Arbeitsgruppe im vergangenen Jahr lag auf dem bereichs- und fachübergreifenden Austausch bzw. der Vorstellung und Diskussion bereits laufender, aber auch geplanter Forschungsvorhaben zum Mindestlohn. Hervorzuheben ist hier die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Begleitforschung zum Mindestlohn. Zusätzlich

wurden in der Arbeitsgruppe Fragen zu mindestlohnrelevanten Tatbeständen in den drei großen IAB-Erhebungen (IAB-Betriebspanel, IAB-Stellenerhebung, PASS) intensiv erörtert und mögliche weitergehende Forschungsfragen identifiziert. Auch wurde von Mitgliedern der Arbeitsgruppe ein Drittmittelprojekt zum Thema Mindestlohn eingeworben. Schließlich wirkte die Arbeitsgruppe im vergangenen Jahr an diversen Beratungsprojekten zum Thema Mindestlohn mit.

Arbeitsgruppe Qualität der Beschäftigung



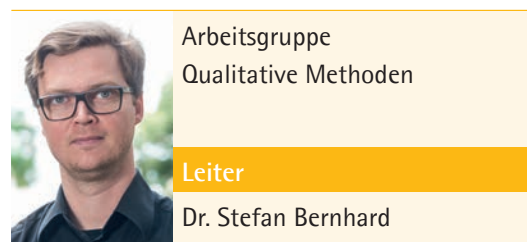
Seit einigen Jahren steht die Qualität von Beschäftigung neben anderen Themen im Fokus der IAB-Forschung. Im November 2014 veranstaltete die Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Arbeitsgruppe „Geschlechterforschung“ und der Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie einen Workshop, bei dem über 50 Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher die Wechselwirkung von Beschäftigungsqualität und dem familiären, beruflichen und betrieblichen Kontext diskutierten.

Ihre Expertise konnten die Mitglieder der Arbeitsgruppe auch auf zahlreichen anderen Konferenzen einbringen, beispielsweise durch Vorträge zur Dynamik in der Zeitarbeit beim „4. Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit“ oder zum Thema Überstunden beim WSI-Herbstforum „Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!“.

Schließlich wirkten Mitglieder der Arbeitsgruppe an zahlreichen Beratungsprojekten mit.

So stieß der Themenkomplex „atypische Beschäftigung“ im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit auf großes Interesse und wurde dort in mehreren Sitzungen beraten. Mitglieder der Arbeitsgruppe haben dafür Informationsunterlagen erstellt und Vorträge gehalten.

Arbeitsgruppe Qualitative Methoden



Qualitative Methoden sind aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nicht mehr wegzudenken. Vor allem die seit 2005 im IAB angesiedelte Grundsicherungsforschung hat vermehrt Fragestellungen mit sich gebracht, die unter anderem mit qualitativen Methoden erforscht werden. Die qualitative Forschung des Instituts greift neben gängigen Verfahren auch neue Ansätze auf und entwickelt diese weiter, beispielsweise im Bereich qualitativer Panelmethoden oder bei der Analyse von sozialen Netzwerken.

Die Arbeitsgruppe „Qualitative Methoden“ will diese Entwicklungen bündeln und voranbringen. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Forschungsarbeiten aus dem IAB, die sowohl auf quantitativen als auch auf qualitativen Methoden basieren, präsentiert und diskutiert. Zudem bereitete die Arbeitsgruppe gemeinsam mit externen Forscherinnen und Forschern eine internationale und interdisziplinäre Tagung vor, in der es ebenfalls um die sinnvolle Kombination quantitativer und qualitativer Untersuchungsmethoden ging.

v.l.n.r.:
Marie-Christine Heimeshoff
Wolfgang Braun
Miriam Dreschel



Die wichtigste Aufgabe der Pressestelle ist es, die Forschungsergebnisse des IAB so zu präsentieren, dass sie von den Medien aufgegriffen und dadurch auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt werden. Das Pressteam bereitet die Forschungsergebnisse journalistisch auf, versendet sie per E-Mail als Presseinformation, beantwortet Fragen schnell und stellt unkompliziert den Kontakt zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts her.

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 17. Oktober war das IAB zusammen mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) Gast der Bundespressekonferenz. Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und europäische Integration“ am IAB und Martin Kroh, stellvertretender Leiter des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) am DIW Berlin, stellten den Medienvertretern die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe vor und beantworteten Fragen der Journalisten.
- IAB-Direktor Joachim Möller publizierte im Jahr 2014 zwei Beiträge in seiner Kolumne „Mythen der Arbeit“ auf Spiegel Online. Darin rückt er falsche Gewissheiten über die Arbeitswelt zu recht. Er beantwortete die Fragen: „Kleine Angestellte werden die neuen Armen – stimmt's?“ und „Durch den Mindestlohn muss keiner mehr aufstocken – stimmt's?“. Die im April 2011 gestartete Kolumne wird auch 2015 fortgesetzt (näheres unter www.spiegel.de/thema/mythen_der_arbeit_karrierespiegel).
- Am 3. Dezember veröffentlichte das Handelsblatt den Gastbeitrag „Konjunktur ist nicht

alles“. Die IAB-Forscher Sabine Klinger und Enzo Weber erklären darin, dass sich Konjunktur und Arbeitsmarkt voneinander entkoppeln. Ursächlich seien die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors, knapper werdende Arbeitskräfte, die Zuwanderung und die moderate Steigerung des Lohnniveaus.

Wissenschaftler im Rampenlicht

Bei den Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB 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 2014 drei Medientrainings für diese Zielgruppe organisiert. Aufgrund der unverändert hohen Nachfrage werden diese Fortbildungsangebote auch 2015 fortgesetzt.

O-Töne für den Hörfunk

Seit Oktober 2008 stellt das Presseteam im Internet regelmäßig Audiofiles mit O-Tönen von IAB-

Mitarbeitern zum Download bereit. Zur Auswahl stehen einerseits sendefähige Hörfunkbeiträge, andererseits einzelne Interview-O-Töne. Der Audiodienst wird nicht nur von kleineren Hörfunkstationen, sondern auch von großen öffentlich-rechtlichen Sendern genutzt.

Breite Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB ist weiterhin breit in der Medienöffentlichkeit vertreten. Mit im Durchschnitt mehr als 600 Artikeln pro Monat war die Medienresonanz im Jahr 2014 so hoch wie nie zuvor (siehe Abbildung). Vor Beginn der aktiven Pressearbeit im Herbst 2004 nahmen noch rund 50 Artikel pro Monat auf das IAB Bezug.



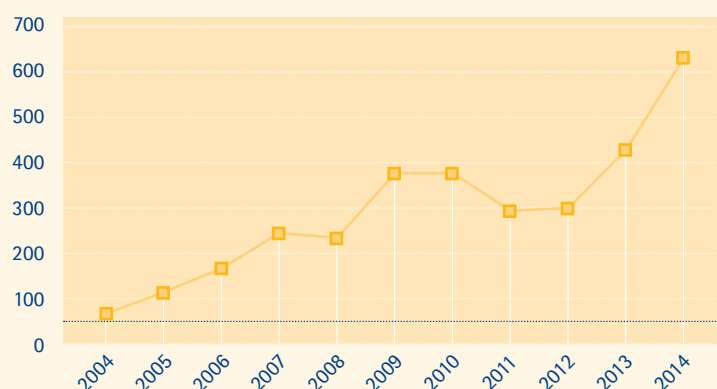
Stabsstelle Presse

Leiter

Wolfgang Braun

Das IAB im Spiegel der Medien

Durchschnittliche Anzahl der Artikel mit IAB-Bezug pro Monat



Niveau vor Beginn der aktiven Pressearbeit

Quelle: Eigene Berechnungen.
©IAB

Wissenschaftsmanagement

v.l.n.r.:

Dr. Markus Heckmann
 Katrin Neumeier
 Frank Pelzel
 Dr. Gwendolin Lauterbach
 Thorsten Hühn
 Dr. Ulrich Wenzel
 Wolfram Röhrig
 Barbara Wünsche
 Doreen Makrinus-Hahn

nicht im Bild:
 Elisabeth Roß
 Dr. Yvonne Russ



Das Wissenschaftsmanagement (WiM) berät die Institutsleitung in strategischen Belangen und entlastet sie in administrativen Fragen, indem es die Geschäftsbereiche des IAB steuert und koordiniert und für die Planung und Bewirtschaftung des IAB-Haushalts im übertragenen Rahmen verantwortlich ist. Zudem sind die Arbeitsbereiche „Rechtsangelegenheiten“ und „Controlling“ im Wissenschaftsmanagement angesiedelt.

Datenschutz

Im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie wurde im Berichtsjahr die lang anstehende Reform des § 75 SGB X umgesetzt. Demnach dürfen Forschungsdaten künftig auch ausdrücklich für Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung übermittelt werden. Die Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes in der Praxis wird nun gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem genehmig-

genden Referat im Bundesministerium für Arbeit und Soziales geklärt.

Personalpolitik

Im Berichtsjahr wurde die Ankerkennung wissenschaftsspezifischer Kompetenzen und Leistungen im Tarifvertrag der BA, der auch für das IAB gilt, verbessert, z.B. mit Blick auf die Leitung von komplexen Forschungsprojekten. Das Wissenschaftsmanagement hat die hierfür erforderlichen Vorbereitungen getroffen und abgestimmt. In der zweiten Jahreshälfte steuerte WiM auch die Implementation dieser neuen bzw. veränderten Entgelt Elemente.

Das IAB hat bereits in den vergangenen Jahren Leitungspositionen im Bereich der Forschung in gemeinsamen Berufungsverfahren mit Universitäten besetzt. Sie dienen als strategisches Instrument der Personalentwicklung und Personalrekrutierung und führen zu erheblichen Qualitäts- und

Effizienzgewinnen am IAB wie an den beteiligten Universtitäten. Auch im Jahre 2014 erfolgte eine gemeinsame Berufung und eine damit verbundene Einrichtung einer S-Professur an einer renommierten Universität. Zudem wurden die Vertragsverhandlungen für zwei Kooperationsvereinbarungen zur Einrichtung von Juniorprofessuren vom Arbeitsbereich „Rechtsangelegenheiten“ erfolgreich abgeschlossen; eine weitere gemeinsame Berufung auf eine Juniorprofessur ist in Planung.

Um dieses personalpolitische Instrument weiterzuentwickeln und besser nutzen zu können, hat WiM das Gesamtkonzept des IAB zu gemeinsamen Berufungen mit Universitäten grundlegend überarbeitet und um ein Nachhaltigkeitskonzept ergänzt. Hierzu gehört auch eine neue Besetzungsordnung, durch die Rekrutierungsprozesse transparenter und klarer als zuvor strukturiert werden.

Controlling

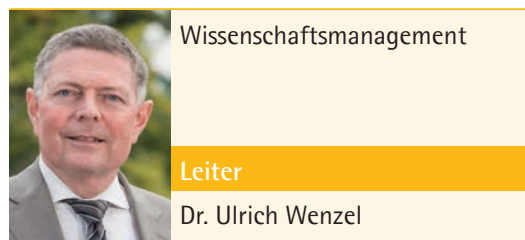
Im Bereich des Ressourcencontrollings hat das Wissenschaftsmanagement zusätzliche Datenquellen erschlossen. So kann der Personalhaushalt besser gesteuert werden. Zudem gestalten sich Personalkostenabrechnungen effizienter und effektiver. Die erforderlichen Ressourcen für Forschungs- und Beratungsprojekte stehen damit verlässlicher und passgenauer als bislang zur Verfügung. Auch können Qualität und Aktualität der Datenerfassung effektiver nachgehalten werden. Die Daten sollen künftig auch für die Steuerungsunterstützung von Forschungsprojekten nutzbar gemacht werden. Hierfür hat WiM einen Konzepttest initiiert, der ausloten soll, wie die verbesserten Informationen über die Ressourcen für das

Projektcontrolling und das Zielsteuerungssystem genutzt werden können. Das Institut erhält so überdies eine genauere und differenziertere Berichtslegung über seine Aktivitäten.

Geschäftsprozesse

Gute Forschungs- und Beratungsprozesse zeichnen sich durch sogenannte Governanceprinzipien aus, also Regelungsstrukturen und Abläufe, in denen die Grundsätze der Zurechenbarkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz und Fairness auf allen Ebenen umgesetzt werden. Zur Stärkung dieser Grundsätze im Bereich der Forschungsdrittittel hat die Institutsleitung des IAB ein „Konzept zur Einwerbung und Vereinnahmung von Drittmitteln für Forschungsarbeiten“ vorgelegt, das von WiM erarbeitet und mit den zentralen Stakeholdern des IAB abgestimmt wurde.

Schließlich wurde ein Rahmenkonzept zur Kommunikation am IAB verabschiedet, das sicherstellt, dass Entscheidungen von Leitungsgremien wirksamer im Haus kommuniziert werden. Damit konnten die Empfehlungen eines Prüfberichts der Internen Revision der BA erfolgreich und abschließend umgesetzt werden.



Geschäftsbereich

„Personal, Infrastruktur und Finanzen“

v.l.n.r.:

Marta Mistela
Wolfgang Lorenz
Evi Gmeiner
Cornelia Hammling
Annette Arnold
Ilona Lorenz
Sabine Kauschinger
Claudia Baur
Sabine Hofmockel
Irmgard Wolz
Susanne Fehr
Gisela Egersdörfer
Rita Ratschker
Irina Kail
Norbert Schauer
Helene Renner
Brigitte Schmidt

nicht im Bild:
Angelika Girbinger
Kerstin Hurnik
Gabriele Ruff



Das IAB legt Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nur wenn dies gelingt, kann das IAB hervorragend qualifiziertes Personal gewinnen und halten. Rekrutierung, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zählen daher zu den wichtigsten Handlungsfeldern des Geschäftsbereichs „Personal, Infrastruktur und Finanzen“ (GfP). Zudem verwaltet GfP den Forschungshaushalt sowie die Drittmittel- und Vergabeprojekte des IAB und unterstützt die Forscherinnen und Forscher bei der Organisation von Konferenzen und Workshops.

Personalentwicklung

GfP betreute im Berichtsjahr etwa 460 Beschäftigte, einschließlich Praktikanten und studentischer Hilfskräfte. Schwerpunkt im Rekrutierungsbereich bildeten acht Berufungsverfahren für unterschiedliche Professuren, die in enger Abstimmung mit den jeweiligen Universitäten und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wurden. Daneben musste GfP wegen der für ein Forschungsinstitut typischen hohen Personalfluktuation zahlreiche andere Rekrutierungsverfahren

organisieren. Dabei wurden Stellenausschreibungen erstmals auch auf der Internetplattform XING veröffentlicht.

Darüber hinaus hat GfP die organisatorischen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass auch im Berichtsjahr wieder zahlreiche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB Gastaufenthalte in externen Forschungseinrichtungen absolvieren konnten. Zudem war GfP wieder maßgeblich an der Re-Auditierung „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung beteiligt. Das IAB wurde damit erneut als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhielten alle Bereiche des IAB erstmals ein begrenztes Budget für „sportliche Aktivitäten im Team“ zur freien Verfügung. Die gemeinsamen sportlichen Unternehmungen sollten sowohl die Teamentwicklung als auch die Gesundheit der Beschäftigten fördern.

Im Berichtsjahr fand zum zweiten Mal eine Befragung zum Engagement-Index statt. Diese soll wichtige Informationen liefern, um Führung und Zusammenarbeit im Sinne guter Arbeitsbeziehungen zu optimieren. Dank der Rückmeldungen

aus der ersten Befragung wurde im IAB-Intranet eine „Career-Service-Seite“ mit weiterführenden Informations- und Beratungsangeboten zum Thema Karriereplanung eingerichtet.

Qualifizierung

GfP trägt die Verantwortung dafür, dass den Beschäftigten des IAB ein breites und bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot zur Verfügung steht. Gegenüber dem Vorjahr konnte die Zahl der individuellen Fortbildungsmaßnahmen, zu denen auch der Besuch von Summer Schools im europäischen Ausland zählt, um rund 40 Prozent gesteigert werden.

Personalservice

Mit der Einführung des Fachkonzeptes, das die Aufbau- und Ablauforganisation des IAB regelt, waren für GfP zusätzliche administrative Arbeiten in erheblichem Umfang verbunden, etwa bei der Neuverteilung der sogenannten Funktionsstufen. Aufgrund des allgemeinen Mindestlohnes, der zum 1.1.2015 eingeführt wurde, mussten zudem die Auswirkungen auf die Bezüge und auf die Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit von studentischen Hilfskräften bzw. Praktikanten geprüft werden.

Finanzen

Dank eines neuen Verfahrens für die Aufstellung und Mittelbewirtschaftung des Sachhaushalts haben die Bereiche nunmehr eine größere Transparenz bei den wichtigsten Haushaltstiteln. Dadurch werden Bewirtschaftungsrisiken vermindert und eine realistischere Budgetplanung sichergestellt. Ein großer Schwerpunkt im Finanzbereich war auch im abgelaufenen Jahr die Administration von Drittmittelprojekten – nicht zuletzt weil das

IAB 2014 einen neuen Höchststand bei den Drittmittelleinnahmen verzeichnen konnte.

Veranstaltungen

Der Geschäftsbereich war auch im Berichtsjahr für die Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher Konferenzen, Workshops und Podiumsveranstaltungen verantwortlich und sorgte dabei für professionelle Rahmenbedingungen und einen reibungslosen Ablauf. Beispielhaft genannt sei hier die in Berlin durchgeführte Sonderveranstaltung zum Thema „Der ostdeutsche Arbeitsmarkt 25 Jahre nach dem Mauerfall“. Mit Xing Events wurde im Berichtsjahr eine moderne Plattform für Veranstaltungen geschaffen, die eine bessere Vermarktung der Veranstaltung und eine unkomplizierte Anmeldung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermöglicht.

Graduiertenprogramm

Die Durchführung von Promotionsvorhaben wird durch den Geschäftsbereich organisatorisch begleitet. Dabei fungiert GfP auch als Anlaufstelle für alle anfallenden administrativen Fragen. Die Geschäftsordnung für das Graduiertenprogramm wurde 2014 überarbeitet und im 1. Halbjahr 2015 implementiert.



Geschäftsbereich
Personal, Infrastruktur und
Finanzen

Leiterin

Claudia Baur

Geschäftsbereich

„Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“

v.l.n.r.:
Regina Stoll
Ricardo Martinez-Moya
Kurt Pogoda
Bernhard Oblonczek
Gertrud Steele
Dr. Martin Schludi
Martina Dorsch
Erika Popp
Anne Müller
Dr. Andrea Kargus
Monika Pickel

nicht im Bild:
Jutta Palm-Nowak
Jutta Sebald
Elfriede Sonntag
Christine Weidmann
Jutta Winters



„Schreiben ist leicht. Man muss nur die falschen Wörter weglassen.“

Mark Twain

Forschung am IAB ist kein Selbstzweck. Vielmehr müssen Forschungsbefunde so aufbereitet werden, dass die verschiedenen Adressaten in Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit sie verstehen. Der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ (WMK) entwickelt Strategien, Konzepte und Instrumente für die interne und externe Kommunikation des Instituts, bereitet Texte und Grafiken für Print- und Onlinemedien auf, erstellt Formatvorlagen, Poster sowie Streu- und Kommunikationsmittel, hilft bei der Organisation, Konzeption und Bewerbung von Veranstaltungen, kümmert sich um die Online-Aktivitäten des IAB und vieles mehr. Dabei orientieren wir uns stets an den Informationsbedürfnissen unserer Zielgruppen.

Arbeitgeberpräsenz auf XING

Die Informations- und Kommunikationsbedürfnisse der Zielgruppen des IAB in Wissenschaft und Fachöffentlichkeit verändern sich stetig.

Aus diesem Grund hat WMK im Berichtsjahr die vielfältigen Angebote des IAB im Internet sowie im Intranet erweitert und optimiert, etwa mit zusätzlichen Inhalten beim Karriere-Service und neuen Datenprodukten. Für 2015/16 ist zudem ein umfassender Relaunch des Internetauftritts geplant. Auch die wachsende Bedeutung von sozialen Medien stellt eine Entwicklung dar, auf die das IAB reagieren muss. Ein wichtiger Schritt wurde im Jahr 2014 getan: Das IAB ist nun mit einer eigenen Arbeitgeber- und Unternehmenspräsenz im berufsspezifischen sozialen Netzwerk XING vertreten. Zudem arbeitete WMK im abgelaufenen Jahr an der Konzeption für ein neues Online-Magazin als digitaler Nachfolger des Printmagazins „IAB-Forum“.

„IAB-Kurzbericht Spezial“ zur Migrationsforschung

In der Reihe „IAB-Kurzbericht“, nach wie vor publizistisches Flaggschiff des Instituts, sind im Berichtsjahr 26 Ausgaben erschienen. Dazu zählt auch ein 36-seitiger „IAB-Kurzbericht Spezial“ (Ausgabe 21/2014 Spezial), der in vier Kapiteln

umfassende Informationen über Migrantinnen und Migranten vor und nach ihrem Zuzug nach Deutschland liefert. Mehrere Kurzberichte beleuchteten die Situation von Arbeitslosengeld-II-Beziehern, behandelten regionale und internationale Themen oder zeigten wichtige Arbeitsmarktaspekte aus der betrieblichen Perspektive auf. Wie jedes Jahr gab es zudem zwei Kurzberichte zur kurzfristigen Arbeitsmarktprogno-

Außerdem erschienen im Berichtsjahr zwei Ausgaben unseres Magazins IAB-Forum. Während sich das erste Heft dem Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ widmete, ging es im zweiten Heft um die Qualität von Arbeit und Beschäftigung. IAB-Forscherinnen und -Forscher analysierten beispielsweise, wie lange Leiharbeitsverhältnisse dauern, was Vätern und Müttern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilft und wie es um die betriebliche Gesundheitsförderung bestellt ist.

Professionelle Gestaltung von wissenschaftlichen Postern

WMK unterstützt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Erstellung von wissenschaftlichen Postern, Präsentationsfolien und Flyern. Insbesondere für den Besuch des Wissenschaftlichen Beirats im Jahr 2014 gestaltete der Geschäftsbereich rund drei Dutzend Poster, um die unterschiedlichen Forschungsprojekte der beteiligten Bereiche professionell und ansprechend zu präsentieren. Zudem wurde ein institutsinterner Workshop angeboten, um die Forscherinnen und Forscher bei der Gestaltung ihrer eigenen Poster zu unterstützen.

Organisation und Begleitung von Veranstaltungen

Last but not least organisiert und begleitet WMK regelmäßig eine Reihe von Veranstaltungen für



die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit. Dazu zählen die zweimal jährlich gemeinsam mit der Stadt Nürnberg ausgerichteten „Nürnberger Gespräche“ und die gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ausgerichtete Jahrestagung „Wissenschaft trifft Praxis“. Insbesondere die Nürnberger Gespräche stießen im Berichtsjahr auf außerordentlich starke Resonanz – nicht zuletzt, weil mit Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel ein hochkarätiger Diskutant gewonnen werden konnte.

Überdies organisierte die in WMK angesiedelte Redaktion des „Journal for Labour Market Research“ den internationalen Workshop „The Transformation of the German Model“. Die dort präsentierten Papiere sollen 2015 in einem Themenheft der Zeitschrift publiziert werden.



Geschäftsbereich
Wissenschaftliche Medien und
Kommunikationsstrategie

Leiterin
Dr. Andrea Kargus

Geschäftsbereich

„IT- und Informationsmanagement“

v.l.n.r.:

Sven Uthmann
Dr. Tobias Graf
Wolfgang Mössinger
Dr. Jürgen Passenberger
Dr. Christian Seysen
Markus Köhler
Olga Mai
Andreas Schneider
Steffen Kaimer
Stephan Griebemer
Angela Koller
Robert Jentzsch
Nicolas Keil

nicht im Bild:

Ali Athmani
Silvina Copestake
Christine Hirmer
Dorothee Kraatz
Jonas Krüger
Stefan Lausch
Claudia Lehnert
Wolfgang Majer
Martina Oertel
Claudia Pankrath
Cerstin Rauscher
Christine Rösch
Martin Saurien
Anja Szameitat
Ulrich Thomsen



Der Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“ (ITM) stellt für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB eine breite Palette an IT-Dienstleistungen zur Verfügung. Hierzu zählen die Entwicklung und regelmäßige Aktualisierung von qualitätsgesicherten, dokumentierten und auswertbaren Längsschnittdaten sowie die Bereitstellung von Datenausügen, die auf die spezifischen Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugeschnitten sind. Der Geschäftsbereich versorgt die Forscherinnen und Forscher aber auch mit Hard- und Software und unterstützt und berät sie mit fachlichem Know-how – über den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) bereitgestellten Standard hinaus. Ebenso entwickelt ITM in Ausnahmefällen Anwendungsprogramme, die auf den Fachkonzepten der Forschungsbereiche basieren. Damit werden Anforderungen abgedeckt, die sich mit marktgängiger Standardsoftware nicht erfüllen lassen. Außerdem werden bei ITM alle Fragen, die den IT-Haushalt des Instituts betreffen, gebündelt und koordiniert.

Weiterentwicklung der SGB-II-Datenbasis

Bei der Weiterentwicklung von Datenprodukten war das Berichtsjahr insbesondere durch die Umstellung des operativen Systems im Bereich des SGB II geprägt. Die Grundsicherungsstellen der gemeinsamen Einrichtungen haben im Berichtsjahr das IT-System „ALG II - LEistungsverfahren GRundsicherung Online“ (Allegro) zur Verwaltung der Grundsicherungsleistungen eingeführt. Das neue System löst damit seinen Vorgänger „A2LL“ schrittweise ab. Bis 2016 können beide IT-Systeme parallel genutzt werden. Eine zentrale Aufgabe von ITM war es daher, die Daten aus dem neuen IT-System in die bestehende Datengrundlage zu integrieren. Die parallele Nutzung der beiden IT-Verwaltungssysteme stellte ITM vor die Herausforderung, die Allegro-Daten mit der bestehenden Datengrundlage zu harmonisieren und in die seit 2013 bestehende trägerübergreifende Datenbasis zu integrieren. Die Forschungsdatenbasis zum SGB-II-Bezug umfasst nunmehr Informationen sowohl aus den gemeinsamen Einrichtungen als auch aus den zugelassenen kommunalen Trägern, die bis 2005 zurückreichen.

Machbarkeitsstudie zur Nutzung von Daten zur Ausbildungssuche junger Menschen

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag auf den Daten zur Ausbildungssuche von jungen Erwachsenen. Die Ausbildungsstellenmarkt-Statistik der BA, welche für die IAB-Arbeiten die Datengrundlage bildet, wurde in den Vorjahren modernisiert. Darauf aufbauend erstellte ITM im Berichtsjahr eine Machbarkeitsstudie, die klären soll, ob die entsprechenden Daten in die Forschungsdatengrundlage des IAB aufgenommen werden können. Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie werden nun mit Forschungsexpertinnen und -experten diskutiert. Gemeinsam soll geklärt werden, inwieweit die Phase der Ausbildungssuche in die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) übernommen werden soll.

Unterstützung im Bereich der Hard- und Software

ITM hat zahlreiche Anforderungen aus dem IAB zur Nutzung von sozialen Netzwerken, Cloudspeichern und Videotelefonie aufgenommen, gebündelt und so strukturiert, dass diese vom IT-Systemhaus umgesetzt werden konnten. So steht den Anwenderinnen und Anwendern im IAB bei Bedarf ein virtualisierter Internet Explorer zur Verfügung, um beispielsweise XING oder Facebook nutzen zu können. Als gemeinsame Dateiablage für interne und externe Forscherinnen und Forscher wurde die bereits genutzte WebDav-Lösung ausgebaut. Auch Videotelefonate mit externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind mittlerweile möglich. Darüber hinaus hat ITM die Einführung einer automatischen E-Mail-Archivierung initiiert und begleitet. Allen Beschäftigten steht somit ein Archiv-Postfach zur Verfügung, das die bisherige, schwer handhabbare Verfahrensweise ablöst und die Archivierung von E-Mails stark vereinfacht.

Fortschritte bei den IAB-Geschäftsanwendungen

Im Bereich der IAB-Geschäftsanwendungen hat ITM das sogenannte IAB-Data Warehouse in Betrieb gesetzt. Der Betrieb erfolgt damit BA-konform im IT-Systemhaus. Standardberichte können über ein Rollen- und Rechtekonzept neben dem IAB-Controlling auch von den Führungskräften im IAB abgerufen werden.



Geschäftsbereich
IT- und
Informationsmanagement

Leiter

Dr. Jürgen Passenberger

Geschäftsbereich

„Dokumentation und Bibliothek“

v.l.n.r.:

Timo Guter
Michaela Fröhlich
Christa Wurm
Anja Gollmer
Ralf-Bernhard Riebau
Ulrike Kress
Friedrich Riedel
Gabriele Birnthaler
Judith Bendel-Claus
Jutta Deuerlein
Marianne Hoffmann

nicht im Bild:
Anja Barthelmann
Liane Holler
Anna Küffner
Jörg Paulsen
Brittje Roseacker
Petra Wagner



Der Geschäftsbereich "Dokumentation und Bibliothek" (DOK) versorgt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit einer breiten Palette bibliothekarischer Dienstleistungen. Er dient als Ansprechpartner für die Bereitstellung gedruckter und elektronischer Medien und unterstützt die Nutzerinnen und Nutzer bei der Informationssuche. Die von ihm verwaltete Literaturdatenbank des IAB wurde im Berichtsjahr um 3900 Nachweise erweitert.

Bibliotheksservice

Die Bibliothek hat ca. 2900 Kundinnen und Kunden. Der Zweig „Recht, Verwaltung, Management“ stellt vor allem die Literaturversorgung der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der BA sicher. Darüber hinaus hat die Bibliothek zahlreiche Medien für die Berufsinformationzentren der BA beschafft. Der Bestand des Zweigs „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ orientiert sich demgegenüber stärker an den Forschungs- und Beratungsaufgaben des IAB.

Gesundheitsbibliothek

Auf Initiative des Arbeitskreises „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ des BA-Service-Hauses haben wir eine „Gesundheitsbibliothek“ für die Beschäftigten des Verwaltungszentrums der BA eingerichtet. Seit Mitte September 2014 steht dort Literatur zu den Themen Kommunikation, Lernen und Gehirnjogging, Bewegung, Ernährung, Stressprävention, Zeitmanagement und Work-Life-Balance zur Verfügung.

Informationen für Wissenschaft und Praxis

Neben den Bibliotheksdienstleistungen für den internen Bedarf bietet DOK auf seiner Website Informationsprodukte für Wissenschaft, Politik und Verwaltung sowie für wissenschaftlich interessierte Bürgerinnen und Bürger. Die IAB-Infoplattform greift aktuelle arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen auf. Im Berichtsjahr kamen neu hinzu: „Arbeit und Fairness“, „Gender Pay Gap“, „Soziale Netzwerke und Arbeitsmarkt“, „EU-Freizügigkeit und Zuwanderung aus Südosteuropa“, „Fluchtmigranten“.

granten mit unsicherem Aufenthalt – Bildung und Arbeitsmarkt“, „Flexibler Renteneinstieg“ sowie „Industrie 4.0 – Herausforderungen für Beschäftigte und Arbeitsmarkt“. Stärker am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit orientiert ist das „Arbeitsmarktpolitische Informationssystem“.

IAB-Literaturdatenbank – online im Fachportal sowiport

Die Literaturdatenbank des IAB ist seit September 2014 auch für externe Kundinnen und Kunden kostenlos über das sozialwissenschaftliche Fachportal sowiport zugänglich. Sie umfasst rund 140.000 Nachweise arbeitsmarktrelevanter Literatur, vielfach mit Abstract und Link zum Volltext. Im Berichtsjahr hat DOK rund 400 Zeitschriften aus dem In- und Ausland sowie deutschsprachige Buchpublikationen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Literaturdatenbank ausgewertet. Zudem beobachtet DOK die Internet-Seiten weiterer Forschungsinstitute und arbeitsmarktpolitisch relevanter Institutionen und Verbände und nimmt thematisch relevante Veröffentlichungen in die Datenbank auf.

Vorprojekt für neue Bibliothekssoftware

Im Jahr 2013 ging ein auf mehrere Jahre angelegtes Projekt zur Beschaffung einer neuen Bibliothekssoftware an den Start. Dessen Ziel ist es, bereichsinterne und -übergreifende Geschäftsgänge zu vereinheitlichen und parallel betriebene Katalogisierungssysteme zusammenzuführen. Die Bibliothekssoftware soll in die Geschäftsanwendungsumgebung des IAB integriert werden. Der bisherige Katalog für lokale Bestände und die verschiedenen Oberflächen für zusätzlich lizenzierte Online-Ressourcen sollen weitgehend zusammenggeführt werden in einem „Discovery- und

Delivery-System“, das Bibliothekskunden neben der Informationsrecherche auch den Zugriff auf digitale Objekte erleichtert. Nachdem das fachliche Grobkonzept für die betroffenen Geschäftsprozesse im Berichtsjahr abgeschlossen wurde, geht es darum, die Schnittstellen zur BA-IT zu analysieren und das Vorhaben in die Projektstrukturen der BA-Softwareentwicklung einzubringen.

Kooperationen und Mitarbeit in informationspolitischen Gremien

Die Bibliothek beteiligt sich an Angebots- und Erschließungsplattformen wie der elektronischen Zeitschriftenbibliothek EZB, der Zeitschriftenbibliothek ZDB und dem Datenbankinformationssystem DBIS. Auf dem Gebiet der Fachinformationen kooperiert DOK mit dem GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und dem Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft. Zudem hat DOK als Vertreter der „Arbeitsgruppe Bibliotheken der Ressortforschung des Bundes“ Gaststatus in der Arbeitsgruppe „Open Access“. Diese ist Teil der Schwerpunktinitiative "Digitale Information" der „Allianz der Wissenschaftsorganisationen“, eines Zusammenschlusses der Wissenschaftsorganisationen in Deutschland.



Geschäftsbereich
Dokumentation und Bibliothek

Leiterin

Ulrike Kress

Nähere Informationen zu unseren Serviceangeboten unter:

www.iab.de/de/informationsservice.aspx