

Veranstaltungen



Veranstaltungen
Et Workshops

IAB-Colloquium

IAB-DiskAB

9./10. Februar **Beyond methodological dualism: Combining qualitative and quantitative data**
Internationaler Workshop

Lukas Kerschbaumer (IAB) und Prof. Mark Trappmann (IAB und Otto-Friedrich-Universität Bamberg) hielten am 10. Februar 2015 auf der Veranstaltung „Beyond Methodological Dualism Combining Qualitative and Quantitative Data“ an der Universität Bielefeld einen Vortrag über eine Mixed-Methods-Studie zu erwartungswidrigen Übergängen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende in ungeforderte Beschäftigung.

Die Autoren stellten ein neues Projekt vor, das 2015 begonnen wurde. Darin wird die für die Vermittlung von SGB-II-Leistungsbeziehern wesentliche Frage untersucht, welche individuellen und strukturellen Faktoren es dem harten Kern der Hilfebedürftigen ermöglichen, den Leistungsbezug entgegen aller statistisch basierten Prognosen

durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu verlassen. Für das Mixed-Methods-Projekt werden aus dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) Grundsicherungsempfänger ausgewählt, die trotz mehrfacher Vermittlungshemmnisse in eine bedarfsdeckende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Mit diesen Personen werden vertiefende biografisch-narrative und episodische problembezogene Interviews geführt.

Die Ergebnisse dieser Interviews fließen in die Gestaltung künftiger Fragebögen von PASS ein. Als wesentlicher Nutzen für die Politikberatung sind wichtige Aufschlüsse für Vermittlungsstrategien beim harten Kern der Langzeitarbeitslosen zu erwarten.

10./11. April **Der deutsche Arbeitsmarkt in einer globalisierten Welt: Handel, Technologien und demografische Entwicklungen**
Erste internationale Tagung des DFG-Schwerpunktprogramms 1764

Wie interagieren technologischer Wandel, Handel und demografischer Wandel mit Beschäftigung und Löhnen? Welche Effekte auf die Arbeitsmarktpartizipation sind zu erwarten? Welche Rolle spielen Institutionen in diesem Spannungsfeld? Diese und andere Fragen standen im Mittelpunkt der ersten internationalen Tagung des DFG-Schwerpunktprogramms 1764 „The German Labor Market in a Globalized World: Trade, Technology and Demographics“.

Das Schwerpunktprogramm 1764 ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziertes, interdisziplinäres Netzwerk von Arbeitsmarktforscherinnen und -forschern. In diesem institutsübergreifenden Verbund aus Ökonomen, So-

ziologen und Personalwissenschaftlern werden in 20 Teilprojekten verschiedenste Fragestellungen zu den Herausforderungen für den deutschen und europäischen Arbeitsmarkt in einer globalisierten Welt untersucht. Über 90 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von zahlreichen Universitäten und Forschungsinstituten kamen nach Nürnberg, um am IAB ihre Forschungsergebnisse zu diesem Themenfeld vorzustellen und zu diskutieren.

Nach der Eröffnung der Tagung durch Prof. Bernd Fitzenberger von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Koordinator des DFG-Schwerpunktprogramms 1764, referierte der renommierte Arbeitsmarktökonom Prof. Henry S. Farber von der Princeton University (USA) in seinem Keynote-Vor-



Sprachen beim Workshop im März (von links): Prof. Stephen Machin und Prof. Christian Dustmann, beide vom University College London, Prof. Henry S. Faber von der Princeton University und Markus Gangl von der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

trag über die Auswirkungen von Arbeitsplatzverlusten in den USA während der großen Rezession der Jahre 2007 bis 2009 sowie deren weiterhin spürbare Nachwirkungen.

Mit Prof. Stephen Machin und Prof. Christian Dustmann, beide vom University College London (Großbritannien), wurden zwei weitere international anerkannte Arbeitsmarktexperten für Keynote-Vorträge gewonnen. Stephen Machin diskutierte das Spannungsfeld zwischen steigender Lohnungleichheit bei gleichzeitiger Stagnation der Reallöhne; Christian Dustmann widmete sich in seinem Vortrag dem Thema „Jugendkriminalität“ und wie diese vom Geschlecht beeinflusst

wird. Der interdisziplinäre Charakter der Tagung wurde insbesondere durch den Keynote-Vortrag des Soziologen Prof. Markus Gangl von der Goethe-Universität Frankfurt am Main zum Zusammenhang von Ungleichheit und Arbeitslosigkeit unterstrichen.

Der internationalen Tagung ging ein zweitägiger Workshop der Projektleiterinnen und -leiter des DFG-Schwerpunktprogramms 1764 voraus. Dabei war auch Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), zu Gast, der ein Impulsreferat zu Arbeit und Auftrag der Öffentlichen Arbeitsmarktservices in Europa und dem Beitrag der BA hielt.

Zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Frühverrentung: Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Deutschland und Europa

Tagung in der Akademie für Politische Bildung Tutzing

17./18. April

Robust, so bezeichnet die Bundesagentur für Arbeit aktuell die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Selbst die Jugendarbeitslosigkeit ist zumindest in Deutschland eigentlich kein Thema: Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen ist so niedrig wie schon lange nicht mehr, die Zahl der Erwerbstätigen so hoch wie nie zuvor. Und doch gibt es Prozesse, die Experten Sorgen machen. In Kooperation mit dem IAB in Nürnberg und dem Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS) in Regensburg diskutierten Wirtschaftswissenschaftler in der

Akademie für Politische Bildung in Tutzing Herausforderungen durch Jugendarbeitslosigkeit und Frühverrentung.

Dr. Hans Dietrich vom IAB verwies darauf, dass die Übergänge in Ausbildung und Beruf schwieriger seien als früher: Fünf bis acht Prozent der Jugendlichen verlassen die Schule ohne Abschluss. Der wirtschaftliche Wandel und der technische Fortschritt reduzieren wiederum die Beschäftigungsmöglichkeiten nicht formal Qualifizierter. Zudem bleiben in dieser Gruppe stabile Erwerbs-



Länger arbeiten oder erst gar keine Ausbildung bekommen? Darüber diskutierten (von links): IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Wolfgang Quaisser von der Akademie für Politische Bildung in Tutzing und Prof. Jürgen Jerger vom Institut für Ost- und Südosteuropaforschung in Regensburg.

verläufe eher die Ausnahme. Ferner sind mit niedrig qualifizierten Beschäftigungen auch niedrige Einkommen verbunden.

Mit Blick auf den Ausbildungsmarkt stellte Dietrich fest, dass mit einer steigenden Zahl von unbesetzten Ausbildungsplätzen auch ein Anstieg der Zahl nicht versorgter Bewerber einhergeht. Im europaweiten Vergleich allerdings ist die Erwerbstätigkeit deutscher Jugendlicher unter 25 Jahren erstaunlich hoch. Ebenso untypisch ist die Relation der Jugendarbeitslosenquote zur Erwachsenenquote. Während sie in Deutschland fast identisch ist, haben Jugendliche im restlichen Europa ein nahezu doppelt so hohes Risiko ihren Job zu verlieren als Erwachsene.

Eine Rolle spielt selbst bei jungen Leuten die Gesundheit. Rund zehn Prozent der arbeitslosen Jugendlichen litten unter erheblichen seelischen Belastungen, konstatierte der IAB-Forscher. Der Knackpunkt für die jungen Leute, ganz gleich ob mit oder ohne seelische Erkrankungen, sei es, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Sobald sie das geschafft hätten, stiegen ihre Chancen, denn dann förderten die Betriebe ihre Auszubildenden.

Die Beschäftigungssituation älterer Erwerbstätiger stellt sich dagegen ganz anders und insge-

samt ungünstiger dar als die jüngerer Leute, sagte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei. Er beleuchtete den Übergang in die Rente und stellte fest: Durch die demografische Entwicklung wächst zum einen der Anteil Älterer an den Erwerbspersonen. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung spielen zum anderen die Chancen älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle.

„Keine andere Gruppe hat von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in jüngster Zeit so stark profitiert wie die Älteren“, erklärte Walwei. Doch je älter die Personen sind, desto weniger integriert sind sie in den Arbeitsmarkt. Schon in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen nimmt demnach der Anteil an Langzeitarbeitslosen zu. Deshalb fordert der Wissenschaftler angesichts der demografischen Entwicklung zu weiteren Verbesserungen auf. Ansatzpunkte könnten sein: verstärkt in den Betrieben auf die Gesundheit achten, Erfahrungswissen intelligent einsetzen und flexiblere Übergänge in die Rente gestalten.

Professor Holger Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim machte darauf aufmerksam, wie dramatisch sich das Verhältnis von Jung und Alt in den kommenden 15 Jahren verändern wird. Ängste vor einer Automatisierung der Berufe teilt Bonin nicht. Le-

diglich Tätigkeiten, nicht Berufe seien automatisierbar. Allerdings veränderten neue Technologien auch die Arbeitsplätze und stellten neue Anforderungen. An die Arbeitgeber appellierte Bonin, das Erfahrungswissen der älteren Generation als Gegenpol zu den Nachwuchskräften zu nutzen. Die Arbeitnehmer rief er dazu auf, mobil und flexibel zu bleiben.

Auch Professor Axel Börsch-Supan, einer der führenden deutschen Arbeitsmarktforscher, beschäftigte sich mit der Frage: Wie lange arbeiten wir? In der demografischen Entwicklung sieht der Direktor des Munich Center for the Economics of Aging weniger einen Tsunami oder eine ökonomische Herausforderung: „Das Problem sind die zeitinkonsistenten Verhaltensweisen der Politik, ähnlich wie beim Klimawandel.“

Um die Beschäftigungsquote zu erhöhen, verwies Börsch-Supan auf die positiven Erfahrungen in Dänemark und kritisierte zugleich, dass von der Rente mit 63 in Deutschland lediglich die Geburtsjahrgänge von 1953 bis 1964 profitierten. Seine Forderung: ein flexibles Rentenalter, das aber finanziell nicht so unattraktiv sein dürfe, wie die aktuellen Teil- oder Frühverrentungsmodelle.

Schließlich räumte Börsch-Supan noch mit einigen Mythen im Zusammenhang mit den Reformen auf. Die Behauptung „Die Alten nehmen den Jungen die Jobs weg“, sei in einer Volkswirtschaft logisch nicht haltbar. Ebenso wie die Annahme, Ältere seien nicht so produktiv. Mit zunehmendem Alter nehme zwar die Zahl der Fehler zu, aber deren Schwere ab. Ferner blieben länger Arbeitende in ihren Gedächtnisleistungen fitter.

Zu viele Studenten, zu wenige Facharbeiter? Droht uns die Überakademisierung?

Nürnberger Gespräche 1/2015

4. Mai



Über den „Akademisierungswahn“ diskutierten (von links): Prof. Julian Nida-Rümelin von der Ludwig-Maximilians-Universität München, Prof. Felix Rauner von der Universität Bremen, Moderator Frank Christian Starke vom WDR, Dr. Irene Selting von der BDA und Heino von Meyer von der OECD im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg.

Die Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten 15 Jahren nahezu verdoppelt, Tendenz weiterhin steigend. Wie ist diese Entwicklung zu bewerten? Wracken wir gerade das duale Ausbildungssystem ab, um das uns so viele Länder beneiden? Um diese und andere Fragen ging es bei der ersten Ausgabe der Nürnberger Gespräche 2015. Dass die

Veranstalter mit diesem Thema einen Nerv getroffen hatten, zeigte sich auch daran, dass im Historischen Rathaussaal, der über 400 Gästen Platz bietet, kaum ein freier Stuhl zu finden war.

Auf die Frage, ob Deutschland unter einer Überakademisierung leidet, gab der Münchner Philosophieprofessor Julian Nida-Rümelin, Autor einer

bekanntes Streitschrift wider den „Akademisierungswahn“, eine zunächst überraschende Antwort: „Wir haben in Deutschland zu wenig Akademiker. Es könnten sogar noch mehr werden“, meinte der ehemalige SPD-Kulturstaatsminister unter Gerhard Schröder. Der Anteil der Hochschulabgänger unter den 25- bis 64-Jährigen liege derzeit bei 16 Prozent und könne nach seinem Dafürhalten durchaus auf 25 bis 30 Prozent steigen.

Wenn sich diese Entwicklung jedoch ungebremst fortsetzen sollte, sieht Nida-Rümelin das duale Ausbildungssystem in höchster Gefahr. Problematisch sei insbesondere, dass Ausbildungsberufe gegenüber akademischen Berufen eine weit aus geringere gesellschaftliche Wertschätzung genießen. Der von ihm diagnostizierte „Akademisierungswahn“ speise sich auch aus der „Bildungsangst“ vieler Eltern, die Angst vor dem Abstieg ihrer Kinder hätten.

Demgegenüber sieht Heino von Meyer in steigenden Studentenzahlen keine Gefahr für das duale Ausbildungssystem. Der Leiter des Berlin Centre der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hält die Debatte um eine Überakademisierung für einen „Schaukampf, bei dem Studium und duale Ausbildung gegeneinander ausgespielt werden“. Er betonte denn auch, dass die OECD keine Quoten

oder Zielmarken für den Akademikeranteil ausgeben. Er verwies allerdings darauf, dass Deutschland in der Vergangenheit den geringsten Akademikerzuwachs unter allen OECD-Ländern zu verzeichnen hatte und machte damit deutlich, dass er einen deutlich höheren Akademikeranteil für erstrebenswert hält.

Felix Rauner hingegen, der an der Universität Bremen die Forschungsgruppe „Berufsbildungsforschung“ leitet, beklagte, dass die Attraktivität der dualen Ausbildung kontinuierlich abnimmt. Der Professor, der früher selbst als Elektroinstallateur gearbeitet hat, pries das „Prinzip der Meisterschaft“. Deutsche Handwerksmeister müssten so unterschiedliche Kriterien wie Funktionalität und Gebrauchswert, aber auch Umwelt- und Arbeitsschutz verstehen und abwägen, wenn sie sich mit ihrem Betrieb am Markt behaupten wollen.

Dass Deutschland nach 1990 – im Gegensatz etwa zu Frankreich oder England – keine flächendeckende Deindustrialisierung zu beklagen hatte, ist für Rauner auch das Verdienst des dualen Ausbildungssystems. Das Erfolgsrezept der deutschen Industrie sei es gewesen, dem sich verschärfenden internationalen Qualitätswettbewerb mit einem Abbau von Hierarchieebenen im Management und einer Stärkung der wertschöpfungsnahen



Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly und WDR-Journalist Frank Christian Starke, der die Diskussion moderierte, bei den „Nürnberger Gesprächen“.
IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei hielt die Eröffnungsrede.



Außerdem zu Gast bei den Nürnberger Gesprächen (von links oben im Uhrzeigersinn): Prof. Felix Rauner von der Universität Bremen, Dr. Irene Seling von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heino von Meyer von der OECD und Prof. Julian Nida-Rümelin von der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Facharbeiterschaft sowie mit leistungsfähigen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu begegnen.

Rauner lobte zudem das Schweizer Modell, wo die duale Berufsausbildung den gleichen Wert habe wie ein Hochschulstudium und auch die Durchlässigkeit zwischen beiden Bereichen besser funktioniere.

Anders als Nida-Rümelin und Rauner hält Irene Seling von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die Debatte um den vermeintlichen Akademisierungswahn für falsch. „Der Bedarf an Akademikern steigt“, zeigte sich die stellvertretende Leiterin der Abteilung Bildung/Berufliche Bildung überzeugt – und fügte der mit Daten und Zahlen reichlich gespickten Diskussion mindestens zwei weitere hinzu. Detailliert erläuterte sie, warum die Angaben zur Zahl der Studienanfänger, die in den Medien kursieren,

aus ihrer Sicht überhöht und irreführend sind und daher bereinigt werden müssten. Am Ende taxierte sie die Zahl derjenigen, die sich pro Jahr für ein Studium entscheiden, auf 400.000 und die Zahl derjenigen, die eine berufliche Ausbildung beginnen, auf 710.000.

Dissens entzündete sich an der Höhe der sogenannten Bildungsprämie. Berechnungen, denen zufolge ein Akademiker im Laufe seines Lebens eine Million Euro mehr verdient als ein Nichtakademiker, hält Nida-Rümelin für „völlig schief“. Nur bei Informatikern und Ingenieuren gebe es einen massiven Gehaltsüberschuss. Absolventen sozial- und geisteswissenschaftlicher Studiengänge hingegen verdienten zum Teil sogar deutlich weniger als nicht akademische Fachkräfte. Zudem entstehe durch die Überakademisierung ein Druck nach unten – etwa dergestalt, dass Architekten mangels besserer Alternativen den Beruf eines technischen Zeichners ausüben.

Einigkeit auf dem Podium bestand hingegen darin, dass mehr für den „unteren Rand“ getan werden müsse. So monierte Seling, dass 1,3 Millionen der 20- bis 29-Jährigen keinen Berufsabschluss hätten. Gerade schwächere Jugendliche müssten stärker gefördert werden, denn noch immer befänden sich viel zu viele im sogenannten Übergangssystem. Anders als Nida-Rümelin machte Seling dafür jedoch nicht die unzureichende Ausbildungsbereitschaft der deutschen Wirtschaft verantwortlich. Stattdessen möchte sie den Ausbau zweijähriger Ausbildungsgänge forcieren, um leistungsschwächeren Jugendlichen den Einstieg in eine Ausbildung zu erleichtern. Leider, so klagte sie, zeigten die Gewerkschaften hier nur wenig Entgegenkommen.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.

23./24. Juni

Langzeitarbeitslosigkeit

Wissenschaft trifft Praxis



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller bezeichnete die Langzeitarbeitslosigkeit als einen „dunklen Fleck auf der weißen Weste des deutschen Arbeitsmarkts“ (Abbildung links).

„Wo sind die Arbeitgeber, die Menschen für drei Stunden am Tag einstellen?“, fragte BA-Vorstand Heinrich Alt (Abbildung rechts).

Trotz anhaltend positiver Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt verharrt die Zahl langzeitarbeitsloser Menschen in Deutschland seit einigen Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Die Mehrzahl der Langzeitarbeitslosen erhält Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Langfristig auf den Bezug von Sozialleistungen angewiesen zu sein, geht für die Betroffenen häufig mit mangelnder ökonomischer und sozialer Teilhabe einher. Und je länger die Arbeitslosigkeit andauert, umso schwerer wird die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Auf der Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“, die das IAB jährlich gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ausrichtet, diskutierten mehr als 100 Teilnehmer aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Arbeitsverwaltung in Nürnberg über Entwicklung und Folgen sowie Möglichkeiten und Wege aus der Langzeitarbeitslosigkeit.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller unterstrich zu Beginn die positive Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und die annähernde Halbierung der Arbeitslosenquote seit Einführung der Hartz-Gesetze. Obwohl Deutschland im internatio-

nen Vergleich sehr gut dasteht, sieht Möller in der Langzeitarbeitslosigkeit einen „dunklen Fleck auf der weißen Weste des deutschen Arbeitsmarkts“. Es gebe einen harten Kern der Arbeitslosigkeit, der nicht von der positiven Arbeitsmarktentwicklung profitierte. Möller kam zu dem Ergebnis, dass die Gruppe der Arbeitslosen äußerst heterogen ist – und es somit auch kein Patentrezept gegen Langzeitarbeitslosigkeit gibt. Vielmehr müssten arbeitsmarktpolitische Instrumente auf die individuellen Potenziale und Hemmnisse zugeschnitten werden.

BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt sieht die Lösung für Langzeitarbeitslose am Markt. Dabei müsse man die Integrationsstrategien auf Arbeitgeber ausrichten, die Langzeitarbeitslose einstellen oder ihnen zumindest die Chance auf ein Vorstellungsgespräch geben würden. Für Alt ist die Beratung der Langzeitarbeitslosen durch gut ausgebildetes und dauerhaftes Personal in den Jobcentern das entscheidende Instrument. Einen weiteren wichtigen Faktor bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sieht Alt in der Stärkung von Netzwerken.



Klaus Brandenburg vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellte bei der Tagung das Konzept seines Ministeriums zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit vor (Abbildung links).

„Der Anteil der Langzeitarbeitslosen am Erwerbspersonenpotenzial ist zurückgegangen“, sagte Dr. Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit (Abbildung rechts).

Klaus Brandenburg, Leiter des Referats „Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), stellte das BMAS-Konzept „Chancen erkennen – soziale Teilhabe sichern“ zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit vor.

Langzeitarbeitslosigkeit kann auf unterschiedliche Weise definiert werden und in sehr unterschiedlichem Ausmaß in den einzelnen europäischen Ländern auftreten. Dies machte Dr. Werner Eichhorst, Direktor „Arbeitsmarktpolitik Europa“ am Institut zur Zukunft der Arbeit, deutlich. Eine direkte Vergleichbarkeit zwischen Ländern sei nur sehr eingeschränkt möglich. Vielmehr müssten die gesamten institutionellen Rahmenbedingungen eines Landes in den Blick genommen werden. Eichhorst wies zudem darauf hin, dass es grundsätzlich besser sei, die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern als Langzeitarbeitslose zu aktivieren. Dennoch müsse die Aktivierungsintensität beibehalten werden.

IAB-Forscher Torsten Lietzmann gab eine Übersicht über aktuelle Entwicklungen und Strukturmerkmale der Langzeitarbeitslosigkeit. 50 Prozent der Langzeitarbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 50 Prozent sind bereits länger als zwei Jahre arbeitslos, gut ein Fünftel ist über 55 Jahre. Die meisten Langzeitarbeitslosen, insgesamt 760.000, sind auch Langzeitleistungsbezieher. Die Chancen, den Leistungsbezug zu verlassen, hängen stark von individuellen Merkmalen wie Alter, Qualifikation und Migrationshintergrund ab. Auch die Haushaltskonstellation spielt eine entscheidende Rolle. Gerade bei Alleinerziehenden und Familien mit Kindern unter drei Jahren ist die Wahrscheinlichkeit gering, den Leistungsbezug zu verlassen.

Matthias Schäfer, Leiter der Abteilung „Interne Beratung SGB II“ in der Zentrale der BA, stellte das Projekt „Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren“ vor. Ziel ist es herauszufinden, wer die Kunden der Jobcenter sind und wie sie optimal angespro-

chen und betreut werden können. Es seien kundengruppenspezifische Konzepte erforderlich, die sich in ihren Zielen, ihrem Fokus, aber auch in ihrer Tonalität gegenüber den Kundinnen und Kunden unterscheiden müssten, so Schäfer.



IAB-Forscher Torsten Lietzmann (links) und Matthias Schäfer, Leiter der Abteilung „Interne Beratung SGB II“ in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, gingen auf die Heterogenität der Langzeitarbeitslosen und die damit verbundenen Herausforderungen ein.

Der erste von drei parallelen Workshops wurde von Dr. Kerstin Bruckmeier (IAB) geleitet und befasste sich mit den individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Forscher Bernhard Christoph stellte Forschungsergebnisse zur materiellen Lage von Grundsicherungsbeziehern vor. PD Dr. Karsten Paul von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg referierte über den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit. Dieser sei in Intensität und Ausmaß durchaus relevant für das Gesundheitssystem und erfordere staatliches Handeln, so Paul.

Wie dieses staatliche Handeln in der Praxis aussehen könnte, machten Nicolai Bussmann aus der Zentrale der BA und Elisa Weiß-Rosenbaum vom Jobcenter Vogtland deutlich. Sie stellten ein gemeinsames Modellprojekt zur Verknüpfung von Maßnahmen der Arbeits- und Gesundheitsförderung im Setting der BA und der gesetzlichen Krankenkassen zur Beratung von Grundsicherungsbeziehern vor.



Über die individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit berichteten im ersten Workshop (obere Reihe von links): IAB-Forscher Bernhard Christoph, PD Dr. Karsten Paul von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Nicolai Bussmann aus der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.



Im zweiten Workshop schilderten die betriebliche Sicht auf Langzeitarbeitslose (untere Reihe von links): Dr. Peter Bartelheimer vom Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen, Dr. Martina Rebien vom IAB und Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund.

Der zweite Workshop, den IAB-Forscher Dr. Martin Dietz moderierte, befasste sich mit der betrieblichen Sicht auf Langzeitarbeitslose und den Herausforderungen für den Beratungs- und Vermittlungsprozess. Dr. Peter Bartelheimer vom Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen betonte, dass sich aus heterogenen Vermittlungshemmnissen vor allem unterschiedliche Unterstützungsbedarfe ergeben. Deren Bearbeitung bedürfe neben geeigneten Instrumenten auch einer persönlichen Beziehung zwischen Arbeitslosen und Vermittlungsfachkraft. Als weitere Aufgabe der Vermittlungsfachkräfte nannte er deren Türöffner-Funktion bei Betrieben.

Mit der betrieblichen Sicht auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen befasste sich Dr. Martina Rebien, die Befunde aus der IAB-Stellenerhebung präsentierte. Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund berichtete über das Modellprojekt „Perspektive in Betrieben“. Ziel war es, für Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Der dritte Workshop, durch den Dr. Peter Kupka (IAB) führte, behandelte das Thema öffentlich ge-

förderter Beschäftigung. IAB-Forscherin Dr. Katrin Hohmeyer befasste sich mit Arbeitsgelegenheiten und ihren Wirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmer. Ein aktuell laufendes Modellprojekt öffentlich geförderter Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen stellten Dr. Frank Bauer vom IAB und Dr. Philipp Fuchs vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik vor. Ihr Beitrag befasste sich mit der Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung für besonders arbeitsmarktferne Maßnahmeteilnehmer. Dr. Uwe Conradt von der NEUEn ARBEIT der Diakonie Essen zeigte auf, welche Chancen die Arbeit in einer Großküche für arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose bieten kann.

Die zentralen Erkenntnisse und Ergebnisse der Workshops wurden bei der abschließenden Podiumsrunde debattiert. Neben Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund und Klaus Brandenburg vom BMAS diskutierten auf dem Podium Dr. Wilhelm Adamy vom Deutschen Gewerkschaftsbund und IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei.

Heike Bettermann verdeutlichte nochmals, dass es „den“ oder „die“ Langzeitarbeitslose nicht gibt. Was jedoch alle eint, ist das hohe Maß an Pers-

pektivlosigkeit und mangelndem Selbstwertgefühl. Angesichts der Heterogenität der Gruppe der Langzeitarbeitslosen hält sie es für unerlässlich, zuerst die individuellen Bedarfe und Potenziale der Kundinnen und Kunden zu erkennen, um dann den passenden Arbeitgeber zu finden.

Für Klaus Brandenburg ist eine erfolgreiche Integration von Langzeitarbeitslosen auch nach mehreren Jahren noch möglich – dabei sei aber ein langer Atem nötig, so der Referatsleiter im BMAS. Ein Dialog auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang stellen für Brandenburg essenzielle Faktoren bei der Betreuung und Integration von Langzeitarbeitslosen dar.

Dr. Wilhelm Adamy vom Deutschen Gewerkschaftsbund beklagte, dass viele Langzeitarbeitslose nach kurzer Beschäftigung wieder in Hartz IV zurückfallen. Er kritisierte eine „Politik, die lediglich auf Rotation abzielt“ und monierte zudem,

dass Personen in einer Qualifizierungsmaßnahme schlechter gestellt sind als sogenannte Ein-Euro-Jobber. Korrekturen am System seien dringend notwendig. Es müsse deutlich mehr in die Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit investiert werden.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei machte deutlich, dass der Instrumentenkasten flexibler an die jeweilige Lebenssituation von Langzeitarbeitslosen angepasst werden müsse. Hierzu bedürfe es „starker Diagnostiker in den Jobcentern“ – also gut qualifizierte Berater, die sich die Kunden und deren Belange genau ansehen. Walwei wies zudem darauf hin, dass im Zuge des technologischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt auch die Anforderungen an künftige Mitarbeiter steigen. Dies mache es gerade für die Langzeitarbeitslosen künftig eher noch schwerer und unterstreiche die Notwendigkeit insbesondere von betriebsnahen Maßnahmen.



Dem Thema der öffentlich geförderten Beschäftigung widmeten sich im dritten Workshop (von links): Dr. Uwe Conradt von der NEUEN ARBEIT der Diakonie Essen und die beiden IAB-Forscher Dr. Katrin Hohmeyer und Dr. Frank Bauer.



Diskutierten über die zentralen Erkenntnisse und Ergebnisse aus den Workshops (von links): Dr. Wilhelm Adamy vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund, Moderator Carsten Schabosky vom Westdeutschen Rundfunk, Klaus Brandenburg, Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, sowie IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei.

12./13. Oktober **Passungsprobleme am Arbeitsmarkt: Zwischen Fachkräftemangel und unterwertiger Beschäftigung**

12. IWH-IAB-Workshop zur Arbeitsmarktpolitik

Beim zwölften Workshop des IAB und des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) trafen sich Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Wirtschaft in Halle (Saale), um über die fehlende Passung zwischen Arbeitsplatzanforderungen und verfügbaren Qualifikationen der Arbeitnehmer zu diskutieren.



Prof. Matthias Knuth von der Universität Duisburg-Essen ließ zum Abschluss noch einmal die Diskussionen während der Tagung Revue passieren (Abbildung links).



Prof. Rolf van der Velden von der Universität Maastricht hielt einen der Keynote-Vorträge (Abbildung rechts).

In den vergangenen Jahren sind in verschiedenen Diskussionen Passungsprobleme zwischen Arbeitsplatzanforderungen und verfügbaren Qualifikationen der Arbeitnehmer in den Vordergrund gerückt, die in einem gewissen Widerspruch zueinander stehen. Einerseits gibt es das Phänomen inadäquater beziehungsweise unterwertiger Beschäftigung, das schlechte Verwertungschancen beruflicher Qualifikationen impliziert. Andererseits wird gleichzeitig ein Mangel an verfügbaren Fachkräften diagnostiziert, der die Verwertungschancen entsprechender Qualifikationen tendenziell erhöhen sollte. Dementsprechend wurden beim diesjährigen IWH-IAB-Workshop in Halle beide Formen des Mismatch mit dem Fokus auf Ausmaß, Struktur und Konsequenzen diskutiert.

Prof. Rolf van der Velden von der Universität

Maastricht (Niederlande) gab in seinem Keynote-Vortrag zunächst einen Überblick über unterschiedliche theoretische Zugänge sowie Mess- und Operationalisierungsmethoden bezüglich der Passung von vorhandenen und am Arbeitsplatz geforderten Fähigkeiten. Anschließend wurden die Themen Fachkräftemangel und unterwertige Beschäftigung aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Zunächst wurde die spezifische Situation des Arbeitsmarktes in Südkorea geschildert, bevor Fachkräftemangel aus betrieblicher Perspektive diskutiert wurde. Dabei wurden Strategien zur Fachkräftesicherung ebenso betrachtet wie Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Der erste Veranstaltungstag schloss mit einer Podiumsdiskussion, an der IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Prof. Robert Helmrich vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Prof. Monika Jungbauer-Gans vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung sowie Dr. Michael Zibrowius vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln teilnahmen. Die Moderation übernahm Ralf Geißler, Wirtschaftsredakteur beim MDR. Die Diskutanten sprachen unter anderem über die Möglichkeiten und Grenzen von Projektionen und gingen auf das Potenzial einzelner Personengruppen am Arbeitsmarkt ein.

Im weiteren Verlauf des Workshops wurden verschiedene soziale Faktoren diskutiert, die eine Rolle bei der Entstehung unterwertiger Beschäftigung spielen. Außerdem wurden die Ergebnisse von Prognosen zur Entwicklung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs dargestellt, wobei auch über zu erwartende regionale Unterschiede berichtet wurde. Bei der anschließenden Diskussion über eine qualifikationsadäquate Beschäftigung von Flüchtlingen standen insbesondere rechtliche Probleme im Vordergrund.

First International FDZ Data User Workshop

Internationale Nutzerkonferenz in Ann Arbor

23./24. Oktober

Das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB veranstaltete zusammen mit dem Institute for Social Research der University of Michigan eine internationale Nutzerkonferenz zu den über das FDZ erhältlichen Forschungsdaten. Die Veranstaltung fand in der Außenstelle des FDZ an der University of Michigan in Ann Arbor (USA) statt. Da das FDZ durch die Eröffnung seiner Außenstellen in den USA einen großen Zuwachs an internationalen Nutzern verzeichnet, lag der Fokus unter anderem auf der Zusammenführung der Datennutzer in den USA.

Knapp 50 Forscherinnen und Forscher nahmen an der Konferenz teil. Im Mittelpunkt standen vor allem der interdisziplinäre Erfahrungsaustausch

unter den Nutzern der IAB/FDZ-Daten sowie der Kontakt zwischen (externen) Nutzern und Datenproduzenten. Die 19 präsentierten wissenschaftlichen Vorträge spiegelten die Vielfältigkeit des Datenspektrums und die daraus resultierenden aktuellen innovativen Forschungsarbeiten wider. Als Keynote-Speaker wurde der weltweit renommierte Arbeitsmarktexperte Prof. David Card von der University of California, Berkeley (USA), gewonnen, der zur Bedeutung von Firmeneffekten auf dem Arbeitsmarkt referierte.

Aufgrund des großen Erfolgs ziehen die Organisatoren die Veranstaltung einer zweiten internationalen Nutzerkonferenz in Betracht.

Was bringt uns die Akademisierung?

7. Lange Nacht der Wissenschaften in Nürnberg

24. Oktober

Mit dem demografischen Wandel verbessern sich die Beschäftigungschancen des akademischen und des beruflich qualifizierten Nachwuchses. Die Wahlmöglichkeiten werden größer und die Durchlässigkeit des Bildungssystems steigt. Infolgedessen nimmt die Zahl der Studienanfänger und -absolventen derzeit stark zu. Kontrovers wird aber diskutiert, ob es zu einer Über-Akademisierung kommt, weil der Bedarf von Wirtschaft und Verwaltung an beruflich Qualifizierten nicht gedeckt werden kann, wenn Abiturienten weiterhin stark akademische Fächer wählen. Mit den Ursachen und Auswirkungen der Akademisierung befassten sich Experten von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und vom IAB bei der siebten „Langen Nacht der Wissenschaften“ in Nürnberg.

Auf dem Podium diskutierten Dr. Britta Matthes, Leiterin der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ am IAB, Prof. Martin Abraham,



Am IAB-Stand konnten die Besucher bei einem Quiz ihre Kenntnisse rund um den Arbeitsmarkt unter Beweis stellen.

Arbeitsmarktsoziologe und Leiter des Career Services am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Werner Widuckel, Professor für Personalmanagement und früher Personalvorstand bei der Audi AG, und Karl Wilbers, Professor für Wirtschaftspä-

dagogik und Personalentwicklung sowie Studiendekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (alle FAU). Die Moderation hatte Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der FAU.



IAB-Forscher Prof. Lutz Bellmann moderierte die Podiumsdiskussion.

„Das Studium ist attraktiv. Es macht Spaß und es gibt mehr Geld“, kommentierte Martin Abraham die Entwicklung der Studierendenzahlen. Der Anteil der Studierenden pro Abiturjahrgang ist in der letzten Dekade stets gestiegen. Strebten vor zehn Jahren erst 37 Prozent eines Geburtsjahrgangs einen Hochschulabschluss an, sind es heute rund 57 Prozent. „Ich wüsste nicht, warum sich das ändern sollte“, so Abraham.

Wie sich der künftige Bedarf an Auszubildenden und Hochschulabsolventen entwickeln wird, zeigt die gemeinsam vom IAB und vom Bundesinstitut für Berufsbildung erstellte Qualifikationsbedarfsprojektion auf. „Laut Projektion wird es einen Mangel an Führungskräften geben“, erklärte Britta Matthes. Die Auswirkungen des zunehmenden Angebots an Akademikern seien dagegen noch nicht sicher: Es komme entweder zu einem Ausgleich zwischen Angebot und Bedarf oder zu einem Überangebot, beides sei möglich, so Mat-

thes. Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt – Stichwort Industrie 4.0 – könne der Bedarf an Akademikern allerdings noch weiter wachsen.

„Die Entwicklung ist je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich. In wissensbasierten Berufen steigt der Bedarf an Akademikern durch die Digitalisierung“, ergänzte Werner Widuckel. Man dürfe darüber aber nicht die Wertschätzung für die duale Berufsausbildung vergessen: „Sie ist eine große Stärke des deutschen Bildungssystems“, betonte der frühere Audi-Personalvorstand. „Dort, wo die duale Berufsausbildung fehlt, ist auch die Arbeitslosenquote von Akademikern am höchsten.“

Dennoch geht die Zahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen und der Ausbildungsabsolventen seit Jahren zurück. Die Attraktivität der beruflichen Ausbildung nimmt kontinuierlich ab; viele Ausbildungsstellen können nicht besetzt werden. Das System der dualen Berufsausbildung, um das uns so viele Länder beneiden, ist unter Druck geraten.



„In wissensbasierten Berufen steigt der Bedarf an Akademikern durch die Digitalisierung“, erklärte Prof. Werner Widuckel von der FAU (Abbildung links).



Prof. Martin Abraham von der FAU rechnet damit, dass der Anteil der Studierenden weiter steigen wird (Abbildung rechts).

„Jugendliche sind heute in einer schwierigen Entscheidungssituation. Während früher durch traditionelle Wege vieles vorgegeben war, müssen sie sich heute mit unendlich vielen Optionen auseinandersetzen“, erklärte Karl Wilbers. „Die aka-

demische Bildung schneidet in allen möglichen Parametern besser ab. Und in Unsicherheiten entscheidet man sich für das, was viele Möglichkeiten und Wege eröffnet. Am dualen Studium sehen wir schon, wie das duale System reagiert. Es muss Tabus brechen und flexibler werden.“ Britta Matthes geht davon aus, dass die Entwicklung in Richtung einer Integration der beiden Systeme gehen wird, und nannte als ein Beispiel dafür den Beruf des Fachinformatikers.

„Es gibt unterschiedliche Probleme, die das duale System unattraktiv machen“, sprach Werner Widuckel die hochgradig wissensintensiven Berufe, die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung bestimmter Berufe wie Erzieher und Altenpfleger und die Sozialbedingungen an: „30 Prozent der Auszubildenden in der Gastronomie brechen in den ersten sechs Wochen ihre Ausbildung ab. Es gibt verschiedenste Felder, auf denen etwas getan werden muss.“

Dass Deutschland nach 1990 keine flächendeckende De-Industrialisierung erlebt hat, ist für Bildungsforscher auch ein Verdienst des dualen Ausbildungssystems. Das Erfolgsrezept der deutschen Industrie sei es gewesen, dem sich verschärfenden internationalen Qualitätswettbewerb mit dem Abbau von Hierarchieebenen im Management und einer Stärkung der wertschöpfungsnahen Facharbeiterschaft sowie mit leistungsfähigen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu begegnen, merkte Lutz Bellmann an.

„Es gibt durchaus ein Problem zwischen beruflicher Qualifikation und akademischer Ausbildung, wenn zum Beispiel Stellen mit Ingenieuren besetzt werden, die auch ein guter Techniker ausfüllen könnte“, erklärte Werner Widuckel. „Wir haben manchmal ein hierarchisches Bild, dass der Akademiker die Lösung vorgibt. Es ist aber oft eine Kommunikation auf Augenhöhe.“

Das Problem des Fachkräftemangels lasse sich jedenfalls nicht dadurch lösen, dass man jungen Menschen, die studieren wollen, das Studium verbiete. Widuckel mahnte dagegen an, dass eine

Million Menschen unter 35 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. „Was wollen wir mit ihnen tun? Auf diese Frage gibt es nach wie vor keine vernünftigen Antworten.“

Auf der Suche nach den Ursachen für die zunehmende Akademisierung sprach Lutz Bellmann auch eine These des Philosophieprofessors und früheren SPD-Staatsministers Julian Nida-Rümelin an, nach der sich der „Akademisierungswahn“ im Sinne einer übertriebenen Wertschätzung auch aus der Bildungsangst vieler Eltern speise, die Angst vor einem sozialen Abstieg ihrer Kinder hätten.



„Das duale System muss flexibler werden“, forderte Prof. Karl Wilbers von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Abbildung links).

„Die Produktivität der Menschen ist dort größer, wo sie ihre Interessen finden“, betonte IAB-Forscherin Dr. Britta Matthes. (Abbildung rechts).

„Aus meiner Sicht ist es relativ rational, in einer Welt des technischen Fortschritts eher auf eine akademische Ausbildung zu setzen“, entgegnete Martin Abraham. Die Frage, warum gerade im dualen System bestimmte Ausbildungsoptionen nicht wahrgenommen würden, müsse man an die Wirtschaft richten. „Der Zuwachs an Akademikern ist kein Wahn. Wahn ist, wenn man meint, dass nur ein Studium es bringt“, ergänzte Wilbers.

Der Gedanke, dass tradiertes Verhalten anhand von Vorbildern eine Rolle spielt, kam auch im Zusammenhang mit der Frage auf, ob Frauen durch die Wahl ihres Studienfaches ihre beruflichen Möglichkeiten einschränken, weil sie Fächer wäh-

len, die weniger Chancen bieten als andere. „Rational wäre es tatsächlich, wenn man in Berufe ginge, die attraktive Chancen bieten“, sagte Britta Matthes. Gerade, wenn man sich bestimmte berufliche Ausbildungen anschaut, eröffnen sich durch Weiterbildung sehr breite Möglichkeiten.

Mit der steigenden Anzahl der Studierenden hat zugleich die Zahl der Studienabbrecher zugenommen: „Ein Abbruch des Studiums muss nicht als Statusverlust gesehen werden. Es gibt andere Wege und Möglichkeiten“, sagte Karl Wilbers. „Mir stellt sich in diesem Kontext die Frage, warum sich Jugendliche für etwas Falsches entschieden haben“, sagte Britta Matthes. „Ist da vorher, auf dem Gymnasium, etwas nicht richtig gelaufen, fehlte etwas?“

In der Diskussion ging es auch um die Frage, ob die in großer Zahl nach Deutschland kommenden Flüchtlinge dazu beitragen können, das sinkende Erwerbspersonenpotenzial auszugleichen und den Nachwuchsmangel in den Handwerksbetrieben abzumildern. „Zuwanderung ist kein Zaubermitel“, sagte Werner Widuckel. Die damit verbundene interkulturelle Aufgabe werde unterschätzt.

Die Akademisierung betrifft aber nicht nur Arbeitsmarkt und Wirtschaft – sie hat auch eine gesamtgesellschaftliche Dimension. Wenn Deutsch-

land zu einer Republik wird, die maßgeblich von Akademikern geprägt ist, dann sitzen diese beispielsweise auch an den politisch entscheidenden Stellen. So sind in der jetzigen Bundesregierung erstmals nur Akademiker vertreten.

„Dass in der Bundesregierung nur Akademiker sitzen, heißt nicht, dass ihre Leistung besser werden muss. Aber es zeigt eine Akademisierung von Leitungsfunktionen“, erklärte Werner Widuckel. Daher sei verständlich, dass viele junge Leute studierten. „Man muss bedenken, dass sich mit einer Änderung der Ausbildungslage auch die Berufsbilder wandeln werden“, wies Martin Abraham darauf hin, dass sich Tätigkeitsinhalte und Einsatzbereiche bei akademischen Berufen teilweise dramatisch geändert hätten.

„Mit dem IAB sind Sie stets informiert“ – dieses Motto galt bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ auch am Stand des Instituts. Personalberaterin Sabine Hofmockel informierte über Karrierechancen am IAB sowie über die Möglichkeiten eines Praktikums oder einer Tätigkeit als Studentische oder Wissenschaftliche Hilfskraft. Unter dem Motto „Wissen, quizzeln und gewinnen“ konnten die Besucherinnen und Besucher außerdem ihre Kenntnisse rund um den Arbeitsmarkt unter Beweis stellen, was großen Anklang fand.



„Jugendliche sind heute in einer schwierigen Entscheidungssituation“, machte Prof. Karl Wilbers (rechts) deutlich. Mit ihm diskutierten (von links) Prof. Werner Widuckel, Prof. Martin Abraham, Moderator Prof. Lutz Bellmann und Dr. Britta Matthes über Ursachen und Folgen der Akademisierung.

Management and Firm Performance

29./30. Oktober

Gemeinsamer Workshop des FDZ und des Instituts für Weltwirtschaft Kiel

Im Rahmen eines zweitägigen Workshops präsentierten ausgewählte Wissenschaftler aus Europa und den USA Forschungsergebnisse zu den Themen Management, Unternehmensorganisation und wirtschaftlicher Erfolg. Anlass der Veranstaltung war der vom Institut für Weltwirtschaft (IfW), vom Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB und vom ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft gemeinsam durchgeführte Survey „Management Practice and Firm Performance“, welcher sich mit dem Einsatz und der Wirkung von Human-Ressource-Praktiken in deutschen Betrieben befasst.

Forscher des IfW und des FDZ stellten die Studie vor und bestätigten anhand erster Analysen, dass sich Managementpraktiken positiv auf die Produktivität auswirken. Weiter zeigte Prof. John van Reenen von der London School of Economics

(Großbritannien) in seiner Keynote-Rede die Verbreitung von Managementpraktiken im internationalen Vergleich und auf veranschaulichte, dass Managementinstrumente einen großen Teil des Wohlstands einzelner Nationen erklären.

Neben den inhaltlichen Vorträgen wurden zwei neue Datensätze präsentiert. Tor Eriksson von der Aarhus University (Dänemark) stellte eine dänische Befragung vor und erläuterte den Einfluss von Human-Ressource-Praktiken auf die Gewinne und das Wachstum von Firmen. Weiterhin wurde mit dem „Linked Personnel Panel“ eine Befragungsdatensatz zu Personalarbeit, Unternehmenskultur und Managementinstrumenten in deutschen Betrieben vorgestellt, der in Kooperation zwischen dem IAB, der Universität zu Köln sowie dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim entstanden ist.

The Minimum Wage in Germany – First Evidence and Experiences from other Countries

29./30. Oktober

Internationale Mindestlohnkonferenz des IAB

Der neue flächendeckende Mindestlohn auf dem deutschen Arbeitsmarkt von 8,50 Euro/Stunde, der zum 1. Januar 2015 eingeführt wurde, ist die bedeutendste und meist diskutierte Reform seit den Hartz-Reformen. Während der Mindestlohn in der Bevölkerung sehr breiten Rückhalt findet, stehen Ökonomen dieser Regulierung von Löhnen oft skeptisch gegenüber. Die Diskussion über die Auswirkungen des Mindestlohns auf den deutschen Arbeitsmarkt war Teil einer internationalen Mindestlohnkonferenz des IAB in Nürnberg.

Der Workshop „The Minimum Wage in Germany – First Evidence and Experiences from other Countries“ stieß international auf großes Interesse. Mehr als 60 Forscherinnen und Forscher aus Deutschland, den USA, Großbritannien und weiteren Ländern nutzten den zweitägigen Workshop

zum gegenseitigen Austausch von Forschungsergebnissen. Die Konferenz wurde zudem durch die Beteiligung von Vertretern der Sozialpartner in Deutschland bereichert.

Höhepunkte der Veranstaltung waren die Keynote-Vorträge von Arindrajit Dube, Jérôme Gauthié, Pedro Martins und Steve Machin. Prof. Arindrajit Dube von der University of Massachusetts, Amherst (USA) stellte in seinen Vortrag „Minimum wages: Past, Present and Future“ die umfassende Literatur zu Mindestlöhnen in den USA vor. Dabei verdeutlichte er die Relevanz moderner ökonomischer Methoden, da diese sehr sensitiv auf die Ergründung möglicher Beschäftigungseffekte reagieren. So zeigt sich für die USA bei Berücksichtigung solcher Methoden kaum ein nennenswerter Effekt auf die Beschäftigung von jun-

gen Erwachsenen, die im Fokus seiner Forschungsarbeiten stehen.

Prof. Jérôme Gautié vom Centre d'économie de la Sorbonne in Paris (Frankreich) fasste in seinem Vortrag „Sixty-five years of National Minimum Wage: Assessing the French Experience“ die französischen Erfahrungen zusammen, die in der internationalen wissenschaftlichen Diskussion weniger präsent sind. Er verdeutlichte dabei die abweichenden französischen Rahmenbedingungen, die sich beispielsweise im verstärkten Einsatz von Subventionen für betroffene Personengruppen widerspiegeln. Andere interessante Ergebnisse betrafen einen Aushöhlungseffekt auf die Tarifbindung.

Prof. Pedro Martins von der Queen Mary University of London (Großbritannien) diskutierte in seinem Vortrag „How should minimum wages be set?“ die Erfahrungen mit Mindestlöhnen in Portugal. Dort gibt es eine stark sektorenspezifische Struktur von als allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhnen. Martins hat beim Vergleich von Branchen über die Zeit Evidenz für einen leichten Beschäftigungsrückgang gefunden.

Der bekannte Mindestlohnforscher Prof. Steve Machin vom University College London und dem Centre for Economic Performance an der London

School of Economics and Political Science (Großbritannien) unterstrich in seinem Vortrag „UK Minimum Wages and the Low Pay Commission“ die Erfolgsgeschichte der Niedriglohnkommission für den Mindestlohn in Großbritannien. Die Kommission hat dort stets ihre Empfehlungen aus empirischen Untersuchungsergebnissen abgeleitet. Dies hat dazu geführt, dass der Mindestlohn auf einem moderaten Level eingeführt und dann deutlich erhöht werden konnte. Kritisch beurteilte Machin die kürzlich angekündigten Abweichungen von dieser Praxis, die zu einem Einbruch der Aktienkurse betroffener Unternehmen geführt haben.

Darüber hinaus wurden die wissenschaftlichen Studien der Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer präsentiert und diskutiert. Die Vorträge umfassten Erkenntnisse über branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland und Forschungsarbeiten im internationalen Kontext wie beispielsweise aus England oder Ungarn. Dabei wurden außerdem Datenquellen in Deutschland aufgezeigt, die zur Evaluation des neuen gesetzlichen Mindestlohns herangezogen werden können.

Auf der Konferenz wurden außerdem Poster präsentiert, in denen unter anderem Projektideen und laufende Forschungsarbeiten in Bezug auf den deutschen Mindestlohn vorgestellt wurden.

9. November

Digitale Revolution – Fluch oder Segen für den Arbeitsmarkt?

Nürnberger Gespräche 2/2015

Vor einem Vierteljahrhundert ging die erste Webseite online. 25 Jahre später befinden sich unsere Art des Wirtschaftens und damit auch die Arbeitswelt erneut im Umschwung – Experten sprechen von der „Arbeitswelt 4.0“. Was bedeutet die zunehmende Digitalisierung für die Arbeitswelt? Welche Chancen und Risiken sind damit verbunden? Machen wir uns gar selbst überflüssig? Diese und weitere Fragen standen im Fokus der zweiten Nürnberger Gespräche, die vom FAZ-Journalisten Sven Astheimer moderiert wurden. Über 450 Gäs-

te fanden diesmal den Weg in den Historischen Rathaussaal, um der Debatte zu folgen.

Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, betonte in seinem Eingangsstatement die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas und lobte die anwesende Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles dafür, dass sie das Thema mit hoher Priorität behandle.

Nahles hält die Gefahr, dass künftig Roboter oder intelligente Algorithmen unsere Arbeit erledigen, für gering. Zwar habe eine aktuelle Erhe-

bung ihres Ministeriums ergeben, dass mittlerweile vier Fünftel der Beschäftigten digitale Arbeitsmittel nutzen. Dennoch zeigten jüngste Erfahrungen, dass etwa Qualitätssicherung und -kontrolle auch künftig vom Menschen und nicht vom Roboter durchgeführt werden. Auf vielen Feldern sei der Mensch nach wie vor unentbehrlich. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt bringe dennoch tiefgreifende Veränderungen mit sich.

Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender des Nürnberger Softwareunternehmens Datetv, sieht in der aktuellen Entwicklung eher revolutionäre denn evolutionäre Züge. Kempf identifizierte drei Bereiche, die seiner Ansicht nach die Arbeitswelt revolutionieren: erstens Gegenstände, die mit anderen Gegenständen über das Internet kommunizieren können, zweitens die Bandbreite des digitalen Verkehrs und drittens die mobilen Geräte, etwa das Smartphone. Es sei eine Entwicklung, die letztlich alle Unternehmen und Beschäftigten betreffe.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller verglich die Entwicklung mit der Einführung des Internets in den 1990er-Jahren: „Sie wird unser Leben fundamental verändern.“ Neuartige disruptive Veränderungen ergäben sich nicht zuletzt dadurch, dass künftig die Firma, die mit ihrem Konzept als erste auf den Markt tritt, den ganzen Markt gewinnt. Als Beispiele nannte er Apple, Google oder Ebay –



Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, sprach zu Beginn der Veranstaltung.

kaum angreifbare Unternehmen mit einem riesigem Kapital.

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, monierte, dass die Wissenschaft zu den Arbeitsmarktwirkungen der digitalen Revolution bislang keine befriedigenden Erkenntnisse liefere, unterschieden sich doch die Ergebnisse je nach Studie deutlich – wenn sie sich nicht gar widersprächen. Stärker als die anderen Diskutanten sah Urban in den neuen Formen der Arbeit, die im Zuge der digitalen Revolution, entstehen, auch die möglichen Gefahren. Die Gewerkschaften stünden in der Pflicht, Unsicherheiten in den Betrieben entgegenzuwirken und bei



Über 450 Gäste fanden dieses Mal den Weg in den Historischen Rathaussaal, um der Podiumsdiskussion zur „Arbeitswelt 4.0“ zu folgen.



Auf dem Podium diskutierten (von links): Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender des Nürnberger Softwareunternehmens Datev, Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, und der Direktor des IAB, Prof. Joachim Möller.

Bedarf als „Humanisierungsaktivisten“ zu fungieren. Auch dürften Produktivitätssprünge, die sich durch den rasanten technischen Fortschritt ergeben, nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Möller wies auf den Unterschied zwischen Berufen und Tätigkeiten hin: So sind nach einer aktuellen IAB-Studie nur circa 15 Prozent der Tätigkeiten potenziell gefährdet. Unternehmen, die beim Thema „Industrie 4.0“ die Nase vorne haben, bauen keine Jobs ab, sondern stellen ein, resümierte der IAB-Direktor. Bezugnehmend auf eine weitere aktuelle IAB-Studie argumentierte Möller, dass sich die Gesamtzahl der Jobs bis 2030 durch die Digitalisierung nicht maßgeblich verändern werde – sehr wohl aber die Ströme auf dem Arbeitsmarkt, was Anpassungskosten oder gar Anpassungsschmerzen mit sich bringen werde. Dem demografischen Wandel könne damit aber nicht entgegengewirkt werden.

Ministerin Nahles zeigte sich überzeugt, dass der digitale Wandel mit einer hierarchischen Führungskultur nur schwer vereinbar sei. Im Mittelstand gäbe es allerdings im Hinblick auf eine projektorientierte, stärker teamorientierte Führungskultur noch Nachholbedarf, monierte die Ministerin, gerade im mittleren Management.

Klar ist: Von den Beschäftigten wird künftig mehr Flexibilität erwartet, insbesondere die Bereitschaft zu lebenslanger Weiterbildung. Urban äußerte die Befürchtung, dass der steigende Qualifizierungsbedarf auch zu Konflikten in den Be-

trieben führen könnte – etwa bei der Frage, wer die Kosten trägt, und ob Weiterbildung in der Arbeitszeit oder in der Freizeit erfolgt. Mögliche Lösungen sollten über Tarifverträge gefunden werden, was allerdings im Kontrast zur immer weiter steigenden Tariffucht der Unternehmen stehe. Dem widersprach Kempf entschieden. Für die Datev, die keinem Arbeitgeberverband angehört, seien betriebliche Lösungen wesentlich passgenauer als gesetzliche oder tarifliche Vorgaben.

Nahles stimmte Kempf zwar dahingehend zu, dass es keine einheitlichen Bundesgesetze für alle Unternehmen über alle Branchen hinweg geben könne. Durch die zunehmende Tariffucht der Unternehmen seien jedoch immer mehr Missstände, etwa beim missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen, zu beklagen. Deshalb ist das Datev-Modell aus Nahles' Sicht für Deutschland nicht geeignet. Der digitale Wandel müsse vielmehr durch die Tarifpartner gestaltet werden.

Kempf hingegen sieht die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährdet, wenn beispielsweise Werkverträge im IT-Bereich tariflich geregelt werden müssten, ohne dass die spezifischen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt werden. Urban konterte, dass es durchaus tarifgebundene wettbewerbsfähige Unternehmen gebe.

Auch die Frage, wie sich die Qualifikationsbedarfe künftig entwickeln, wurde auf dem Podium angesprochen. Nach Einschätzung von Joachim

Möller ist dieser Prozess keineswegs eindeutig. Bisher, so Möller, seien die Hochqualifizierten die Gewinner des technischen Fortschritts gewesen. Dies könnte sich mit der neuen Arbeitswelt 4.0 ändern, verwies er auf eine US-amerikanische

Studie, der zufolge der Bedarf an Akademikern seit der Jahrtausendwende erstmals rückläufig sei. Gleichwohl sei Qualifizierung weiterhin unabdingbar: „Die Hauptfunktion von Qualifikation ist, dass wir flexibel sind.“

Forschungsinitiative „Berufe und soziale Ungleichheit“

19./20. November

Gründungsworkshop in Berlin

In den letzten Jahren ist in der Soziologie und Ökonomie ein verstärkter Trend zu beobachten, Berufe (wieder) als zentrales Konzept für die Beschreibung und Erklärung sozialer Ungleichheit zu nutzen. Mit der Forschungsinitiative „Berufe und soziale Ungleichheit“, kurz „FiBus“ genannt, wurde ein wissenschaftliches Forum in Deutschland geschaffen, in dem die in diesem Zusammenhang aufkommenden theoretischen, konzeptionellen und methodischen Fragen diskutiert werden können. Der Gründungsworkshop am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung in Berlin war der Startschuss für eine Reihe von Workshops, in denen über die Bedeutung des Berufs für die Beschreibung und Erklärung sozialer Ungleichheit debattiert werden soll.

Auf dem Gründungsworkshop ist deutlich geworden, dass die Gründung einer wissenschaftlichen Plattform zum Thema „Berufe und soziale Ungleichheit“ auf breiten Zuspruch in der wissenschaftlichen Gemeinschaft stößt. In den Vorträgen hat sich gezeigt, dass sowohl neuere theoretische Ansätze als auch Neuinterpretationen bewährter Theorien fruchtbar für die Erklärung der besonderen Rolle des Berufs für die Gesellschaft und den Einzelnen sind. Es ist darüber hinaus deutlich geworden, dass noch eine Reihe von Fragen zu beantworten sind, um die konkreten Mechanismen bestimmen zu können, wie Berufe soziale Ungleichheit strukturieren. Der nächste FiBus-Workshop wird deswegen bereits im April 2016 stattfinden.

Assessing the Impact of Human Resource Management Practices

23./24. November

Gemeinsamer Workshop von IAB und ZEW

Das IAB und das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim haben 2015 erstmals einen gemeinsamen Workshop zu personalökonomischen Themen ausgerichtet. Der Workshop brachte Wissenschaftler aus der empirischen Personalforschung zusammen und baute auf einer früheren Veranstaltung im November 2013 auf.

Keynote-Speaker waren John van Reenen, Professor an der London School of Economics (Großbritannien), der über Zusammenhänge von guten Management-Praktiken und Produktivität von

Firmen referierte, und Thomas Zwick, Professor an der Universität Würzburg, der seine Forschungsergebnisse zur Rolle von beruflichem Wissen bei der Übernahme von Auszubildenden vorstellte.

Im Workshop präsentierten und diskutierten erfahrene Forscher und Nachwuchswissenschaftler Forschungsergebnisse zur immer stärkeren Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeit und den damit einhergehenden Herausforderungen für Unternehmen, die Wünsche und Bedürfnisse von Beschäftigten und die Anforderungen an ein profitables Unternehmen in Einklang zu bringen.

23./24. November **Workability in Times of Digitalisation and Demographic Change in the Private and Public Sector**

Internationale Konferenz in Nürnberg

In Zusammenarbeit mit dem Bereich „Personal und Organisation“ (POE) der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit veranstaltete das IAB in Nürnberg eine internationale Konferenz zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit im Zeitalter der Digitalisierung und des demografischen Wandels bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern“. Die Tagung stand unter der Leitung von Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Dr. Beatrix Behrens (POE), weitere Kooperationspartner waren das Labor and Socio-Economic Research Center der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und das Bundesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und des demografischen Wandels diskutierten Praktiker und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Institutionen Fragen der Gesundheit, des Engagements und der Kompetenz von Beschäftigten. Der demografische Wandel führt zu einer zunehmenden Diversität unter den Beschäftigten: Es gilt, neue Bewerberpotenziale zu erschließen und Talente zu binden. Der rasante Umbruch im Bereich der Hard- und Software, veränderte Arbeitsbedingungen und Prozesse erfordern weitreichende Anpassungen bei der Gestaltung der Orga-



Prof. Lutz Bellmann vom IAB und Dr. Beatrix Behrens vom Bereich „Personal und Organisation“ der Zentrale der BA leiteten die Konferenz.



Diskutierten über Fragen der Gesundheit, des Engagements und der Kompetenz von Beschäftigten (von links oben im Uhrzeigersinn): Rob Seidner (U. S. Office of Management and Budget), Prof. Heike Bruch (Universität St. Gallen), Daniel Gerson (OECD) und Prof. Sven Voelpel (Jacobs Universität Bremen).

nisationen und Abläufe. Durch die Möglichkeit von Tele- beziehungsweise Heimarbeit ergeben sich Chancen beispielsweise für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für eine höhere Flexibilität und Arbeitszufriedenheit sowie ein höheres Engagement von Mitarbeitern im Allgemeinen.

Zu den Höhepunkten der Tagung gehörten die Beiträge von Rob Seidner, Human Capital Performance Manager des US-amerikanischen Präsidenten, Prof. Heike Bruch, Direktorin des Instituts für Führung und Human Resource Management der Universität St. Gallen (Schweiz), und Sven Völpel, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Jacobs Universität Bremen. Führende Experten auf dem Gebiet des Human Resources Management der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der europäischen Stiftung zur Verbesserung der Ar-

beits- und Lebensbedingungen sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin präsentierte neueste Studien.

Daniel Gerson von der OECD berichtete in seinem Vortrag vom Observatory of Public Sector Innovation, das innovative Ansätze im öffentlichen Bereich vieler Länder sammelt, analysiert und zugänglich macht. Der Austausch erfolgt über Themen des „Open Government“ ebenso wie über Veränderungen des Angebots öffentlicher Dienstleistungen und ihrer Finanzierung sowie neuere Ansätze im Human Resource Management. Gerson betonte außerdem die Bedeutung der Förderung des Mitarbeiterengagements – gerade im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit öffentlicher Verwaltungen.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller referierte über die Konsequenzen der Digitalisierung und Beschäftigungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt. Er kritisierte US-amerikanische Studien, nach denen 47 Prozent der Arbeitsplätze infolge der Digitalisierung wegzufallen drohen, weil darin getroffene Annahmen höchst unrealistisch seien. Das IAB hat deshalb die Ersetzung bestimmter Tätigkeiten in Berufen analysiert und – in Übereinstimmung mit einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim – ermittelt, dass nicht jeder zweite, sondern jeder siebte Arbeitsplatz gefährdet ist.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass öffentliche und private Unterneh-

men künftig stärker auf Kompetenzen wie Offenheit, Flexibilität und Veränderungsmanagement setzen müssen. Dabei werden die unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken der Belegschaften besonders wichtig sein. Prof. Volker Deville, Direktor „Shaping the Future“ bei der Allianz Deutschland AG, ging auf das Thema „Zukunftssichere Kompetenzen“ ein. Dazu gehören die Fähigkeit zum Umgang mit künstlicher Intelligenz, Kreativität, virtuelle Führung, die Fähigkeit, die digitale Welt auch Nichtexperten erklären zu können, sowie das Verständnis für Modelle und Algorithmen.

Die Attraktivität von Arbeitgebern wird künftig wesentlich von den Entfaltungsmöglichkeiten bestimmt, die sie kompetenten Beschäftigten bieten. Dabei kommt es sehr stark auf die individuellen Stärken und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Anforderungen an die Individualisierung im Personalmanagement werden steigen.



Sprachen über die Konsequenzen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt und zukunftssichere Kompetenzen: IAB-Direktor Prof. Joachim Möller (links) und Prof. Volker Deville (Allianz Deutschland AG).

Berufsbildung für Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge

Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsforschungsnetz in Nürnberg

26./27. November

Aufgrund des berufsfachlich orientierten Arbeitsmarktes in Deutschland ist berufliche Bildung der einzig gangbare Weg, um die Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter zu lösen. Vor diesem Hintergrund hat sich das Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsforschungsnetz (AG BFN) in Nürnberg mit der Frage beschäftigt, wie die Bar-

rieren überwunden werden können, die Geringqualifizierte von der Teilnahme an Bildung abhalten.

Wie sich herausstellte, sind dafür nicht nur finanzielle und förderrechtliche Gründe verantwortlich. Geringqualifizierte werden häufig auch von der meist schulischen Form der Bildungsan-

gebote abgeschreckt. Lernen in der beruflichen Praxis könnte sich deshalb als der Schlüssel erweisen, um Geringqualifizierte für eine Bildungsteilnahme zu gewinnen.

Dazu kommt, dass formal Geringqualifizierte bereits häufig beruflich relevante Qualifikationen oder Kompetenzen erworben haben. Sie verfügen über nicht anerkannte oder veraltete Bildungsabschlüsse, haben ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen und/oder können auf (langjährige) Berufserfahrungen zurückgreifen. Nur werden ihre Kompetenzen weder vom Bildungssystem noch auf dem Arbeitsmarkt (an-)erkannt. Eine erfolgsversprechende Lösung, um diese Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt verwerten zu können, könnte darin liegen, allgemein anerkannte Verfahren zu etablieren, durch die Kompetenzen festgestellt und zertifiziert werden.

Die Gesprächsreihe „IAB-Colloquium zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ ist ein Forum, bei dem überwiegend externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Ergebnisse ihrer Forschungsarbeit vorstellen und mit Expertinnen und Experten aus dem IAB diskutieren. Dabei handelt es sich meist um bereits abgeschlossene oder weit fortgeschrittene Projekte. Die Reihe dient primär dem Austausch zwischen dem IAB und anderen Forschungseinrichtungen. Selbstverständlich sind aber auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der politischen, administrativen und betrieblichen Praxis willkommen. Im Jahr 2015 wurde die Veranstaltungsreihe von der Stabsstelle Forschungskoordination organisiert. Im Berichtsjahr gab es Vorträge zu folgenden Themen:

14. Januar

Mindestlohn – Arbeitsrechtliche Fragen und Kontrolle

Prof. Dr. Frank Maschmann,
Universität Regensburg
Dr. Bernd Ramming (im Bild),
Hauptzollamt Rosenheim



19. Januar

Berufliche Arbeitsmärkte und die Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland

Dr. Andreas Haupt,
Karlsruher Institut für Technologie



29. Januar

Pension reform, retirement ages, and labour supply in the United States and the European Union (EU15) 1950-2060

Dr. Christian Toft,
Universität Kassel



19. Februar **Marriage wage premium with productivity heterogeneity in search equilibrium**

Dr. Roberto Bonilla,
Newcastle University (Großbritannien)



26. Februar **Measuring the effect of institutional change of gender inequality in the labour market**

Dr. Martina Dieckhoff,
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung



5. März **Offshoring potential and employment dynamics**

Prof. Dr. Bernhard Boockmann,
Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen



19. März **Ist lokal besser? Deutsche Jobcenter und die Dezentralisierung von Arbeitsmarktinstitutionen**

Lukas Mergele,
Humboldt-Universität zu Berlin



2. April **Are workers better matched in large labor markets?**

Prof. Dr. Nikolaj A. Harmon,
University of Copenhagen (Dänemark)



16. April

Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes

Prof. Dr. Thomas Siedler,
Universität Hamburg



20. April

Effects of the minimum wage on employment dynamics

Dr. Jonathan Meer,
Texas A&M University, College Station (USA)



23. April

Gender bias in performance evaluations

Dr. Jan Sauermann,
Stockholm University (Schweden)



7. Mai

When the going gets tough ... Reducing benefits in the aftermath of the Great Recession

Prof. Dr. Yolanda F. Rebollo Sanz,
Universidad Pablo de Olavide, Sevilla (Spanien)



13. Mai

Learning about job search: A field experiment with job seekers in Germany

Dr. Florian Zimmermann,
Universität Zürich (Schweiz)



21. Mai

Big fishes in small ponds: Ability rank and human capital investment

Dr. Benjamin Elsner,
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn



27. Mai

Veränderung der industriellen Produktion durch Industrie 4.0

Prof. Dr. Engelbert Westkämper,
Universität Stuttgart



3. Juni

Digitale Arbeit – Arbeitspolitische Herausforderungen in der Industrie 4.0

Prof. Dr. Werner Widuckel,
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg



11. Juni

Delivering welfare-to-work at the frontlines: relevance, context and practices

Dr. Rik van Berkel,
Utrecht University (Niederlande)



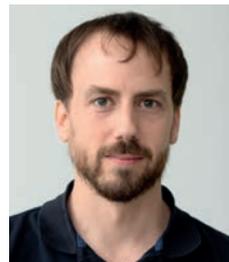
Front-line work in the delivery of Danish activation policies – and how governance, organizational and occupational contexts shape this

Dr. Dorte Caswell (im Bild),
Prof. Dr. Flemming Larsen,
beide Aalborg University (Dänemark)



18. Juni **Parental education, regional labor migration and wages**

Fabian Kratz,
Universität München



23. Juli **From giving birth to paid labour: The effects of adult education for prime-aged mothers**

Prof. Dr. Annette Bergemann,
Universität Mannheim



30. Juli **Job types, job mobility, and reservation wages of employed individuals**

Prof. Gerard J. van den Berg, Ph.D.,
Universität Mannheim



20. August **How substitutable are workers? Evidence from the effect of worker exits on hiring and wages**

Simon Jäger,
Harvard University, Cambridge (USA)



3. September **Family, community and long-term earnings inequality**

Dr. Konstantinos Tatsiramos,
University of Nottingham (Großbritannien) und
Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn



10. September **Decision-Making on job-related migration,
long-distance commuting and daily commuting
in comparison**

Dr. Knut Petzold,
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt



25. September **Do higher corporate taxes reduce wages?
Micro evidence from Germany**

Prof. Dr. Andreas Peichl,
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und
Universität Mannheim



8. Oktober **Offshoring trends and the geography of jobs**

Dr. Luisa Gagliardi,
London School of Economics and Political Science
(Großbritannien)



13. Oktober **End-of-Year spending and the long-run effects
of training programs for the unemployed**

Prof. Dr. Bernd Fitzenberger,
Humboldt-Universität zu Berlin



15. Oktober **Music and educational attainment**

Prof. Dr. Philip Yang,
Eberhard Karls Universität Tübingen



29. September **Evaluating active labor market policies using
a spatial regression discontinuity design**

Dr. Daniel F. Heuermann,
Universität Regensburg



Beim „Diskussionskreis zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (DiskAB) stehen laufende Forschungsprojekte im Mittelpunkt. Diese Gesprächsreihe dient vor allem der konzeptionellen Weiterentwicklung IAB-eigener Projekte. Es werden aber auch Arbeiten externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler präsentiert, die mit IAB-Daten erstellt wurden. In der ersten Jahreshälfte 2015 wurde die Veranstaltungsreihe von Dr. Hans-Jörg Schmerer organisiert. Ab der zweiten Jahreshälfte 2015 übernahm Dr. Christine Dauth diese Aufgabe. Im Berichtsjahr gab es Vorträge zu folgenden Themen:



Dr. Christine Dauth

20. Januar **Labor supply shocks and the adjustment dynamics of local wages and employment: New evidence from a commuting policy**

Prof. Dr. Christian Dustmann (im Bild),
Prof. Dr. Uta Schönberg,
beide University College London (Großbritannien)
Prof. Dr. Jan Stuhler,
Universidad Carlos III de Madrid (Spanien)



14. April **Optimal prediction with hierarchically constrained forecast combinations**

Norbert Schanne (im Bild),
Dr. Rüdiger Wapler,
Dr. Alfred Garloff,
alle IAB



6. Oktober **Fiscal rules and unemployment**

Jun.-Prof. Dr. Britta Gehrke,
IAB und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg



15. Oktober **Private equity and human capital risk**

Dr. Manfred Antoni,
IAB



20. Oktober **Neue Grundlagen für Leistungsdaten SGB II**

Dr. Tobias Graf (im Bild),
Martina Oertel,
beide IAB



3. November **Disincentive effects of unemployment benefits and the role of caseworkers**

Simon Trenkle,
IAB



17. November **Do high-skilled immigrants find jobs faster than low-skilled immigrants?**

Dr. Daniela Hochfellner,
IAB und University of Michigan (USA)
Dr. Rüdiger Wapler (im Bild),
IAB



1. Dezember **Wer ist bereit in Tarifkommissionen mitzuarbeiten?
Ergebnisse aus einem faktoriellen Survey**

Christopher Osiander,
IAB



15. Dezember **Peer effects in labor supply decisions of mothers with young children**

Clara Welteke,
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin

