

Profile

Institutsleitung

Forschungs-
schwerpunkte:

Gesamtwirtschaftliche
Arbeitsmarkt-
forschung

Regionale und
internationale
Arbeitsmärkte

Arbeitsmarktpolitik

Betriebe und
Beschäftigung

Lebenschancen und
soziale Ungleichheit

Methoden und
Datenzugang

Forschungs-
koordination

Graduiertenprogramm

Arbeitsgruppen

Pressestelle

Wissenschafts-
management und
Geschäftsbereiche

Institutsleitung

v.l.n.r.:

Christiane Keitel

Pia Klotz

Prof. Dr. Joachim Möller

Carina Sperber

Petra Rosenberg-Lavicka

Dr. Ulrich Walwei

Dr. Sandra Huber

Christa Herrmann

nicht im Bild:

Katja Hartosch,

Marie-Christine Heimeshoff,

Anne Müller



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 „forschende Leitung“. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bearbeitet sie eine Vielzahl wissenschaftlicher Projekte mit großer thematischer Bandbreite. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institutsleitung, einschließlich der Forschungsgruppe des Direktors, arbeiten sowohl mit

anderen Forschungsbereichen des IAB, als auch mit externen Forschungseinrichtungen innerhalb und außerhalb Deutschlands im Rahmen von Projekten und gemeinsamen Tagungen zusammen.

Forschungsaktivitäten der Forschungsgruppe des Direktors

Der inhaltliche Schwerpunkt der Forschungsgruppe des Direktors liegt in der Analyse des Zusammenspiels von Arbeitsmarktinstitutionen und ökonomischem Strukturwandel im Kontext des demografischen, technologischen und organisatorischen Wandels. Im Bereich der regionalen Arbeitsmarktforschung wird untersucht, wie sich unterschiedliche Qualifikationen auf die Mobilität von Arbeitskräften auswirken und welchen Effekt Zu- bzw. Fortzüge auf die lokale Arbeitssituation haben. Im Bereich der Berufsforschung geht es vor allem darum, wie sich Tätigkeitsmuster von Beschäftigten im Zuge der technischen Entwicklung und der fortschreitenden Globalisierung verändern.


**Forschungsgruppe
des Direktors**

v.l.n.r.:

Johann Eppelsheimer
 Carina Sperber
 Dr. Heiko Stüber
 Linda Borrs
 Peter Haller
 Prof. Dr. Joachim Möller
 Dr. Florian Lehmer

nicht im Bild:

Dr. Nicole Litzel
 Marion Penninger
 Kilian Niedermayer

Ein gemeinsames Projekt mit dem Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ befasst sich mit dem Pendelverhalten von Arbeitsuchenden. Durch die Georeferenzierung von Personen- und Betriebsdaten (also die Zuweisung raumbezogener Informationen zu eben diesen Daten) können Pendelzeiten und -distanzen berechnet werden. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf neuen Beschäftigungsverhältnissen von Arbeitslosen und dem Arbeitsplatzwechsel von Beschäftigten. So können Mobilitätsprozesse erstmals genauer analysiert werden. Ziel des Projektes ist es, zu untersuchen, wie sich verschiedene Personengruppen in ihrem Pendelverhalten unterscheiden und welche Einflussfaktoren darauf wirken. Dabei kann beispielsweise der Frage nachgegangen werden, ob Arbeitslose bei niedrigeren Mobilitätskosten eher zum Pendeln bereit wären und ob eine Senkung der Mobilitätskosten zu einer kürzeren Dauer der Arbeitslosigkeit beziehungsweise zu höheren Löhnen führt.

Ein weiterer Ansatz untersucht, inwieweit neben den individuellen Eigenschaften von Arbeitneh-

mern und Arbeitgebern auch lokale Gegebenheiten eine Rolle spielen. Dabei ist insbesondere der regionale Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften von Bedeutung. Hochqualifizierte tragen zur technischen Weiterentwicklung bei und regen den Wissensaustausch an. Dadurch steigern sie nicht nur ihre eigene Produktivität, sondern auch die anderer Beschäftigter in ihrem Umfeld. Eine gesteigerte Produktivität hat wiederum höhere Löhne zur Folge. Die Forschungsgruppe untersucht daher, wie sich der regionale Zuzug (Brain-Gain) und Fortzug (Brain-Drain) Hochqualifizierter auf die Löhne ansässiger Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt. Ob ein regionaler Brain-Drain durch einen gleich großen Brain-Gain ausgeglichen werden kann, hängt von unterschiedlichen Effekten ab: Einerseits bereichern Hochqualifizierte, die als Wissensträger neu in eine Region kommen, den lokalen Wissenspool in besonderem Maße, was für einen relativ höheren Effekt von Brain-Gain im Vergleich zu Brain-Drain spricht. Andererseits basiert der Wissensaustausch stark auf sozialen Netzwerken. Geht man davon

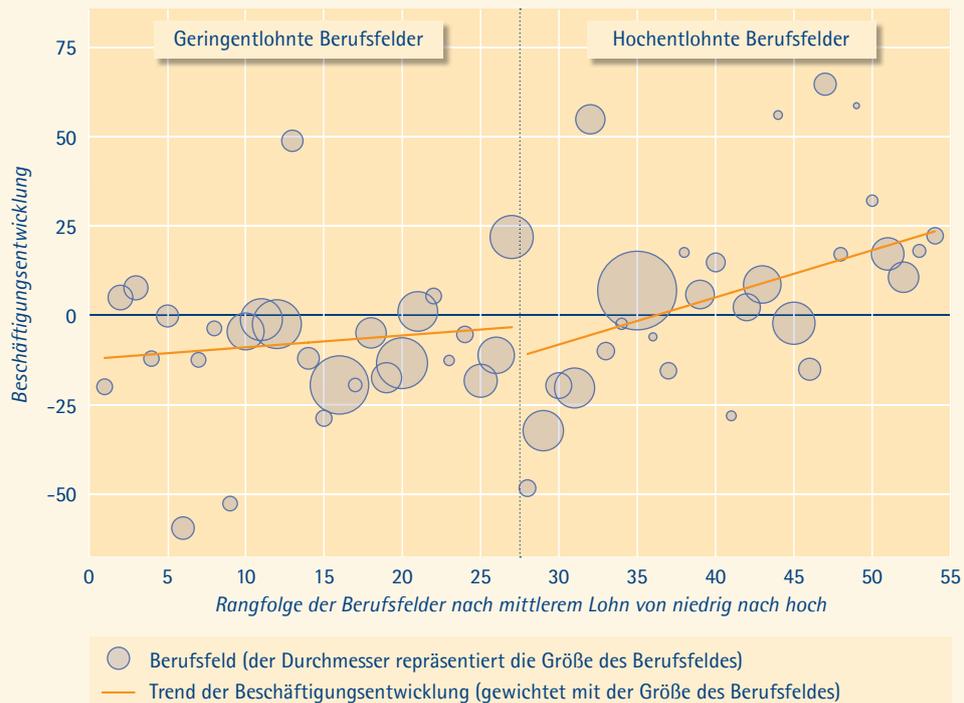
aus, dass Wegziehende verhältnismäßig große Netzwerke verlassen und Zuziehende zu Beginn verhältnismäßig kleine Netzwerke vorfinden, könnten wiederum die Effekte durch Brain-Drain überwiegen. Im Zuge eines Forschungsprojekts werden die genauen Effekte anhand von regionalen Mikrodaten mit ökonometrischen Verfahren bestimmt. Dabei geht es insbesondere um mögliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Ein anderes Projekt widmet sich der Frage, ob es innerhalb der letzten Jahrzehnte eine nennenswerte Polarisierung der Beschäftigung in Deutschland gab und in welchem Maße Tätigkeitsinhalte

die Beschäftigungsentwicklung in bestimmten Berufen beeinflussen. Von einer Polarisierung spricht man, wenn die Erwerbstätigkeit in Berufen mit niedrigem und hohem Lohnniveau stärker wächst als im mittleren Bereich. Während in den 1990er Jahren das Beschäftigungswachstum von Berufsfeldern über die verschiedenen Lohnniveaus hinweg noch ansteigt (siehe Abbildung), gibt es seit den 2000er Jahren Anhaltspunkte für eine „Ausdünnung der Mitte“ in Deutschland. Demgegenüber war eine solche Polarisierung beispielsweise in den USA oder Großbritannien schon deutlich früher zu beobachten. Die Analysen, die in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe

Änderung der Beschäftigung von 1990 bis 2000 in gering- und hochentlohten Berufsfeldern

in Prozent



Lesebeispiel: Am linken Rand steht der Kreis für das Berufsfeld, das 1990 den niedrigsten mittleren Lohn aller Berufsfelder aufwies (Berufe der Körperpflege, Rang 1 von 54). Die Beschäftigung in diesem Berufsfeld ist vom Jahr 1990 bis zum Jahr 2000 um 20 Prozent gesunken. Am rechten Rand steht der Kreis für das am höchsten entlohnte Berufsfeld (Gesundheitsberufe mit Approbation, Rang 54). Die Beschäftigung in diesem Berufsfeld ist im Zeitraum von 1990 bis 2000 um 22 Prozent gestiegen.

Quelle: Beschäftigten-Historik des IAB, eigene Berechnungen.

©IAB

„Berufliche Arbeitsmärkte“ durchgeführt wurden, zeigen, dass das Beschäftigungswachstum in den letzten Jahrzehnten vor allem in Berufen mit einem hohen Anteil an analytischen Tätigkeiten stattfand.



Direktor

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

Forschungsaktivitäten im Team des Vizedirektors

Im Team des Vizedirektors liegt der Forschungsschwerpunkt weiterhin auf der Entwicklung atypischer Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder auch Zeitarbeit. Der kräftige Wirtschaftsaufschwung in den Jahren 2005 bis 2008 hatte einen positiven Beschäftigungstrend zur Folge, der bis heute anhält. Zugleich stellt sich die Frage, ob damit auch die Ungleichheit zwischen den Beschäftigungsverhältnissen wuchs – im Sinne einer Ausbreitung flexibler und schlecht entlohnter Beschäftigungsformen. Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Zusammensetzung der Erwerbstätigkeit und das Tempo der strukturellen Änderungen vor und nach der Trendwende im Jahr 2005 genauer betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Entwicklung des Arbeitsmarktes nach der Trendwende im Jahr 2005 und die damit möglicherweise verbundenen Schattenseiten sehr differenziert betrachtet werden müssen. Die Strukturveränderungen zeigen zwar eine längerfristige Tendenz zugunsten flexibler Formen der Beschäftigung. Aber neben einem Anstieg von sogenannten „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ hat

sich das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht nur in absoluten Größen erholt, sondern legte zuletzt auch anteilmäßig wieder leicht zu. Die Wachstumsraten von atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung fallen zwischen 2005 und 2013 tendenziell geringer aus als in der Vorperiode 1997 bis 2005. Gleichwohl gibt es noch Handlungsbedarf. So konnte der kräftige Jobboom den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse und niedrig entlohnter Tätigkeiten bis dato nicht spürbar reduzieren. Zwar erleichtern flexible und niedrig entlohnte Formen der Beschäftigung gerade für Geringqualifizierte und andere Problemgruppen den Einstieg in den Arbeitsmarkt, selten jedoch gelingt diesen der Schritt in eine stabile und besser bezahlte Tätigkeit.



Vizedirektor

Dr. Ulrich Walwei

Forschungsbereich

„Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

v.l.n.r.:
 Prof. Dr. Enzo Weber,
 Jörg Szameitat
 Cristof Röttger
 Hanna Brenzel
 Dr. Hermann Gartner
 Dr. Thomas Rothe

nicht im Bild:
 Dr. Judith Czepek
 Michaela Danner
 Dr. Alexander Kubis
 Dr. Andreas Moczall
 Dr. Martina Rebien
 Dr. Anja Warning



Ziel des Forschungsbereichs ist es, zu einem besseren Verständnis der Prozesse, die der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung zugrunde liegen, beizutragen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Analyse von Anpassungsprozessen am Arbeitsmarkt sowie der Rolle, die bestehende institutionelle Rahmenbedingungen hierbei einnehmen. Von Interesse sind etwa das Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht, Mindestlöhne sowie Lohnersatzleistungen. Der Bereich nähert sich diesen Fragen aus mikroökonomischer Perspektive, nimmt dabei aber ebenso die gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen in den Blick. Im Vordergrund stehen hierbei Größen der Beschäftigungsdynamik, wie z. B. Einstellungen und Entlassungen, die Dynamik von Arbeitslosigkeit sowie die Lohndynamik und die Passung von Beschäftigungsverhältnissen. Eine wichtige Datenbasis ist unter anderem die IAB-Stellenerhebung, mit der der Forschungsbereich eine einmalige repräsentative Datenbasis

zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie von Stellenbesetzungsprozessen generiert.

Fixe Lohnangebote ziehen mehr geeignete Bewerber an

Betriebe, die ihre offenen Stellen mit einem fixen Lohnangebot ausschreiben, erhalten mehr geeignete Bewerbungen als Betriebe, die mit ihren Bewerberinnen und Bewerbern über den Lohn verhandeln. Eine gemeinsam mit Prof. Dr. Christian Holzner (Ludwig-Maximilians-Universität München) durchgeführte Studie untersuchte, inwieweit Firmen die Art der Lohnfestlegung strategisch für ihre Personalsuche nutzen. Als ein mögliches Maß für den Rekrutierungserfolg ist der Anteil der geeigneten Bewerbungen an allen Bewerbungen von Interesse. Entgegen theoretischer Erwartungen zeigt sich auf Basis der IAB-Stellenerhebung, dass bei einem fixen Lohnangebot der Anteil der

geeigneten Bewerbungen an allen Bewerbungen höher ist als bei Einstellungen, bei denen über den Lohn verhandelt wurde. Firmen können bei Lohnverhandlungen flexibler auf die Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten reagieren und den Lohn individuell verhandeln. Bei fixen Lohnangeboten hingegen haben Unternehmen weniger Verhandlungsspielraum. Dies kann dazu führen, dass diese Ausschreibungen eher die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber anziehen

12,5 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten erhielten maximal den Mindestlohn

Fast 30 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten 2014 erhielten einen Bruttostundenlohn von bis zu 10 Euro, knapp 12,5 Prozent einen Stundenlohn von maximal 8,50 Euro. Dies ergab die Untersuchung der Struktur von Neueinstellungen im Niedriglohnbereich, ebenfalls auf Basis der IAB-Stellenerhebung. Für Gesamtdeutschland zeigte sich, dass rund 28 Prozent der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich mit bis zu 10 Euro Bruttostundenlohn lagen. Besonderes Augenmerk galt dabei der seit 1.1.2015 gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro pro Stunde. Unter allen Neueingestellten erhielten 12,5 Prozent maximal einen Bruttostundenlohn von 8,50 Euro. Die Verteilung der Bruttostundenlöhne bei Neueinstellungen weist eine deutliche Sprungstelle bei 8,50 Euro auf (siehe Abbildung). Dies liefert einen Hinweis darauf, dass entsprechende Lohnanpassungen bereits vor der Einführung des Mindestlohns vorgenommen wurden.

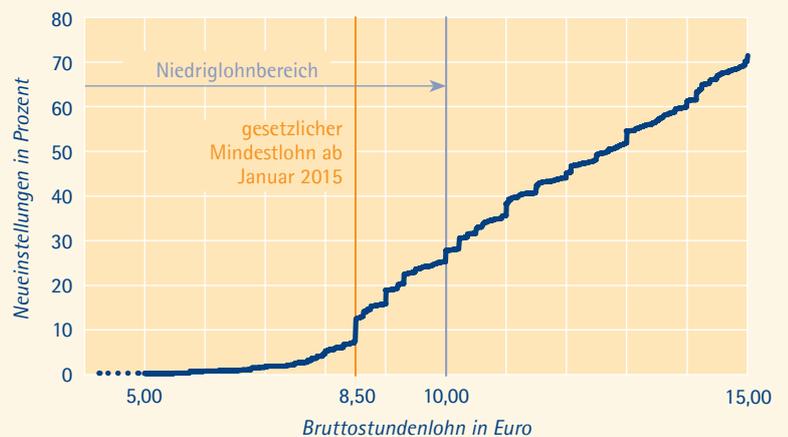
Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“

Der Bereich hat auch 2015 mit der gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) organisierten Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Mar-

kets“ zur wissenschaftlichen Vernetzung beigetragen. Unter den zahlreichen Vortragenden waren mit Monika Merz (Universität Wien), Felix Wellenschmied (Universidad Carlos III de Madrid) und Andreas Westermark (Sveriges Riksbank, Schweden) auch Forscherinnen und Forscher aus dem Ausland vertreten.

Verteilung der Neueinstellungen nach Bruttostundenlohn 2014

Kumulierte Neueinstellungen in Prozent



Lesebeispiel: Bei 12,5 Prozent der Neueinstellungen betrug der Lohn maximal 8,50 Euro pro Stunde, bei 27,9 Prozent maximal 10,00 Euro pro Stunde.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen

Komm. Leiter bis 30.9.2015

Prof. Dr. Enzo Weber



Forschungsbereich
Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen

Leiterin ab 1.10.2015

Prof. Dr. Nicole Gürtzgen

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

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

v.l.n.r.:
Ines Zapf
Francesco Carbonero
Brigitte Weber
Dr. Roland Weigand
Dr. Anja Bauer
Heidemarie Engelhard
Dr. Johann Fuchs
Markus Hummel
Dr. Sabine Klinger
Dr. Christian Hutter
Prof. Dr. Britta Gehrke
Prof. Dr. Enzo Weber
Susanne Wanger

nicht im Bild:
Dr. Christian Offermanns
Doris Söhnlein
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.

Flüchtlingszuwanderung

Zur Jahresmitte nahm die Flüchtlingszuwanderung nach Deutschland stark zu. Für die Analyse und Prognose des Arbeitsmarktgeschehens ergaben sich daraus grundsätzlich neue Herausforderungen. Die Herbstprognose des IAB musste zu einem Zeitpunkt erstellt werden, als nur äußerst unvollständige Informationen über den Fortgang von Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration vorlagen. Der Forschungsbereich legte mit Kernaussagen zum Flüchtlingseffekt auf die Arbeitsmarktentwicklung die erste wissenschaftlich fundierte Prognose in Deutschland vor, die sich zum Orientierungspunkt für das weitere Handeln entwickelte.

In der Folge wurden zahlreiche Institutionen und die Öffentlichkeit mit weiteren Ergebnissen versorgt. So wurde das neue Prognose- und Simulationsmodell des IAB zu Arbeitsmarkteffekten der Flüchtlingszuwanderung zur Abschätzung verschiedener Szenarien beispielsweise zu Jobchancen oder Länge der Asylverfahren eingesetzt. Darüber hinaus erfolgten frühzeitige Berechnungen zu den gesamstaatlichen Kosten der Flüchtlingszuwanderung sowie positiver fiskalischer Effekte.

Schließlich wurden die Wirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial analysiert, dessen Entwicklung das IAB als ein Kernprodukt berechnet und projiziert. Bei einer Zuwanderung von je einer Million Flüchtlingen in den Jahren 2015 und 2016 ergab sich dabei bis zum Jahr 2018 ein positiver Effekt auf das Erwerbspersonenpotenzial von 640.000. Die demografisch bedingte Schrumpfung wird so um Jahre verzögert. Die zunehmende Alterung des Erwerbspersonenpotenzials kann ebenso vorübergehend gedämpft werden. Um diese Chancen auch zu nutzen, wird der Integration die entscheidende Bedeutung zukommen.

Industrie 4.0

Industrie 4.0 war im Jahr 2015 ein zweites zentrales Thema des Bereichs. Industrie 4.0 meint die Vernetzung von virtuell-digitaler und physischer Welt sowie maschinelles Lernen in der Produktion. Einbezogen werden dabei Maschinen, Produkte, Informations- und Kommunikationssysteme sowie der Mensch. Zur Wirkungsabschätzung von Industrie 4.0 auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft wurde im Rahmen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung und des IAB (QuBe-Projekt) eine modellbasierte Szenario-Analyse mit den Stufen Ausrüstungsinvestitionen, Bauinvestitionen, Personal- und Materialaufwand der Unternehmen, veränderter Nachfragestruktur nach Berufen und Qualifikationen sowie Güternachfrage vorgenommen.

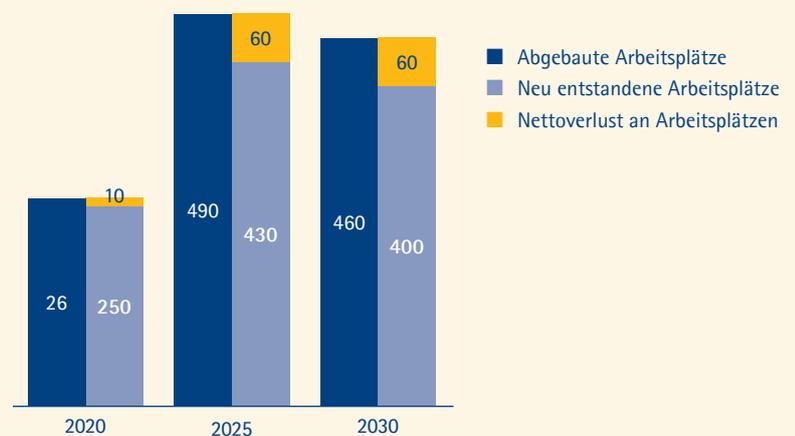
Im Ergebnis zeigt sich, dass Industrie 4.0 den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen beschleunigen wird. Hierbei werden bis zum Jahr 2025 in je 54 Berufsfeldern der 63 Wirtschaftszweige rund 490.000 Arbeitsplätze abgebaut, während 430.000 Arbeitsplätze an anderer Stelle neu entstehen (siehe Abbildung). Unterm Strich bleibt ein Minus von 60.000 Arbeitsplätzen. Diese Zahl ist weitaus kleiner als die Zahl der umgeschichteten Arbeitsplätze (920.000) insgesamt.

Profitieren werden vor allem IT-Berufe und Lehrende Berufe. Berufe des Verarbeitenden Gewerbes und hierbei vor allem die Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Berufe sind dagegen vom Personalabbau am stärksten betroffen. Die Nachfrage nach höher Qualifizierten nimmt zu Lasten von Personen mit Berufsabschluss sowie ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu. Der Bedarf an Berufen mit hohem Routine-Anteil geht zurück.

Um die ökonomischen Erkenntnisse zu den Wirkungen der Digitalisierung in der gesamten Wirtschaft weiter zu verbessern, werden weitere Analysen folgen.

Zu erwartender Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen durch Industrie 4.0 bis zum Jahr 2030

in Tausend



Anmerkung:

Die Berechnungen beziehen sich auf 63 Wirtschaftszweige mit je 54 Berufsfeldern.

Die Darstellung ist im Vergleich zu einem Referenz-Szenario zu sehen. In diesem wurde die Entwicklung der Erwerbstätigkeit ohne die Berücksichtigung der Einflüsse von Industrie 4.0 berechnet.

Quelle: Eigene Darstellung.

©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.:
 Dr. Stella Capuano
 Prof. Dr. Herbert Brücker
 Agnese Romiti
 Ehsan Vallizadeh
 Dr. Parvati Trübswetter
 Regina Konle-Seidl
 Andreas Hauptmann
 Claudia Jans
 Thomas Rhein
 Tanja Fendel

nicht im Bild:
 Dr. Concetta Mendolicchio
 Ignat Stepanok



Die Globalisierung, die zunehmende europäische Integration sowie Krisen und Kriege außerhalb der EU beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. So gewinnt die Migration durch die Erweiterung der EU und den jüngst stark angestiegenen Zustrom von Asylbewerbern und Flüchtlingen an Bedeutung. Auch die Krise in der Eurozone zeigt den wachsenden Einfluss internationaler Verflechtungen auf Gesamtwirtschaft und Arbeitsmarkt. 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 Migrations-Datensatzes sowie einer Flüchtlingsstichprobe Grundlagenarbeit für vielfältige politikrelevante Themen der Migrations- und Flüchtlingsforschung.

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 in der Arbeitsvermittlung und in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik in Westeuropa. In einem Projekt wurden unterschiedliche Formen der langfristigen Nicht-Erwerbstätigkeit sowie Reformbemühungen zur Integration arbeitsmarktferner Personen im europäischen Vergleich analysiert. Die im IAB-Kurzbericht 1/2016 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass es kein Patentrezept zur Integration dieses Personenkreises gibt. Für Deutschland ist zu überlegen, ob z. B. Instrumente zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen auch für gesundheitlich eingeschränkte Langzeiterwerbslose eingesetzt werden könnten.

Migration und Integration

Angesichts des hohen Flüchtlingszustroms ist die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren eine der wichtigsten Herausforderungen. Im Schwerpunkt „Migration und Integration“ untersucht der Bereich die Bestimmungsgrößen der internationalen Migration, ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Deutschland und den Herkunftsländern sowie Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt. So wird etwa der Einfluss des ethnischen Umfelds auf die Integration von Migranten untersucht. Die im IAB-Kurzbericht 25/2015 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass ethnische Netzwerke für die Integrationschancen Vorteile und Nachteile mit sich bringen. Diese hängen im Wesentlichen von den Merkmalen des sozialen und ethnischen Umfelds ab. Je höher das Bildungsniveau des ethnischen Umfelds, desto schneller schließen die Löhne der Migranten zu denen der Deutschen auf (siehe Abbildung). Weiterhin zeigte sich, dass Migranten ihre Jobs sehr häufig durch persönliche Netzwerke finden. In diesem Fall sind die Einstiegsgehälter höher und die Beschäftigungsdauer im Betrieb länger. Das Lohnwachstum hingegen fällt geringer aus. Die Ergebnisse dieser Studie wurden 2015 von Herbert Brücker (gemeinsam mit Christian Dustmann, Albrecht Glitz und Uta Schönberg) in der Fachzeitschrift „The Review of Economic Studies“ publiziert.

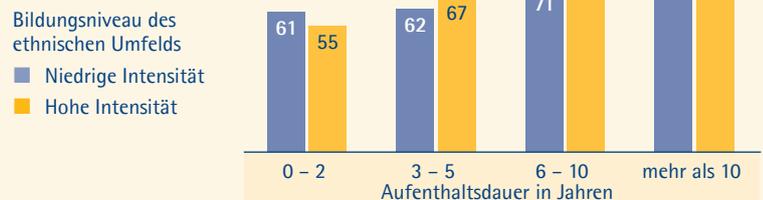
Um die unzureichende Datenlage zur Integration von Flüchtlingen zu verbessern, wurde im Berichtsjahr eine Erhebung in Kooperation mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) sowie dem Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) konzipiert, die ab 2016 als gemeinsame Flüchtlingsbefragung durchgeführt wird. Sie schafft eine bisher einzigartige Datenquelle zur Lebenssituation von Schutzsuchenden in Deutschland. Die ersten Ergebnisse sollen Ende 2016 vorliegen.

Auswirkungen des internationalen Handels auf den Arbeitsmarkt

Die zunehmende Internationalisierung der Güter- und Kapitalmärkte beeinflusst den Arbeitsmarkt vielfältig. In einem laufenden Projekt untersucht der Bereich den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Exportorientierung von Unternehmen. Im Fokus: mögliche Auswirkungen der Globalisierung auf die Struktur der Arbeitsbeziehungen innerhalb einer Firma. Ein weiteres Projekt vergleicht den Effekt der Rezession auf die Löhne in exportorientierten und in nicht-exportorientierten Betrieben und untersucht inwiefern sich diese potenziellen Lohnunterschiede auf die Lohnungleichheit in Deutschland auswirken.

Lohnniveau von Migranten im Verhältnis zu Löhnen von Deutschen, nach Bildungsniveau des ethnischen Umfelds und Aufenthaltsdauer

Bruttotagesentgelt von Migranten als Anteil der durchschnittlichen Löhne von deutschen Beschäftigten, in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Entwicklung des Bruttotagesentgelts von Migranten relativ zu den Deutschen, differenziert nach Intensität des Bildungsniveaus des ethnischen Umfelds. Niedriges (hohes) Bildungsniveau meint einem Anteil von Akademikern unterhalb (oberhalb) des Medianwerts in einer ethnischen Gruppe. Es wurden nur Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des letzten Zuzugs nach Deutschland nicht älter als 30 Jahre waren. Genauere Informationen hierzu finden Sie im IAB-Kurzbericht 25/2015.

Quelle: Eigene Darstellung.

©IAB



Forschungsbereich
Internationale Vergleiche
und Europäische Integration

Leiter

Prof. Dr. Herbert Brücker

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

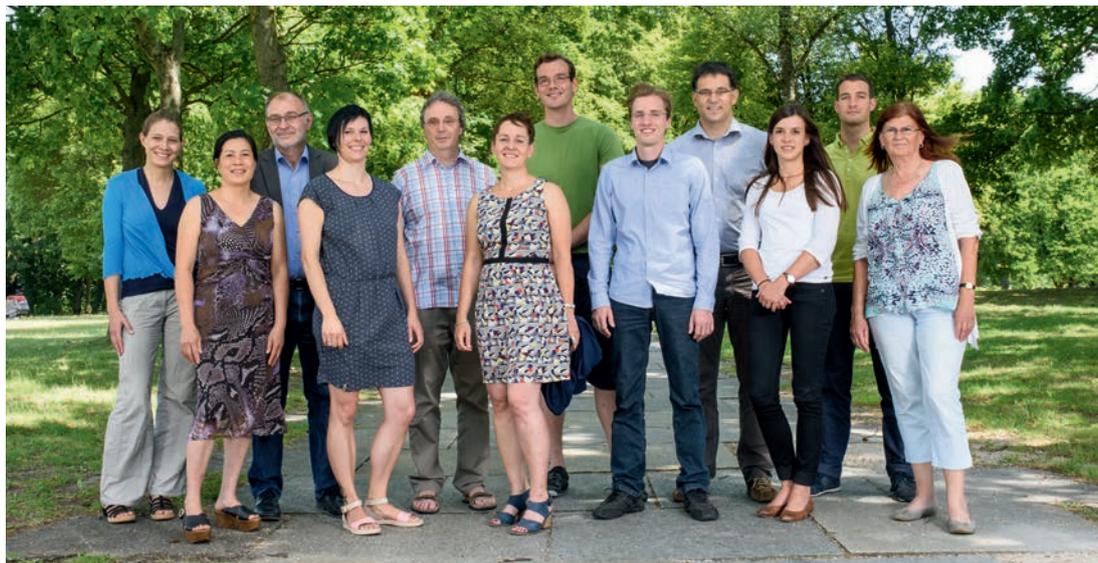
Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:

Dr. Katja Wolf
Phan thi Hong Van
Prof. Dr. Uwe Blien
Veronika Hecht
Dr. Udo Brixy
Anette Haas
Dr. Stephan Brunow
Johannes Schäffler
Dr. Michael Moritz
Lisa Schrüfer
Bastian Stockinger
Karin Münzer

nicht im Bild:
Prof. Dr. Wolfgang Dauth
Franziska Hirschenauer
Markus Janser
Dr. Nicole Litzel



Ziel der Forschungsarbeiten des Bereichs ist es, Erkenntnisse über die unterschiedliche Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte zu gewinnen. Zwar zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt in relativ guter Verfassung, dennoch sind die regionalen Unterschiede keineswegs kleiner geworden. Der Gegensatz zwischen prosperierenden Regionen vor allem im Süden der Republik und Regionen, die weiterhin durch hohe Arbeitslosigkeit und Abwanderung geprägt sind, ist seit Jahren nahezu unverändert (siehe Abbildung).

So beeinflussen Unterschiede im regionalen Arbeitsangebot und in der regionalen Nachfrage sowie die Spezialisierung von Regionen die regionale Beschäftigungsentwicklung. Darüber hinaus prägen struktureller Wandel und demografische Entwicklung die räumliche Verteilung von Produktivität, Löhnen und Arbeitslosigkeitsrisiko. Migration und Mobilität von Beschäftigten sind hier zentrale Mechanismen: Zu- und Abwanderung können unterschiedliche regionale Entwicklungen ausgleichen, aber auch verstärken, z. B. wenn boomende Regionen mit hohen Löhnen weitere Spitzenverdiener anziehen. Die Analyse von Pendlerbewegungen (siehe Abbildung) zeigt

die Attraktivität von Arbeitsmärkten in Ballungsräumen und die Stärke der "Verflechtungen" mit dem Umland.

Das Pendelverhalten hängt von der regionalen Arbeitsmarktstruktur ab

Die primäre theoretische Erklärung für längere Pendeldistanzen geht von Anreizen durch Lohnunterschiede aus. In einer neuen Analyse wird demgemäß gezeigt, dass zwar oftmals aufgrund eines besser bezahlten Jobs gependelt wird, zugleich aber auch die Arbeitsmarktchancen vor Ort hierfür eine sehr wichtige Rolle spielen. Überraschend ist indes, dass Arbeitskräfte in größeren Städten ihr Pendelverhalten deutlich stärker an der Lohnhöhe ausrichten als Arbeitskräfte auf dem „flachen Land“. Je nach Wohnort wirken sich demnach Lohndifferenzen sehr unterschiedlich aus. Die regionale Arbeitsmarktstruktur ist also bei der Analyse von Pendelbewegungen zu berücksichtigen. Die Analysen im Rahmen dieses Projekts basieren auf Befragungsdaten aus Deutschland, die mit administrativen Informationen aus der Beschäftigungsstatistik verknüpft werden.

Pendlerverhalten von Frauen

In einem weiteren Projekt untersucht der Forschungsbereich das Pendelverhalten insbesondere von weiblichen Arbeitskräften: Wann sind Frauen zum Pendeln bereit und wie hoch muss der zusätzliche Lohn sein, damit diese gegebenenfalls eine weitere Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsort in Kauf nehmen? Dabei soll ermittelt werden, inwiefern dieser Zusammenhang von Merkmalen wie Alter, Beruf und Bildung abhängt.

Mit den Erkenntnissen lassen sich Rückschlüsse auf den individuellen berufs- und bildungspezifischen Arbeitsmarkt und dessen regionale Ausdehnung ziehen. So werden je nach Entfernung vom Wohnort bestimmte Jobangebote in die Arbeitsplatzsuche eingeschlossen oder nicht. Ist bei einem gegebenen Lohnangebot die Distanz zwischen Wohnort und möglichem Arbeitsort zu groß, wird ein Vermittlungsangebot der Agentur für Arbeit nicht zu einer Arbeitsaufnahme führen. Natürlich sind dabei auch Regelungen bezüglich der Zumutbarkeit von Angeboten zu bedenken. Die Analysen sollen mit Daten zu den integrierten Erwerbsbiografien weiblicher Arbeitskräfte durchgeführt werden.



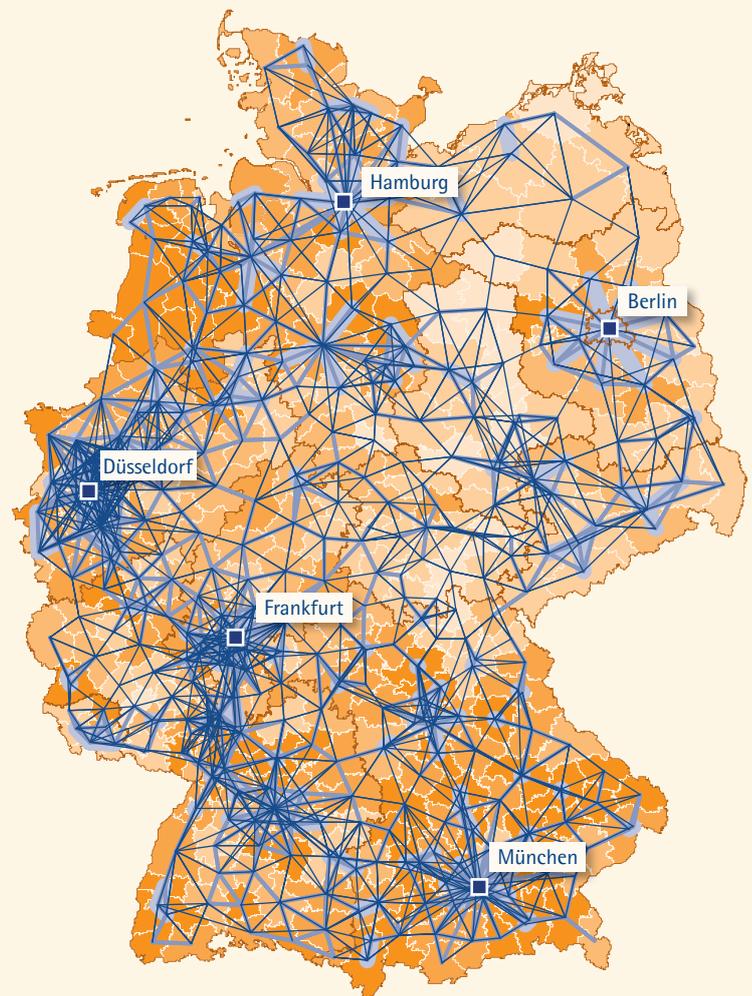
Forschungsbereich
Regionale Arbeitsmärkte

Leiter

Prof. Dr. Uwe Blien

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

Pendlerbewegung zwischen den Kreisen im Jahr 2015 und Entwicklung der Beschäftigung von 2011 bis 2015



Beschäftigungsentwicklung in Prozent,
() Anzahl der Kreise

- -2,56 bis unter 0,00 (23)
- 0,00 bis unter 5,00 (105)
- 5,00 bis unter 7,50 (113)
- 7,50 bis unter 10,00 (81)
- über 10,00 (80)

Anzahl der Pendler
zwischen den Kreisen

- 500 bis unter 2.000
- 2000 bis unter 10.000
- über 10.000

Anmerkung: Es sind nur Entfernungen von weniger als 150 Kilometer berücksichtigt.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30. Juli 2015; Eigene Berechnungen.

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).

Kern der Arbeit des RFN ist das Forschen „in den und für die Regionaldirektionen der Bundesagentur 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 wird an vergleichenden Analysen der regionalen Arbeitsmärkte gearbeitet, wie etwa zu vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen oder den Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen (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.

Die regionalen Lohnunterschiede in Deutschland sind beträchtlich

Wirtschaftskraft und Arbeitsmarktverfassung unterscheiden sich stark zwischen den Regionen Deutschlands. Als Folge ist auch die Spannweite zwischen den Löhnen, die in den jeweiligen Regionen gezahlt werden, sehr groß. Der mittlere Bruttomonatslohn der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) betrug zum Jahresende 2013 2.960 Euro. Die Hälfte der Beschäftigten verdiente demnach weniger als diesen Betrag, die andere Hälfte mehr. Die Spannweite reichte dabei von 1.910 Euro im Erzgebirgskreis bis zu 4.371 Euro in Ingolstadt (siehe Abbildung). Damit überschreitet das regionale Lohnniveau in Ingolstadt den nationalen Wert um 48 Prozent, wohingegen der Lohn im

Erzgebirgskreis lediglich 65 Prozent des Deutschlandwertes ausmacht.

Das räumliche Muster ist stark von einem Ost-West-Gegensatz geprägt. In Ostdeutschland lag der Medianlohn im Jahr 2013 mit 2.317 Euro bei nur 75 Prozent des Westwerts von 3.094 Euro. Kein einziger ostdeutscher Kreis erreichte dabei den bundesdeutschen Durchschnittswert. Nichtsdestotrotz verdienen vor allem die Menschen in den ostdeutschen Großstädten nominal betrachtet mehr als in manchen ländlichen Gegenden Westdeutschlands. Ein solches Stadt-Land-Muster mit höheren Entgelten in Städten ist in ganz Deutschland zu beobachten. Beispiele sind Hamburg, Erlangen/Nürnberg, Jena, Dresden oder Schwerin und die jeweils angrenzenden Regionen.

Die Gründe für die regionalen Lohnunterschiede sind vielfältig. Auf individueller Ebene zeigt sich insbesondere, dass die Löhne mit zunehmendem Alter sowie höherer Berufserfahrung und Qualifikation steigen. Zudem verdienen Männer in den meisten Regionen mehr als Frauen. Auf regionaler Ebene ist die Spezialisierung auf hochproduktive Wachstumsbranchen wie den Fahrzeugbau oder die Chemieindustrie zu nennen. Zudem spielt die Betriebsgrößenstruktur einer Region eine zentrale Rolle, denn große Betriebe zahlen in der Regel höhere Löhne als kleine. Frühere Befunde wurden im IAB-Kurzbericht 17/2014 veröffentlicht.



Regionales Forschungsnetz

Leiter

Stefan Fuchs

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

Lohnhöhe im Jahr 2013 nach Kreisen

Nominales (Median-) Bruttomonatsentgelt sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter in Euro

Nominaler Medianlohn 2013 in Euro,
() Anzahl der Kreise

- ≤ 2.434 (66)
- ≤ 2.690 (67)
- ≤ 2.825 (67)
- ≤ 2.980 (68)
- ≤ 3.175 (67)
- ≤ 5.000 (67)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

©IAB

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes

Regionalbüro im IAB, Nürnberg



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

Sachsen-Anhalt-Thüringen



v.l.n.r.: Dr. Per Kropp, Birgit Fritzsche, Dr. Michaela Fuchs, Stefan Theuer

Sachsen



v.l.n.r.: Manja Zillmann, Uwe Sujata, Franziska Schork, Dr. Anje Weyh

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. Frank Bauer, Georg Sieglen, Birgit Carl;
nicht im Bild: Duncan Roth, 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.: Lutz Eigenhüller, Stefan Böhme, Dr. Daniel Werner, Doris Baumann

Baden-Württemberg



v.l.n.r.: Daniel Jahn, Silke Hamann, Dr. Rüdiger Wapler, Oliver Thoma

Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

v.l.n.r.:
PD Dr. Thomas Kruppe
Dr. Pia Homrighausen
Dr. Sarah Bernhard
Prof. Dr. Gesine Stephan
Dr. Christine Dauth
Santa Donhauser
Dr. Michael Oberfichtner

nicht im Bild:
Katharina Diener
Debora Gärtner
Dr. Barbara Hofmann
Prof. Dr. Elke Jahn
Dr. Julia Lang
Christopher Osiander



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 Beschäftigung 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. Tätigkeiten in der Zeitarbeit).

Mit seinen Studien stellt der Bereich praxisrelevante Befunde – die wissenschaftlich dem „state-of-the-art“ entsprechen – für die Zielsteuerung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und für politische Entscheidungsträger bereit. Dabei profitiert er von der Nähe zu den Geschäftsprozessen der BA. Die Arbeiten des Bereichs beziehen sich in der Regel auf die Mikroebene: Er analysiert primär, wie sich bestimmte Interventionen auf die unmittelbar Betroffenen auswirken – nicht deren gesamtwirtschaftlichen Effekte. Die Analysen basieren zu einem großen Teil auf den Prozessdaten der BA sowie auf Befragungsdaten. Dabei werden zunehmend auch eigene Befragungen von Vermittlungsfachkräften, Arbeitssuchenden und Beschäftigten durchgeführt.

Ausgewählte Aktivitäten im Jahr 2015

Die Forschungsergebnisse, die zum Teil in Kooperation mit anderen IAB-Bereichen oder externen Partnern entstanden sind, wurden einerseits in referierten wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht. So erschienen im Jahr 2015 allein drei Beiträge des Bereichs im renommierten „Industrial and Labor Relations Review“. Andererseits wurden die Befunde des Bereichs in eher praxisorientierten Medien wie den IAB-Kurzberichten oder im IAB-Forum publiziert. Zudem wurden die Projektergebnisse auf nationalen und internationalen Konferenzen – wie der „Society of Labor Economists“, der „European Association of Labour Economists“ und der „European Sociological Association“ – vorgetragen. Generell nahmen Beratungsaktivitäten auch im abgelaufenen Jahr viel Raum ein. Wichtige Themen waren beispielsweise die Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen und die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.

Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf

Geförderte Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, kurz Umschulungen, sind eine wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahme, gerade für Geringqualifizierte. Über die Rolle des Zielberufs für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist bislang wenig bekannt. Abschluss hierüber gibt eine Studie des IAB.

Deren Ergebnisse zeigen unter anderem, dass bei Umschulungen in Gesundheitsberufe die stärksten Beschäftigungseffekte bestehen (siehe Tabelle). So ist dort die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Männer im Bereich der Grundsicherung (SGB II) vier Jahre nach Beginn der Umschulung um ca. 24 Prozentpunkte höher als für ähnliche Personen, die nicht oder später gefördert wurden. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) liegt der Effekt bei über 18 Prozentpunkten. Bei Frauen ist die Wahrscheinlichkeit mit über 30 Prozentpunk-

ten (SGB II) bzw. rund 28 Prozentpunkten (SGB III) noch höher. Die Ergebnisse beziehen sich auf die jeweils Teilnehmenden. Da sich die Teilnehmenden in den verschiedenen Berufen stark unterscheiden, zeigen die Auswertungen nicht, ob sie in einem anderen Berufsfeld besser abgeschnitten hätten. Weitere Ergebnisse dieser Studie wurden im IAB-Kurzbericht 22/2015 veröffentlicht.

Beschäftigungseffekte von Umschulungen bei Männern und Frauen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III, vier Jahre nach Beginn der Maßnahme – in den am stärksten belegten Berufsfeldern

Geschätzte Beschäftigungseffekte¹⁾ für Personen, die im Zeitraum 2005 bis 2007 eine Weiterbildungsmaßnahme mit Berufsabschluss begonnen haben

	SGB II	SGB III
Männer		
Gesundheitsberufe	0,239 **	0,184 **
Verkehrsberufe	0,200 **	0,146 **
Metallerzeugung, -bearbeitung	0,157 **	0,108 **
Elektroberufe	0,154 **	0,174 **
Industrie-/Werkzeugmechaniker	0,148 **	0,124 **
Personenschutz-, Wachberufe	0,129 **	
Metall-, Anlagenbauer, Installateure	0,125 **	
IT-Kernberufe	0,119 **	
Groß- und Einzelhandelskaufleute	0,088 **	
Bauberufe	0,087 **	
Lager-, Transportarbeiter	0,081 **	
Köche	0,034	
Kaufmännische Büroberufe	0,031	0,097 **
Frauen		
Gesundheitsberufe	0,304 **	0,281 **
Kaufmännische Büroberufe	0,137 **	0,209 **
Verkaufsberufe	0,133 **	
Berufe in der Körperpflege	0,048 *	

¹⁾ Effekthöhe: 0,1 entspricht 10 Prozentpunkten; Signifikanzniveau: *: 5%; **: 1%
 Lesehilfe: Vier Jahre nach Beginn der Maßnahme haben geförderte Männer im Rechtskreis SGB II im Bereich der Elektroberufe eine um über 15 Prozentpunkte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als ähnliche Personen, die nicht oder später gefördert wurden.
 Anmerkung: Bei Umschulungen mit weniger als 350 Teilnehmern sind keine Werte aufgeführt.
 Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB, Version 10; eigene Berechnungen. ©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit

Leiterin

Prof. Dr. Gesine Stephan

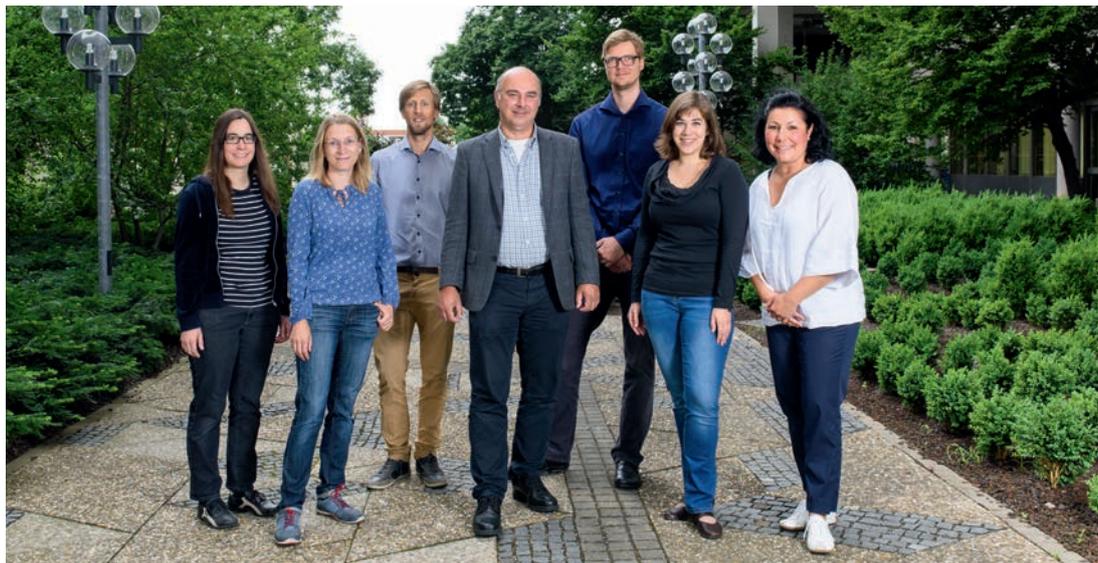
Näheres zu den Projekten des Bereiches unter www.iab.de/projekte.

Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“

v.l.n.r.:

Dr. Cordula Zabel
Dr. Katrin Hohmeyer
Markus Kiesel
PD Dr. Joachim Wolff
Dr. Stefan Bernhard
Tamara Harrer
Nathalie Zonner

nicht im Bild:
Dr. Andreas Moczall



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 Einstiegs geld. 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 man bedürftige Arbeitslose durch Aktivierungsmaßnahmen rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integrieren kann.

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

tungsrechts und das verstärkte Fordern der Leistungsbezieher auf deren Verhalten am Arbeitsmarkt auswirken: Führen Sanktionen dazu, dass diese rascher und nachhaltiger ins Erwerbsleben zurückfinden und 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?

Reform der Gründungsförderung im SGB III

Ende des Jahres 2011 wurde der Gründungszuschuss grundlegend umgestaltet: Er wurde von einer Pflicht- in eine Ermessensleistung umgewandelt und das Budget erheblich gekürzt. Für die Gründungsförderung im SGB III bedeutete diese Reform einen grundlegenden Einschnitt, wie die Zugangszahlen zeigen (siehe Abbildung). So sind die Eintritte in die finanzielle Gründungsförderung von je über 130.000 in den Jahren 2009 bis 2011 auf 20.000 bis 31.000 in den Jahren 2012 bis 2014 zurückgegangen. In einer qualitativen

Implementationsstudie wurden die Folgen dieser Gesetzesreform für die Agenturen für Arbeit sowie aus Sicht der Arbeitslosenversicherten untersucht. Grundlage der Studie waren unter anderem Interviews mit Beschäftigten in den Agenturen, mit Arbeitslosenversicherten sowie mit lokalen Gründungsförderungen.

Die Reform stellte die Agenturen vor eine zentrale Herausforderung: Sie sollten gleichzeitig die Umstellung des Gründungszuschusses von einem Rechtsanspruch in eine Ermessensleistung bewältigen und Ausgabensparziele beim Budget erreichen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, prüfen Agenturen nunmehr zunächst, ob Förderinteressierte in abhängige Beschäftigung vermittelt werden können. Erst wenn das nicht der Fall ist, wird eine Gründungsförderung überhaupt in Betracht gezogen. Die Befragung der Geförderten machte indes deutlich, dass der Nutzen der Gründungsförderung vielfach über finanzielle Aspekte hinausgeht. Vielen Geförderten gab die Gründungsförderung ein Gefühl der

Sicherheit in der ersten Phase des Markteintritts, zumal in dieser Zeit oftmals bereits Leistungen für Kunden erbracht werden, aber noch keine Zahlungseingänge verbucht werden können. Einige der befragten Geförderten profitierten zudem in fachlicher Hinsicht vom Gründungszuschuss, etwa weil sie aufgefordert waren, einen Businessplan zu erstellen oder sie in der Vorgründungsphase Unterstützung durch externe fachkundige Stellen erhielten. Die Ergebnisse des Projekts wurden im IAB-Kurzbericht 21/2015 veröffentlicht.



Forschungsbereich
Grundsicherung und Aktivierung

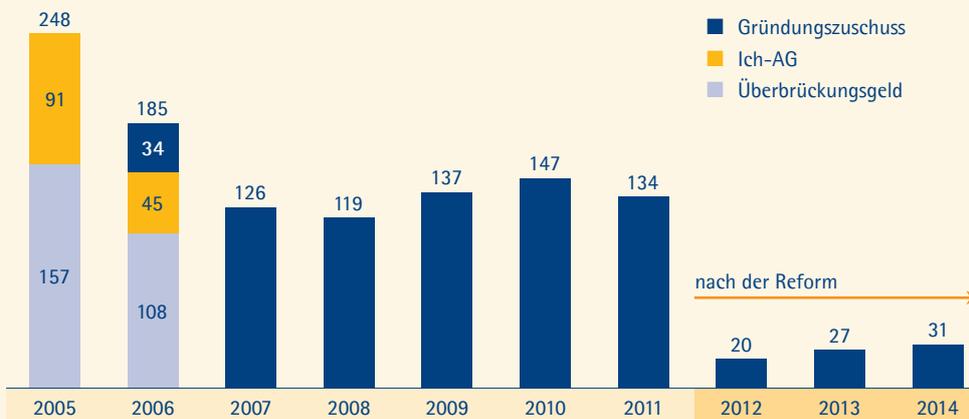
Leiter

PD Dr. Joachim Wolff

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

Eintritte in Instrumente der finanziellen Gründungsförderung im Rechtskreis SGB III

2005 bis 2014, in 1.000



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

©IAB

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

v.l.n.r.:

Sandra Dummert
Viktoria Nußbeck
Dr. Mario Bossler
Esther Ostmeier
Dr. Christian Hohendanner
Prof. Dr. Lutz Bellmann
Dr. Iris Möller
Barbara Schwengler

nicht im Bild:
Peter Ellguth
Dr. Katalin Evers
Prof. Dr. Hans-Dieter Gerner
Philipp Grunau
Dr. Susanne Kohaut
Dr. Ute Leber
Dr. Jens Stegmaier



Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird wesentlich durch betriebliche Verhaltensweisen bestimmt. Der Forschungsbereich befasst sich mit der Beobachtung und Messung der betrieblichen Arbeitsnachfrage sowie den Einflussgrößen, die diese erklären. Schwerpunkte bilden dabei die Entwicklung und Zusammensetzung der Belegschaften, die Personal- und Lohnpolitik, betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, „Industrial Relations“ sowie die Innovations- und Produktivitätsforschung. Zentrale Instrumente zur empirischen Analyse dieser Themen sind das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze. Diese werden um Befragungen von durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Betriebsgründern sowie um spezielle Erhebungen zu einzelnen Themen ergänzt.

Im Jahr 2015 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 23. Welle in Westdeutschland und seine

20. Welle in Ostdeutschland. Neben dem IAB sind fast alle Bundesländer sowie das Institut für Wirtschaftsforschung Halle an dieser repräsentativen Befragung beteiligt, indem sie zusätzliche regionale bzw. sektorale Stichproben finanzieren. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen durch das Marktforschungsinstitut TNS Infratest befragt. In mehr als 80 Prozent der Fälle handelt es sich dabei um wiederholt befragte Betriebe. Der lange Zeitraum, für den die Daten des IAB-Betriebspanels bereits zur Verfügung stehen, ist die Voraussetzung für die Anwendung anspruchsvoller Längsschnittanalysen. Der Fragenkatalog des IAB-Betriebspanels umfasst neben regelmäßig abgefragten Standardfragen auch aktuelle Schwerpunktthemen. Im Jahr 2015 waren es die „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ und die „Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“.

Die durch das IAB-Betriebspanel und die weiteren Erhebungen gewonnenen Informationen sind eine wichtige Basis für die nationale und internationale Forschung sowie die Politikberatung. Das zeigt sich in zahlreichen Veröffentlichungen, Vorträgen und Beratungsaktivitäten des Forschungsbereichs. Besonders hervorzuheben ist die internationale Konferenz zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit im Zeitalter der Digitalisierung und des demografischen Wandels bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern“, die der Forschungsbereich in Zusammenarbeit mit dem Bereich „Personal und Organisation“ der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit im November 2015 veranstaltete. Die Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung (siehe auch IAB-Kurzbericht 13/2015) fanden große Resonanz in den Medien und der Fachöffentlichkeit.

Immer mehr Betriebe investieren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

Das Weiterbildungsengagement der Betriebe ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Im Jahr 2014 boten insgesamt 54 Prozent aller Betriebe in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten an – ein Rekordwert in diesem Jahrtausend. Dabei waren es vor allem die kleineren Betriebe, die ihre Weiterbildungsaktivitäten ausgebaut und damit zu diesem Aufschwung beigetragen haben.

Betriebe bilden ihre Beschäftigten nicht nur weiter, um deren Produktivität und Motivation zu erhöhen und deren Qualifikationen an technische oder organisatorische Änderungen anzupassen. Im Ausbau der Weiterbildung sehen Betriebe das wichtigste Instrument zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs (siehe Abbildung).

Wenngleich das betriebliche Weiterbildungsengagement in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, konnten nicht alle Beschäftigten

gleichermaßen hiervon profitieren. Es bestehen nach wie vor große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen. Insbesondere geringqualifizierte, aber auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen immer noch unterdurchschnittlich an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil.

Bedeutung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs

2014, Anteil der Betriebe, die einzelnen Strategien eine hohe Bedeutung beimessen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

©IAB



Forschungsbereich
Betriebe und Beschäftigung

Leiter

Prof. Dr. Lutz Bellmann

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

Forschungsgruppe

„Berufliche Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:
Dr. Britta Matthes
Basha Vicari
Dr. Michael Stops
Katharina Dengler
Dr. Florian Lehmer
Wolfgang Biersack

nicht im Bild:
Viktoria Nußbeck



Die Forschungsgruppe untersucht, wie Berufe den Arbeitsmarkt strukturieren. Der Beruf wird dabei verstanden als eine typische Kombination von Fertigkeiten und Kenntnissen, die zur Erledigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe notwendig sind, und gleichzeitig als ein – das Arbeitsmarktverhalten strukturierendes – Regelsystem. Auf dieser Grundlage untersucht die Forschungsgruppe beispielsweise, welchen Einfluss bestimmte 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.

Bedeutung von Berufsabschlusszertifikaten für die Bewerberauswahl

Oft hängt es vom Beruf ab, ob Betriebe Bewerber mit fehlenden oder unpassenden Berufsabschlusszertifikaten einstellen. In welchen Berufen passende Abschlusszertifikate am wichtigsten sind und

wie sich das Fehlen solcher kompensieren lässt, hat die Forschungsgruppe in einer Online-Betriebsbefragung untersucht. Dabei haben Personalverantwortliche aus mehr als 4.200 Betrieben fiktive Bewerber hinsichtlich ihrer Eignung für eine ausgeschriebene Stelle beurteilt. Bewerber ohne passendes Abschlusszertifikat würden am ehesten zum Vorstellungsgespräch für einen nicht-reglementierten Studienberuf eingeladen, wenn sie relevante Berufserfahrung besitzen. In nicht-reglementierten Ausbildungsberufen würden diese Bewerber nur von kleinen Betrieben berücksichtigt, die unter Bewerbermangel leiden. Zusätzlich erwarten Letztere ein exzellentes Arbeitszeugnis.

Verbesserung der Ausgleichsprozesse auf fast allen beruflichen Teilarbeitsmärkten

Auf allen beruflichen Teilarbeitsmärkten finden ständig Ausgleichsprozesse zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage statt. Ein Projekt der Forschungsgruppe befasst sich mit der Entwicklung der Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs im letzten Jahrzehnt. Dabei wurde auf einen umfangreichen und in dieser Form erstmalig auf-

bereiteten Datensatz zurückgegriffen. Er erlaubt sehr genaue Schätzungen auf der Grundlage etablierter Modelle. Demnach hat sich der Arbeitsmarktausgleich im Laufe der 2000er Jahre verbessert, insbesondere während und nach den Arbeitsmarktreformen von 2003 bis 2005 und in nahezu allen beruflichen Teilarbeitsmärkten. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat diese positive Entwicklung allerdings etwas getrübt.

Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt

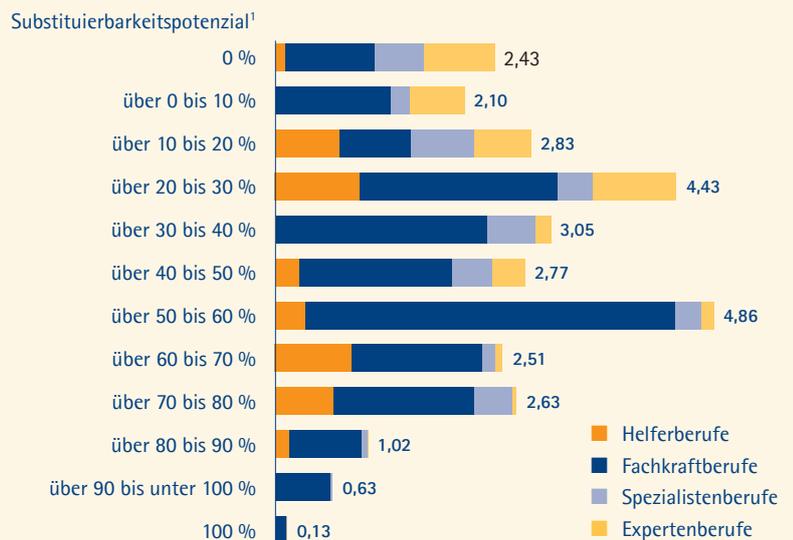
Die fortschreitende Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt zunehmend. Welche Folgen hat das für die Berufe? Die Forschungsgruppe hat untersucht, wie hoch der Anteil der Tätigkeiten in einem Beruf ist, der bereits heute potenziell von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnte (Substituierbarkeitspotenzial). Da die Analysen auf Daten aus der Expertendatenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit gründen, können dabei die Spezifika des deutschen Arbeitsmarktes und des Bildungssystems berücksichtigt werden. Das Ergebnis zeigt, dass nicht nur Helfer- sondern auch Fachkraftberufe ein hohes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen (siehe Abbildung). Das betrifft vor allem Beschäftigte in der Industrieproduktion. In Deutschland arbeiteten im Jahr 2013 4,41 Millionen Menschen in einem Beruf, in dem mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten schon heute durch Computer erledigt werden könnten. Das entspricht 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ob diese Tätigkeiten tatsächlich von Computern übernommen werden, hängt nicht nur von der technischen Machbarkeit, sondern auch von makroökonomischen Anpassungsprozessen sowie rechtlichen und ethischen Hürden ab.

Insgesamt könnte sich die Digitalisierung aber auch positiv auf die Beschäftigung auswirken, da

Fachkräfte gebraucht werden, um die Maschinen zu entwickeln, zu bauen, zu kontrollieren und zu warten. Zudem könnten Innovationen und Produktivitätswachstum zu Preissenkungen und damit zu einer höheren Nachfrage führen. Die Ergebnisse wurden im IAB-Kurzbericht 24/2015 und IAB-Forschungsbericht 11/2015 veröffentlicht.

Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe nach Anforderungsniveau

Betroffene Beschäftigte in Millionen



¹ Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten.
Quelle: Eigene Berechnungen, BERUFENET (2013). ©IAB



Forschungsgruppe
Berufliche Arbeitsmärkte

Leiterin

Dr. Britta Matthes

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

Forschungsbereich

„Bildungs- und Erwerbsverläufe“

v.l.n.r.:

Dr. Franziska Schreyer
 Dr. Hans Dietrich
 Angela Bauer
 Dr. Ute Leber
 Nancy Kracke
 Dr. Simon Janssen
 Bernhard Christoph
 Malte Reichelt
 Merlind Trepesch
 Karin Simon
 Alexander Patzina

nicht im Bild:

Prof. Dr. Silke Anger
 Barbara Erdel
 Heiner Frank
 Susanne Götz
 Ann-Christin Hausmann
 Prof. Dr. Corinna Kleinert
 Dr. Eva Kopf
 Sara Kretschmer
 Dr. Hannelore Plicht
 Ph.D. Margarida Rodrigues
 Annette Trahms
 Oliver Wölfel



Bildung und Arbeitsmarktchancen sind eng miteinander verbunden. Menschen mit niedrigem Bildungsstand finden schwerer in Beschäftigung und verdienen meist weniger als Hochqualifizierte. Auch die demografische Entwicklung und der steigende Fachkräftebedarf erfordern die stetige Qualifizierung und Weiterbildung aller Erwerbspersonen. Der Forschungsbereich untersucht die Zusammenhänge zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen im Lebensverlauf. Bildung wird dabei umfassend verstanden: Allgemeine wie berufliche Bildung, Aus- und Weiterbildung, zertifizierte Abschlüsse sowie nicht zertifizierte Kompetenzen und Qualifikationen.

Die Projekte des Bereichs analysieren die Übergänge von Schule in Ausbildung und Beruf, sowie Bildung und Erwerbsmobilität im weiteren Lebensverlauf. Die Basis hierfür bilden quantitative und qualitative Befragungsdaten sowie administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Beteiligung am „Nationalen Bildungspanel“

Im Jahr 2015 ging das „Nationale Bildungspanel (NEPS)“ in die siebte Welle. Bereits seit 2007 führt der Bereich diese Erwachsenenbefragung in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin durch. Für diese Längsschnittstudie werden die Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie die Grundkompetenzen von über 10.000 Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter und darüber hinaus erhoben.

Mit der wiederholten Erhebung von Anforderungen und Aufgaben am Arbeitsplatz können nun erstmals Veränderungen von Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten abgebildet werden.

Forschungsprojekte zum Thema Weiterbildung

Einen Schwerpunkt der Auswertungen von NEPS ist das Thema Weiterbildung. Im Projekt „Weiter-

bildungsbeteiligung in Deutschland“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und gemeinsam mit dem Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ durchgeführt wurde, wird zwischen formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung unterschieden. Dabei wurden Teilnahmequoten insgesamt sowie für verschiedene soziodemografische Merkmale analysiert. Im Projekt „Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge“, das gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, waren ferner Inhalte und Finanzierung non-formaler Weiterbildungskurse Gegenstand der Untersuchung. Die meisten non-formalen Kurse finden sich demnach in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Erziehung, Wirtschaft und Verwaltung sowie Informationstechnologie und Computer (siehe Abbildung).

Ausbildungschancen von geduldeten Flüchtlingen sind regional unterschiedlich

Seit dem Jahr 2008 wird der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland schrittweise für bislang ausgeschlossene Flüchtlingsgruppen geöffnet. Ein qualitatives Forschungsprojekt in Kooperation mit der Hochschule der BA untersucht die Umsetzung der veränderten Regelungen zur betrieblichen Ausbildung junger Flüchtlinge, die aufenthaltsrechtlich nur geduldet sind. Der Zugang zu Ausbildung ist in manchen Regionen eher möglich, in anderen bleibt er eher verschlossen. Die Chancen auf Ausbildung und Verbleib in Deutschland sind demnach je nach Region unterschiedlich.

Internationale Vernetzung

Im Rahmen mehrmonatiger Forschungsaufenthalte arbeiteten Angela Bauer am „Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare“ an der University of Malmö (Schweden) und Malte Reichelt am Department of Sociology der University of California,

Irvine (USA). Nancy Kracke erhielt auf der internationalen Konferenz „(Persistent) Inequalities Revisited: Social Origin, Education, and Social Mobility“ in Ascona (Schweiz) den Preis für das beste Poster.

Non-formale Weiterbildungskurse 2008–2012 nach Kursinhalten

Anteile an allen non-formalen Weiterbildungskursen in Prozent



Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 6, eigene Berechnungen.

©IAB



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Leiterin

Prof. Dr. Silke Anger



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Leiterin vertretungsweise
1.1.2015 – 17.8.2015

Dr. Ute Leber

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

Forschungsbereich

„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

v.l.n.r.:

Angela Rauch
Janina Müller
Dr. Markus Gottwald
Joanna Beyersdorf
Daniela Croxton
Kathrin Schlenker
PD Dr. Markus Promberger
Nina Brötzmann
Silke Tophoven

nicht im Bild:
Juliane Achatz
Marie Boost
Dr. Andreas Hirseland
Dr. Lars Meier
Nancy Reims
Dr. Frank Sowa
Anita Tisch



Der Forschungsbereich befasst sich mit den Lebenszusammenhängen erwerbsfähiger Hilfebedürftiger und anderer Erwerbsloser. Im Vordergrund steht dabei deren soziale Teilhabe und Integration in die Arbeitsgesellschaft. Die Kernfragen hierbei sind: Welche Veränderungen der Lebenssituation ergeben sich durch Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug? Wie können bei unzureichender Erwerbsintegration Existenz und soziale Teilhabe gesichert werden? Wie kann nachhaltige Erwerbsintegration erreicht werden? Qualitative und quantitative Analysen der Lebenszusammenhänge geben Antwort auf diese Fragestellungen. Dabei wird sowohl die Ebene der Individuen als auch die Ebene der Haushalte in Arbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug betrachtet. Im Mittelpunkt stehen dabei die Dynamiken, die Entstehungs- und Verfestigungsstrukturen von Hilfebedürftigkeit ebenso wie das Verlassen des Leistungsbezugs. Welche Wechselwirkungen ergeben sich aus Alltagspraxis und Biografie der Betroffenen, den gesellschaftlichen Kontexten und den betreuenden Einrichtungen? Wie bewerten Betroffene selbst ihre Situation, und wodurch ließe sich diese verbessern? Vor diesem Hintergrund

arbeitet der Forschungsbereich auch eng mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zusammen.



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

Im März 2014 startete das von der Europäischen Union geförderte Projekt "Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe (RESCuE)". Dabei wird im europäischen Vergleich untersucht, wie arme und armutsbedrohte Haushalte die Folgen wirtschaftlicher Krisen bewältigen. Der Forschungsbereich koordiniert dieses auf drei Jahre angelegte Projekt mit acht weiteren Partnern in Finnland, Polen, Irland, dem Vereinigten Königreich, Portugal, Spanien, Griechenland und der Türkei.

Vor dem Hintergrund der drastischen sozialen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise in vielen

Ländern Europas wird untersucht, wie vulnerable Haushalte diese Folgen bewältigen. Im Fokus stehen Strategien und Praktiken, die manche Haushalte entwickelt haben, um die schwierige Situation besser zu bewältigen als es aufgrund der Umstände zu erwarten wäre. Dazu wurden Personen im ländlichen und im urbanen Raum im Rahmen biografischer und fotogestützter Interviews befragt. Erste Ergebnisse der Auswertung zeigen zunächst, dass nur ein kleiner Teil der vulnerablen Haushalte tatsächlich Strategien entwickeln, die es ihnen ermöglichen, mit der Krise besser als erwartet zurechtzukommen. Kaum ein Haushalt ist jedoch dazu in der Lage, wenn nicht ein Mindestmaß an öffentlichen Gütern zugänglich ist, z. B. ungenutztes Land, günstiger öffentlicher Nahverkehr, karitative Einrichtungen sowie Bildungs- oder wohlfahrtsstaatlichen Unterstützungsleistungen. Sozioökonomische Resilienz fußt auf solchen, in Europa höchst unterschiedlichen Infrastrukturen, erweitert und ergänzt deren Wirkungen, kann sie jedoch nicht ersetzen.

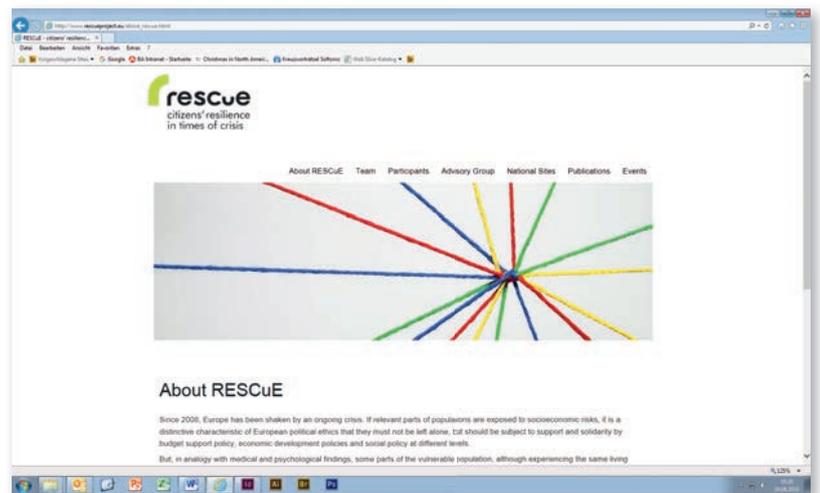
Das international vergleichende RESCuE Projekt soll zu einer differenzierteren Sicht von Armut beitragen. Es läuft von März 2014 bis Februar 2017.

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? Diesen 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 (BMAS) gefördert wird.

Derzeit bringt die Bundesagentur für Arbeit jährlich etwa 2,3 Milliarden Euro für Leistungen zur

Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben auf. Ziel des Evaluationsprojektes im Auftrag des BMAS ist es, den Einfluss dieser Leistungen auf die Beschäftigungsfähigkeit, die Erwerbsintegration und die soziale Teilhabe der betroffenen Erwerbspersonen zu untersuchen. Mit Hilfe quantitativer und qualitativer Analyseverfahren wird die Perspektive der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden näher betrachtet. Dabei stehen die Wahrnehmung und das Erleben der Maßnahmeteilnahme sowie die Selbsteinschätzungen zur Beschäftigungsfähigkeit, die Arbeitsmarktintegration und die Auswirkungen auf soziale Teilhabeprozesse im Vordergrund.



Die RESCuE Website bietet gebündelt Informationen über das RESCuE Projekt, sein internationales Team, die soziale Situation in den teilnehmenden Ländern sowie über Publikationen und Events im Rahmen von RESCuE (www.rescueproject.eu).



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.:
Daniela Croxton
Benjamin Fuchs
Lukas Kerschbaumer
Dr. Claudia Wenzig
Prof. Dr. Mark Trappmann
Dr. Antje Kirchner
Dr. Gerrit Müller
Jonas Beste
Sebastian Bähr
Stefanie Unger

nicht im Bild:
Dr. Arne Bethmann
Dr. Stefanie Gundert
Ivonne Küsters



Der Forschungsbereich „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ (PASS) befasst sich schwerpunktmäßig mit der Vorbereitung, Durchführung und Aufbereitung der gleichnamigen Längsschnittstudie. Die daraus gewonnenen Daten bilden die Basis für unser 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 2015 wurden die Datensätze der achten Erhebungswelle fertig gestellt. Sie stehen über das Forschungsdatenzentrum auch der externen Wissenschaft zur Verfügung. 2015 fand zudem der 5. PASS-Nutzerworkshop an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg statt, der den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen praxisnahen Einblick in die Nutzung der PASS-Datensätze gab.

Forschungsagenda des Bereichs

Die Forschungsagenda des Bereichs besteht aus vier Schwerpunkten. Im ersten „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 analysiert der Bereich die „Lebenssituation von Haushalten in Grundsicherungsbezug und Armutslagen“ und deren Veränderung im Zeitverlauf. Dabei liegt der Fokus auf nicht-materiellen Aspekten der Lebenslage, z. B. der Veränderungen der Gesundheit, sozialen Beziehungsnetzen oder Lebenszufriedenheit. Im dritten Forschungsschwerpunkt, der „Methodischen Begleitforschung zu PASS“, wird die Qualität der Befragungsdaten untersucht und damit die Grundlage zur kontinuierlichen Verbesserung der Erhebung geschaffen. Den vierten Schwerpunkt bildet die „Untersuchung atypischer Erwerbsformen“, insbesondere geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung.

Minijobber erhalten häufig keinen bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

In Deutschland gilt die arbeitsrechtliche Gleichstellung aller Beschäftigten. In der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion wird jedoch häufig moniert, dass atypisch Beschäftigten bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche, wie etwa bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit, mitunter vorenthalten werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat gemeinsam mit dem IAB das Forschungsprojekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ aufgesetzt. Dort wurde untersucht, wie Betriebe in der Praxis mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen umgehen. Auch wurde abgefragt, inwieweit Beschäftigte und Arbeitgeber von diesen Ansprüchen Kenntnis haben. Dazu wurden zwischen 2013 und 2014 rund 7.500 Beschäftigte und 1.100 Betriebe telefonisch befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Ausmaß, in dem Beschäftigte über arbeitsrechtliche Ansprüche informiert sind, ebenso wie die Wahrscheinlichkeit, dass sie diese Rechte erhalten, mit der Beschäftigungsform zusammenhängen. Im Hinblick auf die Kenntnis und Gewährung von Arbeitsrechten unterscheiden sich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind, kaum von der Vergleichsgruppe (Vollzeit, unbefristet). Minijobber sind indes weniger gut über ihre Arbeitsrechte informiert. Zugleich wird Minijobbern bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit am häufigsten nicht gewährt: So gaben 35 Prozent der Minijobber etwa an keinen bezahlten Urlaub erhalten zu haben, und 15 Prozent der Betriebe teilten mit, ihren Minijobbern keinen bezahlten Urlaub zu gewähren. Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlung bei Krankheit werden häufiger nicht gewährt, wenn die Beschäftigten bzw. die Betriebe den rechtlichen Anspruch

nicht kennen. Dennoch berichten sowohl Beschäftigte als auch Betriebe selbst dann von der Nichtgewährung arbeitsrechtlicher Leistungen, wenn sie die Rechtslage kennen. Die ausführlichen Studienergebnisse sind im IAB-Kurzbericht 18/2015 nachzulesen.

Gewährung von bezahltem Urlaub nach Beschäftigungsform

Angaben der Arbeitnehmer¹, Anteile in Prozent



¹Die Beschäftigten machten mehrere Angaben zu Fragen, welche die Gewährung von bezahltem Urlaub betreffen. Auf Basis dieser Angaben wurden die hier dargestellten Kategorien gebildet. Genauere Informationen dazu sowie zu den Angaben der Arbeitgeber finden Sie im IAB-Kurzbericht 18/2015.

Quelle: Beschäftigtendatensatz, eigene Berechnungen (hochgerechnete Angaben). ©IAB



Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und soziale
Sicherung

Leiter

Prof. Dr. Mark Trappmann

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

Forschungsgruppe

„Dynamik in der Grundsicherung“

v.l.n.r.:

Dr. Lena Koller-Bösel
Dr. Torsten Lietzmann
Dr. Kerstin Bruckmeier
Jürgen Wiemers
Doreen Makrinus-Hahn

nicht im Bild:
Anna-Theresa Saile



Die Forschungsgruppe untersucht die Bedeutung individueller und institutioneller Faktoren für den Bezug von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), die Dauer des Leistungsbezugs sowie die Dynamik im Leistungsbezug. Dabei geht es insbesondere um den Einfluss sozialrechtlicher Bestimmungen auf individuelle Arbeitsangebotsentscheidungen und die Inanspruchnahme von Leistungen sowie die Rolle der Erwerbsbeteiligung im Leistungsbezugverlauf.

IAB-Mikrosimulationsmodell

Die Forschungsgruppe nutzt ein Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM), um die Auswirkungen sozialpolitischer Reformen auf die personelle Einkommensverteilung, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot, die öffentlichen Haushalte sowie die Übergänge zwischen verschiedenen Transfer-systemen zu untersuchen. Im Jahr 2015 wurden unter anderem die Auswirkungen der Wohngeldreform 2016 auf die SGB-II-Grundsicherung simuliert. Es zeigt sich, dass die Wohngelderhöhung zu einem Anstieg der Wohngeldbezieher führt. Allerdings werden nur wenige SGB-II-Leistungs-

bezieher aufgrund der Wohngelderhöhung die Grundsicherung verlassen. Um die methodische Weiterentwicklung des Modells voranzutreiben, konnte die Forschungsgruppe Prof. Dr. Andreas Peichl als Kooperationspartner und Forschungsprofessor für das IAB gewinnen.

Bestand und Bewegung in der Grundsicherung

Darüber hinaus werden in der Forschungsgruppe Individualdaten aus der SGB-II-Verwaltung aufbereitet und im sogenannten Administrativen Panel SGB II organisiert. Dieses dient als Forschungsgrundlage, um den Bestand und die Bewegungen im Leistungsbezug zu untersuchen und individuelle Verläufe im Leistungsbezug zu beschreiben und zu erklären. Vor dem Hintergrund langer Leistungsbezugszeiten untersucht die Forschungsgruppe im Projekt „Verlauf arbeitsmarktbezogener Lebenslagen von Leistungsbeziehern“ die Bezugs- und Erwerbsverläufe von Personen, die in den Leistungsbezug eingetreten sind. Mit Hilfe einer Sequenzmusteranalyse werden Verlaufsmuster hinsichtlich der Leistungsbezugs- und

Erwerbsbiografie zu Clustern zusammengefasst. Die Analyse ergibt zehn typische Verlaufsmuster, von denen hier die zwei häufigsten exemplarisch dargestellt werden (siehe Abbildung).

Das erste, das 21 Prozent aller betrachteten Personen umfasst, ist durch lange Phasen des Leistungsbezugs ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit oder Maßnahmenteilnahme (gelbe Fläche) gekennzeichnet. In diesem Cluster befinden sich eher ältere Personen ohne Berufsausbildung, aber auch alleinerziehende Mütter. Das zweite Cluster zeichnet sich eher durch kurze Leistungsbezugsdauern und häufige Übergänge in Vollzeit-erwerbstätigkeit, die auch mit einem Ende des Bezugs verbunden sind, aus. Dieses „positive“ Cluster ist zahlenmäßig ähnlich groß wie das erste Cluster. Es handelt sich hierbei um überdurchschnittlich viele allein lebende Männer mittleren Alters (25 bis unter 45 Jahre) mit einer Ausbildung. Für Frauen gibt es ein ähnliches, allerdings deutlich kleineres Cluster (nicht dargestellt) mit unterdurchschnittlichen Bezugsdauern und Übergängen in Teilzeitbeschäftigung ohne gleichzeitigen Leistungsbezug. Diese Frauen sind eher gut ausgebildet und alleinerziehend.



Forschungsgruppe
Dynamik in der Grundsicherung

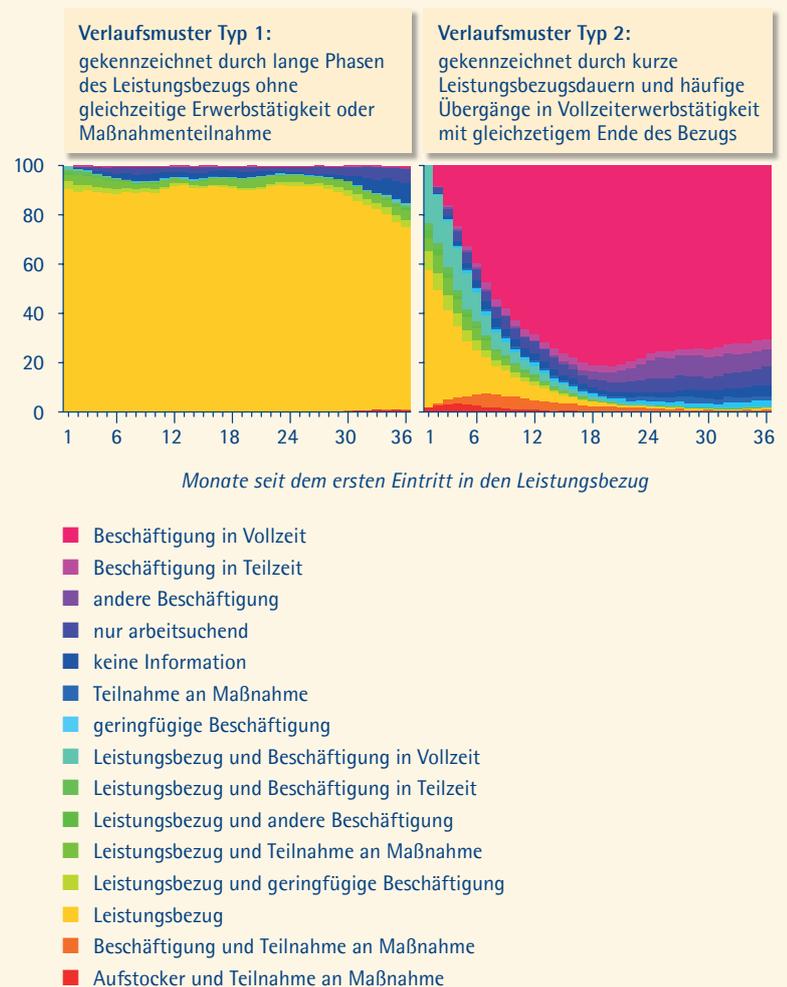
Leiterin

Dr. Kerstin Bruckmeier

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

Verlauf der Erwerbs- und Leistungsbezugsbiografien von Grundsicherungsempfängern¹ in den drei Jahren nach dem ersten Eintritt in den Leistungsbezug – zwei ausgewählte typische Verlaufsmuster

Anteile der Personen, die den jeweiligen Arbeitsmarktstatus aufweisen, in Prozent



Lesehilfe: Betrachtet werden die verschiedenen Leistungsbezug- und Arbeitsmarktstatus von Grundsicherungsempfängern innerhalb der drei Jahren nach dem erstmaligen Zugang in den Leistungsbezug. Daraus werden Verläufe erstellt und ähnliche (typische) Verläufe zu Verlaufsmustern zusammengefasst. Die zwei häufigsten Verlaufsmuster (Typ 1 und Typ 2) sind hier exemplarisch dargestellt. Die Farbflächen veranschaulichen den Anteil der Personen, die im jeweiligen Monat den jeweiligen Status aufweisen. So sind im Verlaufsmuster Typ 2 im 36. Monat nach dem ersten Leistungsbezug etwa drei Viertel der Personen in Vollzeit erwerbstätig (ohne gleichzeitigen Leistungsbezug).

¹ Erfasst sind Personen, die von 2007 bis 2009 erstmals Leistungen der Grundsicherung beziehen und beim Zugang zwischen 17 und 61 Jahre alt sind.

Quelle: Administratives Panel SGB II und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB).

©IAB

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

v.l.n.r.:

Matthias Speidel
 Dr. Johannes Bauer
 Karoline Wießner
 Malte Schierholz
 Stephanie Eckman Ph.D.
 Ruben Bach

nicht im Bild:

Dr. Jörg Drechsler
 Jonathan Geßendorfer
 Heinz Gommlich († 15.4.2015)
 Georg Haas
 Dr. Ursula Jaenichen
 Prof. Dr. Frauke Kreuter
 Dr. Johannes Ludsteck
 Viola Obermeier
 Joe Sakshaug Ph.D.



Kernaufgabe des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern. Zu diesem Zweck forscht KEM im Bereich Survey Methodology (Befragungsmethoden), setzt statistische und ökonometrische 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 – Fragebogendesign, Interviewverhalten, wiederholte Teilnahmen – auf die Datenqualität.

KEM ist mit Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und Vorträgen auf internationalen wissenschaftlichen Kongressen präsent. Der Bereich organisiert Konferenzen und Workshops zu methodischen Themen und wirbt Drittmittel ein. Im Berichtsjahr leitete KEM das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierte

Projekt „Imputation and record linkage strategies for educational data collected from surveys and administrative sources“, richtete das deutsche Stata-Nutzer-Treffen aus, organisierte die Total-Survey-Error-Konferenz in Baltimore mit und veranstaltete das erste deutsche DataFest, ein Datenanalysemarathon für Bachelor- und Masterstudierende (Link zum Video "P3 DataFest Video in english": <http://youtu.be/Z9RPgV0zoxg>).

Der Bereich legt großen Wert auf internationale Vernetzung, was sich nicht zuletzt an häufigen Gastbesuchen renommierter ausländischer Forscherinnen und Forscher zeigt. So war im Jahr 2015 unter anderem Dr. Annette Jäckle von der University of Essex (Großbritannien) zu Gast am IAB. Ziel war es, die Effekte von Frageformulierungen auf das Antwortverhalten in Längsschnittstudien zu untersuchen. Ein weiterer Gastwissenschaftler war Dr. Daniel Oberski von der Tilburg University (Niederlande), der zusammen mit KEM an Modellen zur Erkennung und Korrektur von Messfehlern in administrativen Daten arbeitete.

KEM steht 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. Auf großes Interesse stießen die Vorträge und Veranstaltungen im Bereich Big Data.

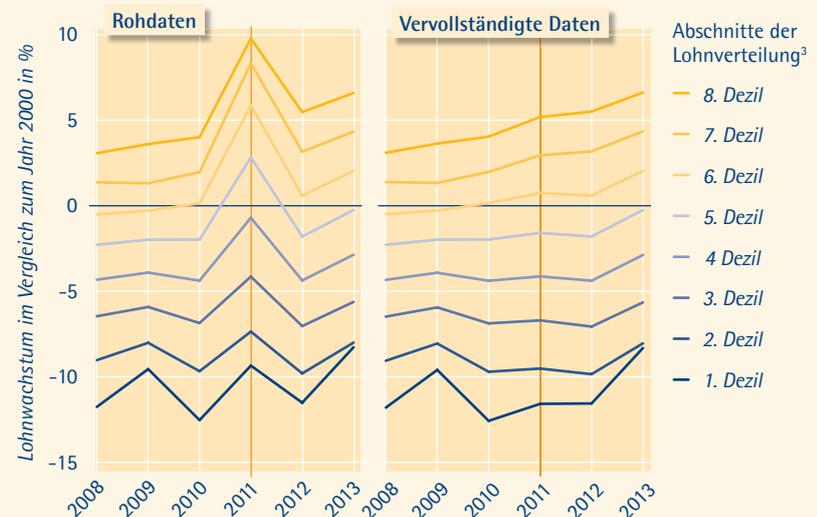
Beispielprojekt: Imputation der Arbeitszeit für die Beschäftigtenhistorik des IAB

Die Beschäftigtenhistorik des IAB ist eine unverzichtbare repräsentative Datenquelle für die Arbeitsmarktforschung, die auf Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit basiert. Diese wiederum wird aus den Meldungen der Betriebe für die Gesetzliche Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung generiert.

Im Jahr 2011 wurde das Meldeverfahren umgestellt. Der sogenannte Tätigkeitsschlüssel, der Auskunft über die Arbeitszeit und einige andere wichtige persönliche Merkmale (Beruf, Bildung etc.) der Beschäftigten gibt, wurde um neue Merkmale ergänzt. 2011 kam es zu umstellungsbedingten Meldeausfällen, die etwa ein Viertel aller Datensätze betrafen. Dies beeinträchtigt die Auswertung und Analyse von Lohninformationen massiv, da Reallöhne nur in Bezug auf die zugrundeliegenden Arbeitszeiten sinnvoll interpretiert werden können. Im Rahmen eines Projekts wurden die fehlenden Informationen zur Arbeitszeit der Beschäftigten mit Hilfe multivariater Verfahren imputiert (m. a. W. vervollständigt). So können fehlende Informationen zur Arbeitszeit auch für diejenigen Beschäftigten generiert werden, die von den Meldeausfällen betroffen waren. Betrachtet man die Entwicklung der Reallöhne vollzeitbeschäftigter Männer in Westdeutschland, zeigt sich ein Scheineffekt im Umstellungsjahr 2011, der verschwindet, wenn die fehlenden Informationen zur Arbeitszeit einbezogen werden (siehe Abbildung).

Lohnwachstum¹ ohne und mit Ergänzung der fehlenden Informationen zur Arbeitszeit²

2008–2013 in Prozent, Indexwerte: 2000=0



¹ Hier exemplarisch: Bruttoreallöhne westdeutscher Männer in Vollzeitbeschäftigung.

² Das Meldeverfahren zur Sozialversicherung wurde im Jahr 2011 umgestellt. Für dieses Jahr fehlen bei einem großen Teil der Meldungen die Angaben zur Arbeitszeit.

³ Durch Dezile wird die Lohnverteilung in Abschnitte unterteilt. Zum Beispiel gibt das 1. Dezil (oder 10%-Dezil) an, welcher Wert die unteren 10 Prozent von den oberen 90 Prozent der Lohnmeldungen trennt. Die Lohnhöhe ist dabei vom 1. zum 8. Dezil ansteigend.

Lesehilfe: Die Abbildung links basiert auf den Meldungen mit vorhandener Arbeitszeitinformation. Hier wird ein zeitweiser Reallohnanstieg im Umstellungsjahr 2011 suggeriert. Die Abbildung rechts zeigt auf Grundlage der ergänzten Daten eine deutlich glattere Reallohnentwicklung.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen.

©IAB



Kompetenzzentrum
Empirische Methoden

Leiterin

Prof. Dr. Frauke Kreuter

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

Am 15. April 2015 verstarb nach schwerer Krankheit unser langjähriger Mitarbeiter Heinz Gommlich. Wir danken ihm an dieser Stelle noch einmal von Herzen.

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

v.l.n.r.:

Axel Bülow
Dr. Matthias Umkehrer
Dr. Parvati Trübswetter
Stefanie Wolter
Sebastian Becker
Sandra Broszeit
Martina Huber
Dr. Jörg Heining
Simon Trenkle
David Schiller
Heiner Frank

nicht im Bild:

Dr. Manfred Antoni
Stefan Bender
Dr. Philipp vom Berge
Anja Burghardt
Iris Dieterich
Matthias Dörner
Johanna Eberle
Dr. Corinna Frodermann
Anja Gruhl
Benedikt Hartmann
Dr. Daniela Hochfellner
Dr. Peter Jacobebbinghaus
Wolfram Klosterhuber
Marie-Christine Laible
Dana Müller
Alexandra Schmucker
Stefan Seth
Dagmar Theune
Anja Wurdack
Veronika Zakrocki



Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB (FDZ) bereitet Mikrodatensätze 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 Analysemöglichkeiten 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 Mikrodatensätze 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 Mikrodatensätze sind umfangreich und international einzigartig. Alle Daten können im Rahmen von Gastaufenthalten oder über kon-

trollierte Datenfernverarbeitung analysiert werden. Momentan sind – neben dem Standort Nürnberg – Gastaufenthalte in Deutschland (Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dresden, Hannover, Mannheim) und den USA (Ann Arbor, Berkeley, Cornell, Harvard, Princeton und Los Angeles) möglich. Zusätzlich gibt das FDZ faktisch anonymisierte Datensätze an Forschungseinrichtungen weiter und bietet „Campus Files“ für die Lehre an. Auf seiner Internetseite 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 Projekte des FDZ beispielhaft zeigen.

Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns

Das FDZ arbeitete im vergangenen Jahr zusammen mit ITM an den Projekten „Machbarkeitsstudie Arbeitsmarktmonitor Mindestlohn“ und dem daran anknüpfenden „Arbeitsmarktspiegel - Ent-

wicklungen nach Einführung des Mindestlohns“. Dabei wurde ein Instrument zur frühzeitigen Analyse wichtiger Entwicklungen konzipiert, die im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stehen. In der ersten Ausgabe des Arbeitsmarktspiegels wurde gezeigt, dass die Gesamtbeschäftigung in Deutschland im Jahr 2015 weiterhin einem positiven Trend folgte, die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten zum Jahreswechsel 2014/2015 aber deutlich sank. Dieser Rückgang war in Branchen und Regionen mit einem niedrigen durchschnittlichen Lohnniveau am höchsten. Etwas mehr als die Hälfte des Rückgangs konnte dadurch erklärt werden, dass die betroffenen Personen direkt in ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergingen (siehe Abbildung). Übergänge in reine Arbeitslosigkeit waren hingegen von untergeordneter Bedeutung. Die Zahl der Beschäftigten, die SGB-II-Leistungen bezogen, sank nach der Einführung des Mindestlohns nur leicht.

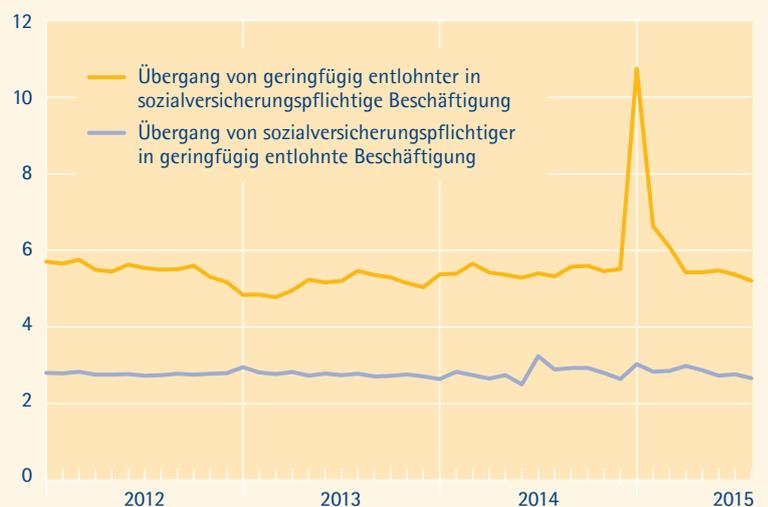
Begleitung des Modellprojekts „Early Intervention“

Im Rahmen des BA-Modellprojekts „Early Intervention“, welches vom IAB wissenschaftlich begleitet wird, hat das FDZ Daten zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern ausgewertet. In den Jahren 2014 und 2015 wurden knapp 1400 Asylbewerber aus neun Ländern mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit in das Projekt aufgenommen, das an sechs bzw. neun Modellstandorten durchgeführt wurde. Dabei wurden die Daten aus dem Vermittlungssystem der BA, den Meldungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und den Angaben zu den Lebensläufen der Asylbewerber ausgewertet. Weiterhin wurden die Vermittlungsfachkräfte zu ihren Einschätzungen befragt. Diese beschrieben die Flüchtlinge als motiviert, fleißig und arbeitsorientiert. Eine umfassende Sprachförderung sei indes unerlässlich. Ferner sollte es für Asylbewerber

auch möglich sein, Arbeitsangebote in anderen Regionen annehmen zu können. Weitere Ergebnisse aus diesem Projekt wurden in der Ausgabe 2/2015 des IAB-Forum präsentiert.

Übergänge zwischen ausschließlich sozialversicherungspflichtiger und ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung¹

Personen in Tausend



¹ Verläufe sind saisonbereinigt.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen.

©IAB



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

Leiter bis 31.7.2015

Stefan Bender



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

Komm. Leiter seit 1.8.2015

Dr. Jörg Heining

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

hintere Reihe v.l.n.r.:
Alfons Voit
Gudrun Fausel
Christine Hense
Volker Daumann
Dr. Peter Kupka
Dr. Martin Dietz

mittlere Reihe v.l.n.r.:
Dr. Holk Stobbe
Ulrike Büschel
Maren Müller
Elke Dony
Christopher Osiander
Dr. Holger Bähr
Heike Hofbauer-Geer

vordere Reihe v.l.n.r.:
Dr. Monika Senghaas
Dr. Carolin Freier
Isabell Klingert
Julia Lenhart
Anke Hänel

nicht im Bild:
Barbara Knapp
Dr. Philipp Ramos Lobato
Karsten Strien



Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) bündelt zentrale Forschungsergebnisse des IAB, macht sie transparent und agiert somit als Mittlerin zwischen Wissenschaft und Praxis. Sie ist Hauptansprechpartnerin 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 wurde 2015 bereits intensiv an der inhaltlichen Ausgestaltung der Projekte für den Zeitraum 2017 bis 2020 gearbeitet, damit die Zielvereinbarung zur Grundsicherungsforschung im Sommer 2016 unterzeichnet werden kann.

Transfer in die Fläche

Für die Führungskräfte aus Agenturen und Jobcentern organisierte Foko zum elften Mal die zweitägige Veranstaltung „Forschungsergebnisse aus dem IAB“, bei dem Analysen des IAB mit Entscheidungsträgern vor Ort diskutiert werden. Im Jahr

2015 wurden die Themen „Migration und Integration“, „Langzeitarbeitslosigkeit“ sowie der „Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen“ behandelt.

Beratung, Unterstützung, Vernetzung

Innerhalb des Instituts koordiniert Foko die Erstellung des Forschungs- und Arbeitsprogramms, das der Selbstverwaltung der BA jeweils im Herbst vorgelegt wird. Auch Aspekte der Qualitätssicherung von Forschung und Politikberatung fallen schwerpunktmäßig in den Verantwortungsbereich der Stabsstelle. Dazu zählt die Leitung der Arbeitsgruppe „Projektbegutachtung“, die sich der internen Qualitätssicherung von IAB-Projekten annimmt. Im Rahmen eines Projektes zur Qualität der Politikberatung wurden Kriterien der Qualitätssicherung entwickelt und gemeinsam mit ausgewählten Forschungseinheiten pilotiert. Weiterhin berät und unterstützt die Stabsstelle die forschenden Einheiten bei der Vergabe von Forschungsaufträgen an Dritte und bei der Drittmittelakquise. Auch die Vortragsreihe IAB-Colloquium wird durch Foko organisiert. Mit 28 Vorträgen von externen Exper-

tinnen und Experten trug dieses Format auch in diesem Berichtsjahr erheblich zur besseren Vernetzung des IAB mit der Wissenschaft bei. Schließlich leisten neun Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die organisatorisch bei Foko angesiedelt und in ausgewählten Arbeitsagenturen der BA für das IAB tätig sind, über ihren direkten Zugang zu den Prozessen in den Arbeitsagenturen wichtige Beiträge für die Forschungseinheiten des IAB.

Eigene Forschungsprojekte

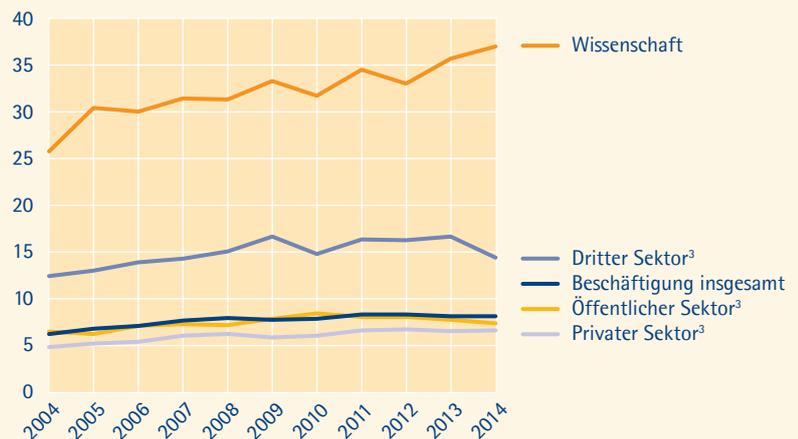
Die Forschungskoordination setzt zudem eigene wissenschaftliche Akzente und nimmt hierbei vor allem die Beratungs- und Vermittlungsarbeit in Agenturen und Jobcentern in den Blick. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen eines Projekts, in dem die Erfahrungen der Jobcenter mit der für Langzeitarbeitslose eingeführten Ausnahmeregelung vom Mindestlohn untersucht werden. Die Ergebnisse werden Mitte 2016 in den Gesetzgebungsprozess einfließen. Ein weiteres Evaluationsvorhaben befasst sich mit dem BA-Modellprojekt „Mach es einfach“. Hier können sich drei Arbeitsagenturen von zentralistischen Steuerungselementen lösen und gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dezentrale Lösungen entwickeln. Zudem wurde das BA-Modellprojekt „Early Intervention“ wissenschaftlich begleitet, das in ausgewählten Modellagenturen Ansätze für eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration von gut qualifizierten Asylbewerbern erprobte. Die Ergebnisse der Evaluation gingen in Beratungen der Zentrale der BA sowie zahlreicher anderer Arbeitsmarktakteure ein und wurden in zwei IAB-Forschungsberichten veröffentlicht.

Schließlich bearbeitete Foko gemeinsam mit dem Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im Auftrag des Bundesministeriums des Innern das Projekt „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“. Neben der Entwicklung und

Struktur der befristeten Beschäftigung (siehe Abbildung) wurden im Rahmen einer qualitativen Befragung Personalverantwortliche öffentlicher Arbeitgeber zu ihren Befristungspraktiken und -motiven interviewt. Die Ergebnisse wurden im IAB-Forschungsbericht 12/2015 veröffentlicht. Über die wesentlichen Projektergebnisse wurde neben der Bundestarifkommission von ver.di und dem Deutschen Beamtenbund auch Bundesinnenminister Thomas de Maizière informiert.

Befristete Beschäftigung nach Sektoren, in der Wissenschaft und insgesamt

Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) im jeweiligen Bereich in Prozent



³ ohne Wissenschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte.

©IAB



Stabsstelle
Forschungskoordination

Leiter

Dr. Martin Dietz

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

v.l.n.r.:

Benjamin Lochner
 Bastian Stockinger
 Dr. Stephan Brunow
 Hanna Brenzel
 Simon Trenkle
 Marie-Christine Laible
 Francesco Carbonero
 Stefanie Unger
 Sebastian Becker
 Christine Dauth
 Philipp Grunau
 Nancy Reims
 Matthias Dörner
 Ruben Bach

nicht im Bild:

Katharina Dengler
 Katharina Diener
 Veronika Hecht
 Malte Reichelt
 Johannes Schäffler
 Basha Vicari



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) in englischer Sprache abgehalten, sodass die Teilnahme auch internationalen Bewerberinnen und Bewerbern offen steht. 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 1.150 Euro gefördert. Zudem steht ihnen ein jährliches Budget von 1.800 Euro für die Teilnahme an internationalen Konferenzen, für Forschungsaufenthalte an ausländischen Universitäten sowie weitere dissertationsrelevante Kosten zur Verfügung. Hinzu kommt ein Familienzuschlag von 155 Euro für Alleinerziehende und Stipendiatinnen und Stipendiaten, deren Partner nicht mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Außerdem unterstützt das IAB die Graduierten in der Familiengründung und gewährt einen Kinderzuschuss in Höhe von 155 Euro für das erste, und je 50 Euro für jedes weitere Kind.

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. Damit sind sie 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 achtzehn Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen haben deshalb die Möglichkeit, das GradAB-Programm auch in Teilzeit absolvieren. Mit diesem Modell will das IAB insbesondere Frauen einen schnellen Wiedereinstieg in das Dissertationsprojekt ermöglichen. Gleichzeitig trägt das IAB damit der Tatsache Rechnung, dass Doktorandinnen und Doktoranden mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen 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. Im Berichtszeitraum 2015 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, nehmen ebenso am Mentoring-Programm teil und werden für Lehrmodule und andere Veranstaltungen des GradAB von ihrer regulären Arbeit freigestellt. „Uni-Kollegiaten“ finanzieren sich über eine Stelle an der Universität Erlangen-Nürnberg, haben jedoch einen Arbeitsplatz am IAB. Im Jahr 2015 nahm eine Doktorandin als IAB-Kollegiatin am Programm teil und schied zum Jahresende nach drei Jahren regulär aus.

Weiterentwicklung des Programms

Die GradAB Ordnung ist das Herzstück des Programms. Sie regelt alle Möglichkeiten, Rechte und Pflichten für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Graduiertenprogrammes. Sie wurde im Berichtsjahr entsprechend der neuen Bedingungen beim Promovieren überarbeitet. Zum einen wurde die GradAB Ordnung weiter an die Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) angeglichen. So wurde das monatliche Stipendium um 150 Euro auf 1.150 Euro angehoben, die Familien- und Kinderzuschläge zugunsten junger Familien überarbeitet und die Nebentätigkeitenregelung entsprechend der BMBF-Richtlinie angepasst. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft empfiehlt unter anderem drei betreuende Personen für junge Nachwuchsforschende. Das IAB wird dieser Empfehlung gerecht und stellt jedem GradAB – zusätzlich zu internen oder externen Erst- oder Zweitbetreuenden – eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite. Als Mentoren können Bereichsleitungen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderer Forschungserfahrung durch die GradABs gewählt werden. Zum zweiten wurde das Lehrprogramm um ein weiteres verpflichtendes Modul erweitert, welches einen Kurs zum Thema „Gute wissenschaftliche Arbeit und Praxis“ abdeckt.

Insbesondere in den wirtschafts- und zunehmend auch in den sozialwissenschaftlichen Disziplinen wird kumuliert promoviert. Das bedeutet, dass einzelne Aufsätze zu einer spezifischen Fragestellung angefertigt werden, die dann bei fachspezifischen Journalen mit dem Ziel der Publikation eingereicht werden. Um eine internationale Leserschaft zu erreichen, sollten die Aufsätze in internationalen Fachzeitschriften eingereicht werden. Das setzt allerdings voraus, dass die Artikel in englischer Sprache verfasst

sind. Das IAB verfolgt das Ziel, sich international zu positionieren und bietet deshalb GradABs die Möglichkeit, bei der Erstellung eines Artikels in englischer Sprache Lektoratsleistungen über das individuelle GradAB Budget abzurechnen. Aus diesem Grund wurde dieses Budget um monatlich 50 Euro auf 150 Euro aufgestockt. Die Anhebung dient zusätzlich dazu andere dissertationsrelevante Kosten decken zu können, an Konferenzen teilzunehmen oder Summer Schools und Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen.

Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm

Name (S/K)*	Förderbeginn	Dissertationsthema (Arbeitstitel)	Mentor/-in am IAB	Erstgutachter/-in
Bach, Ruben (S)	01/2015	Panel Conditioning in Longitudinal Surveys	Stephanie Eckman Ph.D.	Prof. Dr. Frauke Kreuter IAB, Uni Mannheim
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
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, IAB, Uni Bamberg
Carbonero, Francesco (S)	01/2015	Job Matching and Labour Income Share. A Policy Analysis	Dr. Hermann Gartner	Prof. Enzo Weber IAB, Uni Regensburg
Diener, Katharina (S)	10/2015	Female Labour Supply - Choice or Constraint?	Dr. Gerhard Krug	Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans DZHW, Leibniz Universität Hannover
Dorner, Matthias (S)	02/2014	Inventors and the Labour Market	PD. Dr. Udo Brixy	Prof. Dr. Thomas Brenner Philips Universität Marburg
Hecht, Veronika (S)	01/2010	Determinanten und Arbeitsmarkteffekte von Offshoring und deren räumliche Differenzierung. Eine Analyse von Produktionsverlagerungen deutscher Unternehmen nach Tschechien	Prof. Dr. Uwe Blien	Prof. Dr. Joachim Möller IAB, Universität Regensburg
Laible, Marie-Christine (S)	02/2014	Management Diversity, Firm Performance and Employment in Germany	Stefan Bender	Prof. Dr. Lutz Bellmann IAB und Uni 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 Uni Erlangen-Nürnberg
Stockinger, Bastian (S)	01/2014	Transfer and spillovers of occupation- and industry-specific human capital: an analysis of German manufacturing	Prof. Dr. Uwe Blien	Prof. Dr. Thomas Zwick, Julius-Maximilians-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 Uni Erlangen-Nürnberg
Unger, Stefanie	01/2015	The interplay of unemployment, health and stigma consciousness	Prof. Dr. Mark Trappmann	Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, DZHW, Leibniz Universität Hannover

*StipendiatIn/KollegiatIn

Eine weitere Änderung in der GradAB Ordnung betrifft Auslandsaufenthalte. Das IAB fördert die internationale Vernetzung der jungen Forschenden und stellt zusätzlich zum Stipendium für bis zu drei Monate einen Aufstockungsbetrag von 1.000 Euro bereit. Außerdem können Reisekosten für die An- und Rückreise ins Ausland gestaffelt nach der Entfernung erstattet werden. Viele GradABs haben bereits von der Unterstützung profitiert, indem sie ihr Netzwerk erweitert und viele interessante Kontakte geknüpft haben.

Personalia

Im Jahr 2015 wurden vier Bewerberinnen und Bewerber als Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten aufgenommen. Für sieben Stipendiaten und eine Kollegiatin lief der Förderzeitraum aus. Damit nahmen zum Ende des Berichtsjahrs zwölf Graduierte am Programm teil, davon nutzt eine Graduierte weiterhin die Teilzeitregelung. Eine Absolventin hat im vergangenen Jahr ihre Dissertation eingereicht und erfolgreich abgeschlossen.

Prof. Dr. Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“, schied im Mai 2015 als Programmverantwortlicher auf Seiten des IAB turnusgemäß aus. Das Amt wurde von PD Dr. Joachim Wolff, Leiter des Forschungsbereiches „Grundsicherung und Aktivierung“ übernommen. Als Stellvertreterin wurde Prof. Dr. Silke Anger berufen, die den Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ 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.

Interne und externe Vernetzung

Wie in den Vorjahren organisierten die jüngsten Mitglieder des Graduiertenprogramms einen Dok-

torandenworkshop mit dem Titel „Perspectives on (Un-)Employment“. Keynotespeaker waren Tito M. Boeri von der Bocconi University (Italien) und dem Institute for Study of Labour (Vortragstitel: „Unemployment in Europe: unbearably different“) und Johannes Giesecke, Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin (Vortragstitel: „Trends of Unemployment Scarring Over Time in Germany“). Der jährlich stattfindende Workshop richtet sich an Doktorandinnen und Doktoranden aus dem In- und Ausland. Gerade bei ausländischen Promovenden erfreut sich dieser einer wachsenden Beliebtheit. So nahmen im Berichtsjahr vier Doktoranden aus Europa teil. Im diesjährigen Workshop wurden insgesamt 13 Vorträge der jeweiligen 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 des Vereins für Socialpolitik, der European Survey Research Association, der 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 Nottingham (UK), Neuchâtel (Schweiz) und an der University of California/ Irvine (USA) sowie bei der OECD in Paris. 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). Das Pflicht-

modul I, „The Sociological and Economic Basis of Labour Market Research“, wurde von Prof. Claus Schnabel und Prof. Martin Abraham (beide Universität Erlangen-Nürnberg) angeboten. Dr. Johannes Ludsteck und Dr. Stephanie Eckman (beide IAB) unterrichteten das zweite Pflichtmodul „Statistics and Econometrics“. Aus dem Wahlpflichtbereich wurden die folgenden vier Module angeboten:

- "Polarization and Rising Wage Inequality" (Prof. Alexandra Spitz-Oehner, Humboldt-Universität zu Berlin)
- "The Political Economy of Inequality and Redistribution" (Prof. Karen Anderson, University of Southampton, UK)
- "Macroeconomics of the Labor Market" (Prof. Christian Merkl, Friedrich Alexander Universität Erlangen-Nürnberg)
- "Structural Equation Modelling" (Prof. Daniel Oberski, Tilburg University, Niederlande)

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.



Graduiertenprogramm

Koordination

Dr. Stephan Brunow

Näheres zum Graduiertenprogramm unter www.iab.de/gradab

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

Die bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen am IAB sind das wichtigste Element der internen Vernetzung. Sie bündeln Themen, die für verschiedene Forschungsbereiche interessant sind. Dabei können sie sich auf Datensätze oder Erhebungen beziehen oder auf ein bestimmtes Thema zugeschnitten sein. Einige der Arbeitsgruppen sind temporär, andere dauerhaft. Zum Teil werden in den Arbeitsgruppen auch bereichsübergreifende Forschungskonzepte erarbeitet. Im Berichtsjahr wurden die Arbeitsgruppen „Arbeit in der digitalisierten Welt“ und „Datenqualität“ ins Leben gerufen.

Arbeitsgruppe „Arbeit in der digitalisierten Welt“



Arbeitsgruppe
„Arbeit in der digitalisierten
Welt“

Leiter

Dr. Florian Lehmer

Die Debatten über die möglichen Auswirkungen bereits bestehender und zukünftiger technologischer Entwicklungen sind in letzter Zeit intensiver geworden. Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung von Produkten, Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodellen bedingt einen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel, der die Arbeitswelt stark verändern wird.

Daher hat das IAB im Oktober 2015 die Arbeitsgruppe „Arbeit in der digitalisierten Welt“ ins Leben gerufen. In dieser neuen Arbeitsgruppe diskutieren und bündeln die Forscherinnen und Forscher, die sich mit den Folgen des technologischen Wandels befassen, ihre Forschungsideen und -ansätze sowie die Ergebnisse aus ihren Projekten. Neben der Weiterentwicklung bereits bestehender Forschung am IAB werden in der Arbeitsgruppe neue Forschungsfragen identifiziert. Teilweise

wurden diese bereits in bestehende oder neue IAB-Erhebungen integriert. Daneben intensivierte die Arbeitsgruppe den Informationsaustausch und die bestehende Vernetzung zur Zentrale der BA, zu Ministerien, anderen Forschungsinstituten und Unternehmen. Schließlich wirkten Mitglieder der Arbeitsgruppe auch bei verschiedenen Beratungsprojekten mit, etwa der Vorbereitung des Fachgesprächs „Digitale Zukunft“ im Ausschuss „Digitale Agenda“ des Bundestages oder der Erstellung des „Weißbuchs Arbeiten 4.0“.

Arbeitsgruppe „Berufliche Weiterbildung“



Arbeitsgruppe
„Berufliche Weiterbildung“

Leiter

PD Dr. Thomas Kruppe

Die Arbeitsgruppe führt die breit gefächerten einschlägigen Forschungsaktivitäten am IAB mit ihren unterschiedlichen Untersuchungsansätzen und Methoden zusammen. Sie fungiert vor allem als Forum, in dem wissenschaftliche Projekte sowohl in der Entstehungsphase als auch während der laufenden Arbeit unterstützt und aktuelle Forschungsergebnisse diskutiert werden können. Mit der Bündelung der bestehenden Forschung können nicht nur Synergieeffekte erzielt, sondern auch Forschungslücken besser identifiziert und bereichsübergreifende Kooperationsprojekte initiiert werden. Eine solche Vernetzung ist Voraussetzung dafür, dem Beratungsbedarf von Politik und Fachöffentlichkeit auf diesem Feld angemessen Rechnung tragen zu können. So wurden z. B. im Jahr 2015 erste Befunde aus einer Studie auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels zum Thema „Weiterbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ diskutiert.

Arbeitsgruppe „Berufsforschung“



Arbeitsgruppe
„Berufsforschung“

Leiter

Bernhard Christoph

Eine wichtige Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es, den Austausch zum Thema „Beruf“ innerhalb des Instituts zu fördern. Dadurch sollen einerseits disziplinen- und forschungsbereichsübergreifende Kooperationen angeregt werden. Andererseits bietet die Arbeitsgruppe den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit, ihre Forschungsprojekte bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt vorzustellen und Feedback einzuholen.

Neben einem Projekt zur computergestützten Erfassung und Codierung von Berufsangaben im Rahmen von Umfragen stand im vergangenen Jahr insbesondere das Thema der Berufsausbildung im Vordergrund. Dabei interessierte, wie Jugendliche ihren Ausbildungsplatz auswählen und ihre Berufswünsche gegebenenfalls anpassen. Darüber hinaus wurde diskutiert, inwieweit sich die soziale Herkunft auf die Zuversicht junger Menschen auswirkt, eine Ausbildung abschließen zu können. In einer gemeinsamen Sitzung mit der Arbeitsgruppe „Geschlechterforschung“ wurde zudem die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Berufswahl für die Einkommensungleichheit diskutiert. Außerdem organisierte die Arbeitsgruppe ein Colloquium, das sich der Bedeutung beruflicher Arbeitsmärkte für die Lohnungleichheit in der Bundesrepublik widmete. Ein weiterer Schwerpunkt des vergangenen Jahres war die Fortführung und der Ausbau der institutsexternen Kontakte. In diesem Zusammenhang wurde gemeinsam mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ sowie externen Kolleginnen und Kollegen eine Forschungsinitiative zum Thema „Berufe und soziale Ungleichheit“

ins Leben gerufen, deren Gründungsworkshop im Herbst am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung stattfand. Diese Arbeiten sollen 2016 fortgesetzt werden.

Arbeitsgruppe „Datenqualität“



Arbeitsgruppe
„Datenqualität“

Leiter

Dr. Arne Bethman

Das IAB ist einer der größten Produzenten sozialwissenschaftlicher Forschungsdaten. Ein zentraler Baustein sind die administrativen Daten über Erwerbs-, Arbeitslosigkeit-, Leistungs- und Maßnahmeteilnahmebiografien. Daneben haben Befragungsdaten in der Forschung des IAB einen hohen Stellenwert. Sie werden in mehreren langfristig laufenden Großbefragungen sowie einer Vielzahl von kleineren und mittleren Erhebungen projektbezogen ermittelt. Weiterhin werden zunehmend externe oft wenig strukturierte Datenquellen für die Arbeitsmarktforschung erschlossen.

Die Bedeutung der Qualität dieser Daten für die Politikberatung und Forschung kann kaum überschätzt werden. Deshalb wurde im vergangenen Jahr die Arbeitsgruppe „Datenqualität“ gegründet. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, den bereichsübergreifenden Diskurs über Datenqualität am Institut zu fördern und so die Entwicklung von Lösungen für komplexe Datenlagen und die Verbreitung von „best practices“ voranzutreiben. Dazu finden mehrmals pro Jahr Sitzungen zu konkreten Fragen der Datenqualität statt. Die Wahl der Themen orientiert sich dabei an den aktuellen Bedarfen im Institut. Das Format ist offen, sodass je nach Anlass neben Vorträgen auch Diskussionsrunden oder Workshops durchgeführt werden.

Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“



Im Zuge der anhaltend positiven ökonomischen Entwicklung besteht seitens der Unternehmen vermehrt Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, jedoch ist das Angebot mitunter knapp. Die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“ untersucht, inwiefern es in einzelnen Wirtschaftsbereichen zu einem Mangel an Fachkräften kommt und diskutiert Strategien der relativen Knappheit an Arbeit zu begegnen. Die Arbeitsgruppe bietet eine Plattform für Austausch und Vernetzung zwischen den Forscherinnen und Forschern und entwickelt weitere relevante Forschungsfragen. 2015 stand unter anderem ein Projekt zum aktuellen Arbeitskräftebedarf in Deutschland im Fokus. Es wurde diskutiert, inwiefern die hohe Zuwanderung aus dem Ausland den erwarteten Bevölkerungsrückgang und mögliche Fachkräfteengpässe kompensieren könnte. Zudem hielten Mitglieder der Arbeitsgruppe zahlreiche einschlägige Vorträge für die Praxis, beteiligten sich an Initiativen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung und erstellten wissenschaftliche Publikationen 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 Forschungs- und Geschäftsbereichen nutzen die regelmäßigen Treffen, um Forschungsergebnisse zu diskutieren, sich neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen und Kontakte zu knüpfen.

Die Arbeitsgruppe widmete sich im Jahr 2015 insbesondere methodischen Aspekten bei der Analyse von Geschlechterungleichheiten. In einer Sitzung mit Dr. Christina Boll vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut wurden die Möglichkeiten und Grenzen der Analyse von berufsspezifischen Lebenserwerbseinkommen auf Grundlage der „Stichprobe integrierter Erwerbsbiografien“ diskutiert. Eine weitere Runde befasste sich mit der Frage, ob sich die Geschlechterrollen in West- und Ostdeutschland über die Zeit angenähert haben. Auf der Grundlage einer allgemeinen Bevölkerungsbefragung wurde insbesondere untersucht, ob das Erhebungsinstrument zur Erfassung von Geschlechterrollenvorstellungen von allen Befragten in gleicher Weise verstanden wird.

Arbeitsgruppe „Langzeitleistungsbezug“



Die Arbeitsgruppe „Langzeitleistungsbezug“ stellt ein institutsweites Forum für die Diskussion von Forschungsergebnissen und Handlungsansätzen zu den beiden verwandten – aber nicht deckungsgleichen – Phänomenen Langzeitarbeitslosigkeit und langfristigem Transferleistungsbezug in der Grundsicherung dar. Im Jahr 2015 wurden die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Diskussionen,

Vorschläge und Initiativen intensiv begleitet und aus Sicht der IAB-Forschung eingeordnet.

Ein zweiter Schwerpunkt im Rahmen der Politik- und Praxisberatung war die Konzeption und Durchführung der Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis: Langzeitarbeitslosigkeit“, die gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit veranstaltet wurde. Ziel war es, Befunde der wissenschaftlichen Forschung und einschlägige Erfahrungen aus der Praxis vorzustellen und mit der Fachöffentlichkeit zu diskutieren. Neben der Entwicklung und Struktur von Langzeitarbeitslosigkeit wurden die materiellen und gesundheitlichen Folgen, die Rolle von Betrieben sowie der Beratung und Vermittlung behandelt. Zudem fand ein Austausch zu den bisherigen Erfahrungen mit öffentlich geförderter Beschäftigung und zu weiteren Handlungsansätzen zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit statt.

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 Konferenzen ausgetauscht werden. 2015 stieg die Zahl der Asylbewerber und Flüchtlinge aufgrund zunehmender politischer und sozialer Konflikte dramatisch an. Zugleich gab es Neuregelungen bzw. Änderungen im Asylrecht.

Das Themenspektrum umfasst verschiedene neue Datensätze für die Migrations- und Integrationsforschung, die Abgrenzung spezifischer Migrantengruppen sowie Fragen zur Struktur

der Zuwanderer und deren Arbeitsmarktintegration. Dabei wurden insbesondere die Möglichkeiten zur Erfassung des Flüchtlingsstatus in der Statistik diskutiert. Außerdem beschäftigte sich die Arbeitsgruppe mit der Verwertbarkeit ausländischer Qualifikationen, dem spezifischen Beratungsbedarf von Migranten und Maßnahmen zur Stärkung der Willkommenskultur auf lokaler Ebene. Weitere aktuelle Themen, die von der Arbeitsgruppe aufgegriffen wurden, sind regionale Unterschiede im Ausmaß der Zuwanderung und im Integrationserfolg sowie die Auswirkungen der Neuregelungen im Asylrecht.

Arbeitsgruppe „Mindestlohn“

	Arbeitsgruppe „Mindestlohn“
	Leiterin bis September 2015
	Dr. Marion Penninger

	Arbeitsgruppe „Mindestlohn“
	Leiter ab September 2015
	Dr. Mario Bossler

Zum 1. Januar 2015 wurde erstmalig in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde eingeführt. Diese Arbeitsmarktreform gilt als eine der stärksten Eingriffe in den deutschen Arbeitsmarkt seit den Hartz Reformen. Folglich besteht ein hohes öffentliches, politisches, aber auch wissenschaftliches Interesse die Effekte dieses neuen Gesetzes zu evaluieren.

Der Schwerpunkt der Arbeitsgruppe lag im Berichtsjahr auf der Organisation der internationalen Konferenz „The German Minimum Wage - First Evidence and Experiences from Other

Countries". Ferner ging es in verschiedenen Sitzungen der Arbeitsgruppe um Datenquellen und Forschungsfragen zum Mindestlohn. Des Weiteren beriet die Arbeitsgruppe den Sachverständigenrat, die Bundesagentur für Arbeit, sowie andere politische Akteure zu möglichen Auswirkungen des Mindestlohns. Im Jahr 2016 erscheint der „Arbeitsmarktspiegel - Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns". Dieser beschreibt umfänglich, wie sich individuelle Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen im Zeitraum der Mindestlohneinführung entwickelt haben.

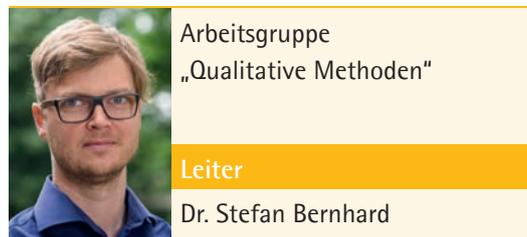
Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“



Die Qualität von Beschäftigung hat viele Facetten. In der seit 2011 existierenden Arbeitsgruppe wird der komplexe Forschungsstand diskutiert und erweitert. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Sitzungen wurden beispielsweise Studien zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Niedriglohnbeschäftigung und Beschäftigungsunsicherheit vorgestellt. Auch der Austausch mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern prägt die Arbeit der Arbeitsgruppe. Im Jahr 2015 präsentierten die Mitglieder der Arbeitsgruppe ihre Forschungsergebnisse zum Thema Beschäftigungsqualität auf Tagungen und Konferenzen vor internationalem Publikum. Außerdem flossen ihre Erkenntnisse in die Beratung von Akteuren aus Politik und Praxis ein. So wurden die Ergebnisse der Studie „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ bei einer gemeinsamen Arbeitssitzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des IAB und der Minijob-Zentrale in

Berlin diskutiert. Das Bundesministerium des Inneren, der Deutsche Beamtenbund sowie die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wurden zum Thema „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“ beraten.

Arbeitsgruppe „Qualitative Methoden in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“



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, etwa im Bereich qualitativer Panelmethoden oder bei der Analyse von sozialen Netzwerken.

Die Arbeitsgruppe „Qualitative Methoden in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ will diese Entwicklungen bündeln und voranbringen. Im Jahr 2015 hat sie die internationale Tagung „Beyond methodological dualism – combining qualitative and quantitative data“ in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung/Sozioökonomischen Panel, dem Sonderforschungsbereich „Von Heterogenitäten zu sozialen Ungleichheiten“ der Universität Bielefeld und dem LIFEs-Projekt des Schweizerischen Nationalfonds veranstaltet. Auf der Tagung haben IAB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem Vorträge zur Methodenkombination beim Sampling und der Datenerhebung gehalten.

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



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 Presseteam bereitet die Forschungsergebnisse journalistisch auf und verbreitet sie als Presseinformation, beantwortet Fragen schnell und stellt unkompliziert den Kontakt zu den 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, Fragen zum Institut und seinen Forschungsergebnissen zu stellen. Wissenschaftliche Einrichtungen, Behörden, Parteien und Verbände, aber auch Bürgerinnen und Bürger nutzen dieses Angebot rege und kontaktieren die Pressestelle per Telefon, E-Mail oder Post.

Gastbeiträge, Kolumnen und Interviews

Gastbeiträge, Kolumnen und Interviews dienen ebenfalls dazu, die Sichtbarkeit des IAB zu erhöhen und seine Forschungsergebnisse in die

Öffentlichkeit zu tragen. Einige Beispiele hierfür sind:

- IAB-Direktor Joachim Möller publizierte am 5. August in seiner Kolumne „Mythen der Arbeit“ auf Spiegel Online den Beitrag „Roboter machen uns arbeitslos – stimmt's?“. Er argumentiert, dass interaktive, wissensintensive und kreative Tätigkeiten mehr Zukunft haben als andere. Es braucht neue Ideen für die Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung gerade in der Ausbildung und der Weiterbildung – und es braucht Konzepte, um auch jene Arbeitskräfte einzubinden, die bisher zu den Verlierern der Entwicklung gehören.
- Zudem gab Joachim Möller 2015 wieder zahlreiche Interviews, insbesondere zum Thema Mindestlohn, beispielsweise der Nachrichtenagentur dpa (18. Juni), dem Tagesspiegel (13. September) und dem Handelsblatt (11. Dezember). Die zentrale Botschaft lautet: Auch wenn die wissenschaftliche Evaluation noch etwas Zeit braucht, zeichnet sich jetzt schon deutlich ab, dass die Einführung des Mindestlohns insgesamt erfolgreich war. Die von manchen prophezeiten Horrorszenarien sind ausgeblieben.

- IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei veröffentlichte am 23. Mai einen Gastbeitrag mit dem Titel „Hoffnung für Langzeitarbeitslose“ in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. Darin betont er, dass Fortschritte beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit möglich sind, wenn nicht nur die Problemlagen, sondern auch die Talente und Fähigkeiten der Langzeitarbeitslosen in den Blick genommen werden. Bildung und Ausbildung spielen dabei eine zentrale Rolle.
- Am 22. Juli erschien in der Frankfurter Rundschau der Gastbeitrag „Robust, aber nicht immun“ von Enzo Weber, Forschungsbereichsleiter „Prognosen und Strukturanalysen“. Er behandelt die Frage, ob der deutsche Arbeitsmarkt im Fall einer Wirtschaftskrise wieder ähnlich gerüstet ist wie im Jahr 2008. Sein Fazit: Die meisten Flexibilitätsinstrumente stünden wieder zur Verfügung. Zu bedenken ist allerdings, dass die spezifische Ausgangsposition aus 2008 nicht mehr in gleicher Weise gegeben wäre.
- Auch in Hörfunk und Fernsehen waren IAB-Forscherinnen und -Forscher rege vertreten: Joachim Möller gab beispielsweise ein Interview zum Thema „Mindestlohn“ für die „tagesthemen“ (15. September), Ulrich Walwei zum Thema „Rente mit 63“ für „heute“ (2. Januar) und Herbert Brücker zum Thema „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ für das „heute journal“ (1. Dezember).

Wissenschaftler im Rampenlicht

Bei den Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB stellt das Pressteam 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 2015 zwei

Medientrainings für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abgehalten.

Breite Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB ist weiterhin breit in der Medienöffentlichkeit vertreten. Wie im Vorjahr erschienen im Durchschnitt mehr als 600 Artikel pro Monat, in denen das IAB erwähnt wurde.

Das IAB im Spiegel der Medien

Anzahl der Artikel mit Bezug zum IAB, die von 2004 bis 2015 durchschnittlich pro Monat in der Presse erschienen



Quelle: IAB-Press.

© IAB



Stabsstelle Presse

Leiter

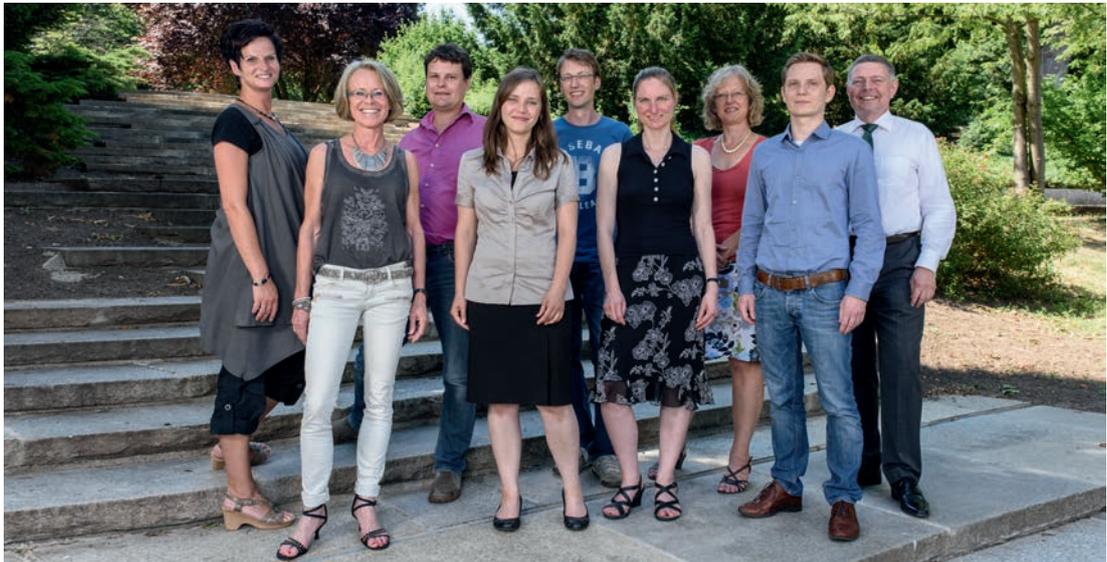
Wolfgang Braun

Wissenschaftsmanagement

v.l.n.r.:

Doreen Makrinus-Hahn
 Barbara Wünsche
 Thorsten Hühn
 Dr. Gwendolin Lauterbach
 Dr. Markus Heckmann
 Dr. Yvonne Russ
 Petra Prietz
 Frank Pelzel
 Dr. Ulrich Wenzel

nicht im Bild:
 Elisabeth Roß



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

Datenschutz

Das IAB baut im Rahmen seines Projekts „Asylbewerber- und Flüchtlingsbefragung“ des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ eine neue und einzigartige Datenbasis zur Lebenssituation und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen auf. Das Wissenschaftsmanagement hat den Forschungsbereich intensiv beraten, die Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

arrangiert und die Datenübermittlungen ermöglicht. Durch die Initiative des IAB konnten Wissenschaftler neue Wege in der Migrationsforschung eingeschlagen.

Im Zuge der Vereinheitlichung des europäischen Datenschutzniveaus und der Verabschiedung der Datenschutz-Grundverordnung hat der Geschäftsbereich die Auswirkungen auf die Datenbereitstellungs- und Forschungsprozesse für das IAB überprüft.

Im Jahr 2015 hat die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) den Beratungs- und Kontrollbesuch beim IAB in ihrem Tätigkeitsbericht thematisiert. In einem Abstimmungsprozess, an dem die Forschungsbereiche des IAB beteiligt waren, wurde dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Grobkonzept zur gemeinsamen Erörterung mit der BfDI vorgelegt.

Personalpolitik

Bei der Umsetzung seines gesetzlichen Auftrags ist das IAB auf qualifiziertes Fach- und Führungspersonal sowie auf eine intensive Vernetzung mit Universitäten angewiesen. Deshalb hat das IAB bereits in den vergangenen Jahren Leitungspositionen im Bereich der Forschung in gemeinsamen Berufungsverfahren mit Universitäten besetzt. Dies trägt zu erheblichen Qualitäts- und Effizienzgewinnen sowohl auf Seiten des IAB als auch der Universitäten bei. Auch im Jahr 2015 erfolgten zwei gemeinsame Berufungen und eine damit verbundene Einrichtung von Juniorprofessuren an einer renommierten Universität. Im Berichtsjahr wurden zudem die vertraglichen Verhandlungen für eine weitere Kooperationsvereinbarung zur Einrichtung einer Juniorprofessur geführt.

Controlling und Geschäftsprozesse

Im Bereich des Ressourcencontrollings haben die Geschäftsbereiche „Personal, Infrastruktur und Finanzen“ und „Wissenschaftsmanagement“ im Berichtsjahr ein Fachkonzept für Personalkostenabrechnungen erstellt. Der Geschäftsprozess wird damit verlässlicher und transparenter, die Datenpflege kann so effizienter gestaltet und qualitätsgesichert werden.

Im Bereich des Leistungscontrollings wurde das Zielsteuerungssystem des IAB für die Geschäftsbereiche weiterentwickelt und differenziert. Durch die aussagekräftigere Aufbereitung von Standard- und Projektleistungen der Geschäftsbereiche werden die Serviceleistungen für das IAB und die Steuerungsprozesse auf Ebene der Institutsleitung unterstützt.

Mit dem „Konzept zur Einwerbung und Vereinbarung von Drittmitteln für Forschungsarbeiten“, das vom Wissenschaftsmanagement entworfen und vom Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr beschlossen wurde, ist es gelungen, die Drittmittelaktivitäten des IAB klarer und transparenter zu gestalten.

Um die Verarbeitung von Steuerungsinformationen über Forschungsprojekte am IAB effizienter zu gestalten, wurden die hierfür relevanten Geschäftsprozesse analysiert. Ziel ist es, eine einheitliche, IT-gestützte Datenhaltung für die Steuerung von Forschungsprojekten zu entwickeln, die in das bestehende Berichtssystem integriert wird.

Mit dem „Kerndatensatz Forschung“ hat der Wissenschaftsrat ein Projekt angestoßen, das Daten von Forschungsinstitutionen vereinheitlichen soll. Das IAB hat sich an der Kommentierung der Beta-Version des umfangreichen Kerndatensatzes beteiligt. Das Wissenschaftsmanagement übernahm die Gesamtkoordination des Kommentierungsprozesses am IAB und wurde dabei von der Forschungskoordination unterstützt.



Wissenschaftsmanagement

Leiter

Dr. Ulrich Wenzel

Geschäftsbereich

„Personal, Infrastruktur und Finanzen“

v.l.n.r.:

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

nicht im Bild:
Gülden Can
Kerstin Hurnik
Irina Kail
Gabriele Ruff



Das IAB legt großen Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nur wenn dies gelingt, können hervorragend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und langfristig gehalten werden. 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. Schwerpunkte im Bereich der Personalentwicklung bildeten einerseits die Individualgespräche zur Vorbereitung der Potenzialanalysen mit allen Führungskräften des IAB, andererseits stand die Umsetzung zur Geschlechtergleichstellung im Fokus: Erstmals in der Geschichte des IAB wurde im Kalenderjahr 2015

auch in der höchsten Vergütungsgruppe des Tarifvertrages eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent für Frauen erreicht. Der Fokus im Rekrutierungsbereich lag auf den Erst-Besetzungen der neu eingerichteten Dienstposten „Ausgezeichnete Forscherin, bzw. ausgezeichnete Forscher“ und den ersten beiden Juniorprofessuren. Um die Vernetzung zwischen Forschung und Lehre weiter auszubauen, wurde eine Kooperationsvereinbarung mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit geschlossen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Personalpolitik wurde gemeinsam mit Prof. Widuckel (Universität Erlangen-Nürnberg) der Workshop „Personalarbeit und Personalpolitik in einem modernen Forschungsinstitut“ veranstaltet.

Audit berufundfamilie

Bei der erneuten Re-Auditierung im Rahmen des Audits berufundfamilie wurden weitere Schritte unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Institut zu verbessern.

Unter anderem fand ein Workshop zum Thema „Familiengerechte Gestaltung des Tenure-Track-

Verfahrens" statt. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen wurde von GfP ein Aktionsplan entwickelt.

Qualifizierung

Im Berichtsjahr wurde das Thema „Politikberatung“ als Qualifizierungsschwerpunkt im IAB festgelegt. Unabhängig davon ist GfP für die organisatorische Umsetzung beziehungsweise Unterstützung einer Vielzahl von internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich. Dazu gehören unter anderem auch Teilnahmen an überwiegend internationalen Summer Schools.

Personalservice

Eine wichtige Dienstleistung des Geschäftsbereichs ist die Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies umfasst auch komplizierte Fragestellungen bei Auslandsaufenthalten. (z. B. im Sozialversicherungsrecht). Die Vorgaben der „Altersteilzeit für Beamte“ und die neue Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung zur alternierenden Telearbeit wurden umgesetzt. Zur Steigerung der Effizienz wurde das Zeiterfassungssystem optimiert. Die Begleitung der Einführung des Jobtickets sowie die Änderungen, die sich durch die neue Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationsmittel ergaben, gehörten zu den Sonderthemen des Jahres 2015.

Finanzen

Die Beauftragte für den Haushalt ist an allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung beteiligt. Seit 1. Januar 2016 ist hierfür die Nutzung eines elektronischen Tools vorgeschrieben. Die dafür erforderlichen Vorarbeiten wurden im Berichtsjahr durchgeführt.

Dank eines neuen Verfahrens für die Aufstellung und Bewirtschaftung des Sachhaushalts haben die Bereiche nunmehr größere Transparenz bei den wichtigsten Haushaltstiteln. Dies stellt eine realistischere Budgetplanung und Minimierung von Bewirtschaftungsrisiken sicher. Ein weiterer Schwerpunkt im Finanzbereich bleibt die Administration von Drittmittelprojekten.

Veranstaltungen

Um dem Ausbau von nationalen und internationalen Kooperationsbeziehungen Rechnung zu tragen, übernahm der Geschäftsbereich auch im Berichtsjahr die Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher Konferenzen, Workshops und Podiumsveranstaltungen. Darüber hinaus stellte GfP in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen sicher, dass das IAB auf wichtigen internen und externen Veranstaltungen mit einem eigenen Informationsstand präsent war. Der Geschäftsbereich ist zudem maßgeblich an den Planungen und Vorbereitungen für das 50-jährige Institutsjubiläum im Jahr 2017, insbesondere der Jubiläumsveranstaltung in Berlin, beteiligt.

Graduiertenprogramm

GfP übernimmt in Zusammenarbeit mit dem Studienkoordinator die Organisation und Verwaltung des Graduiertenprogramms. Für alle administrativen Fragen stehen den Graduierten eigene Ansprechpartner im Geschäftsbereich zur Verfügung.



Geschäftsbereich
Personal, Infrastruktur und
Finanzen

Leiterin

Claudia Baur

Geschäftsbereich

„Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“

v.l.n.r.:

Katrin Schweida
Dr. Andrea Kargus
Kurt Pogoda
Martina Dorsch
Erika Popp
Christine Weidmann
Dr. Martin Schludi
Regina Stoll
Ricardo Martinez Moya
Elfriede Sonntag
Monika Pickel
Gertrud Steele

nicht im Bild:

Jutta Palm-Nowak
Hannah Ormerod
Jutta Sebald
Jutta Winters



„Das Ziel des Schreibens ist es, andere sehen zu machen“

Joseph Conrad

Forschung am IAB ist kein Selbstzweck. Die Methoden, Inhalte und Ergebnisse der Forschungsarbeit des Instituts müssen zielgruppen- beziehungsweise interessensgerecht aufbereitet und verbreitet werden. Der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ (WMK) entwickelt Strategien, Konzepte und Instrumente für die interne und externe Kommunikation des IAB, betreut die Online-Kommunikation, bereitet Texte und Grafiken für Print- und Onlinemedien auf, erstellt Formatvorlagen, Poster sowie Streu- und Kommunikationsmittel, unterstützt bei der Bewerbung, Konzeption und Organisation von Veranstaltungen und vieles mehr. Dabei orientiert sich der Bereich stets an den Informationsbedürfnissen seiner Interessengruppen in Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit.

IAB-Forum zu 25 Jahren Wiedervereinigung

In der Reihe „IAB-Kurzbericht“, nach wie vor publizistisches Flaggschiff des Instituts, wurden im

Berichtsjahr 25 Ausgaben veröffentlicht. Darin wurden unter anderem die Arbeitsmarktsituation von Arbeitslosengeld-II-Beziehern beleuchtet, regionale wie internationale Themen betrachtet, Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt dargestellt oder wichtige Arbeitsmarktaspekte aus betrieblicher Perspektive betrachtet. Wie jedes Jahr erschienen zudem zwei IAB-Kurzberichte zur kurzfristigen Arbeitsmarktprognose.

Im Berichtsjahr wurden außerdem zwei Ausgaben des Magazins „IAB-Forum“ publiziert. Der Schwerpunkt des ersten Hefts lag auf einer Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarkts 25 Jahre nach der Wiedervereinigung. So analysierten IAB-Forscherinnen und -Forscher, wie sich die Arbeitslosenquoten in Ost- und Westdeutschland entwickelt haben und warum heute viele der offenen Stellen in Ostdeutschland unbesetzt bleiben. Im zweiten Heft stand die Einbettung des deutschen Arbeitsmarkts in einen internationalen Kontext im Mittelpunkt. Dabei ging es unter anderem darum, wie eine frühzeitige Integration von Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt gelingen kann und wie die deutschen Arbeitsmarktrefor-men im internationalen Vergleich abschneiden.

IAB-Forum geht online

Die Digitalisierung macht auch vor dem IAB-Forum nicht Halt: Die Printausgabe des Magazins wird künftig von einem modernen Online-Magazin abgelöst, das im Herbst 2016 an den Start gehen soll. Ziel der Umstellung ist eine schnelle, adressatengerechte und zeitgemäße Präsentation und Verbreitung von Forschungsergebnissen und anderen relevanten Informationen aus dem IAB – auch auf mobilen Endgeräten. Im Berichtsjahr hat der Bereich ein Konzept für die Content-Strategie, die technische und inhaltliche Umsetzung und Gestaltung, damit verbundene administrative Prozesse und Strukturen sowie Strategien und Maßnahmen zur Vermarktung des Online-Magazins erarbeitet.

Onlineumfrage zur Neugestaltung des Internet-Angebots

Das umfassende deutsch- und englischsprachige Online-Angebot des IAB bildet eine der Säulen der Publikationstätigkeit des Instituts. Da sich das Informations- und Kommunikationsverhalten und damit die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer stetig verändern, muss das Online-Angebot an neue Entwicklungen und zukunftsfähige Anforderungen angepasst werden. Kernpunkte des Projekts sind die Überarbeitung und Neukonzeption der Inhalte des Internetauftritts, die Orientierung an neuen technologischen, fachlichen und organisatorischen Entwicklungen sowie die grundlegende Überarbeitung der visuellen Darstellung der digitalen Informations-, Daten- und Serviceangebote des IAB. Zur Vorbereitung dieser umfassenden Neugestaltung wurde 2015 unter anderem eine Onlineumfrage durchgeführt. Sie gab beispielsweise Aufschluss darüber, aus welchen Gründen die IAB-Homepage genutzt wird, wie der Nutzwert der verschiedenen Onlineangebote ein-

geschätzt wird und wie häufig welche Publikationen in welchem Format genutzt werden.

50 Jahre IAB

Im Jahr 2017 wird das IAB sein 50-jähriges Bestehen feiern. Dies ist Anlass für eine Reihe besonderer Aktivitäten, Publikationen und Veranstaltungen im Jubiläumsjahr. Im Berichtsjahr begannen die ersten Planungen für die Jubiläumskommunikation.

Organisation und Begleitung von Veranstaltungen

Zu guter Letzt organisiert und begleitet WMK regelmäßig eine Reihe von Veranstaltungen für die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit. Dazu zählen die „Nürnberger Gespräche“, die von der Bundesagentur für Arbeit – unter Federführung des IAB – und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet werden, sowie die gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ausgerichtete Jahrestagung „Wissenschaft trifft Praxis“. Insbesondere die „Nürnberger Gespräche“ stießen im Berichtsjahr auf große Resonanz – nicht zuletzt, weil mit dem Philosophen Julian Nida-Rümelin und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hochkarätige Podiumsteilnehmer gewonnen wurden, die mit anderen Expertinnen und Experten über die Themen Überakademisierung beziehungsweise Digitalisierung debattierten.



Geschäftsbereich
Wissenschaftliche Medien und
Kommunikationsstrategie

Leiterin

Dr. Andrea Kargus

Geschäftsbereich

„IT- und Informationsmanagement“

v.l.n.r.:

Ali Athmani
Martina Oertel
Stephan Griebemer
Andreas Schneider
Andreas Ganzer
Robert Jentzsch
Dr. Tobias Graf
Angela Koller
Jonas Krüger
Dr. Jürgen Passenberger
Wolfgang Mössinger
Dr. Christian Seysen
Ulrich Thomsen
Nicolas Keil
Markus Köhler
Silvina Copestake

nicht im Bild:

Christine Hirmer
Steffen Kaimer
Stefan Lausch
Claudia Lehnert
Olga Mai-Aidinovich
Cerstin Rauscher
Christine Rösch
Sven Uthmann



Der Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“ (ITM) stellt eine breite Palette an IT-Dienstleistungen zur Verfügung. Dazu zählen die Entwicklung und regelmäßige Aktualisierung von qualitätsgesicherten, dokumentierten und auswertbaren Längsschnittdaten sowie die Bereitstellung von Datenauszügen, die auf die spezifischen Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugeschnitten sind. ITM versorgt die Forscherinnen und Forscher der IAB 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 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 zum IT-Haushalt des IAB gebündelt und koordiniert.

Ergänzungsbausteine zur IEB

Im Berichtsjahr wurden einige Informationslücken in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) durch

die Erschließung bisher nicht genutzter Datenquellen geschlossen. Dazu wurden die folgenden drei IEB-Zusatzbausteine entwickelt:

- **Werdegangshistorie aus VerBIS (WGH):** Im Rahmen des Vermittlungsgespräches werden Angaben zum bisherigen Erwerbsverlauf des Kunden abgefragt und nach verschiedenen Werdegangsarten gegliedert gespeichert. Für die Forschung konnten aus dieser Tabelle nun die Informationen erschlossen werden, für die bisher keine anderen Prozessdaten vorliegen und die daher nicht in der IEB enthalten sind (z. B. Selbstständigkeit, Schulzeit, etc.).
- **Eingliederungsvereinbarungen aus VerBIS/ XSozial ((X)ASU-EGV):** In den operativen Systemen der Bundesagentur für Arbeit bzw. der zugelassenen kommunalen Träger wird erfasst, für welchen Zeitraum Eingliederungsvereinbarungen abgeschlossen wurden. Diese Daten bilden die Basis für das neue Zusatzdatenprodukt. Der Fokus dieser neuen Daten liegt dabei auf den zeitlichen Informationen zu Abschluss und Dauer der Eingliederungsvereinbarungen.
- **Ereignistabelle aus VerBIS (ASU-EEI):** Um einen schnellen Überblick über die bisher erfolg-

ten Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten gewinnen zu können, werden in der VerBIS-Ereignistabelle alle bisher durchgeführten Aktivitäten gespeichert. Dabei ist lediglich der Zeitpunkt der Aktivität enthalten, keine weiteren Details. Von den insgesamt etwa 40 Ereignistypen wurden für das IAB die Informationen zu Termineinladungen, Eingliederungsvereinbarungen und Vermittlungsvorschlägen erschlossen.

Integrierte Daten am aktuellen Rand – Erschließung einer Datenbasis für den Arbeitsmarktspiegel Mindestlohn

Im Rahmen der durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragten Projekte „Machbarkeitsstudie Arbeitsmarktmonitor Mindestlohn“ und „Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen in Zeiten des Mindestlohns“ konnte eine weitere Lücke in den angebotenen Datengrundlagen geschlossen werden. Die Hauptherausforderung für ITM lag bei beiden Vorhaben in der Realisierung einer umfassenden integrierten Datengrundlage für ein Berichtssystem, das gegenüber den bekannten integrierten Erwerbsbiografien enger getaktet ist und näher am aktuellen Rand liegt. Hierfür erfolgte eine vertiefte Einarbeitung in die monatlich aktualisierte Datengrundlage, die von der Statistik der BA genutzt wird. Aus den Datenaufbereitungsverfahren, die für die Datengrundlage des Arbeitsmarktspiegels umgesetzt werden, werden Synergien für andere Forschungsprojekte erwartet, die eine ähnliche Datengrundlage benötigen.

Unterstützung im Bereich der Hard- und Software

Nach der Veröffentlichung der neuen BA-Geschäftsanweisung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben, die eine Neufassung

der Dienstvereinbarung zur Tele- und Mobilarbeit in der BA beinhaltet, hat ITM die konkreten Umsetzungsmöglichkeiten eruiert, getestet und für die Anwenderinnen und Anwender dokumentiert. Im Rahmen der Ablösung des elektronischen Benutzerantrags war es erforderlich, in Abstimmung mit den Forschungs- und Geschäftsbereichen des IAB, den Bestell- und Genehmigungsprozess an das neue Online-Bestellsystem für Benutzerkennungen, dem sogenannten IM Webshop, anzupassen.

Fortschritte bei den IAB-Geschäftsanwendungen

Im Bereich der IAB-Geschäftsanwendungen hat ITM den Betrieb sowie die notwendigen Anpassungen an Änderungen der Infrastruktur sichergestellt. Im Vorprojekt zur Ablösung des bestehenden Bibliothekssystems war ITM bei der Beschreibung der Schnittstellen zu anderen Verfahren und Anwendungen maßgeblich beteiligt.



Geschäftsbereich
IT- und
Informationsmanagement

Leiter

Dr. Jürgen Passenberger

Geschäftsbereich

„Dokumentation und Bibliothek“

v.l.n.r.:

Christa Wurm
Petra Wagner
Katja Dahlem
Gabriele Birnthal
Anna Küffner
Judith Bendel-Claus
Anja Gollmer
Jörg Paulsen
Marianne Hoffmann
Friedrich Riedel
Ulrike Lioba Kress
Michaela Fröhlich

nicht im Bild:
Jutta Deuerlein
Ralf-Bernhard Riebau
Brigitte Roseacker



Der Geschäftsbereich „Dokumentation und Bibliothek“ (DOK) versorgt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit einem breit gefächerten Angebot bibliothekarischer Dienstleistungen. DOK ist Ansprechpartner für die Bereitstellung gedruckter und elektronischer Medien und unterstützt bei der Informationssuche. Die vom Geschäftsbereich erstellte „Literaturdatenbank Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ wuchs 2015 um 4.500 Nachweise.

Bibliotheksservice

Die Bibliothek hat etwa 2.900 Kundinnen und Kunden. Die Teilbibliothek „Recht, Verwaltung, Management“ stellt vor allem die Literaturversorgung der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der BA sicher. Darüber hinaus wurden hier umfangreiche Medienbeschaffungen für die Ausstattung der Berufsinformationszentren der BA organisiert. Der Bestand der Teilbibliothek „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ orientiert sich an den Forschungs- und Beratungsaufgaben des IAB.

Teilnahme an DFG-Allianzlicenzen

Die Bibliothek nutzt seit dem Jahr 2006 die Angebote der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) für die Versorgung mit wissenschaftlicher Literatur in Form von elektronischen Publikationen, insbesondere Zeitschriften. Dies geschieht sowohl im Rahmen von Nationallizenzen, die vollständig von der DFG gefördert sind, als auch von Allianzlicenzen, bei denen eine finanzielle Eigenleistung erbracht wird. Im Berichtsjahr wurde die Gesamtzahl der Lizenzteilnahmen um weitere sieben auf nun 37 erhöht.

Informationen für Wissenschaft und Praxis

Neben den Bibliotheksdienstleistungen für den internen Bedarf bietet DOK auf der Website des IAB unter „IAB-Infoplattform“ Informationsprodukte für Wissenschaft, Politik und Verwaltung sowie für wissenschaftlich interessierte Bürgerinnen und Bürger an. Die IAB-Infoplattform greift aktuelle arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen auf. Im Jahr 2015 kamen unter anderem

neu hinzu: „Rente mit 63“, „Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Beschäftigten“, „Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug in Deutschland“, „(Über-)Akademisierung“ und „Digitale Arbeitswelt“. Stärker am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit orientiert ist das „Arbeitsmarktpolitische Informationssystem“, das ebenfalls auf der Website des IAB von DOK bereitgestellt wird.

Neue Bibliothekssoftware

Mit der Einführung einer in die IAB-Geschäftsdatenumgebung integrierten Bibliothekssoftware sollen bereichsinterne und -übergreifende Geschäftsgänge vereinheitlicht und parallel betriebene Katalogsysteme zusammengeführt werden. Für Bibliothekskunden soll künftig eine verbesserte technische Infrastruktur geboten werden. Im Jahr 2015 wurde die Definitionsphase des Projekts „Bibliothekssoftware neu“, kurz BISON, erfolgreich durchlaufen und die Genehmigung für den Beginn der Beschaffungs- und Entwicklungsmaßnahmen in 2016 erwirkt.

IAB-Projekte im SOFISwiki

Im Jahr 2014 wurde bereits die IAB-Literaturdatenbank LitDokAB in das sozialwissenschaftliche Fachportal Sowiport, eines der Informationsangebote des Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS), integriert. Im Berichtsjahr wurde ein Verfahren entwickelt, mit dessen Hilfe man nun auch Angaben zu IAB-Forschungsprojekten summarisch in Sowiport sowie in SOFISwiki, ein weiteres Informationsangebot des GESIS, übertragen kann.

IAB-Publikationen in SSOAR

Der Geschäftsbereich hat einen Geschäftsgang zur Ablage von Publikationen des IAB im „Soci-

al Science Open Access Repository“, abgekürzt SSOAR, entwickelt. Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, die Open-Access-Optionen umzusetzen, die in den von der DFG geförderten Allianz- und Nationallizenzen verankert sind. Danach können die PDF-Dateien ausgewählter Verlage nach einer Karenzzeit in Repositorien abgelegt werden.

Kooperationen und Mitarbeit in informationspolitischen Gremien

Die Bibliothek beteiligt sich an der elektronischen Zeitschriftenbibliothek EZB, der Zeitschriftendatenbank ZDB und dem Datenbankinformationssystem DBIS. DOK ist als Vertreter der Arbeitsgruppe „Bibliotheken der Ressortforschung des Bundes“ Mitglied in der Arbeitsgruppe „Open Access“ der Schwerpunktinitiative „Digitale Information“ der Allianz der Wissenschaftsorganisationen.



Geschäftsbereich
Dokumentation und Bibliothek

Leiterin

Ulrike Kress

Nähere Informationen zu unseren Serviceangeboten unter:
www.iab.de/de/informationsservice.aspx