

Profile



Institutsleitung

Forschungs-
schwerpunkte:

Gesamtwirtschaft-
liche Arbeitsmarkt-
forschung

Regionale und
internationale
Arbeitsmärkte

Arbeitsmarktpolitik

Betriebe und
Beschäftigung

Lebenschancen und
soziale Ungleichheit

Methoden und
Datenzugang

Forschungs-
koordination

Graduiertenprogramm

Arbeitsgruppen

Pressestelle

Wissenschafts-
management und
Geschäftsbereiche

Institutsleitung

v.l.n.r.:

Miriam Dreschel

Carina Sperber

Anne Müller

Pia Klotz

Christa Herrmann

Marie-Christine Heimeshoff

Dr. Ulrich Walwei

Dr. Sandra Huber

Prof. Dr. Joachim Möller



Das IAB wird von Direktor Joachim Möller und Vize-direktor 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.

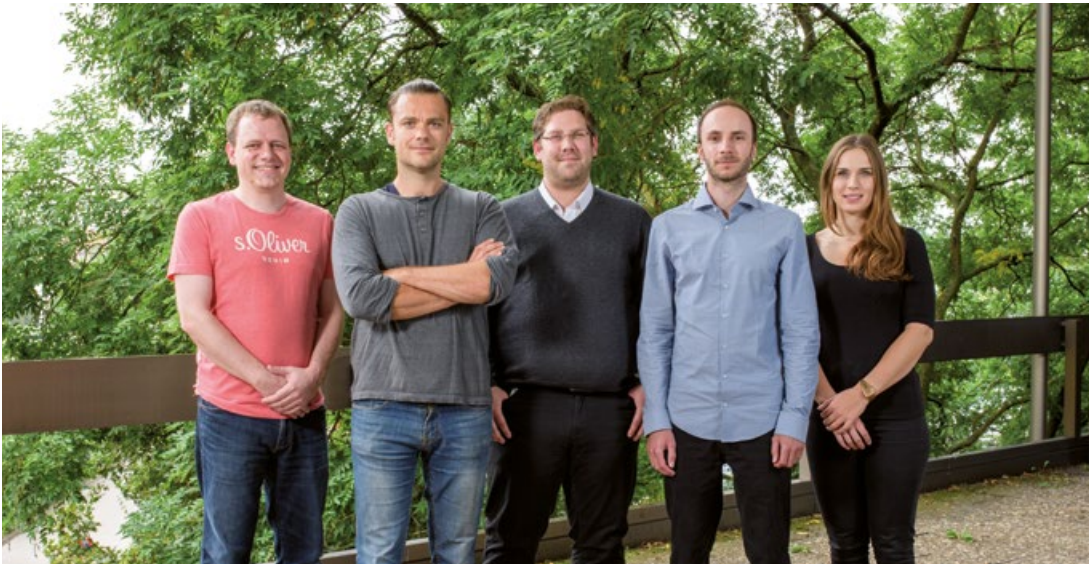
Die Institutsleitung versteht sich als „forschende Leitung“. Sie und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bearbeiten eine Vielzahl thematisch breit gefächerter wissenschaftlicher Projekte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institutsleitung und der Forschungsgruppe des Direktors arbeiten mit anderen Forschungsbereichen des IAB, aber auch mit anderen Forschungseinrichtungen inner-

halb und außerhalb Deutschlands bei 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 aufgrund des demografischen, technologischen und organisatorischen Wandels. Im Bereich der regionalen Arbeitsmarktforschung werden das Mobilitätsverhalten von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen und der Effekt von Zu- bzw. Fortzug auf die lokale Arbeitsmarktsituation in den Blick genommen. Im Bereich Berufsforschung werden insbesondere die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Entlohnung analysiert.

Letzteres bearbeitet die Forschungsgruppe des Direktors mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und dem Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Ergebnisse eines eigens dafür erstellten repräsentativen



Forschungsgruppe des Direktors

v.l.n.r.:

Dr. Christopher Osiander

Dr. Florian Lehmer

Kilian Niedermayer

Johann Eppelsheimer

Linda Borrs

nicht im Bild:

Prof. Dr. Joachim Möller

Dr. Heiko Stüber

Dr. Marion Penninger

Carina Sperber

Peter Haller

Datensatzes zeigen, inwieweit Wirtschaft-4.0-Technologien bereits in deutschen Betrieben Einzug gehalten haben (siehe Beschreibung bei FG BAM).

Ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Regensburg beschäftigt sich mit den Effekten individueller Job-Erreichbarkeit bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit auf die darauffolgenden Beschäftigungschancen. Typischerweise haben Metropolen mit hoher Beschäftigungsdichte eine größere Auswahl an Arbeitsstellen, und es ist leichter, wieder eine Arbeit aufzunehmen. Allerdings kann es auch für die entlassene Person in einer Gemeinde mit guter Job-Erreichbarkeit, aber weniger offenen Stellen, leichter sein, eine neue Beschäftigung zu finden. Welcher Mechanismus überwiegt, ist Hauptfragestellung des Projekts.

Ein weiteres Projekt – zur Kurzarbeit während der vergangenen Rezession – untersucht die Wirkung des Kurzarbeitergeldes auf die Beschäftigungsstabilität, Löhne und Erwerbsbiografien von Kurzarbeitern. Kurzarbeiter haben, im Vergleich zu während der Krise arbeitslos gewordenen vergleichbaren Arbeitnehmern, höhere künftige Löhne. Kurzarbeiter sind in der Folge zudem seltener von Arbeits-

losigkeit betroffen und vermehrt vollbeschäftigt. Die positive Wirkung der Kurzarbeit bleibt auch dann erhalten, wenn man typische Faktoren für die Beschäftigungsstabilität und Lohnentwicklung einbezieht, wie etwa Bildung, Berufserfahrung, Beschäftigungsdauer sowie firmen- und branchenspezifische Einflüsse.

Die Forschungsgruppe beschäftigt sich außerdem mit den Auswirkungen der Globalisierung auf den Arbeitsmarkt in Deutschland. Mithilfe der umfassenden Personendaten des IAB und Daten zu internationalen Güterströmen wird gezeigt, dass die gestiegene Wettbewerbsfähigkeit und der vereinfachte Marktzutritt Chinas und Osteuropas den Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland zum Teil erklären können. Außenhandel führt vor allem zu mehr Ungleichheit in den personenspezifischen Lohnbestandteilen und zum Teil auch dazu, dass Arbeitnehmer, die unabhängig vom Arbeitgeber einen hohen Lohn erhalten, zudem in besser zahlenden Firmen beschäftigt sind. Es findet sich hingegen keine Evidenz für den Anstieg der firmenspezifischen Lohnungleichheit durch den Handel mit China und Osteuropa.

In einem weiteren Projekt beschäftigt sich die Forschungsgruppe mit der Frage, wie sich der regionale Zuzug (Brain-Gain) und Fortzug (Brain-Drain) Hochqualifizierter auf die Löhne ansässiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt. Da Hochqualifizierte im besonderen Maße zum Austausch von Wissen und zur technischen Weiterentwicklung beitragen, profitieren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Brain-Gain, bzw. verschlechtern sich durch einen Brain-Drain. Die Abbildung veranschaulicht diesen Zusammenhang. Wie man im oberen Teil der Grafik sieht, sind einerseits die Löhne ansässiger Beschäftigter höher in Regionen mit einem hohen Brain-Gain. Andererseits sieht man im unteren Teil der Abbildung geringere Verdienste in Regionen mit einem höheren Brain-Drain. Dieser Zusammenhang ist besonders ausgeprägt in den alten Bundesländern. Definiert man Hochqualifizierte anhand ihrer formalen Qualifikation, lassen sich solche Effekte in den neuen Bundesländern jedoch nicht nachweisen. Langfristig gleicht ein Brain-Gain einen gleich großen Brain-Drain nicht nur aus, sondern sorgt sogar für eine Überkompensation der negativen Effekte.



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. Neben der zeitlichen Betrachtung wird den Zusammenhängen zwischen der Ausübung einer atypischen Beschäftigung und individuellen Merkmalen dieser Beschäftigten nach-

gegangen und untersucht, welche – möglicherweise unterschiedlichen – Merkmale atypisch Beschäftigte aufweisen. Gesucht wird dabei nach Motiven und Gründen auf individueller Ebene, die als Treiber für die einzelnen Erwerbsformen ausschlaggebend sind. Die Analyse erstreckt sich über den Zeitraum von 1996 bis 2011, während dem sich besonders starke Strukturveränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsformen ergeben haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass atypische Erwerbsformen bis Mitte des letzten Jahrzehnts kräftig zulegt. In den letzten Jahren änderte sich der Entwicklungstrend. Einige der atypischen Erwerbsformen stiegen seitdem nur noch leicht oder blieben konstant. Bezüglich der Entwicklung der Erwerbsformen in den letzten Dekaden spricht vieles dafür, dass eine ganze Reihe von Faktoren zur veränderten Zusammensetzung der Arbeitslandschaft beigetragen haben. Auch Determinanten auf individueller Ebene spielen für die Ausübung einer atypischen Beschäftigung eine wichtige Rolle. Zwischen 1996 bis 2011 ist bei den verschiedenen atypischen Erwerbsformen jeweils eine Determinante als hauptsächlicher Treiber anzusehen. Bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit dominiert als Erklärungsfaktor für diese Beschäftigungsform aus individueller Perspektive der Familienaspekt, bei geringfügiger Beschäftigung das Bildungs- und Ausbildungsdefizit und bei befristeter Beschäftigung die Alterskomponente. Die Untersuchung lässt aber letztlich offen, ob und inwieweit sich Arbeitnehmer tatsächlich aktiv in bestimmte Beschäftigungsformen hineinselektieren oder eher durch Marktkräfte selektiert werden.

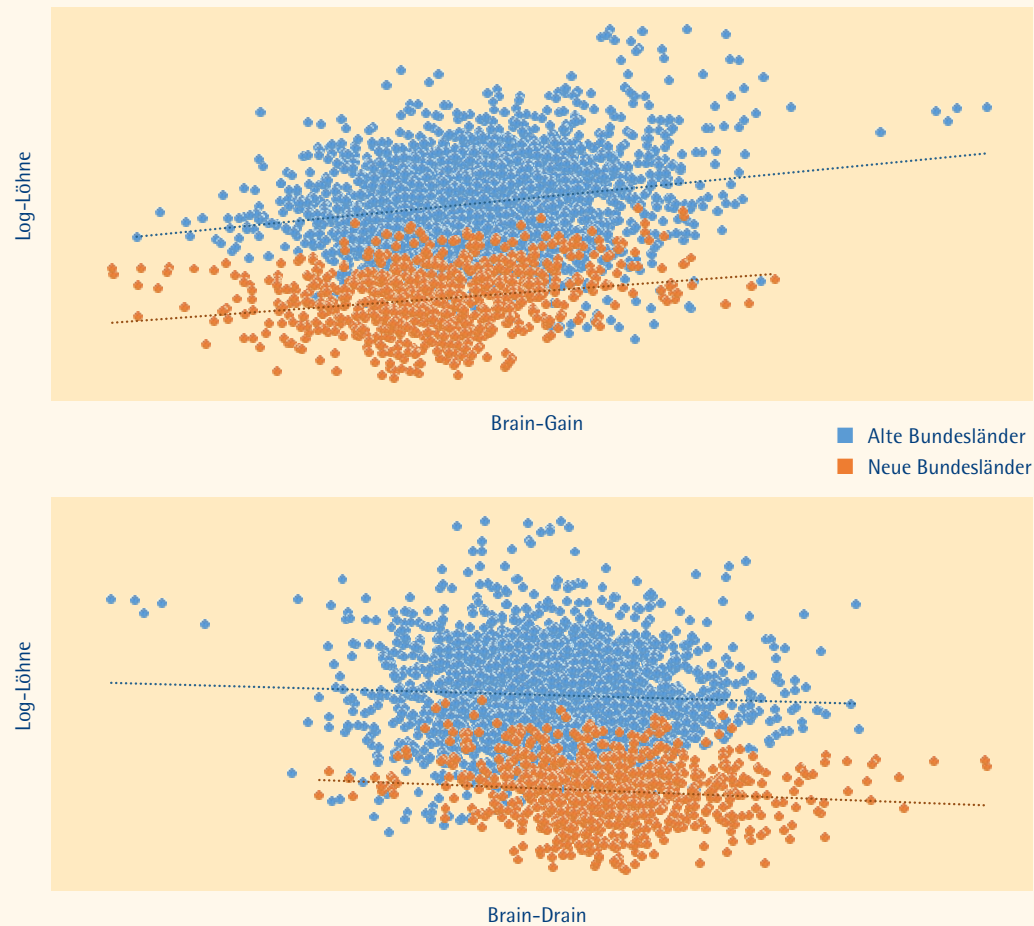


Vizedirektor

Dr. Ulrich Walwei

Zusammenhang zwischen Löhnen ansässiger Arbeiter und Brain-Gain/Brain-Drain, Gesamtdeutschland, 2002 – 2013

in Prozent



Lesebeispiel: Die Grafik gibt einen Eindruck über den Zusammenhang von Löhnen ansässiger Arbeiter und Brain-Gain. Einzelne Punkte repräsentieren einzelne Regionen. Wie man sieht, sind die Löhne höher (Punkte weiter oben im Bild), wenn ein höherer Brain-Gain vorliegt (Punkt weiter rechts im Bild). Die durchgezogenen Linien veranschaulichen das durchschnittliche Verhältnis von Brain-Gain und Löhnen. Die untere Grafik wiederum zeigt den Zusammenhang von Löhnen ansässiger Arbeiter und Brain-Drain. Hier sind die Löhne niedriger (Punkte weiter unten im Bild), wenn ein höherer Brain-Drain (Punkte weiter rechts im Bild) vorliegt.

Werte wurden mittels folgender Variablen regressionsbereinigt:

Alter, Arbeitserfahrung allgemein, Arbeitserfahrung im Betrieb, Bildung, Herkunft, Firmengröße, Bevölkerungsdichte und Zeittrend

Quelle: Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbioografien des IAB, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, eigene Berechnungen

©IAB

Forschungsbereich

„Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

v.l.n.r.:
 Dr. Martina Rebien
 PD Dr. Hermann Gartner
 Dr. Thomas Rothe
 Judith Czepek
 Michaela Danner
 Dr. Alexander Kubis
 Karolin Hiesinger
 Jörg Szameitat
 Prof. Dr. Nicole Gürtzgen

nicht im Bild:
 Röttger Christof
 Dr. Andreas Moczall



Ziel des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ 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 welcher der Forschungsbereich eine einmalige

repräsentative Datenbasis zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie von Stellenbesetzungsprozessen schafft.

Was ist aus all den Arbeitslosen geworden?

Der deutliche Rückgang der Arbeitslosigkeit und der zeitgleiche Zuwachs an Beschäftigung seit 2005 werden häufig in einen direkten Zusammenhang gestellt. Direkte Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Vollzeit- bzw. Teilzeiterwerbstätigkeit trugen jedoch nur mit 9 bzw. 4 Prozent zur Entlastung der Arbeitslosigkeit bei, während Übergänge in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder Beschäftigungen auf dem zweiten Arbeitsmarkt die Arbeitslosigkeit um 15 bzw. 19 Prozent entlasteten. Dies zeigt eine Studie auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), die untersucht hat, wie sich die Zahl der Anfang 2005 arbeitslos gemeldeten Perso-

nen fünf Jahre später entwickelt hat. Verfolgt man den Erwerbsverlauf der Arbeitslosenkohorte von Februar 2005 bis Ende 2009, so wird sichtbar, dass etwa ein Drittel der Arbeitslosenkohorte nach fünf Jahren immer noch oder schon wieder in Arbeitslosigkeit ist, während etwa 30 Prozent der Übergang in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung gelang.

Bei Mindestlohnstellen hat sich die Dauer der Personalsuche fast verdoppelt

Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist bei Einstellungen zum Mindestlohniveau ein deutlicher Anstieg der Such- und Besetzungszeiten zu beobachten. Dies ergab eine Untersuchung der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich auf Basis der IAB-Stellenerhebung. Die Suche bei zum Mindestlohn entlohnenden Stellen dauerte im Jahr 2015 im Schnitt 51 Tage – gegenüber 27 Tagen im Vorjahr. Zugenommen hat vor allem die geplante Suchdauer: Diese war im Vorjahr mit 23 Tagen nur halb so lang wie 2015. Demgegenüber ist die Dauer der Personalsuche im Niedriglohnbereich oberhalb des Mindestlohns (8,51 bis 10,38 €/Std.) von 2014 auf 2015 leicht gesunken (siehe Abbildung).

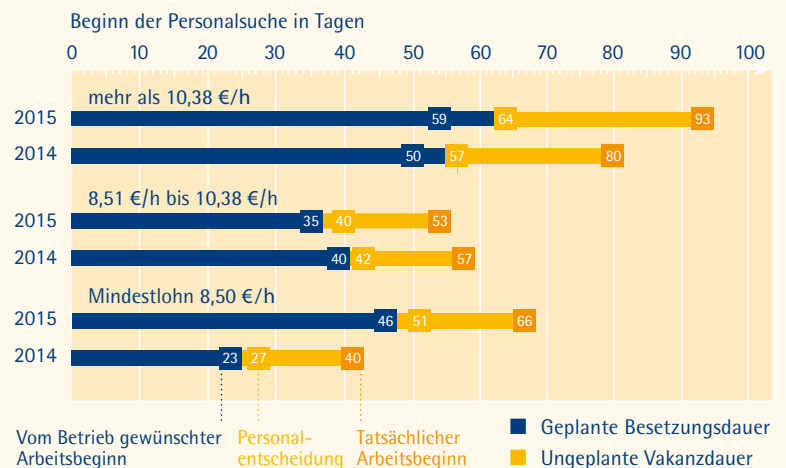
Eine mögliche Erklärung für die zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten könnte in erhöhten Anforderungen der Betriebe an die Bewerber und Bewerberinnen liegen. Gestützt wird diese Vermutung ebenfalls durch Befunde auf Basis der IAB-Stellenerhebung. Diese belegen, dass sich Einstellungs Hindernisse in Form von unzureichender Qualifikation bei zum Mindestlohn entlohnenden Stellen überproportional erhöht haben.

Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“

Der Bereich organisiert gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) die Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“ und trägt zur wissenschaftlichen Vernetzung bei. Im Jahr 2016 präsentierten

folgende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre aktuellen Forschungsarbeiten an der Schnittstelle von Arbeitsmarktforschung und Makroökonomie: Dr. Ronald Bachmann (RWI, Essen), Prof. Thijs van Rens (University of Warwick), Dr. Henning Weber (Deutsche Bundesbank), Prof. Antonella Trigari (Bocconi University, Mailand), Prof. Christian Proaño (Universität Bamberg), Prof. Carlos Carrillo-Tudela (University of Essex), Dr. Ekkehard Ernst (ILO) sowie Dr. Anja Bauer, Jun.-Prof. Britta Gehrke, Prof. Nicole Gürtzgen, Prof. Enzo Weber, Francesco Carboneo, PD Dr. Hermann Gartner (alle IAB) und Brigitte Hochmuth (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg).

Dauer der Personalsuche bei Neueinstellungen, differenziert nach Lohngruppen
Dauer in Tagen, 2014 und 2015



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014, 2015

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen

Leiterin

Prof. Dr. Nicole Gürtzgen

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

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

v.l.n.r.:

Prof. Dr. Enzo Weber
Brigitte Weber
Doris Söhnlein
Prof. Dr. Britta Gehrke
Dr. Anja Bauer
Dr. Christian Hutter
Dr. Johann Fuchs
Dr. Christian Offermanns
Susanne Wanger
Dr. Ines Zapf
Dr. Gerd Zika

nicht im Bild:

Francesco Carbonero
Heidemarie Engelhard
Markus Hummel
Dr. Sabine Klinger
Christof Röttger
Dr. Anja Warning
Dr. Roland Weigand
Franziska Zimmert



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

Wirtschaft 4.0

Im Jahr 2016 beschäftigte sich der Bereich intensiv mit dem Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt. Den Auftakt bildete eine umfangreiche Studie im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (QuBe-Projekt) zur Wirkungsabschätzung von Industrie 4.0 auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Diese zeigt, dass Arbeitsplätze in erheblicher Zahl umgeschichtet werden, große Effekte auf die Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt aber nicht zu erwarten sind.

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.

In der Folge ergab sich eine Vielzahl von Vorträgen bei Ministerien, in Parlamenten und bei Verbänden sowie Stellungnahmen gegenüber der Presse.

Im Herbst 2016 wurde schließlich die Studie zum Thema Industrie 4.0 hin zu einer Wirtschaft 4.0 weiterentwickelt. Berücksichtigt wurde hier zusätzlich die Digitalisierung im Dienstleistungssektor. Auch wurde die Informationsbasis beispielsweise durch Betriebsbefragungen verbessert und die Modellierung weiter ausgearbeitet.

Arbeitsmarktbarometer 2.0

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer hat sich seit dem Jahr 2013 als Frühindikator für die Entwicklung der saisonbereinigten Arbeitslosenrate Deutschlands bewährt. Über die monatliche Agenturbefragung wird dabei die Kompetenz

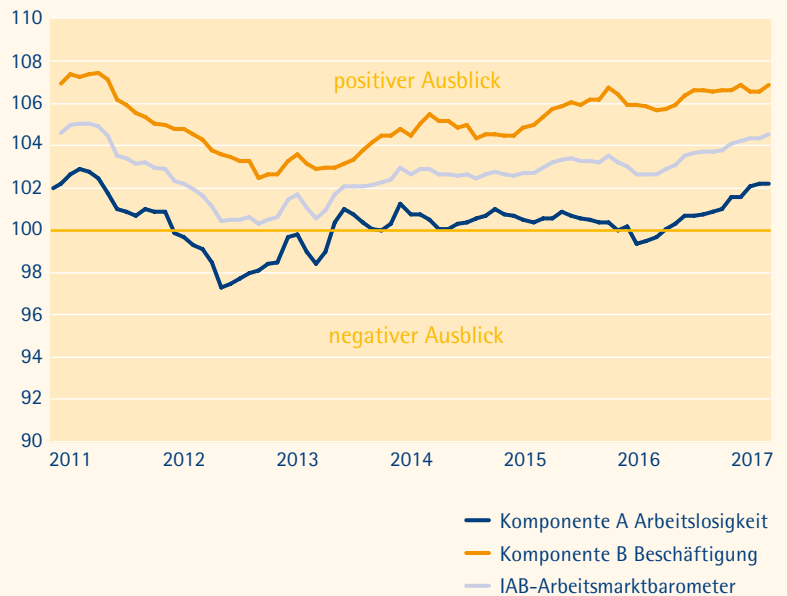
der Arbeitsagenturen herangezogen. Neben der Arbeitslosigkeit ist die Beschäftigung eine zentrale Größe für den Arbeitsmarkt. Gerade in den vergangenen Jahren gingen Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsentwicklung deutlich auseinander.

Im Jahr 2016 haben wir das IAB-Arbeitsmarktbarometer 2.0 veröffentlicht. Dieses enthält nun eine Indikatorkomponente für die Arbeitslosigkeit und eine für die Beschäftigung. Evaluat ionstests zeigen, dass die Güte von Prognosen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber verschiedenen Vergleichsmodellen und anderen potenziellen Frühindikatoren teils deutlich verbessert werden kann. Das neue IAB-Arbeitsmarktbarometer bildet den Mittelwert aus den beiden Teilindikatoren. Es gibt somit ein umfassendes Signal für die Arbeitsmarktentwicklung in den nächsten Monaten.

Die Abbildung zeigt den Verlauf der Komponenten für den Ausblick auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung sowie das IAB-Arbeitsmarktbarometer als Mittelwert der beiden Komponenten. Die Beschäftigungskomponente spiegelt den langjährigen Beschäftigungsaufschwung wider, der bis zum aktuellen Rand hält. Die Komponente für die Arbeitslosigkeit zeigt die in den vergangenen Jahren moderat günstige und sich zuletzt verstärkende Entwicklung an.

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer

Punktwerte auf einer Skala von 90 (sehr schlechter Ausblick) bis 110 (sehr guter Ausblick), 100=neutral/gleichbleibend



Quellen: Berechnungen des IAB; Statistik der BA; Arbeitsmarktberichterstattung der BA

©IAB



Forschungsbereich
Prognosen und Strukturanalysen

Leiter

Prof. Dr. Enzo Weber

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

Forschungsbereich

„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

v.l.n.r.:

Regina Konle-Seidl

Claudia Jans

Dr. Ehsan Vallizadeh

Thomas Rhein

Prof. Dr. Herbert Brückner

Dr. Parvati Trübzwetter

Dr. Yuliya Kosyakova

Dr. Tanja Fendel

Dr. Rüdiger Wapler

nicht im Bild:

Hanna Brenzel

Dr. Stella Capuano

Dr. Andreas Hauptmann

Dr. Concetta Mendolicchio

Dr. Agnese Romiti

Dr. Steffen Sirries

Dr. Ignat Stepanok



Der Forschungsbereich untersucht die Folgen von Migration, Integration und Internationalisierung für die Arbeitsmärkte und analysiert die Institutionen des Arbeitsmarkts und die Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich. Zudem leistet der Bereich Grundlagenarbeit für vielfältige politikrelevante Themen der Migrations- und Flüchtlingsforschung.

Internationale Arbeitsmarktvergleiche

Die von Land zu Land sehr unterschiedliche Arbeitsmarktdynamik steht im Mittelpunkt der internationalen Arbeitsmarktvergleiche. So wird aktuell das Phänomen „chronische Arbeitslosigkeit“ im Ländervergleich untersucht. In vielen Ländern sind Arbeitsmarktkarrieren von wiederkehrenden Arbeitslosigkeits- und Aktivierungsphasen gekennzeichnet oder werden durch sehr kurze Beschäftigungsphasen unterbrochen. Kon-

ventionelle Statistiken erfassen diesen Charakter des Arbeitslosigkeitsproblems nicht, da sie den langfristigen Ausschluss von regulärer Beschäftigung nicht adäquat wiedergeben. In einem Kooperationsprojekt mit der Universität Tampere in Finnland und der Universität Aalborg in Dänemark untersucht der Bereich Niveau und Inzidenz von chronischer Arbeitslosigkeit erstmals auf der Grundlage vergleichbarer administrativer Längsschnittdaten. Im Mittelpunkt unserer Analyse steht die Frage, welchen Einfluss aktive Arbeitsmarktpolitik auf die Dynamik von chronischer Arbeitslosigkeit hat.

Migration und Integration

Im Jahr 2015 haben die Zuwanderung und insbesondere die Fluchtmigration nach Deutschland einen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Fragen der Migration und der Integration von Migrantinnen

und Migranten in den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die Gesellschaft sind in das Zentrum der öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit gerückt. Dabei untersucht der Bereich die Bestimmungsgrößen von Flucht und Migration, ihre Auswirkungen auf den deutschen und europäischen Arbeitsmarkt sowie deren fiskalische und gesamtwirtschaftliche Wirkungen.

Im Berichtsjahr konnte eine bedeutende Lücke in den vorhandenen Informationen zu Fragen der Fluchtmigration geschlossen werden. Gemeinsam 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) wurde eine weitreichende Befragung von Geflüchteten durchgeführt. Die „IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten“ ermöglicht es erstmalig, quantitativ repräsentative Aussagen über die Geflüchteten, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland eingereist sind, zu treffen. Erhoben werden nicht nur Fluchtursachen und Fluchtwege, Bildungs- und Erwerbsbiografien, sondern auch Werte, Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale sowie Fragen der Integration in den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem. Im IAB-Kurzbericht 24/2016 und IAB-Forschungsbericht 14/2016 wurden erste Erkenntnisse aus der Befragung veröffentlicht und einer breiteren Fachöffentlichkeit auf der Bundespressekonferenz im November 2016 vorgestellt.

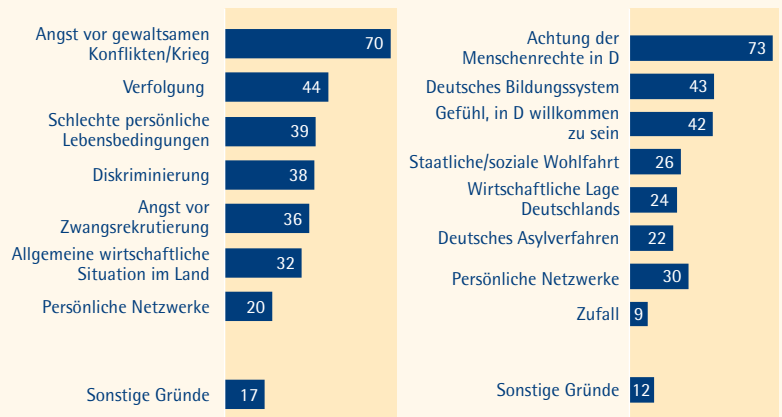
Auswirkungen des internationalen Handels auf den Arbeitsmarkt

Internationale Güter- und Kapitalmärkte beeinflussen den Arbeitsmarkt auf vielfältige Weise. In einem aktuellen Projekt wird die Verbindung zwischen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Außenhandel und Arbeitslosigkeit untersucht. Ausgaben für Forschung und Entwicklung haben nicht nur Auswirkungen auf das langfris-

tige Wirtschaftswachstum eines Landes. Sie spielen auch im Zusammenhang mit dem Abbau von Handelshemmnissen eine wichtige Rolle für die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In einem Beitrag, der in der renommierten Fachzeitschrift „Canadian Journal of Economics“ veröffentlicht wurde, wird theoretisch gezeigt, dass eine Handelsintensivierung zwischen zwei Ländern mit ähnlichem Entwicklungsstand und einem ähnlichen Anteil an Forschungs- und Entwicklungsausgaben zu niedrigerer Arbeitslosigkeit führt.

Gründe, das Herkunftsland zu verlassen und Gründe für Deutschland als Zielland

Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: IAB-BAMF-SOEP; Befragung von Geflüchteten 2016, gewichtet

©IAB



Forschungsbereich
Internationale Vergleiche und
Europäische Integration

Leiter

Prof. Dr. Herbert Brücker

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

Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:
Dr. Johannes Schäffler
Dr. Katja Wolf
Phan thi Hong Van
Dr. Michael Moritz
Anette Haas
Bastian Stockinger
Karin Münzer
Markus Janser
Veronika Hecht
Dr. Stephan Brunow
Dr. Oliver Ludewig
Prof. Dr. Uwe Blien

nicht im Bild:
Dr. Udo Brix
Dr. Wolfgang Dauth
Franziska Hirschenauer
Martin Murmann
Lisa Schrüfer



Trotz der relativ guten Verfassung, in der sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt befindet, zeigen sich auf regionaler Ebene beträchtliche Unterschiede, die sich in der jüngeren Vergangenheit kaum vermindert haben. So stehen seit Jahren nahezu unverändert prosperierende Regionen vor allem im Süden der Republik Regionen gegenüber, die noch immer durch hohe Arbeitslosigkeit und Abwanderung geprägt sind. Ziel des Forschungsbereichs ist es, Erkenntnisse über die Bestimmungsfaktoren dieser unterschiedlichen Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte zu gewinnen.

Die Projekte des Bereichs machen deutlich, dass Unterschiede im regionalen Arbeitsangebot und in der regionalen Nachfrage sowie die Spezialisierung von Wirtschaftsräumen die regionale Beschäftigungsentwicklung beeinflussen. 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

junge, hochqualifizierte Personen anziehen und diese damit den bereits jetzt wirtschaftlich weniger erfolgreichen Regionen entziehen. Dadurch werden die demografischen Probleme, denen sich Deutschland insgesamt gegenüber sieht, in diesen Regionen in besonderem Maße verschärft, denn sie verlieren junge Fachkräfte.

Demografischer Wandel verstärkt regionale Unterschiede der Gründungsaktivitäten

Ein bisher wenig beachteter Effekt betrifft die Gründung neuer Unternehmen. Diese sind wichtig für die mittelfristige wirtschaftliche Entwicklung. Sie schaffen neue und oft neuartige Arbeitsplätze. Innovative Technologien werden häufig in neu gegründeten Unternehmen erprobt und zur Marktreife entwickelt. Um auf dem Markt Fuß zu fassen und bestehen zu können, gehen junge Unternehmen Risiken ein, die ältere Bestandsunternehmen eher scheuen. Auch wenn bekanntermaßen die meisten neu gegründeten Unternehmen klein bleiben und viele nicht lange überleben, ersetzen sie nicht nur Unternehmen,

die geschlossen werden, sondern befördern den notwendigen strukturellen Wandel. Damit tragen sie entscheidend zum mittel- und langfristigen wirtschaftlichen Wachstum bei.

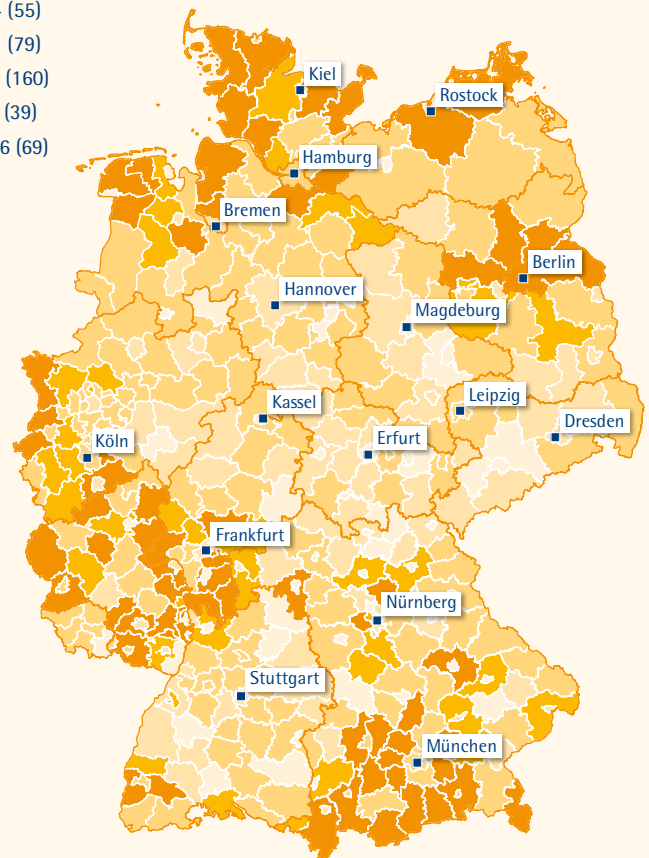
Der demografische Wandel droht zu einer Abnahme der in Deutschland ohnehin bereits vergleichsweise geringen Gründungsaktivitäten zu führen, denn ältere Menschen gründen seltener ein Unternehmen als jüngere. Der demografische Wandel wird regional sehr unterschiedlich ausfallen, es wird auch bei insgesamt rückläufiger Bevölkerung Regionen mit zunehmender Bevölkerung geben (vor allem in Süddeutschland), denen weite Landstriche mit rückläufiger Bevölkerung (vor allem im Osten) gegenüberstehen. Deshalb ist es bedenklich, wenn die schon heute regional sehr ungleichmäßig verteilten Gründungsaktivitäten (siehe Karte) mit der zu erwartenden Bevölkerungsentwicklung positiv korrelieren. Regionen, die bereits heute überdurchschnittliche Gründungsraten aufweisen, werden zukünftig weiter von Zuwanderung profitieren, während die Regionen mit geringen Gründungsaktivitäten weiter an Potenzial verlieren. Diese Polarisierung droht auch in den Wachstumszentren, die Probleme, die mit einer Bevölkerungszunahme verbunden sind, zu verschärfen.

Daher gilt es, die Initiative zu ergreifen und Regionen mit geringen Gründungsdaten bei der Entwicklung regional angepasster Strategien zu unterstützen. Eine vielversprechende Möglichkeit besteht darin, das vorhandene Potenzial an Gründern besser auszuschöpfen. Hier ist vor allem an Frauen zu denken, deren Wahrscheinlichkeit, ein Unternehmen zu gründen, lediglich halb so hoch ist wie die der Männer. Dies würde auch zur Karrieregerechtigkeit beitragen. Denn Unternehmensgründer(innen) sind in der Regel Unternehmensleiter(innen) und somit von vornherein in Chefpositionen.

Gründungsraten 2014 in den Stadt- und Landkreisen

Anzahl neuer Betriebe je 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

- 1,4 – 4,4 (55)
- 4,5 – 5,2 (79)
- 5,3 – 6,8 (160)
- 6,9 – 7,6 (39)
- 7,7 – 11,6 (69)



©IAB, GeoBasis-DE/BKG 2015



Forschungsbereich
Regionale Arbeitsmärkte

Leiter

Prof. Dr. Uwe Blien

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

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 Wirkungen der Digitalisierung auf die regionalen Arbeitsmärkte 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 Arbeitsmarkts 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.

Langzeitarbeitslosigkeit auf regionaler Ebene

Im Jahr 2015 gab es in Deutschland etwa 1.039.000 Langzeitarbeitslose, 40 Prozent weniger als 2007. Deren Anteil an allen Arbeitslosen sank von 46 auf 37 Prozent. Gleichzeitig ging die Zahl der Langzeitarbeitslosen auch in fast allen Kreisen und Städten zurück und ihr Anteil war in den meisten Regionen rückläufig. Dennoch zeigen sowohl die hohe Anzahl an Langzeitarbeitslosen als auch ihr erheblicher Anteil an allen Arbeitslosen, dass die Langzeitarbeitslosigkeit eines der drängendsten Probleme am Arbeitsmarkt bleibt.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen weist erhebliche regionale Unterschiede auf. Die Spannweite reichte im Jahr 2015 von 11 Prozent im bayerischen Landkreis Eichstätt

bis hin zu 58 Prozent in der Stadt Hamm in Nordrhein-Westfalen. Auffällig ist, dass Langzeitarbeitslosigkeit im Süden Deutschlands, insbesondere in Bayern, meist eine geringere Rolle spielt als im Rest des Landes. Hohe Werte finden sich in mehreren eher ländlichen Regionen Ost- und Norddeutschlands, aber auch in städtisch geprägten Regionen, insbesondere des Ruhrgebiets und des Rheinlandes.

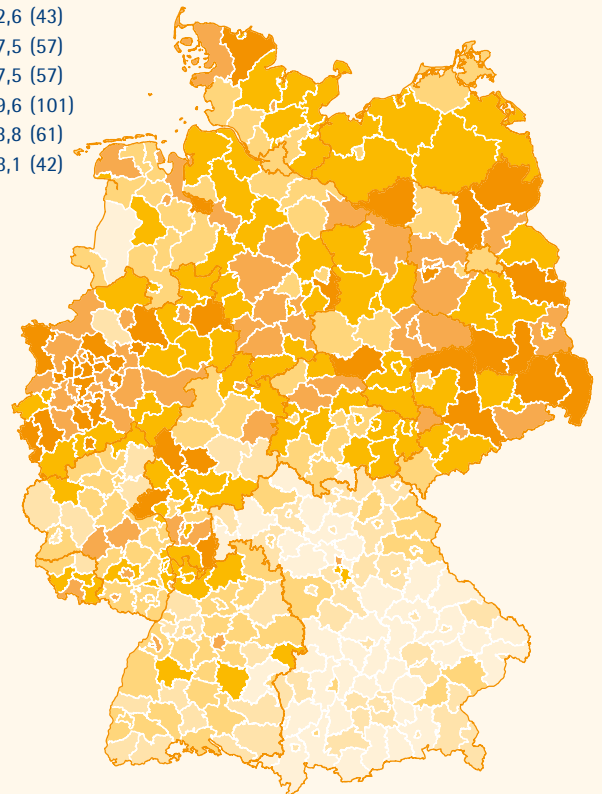
Diese Differenzen spiegeln zumindest teilweise Unterschiede in der allgemeinen Arbeitsmarktlage wider – je höher die Arbeitslosenquote, desto höher ist tendenziell der Anteil der Langzeitarbeitslosen – und sie erweisen sich als relativ stabil. Hinter diesen regionalen Unterschieden stehen vielfältige Einflussfaktoren. Das Ruhrgebiet ist beispielsweise nach wie vor durch den wirtschaftlichen Strukturwandel mit dem Niedergang der altindustriellen Produktion geprägt und neue Arbeitsplätze sind häufig mit höheren und veränderten Qualifikationsanforderungen verbunden. Ein Teil der Langzeitarbeitslosigkeit dürfte in diesen Regionen daher nur schwer abzubauen sein, weil die Qualifikation der Arbeitslosen diesen Anforderungen nicht entspricht. In wirtschaftlich starken Städten kann ein höherer Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit auch damit zusammenhängen, dass dort das Arbeitskräfteangebot und damit die Konkurrenz um Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich zugenommen haben. Die hohe Langzeitarbeitslosigkeit in einigen ländlichen Regionen könnte hingegen vor allem einem generellen Mangel an Arbeitsplätzen in diesen häufig strukturschwachen Kreisen geschuldet sein.

Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen ist eines der wichtigsten gesamtgesellschaftlichen Ziele. Spezielle Programme der Bundesregierung und die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit tragen dieser Verantwortung Rechnung. Neben den Maßnahmen zum Abbau individueller Vermittlungshemmnisse können hier auch spezifische regionale Strategien einen wichtigen Beitrag leisten.

Regionale Anteile Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen 2015

Jahresdurchschnittswerte in Prozent

- < 11,1 – ≤ 22,6 (43)
- > 22,6 – ≤ 27,5 (57)
- > 27,5 – ≤ 34,5 (57)
- > 34,5 – ≤ 39,6 (101)
- > 39,6 – ≤ 43,8 (61)
- > 43,8 – ≤ 58,1 (42)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

©IAB



Regionales Forschungsnetz

Leiter

Stefan Fuchs

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes

Regionalbüro im IAB, Nürnberg



v.l.n.r.: Dr. Oliver Ludewig, Stefan Fuchs, Klara Kaufmann, 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. Antje 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.: Duncan Roth, Birgit Carl, Georg Sieglen, Dr. Frank Bauer

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, Annette Röhrig
nicht im Bild: Emanuel Bennewitz

Berlin-Brandenburg



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

Bayern



v.l.n.r.: Stefan Böhme, Dr. Anja Rossen, Lutz Eigenhüller, 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., 1. Reihe:
Dr. Pia Homrighausen
Prof. Dr. Elke Jahn
Santa Donhauser
Dr. Christine Dauth
2. Reihe:
Prof. Dr. Gesine Stephan
Dr. Sarah Bernhard
Katharina Diener
PD Dr. Thomas Kruppe

nicht im Bild:
Dr. Barbara Hofmann
Dr. Michael Oberfichtner
Dr. Julia Lang



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

Ziel des Bereichs ist es, praxisrelevante wissenschaftliche Analysen von Maßnahmen der aktiven und passiven Arbeitsförderung vorzulegen. Der Bereich evaluiert insbesondere, wie sich unterschiedliche Ansätze zur Vermittlung und Aktivierung, die Förderung beruflicher Weiterbildung oder auch Lohnkostenzuschüsse auswirken. Auf der Forschungsagenda stehen aber auch die Ausgestaltung der passiven Arbeitsmarktpolitik und deren Beschäftigungswirkungen. Der Fokus liegt dabei auf Arbeitslosen, die als vergleichs-

weise „arbeitsmarktnah“ gelten. Darüber hinaus untersucht der Bereich die Qualität – die häufig anhand des Arbeitsentgelts gemessen wird – und die Art von Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Tätigkeiten in der Arbeitnehmerüberlassung).

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

Ausgewählte Aktivitäten im Jahr 2016

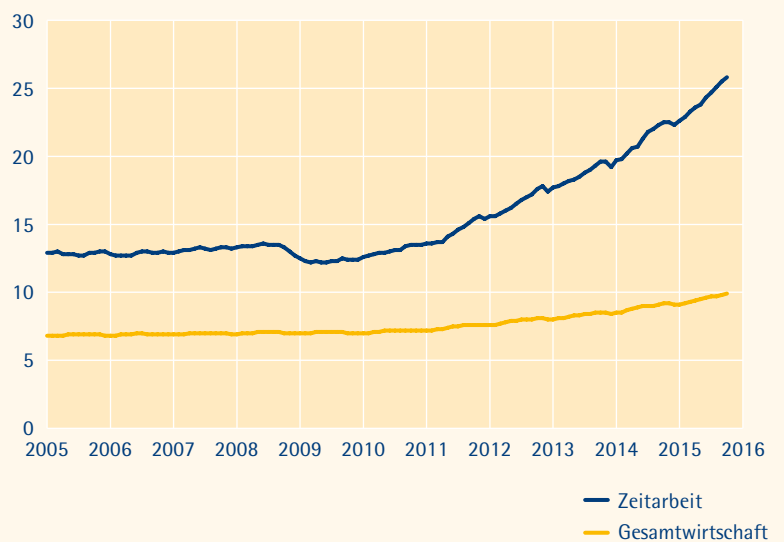
Die Forschungsergebnisse, die zum Teil in Kooperation mit anderen IAB-Bereichen oder externen Partnern entstanden sind, wurden einerseits in referierten wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht. So erschienen im Jahr 2016 z. B. Beiträge in der *Economic Inquiry*, im *Economics of Education Review* sowie in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Andererseits wurden die Befunde des Bereichs in eher praxisorientierten Medien, wie den IAB-Kurzberichten oder in den „Aktuellen Berichten“ des IAB, 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. Beratungsaktivitäten hatten auch im abgelaufenen Jahr eine hohe Bedeutung. Wichtige Themen waren beispielsweise die Wirkungen von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie die Übergänge aus Beschäftigung in den Arbeitslosengeld-I- und Arbeitslosengeld-II-Bezug.

Sprungbretteffekte der Zeitarbeit für Ausländer

Im IAB-Kurzbericht 19/2016 wurden Arbeitslose, die eine Beschäftigung in Zeitarbeit aufgenommen haben, mit Arbeitslosen verglichen, die keine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen haben. Während der Beschäftigung in der Zeitarbeit ist die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu finden, geringer als bei der Vergleichsgruppe der Arbeitslosen, die keine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufgenommen haben. Für die Zeit nach der Beschäftigung in der Zeitarbeit zeigt sich dagegen: Bei deutschen Arbeitslosen steigt die Wahrscheinlichkeit, aufgrund einer Tätigkeit in der Zeitarbeit später eine Tätigkeit außerhalb der Zeitarbeit zu finden, um 15 Prozent. Bei arbeitslosen Ausländern steigt die

Wahrscheinlichkeit im Durchschnitt um 17 Prozent. Unter den betrachteten Ausländergruppen profitieren vor allem türkische Arbeitslose. Für Arbeitslose aus den Westbalkanländern ist die Zeitarbeit in der Regel jedoch kein Sprungbrett in anderweitige Beschäftigung.

Ausländer in der Zeitarbeitsbranche und in der Gesamtwirtschaft
Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

©IAB



Forschungsbereich
Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit

Leiterin

Prof. Dr. Gesine Stephan

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

Forschungsbereich

„Grundsicherung und Aktivierung“

v.l.n.r.:
Tamara Harrer
PD Dr. Joachim Wolff
Dr. Stefan Bernhard
Nathalie Zonner
Markus Kiesel
Dr. Cordula Zabel

nicht im Bild:
Dr. Andreas Moczall



Die Einführung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) rückte die Aktivierung von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen in den Vordergrund. Traditionelle arbeitsmarktpolitische Instrumente wurden um neue, wie Arbeitsgelegenheiten oder das Einstiegsgehalt, ergänzt. Zugleich wurden die Bedingungen für den Leistungsbezug verschärft, etwa über härtere Zumutbarkeitsklauseln. Vor diesem Hintergrund analysieren wir die Effektivität und Effizienz der Leistungen für Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II). Die zentrale Frage ist, inwieweit bedürftige Arbeitslose durch Aktivierungsmaßnahmen rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Einmal geht es dabei um das „Fördern“, also die verbesserte Integration durch Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Inwiefern sind verschiedene Maßnahmen und deren konkrete Ausgestaltung geeignet, um unterschiedliche Personengruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Zudem analysieren wir, wie sich das „Fordern“ der Leistungsbezieher auf deren Verhalten am Arbeitsmarkt auswirkt: Führen Sanktionen dazu, dass diese rascher und nachhaltiger ins Erwerbs-

leben zurückfinden, gegebenenfalls auch ihre Lohnerwartungen herunterschrauben? Scheiden Personen aus anderen Gründen aus dem ALG-II-Bezug aus, etwa indem sie in einen Haushalt mit höherem Einkommen wechseln? Finden erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Eingliederungsvereinbarungen besser in Beschäftigung?

Teilhabewirkung von Sanktionen im SGB II

Sanktionen bedeuten für die Betroffenen zeitlich befristet ein Leben unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums, wenn es ihnen nicht gelingt, die Leistungskürzung auszugleichen. Daher können Sanktionen verstärkt eine soziale Exklusion nach sich ziehen. Führen sie aber zu mehr Integrationen in Erwerbsarbeit, können sie indirekt auch zu sozialer Inklusion beitragen. In einer Studie (Grüttner et al. 2016) wurde mit Personendaten von ALG-II-Beziehern der Befragung „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) und damit verknüpften administrativen Daten der Zusammenhang zwischen Teilhabe und Sanktionen für die Jahre 2007 bis 2011 untersucht. Das subjektive Teilhabeempfinden wird mit folgen-

der Frage auf einer Zehnerskala gemessen: „Man kann das Gefühl haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und dazugehören oder sich eher ausgeschlossen fühlen. Wie ist das bei Ihnen? Inwieweit fühlen Sie sich eher dazugehörig oder eher ausgeschlossen?“

Deskriptiv und auf Basis einfacher Regressionen sind Sanktionen mit erhöhter wahrgenommener Exklusion verknüpft: Das Teilhabeempfinden ist bei Sanktionierten mit einem Median von 6 um einen Punkt niedriger als bei Nichtsanktionierten. „Sanktionierte“ sind dabei Personen, die wegen Pflichtverletzungen bis zu zwölf Monate vor dem PASS-Interview sanktioniert wurden. Reiht man die betrachteten Personen entsprechend der Höhe ihres Teilhabeempfindens auf, dann entspricht der „Median“ dem höchsten Wert des Teilhabeempfindens, der in der Gruppe von Personen mit den 50 Prozent geringsten Werten des Teilhabeempfindens beobachtet wird; der Median ist damit ein Wert, der in der Mitte einer Verteilung vorliegt. Dieser Zusammenhang verschwindet in der tiefergehenden Längsschnittbetrachtung mit fixen Effekten, bei der das Teilhabeempfinden der

Personen zu mehreren Zeitpunkten gemessen und miteinander verglichen wird (vgl. Abbildung). Das Ergebnis deutet darauf hin, dass Sanktionen kein eigenständiger Mechanismus im Prozess der sozialen Exklusion von ALG-II-Beziehern sind. Vielmehr weisen Personen, deren Lebenslage und Teilhabeempfinden schon zuvor beeinträchtigt war, ein stärkeres Sanktionsrisiko auf. Womöglich entfaltet auch bereits die allgegenwärtige Androhung von Sanktionen als Bestandteil des aktivierenden Arbeitsmarktrezimes im Vorfeld eine Wirkung auf das Teilhabeempfinden der Leistungsberechtigten. Die Studie von Michael Grüttner, Andreas Moczall und Joachim Wolff wurde 2016 in der Zeitschrift „Soziale Welt“, Jahrgang 67, Heft 1 veröffentlicht.



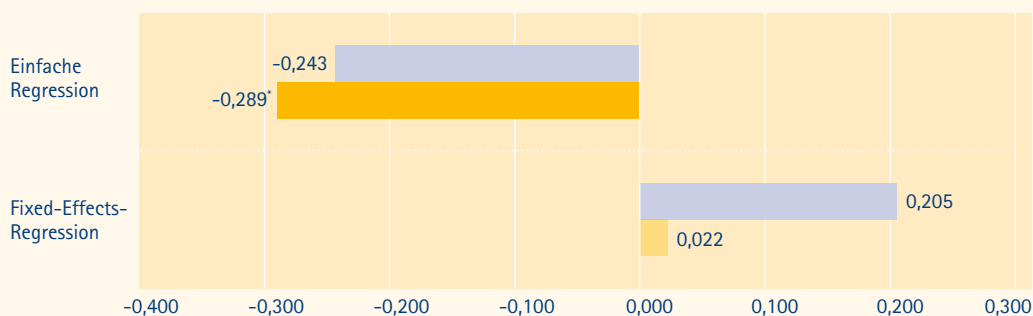
Forschungsbereich
Grundsicherung und Aktivierung

Leiter

PD Dr. Joachim Wolff

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

Wirkung der Sanktionierung auf das Teilhabeempfinden (10er-Skala)



*Hinweis: Nur Werte mit einem Stern und nur Balken mit dunkler Farbe stellen eine Wirkung dar, die sich statistisch von Null unterscheidet (Signifikanzniveau 5 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Grüttner et al. (2016)

©IAB

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

v.l.n.r.:
Dr. Mario Bossler
Dr. Ute Leber
Sandra Dummert
Dr. Philipp Grunau
Barbara Schwengler
Dr. Susanne Kohaut
Dr. Iris Möller
Peter Ellguth
Prof. Dr. Lutz Bellmann
Dr. Christian Hohendanner
Viktoria Nußbeck

nicht im Bild:
Prof. Dr. Hans-Dieter Gerner
Dr. Jens Stegmeier



Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird wesentlich durch betriebliche Verhaltensweisen bestimmt. Der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ befasst sich mit der Beobachtung der betrieblichen Arbeitsnachfrage sowie den sie erklärenden Einflussgrößen. Schwerpunkte bilden dabei die Entwicklung und Zusammensetzung der Belegschaften, die Personal- und Lohnpolitik, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, „Industrial Relations“ sowie die Innovationsforschung. Zentrale Instrumente zur empirischen Analyse dieser Themen sind das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze, die um spezielle Erhebungen zu einzelnen Themen ergänzt werden.

2016 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 24. Welle in West- und seine 21. Welle in Ostdeutschland. Neben dem IAB beteiligen sich auch fast alle Bundesländer sowie das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) an dieser

Befragung, indem sie regionale bzw. sektorale Aufstockungstichproben finanzieren. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen von Mitarbeitern von TNS Infratest im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragt. Der lange Zeitraum, für den die Daten mittlerweile zur Verfügung stehen, ist die Voraussetzung für die Anwendung anspruchsvoller panelanalytischer Methoden. Auch wenn Panelerhebungen auf Kontinuität angelegt sind, werden die Möglichkeiten der Gestaltung des Fragebogens genutzt. So umfasst dieser neben regelmäßig abgefragten Standardfragen auch aktuelle Schwerpunktthemen. Hierbei handelte es sich im Jahr 2016 um die Themen Digitalisierung, Frauen in Führungspositionen und Chancengleichheit.

Die durch das IAB-Betriebspanel und die weiteren Erhebungen gewonnenen Informationen legen eine wichtige Basis für die nationale und internationale Forschung sowie die Politikbera-

tung. Ihre große Bedeutung zeigt sich auch in den zahlreichen Veröffentlichungen, Vorträgen und Beratungsaktivitäten des Forschungsbereichs. Auf große Resonanz in den Medien und der Fachöffentlichkeit sind im Jahr 2016 unter anderem Untersuchungen des Forschungsbereichs zum Thema Mindestlohn gestoßen.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Im Jahr 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde eingeführt. In dem Maße, in dem die Beschäftigten von einer Lohnerhöhung profitiert haben, erfahren die Betriebe einen Anstieg in ihren Lohnkosten. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2014 und 2015 wurde die Einführung des Mindestlohns aus betrieblicher Sicht adressiert.

Entgegen den in der Öffentlichkeit viel diskutierten und befürchteten Beschäftigungsanpassungen zeigte sich, dass ohne den Mindestlohn lediglich 60.000 zusätzliche Jobs hätten entstehen können. Vielmehr haben die Betriebe den Kostenanstieg auf ihre Produktpreise überwältigt oder die geleisteten Arbeitsstunden gesenkt.

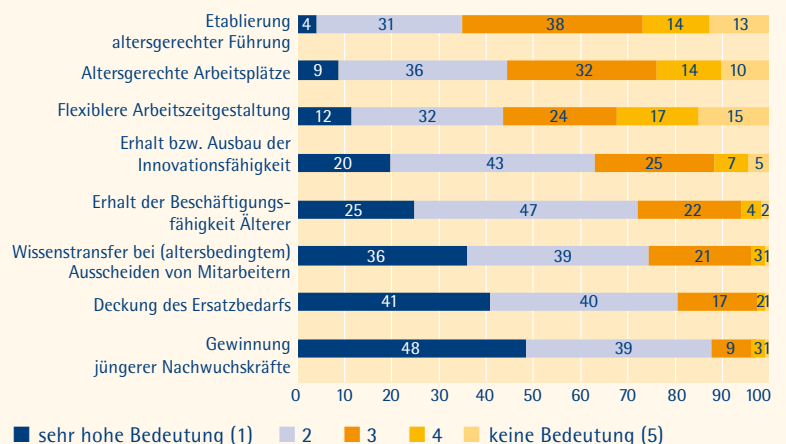
Ältere Arbeitnehmer in der Chemieindustrie

Die alternde Erwerbsbevölkerung und das rückläufige Fachkräfteangebot stellen die Betriebe vor die Herausforderung, in die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu investieren und sie bei Neueinstellungen zu berücksichtigen. Das von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte und in Kooperation mit der Hochschule der BA durchgeführte Projekt „Einstellung und (Weiter-)Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Betrieben der Chemieindustrie (EBA)“ beleuchtet am Beispiel von kleineren und mittleren Betrieben der Chemiebranche, wie diese mit der wachsenden Zahl

älterer Beschäftigter umgehen. Die Ergebnisse zeigen, dass in den Betrieben der Chemieindustrie bereits ein deutlicher Alterungsprozess der Belegschaften stattgefunden hat. Aus betrieblicher Sicht ist damit insbesondere die Herausforderung verbunden, junge Nachwuchskräfte zu gewinnen und den Ersatzbedarf zu decken (siehe Abbildung). Die Betriebe der Chemieindustrie praktizieren aber auch eine Reihe von Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Von Bedeutung sind dabei insbesondere altersgemischte Teams sowie Weiterbildungsaktivitäten.

Bedeutung von folgenden Aspekten bei der Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2016

©IAB



Forschungsbereich
Betriebe und Beschäftigung

Leiter

Prof. Dr. Lutz Bellmann

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

Forschungsgruppe

„Berufliche Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:

Dr. Florian Lehmer
Wolfgang Biersack
Dr. Britta Matthes
Viktoria Nußbeck
Dr. Michael Stops
Dr. Katharina Dengler

nicht im Bild:
Basha Vicari



Die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ untersucht, wie Berufe den Arbeitsmarkt strukturieren. Der Beruf wird dabei als eine typische Kombination von Fertigkeiten und Kenntnissen verstanden, 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.

Aufstiegschancen in typischen Männer- und Frauenberufen

Bei der Untersuchung der Unterschiede von Aufstiegschancen zwischen Männer- und Frauenberufen stellte sich heraus, dass Aufstiege, die mit

einem Berufswechsel einhergehen (wenn z. B. der Maurergeselle zum kaufmännischen Leiter eines Bauunternehmens wird) häufiger von Einsteigern in Männerberufen realisiert werden können (15 Prozent) als von Einsteigern in Frauenberufen (knapp 10 Prozent). Auch die Geschwindigkeit, mit der ein beruflicher Aufstieg gelingt, unterscheidet sich zwischen Männer- und Frauenberufen erheblich. Nach zehn Jahren haben in den Frauenberufen etwas mehr als 20 Prozent einen Aufstieg geschafft, während es in den Männer- und Mischberufen knapp 30 Prozent sind. Männerberufe bieten also über die Zeit bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe.

Berufsindikatoren und Ausgleichsprozesse auf beruflichen Arbeitsmärkten

Berufe lassen sich danach unterscheiden, inwieweit Ausbildungsordnungen und andere Vorschriften regeln, ob der Zugang zu entsprechenden Arbeitsplätzen beschränkt ist und welche Anforderungen typischerweise zu erfüllen sind. Derartige Regeln schaffen auch Transparenz auf dem Arbeitsmarkt: Bewerber sind gut infor-

miert über die zu erfüllenden Anforderungen und Firmen über die Qualifikation der Bewerber. Dies kann die Arbeitssuche oder die Suche nach Beschäftigten erleichtern. Je umfangreicher jedoch das typische Tätigkeitsbündel in einem Beruf ist, desto aufwendiger gestaltet sich die Verständigung zwischen Arbeitsuchenden und Firmen über die Passung für entsprechende Stellen. Weitergehende Analysen bestätigen, dass die Existenz von Regeln zum Berufszugang und zu Ausbildungsinhalten eher positiv und der Umfang von Tätigkeitsinhalten eher negativ auf die Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs wirken.

Erste Ergebnisse aus der IAB-ZEW-Betriebsbefragung

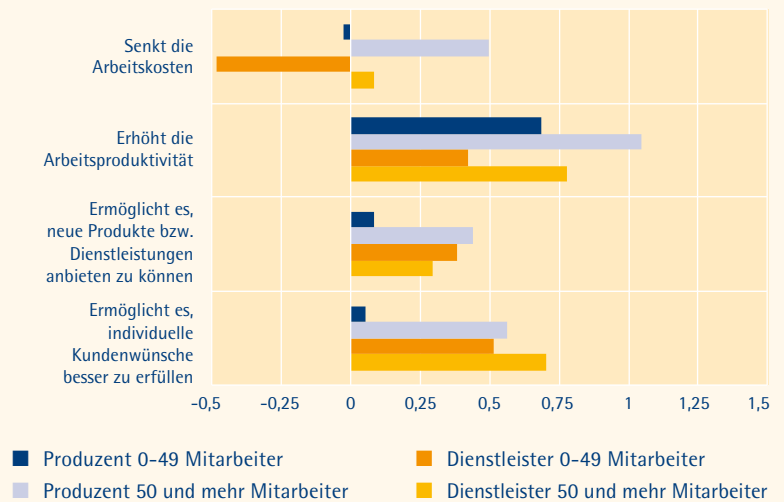
Zum Themenbereich Arbeitswelt 4.0 hat das IAB gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland durchgeführt. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung moderner digitaler Technologien bereits heute für 18 Prozent der Betriebe in Deutschland zentraler Bestandteil ihres Geschäftsmodells ist. Weitere 34 Prozent nutzen solche Technologien bereits, zwei Prozent planen deren Anschaffung und 15 Prozent setzen sich mit der Frage deren Nutzung auseinander. Die restlichen 31 Prozent haben sich jedoch noch nicht mit dem Einsatz dieser Technologien beschäftigt (siehe IAB-Kurzbericht 22/2016).

Wie weitergehende Analysen ergeben, halten sich vor allem kleinere Produzenten bei Investitionen in diese Technologien zurück. Sie sind sich nicht sicher, ob die Einführung moderner digitaler Technologien zu einer Senkung der Arbeitskosten führt. Sie schätzen die Steigerung der Arbeitsproduktivität pessimistischer ein als größere Produzenten und gehen im Gegensatz zu anderen Betrieben seltener davon aus, dass sie durch die

modernen digitalen Technologien neue Produkte und Dienstleistungen anbieten oder individuelle Kundenwünsche besser erfüllen können (vgl. Abbildung).

Chancen und Risiken moderner digitaler Technologien aus Sicht der Betriebe

(nach Sektorzugehörigkeit und Größe des Betriebs)



Auf einer Skala von -2 (trifft überhaupt nicht zu) bis +2 (trifft voll und ganz zu) wurden die Betriebe nach ihrer jeweiligen Einschätzung gefragt. Die Grafik zeigt die gewichteten Mittelwerte. Negative Werte bedeuten, dass man der Aussage im Mittel nicht zustimmt; positive, dass man der Aussage im Mittel zustimmt.

Quelle: IAB-ZEW-Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“, eigene Berechnungen

©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.:

Huy Le Quang
Dr. Franziska Schreyer
Prof. Dr. Silke Anger
Dr. Eva Kopf
Oliver Wölfel
Nancy Kracke
Dr. Gerrit Müller
Sara Kretschmer
Dr. Bernhard Christoph
Angela Bauer
Heiner Frank

nicht im Bild:

Dr. Ute Leber
Dr. Simon Janssen
Prof. Dr. Malte Reichelt
Annette Trahms
Prof. Dr. Corinna Kleinert
Alexander Patzina
Dr. Hans Dietrich
Dr. Hannelore Plicht



Bildung ist eng mit individuellen Arbeitsmarktchancen verbunden. Hochqualifizierte haben günstigere Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten als Geringqualifizierte. Aufgrund des technologischen und organisatorischen Wandels gewinnt lebenslanges Lernen an Bedeutung. Der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ untersucht die Zusammenhänge zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen im Lebensverlauf. Projekte des Forschungsbereichs basieren auf quantitativen und qualitativen Befragungsdaten sowie administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und umfassen Fragen des Übergangs von der Schule in den Arbeitsmarkt, der Hochschulbildung, der Weiterbildung oder von Migration und Bildung.

Die Ergebnisse des Forschungsbereichs werden durch zahlreiche Veröffentlichungen, Vorträge und Beratungsaktivitäten der Wissenschaft und Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Besonders hervorzuheben ist ein Beitrag von Simon Janssen, der

im hochrangigen „Journal of the European Economic Association“ veröffentlicht wurde. Auf große Resonanz in den Medien sind im Jahr 2016 u. a. Untersuchungen zum Arbeitsmarkteintritt junger Absolventen in Europa (IAB-Kurzbericht 11/2016) und zur beruflichen Ausbildung junger Fluchtmigranten (IAB-Kurzbericht 13/2016) gestoßen. Malte Reichelt hat nach Abschluss seiner Dissertation einen Ruf an die New York University Abu Dhabi angenommen.

Beteiligung am Nationalen Bildungspanel

Seit 2007 koordiniert der Forschungsbereich gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin die Teilstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ des Nationalen Bildungspanels (NEPS). Sie ist eine wichtige Datenbasis für viele Projekte. Im Jahr 2016 ging bereits die achte Welle ins Feld. Der Fokus lag auf der Messung von Fähigkeiten mit Hilfe von Lese- und Mathematikaufgaben,

die in der zweiten Welle erstmalig erhoben wurden. Die aktuelle Wiederholungsmessung erschließt eine Vielzahl von neuen Forschungsmöglichkeiten, so etwa die Untersuchung von Kompetenzentwicklung über die Zeit.

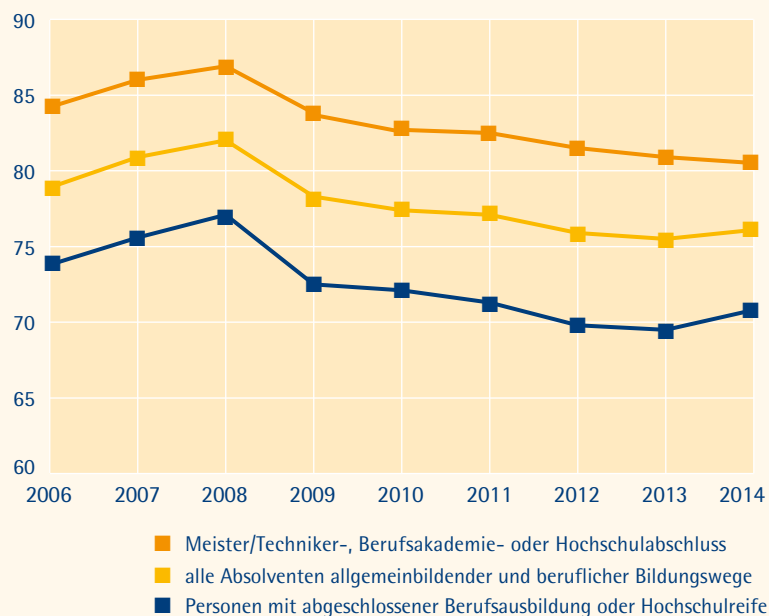
Überqualifizierung von Akademikern/-innen

Personen, deren formales Bildungsniveau über dem Anforderungsniveau der ausgeübten beruflichen Tätigkeit liegt, sind „überqualifiziert“. Dies bedeutet, dass das erworbene Humankapital nicht in vollem Umfang verwertet wird und überqualifizierte Beschäftigte Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Der steigende Akademikeranteil auf dem Arbeitsmarkt hat zwar nicht zu höherer Arbeitslosigkeit von Akademikern/-innen geführt, doch sind diese häufiger überqualifiziert beschäftigt als Personen mit beruflicher Ausbildung. Unsere Ergebnisse zeigen, dass überqualifizierte Akademiker/-innen ähnlich hohe Löhne wie adäquat beschäftigte Ausbildungsabsolventen/-innen erzielen.

Arbeitsmarkteintritt junger Absolventen

Auch einige Jahre nach der Wirtschafts- und Finanzkrise gestaltet sich der Eintritt ins Erwerbsleben für viele Jugendliche in Europa noch schwierig. Zwar ist die Erwerbstätigenquote der Absolventen – ein neuer Indikator der EU – zuletzt leicht gestiegen, doch ist die Zielvorgabe (80 Prozent) noch nicht erreicht. Hinter dem europäischen Durchschnitt verbergen sich dabei deutliche Unterschiede. Sind die Beschäftigungschancen in manchen Ländern wie Deutschland vergleichsweise gut, gelingt in anderen Ländern wie Griechenland nicht einmal jedem zweiten Absolventen der Übergang in die Erwerbstätigkeit. Unsere Analysen zeigen, dass die Beschäftigungschancen junger Menschen stark mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, aber auch den Arbeitsmarktinstitutionen in einem Land zusammenhängen. Entscheidend ist zudem die Qualifikation der Jugendlichen: Je höher der Bildungs-

Anteil erwerbstätiger Absolventen in Europa, nach Bildungsabschluss
2006 bis 2014, 20- bis 34-Jährige, EU-Durchschnitt, in Prozent



Quelle: Eurostat, Juni 2015

©IAB

abschluss, umso besser die Arbeitsmarktperspektiven (siehe Abbildung).



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Leiterin

Prof. Dr. Silke Anger



Forschungsbereich
Bildungs- und Erwerbsverläufe

Leiterin vertretungsweise

Dr. Ute Leber

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

Forschungsbereich

„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

v.l.n.r.:

PD Dr. Gerhard Krug
Marie Boost
PD Dr. Markus Promberger
Kerstin Jahn
Dr. Andreas Hirseland
Silke Tophoven
Dr. Anita Tisch
Andreas Eberl
Ngoc Huyen Nguyen
Nina Brötzmann
Dr. Markus Gottwald
Juliane Achatz
Janina Müller
Angela Rauch

nicht im Bild:

Joanna Beyersdorf
Dr. Nancy Reims
Dr. Brigitte Scheels
Dr. Frank Sowa
Dr. Lars Meier



Trotz steigender Erwerbsbeteiligung in Deutschland bleiben Arbeitslosigkeit und Armut eine sozialpolitische Herausforderung. Menschen, die über längere Zeit arbeitslos sind oder deren Einkommen kaum ausreicht, um Wohnraum und Lebensmittel zu bezahlen, können am gesellschaftlichen Leben nur eingeschränkt teilhaben. Ihre materielle Lage beschränkt häufig ihre Chancen auf Bildung und sozialen Aufstieg. Auch die sozialen Beziehungen und die Gesundheit der Betroffenen können unter anhaltender Arbeitslosigkeit leiden. Der Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ befasst sich mit den Lebenszusammenhängen von Erwerbslosen und Grundsicherungsempfängern. Im Vordergrund stehen dabei deren Teilhabe und soziale Integration. Forschungsfragen des Bereichs sind unter anderem: Welche Faktoren und welche Lebensereignisse können dazu führen, dass Personen längere Zeit im Leistungsbezug bleiben? Wie gehen sie mit ihrer Situation um? Welche Rolle spielt dabei die Familie? Wie gelingt es Personen, trotz widriger Umstände den Leistungsbezug zu verlassen? Wie verläuft die Rückkehr oder der Einstieg ins Erwerbsleben für Rehabilitanden und Menschen mit Behinderung? Der Bereich widmet

sich diesen Fragen aus verschiedenen methodischen Blickwinkeln und arbeitet dabei auch eng mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zusammen.

Projekt „SGB II und ältere erwerbsfähige Leistungsberechtigte“

Vor allem ältere Arbeitslose haben ein erhöhtes Risiko, längere Zeit im Leistungsbezug zu bleiben. Sie stehen daher besonders im Fokus der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Bis ins Jahr 2007 war es Arbeitslosen ab einem Alter von 58 Jahren möglich, bis zum Renteneintritt „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ zu beziehen. Sie konnten weiterhin Arbeitslosengeld erhalten, waren aber nicht mehr zur Arbeitssuche verpflichtet. Auch die Arbeitsagentur musste ihnen keine Vermittlungsangebote mehr unterbreiten. Diejenigen, die die Regelung in Anspruch nahmen, stimmten zu, frühestmöglich in eine abschlagsfreie Altersrente überzugehen. Die Regelung lief Ende 2007 aus. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wurde statt der Erleichterung des Ausstiegs nun eine stärkere Teilhabe Älterer

am Arbeitsleben zum arbeitsmarktpolitischen Ziel. Zugleich soll die Erwerbstätigkeitsphase insgesamt verlängert werden – wie sich auch an der Verlängerung des Renteneintrittsalters zeigt. Bereits im Jahr 2005 startete das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ mit dem Ziel, Wege zu finden, ältere Arbeitslosengeld-II-Bezieher möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Auch hierfür ist der Gesundheitszustand älterer Personen besonders wichtig. Schlechte Gesundheit erhöht das Arbeitslosigkeitsrisiko, aber auch der negative Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit ist in der Gesundheitssoziologie vielfältig belegt – und ist hier besonders von Interesse. Unklar ist dabei, ob Letzteres für alle Altersgruppen gleichermaßen gilt. In der Forschung gibt es drei Hypothesen zum Wirkungszusammenhang: die Kontinuitätshypothese, die Kumulationshypothese und die Destrukturierungshypothese (siehe Abbildung).

Ältere haben tendenziell häufiger gesundheitliche Probleme. Es stellt sich daher die Frage, ob ein Arbeitsplatzverlust bei Älteren stärkere Auswirkungen auf die Gesundheit hat als bei Jüngeren und ob die gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmen.

Erste Ergebnisse bestätigen den Befund, dass Arbeitslosigkeit einen negativen Einfluss auf die

subjektive Gesundheit hat. Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind signifikant unzufriedener mit ihrer Gesundheit. Dabei zeigt sich auch ein deutlicher Effekt der Arbeitslosigkeitsdauer. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schlechter wird die Gesundheit. Dieser negative Effekt stellt sich allerdings nur bei Arbeitslosen in der Grundsicherung ein. Zudem zeigt sich, dass die negativen gesundheitlichen Auswirkungen eines Arbeitsplatzverlustes bei Älteren wie Jüngeren gleich stark sind. Damit sprechen die Ergebnisse für die Kontinuitätsthese.



Forschungsbereich
Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Leiter

PD Dr. Markus Promberger

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

Erklärungen für die unterschiedliche Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit zwischen Älteren und Jüngeren

Wirkung	Beschreibung
Kontinuitätshypothese	Gesundheitsbezogene Wirkungen sind konstant über den Lebensverlauf. Die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit unterscheiden sich für Jüngere und Ältere nicht.
Kumulationshypothese	Gesundheitsbezogene Benachteiligungen kumulieren sich über die Zeit. Die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit sind für Ältere stärker als für Jüngere.
Destrukturierungshypothese	Gesundheitsbezogene Nachteile nehmen mit zunehmendem Alter ab. Die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit sind für Ältere geringer als für Jüngere.

© IAB

Forschungsbereich

„Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“

v.l.n.r.:

Lukas Kerschbaumer
Radwan Al Ali
Dr. Arne Bethmann
Dr. Stefanie Gundert
Jonas Beste
Santa Donhauser
Sebastian Bähr
Dr. Claudia Wenzig
Stefan Schwarz
Ivonne Küsters
Prof. Dr. Mark Trappmann

nicht im Bild:
Stefanie Unger
Benjamin Fuchs
Dr. Gerrit Müller



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

Die Panelstudie ist seit zehn Jahren eine zentrale Datenquelle für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland. Jährlich werden 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 2016 wurden die Datensätze der neunten Erhebungswelle fertiggestellt. Sie stehen über das Forschungsdatenzentrum auch der externen Wissenschaft zur Verfügung.

Forschungsagenda des Bereichs

Die Forschungsagenda des Bereichs gliedert sich in vier Schwerpunkte. Im Schwerpunkt „Dauer

und Dynamik des Bezugs von Arbeitslosengeld II und von Einkommensarmut“ wird untersucht, auf welchen Wegen Bedarfsgemeinschaften in den Leistungsbezug ein- bzw. aus diesem austreten und welche Faktoren die Aufnahme einer bedarfsdeckenden Beschäftigung begünstigen oder hemmen. In einem zweiten Forschungsschwerpunkt analysiert der Bereich die „Lebenssituation von Haushalten in Grundsicherungsbezug und Armutslagen“ und deren Veränderung im Zeitverlauf. Dabei liegt der Fokus auf nichtmateriellen Aspekten der Lebenslage, etwa von Veränderungen der Gesundheit, sozialer Beziehungsnetze oder der Lebenszufriedenheit. Im dritten Forschungsschwerpunkt, der „Methodischen Begleitforschung zu PASS“, wird die Qualität der Befragungsdaten untersucht und die Grundlage zur kontinuierlichen Verbesserung der Erhebung geschaffen. Den vierten Schwerpunkt bildet die „Untersuchung atypischer Erwerbsformen“.

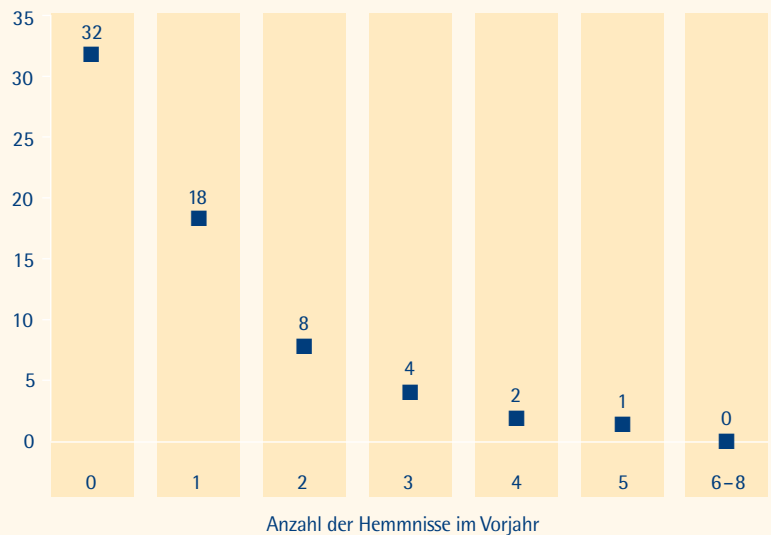
Arbeitsmarktbarrieren und deren Überwindung

Die Zahl erwerbsfähiger Hartz-IV-Empfänger in

Deutschland liegt seit Einführung der Grundsicherung im Jahr 2005 stets bei über vier Millionen. Etwa eine Million hat diese Leistung sogar durchgehend erhalten. Das zeigt aber auch: Es gibt viel Bewegung, und die große Mehrheit hat es zumindest zeitweise geschafft, den Leistungsbezug zu verlassen. Auf Basis von PASS wurde untersucht, was die größten Hindernisse auf dem Weg aus Hartz IV in bedarfsdeckende Arbeit sind. Dabei sind wir auf acht zentrale Arbeitsmarkthemmnisse gestoßen: schwere gesundheitliche Einschränkungen, Langzeitleistungsbezug, ein Alter von über 50 Jahren, schlechte Deutschkenntnisse, fehlende Schul- und Ausbildungsabschlüsse, die Pflege von Angehörigen und die Betreuung von Kindern. Letztere verringert vor allem die Erwerbsaussichten von Müttern. Leider kommen fast alle diese Arbeitsmarkthemmnisse unter Hartz-IV-Empfängern zahlreicher vor als in der übrigen Bevölkerung. Nur fünf Prozent der Hartz-IV-Empfänger im Alter von 15 bis 64 Jahren weisen keines der erwähnten Hemmnisse auf, 17 Prozent haben eines, bei 78 Prozent treten gleich mehrere Hemmnisse auf. Jedes weitere Hemmnis halbiert die Chance, den Leistungsbezug zu verlassen.

Wie sich diese Hemmnisse auf die Chance auswirken, eine Arbeit aufzunehmen, bei der man genug verdient, um den Hartz-IV-Bezug verlassen zu können, zeigt die Abbildung. Innerhalb eines Jahres finden 32 Prozent derjenigen, die keines der genannten Hindernisse aufweisen, wieder eine solche Arbeit. Mit jedem weiteren Hemmnis halbiert sich dann etwa die Abgangsrate: Sie liegt bei 18 Prozent für Personen mit einem Hindernis, beträgt acht Prozent bei zwei Hemmnissen und sinkt dann auf vier, zwei und ein Prozent für Personen mit drei bis fünf Arbeitsmarktbarrieren. Die ausführlichen Studienergebnisse sind im IAB-Kurzbericht 21/2016 nachzulesen.

Übergangschancen der Grundsicherungsempfänger in eine bedarfsdeckende Beschäftigung nach Anzahl der Hemmnisse
in Prozent



Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), 2012-2014 (6.-8. Welle), eigene Berechnungen.

©IAB



Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und soziale
Sicherung

Leiter

Prof. Dr. Mark Trappmann

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

Forschungsbereich

„Dynamik in der Grundsicherung“

v.l.n.r.:

Dr. Katrin Hohmeyer
Dr. Torsten Lietzmann
Jürgen Wiemers
Jannik Mühlhan
Dr. Kerstin Bruckmeier
Doreen Makrinus-Hahn

nicht im Bild:

Anna-Theresa Saile



Die Forschungsgruppe untersucht die Bedeutung von arbeitsmarktrelevanten individuellen und institutionellen Faktoren für den Bezug von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), die Dauer des Leistungsbezugs sowie die Dynamik im Leistungsbezug. Zur Analyse des Einflusses sozialrechtlicher Bestimmungen auf individuelle Arbeitsangebotsentscheidungen und die Inanspruchnahme von Leistungen nutzt die Forschungsgruppe ein Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM). Der Einfluss individueller Ressourcen und Restriktionen im Haushaltskontext auf die Erwerbsbeteiligung und den Leistungsbezugsverlauf wird anhand von Befragungsdaten sowie den in der Forschungsgruppe erstellten administrativen Daten der „Stichprobe Integrierte Grundsicherungsbiografien (SIG)“ untersucht.

Erwerbstätigkeit von Leistungsbezieher*innen

In der SIG werden Individualdaten aus der SGB-II-Verwaltung aufbereitet und mit den aus den Beschäftigungsmeldungen zur Sozialversicherung vorhandenen Angaben zu Zeiten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Leistungs-

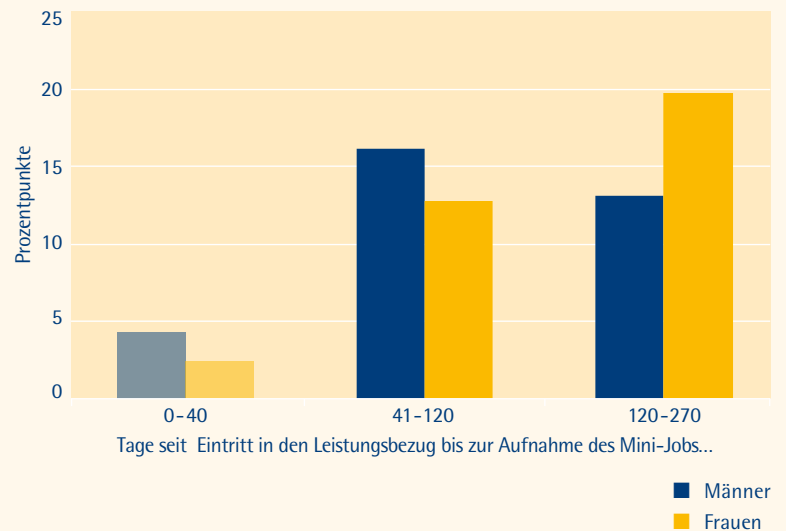
bezieher*innen verknüpft. Die Daten erlauben, ein genaues Bild der Erwerbsbeteiligung von Leistungsbezieher*innen sowohl innerhalb des Leistungsbezugs („Aufstocker*innen“) als auch vor bzw. nach dem Leistungsbezug zu zeichnen. Sie bilden die Forschungsgrundlage für Projekte zu Leistungsbezug und Erwerbstätigkeit. So werden im IAB-Discussion Paper 18/2016 Ergebnisse zur Frage, ob sich durch die Aufnahme eines Mini-Jobs von arbeitslosen Leistungsbezieher*innen die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhöhen („Brückenfunktion“), berichtet. Mit Hilfe eines dynamischen Matching-Ansatzes werden die Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeitslosen Leistungsbezieher*innen mit und ohne Mini-Job miteinander verglichen. Die Analyse beschränkt sich auf alleinstehende Leistungsbezieher*innen, die die Mehrheit aller erwerbsfähigen Leistungsbezieher*innen stellen. Die Ergebnisse zeigen für eine dreijährige Beobachtungsperiode, dass eine vorherige geringfügige Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit, eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden, deutlich erhöhen kann. Dies gilt dann, wenn Arbeitslose nicht sofort aus Arbeitslosigkeit in

eine geringfügige Beschäftigung wechseln, sondern diese erst mehrere Monate nach Eintritt in den ALG-II-Bezug aufgenommen wird. Das Ergebnis gilt für männliche Leistungsbezieher ebenso wie für Frauen. Hingegen zeigen sich nahezu keine positiven Auswirkungen, wenn bereits kurz nach Eintritt in den Leistungsbezug ein Mini-Job aufgenommen wird. Insbesondere nach Phasen längerer Arbeitslosigkeit scheinen Mini-Jobs also ein Signal über Erwerbsfähigkeit und Arbeitsmotivation des Bewerbers an potenzielle Arbeitgeber auszusenden, das sich im Vergleich zu arbeitslosen Bewerbern ohne Mini-Job positiv auswirkt. Des Weiteren können Mini-Jobs zum Erhalt des Humankapitals und der psychischen Gesundheit beitragen.

IAB-Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM)

Die Forschungsgruppe nutzt ein Mikrosimulationsmodell zur Ex-ante-Analyse von Reformeffekten im Bereich der Sozialpolitik auf die personelle Einkommensverteilung, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot, die öffentlichen Haushalte sowie die Übergänge zwischen verschiedenen Transfersystemen. Im Jahr 2016 wurde in der Forschungsgruppe ein Promotionsprojekt zum „Arbeitsangebotsverhalten von Niedrigeinkommensbezieher*innen unter Berücksichtigung arbeitsnachfrageseitiger Restriktionen“ aufgenommen. Projektziel ist es, arbeitsnachfrageseitige Beschränkungen bezüglich der individuellen Verfügbarkeit von Jobs bei der Schätzung des Arbeitsangebots und der Simulation von Reformszenarien zu berücksichtigen und damit eine realistischere Abschätzung der Auswirkungen von Politikmaßnahmen, insbesondere im Niedrigeinkommensbereich, zu ermöglichen.

Mini-Job: Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung? Wahrscheinlichkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen im Vergleich zur Kontrollgruppe



Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung drei Jahre nach Eintritt in den Leistungsbezug liegt bei männlichen Leistungsbezieher*innen, die in der Mitte bzw. am Ende des ersten Jahres des Leistungsbezugs (120-270 Tage) einen Mini-Job aufgenommen haben um etwa 13 Prozentpunkte höher als bei ihnen ähnlichen Leistungsbezieher*innen, die bis dahin keinen Mini-Job aufgenommen haben.

Hinweise: Helle Flächen stehen für statistisch nicht signifikante Effekte. SGB-II-Zugangskohorten 2005-2006 von alleinstehenden, kinderlosen und arbeitslosen SGB-II-Leistungsbezieher*innen, die nach einer Vollzeit-Tätigkeit suchen.

Quelle: Administratives Panel SGB II (AdminP) und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Lietzmann et al. 2016

©IAB



Forschungsgruppe
Dynamik in der Grundsicherung

Leiterin

Dr. Kerstin Bruckmeier

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

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

v.l.n.r.:

Georg Haas

Karoline Wießner

Prof. Dr. Frauke Kreuter

Martina Renske

Dr. Ursula Jaenichen

PD. Dr. Johannes Ludsteck

Matthias Speidel

Ruben Bach

nicht im Bild:

Dr. Jörg Drechsler

Malte Schierholz

Jonathan Geßendorfer

Dr. Joseph Sakshaug



Kernaufgabe des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern. Zu diesem Zweck untersucht der Bereich alle Aspekte der Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenintegration. Er setzt statistische und ökonometrische Methoden ein und entwickelt diese weiter. KEM kümmert sich zum Beispiel um die Verbesserung der Qualität der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), den Umgang mit fehlenden Werten bei Erhebungen und untersucht die Auswirkungen verschiedener Aspekte des Befragungsprozesses – Teilnahmeanreize, Fragebogendesign, Interviewerverhalten – auf die Datenqualität. Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Forschungsprojekte des Bereichs beschäftigen sich mit der Nutzung moderner „Machine-Learning-Techniken“ für die automatisierte Kodierung von Berufsangaben, mit der Weiterentwicklung von „Record-Linkage-Verfahren“ und dem Einsatz mobiler Endgeräte in der Datenerhebung.

KEM ist mit Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und Vorträgen auf wissenschaftlichen Kongressen international präsent. Der Bereich organisiert Konferenzen und Workshops zu methodischen Themen und wirbt Drittmittel ein. Das KEM besuchten im Berichtsjahr verschiedene Wissenschaftler, unter anderem Dr. Antje Kirchner und Dr. Stephanie Eckman (RTI International) oder Prof. Daniel Oberski (Utrecht University). Diverse Praktikanten und Praktikantinnen lernten den Umgang mit großen Datensätzen und komplexe Datenanalysen. Studierenden aller Fachrichtungen stand KEM beim diesjährigen „DataFest Germany“ in München mit Expertise zur Seite.

Das Kompetenzzentrum berät alle Forscherinnen und Forscher im IAB, insbesondere im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Methodensprechstunde. Daneben bietet KEM eine monatlich stattfindende Vortragsreihe zu methodischen Themen an. Im Jahr 2016 wurde das Weiterbildungsangebot in Richtung „Big Data“ und „Data Science“

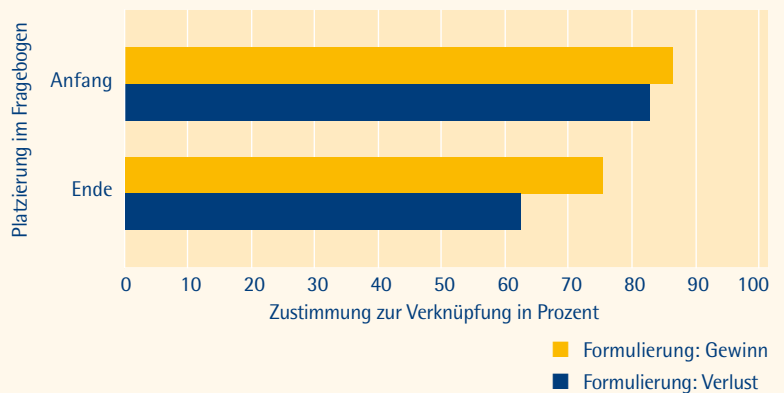
ausgebaut. Die Vernetzung mit deutschen Universitäten ist nach wie vor stark. Durch die Stellenteilung der Bereichsleitung mit einer Professur für Statistik und Methoden an der Universität Mannheim kommt es zu regem Austausch und zu engen gemeinsamen Forschungsprojekten mit dem Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES) und dem Sonderforschungsbereich „Politische Ökonomie von Reformen“ (SFB 884) der Universität Mannheim. Auch die Zusammenarbeit mit der University of Manchester wächst zunehmend.

Beispielprojekt: Formulierung von Einverständniserklärungen und deren Verständnis

Die Arbeitsmarktforschung profitiert ganz erheblich von der Möglichkeit, Daten aus den Befragungen mit Daten aus administrativen Prozessen zu verknüpfen. Dadurch wird Befragungszeit gespart und der Aufwand für die Befragungen und die Interviewer generell reduziert. Eine Zuspiehung der Daten kann aber nur erfolgen, wenn die Befragten dem auch zustimmen. Deshalb ist es gängige Praxis, im Interview eine Zustimmung einzuholen. Historisch liegen die Zustimmungsraten bei Befragungen des IAB sehr hoch. Dennoch haben unsere Untersuchungen gezeigt, dass sich sowohl die Formulierung (Framing-Effekte) als auch die Platzierung der Zustimmungsf Frage merklich auf die Zustimmungsbereitschaft auswirken. Befragungen, die erst am Ende der Erhebung über die Zusammenführung von Daten sprechen, können mit einer Abnahme der Bereitschaft um 10 Prozent rechnen. In einer experimentellen Online-Studie konnte KEM zeigen, dass Befragte, denen erklärt wird, dass die bisher zur Verfügung gestellten Daten viel weniger nützlich sind, wenn sie nicht mit administrativen Daten zusammengefügt werden können, eher zustimmen – als die-

jenigen, die darauf hingewiesen werden, dass die Befragungsdaten noch viel nützlicher sind, wenn sie zusammengespielt werden können. Dieser Effekt ist in der Ökonomik unter dem Stichwort „Loss Aversion“ (Verlustvermeidung) bekannt.

Wirkung von Platzierung und Formulierung auf die Zustimmungsbereitschaft



Lesehilfe: Wenn bereits zu Beginn des Interviews um Erlaubnis zur Verknüpfung der Daten gefragt wird und dabei mögliche Verluste infolge fehlender Zustimmung betont werden, stimmen 86,3 % der Befragten der Verknüpfung zu. Wird dagegen auf zusätzliche Analyse-möglichkeiten der Verknüpfung abgestellt, stimmen nur 82,6 % zu.

Quelle: eigene Erhebung

©IAB



Kompetenzzentrum
Empirische Methoden

Leiterin

Prof. Dr. Frauke Kreuter

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

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

v.l.n.r.:

Martina Huber
Dr. Matthias Umkehrer
Dr. Jörg Heining
Wolfram Klosterhuber
Daniela Croxton
Dagmar Theune
Andreas Ganzer
Dana Müller
Dominik Braun
Sandra Broszeit
Heiner Frank
Simon Trenkle
Dr. Corinna Frodermann
Christof Röttger
Anja Wurdack
Marie-Christine Laible
Sebastian Becker
Johanna Eberle

nicht im Bild:

Dr. Manfred Antoni
Dr. Philipp vom Berge
Axel Bülow
Benedikt Hartmann
Dr. Daniela Hochfellner
Patrick Lehnert
Alexandra Schmucker
Stefan Seth
Jörg Szameitat
Dr. Parvati Trübswetter
Veronika Zakrocki
Stefanie Wolter



Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB (FDZ) bereitet Mikrodatsätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung und der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen, und stellt sie für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung. Das FDZ hat dafür unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen transparente und standardisierte Zugangsregelungen entwickelt. Es führt Datenaufbereitungen, -aktualisierungen und -prüfungen durch und dokumentiert die bereitgestellten Daten detailliert. Das FDZ berät individuell über Zugang, Handling und Analysemöglichkeiten von 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.

Das Datenangebot reicht von administrativen Daten der BA über Befragungen des IAB bis hin zu kombinierten Daten aus verschiedenen Quellen. Sehr viele der Mikrodatsätze sind umfangreich und international einzigartig. Das FDZ bietet seine Daten, in Abhängigkeit vom Anonymisierungsgrad, über vier Datenzugangswege an. Die Mehrheit der Daten kann im Rahmen von Gastaufenthalten oder über kontrollierte Datenfernverarbeitung ausgewertet werden. Neben dem

Standort Nürnberg sind derzeit Gastaufenthalte in weiteren Städten in Deutschland, den USA und England möglich. Zusätzlich gibt das FDZ faktisch anonymisierte Datensätze an Forschungseinrichtungen weiter und bietet sog. „Campus Files“ für die Lehre an. Die Dokumentation der Daten und weitere Arbeitshilfen, wie Datenreporte und Methodenreporte, sind auf der FDZ-Homepage (<http://fdz.iab.de>) verfügbar. Am FDZ sind zudem Drittmittelprojekte 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 beiden nachfolgend beschriebenen Projekte beispielhaft zeigen.

Managementpraktiken und wirtschaftlicher Erfolg

Das FDZ wertete in Kooperation mit dem Kieler Institut für Weltwirtschaft die Rolle von Managementpraktiken für den betrieblichen Erfolg aus. Die dazu in Deutschland durchgeführte Erhebung basiert auf der amerikanischen Befragung „Management and Organizational Practices Survey“ des US Census Bureau und ermöglicht einen Vergleich mit den USA. Der Index für Manage-

mentqualität stieg zwischen 2008 und 2013 in beiden Ländern an. Im Vergleich zu Deutschland ist der Einsatz von Managementpraktiken in den USA jedoch weiter verbreitet. Statistische Untersuchungen zeigen, dass der Managementindex eine wichtige Bestimmungsgröße der betrieblichen Produktivität ist. Weitere Ergebnisse sind im IAB-Discussion Paper 32/2016 zu finden. Die Daten stehen über das FDZ für die Forschung zur Verfügung.

Arbeitsqualität – Digitalisierung

Gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), der Universität zu Köln und der Universität Tübingen entsteht im Rahmen des von IAB und BMAS geförderten Drittmittelprojekts „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ ein Paneldatensatz aus einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Die ersten beiden Wellen werden über das FDZ zur Nutzung angeboten. Die Ergebnisse zu Chancen und Risiken der Digitalisierung am Arbeitsplatz liefern einen wichtigen Debattenbeitrag zur Arbeitswelt 4.0.

Die breite Mehrheit der Beschäftigten nutzt Laptop, Smartphone und Co. für ihre Arbeit. Damit ändern sich auch Arbeitsbelastungen, wie die

Abbildung zeigt. Über die Hälfte der Geringqualifizierten, die häufig körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben, nehmen eine körperliche Entlastung durch die Digitalisierung wahr. Im Gegenzug steigt bei fast allen Beschäftigten die psychische Belastung durch Multitasking und große Informationsmengen an (vgl. IAB-Forum, Nr. 1, S. 98-105).



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

Kommissarischer Leiter bis
31.07.2016

Dr. Jörg Heining



Forschungsdatenzentrum
der BA im IAB

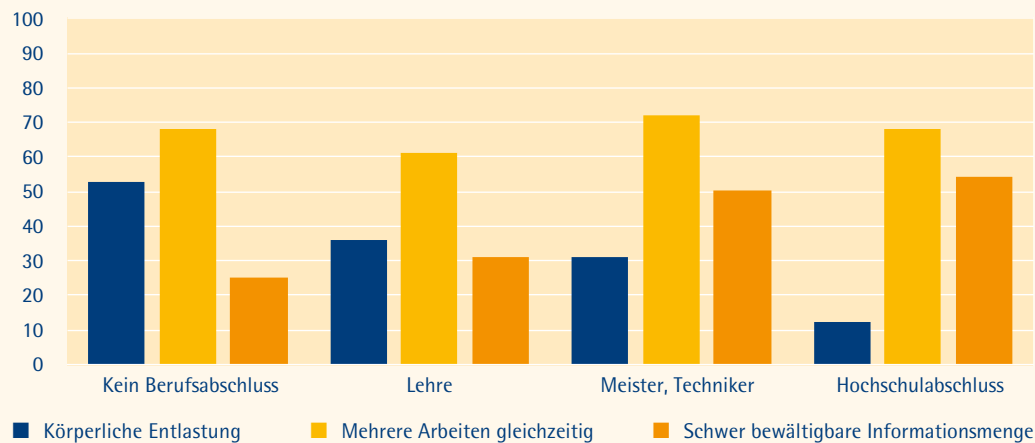
Leiterin ab 01.10.2016

Dana Müller

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

Veränderung der Arbeitsbelastung infolge der Digitalisierung

in Prozent



Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2015, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

©IAB

v.l.n.r.:
Isabell Klingert
Dr. Monika Senghaas
Gudrun Fausel
Dr. Philipp Ramos Lobato
Volker Daumann
Dr. Holger Bähr
Elke Dony
Heike Hofbauer-Geer
Dr. Carolin Freier
Anke Hänel
Dr. Christopher Osiander
Julia Lenhart
Christine Hense
Dr. Peter Kupka
Karsten Strien
Barbara Knapp
Maren Müller

nicht im Bild:
Ulrike Büschel
Dr. Martin Dietz
Dr. Holk Stobbe
Alfons Voit



Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) bündelt zentrale Forschungsergebnisse des IAB, macht sie transparent und agiert somit als Mittlerin zwischen Wissenschaft und Praxis. Foko 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) Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II).

Beratung, Unterstützung, Vernetzung

Innerhalb des Instituts koordiniert Foko die Forschung zur Grundsicherung und bündelt deren Befunde in jährlichen Ergebnisberichten. Zudem ist Foko federführend an der Erstellung des Forschungs- und Arbeitsprogramms beteiligt, welches 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 insbesondere

die Leitung der Arbeitsgruppe „Projektbegutachtung“, die sich der internen Qualitätssicherung von IAB-Projekten annimmt. Um die Qualität der Politikberatung des IAB weiter zu verbessern, wurde im vergangenen Jahr ein neues Austauschformat ins Leben gerufen. In Gesprächen mit den Hauptadressatinnen und Hauptadressaten der IAB-Beratung fand ein Gedankenaustausch über das Verständnis wissenschaftlicher Politikberatung und die Erwartungen an die Wissensvermittlung zwischen Wissenschaft und Politik statt.

Weiterhin berät die Stabsstelle die forschenden Einheiten des IAB sowie die Zentrale der BA bei der Vergabe von Forschungsaufträgen an Dritte. Zudem informiert Foko die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Fördermöglichkeiten sowie aktuelle Ausschreibungen und unterstützt sie bei der Akquise von Drittmitteln. Auch die Vortragsreihe „IAB-Colloquium“ wird von Foko organisiert. Mit 28 Vorträgen von externen Expertinnen und Experten trug dieses Format im vergangenen Jahr erheblich zur besseren Vernetzung in der Wissenschaft bei. Neun Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die organisatorisch bei Foko angesiedelt und in ausgewählten Arbeits-

agenturen für das IAB tätig sind, leisten über ihren direkten Zugang zu den Prozessen in den Arbeitsagenturen wichtige Beiträge für die Forschungseinheiten.

Transfer in die Fläche

Im vergangenen Jahr richtete Foko die jährlich stattfindende Konferenz „Wissenschaft trifft Praxis“ aus, bei der aktuelle Forschungsbefunde zum Thema „Mindestlohn und Niedriglöhne“ präsentiert und mit Vertreterinnen und Vertretern der Praxis diskutiert wurden.

Für die Führungskräfte aus Agenturen und Jobcentern organisierte Foko bereits zum zwölften Mal die zweitägige Veranstaltung „Forschungsergebnisse aus dem IAB“. Im Jahr 2016 standen die Themen „Langzeitarbeitslosigkeit“, „Mindestlohn“ sowie die „betriebliche Integration von Flüchtlingen“ im Mittelpunkt.

Eigene Forschungsprojekte

Die Forschungskoordination setzt zudem eigene wissenschaftliche Akzente und nimmt hierbei vor allem den Beratungs- und Vermittlungsprozess der Arbeitsverwaltung in den Blick. Hierzu gehörte beispielsweise eine Studie, die die Erfahrungen der Jobcentern mit der Ausnahmeregelung vom Mindestlohn für Langzeitarbeitslose untersucht hat und die im Jahr 2015 erfolgreich abgeschlossen wurde. Wie bereits im Jahr zuvor prägte auch 2016 die wissenschaftliche Begleitung des BA-Modellprojekts „Mach es einfach“ die Forschungstätigkeit der Stabsstelle. Im Rahmen dieses Projekts können sich drei Arbeitsagenturen von zentralen Steuerungselementen lösen und gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dezentrale Lösungen entwickeln. Zudem widmete sich die Stabsstelle der Beratung und Vermittlung von Asylsuchenden und befragte dazu Fach- und Führungskräfte in Agenturen und Jobcentern. Im Fokus standen Maßnahmen und

Programme zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen.

Im Rahmen der Wirkungsforschung zur Grund-sicherung befasste sich Foko schließlich mit der Situation und der Betreuung psychisch kranker Leistungsberechtigter. Neben der Perspektive von Integrationsfachkräften in den Jobcentern sowie von Betreuern in (sozial-)psychiatrischen Einrichtungen wurden die Erfahrungen der Betroffenen analysiert.



Stabsstelle
Forschungskoordination

Leiter

Dr. Martin Dietz

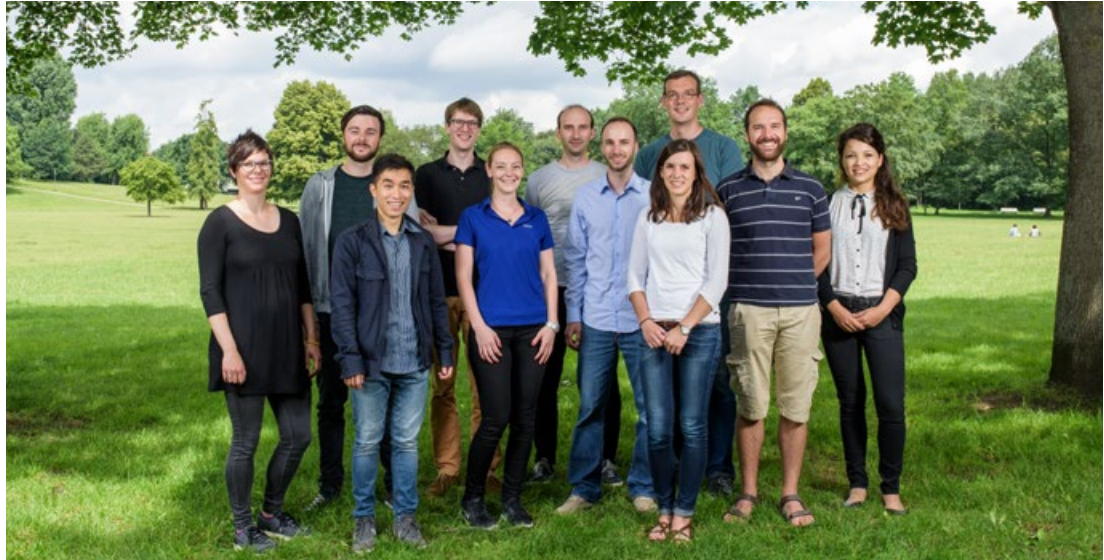
Näheres zu den Projekten der Stabsstelle unter www.iab.de/projekte

v.l.n.r.:

Veronika Hecht
Stefan Schwarz
Huy Le Quang
Simon Trenkle
Marie-Christine Laible
Matthias Dörner
Johann Eppelsheimer
Lisa Schröder
Dr. Stephan Brunow
Francesco Carbonero
Kerstin Tanis

nicht im Bild:

Ruben Bach
Katharina Diener
Benjamin Lochner
Patrick Schenk
Bastian Stockinger
Stefanie Unger



Das gemeinsame Graduiertenprogramm des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) fördert Promotionsvorhaben auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und bereitet seine Promovierenden auf eine Karriere in der akademischen Forschung und in der Politikberatung vor. Pro Jahr werden bis zu sechs Stipendiatinnen und Stipendiaten in das dreijährige Programm aufgenommen.

Die Graduierten werden durch erfahrene IAB-Mentorinnen und -Mentoren individuell betreut und in enger Kooperation mit universitären Forschungseinrichtungen auf ihrem Weg zur Promotion begleitet. Die Begutachtung der Dissertationen übernehmen Professorinnen und Professoren von verschiedenen Universitäten in ganz Deutschland. Herzstück des GradAB ist das Studienprogramm, das die Möglichkeit bietet, theoretische, methodische und anwendungsorientierte Kompetenzen im Bereich der Arbeitsmarktforschung zu vertiefen. Alle Veranstaltungen im Rahmen des GradAB werden in englischer Sprache abgehalten, sodass die Teilnahme auch internationalen Bewerberinnen und Bewerbern offen steht.

Finanziell werden die Graduierten mit einem monatlichen Stipendium des IAB in Höhe von 1.150 Euro gefördert. Zudem erhalten sie ein jährliches Budget von 1.800 Euro für die Teilnahme an internationalen Konferenzen sowie weitere dissertationsrelevante Kosten. Hinzu kommt ggf. ein Familienzuschlag. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Möglichkeit des Teilzeitstipendiums gewährleistet.

Viele Stipendiatinnen und Stipendiaten machen 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 Strukturen 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.

Personalia

Im Jahr 2016 wurden sechs Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten neu in das GradAB aufgenommen.

Für fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer lief der Förderzeitraum aus. Damit nahmen zum Ende des Berichtsjahrs 13 Graduierte am Programm teil. Fünf Absolventinnen und Absolventen haben im vergangenen Jahr ihre Dissertation erfolgreich abgeschlossen.

PD Dr. Joachim Wolff, Leiter des Forschungsbereichs „Grundsicherung und Aktivierung“, schied im Mai 2016 als Programmverantwortlicher auf Seiten des IAB turnusgemäß aus. Das Amt wurde von Prof. Dr. Silke Anger übernommen. Die Programmverantwortung auf Seiten der Universität Erlangen-Nürnberg hatten im Berichtsjahr Prof. Dr. Christian Merkl, Inhaber des Lehrstuhls für Makroökonomik, sowie Prof. Dr. Martin Abraham, Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung, inne.

Interne und externe Vernetzung

Mit zahlreichen Vorträgen waren die Graduierten auf hochrangigen Konferenzen im In- und Ausland präsent. Ferner nahmen Graduierte an internationalen „Summer Schools“ für Doktoranden teil. Zu längeren Forschungsaufenthalten hielten sich zwei Stipendiaten an der London School of Economics und an der Boston University auf. Sie wurden in diesen Fällen über das reguläre Stipendium hinaus finanziell unterstützt.

Maßgeschneidertes Lehrprogramm

Das GradAB-Lehrprogramm besteht aus den drei Pflichtmodulen „The Sociological and Economic Basis of Labour Market Research“, „Statistics and Econometrics“ und „Gute wissenschaftliche Praxis“. Aus dem Wahlpflichtbereich wurden die Kurse „An Introduction to R“, „Limited Dependent Variables“ und „Writing and Publishing Research Papers“ angeboten.

Zudem nahmen die Graduierten wieder an Kursen des „Bavarian Graduate Program in Economics“ teil. Dieses richtet sich an exzellente wirt-

schaftswissenschaftliche Doktorandinnen und Doktoranden aus unterschiedlichen bayerischen Universitäten.



Näheres zum Graduiertenprogramm unter www.iab.de/gradab

Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm (Stand: Jahresende 2016)		
Name	Förderbeginn	Dissertationsthema (Arbeitstitel)
Bach, Ruben	01/2015	Panel Conditioning in Longitudinal Surveys
Carbonero, Francesco	01/2015	Job Matching and Labour Income Share. A Policy Analysis
Diener, Katharina	10/2015	Female Labour Supply – Choice or Constraint?
Dorner, Matthias	02/2014	Inventors and the Labour Market
Eppelsheimer, Johann	01/2016	Regional Wage Effects of Human Capital
Hecht, Veronika	01/2010	Determinanten und Arbeitsmarkteffekte von Offshoring und deren räumliche Differenzierung. Eine Analyse von Produktionsverlagerungen deutscher Unternehmen nach Tschechien
Laible, Marie-Christine	01/2014	Management Diversity, Firm Performance and Employment in Germany
Quang, Huy Le	01/2016	Overeducation of Immigrants in Germany
Schenk, Patrick	01/2016	Survey Methodology: Response Times and Record Linkage
Schrüfer, Lisa	01/2016	The Impact of the Regional Environment on the Human-Capital Formation in High-Impact Startups
Schwarz, Stefan	01/2016	Persistence in welfare receipt
Tanis, Kerstin	01/2016	Integration of immigrants in peripheral regions
Unger, Stefanie	01/2015	The interplay of unemployment, health and stigma consciousness

Die bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen am IAB sind das wichtigste Element der internen Vernetzung. Sie bündeln und koordinieren Themen, die für mehrere Forschungsbereiche von Interesse sind. Sie können auf ein bestimmtes Thema zugeschnitten sein oder sich auf Datensätze oder Erhebungen beziehen. Einige der Arbeitsgruppen sind temporär, andere dauerhaft. Teilweise werden in den Arbeitsgruppen auch bereichsübergreifende Forschungskonzepte erarbeitet.

Arbeitsgruppen gibt es im IAB zu allen Fokusthemen, die sich das Institut im mehrjährigen Rhythmus setzt, um aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufzugreifen. Da sich in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und in der Fachöffentlichkeit Fragestellungen und Themenfelder abzeichnen, die die zukünftigen Diskussionen über den Arbeitsmarkt nachhaltig prägen dürften, möchte das IAB mit der Einführung der Fokusthemen Forschung zu diesen Themen stärker bündeln und sichtbar machen.

Zu den derzeit vier Fokusthemen „Migration und Integration“, „Arbeit in der digitalisierten Welt“, „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“, das sich thematisch vor allem aus der Grundsicherungsforschung des IAB speist, und „Qualität der Beschäftigung“ existieren im IAB daher bereichsübergreifende Arbeitsgruppen. Das Thema „Fachkräftebedarf“ ist nicht länger ein Fokusthema, sondern spielt im Querschnitt über alle vier Fokusthemen eine bedeutsame Rolle. Die Arbeitsgruppe zu diesem Thema wurde 2015 aufgelöst.

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns gilt als einer der stärksten Eingriffe in den deutschen Arbeitsmarkt seit den Hartz-Reformen. Folglich besteht ein hohes öffentliches, politisches und wissenschaftliches Interesse, die Effekte dieses Gesetzes zu evaluieren. Aufgabe der Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ ist es unter anderem, die Forschung und Expertise des IAB zu

diesem Thema zu bündeln und zu vernetzen sowie dem Interesse an Mindestlohnfragen durch Politikberatung Rechnung zu tragen.

Zwei weitere Arbeitsgruppen des IAB befassen sich mit anderen wichtigen und grundlegenden Bereichen. Ziel der Arbeitsgruppe „Datenqualität“ ist es, den bereichsübergreifenden Diskurs über Datenqualität am IAB zu fördern und so die Entwicklung von Lösungen für komplexe Datenlagen und die Verbreitung von „best practices“ voranzutreiben. Die Arbeitsgruppe „Qualitative Methoden in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ will die Weiterentwicklung von gängigen Verfahren und neuen Ansätzen in der qualitativen Forschung des Instituts, etwa im Bereich qualifizierter Panelmethoden oder bei der Analyse von sozialen Netzwerken, bündeln und voranbringen.

Die Arbeitsgruppen „Geschlechterforschung“ und „Berufsforschung“ sind, ebenso wie die Arbeitsgruppe „Berufliche Weiterbildung“, Beispiele für Arbeitsgruppen, die auf Dauer eingerichtet wurden. Es liegt auf der Hand, dass die Kategorien „Geschlecht“ und „Beruf“ in vielen Forschungszusammenhängen im IAB eine wichtige Rolle spielen und sich nicht auf einen Forschungsbereich begrenzen lassen.



Arbeitsgruppe
„Arbeit in der digitalisierten Welt“

Leiter

Dr. Florian Lehmer



Arbeitsgruppe
„Berufliche Weiterbildung“

Leiter

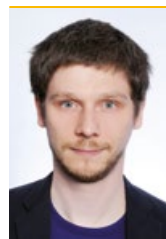
PD Dr. Thomas Kruppe



Arbeitsgruppe
„Berufsforschung“

Leiter

Bernhard Christoph



Arbeitsgruppe
„Datenqualität“

Leiter

Dr. Arne Bethmann



Arbeitsgruppe
„Geschlechterforschung“

Leiterin

Juliane Achatz



Arbeitsgruppe
„Langzeitleistungsbezug“

Leiter

Torsten Lietzmann



Arbeitsgruppe
„Migration und Integration“

Leiterin

Annette Haas



Arbeitsgruppe
„Mindestlohn“

Leiter

Dr. Mario Bossler



Arbeitsgruppe
„Qualität der Beschäftigung“

Leiterin

Dr. Stefanie Gundert



Arbeitsgruppe
„Qualitative Methoden in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“

Leiter

Dr. Stefan Bernhard

v.l.n.r.:
Miriam Dreschel
Wolfgang Braun
Sophia Koenen



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.

Interviews, Gastbeiträge und Pressekonferenzen

Auch Interviews, Gastbeiträge und Pressekonferenzen dienen dazu, die Sichtbarkeit des IAB zu erhöhen und seine Forschungsergebnisse in die Öffent-

lichkeit zu tragen. Einige Beispiele hierfür sind:

- IAB-Direktor Joachim Möller gab 2016 insbesondere zum Thema Mindestlohn zahlreiche Interviews, beispielsweise dem Magazin Capital, der Frankfurter Rundschau und der Nachrichtenagentur dpa. Die zentrale Botschaft lautete: Die Einführung des Mindestlohns war insgesamt erfolgreich.
- ZEIT ONLINE veröffentlichte den Gastbeitrag „Für eine Gesellschaft, die besser zusammenhält“ von IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei. Er betont: Ein aufnahmefähiger und funktionstüchtiger Arbeitsmarkt ist wesentlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Kitts. Im Rahmen des Formats „Tagesspiegel Causa“ erschien der Gastbeitrag „Für Arbeit und Familie braucht man Flexibilität“ von Ulrich Walwei. Bei gesetzlichen Neuregelungen im Bereich der Arbeitszeit gelte es, die Interessen der Beschäftigten und der Betriebe angemessen auszubalancieren.
- In der Süddeutschen Zeitung erschien der Gastbeitrag „Es wird teuer“ von Enzo Weber, dem Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“. Er behandelt die Frage, wie Deutschland die Integration von Flüchtlin-

gen in den Arbeitsmarkt schafft.

- Der Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ Herbert Brücker stellte zusammen mit Nina Rother vom Forschungszentrum im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Jürgen Schupp vom Sozio-oekonomischen Panel die Ergebnisse der ersten repräsentativen Befragung von in den Jahren 2013 bis 2016 nach Deutschland eingereisten Geflüchteten in der Bundespressekonferenz in Berlin vor. Dabei ging es vor allem um die Qualifikationen und Werteorientierungen der Geflüchteten sowie um die Fluchtursachen. Die präsentierten Befunde wurden von vielen Medien aufgegriffen, u. a. von der Tagesschau, dem Tagesspiegel, der Süddeutschen Zeitung und den Nachrichtenagenturen dpa, Reuters und AFP.

Hörfunk und Fernsehen

Nicht nur in Print- und Online-Medien, auch in Hörfunk und Fernsehen war das IAB gut vertreten: So war Enzo Weber mit dem Thema „Digitalisierung“ in den ARD-Tagesthemen, Joachim Möller zog eine „Mindestlohn-Bilanz“ in der BR-Rundschau, Heiko Stüber wurde zum Thema „Lebensentgelte“ vom Deutschlandradio befragt, Mario Bossler sprach zum Thema „Mindestlohn“ im Bayerischen Rundfunk und Herbert Brücker war Gast in der ARD-Diskussionsrunde „Integration von Flüchtlingen“.

Bei den Interviews berät und begleitet das Presseteam die Forscherinnen und Forscher bei Bedarf. Um sie mit den Besonderheiten von Hörfunk und Fernsehen vertraut zu machen und auf Medienauftritte vorzubereiten, wurden im Jahr 2016 zwei Medientrainings abgehalten.

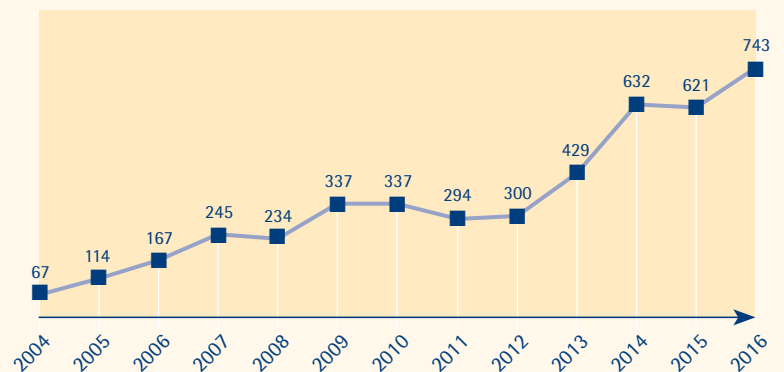
Neuer Höchststand bei der Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB war 2016 mehr denn je in der Medienöf-

fentlichkeit vertreten: Die Zahl der Artikel, in denen das IAB erwähnt wurde, lag auf dem höchsten Stand seit Gründung des Instituts. Im Durchschnitt erschienen monatlich rund 700 Artikel mit Bezug auf das IAB.

Das IAB im Spiegel der Medien

Durchschnittliche Anzahl der Artikel mit IAB-Bezug pro Monat



Quelle: IAB-Presse

©IAB



Stabsstelle Presse

Leiter

Wolfgang Braun

Wissenschaftsmanagement

v.l.n.r.:

Frank Pelzel

Elisabeth Roß

Wilma Wolf

Dr. Markus Heckmann

Dr. Yvonne Russ

Dr. Ulrich Wenzel

Barbara Wünsche

nicht im Bild:

Thorsten Hühn

Dr. Gwendolin Lauterbach

Doreen Makrinus-Hahn

Petra Prietz



Das Wissenschaftsmanagement (WIM) berät die Institutsleitung in strategischen Belangen und entlastet sie in administrativen Fragen durch die Steuerung und Koordination der Geschäftsbereiche sowie durch die Ausübung von Verantwortung für die Planung und Bewirtschaftung des Haushalts im übertragenen Rahmen. Daneben sind die Arbeitsbereiche Rechtsangelegenheiten und Controlling bei WIM angesiedelt.

Organisationsentwicklung

Das IAB überprüft regelmäßig sein ganzheitliches Personal- und Organisationskonzept (Fachkonzept). Hierdurch können erforderliche Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation zeitnah umgesetzt werden; außerdem kann das Institut auf neue Anforderungen, etwa im Bereich der Personalentwicklung oder der Anerkennungskultur, reagieren.

Im vergangenen Jahr hat WIM eine systematische Analyse und Bewertung des bisherigen Fach-

konzepts erarbeitet und auf dieser Grundlage eine Neufassung erstellt. Wichtigste Neuerungen waren die Einführung einer Servicegruppe Datenerhebung und Datenintegration im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, eine Reorganisation der Geschäftsbereiche und die Schaffung neuer bzw. veränderter Dienstposten mit dem Ziel, die Arbeitsteilung in den Forschungseinheiten zu verbessern.

Controlling und Geschäftsprozesse

WIM hat das Zielsteuerungssystem des IAB für die Führungskräfte in den Forschungseinheiten vollständig überarbeitet. Das bisherige Verfahren wurde stark verschlankt, die Transparenz gesteigert und aktuelle Entwicklungen berücksichtigt.

Zudem wurden IAB-externe und -interne Anforderungen an ein effizientes, institutsweit einheitliches, administratives Projektmanagement herausgearbeitet. Daraus entstand ein Konzept für einen IT-gestützten Geschäftsprozess für Pla-

nung, Freigabe und Ressourcensteuerung im Kontext von Forschungsprozessen.

Rechtsangelegenheiten

Das IAB folgt bei gemeinsamen Berufungen mit Universitäten den Empfehlungen des Wissenschaftsrats für eine moderne wissenschaftliche Politikberatung in Bundesforschungseinrichtungen. Mit dem Instrument der gemeinsamen Berufung wird die Rekrutierung von hochqualifiziertem Leitungspersonal verbessert und die Quantität und Qualität von Forschungs- und Beratungsleistungen nachweislich erhöht. Überdies stärkt die Einbindung von Sonder-Professuren in den Lehrbetrieb die Verankerung von Themen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Lehre.

Datenschutz

Die Umsetzung der neuen Regularien des dann anzuwendenden Rechts der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) muss bis zum 25.05.2018 abgeschlossen sein. Aufgrund der vielfachen Dokumentations- und Nachweisanforderungen der DS-GVO sind ein effektives Datenschutzmanagement einschließlich Risikoanalysen, Trainings, Kontrollen sowie ein schnelles Change Management erforderlich. Mit der Anpassung der bestehenden Strukturen und Prozesse wurde 2016 begonnen.

Ausgehend von Anforderungen der Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit hat das IAB ein Pseudonymisierungs- und ein Löschkonzept für personenbezogene Daten erarbeitet und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt.

Umzug des IAB

Seit September 2016 ist der überwiegende Teil des IAB unter einem gemeinsamen Dach auf dem Gelände des Verwaltungszentrums der Bundes-

agentur für Arbeit (BA) untergebracht. Damit konnte eine Empfehlung des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2007 umgesetzt werden. Für verbleibende Serviceeinheiten wird ein zeitnaher Umzug in örtliche Nähe auf das Verwaltungszentrum der BA angestrebt. WIM war neben der Überwachung der operativen Umzugssteuerung insbesondere für die Abstimmung der Umbauplanung verantwortlich. So wurden im Eingangsbereich und den Veranstaltungsräumen umfassende Neugestaltungen umgesetzt, die das IAB als offene Stätte der Begegnung und Kommunikation sinnlich erfahrbar machen. Zudem erprobt das Institut neue Formen des Arbeitens und der Kommunikation durch den Einbau einer offenen Bürolandschaft im Erdgeschoss des neuen Gebäudes.



Wissenschaftsmanagement

Leiter

Dr. Ulrich Wenzel

Geschäftsbereich

„Personal, Infrastruktur und Finanzen“

v.l.n.r.:

Gülden Can
Marta Mistela
Sabine Hofmockel
Gisela Egersdörfer
Wolfgang Lorenz
Susanne Fehr
Rita Ratschker
Angelika Engelhardt
Norbert Schauer
Evi Gmeiner
Brigitte Schmidt

nicht im Bild:

Irina Abendt
Annette Arnold
Sabine Kauschinger
Claudia Baur
Jennifer Lewis
Ilona Lorenz
Katrin Neumeier
Helene Renner
Gabriele Ruff
Irmgard Wolz



Das IAB legt großen Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nur wenn dies gelingt, kann hervorragend qualifiziertes Personal gewonnen und langfristig gehalten werden. Rekrutierungsstrategien, Nachwuchsförderung und Entwicklungsmöglichkeiten sind entscheidende Elemente im Personalwesen eines Forschungsinstituts. Sie sind die Kernaufgaben des Geschäftsbereichs „Personal, Infrastruktur und Finanzen“ (GfP).

Zudem administriert der Bereich den Forschungshaushalt sowie Drittmittel- und Vergabeprojekte des IAB und unterstützt Forscherinnen und Forscher bei der Organisation von Konferenzen und Workshops.

Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Personalrekrutierung war im Jahr 2016 durch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WZVG) und sich daraus ergebende Verfahrensänderungen geprägt. Im Rahmen eines Verhaltenskodex verpflichtete sich das Institut, befristete Stellen möglichst langfristig zu besetzen.

Erstmals startete im IAB im Rahmen der Personalentwicklung ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen und Fachexpertinnen. Ziel ist die

Förderung der Karriereentwicklung von Frauen.

Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ wurden weitere Schritte unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Institut zu verbessern. So fand unter anderem ein Workshop zum Thema „Familiengerechte Gestaltung des Tenure-Track-Verfahrens“ statt.

Qualifizierung

Das Team Qualifizierung orientiert sich flexibel am besonderen Weiterbildungsbedarf des IAB. Die Nachfrage nach entsprechenden Qualifizierungsangeboten ist im vergangenen Jahr deutlich gestiegen. Von einem breiteren Angebot an Inhouse-Maßnahmen konnten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, die ihre Kenntnisse, beispielsweise zu den Themenbereichen Daten, Kommunikation, internationale Veröffentlichungen sowie zu diversen Softwareanwendungen, erweitern wollten. Zur Entwicklung von personalen und sozialen Kompetenzen konnten interne und externe Seminarplätze angeboten werden. Auch Teilnahmen an verschiedenen „Summer Schools“ wurden im Berichtsjahr wieder ermöglicht. Es fanden auch tageweise Hospitationen

in Arbeitsagenturen und Jobcentern statt. Zum Qualifizierungsschwerpunkt „Politikberatung“ wurden ebenfalls Maßnahmen durchgeführt.

Insbesondere für Führungskräfte in den Forschungsbereichen wurde das bestehende Angebot an adressatengerechten Qualifizierungsmaßnahmen weiter ausgebaut.

Personalservice

Eine wichtige Dienstleistung des Geschäftsbereichs ist die Betreuung und Beratung der Beschäftigten in allen Personalangelegenheiten. Dank der Änderung des Tarifvertrages können Zeiten mit externer Berufserfahrung bei der Vergütung nunmehr besser berücksichtigt werden.

Es wurde aktiv geprüft, inwieweit es Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen am Institut gibt. So wurden zwei Praktikanten und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Fluchthintergrund eingestellt.

Finanzen

GfP ist auch für die Bewirtschaftung des Forschungs- und Sachhaushalts und die administrative Abwicklung von Drittmittelprojekten verantwortlich. Die laufenden Geschäftsprozesse werden durch moderne Fachverfahren unterstützt, die ständig optimiert und angepasst werden müssen. Entsprechende elektronische Tools sichern eine realistische Budgetplanung und minimieren Bewirtschaftungsrisiken.

Veranstaltungen

Der Geschäftsbereich unterstützte die Forschungsbereiche im Berichtsjahr bei der Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher wissenschaftlicher Konferenzen, Workshops und Podiumsveranstaltungen und stellte sicher, dass das IAB auf wichti-

gen internen und externen Veranstaltungen mit einem eigenen Informationsstand präsent war. Der Geschäftsbereich setzte zusammen mit anderen Organisationseinheiten im IAB die Planungen und Vorbereitungen für das 50-jährige Institutsjubiläum im Jahr 2017 fort.

Graduiertenprogramm

Gemeinsam mit dem Studienkoordinator war der Geschäftsbereich für die Organisation und Verwaltung des Graduiertenprogramms verantwortlich.

	Geschäftsbereich Personal, Infrastruktur und Finanzen
	Leiterin
	Claudia Baur

Geschäftsbereich

„Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“

v.l.n.r.:

Erika Popp
Kurt Pogoda
Monika Pickel
Dr. Andrea Kargus
Christine Weidmann
Dr. Martin Schludi
Katrin Schweida
Renate Martin
Gertrud Steele
Martina Dorsch

nicht im Bild:

Ricardo Martinez Moya
Elfriede Sonntag
Jutta Palm-Nowak
Hannah Ormerod
Werner Winkler



„Der Zweifel ist der Weisheit Anfang“

René Descartes (1596 – 1650)

Forschung am IAB ist kein Selbstzweck. Die Methoden, Inhalte und Ergebnisse der Forschungsarbeit des Instituts müssen zielgruppenorientiert beziehungsweise interessengerecht aufbereitet und verbreitet werden. Der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ (WMK) entwickelt Strategien, Konzepte und Instrumente für die interne und externe Kommunikation und setzt diese um. Neben der konzeptionellen und redaktionellen Betreuung der Print- und Online-Publikationen sowie des Internet- und Intranet-Auftritts des IAB gehören auch die Erstellung von Postern, Streu- und Kommunikationsmitteln, die Bewerbung von Informations- und Serviceangeboten des Instituts und die Unterstützung bei der Bewerbung, Konzeption und Organisation von Veranstaltungen zu seinen Aufgaben. Dabei orientiert sich der Bereich stets an den Informationsbedürfnissen seiner Zielgruppen in Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit.

Online-Magazin am Start

Die Digitalisierung macht auch vor dem IAB-Forum nicht Halt: Die Printausgabe des im Jahr 2005 erstmals erschienenen Magazins wird von einem modernen Online-Magazin abgelöst, das im Juni 2017 an den Start geht. Ziel der Umstellung ist eine schnelle, adressatengerechte und zeitgemäße Präsentation und Verbreitung von Forschungsergebnissen und anderen relevanten Informationen aus dem IAB, die auch für mobile Endgeräte optimiert ist. Hierfür hat der Bereich im Jahr 2016 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.

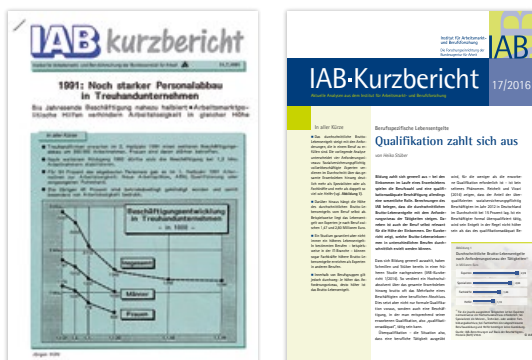
25 Jahre IAB-Kurzbericht

Das publizistische Flaggschiff des Instituts, der IAB-Kurzbericht, hat im Berichtsjahr sein 25-jähriges Jubiläum begangen. Im Juli 1991 wurde die erste Ausgabe mit einfachsten Bordmitteln in der Redaktion des IAB erstellt (siehe Abbildung). Seither sind

Gestaltung, Layout und technische Umsetzung professionell geworden. Der IAB-Kurzbericht hat zwischenzeitlich zweimal sein Gewand gewechselt.

Über die Zeit unverändert ist das Bestreben, in dieser Reihe so aktuell und verständlich wie möglich über alle wichtigen Ergebnisse aus der Forschungsarbeit des IAB zu berichten. Mit grafisch umgesetzten Informationen und kompakten Analysen zum Arbeitsmarkt wollen wir ein möglichst breites Publikum erreichen.

Die stets wachsende Resonanz bestätigt das Konzept: Allein im Berichtsjahr wurden die Kurzberichte rund 590.000 Mal angeklickt, fast 3.000 Presseartikel haben sich unmittelbar auf einen IAB-Kurzbericht bezogen. Auf besonderes Interesse stießen Berichte zum aktuellen Migrationsgeschehen, vor allem solche zur Situation der Flüchtlinge. Wie schon in den Vorjahren erfreuten sich auch die zwei regelmäßigen Kurzfristprognosen zur Arbeitsmarktentwicklung einer hohen Nachfrage.



Jubiläumskommunikation 50 Jahre IAB

Im Jahr 2017 feiert das IAB sein 50-jähriges Bestehen. Dies ist Anlass für eine Reihe besonderer Aktivitäten, Publikationen und Veranstaltungen im Jubiläumsjahr. Der Geschäftsbereich WMK ist verantwortlich für die Planung, Steuerung und Umsetzung der Jubiläumskommunikation des IAB

sowie für die Organisation der Jubiläumsveranstaltung in Berlin.

Arbeitsmarkt-Wiki

WMK hat ein „Arbeitsmarkt-Wiki“ entwickelt und aufgesetzt. Dies ist eine IAB-interne Datenbank, die eine Vielzahl von Beiträgen mit aktuellen Befunden aus der gesamten Bandbreite der IAB-Forschung enthält. Das „Arbeitsmarkt-Wiki“ soll den Forscherinnen und Forschern dabei helfen, die gewünschten Informationen schnell zu finden. Zudem besteht die Möglichkeit, vorhandene Beiträge selbst zu erstellen oder zu bearbeiten, etwa zur Aktualisierung von Daten oder zum Verweis auf thematisch einschlägige Literaturquellen.

Zulieferungen für BA-aktuell

Ende 2016 ging das neue Online-Portal „BA aktuell“ an den Start, über das Berichte und Beiträge für Kolleginnen und Kollegen der Bundesagentur für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtungen kommuniziert werden. Auch das IAB stellt für diese Plattform entsprechend aufbereitete Informationen zur Verfügung. Dies betrifft insbesondere Zusammenfassungen von praxisrelevanten Forschungsergebnissen, aber auch Hinweise auf und Berichte von Veranstaltungen, die für die tägliche Arbeit in den Dienststellen von Interesse sind.



Geschäftsbereich
Wissenschaftliche Medien und
Kommunikationsstrategie

Leiterin

Dr. Andrea Kargus

Geschäftsbereich

„IT- und Informationsmanagement“

v.l.n.r., 1. Reihe:

Markus Köhler

Jonas Krüger

Andreas Schneider

Ali Athmani

Stefan Lausch

Robert Jentzsch

2. Reihe:

Claudia Lehnert

Angela Koller

Olga Mai-Aidinovich

Silvina Copestake

Dr. Christian Seysen

hinten:

Sven Uthmann

Dr. Tobias Graf

Stephan Griebemer

Ulrich Thomsen

Wolfgang Mössinger

Steffen Kaimer

nicht im Bild:

Christine Hirmer

Nicolas Keil

Martina Oertel

Dr. Jürgen Passenberger

Cerstin Rauscher

Christine Rösch



Der Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“ (ITM) bündelt die Kompetenz zur Erschließung prozessgenerierter Verwaltungsdaten für die Forschung. Dazu beobachtet das wissenschaftliche Personal laufend aktuelle Entwicklungen in den entsprechenden IT-Verfahren, identifiziert Verbesserungspotenzial für die Forschungsdatenbasis, schlägt den IAB-Forschungseinheiten geeignete Datendesigns vor und koordiniert den Abstimmungsprozess im IAB und mit den Datenlieferanten. Es informiert die Datennutzer in ausführlichen Dokumentationen, Basisschulungen und projektspezifischer Beratung über die Möglichkeiten und Grenzen der verfügbaren Datenprodukte und Sonderaufbereitungen. Es gewährleistet einen komfortablen, zeitnahen und datenschutzgerechten Zugang durch projektspezifische Stichprobenziehungen aus umfangreichen, regelmäßig aktualisierten Datensätzen. Das Premiumprodukt „Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)“ dient als Basis für einige der weltweit genutzten Stichproben im FDZ-Datenangebot.

ITM versorgt die Forscherinnen und Forscher auch mit Hard- und Software über den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) bereitgestellten Standard

hinaus. Dahinter verbirgt sich eine bedarfsgerechte Lizenz- und Beschaffungsplanung sowie die Abstimmung mit dem IT-Systemhaus der BA zum laufenden Betrieb. Beratung bei allen Fragen rund um die IT ist ein weiterer Aufgabenschwerpunkt. Mit der Entwicklung von Anwendungsprogrammen auf Basis von Fachkonzepten der Forschungs- und Geschäftsbereiche werden Anforderungen abgedeckt, die sich mit marktgängiger Standardsoftware nicht erfüllen lassen. Außerdem koordiniert ITM den IT-Haushalt des IAB.

Im Fokus der Aufmerksamkeit: Informationen rund um Flucht und Zuwanderung

Ausgelöst durch den hohen Zustrom von Geflüchteten im Jahr 2015 und die damit verbundenen Probleme der Erfassung, Versorgung und Verteilung zeigte sich ein hoher Bedarf nach belastbaren Daten. ITM recherchierte zur Verfügbarkeit und Güte potenzieller Datenquellen und integrierte die über standardisierte Schnittstellen erschließbaren neuen Informationen in die IAB-Forschungsdatenbasis (siehe Tabelle).

Online-Tool Arbeitsmarktspiegel Mindestlohn

Für das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragte Projekt „Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen in Zeiten des Mindestlohns“ entwickelte ITM unter anderem ein webbasiertes Datentool, das die (Fach-)Öffentlichkeit für komfortable Online-Auswertungen nutzen kann. Ergänzend zu IAB-Forschungsberichten können nach individuellem Bedarf Grafiken und Diagramme erzeugt werden (siehe <http://arbeitsmarktspiegel.iab.de/> und IAB-Forschungsberichte 1/2016, 3/2016 und 12/2016).

damit Stabilität der Kundenzufriedenheit auf sehr hohem Niveau. In regelmäßigen Befragungen des IAB-Personals erhobene Bewertungen der Dimensionen „Erreichbarkeit“ und „Betreuungsqualität“ zeigen, dass dies wie in den Vorjahren ausgezeichnet gelungen ist.



Geschäftsbereich
IT- und
Informationsmanagement

Leiter bis 30.09.2016

Dr. Jürgen Passenberger

Unterstützung im Bereich der Hard- und Software sowie Betrieb der IAB-Geschäftsanwendungen

Auch 2016 war das Ziel die bestmögliche IT-Unterstützung der Forscherinnen und Forscher und



Geschäftsbereich
IT- und
Informationsmanagement

Leiter seit 01.10.2016

Ali Athmani

Prozessgenerierte Forschungsdaten zum Thema „Flucht und Zuwanderung“

Thema/Personengruppe	Akteur	Inhalte	Zugang (technisch & rechtlich)
Alle Geflüchteten (Asylverfahren/Stammdaten)	BAMF Ausländerbehörden	■ Stammdaten ■ Asylverfahren ■ Persönliche Daten etc.	■ Keine direkte Schnittstelle zu BA-Systemen ■ Keine generelle Berechtigung für Forschungsprojekte
Geflüchtete, die sich in Arbeitsagenturen (AA) und Jobcentern (JC) registrieren	AA und JC	■ Personendaten ■ Arbeitsvermittlung/Förderung ■ Leistungsrechtliche Daten ■ Beschäftigung und Betriebe	■ Etablierte Schnittstellen zu IAB-Datenprodukten mit Flüchtlingsidentifikation
Beschäftigte Geflüchtete, ohne Beteiligung AA bzw. JC	Meldeverfahren der Sozialversicherung (DEÜV)	■ Beschäftigungsverhältnisse und Betriebe	■ Etablierte Schnittstelle zu IAB-Datenprodukt, Flüchtlingsidentifikation nicht möglich, da nur Herkunftsland verfügbar
Integrationsaktivitäten	Kommunen, Regionaldirektionen, HK/IHK, Sonstige	■ Integrationskurse ■ Deutschlehrgänge BAMF	■ Keine Schnittstellen, aufwendiger Datenzugang ■ Je nach Datenquelle und Träger unterschiedlich

Geschäftsbereich

„Dokumentation und Bibliothek“

v.l.n.r.:

Brigitte Rosenecker
Anna Küffner
Ute Hönerlage
Jutta Deuerlein
Marianne Hoffmann
Jörg Paulsen
Christa Wurm
Ralf-Bernhard Riebau
Dr. Lena Koller-Bösel
Judith Bendel-Claus
Ulrike Lioba Kress
Friedrich Riedel

nicht im Bild:

Gabriele Birnthal
Michaela Fröhlich
Anja Gollmer
Nilgun Massih-Tehrani
Petra Wagner



Der Geschäftsbereich „Dokumentation und Bibliothek“ (GB DOK) versorgt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen im Nürnberger Verwaltungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit einem breit gefächerten Angebot bibliothekarischer Dienstleistungen. Er ist Ansprechpartner für die Bereitstellung gedruckter und elektronischer Medien und unterstützt bei der Informationssuche. Die vom Geschäftsbereich erstellte Literaturdatenbank „Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LitDoKAB)“ wuchs 2016 um 4.200 Nachweise.

Bibliotheksservice

Die Bibliothek hat ca. 3.200 Kundinnen und Kunden. Die Teilbibliothek „Recht, Verwaltung, Management“ (ReVeMa) 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“ (WiSo) orientiert sich an den Forschungs- und Beratungsaufgaben des IAB.

Teilnahme an DFG-Allianzlizenzen

Die Bibliothek nutzt seit 2006 die Angebote der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) für die wissenschaftliche Literaturversorgung mit elektronischen Publikationen, vor allem von Zeitschriften. Sie nimmt 35 Lizenzangebote wahr, darunter vollständig geförderte Nationallizenzen und anteilig mitfinanzierte Allianzlizenzen.

Informationen für Wissenschaft und Praxis

Neben den Bibliotheksdienstleistungen für den internen Bedarf bietet der GB DOK im Internet Informationsprodukte für Wissenschaft, Politik und Verwaltung sowie für wissenschaftlich interessierte Bürgerinnen und Bürger an. Die IAB-Infoplattform greift aktuelle arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen auf. 2016 kamen u. a. neu hinzu bzw. wurden überarbeitet: „Befristete Beschäftigung – prekär oder Sprungbrett?“, „Führen in Teilzeit“, „Mindestlohn“, „Fluchtmigrantinnen und Fluchtmigranten – Bildung und Arbeitsmarkt“ und „Digitale Arbeitswelt“. Das

„Arbeitsmarktpolitische Informationssystem“ ist stärker am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit orientiert.

Neue Bibliothekssoftware

Mit der Einführung einer in die IAB-Geschäftsumgebung integrierten Bibliothekssoftware sollen bereichsinterne und -übergreifende Geschäftsgänge vereinheitlicht und parallel betriebene Katalogsysteme zusammengeführt werden. Für Bibliothekskunden soll künftig eine verbesserte technische Infrastruktur geboten werden. 2016 wurden die feinspezifizierten Anforderungen in einen Leistungskatalog übersetzt und die Ausschreibung für die neue Software veröffentlicht.

Rechteverwaltung für Online-Medien

Im Jahr 2016 wurde ein Verfahren entwickelt und eingeführt, das den Zugang zu lizenzierten, über IP freigeschalteten Online-Ressourcen neu steuert. Die Anbindung der Zugangsberechtigung an die Nutzerkennung ermöglicht eine zugleich rechtssichere und effiziente Zugangssteuerung für individuelle Bibliothekskunden.

Open Access

Der GB DOK unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB bei der Umsetzung der IAB-Leitlinie zu Open Access. In 2016 wurde die frei zugängliche Primärpublikation in wissenschaftlichen Zeitschriften, der sogenannte „Goldene Weg“, stärker beworben. Die hierfür meist erforderlichen Mittel für Publikationsgebühren wurden in den Haushalt eingestellt. Eine neue FAQ-Liste im IAB-Intranet informiert über die wichtigsten Aspekte des Urheberrechts und die Nutzungsmöglichkeiten des Zweitveröffentlichungsrechts.

Kooperationen und Mitarbeit in informationspolitischen Gremien

Die Bibliothek beteiligt sich an der elektronischen Zeitschriftenbibliothek EZB, der Zeitschriftendatenbank ZDB und dem Datenbankinformationssystem DBIS. Der GB 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 Lioba Kress

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