Profile

Institutsleitung

Forschungs-
schwerpunkte:

- Gesamtwirtschaft und Institutionen
- Regionale und Internationale Arbeitsmarkt-forschung
- Arbeitsmarktpolitik
- Betriebe, Qualifizierung und Berufe
- Lebenschancen und soziale Ungleichheit
- Methoden und Daten

Forschungs-
koordination

Graduiertenprogramm

Arbeitsgruppen

Pressestelle

Wissenschafts-
management und
Geschäftsbereiche

Institutsleitung

Institutsleitung
v.l.n.r.:
Katja Hartosch
Anne Müller
Dr. Wilma Wolf
Pia Klotz
Prof. Dr. Ulrich Walwei
Marie-Christine Heimeshoff
Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c.
Joachim Möller
Miriam Bär
Carina Sperber
Christa Herrmann

nicht im Bild:
Petra Rosenberg-Lavicka

Das IAB wird von Direktor Joachim Möller und Vizedirektor Ulrich Walwei geleitet. Die Institutsleitung legt die Grundlinien der IAB-Forschung fest, gibt Impulse für die strategische Ausrichtung und repräsentiert das Institut nach außen. 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 den Forschungsbereichen des IAB, aber auch mit anderen Forschungseinrichtungen innerhalb und außerhalb Deutschlands zusammen.

Forschungsaktivitäten der Forschungsgruppe des Direktors

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Forschungsgruppe des Direktors liegen in der Analyse des Zusammenspiels von Arbeitsmarktinstitutionen und ökonomischem Strukturwandel. Vor allem die Auswirkungen des demografischen, technologischen und organisatorischen Wandels auf den Arbeitsmarkt stehen dabei im Mittelpunkt. Zudem sind die regionale Arbeitsmarktforschung sowie die Berufsforschung ein fester Bestandteil der Agenda der Forschungsgruppe.

Im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktforschung beschäftigt sich die Forschungsgruppe unter anderem mit der Frage, wie sich die regionale Konzentration von hochqualifizierten Beschäftigten auf die Löhne auswirkt. Da Hochqualifizierte in besonderem Maße zum Austausch von Wissen und zur technischen Weiterentwicklung beitragen, profitieren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von deren Zuzug (Brain-Gain). Während die lohnsteigernden Effekte durch einen Brain-Gain erst nach und nach entstehen, sind Lohneinbußen durch den Fortzug von Hochqualifizierten

Forschungsgruppe des Direktors
v.l.n.r.:
Dr. Florian Lehmer
Dr. Heiko Stüber
Carina Sperber
Dr. Peter Haller
Johann Eppelsheimer
Linda Borrs
Kilian Niedermayer
Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

nicht im Bild:
Christoph Rust

(Brain-Drain) unmittelbar nachweisbar. Mittel- bis langfristig kann ein Brain-Drain durch einen gleich großen Brain-Gain kompensiert werden. In einem zweiten Projekt gemeinsam mit der Universität Regensburg wird zudem untersucht, wie groß die geografische Reichweite der beschriebenen externen Effekte ist.

Im Bereich Berufsforschung werden insbesondere die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Entlohnung analysiert. Letzteres geschieht in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte" und dem Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Ein eigens dafür erstellter und repräsentativer Datensatz ermöglicht erstmals tiefere Einblicke in den Zusammenhang zwischen Investitionen in Wirtschaft-4.0-Technologien und der Beschäftigtenentwicklung in Betrieben (siehe Beschreibung bei FG BAM). In Kooperation mit dem Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte" werden darüber hinaus die Auswirkungen von Technologieinvestitionen der Betriebe auf die Entlohnung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untersucht. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich Investitionen in neue digitale Technologien tendenziell positiv auf die Löhne auswirken.

Gemeinsam mit der Universität Bristol nimmt sich die Forschungsgruppe des Direktors der Frage an, ob äußere Bedingungen zu Lebensbeginn Auswirkungen auf das spätere Erwerbsleben haben. So können zum Beispiel mangelnde Ernährung oder Stress zu Lebensbeginn die Gesundheit sowie die kognitiven Fähigkeiten beeinflussen. Zu erwarten ist, dass dies wiederum Folgen für die Erwerbstätigkeit und die Produktivität im gesamten Lebensverlauf hat, und damit auch auf die Rentenansprüche. Zur Beantwortung dieser Fragestellung stützt sich die Studie auf Personen, die in den Jahren 1935 bis 1950 in Deutschland geboren wurden. Diese Geburtenjahrgänge haben extreme Variation in den Lebensbedingungen in früher Kindheit erfahren, dazu zählen Bombardierungen im zweiten Weltkrieg und anschließende Hungerszeiten. Durch die Verknüpfung von Erwerbsdaten des IAB mit Geburtsorten und regionalen Informationen, unter anderem zu Bombardierungen oder der Verteilung von Essensrationen, ist ein einzigartiger Datensatz entstanden, der zur Beantwortung dieser Frage beiträgt.

In einem weiteren Projekt beschäftigt sich die Forschungsgruppe mit den Effekten von Direktinvestitionen deutscher Firmen in der Tschechischen

Republik auf die Löhne der Beschäftigten in den Mutterunternehmen in Deutschland. Produktionsverlagerungen vor allem in Niedriglohnländer haben einen schlechten Ruf und werden mit Arbeitsplatzverlusten und Lohnzurückhaltung in Verbindung gebracht. Durch das spezielle Interesse an den individuellen Lohneffekten von ausländischen Direktinvestitionen ergänzt dieses Projekt bestehende Studien, die meist auf aggregierten Lohndaten auf Firmenebene basieren und aus diesem Grund kaum Rückschlüsse für verschiedene Gruppen von Beschäftigten zulassen. Die Untersuchung ist eingebunden in das Projekt „ReLOC – Research on Locational and Organisational Change" unter der Leitung des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte".

Ein weiteres Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Regensburg beschäftigt sich mit den Vor- und Nachteilen der regionalen Arbeitsmarktdichte für die Beschäftigungschancen bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Theoretische Vorhersagen betonen, dass es in Metropolen leichter ist, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen, da es dort eine größere Auswahl an Arbeitsstellen gibt. Für Deutschland zeigt sich hierbei ein widersprüchliches Bild (siehe Abbildung). Die Arbeitslosenquote sowie die Tage in Arbeitslosigkeit steigen mit der Bevölkerungsdichte. Mehr Beschäftigungsmöglichkeiten in dichten Arbeitsmärkten steht folglich die höhere Konkurrenz um freie Stellen gegenüber. Welcher Mechanismus überwiegt, ist die zentrale Frage des Projekts. Bisherige Ergebnisse zeigen, dass nach einem Beschäftigungsverlust der Wettbewerbseffekt die Wiederbeschäftigungschancen in dichten Arbeitsmärkten dominiert.

Forschungsaktivitäten im Team des Vizedirektors

Im Team des Vizedirektors liegt der Forschungsschwerpunkt auf der Analyse des Wandels der Erwerbsformen und den damit verbundenen Konsequenzen. In einem noch laufenden Forschungsvorhaben werden die Erwerbsformen Älterer näher untersucht. Hintergrund hierfür ist, dass in den Ansätzen zur Erklärung des Wachstums der Erwerbstätigkeit Älterer eine differenzierte Betrachtung qualitativer Aspekte bisher zu kurz gekommen ist. Es wird danach gefragt, auf welche Formen sich die Erwerbstätigkeit der Älteren verteilt und wie sich die Struktur dieser Gruppe über die Zeit entwickelt hat.

Die bisherigen Ergebnisse legen nahe, dass der Aufschwung der Beschäftigung bei den Älteren in den letzten zehn Jahren vor allem durch mehr vollzeitnahe und unbefristete Beschäftigung getragen wurde. Ansonsten zeigen sich mit Blick auf davon abweichende Erwerbsformen in etwa ähnliche Entwicklungen für Jüngere und Ältere, wobei auf Niveauunterschiede zu verweisen ist. Ältere sind weniger häufig in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, in Befristungen sowie in der Leiharbeit tätig als Jüngere. Dagegen sind sie öfter selbständig und üben häufiger Mini-Jobs aus. Diese unterschiedlichen Relationen zwischen den Altersgruppen sind über die Zeit vergleichsweise stabil, was auf teils unterschiedliche Erwerbsmuster hindeutet.

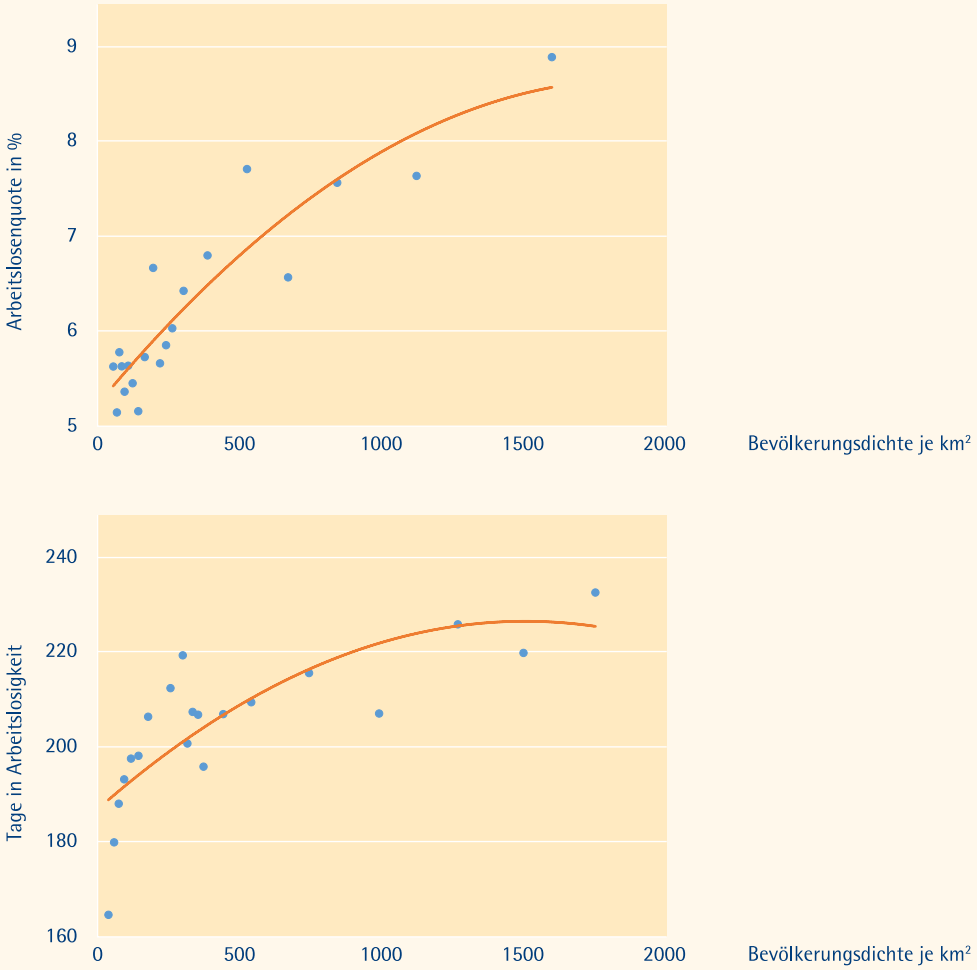
Direktor

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

Vizedirektor

Prof. Dr. Ulrich Walwei

Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Bevölkerungsdichte in Deutschland



Lesebeispiel: Die Grafik zeigt den geschätzten Zusammenhang von Arbeitslosenquote (oben) beziehungsweise Tagen in Arbeitslosigkeit zwischen zwei Beschäftigungen (unten) und den Einwohnern je Quadratkilometer für den Zeitraum von 1999 bis 2014. Einzelne Punkte repräsentieren eine Kategorie von Landkreisen beziehungsweise Städten mit ähnlichen Werten bezüglich ihrer Arbeitslosigkeit und Bevölkerungsdichte. Die Werte wurden auf Einflüsse durch Kalenderjahre und Ost-West-Unterschiede regressionsbereinigt. Die durchgezogene Linie veranschaulicht den durchschnittlichen Einfluss der Bevölkerungsdichte auf die Arbeitslosenquote sowie die Tage in Arbeitslosigkeit. Beide Werte steigen mit zunehmender Einwohnerdichte an.

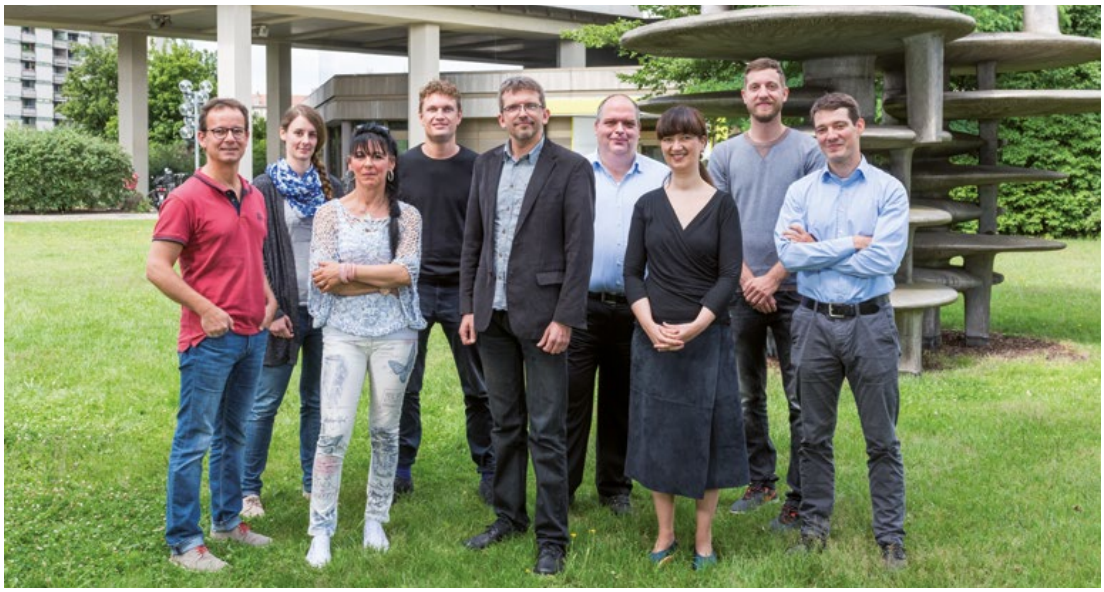
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiografien des IAB, eigene Berechnungen

©IAB

Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

v.l.n.r.:
Dr. Thomas Rothe
Ute Weber
Michaela Danner
Dr. Christian Westermeier
PD Dr. Hermann Gartner
Dr. Alexander Kubis
Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
Dr. Benjamin Lochner
Dr. Mario Bossler

nicht im Bild:
Dr. Andreas Moczall
Dr. Martina Rebien
Christof Röttger



Ziel des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ ist es, zu einem besseren Verständnis der Prozesse beizutragen, die der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung auf der Mikroebene zugrunde liegen. Der Bereich untersucht Größen der Beschäftigungsdynamik, wie zum Beispiel Einstellungen und Entlassungen, die Dynamik von Arbeitslosigkeit sowie die Lohndynamik und die Passung von Beschäftigungsverhältnissen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Analyse von Such- und Stellenbesetzungsprozessen am Arbeitsmarkt sowie auf der Wirkung bestehender institutioneller Rahmenbedingungen auf diese Prozesse. Von Interesse sind etwa das Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht, Mindestlöhne sowie Kündigungsschutzregelungen. Der Bereich nähert sich diesen Fragen vorwiegend aus der mikrofundierten Perspektive. 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.

Chronische Arbeitslosigkeit in Deutschland, Dänemark und Finnland

In einem Kooperationsprojekt mit dem Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ sowie den Universitäten Tampere in Finnland und Aalborg in Dänemark einwickelte der Bereich das Konzept der „chronischen Arbeitslosigkeit“, das auch Personen umfasst, die Arbeitslosigkeit und Maßnahmenteilnahmen und sehr kurze Beschäftigungsphasen im Wechsel aufweisen. Der Anteil der Menschen in Deutschland, die nachhaltige Beschäftigungsprobleme aufweisen, gemessen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen, hat sich seit dem Jahr 2006 von mehr als sechs auf rund

drei Prozent halbiert. Dennoch ist chronische Arbeitslosigkeit häufig ein dauerhaftes Problem und nur rund 15 Prozent der Betroffenen gelingt der Übergang in eine längerfristige ungeförderte Beschäftigung innerhalb von fünf Jahren.

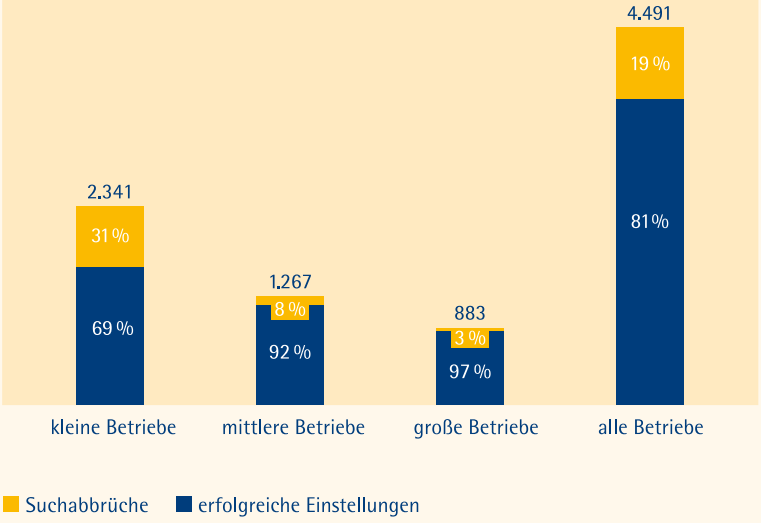
Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung treten häufiger in kleinen Betrieben auf

Kleine und mittlere Betriebe stellen den Großteil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und damit auch den Großteil der Neueinstellungen in Deutschland. Das Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft hängt maßgeblich davon ab, ob sie ihren Arbeitskräftebedarf decken können. Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten suchen neues Personal vorwiegend über persönliche Kontakte und weniger über den eigenen Internetauftritt, Online-Jobbörsen oder soziale Medien. Großbetriebe erhalten eine wesentlich größere Anzahl an Initiativbewerbungen und stellen zu einem höheren Anteil Akademikerinnen und Akademiker ein als Kleinbetriebe. Schwierigkeiten bei der Personalsuche treten vorwiegend in kleinen Betrieben auf. Dies liegt häufig an vergleichsweise geringeren Einstiegslöhnen und ungünstigeren Arbeitsbedingungen. Zwar bieten Kleinbetriebe neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern öfter unbefristete Arbeitsverträge als Großbetriebe; trotzdem kommt es bei ihnen am häufigsten vor, dass die Personalsuche in der bestehenden Form ohne Ergebnis beendet werden muss, wie die Abbildung zeigt.

Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets"

Der Bereich organisiert gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) die Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets". Im Jahr 2017 präsentierten folgende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre aktuellen Forschungsarbeiten an der Schnittstelle von Arbeitsmarktforschung und Makroökonomie: Thepthida Sopraseuth (Universität Cergy-Pontoise), Coen Teulings (Universität Cambridge), Daphné Skandalis (Universität Zürich), Céline Poilly (Universität Aix-Marseille), Mathias Trabandt (Freie Universität Berlin), Gerald Seidel (Bundesagentur für Arbeit) sowie Britta Kohlbrecher, Christian Merkl (beide Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) und Sabine Klinger, Britta Gehrke, Andreas Moczall, Francesco Carbonero und Christian Hutter (alle IAB).

Abbrüche der Personalsuche nach Betriebsgröße
2016, Gesamtzahl der Suchprozesse in Tausend



Quelle: IAB-Stellenerhebung ©IAB

Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen

Leiterin

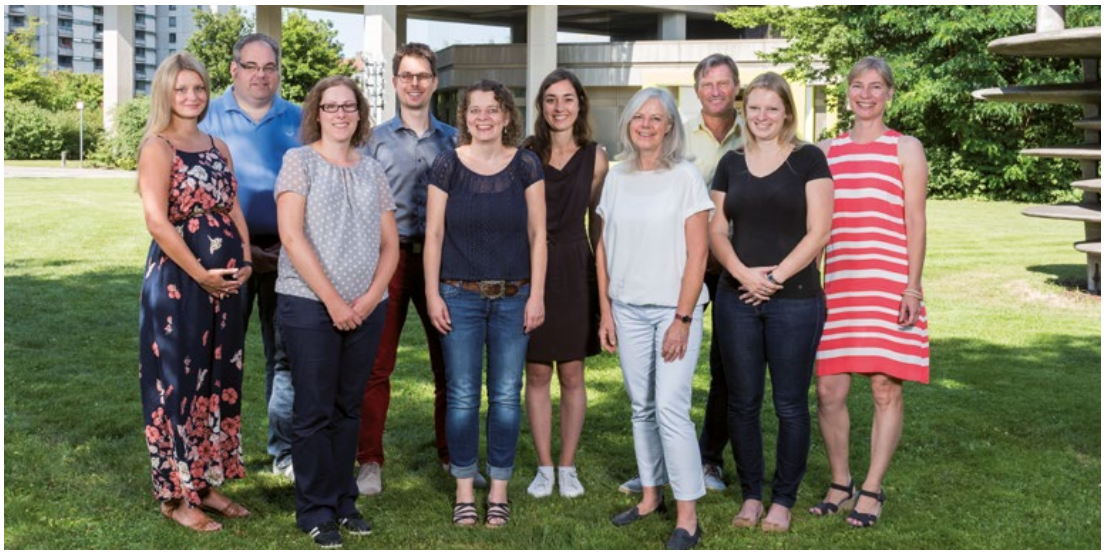
Prof. Dr. Nicole Gürtzgen

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

Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“

v.l.n.r.:
Dr. Anja Bauer
Markus Hummel
Dr. Ines Zapf
Dr. Christian Hutter
Susanne Wanger
Franziska Zimmert
Brigitte Weber
Dr. Gerd Zika
Jun.-Prof. Dr. Britta Gehrke
Dr. Sabine Klinger

nicht im Bild:
Prof. Dr. Enzo Weber
Francesco Carbonero
Heidemarie Engelhard
Dr. Johann Fuchs
Christof Röttger
Doris Söhnlein
Dr. Anja Warning



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

Arbeitsmarkteffekte von Lohnungleichheit

Die ökonomischen Wirkungen von Ungleichheit werden derzeit intensiv und kontrovers diskutiert. So könnte Ungleichheit die Anreize und damit den Arbeitsmarkt stärken oder die Entwicklungsmöglichkeiten der Geringverdiener behindern. In diesem Zusammenhang führte der Bereich eine empirische Studie zu den gesamtwirtschaftlichen Folgen von Lohnungleichheit durch. Diese kam zu dem Ergebnis, dass die seit den 1990er Jahren gestiegene Lohnungleichheit in Deutschland der Beschäftigung und der Produktivität geschadet hat. Im IAB-Discussion Paper 05/2017 sowie in einem Beitrag in der Ökonomenstimme vom 14.02.2017 wurden die Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Da sehr verschiedene und komplexe Wirkungsweisen auftreten können, wurde für eine angemessene Abschätzung der Effekte der Lohnungleichheit ein gesamtwirtschaftlicher, dynamischer Ansatz verwendet. Dabei zeigt sich, dass eine Erhöhung der Lohnungleichheit um einen Punkt im zwischen 0 und 100 skalierten Gini-Koeffizienten einen negativen Einfluss auf das Arbeitsvolumen von ca. 0,23 Prozent hat. Zudem werden Produktivität und Löhne um je knapp 0,6 Prozent reduziert. Die Ergebnisse zeigen ungünstige Wirkungen der Ungleichheit auf den Arbeitsmarkt, denen auch keine Effizienz- bzw. Produktivitätssteigerungen entgegenstehen (siehe Abbildung).

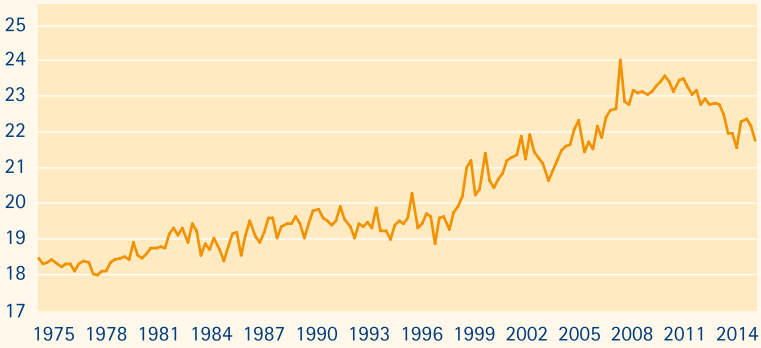
Die Ergebnisse implizieren, dass die seit den 1990er Jahren gestiegene Lohnungleichheit nicht als Voraussetzung für den Arbeitsmarktaufschwung der vergangenen zwölf Jahre gesehen werden sollte, wobei die insgesamt moderate Entwicklung des Lohnniveaus die Arbeitsnachfrage erhöht haben dürfte. Die seit dem Ende der großen Rezession sinkende Lohnungleichheit dürfte aber zum Beschäftigungswachstum beigetragen haben, als wegen des möglichen Auslaufens der Hartz-Reformeffekte schon mit einer Abschwächung gerechnet worden war.

Arbeitszeiten von Männern und Vätern

Obwohl sich Väter zunehmend mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen und familiäre Aufgaben übernehmen wollen, reduzieren nur wenige Männer nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit. Um trotzdem berufliche Anforderungen mit individuellen Arbeitszeitbedürfnissen in Einklang bringen zu können, wird flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Einfluss auf die Lage und Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen, eine große Bedeutung zugeschrieben. Vor diesem Hintergrund wird in dem Projekt untersucht, inwieweit sich verschiedene Arbeitszeitmodelle auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Männern und Vätern auswirken.

Ergebnisse der Panelregressionen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigen, dass bei einem Wechsel von festen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen die Arbeitszeiten von Männern zunächst ansteigen. Dieser Anstieg ist umso höher, je weniger reguliert das Arbeitszeitmodell ist. Bei Männern mit Kindern ist der Anstieg aber geringer als bei kinderlosen Männern. Zudem trägt bei Vätern ein Wechsel zu einem Modell mit Arbeitszeitkonto oder selbstbestimmten Arbeitszeiten dazu bei, die tatsächliche Arbeitszeit zu reduzieren. Die Befunde weisen darauf hin, dass arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Vätern verbessern können, auch wenn der Rückgang der Arbeitszeit bei Vätern noch relativ klein ist.

Die Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland seit 1975



Anmerkung: Die Grafik zeigt als Maß für die Lohnungleichheit den im Bereich von 0 (keine Ungleichheit) bis 100 (völlige Ungleichheit) skalierten Gini-Koeffizienten.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) ©IAB

Forschungsbereich
Prognosen und
gesamtwirtschaftliche Analysen

Leiter

Prof. Dr. Enzo Weber

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

Forschungsgruppe „Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt“

v.l.n.r.:
Jannek Mühlhan
Sebastian Becker
Jürgen Wiemers
Doreen Makrinius-Hahn
Dr. Torsten Lietzmann
Dr. Katrin Hohmeyer
Dr. Kerstin Bruckmeier

nicht im Bild:
Martin Popp

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 Leistungsbeziehern

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 Leistungsbeziehern verknüpft. Die Daten erlauben, ein genaues Bild der Erwerbsbeteiligung von Leistungsbeziehern sowohl innerhalb des Leistungsbezugs („Aufstocker“) als auch vor beziehungsweise nach dem Leistungsbezug zu zeichnen. Sie bilden die Forschungsgrundlage für Projekte zu Leistungsbezug und Erwerbstätigkeit.

Im Jahr 2017 wurden unter anderem anhand der SIG die von SGB-II-Empfängern im Jahr 2013 aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse untersucht. Die Ergebnisse wurden im IAB-Kurzbericht 2/2018 veröffentlicht. Insgesamt zeigen die Befunde, dass der Arbeitsmarkt aufnahmefähig ist und auch niedrigschwellige Beschäftigungsperspektiven für Personen bietet, die länger nicht erwerbstätig waren oder über keinen Ausbildungsabschluss verfügen. So konnten im Jahr 2013, ähnlich wie in den Vorjahren, knapp eine Million sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von erwerbslosen Leistungsbeziehern aufgenommen werden. Bei den Beschäftigungsverhältnissen handelte es sich zu zwei Fünftel um Helfertätigkeiten und etwa 80 Prozent der aufgenommenen Vollzeitjobs lagen im Niedriglohnsektor.

Häufig erfolgt die Beschäftigung nicht nachhaltig: Nur etwa die Hälfte der Leistungsbezieher verblieb sechs Monate oder länger in Beschäftigung (siehe Tabelle). Gut die Hälfte der Arbeitsaufnahmen ging mit einer Beendigung des Leistungsbezugs von mindestens einem Monat einher. Für 45 Prozent der Leistungsbezieher war die betrachtete Beschäftigungsaufnahme bereits mindestens die fünfte in den letzten fünf Jahren. Für eine nachhaltigere Integration in Beschäftigung wäre neben der Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg eine stärkere Förderung der Aufwärtsmobilität notwendig.

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 2017 wurde in der Forschungsgruppe ein Projekt zur „Reform von Hinzuverdienstregelungen im Transfersystem" aufgenommen. Projektziel ist es, die Schwächen des bestehenden Sozialleistungssystems hinsichtlich Leistungsgerechtigkeit und Transparenz aufzuzeigen, Lösungen mittels kombinierter Reformen von SGB-II, Wohngeld und Kinderzuschlag zu erarbeiten und ihre Auswirkungen im Hinblick auf öffentliche Haushalte, Einkommensverteilung und das Arbeitsangebot zu untersuchen. Die diskutierten Reformoptionen glätten die Übergänge zwischen den Leistungen und stellen sicher, dass sich (zusätzliches) Erwerbseinkommen auch für Haushalte im Niedrigeinkommensbereich finanziell immer lohnt.

Forschungsgruppe Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt

Leiterin

Dr. Kerstin Bruckmeier

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

Aufnahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von SGB-II-Leistungsbeziehern im Jahr 2013

	Insgesamt		Beschäftigung dauert durchgehend ...			
			mindestens 6 Monate		mindestens 12 Monate	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Arbeitsaufnahmen aus Erwerbslosigkeit im SGB II	978,5	100,0	537,1	54,9	395,0	40,4
darunter: mit Beendigung des Leistungsbezugs für mindestens 1 Monat	513,5	52,5	309,1		229,6	
mit Beendigung des Leistungsbezugs für mindestens 6 Monate	293,7	30,0	237,5		181,8	
Rückkehr zum letzten Arbeitgeber	128,6	13,1	69,6		42,1	

Quelle: Stichprobe Integrierte Grundsicherungsbiografien (SIG), eigene Berechnungen, hochgerechnet

©IAB

Forschungsbereich „Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung“

v.l.n.r.:
Regina Konle-Seidl
Hanna Brenzel
Dr. Concetta Mendolicchio
Dr. Andreas Hauptmann
Dr. Yuliya Kosyakova
Thomas Rhein
Claudia Jans
Prof. Dr. Herbert Brücker

nicht im Bild:
Dr. Stella Capuano
Dr. Tanja Fendel
Lucas Guichard
Philipp Jaschke
Dr. Agnese Romiti
Dr. Steffen Sirries
Dr. Ignat Stepanok
Dr. Parvati Trübswetter
Dr. Ehsan Vallizadeh

Weltweite Krisen und Kriege und anhaltende wirtschaftliche Ungleichgewichte in der Europäischen Union lösen große Migrationsströme aus und beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. 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 er mit der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sowie der IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsbefragung Grundlagenarbeit für die Wissenschaft und die evidenzbasierte Beratung von Politik und Öffentlichkeit.

Migration und Integration

Im Schwerpunkt „Migration und Integration“ werden die Ursachen von Flucht und Migration sowie ihre Wirkungen auf Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Gesamtwirtschaft untersucht. Mit dem Aufbau von zwei Längsschnittbefragungen hat der Bereich gemeinsam mit seinen Partnern eine weltweit einmalige Datenbasis geschaffen, die es ermöglicht, die Migrations-, Bildungs- und Erwerbsbiografien von Migrantinnen und Migranten nachzuvollziehen und repräsentativ abgesicherte Aussagen über ihre Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu treffen (siehe auch Abbildung). Auf dieser Grundlage konnten wissenschaftliche Gemeinschaft, Politik und Öffentlichkeit evidenzbasiert über Themen wie die Qualifikation von Geflüchteten, Arbeitsmarktintegration und Familiennachzug informiert werden und zugleich Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Wirkungen von Netzwerken betrieben werden. Gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern werden größere Forschungsprojekte zu den Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration, dem Mentoring von Geflüchteten und der internationalen Mobilität von Arbeitnehmern

durchgeführt, die vom Schwerpunktprogramm Globalisierung und Arbeitsmärkte der DFG, dem Risikofonds der Wissenschaftsgemeinschaft Leibniz und dem Marie-Curie-Programm der EU finanziert werden. Für das BMAS evaluiert der Bereich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten sowie die Westbalkanregelung.

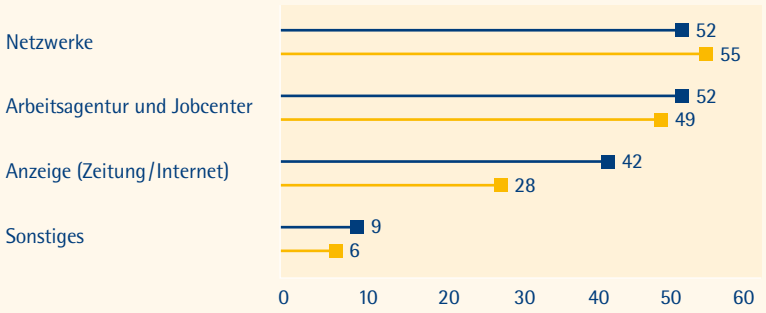
Auswirkungen des internationalen Handels auf den Arbeitsmarkt

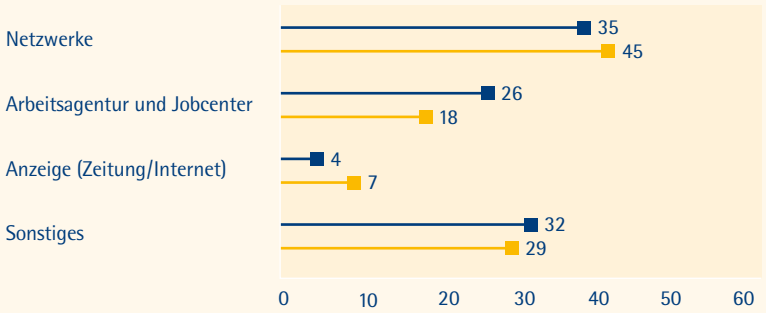
Internationale Güter- und Kapitalmärkte beeinflussen den Arbeitsmarkt auf vielfältige Weise. In einer jüngeren Studie untersucht der Bereich, wie sich die Handelsliberalisierung und der Schutz geistigen Eigentums auf Wohlstand und Arbeitslosigkeit auswirken. In entwickelten Ländern wird mehr in Innovationen investiert, in Entwicklungs- und Schwellenländern sind die Produktionskosten geringer und geistiges Eigentum wird weniger geschützt. Mit steigendem Schutz geistigen Eigentums in diesen Ländern sinkt die Arbeitslosigkeit in den entwickelten Ländern. Eine Liberalisierung des Handels erhöht deren Wohlfahrtsniveau, während die Wirkung auf die Arbeitslosigkeit vom Einkommensniveau abhängig ist: Während in Ländern mit hohem Einkommen die Arbeitslosigkeit sinkt, kann sie in Ländern mit geringem Einkommen steigen. Diese Ergebnisse werden durch empirische Schätzungen unterstützt und in der renommierten Zeitschrift „European Economic Review“ veröffentlicht.

Internationale Arbeitsmarktvergleiche

Die von Land zu Land sehr unterschiedliche Arbeitsmarktdynamik steht im Mittelpunkt der internationalen Arbeitsmarktvergleiche. In einem aktuellen Projekt vergleicht der Bereich Armutsrisiken von Arbeitslosen in EU-Ländern. Daten aus der europäischen Erhebung „Leben in Europa“ zeigen, dass Arbeitslose in Deutschland besonders häufig einkommensarm sind. Eine Dekompositionsanalyse ergibt, dass die Armutsrisiken sowohl auf grundlegende Unterschiede der Einkommensverteilung zwischen den Ländern als auch auf Struktureffekte zurückzuführen sind.

Stellensuchwege von Geflüchteten nach Geschlecht, 2. Halbjahr 2016
Anteile der Stellensuchwege in Prozent





1) Mehrfachnennungen möglich

Männer Frauen

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, 1. Welle, gewichtete Werte

© IAB

Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung

Leiter

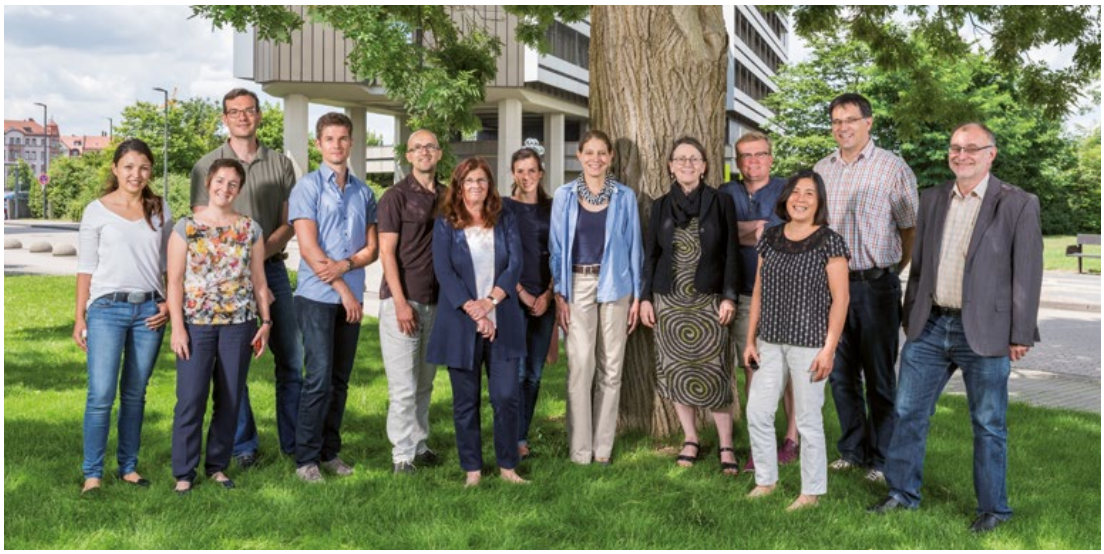
Prof. Dr. Herbert Brücker

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

Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“

v.l.n.r.:
Kerstin Tanis
Anette Haas
Dr. Stephan Brunow
Dr. Philipp Grunau
Markus Janser
Karin Münzer
Lisa Bellmann
Dr. Katja Wolf
Klara Kaufmann
Dr. Oliver Ludewig
Van Phan thi Hong
Dr. Michael Moritz
Prof. Dr. Uwe Blien

nicht im Bild:
Franziska Hirschenauer
Jun.-Prof. Dr. Wolfgang Dauth
Veronika Hecht
Dr. Udo Brixy
Martin Murmann



Über Ungleichheiten wird viel diskutiert. Dies betrifft Ungleichheiten der Entlohnung, der Verteilung von Vermögen und von Arbeitsmarktchancen. Insbesondere regionalen Ungleichheiten wird verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet, da diese vielfältige Konsequenzen haben. So werden Verschiebungen der Gewichte in Wahlen mit „zurückgelassenen Regionen“ (regions left behind) in Verbindung gebracht. Dieser Begriff wurde in der Analyse der Volksabstimmung zum Ausscheiden Großbritanniens aus der EU verwendet und bezeichnet Regionen, die von der dynamischen Entwicklung der Wirtschaftszentren „abgehängt“ sind. Jene Regionen hatten nämlich eher für den „Brexit“ gestimmt.

Auch in Deutschland gibt es Regionen, die vom Aufschwung der vergangenen Jahre nicht oder nur wenig profitieren. Das sind zum einen peripher gelegene Gebiete, deren Wirtschaft auf weniger rentablen Industrien mit niedrigem Lohnniveau basiert oder auf diesen basierte, wie zum Beispiel auf der Textilbranche oder der Porzellanherstellung. Junge, gut ausgebildete Fachkräfte ziehen vielfach fort, so dass diese Regionen unter Überalterung und Bevölkerungsschwund leiden. Ohne Fachkräfte kann aber eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage nicht gelingen. Aber nicht nur peripher gelegene Gebiete zählen zu den Problemregionen. Auch in einigen zentral gelegenen städtischen Regionen ist der Strukturwandel nicht gelungen und sie sind ebenfalls von Abwanderung und Potenzialentzug gekennzeichnet.

Vor allem in den wachsenden Zentren befindet sich dagegen die Arbeitsnachfrage auf hohem Niveau. Die Beschäftigungszahlen wachsen stetig und die Arbeitslosigkeit sinkt. In einigen Berufsgruppen ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt bereits angespannt und es fehlen Fachkräfte. Zwar sind die Ursachen der Fachkräfteengpässe unterschiedlich, aber für alle Regionen gelten die gleichen ökonomischen Zusammenhänge: Es kann erwartet werden, dass Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt in den betroffenen Berufen zu steigenden Löhnen führen. Dieser Zusammenhang wird vom Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ in Kooperation mit Forschenden der Technischen Universität Dresden näher untersucht und quantifiziert. In dem Projekt wird für die Jahre 1995 – 2014 auf Personenebene analysiert, wie stark die Löhne in den ersten zehn Jahren nach Abschluss einer Ausbildung und nach dem erfolgten Berufseinstieg gestiegen sind.

Der Einfluss der regionalen Fachkräftenachfrage auf die Lohnentwicklung in den Regionen

Die Analysen erbringen, dass, entgegen der landläufigen Wahrnehmung, insbesondere die Löhne der Berufseinsteiger in den unteren Einkommensschichten von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren.

Im nächsten Schritt wird wegen der besonderen Knappheit und Bedeutung für innovative Branchen auf Personen abgehoben, die eine Ausbildung in einem sogenannten „MINT"-Beruf (Mathematik, Ingenieur-, Naturwissenschaften und Technik) absolviert haben. Tatsächlich kann gezeigt werden, dass in Regionen mit deutlichem Mangel an Fachkräften im MINT-Bereich die Arbeitgeber mit höheren Löhnen reagieren als in der übrigen Population der Berufe. Im Vergleich zu Regionen mit durchschnittlichem Angebot an MINT-Fachkräften erhalten Arbeitskräfte zehn Jahre nach dem Berufseinstieg um monatlich 130 Euro höhere Bruttolöhne. Auch die Berufseinsteiger im nicht-MINT-Bereich profitieren in Regionen mit Engpässen an MINT-Fachkräften und verdienen etwa 50 Euro monatlich mehr brutto. Das Auftreten von regionaler Arbeitslosigkeit für die beiden Gruppen von Berufen kann aus den beiden folgenden Karten entnommen werden. Die regionale Struktur der Arbeitslosigkeit ist ähnlich, das Niveau unterscheidet sich stark.

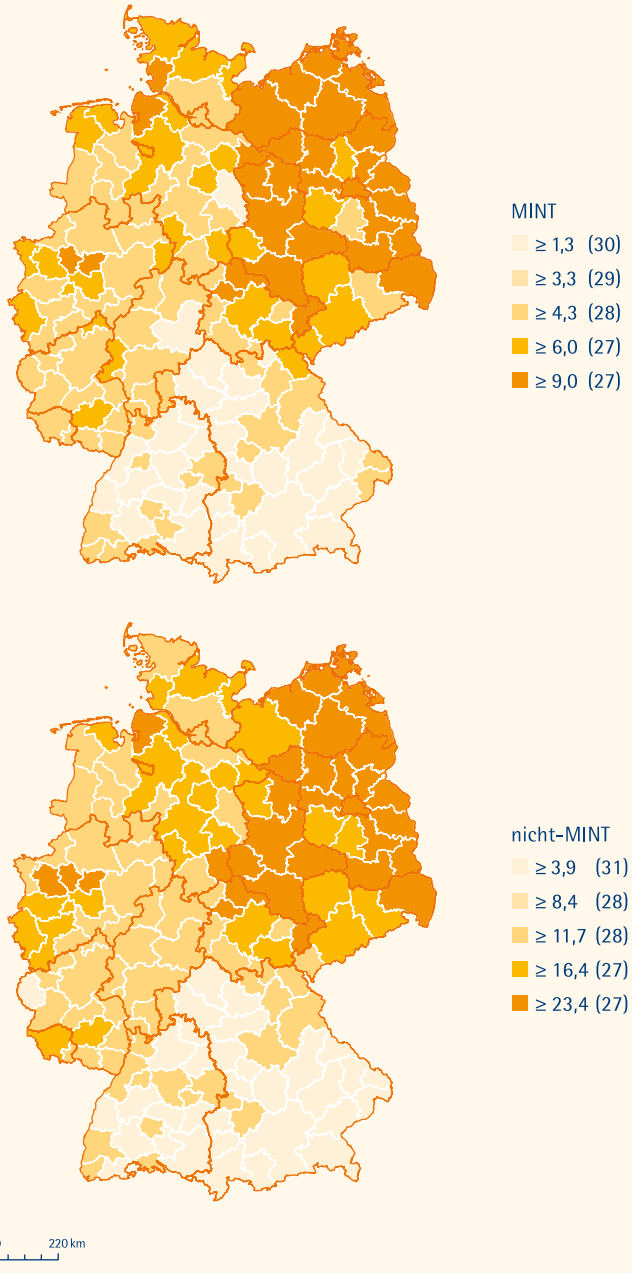
Forschungsbereich
Regionale Arbeitsmärkte

Leiter

Prof. Dr. Uwe Blien

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

Arbeitslose je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in MINT- und nicht-MINT-Berufen
(Durchschnitt 1995–2014)



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2015

©IAB

Regionales Forschungsnetz

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

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

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 Informationsbedarf der Regionaldirektionen. Zum anderen wird an vergleichenden Analysen der regionalen Arbeitsmärkte gearbeitet, wie beispielsweise zu Wirkungen der Digitalisierung (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 Entwicklungen frühzeitig erkannt und im IAB aufgegriffen werden können. Diese „Fühlungsvorteile" werden beispielsweise bei den Regionalprognosen deutlich. Auch bei der Erschließung neuer Datenquellen und ihrer Zusammenführung mit Daten des IAB profitiert das RFN von der räumlichen Nähe zu den jeweiligen Datenproduzenten. Ein Beispiel hierfür ist die Verknüpfung von Meldedaten der Stadt Saarbrücken mit Beschäftigtendaten.

Umbau der ostdeutschen Wirtschaft: Ende oder Pause?

Während sich die Arbeitslosenquoten zwischen Ost und West immer weiter angleichen, liegen Produktivität und Entlohnung in den ostdeutschen Regionen weiterhin deutlich unter dem Westniveau. Diese Lücke ist seit über einem Jahrzehnt relativ stabil, was darauf hindeutet, dass der Transformationsprozess noch nicht abgeschlossen zu sein scheint.

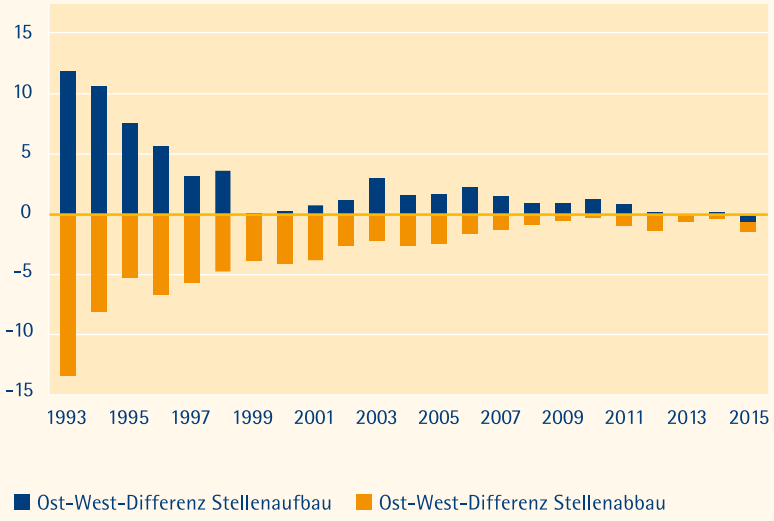
Um den Transformationsprozess Ostdeutschlands nachzuvollziehen, untersucht das RFN im Projekt „Der Transformationsprozess und die Reallokation von Arbeitskräften in Ostdeutschland" den Auf- und Abbau von Beschäftigungsverhältnissen, also den sogenannten Stellenumschlag. Dieser setzt sich zusammen aus den Stellenbewegungen in neu gegründeten, wachsenden, schrumpfenden sowie schließenden Betrieben und lässt sich in einen Stellenaufbau und einen Stellenabbau

aufteilen. Die entsprechenden Zahlen werden in Bezug zur Gesamtbeschäftigung gesetzt. Diese Raten spiegeln die Beschäftigungsanpassung der Betriebe an geänderte Rahmenbedingungen wider.

Dabei ist zu beachten, dass nicht der gesamte ostdeutsche Stellenumschlag als Anpassung an den Wiedervereinigungsschock interpretiert werden kann. In Marktwirtschaften ist eine beständige Anpassung an Änderungen beispielsweise in den Nachfragestrukturen, Technologien oder den institutionellen Rahmenbedingungen notwendig. Folglich rechnen wir für die Bestimmung des Transformationsanteils die „natürliche" Umschlagsrate heraus, indem wir nur die Abweichung der ostdeutschen Werte von den westdeutschen „Referenzwerten" betrachten.

In der Abbildung sind diese Ost-West-Differenzen (ohne Berlin) der Raten des Stellenaufbaus und des Stellenabbaus seit 1993 abgetragen. Insbesondere nach der Wiedervereinigung lagen beide Werte im Osten deutlich über denen für den Westen. Sie zeigen den damaligen massiven Umbau der ostdeutschen Wirtschaft: Es ging eine Vielzahl von Stellen verloren, gleichzeitig entstanden aber viele neue Stellen. Dieser Umbau lief zum Ende der 1990er Jahre aus. In den vier Jahren ab 1999 lag die Stellenabbaurate über den Westwerten, während es beim Stellenaufbau kaum Unterschiede gab. Der Umbau stagnierte also und wandelte sich zu einem Abbau. Ab 2003 wiesen wieder beide Raten einen nennenswerten Ost-West-Unterschied auf. Bis 2007 ist somit wieder ein Umbau zu beobachten, wenn auch auf niedrigerem Niveau als in den frühen 1990er Jahren. Ab dem Jahr 2008 sind die Unterschiede zwischen Ost und West so gering, dass nicht mehr von einem Umbau gesprochen werden kann. Die Transformation der ostdeutschen Wirtschaft scheint – gemessen am Stellenauf- und -abbau – zumindest vorerst zum Stillstand gekommen zu sein.

Ost-West-Unterschiede in den Raten (Prozentpunkte) des Stellenaufbaus und Stellenabbaus



Quelle: IAB Beschäftigtenhistorik (BeH) V10.02.01, Nürnberg 2018 ©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.: Stefan Fuchs, Klara Kaufmann, Dr. Oliver Ludewig, 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.: Dr. Duncan Roth, Birgit Carl, Georg Sieglen, Dr. Frank Bauer

Nord

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

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, Marco Weißler

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.: Silke Hamann, Dr. Rüdiger Wapler, Carolin Hartmann, Daniel Jahn

Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

v.l.n.r.:
Katharina Diener
Martina Baumann
Dr. Michael Oberfichtner
Dr. Sarah Bernhard
Dr. Thomas Kruppe
Prof. Dr. Elke Jahn
Santa Donhauser
Prof. Dr. Gesine Stephan

nicht im Bild:
Dr. Christine Dauth
Dr. Pia Homrighausen
Dr. Julia Lang
Dr. Barbara Hofmann
Dr. Clemens Hetschko

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 vergleichsweise „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 führt der Bereich in zunehmendem Maße auch eigene Befragungen von Vermittlungsfachkräften, Arbeitssuchenden und Beschäftigten durch.

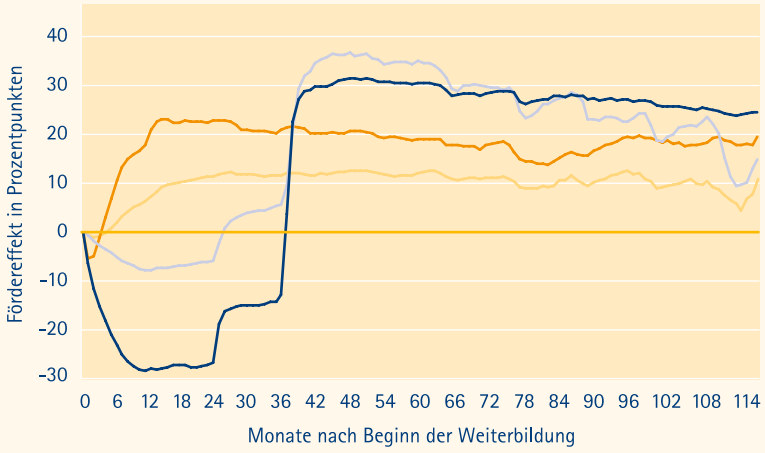
Ausgewählte Aktivitäten im Jahr 2017

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 2017 Beiträge im European Economic Review, in Health Economics sowie im Industrial and Labor Relations Review. Andererseits wurden die Befunde des Bereichs in eher praxisorientierten Medien wie z. B. „Arbeitsmarkt kompakt" publiziert. Der Bereich war zudem auf nationalen und internationalen Konferenzen präsent – wie der „Society of Labor Economists", der „European Society for Population Economics" und der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik. Beratungsaktivitäten hatten auch im abgelaufenen Jahr eine hohe Bedeutung. Wichtige Themen waren beispielsweise die geförderte Weiterbildung und Eingliederungsvereinbarungen.

Die geförderte Weiterbildung Arbeitsloser

Die Qualifizierung Arbeitsloser in der Altenpflege ist eine Möglichkeit, einem absehbaren Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenzuwirken. Der IAB-Kurzbericht 19/2017 zeigt, wie sich die Teilnahme an Weiterbildungen in der Altenpflege auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen auswirkt. Die Studie untersucht Teilnehmende an kürzeren Weiterbildungsmaßnahmen in der Altenpflege sowie Teilnehmende an bis zu drei Jahre dauernden Umschulungen zur Altenpflegefachkraft. Beide Personengruppen werden mit Arbeitslosen verglichen, die ähnliche beobachtbare Merkmale aufweisen, aber nicht an einer Weiterbildung teilnehmen. Da Teilnehmende während der Weiterbildung in der Regel nicht arbeiten, ergibt sich zu Beginn des Beobachtungszeitraums ein negativer Beschäftigungseffekt. Danach steigt der Fördereffekt stark an und liegt für berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen bei bis zu 13 (SGB II) bzw. 23 Prozentpunkten (SGB III). Die Beschäftigungseffekte von Umschulungen liegen mit vorübergehend über 30 Prozentpunkten noch höher. Auch nach zehn Jahren bleiben die Fördereffekte auf einem hohen Niveau.

Beschäftigungseffekte der geförderten Weiterbildungen in der Altenplege



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen ©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 Einstiegsgeld, 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 Erwerbsleben zurückfinden, gegebenenfalls auch ihre Lohnerwartungen herunterschrauben? Scheiden Personen aus anderen Gründen aus dem ALG-II-Bezug aus, etwa indem sie in einen Haushalt mit höherem Einkommen wechseln? Finden erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Eingliederungsvereinbarungen besser in Beschäftigung?

Langfristige Teilnahmewirkungen von Ein-Euro-Jobs

Ein-Euro-Jobs sollen arbeitsmarktferne Bezieher von ALG II an den Arbeitsmarkt heranführen. Die Geförderten arbeiten temporär in zusätzlichen, im öffentlichen Interesse liegenden Tätigkeiten. Ihre Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe sollen durch wichtige Funktionen des Arbeitens, etwa die Gewöhnung an geregelte Tagesabläufe oder erweiterte soziale Kontakte, erhöht werden. Joachim Wolff und Markus Kiesel untersuchen mit administrativen Daten langfristige Teilnahmewirkungen von Ein-Euro-Jobs auf die Wahrscheinlichkeit, einer ungeförderten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen. Die Beschäftigungsanteile arbeitsloser ALG-II-Empfänger, die im zweiten Quartal 2007 einen Ein-Euro-

Job beginnen, werden dabei mit den Beschäftigungsanteilen sehr ähnlicher Nichtteilnehmender mittels der Methodik des „Propensity Score Matching" für bis zu 78 Monate nach Förderbeginn verglichen.

Positive Wirkungen lassen sich nach rund eineinhalb Jahren für Frauen in Westdeutschland bestätigen (siehe Abbildung). Die Effekte für Frauen in Ostdeutschland werden im vierten Jahr nach Förderbeginn signifikant positiv und für Männer in Westdeutschland im Verlauf des fünften Jahres. Für ostdeutsche Männer finden sich im gesamten Zeitraum keine Hinweise auf positive Integrationswirkungen von Ein-Euro-Jobs.

Eine weitergehende Analyse liefert Hinweise dafür, dass die Beschäftigungswirkung von Teilnahmen an Ein-Euro-Jobs von der Entwicklung der Arbeitsnachfrage in den Einsatzfeldern abhängt. So konzentrieren sich die positiven Effekte bei Frauen auf die Einsatzfelder „Gesundheit und Pflege" sowie „Kinderbetreuung und Jugendhilfe". In diesen Wirtschaftszweigen ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Analysezeitraum überdurchschnittlich angestiegen. Die negativen Effekte für ostdeutsche Männer finden sich dagegen nur in den Feldern „Umweltschutz und Landschaftspflege" sowie „Infrastrukturverbesserung". Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass öffentlich geförderte Beschäftigung in diesen Bereichen in Ostdeutschland schon lange eine starke Rolle spielt und deshalb kaum reguläre Beschäftigung entsteht.

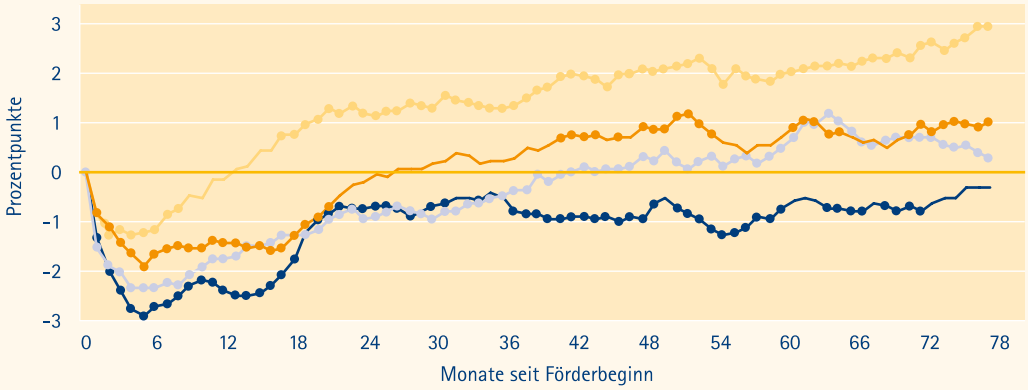
Forschungsbereich
Grundsicherung und Aktivierung

Leiter

PD Dr. Joachim Wolff

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

Beschäftigungseffekte von Ein-Euro-Jobs[1)]



[1)] Teilnahmeeffekte auf die Wahrscheinlichkeit einer ungeförderten versicherungspflichtigen Beschäftigung; Kreissymbole stellen Effekte mit einem Signifikanzniveau von mindestens 5 Prozent dar.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen

©IAB

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

v.l.n.r.:
Dr. Susanne Kohaut
Dr. Jens Stegmaier
Barbara Schwengler
Peter Ellguth
Prof. Dr. Lutz Bellmann
Dr. Ute Leber
Sandra Dummert
Viktoria Nußbeck

nicht im Bild:
Dr. Philipp Grunau
Dr. Christian Hohendanner
Dr. Iris Möller

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird wesentlich durch betriebliche Verhaltensweisen bestimmt. Der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ befasst sich mit der Beobachtung der betrieblichen Arbeitsnachfrage sowie der 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.

2017 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 25. Welle in West- und in seine 22. 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 beziehungsweise sektorale Aufstockungsstichproben finanzieren. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kantar Deutschland im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragt. Der lange Zeitraum, für den die Daten mittlerweile zur Verfügung stehen, ermöglicht 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 2017 um die Themen Digitalisierung und Beschäftigung geflüchteter Personen.

Das 25-jährige Bestehen des IAB-Betriebspanels war im Oktober 2017 Anlass für einen Festakt und eine wissenschaftliche Tagung. Dabei wurde die große Bedeutung des IAB-Betriebspanels für die nationale und internationale Forschung sowie für die Politikberatung deutlich – wie sich auch in den

zahlreichen Veröffentlichungen und Vorträgen des Forschungsbereichs zeigt. Auf besonders große Resonanz in Medien und Fachöffentlichkeit stießen in diesem Jahr unter anderem Untersuchungen des Forschungsbereichs zu Frauen in Führungspositionen (siehe IAB-Kurzbericht 24/2017).

Frauen in Führungspositionen

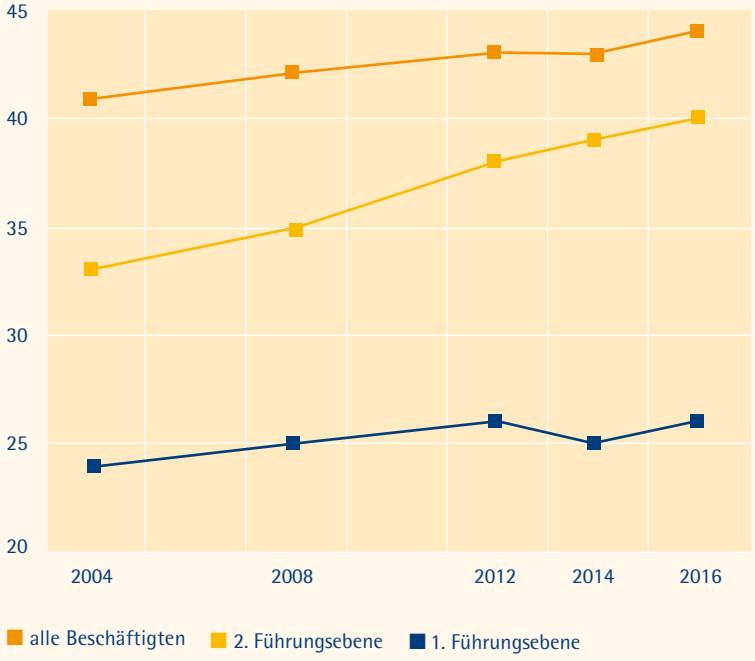
Seit Anfang 2016 ist das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gesetzlich verankert. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen jedoch, dass Frauen in den Chefetagen nach wie vor unterdurchschnittlich vertreten sind. So beträgt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene in privatwirtschaftlichen Betrieben 26 Prozent. Da die Frauen in diesen Betrieben jedoch 44 Prozent der Beschäftigten stellen, ist eine Unterrepräsentanz von 59 Prozent auszumachen. Im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist die Unterrepräsentanz mit 35 Prozent besonders stark ausgeprägt. Ähnlich stellt sich die Situation im öffentlichen Sektor dar: Hier sind zwar verglichen mit der Privatwirtschaft häufiger Frauen an der Spitze zu finden (34 Prozent), doch repräsentieren diese nur zu 56 Prozent alle im öffentlichen Sektor beschäftigten Frauen.

Unbesetzte Ausbildungsplätze

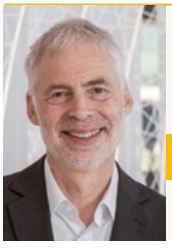
Die Ausbildung ist für Betriebe ein wichtiges Instrument, um ihren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Allerdings tun sich viele Betriebe zunehmend schwer, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Nach den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels blieb zuletzt ein Fünftel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Im Vergleich zum Jahr 2009 hat sich der Anteil nichtbesetzter Ausbildungsplätze damit nahezu verdoppelt. Besonders große Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, hatten Betriebe in Ostdeutschland. Hier lag der Anteil der nichtbesetzten Ausbildungsstellen mit 31 Prozent deutlich über dem entsprechenden Niveau in Westdeutschland (18 Prozent). Unterschiede sind zudem zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen festzustellen. Vor allem Kleinstbetriebe haben große Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Auf den Führungsetagen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert

Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 ©IAB



Forschungsbereich
Betriebe und Beschäftigung

Leiter

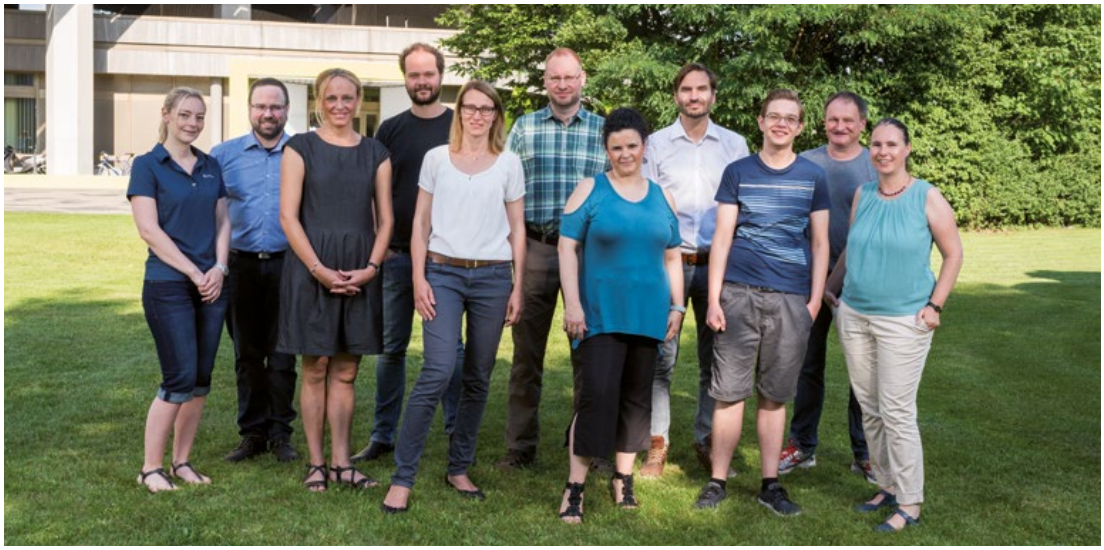
Prof. Dr. Lutz Bellmann

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

Forschungsbereich „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe“

v.l.n.r.:
Marie-Christine Laible
Dr. Bernhard Christoph
Dr. Ute Leber
Dr. Simon Janssen
Prof. Dr. Silke Anger
Dr. Gerrit Müller
Santa Donhauser
Dr. Malte Sandner
Max Kunaschk
Dr. Hans Dietrich
Dr. Eva Kopf

nicht im Bild:
Dr. Franziska Schreyer
Prof. Dr. Corinna Kleinert
Huy Le Quang
Alexander Patzina
Prof. Dr. Malte Reichelt
Annette Trahms
Basha Vicari
Oliver Wölfel



Bildung ist eng mit Arbeitsmarktchancen verknüpft und gewinnt aufgrund des technologischen und organisatorischen Wandels nicht nur als Erstausbildung an Bedeutung. Auch lebenslanges Lernen wird immer wichtiger. Der Forschungsbereich untersucht die vielfältigen Zusammenhänge zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen im Lebensverlauf. Basis sind teils selbst erhobene quantitative und qualitative Befragungsdaten sowie administrative Daten. Untersucht werden unter anderem Fragen des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben, der Hochschulbildung, der Weiterbildung oder von Migration und Bildung.

Der Forschungsbereich hat im Jahr 2017 zwei Forschungsprojekte bei renommierten Drittmittelgebern eingeworben. In dem von der EU geförderten „Innovative Training Network“ zum Thema „Global Mobility of Employees“ ist er mit dem Forschungsbereich „Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung“ Teil eines internationalen und interdisziplinären Konsortiums. Das mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) eingeworbene Projekt „Employment-Related Further Training in a Dynamic Labor Market: The Role of Business Cycles and Technological Change“ wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert. Auf der Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) in Lyon erhielt Huy Le Quang einen Early Career Researcher Award. Der Forschungsbereich hat im Jahr 2017 Politik, Fachöffentlichkeit und Bundesagentur für Arbeit insbesondere zu Folgen der Schulzeitverkürzung an Gymnasien und zu Fördermaßnahmen für Jugendliche beraten.

Beteiligung am Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Der Forschungsbereich bearbeitet mit dem WZB die Teilstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ des NEPS. In dieser groß angelegten Studie werden seit 2007 Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, -entscheidungen und -renditen in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne erhoben. Sie ist wichtige Datenbasis für Projekte im Forschungsbereich. Im Jahr 2017 startete die neunte Welle, in der unter anderem das Sozialkapital der Befragten erneut gemessen wird.

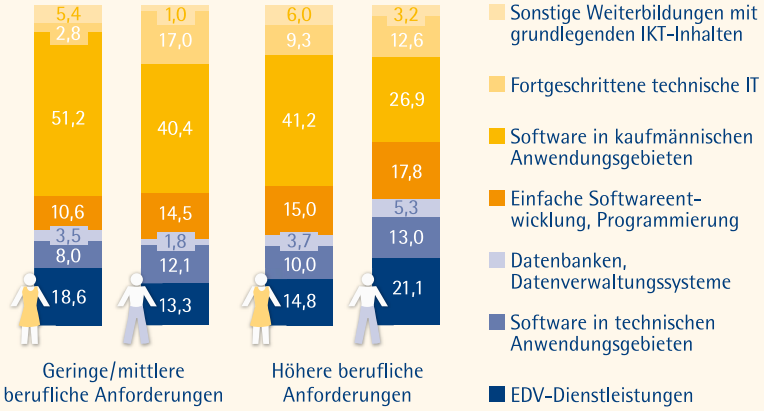
Digitalisierung und Weiterbildung

Ein Aufsatz in der Zeitschrift „Research in Social Stratification and Mobility" belegt mit administrativen Daten und Daten des Betriebspanels, dass hohe betriebliche Investitionen in IT und Kommunikationstechnologie (IKT) mit hohen Löhnen einhergehen. Branchen wie Werbung und Marktforschung oder Datenmanagement investieren verstärkt in IKT und dürften weiter wachsen. Weiterbildung in der IKT wird somit immer wichtiger.

Eine weitere Studie zeigt mit Daten des NEPS, dass 10 Prozent aller Weiterbildungskurse ohne formal anerkannten Abschluss auf IKT entfallen. Während Ältere vor allem Grundlegendes wie zum Beispiel die Nutzung von Suchmaschinen erlernen, beschäftigen sich Jüngere deutlich stärker mit fortgeschrittenen IKT-Anwendungen. Frauen bilden sich vor allem in kaufmännischer IKT weiter, Männer wesentlich häufiger in technisch anspruchsvoller Softwareentwicklung und Programmierung. Dies gilt für Berufe sowohl mit höheren als auch geringeren Anforderungen (siehe Abbildung).

Inhalte der non-formalen IKT-Weiterbildung nach Geschlecht und beruflichem Anforderungsniveau

Anteil der Kurse in Prozent



Anmerkung:
Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant nach Geschlecht (Signifikanzlevel 1 %).

Quelle: Nationales Bildungspanel (Startkohorte 6);
eigene Berechnungen (N=2.771, gewichtete Ergebnisse)

©IAB

Einkommen von Bachelorabsolventen

Seit Beginn der 2000er Jahre wurden die Studienabschlüsse Diplom und Magister durch Bachelor und Master abgelöst. Lange war unklar, wie sich Bachelorabsolventen am Arbeitsmarkt positionieren können. Der IAB-Kurzbericht 13/2017 zeigt mit Daten der Beschäftigtenhistorik, dass die Einkommen von Personen mit unterschiedlichen Abschlüssen zunächst auf ähnlichem Niveau liegen, sich mit steigendem Alter jedoch deutlich spreizen. So haben Bachelorabsolventen zunehmend Einkommensvorteile gegenüber Beschäftigten mit beruflichem Fortbildungsabschluss (zum Beispiel Meister, Techniker). Gleichzeitig können sich Master- und Diplomabsolventen mit steigendem Alter einkommensmäßig deutlich von Bachelorabsolventen absetzen.

Forschungsbereich
Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

Leiterin

Prof. Dr. Silke Anger

Forschungsbereich
Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

Leiterin vertretungsweise

Dr. Ute Leber

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

Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“

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

nicht im Bild:
Sabrina Genz
Dr. Florian Lehmer

Die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ untersucht die Mechanismen, die Berufen ihre maßgebliche Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt verleihen. Der Beruf wird dabei als eine typische Kombination von Fertigkeiten und Kenntnissen verstanden, die zur Erledigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe notwendig sind und das Arbeitsmarktverhalten strukturieren. Auf diese theoretischen Überlegungen aufbauend werden Indikatoren zur Beschreibung berufsspezifischer Tätigkeitskompositionen und anderer struktureller Eigenschaften von Berufen erarbeitet und untersucht, etwa welche Rolle diese Eigenschaften für Beschäftigungschancen, Entlohnung oder Anforderungen bei der Stellenbesetzung haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Rolle der Berufe im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung.

Berufsspezifische Substituierbarkeitspotenziale nach Regionen

Die Potenziale, dass Tätigkeiten von computergesteuerten Maschinen oder Programmen übernommen werden könnten, sind in den einzelnen Berufen unterschiedlich. Werden diese berufsspezifischen Substituierbarkeitspotenziale auf die regionale Berufsstruktur übertragen, stellt man große Unterschiede fest. So variiert der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten sind potenziell ersetzbar) gearbeitet haben, je nach Region zwischen 5,6 Prozent in Potsdam und 35,7 Prozent im Kreis Sonneberg. Verantwortlich dafür ist vor allem die regionale Wirtschaftsstruktur.

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland

Erste Ergebnisse der gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim durchgeführten repräsentativen und mit administrativen IAB-Daten verknüpften Befragung von Betrieben in Deutschland zeigen, dass Investitionen in neue digitale Technologien weder zu massiven Beschäftigungsverlusten noch zu deutlichen Beschäftigungsgewinnen geführt haben. Positive Effekte lassen sich vor allem für

Beschäftigte finden, die hochkomplexe Expertentätigkeiten in technologieaffinen Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie ausüben. Verluste ergeben sich am ehesten für Helferjobs.

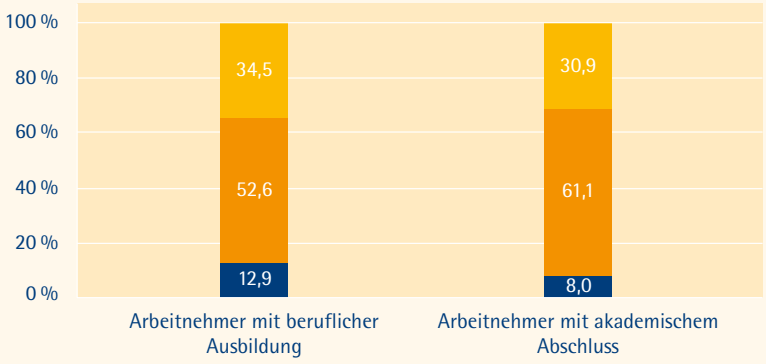
Der Einfluss beruflicher Regulierung auf Arbeitsmarktprozesse

Berufliche Regulierungen, wie beispielsweise Zulassungsverfahren oder die Festlegung von qualifikatorischen Anforderungen, können eine Vielzahl von Arbeitsmarktprozessen beeinflussen. Insbesondere schränken sie den Zugang zu entsprechenden beruflichen Tätigkeiten ein. Dementsprechend zeigt sich, dass berufliche Regulierungen und die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel in einem negativen Verhältnis zueinander stehen. So ist die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel sowohl aus stärker regulierten Berufen heraus als auch in stärker regulierte Berufe hinein eher niedriger.

Gründe für Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung

Wenn Personen formal für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind, verdienen sie meistens weniger als solche, die für ihre Stelle die passende Qualifikation haben. Mit Hilfe der Daten des nationalen Bildungspanels (NEPS), die mit deutschen administrativen Daten verknüpft sind, wurde gezeigt, dass Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung im Durchschnitt bei rund 5 Prozent liegen. Dies geht überwiegend auf die geringere Entlohnung der weniger komplexen Tätigkeiten zurück. Da die Aufnahme einer überqualifizierten Tätigkeit aber oft mit einem Berufswechsel einhergeht, spielt auch die fehlende Passung zwischen erworbenen beruflichen Kompetenzen und fachlichen Anforderungen dieser Tätigkeit eine Rolle für die Lohnabschläge. Vor allem Arbeitnehmer mit einer beruflichen Ausbildung können bei der Aufnahme einer überqualifizierten Tätigkeit die in ihrer Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen nicht übertragen. Hingegen sind Akademiker seltener gleichzeitig formal überqualifiziert und komplett fachfremd beschäftigt (siehe Abbildung). Generell gilt, dass sich die Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung verringern, wenn berufliche Kompetenzen übertragen werden können.

Ähnlichkeit zwischen beruflichen Kompetenzen und fachlichen Anforderungen der überqualifizierten Tätigkeit



Quelle: Eigene Berechnung auf der Datengrundlage NEPS-ADIAB für die Jahre 1992–2010

©IAB

Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte

Leiterin

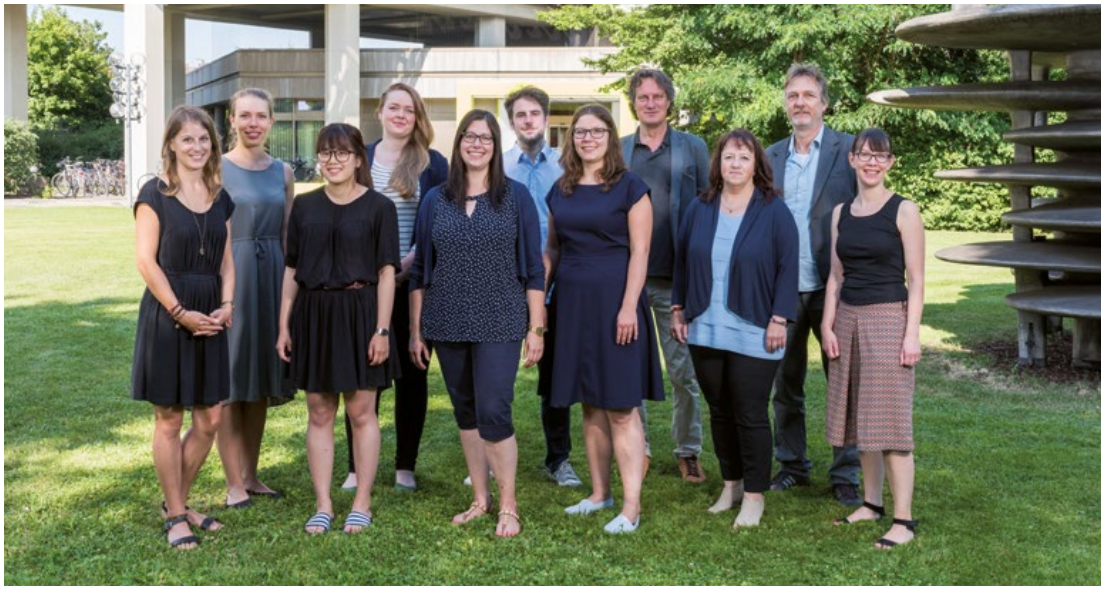
Dr. Britta Matthes

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

Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

v.l.n.r.:
Sabrina Reiter
Kerstin Jahn
Huyen Ngoc Nuyen
Kristin Neumann
Silke Tophoven
Sebastian Prechsl
Dr. Nancy Reims
Dr. Andreas Hirseland
Angela Rauch
Prof. Dr. Markus Promberger
Jun.-Prof. Dr. Brigitte Schels

nicht im Bild:
Daniela Croxton
Sebastian Ixmeier
Dr. Markus Gottwald
Marie Boost
Lukas Kerschbaumer
Juliane Achatz
Katja Hartosch
Dr. Anton Nivorozhkin



Trotz guter Arbeitsmarktlage in Deutschland bleiben Arbeitslosigkeit, Armut und gering entlohnte Erwerbsarbeit eine Herausforderung für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. 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 soziale Beziehungen, Gesundheit und Wohlbefinden der Betroffenen können unter anhaltender Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug oder Erwerbseinkommen an der Armutsschwelle leiden. Der Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ befasst sich mit den Lebenszusammenhängen von Erwerbslosen, Grundsicherungsempfängern und weiteren armutsbedrohten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. 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 beenden? Wie verläuft die Rückkehr oder der Einstieg ins Erwerbsleben für Menschen mit Behinderung, Jugendliche aus Niedrigeinkommenshaushalten, ältere Erwerbslose und Immigranten? Der Bereich widmet sich diesen Fragen aus verschiedenen methodischen Blickwinkeln und arbeitet dabei eng mit anderen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zusammen.

Evaluierung der Westbalkanregelung

Um die erhöhte Asylmigration aus den Westbalkanstaaten zu reduzieren, wurden mit der

sogenannten Westbalkanregelung Ende 2015 neue Wege der legalen Arbeitsmigration nach Deutschland geschaffen. Zusammen mit dem Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung" evaluiert der Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe" die Westbalkanregelung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Das in diesem Forschungsbereich angesiedelte qualitative Teilprojekt beleuchtet Motive, Prozesse und Bedingungen des Zustandekommens und Fortbestehens von Arbeitsverhältnissen im Rahmen dieser Regelung. Neben der Frage nach Komplementaritäts- oder Substitutionsverhältnissen der Westbalkan- und der Asylregelungen eröffnet die Annäherung an diese Thematik zwei weitere Überlegungen. Diese finden bisher weder in der politischen Debatte noch in der angewandten Analyse ausreichend Beachtung, sind aber von arbeitsmarktpolitischer Relevanz:

- (1) Die Tatsache, dass die Westbalkanregelung Erwerbsmigration ohne Qualifikationserfordernisse erlaubt, wird in der aktuellen Diskussion vielfach als neuartig und der Logik der deutschen Zuwanderungspolitik zuwiderlaufend dargestellt. Dies ist nur zum Teil korrekt, da das Anwerbeabkommen mit Jugoslawien aus dem Jahr 1968 eine Art Präzedenzfall darstellt. Ähnlich wie nach der Westbalkanregelung war Einwanderung auch damals an die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und nicht an Qualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebunden. Neben dieser Parallele ist der Bezug auf das Anwerbeabkommen für die Analyse des Zustandekommens heutiger Arbeitsverhältnisse interessant und lässt folgende Arbeitshypothese zu: Die langfristige Ansiedlung jugoslawischer Migrantinnen und Migranten und die Herausbildung ethnischer Netzwerke in Deutschland, die unter anderem im Anwerbeabkommen ihren Ursprung nahmen, erleichtern die Aufnahme von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Westbalkanregelung.
- (2) Die Westbalkanregelung wird derzeit vor allem in Abgrenzung zur Asylmigration diskutiert. Dies macht im Hinblick auf Entstehung und Zielsetzung der Regelung durchaus Sinn. Steht jedoch die Arbeitswirklichkeit der Migrantinnen und Migranten im Vordergrund, dann werden darüber hinaus andere Vergleichsdimensionen relevant. Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland ist hier besonders erwähnenswert. Systematische Parallelen zur Westbalkanregelung liegen unter anderem in der temporären Ausübung eines Arbeitsverhältnisses sowie im Fehlen von Qualifikationserfordernissen. Beide Faktoren könnten unbeabsichtigte Konsequenzen in der Nutzung der Regelung hervorrufen, die einen erhöhten staatlichen Steuerungsbedarf in der Implementierungsphase notwendig machen.

Forschungsbereich
Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Leiter
PD Dr. Markus Promberger

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

Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

v.l.n.r.:
Dr. Corinna Frodermann
Dr. Sebastian Bähr
Stefanie Unger
Daniela Croxton
Prof. Dr. Mark Trappmann
Dr. Claudia Wenzig

nicht im Bild:
Jonas Beste
Dr. Stefanie Gundert
Stefan Schwarz
Dr. Gerrit Müller
Kerstin Jahn

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 unser Forschungsprogramm.

Die Panelstudie ist seit mehr als 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 2017 wurden die Datensätze der zehnten Erhebungswelle fertig gestellt. 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“.

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Mit dem verstärkten Zuzug von Geflüchteten nach Deutschland hat sich auch die Struktur der Grund-

sicherungsempfänger verändert. Rund 870.000 Personen aus den sogenannten nichteuropäischen Asylherkunftsländern (insbesondere Syrien und Irak) bezogen im Mai 2017 Grundsicherungsleistungen.

Auf Basis der PASS-Befragung aus dem Jahr 2016 wurden SGB-II-Neuzugänge aus Syrien und dem Irak mit anderen SGB-II-Neuzugängen verglichen, um Unterschiede bei arbeitsmarktrelevanten Merkmalen und Aktivitäten zu untersuchen. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die konkreten Arbeitsmarkt- und Vermittlungshemmnisse, aber auch die Erfahrungen mit den Jobcentern und die Arbeitssuchstrategien.

Sprachliche Defizite und fehlende berufliche Bildungsabschlüsse sind die zentralen Arbeitsmarkthemmnisse der Geflüchteten, die neu in den SGB-II-Leistungsbezug gekommen sind. Drei Viertel der Geflüchteten haben nur unzureichende Deutschkenntnisse. Fast zwei Dritteln fehlt ein beruflicher Bildungsabschluss.

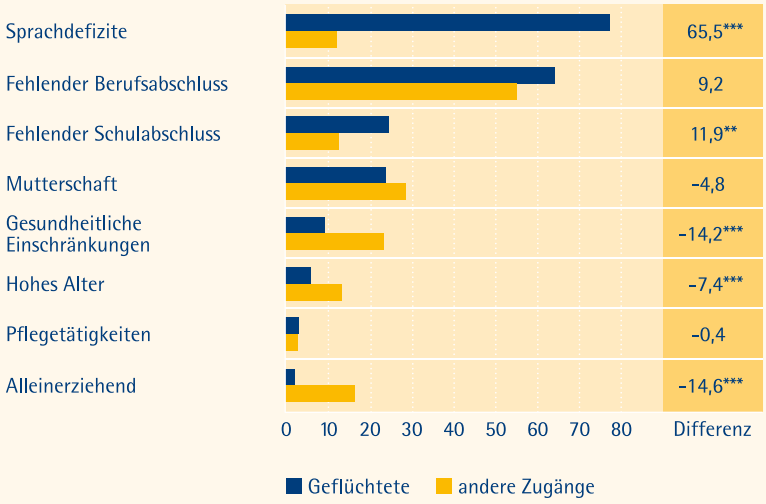
Günstige Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind für diese Gruppe dagegen ein geringes Durchschnittsalter und damit verbunden eine gute gesundheitliche Verfassung sowie eine hohe Motivation und räumliche Mobilität bei der Arbeitssuche.

Bei den Unterstützungsangeboten steht der Abbau der Sprachdefizite an erster Stelle. Daneben werden häufig auch berufliche Weiterbildungen oder Umschulungen angeboten, um Qualifizierungsdefizite abzubauen. Die Geflüchteten bewerten die Jobcenter insgesamt deutlich positiver als die anderen Zugänge. Insgesamt sollte das Aktivierungspotential von Frauen in der Gruppe der Geflüchteten noch stärker berücksichtigt werden. So war der Kontakt zu den Jobcentern bei den geflüchteten Frauen noch vergleichsweise gering.

Die ausführlichen Studienergebnisse sind im IAB-Kurzbericht 23/2017 nachzulesen.

Arbeitsmarktrelevante Hemmnisse von SGB-II-Neuzugängen (Geflüchtete und andere Zugänge)[1)]

2016, Anteile in Prozent und Differenz in Prozentpunkten



Signifikanztests (t-Tests): * = p<0,05; ** = p<0,01; *** = p<0,001.

[1)] Die Gruppe der „Geflüchteten" umfasst hier nur SGB-II-Neuzugänge aus Syrien und dem Irak. In der Vergleichsgruppe „andere Zugänge" sind neben deutschen SGB-II-Neuzugängen auch Migranten und Flüchtlinge aus den anderen Herkunftsländern enthalten.

Quelle: IAB-Erhebung Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" (PASS), 10. Welle 2016, gewichtete Ergebnisse

©IAB

Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung

Leiter

Prof. Dr. Mark Trappmann

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

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

v.l.n.r.:
Malte Schierholz
Prof. Dr. Frauke Kreuter
Dr. Hans Ludsteck
Ruben Bach
Matthias Speidel
Dr. Ursula Jaenichen
Dr. Jörg Drechsler
Karoline Wießner
Jonathan Geßendorfer

nicht im Bild:
Georg Haas

Kernaufgabe des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen zu verbessern. Zu diesem Zweck untersucht KEM alle Aspekte der Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenintegration, setzt statistische und ökonometrische Methoden ein und entwickelt diese weiter. Dazu gehören die Verbesserung der Qualität der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Entwicklung von Verfahren zum adäquaten Umgang mit fehlenden Werten und die Untersuchung der Auswirkungen von Teilnahmeanreizen, Fragebogendesign, Interviewerverhalten etc. in Bezug auf die Datenqualität. Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekte beschäftigen sich mit dem Einsatz von „Machine Learning Techniken“ zur Kodierung von Berufsangaben und flankierenden Maßnahmen bei Datenverknüpfungsverfahren.

KEM ist mit Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und Vorträgen auf wissenschaftlichen Kongressen international präsent. Herausragend waren im Jahr 2017 ein Beitrag im „Journal of the American Statistical Association“ (JASA) mit unseren Partnern von RTI International und der Utrecht University sowie der von KEM ausgerichtete „International Total Survey Error Workshop“ (ITSEW), an dem neben interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch verschiedene Vertreterinnen und Vertreter von privatwirtschaftlichen Erhebungsinstituten teilnahmen. Der thematische Schwerpunkt des Workshops lag auf der Kombination von verschiedenen Datenquellen und ihrer Evaluation.

KEM steht allen Forschenden im IAB beratend zur Seite und bietet Weiterbildungen an. Wöchentlich findet eine von Dr. Hans Ludsteck geleitete Methodensprechstunde statt. Die monatlich zu wechselnden methodischen Themen stattfindende „Learning Hour“ wird von Dr. Ursula Jaenichen betreut. Im Graduiertenkolleg unterrichtet KEM Kern- und Wahlkurse. Im Herbst 2017 wurde eine Serviceeinheit „Datenerhebung und Datenintegration“ ins Leben gerufen. Für ihre

Leitung konnte Dr. Joe Sakshaug von der University of Manchester rekrutiert werden.

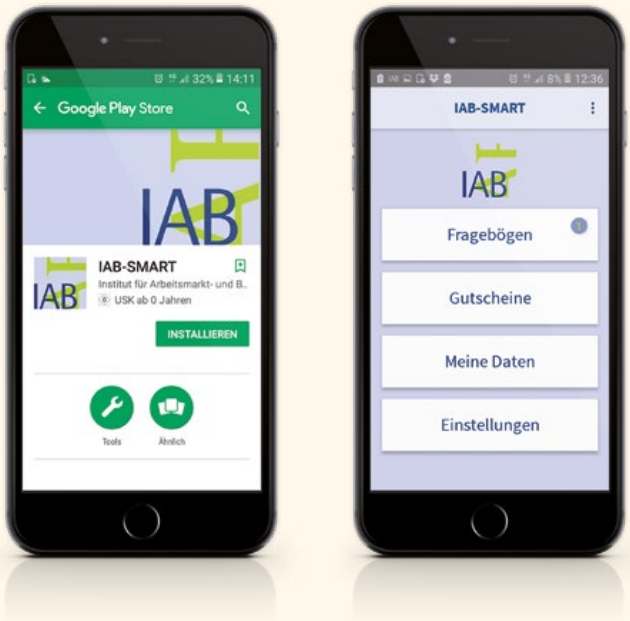
Die Vernetzung von KEM mit Universitäten und anderen Einrichtungen ist stark. Derzeit gibt es gemeinsame Projekte mit dem Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES) und dem Sonderforschungsbereich „Politische Ökonomie von Reformen" (SFB 884) der Universität Mannheim. Dr. Hans Ludsteck wurde im Berichtsjahr in Regensburg habilitiert und Dr. Jörg Drechsler bot Veranstaltungen an Universitäten in München und Maryland sowie beim Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) in Mexiko an.

Das Thema Big Data und die neuen Möglichkeiten der Datenerhebung beschäftigen KEM sehr. Dazu wurden Kurse entwickelt und intensiv am Aufbau einer App gearbeitet (siehe Beschreibung Beispielprojekt und Beitrag im IAB-Forum).

Beispielprojekt – Mobile Datenerhebungsmethoden (MoDeM)

Smartphones sind mittlerweile für die meisten Menschen selbstverständlicher Bestandteil des Alltags. Erhebliche Teile der Kommunikation finden damit statt. Selbst bei der Jobsuche sind Smartphones und die Nutzung von Apps für viele nicht mehr wegzudenken. Gemeinsam mit dem Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung hat KEM eine Studie aufgesetzt, um die Möglichkeiten für die wissenschaftliche Forschung auszuloten. Mithilfe einer eigens entwickelten Android-App werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Themen wie Arbeitsuche oder Smartphone-Nutzung im Beruf befragt. Darüber hinaus ermöglicht die App aber noch mehr: Stimmen die Befragten zu, so kann – natürlich nur in anonymisierter Form – auch die Nutzung des Smartphones selbst untersucht und auf die darin eingebauten Sensoren zugegriffen werden. Inhaltlich dient die Studie unter anderem der Erforschung sozialer Teilhabe und von internetbedingtem Stress. KEM liefert die methodische Begleitforschung zum Datenschutz, zu Messfehlern und zu Verzerrungen durch die auf Android Smartphones eingeschränkten Erhebungsmöglichkeiten.

IAB-SMART App im Google Playstore (links) und Startseite der App (rechts)



Quelle: IAB-Smart

©IAB

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Leiterin

Prof. Dr. Frauke Kreuter

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

Forschungsdatenzentrum

v.l.n.r.:
Dr. Matthias Umkehrer
Dr. Corinna Frodermann
Dr. Philipp vom Berge
Matthias Dorner
Stefanie Wolter
Wolfram Klosterhuber
Dana Müller
Benjamin Wirth
Dagmar Theune
Heiner Frank
Sandra Dummert
Andreas Ganzer
Johanna Eberle
Dr. Manfred Antoni

nicht im Bild:
Nadine Bachbauer
Ann-Christin Bächmann
Dr. Philipp Grunau
Marie-Christine Laible
Jan Mackeben
Alexandra Schmucker
Stefan Seth
Simon Trenkle
Anja Wurdack

Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB (FDZ) bereitet Mikrodatensätze 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 Mikrodatensätze 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 sogenannte „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.

Betriebliche familienfreundliche Maßnahmen

Betriebe stehen in Deutschland angesichts des sich wandelnden Verhältnisses zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zunehmend vor der Herausforderung, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und zusätzlich zu den staatlichen Regulierungen familienfreundliche Maßnahmen in die betriebliche Personalpolitik zu integrieren. Doch längst nicht alle Betriebe bieten familienfreundliche Maßnahmen

an. Welche Rolle bei der Entscheidung über die Einführung von Maßnahmen Betriebseigenschaften wie die Firmengröße und Branche oder die Geschlechterzusammensetzung der Belegschaft spielen, ist bislang unklar. Gleichzeitig gibt es kaum Informationen zu den Auswirkungen solcher betrieblichen Maßnahmen auf das Erwerbsverhalten der Beschäftigten. Im Rahmen des DFG-geförderten Drittmittelprojekts „Der Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben auf das Arbeitsmarktverhalten von Müttern und Vätern" untersucht das FDZ in Kooperation mit der Goethe-Universität Frankfurt die Wechselwirkungen zwischen betrieblich angebotenen Maßnahmen und staatlich gesteuerten Rahmenbedingungen sowie regionalen Kontextfaktoren auf individuelle Erwerbsentscheidungen.

Nutzerbefragung

Im Sommer 2017 führte das FDZ seine dritte Nutzerbefragung (nach 2008 und 2012) durch. Forscherinnen und Forscher wurden unter anderem zu ihren Erfahrungen bei der Datennutzung, dem Antragsprozess und den Datenzugangswegen befragt. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Servicequalität des FDZ. Zum ersten Mal wurden die Nutzerinnen und Nutzer auch umfassend zum neuen Webportal für die Datenfernverarbeitung JoSuA (Job Submission Application) befragt. Wie die Abbildung zeigt, bewerten wenige der an der Befragung Teilnehmenden die Bedienungsfreundlichkeit von JoSuA als schlecht. Die große Mehrheit (zwei Drittel) gibt an, die Bedienungsfreundlichkeit sei gut oder sehr gut.

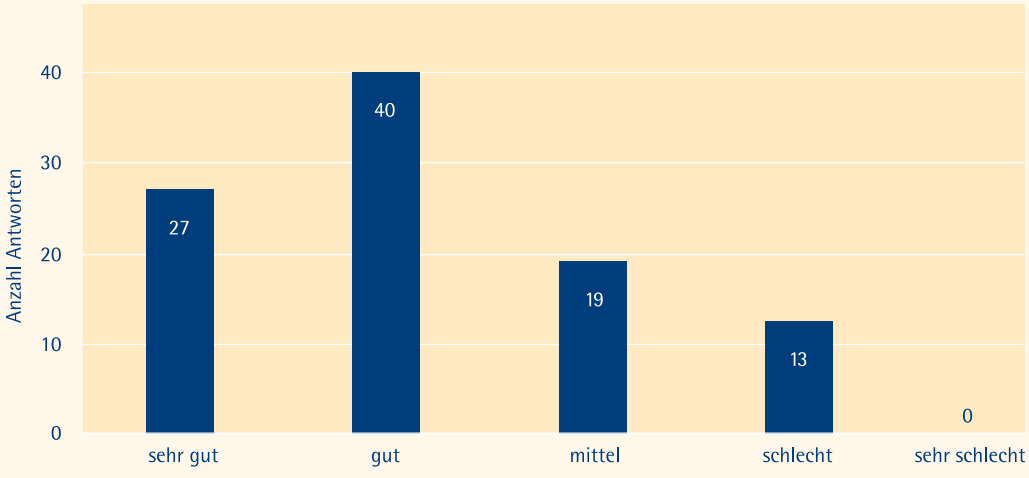
Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

Leiterin

Dana Müller

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

Bedienungsfreundlichkeit von JoSuA (Job Submission Application)



Quelle: FDZ-Nutzerbefragung 2017, eigene Berechnungen

©IAB

Stabsstelle

„Forschungskoordination“

v.l.n.r.:
vorne:
Elke Dony
Dr. Holk Stobbe
Karsten Strien
Heike Hofbauer-Geer
Dr. Martin Dietz
Dr. Monika Senghaas

hinten:
Alfons Voit
Barbara Knapp
Dr. Carolin Freier
Maren Müller
Volker Daumann
Dr. Peter Kupka
Dr. Philipp Ramos Lobato
Dr. Christopher Osiander
Anke Hänel
Gudrun Fausel

nicht im Bild:
Dr. Holger Bähr
Ulrike Büschel
Christine Hense

Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) berät die Institutsleitung in forschungsstrategischen Fragen und unterstützt diese beispielsweise bei der Aufstellung des Forschungs- und Arbeitsprogramms. Mit der Bündelung und dem Transfer von Forschungsergebnissen aus dem IAB übernimmt die Stabsstelle übergreifende Aufgaben der Politikberatung und agiert damit an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Dies gilt in besonderer Weise für die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), für dessen Anliegen Foko erste Ansprechpartnerin ist. So organisiert die Forschungskoordination halbjährliche Abstimmungsgespräche, in denen aktuelle Projekte des IAB vorgestellt und Forschungsbedarfe des Ministeriums diskutiert und erläutert werden.

Koordination und Wissenstransfer

Am IAB koordiniert Foko die Wirkungsforschung zur Grundsicherung nach § 55 (1) Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Zum Ende der dritten Zielvereinbarungsperiode der SGB-II-Forschung erstellte die Stabsstelle im März 2017 gemeinsam mit den IAB-Forscherinnen und -Forschern für das BMAS eine Zusammenfassung der Forschungsbefunde der letzten vier Jahre. Ein Abschlussworkshop in Berlin mit dem Thema „Struktur, Lebenslagen und Aktivierung: Ergebnisse der Wirkungsforschung zum SGB II“ ermöglichte einen persönlichen Austausch zwischen Forschung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMAS.

An Führungskräfte aus Agenturen und Jobcentern richtete sich auch 2017 wieder eine Veranstaltung, in der Forschungsergebnisse aus dem IAB mit hohem Praxisbezug präsentiert wurden, unter anderem zur Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration sowie zu den Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt.

Wissenschaftsunterstützende Dienstleistungen

Die Stabsstelle bietet unterschiedliche Dienstleistungen für die Forschungseinheiten im Haus an, zum Beispiel die Organisation des „IAB-Colloquiums“, einer Vortragsreihe für externe Expertinnen und Experten, die Beratung bei der Akquise von Drittmitteln sowie bei der Vergabe von For-

schungsaufträgen. Die Vergabeberatung wird auch von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) und Regionaldirektionen in Anspruch genommen. Neun Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter des IAB, die organisatorisch bei Foko angesiedelt und in ausgewählten Arbeitsagenturen tätig sind, leisten über ihren direkten Zugang zur Vermittlungsarbeit wichtige Beiträge zur IAB-Forschung.

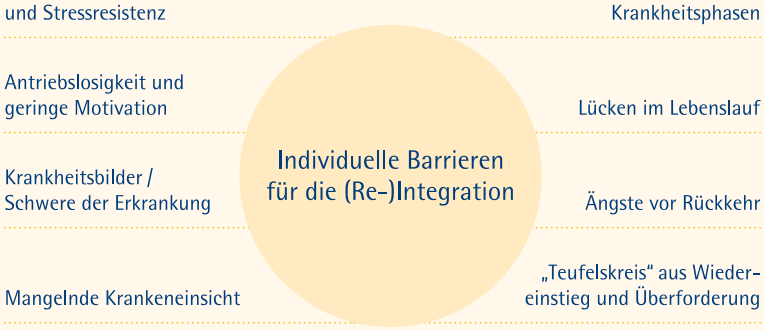
Auch spielen Aspekte der Qualitätssicherung eine wichtige Rolle für die Arbeit der Stabsstelle: Mit Peter Kupka stellt Foko den Beauftragten des IAB für die Qualitätssicherung in der Forschung. Zu den Aspekten guter wissenschaftlicher Politikberatung werden regelmäßig Gespräche mit den Hauptadressaten der IAB-Forschung geführt.

Eigene Forschung

Die Forschungskoordination setzt eigene wissenschaftliche Akzente und erforscht vor allem den Beratungs- und Vermittlungsprozess der Arbeitsverwaltung. Hervorzuheben ist 2017 die Studie „Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung" (IAB-Forschungsbericht 14/2017). Sie zeigt, dass ein großer Teil der Betroffenen den Wunsch hat, erwerbstätig zu sein. Es gibt jedoch eine Reihe von Hemmnissen für eine Integration (siehe Abbildung) und es müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit die Arbeit sich nicht negativ auf den Gesundheitszustand auswirkt.

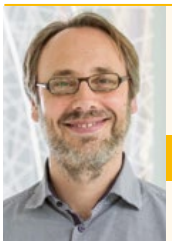
Die Erhebungen in acht Jobcentern zeigen, dass der Wunsch nach einer angemessenen Erwerbstätigkeit nur unzureichend in die Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten eingeht. Dies liegt an fehlenden Arbeitsplätzen für den Personenkreis, aber es mangelt auch an Maßnahmen, die die Bedürfnisse der psychisch kranken Leistungsbeziehenden aufnehmen. Die Beratung stützt sich zu häufig auf die sequentielle Vorstellung „erst gesund werden, dann arbeiten", während arbeitsbezogene Maßnahmen als Teil des Wiederherstellungsprozesses selten sind.

Individuelle Barrieren für die (Re-)Integration von psychisch Kranken in den Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Darstellung

©IAB



Stabsstelle
Forschungskoordination

Leiter

Dr. Martin Dietz

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

Nachwuchsförderung am IAB

Das Graduiertenprogramm (GradAB)

v.l.n.r.:
Johann Eppelsheimer
Stefanie Unger
Francesco Carbonero
Dr. Sandra Huber
Andreas Eberl
Sabrina Genz
Max Kunaschk
Jannek Mühlhan
Katharina Diener
Franziska Zimmert

nicht im Bild:
Ruben Bach
Lisa Bellmann
Lucas Guichard
Tamara Harrer
Karolin Hiesinger
Ramona Hübner
Hannah Illing
Theresa Koch
Martin Popp
Patrick Schenk
Stefan Schwarz
Nils Teichler

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. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein dreijähriges Stipendium, das unter bestimmten Bedingungen um ein viertes Jahr verlängert werden kann.

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 Stipendiatinnen und Stipendiaten mit einem monatlichen Stipendium des IAB in Höhe von 1.350 Euro gefördert. Hinzu kommt gegebenenfalls ein Familienzuschlag. Zudem steht ein jährliches Budget in Höhe von 1.800 Euro für dissertationsrelevante Kosten zur Verfügung. 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.

Personalia

Im Januar 2017 wurden sechs Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie eine Kollegiatin neu in das GradAB aufgenommen. Aufgrund der Entscheidung, die Bewerbungsfrist vorzuziehen und künftig den Beginn des Programms auf Herbst zu

verlegen, begannen zum 1. Oktober 2017 weitere sechs Stipendiatinnen und Stipendiaten, für zwei lief der Förderzeitraum aus. Ein Absolvent hat im vergangenen Jahr seine Dissertation erfolgreich abgeschlossen.

Prof. Dr. Silke Anger, Leiterin des Forschungsbereichs „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe", schied im Mai 2017 als Programmverantwortliche seitens des IAB turnusgemäß aus. Ihr folgte Prof. Dr. Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen". Die Programmverantwortung von 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 Doktorandinnen und Doktoranden teil. Zu je dreimonatigen Forschungsaufenthalten waren zwei Stipendiaten an der University of Melbourne beziehungsweise an der University of Michigan. 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 „Good Scientific Practice". Aus dem Wahlpflichtbereich wurden die Kurse „Using Stata to prepare IAB process data", „Quantile Regression", „Economics of Migration" 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 wirtschaftswissenschaftliche Doktorandinnen und Doktoranden von unterschiedlichen bayerischen Universitäten.

Graduiertenprogramm

Koordination

Dr. Sandra Huber

Näheres zum Graduiertenprogramm unter www.iab.de/gradab

Neue Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm

Name	Dissertationsthema (Arbeitstitel)
Andreas Eberl	Networks and their Impact on Labor Market Integration and Success
Sabrina Genz	German Workforce Adaption to Digitalization
Lucas Guichard	Immigration Motives and Labour Market Integration of Refugees in Germany
Tamara Harrer	The Effects of German Active Labour Market Policies and their Reforms on the Labour Market Performance of Welfare Benefit Recipients with a Considerable Need for Active Support
Karolin Hiesinger	Essays on Consequences of Employment Interruptions in the Context of Social Policy Institutions
Ramona Hübner	Commuting, Wage Compensation and Housing in German Regional Labor Markets with Geo-referenced Data
Hannah Illing	The Impact of European Integration in Eastern Bavarian Border Regions: Demography, Skills and Innovation
Theresa Koch	Migration and Labor Markets
Max Kunaschk	Essays on Wages and Employment in Germany
Jannek Mühlhan	Accounting for Demand Side Frictions in the Estimation of Welfare Recipients' Labor Supply
Martin Popp	Estimation and Application of Unconditional Wage Elasticities of Labor Demand
Nils Teichler	Health-related Risks of Precarious Employment
Franziska Zimmert	Working Hours during the Life Course

©IAB

Arbeitsgruppen

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.

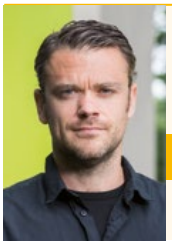
Zu den derzeit vier Fokusthemen „Migration und Integration", „Arbeit in der digitalisierten Welt", „Langzeitleistungsbezug", das sich thematisch vor allem aus der Grundsicherungsforschung des IAB speist, und „Qualität der Beschäftigung" existieren im IAB daher bereichsübergreifende Arbeitsgruppen.

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" 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 „Berufe" sind, ebenso wie die Arbeitsgruppe „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.

Im Jahr 2017 hatte das IAB Arbeitsgruppen zu den folgenden Themen:



Arbeitsgruppe
„Arbeit in der digitalisierten Welt"

Leiter

Dr. Florian Lehmer

Arbeitsgruppe
„Weiterbildung"

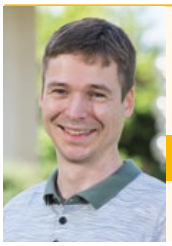
Leiter

PD Dr. Thomas Kruppe

Arbeitsgruppe
„Berufe"

Leiter

Dr. Bernhard Christoph



Arbeitsgruppe
„Datenqualität"

Leiter

Ulrich Thomsen

Arbeitsgruppe
„Geschlechterforschung"

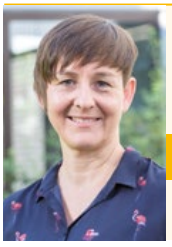
Leiterin

Juliane Achatz

Arbeitsgruppe
„Langzeitleistungsbezug"

Leiter

Dr. 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"

Leiter

Dr. Stefan Bernhard

Stabsstelle

Presse

v.l.n.r.:
Miriam Bär
Wolfgang Braun
Janina Müller
Dagmar Heimbach

nicht im Bild:
Sophia Koenen
Inna Felde

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.

Pressekonferenzen, Interviews und Gastbeiträge

Pressekonferenzen, Interviews und Gastbeiträge dienen dazu, die Sichtbarkeit des IAB zu erhöhen und seine Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit zu tragen. Einige Beispiele:

- Im März sprachen IAB-Direktor Joachim Möller, Vizedirektor Ulrich Walwei und IAB-Forscherin Ute Leber auf einer Pressekonferenz in Berlin zum Thema „Betriebliche Weiterbildung". 53 Prozent aller Betriebe in Deutschland haben im ersten Halbjahr 2016 die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützt, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels. Im Jahr 2001 beteiligten sich dagegen nur 36 Prozent der Betriebe an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter.
- Zur Vorstellung des neu erschienenen Handbuchs „Arbeitsmarkt kompakt" veranstaltete das IAB im April eine weitere Pressekonferenz in Berlin. Joachim Möller und Ulrich Walwei präsentierten dabei die Forschungsergebnisse des IAB zur Arbeitsmarktsituation von Akademikern und zur Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses. „Akademiker zählten in den letzten Jahrzehnten ganz klar zu den Gewinnern am Arbeitsmarkt", erklärte Joachim Möller. Der Trend zur Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt sei bisher ungebrochen. Ulrich Walwei betonte, dass entgegen der öffentlichen Wahrnehmung die Bedeutung

des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses – Vollzeit, unbefristet, außerhalb der Zeitarbeit – seit Anfang des letzten Jahrzehnts nicht weiter zurückgegangen sei. Der zuvor starke Zuwachs atypischer Beschäftigungsverhältnisse – Teilzeit oder befristet oder Zeitarbeit – habe mehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet, aber nicht das Normalarbeitsverhältnis verdrängt.

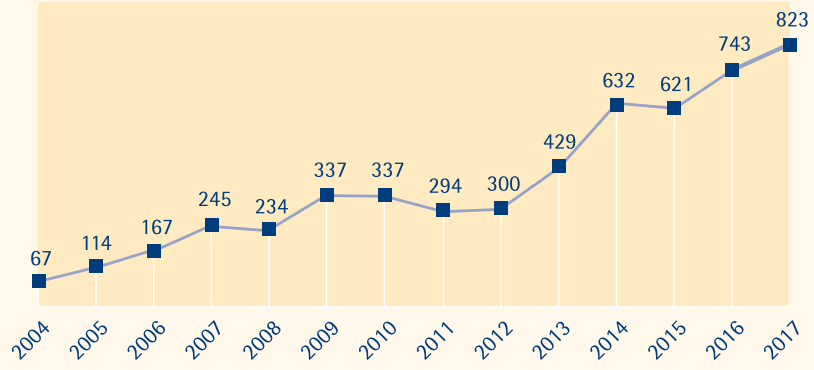
- Joachim Möller gab 2017 insbesondere zu den Themen Lohnentwicklung, Mindestlohn und Digitalisierung wieder zahlreiche Interviews, beispielsweise für den Spiegel, die Zeit und den Deutschlandfunk.
- Unter anderem für ARD und ZDF wurden auch zahlreiche Fernsehinterviews mit Joachim Möller, Ulrich Walwei, Enzo Weber, Herbert Brücker und anderen Forscherinnen und Forschern des Instituts geführt.
- Ulrich Walwei und Joachim Möller schrieben zusammen den Gastbeitrag „Den harten Kern der Arbeitslosigkeit aufbrechen", der im Oktober in der Frankfurter Rundschau erschien. Sie empfehlen unter anderem, die Fallzahlen der Vermittler und Fallmanager zu reduzieren, abschlussorientierten Qualifizierungen verstärkt Vorrang einzuräumen und die in den vergangenen Jahren stark zurückgefahrene Förderung der beruflichen Selbständigkeit wiederzubeleben.
- Im Dezember veröffentlichte die Süddeutsche Zeitung den Gastbeitrag „Weg mit der Falle!" von Enzo Weber zum Thema Rückkehrrecht in Vollzeit.
- Weitere Gastbeiträge von IAB-Forscherinnen und -Forschern publizierten unter anderem das Handelsblatt, die Wirtschaftswoche, die Welt und Zeit online.

Neuer Höchststand bei der Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB war 2017 mehr denn je in der Medienöffentlichkeit 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 800 Artikel mit Bezug auf das IAB.

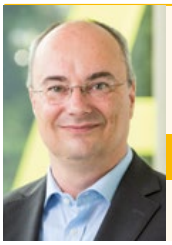
Das IAB im Spiegel der Medien

Durchschnittliche Anzahl der Artikel mit IAB-Bezug pro Monat



Quelle: IAB-Presse

©IAB



Stabsstelle Presse

Leiter

Wolfgang Braun

Wissenschaftsmanagement

v.l.n.r.:
Elisabeth Roß
Dr. Wilma Wolf
Petra Prietz
Dr. Gwendolin Lauterbach
Doreen Makrinius-Hahn
Barbara Wünsche
Dr. Markus Heckmann
Dr. Ulrich Wenzel

nicht im Bild:
Thorsten Hühn
Frank Pelzel

Das Wissenschaftsmanagement (WiM) unterstützt die Institutsleitung des IAB durch die Steuerung und Koordination der Geschäftsbereiche, die Optimierung der internen Services für die Forschung sowie durch strategische Beratung, etwa zu Themen der Organisationsentwicklung. Im Aufgabenbereich Rechtsangelegenheiten werden Forscherinnen und Forscher bei Datenschutzfragen und zu Rechtsangelegenheiten der Forschung beraten.

Organisationsentwicklung und Geschäftsbereichskoordination

Im Februar 2017 trat ein neues Fachkonzept am IAB in Kraft. Darin sind Neuerungen in der Aufbau- und Ablauforganisation und in der Personalentwicklungsstrategie niedergelegt. Die damit verbundenen Änderungen in der Organisation und im Tarifsystem mussten umgesetzt werden. WiM hat diesen Prozess federführend koordiniert.

Ein wichtiges Ziel hierbei war es, Aufgabenbereiche stärker zu bündeln und so veränderten oder neu entstandenen Anforderungen besser gerecht werden zu können. Die Planung und Bewirtschaftung der Finanzen und das Ressourcen- wie Leistungscontrolling wurden daher in einem neu eingerichteten Geschäftsbereich „Finanzen und Planung" zusammengeführt. Zur Stärkung der Personalarbeit, insbesondere der Personalentwicklung, entstand zugleich der Geschäftsbereich „Personal, Qualifizierung und Infrastruktur". Beide neuen Einheiten übernahmen Aufgabenfelder, die zuvor in anderen Einheiten betreut wurden. Durch den Abbau von Redundanzen und Schnittstellen können die Aufgaben nunmehr mit erhöhter Qualität und Serviceorientierung erbracht werden.

Im Bereich der Forschung entstand – ebenfalls zur Bündelung von Aufgaben – die Servicegruppe Datenerhebung und Datenintegration im Kompetenzzentrum Empirische Methoden. Diese Gruppe bietet allen datenerhebenden Forschungseinhei-

ten hochwertige Methodenberatung an. Darüber hinaus waren Anpassungen in der Aufbauorganisation der Forschung in den Geschäftsprozessen und Geschäftsdaten abzubilden.

Qualitätsmanagement

In Zusammenarbeit mit der Forschungskoordination hat WiM ein Fachkonzept für die Archivierung von Forschungsdaten gemäß den Richtlinien guter wissenschaftlicher Praxis entwickelt. Darin ist dargelegt, wie Forschungsprojekte archiviert werden sollen und welche Zugangswege zum Archiv bestehen.

Evaluation

Zur Vorbereitung der Evaluation des IAB durch den Wissenschaftsrat hat das Wissenschaftsmanagement die erforderlichen Datenbereitstellungen und ihre Qualitätssicherung koordiniert. Hinzu trat die federführende Koordinierung bei der Beantwortung fachlicher Fragen des Wissenschaftsrats, unter anderem zur Organisations- und Personalpolitik des IAB.

Geschäftsprozesse

Seit 2017 werden die Forscherinnen und Forscher bei der Beantragung von Drittmittelprojekten durch ein sogenanntes Projektleitungs-Cockpit unterstützt. Dieses hilft dabei, die für IAB-interne Planungs-, Ressourcenbereitstellungs- und Genehmigungsprozesse erforderlichen Informationen gebündelt zu erfassen. So gelang ein Abbau von Redundanzen in den Informationssystemen und eine Vereinfachung der Dokumentation von Forschungsprojekten.

Rechtsangelegenheiten

Kooperationen mit Universitäten und Forschungseinrichtungen sind für die Aufgabenerledigung der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gemäß § 282 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und § 55 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) erforderlich. Die gemeinsamen Berufungen mit Universitäten stehen in einem unmittelbaren Kontext mit den Aufgaben des IAB, dienen mittelbar und unmittelbar der Aufgabenerledigung und sind ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung von Qualität und Leistungsfähigkeit in der Forschung und der wissenschaftlichen Politikberatung. Eine weitere gemeinsame Berufung wurde im Berichtsjahr vertraglich auf den Weg gebracht; zwei gemeinsam berufene Professoren konnten nach angemessener Beobachtungsfrist und positiver Evaluation entfristet werden.

Datenschutz

Im Gefolge der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurde das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der bisherigen Form aufgehoben und durch ein neues ersetzt. Auch die Vorschriften des Sozialdatenschutzes wurden aufgrund der DSGVO geändert. WiM hat Institutsleitung und Forschungseinheiten im Vorfeld des Inkrafttretens der DSGVO zu den Änderungen beraten. Hinzu kamen neue datenschutzrechtliche Fragestellungen im Kontext methodisch innovativer Projekte des IAB, die intensive Beratungen der Forschungseinheiten erforderten. Ein Beispiel ist die Nutzung des Smartphones – als potenzielles Befragungsinstrument der Zukunft – als Datenquelle in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wissenschaftsmanagement

Leiter

Dr. Ulrich Wenzel

Geschäftsbereich „Personal, Qualifizierung und Infrastruktur“

v.l.n.r.:
Wolfgang Lorenz
Annette Arnold
Manuel Deringer
Irina Abendt
Cornelia Hammling
Susanne Fehr
Ilona Lorenz
Jennifer Lewis
Gisela Egersdörfer
Evi Gmeiner
Dr. Sandra Huber
Norbert Schauer
Sabine Hofmockel
Claudia Baur

nicht im Bild:
Gülden Can
Sonja Dobrzewski
Angelika Engelhardt
Carina Graef
Sabine Kauschinger
Marianne Liebau
Marta Mistela
Rita Ratschker

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, Qualifizierung und Infrastruktur“ (PQI).

Personalentwicklung und -rekrutierung

Mit der Einführung des E-Recruitings für externe Bewerberinnen und Bewerber ist ein weiterer Meilenstein in der Weiterentwicklung und Optimierung des Rekrutierungsprozesses gesetzt worden. Das IT-Verfahren unterstützt grundsätzlich alle Stellenbesetzungsvorgänge der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des IAB. Es umfasst den gesamten Rekrutierungsprozess, von der Stellenausschreibung bis zur abschließenden Zusage beziehungsweise Absage. Des Weiteren können sich externe sowie interne Bewerberinnen und Bewerber durch den sogenannten „Jobagenten“ gezielt über passende Stellenausschreibungen informieren lassen.

Die Umsetzung der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WZVG) wurde im Rahmen einer Klausurtagung der Führungskräfte weiterentwickelt. Das IAB verpflichtet sich durch einen Verhaltenskodex, befristete Stellen möglichst langfristig zu besetzen.

Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ wurden gemeinsam mit dem Auditor nächste Schritte zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen entwickelt. So wurden eine Diskussion zur Anpassung der IAB-Prozesse an eine familienfreundliche Führungsstruktur sowie die Erstellung eines Konzepts „Führung mit flexibler Arbeitszeit“ vorbereitet. Ein Flyer zum Thema „Pflege von Angehörigen“ wurde erarbeitet.

Zur Begleitung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Fachexpertinnen startete eine zweite Kohorte des IAB-Mentoringprogramms. Das Programm hat sich im Institut etabliert und erhielt nach der ersten Kohorte positive Rückmeldungen sowohl von Mentees und Mentoren als auch vom Wissenschaftlichen Beirat.

Zur Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde ein Onboarding-Konzept entwickelt. Dieses umfasst neben Qualifizierungsbausteinen auch eine Optimierung des Rekrutierungs- und Einstellungsprozesses, die Einführung eines offiziellen Patensystems sowie Checklisten und Einarbeitungspläne zur Unterstützung der Bereiche. Die Umsetzung des Konzepts ist für 2018 geplant.

Qualifizierung

Das IAB will die beruflichen Kompetenzen und die Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch bedarfsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen erhalten und fördern. Durch die Organisation von 33 überwiegend wissenschaftsspezifischen Inhouse-Gruppenmaßnahmen konnten neben IT-Themen beispielsweise Kommunikation in der Politikberatung oder Academic Writing geschult werden. Mehr als 250 individuell umgesetzte Einzelmaßnahmen ergänzten dieses Angebot.

Zur Unterstützung der Internationalisierung des Instituts und zur Integration von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden die Regelungen zur Förderung der Sprachkompetenz überarbeitet.

Darüber hinaus wurde ein Prozess zur Entwicklung eines systematischen und ganzheitlichen Bildungsmanagements im IAB gestartet.

Personalservice

Ein wichtiges personalpolitisches Ziel des IAB ist die Erhöhung der Schwerbehindertenquote. Hierzu wurde ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, in welchem Strategien zu diesem Thema entwickelt werden. Darüber hinaus wurde eine Beratungsfirma eingeschaltet, die auf die Beratung und Vermittlung von Schwerbehinderten spezialisiert ist.

Veranstaltungsmanagement

Das Berichtsjahr 2017 stand für das Veranstaltungsmanagement ganz im Zeichen des 50-jährigen Institutsjubiläums. Zusammen mit anderen Organisationseinheiten im IAB bereitete der Geschäftsbereich den Festakt und die große Jubiläumsfachtagung vor.

Darüber hinaus unterstützte PQI die Forschungsbereiche bei der Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher wissenschaftlicher Konferenzen, Workshops und besonderer Veranstaltungsformate und stellte sicher, dass das IAB auf wichtigen internen und externen Veranstaltungen mit einem Informationsstand präsent war.

Graduiertenprogramm

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

Geschäftsbereich
Personal, Qualifizierung und Infrastruktur

Leiterin

Claudia Baur

Geschäftsbereich „Finanzen und Planung“

v.l.n.r.:
Katrin Neumeier
Doreen Makrinius-Hahn
Thorsten Hühn
Gabriele Ruff
Irmgard Wolz
Helene Renner
Kerstin Hurnik
Dr. Ulrich Wenzel

nicht im Bild:
Dr. Gwendolin Lauterbach
Olga Mai-Aidinovich
Frank Pelzel

Der Geschäftsbereich Finanzen und Planung (FPL) wurde zum 01. Februar 2017 neu errichtet, um alle Dienstleistungen der Finanzplanung, -steuerung und -bewirtschaftung in den verschiedenen haushälterischen Segmenten sowie die planerischen Aufgaben des Leistungs- und Finanzcontrollings zusammenzuführen. Durch FPL erfolgt die fachliche Unterstützung und Beratung der einzelnen Abteilungen des IAB in finanziellen und planungstechnischen Fragestellungen. Institutsleitung und Wissenschaftsmanagement werden in Haushalts- und Finanzfragen sowie bei allen Fragen des Zielsteuerungsprozesses beraten.

Finanzen und Drittmittel

FPL ist für die Bewirtschaftung des Forschungs-, IT- und Sachhaushalts und die administrative Abwicklung von Drittmittelprojekten verantwortlich. Zudem sind die Koordinierung des IT-Haushalts, die Drittmitteladministration sowie Grundsatzfragen zur Beschäftigung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern im Bereich angesiedelt. Die laufenden Geschäftsprozesse werden durch moderne Fachverfahren unterstützt, die ständig optimiert und angepasst werden. Entsprechende elektronische Anwendungen sichern eine realistische Budgetplanung und minimieren Bewirtschaftungsrisiken.

Mit dem „Steueränderungsgesetz 2015“ hat der Gesetzgeber den Unternehmerbegriff der öffentlichen Hand grundlegend neu gefasst. Damit einhergehende Prüfungen und Klärungen von Sachverhalten erfolgen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bereichen in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) und im BA-Service-Haus.

Planung und Controlling

Im Sachgebiet Planung und Controlling sind die strategische Beratung und die Bereitstellung entscheidungsrelevanter Informationen für Institutsleitung und Führungskräfte sowie die Bereitstellung von Informationen für externe Stakeholder und die Öffentlichkeit angesiedelt.

Im Berichtsjahr wurden alle Organisationseinheiten des IAB bei der Vorbereitung und Durchführung der für das Jahr 2018 geplanten Evaluation durch den Wissenschaftsrat mit strukturierten Informationen über Leistungen und Ressourceneinsatz unterstützt.

Zudem ist FPL bei der Umstellung des bisherigen Projektantrags auf ein IT-gestütztes Projektgenehmigungsverfahren beteiligt. Im Zuge dessen werden durch eine konsolidierte Projektdatenbasis alle relevanten Daten für das IAB-Reporting unmittelbar verfügbar, was die Transparenz für interne und externe Stakeholder weiter steigert. Diese bedeutenden Änderungen im IAB-internen Umfeld sowie gestiegene Anforderungen an die Berichtslegung von Drittmitteln bieten Gelegenheit, auch das Drittmittel-Reporting am IAB zu konsolidieren und neu aufzubauen. Dazu gehören die Konsolidierung der vorhandenen Daten in einen allgemeingültigen Datenbestand, Begriffs- und Verfahrensbeschreibungen, die Erarbeitung operativer und strategischer Kennzahlen und Entwürfe tagesaktueller Standardberichte.

Wer sucht, der findet …

Von Absolventen bis Zuwanderung – die Vielfalt der Forschung am IAB dargestellt als Wortwolke: Grundlage sind die Abstracts aller IAB-Forschungsprojekte der letzten fünf Jahre. Dazu wurden über 650 Abstracts analysiert. Insgesamt finden sich 970 verschiedene Wörter in der Grafik. Je häufiger ein Wort genannt wurde, desto größer wird es in der Grafik dargestellt. Stoppwörter sowie Wörter mit weniger als vier Nennungen wurden nicht berücksichtigt.

Das häufigste Wort „Projekt" wurde 408-mal erwähnt. Die Bedeutung von Daten für die Forschungs- und Beratungsarbeit des IAB wird durch eine hohe Anzahl an Nennungen ebenfalls deutlich: „Daten" (298), „Datenbasis" (61), „Datensätze" (61). Im Forschungsinteresse des IAB stehen auch diverse Personengruppen, wobei „Frauen" (71) häufiger als „Männer" (30) genannt werden. Bei der Altersstruktur stehen „Ältere" (70) und „Junge" (62) ebenso wie „Jugendliche" (43) im Fokus. „Beschäftigung" (149) wird häufiger als

„Arbeitslosigkeit" (111) genannt. Auch Beratungsempfänger des IAB wie die „Bundesagentur" (55) oder die „Arbeitsmarktpolitik" (47) finden sich in den Abstracts.

Geschäftsbereich
Finanzen und Planung

Leiterin

Dr. Gwendolin Lauterbach

Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“

v.l.n.r.:
Dr. Martin Schludi
Dr. Andrea Kargus
Kurt Pogoda
Gertrud Steele
Martina Dorsch
Monika Pickel
Renate Martin
Marta Mistela
Werner Winkler
Jutta Winters

nicht im Bild:
Ricardo Martinez Moya
Erika Popp
Elfriede Sonntag
Christine Weidmann
Jutta Palm-Nowak

Forschung am IAB ist kein Selbstzweck. Die Methoden, Inhalte und Ergebnisse der Forschungsarbeit des Instituts müssen interessensgerecht aufbereitet und gezielt verbreitet werden. Der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ (WMK) entwickelt Strategien, Konzepte und Instrumente für die interne und externe Kommunikation und setzt diese um. Dabei orientiert sich der Bereich stets an den Informationsbedürfnissen seiner Zielgruppen in Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit.

Der Bereich ist für die konzeptionelle und redaktionelle Betreuung und Gestaltung der Print- und Online-Medien des IAB, einschließlich des Internet- und Intranet-Auftritts, verantwortlich. Darüber hinaus gehören die Erstellung von wissenschaftlichen Postern und Kommunikationsmitteln, die (Mit-)Organisation und redaktionelle Begleitung von Veranstaltungen sowie die Bewerbung und Verbreitung der Daten-, Informations- und Serviceangebote des Instituts zu seinen Aufgaben. Hierfür nutzt der Bereich auch Social-Media-Plattformen wie XING und YouTube.

50 Jahre IAB

2017 feierte das IAB sein 50-jähriges Bestehen. Dies war Anlass für eine Reihe besonderer Aktivitäten. Für die Planung, Steuerung und Umsetzung der Jubiläumskommunikation des IAB zeichnete der Geschäftsbereich WMK verantwortlich. Auftakt und zugleich Höhepunkt des Jubiläumsjahrs war eine hochkarätige Jubiläumsveranstaltung am 5. und 6. April in Berlin, an deren Vor- und Nachbereitung WMK federführend beteiligt war.

Zum Jubiläum wurden außerdem Sonderpublikationen konzipiert und umgesetzt wie das Magazin „Wandel. 50 Jahre Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Spiegel der Zeit“. Die Magazinbeiträge wurden zugleich im Blog „IAB 5.0“ veröffentlicht, den der Bereich eigens für das Jubiläumsjahr aufsetzte. Dort wurden auch weitere herausragende Veranstaltungen präsentiert, etwa zum 25-jährigen Bestehen des IAB-Betriebspanels und zum 10-jährigen Bestehen des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“. Zudem wurde ein Animationsfilm zu den Aufgaben des IAB produziert.

Arbeitsmarkt kompakt

Zur Jubiläumsveranstaltung in Berlin erschien in der Reihe „IAB-Bibliothek" der Band „Arbeitsmarkt kompakt". Die Publikation bietet in Form von kurzen, sorgfältig redigierten Texten eine umfassende Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarkts nicht nur für die Wissenschaft, sondern gerade auch für die Fachöffentlichkeit. Es wurde zudem großer Wert auf ein klares, übersichtliches Layout mit zahlreichen Infografiken gelegt. „Arbeitsmarkt kompakt" steht samt Anhang mit wichtigen Arbeitsmarktindikatoren als kostenlose Online-Publikation zur Verfügung (www.amk.iab.de).

IAB-Forum ist online

Ende Juni 2017 wurde nach aufwändigen Vorarbeiten das Online-Magazin „IAB-Forum" als Nachfolger des bisherigen Print-Magazins lanciert (www.iab-forum.de). Es bietet nun auch einen englischsprachigen Teil mit Beiträgen für die internationale Fachöffentlichkeit. Neben Serien und Dossiers zu thematischen Schwerpunkten gibt es nach wie vor zahlreiche Einzelbeiträge zu Themen aus der gesamten Bandbreite der IAB-Forschung sowie Interviews mit und Gastbeiträge von Expertinnen und Experten aus der arbeitsmarktpolitischen Praxis und der Wissenschaft. Aktuelle Grafiken, Veranstaltungsberichte, Porträts, Informationen über interessante Publikationen und andere Highlights aus dem IAB runden das Angebot ab. Bis zum Ende des Berichtsjahrs sind insgesamt 97 Beiträge erschienen.

IT-Projekt „Kosmos"

Hinter dem IT-Projekt „Kosmos" verbirgt sich die grundlegende Erneuerung, Überarbeitung und Erweiterung des kompletten Internetangebots des IAB (einschließlich FDZ). Themenorientierte Zugangswege und intelligente Verknüpfung der Informationen ermöglichen den verschiedenen Nutzergruppen einen differenzierteren Einstieg in das Daten-, Informations- und Serviceangebot des IAB. Die Optimierung für mobile Geräte, die stärkere Verknüpfung mit sozialen Medien und der Einsatz von Crossmedia Publishing tragen dem Wandel des Kommunikations- und Nutzungsverhaltens Rechnung. Die vollständige Umsetzung soll im Laufe des Jahres 2019 erfolgen.

Evaluation des IAB

Das IAB wird 2018 durch den Wissenschaftsrat evaluiert. Der Bereich WMK übernahm die visuelle Gestaltung der erforderlichen Unterlagen und war umfänglich an deren redaktioneller Bearbeitung beteiligt.

Geschäftsbereich
Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie

Leiterin

Dr. Andrea Kargus

Geschäftsbereich „Daten- und IT-Management“

v.l.n.r.:
vorne:
Stefan Lausch
Markus Köhler
Nicolas Keil
Ali Athmani
Sabine Klos
Dr. Christian Seysen
Martina Oertel
Lina-Jeanette Metzger

hinten:
Dr. Tobias Graf
Ulrich Thomsen
Cerstin Rauscher
Angela Koller
Stephan Grießemer
Steffen Kaimer
Claudia Lehnert
Wolfgang Mössinger

nicht im Bild:
Christine Hirmer
Andreas Schneider
Silvina Copestake
Robert Jentzsch

Der Geschäftsbereich „Daten- und IT- Management“ (DIM) bündelt die Kompetenz zur Erschließung prozessgenerierter Verwaltungsdaten für die Forschung. Dazu beobachtet das Team 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 Datennutzenden 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 seit fast 15 Jahren sich ständig weiter entwickelnde Premiumprodukt „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB) dient als Basis für einige der weltweit genutzten Stichproben im FDZ-Datenangebot.

DIM 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.

Die Aufgabenerledigung wird durch ein systematisches Qualitäts- und Projektmanagement unterstützt. Die regelmäßige Aktualisierung der Planung im Hinblick auf Termine, Personalbedarf sowie Aufwände unterstützt die operativen Teams. Darüber hinaus erarbeitet DIM notwendige Arbeitsprozesse, Richtlinien, Regeln und sonstige qualitätsrelevante Dokumentationen.

Bislang fehlende Maßnahmeteilnahmedaten in IEB eingebettet

In den IEB entstanden aufgrund der Dezentralisierung von Datenbeständen im Zuge der Hartz-

IV-Reform beachtliche regionale Lücken. Nach generellen Verbesserungen in Umfang und Qualität wurden nun auch die frühen Jahrgänge der „Maßnahmeteilnahmehistorik aus XSozial-SGB-II" (XMTH) aufwändig optimiert, um diese misslichen Lücken zu schließen.

Die Quelle ist so zum Beispiel für die bundesweit flächendeckende Evaluation von Instrumenten zur Integration von Flüchtlingen besser erschlossen. Zusätzlich wurden 2017 grundlegende Informationen zum schulischen und beruflichen Lebenslauf von Migrantinnen und Migranten vor ihrer Ankunft in Deutschland verfügbar gemacht. Sie liegen allerdings nur für Personen vor, die durch die Agenturen für Arbeit oder die gemeinsamen Einrichtungen betreut werden.

Gefragter Kontaktdaten-Service

Aufgrund der vielfältigen Befragungsaktivitäten der Forschungseinheiten wird der DIM-Service „Populationsidentifizierung & Kontaktdatenbereitstellung" zunehmend benötigt, weil neuerdings mehr Projekte Monatskohorten in Folge ansprechen. 2017 erhielten 31 Empfänger insgesamt 67 Lieferungen – knapp 50 Prozent mehr als 2015 bei annähernd gleicher Zahl an Projekten.

Weiterentwicklung der Daten- und Systemarchitektur

Angesichts sich ständig erweiternder technischer Möglichkeiten ist regelmäßig die Datenarchitektur zu prüfen. So auch in einer 2017 durchgeführten umfangreichen Machbarkeitsstudie, nach deren erfolgreichem Abschluss mit dem Aufbau einer modifizierten Architektur begonnen wurde. Zusätzlich zur geplanten technischen Umstellung strebt DIM an, für die intern Forschenden künftig eng mit dem Datenschutz abgestimmte Self-Service-Funktionalitäten bereit zu stellen beziehungsweise auszubauen.

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

Für die Machbarkeitsstudie zur neuen Datenarchitektur installierte und konfigurierte das Team „IT-Lösungen" eine neue Test-Server-Lösung. Die eigenentwickelte Anwendung EMU (elektronischer Münzwurf) wurde für eines der experimentellen Forschungsprojekte überarbeitet und bereitgestellt. Daneben begann die Umsetzung der durch die Einführung einer neuen Bibliothekssoftware (Projekt BISON) erforderlichen Anpassungen der Schnittstellen zu den IAB-Geschäftsanwendungen.

Geschäftsbereich
Daten- und IT-Management

Leiter

Ali Athmani

Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek“

v.l.n.r.:
Gabriele Birnthaler
Friedrich Riedel
Marianne Hoffmann
Brigitte Rosenecker
Nilgun Massih-Tehrani
Michaela Fröhlich
Ulrike Lioba Kress
Ralf-Bernhard Riebau
Anja Gollmer
Judith Bendel-Claus
Anna Küffner
Jutta Deuerlein
Christa Wurm

nicht im Bild:
Dr. Lena Koller-Bösel
Jörg Paulsen
Petra Wagner

Der Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek“ (GB WIB) 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 2017 um 4.400 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 Forschungsgemeinschaft (DFG) für die wissenschaftliche Literaturversorgung mit elektronischen Publikationen, vor allem mit Zeitschriften. Sie nimmt 38 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 WIB 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. 2017 kamen unter anderen neu hinzu: „Erwerbstätigkeit im Rentenalter“, „Arbeit 4.0 und Gender – Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch flexible Arbeitsmodelle?“. Zum 50. Jubiläum des IAB boten unter der Rubrik „IAB-Publikationen im Spiegel der Zeit“ drei Infoplattformen einen Überblick über

die Veröffentlichungen der IAB-Autorinnen und -Autoren seit der Gründung des Instituts zu den Themen technischer Fortschritt und Arbeitswelt, Migration und Integration sowie aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Das Arbeitsmarktpolitische Informationssystem mit seiner tagesaktuellen Presseschau ist stärker am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit orientiert. Für das Projekt zur Neukonzeption der IAB-Infoplattform mit Integration der beiden Angebote wurden die Anforderungen in Fachkonzepten formuliert und es wurde mit der Umsetzung begonnen.

Neue Bibliothekssoftware

Mit der Einführung einer in die IAB-Geschäftsdatenumgebung integrierten Bibliothekssoftware sollen bereichsinterne und -übergreifende Geschäftsgänge vereinheitlicht und parallel betriebene Katalogsysteme zusammengeführt werden. Für Bibliothekskunden soll künftig eine verbesserte technische Infrastruktur geboten werden. 2017 wurde das Ausschreibungsverfahren für eine neue Software erfolgreich abgeschlossen und mit der Implementierung begonnen.

Open Access

Der GB WIB unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB bei der Umsetzung der IAB-Leitlinie zu Open Access. Im Jahr 2017 wurde ein neuer Geschäftsgang zur Übernahme von Autorengebühren implementiert. Primärpublikationen von IAB-Autorinnen und -Autoren in referierten Zeitschriften werden über den sogenannten „Goldenen Weg" zum Zeitpunkt der Veröffentlichung auf den Verlagsseiten frei zugänglich gemacht. Eine 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 WIB ist als Vertreter der „Arbeitsgruppe Bibliotheken der Ressortforschung des Bundes" Mitglied in der Arbeitsgruppe „Open Access" der Schwerpunktinitiative „Digitale Information" der Allianz der Wissenschaftsorganisationen. Kooperationen auf dem Gebiet der Fachinformationen bestehen mit dem GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und dem Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch wird mit den Bibliotheken der Ressortforschung des Bundes gepflegt.

Geschäftsbereich
Wissenschaftliche
Fachinformation und Bibliothek

Leiterin

Ulrike Lioba Kress

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