



# PROFILE

- Institutsleitung
- Forschungsschwerpunkte:
  - Gesamtwirtschaft und Institutionen
  - Regionale und Internationale Arbeitsmarktforschung
  - Arbeitsmarktpolitik
  - Betriebe, Qualifizierung und Berufe
  - Lebenschancen und soziale Ungleichheit
  - Methoden und Daten
- Forschungskoordination
- Graduiertenprogramm
- Arbeitsgruppen
- Pressestelle
- Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche

## Institutsleitung



Von Oktober 2007 bis September 2018 wurde das IAB von Joachim Möller geleitet. Ulrich Walwei ist Vizedirektor und leitet das Institut bis zum Amtsantritt einer neuen Direktorin oder eines neuen Direktors kommissarisch.

Zu den Aufgaben der Institutsleitung gehört es, die Grundlinien der IAB-Forschung festzulegen, Impulse für die strategische Ausrichtung zu geben und das Institut nach außen zu repräsentieren. Die Leitung 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 findet ein regelmäßiger Austausch über wichtige Befunde aus der Forschung des IAB statt.

Die Institutsleitung versteht sich als eine forschende Leitung. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bearbeitet sie wissenschaftliche Projekte,

die eine große thematische Spannweite abdecken. Diese arbeiten dabei mit den Forschungsbereichen des IAB, aber auch mit anderen Forschungseinrichtungen innerhalb und außerhalb Deutschlands zusammen. Die Forschungsgruppe des Direktors wurde im Laufe des Jahres 2018 sukzessive verkleinert und mit dem Fortgang von Joachim Möller aufgelöst. Die Forscherinnen und Forscher dieser Gruppe fanden neue Positionen innerhalb der Forschungseinheiten des Instituts und setzen nun dort ihre Arbeit fort.

### Vom Aufschwung profitierten besonders die Älteren

Das Team des Vizedirektors befasste sich unter anderem mit der Analyse des Wandels der Erwerbsformen, wobei insbesondere die Erwerbsformen Älterer in den Blick genommen wurden. Mit dem Aufschwung der Beschäftigung in den letzten zehn Jahren konnten Personen mit einem Alter von über 55 Jahren besonders stark profitieren. Bei der differenzierten Betrachtung der Qualität der Beschäftigung wird im Vergleich zu jüngeren Erwerbstätigen deutlich, dass Ältere öfter

selbständig oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, sich dafür aber seltener in Teilzeit, befristeten Erwerbsformen oder Leiharbeit befinden (siehe Abbildung). Diese unterschiedlichen Erwerbsmuster von jüngeren und älteren Erwerbstätigen sind im Zeitverlauf vergleichsweise stabil. Mit der Betrachtung der Erwerbstätigkeit Älterer werden auch Rahmenbedingungen betrieblicher Personalpolitik thematisiert. Der demografische Wandel, Arbeitsmarkt- und Sozialreformen sowie Veränderungen in der Beschäftigungsfähigkeit sind dabei wichtige Kontextfaktoren.

### Öffentliche Kinderbetreuung fördert den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern

Ein anderes Forschungsprojekt der Institutsleitung beleuchtete 2018 die Bedeutung von öffentlicher Kinderbetreuung auf die Erwerbsentscheidung und den Erwerbsumfang von Müttern aus Paarhaushalten nach

der Elternzeit. Datengrundlage waren die Paneldaten der Länderstudie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) der Jahre 2012 bis 2014. Betrachtet wurden Einstellungen der Mütter zur Kinderbetreuung und die tatsächliche Nutzung verschiedener Betreuungsmöglichkeiten während der Elternzeit sowie die Betreuungsquote auf Kreisebene. Für die Entscheidung, wieder in den Beruf einzusteigen, sind insbesondere der geplante Zeitpunkt der Rückkehr und der gewünschte Stundenumfang von Bedeutung. Eine positive Einstellung zur öffentlichen Betreuung von Kindern im Alter von ein bis zwei Jahren und die Betreuung in einer Kindertagesstätte oder in Tagespflege während der Elternzeit sowie eine höhere Kinderbetreuungsquote auf Kreisebene, führen dazu, dass Mütter in höherem Umfang wieder erwerbstätig werden.



**Univ.-Prof.  
Dr. Dr. h. c.  
Joachim Möller**  
Direktor  
(bis 30.09.2018)

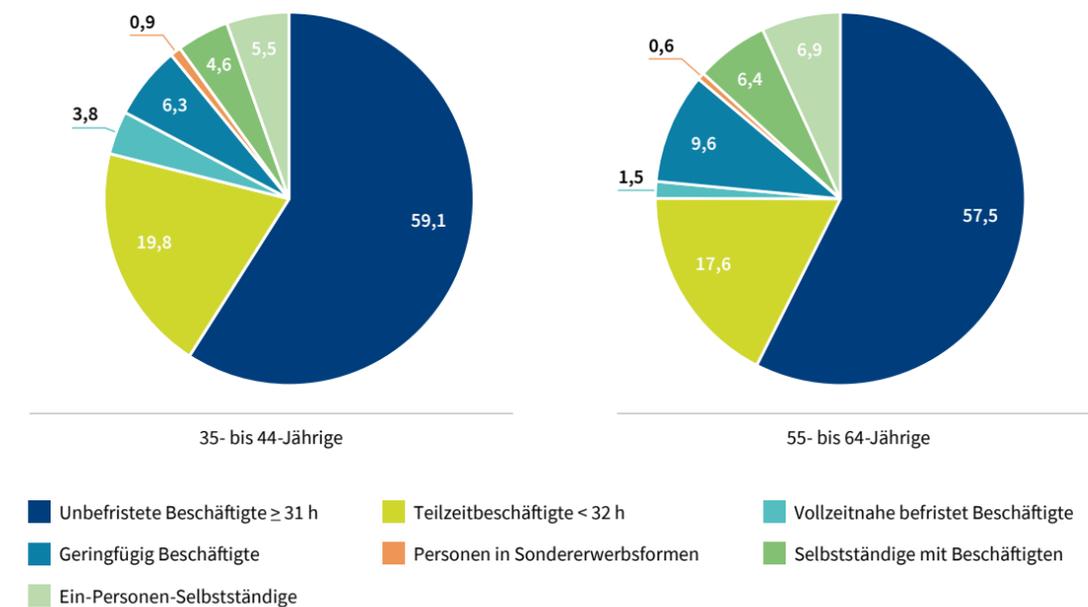


**Prof. Dr.  
Ulrich Walwei**  
Vizedirektor  
(zugleich kommissarischer Direktor  
seit 01.10.2018)

A

### Erwerbstätigenanteile nach Altersgruppen im Jahr 2015

Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus (2017). © IAB

## Gesamtwirtschaft und Institutionen



von links: PD Dr. Hermann Gartner, Dr. Mario Bossler, Dr. Christian Westermeier, Dr. Martina Rebien, Dr. Thomas Rothe, Michaela Danner, Ute Betzl, Karolin Hiesinger, Dr. Alexander Kubis, Prof. Dr. Nicole Gürtzgen  
nicht im Bild: Dr. Laura Pohlan, Dr. André Diegmann, Christof Röttger, Dr. Andreas Moczall, Dr. Benjamin Lochner

### Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen

Der Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ 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. 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.

#### Arbeitslosen-Stellen-Relation auf dem niedrigsten Stand seit 25 Jahren

Seit Mitte der 2000er-Jahre ist in Deutschland fast durchgängig eine steigende betriebliche Personal-

nachfrage zu beobachten, die mit sinkender Arbeitslosigkeit einhergeht. Um die Arbeitsmarktanspannung zu messen, wird unter anderem das Arbeitskräfteangebot der Nachfrage nach Arbeitskräften gegenübergestellt. Die hierfür auf Basis der IAB-Stellenerhebung ermittelte Zahl der offenen Stellen umfasst sowohl die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten als auch die nicht gemeldeten offenen Stellen. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ist derzeit auf dem niedrigsten Stand seit 1992: Im Jahr 2017 entfielen zwei Arbeitslose auf jede offene Stelle, 2005 war das Verhältnis noch zehn zu eins (siehe Abbildung).

Die Arbeitsmarktanspannung zeigt sich auch in einer zunehmenden betrieblichen Suchdauer sowie darin, dass Stellen länger als geplant unbesetzt bleiben. Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung geben die Betriebe immer öfter generelle Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungsprozessen an, wobei aus Sicht der Betriebe erstmals das Problem zu wenig geeigneter Arbeits-

kräfte eine größere Bedeutung hat als zu wenige Aufträge oder zu geringer Umsatz.

#### Langzeitarbeitslose aus betrieblicher Perspektive

Die positiven Tendenzen bei der Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung haben – nach jahrelanger Stagnation – in den Jahren 2016 und 2017 auch die Langzeitarbeitslosigkeit erreicht. Erstmals seit 2010 ist ein deutlicher Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit auszumachen. Dennoch bleibt die Arbeitsmarktlage schwierig für Personen, die bereits seit einem Jahr oder länger keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgegangen sind.

Auswertungen der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass 44 Prozent der Betriebe langzeitarbeitslose Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen oder berücksichtigen würden. Dabei sind aus Sicht der Personalverantwortlichen Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation wichtiger als die fachliche Qualifikation.

Insgesamt werden arbeitsrelevante Eigenschaften bei Langzeitarbeitslosen deutlich schwächer beurteilt als bei Kurzeitarbeitslosen. Soft Skills wie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz werden jedoch mehrheitlich positiv bewertet. In Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, sind die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser höher. Daher könnte es sich bei der Stellenvermittlung lohnen, diese Betriebe noch stärker zu adressieren.

#### Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“

Der Bereich hat auch 2018 mit der Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“, die gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) organisiert wird, zur wissenschaftlichen Vernetzung beigetragen. In dieser Reihe präsentierten internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre aktuellen Forschungsarbeiten an der Schnittstelle von Makro- und Arbeitsmarktökonomie.

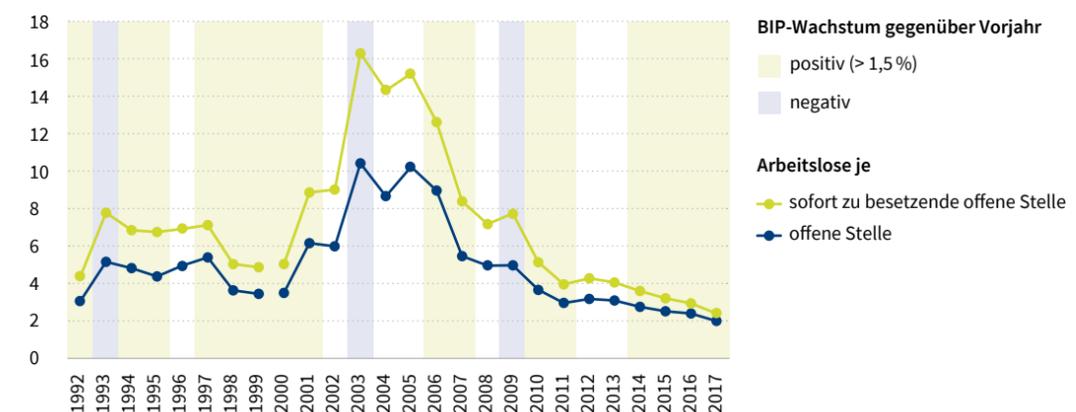


Prof. Dr. Nicole Gürtzgen  
Leiterin

A

#### Arbeitslosen-Stellen-Relation

1992 bis 2017, jeweils IV. Quartal (Zahl der Arbeitslosen je offene Stelle)



Anmerkungen: ab 2000 Wechsel des Hochrechnungsverfahrens, vor 2010 inklusiv geförderte Beschäftigung (ohne 1-€-Jobs), ab 2010 verbesserte Korrektur für Teilnahmeverweigerung, 2016 und 2017 vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Arbeitslose gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt (VGR) zur Abgrenzung des BIP-Wachstums. Für den Vergleich des 2005 verzeichneten Höchststandes an Arbeitslosen mit den Vorjahren sind die Folgewirkungen der Hartz-Reformen für die Erfassung der Arbeitslosen in der Arbeitslosenstatistik zu beachten. Mit der Zusammenlegung der Sozial- und Arbeitslosenhilfe im Jahr 2005 werden seitdem auch erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger und erwerbsfähige Ehepartner von Arbeitslosenhilfeempfängern als arbeitslos erfasst. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Christof Röttger, Franziska Zimmert, Christian Schneemann, Susanne Wanger, Dr. Anja Warning, Brigitte Weber, Dr. Gerd Zika, Dr. Johann Fuchs, Dr. Christian Hutter, Heidemarie Engelhard, Doris Söhnlein, Prof. Dr. Enzo Weber, Tobias Hartl  
nicht im Bild: Dr. Anja Bauer, Francesco Carbonero, Jun.-Prof. Dr. Britta Gehrke, Markus Hummel, Dr. Sabine Klinger, Dr. Ines Zapf

## Forschungsbereich Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen

Der Forschungsbereich untersucht die Rolle von Konjunktur, demografischem Wandel, technologischen Neuerungen 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.

### Langzeiteffekte der Elektromobilität auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt

Deutschland ist einer der größten Automobilproduzenten weltweit. Insgesamt arbeiten mehr als 800.000 Beschäftigte im Fahrzeugbau. Dementsprechend bedeutsam können Umwälzungen wie der Übergang zur Elektromobilität für die deutsche Volkswirtschaft sein. Daher wurden im Projekt „Elektromobilität 2035“ die ökonomischen Auswirkungen einer Elektrifizierung des Antriebsstrangs bei Pkws für Deutschland unter-

sucht. Dabei wurde angenommen, dass Elektroautos im Hinblick auf alle neu zugelassenen Pkw bis zum Jahr 2035 einen Anteil von 23 Prozent ausmachen werden.

Die Ergebnisse weisen zwar zunächst einen positiven Wachstums- und Beschäftigungseffekt aus, langfristig ergibt sich aber ein niedrigeres Bruttoinlandsprodukts- und Beschäftigungsniveau. Gerade am Anfang wirken sich die zusätzlichen Investitionen in die neue Technologie und die Verschiebung von Mineralöl zu Strom als Treibstoff positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung aus. In der langen Frist sind die negativen Effekte gerade auf den Arbeitsmarkt aber als relativ stark zu bewerten. Im Jahr 2035 werden knapp 114.000 Arbeitsplätze aufgrund der Umstellung verloren gegangen sein. Die Gesamtwirtschaft wird einen Verlust in Höhe von 20 Milliarden Euro (0,6% des preisbereinigten BIP) realisieren. Mit 83.000 verloren gehenden Arbeitsplätzen ist der größte Jobabbau im Fahrzeugbau zu erwarten. Das Arbeitsvolumen sinkt

bis zum Jahr 2035 im Fahrzeugbau im Vergleich zur Basisprojektion um 121 Millionen Stunden. Der Gesamtumschlag an Erwerbstätigen, der sich durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Pkw ergibt, beträgt im Jahr 2035 bis zu 150.000. Vor allem Fachkräfte werden negativ betroffen sein, aber auch der Bedarf nach Spezialisten- und Expertentätigkeiten sinkt zeitverzögert (siehe Abbildung).

### Wirkung von Arbeitsmarktreformen hängt von der Konjunktur ab

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise der späten 2000er-Jahre sind die Debatten über strukturelle Reformen des Arbeitsmarkts in Europa nicht zum Erliegen gekommen. Dazu hat insbesondere die Reformenerfahrung in Spanien und Italien auf dem Höhepunkt der Krise beigetragen. Hier zeigten sich weniger positive Effekte auf den Arbeitsmarkt als bei vergleichbaren Reformen in Deutschland, die vor der Krise umgesetzt wurden. Das Projekt „Arbeitsmarktreformen im Konjunkturzyklus“ untersucht daher, ob und inwiefern die Effekte von Arbeitsmarktreformen

davon abhängen, wann sie implementiert werden. Die empirische Analyse zeigt, dass Reformen in konjunkturellen Abschwüngen deutlich geringere positive Effekte auf den Arbeitsmarkt haben als Reformen, die in Aufschwüngen eingesetzt wurden. Der gedämpfte Effekt von Reformen in Rezessionen hält zudem für Jahre an, auch nachdem der Abschwung vorüber ist.

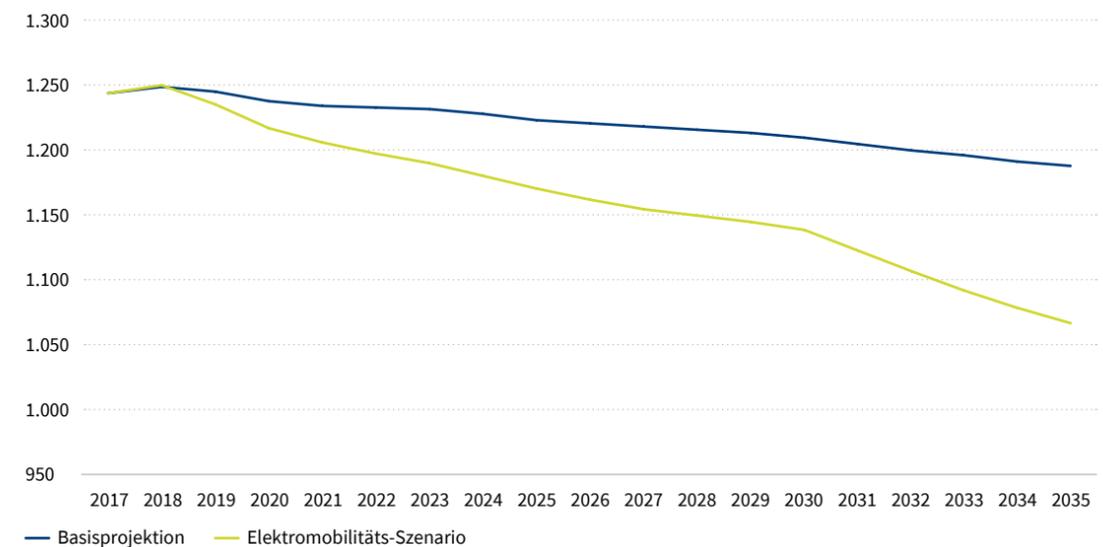
Dies bedeutet, dass strukturelle Reformen eine problematische Strategie sind, um kurzfristig die negativen Effekte von Rezessionen abzufedern. Im Gegenteil, Reformen in Zeiten von konjunkturellen Abschwüngen können dazu führen, die gesellschaftliche Unterstützung des Reformprozesses zu gefährden und die Krise gegebenenfalls zu verschlimmern. Notwendige Reformprozesse sollten stattdessen in guten Zeiten angestoßen werden. In einem Folgeprojekt soll nun untersucht werden, ob eine begleitende expansive Fiskalpolitik ein Mittel sein kann, um die positiven Effekte von Reformen in Rezessionen schneller zum Tragen kommen zu lassen. Im Gegensatz zu den Reformeffekten gibt es Evidenz, dass Fiskalpolitik in konjunkturellen Abschwüngen effektiver ist als in Aufschwüngen.



**Prof. Dr. Enzo Weber**  
Leiter

### Voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsvolumens in der deutschen Fahrzeugindustrie 2017 bis 2035

Anteile in Millionen Stunden



Quelle: QuBe-Projekt, 5. Welle, E-Mobilitäts-Szenario. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Dr. Katrin Hohmeyer, Martin Popp, Doreen Makrinus-Hahn, Jürgen Wiemers, Jannek Mühlhan, Dr. Torsten Lietzmann, Dr. Kerstin Bruckmeier

## Forschungsgruppe Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt

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

### Leistungsbezug und Erwerbstätigkeit

In der SIG werden Individualdaten aus der SGB-II-Verwaltung aufbereitet und mit Angaben aus den Beschäftigungsmeldungen zur Sozialversicherung verknüpft. Damit kann ein genaues Bild der Erwerbsbeteiligung

von Leistungsbeziehenden sowohl innerhalb als auch außerhalb des Leistungsbezugs gezeichnet werden. Im Jahr 2018 wurden, basierend auf der SIG, die Arbeitsaufnahmen und die Arbeitssuche von Leistungsbeziehenden näher untersucht. Erste Ergebnisse wurden auf dem von der Forschungsgruppe organisierten internationalen Workshop „Welfare and Unemployment Dynamics“ mit anderen Wissenschaftlern diskutiert.

### IAB-Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM)

Die Forschungsgruppe nutzt ein Mikrosimulationsmodell zur Ex-ante-Analyse von Reformen im Bereich der Sozialpolitik auf die personelle Einkommensverteilung, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot sowie die öffentlichen Haushalte.

Im Projekt „Reform von Hinzuverdienstregelungen im Transfersystem“ wurde ein Reformvorschlag zur Neugestaltung des Transfersystems entwickelt. Der Vorschlag beinhaltet die Einführung eines Erwerbszuschusses, der sich bei der Bedürftigkeitsprüfung

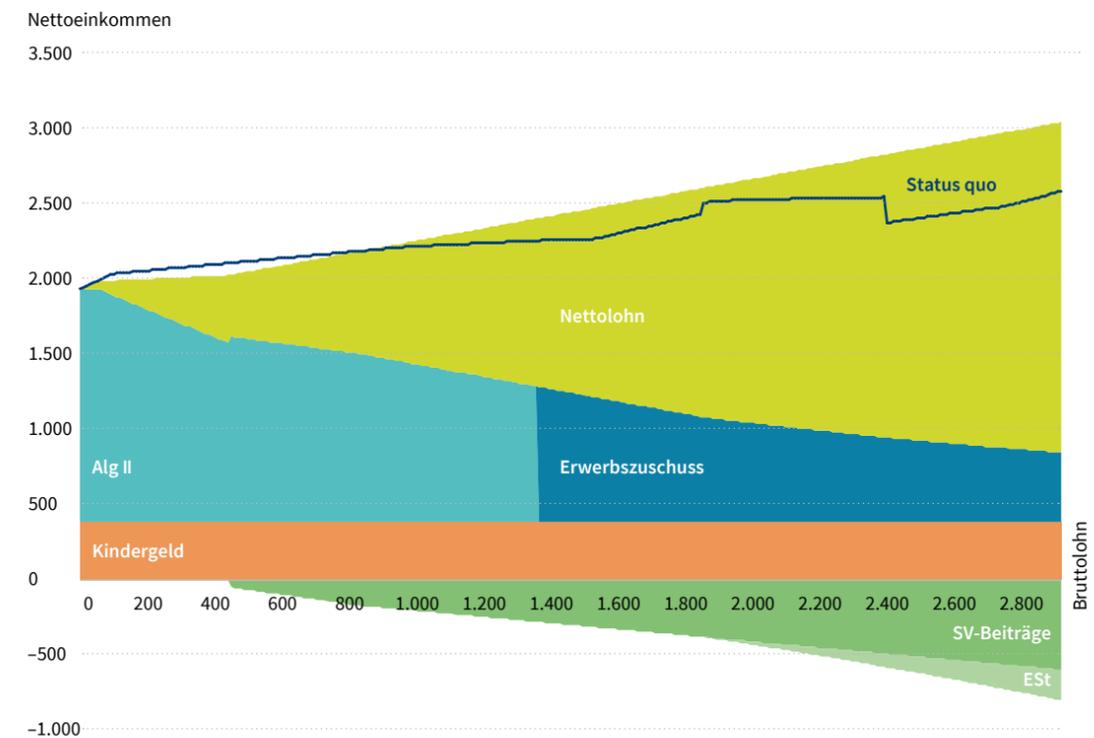
und der Transferhöhe weitestgehend an der Grundsicherung für Arbeitsuchende orientiert. Er ersetzt für Erwerbstätige mit einem Mindestwerbseinkommen die Grundsicherung, das Wohngeld und den Kinderzuschlag. Der Erwerbszuschuss wird im Bereich der Grundsicherung administriert, die Empfänger erhalten jedoch einen aktivierungsfreien Status. Darüber hinaus erhalten die Empfänger Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Dienstleistungen, wie zum Beispiel beruflicher Bildung. Der Vorschlag sieht vor, die Hinzuverdienstmöglichkeiten in der Grundsicherung zulasten geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zu reformieren. Oberhalb geringfügiger Beschäftigung oder bei Bezug des Erwerbszuschusses hingegen fallen sie großzügiger aus als bisher (siehe Abbildung). Die Ergebnisse zeigen, dass das Ziel, die Aufnahme vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse

zu stärken, zum Teil erreicht werden kann. Für Zweitverdiener in Paarhaushalten entstehen hingegen Anreize, die Arbeitszeit zu reduzieren. Auch wenn sich der Erwerbszuschuss nicht direkt an Familien richtet, so profitieren sie in besonderem Maße von der Reform: Insbesondere in diesen Haushalten gibt es deutliche armutsreduzierende Effekte. Die gesamtfiskalischen Kosten sind mit circa 2,7 Milliarden Euro pro Jahr im Vergleich zu aktuell umgesetzten Reformen überschaubar. Etwa 700.000 bisherige Empfänger von Arbeitslosengeld II, Wohngeld und Kinderzuschlag wechseln in die neue Leistung. Je nachdem, wie großzügig Hinzuverdienstmöglichkeiten ausgestaltet werden, muss allerdings auch mit einer steigenden Zahl von neuen Transferempfängern gerechnet werden. Die Studie wurde im IAB-Forschungsbericht 09/2018 veröffentlicht.



**Dr. Kerstin Bruckmeier**  
Leiterin

## Einkommensverlauf bei Einführung des Erwerbszuschusses im Vergleich zum Status quo 2018



**Anmerkung:** Paarhaushalte mit einem Kind unter 6 Jahren und einem Kind zwischen 6 und unter 12 Jahren.

Quelle: IAB-MSM. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Regionale und Internationale Arbeitsmarktforschung



von links: Dr. Tanja Fendel, Dr. Concetta Mendolicchio, Dr. Andreas Hauptmann, Claudia Jans, Dr. Hanna Brenzel, Dr. Yuliya Kosyakova, Dr. Sekou Keita, Dr. Ehsan Vallizadeh, Philipp Jaschke, Lucas Guichard, Dr. Ignat Stepanok, Regina Konle-Seidl, Dr. Parvati Trübswetter  
nicht im Bild: Prof. Dr. Herbert Brücker, Dr. Alfred Garloff, Dr. Stella Capuano, Thomas Rhein, Dr. Steffen Sirries, Dr. Agnese Romiti

### Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung

Weltweite Krisen und Kriege und anhaltende wirtschaftliche Ungleichgewichte in der Europäischen Union beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. So hat neben der Fluchtmigration die Umlenkung von Migrationsströmen in Europa und weltweit an Bedeutung gewonnen. Der Forschungsbereich untersucht die Folgen von Migration, Integration und Internationalisierung für die Arbeitsmärkte und analysiert die Institutionen des Arbeitsmarkts und die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im internationalen Vergleich. Zudem leistet der Bereich 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“ wurden die Ursachen von Flucht und Migration sowie die Wirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt, So-

zialstaat 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. Auf dieser Grundlage konnten die wissenschaftliche Gemeinschaft sowie Politik und Öffentlichkeit evidenzbasiert über Themen wie Bildung und Qualifikation von Geflüchteten, Arbeitsmarktintegration, Familiennachzug, die Wirkung von Netzwerken und die Effekte von Investitionen in die Integration von Geflüchteten informiert werden. Gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern werden größere Forschungsprojekte zu den Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration (siehe Abbildung), dem Mentoring von Geflüchteten und der internationalen Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt.

Diese werden mit Mitteln aus dem Schwerpunktprogramm Globalisierung und Arbeitsmärkte der DFG, dem Risikofonds der Wissenschaftsgemeinschaft Leibniz und dem Marie-Sklodowska-Curie-Programm der EU finanziert. Für das BMAS evaluiert der Bereich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten sowie die Weltbalkanregelung.

#### Auswirkungen des internationalen Handels und ausländischer Direktinvestitionen auf den Arbeitsmarkt

Internationale Güter- und Kapitalmärkte haben einen vielfältigen Einfluss auf die Arbeitsmärkte. Der Bereich analysiert deshalb, wie sich die steigenden internationalen Verflechtungen und veränderte Formen der internationalen Arbeitsteilung auf Löhne, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auswirken. So wird in einer aktuellen Studie die Beschäftigungsstabilität im Kontext von Internationalisierungsprozessen auf der betrieblichen Ebene untersucht. Ein wesentliches Ergebnis ist, dass exportierende Betriebe des verarbeitenden Gewerbes eine niedrigere Fluktuationsrate ihrer Beschäftigten haben als Betriebe, die ausschließlich für den heimischen Markt produzieren. Die niedrigere Arbeitskräftefluktuation resultiert aus weniger Personalzugängen, aber auch

aus deutlich weniger Personalabgängen. Daher sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit internationalen Absatzmärkten durchschnittlich um rund ein Jahr länger beschäftigt. Die Analyse basiert auf Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2000 bis 2016 sowie des Betriebs-Historik-Panels des IAB und wurde im IAB-Kurzbericht 04/2019 veröffentlicht.

#### Internationale Arbeitsmarktvergleiche

Die von Land zu Land sehr unterschiedliche Arbeitsmarktdynamik steht im Mittelpunkt der internationalen Arbeitsmarktvergleiche. So hat der Bereich in einer aktuellen Studie das Armutsrisiko von Arbeitslosen untersucht. Daten aus der europäischen Erhebung „Leben in Europa“ (EU-SILC) zeigen, dass Arbeitslose in Deutschland im EU-Vergleich besonders häufig armutsgefährdet sind. Eine vertiefte Analyse auf Basis einer Dekompositionsanalyse zeigt, dass sich das Einkommen der Arbeitslosen hierzulande stärker als in anderen Ländern unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze konzentriert. Zudem ist die Zahl der Singlehaushalte unter den Arbeitslosen im Bereich des SGB II außergewöhnlich hoch, was in der Regel mit einem höheren Armutsrisiko einhergeht. Die Ergebnisse wurden in „Applied Economics Letters“ veröffentlicht.

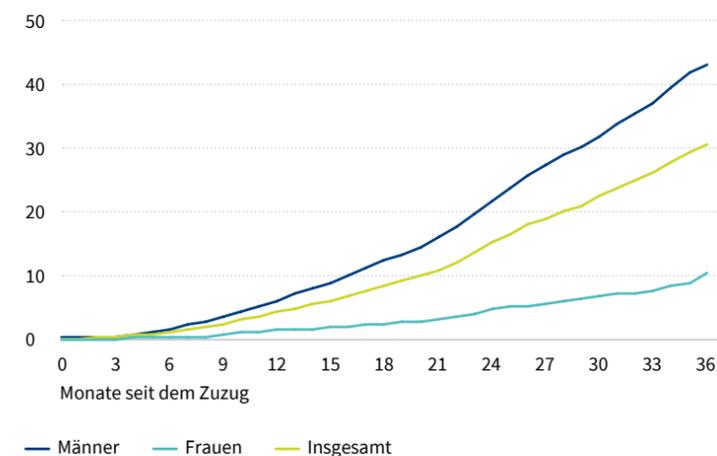


Prof. Dr.  
Herbert Brücker  
Leiter

A

#### Übergang in erste Erwerbstätigkeit

Anteile der Geflüchteten, die die erste Stelle in Deutschland gefunden haben, in Prozent



**Anmerkungen:** Nur Personen, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 18 und 65 Jahre alt oder beim Zuzug nicht jünger als 17 Jahre alt waren. Als erwerbstätig gelten hier Personen, die in Voll- und Teilzeit (einschließlich selbstständig), geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig, in betrieblicher Ausbildung/Lehre, in betrieblicher Umschulung oder einem Praktikum sind.

**Lesebeispiel:** 12 Monate nach dem Zuzug haben 6 Prozent der geflüchteten Männer und 2 Prozent der geflüchteten Frauen ihre erste Erwerbstätigkeit gefunden. 36 Monate nach dem Zuzug sind 57 Prozent der geflüchteten Männer und 90 Prozent der geflüchteten Frauen noch in keine Erwerbstätigkeit eingemündet.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 und 2017, vorläufige Gewichte. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Dr. Oliver Ludewig, Klara Kaufmann, Markus Janser, Anette Haas, Ramona Hübner, Lisa Bellmann, Dr. Michael Moritz, Kerstin Tanis, Prof. Dr. Uwe Blien, Karin Münzer, Veronika Hecht, Dr. Peter Haller, Hannah Illing  
nicht im Bild: Dr. Udo Brixy, Jun.-Prof. Dr. Wolfgang Dauth, Franziska Hirschenauer, Van Phan thi Hong, Dr. Katja Wolf, Martin Murmann

## Forschungsbereich Regionale Arbeitsmärkte

Regionale Unterschiede wurden im vergangenen Jahr viel diskutiert. Mobilität ist kostspielig und daher begrenzt das regionale Umfeld individuelle Optionen im Erwerbsleben. Vor allem die Menschen in Ostdeutschland sehen sich hier im Nachteil, zeigen doch viele Indikatoren, unter anderem im Hinblick auf Arbeitslosigkeit und Produktivität, nach wie vor schlechtere Werte als in Westdeutschland. Dies war Gegenstand eines Workshops in Halle, den der Forschungsbereich zusammen mit dem Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) veranstaltet hat. Immerhin zeigen Ergebnisse des Forschungsbereichs

zumindest beim Lohnniveau einen in jüngerer Zeit sehr langsamen Angleichungsprozess.

Mittel- und längerfristig ist es notwendig, den Blick nicht nur auf die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu richten, denn es gibt in Ostdeutschland Regionen, vor allem Städte, die im Vergleich zu vielen westdeutschen Zentren gut abschneiden, während eine Reihe westdeutscher Städte nach wie vor mit großen Problemen kämpft. Die Probleme in diesen Regionen sind vielschichtig und lassen sich nicht allein durch Maßnahmen der Investitionsförderung beseiti-

gen. Hierzu bedarf es einer Verzahnung der Regionalförderung mit unterschiedlichen Politikbereichen, unter anderem mit der Arbeitsmarktpolitik.

### Das IAB/ZEW-Gründungspanel

Positive Arbeitsmarktperspektiven verbinden sich unter anderem mit Neugründungen von Unternehmen. Im Erfolgsfall sind solche Unternehmen deutlich stärker mit der Region verbunden, als es Ansiedlungen von Zweigbetrieben auswärtiger Unternehmen sind. Um die Forschung in diese Richtung weiter vertiefen zu können, wurde 2018 die Kooperation mit dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) beim IAB/ZEW-Gründungspanel bis 2023 verlängert.

### Die Georeferenzierung von Adressdaten

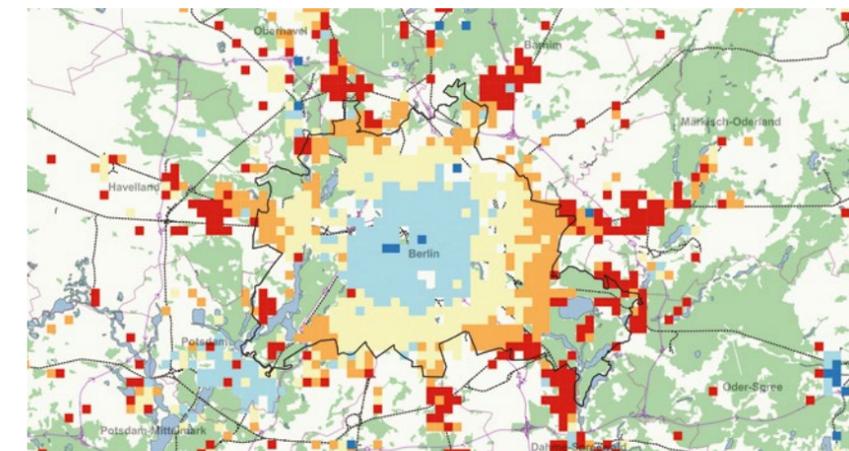
Weitere wichtige Fortschritte wurden bei der sogenannten „Georeferenzierung“ von Adressdaten gemacht. Sie ermöglichen räumliche Arbeitsmarktanalysen ohne Beschränkungen durch administrativ festgelegte Regionen, wie zum Beispiel Stadt- und Landkreise. Ein Beispiel für die Einsatzmöglichkeiten der neuen Datenbasis zeigt sich bei der Entwicklung der beruflichen Pendeldistanzen in Deutschland von 1999 bis 2014. Bisher war eine Analyse innerhalb von Kreisen oder Gemeinden nicht möglich. Anhand der räumlichen Verteilung der Fahrdistanzen in Berlin (siehe Abbildung) wird jedoch deutlich, dass die Wegstrecken zur Arbeit auch innerhalb von Städten sehr lang sein können.



**Prof. Dr. Uwe Blien**  
Leiter

### Pendeldistanzen in Berlin und Umgebung

Median der Pendeldistanz der Jahre 2000 bis 2014 für Gitterzellen (Wohnort der Beschäftigten) in der Größe von 1.000 Meter x 1.000 Meter



#### Median der Pendeldistanzen

- 0 bis 5 km
- 5 bis 10 km
- 10 bis 15 km
- 15 bis 20 km
- über 20 km

#### Topografie

- Autobahn
- Bahnstrecke
- Gewässer
- Wald

#### Politische Grenzen

- Kreisgrenze
- Bundesgebiet
- Stadtgrenze

**Anmerkungen:** Maßstab 1:320.000.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Zelle nur dargestellt, wenn dort mehr als 20 Beschäftigte wohnhaft waren. Zur besseren Orientierung sind die Grenzen der größten Stadt / Städte hervorgehoben. Zusätzlich sind Namen und Grenzen der umliegenden Kreise, markante Punkte wie Seen oder Wälder und die wichtigsten Verkehrsachsen (Autobahnen sowie Bahnstrecken) abgebildet.

Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2014, IAB-Beschäftigten-Historik (BeH) V10.01.00, eigene Darstellung. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



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

## Regionales Forschungsnetz

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 Beschäftigendaten.

### Regionale Unterschiede in der Bedeutung des Handwerks für den Arbeitsmarkt

Ein wichtiger Faktor auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist das Handwerk. Es hat nicht nur einen erheblichen Anteil an der Beschäftigung, sondern ist eine wesentliche Stütze des dualen Ausbildungssystems. Daher untersucht das RFN im Projekt „Die regionale Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung“ die Wichtigkeit des Handwerks für die regionalen Arbeitsmärkte.

Mit 12,6 Prozent stellt das Handwerk gut ein Achtel der Beschäftigten in Deutschland. Dabei gibt es aber deutliche regionale Unterschiede. So hat Sachsen mit 14,4 Prozent den höchsten Beschäftigungsanteil in Ostdeutschland und Niedersachsen mit 13,6 Prozent in Westdeutschland, während die Stadtstaaten naturgemäß deutlich niedrigere Werte aufweisen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Handwerk, die im Fokus dieser Untersuchung stehen, hat bundesweit zwischen 2010 und 2016 um knapp sechs Prozent zugenommen und bleibt damit merklich hinter der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsdynamik (+ 12,5 %) zurück. Dabei weisen Hessen und Bayern die höchsten Beschäftigungszuwächse der Flächenländer auf. Baden-Württemberg und Niedersachsen folgen gemeinsam an dritter Stelle.

Der Ausbildungsbeitrag des Handwerks ist grundsätzlich mehr als doppelt so hoch wie sein Anteil an der Beschäftigung. Auf der Ebene der Bundesländer weisen Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz die höchsten Ausbildungsanteile auf (siehe Abbildung).

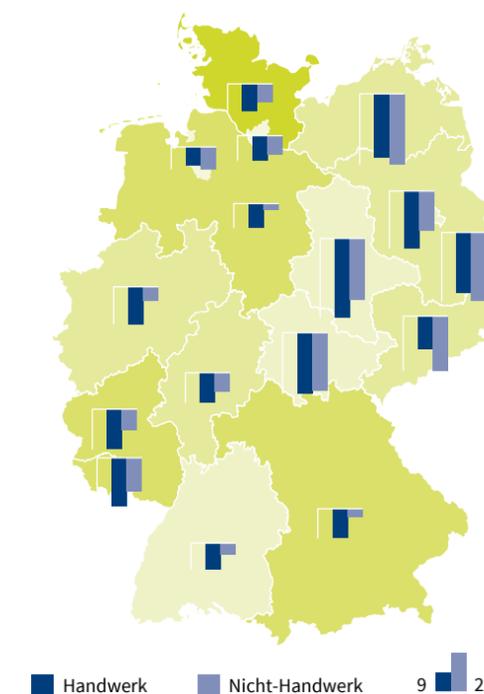
In Handwerk wie Nicht-Handwerk ist die Zahl der Auszubildenden im Zeitraum 2010 bis 2016 zurückgegan-

gen. Eine Ursache für diesen allgemeinen Rückgang ist die sinkende Zahl Jugendlicher, die eine Ausbildung im dualen System anstreben. Im Handwerk fällt dieser Rückgang, zumindest in Westdeutschland, stärker aus als in der restlichen Wirtschaft. Während im gesamten Westen, mit Ausnahme von Bremen, die Zahl der Auszubildenden stärker sinkt als in der restlichen Wirtschaft, gilt im Osten für Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg das Gegenteil. Gleichwohl ist und bleibt das Handwerk eine wesentliche Stütze der dualen Ausbildung, wobei seine Bedeutung regional variiert (siehe Abbildung).

A

### Entwicklung der betrieblichen Ausbildung 2010–2016

Anteile in Prozent



#### Anteil Handwerk an Gesamtwirtschaft

- 19,0 – 20,7 (2)
- 20,8 – 25,6 (4)
- 25,7 – 27,2 (5)
- 27,3 – 30,9 (4)
- 31,0 – 32,9 (1)

Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018. © IAB



**Stefan Fuchs**  
Leiter



Näheres zu den Projekten des Regionalen Forschungsnetzes unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes

### Regionalbüro im IAB, Nürnberg



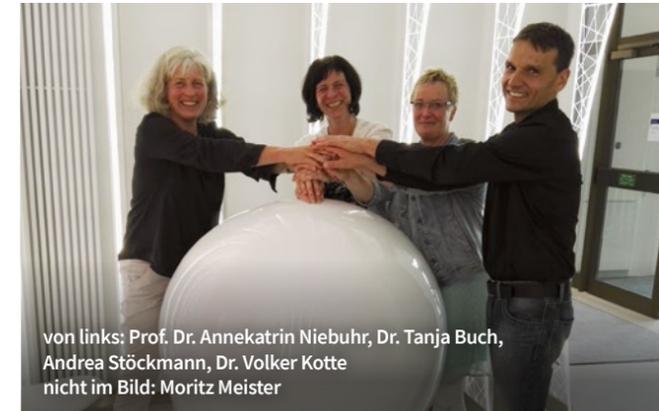
von links: Karin Münzer, Dr. Oliver Ludewig, Simon Trenkle, Stefan Fuchs, Klara Kaufmann  
nicht im Bild: Dr. Jörg Heining

### Berlin-Brandenburg



von links: Oskar Jost, Jeanette Carstensen, Doris Wiethölter, Dr. Holger Seibert

### Nord



von links: Prof. Dr. Annetatrin Niebuhr, Dr. Tanja Buch, Andrea Stöckmann, Dr. Volker Kotte  
nicht im Bild: Moritz Meister

### Sachsen



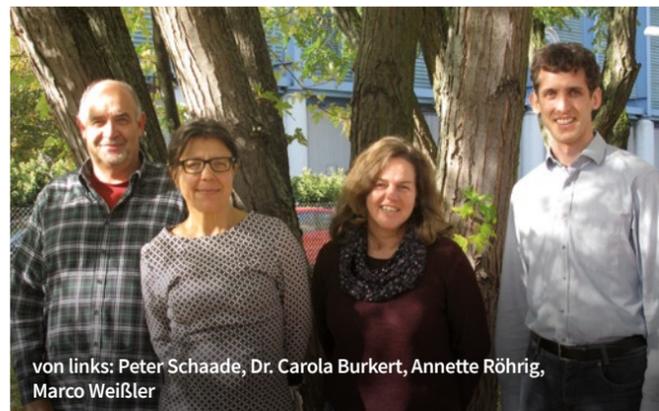
von links: Manja Zillmann, Uwe Sujata, Franziska Schork, Dr. Antje Weyh

### Baden-Württemberg



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

### Hessen



von links: Peter Schaade, Dr. Carola Burkert, Annette Röhrig, Marco Weißler

### Nordrhein-Westfalen



von links: Dr. Duncan Roth, Birgit Carl, Georg Sieglen, Dr. Frank Bauer  
nicht im Bild: Dr. Jan Gellermann

### Sachsen-Anhalt-Thüringen



von links: Dr. Per Kropp, Birgit Fritzsche, Dr. Michaela Fuchs, Stefan Theuer

### Bayern



von links: Stefan Böhme, Dr. Anja Rossen, Lutz Eigenhüller, Doris Baumann

### Niedersachsen-Bremen



von links: Dr. Martin Wrobel, Uwe Harten, Andrea Brück-Klingberg, Jörg Althoff

### Rheinland-Pfalz-Saarland



von links: Dr. Anne Otto, Stefan Hell, Jochen Stabler, Dr. Gabriele Wydra-Somaggio

# Arbeitsmarktpolitik



von links: PD Dr. Thomas Kruppe, Santa Donhauser, Sebastian Baur, Prof. Dr. Gesine Stephan, Dr. Martina Baumann, Dr. Michael Oberfichtner, Dr. Christine Dauth, Katharina Diener, Dr. Sarah Bernhard  
nicht im Bild: Prof. Dr. Elke Jahn, Dr. Pia Homrighausen, Dr. Clemens Hetschko, Dr. Julia Lang

## Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit

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, indem sie empirische Befunde bereitstellt. 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 wird die Qualität und Art von Beschäftigungsverhältnissen untersucht.

Mit seinen Studien stellt der Bereich praxisrelevante wissenschaftliche Analysen für die Zielsteuerung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und für politische Entscheidungsträger bereit. Insbesondere Feldexperi-

mente erfordern dabei eine enge Kooperation und Abstimmung mit den Geschäftsbereichen der BA. Die Arbeiten analysieren in der Regel auf der Mikroebene, wie sich bestimmte Interventionen auf unmittelbar betroffene Personen auswirken. Die Auswertungen 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 2018

Die Forschungsergebnisse, die zum Teil in Kooperation mit anderen IAB-Bereichen oder externen Partnern entstanden sind, erscheinen in referierten wissenschaftlichen Zeitschriften. So akzeptierten im Jahr 2018 unter anderem das Economic Journal, das Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society) sowie der Industrial and Labor Relations Review Beiträge des Bereichs. Der Bereich publiziert seine Befunde zudem in eher praxisorientierten Medien wie dem „IAB-Kurzbericht“. Die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter waren auch 2018 auf nationalen und internationalen Konferenzen präsent – wie der „European Association of Labour Economists“, der „European Society for Population Economics“ und der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik. Ein wichtiges Thema der Beratungsaktivitäten des Bereichs war insbesondere die geförderte Weiterbildung Arbeitsloser wie auch Beschäftigter. Der Bereich organisierte schließlich die IAB-Tagung „Unemployment and Well-being“ und beteiligte sich an der Organisation der FAU-IAB-Tagung „Gender Economics and the Workplace“.

### Sanktionen in der Grundsicherung: Was die Leute gerecht fänden

Wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Grundsicherung bestimmte Pflichten nicht erfüllen, kann das Jobcenter das Arbeitslosengeld II für einen

begrenzten Zeitraum teilweise oder – wenn dies bereits mehrfach vorkam – auch ganz streichen. Für Menschen unter 25 Jahren sowie bei wiederholten Sanktionen gelten strengere Regeln. Die Gerechtigkeitsforschung untersucht unter anderem die Akzeptanz wohlfahrtsstaatlicher Institutionen. In einer Online-Befragung hat der Bereich verschiedene Szenarien geschildert und rund 700 Personen gefragt, ob sie sanktionieren würden – und wie hoch ihrer Meinung nach die Sanktion gerechterweise sein sollte (IAB-Kurzbericht 19/2018). Die Befunde zeigen, dass nur ein geringer Anteil der Befragten eine völlige Abschaffung von Sanktionen befürwortet. Allerdings würden die Befragten junge Menschen – anders als der Gesetzgeber – nur geringfügig höher sanktionieren als ältere Menschen. Auch würden sie die zweite Sanktion nur leicht höher ansetzen als die erste.



Prof. Dr.  
**Gesine Stephan**  
Leiterin

A

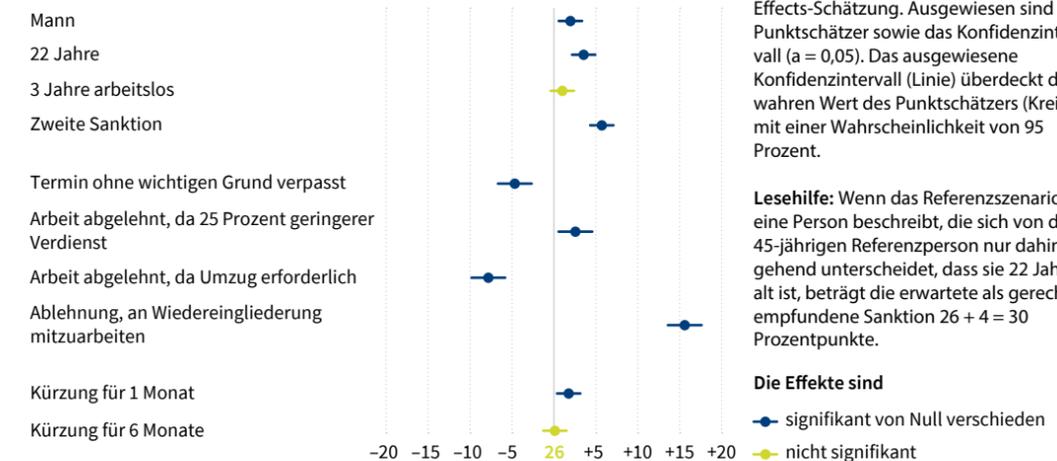
### Effekte auf die als gerecht empfundene Sanktionshöhe

Referenzsanktion: Die als gerecht wahrgenommene Sanktion für das Referenzszenario und bei den Referenzmerkmalen der Befragten (26 %).

Referenzszenario: Frau, 45 Jahre, 1 Jahr arbeitslos, weniger Bewerbungen geschrieben als in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten wurde, erste Sanktion.

Referenzmerkmale der Befragten: Frau, Angestellte oder Beamtin, parteipolitische Präferenz CDU, noch nie ALG-II-Bezug, noch nie sanktioniert.

Veränderte Szenarienmerkmale: Abweichung der Referenzsanktion in %-Punkten



**Anmerkungen:** Ergebnisse einer Random-Effects-Schätzung. Ausgewiesen sind der Punktschätzer sowie das Konfidenzintervall ( $\alpha = 0,05$ ). Das ausgewiesene Konfidenzintervall (Linie) überdeckt den wahren Wert des Punktschätzers (Kreis) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent.

**Lesehilfe:** Wenn das Referenzszenario eine Person beschreibt, die sich von der 45-jährigen Referenzperson nur dahingehend unterscheidet, dass sie 22 Jahre alt ist, beträgt die erwartete als gerecht empfundene Sanktion  $26 + 4 = 30$  Prozentpunkte.

**Die Effekte sind**

● signifikant von Null verschieden  
● nicht signifikant

Quelle: eigene Auswertungen (3.430 Beobachtungen für 686 Personen). © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Tamara Harrer, PD Dr. Joachim Wolff, Dr. Stefan Bernhard, Nathalie Zonner, Markus Kiesel, Dr. Cordula Zabel  
nicht im Bild: Dr. Bastian Stockinger, Dr. Andreas Moczall, Veronika Knize, Edgar Hirschmann

## Forschungsbereich Grundsicherung und Aktivierung

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

Einmal geht es dabei um das „Fördern“, also die verbesserte Integration durch Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik: 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 Ver-

halten am Arbeitsmarkt auswirkt: Führen Sanktionen dazu, dass diese rascher und nachhaltiger ins Erwerbsleben zurückfinden und gegebenenfalls auch ihre Lohn-erwartungen 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?

### Maßnahmewirkungen für junge Erwachsene

Selbst in Zeiten einer, im europäischen Vergleich, geringen Jugendarbeitslosigkeitsquote gibt es viele junge Erwachsene mit problematischen Übergängen von der Schule in den Beruf, die sich arbeitslos melden müssen und aufgrund fehlender Berufserfahrung zunächst im SGB II landen. Je problematischer und lückenhafter die Übergänge, desto länger kann die SGB-II-Bezugsdauer ausfallen und desto schwieriger mag sich die Arbeitsmarktintegration gestalten.



PD Dr.  
Joachim Wolff  
Leiter

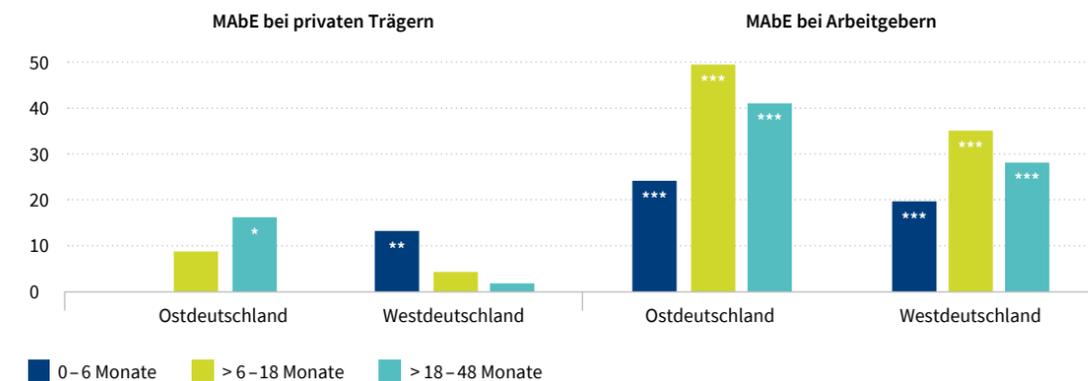
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MabE) eignen sich, diese Betroffenen bei der Integration in den Arbeitsmarkt und/oder ins (Aus-) Bildungssystem zu unterstützen. MabE sind niedrigschwellig sowie flexibel im Design und können passgenau auf die Bedürfnisse und Problemlagen (junger) Leistungsbeziehender zugeschnitten werden. Sie finden entweder bei privaten Arbeitsvermittlern und Maßnahmeträgern oder in Betrieben statt. Inhaltlich sind sie den Trainingsmaßnahmen und der privaten Arbeitsvermittlung zuzuordnen.

Mithilfe der Methodik des „Propensity Score Matching“ und von administrativen Daten untersucht Tamara Harrer die MabE-Teilnahmewirkungen auf die allgemeine Arbeitsmarktpartizipation sowie Beschäftigungs- und Ausbildungschancen junger Leistungsbeziehender in Abhängigkeit ihrer (kumulierten) Lücken im Übergang Schule-Beruf. Insgesamt zeigen sich insignifikante bis positiv signifikante Teilnahmewirkungen. Die Maßnahmeneffekte variieren je nach Maß-

nahmenort: Finden die MabE in Betrieben statt, fallen insbesondere die Chancen auf reguläre Beschäftigung und betriebliche Ausbildung höher aus. Hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsmarktpartizipation zeigen MabE bei privaten Trägern höhere Einflüsse, das heißt, im Rahmen dieser Maßnahmen werden Geförderte für den Arbeitsmarkt fit gemacht beziehungsweise das Risiko der Arbeitsmarktentkopplung wird reduziert. Weiterhin fallen die Teilnahmeeffekte für Geförderte mit längeren Unterbrechungen während des Übergangs Schule-Beruf größer aus als für Geförderte mit kurzen (beziehungsweise ohne) Unterbrechungen. Jedoch ist dieser Trend nicht linear: Obwohl MabE besonders Geförderten mit lückenhaften Übergängen bei der Arbeitsmarktintegration helfen, gibt es innerhalb dieser Gruppe dennoch jene, die bereits so weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind, dass ihnen eine Förderung hauptsächlich hilft, den Anschluss an den Arbeitsmarkt nicht zu verlieren – eine stabile Beschäftigungsaufnahme ist für diese Personengruppe allein durch eine MabE-Teilnahme nicht realisierbar (siehe Abbildung).

### Relative Beschäftigungseffekte 36 Monate nach Maßnahmenbeginn in Abhängigkeit kumulierter Lücken im Übergang Schule-Beruf

Effekte in Prozent



**Lesebeispiel:** 36 Monate nach Förderbeginn in einer Maßnahme bei einem privaten Träger liegt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit infolge der Förderung bei ostdeutschen Teilnehmenden mit langen Lücken im Übergang Schule-Beruf (kumulierte Dauer von über 18 bis 48 Monate) um etwa 16 Prozent höher als bei den vergleichbaren Nichtteilnehmenden.

**Hinweis:** Statistische Signifikanzen auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent- und 10-Prozent-Niveau sind durch \*\*\*, \*\*, \* gekennzeichnet.

**Angewandte Methode:** Propensity Score Matching mit fünf nächsten Nachbarn und mit Zurücklegen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) und weitere Personendatensätze des IAB. © IAB

## Betriebe, Qualifizierung und Berufe



von links: Barbara Schwengler, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Sandra Dummert, Dr. Christian Hohendanner, Dr. Jens Stegmaier, Christiane Schettler, Viktoria Nußbeck, Dr. Iris Möller  
nicht im Bild: Peter Ellguth, Prof. Dr. Hans-Dieter Gerner, Dr. Philipp Grunau, Dr. Susanne Kohaut, Dr. Ute Leber

### Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung

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 Auswirkungen technischer Änderungen. Zentrale Instrumente zur empirischen Analyse dieser Themen sind das IAB-Betriebspanel und die Linked-Employer-Employee-Datensätze.

2018 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 26. Welle in West- und seine 23. Welle in Ostdeutschland.

Neben dem IAB beteiligen sich auch fast alle Bundesländer und das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) an dieser Befragung, indem sie regionale beziehungsweise sektorale Aufstockungstichproben 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 2018 um die Themen Mobiles Arbeiten,

Ökologische Nachhaltigkeit und Beschäftigung geflüchteter Personen.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Informationen legen eine wichtige Basis für die nationale und internationale Forschung sowie die Politikberatung. Ihre große Bedeutung zeigt sich auch in den zahlreichen Veröffentlichungen, Vorträgen und Beratungsaktivitäten des Forschungsbereichs. Auf große Resonanz in den Medien und der Fachöffentlichkeit sind im Jahr 2018 unter anderem Untersuchungen des Forschungsbereichs zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung gestoßen.

#### Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument, mit dem für Beschäftigte mehr Zeitsouveränität und für Betriebe Flexibilitätsspielräume geschaffen werden können. Sie können Beschäftigten beispielsweise helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Arbeitgebern bieten sie die Möglichkeit, den Arbeitseinsatz an die Auftragslage anzupassen, ohne Personal einstellen oder entlassen zu müssen.

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, finden Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis immer mehr Anwendung. So hat sich ihr Anteil von 18 Prozent im Jahr 1999 auf 35 Prozent im Jahr 2016 nahezu verdoppelt. Ebenso verfügen immer mehr Beschäftigte über ein Arbeitszeitkonto; über alle Betriebe hinweg ist deren Anteil von 35 Prozent auf 56 Prozent gestiegen (siehe Abbildung).

In vier von zehn Betrieben liegt der Ausgleichszeitraum von Arbeitszeitkonten zwischen einem halben und einem Jahr. Damit dominieren eher kürzere Ausgleichszeiträume. Langzeitkonten, die eine lebenslauforientierte Zeitgestaltung der Arbeitnehmer ermöglichen sollen, sind dagegen nur wenig verbreitet. Die Guthaben auf separaten Langzeitkonten werden am häufigsten für längere Freistellungen und Familienzeiten verwendet. Dagegen ist ein vorverlegter Einstieg in den Ruhestand weniger bedeutend (siehe IAB-Kurzbericht 15/2018).

#### Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Auch fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen zwischen Ost- und Westdeutschland noch deutliche Unterschiede im Lohnniveau. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lagen die Löhne in Ostdeutschland zuletzt bei 79 Prozent des Westniveaus. Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei für alle Größenklassen und alle Wirtschaftszweige zu beobachten. Wie weiterführende Analysen zeigen, sind diese Lohnunterschiede vorwiegend auf die unterschiedliche Arbeitsproduktivität in beiden Regionen zurückzuführen. Weitere strukturelle Unterschiede wie zum Beispiel der geringere Grad der Tarifbindung im Osten können unseren Analysen zufolge hingegen nur einen geringen Beitrag zur Erklärung der Lohnlücke leisten (IAB-Forschungsbericht 6/2018).

#### Verbreitung von Arbeitszeitkonten

1999–2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2016, hochgerechnete Ergebnisse. © IAB



Prof. Dr.  
Lutz Bellmann  
Leiter



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Santa Donhauser, Dr. Franziska Schreyer, Pascal Heß, Dr. Gerrit Müller, Dr. Basha Vicari, Dr. Bernhard Christoph, Dr. Simon Janssen, Dr. Ute Leber, Prof. Dr. Silke Anger, Dr. Malte Sandner, Alexander Patzina, Max Kunaschk, Annette Trahms, Christoph Müller, Dr. Marie-Christine Laible  
nicht im Bild: PD Dr. Hans Dietrich, Oliver Wölfel, Prof. Dr. Corinna Kleinert, Prof. Dr. Malte Reichelt

## Forschungsbereich Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

Bildung erhöht die Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen und fördert gesellschaftliche Teilhabe. Neben der Erstausbildung wird das lebenslange Lernen immer wichtiger. Gründe sind der technologische und demografische Wandel, die Globalisierung, das veränderte Migrationsgeschehen sowie sich wandelnde Lebens- und Erwerbsformen. Der Forschungsbereich untersucht die vielfältigen Zusammenhänge zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen im Lebensverlauf. Er führt dazu teils eigene quantitative und qualitative Erhebungen durch. Untersucht werden unter anderem Fragen zu den Übergängen von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung, zur Hochschulbildung und zu unterschiedlichen Formen und Inhalten berufsbe-

zogener Weiterbildung und deren ungleicher Nutzung durch verschiedene Personengruppen.

Der Forschungsbereich hat 2018 in verschiedenen hochrangigen wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht, so auch im renommierten Journal of Health Economics. Malte Reichelt erhielt für eine Veröffentlichung in der Zeitschrift Industrial and Labor Relations Review eine Auszeichnung des „Rosabeth Moss Kanter Award for Excellence in Work-Family Research“ (Top 15). Der Forschungsbereich hat 2018 die Politik, Fachöffentlichkeit und BA insbesondere in Fragen der beruflichen Weiterbildung im Kontext zunehmender Digitalisierung beraten.

## Beteiligung am Nationalen Bildungspanel (NEPS)

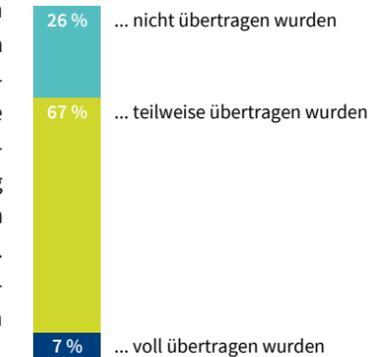
Im Jahr 2018 startete die 10. Welle der Studie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. Seit 2007 koordiniert der Forschungsbereich zusammen mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung diese Teilstudie des Nationalen Bildungspanels (NEPS). Die Längsschnittstudie erfasst die Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie die Grundkompetenzen von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter und darüber hinaus. In der Befragung 2018 wurden die Anforderungen und Aufgaben am Arbeitsplatz nunmehr zum dritten Mal erhoben. Dies ermöglicht, Veränderungen der Tätigkeitsanforderungen an die Beschäftigten über einen längeren Zeitraum abzubilden.

## Lohnverlust durch Überqualifizierung

In Deutschland sind circa 15 Prozent der Beschäftigten formal überqualifiziert. Einen Berufsabschluss zu haben, den man für den Arbeitsplatz nicht benötigt, führt oft zu Lohnverlusten, die im Vergleich zu adäquat Beschäftigten im Durchschnitt bei rund 5 Prozent liegen. Auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS), administrativer Daten und des BERUFENET, einer berufskundlichen Informationsplattform der BA, wurde gezeigt, dass sich die Lohnverluste überwiegend aus der geringeren Entlohnung der weniger komplexen Tätigkeiten ergeben. Beschäftigung von formal Überqualifizierten geht oft auch mit einem Berufswechsel einher. Ein Teil des Lohnverlusts entsteht dann aus der fehlenden Passung zwischen den erlernten mit den in der neuen Tätigkeit erforderlichen berufsfachlichen Kompetenzen. Wenn diese Kompetenzen jedoch teilweise oder komplett auf den neuen Arbeitsplatz übertragen werden, können sich Lohnverluste verringern oder sogar ganz verschwinden – so ein weiterer Befund (siehe Abbildung).

## Formale Überqualifizierung und Übertragung erlernter Kompetenzen

Anteil Beschäftigungsverhältnisse formal Überqualifizierter, bei denen erlernte Kompetenzen...



**15 %**  
der Beschäftigten sind formal überqualifiziert

Quelle: Nationales Bildungspanel (Startkohorte 6) und BERUFENET; eigene Berechnungen. © IAB

## Erwerbstätigkeit im Rentenalter

Der demografische Wandel erfordert zunehmend, ältere Erwerbstätige länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Eine Möglichkeit ist der flexiblere Übergang in die Altersrente, eine andere eine (Weiter-)Beschäftigung bei gleichzeitigem Rentenbezug. Der IAB-Kurzbericht 24/2018 zeigt mit Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS), dass in Deutschland 29 Prozent aller Rentnerinnen und Rentner in den ersten drei Jahren nach dem Übergang in die Altersrente erwerbstätig sind und weitere 12 Prozent erwerbstätig sein wollen. Mit höherer beruflicher Qualifikation steigt der Anteil der Erwerbstätigen mit Rentenbezug. Als Grund für die Erwerbstätigkeit geben die Befragten überwiegend soziale und persönliche Motive an. 70 Prozent der erwerbstätigen Rentnerinnen und 53 Prozent der erwerbstätigen Rentner führen allerdings auch finanzielle Gründe an.



**Prof. Dr. Silke Anger**  
Leiterin



**Dr. Ute Leber**  
Leiterin  
(vertretungsweise)



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Viktoria Nußbeck, Stefanie Unger, Dr. Britta Matthes, Dr. Katharina Dengler, Sabrina Genz  
nicht im Bild: Wolfgang Biersack, Dr. Florian Lehmer, Dr. Michael Stops

## Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte

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 diesen theoretischen Überlegungen aufbauend werden Indikatoren zur Beschreibung berufsspezifischer Tätigkeitskompositionen und anderer struktureller Eigenschaften von Berufen erarbeitet und untersucht, etwa welche Rolle diese Eigenschaften beispielsweise für Beschäftigungschancen, Entlohnung oder Anforderungen bei der Stellenbesetzung haben. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Rolle der Berufe im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung geschenkt.

### Auswirkungen der Digitalisierung auf die Löhne von Beschäftigten in Deutschland

Die gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) durchgeführte repräsentative

und mit administrativen IAB-Daten verknüpfte Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“ zeigt, dass sich Investitionen in neue digitale Technologien auf Betriebsebene im Schnitt positiv auf die Löhne der dort Beschäftigten auswirken. Am deutlichsten ist das in den Wirtschaftsbereichen der wissensintensiven Produktion, wie dem Maschinenbau, und den nicht wissensintensiven Dienstleistungen, wie dem Handel, zu beobachten. Dabei profitieren vor allem gering qualifizierte Personen davon, in Betrieben beschäftigt zu sein, die in neue digitale Technologien investieren.

### Die Rolle der Betriebsräte bei der Einführung neuer digitaler Technologien

Betriebsräte haben bei der Einführung neuer digitaler Technologien in den Betrieben Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte. Eine Analyse von mit administrativen IAB-Beschäftigtendaten verknüpften Daten des IAB-Betriebspanels 2016 zeigt, dass die Position der Betriebsräte dabei ambivalent ist: Generell geht die Existenz eines Betriebsrats mit

einer statistisch signifikant niedrigeren Ausstattung der Betriebe mit neuen digitalen Technologien einher. Wenn in den Betrieben aber der Anteil an Beschäftigten in körperlich schweren Tätigkeiten hoch ist, unterstützen Betriebsräte die Einführung neuer digitaler Technologien.

### Berufsspezifische Substituierbarkeitspotenziale nach Branchen

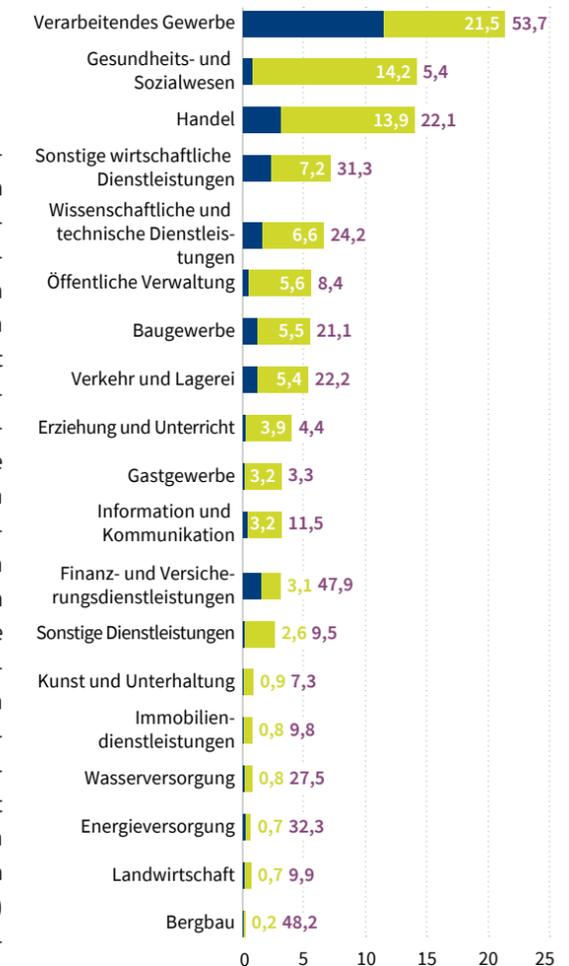
Mit der fortschreitenden Digitalisierung können immer mehr berufliche Tätigkeiten von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden. Zwischen 2013 und 2016 ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem Substituierbarkeitspotenzial von mehr als 70 Prozent arbeiten, von circa 15 Prozent auf rund 25 Prozent angestiegen. Die Forschungsgruppe hat zusammen mit dem Regionalen Forschungsnetz berechnet, inwiefern es Unterschiede zwischen den Substituierbarkeitspotenzialen in den Branchen gibt. Dabei zeigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe mit 53,7 Prozent den höchsten Anteil an Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, aufweist (siehe Abbildung). Dies hängt damit zusammen, dass die Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe vor allem in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial – also in den Fertigungsberufen und fertigungstechnischen Berufen – arbeiten. Die Branchen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial sind nach dem Verarbeitenden Gewerbe der Bergbau (48,2%) und der Finanz- und Versicherungsdienstleistungssektor (47,9%). Während aber im Verarbeitenden Gewerbe sehr viele Beschäftigte tätig sind (21,5%), sind in diesen Branchen insgesamt relativ wenige Beschäftigte tätig. Die niedrigsten Anteile sind im Gastgewerbe (3,3%) und im Bereich Erziehung und Unterricht (4,4%) festzustellen. Die ausführlichen Studienergebnisse sind im IAB-Kurzbericht 22/2018 nachzulesen.



Dr. Britta Matthes  
Leiterin

### Substituierbarkeitspotenziale nach Branchen 2016

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Branche an allen Beschäftigten (Sortierkriterium) und Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70%) an allen Beschäftigten sowie innerhalb der Branchen, in Prozent



#### Anteile an allen Beschäftigten nach Branchen

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- darunter: Beschäftigte mit hohem Substituierbarkeitspotenzial innerhalb der jeweiligen Branche

**Lesebeispiel:** 5,5 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten im Baugewerbe, davon sind 1,2 Prozent in einem Beruf mit einem Substituierbarkeitspotenzial von mehr als 70 Prozent tätig. Dies bedeutet, dass 21,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31.12.2016), Dengler/Matthes 2018; eigene Berechnungen. © IAB



Näheres zu den Projekten der Forschungsgruppe unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Lebenschancen und soziale Ungleichheit



von links: Dr. Anton Nivorozhkin, Angela Rauch, Huyen Ngoc Nuyen, Sebastian Ixmeier, Miriam Raab, Prof. Dr. Markus Promberger, Joanna Beyersdorf, Kerstin Jahn, Katja Hartosch, Sebastian Prechsl, Daniela Croxton  
nicht im Bild: Dr. Andreas Hirseland, Juliane Achatz, Dr. Markus Gottwald, Kristin Neumann, Jun.-Prof. Dr. Brigitte Schels, Marie Boost, Dr. Nancy Reims

### Forschungsbereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Der Forschungsbereich untersucht Arbeitslosigkeit und Armut unter besonderer Berücksichtigung lebensweltlicher Zusammenhänge. Wie beeinflussen bestimmte Aspekte von Gesundheit, Familie, Bildung, Einstellungen, Werte oder biografische Erfahrungen, aber auch die Interaktion mit unterstützenden Einrichtungen und Maßnahmen (etwa im Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – SGB II), das Leben in Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Armut, aber auch die Chancen, diese Zustände hinter sich zu lassen? Das Markenzeichen des Bereichs ist insbesondere die verbundene Nutzung qualitativer und quantitativer Methoden der empirischen Sozialforschung vor dem Hintergrund aktueller und klassischer Gesellschaftstheorien im Feld der sozialen Ungleichheit. Rekonstruktive lebensweltliche Mikrostudien zu Familien, Haushalten und Bedarfsgemeinschaften,

längsschnittliche Ansätze zur Beobachtung von Lebensverläufen, Biografien und Statusübergängen sowie Interaktionsstudien zu Vermittlung, Beratung und Betreuung bilden derzeit die drei Hauptuntersuchungsfelder des Forschungsbereichs, in deren Rahmen derzeit mehr als 20 Forschungsprojekte durchgeführt werden.

#### Das Stigma der Arbeitslosigkeit – Auswirkung des Stigmabewusstseins für Intensität und Erfolg der Jobsuche

Stigmatisierung ist ein Kernelement im Prozess der sozialen Exklusion. Stigmatisierte Personen weisen Eigenschaften auf, die eine soziale Identität vermitteln, die in bestimmten sozialen Zusammenhängen negativ bewertet wird. Ein Stigma ist damit ein „attribute that is deeply discrediting“, das den Träger reduziert „from

a whole and usual person to a tainted, discounted one“ (Erving Goffman, 1963).

Langzeitarbeitslosigkeit kann ein solches Stigma darstellen. Dies kann sich auch auf die Wahrnehmung arbeitsloser Bewerber durch Betriebe auswirken. Studien zeigen, dass es arbeitslose Stellensuchende auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Arbeitslose diversen stereotypen Zuschreibungen ausgesetzt sind, die man als Stigma bezeichnen kann. Dr. Katrin Drasch (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg), Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung DZHW und Leibniz Universität Hannover) und PD Dr. Gerhard Krug (IAB und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) haben mit dem Panel „Arbeitslosigkeit

und soziale Sicherung“ (PASS) untersucht, welche Konsequenzen sich in Suchverhalten und Sucherfolg ergeben, wenn Arbeitslose sich als stigmatisiert empfinden (Stigmabewusstsein).

Es zeigt sich, dass Arbeitslose mit hohem Stigmabewusstsein weit davon entfernt sind, entmutigt oder passiv zu werden. Stattdessen vermehren sie ihre Suchanstrengungen und schaffen es zum Teil sogar, öfters zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden als andere Arbeitslose. Die Ergebnisse werden als Ausdruck des höheren Leidensdrucks stigmatisierter Arbeitsloser interpretiert, den Zustand der Arbeitslosigkeit durch höhere Suchanstrengungen hinter sich zu lassen. Jedoch verhilft ihnen dies – so die bisherigen Ergebnisse – im Vergleich zu anderen Arbeitslosen nicht zu besseren Chancen, tatsächlich einen neuen Job zu finden.



**Prof. Dr. Markus Promberger**  
Leiter



Themenfelder und Konzepte der Bereichsarbeit



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Nils Teichler, Stefan Schwarz, Daniela Croxton, Dr. Corinna Frodermann, Dr. Claudia Wenzig, Prof. Dr. Mark Trappmann  
nicht im Bild: Jonas Beste, Dr. Sebastian Bähr, Stefanie Unger, Dr. Stefanie Gundert

## Forschungsbereich Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung

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

Die Panelstudie ist seit mehr als zehn Jahren eine zentrale Datenquelle für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland. Jährlich werden eine Stichprobe von Arbeitslosengeld-II-Empfängern und eine Stichprobe der deutschen Wohnbevölkerung zu arbeitsmarktbezogenen Themen und zu ihrer materiellen und sozialen Lage befragt. Damit können Armutsdynamik und Lebenslagen von Leistungsempfängern sowie einkommenschwachen Haushalten detailliert untersucht werden. Im Jahr 2018 wurden die Datensätze der elften Erhebungswelle fertiggestellt. Sie stehen über das Forschungsdatenzentrum auch der externen Wissenschaft zur Verfügung. Die Abbildung zeigt die Anzahl der befragten Haushalte pro Welle.

### Forschungsagenda des Bereichs

Die Forschungsagenda des Bereichs gliedert sich in drei Schwerpunkte. Im Schwerpunkt „Dauer und Dynamik des Bezugs von Arbeitslosengeld II und von Einkommensarmut“ wird untersucht, auf welchen Wegen Bedarfsgemeinschaften in den Leistungsbezug ein- beziehungsweise aus diesem austreten und welche Faktoren die Aufnahme einer bedarfsdeckenden Beschäftigung begünstigen oder hemmen. In einem zweiten Forschungsschwerpunkt analysiert der Bereich die „Lebenssituation von Haushalten in Grundsicherungsbezug und Armutslagen“ und deren Veränderung im Zeitverlauf. Dabei liegt der Fokus auf nicht materiellen Aspekten der Lebenslage, etwa auf 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.

### Sanktionen und das Stigma-Bewusstsein bei Arbeitslosen

Das Gefühl der Stigmatisierung ist eine negative Auswirkung von Arbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren erstmalig in den Fokus der Forschung gekommen ist. In Kooperation mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung und der Leibniz Universität Hannover sowie gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, haben wir analysiert, welche Rolle Sanktionen für das Stigma-Bewusstsein Arbeitsloser spielen. Darunter wird das Gefühl verstanden, eine Eigenschaft (hier Arbeitslosigkeit) zu besitzen, durch die man von allgemein bestehenden Erwartungen in negativer Weise abweicht. Quantitative Auswertungen zeigen, dass es Alters- und Geschlechtsunterschiede in der Betroffenheit von Sanktionen gibt. Allerdings weisen sanktionierte Arbeitslose kein höheres Stigma-Bewusstsein auf als Arbeitslose, die in den letzten zwölf Monaten nicht sanktioniert wurden. Ergänzende qualitative Analysen geben Hinweise auf Mechanismen,

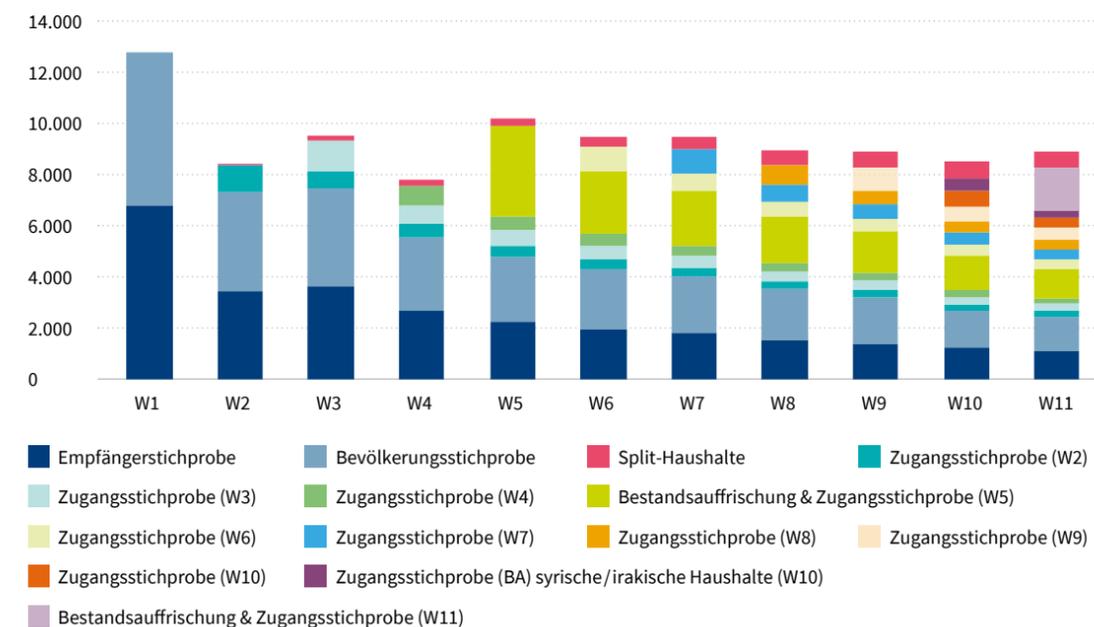
die dazu führen, dass das Selbstbild von Sanktionen unberührt bleibt. Diese Mechanismen beruhen unter anderem darauf, dass Arbeitslose häufig von Erfahrungen mit negativen Zuschreibungen berichten, neben denen die Bedeutung von Sanktionen für das Selbstbild in den Hintergrund tritt (Überlagerungseffekt). Auch die wiederkehrende Androhung von Sanktionen hat bereits eine Wirkung, unabhängig davon, ob tatsächliche Sanktionen verhängt werden (Ex-ante-Effekt). Daneben gibt es eine Gruppe von Arbeitslosen, die den Jobcentern gegenüber negativ gestimmt ist und so Sanktionen weniger auf sich selbst, als auf Verfehlungen der Gegenseite bezieht (Oppositionseffekt). Daraus resultierend werden Maßnahmen wie informelle Arbeit getroffen, die zur Unwirksamkeit von Sanktionen führen können (Indifferenzeffekt).

Detaillierte Ergebnisse sind im Artikel „Gehen Sanktionen mit einem höheren Stigma-Bewusstsein bei Arbeitslosen einher“ in der Zeitschrift für Sozialreform nachzulesen.



Prof. Dr.  
Mark Trappmann  
Leiter

Anzahl befragter Haushalte pro Welle im PASS



Quelle: „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Welle 11, eigene Berechnungen. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Methoden und Daten



von links: Jonas Beste, Marieke Volkert, Georg-Christoph Haas, Silvia Schwanhäuser, Malte Schierholz, Jonathan Geßendorfer, Prof. Dr. Jörg Drechsler, Sebastian Hülle, PD Dr. Johannes Ludsteck, Dr. Ursula Jaenichen, Patrick Schenk, Prof. Dr. Joe Sakshaug  
nicht im Bild: Prof. Dr. Frauke Kreuter, Karoline Wießner, Matthias Speidel, Johann Eppelsheimer

### Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Kernaufgabe des „Kompetenzzentrums Empirische Methoden“ (KEM) ist es, die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend 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, Interviewer-

verhalten et cetera in Bezug auf die Datenqualität. Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Forschungsprojekte 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 war im Jahr 2018 ein Beitrag im „Journal of the Royal Statistical Society: Series A“. Als Gäste besuchten uns Curtiss

Cobb von Facebook und Ashley Amaya von RTI International, um gemeinsame Forschungsprojekte zu planen und voranzubringen.

Eine erst seit Kurzem bestehende Einheit innerhalb des KEM unter Leitung von Joe Sakshaug und vier weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt andere Bereiche bei der Datenerhebung und Datenintegration. Eine der ersten Aufgaben war die Aufarbeitung der neuen Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union und ihre Konsequenzen für Erhebungen am IAB.

KEM steht allen Forscherinnen und Forschern im IAB beratend zur Seite und bietet Weiterbildungen in verschiedenster Form an. Wöchentlich findet eine von Hans Ludsteck geleitete Methodensprechstunde statt. Daneben bietet KEM einmal im Monat eine „Learning Hour“ zu wechselnden methodischen Themen an, die von Ursula Jaenichen betreut wird. Im Graduiertenkolleg übernimmt KEM diverse Kern- und Wahlkurse. Besonders stark nachgefragt waren die Kurse zu „Machine Learning“. Die Wissensvermittlung endet aber nicht im Haus; im Jahr 2018 bot Jörg Drechsler verschiedene Weiterbildungskurse über die Online-Plattform des „International Program in Survey and Data Science“ an.

Die Vernetzung des KEM mit deutschen Universitäten ist nach wie vor stark. Im Berichtsjahr wurden Jörg Drechsler und Joe Sakshaug als Honorarprofessoren an die Universität Mannheim berufen.

Das Thema Big Data und die neuen Möglichkeiten der Datenerhebung beschäftigen KEM sehr. Von Januar bis August wurde mit knapp 700 Teilnehmern, gemeinsam mit dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, eine Studie durchgeführt, die mit Hilfe einer eigens entwickelten Android-App Befragungen schaltet und passiv Daten sammelt, die über soziale Teilhabe und die Nutzung sozialer Netzwerke zur Arbeitssuche Aufschluss geben. Seit Herbst ist Frauke Kreuter im Rahmen eines Forschungsaufenthalts bei Facebook und an der University of California, Berkeley, um dort zum Thema „Privacy“ zu arbeiten.

### Statistische Identifikation gefälschter Interviews zur Verbesserung der Datenqualität

Die Verbesserung der Datenqualität bei IAB-Befragungen ist ein zentrales Anliegen von KEM. Gefälschte Interviews können die Datenqualität erheblich negativ beeinträchtigen und haben zuletzt auch in den Medien für große Aufmerksamkeit gesorgt. Problematisch hierbei ist, dass unentdeckte Fälschungen Ergebnisse sowie daraus abgeleitete Prognosen erheblich verzerren können. Für die Forschung und die daran angegliederte Politikberatung können solche Ergebnisse problematische Folgen haben, da sie im schlimmsten Fall zu einer Fehlallokation von Steuergeldern führen können. Daher arbeitet KEM gemeinsam mit dem Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung an statistischen Identifikationsstrategien, um Fälschungen frühzeitig zu erkennen. Hierbei werden verschiedene Identifikationsansätze anhand verfügbarer Daten detailliert evaluiert und neue Ansätze beziehungsweise Strategien entwickelt und erprobt. Es werden beispielsweise Fälschungsindikatoren eingesetzt, die auf Basis von Para- und Befragungsdaten systematische Unterschiede zwischen echten und gefälschten Daten ermitteln. Diese Indikatoren werden dann mittels multivariater Analysen ausgewertet und im Zeitverlauf betrachtet. Auf langfristige Sicht sollen diese Methoden in automatisierter Form allen interviewergestützten Studien des IAB zur Verfügung gestellt werden.



**Prof. Dr. Frauke Kreuter**  
Leiterin



**Prof. Dr. Joe Sakshaug**  
Leiter  
(vertretungsweise seit 01.08.2018)



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)



von links: Heiner Frank, Ann-Christin Bächmann, Benjamin Wirth, Dr. Corinna Frodermann, Kevin Ruf, Lisa Bellmann, Dr. Philipp vom Berge, Dr. Sandra Dummert, Dr. Tobias Haepf, Stefanie Wolter, Dr. Philipp Grunau, Dana Müller, Dr. Matthias Dörner, Dr. Manfred Antoni, Dr. Martina Baumann, Nadine Bachbauer, Jan Mackeben, Johanna Eberle, Anja Hlawatsch  
nicht im Bild: Andreas Ganzer, Tabea Hartmann, Dr. Marie-Christine Laible, Alexandra Schmucker, Dr. Heiko Stüber, Stefan Seth, Dagmar Theune, Dr. Matthias Umkehrer, Florian Zimmermann

## Forschungsdatenzentrum

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 der Daten. Seit seiner Gründung im Jahr 2004 hat sich das FDZ im In- und Ausland fest etabliert. Das FDZ ist eine Einrichtung der BA. Es untersteht der Institutsleitung des IAB.

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 weltweit 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 Gastaufenthalte derzeit auch 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 Daten- 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.

### Neues Datenprodukt NEPS-ADIAB

Im April 2018 veröffentlichte das FDZ im Rahmen des Projekts „NEPS-ADIAB“ zusammen mit dem Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) das erste Datenangebot. Es umfasst die Startkohorte 6 „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ der National Educational Panel Study (NEPS), verknüpft mit administrativen Daten des IAB (ADIAB). Eine Erweiterung des Datenangebots steht 2019 mit der Verknüpfung der Startkohorte 4 „Schule und Ausbildung – Bildung von Schülerinnen und Schülern ab Klassenstufe 9“ an.

### Ausbau des internationalen Datenzugangs

Das FDZ hat sich mit fünf Forschungsdatenzentren aus Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich zum International Data Access Network (IDAN) zusammengeschlossen, um den Zugang zu den Daten der Kooperationspartner für die Forschung zu vereinfachen. In einem ersten Schritt soll es möglich werden, von jedem Standort aus auf die Daten aller Partner zuzugreifen. Das FDZ bietet bereits Zugang zu Daten des Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD) im Rahmen von Gastaufenthalten in Nürnberg an.

### Auswirkungen des Mindestlohns

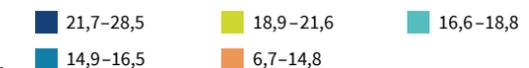
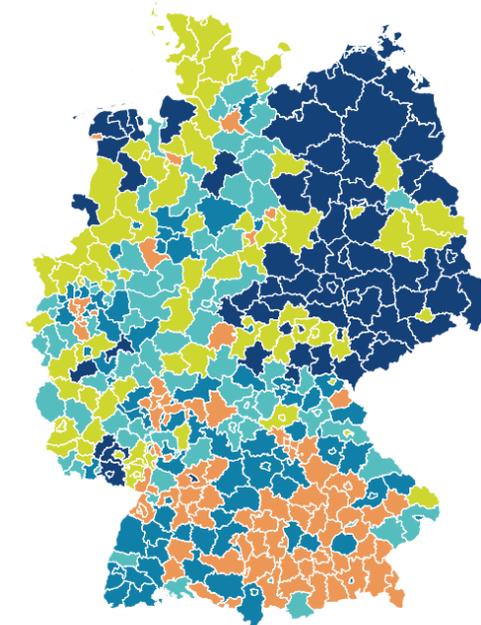
Im Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. In einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt untersucht das FDZ zusammen mit dem University College London, wie der Mindestlohn den Arbeitsmarkt beeinflusst. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, deren Stundenlohn im Jahr

2013 unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde lag, variiert auf Kreisebene zwischen 6,7 und 28,5 Prozent (siehe Abbildung). Die Betroffenheit vom Mindestlohn ist regional also sehr unterschiedlich. Die Analysen stellen die Frage, wie der neue Mindestlohn die betrieblichen Strukturen verändert. Insbesondere werden Effekte auf Markteintritte und -austritte von Betrieben sowie auf die Allokation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Beispiel von weniger produktiven hin zu produktiveren Betrieben untersucht.

A

### Regionale Variation der Mindestlohnbetroffenheit 2013

Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik (Beh), Datenbasis Arbeitsmarktspiegel, eigene Berechnungen. © IAB



**Dana Müller**  
Leiterin



Näheres zu den Projekten des FDZ unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Forschungskoordination



von links: vorne: Alfons Voit, Heike Hofbauer-Geer, Elke Dony, Dr. Martin Dietz, Karsten Strien, Maren Müller; hinten: Anke Hänel, Ulf-Michael Nützel, Ulrike Büschel, Gudrun Fausel, Dr. Carolin Freier, Dr. Peter Kupka, Dr. Holk Stobbe, Volker Daumann, Barbara Knapp, Dr. Holger Bähr  
nicht im Bild: Dr. Christopher Osiander, Dr. Philipp Ramos Lobato, Dr. Monika Senghaas

Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ (Foko) berät die Institutsleitung in forschungsstrategischen Fragen. So wurde das IAB im Jahr 2018 nach 2007 das zweite Mal von einer Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrats evaluiert. Die Erstellung der schriftlichen Unterlagen sowie die Vorbereitung der Begehung durch den Wissenschaftsrat wurde von der Stabsstelle koordiniert.

Mit der Bündelung und dem Transfer von Forschungsergebnissen aus dem IAB übernimmt Foko übergreifende Aufgaben der Politikberatung und agiert damit an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Für die Anliegen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist die Stabsstelle erste Ansprechpartnerin und organisiert halbjährliche Abstimmungsgespräche, in denen aktuelle Projekte des IAB vorgestellt und Forschungsbedarfe des Ministeriums diskutiert werden.

### Koordination und Wissenstransfer

Am IAB koordiniert Foko die Wirkungsforschung zur Grundsicherung nach § 55 (1) des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II). Im Jahr 2018 stand neben der regelmäßigen Berichterstattung der Ergebnisse der Wirkungsforschung an das BMAS die Vorbereitung der Evaluation des Teilhabechancengesetzes im Vordergrund. Seit dem 1. Januar 2019 stehen den Jobcentern zwei neue Instrumente zur Verfügung, um Langzeitarbeitslose zu fördern. Die beiden Instrumente – „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e SGB II) sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) – sollen arbeitsmarktfremden Leistungsberechtigten die Teilnahme am Arbeitsleben ermöglichen und auf diese Weise ihre Beschäftigungschancen und Teilhabemöglichkeiten verbessern. Foko erstellte gemeinsam mit anderen Forschungseinheiten am IAB ein Konzept

für die wissenschaftliche Begleitung der beiden Instrumente und stimmte dieses mit dem BMAS ab.

An Führungskräfte aus Agenturen und Jobcentern richtete sich auch 2018 wieder eine Veranstaltung, in der Forschungsergebnisse aus dem IAB mit hohem Praxisbezug präsentiert wurden, unter anderem zur Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitslosen sowie zu Fachkräftemangel und Arbeitsmigration.

### Wissenschaftsunterstützende Dienstleistungen

Die Stabsstelle bietet zahlreiche interne Dienstleistungen für die Forschungseinheiten an, zum Beispiel die Organisation der Vortragsreihe „IAB-Colloquium“ sowie die interne Beratung bei der Akquise von Drittmitteln und bei der Vergabe von Forschungsaufträgen. Letztere 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 durch ihren direkten Zugang zur Vermittlungsarbeit überdies wichtige Beiträge zur IAB-Forschung.

Schließlich 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 wurden eine Reihe von Qualitätsmerkmalen identifiziert und Wege der Qualitätssicherung bei der Politikberatung entwickelt.

### Eigene Forschung

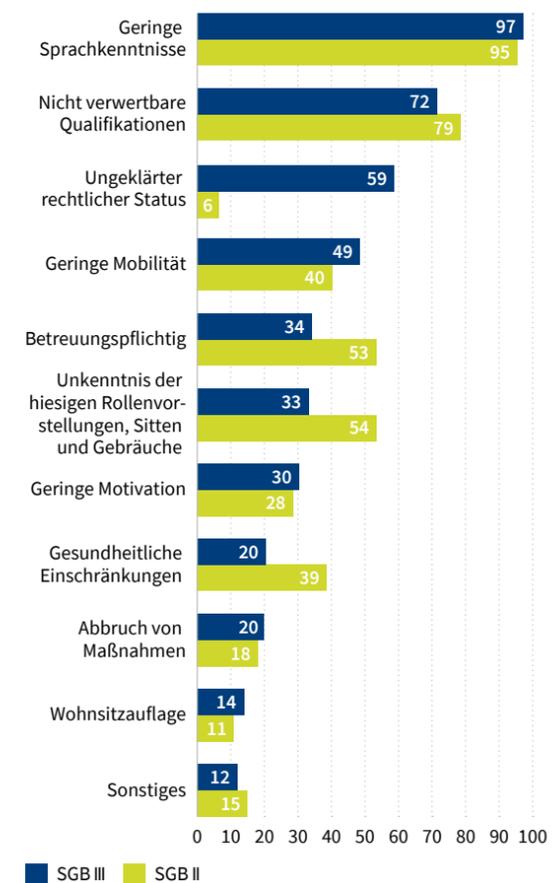
Die Forschungskoordination setzt eigene wissenschaftliche Akzente und erforscht vor allem den Beratungs- und Vermittlungsprozess der Arbeitsverwaltung. Hervorzuheben ist 2018 die Auswertung einer standardisierten Befragung von Fachkräften in Agenturen und Jobcentern zur Beratung und Vermittlung von Geflüchteten. Diese bietet Informationen zur organisatorischen Umsetzung der Beratungs- und Vermittlungsprozesse, zur Einschätzung relevanter Integrationshemmnisse durch die Fachkräfte (siehe Abbildung) sowie zur Frage, welche Maßnahmen

Fachkräfte als besonders geeignet ansehen, um die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Geflüchteten zu erhöhen.

A

### Integrationshemmnisse von Geflüchteten bei der Arbeitsaufnahme aus der Sicht der befragten Vermittlungsfachkräfte in den Rechtskreisen SGB III und SGB II

2017, genannte Hemmnisse in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Befragten



**Legende:** Im SGB III nur Vermittlungsfachkräfte, im SGB II Vermittlungsfachkräfte und Fallmanager. Es konnten pro Person bis zu fünf Hemmnisse genannt werden; absteigend sortiert nach Anteilswerten im SGB III.

**Anzahl Befragte:** N = 544 (SGB III), N = 495 (SGB II)  
**Anzahl Antworten:** N = 2.392 (SGB III), N = 2.171 (SGB II)

Quelle: Online-Befragung 2017 von Beschäftigten in Agenturen für Arbeit und Jobcentern zum Thema Flucht und Asyl; eigene Darstellung. © IAB



**Dr. Martin Dietz**  
Leiter



Näheres zu den Projekten der Stabsstelle unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

## Das Graduiertenprogramm (GradAB)



von links: Kerstin Tanis, Stefan Schwarz, Hannah Illing, Ramona Hübner, Nils Teichler, Martin Popp, Jannek Mühlhan, Andreas Eberl, Sabrina Genz, Katharina Diener, Tamara Harrer, Theresa Koch, Karolin Hiesinger, Johann Eppelsheimer, Lisa Bellmann, Veronika Hecht, Max Kunaschk  
nicht im Bild: Lucas Guichard, Dr. Sandra Huber, Huy Le Quang, Patrick Schenk, Franziska Zimmer

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 verschiede-

nen 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 gehalten, sodass die Teilnahme auch internationalen Bewerberinnen und Bewerbern offensteht.

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 eines 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

Zum 1. Oktober 2018 wurden fünf Stipendiatinnen und Stipendiaten neu in das GradAB aufgenommen. Für sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer lief der Förderzeitraum aus. Vier Geförderte haben im vergangenen Jahr ihre Dissertation erfolgreich abgeschlossen.

Prof. Dr. Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“, schied im Mai 2018 als Programmverantwortlicher seitens des IAB turnusgemäß aus. Ihm folgte Prof. Dr. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“. Die Programmverantwortung vonseiten der Universität Erlangen-Nürnberg hatten Prof. Dr. Christian Merkl, Inhaber des Lehrstuhls für Makroökonomik, sowie Prof. Dr. Martin Abraham, Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung.

### 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. Eine Stipendiatin absolvierte einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt an der University of California. Sie wurde zu diesem Zweck 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“. Für den Wahlpflichtbereich wurden die Kurse „Using Stata to prepare IAB process data“, „Programme Evaluation“, „Panel Data Analysis“, „Machine Learning“ und „Writing and Publishing Research Papers“ angeboten.

Zudem nahmen die Graduierten wieder an Kursen des „Bavarian Graduate Program in Economics“ teil, das sich an exzellente wirtschaftswissenschaftliche Doktorandinnen und Doktoranden aus unterschiedlichen bayerischen Universitäten richtet.

**2018**  
waren 23 Personen  
im GradAB  
(11 Frauen, 12 Männer)



**Dr. Sandra Huber**  
Koordination

### Neue Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm

Name	Dissertationsthema (Arbeitstitel)
Martin Friedrich	Essays on Labour and Social Policy
Silvia Schwanhäuser	Interview Falsification in the Context of Labour Market Research – An Improvement of Quality Control Systems
Anja Wunder	Essays on Ethnic Wage Gaps
Ipek Yükselen	The Early Career Gender Wage Gap
Florian Zimmermann	Transregional Labour Markets – Firms' Regional Recruiting Behaviour and Consequences for Employees' Hiring Chances



## 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 häufig Fragestellungen und Themenfelder abzeichnen, die die zukünftigen Diskussionen über den Arbeitsmarkt nachhaltig prägen dürften, möchte das IAB mit der Einführung der Fokusthemen die 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.



hatte das IAB Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:



**Arbeitsgruppe  
„Mindestlohn“**

Dr. Mario Bossler  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Weiterbildung“**

PD Dr. Thomas Kruppe  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Berufe“**

Dr. Bernhard Christoph  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Datenqualität“**

Ulrich Thomsen  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Geschlechter-  
forschung“**

Juliane Achatz  
(Leiterin)



**Arbeitsgruppe  
„Langzeit-  
leistungsbezug“**

Dr. Torsten Lietzmann  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Migration und  
Integration“**

Annette Haas  
(Leiterin)



**Arbeitsgruppe  
„Arbeit in der  
digitalisierten Welt“**

Dr. Florian Lehmer  
(Leiter)



**Arbeitsgruppe  
„Qualität der  
Beschäftigung“**

Dr. Stefanie Gundert  
(Leiterin)



**Arbeitsgruppe  
„Qualitative  
Methoden“**

Dr. Stefan Bernhard  
(Leiter)



von links: Miriam Bär, Wolfgang Braun, Inna Felde, Dagmar Heimbach  
nicht im Bild: Sophia Koenen, Janina Müller

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, kommuniziert über Twitter, 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, Twitter oder Post.

#### Gastbeiträge

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

- Im Februar veröffentlichte das Handelsblatt den Gastkommentar „Qualität statt Quantität“ von Enzo Weber. Er betont die Chancen, die sich aus der Hochkonjunktur ergeben. Das Risiko einer Überhitzung der Wirtschaft sei nicht so groß, dass der Staat mit dämpfenden Maßnahmen eingreifen müsste.



**Wolfgang Braun**  
Leiter

- Im April publizierte Joachim Möller in seiner Spiegel-Online-Kolumne „Mythen der Arbeit“ einen kritischen Beitrag zum Vorschlag eines „solidarischen Grundeinkommens“, den Berlins Regierender Bürgermeister Michael Müller in die politische Debatte eingebracht hatte. Das solidarische Grundeinkommen als Alternative zu Hartz IV auszugeben sei eine Mogelpackung, so Möller in der Kolumne.
- Ebenfalls im April erschien in der Süddeutschen Zeitung der Gastbeitrag „Hartz IV ist besser als sein Ruf“ von Ulrich Walwei. Darin setzt auch er sich kritisch mit dem Konzept des „solidarischen Grundeinkommens“ auseinander. Dieses wäre eine arbeitsmarktpolitische Bankrotterklärung zur falschen Zeit, erklärt Walwei.
- Im Oktober schrieb Franziska Schreyer für die Frankfurter Rundschau den Gastbeitrag „Geflüchtete ausbilden“. Junge Migrantinnen und Migranten seien für Deutschland eine Chance, argumentiert Schreyer.
- Im November zeigt Enzo Weber in seinem Gastbeitrag „100.000 Jobs weniger“ in der Süddeutschen

Zeitung, dass die Umstellung auf die Elektromobilität Arbeitsplätze kosten und das Wachstum bremsen wird. Aber man könne gegensteuern, erläutert Weber.

#### Das IAB auf Twitter

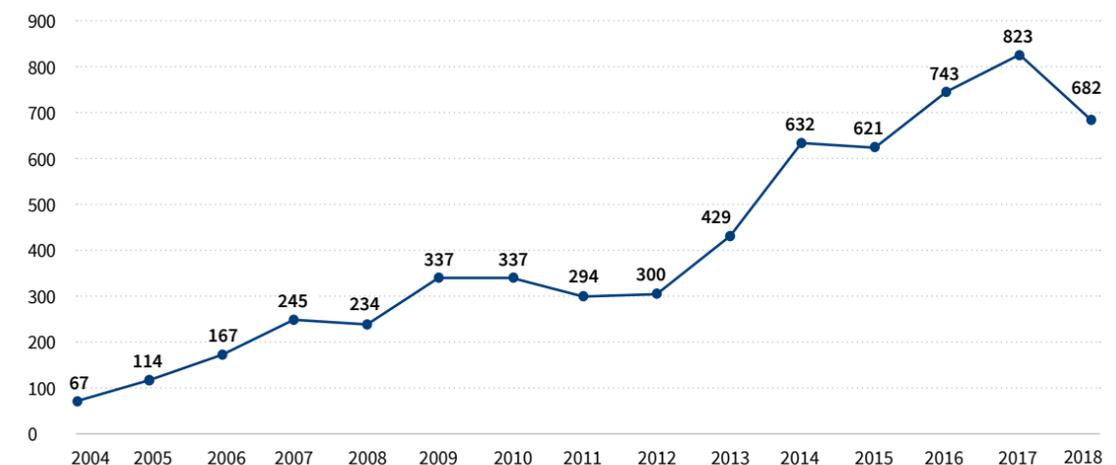
Seit Januar 2017 twittet das IAB. Nahezu jeder Tweet des IAB löst Likes und Retweets aus. In den ersten zwei Jahren hat das IAB rund 500 Tweets veröffentlicht, also vier bis fünf Tweets pro Woche. Unter den Followern sind hochkarätige Journalistinnen und Journalisten, renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie zahlreiche Akteurinnen und Akteure aus den Bereichen Politik und Public Affairs. Ende 2018 lag die Zahl der Follower bei rund 1.500.

#### Hohe Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB war auch im Jahr 2018 wieder sehr gut in der Medienöffentlichkeit vertreten: Die Anzahl der Artikel, in denen das IAB erwähnt wurde, lag durchschnittlich bei fast 700 Artikeln pro Monat.

#### Entwicklung der Medienresonanz von 2004 bis 2018

Durchschnittliche Anzahl der Artikel mit IAB-Bezug pro Monat



Quelle: IAB-Presse. © IAB

## Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche



von links: Dr. Yvonne Russ, Petra Prietz, Barbara Wünsche, Elisabeth Roß, Doreen Makrinus-Hahn, Dr. Ulrich Wenzel, Dr. Markus Heckmann

### Wissenschaftsmanagement

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 Aufgabenschwerpunkt Rechtsangelegenheiten werden Forscherinnen und Forscher bei Datenschutzfragen und zu Rechtsangelegenheiten der Forschung beraten.

#### Organisationsentwicklung

Um die Voraussetzungen für hochwertige Rekrutierungen noch zu verbessern, wurden die „IAB-Besetzungsordnung“ sowie das „Gesamtkonzept zur Errichtung von gemeinsamen Berufungen“ überarbeitet. Die

„IAB-Besetzungsordnung“ stellt sicher, dass die Auswahl geeigneter Bewerberinnen oder Bewerber für Leitungspositionen auf Basis von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Das „Gesamtkonzept zur Errichtung von gemeinsamen Berufungen“ regelt die Errichtung gemeinsamer Positionen zwischen Universitäten und dem IAB und stärkt damit deren Vernetzung.

#### Geschäftsanwendungen

Mit der aktuell laufenden Weiterentwicklung der IAB-Infoplattform des Geschäftsbereichs Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek hat das Team Fachliche Architektur im Wissenschaftsmanagement zusammen mit dem Bereich Daten- und IT-Ma-

nagement den Softwareentwicklungsprozess auf eine „agile“ Vorgehensweise umgestellt. Geschäftsanwendungen werden künftig in kleineren inhaltlichen Abschnitten mittels Sprints (weiter-)entwickelt und bei geeigneten Entwicklungsfortschritten mit den Stakeholdern abgestimmt. Unter anderem werden damit die Geschäftsanwendungen präziser auf den Arbeitsalltag und auf die Bedarfe der Anwenderinnen und Anwender ausgerichtet.

Parallel koordinierte WiM Weiterentwicklungen digitaler Kommunikations- und Datenanalyseplattformen für die Geschäftsdaten des IAB.

#### Qualitätsmanagement

In Zusammenarbeit mit der Forschungskoordination und den Daten bereitstellenden Organisationseinheiten des IAB hat WiM ein Format für die Zitation von Forschungsdaten und die Affiliation zum IAB abgestimmt. Die Sichtbarkeit des IAB als wichtiger Datenproduzent sowie seine Repräsentation in Forschungsinformationssystemen kann nur dann gewährleistet werden, wenn die betreffenden IAB-Daten korrekt und eindeutig zitiert werden und die Zugehörigkeit zum IAB einheitlich angegeben wird.

#### Evaluation

Bei der Begehung durch den Wissenschaftsrat im Rahmen der Evaluation des IAB hat das Wissenschaftsmanagement die logistische Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung federführend koordiniert.

#### Datenschutz

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist am 25. Mai 2018 wirksam geworden. Neu gegenüber der bisherigen Rechtslage sind die klaren Wertungen der DSGVO im Forschungsbereich. Für die Forschung wird ausdrücklich klargestellt, dass eine Weiterverarbeitung von personenbezogenen Daten zu Forschungszwecken als vereinbar mit dem ursprünglichen Datenerhebungszweck anzusehen ist. Zugleich wird mit der DSGVO ausdrücklich die Möglichkeit eines „Broad

Consent“ im Bereich der wissenschaftlichen Forschung eingeführt. Dies ermöglicht die Einholung von Einwilligungen zu Forschungszwecken, auch wenn diese Zwecke bei Erhebung der Daten im Einzelnen noch nicht detailliert dargelegt werden können. Die Anpassung der bestehenden Strukturen und Prozesse, die Umsetzung der neuen Prinzipien und Regularien sowie eine intensive Beratung der Institutsleitung und der Forscherinnen und Forscher war eine der Hauptaufgaben im Arbeitsschwerpunkt Rechtsangelegenheiten. Die Änderung der Vorschriften des Sozialdatenschutzes aufgrund der DSGVO führte ebenfalls zu Anpassungsmaßnahmen.

#### Rechtsangelegenheiten

Das IAB fördert gezielt die wissenschaftliche Vernetzung angesichts des großen Nutzens nationaler und internationaler Kontakte für die eigene Forschungstätigkeit. Hierzu leisten die gemeinsamen Berufungen von IAB und renommierten Universitäten einen großen Beitrag. Maßgeblich hierfür ist das oben erwähnte „Gesamtkonzept zur Errichtung von gemeinsamen Berufungen“.

Die vertraglichen Verhandlungen für eine neue Kooperationsvereinbarung zur Einrichtung einer Sonderprofessur sind im Berichtsjahr angelaufen, nachdem eine Professur Mitte des Jahres geendet hat. Eine weitere gemeinsame Berufung an eine renommierte Universität wurde im Berichtsjahr auf den Weg gebracht. Auch im Jahr 2018 konnte ein gemeinsam berufener Professor nach angemessener Beobachtungsfrist und positiver Evaluation entfristet werden, eine weitere Entfristung für das kommende Jahr ist eingeleitet.



**Dr. Ulrich Wenzel**  
Leiter



von links: Norbert Schauer, Claudia Baur, Sonja Dobrzewski, Gisela Egersdörfer, Angelika Engelhardt, Evi Gmeiner, Carina Graef, Irina Abendt, Marta Mistela, Rita Ratschker, Cornelia Hammling, Sabine Hofmockel, Susanne Fehr, Annette Arnold  
nicht im Bild: Wolfgang Lorenz, Sabine Kauschinger, Marianne Liebau, Dr. Sandra Huber, Gülden Can

## Geschäftsbereich Personal, Qualifizierung und Infrastruktur

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).

### Rekrutierung

Die Möglichkeit, sich elektronisch am IAB über das E-Recruiting-System zu bewerben, hat sich etabliert. Stellenbesetzungsvorgänge werden hierbei über ein spezielles IT-System abgewickelt, das vielfältige

Unterstützungsmöglichkeiten von der Stellenausschreibung bis hin zur Bewerberadministration und -kommunikation bietet.

### Personalentwicklung

Für das im Jahr 2017 konzeptionierte IAB-Onboarding-Konzept wurden 2018 erste Maßnahmen implementiert sowie Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert. Ziel ist eine verbesserte und schnellere Integration neuer Kolleginnen und Kollegen. Ein zielgruppenorientiertes Patensystem, Qualifizierungsangebote und die Modulreihe „Basiswissen“ mit Kurzinformationen zu verschiedenen bereichsübergreifenden Themen wurden entwickelt.

72

Stellenausschreibungen gab es im Jahr 2018

Auch im Jahr 2018 startete eine neue Kohorte des IAB-Mentoringprogramms für zwölf Wissenschaftlerinnen und Fachexpertinnen. Als IAB-externe Mentorinnen und Mentoren konnten Führungskräfte aus der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik, der Wirtschaft und aus Verbänden gewonnen werden. Das Programm wurde erstmals im Rahmen einer Masterarbeit evaluiert und bestätigt.

### Qualifizierung

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde ein zielgruppenorientiertes Qualifizierungsangebot weiterentwickelt. Im letzten Jahr gab es 607 Teilnahmen an individuellen internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen. Für Führungskräfte am IAB wurde im Rahmen der Klausurtagung ein qualifizierender Workshop zum Thema „Wertschätzende Führung“ durchgeführt.

### Schwerbehindertenquote

PQI hat im vergangenen Jahr durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung der Schwerbehindertenquote vorbereitet und es wurde ein Arbeitskreis gegründet. Ziel war es, die Führungskräfte zu dem Thema zu sensibilisieren. Zudem wurden mit verschiedenen externen Einrichtungen, unter anderem mit der Universität Marburg und dem „Career-Service“, Kooperationen angebahnt.

### Audit Beruf und Familie

Zum weiteren Erhalt des Zertifikats „audit berufundfamilie“ wurde im Jahr 2018 das sogenannte „Dialogverfahren“ durchgeführt. Kern des Verfahrens ist ein „Dialogtag“. In Gruppengesprächen mit verschiedenen Akteuren (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gremien, Führungskräfte, Institutsleitung) wurden die Sichtweisen auf das bisher Erreichte sowie Ansätze für eine mögliche Weiterentwicklung erhoben und diskutiert. Das Ergebnis des Dialogtags wurde in ein Handlungsprogramm gefasst.

### Gesundheitsmanagement

Der Geschäftsbereich setzte kontinuierlich die Gesundheitsstrategie der BA 2025 um. In Absprache mit dem IAB-internen Arbeitskreis wurden 2018 mehrere Aktionen durchgeführt, beispielsweise Obsttage, Erste-Hilfe-Kurse, ein Vortrag zum Thema Resilienz sowie Maßnahmen zur Darmkrebsvorsorge. Aus dem Gesundheitsbudget erhielten zudem mehrere Bereiche Zuschüsse für diverse sportliche Aktivitäten, die sowohl die Gesundheit als auch den Teamgeist fördern. Zukünftig soll das Thema Gesundheit ausgebaut werden, indem monatlich wechselnde Gesundheitsthemen im Intranet erscheinen.

### Veranstaltungsmanagement

Der Geschäftsbereich unterstützte die Forschungsbereiche bei der Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher wissenschaftlicher Konferenzen, Workshops und Podiumsveranstaltungen und stellte sicher, dass das IAB auf wichtigen internen und externen Veranstaltungen mit einem Informationsstand präsent war. PQI war 2018 auch maßgeblich an der Organisation der Sitzung der Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrats im Rahmen der Evaluation des IAB beteiligt.

### Graduiertenprogramm

Das Graduiertenprogramm (GradAB) ist ein wichtiger Pfeiler der Nachwuchsförderung am IAB. Im Jahr 2018 wurden fünf Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden vergeben. In Kooperation mit engagierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wurde ein „Netzwerk“ am IAB ins Leben gerufen, dessen Ziel die Vernetzung über Bereichs- und Fachbereichsgrenzen hinaus ist.



**Claudia Baur**  
Leiterin

50

große Veranstaltungen fanden im Jahr 2018 statt



von links: Doreen Makrinius-Hahn, Frank Pelzel, Christine Rösch, Gabriele Ruff, Dr. Gwendolin Lauterbach, Olga Mai-Aidinovich, Katrin Neumeier, Richard Lorenz, Kerstin Hurnik  
nicht im Bild: Thorsten Hühn, Helene Renner, Irmgard Wolz

## Geschäftsbereich Finanzen und Planung

Der Geschäftsbereich Finanzen und Planung (FPL) wurde zum 01. Februar 2017 neu eingerichtet, 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 zu 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 die Erörterung von 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. 2018 wurden in der IT-Haushaltsplanung eine Prozessverbesserung und eine Reduktion des Verwaltungsaufwands vorgenommen.

Die Steuerrelevanz und die Minimierung von Steuerisiken bei IAB-Vorgängen standen weiterhin im Fokus. 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.

Die Finanzen des IAB wurden im Jahr 2018 erstmals als Anlage in die Beratungsunterlage „Forschungs- und Arbeitsprogramm des IAB 2019“ integriert. Im Zuge des neuen Berichtsformats wurde auch der Ausweis der Ausgaben- und Finanzierungsstruktur weiter an die Buchungssystematik der Zentrale im Enterprise-Resource-Planning-System (ERP) angeglichen. Zudem wurden weitere Maßnahmen ergriffen, welche Transparenz und Vergleichbarkeit erhöhen und gleichzeitig den Arbeitsaufwand reduzieren (siehe Abbildung).

### 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 Controlling stand 2018 die Vereinfachung und Automatisierung von IAB-aktiv-Auswertungen im Fokus.

Perspektivisch sollen Bedarfsträger dazu befähigt werden, teilautomatisierte, feste Berichte selbst zu ziehen. Es wird evaluiert, inwiefern sich die Bedarfe mit der Business-Intelligence-Software „Power BI“ umsetzen lassen.

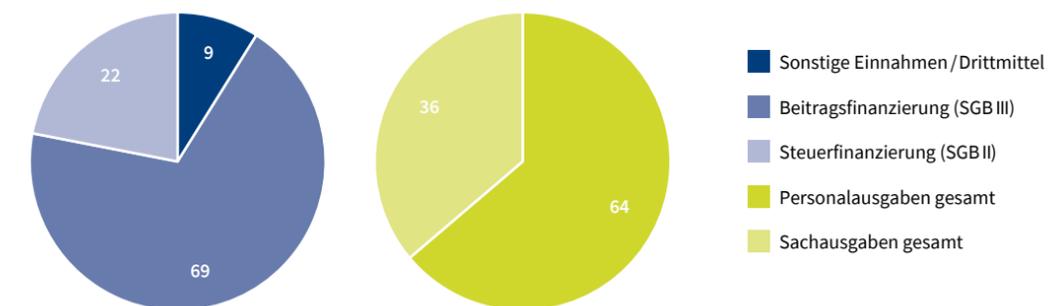
Zudem ist FPL weiterhin an der Umstellung von Projektanträgen auf ein IT-gestütztes Projektgenehmigungsverfahren beteiligt. Im Zuge dessen werden durch eine konsolidierte Projektdatenbasis alle relevanten Daten für das IAB-Reporting unmittelbar verfügbar, was die Transparenz für interne und externe Stakeholder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



**Dr. Gwendolin Lauterbach**  
Leiterin

### Einnahmen und Ausgaben des IAB 2018

Anteile in Prozent



Quelle: ERP, eigene Darstellung. © IAB



## Geschäftsbereich Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie

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. Er orientiert sich dabei stets an den Informationsbedürfnissen seiner Zielgruppen in Wissenschaft und (Fach-)Öffentlichkeit.

Der Bereich WMK 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 Konzeption und Entwicklung von Kommu-

nikations- und Streumitteln, die (Mit-)Organisation und redaktionelle Aufbereitung von Veranstaltungen sowie die Bewerbung und Verbreitung der Daten-, Informations- und Serviceangebote des Instituts zu seinen Aufgaben. Hierfür nutzt WMK auch Social-Media-Plattformen wie XING und YouTube.

### Neues Corporate Design – eine runde Sache

Das Corporate Design visualisiert symbolisch das Selbstverständnis einer Institution und transportiert deren Identität. Nachdem das alte Corporate Design des IAB mit kleineren Anpassungen seit mehr als einer Dekade das optische Erscheinungsbild des Instituts geprägt hat, war es Zeit für einen neuen Gesamtauftritt. Er wurde vom Bereich WMK in Zusammenarbeit

mit zwei Kommunikationsagenturen entwickelt und zum Jahreswechsel 2018/19 eingeführt. Das neue Corporate Design mit dem neuen runden Logo spiegelt die Unabhängigkeit und das Selbstverständnis des IAB wider und unterstützt seine Wahrnehmung als seriöse Quelle. Die Anmutung ist leicht, frisch und farbtintensiver, die multifunktionalen Einsatzmöglichkeiten entsprechen den modernen Anforderungen im digitalen und im Printbereich.

### Mit „Kosmos“ in digitalen Weiten

Das IT-Projekt „Kosmos“ hat eine grundlegende Erneuerung, Überarbeitung und Erweiterung des kompletten Internetangebots des IAB (einschließlich FDZ) zum Ziel. Themenorientierte Zugangswege und eine intelligente Verknüpfung der Informationen ermöglichen den verschiedenen Nutzergruppen einen differenzierteren Einstieg in das Daten-, Informations- und Serviceangebot des IAB. Das digitale Angebot des Instituts wird zudem unter Berücksichtigung der Veränderungen des Informations- und Kommunikationsverhaltens sowie neuer technischer Entwicklungen erweitert und verbessert. Die Umsetzung soll Ende 2020 abgeschlossen sein.

### Auf dem Weg zu einem neuen Intranet

Ende 2018 hat die Sondierungsphase für den neuen Intranet-Auftritt des IAB begonnen. Die Social-Collaboration-Software „SharePoint“ von Microsoft wird die bisherige technische Plattform „Government Site Builder“ ablösen. Mit diesem Umstieg ist auch eine Erweiterung der Vorstellung davon, was ein Intranet sein kann und was es wie leisten sollte, verbunden. Bis zum Frühjahr 2019 werden in verschiedenen Workshops unter anderem die fachlichen und technischen Anforderungen an Informationsarchitektur, Funktionalitäten, Inhalte, Gestaltung und Nutzerführung erarbeitet. Im Fokus stehen außerdem Möglichkeiten der Zusammenarbeit in digitalen Arbeitsräumen und die Integration von Social-Network-Funktionen.

### IAB-Forum gibt Einblicke in die Zukunft der Arbeit

Im IAB-Forum, unserem Online-Magazin für die deutsche und internationale Fachöffentlichkeit, sind im Berichtsjahr 79 Beiträge in deutscher und 15 Beiträge in englischer Sprache erschienen – ein Vielfaches dessen, was bis 2016 jeweils pro Jahr in der gedruckten Ausgabe publiziert wurde. Thematische Schwerpunkte waren die Serie „Leben und Arbeiten in der Zukunft“ und ein Dossier mit Befunden aus der IAB-Begleitforschung zum Projekt „Mach es einfach“ der Bundesagentur für Arbeit. Auch wurden erneut Beiträge mit arbeitsmarktpolitischen Reformvorschlägen publiziert, etwa zur Neugestaltung von Minijobs und befristeter Beschäftigung oder zur Einführung eines Erwerbzzuschusses für Geringverdiener.



### Mitwirkung bei der Evaluation

Das IAB ist im Berichtsjahr durch den Wissenschaftsrat evaluiert worden. Der Bereich WMK übernahm die visuelle Gestaltung der Unterlagen für den zweitägigen Ortsbesuch der vom Wissenschaftsrat beauftragten Begehungskommission.



Dr. Andrea Kargus  
Leiterin

94

Beiträge wurden  
im Jahr 2018  
im IAB-Forum  
veröffentlicht

34

Videos bietet das  
IAB auf YouTube an



von links: Martina Oertel, Manfred Banas, Sabine Klos, Lina-Jeanette Metzger, Wolfgang Mössinger, Ali Athmani, Steffen Kaimer, Silvina Copestake, Angela Köller, Claudia Lehnert, Markus Köhler, Wolfgang Ladebeck, Stephan Griebemer, Robert Jentzsch, Andreas Schneider, Dr. Christian Seysen, Stefan Lausch, Nicolas Keil, Dr. Tobias Graf  
nicht im Bild: Christine Hirmer, Cerstin Rauscher, Ulrich Thomsen, Dr. Andreas Moczall

## Geschäftsbereich Daten- und IT-Management

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 vorgelagerten 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 Möglichkeiten und Grenzen verfügbarer Datenprodukte und Sonderaufbereitungen. DIM gewährleistet einen komfortablen, zeitnahen und datenschutzgerechten Zugang durch projektspezifische Stichprobenziehungen aus umfangreichen, regelmäßig aktualisierten Datensätzen.

Darunter fällt unter anderen das Premiumprodukt „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB), das als Basis für einige der weltweit genutzten Stichproben des FDZ-Datenangebots dient.

DIM versorgt die Forscherinnen und Forscher auch mit Hard- und Software über den Standard der Bundesagentur für Arbeit (BA) hinaus. Grundlage dafür sind 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.

445

Aufträge sind im Jahr 2018 beim IT-Service eingegangen

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

### Panne bei Datenzulieferer erforderte Sondereinsatz

In der IAB-Beschäftigtenhistorik (BeH) des Jahres 2017 fehlten aufgrund einer Panne in vorgelagerten Verarbeitungsprozessen Meldungen in relevantem Umfang. Nach geglückter Korrektur der Beschäftigtendaten wurde aufgrund der zentralen Bedeutung der BeH für die Arbeitsmarktforschung eine zusätzliche Zwischenversion erstellt. Damit waren die nun vollständigen Daten schon nach kurzer Zeit für die Forschungsprojekte verfügbar.

### Neuer interner Datenzugangsweg etabliert

Für die am meisten genutzten DIM-Datenprodukte BeH und IEB können Forschende mittlerweile die Programmierung für projektspezifische Datenauszüge auf eigenen Wunsch selbst umsetzen. Anhand von Zwei-Prozent-Stichproben werden komplexe Aufbereitungsroutinen im Projekt iterativ entwickelt. Vom Bereich DIM werden sie anschließend datenschutzgerecht auf das Gesamtmaterial angewandt. Das gleiche Vorgehen ist auch für Analysen mit den von der Regionalforschung georeferenzierten Wohn- und Arbeitsorten möglich.



Einen großen Schwerpunkt bei der klassischen Datenversorgung durch DIM bildete die Evaluation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Integration von Geflüchteten.

### Weiterentwicklung der Daten- und Systemarchitektur

Nach Abschluss einer Machbarkeitsstudie zur Umstellung der Datenarchitektur wurden 2018 die ersten Arbeitspakete innerhalb des auf mehrere Jahre angelegten Vorhabens umgesetzt. Hierbei wurde die Programmierumgebung für alle Datenprodukte vereinheitlicht und ein Parallelbetrieb von alter und neuer Architektur für 2019 vorbereitet.

### Neue Fenster öffnen sich

Die Einführung von Windows 10 im Jahr 2019 wirft seine Schatten voraus: Die IAB-Verfahren sowie verschiedene Sondersoftwareprodukte müssen vorab in der neuen Umgebung getestet und eventuell angepasst werden, damit beim Umstieg eine fehlerfreie Funktion sichergestellt ist.

Das Team IT-Lösungen begleitete außerdem die IAB-Projekte zur Migration des Bibliothekssystems sowie des Internets laufend in technischer Hinsicht und sorgte wie gewohnt für ausgezeichnet bewertete Serviceleistungen.



Ali Athmani  
Leiter

205

projektspezifische Datenpakete wurden im Jahr 2018 geliefert



von links: Judith Bendel-Claus, Lisa Marilena Frey, Anna Küffner, Brigitte Rosenecker, Michaela Fröhlich, Bernd Rager, Ulrike Lioba Kress, Niko Dziemballa, Gabriele Birnthal, Friedrich Riedel, Marianne Hoffmann, Ralf-Bernhard Riebau, Anja Gollmer  
nicht im Bild: Dr. Lena Bösel, Jörg Paulsen, Petra Wagner, Christa Wurm

## Geschäftsbereich Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek

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 2018 um 5.000 Nachweise.

### Bibliotheksservice

Die Bibliothek hat circa 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. 2018 wurde unter anderem die Diskussion um das Bedingungslose/Solidarische Grundeinkommen in die Infoplattform aufgenommen. Das Arbeitsmarktpolitische Informationssystem mit seiner tagesaktuellen Pressechau 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 Fachkonzepte übertragen 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. Bibliothekskunden

soll künftig eine verbesserte technische Infrastruktur geboten werden. 2018 wurde die Konzeptionierung durchgeführt und die Implementierung fortgesetzt.

### Open Access

Im Jahr 2018 wurde eine neue und anspruchsvollere Leitlinie des IAB zu Open Access verabschiedet. Das IAB orientiert sich nun stärker am „Goldenen Weg“ des Open Access – der unmittelbaren freien Zugänglichkeit am originären Publikationsort. Das IAB setzt sich das Ziel, 60 Prozent aller Veröffentlichungen von IAB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum Jahr 2020 in IAB-Medien und in externen Medien im Rahmen von Open Access frei zugänglich zu machen. Bis 2025 soll dieses Ziel mit einer jährlichen zehnprozentigen Steigerung auf 100 Prozent (Gold-OA oder Grün-OA) angehoben werden. Der GB WIB unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB bei der Umsetzung der IAB-Leitlinie.

### 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 „Wissenschaftliche Publikationssysteme“ 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.



**Ulrike Lioba Kress**  
Leiterin



Nähere Informationen zu unseren Serviceangeboten unter [www.iab.de/de/informationsservice.aspx](http://www.iab.de/de/informationsservice.aspx)