

PROFILE

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



Institutsleitung



von links: Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., Anne Müller, Christa Herrmann, Carina Sperber, Petra Rosenberg-Lavicka, Miriam Schirmer, Prof. Dr. Ulrich Walwei, Katharina Diener
nicht im Bild: Christiane Keitel, Marie-Christine Heimeshoff, Pia Klotz

Zum 1. September 2019 hat Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., die Leitung des IAB übernommen. Er ist Nachfolger von Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, der Ende September 2018 in den Ruhestand verabschiedet wurde. Prof. Fitzenberger war Inhaber des Lehrstuhls für Ökonometrie an der Humboldt-Universität zu Berlin und zuvor an den Universitäten Freiburg, Frankfurt am Main, Mannheim, Dresden und Konstanz tätig. Mit ihm übernimmt erneut ein renommierter Arbeitsmarktforscher die Leitung des Instituts.

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. Direktor und Vizedirektor vertreten das Institut bei wichtigen Veranstaltungen und als Sachverständige in hochrangigen Beratungsgremien für Politik und Fachöffentlichkeit. Mit den Ausschüssen der Selbstverwaltung und anderen Gremien der Bundesagentur für Arbeit tauschen sie sich regelmäßig über wichtige Befunde aus der Forschung des IAB aus.

Das seit Anfang 2019 vorliegende Gutachten über die Evaluation des IAB durch den Wissenschaftsrat bescheinigt dem Institut auf den Gebieten Forschung und Politikberatung hervorragende Arbeit. Es sei gelungen, so das Gutachten, „die hohe Qualität der Forschungs- und Beratungsleistungen zu konsolidieren und weiter auszubauen und dabei weiterhin hochrelevante und anspruchsvolle Beratungs- und Informationsdienstleistungen für die Stakeholder zu erbringen“. Das Gutachten gab zudem wichtige Denkanstöße für eine strategische Weiterentwicklung. Es ist nun Aufgabe des IAB, diese Empfehlungen aufzugreifen und in die zukünftige Ausrichtung des Instituts einzubeziehen.

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 mit den Forschungsbereichen des IAB, aber auch mit anderen Forschungseinrichtungen innerhalb und außerhalb Deutschlands zusammen.

Teilzeitkorrektur – Berufsorientierung – Ost-West-Migration

Aktuelle Forschungsthemen des Direktors sind die Korrektur des Strukturbruchs in der Arbeitszeitinformation in den SIAB-Daten 2010–2011, die Analyse der Wirkung von verschiedenen Akteuren der Berufsorientierung in Schulen und die Schätzung der kausalen Effekte der Migration von Ost- nach Westdeutschland auf Beschäftigung und Verdienste auf Basis eines dynamischen Treatment-Ansatzes. Exemplarisch soll das erste Forschungsthema kurz genauer beschrieben werden:

Die SIAB-Daten weisen bis 2011 einen zu hohen Anteil an Vollzeitwerbstätigen aus, was durch Änderungen im Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich wird. Für diesen Strukturbruch wird ein Korrekturverfahren entwickelt, das es erlaubt, zeitkonsistent die Entwicklung der Lohnungleichheit zu schätzen. Für Vollzeitwerbstätige in Westdeutschland zeigt sich, dass der Anstieg der Lohnungleichheit gegenüber der Überschätzung der Vollzeitwerbstätigkeit im Niedriglohnbereich robust ist. Nach 2011 steigt die Lohnungleichheit nicht weiter an, aber nach Korrektur des Strukturbruchs ist

insgesamt kein Rückgang der Lohnungleichheit im unteren Bereich der Verteilung zwischen 2010 und 2014 erkennbar (siehe Abbildung).

Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland

Ein Forschungsschwerpunkt des Vizedirektors ist die Analyse des Wandels der Erwerbsformen, wobei insbesondere die Erwerbsformen Älterer im Fokus stehen. Gerade Personen über 55 Jahre konnten stark vom Beschäftigungsaufschwung der letzten zehn Jahre profitieren. Hierbei ist von besonderem Interesse, inwieweit das Wachstum der Altersbeschäftigung mit Veränderungen der Erwerbsmuster und des Niedriglohnrisikos verbunden ist. Analysen zeigen, dass die Erwerbsmuster von älteren und jüngeren Beschäftigten im Zeitverlauf eher stabil sind, sich aber zwischen diesen Altersgruppen unterscheiden. Ältere arbeiten seltener in Teilzeit, befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit, sind aber häufiger geringfügig beschäftigt („Minijobs“) oder selbstständig. Das Niedriglohnrisiko ist für ältere Beschäftigte nicht wesentlich höher als für jüngere Beschäftigte, hat aber im Zeitverlauf zugenommen. Dies gilt insbesondere für Vollzeitbeschäftigte.



Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D.
Direktor
(seit 01.09.2019)



Prof. Dr. Ulrich Walwei
Vizedirektor
(zugleich kommissarischer Direktor bis 31.08.2019)

A

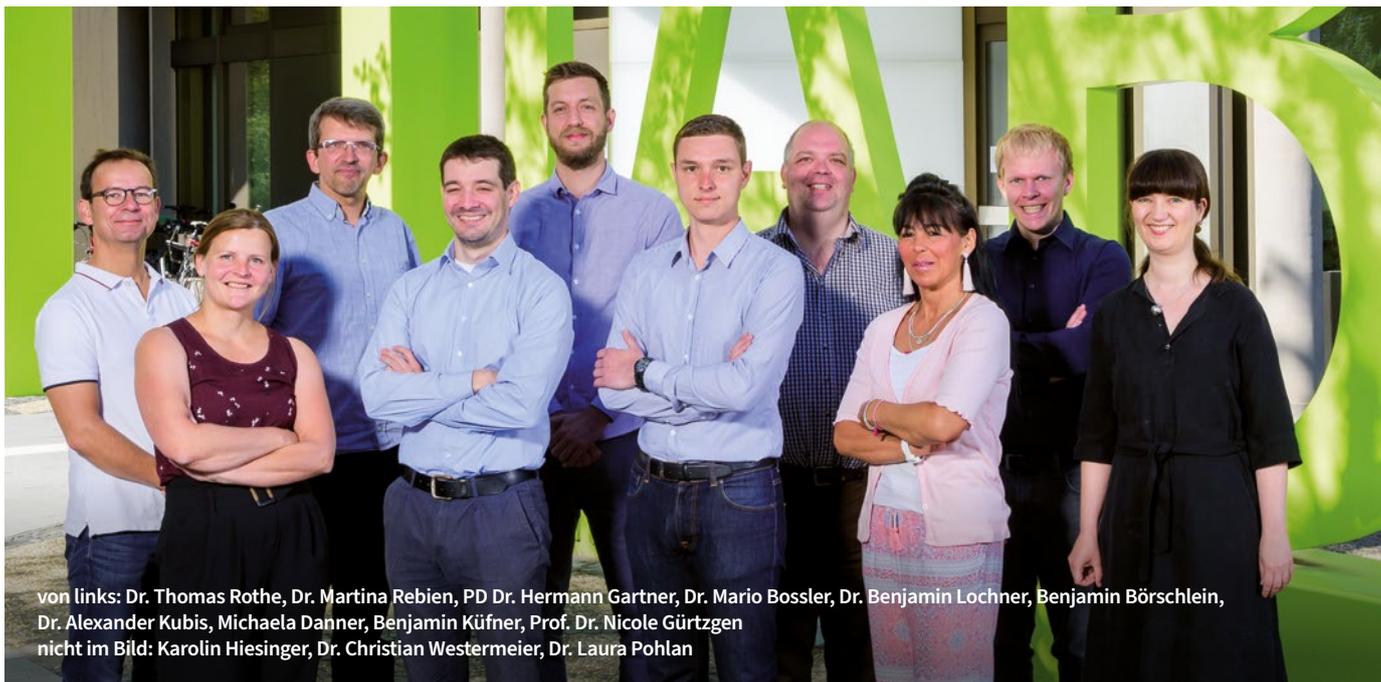
Kumulativer Reallohnwachstum für Frauen und Männer in Vollzeit

Log-Differenzen zum Jahr 2000



Quelle: Ganzer, A., Schmucker, A., vom Berge, P., Wurdack, A.: Sample of integrated labour market biographies – regional file 1975–2014 (SIAB7514). FDZ-Datenreport, IAB Nürnberg, 1/2017 (2017). © IAB

Gesamtwirtschaft und Institutionen



von links: Dr. Thomas Rothe, Dr. Martina Rebien, PD Dr. Hermann Gartner, Dr. Mario Bossler, Dr. Benjamin Lochner, Benjamin Börschlein, Dr. Alexander Kubis, Michaela Danner, Benjamin Kufner, Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
nicht im Bild: Karolin Hiesinger, Dr. Christian Westermeier, Dr. Laura Pohlan

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 hierbei ist die **IAB-Stellenerhebung**, mit welcher der Forschungsbereich eine einmalige repräsentative Datenbasis zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie von Stellenbesetzungsprozessen schafft.

Bei befristeten Einstellungen wenden Betriebe weniger Mittel auf

Wie Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung zeigen, haben im Jahr 2018 fast zwei Fünftel der neu eingestellten

Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Mit 85 Prozent beruht die große Mehrheit der befristeten Neueinstellungen auf einem längerfristigen Bedarf. In diesem Kontext werden diese häufig als verlängerte Probezeit genutzt.

Befristete Neueinstellungen unterscheiden sich von unbefristeten Neueinstellungen auch in den Such- und Besetzungsdauern. So wenden Betriebe für die Besetzung von befristeten Stellen 14 Tage weniger Zeit auf als für die Besetzung unbefristeter Stellen. Der größte Teil dieses Unterschieds kann auf eine verkürzte Zeitspanne zwischen der Personalentscheidung und dem Arbeitsbeginn zurückgeführt werden. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt darin, dass befristete Beschäftigung besonders häufig von Arbeitsuchenden oder anderweitig Nichterwerbstätigen, und damit zeitlich flexibleren Personen, aufgenommen wird. Zudem wenden Betriebe bei der Besetzung von befristeten Stellen zirka 500 Euro weniger auf als bei der Besetzung von unbefristeten Stellen.

30

Jahre gibt es die
IAB-Stellenerhebung

Ältere am Arbeitsmarkt: Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit

Der demografische Wandel in Deutschland verändert nicht nur die Übergänge in die Altersrente. In den letzten Jahren ist auch die Erwerbstätigkeit von Älteren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze deutlich gestiegen. Die Beschäftigung von Älteren im Alter 65+ hat sich dabei von der Geburtskohorte 1945 bis zu der von 1950 in absoluten Zahlen verdoppelt (siehe Abbildung). Relativ zur Kohortengröße ist sie um 3 Prozentpunkte auf zuletzt 14 Prozent gestiegen. Demnach gingen aus der Geburtskohorte 1950 etwa 170.000 Personen sechs Monate nach Erreichen der Regelaltersgrenze 65+ einer abhängigen Beschäftigung nach. Obwohl sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sowie von Ost- und Westdeutschen vor dem Renteneintritt deutlich unterscheiden, gibt es danach in Art und Umfang der Erwerbsarbeit kaum Unterschiede zwischen diesen Gruppen.

Am Übergang zur Rente sind Arbeitgeberwechsel seltener geworden. Besser Ausgebildete arbeiten nach Erreichen der Altersgrenze 65+ häufiger weiter als

andere. Ebenso sind Personen, die mit Mitte 50 wenig verdient haben, im Rentenalter deutlich öfter erwerbstätig. Wer nach dem Alter von 58 Jahren noch einmal den Betrieb wechselt, hat bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Mittel eine ungünstigere Lohnentwicklung als Personen ohne Arbeitgeberwechsel.

Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“

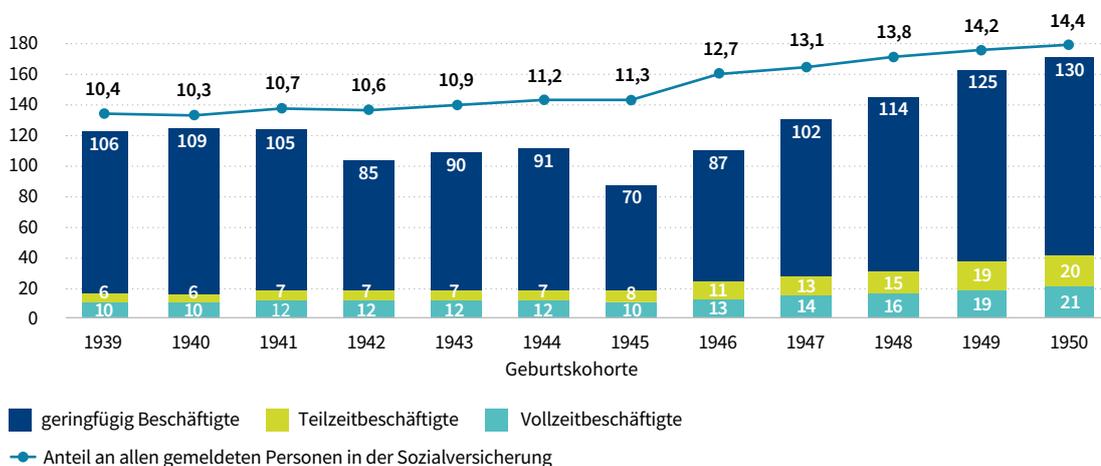
Der Bereich hat auch 2019 mit der Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“, die gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (FAU Erlangen-Nürnberg) organisiert wird, zur wissenschaftlichen Vernetzung beigetragen. In dieser Reihe präsentierten folgende externe Gäste ihre aktuellen Forschungsarbeiten: José Luis Luna-Alpizar (CERGE-EI, Prag), Francesco Carbonero (Universität Turin), Prof. Daniel Borowczyk-Martins (Copenhagen Business School), Prof. Jean-Marc Robin (Sciences Po, Paris), Dr. Katharina Erhardt (ETH, Zürich), Dr. Michael Reiter (IHS, Wien), Prof. Wolfgang Keller (University of Colorado), Dr. Michael Siegenthaler (ETH, Zürich), Dr. Nikolai Stähler (Deutsche Bundesbank), Dr. Andreas Beerli (ETH, Zürich).



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
Leiterin

Abhängig Beschäftigte sechs Monate nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittalters 65+

Personen in Tausend und Anteile an allen gemeldeten Personen eines Jahrgangs in der Sozialversicherung¹ in Prozent



¹ „Gemeldet in der Sozialversicherung“ sind alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung nachgingen oder Leistungen nach SGB II oder III bezogen haben.





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

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.

Die Gründe des Arbeitsmarktaufschwungs

Deutschland erlebt seit 15 Jahren einen starken Arbeitsmarktaufschwung. Verschiedene Studien heben dafür unterschiedliche spezifische Gründe hervor. Im Gegensatz dazu hat der Bereich eine umfassende Analyse erarbeitet, die eine Vielzahl von Faktoren in einem einheitlichen methodischen Rahmen betrachtet und die potenziellen Gründe für den Arbeitsmarktaufschwung systematisch gegeneinander abwägt. Mit einem ökonomischen Modell

können alle möglicherweise relevanten Faktoren gleichzeitig daraufhin untersucht werden, in welchem Maße und zu welchem Zeitpunkt sie gewirkt haben. Die Kandidaten sind: Schocks in Bezug auf die (De-)Regulierung der Beschäftigung oder die Intensität der Schaffung von Arbeitsplätzen, die Effizienz des Matching-Prozesses, die Lohnfindung, die Entlassungsneigung, das Arbeitsangebot, die Technologie, der Konjunkturzyklus und die Arbeitszeit. Es wird ein struktureller makroökonomischer Rahmen entwickelt, der die Daten so frei wie möglich sprechen lässt und dabei mit einer minimalen Anzahl an Restriktionen arbeitet, um die ökonomisch bedeutsamen Schocks zu identifizieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Bedeutung einzelner Faktoren im Zeitverlauf stark verändert hat. Die Grafik gibt die Beiträge der entsprechenden Schocks zur Arbeitslosigkeitsentwicklung zwischen 2005 und 2008 wieder. Besonders wichtig für den Arbeitsmarkt-

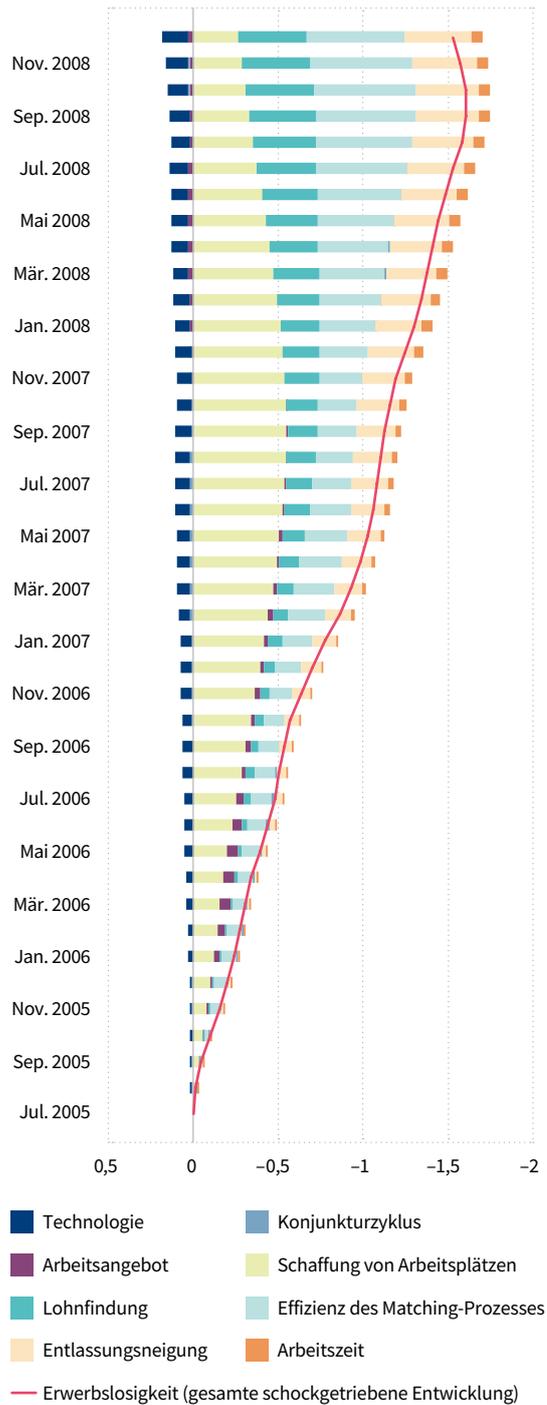
aufschwung waren eine steigende Matching-Effizienz und Intensität bei der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die sinkende Entlassungsneigung. Dies deutet auf eine wichtige Rolle der Hartz-Reformen hin. In den vergangenen Jahren resultierte die Beschäftigungsausweitung auch aus starken Steigerungen des Arbeitskräftepotenzials. Die wirtschaftliche Entwicklung spielte dagegen nur eine untergeordnete Rolle (siehe Abbildung).

Netzwerktreffen zu Online-Stellenanzeigen

Im Oktober 2019 nahmen Mitglieder des Forschungsbereichs am Forum „Informationsgenese aus Online-Stellenanzeigen“ der Bertelsmann-Stiftung in Gütersloh teil. Der Fokus des Netzwerktreffens lag auf dem Austausch zwischen Vertretern aus Wissenschaft und Praxis im Hinblick auf aktuell verfügbare Vakanzdaten. Im Detail stellten Unternehmen wie Indeed und Burning Glass ihre vorhandenen Daten vor. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen referierten über unterschiedliche Methoden der Erfassung von Textauszügen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit gaben einen Einblick in Bereinigungsverfahren. Dr. Christian Hutter stellte in diesem Rahmen Ergebnisse einer aktuellen Analyse mit Klickdaten der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit vor. Dieses Projekt untersucht mittels Big Data, wie intensiv Arbeitnehmer und Arbeitgeber am Arbeitsmarkt suchen. Zudem wird mit der Vermittlungsintensität zum ersten Mal ein Versuch unternommen, neben Arbeitssuchenden und Firmen auch das Verhalten des dritten Akteurs bei der Stellenbesetzung zu erfassen.

Dr. Anja Bauer referierte über die Nutzbarkeit von Daten zum Suchverhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus Online-Stellenbörsen. Sie ging dabei insbesondere auf die unterschiedlichen Stufen des Suchprozesses ein. Dieser lässt sich in einen Auswahlprozess und einen Einstellungsprozess untergliedern. Mittels der vorhandenen Daten am IAB ist der Einstellungsprozess bisher weitaus besser untersucht als der Auswahlprozess. Daten von Online-Stellenbörsen könnten daher eine neue Quelle für weitere Analysen des Auswahlprozesses darstellen.

Beitrag der einzelnen Faktoren zur Entwicklung der Erwerbslosigkeit August 2005 bis Dezember 2008



Quelle: eigene Berechnungen. © IAB



Prof. Dr. Enzo Weber
Leiter



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



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

Forschungsgruppe Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt

Die Forschungsgruppe untersucht die Bedeutung von individuellen und institutionellen Faktoren für den Bezug von Grundsicherungsleistungen und die Erwerbsbeteiligung von Leistungsbeziehenden. Im Schwerpunkt „Politiksimulationen“ wird der Einfluss sozialrechtlicher Bestimmungen auf das Arbeitsangebot und die verfügbaren Einkommen untersucht. Dazu wird ein Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM) genutzt, das in der Forschungsgruppe gepflegt und methodisch weiterentwickelt wird. Der Schwerpunkt „Leistungsbezugs- und Erwerbsverläufe“ blickt auf Leistungsbezieher und ihre Erwerbsbeteiligung aus einer Verlaufsperspektive. Einer besonderen Bedeutung kommt dabei die Untersuchung der Qualität und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zu. Es werden der Einfluss individueller Ressourcen und Restriktionen im Haushaltskontext sowie von Beschäftigungsmerkmalen für den Erwerbsverlauf und die Bedürftigkeit anhand von Befragungsdaten und administrativen Daten untersucht.

Eine wichtige Datenbasis ist die „Stichprobe Integrierte Grundsicherungsbiografien“ (SIG), die in der For-

schungsgruppe aufbereitet wird. In der SIG werden Individualdaten zum Leistungsbezug auf der Haushaltsebene aufbereitet und mit Angaben zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verknüpft. Damit steht eine einmalige, repräsentative Datenbasis zur Analyse von Grundsicherungsverläufen, in Abhängigkeit der Erwerbsbeteiligung von Leistungsbeziehenden und deren Haushaltsmitgliedern, zur Verfügung.

IAB-Mikrosimulationsmodell (IAB-MSM)

Die Forschungsgruppe nutzt ein Mikrosimulationsmodell zur Ex-ante-Analyse von Reformen im Bereich der Sozialpolitik in Bezug auf die personelle Einkommensverteilung, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot sowie die öffentlichen Haushalte. Mit einer detaillierten Abbildung wichtiger steuer- und transferrechtlicher Regelungen können mit dem IAB-MSM zudem die Übergänge zwischen der Grundsicherung und den ihr vorgelagerten Leistungen analysiert werden. Untersuchungen von Reformoptionen bei der Gestaltung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für erwerbstätige Grund-

sicherungsbezieher und ihre Auswirkungen auf die vorgelagerten Leistungen Wohngeld und Kinderzuschlag waren Schwerpunkte der Analysen im Jahr 2019. Die Ergebnisse mündeten in zahlreiche Beratungsaktivitäten für Politik und Fachöffentlichkeit ein, womit die Forschungsgruppe zur laufenden Reformdebatte zur sozialen Sicherung beitragen konnte.

Ausstieg aus dem und Rückkehr in den Arbeitslosengeld-II-Bezug

Im Jahr 2019 wurden basierend auf den administrativen Daten der SIG Ausstiege aus dem ALG-II-Bezug und die Rückkehr in den Leistungsbezug genauer untersucht. Da die Grundsicherung als haushaltsbezogene Mindestsicherung Personen in verschiedenen Lebenslagen unterstützt, ist die Zusammensetzung der Leistungsbezieher sehr heterogen. Neben Arbeitslosen sind beispielsweise auch Niedriglohn- oder Teilzeitbeschäftigte, Alleinerziehende und größere Familien wichtige Empfängergruppen. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Problemlagen müssen Ausstritte aus dem Leistungsbezug nicht zwangsläufig mit dem individuellen Erwerbsverhalten zusammenhängen, sondern können sich auch aus Veränderungen in der Zusammensetzung oder der Beschäftigungssituation der Haushaltsmitglieder ergeben.

Deskriptive Statistiken zeigen zudem, dass Ausstritte aus dem ALG-II-Bezug häufig nicht nachhaltig sind.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass neben Ausstiegen aus dem Leistungsbezug mit eigener Erwerbstätigkeit auch solche ohne eigene Erwerbstätigkeit quantitativ eine wichtige Rolle spielen (siehe Tabelle): Nach einem Jahr haben von den Personen, die zwischen 2007 und 2012 erstmals in den Leistungsbezug eingetreten sind und nicht erwerbstätig waren, 51 Prozent den ALG-II-Bezug verlassen: 26 Prozent mit eigener Erwerbstätigkeit und 25 Prozent ohne eigene Erwerbstätigkeit. Obwohl die Grundsicherung für Arbeitsuchende auf die Aktivierung und Arbeitsmarktintegration der Empfänger abzielt, war der Anteil der Ausstiege ohne eigene Erwerbstätigkeit damit erheblich. Hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Ausstiege zeigt sich, dass nach einem Jahr bereits 42 Prozent derjenigen, die den Leistungsbezug verlassen hatten, wieder ALG-II beziehen. Die erwerbsbedingten Ausstritte waren deutlich stabiler als andere Abgänge. Nach einem Jahr sind 35 Prozent der Personen, die den ALG-II-Bezug mit Erwerbstätigkeit verlassen hatten, zurückgekehrt, während 55 Prozent der Personen, die den Leistungsbezug ohne eigene Erwerbstätigkeit verlassen hatten, wieder im Leistungsbezug sind.



**Dr. Kerstin
Bruckmeier**
Leiterin

T

Ausstieg aus dem und Rückkehr in den Leistungsbezug

Anteile in Prozent

	12 Monate	36 Monate
Ausstieg aus dem Leistungsbezug	51	74
mit eigener Erwerbstätigkeit	26	38
ohne eigene Erwerbstätigkeit	25	36
Rückkehr in den Leistungsbezug	42	53
nach Ausstieg mit eigener Erwerbstätigkeit	35	46
nach Ausstieg ohne eigene Erwerbstätigkeit	55	69

Anmerkung: Erstzugänge von Haushaltsvorständen und deren Partner in den SGB-II-Leistungsbezug von 2007 bis 2012 (Ausstieg) bzw. von 2007 bis 2008 (Rückkehr), Alter 25 bis 59 Jahre.



Regionale und Internationale Arbeitsmarktforschung



von links: Dr. Tanja Fendel, Claudia Jans, Dr. Sekou Keita, Eric Schuß, Philipp Jaschke, Dr. Parvati Trübswetter, Dr. Andreas Hauptmann, Prof. Dr. Herbert Brücker, Lucas Guichard, Regina Konle-Seidl, Dr. Ehsan Vallizadeh, Dr. Ignat Stepanok, Dr. Yuliya Kosyakova
nicht im Bild: Lidwina Gundacker, Maria Teresa Lousada de Freitas Monteiro

Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung

Weltweite Krisen und Kriege, die Europäische Integration und der Brexit beeinflussen die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa. So hat neben der Fluchtmigration die Umlenkung von Migrationsströmen in Europa und weltweit an Bedeutung gewonnen. Auch die Steuerung der Arbeitsmigration wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bedeutsamer. 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 er mit der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sowie der IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsbefragung Grundlagenarbeit für die Wissenschaft und die evidenzbasierte Beratung von Politik und Öffentlichkeit.

Migration und Integration

Im Schwerpunkt „Migration und Integration“ untersucht der Bereich die Ursachen von Migration und

Flucht sowie die Wirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Gesamtwirtschaft. Mit dem Aufbau von zwei Längsschnittbefragungen wurde gemeinsam mit Partnern eine weltweit einmalige Datenbasis geschaffen, die es ermöglicht, 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, ihre Arbeitsmarktintegration, deren Familiennachzug sowie die Effekte von Investitionen in die Integration informiert werden. Zugleich wurde Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Wirkungen von Netzwerken betrieben. Gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern werden größere Forschungsprojekte zu den Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration, dem Mentoring von Geflüchteten

und der internationalen Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) evaluiert der Bereich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten sowie die Weltbalkanregelung. Gemeinsam mit dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht der Bereich zu Flucht und Integration von Frauen und Familien.

Auswirkungen des internationalen Handels 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 Anzahl der Arbeitsplätze, die direkt und indirekt mit Exporten in das Vereinigte Königreich verbunden sind, untersucht. Ein Hauptergebnis ist, dass in Deutschland insgesamt rund 460.000 Arbeitsplätze von diesen Exporten abhängen. Potenzielle Arbeitsplatzverluste sind unterschiedlich auf die Bundesländer und Branchen verteilt (siehe Abbildung). Die Analyse basiert auf Daten des IAB-Betriebspanels sowie Comtrade-Daten zum internationalen Handel und Input-Output-Tabellen der Weltbank und wurde im [IAB-Kurzbericht 01/2020](#) veröffentlicht.

Internationale Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsvergleiche

Im Mittelpunkt der internationalen Vergleiche steht der Einfluss der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf die von Land zu Land unterschiedliche Dynamik der Arbeitsmärkte. In einem aktuellen Projekt untersucht der Bereich instabile Erwerbsverläufe in unterschiedlichen institutionellen Kontexten auf der Basis von vergleichbaren administrativen Daten in Deutschland, Finnland und Dänemark. Im Fokus steht die Analyse von individuellen und institutionellen Faktoren, die zur Überwindung von sogenannter chronischer Arbeitslosigkeit führen können. Neben dem Beitrag der Arbeitsförderung werden Art und Qualität der aufgenommenen Beschäftigung untersucht, um Aus-

gen über deren Einfluss auf die Stabilisierung von Erwerbsverläufen im Ländervergleich zu treffen. Erste Ergebnisse wurden im [IAB-Discussion Paper 09/2019](#) veröffentlicht.

A

Zahl der Arbeitsplätze in Deutschland, die direkt und indirekt von Exporten in das Vereinigte Königreich abhängig sind, nach Wirtschaftszweigen¹

2017, in Tausend



¹ Ausgewiesen werden nur die zehn Branchen mit den meisten exportabhängigen Arbeitsplätzen.

Quelle: IAB-Betriebspanel und Input-Output-Tabellen der World Input-Output Database, eigene Berechnungen. © IAB



Prof. Dr. Herbert Brücker
Leiter



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



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

Forschungsbereich Regionale Arbeitsmärkte

Der Forschungsbereich untersucht regionale Disparitäten auf deutschen Arbeitsmärkten. Diese beschränken sich nicht allein auf regional stark variierende Einkommen und Arbeitslosenquoten, sondern finden sich in vielen ökonomisch relevanten Bereichen, wie auch bei der Gründung neuer Unternehmen (siehe Abbildung). Da Betriebsgründungen einen wichtigen Beitrag für den regionalen wirtschaftsstrukturellen Wandel sowie für die Entstehung neuer Arbeitsplätze leisten, wirken sich solche Unterschiede mittel- und langfristig auf die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen aus. Betriebsgründungen sind in der Regel in besonderem Maße mit ihrer Ursprungsregion verbunden und sind Keimzellen für mittelständische Unternehmen.

Unterschiede der regionalen Gründungstätigkeit

Während der 1990er-Jahre standen vor allem Ost-West-Unterschiede im Fokus. In Ostdeutschland

wurden nach der Wiedervereinigung besonders viele Unternehmen gegründet. Heute existieren keine ins Auge fallenden Unterschiede mehr bei den Gründungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland. Abgesehen von einigen Regionen, in denen viele tourismusnahe Gründungen stattfinden, gibt es die Tendenz, dass vor allem in wirtschaftlich starken Regionen gegründet wird, in denen zudem die Arbeitslosigkeit niedrig ist.

In einem Projekt des Bereichs konnte nun gezeigt werden, dass in den schwächeren Regionen, die eine vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit aufweisen, junge Unternehmen bessere Wachstumschancen haben. Hintergrund für dieses eigentlich nicht erwartete Ergebnis ist, dass junge Unternehmen vor der besonderen Herausforderung stehen, Personal zu finden. Im Vergleich zu älteren Betrieben können sie in der Regel Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunächst nur im Vergleich zu anderen Regionen schlechte Konditionen anbieten. Die Einstellungschancen von

Gründungen sind umso größer, je höher die regionale Arbeitslosigkeit ist. Dies gilt allerdings nicht für Unternehmen, die von Arbeitslosen gegründet wurden, die auch dann, wenn das Angebot an Arbeitskräften hoch ist, nur selten den Schritt zum Arbeitgeber machen.

Regionale Effekte der De-Karbonisierung der Wirtschaft

Ein wichtiges Thema im Jahr 2019 war die De-Karbonisierung der Wirtschaft. Im Kampf gegen den Klimawandel streben die Europäische Union und Deutschland eine kohlenstoffarme Wirtschaft an. Zwei Projekte des Bereichs untersuchen die damit verbundenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Das erste Projekt evaluiert lokale wie auch bundesweite Effekte der Klimapolitik auf die Wettbewerbsfähigkeit, den Energieverbrauch und den Arbeitsmarkt. Letztere betreffen insbesondere die Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne sowie auf Qualifikations- und Tätigkeitsinhalte. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim (ZEW) und der Universität Mannheim durchgeführt. Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Schwerpunkts „Ökonomie des Klimawandels“ gefördert.

Das zweite Projekt beschäftigt sich mit den Folgen des Ausstiegs aus der Braunkohleverstromung, die als wesentlicher Meilenstein der De-Karbonisierung der deutschen Wirtschaft gilt. In dem Projekt „COAL“ werden die langfristigen Kosten des Beschäftigungsabbaus in der deutschen Kohleindustrie ermittelt. Gemeinsam mit dem Mercator Institute for Global Commons and Climate Change (MCC) untersucht der Bereich, wie viele Beschäftigte in der Kohleindustrie ihren Arbeitsplatz voraussichtlich verlieren werden, welche Integrationschancen für die betroffenen Mitarbeiter bestehen und welche langfristigen Einkommensveränderungen mit der Entlassung einhergehen. Diese direkten Kosten hängen sowohl von der Dauer der Arbeitslosigkeit als auch von langfristigen Einkommensveränderungen ab, die mit der sektoralen und regionalen Reallokation der Arbeitskräfte verbunden

sind. Das Projekt hilft, die ökonomischen Folgen des ökologischen Strukturwandels besser zu verstehen, die Akteure aus Politik und Praxis bei der Gestaltung der Transformation zu beraten und Rückschlüsse für künftige Entwicklungen ableiten zu können.

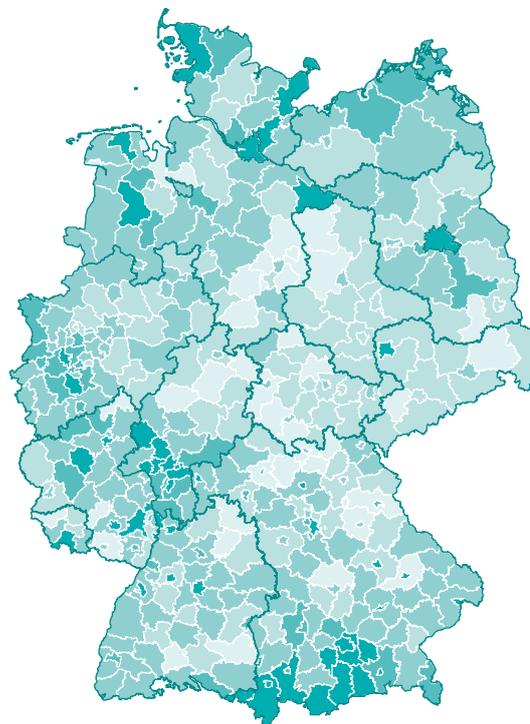


**Prof. Dr.
Uwe Blien**
Leiter

A

Unternehmensgründungen¹ je 1.000 Personen² in deutschen Kreisen, 2017

Anteile in Prozent (Zahl der Kreise)



¹ Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

² Im Alter von 18 bis 65 Jahren. Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE/BKG 2019 (Daten verändert).

Quelle: Betriebshistorikpanel des IAB. © IAB



Näheres zu den Projekten des Bereichs unter 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 zum Beispiel zur regionalen Arbeitsmarktbedeutung des Handwerks oder zum Pflegearbeitsmarkt (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 „Führungsvorteile“ werden beispielsweise bei den zweimal im Jahr erstellten regionalen Prognosen von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung genutzt. Auch bei der Erschließung neuer Datenquellen und ihrer Zusammenführung mit Daten des IAB profitiert das RFN von der räumlichen Nähe zu den jeweiligen Datenproduzenten. Führungsvorteile aus der Präsenz des RFN vor Ort kommen schließlich regelmäßig bei der wissenschaftlichen Begleitung und Bewertung von regionalen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zum Tragen.

Ländliche Räume nicht nur durch Abwanderung gekennzeichnet

Im öffentlichen und politischen Diskurs um die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse wird insbesondere die Abwanderung aus ländlichen Räumen thematisiert. Sie wird zum einen als Spiegelbild zunehmend

unattraktiverer Lebensbedingungen in ländlichen Regionen gesehen. Zum anderen wird diskutiert, ob Wanderungsverluste die künftige Entwicklung ländlicher Regionen beeinträchtigen können. Durch Rückgang und die Alterung der Erwerbsbevölkerung wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zumindest teilweise zunehmen und, damit verbunden, die Bedeutung der Wanderungsbilanz für die Wachstumsaussichten einer Region.

Vor diesem Hintergrund führt das RFN gemeinsam mit dem Thünen-Institut für Ländliche Räume das Forschungsprojekt „Die räumliche Mobilität von Arbeitskräften im Erwerbsverlauf – Analysen für ländliche Räume in Deutschland“ durch. Es wird durch das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung (BULE) gefördert.

In der ersten Phase des Projekts wurden die Binnenwanderungen von Arbeitskräften in den Jahren 2000 bis 2017 untersucht. Dabei wurde sowohl die Hetero-

genität ländlicher Räume berücksichtigt als auch, dass das Wanderungsergebnis ländlicher Regionen stark zwischen Personengruppen variiert.

Bei allen Altersgruppen unter 30 Jahren ergibt sich für die ländlichen Räume insgesamt ein Wanderungsverlust, mit einer besonders ausgeprägten Nettoabwanderung bei den 20- bis 24-Jährigen (siehe Abbildung). Bezogen auf Arbeitskräfte, die 30 Jahre oder älter sind, verzeichnet der Regionstyp hingegen ein positives Wanderungsergebnis, was zu Beginn und am Ende des Untersuchungszeitraums sogar zu einer insgesamt nahezu ausgeglichenen Wanderungsbilanz führte.

In weiteren Analysen sollen wichtige Determinanten individueller Wanderungsentscheidungen identifiziert werden. Dafür werden unter anderen die Wahrscheinlichkeiten, aus ländlichen Räumen abzuwandern beziehungsweise nach einer Abwanderung zurückzukehren, sowie die Einflussfaktoren hierauf, näher untersucht.

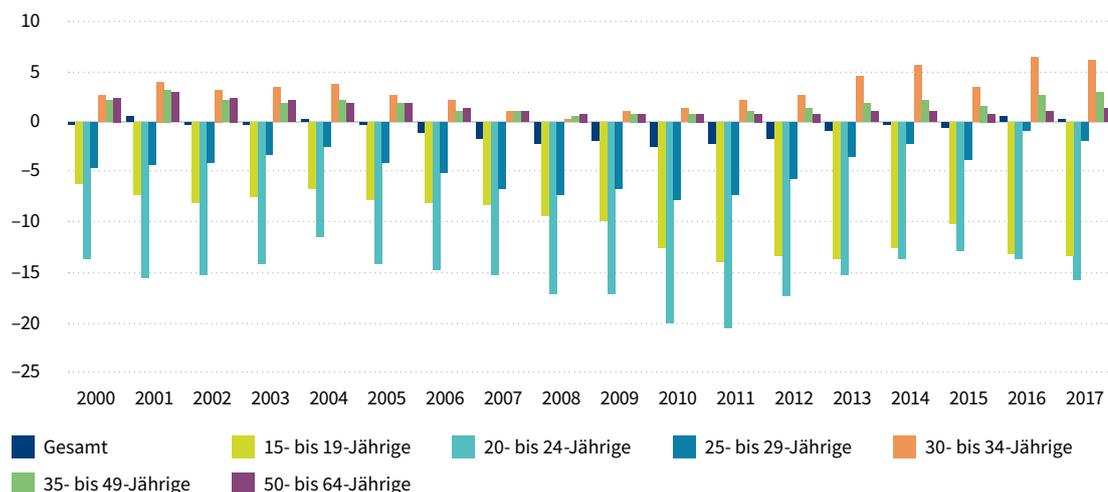


Stefan Fuchs
Leiter

A

Nettomigrationsraten ländlicher gegenüber nicht ländlichen Kreisregionen nach Alter

pro Tausend Arbeitskräfte



Anmerkung: Die Auswertungen basieren auf allen in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) erfassten Arbeitskräften, u. a. allen abhängig beschäftigten Personen in Deutschland sowie den als arbeitsuchend bzw. arbeitslos registrierten Personen. Abgrenzung ländlicher Räume gemäß Thünen-Typologie: www.landatlas.de/laendlich/typologie.html.

Quelle: IEB, Mobilä, eigene Berechnungen. © IAB



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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Regionalen Forschungsnetzes

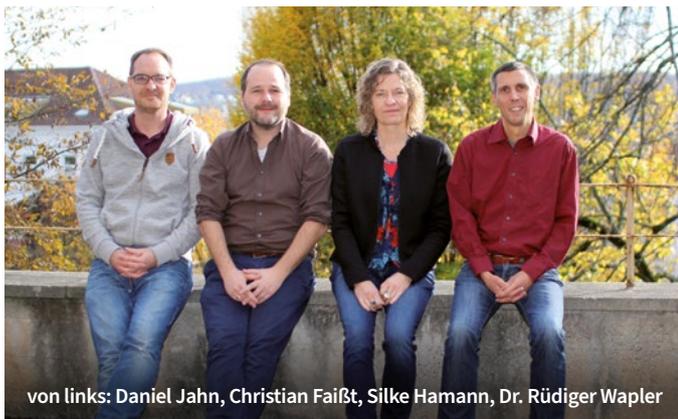
Regionalbüro im IAB, Nürnberg



Berlin-Brandenburg



Baden-Württemberg



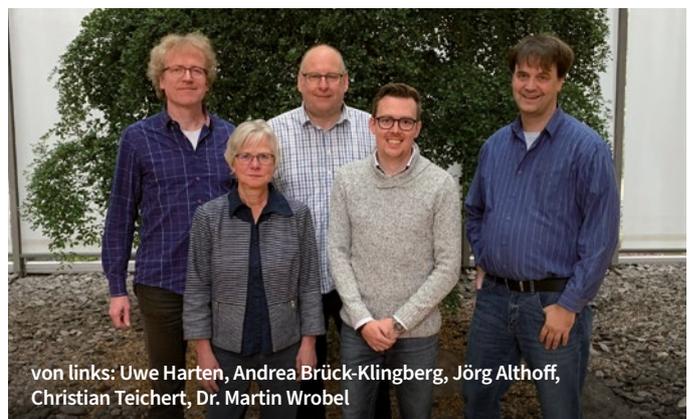
Hessen



Bayern



Niedersachsen-Bremen



Nord



von links: Andrea Stöckmann, Dr. Volker Kotte, Dr. Tanja Buch, Moritz Meister, Prof. Dr. Annkatrin Niebuhr

Sachsen



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

Nordrhein-Westfalen



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

Sachsen-Anhalt-Thüringen



Rheinland-Pfalz-Saarland



Arbeitsmarktpolitik



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

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 – etwa indem sie auf empirischer Basis untersucht, welche Faktoren die Integration in Arbeit erleichtern und die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen verbessern können.

Vor dem Hintergrund eines Sozialstaats im Wandel evaluiert der Forschungsbereich daher arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Regelungen. Ziel ist es, evidenzbasierte Beiträge zum wissenschaftlichen Diskurs zu leisten und administrative und politische Entscheidungsprozesse zu unterstützen. Die Kernthemen sind dabei Arbeitslosigkeit und Lohnersatzleistungen, aktive Arbeitsmarktpolitik sowie Beschäftigung und Entlohnung.

Die Studien des Bereichs analysieren in der Regel, wie sich bestimmte Interventionen auf unmittelbar be-

troffene Personen auswirken. Je nach Untersuchungsgegenstand wählt der Forschungsbereich theoretisch und methodisch unterschiedliche Zugänge sowie Datenquellen. Die Analysen basieren überwiegend auf den Prozessdatensätzen der Bundesagentur für Arbeit (BA), teils aber auch auf eigenen Befragungen sowie Daten aus eigenen Feldexperimenten. Der Bereich nutzt dabei vor allem mikroökonomische Verfahren.

Ausgewählte Aktivitäten im Jahr 2019

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 2019 unter anderen das „British Journal of Industrial Relations“, „Demography“ und „Health Economics“ Beiträge des Bereichs. Der Bereich publiziert seine Befunde zudem in praxisorientierten Medien wie dem „IAB-Kurzbericht“. Die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter waren auch 2019 auf nationalen und internationalen Konferenzen präsent – wie der „Society of Labor Economists“ (SOLE), der „European Association of Labor Economists“ (EALE), der „European Society for Population Economics“ (ESPE) und der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik. Ein wichtiges Thema der Beratungsaktivitäten des Bereichs war insbesondere die geförderte Weiterbildung. Der Bereich organisierte die IAB-Tagung „Field Experiments in Policy Evaluation“.

Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer

Gründerinnen und Gründer, die vor ihrer Selbstständigkeit in der Arbeitslosenversicherung waren, können als Selbstständige in der Arbeitslosenversicherung bleiben. Werden sie arbeitslos, berechnet sich die Höhe des Arbeitslosengelds nach dem früheren Lohn in abhängiger Beschäftigung. Wenn diese Beschäftigung bereits länger zurückliegt, richtet sich die Höhe nach dem beruflichen Qualifikationsniveau. Die Beiträge hängen hingegen weder vom früheren Lohn noch von der beruflichen Qualifikation ab, sondern

unterscheiden sich lediglich zwischen Ost- und Westdeutschland. Damit ist bei Gründerinnen und Gründern, die vormals einen hohen Lohn bezogen oder eine höhere berufliche Qualifikation haben, das mögliche Arbeitslosengeld höher als bei anderen, die als Selbstständige gleich hohe Beiträge zahlen.

Der [IAB-Kurzbericht 1/2019](#) zeigt, dass sich mit dem Gründungszuschuss geförderte Gründerinnen und Gründer mit einer höheren Wahrscheinlichkeit versichern, wenn sie vor der Selbstständigkeit einen hohen Lohn verdienten oder beruflich höher qualifiziert sind. Außerdem versichern sich ältere Gründerinnen und Gründer mit einer höheren Wahrscheinlichkeit.

Innerhalb von zwei Jahren nach der Gründung verlässt etwa die Hälfte der Gründerinnen und Gründer die Arbeitslosenversicherung wieder. Dabei sind die Versicherungsverhältnisse von Selbstständigen, die mit dem Gründungszuschuss gefördert werden, anfangs stabiler als jene anderer Selbstständiger. Nach etwa zwei Jahren unterscheiden sich beide Gruppen jedoch kaum noch voneinander (siehe Abbildung).

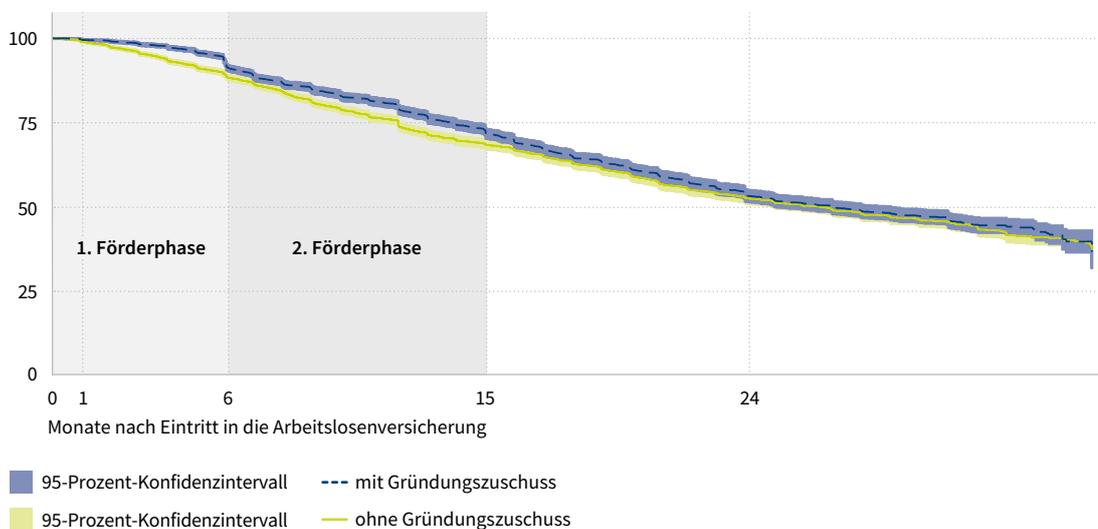


**Prof. Dr.
Gesine Stephan**
Leiterin

A

Verbleib der Selbstständigen in der Arbeitslosenversicherung: geförderte und ungeförderte Gründer im Vergleich

Anteile in Prozent

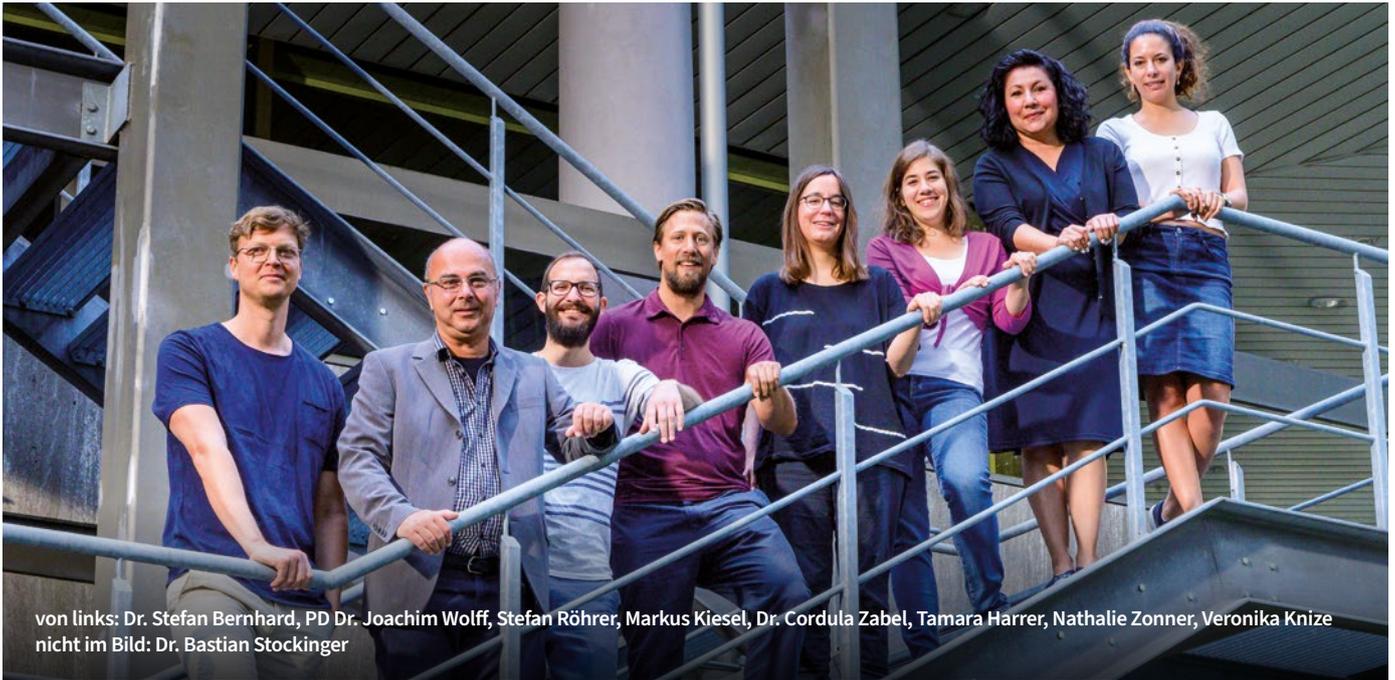


Lesebeispiel: 24 Monate nach Beginn der Versicherung sind etwa 50 Prozent der ungeförderten Versicherten noch in der Versicherung.

Quelle: IEB V12.01.00 und DataWarehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand April 2017), eigene Berechnungen. © IAB



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



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

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 wird analysiert, wie sich das „Fordern“ der Leistungsbezieher auf deren Verhalten am Arbeitsmarkt auswirkt: Führen Sanktionen dazu, dass diese rascher und nachhaltiger ins Erwerbsleben zurückfinden und gegebenenfalls auch ihre Lohnerwartungen herunterschrauben? Scheiden Personen aus anderen Gründen aus dem ALG-II-Bezug aus, etwa indem sie in einen Haushalt mit höherem Einkommen wechseln? Finden erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Eingliederungsvereinbarungen besser in Beschäftigung?

Arbeitsgelegenheiten nach der Instrumentenreform 2012

Ein erheblicher Teil der arbeitslosen ALG-II-Beziehenden gilt als besonders arbeitsmarktfremd, beispielsweise wegen schwerer gesundheitlicher Einschränkungen oder langjähriger Arbeitslosigkeit. Für sie scheint eine Beschäftigung, durch die der ALG-II-Bezug über-

wunden wird, in absehbarer Zeit kaum erreichbar. Arbeitsgelegenheiten sind eine Fördermaßnahme, mit der dieser Personenkreis an den Arbeitsmarkt herangeführt werden soll. Die Förderung ist als ein erster Schritt in Richtung regulärer Beschäftigung konzipiert, an den sich zunächst weitere Fördermaßnahmen anschließen können.

In der Vergangenheit wurden Arbeitsgelegenheiten aber nicht immer wie vom Gesetzgeber intendiert eingesetzt – es wurden teils Personen gefördert, die auch für reguläre Beschäftigung oder anspruchsvollere Fördermaßnahmen geeignet gewesen wären. Durch diese unpräzise Zuweisungspraxis wurden Menschen von regulärer Beschäftigung, oder einem direkteren Weg dorthin, abgehalten. Unter anderem aus diesem Grund wurden der Einsatz und die Ausgestaltung von Arbeitsgelegenheiten im Zuge der Instrumentenreform 2012 restriktiver geregelt. Seither wird die eigentliche Zielgruppe besser erreicht als zuvor.

Trotz der besseren Zielgruppenerreichung sind die kurz- und mittelfristigen Wirkungen von Arbeitsgele-

genheiten (bis drei Jahre nach Förderungsbeginn) auf Beschäftigungswahrscheinlichkeit (siehe Abbildung) und Erwerbseinkommen der Geförderten größtenteils negativ. Dementsprechend erhöht die Förderung die Wahrscheinlichkeit, weiterhin oder wieder ALG II zu beziehen. Allerdings bedeutet dies auch, dass die Geförderten sich seltener als vergleichbare Nichtgeförderte vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Geförderte stehen also eher als Nichtgeförderte weiterhin für die Aktivierung zur Verfügung. Zudem zeigen Forschungsergebnisse, dass die Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit die Wahrscheinlichkeit erhöht, an weiteren Fördermaßnahmen teilzunehmen, was einen Teil der negativen kurz- und mittelfristigen Beschäftigungseffekte erklärt. Folgeförderungen könnten die langfristigen Beschäftigungschancen verbessern.

Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse kann nicht genau beziffert werden, wie stark die Instrumentenreform die Wirksamkeit von Arbeitsgelegenheiten beeinflusst hat. Aufgrund der besseren Zielgruppenerreichung kann die Reform der Maßnahme jedoch zumindest als Teilerfolg bezeichnet werden.

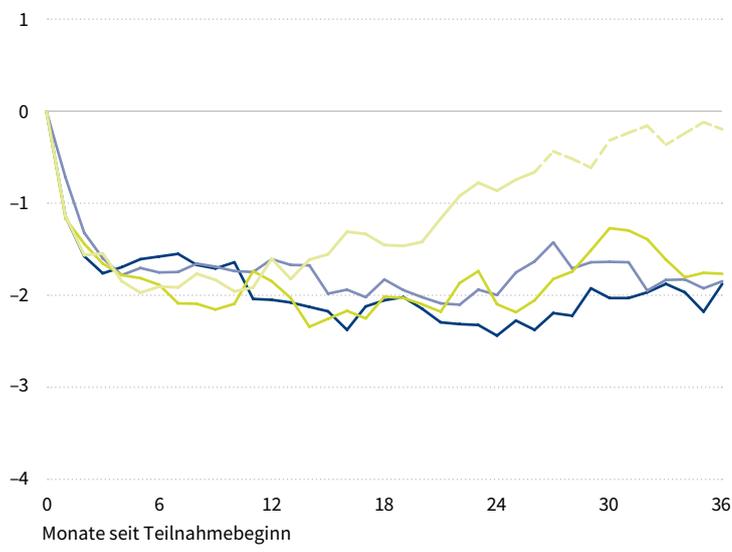


PD Dr. Joachim Wolff
Leiter

A

Effekte der Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten auf reguläre Beschäftigung

Ost- und Westdeutschland, Anteile in Prozentpunkten



Anmerkung: Alle Werte sind signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau. Ausnahme: Effekt auf die reguläre Beschäftigung von westdeutschen Frauen ab 26 Monate seit Teilnahmebeginn (---).

Lesebeispiel: Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit sinkt bei allen Teilnehmenden an Arbeitsgelegenheiten außer bei den westdeutschen Frauen um rund 2 Prozentpunkte.

Ost: — Männer — Frauen
West: — Männer — Frauen

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien und weitere Datenprodukte des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

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

Schwerpunkt

Betriebe, Qualifizierung und Berufe



von links: Dr. Ute Leber, Peter Ellguth, Dr. Iris Möller, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Barbara Schwengler, Dr. Philipp Grunau, Dr. Jens Stegmaier, Dr. Susanne Kohaut, Dr. Christian Hohendanner, Viktoria Nußbeck
nicht im Bild: Theresa Koch

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 organisatorische und technische Änderungen. Zentrale Instrumente zur empirischen Analyse dieser Themen sind das IAB-Betriebspanel, die Linked-Employer-Employee-Datensätze sowie das Linked Personnel Panel.

Halle (IWH) an dieser Befragung, indem sie regionale beziehungsweise sektorale Aufstockungsstichproben finanzieren. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kantar im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragt. Auch wenn Panelerhebungen auf Kontinuität angelegt sind, werden die Möglichkeiten der Gestaltung des Fragebogens genutzt. So umfasst dieser neben regelmäßig abgefragten Standardfragen auch aktuelle Schwerpunkte. Hierbei handelte es sich im Jahr 2019 um die Themen vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge, Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze sowie Einsatz von Robotern.

2019 ging das IAB-Betriebspanel bereits in seine 27. Welle in West- und seine 24. Welle in Ostdeutschland. Neben dem IAB beteiligen sich auch fast alle Bundesländer und das Institut für Wirtschaftsforschung in

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Informationen legen eine wichtige Basis für die Forschung und Politikberatung. Ihre große Bedeutung zeigt sich auch in den zahlreichen Veröffentlichungen, Vor-

16.000

Betriebe aller Branchen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragt

trägen und Beratungsaktivitäten des Forschungsbereichs. Auf große Resonanz in den Medien und der Fachöffentlichkeit sind im Jahr 2019 insbesondere Untersuchungen zu Frauen in Führungspositionen, betrieblicher Ausbildung und befristeter Beschäftigung gestoßen.

Frauen in Führungspositionen

Frauen sind auf den Führungsebenen privatwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland nach wie vor unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil an allen Beschäftigten im Jahr 2018 bei 44 Prozent, der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene dagegen bei nur 26 Prozent. Dieser Wert stagniert seit 2016. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen in der Privatwirtschaft häufiger zu finden, doch konnten sie auch hier ihren Anteil in den vergangenen Jahren nicht weiter ausbauen.

In Ostdeutschland partizipieren Frauen stärker an Führungspositionen als in Westdeutschland, aber auch dort erreichen sie nicht den Anteil, der ihrem Beschäftigtenanteil entspräche. Auf der zweiten Führungsebene haben Frauen dagegen in privatwirtschaftlichen Betrieben Ostdeutschlands mit den Männern mittlerweile gleichgezogen.

Obwohl es im öffentlichen Sektor bereits seit vielen Jahren gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen gibt, ist die Situation für Frauen dort nicht besser als in der Privatwirtschaft. So sind Frauen im öffentlichen Sektor mit ihrem Anteil an den Beschäftigten auf der ersten Führungsebene nicht stärker vertreten als in der Privatwirtschaft, auf der zweiten Ebene sogar deutlich seltener (siehe Abbildung und [IAB-Kurzbericht 23/2019](#)).

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 2018 beteiligten sich 53 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Damit ist der Anteil ausbildender Betriebe zuletzt wieder leicht angestiegen, nachdem er zwischen 2008 und 2015 rückläufig war. Dieser Rückgang und der Wiederanstieg nach 2015 sind vorwiegend der Entwicklung in

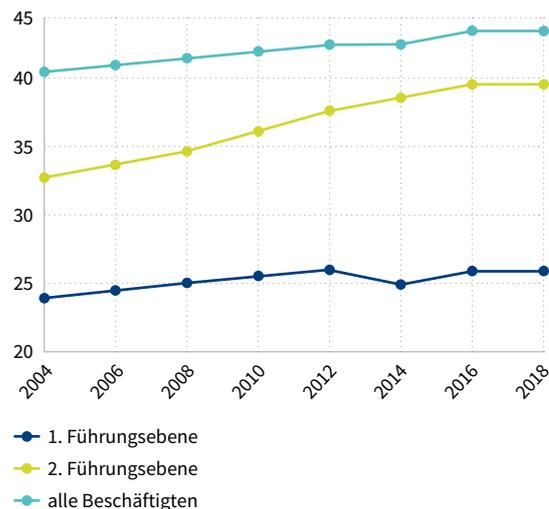
Ostdeutschland und der bei den Kleinstbetrieben geschuldet. So ist der Anteil ausbildender Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben in Ostdeutschland zwischen 2008 und 2015 um 8 Prozentpunkte gesunken, seither jedoch wieder um etwa 5 Prozentpunkte gestiegen. Darüber hinaus hat sich der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung, vor allem der Kleinstbetriebe, seit dem Jahr 2015 wieder umgekehrt. Die sinkende Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe im kleinstbetrieblichen Segment und in Ostdeutschland scheint somit zunächst gestoppt zu sein (siehe Beitrag im [IAB-Forum](#)).



**Prof. Dr.
Lutz Bellmann**
Leiter

Auf den Führungsetagen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert

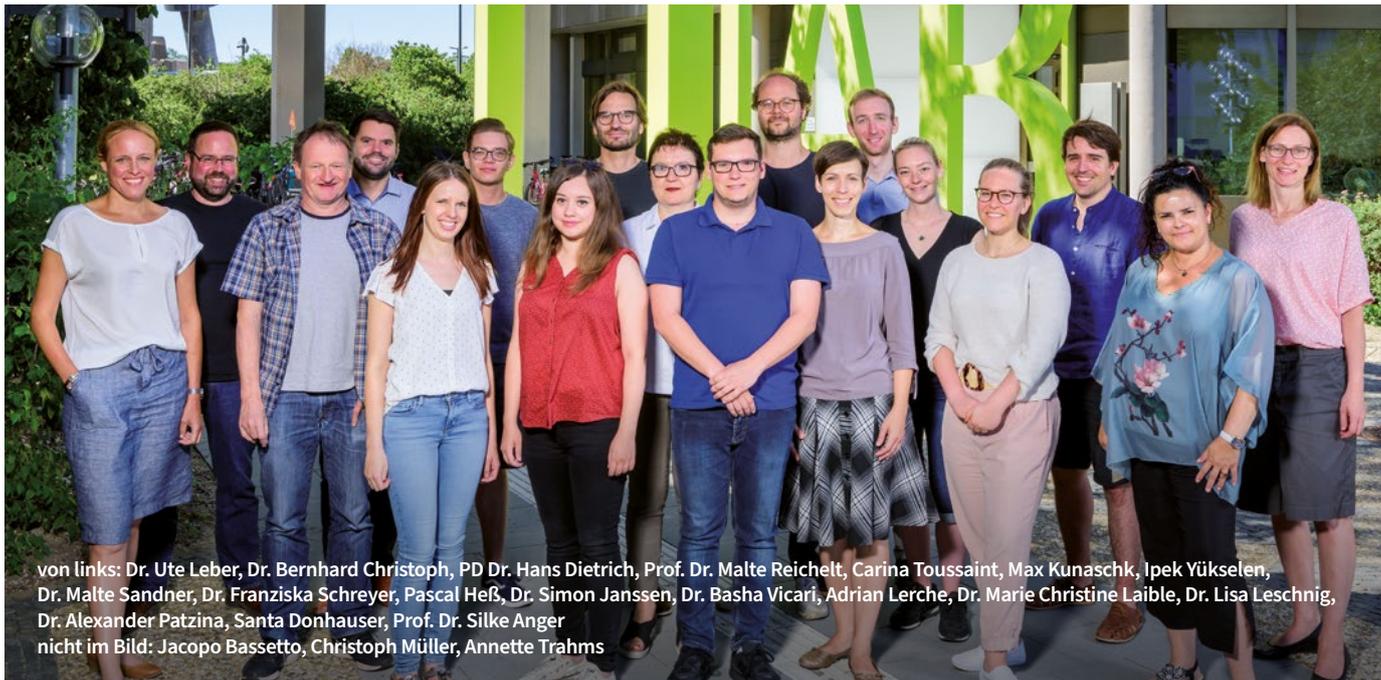
Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018, gewichtete Werte; für 2006 und 2010 liegen keine Daten vor. © IAB



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



von links: Dr. Ute Leber, Dr. Bernhard Christoph, PD Dr. Hans Dietrich, Prof. Dr. Malte Reichelt, Carina Toussaint, Max Kunaschk, Ipek Yükselen, Dr. Malte Sandner, Dr. Franziska Schreyer, Pascal Heß, Dr. Simon Janssen, Dr. Basha Vicari, Adrian Lerche, Dr. Marie Christine Laible, Dr. Lisa Leschnig, Dr. Alexander Patzina, Santa Donhauser, Prof. Dr. Silke Anger
nicht im Bild: Jacopo Bassetto, Christoph Müller, Annette Trahms

Forschungsbereich Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

Bildung fördert Arbeitsmarktchancen und gesellschaftliche Teilhabe. Neben der Erstausbildung wird das lebenslange Lernen immer wichtiger. Gründe sind der digitale und demografische Wandel, die Globalisierung, das Migrationsgeschehen und sich dadurch ändernde Erwerbsformen. Der Forschungsbereich untersucht die vielfältigen Zusammenhänge zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen im Lebensverlauf. Er führt dazu teils eigene Erhebungen durch und untersucht unter anderem Fragen zu den Übergängen von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, zur Hochschulbildung und zur beruflichen Weiterbildung.

Der Forschungsbereich hat 2019 unter anderem in den hochrangigen Zeitschriften *Sociological Methods & Research* sowie *Journal of Health Economics* veröffentlicht. Die Teilstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ des Nationalen Bildungspanels (NEPS), einer Längsschnitterhebung für Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung von Erwach-

senen, ging 2019 in ihr elftes Jahr. Neu in dieser Welle waren Fragen zur subjektiven und objektiven Wahrnehmung von Digitalisierung und damit einhergehenden Weiterbildungsbedarfen.

Berufliche Orientierung: Berufs- und Studienwahl (BerO)

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) strebt im Rahmen des Programms „Lebensbegleitende Berufsberatung“ seit dem Schuljahr 2019/20 eine Ausweitung der beruflichen Orientierung und Beratung an allgemeinbildenden Schulen an. Durch die Intensivierung sollen individuelle Berufswahlprozesse frühzeitig initiiert und die spätere Berufs- und Studienwahl optimiert werden. Der Forschungsbereich begleitet die Einführung des Programms mit einer quantitativen Wirkungsanalyse an gymnasialen Oberstufen. Die Analyse ist als randomisierte Feldstudie angelegt. Insgesamt haben im Jahr 2019 mehr als 200 Schulen und über 8.000 Schülerinnen und Schüler an der Ausgangsbefragung

teilgenommen. Um die Wirkung der intensivierten Berufsberatung auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen zu messen, sind bis zum Jahr 2021 vier Folgebefragungen geplant. Diese werden mit Befragungen der Eltern und Schulleitungen ergänzt, um die Berufs- und Studienwahl möglichst umfassend abzubilden.

Weiterbildung und Digitalisierung

Um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten, wird die Beteiligung an Weiterbildung immer wichtiger. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten durch moderne Technologien ersetzt werden können. Analysen auf Basis der Daten des NEPS zeigen aber, dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten – die potenziell leichter ersetzbar sind – deutlich seltener an Weiterbildungen teilnehmen als Beschäftigte mit weniger Routinetätigkeiten. Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen mit hohen und geringeren Anteilen an Routinetätigkeiten finden sich dabei für alle Qualifikationsgruppen. Die Studie ist Teil des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekts „Employment-related further training in a dynamic labor market“ (siehe auch [IAB-Kurzbericht 16/2019](#)).

Weiterbildung unterschiedlicher Migrantengruppen

Die Teilhabe an Weiterbildung unterscheidet sich ferner danach, ob und beziehungsweise welchen Migrationshintergrund Beschäftigte haben. So haben die selbst Eingewanderten der ersten Generation die niedrigsten Teilnahmequoten (siehe Abbildung). Beschäftigte, von denen mindestens ein Elternteil eingewandert war (zweite Generation), nehmen dagegen geringfügig häufiger an Weiterbildungen teil als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Dabei weisen die beschäftigten Frauen der zweiten Generation die im Vergleich höchsten Teilnahmequoten überhaupt auf. Diese Frauen verfügen über eine vergleichsweise gute berufliche Qualifikation und arbeiten oft in qualifizierten oder hochqualifizierten Stellenpositionen sowie in Wirtschaftsbereichen, die sich – wie der Erziehungs- und Gesundheitsbereich oder die Öffentliche Verwaltung – durch hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen. Damit weisen sie solche Faktoren auf, die die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung begünstigen (siehe [IAB-Kurzbericht 19/2019](#)).



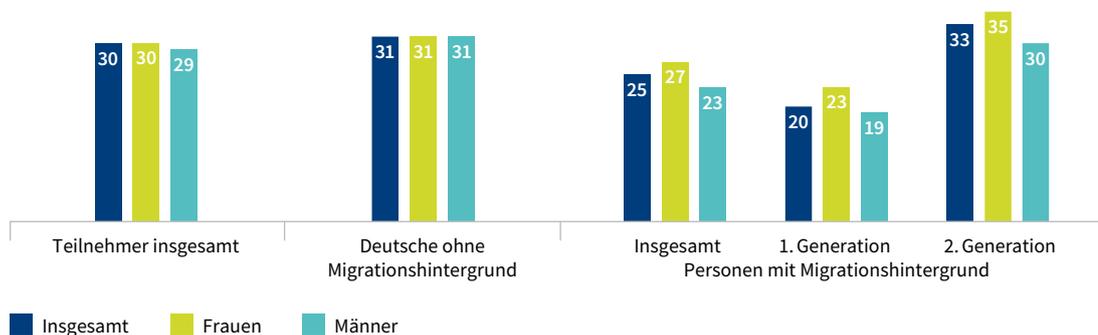
Prof. Dr. Silke Anger
Leiterin



Dr. Ute Leber
Leiterin
(vertretungsweise)

Teilnahmequoten abhängig Erwerbstätiger ohne und mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

2013 bis 2015, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Alter von 26 bis 65 Jahren¹, Anteile in Prozent



Anmerkung: Gefragt wurde: „Haben Sie (im Vorjahr) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen?“ Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant zwischen den hier betrachteten Gruppen auf dem 1-, 5- und 10-Prozent-Niveau.

¹ Ausschließlich unregelmäßig und/oder geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.





von links: Dr. Florian Lehmer, Viktoria Nußbeck, Dr. Britta Matthes, Dr. Katharina Dengler, Dr. Gerrit Müller, Stefanie Unger
nicht im Bild: Wolfgang Biersack, Sabrina Genz, 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, beispielsweise welche Rolle diese Eigenschaften für die Beschäftigungschancen, die Entlohnung oder die Anforderungen bei der Stellenbesetzung haben. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Rolle der Berufe im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung geschenkt.

IAB-Job-Futuromat

Die Forschungsgruppe hat für Deutschland untersucht, wie hoch der Anteil der Tätigkeiten in einem

Beruf ist, der bereits heute potenziell von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnte (Substituierbarkeitspotenziale). Um der Öffentlichkeit möglichst detaillierte Aussagen dazu zur Verfügung zu stellen, wie stark ein Beruf mit technologischen Neuerungen konfrontiert ist, wird im IAB-Job-Futuromat (job-futuromat.iab.de) nicht nur darüber informiert, wie hoch das Substituierbarkeitspotenzial in einem Beruf ist, sondern auch wie stark der eigene Arbeitsplatz davon betroffen sein könnte und wie sich die Beschäftigung und der Medianlohn entwickelt haben.

Arbeitsmarkteffekte von beruflicher Regulierung

Berufliche Regulierungen bestimmen die Inhalte beruflicher Qualifikationen, beeinflussen den Zugang zu Berufen und haben damit auch Auswirkungen auf die Mobilität zwischen Berufen. Dabei variieren diese Regulierungen erheblich zwischen den Berufen. Eine

Analyse auf Basis der Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiografien des IAB und der IAB-Stellenerhebung zeigt, dass die Regulierungen zweiteilige Effekte haben. Je stärker die berufliche Regulierung bei sonst gleichen Bedingungen ist, desto weniger aufwendig gestaltet sich der Matching-Prozess für die Vertragspartner. Im Gegensatz dazu wird der Wechsel in eine neue Beschäftigung umso unwahrscheinlicher, je stärker ein Beruf reguliert ist.

Polarisierung der Beschäftigungsentwicklung

Mit dem Berufepanel hat die Forschungsgruppe der Forschungsgemeinschaft einen Datensatz zur Verfügung gestellt, der aus Daten der Beschäftigtenhistorik des IAB (BeH) aggregierte Informationen über berufliche Eigenschaften des Arbeitsmarkts für die Jahre 2012 bis 2017 enthält. Hierzu wurden Informationen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für die verschiedenen Anforderungsniveaus der Berufsgruppen der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) aggregiert und um berufsspezifische Indikatoren wie

Substituierbarkeitspotenziale, Tasks, Green Tasks und Arbeitsmittel ergänzt.

Mit Hilfe des Berufepanels können eine ganze Reihe von Forschungsfragen beantwortet werden. Beispielsweise auch, ob es in den letzten Jahren in Deutschland auf Berufsebene zu einer Polarisierung der Beschäftigungsentwicklung gekommen ist. Die Abbildung zeigt, wie stark sich die Beschäftigung in den Berufen verändert hat. Dabei ist die Zahl der in dem Beruf Beschäftigten an der Größe des Kreises zu erkennen und die Berufe sind nach ihrem Rang in einer nach dem Medianlohn im Jahr 2012 sortierten Liste abgebildet. Erkennen lässt sich somit, dass die Beschäftigung zwischen 2012 und 2017 vor allem in Berufen mit niedrigen und hohen Medianlöhnen gewachsen ist, während sie in Berufen mit mittleren Medianlöhnen eher nicht oder nur geringfügiger gewachsen sind. Die Linie zeigt den U-förmigen Zusammenhang, was die Annahme untermauert, dass sich der berufliche Arbeitsmarkt in Deutschland seit 2017 auf Berufsebene polarisiert hat.

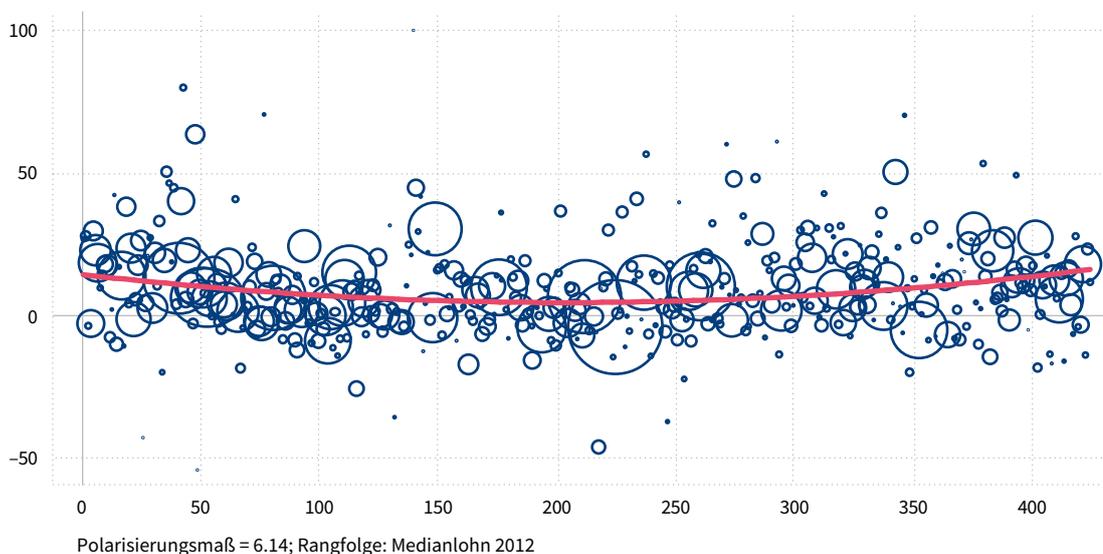


Dr. Britta Matthes
Leiterin

A

Entwicklung der Beschäftigung, 2012–2017

Beschäftigungsveränderung in Prozent



Quelle: Berufepanel 2012 bis 2017, eigene Berechnungen. © IAB



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

Schwerpunkt

Lebenschancen und soziale Ungleichheit



Forschungsbereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Der Bereich erforscht unzureichende Erwerbsteilhabe wie Arbeitslosigkeit, Armut und prekäre Beschäftigung. Dabei interessieren insbesondere deren Voraussetzungen und Folgen, Entstehung, Verbleib und Überwindung und ihre Wechselwirkungen mit der Sozialpolitik. Die Versorgung und Förderung von Arbeitslosen und Niedrigeinkommensbeziehern wird dabei als sozialpolitisches, dem Ziel nach teilhabesicherndes Vorgehen im Sinne des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) betrachtet, auch jenseits und neben der hierfür zentralen (Wieder-) Aufnahme von Erwerbsarbeit. Personengruppen, denen im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs erhöhte sozioökonomische und arbeitsmarktpolitische Risiken zugeschrieben werden – wie beispielsweise Jugendlichen, Behinderten, Älteren, Alleinerziehenden, Migrantinnen und Migranten – stehen

stark im Erkenntnisinteresse der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und ihrer Träger und bilden daher einen Fokus der Arbeit des Bereichs.

Die Forschung des Bereiches ist dezidiert prozessorientiert, mikroanalytisch und akteurszentriert. Sie schließt Praxisformen sowie Handlungs-, Deutungs- und Interaktionsmuster der Betroffenen und der mit ihnen befassten Vertreter von Behörden, sozialen Einrichtungen und Betrieben mit ein und berücksichtigt deren zeitliche Entwicklung. Der Bereich ist interdisziplinär sozialwissenschaftlich ausgerichtet; eine Hauptaktivität liegt in der Forschung zur Grundsicherung nach § 55 SGB II, die das maßgebliche Motiv für die Einrichtung des Bereichs war. Stark nachgefragt sind auch qualitative und methodengemischte Organisationsanalysen, im Berichtsjahr insbesondere zu den

Auswirkungen des Zielsystems der Bundesagentur für Arbeit auf das Arbeitshandeln der Vermittlungsfachkräfte. Die seit Mitte der 1990er-Jahre beobachtete partielle Umstrukturierung erwerbsbezogener Risiken, insbesondere der Rückgang der Arbeitslosigkeit und das Anwachsen flexibel-prekärer, nicht immer hinreichend existenzsichernder Beschäftigungsformen, rücken Geringverdiener und prekär Beschäftigte in die Perspektive des Bereichs. Derzeit wird die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten aus den Westbalkanstaaten untersucht.

Soziale Netzwerke Langzeitarbeitsloser und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Es kann als gesichert gelten, dass soziale Kontakte bei der Stellenfindung eine wichtige Rolle spielen, allerdings gibt es kaum belastbare Erkenntnisse dazu, ob dies auch bei Langzeitarbeitslosen zutrifft. Deren Netzwerke könnten sich durch ihre lange Zeit außerhalb des Arbeitsmarkts in Auflösung befinden oder zumindest durch eine veränderte Zusammensetzung weitaus weniger hilfreich sein, als dies bei anderen Arbeitslosen der Fall ist. Zudem ist kaum Wissen darüber vorhanden, wie Netzwerke die Arbeitslosen bei der Stellenfindung unterstützen. Gerhard Krug,

Mark Trappmann (beide IAB) und Christof Wolf (GESIS) haben mithilfe des Panels „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ Fixed-Effects-Regressionen durchgeführt, die den Nutzen verschiedener Aspekte von Netzwerken für Langzeitarbeitslose testeten.

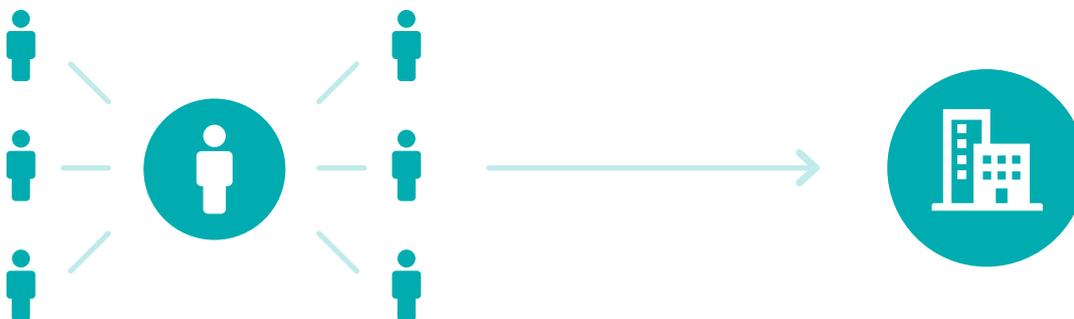
Im Ergebnis sind es zum einen aktive Mitgliedschaften in Organisationen, die sich als hilfreich für die Stellenfindung erwiesen. Dabei hat sich mit jeder Mitgliedschaft in einer weiteren Art von freiwilligen Organisationen – wie Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften et cetera – die Wahrscheinlichkeit der Stellenfindung erhöht. Zum andern ist es gerade die allgemeine, nicht direkt auf die Stellensuche bezogene soziale Unterstützung, welche die Rückkehr in Beschäftigung fördert. Darunter fallen beispielsweise das Besprechen von persönlichen Problemen, Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen, die Möglichkeit, sich Ratschläge einzuholen oder sich Geld leihen zu können. Dagegen gehen von der unmittelbar auf die Stellensuche bezogenen Unterstützung, wie Hinweise auf freie Stellen oder Hilfe bei Bewerbungen, keine signifikanten Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit aus. Gleiches gilt für die reine Anzahl der engen Freunde oder dem Anteil der Erwerbstätigen unter den drei engsten Freunden.



Prof. Dr. Markus Promberger
Leiter

A

Mitglieder des Netzwerks verbinden Arbeitslose mit dem Betrieb



Quelle: © IAB



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



von links: Prof. Dr. Mark Trappmann, Stefan Schwarz, Martin Friedrich, Dr. Claudia Wenzig, Dr. Sebastian Bähr, Dr. Bettina Müller, Dr. Stefanie Unger, Dr. Stefanie Gundert, Nils Teichler, Dr. Mustafa Coban, Dr. Corinna Frodermann
nicht im Bild: Dr. Jonas Beste, Daniela Croxton, Melitta Matthias

Forschungsbereich Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung

Der Forschungsbereich Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) ist verantwortlich für die Vorbereitung, Durchführung und Aufbereitung der gleichnamigen Längsschnittstudie. Die in dieser Studie erhobenen 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 einkommensschwachen Haushalten detailliert untersucht werden. Im Jahr 2019 wurden die Datensätze der zwölften Erhebungswelle fertiggestellt. Sie stehen über das Forschungsdatenzentrum auch der externen Wissenschaft zur Verfügung.

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 Befragungs-

daten untersucht und die Grundlage zur kontinuierlichen Verbesserung der Erhebung geschaffen.

Arbeitsmarktintegration syrischer und irakischer Geflüchteter

Geflüchtete Menschen, die nach Deutschland zugezogen sind, erhalten nach ihrer Anerkennung meist Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die Beschäftigungsquote Geflüchteter aus den Hauptfluchtländern stieg zwischen 2017 und 2018 um 8 Prozentpunkte auf 32 Prozent an. Vor diesem Hintergrund wurde im [IAB-Kurzbericht 05/2019](#) auf Basis der Daten von PASS die Integration Geflüchteter auf dem Arbeitsmarkt untersucht.

Seit 2016 werden in PASS jährlich auch SGB-II-Haushalte mit syrischen und irakischen Personen – aus diesen Ländern stammt die Mehrzahl der anerkannten Geflüchteten – befragt. Von den 348 Befragten, die in 2016 nicht erwerbstätig waren, nahmen innerhalb eines Jahres 14 Prozent eine Erwerbstätigkeit auf, jeweils zur Hälfte Minijobs und sozialversicherungspflichtige Stellen. Bei etwa einem Viertel der neu

angenommenen Stellen (28%) führte dies zu einer Beendigung des Leistungsbezugs.

Auch wenn die Anzahl der Erwerbsaufnahmen unter Geflüchteten gering war, liefert eine Analyse möglicher Einflussfaktoren erste Rückschlüsse für die weiteren Integrationsbemühungen. Neben Sprachkenntnissen und beruflichen Kompetenzen (Berufsabschlüsse, Berufserfahrungen im Heimatland, Anerkennung von ausländischen Abschlüssen) werden auch individuelle Einstellungen zu Familie und Beruf (traditionelle versus moderne Geschlechterrolle) betrachtet. Es zeigt sich, dass das Geschlecht einen großen Einfluss aufweist: Frauen liegen bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit 15 Prozentpunkte hinter den Männern. Ob dafür traditionelle Einstellungen zu Geschlechterrollen ursächlich sind, lässt sich aufgrund der geringen Anzahl von Erwerbsaufnahmen der befragten geflüchteten Frauen nicht abschließend beantworten. Jedoch lässt sich hervorheben, dass Geflüchtete mit guten Deutschkenntnissen eine um 14 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, als Personen, die schlechtere oder gar keine Deutschkenntnisse aufweisen (siehe Abbildung).

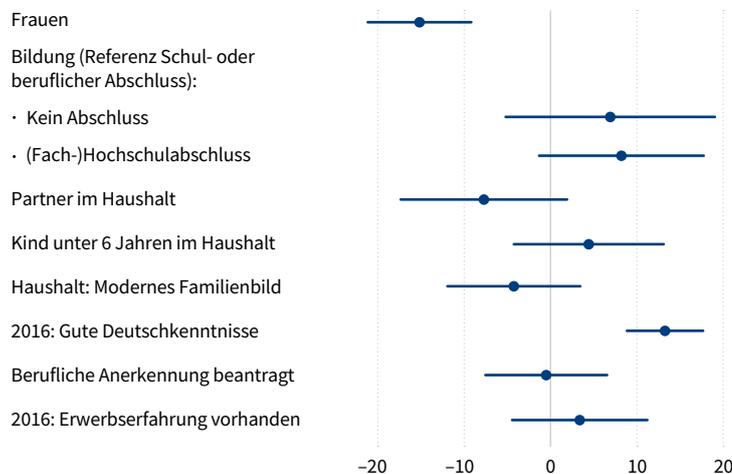


Prof. Dr. Mark Trappmann
Leiter

A

Einflussfaktoren der Erwerbsaufnahmen von Geflüchteten, die 2016 SGB-II-Leistungen bezogen haben und nicht erwerbstätig waren

Erwerbsaufnahme im Jahr 2017, Anteile in Prozentpunkten



Anmerkungen: Marginale Effekte basieren auf logistischen Regressionsanalysen, Konfidenzintervalle basieren auf dem 95-Prozent-Signifikanzniveau. Die Unterschiede gegenüber der Referenzgröße sind signifikant, wenn das Konfidenzintervall die Null-Linie nicht schneidet. (Fallzahl = 339).

Lesebeispiel: Geflüchtete, welche im Jahr 2016 bereits zufriedenstellend oder besser Deutsch sprachen (19 % in der Gruppe), haben eine um ca. 13 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, 2017 eine Erwerbstätigkeit aufgenommen zu haben, als Personen mit schlechteren Deutschkenntnissen. Dieser Unterschied ist hochsignifikant.

Quelle: IAB-Erhebung Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Scientific Use File Welle 11, gewichtete Ergebnisse. © IAB



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

Methoden und Daten



von links: Prof. Dr. Jörg Drechsler, PD Dr. Johannes Ludsteck, Sebastian Hülle, Prof. Dr. Joseph Sakshaug, Johann Eppelsheimer, Tobias Büttner, Dr. Malte Schierholz, Dr. Ursula Jaenichen, Silvia Schwanhäuser, Karoline Wießner, Marieke Volkert, Dr. Stefan Zins
nicht im Bild: Prof. Dr. Frauke Kreuter, Jonas Beste, Georg-Christoph Haas

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, die Entwicklung von Verfahren zum adäquaten Umgang mit fehlenden Werten, die Untersuchung der Auswirkungen von Teilnahmeanreizen, das Fragebogendesign und das Verhalten von Interviewern in Bezug auf die Datenqualität. Unsere

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 2019 ein Beitrag im Public Opinion Quarterly (Oxford University Press). Als Gäste besuchten uns Ger Snijkers (Statistics Netherlands) und Alexandru Cernat (Universität Manchester), um gemeinsame Forschungsprojekte zu planen und voranzubringen.

Eine seit Kurzem bestehende Einheit innerhalb von KEM unter Leitung von Joe Sakshaug unterstützt andere Bereiche bei der Datenerhebung und Datenintegration. Eine der ersten Aufgaben war die Aufarbeitung der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung und ihrer 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 wurden Kurse zu Machine Learning. Die Wissensvermittlung endet nicht im Haus; Jörg Drechsler bot auch verschiedene Weiterbildungskurse über die Online-Plattform des International Program in Survey and Data Science an.

Die Vernetzung von KEM mit deutschen Universitäten ist nach wie vor stark. Im Berichtsjahr wurde Joe Sakshaug als Universitätsprofessor an die LMU München berufen. Silvia Schwanhäuser unterrichtet im Masterstudiengang Surveystatistik an der Universität Bamberg den Kurs „Mixed-Mode Surveys“.

KEM präsentierte die IAB-SMART-Studien auf diversen Konferenzen, beispielsweise bei der Bank of Canada, der Peking University, dem United Nations Economic and Social Council, dem US Bureau of Labor Statistics und der Universität Mannheim. Das Thema Big Data und die neuen Möglichkeiten der Datenerhebung sind weltweit von Interesse, insbesondere die Kombination verschiedener Datenquellen. Dabei müssen Datensicherheit und der Schutz der Privatsphäre beachtet werden. Jörg Drechsler und Frauke Kreuter verbrachten 2019 einige Zeit am Simons-Institut für theoretische Informatik an der University of California, Berkeley.

Statistische Identifikation gefälschter Interviews zur Verbesserung der Datenqualität

Die Verbesserung der Datenqualität der IAB-Befragungen ist zentrales Anliegen von KEM. Gefälschte Interviews können die Datenqualität negativ beeinträchtigen und haben auch in den Medien schon 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 und im schlimmsten Fall zu einer Fehlallokation von Steuergeldern führen. 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 und Strategien entwickelt und erprobt. Es werden beispielsweise Fälschungsindikatoren eingesetzt, welche 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



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

Forschungsdatenzentrum

Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB (FDZ) bereitet Mikrodatsätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung und der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen, und stellt sie für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung. Das FDZ hat dafür, unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen, transparente und standardisierte Zugangsregelungen entwickelt. Es führt Datenaufbereitungen, -aktualisierungen und -prüfungen durch und dokumentiert die bereitgestellten Daten detailliert. Das FDZ berät individuell über Zugang, Handling und Analysemöglichkeiten 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 Mikrodatsätze sind umfangreich und weltweit einzigartig. Das FDZ bietet seine Daten über vier Datenzugangswege an, die vom Grad der Anonymisierung abhängen. Die Mehrheit der Daten kann im Rahmen von Gastaufenthalten oder über kontrollierte Datenfernverarbeitung ausgewertet werden. Neben dem Standort Nürnberg sind derzeit Gastaufenthalte in weiteren Städten in Deutschland, den USA und England möglich. Zusätzlich gibt das FDZ faktisch anonymisierte Datensätze an Forschungseinrichtungen weiter und bietet sogenannte „Campus Files“ für die Lehre an. Die Dokumentation der Daten und weitere Arbeitshilfen, wie Daten- und Methodenreporte, sind auf der FDZ-Homepage (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 SIG

Das FDZ veröffentlicht zusammen mit der Forschungsgruppe „Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt“ die Stichprobe der Integrierten Grundsicherungsbiografien (SIG), dem ersten administrativen Längsschnittdatensatz im Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II). Die SIG besteht aus einer Fünf-Prozent-Stichprobe aller Leistungsberechtigten aus der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG) der Jahre 2007 bis 2017 und enthält neben deren Erwerbsverläufen zusätzlich die Erwerbsverläufe der Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. Außerdem beinhaltet die SIG aggregierte Daten der Leistungsstatistik nach dem SGB II (LST-S) als Ergänzungsmodul.

Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt

Eine Analyse administrativer Daten des IAB zeigt, dass Mutterschaft langfristig mit geringeren Beschäftigungschancen verbunden sein kann. Dies gilt auch für Mütter, die bereits nach der Geburt ihres Kindes wieder am Erwerbsleben teilgenommen haben. Mit Hilfe eines Matchingansatzes wurde ein Vergleich von Müttern und kinderlosen Frauen vorgenommen, welche nach einer Betriebschließung unter den gleichen Bedingungen eine neue Arbeitsstelle suchten. Es zeigt sich, dass Mütter niedrigere Übergangsqoten aufweisen als kinderlose Frauen. Dies betrifft insbesondere Mütter mit Kleinkindern und langen Elternzeitunterbrechungen.

Ergebnisse Linked Personnel Panel (LPP) – Homeoffice

Im IAB-Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ wird seit 2012 Arbeit aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten in Deutschland wissenschaftlich untersucht. Ein Thema, das dabei immer wieder in der Öffentlichkeit diskutiert wird, ist das Homeoffice. 2018 bot etwa jeder vierte Betrieb in Deutschland die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten an, dabei mehrheitlich sowohl Homeoffice als auch das Arbeiten von unterwegs. Der Anteil der Beschäftigten, die das Homeoffice

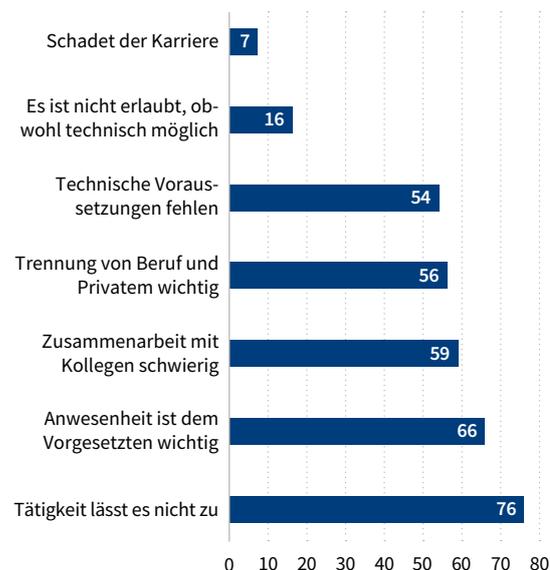
nutzen, steigt langsam an, wobei das Potenzial noch nicht ausgeschöpft ist. Jeder neunte Beschäftigte hat einen unerfüllten Homeoffice-Wunsch und nach eigener Einschätzung eine dafür geeignete Tätigkeit. Demgegenüber steht aber auch ein nicht unerheblicher Teil von Beschäftigten, die nicht von zu Hause aus arbeiten wollen, unter anderem, weil ihnen die Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig ist. Die Abbildung zeigt die Gründe gegen Homeoffice bei Beschäftigten, die nie von zu Hause aus arbeiten.



Dana Müller
Leiterin

Gründe, die aus Sicht von Beschäftigten gegen Homeoffice sprechen

Angaben in Prozent



Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 (N = 4.830), gewichtete Darstellung. ©IAB



Näheres zu den Projekten des FDZ unter 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, Prof. 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, Dr. Claudia Globisch, Sabine Greger

Die Stabsstelle Forschungskoordination (Foko) berät die Institutsleitung in forschungsstrategischen Fragen. 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. So organisiert Foko 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). Neben den halbjährlichen

Berichten zu laufenden Forschungsarbeiten stand im Jahr 2019 bereits der erste inhaltliche Austausch zu den Grundlinien der Forschung für die Jahre 2021 bis 2024 an. Die Zielvereinbarung mit dem BMAS soll im Frühjahr 2020 geschlossen werden.

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 arbeitsmarktfernen Leistungsberechtigten die Teilnahme am Arbeitsleben ermöglichen und auf diese Weise ihre Beschäftigungschancen und Teilhabemöglichkeiten verbessern. Foko koordiniert die Teilprojekte der Evaluation beider Instrumente und übernimmt die Abstimmung mit dem BMAS. Ein erster Zwischenbericht aus der Begleitforschung geht Ende 2020 über

das BMAS an den Deutschen Bundestag. Auf Grundlage des Abschlussberichts der IAB-Evaluation Ende 2023 wird die Bundesregierung über die Weiterführung der Maßnahmen entscheiden.

An Führungskräfte aus Agenturen und Jobcentern richtete sich auch 2019 wieder eine Veranstaltung, in der Forschungsergebnisse aus dem IAB mit hohem Praxisbezug präsentiert wurden, unter anderen zu den Folgen der Digitalisierung für Betriebe und Beschäftigte sowie zu Eingliederungsvereinbarungen in der Grundversicherung.

Wissenschaftsunterstützende Dienstleistungen

Die Stabsstelle bietet zahlreiche interne Dienstleistungen für die Forschungseinheiten, zum Beispiel die Organisation der Vortragsreihe „IAB-Colloquium“ oder die interne Beratung bei der Akquise von Drittmitteln und bei der Vergabe von Forschungsaufträgen, an. 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.

Eigene Forschung

Die Forschungscoordination führt eigene wissenschaftliche Studien zur Beratung und Vermittlung der Arbeitsverwaltung durch. So erstellt Foko gemeinsam mit dem Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ die Implementationsstudie zum Einsatz der Instrumente zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II) sowie zur Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II). Im Fokus des Projekts stehen die Aneignung der im Gesetz definierten Zielbestimmun-

gen der Instrumente durch die Jobcenter sowie die konkreten Formen eines organisatorisch-praktischen Einsatzes. Hierzu haben 2019 umfangreiche Expertengespräche mit Vertretern aus Politik, Verbänden und aus der Arbeitsverwaltung stattgefunden. Darauf aufbauend soll die Bandbreite an Umsetzungsvarianten vor Ort identifiziert und typisiert werden. Die Analyse stützt sich auf eine Kombination aus qualitativ ausgerichteten Fallstudien in ausgewählten Jobcentern sowie einer standardisierten Befragung.

Im Jahr 2019 wurde ein Kooperationsprojekt mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) fertiggestellt, das die Beratung und Vermittlung von Personen untersuchte, die mit weiteren Personen in einem Haushalt leben und dadurch mit ihnen eine sogenannte Bedarfsgemeinschaft bilden. Die Vermittlungsfachkräfte in den Jobcentern stehen dann vor der Aufgabe, neben den Fähigkeiten und Bedürfnissen der arbeitssuchenden Person auch deren Bedarfsgemeinschaft einzubeziehen. Je nach Situation kann die Bedarfsgemeinschaft die Beratung und Vermittlung unterstützen oder erschweren. Beispielsweise kann in einer Paargemeinschaft der Partner eine emotionale und tatkräftige Stütze bei der Arbeitssuche sein oder er kann demotivierend sein und zum Beispiel seine arbeitssuchende Partnerin in einer ohnehin schwierigen Situation zusätzlich belasten. Darüber hinaus spielt es für die Beratung und Vermittlung eine Rolle, ob kleinere Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft leben und ob deren Betreuung sichergestellt ist. Auch ist die Berufserfahrung des Partners oder der Partnerin von Bedeutung, wenn es darum geht, die Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu beenden.



Dr. Martin Dietz
Leiter



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

Das Graduiertenprogramm (GradAB)



von links: Lucas Guichard, Anja Wunder, Nils Teichler, Tamara Harrer, Franziska Zimmert, Martin Friedrich, Sabrina Genz, Florian Zimmermann, Hannah Illing, Ramona Jost, Ipek Yükselen, Max Kunaschk, Dr. Sandra Huber, Silvia Schwanhäuser, Martin Popp
nicht im Bild: Andreas Eberl, Karolin Hiesinger, Theresa Koch, Jannek Mühlhan

Das gemeinsame Graduiertenprogramm des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) fördert Promotionsvorhaben auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und bereitet seine Promovierenden auf eine Karriere in der akademischen Forschung und in der Politikberatung vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein dreijähriges Stipendium, das unter bestimmten Bedingungen um ein viertes Jahr verlängert werden kann.

Die Graduierten werden durch erfahrene IAB-Mentorinnen und -Mentoren individuell betreut und in enger Kooperation mit universitären Forschungseinrichtungen auf ihrem Weg zur Promotion begleitet. Die Begutachtung der Dissertationen übernehmen Professorinnen und Professoren von verschiedenen Universitäten in ganz Deutschland. Herzstück des GradAB ist das Studienprogramm, das die Möglichkeit bietet, theo-

retische, 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 Familien- und Kinderzuschlag. Zudem steht ein jährliches Budget in Höhe von 1.800 Euro für dissertationsrelevante Kosten zur Verfügung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Möglichkeit des Teilzeitstipendiums gewährleistet.

Viele Stipendiatinnen und Stipendiaten machen zudem von der Möglichkeit Gebrauch, bis zu zehn Stunden pro Woche in einem der Forschungsbereiche des IAB oder an einem Lehrstuhl zu arbeiten. Damit sind

sie in den Alltag von Forschung und Politikberatung intensiv eingebunden.

Personalia

Zum 1. Oktober 2019 wurden fünf Stipendiatinnen und Stipendiaten neu in das GradAB aufgenommen. Für fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer lief der Förderzeitraum aus. Eine Teilnehmerin und ein Teilnehmer werden im kommenden Jahr das vierte Förderungsjahr antreten. Drei Geförderte haben im vergangenen Jahr ihre Dissertation erfolgreich abgeschlossen.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, schied im Mai 2019 als Programmverantwortliche seitens des IAB turnusgemäß aus. Ihr folgte Prof. Dr. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“. 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 eine siebenwöchige Hospitation beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eine weitere forschte zwölf Wochen an der Boston University. Ein Stipendiat verbrachte drei Wochen am European University Institute in Florenz. Alle Aufenthalte wurden über das reguläre Stipendium hinaus finanziell unterstützt.

Maßgeschneidertes Lehrprogramm

Das GradAB-Lehrprogramm besteht aus den drei Pflichtmodulen „The Sociological and Economic Basis of Labour Market Research“, „Statistics and Econometrics“ und „Good Scientific Practice“. Aus dem Wahlpflichtbereich wurden die Kurse „Using Stata to prepare IAB process data“, „Distribution and Redistribution of Income“, „Gesundheit und Arbeitsmarkt“, „Networks“ 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.



Dr. Sandra Huber
Koordination

23

Personen waren
2019 im GradAB
(11 Frauen, 12
Männer)

T

Neue Dissertationsprojekte im Graduiertenprogramm

Name	Dissertationsthema (Arbeitstitel)
Sabrina Mühlbauer	Data Analysis for improving the matching on the labour market
Christoph Müller	Education in the context of technological change
Kerstin Ostermann	Local labor market characteristics and regional job mobility
Hannes Walz	Essays on the causes and effects of mass layoffs in Germany
Markus Wolf	Effects on benefit sanctions on occupational matching

Quelle: © IAB



Näheres zum
Graduiertenprogramm
unter
www.iab.de/gradab

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 Arbeitsgruppen sind temporär, andere auf Dauer angelegt. 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. Die Fokusthemen des IAB reflektieren sowohl die wissenschaftliche Debatte als auch den politischen Diskurs in den Medien und in der Fachöffentlichkeit. Ihr Ziel besteht darin, neue Forschungsimpulse zu setzen und einschlägige Beiträge zu diesen aktuellen Themen zu leisten.

Die vier Fokusthemen „Migration und Integration“, „Arbeit in der digitalisierten Welt“, „Langzeitleistungsbezug“ und „Qualität der Beschäftigung“ wurden 2019 ebenso fortgeführt wie die hierzu bereits bestehenden bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen.

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns gilt als einer der stärksten Eingriffe in den deutschen Arbeitsmarkt seit den Hartz-Reformen. Es besteht nach wie vor ein hohes öffentliches, politisches und wissenschaftliches Interesse, die Effekte dieses Gesetzes zu evaluieren. Aufgabe der Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ ist es, die Forschung und Expertise des IAB zu diesem Thema zu bündeln und zu vernetzen sowie dem Interesse an Mindestlohnfragen durch Politikberatung Rechnung zu tragen. Eine herausragende Aufgabe hierbei ist die Beratung der Mindestlohnkommission.

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

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

Im Jahr

2019

hatte das IAB Arbeitsgruppen
zu folgenden Themen:



**Arbeitsgruppe
„Mindestlohn“**

Dr. Mario Bossler
(Leiter)



Arbeitsgruppe „Weiterbildung“

Dr. Christine Dauth
(Leiterin seit 01.08.2019)



PD Dr. Thomas Kruppe
(Leiter bis 31.07.2019)



Arbeitsgruppe „Berufe“

Dr. Anja Bauer
(Leiterin seit 01.08.2019)



Dr. Bernhard Christoph
(Leiter bis 31.07.2019)



**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, Sophia Koenen, Wolfgang Braun, Inna Felde
nicht im Bild: Jana Bart

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 Pressteam 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.

Pressekonferenzen, Gastbeiträge und Interviews

Pressekonferenzen, Gastbeiträge und Interviews dienen dazu, die Sichtbarkeit des IAB zu erhöhen und seine

Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit zu tragen. Einige Beispiele:

- Im Januar sprach Herbert Brücker in der Bundespressekonferenz in Berlin zum Thema „Bildung und Beschäftigung Geflüchteter“. Die Integration Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt gehe gut voran, so Brücker. Dies solle ein Ansporn sein, weiter mit gezielten Maßnahmen Unterstützung zu leisten, beispielsweise durch die schnellere Anerkennung von Qualifikationen.
- Im April erschien in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung ein Gastbeitrag von Ulrich Walwei mit dem Titel „Hartz IV reformieren: was hilft und was nicht“. Eine vollständige Abschaffung von Sanktionen oder eine deutliche Erhöhung der Grundversicherung seien aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht sinnvoll, erklärt Walwei. Stattdessen plädiert er dafür, die unterschiedlichen Sozialleistungen besser aufeinander abzustimmen. Bei bestimmten Fallkonstellationen lohne es sich kaum, mehr zu verdienen, weil vom Mehrverdienst fast nichts übrig bliebe.

- Im August beschäftigte sich Enzo Weber in einem Gastbeitrag für die Süddeutsche Zeitung ebenfalls mit der Frage, wie sich die Hartz-Reformen weiterentwickeln lassen. Er diskutiert beispielsweise mögliche Veränderungen bei der Vermögensanrechnung und spricht sich dafür aus, dass ältere Hartz-IV-Bezieher nicht mehr in die vorgezogene Altersrente wechseln müssen.
- Im Oktober veröffentlichte die Welt ein Interview mit Herbert Brücker mit der Überschrift „Manche beginnen erst nach zwei, drei Jahren den Integrationskurs“. Eine bedeutende Rolle spiele dabei die Bleibeperspektive von Geflüchteten. So investieren laut Brücker Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive stärker in Sprachkurse und andere Integrationsmaßnahmen.
- Ebenfalls im Oktober schrieb Enzo Weber einen Gastkommentar für die Welt zum Thema „Kurzarbeit neu denken“. Er geht darin auf die Vorteile von Kurzarbeit in einem Konjunkturabschwung ein. Gleichzeitig betont er, dass die Regeln dafür nicht

in jedem Abschwung geändert werden sollten. Wichtig sei, den Firmen Planungssicherheit zu geben.

Das IAB auf Twitter

Seit Januar 2017 twittet das IAB. Nahezu jeder Tweet des IAB löst Likes und Retweets aus. In den ersten drei Jahren hat das IAB rund 750 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 2019 lag die Zahl der Follower bei rund 2.400.

Hohe Wahrnehmung des IAB in den Medien

Das IAB war auch im Jahr 2019 wieder sehr gut in der Medienöffentlichkeit vertreten: Die Zahl der Artikel, in denen das IAB erwähnt wurde, lag durchschnittlich bei rund 750 Artikeln pro Monat.

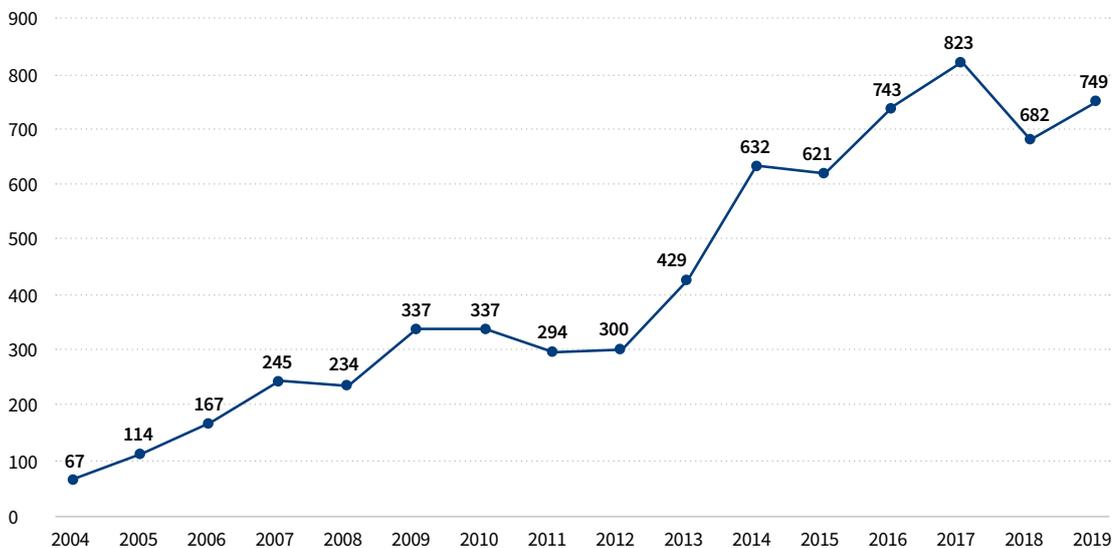


Wolfgang Braun
Leiter

A

Entwicklung der Medienresonanz von 2004 bis 2019

Durchschnittliche Anzahl der Artikel mit IAB-Bezug pro Monat



Quelle: IAB-Presse. ©IAB

Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche



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

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.

Forschungsethik

Wissenschaftlicher Qualitätssicherung, darunter auch der systematischen Berücksichtigung ethischer Prinzipien bei der Bearbeitung von Forschungsprojekten, wird in der Forschung zunehmend mehr Bedeutung beigemessen. Mit der Einführung ethischer Leitlinien für Forschungsprojekte am IAB und dem Einsatz einer IAB-eigenen Ethikkommission zur Überwachung

dieser Leitlinien soll die Forschungsethik institutionell verankert und damit auch die Ex-ante-Qualitätssicherung am Institut gestärkt werden. WiM hat hierzu ein Konzept entworfen, das vorher mit den Forscherinnen und Forschern intensiv diskutiert wurde und 2020 verabschiedet werden soll.

Organisationsentwicklung

Aufgaben, Aufbau- und Ablauforganisation sowie die qualitative Personalstruktur des IAB sind in einem Fachkonzept niedergelegt. Da sich Rahmenbedingungen und Anforderungen kontinuierlich verändern, muss regelmäßig überprüft werden, ob Änderungen erforderlich sind. Es müssen gegenwärtig im Zuge der Digitalisierung von Forschungsprozessen die Anforderungen an die Projektorganisation angepasst werden. Im Berichtszeitraum begann die Analyse von möglichen Veränderungsbedarfen in der IAB-Organisation. Darauf

gründend soll 2020 eine Neufassung des Fachkonzepts verabschiedet werden.

Auch in der Haushaltssteuerung ergab sich im Berichtszeitraum Änderungsbedarf: Infolge von Verschiebungen zwischen den unterschiedlichen Finanzierungsquellen des IAB (beitragsfinanzierte Forschung, Wirkungsforschung SGB II und Drittmittelforschung) waren Anpassungen bei den Steuerungsinstrumenten für die Personalbewirtschaftung erforderlich.

Geschäftsanwendungen

Ziel ist es, die Geschäftsanwendungen des IAB kontinuierlich weiterzuentwickeln, um sie an neue und geänderte Anforderungen der Fachanwenderinnen und -anwender anzupassen. Hierbei werden auch übergreifende Qualitätsziele verfolgt, beispielsweise der Abbau redundanter Datenhaltung oder die Steigerung von Transparenz. WiM koordiniert die Weiterentwicklung in enger Zusammenarbeit mit den Fachanwenderinnen und Fachanwendern sowie mit dem Geschäftsbereich Daten- und IT-Management.

Die für die Leistungsdokumentation in Forschung und Politikberatung zentrale Anwendung IABaktiv wurde auf ein neues modernes Oberflächenframework gehoben, unter anderem mit einer neuen, verbesserten Suchfunktion. Die vornehmlich im Rahmen der Beantragung von Drittmittelprojekten verwendeten Projektleitungs-Cockpits wurden um Aspekte der wissenschaftlichen Qualitätssicherung erweitert. Weiterhin mussten Anforderungen aus dem Projekt KOSMOS (Relaunch der Internetseite des IAB) und zur Migration des IAB-Intranets umgesetzt werden.

Datenschutz

2019 war für den Bereich Datenschutz weiterhin von den Neuerungen, die sich durch Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ergeben haben, geprägt. Es galt, bestehende Strukturen und Prozesse zu prüfen und anzupassen und sowohl die Institutsleitung als auch Forscherinnen und Forscher zu den erforderlichen Änderungen zu beraten.

Schwerpunkt der Beratung waren bei wissenschaftlichen Befragungen häufig die Einwilligungserklärungen zur Erhebung von Daten sowie zur Verknüpfungsbereitschaft. Weitere Schwerpunkte der Datenschutzaktivität fanden sich bei der Beratung zur Nutzung, Vergrößerung und Anonymisierung von georeferenzierten Daten. Die Evaluation der Regelinstrumente nach den §§ 16e und 16i des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) erfordert die Zusammenarbeit vieler interner und externer Forschungspartner. Es wurde ermöglicht, dass diese datenschutzkonform zusammenarbeiten können.

Rechtsangelegenheiten

Das IAB fördert gezielt die wissenschaftliche Vernetzung angesichts des großen Nutzens nationaler und internationaler Kontakte für die eigene Forschungstätigkeit. Gemeinsame Berufungen von IAB und renommierten Universitäten leisten hierzu einen großen Beitrag.

Im Dezember 2019 gab es zwölf gemeinsame Berufungen mit Universitäten am Institut. Eine Sonderprofessur wurde im Berichtsjahr durch eine gemeinsame Berufung an einer renommierten Universität neu eingerichtet. Die vertraglichen Verhandlungen für zwei Erneuerungen gemeinsamer Berufungen sind abgeschlossen. Die Wiederbesetzung einer Juniorprofessur ist für das kommende Jahr eingeleitet. Auch im Jahr 2019 konnte eine gemeinsam berufene Professorin nach positiver Evaluation entfristet werden.



Dr. Ulrich Wenzel
Leiter



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

Geschäftsbereich Personal, Qualifizierung und Infrastruktur

Hervorragend qualifiziertes Personal ist eine wichtige Ressource im Forschungsinstitut. Um dies zu garantieren, legt das IAB großen Wert darauf, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Wissenschaftsorientierte zeitgemäße Rekrutierungsstrategien, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie eine forschungskonforme Infrastruktur sind entscheidende Elemente der Personalarbeit. Sie sind die Kernaufgaben des Geschäftsbereichs „Personal, Qualifizierung und Infrastruktur“ (PQI).

Rekrutierung

Zur Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal werden vakante Stellen sowohl national als auch international auf führenden Rekrutierungskanälen ausgeschrieben. Erstmals positionierte sich das IAB zur Besetzung der Forschungsgruppe des Direktors auf dem European Jobmarket in Rotterdam.

Die Möglichkeit einer elektronischen Bewerbung über das E-Recruiting-System hat sich weiter etabliert. Ziel ist die Steigerung von Effizienz, um die Bewerberadministration und -kommunikation transparenter und einfacher gestalten zu können.

Personalentwicklung

Ein wertschätzender Umgang zwischen allen Beschäftigten und ihren Führungskräften prägt die positive Arbeitsatmosphäre in unserem Institut. Zu diesem Thema fanden zielgruppenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen statt.

PQI begleitete federführend einen Prozess zum Thema „Engagement“ mit dem Titel „Qualitative Folgemaßnahmen zur Engagementförderung“. Im Rahmen einer institutsweiten Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden Handlungsfelder identifiziert und

69

Stellenausschreibungen gab es im Jahr 2019

ein Aktionsplan erstellt. In diesem Rahmen fanden auch mehrere Informations- und Diskussionsveranstaltungen mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zum Thema Personalentwicklung statt.

Mehrere Bereiche und Teams des IAB wurden in Klausurtagungen zur Erarbeitung von Struktur- und Teamentwicklung durch passende Moderatorinnen und Moderatoren begleitet.

Das IAB-Mentoringprogramm ist 2019 bereits mit einer vierten Kohorte gestartet. Hauptbestandteile sind dabei Mentoring, Networking und berufliches Training. Die jährliche Fortsetzung des Programms führt auch zu einem wachsenden Frauennetzwerk innerhalb und außerhalb des Instituts.

An beruflicher Weiterbildung gab es 27 direkt auf die Bedürfnisse der einzelnen Teams zugeschnittene Inhousetrainings. Auch der Bedarf an über 150 personenbezogenen Einzelmaßnahmen einschließlich Hospitationen und Summer Schools spiegelt den hohen Stellenwert der laufenden Qualifizierungsangebote wider.

Das Beurteilungssystem LEDI wurde 2019 durch Mitarbeitergespräche ersetzt. Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und individuellen Feedback- und Entwicklungskultur wurden jährliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als obligatorisch festgesetzt und durch PQI administriert.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wurden viele Aktionen angeboten, wie zum Beispiel die Obstwoche, sportliche Aktivitäten im Team und Yogakurse.



Audit Beruf und Familie

Das IAB wird seit 2009 durch das audit berufundfamilie als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert.

Im Juni konnte PQI für das Institut nun das dauerhafte Zertifikat durch Familienministerin Dr. Franziska Giffey in Berlin entgegennehmen.

Schwerbehindertenquote

Das IAB möchte für Schwerbehinderte ein offener und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Neben der Begleitung solcher Personen, die bereits im Institut beschäftigt sind, stehen auch Neurekrutierungen im Vordergrund. Daher wurden Einrichtungen der Behindertenhilfe zur Erweiterung des Netzwerks kontaktiert und Kooperationen angebahnt. An die Führungskräfte erging der Appell, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

Veranstaltungsmanagement

Auch 2019 unterstützte das Veranstaltungsmanagement die Forschungsbereiche bei der Planung, Organisation und Nachbereitung zahlreicher wissenschaftlicher Konferenzen, Tagungen und Workshops sowie von Seminaren und Podiumsdiskussionen. PQI sorgte dabei für einen professionellen Ablauf und stand als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Es wurde auch sichergestellt, dass das IAB auf wichtigen internen und externen Veranstaltungen mit einem Informationsstand präsent war.

Graduiertenprogramm

Gemeinsam mit der Studienkordinatorin war der Geschäftsbereich für die Organisation und Verwaltung des GradAB zuständig.



Claudia Baur
Leiterin



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

Geschäftsbereich Finanzen und Planung

Der im Jahr 2017 gebildete Geschäftsbereich Finanzen und Planung (FPL) führt alle Dienstleistungen der Finanzplanung, -steuerung und -bewirtschaftung in den verschiedenen haushälterischen Segmenten sowie die planerischen Aufgaben des Leistungs- und Finanzcontrollings zusammen. So erfolgt durch FPL die fachliche Unterstützung und Beratung der einzelnen Bereiche des IAB in finanziellen und planungstechnischen Fragestellungen. Darüber hinaus werden übergeordnet die Institutsleitung und das Wissenschaftsmanagement in Haushalts- und Finanzthemen sowie bei allen Fragen des Zielsteuerungsprozesses beraten.

Finanzen und Drittmittel

FPL ist für die Bewirtschaftung des Forschungs- und Sachhaushalts und die administrative Abwicklung von Drittmittelprojekten verantwortlich. Zudem sind

die Koordinierung des IT-Haushalts, die Drittmitteladministration sowie die Klärung von Grundsatzfragen zur Beschäftigung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern im Geschäftsbereich angesiedelt. Die prozentuale Aufteilung der Einnahmen und Ausgaben des IAB ist in der Abbildung dargestellt.

Die laufenden Geschäftsprozesse werden durch moderne Fachverfahren unterstützt, die ständig optimiert und angepasst werden. Entsprechende elektronische Anwendungen sichern eine realistische Budgetplanung und minimieren Bewirtschaftungsrisiken. Im Zuge der Digitalisierung von Vorgängen wurde 2019 das elektronische Mitzeichnungsverfahren INDIRA für Finanzvorgänge im IAB erfolgreich eingeführt. Hierdurch kann ein schnellerer Ablauf von Genehmigungsverfahren gewährleistet werden und wirtschaftliche und ökologische Ressourcen werden geschont.

Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Digitalisierungspfad ist die Einführung der e-Rechnung. Öffentliche Institutionen – und damit auch das IAB – nehmen gemäß EU-Richtlinie 2014/55/EU seit November 2019 Rechnungen zu Aufträgen elektronisch an. Bei der Einführung des neuen Verfahrens innerhalb der BA war das IAB bereits frühzeitig in der Pilotphase an der Erprobung des Verfahrens beteiligt.

Planung und Controlling

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

Im Rahmen der fachlichen Zuständigkeit für das institutseigene Informationssystem IABaktiv wurden im Jahr 2019 von verschiedenen Nutzerinnen und Nutzern Anforderungen zur Weiterentwicklung der Geschäftsanwendung zusammengetragen. Die gebündelten Rückmeldungen wurden in einem Anforderungskonzept priorisiert und werden vom Wissenschaftsmanagement (WiM) hinsichtlich der Umsetzung geprüft. Ziel ist es, gemeinschaftlich eine intuitivere Bedienbarkeit des Systems umzusetzen und für die IAB-Forschenden bereitzustellen.

Ein weiterer Fokus lag auf der Vereinfachung und Automatisierung von IABaktiv-Auswertungen mithilfe der Software Power BI. In Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Daten- und IT-Management (DIM) wurden Testauswertungen erstellt und den Stakeholdern präsentiert. Neben den standardmäßigen Möglichkeiten der interaktiven Berichtssoftware, beispielsweise bei der Erstellung von grafischen Auswertungen oder der integrierten, automatischen Dokumentation aller bei der Verknüpfung von Daten vorgenommenen Änderungen, führte insbesondere die gute Integration in die bisherige professionelle Berichtsumgebung des IAB zu dem Entschluss, weitere Auswertungen zum Stand von Bereichszielen in Power BI umzusetzen. Hierdurch soll den Bedarfsträgern zukünftig die Möglichkeit gegeben werden, teilautomatisierte, feste Berichte selbst zu ziehen.



**Dr. Gwendolin
Lauterbach**
Leiterin

A

Einnahmen und Ausgaben des IAB 2019

Anteile in Prozent



Quelle: ERP, eigene Darstellung. ©IAB



von links: Dr. Andrea Kargus, Erika Popp, Dr. Martin Schludi, Christine Weidmann, Jutta Winters, Monika Pickel, Renate Martin, Werner Winkler, Gertrud Steele, Kurt Pogoda
nicht im Bild: Martina Dorsch, Ricardo Martínez Moya, Elfriede Sonntag, Nadine Segert-Hess

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 Kommunikations- 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 unter anderem Social-Media-Plattformen wie XING und YouTube.

IAB-Forum gibt Impulse für die arbeitsmarktpolitische Debatte

Im IAB-Forum, dem Online-Magazin für die deutsche und internationale Fachöffentlichkeit, sind im Berichtsjahr 76 Beiträge in deutscher und 13 Beiträge in englischer Sprache erschienen – ein Vielfaches dessen, was bis 2016 jährlich in der gedruckten Ausgabe publiziert wurde. Thematische Schwerpunkte waren Serien zu den vielfältigen regionalen Disparitäten am deutschen Arbeitsmarkt auch 30 Jahre nach dem Mauerfall, zur Zukunft der Grundsicherung und zum 30-jährigen Bestehen der IAB-Stellenerhebung. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem arbeitsmarktpolitische Reformvorschläge diskutiert,

89

Beiträge wurden
im Jahr 2019
im IAB-Forum
veröffentlicht

etwa zur Neugestaltung der Grundsicherung oder zur Schaffung sozialer Sicherungsmodelle für Crowdworker.

KOSMOS führt in digitale Weiten

Das IT-Projekt KOSMOS hat eine grundlegende Erneuerung, Überarbeitung und Erweiterung des kompletten Internetangebots des IAB, einschließlich des 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 neuer technischer Entwicklungen und der damit einhergehenden Veränderungen des Informations- und Kommunikationsverhaltens erweitert und verbessert. Nach Abschluss der Konzeptionsphase hat im Berichtsjahr die technische Umsetzung begonnen. Sie wird bis Ende 2020 abgeschlossen sein.

Intranet wird zur Interaktionsplattform



In einer sechsmonatigen Sondierungsphase wurden bis zum Frühjahr 2019 die Anforderungen des IAB an den neuen Intranet-Auftritt eruiert. Das bestehende IAB-Intranet wird nicht nur auf eine neue IT-Plattform migriert. Es soll zudem zu einem Social Intranet aus-

gebaut werden. In einem gemeinsamen Projekt mit drei Fachbereichen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), das inzwischen unter anderem auf dem Führungskongress der BA vorgestellt wurde, soll eine moderne bereichs- und organisationsübergreifende Kommunikations- und Interaktionsplattform für die gesamte BA entstehen. Ziel ist es, bestehende Informationskanäle zu vereinen, Informationen individuell und bedarfsgerecht bereitzustellen, effiziente und interaktive Zusammenarbeit zu ermöglichen, Prozesse digital zu unterstützen und einen nachhaltigen organisationsweiten Wissensaustausch zu erleichtern. Dadurch soll eine offene, wissensbasierte, transparente und feedbackorientierte Unternehmenskultur gefördert werden. Die Projektdefinitionsphase für das Social-Intranet-Projekt hat im Sommer 2019 begonnen, der Projektstart ist für den Herbst 2020 vorgesehen.

IAB-Kurzbericht zeigt sich in neuem Gewand

Mit dem zum Jahresbeginn 2019 eingeführten neuen Corporate Design des Instituts hat auch der IAB-Kurzbericht ein frisches Gesicht bekommen: moderner, leichter, eleganter (siehe Abbildung). Gleich geblieben sind die inhaltliche Struktur der Reihe, die sorgfältige grafische Aufbereitung und die konsequente Ausrichtung an der Zielgruppe einer breiten Fachöffentlichkeit. In den IAB-Kurzberichten werden vor allem Forschungsergebnisse veröffentlicht, die einen Praxisbezug haben und für die Politikberatung relevant sind. Dazu gehören insbesondere die jährlichen Frühjahrs- und Herbstprognosen, die erwartete Entwicklungen für Konjunktur, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit aufzeigen.



Dr. Andrea Kargus
Leiterin



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

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, Basischulungen 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 anderem 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 im Hinblick auf den laufenden Betrieb. Beratung bei allen Fragen rund um die IT ist ein weiterer Aufgabenschwerpunkt. Mit der Entwicklung von Anwendungsprogrammen auf Basis von Fachkonzepten der Forschungs- und Geschäftsbereiche werden Anforderungen abgedeckt, die sich mit marktgängiger Standardsoftware nicht erfüllen lassen.

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

528

Aufträge sind
 im Jahr 2019
 beim IT-Service
 eingegangen

Verjüngungskur für IAB-Beschäftigtenhistorik

20 Jahre nach der Erstentwicklung war 2019 ein Review der Beschäftigtenhistorik (BeH) angezeigt. In bewährter Weise wurde mit Forschenden in einer IAB-Arbeitsgruppe ein Redesign konzipiert, das zwischenzeitliche Verbesserungen der Datenhaltung in fachlich zusätzliche sowie technisch flexiblere Auswertungsmöglichkeiten übersetzen soll.

Sozialer Arbeitsmarkt schafft Arbeit für DIM

Die Wirkungsforschung zum Teilhabechancengesetz schuf große Nachfrage nach Prozessdaten zu den Förderinstrumenten nach §§ 16e und 16i des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II). Erste Informationen flossen aufgrund der schnellen Integration in die Maßnahmeteilnahmehistoriken ([X]MTH) bereits an die Evaluierenden. Die sukzessive Erschließung weiterer Details beschäftigt das Team Datenproduktion konzeptionell über 2019 hinaus.

Bei den mit hervorragendem Service erstellten projektspezifischen Datenauszügen (siehe Abbildung) stachen die Lieferungen für diese Evaluation ebenfalls hervor. Das Stichprobendesign war datentechnisch sehr komplex und forderte die DIM-Datenexpertise sowohl in inhaltlicher Tiefe als auch wegen des Zeitbedarfs in hohem Maße.

Parallelwelten sichern erfolgreichen Projektverlauf

2019 erfolgte die Datenproduktion parallel auf herkömmliche Weise sowie in der seit 2018 aufgebauten vereinheitlichten und schnelleren Produktionsplattform des MS-SQL-Servers 2016. Das neue System erwies sich als zuverlässig, womit ein wichtiger Meilenstein des mehrjährigen Projekts zur Weiterentwicklung der Daten- und Systemarchitektur erreicht war.

Schlange stehen für Python?

Aufgrund der steigenden Nachfrage wurden der Einsatz des Programms Python evaluiert und erste Systeme bereitgestellt. Daneben erfolgte die Migration aller IAB-Applikationsserver auf das Betriebssystem Windows Server 2016. Die Ausfallsicherheit der zentralen SQL-Plattform bei DIM erhöhte sich aufgrund einer neuen Clusterlösung.

Fortgesetzt wurden die Anpassungen der Geschäftsanwendungen an die Projekte BISON (neues Bibliothekssystem) und KOSMOS (neues IAB-Internet). Ein neues IABaktiv-Frontend (Angular) soll 2020 den Nutzungskomfort erhöhen. Weiteren Service zur Unterstützung interner Kommunikation leistete das Team IT-Lösungen beim Thema „elektronische Mitzeichnung“ und bei den SharePoint-Lösungen für bereichsübergreifende Arbeitsgruppen.

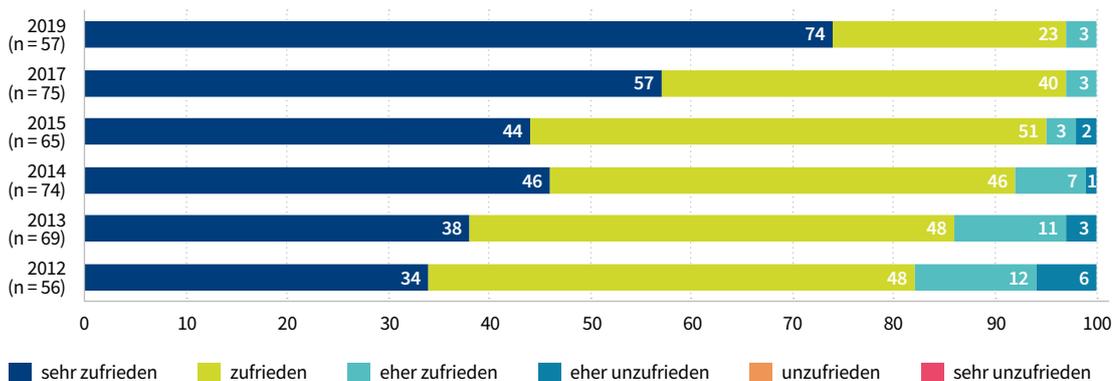


Ali Athmani
Leiter



Teilnehmende an DIM-Kundenzufriedenheitsumfragen 2012–2019

Anteile in Prozent



Quelle: eigene Erhebungen. ©IAB



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

Geschäftsbereich Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek

Der Geschäftsbereich Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek (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 erstellte Literaturdatenbank „Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (LitDokAB) wuchs 2019 um rund 5.000 auf knapp 185.000 Nachweise.

Bibliotheksservice

Die Bibliothek hat circa 3.200 Kundinnen und Kunden. Die Teilbibliothek „Recht, Verwaltung, Management“ (ReVeMa) stellt vor allem die Literaturversorgung der Dienststellen der BA im Nürnberger Verwaltungszentrum der BA sicher. Darüber hinaus wurden hier

umfangreiche Medienbeschaffungen für die Ausstattung der Berufsinformationszentren organisiert. Der Bestand der Teilbibliothek „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (WiSo) orientiert sich an den Forschungs- und Beratungsaufgaben des IAB.

Informationen für Wissenschaft und Praxis

Neben den Bibliotheksdienstleistungen für den internen Bedarf bietet 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. 2019 wurden unter anderem die neuen Dossiers „Ausbildungsabbruch und vorzeitige Vertragsauflösungen“, „Gender, Diversity und der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen“, „Die Zukunft der Grundsicherung“ und „Homeoffice“ bereitgestellt. Das Arbeitsmarkt-

politische Informationssystem mit seiner tagesaktuellen Presseschau ist am Informationsbedarf von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit orientiert. Für 2020 ist ein Relaunch der Website und eine Integration der beiden Angebote geplant. Die Fachkonzepte dafür wurden 2019 zur Programmierung übergeben.

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. 2019 wurde die Implementierung abgeschlossen und zum Jahreswechsel wurde der Betrieb aufgenommen.

Open Access

Die Leitlinie des IAB zu Open Access zielt darauf ab, bis 2020 60 Prozent aller referierten Zeitschriftenaufsätze von IAB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern durch Open Access frei zugänglich zu machen. Bis 2025 soll dieses Ziel auf 100 Prozent angehoben werden. Das IAB unterstützt den Prozess durch die Übernahme von Autorengebühren. 2019 hat WIB mit Service- und Unterstützungsleistungen dazu beigetragen, dass die Anzahl der frei zugänglichen Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren stark angestiegen ist. WIB verantwortet den Geschäftsgang mit einem Genehmigungsverfahren und der Abwicklung der Verlagsrechnungen und unterstützt damit die Transformation des wissenschaftlichen Publikationssystems und die Umstellung der verlegerischen Geschäftsmodelle vom Lizenzierungs- und Subskriptionsmodell auf ein autofinanziertes Modell. Die IAB-Bibliothek beteiligt sich auch an den so genannten „DEAL-Verträgen“ mit den großen Wissenschaftsverlagen, die unter Leitung der Deutschen Hochschulrektorenkonferenz auf nationaler Ebene die Transformation zu Open Access vorantreiben.

Bibliothek der Zukunft

2019 wurde mit den konzeptionellen Arbeiten für eine Bibliothek der Zukunft begonnen. Der für 2022 geplante Umzug in neue Räume wird nicht nur als Herausforderung an die Raumgestaltung, sondern auch als Chance für eine Neustrukturierung der Fachinformations- und Bibliotheksdienstleistung verstanden. Ziel ist es, eine nutzergerechte Mischung papiergestützter und digitaler Informationsangebote zu schaffen, die überdies in agiler Form an die wechselnde Themennachfrage der Kundinnen und Kunden angepasst ist. Die neue Bibliothek wird als Begegnungsort gestaltet, der durch eine ansprechende Medienpräsentation und lockere Möblierung zur Reflexion anregt. Grobkonzepte wurden zu verschiedenen konzeptionellen Aspekten abgestimmt, darunter Themeninseln, eine Neugestaltung der Servicetheke und die Einführung neuer Technologien für eine rund um die Uhr offene Bibliothek mit Selbstverbuchungsautomaten.



Ulrike Lioba Kress
Leiterin



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