



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-JAHRESBERICHT 2019

Wissenswertes aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Das leistet das IAB

105

Aufsätze in referierten
Fachzeitschriften

189

Beiträge zu IAB-Reihen

970

erfasste Beratungen für
Politik und Praxis

1.229

Vorträge für Wissenschaft
und Praxis

95

externe Lehrveranstaltungen
an Hochschulen



293 Jahreskräfte
aus 16 Nationen

darunter



205 Wissenschaft-
lerinnen und
Wissenschaftler



50,6%
Frauenanteil

23

Nachwuchskräfte im
Graduiertenprogramm

3

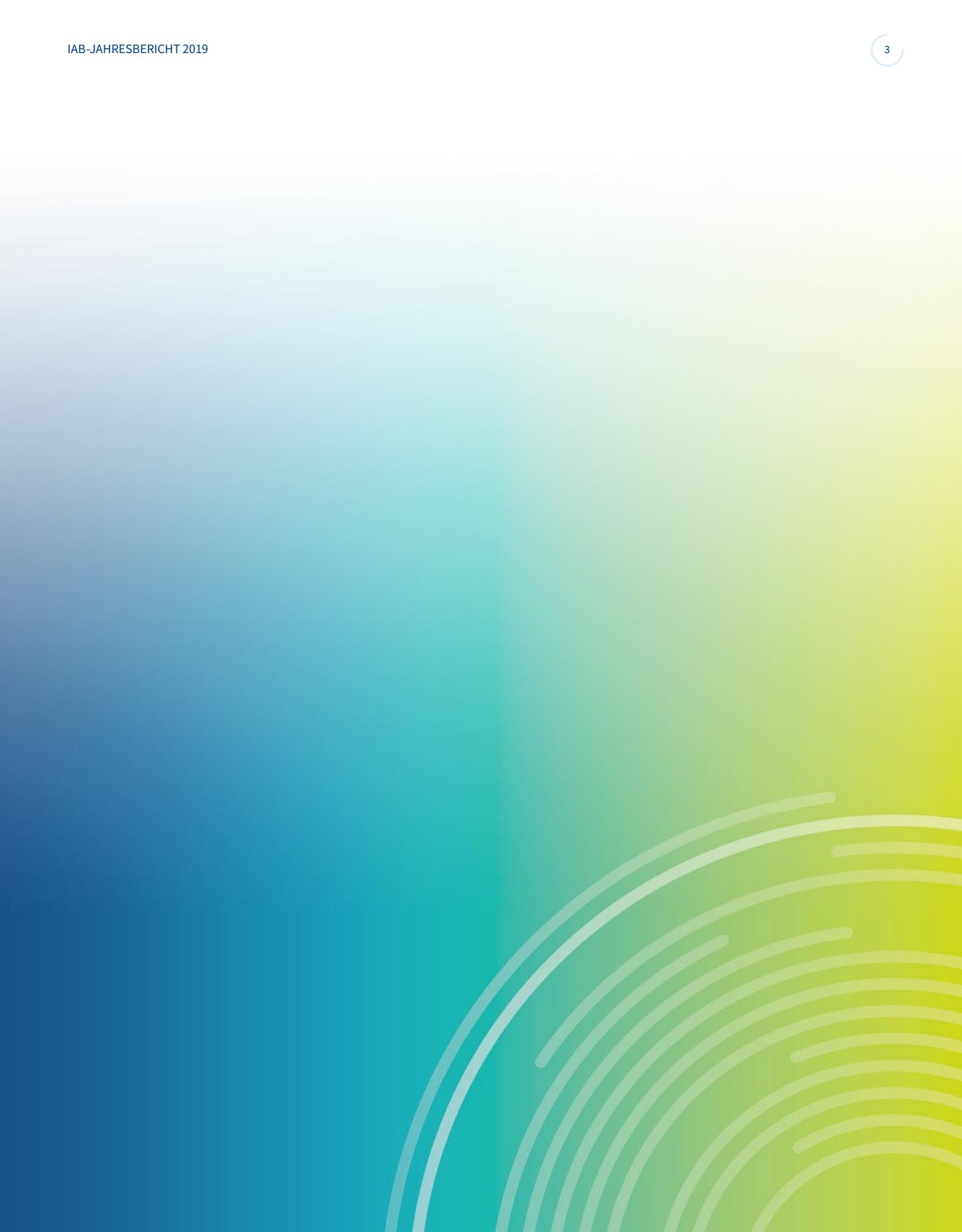
Doktoranden-
Abschlüsse



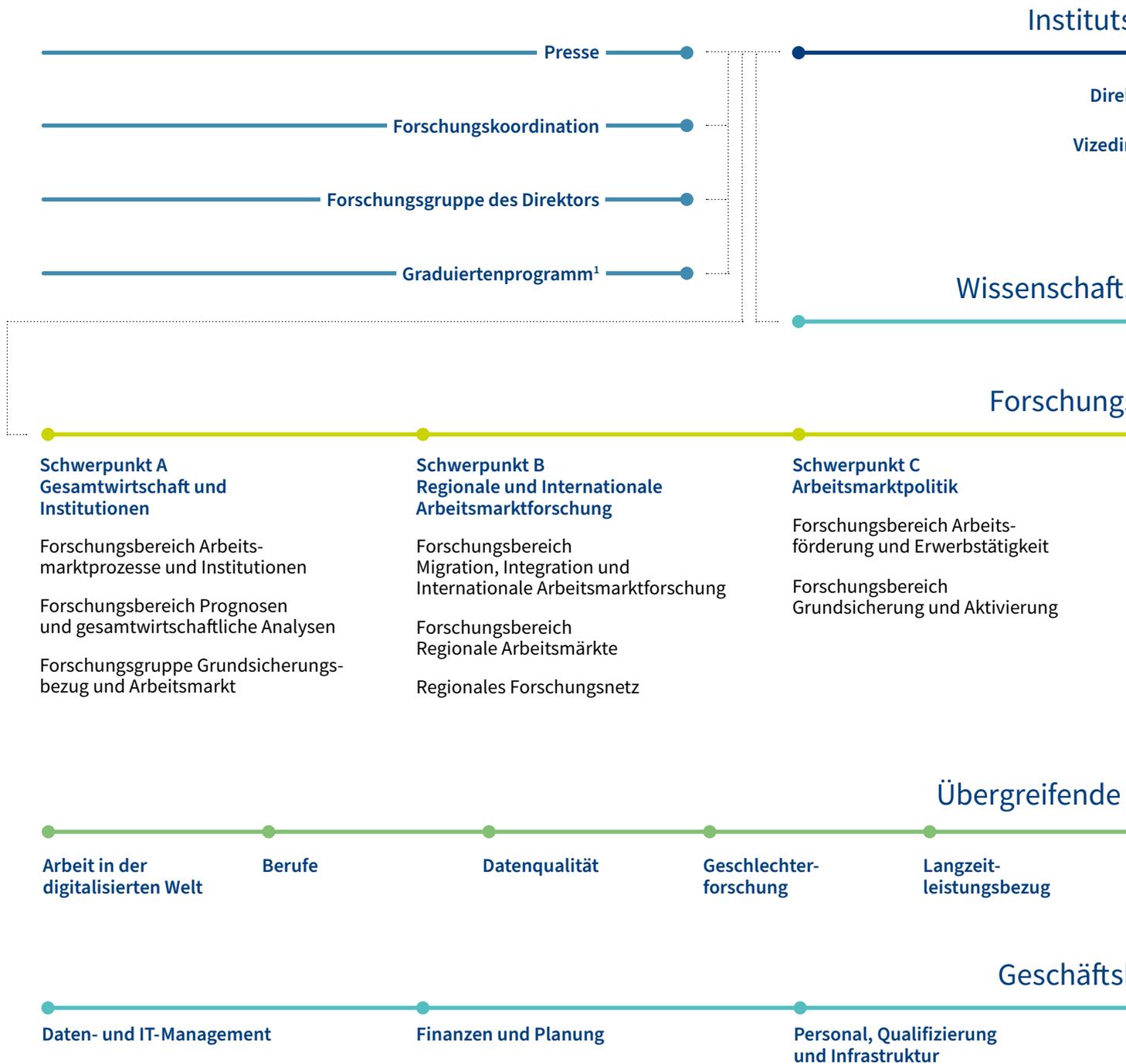
749 Nennungen
des IAB in der Presse
(pro Monat)

2.457.000

Euro Drittmitteleinnahmen



Wie wir unsere Forschung organisieren



¹ Gemeinsames Graduiertenprogramm von IAB und dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg

² besondere Rechtsstellung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz

Leitung

Leiter
Leiterin

Management

Einheiten

Schwerpunkt D Betriebe, Qualifizierung und Berufe

Forschungsbereich
Betriebe und Beschäftigung

Forschungsbereich
Bildung, Qualifizierung
und Erwerbsverläufe

Forschungsgruppe
Berufliche Arbeitsmärkte

Schwerpunkt E Lebenschancen und soziale Ungleichheit

Forschungsbereich
Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Forschungsbereich
Panel Arbeitsmarkt und
soziale Sicherung

Schwerpunkt F Methoden und Daten

Kompetenzzentrum
Empirische Methoden

Forschungsdatenzentrum⁴

Arbeitsgruppen

Migration und
Integration

Mindestlohn

Weiterbildung

Qualität der
Beschäftigung

Qualitative
Methoden

Bereiche

Wissenschaftliche
Fachinformation und Bibliothek

Wissenschaftliche Medien und
Kommunikationsstrategie

- Wissenschaftlicher Beirat
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte²
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertrauensperson gWP³
- Ansprechpartnerin für Datenschutz
- Qualitätsbeauftragter (Forschung)

³gWP = gute wissenschaftliche Praxis

⁴Das FDZ ist eine Einrichtung der BA. Es untersteht der Institutsleitung des IAB.

Inhaltsverzeichnis

6

Editorial

12

Was das IAB ausmacht

20

Interview

32

Schlaglichter 2019

56

Profile

58

Institutsleitung

60

Schwerpunkt Gesamtwirtschaft und Institutionen

60

- Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen

62

- Forschungsbereich Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen

64

- Forschungsgruppe Grundsicherungsbezug und Arbeitsmarkt

66

Schwerpunkt Regionale und Internationale Arbeitsmarktforschung

66

- Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Arbeitsmarktforschung

68

- Forschungsbereich Regionale Arbeitsmärkte

70

- Regionales Forschungsnetz

74

Schwerpunkt Arbeitsmarktpolitik

74

- Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit

76

- Forschungsbereich Grundsicherung und Aktivierung

78

Schwerpunkt Betriebe, Qualifizierung und Berufe

78

- Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung

80

- Forschungsbereich Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

82

- Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte

84

Schwerpunkt Lebenschancen und soziale Ungleichheit

84

- Forschungsbereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe

86

- Forschungsbereich Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung

88	Schwerpunkt Methoden und Daten
88	· Kompetenzzentrum Empirische Methoden
90	· Forschungsdatenzentrum
92	Stabsstelle Forschungskoordination
94	Nachwuchsförderung am IAB: Das Graduiertenprogramm (GradAB)
96	Arbeitsgruppen
98	Stabsstelle Presse
100	Wissenschaftsmanagement und Geschäftsbereiche
100	· Wissenschaftsmanagement
102	· Geschäftsbereich Personal, Qualifizierung und Infrastruktur
104	· Geschäftsbereich Finanzen und Planung
106	· Geschäftsbereich Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie
108	· Geschäftsbereich Daten- und IT-Management
110	· Geschäftsbereich Wissenschaftliche Fachinformation und Bibliothek

112 Beratung

116 Publikationen

118	Publikationsreihen des IAB
122	Publikationen aus dem Forschungsdatenzentrum
123	Internationale Fachzeitschrift
124	Publikationen in hochrangigen Journals

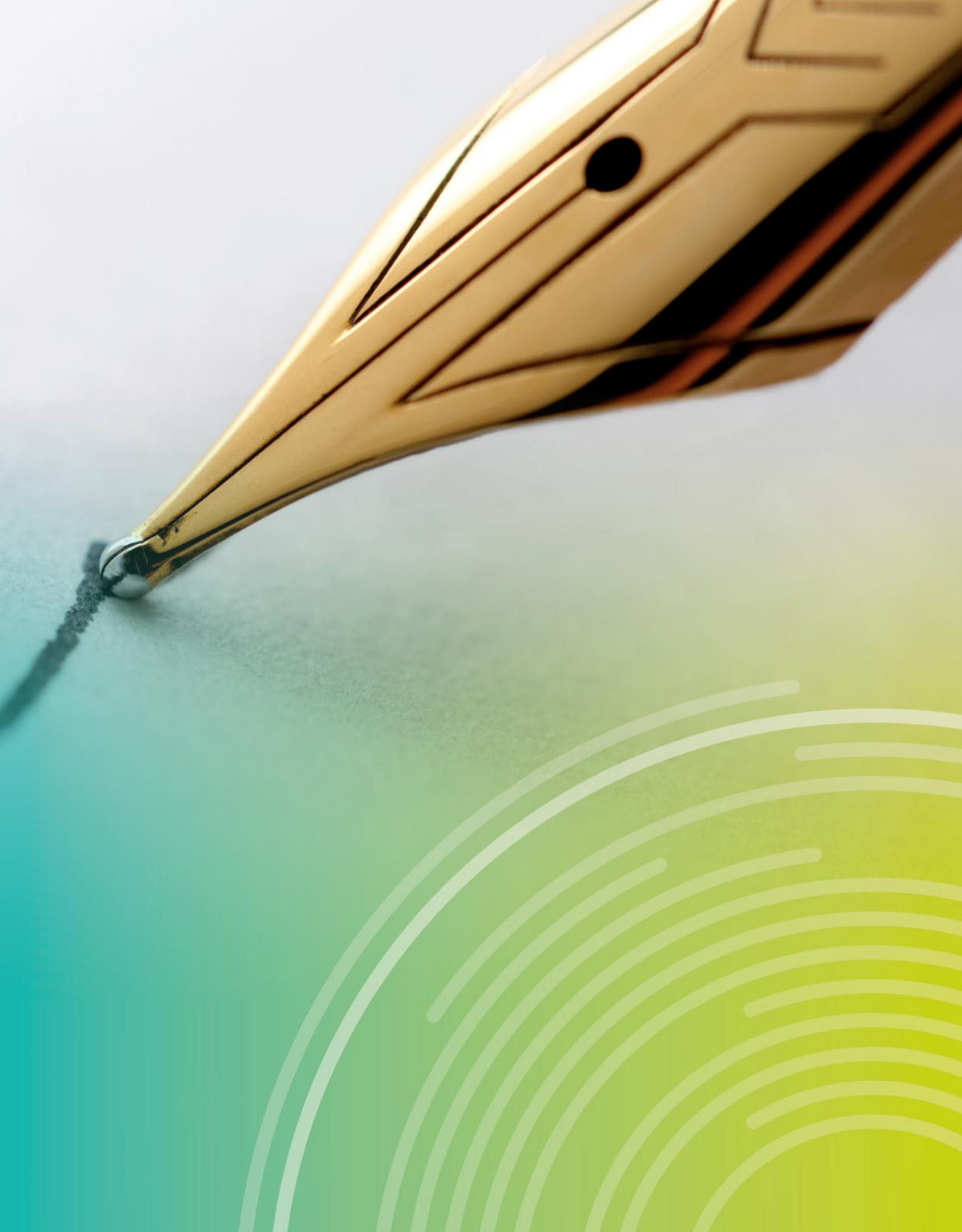
130 Zahlen & Fakten

140 Blaue Stunden



EDITORIAL

- Bernd Fitzenberger wird neuer IAB-Direktor
- Vorwort der Institutsleitung



Bernd Fitzenberger wird neuer IAB-Direktor

Nach einer Interimszeit von fast einem Jahr, in der Vizedirektor Ulrich Walwei kommissarisch die Geschicke des Instituts lenkte, konnten wir im September 2019 Prof. Bernd Fitzenberger von der Humboldt-Universität zu Berlin als neuen Direktor des Instituts begrüßen. „Das Amt des IAB-Direktors ist eine große Ehre für mich und eine tolle Herausforderung, der ich mich sehr gerne stelle“, freut sich der mehrfach ausgezeichnete Volkswirt, der an der renommierten Stanford University promoviert hat. Für ihn verbindet sich mit der neuen Aufgabe auch die Chance, seine wissenschaftliche Expertise weit stärker als bisher in die Beratung von Politik und Praxis einzubringen.

Bernd Fitzenberger ist dem IAB dank seiner langjährigen Mitgliedschaft im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts sowie zahlreicher Forschungs Kooperationen und -kontakte seit vielen Jahren eng verbunden. Die Forschungsschwerpunkte des Volkswirts sind vielfältig. Dazu zählen berufliche und regionale Mobilität, Lohnungleichheit, berufliche Bildung, aber auch

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Als Direktor ist es ihm ein Anliegen, das IAB im Bereich der Berufsforschung und der Wirkungsanalyse der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterzuentwickeln. Auch in der Entwicklung und Erprobung von neuen quantitativen Analysetools, welche die Chancen von Big Data und differenzierten Methoden der Datenanalyse nutzen, sieht er ein großes Potenzial, das sich perspektivisch auch für die Beratungsaktivitäten des IAB nutzen lässt.



Vorwort der Institutsleitung

Beinahe wehmütig blickt man heute auf die Zeit vor Corona zurück. Angesichts einer Pandemie, die derzeit den gesamten Globus erschüttert, nehmen sich die Probleme des vergangenen Jahres fast klein aus. Dabei kann 2019, politisch wie ökonomisch, aber auch ökologisch, durchaus als Krisenjahr gelten – national wie international. Zur Erinnerung mögen wenige Stichpunkte genügen: blutige Bürgerkriege in Syrien und im Jemen, eine Abfolge von Militärschlägen zwischen den USA und Saudi-Arabien einerseits und dem Iran andererseits, ein eskalierender Handelskrieg zwischen China und den Vereinigten Staaten und nicht zuletzt das ewige Brexit-Drama. Auch für das Klima war 2019 – der Fridays-for-Future-Bewegung zum Trotz – alles andere als ein Erfolgswort: In Australien, Brasilien und Kalifornien wüteten verheerende Busch- und Waldbrände, auch Deutschland hatte unter einer mehrwöchigen Dürreperiode zu leiden – allesamt auch die Folge einer kaum gebremsten Überhitzung unseres Planeten, der die Weltgemeinschaft bislang nur wenig entgegenzusetzen vermochte. Innenpolitische Schlagzeilen machte, neben der Suche nach den neuen Parteivorsitzenden für SPD und CDU und den steigenden Umfragewerten für Bündnis 90/Die Grünen, vor allem der Höhenflug der AfD bei den ostdeutschen Landtagswahlen und das daraus resultierende Drama der Regierungsbildung in Thüringen. *Tempi passati!* Heute befassen sich Politik und Gesellschaft fast nur noch mit der Corona-Krise. Politische Problemlösungen sind gefragter und dringlicher denn je. Es geht darum, die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen und zugleich den völligen Absturz von Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu verhindern. Damit ist, wie könnte es anders sein, auch die Beratungskompetenz des IAB massiv gefragt.

Neuer Beschäftigungsrekord im Jahr 2019 – trotz abflauender Konjunktur

Viele der Entwicklungen vor Corona haben – direkt oder indirekt – auch die deutsche Wirtschaft belastet. Schon 2019 ging dem in den vorangegangenen Jahren zu beobachtenden Aufschwung die Puste aus,

insbesondere die Exporte begannen zu schwächeln. Besonders betroffen war neben der Zeitarbeit das produzierende Gewerbe. In der Autoindustrie – die zudem vor der gewaltigen Herausforderung steht, ihre Produktion vom Verbrennungsmotor auf das Elektroauto umzustellen – kam der seit 2010 zu beobachtende dynamische Beschäftigungsaufbau gänzlich zum Erliegen. Dass die Zahl der Beschäftigten insgesamt 2019 weiter kräftig zulegte und ein neues Allzeithoch erreichte, war vor allem der boomenden Binnenkonjunktur und dem weiter wachsenden Dienstleistungssektor geschuldet.

Neues Fokusthema „Digitale und ökologische Transformation“

Auch das IAB hat sein Forschungsprogramm an die sich wandelnden Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt angepasst. Zu Beginn des Jahres standen, wie schon 2018, die Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt im Zentrum unserer Forschung. Doch bald wurde klar, dass wir neben der digitalen auch die ökologische Transformation unserer Wirtschaft und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt verstärkt analysieren müssen. Mit dem neuen Fokusthema „Digitale und ökologische Transformation“ und der im Januar 2020 erfolgten Gründung einer gleichnamigen Arbeitsgruppe trugen wir dieser veränderten Prioritätensetzung im Berichtsjahr Rechnung. Neben einer Verbesserung der Datenlage ging und geht es uns vor allem darum, die Auswirkungen beider Prozesse auf Beschäftigung und Entlohnung zu untersuchen: Welche Beschäftigtengruppen profitieren von der Transformation, welche kommen dadurch unter Druck? Wie ändern sich berufliche Inhalte sowie betriebliche Personalpolitik und Arbeitsorganisation? Und was bedeutet diese doppelte Transformation für die Aus- und Weiterbildung?



Direktor Prof.
Bernd Fitzenberger, Ph.D.



Vizedirektor
Prof. Dr. Ulrich Walwei

Fokusthema „Migration und Integration“ bleibt auf der Agenda

Auch das bisherige Fokusthema „Migration und Integration“ blieb 2019 auf unserer Agenda. Denn insbesondere die Integration der in jüngerer Zeit nach Deutschland geflüchteten Menschen ist und bleibt in den kommenden Jahren eine wichtige Herausforderung. Dennoch waren die Fortschritte, die bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie erzielt wurden, durchaus beachtlich. So profitierte auch die ausländische Bevölkerung im Jahr 2019, wie schon in den Vorjahren, von der günstigen Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland. Ein großer Wermutstropfen: Vor allem die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen lässt im Vergleich zu anderen Migrantengruppen nach wie vor sehr zu wünschen übrig. Mit der Corona-Krise dürfte die Integration von Geflüchteten in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zudem einen herben Rückschlag erleiden.

Neues Fokusthema „Soziale Sicherung im Wandel“

Die bisherigen Fokusthemen „Langzeitleistungsbezug“ und „Qualität der Beschäftigung“ werden nun durch das neue Fokusthema „Soziale Sicherung im Wandel“ abgelöst. Dabei geht es uns vor allem um empirisch fundierte Reformvorschläge zur Weiterentwicklung der Absicherung bei Arbeitslosigkeit und niedrigem Einkommen sowie der sozialen Absicherung im Alter. Denn gerade in diesen Bereichen führen Digitalisierung, demografischer Wandel, Migration und die partielle Erosion klassischer Erwerbsbiografien zu neuen Herausforderungen, denen sich auch die Wissenschaft stellen muss.

Ausblick auf 2020: Corona verändert (fast) alles ...

Die Herausforderungen und Probleme am Arbeitsmarkt, mit denen sich unsere Forscherinnen und Forscher 2019 befasst haben, sind mit der Corona-Krise

keineswegs geringer geworden – ganz im Gegenteil. Gleichwohl verblissen sie angesichts einer Rezession, die sich zu einer Katastrophe für die deutsche Wirtschaft auszuwachsen droht. Länderübergreifende Lieferketten sind binnen kürzester Zeit zusammengebrochen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen ist abgestürzt, die Aktienmärkte in den Keller gerauscht. In Europa hat ein Land nach dem anderen seine Grenzen geschlossen.

Die Folgen spürt nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft bis ins Mark – darunter die heimischen Autokonzerne, die ihre Produktion vorübergehend sogar komplett eingestellt haben. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 trifft es auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht: Als Folge des politisch verordneten Shutdowns mussten Geschäfte, sofern sie nicht der täglichen Grundversorgung dienen, wochenlang schließen. Vielen droht die Insolvenz. Deutschland, so viel steht fest, schlittert in eine tiefe Rezession. Offen ist lediglich, wie tief diese sein wird und wie lange sie dauert.

Die Politik versucht, mit gigantischen Hilfspaketen dagegenzuhalten. So gewährt sie bedrohten Unternehmen massive Finanzhilfen und zahlt in bislang nie da gewesenem Umfang Kurzarbeitergeld aus. Gleichwohl sind die Folgen für den Arbeitsmarkt unübersehbar – eine immense Herausforderung auch für das IAB, an das sich derzeit viele Fragen richten, die für Deutschlands Zukunft essenziell sind: Wird sich der Arbeitsmarkt als ähnlich robust erweisen wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise? Oder drohen Massenentlassungen? Welche Branchen sind besonders betroffen? Wie kann den jungen Menschen, die aktuell eine Ausbildung beginnen oder abschließen, der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingen? Wie wirksam sind die Maßnahmen der Politik? Und welche Lehren für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Ausbildungssystem lassen sich mittel- und langfristig aus der Corona-Krise ziehen?

... auch für das IAB

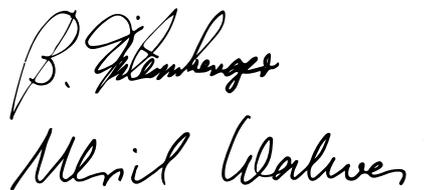
Um diese und weitere Fragen zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt wissenschaftlich fundiert und zugleich so zeitnah wie möglich beantworten zu können, hat das IAB Ende März 2020 eine „Task-Force Corona“ mit insgesamt neun Untergruppen eingerichtet. Ziel ist es unter anderem, die aktuelle Entwicklung abzubilden und kurzfristig neue, hoch frequente Befragungen von Betrieben und Personen zu entwickeln. Um unsere Analysen und Befunde zur Corona-Forschung möglichst zeitnah und adressatengerecht auch für die Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, haben wir in unserem Onlinemagazin IAB-Forum die Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“ eingerichtet, in der bereits zahlreiche Beiträge veröffentlicht wurden. Auch eine neue IAB-Infoplattform zu diesem Thema wurde eingerichtet.

Allein schon das Unterfangen, binnen kürzester Zeit eine schlagkräftige und umfassende Forschung und Berichterstattung zu diesem Thema aufzubauen, stellt uns vor große, auch logistische Herausforderungen. Erschwert wird dieses Vorhaben durch die zahlreichen Einschränkungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie, die auch uns massiv betreffen. Denn selbstverständlich gilt auch im IAB das Abstandsgebot. Viel mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als üblich arbeiten derzeit im Homeoffice. Da die technischen Kapazitäten dafür zunächst nicht ausreichten, mussten diese in Rekordzeit hochgefahren werden. Besprechungen können fast nur noch telefonisch oder via Skype erfolgen. Geplante Vorträge, Workshops, Konferenzen und Seminare müssen gecancelt werden oder virtuell stattfinden. Hinzu kommt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kleinen Kindern, deren Kitas geschlossen sind, können vielfach auch von zu Hause aus nur sehr eingeschränkt arbeiten.

Doch damit nicht genug: Die Bundesagentur für Arbeit (BA), zu der auch das IAB gehört, wird derzeit von einer Lawine an Anzeigen für Kurzarbeit überrollt.

Die Zahl der Anzeigen vom März 2020 übertraf die Zahl der Anträge vom März 2019 um das Tausendfache! Der Ansturm lässt sich nur dadurch bewältigen, dass alle BA-Dienststellen, aber auch das ebenfalls in Nürnberg angesiedelte Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, in erheblichem Umfang Personal bereitstellen, um die Antragsflut zu bearbeiten. Tatsächlich haben sich auch über 100 Beschäftigte des IAB auf freiwilliger Basis bereit erklärt, in dieser außerordentlichen Notlage mitanzupacken – was allerhöchste Anerkennung verdient. Damit kann also ein erheblicher Teil unserer Belegschaft über mehrere Monate hinweg nicht oder nur eingeschränkt seinen regulären Aufgaben nachgehen.

Nimmt man all dies zusammen, so steht das IAB heute vor einer in seiner über 50-jährigen Geschichte wohl einmaligen Herausforderung. Dieser Herausforderung stellen wir uns gleichwohl mit Zuversicht. Denn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen nicht nur die Expertise, sondern auch das Engagement und die Motivation mit, die es in dieser schwierigen Lage braucht. Das haben sie in der Vergangenheit immer wieder unter Beweis gestellt, und sie werden es – dessen sind wir gewiss – auch diesmal unter Beweis stellen. Unser Dank an sie könnte größer nicht sein!



Bernd Fitzenberger und Ulrich Walwei
Nürnberg, im Mai 2020



WAS DAS IAB AUSMACHT

- Alleinstellungsmerkmale
- Dreiklang aus Forschung, Daten und Politikberatung
- Forschungsfreiheit
- Fokusthemen
- Wissenschaftliche Qualitätssicherung
- Wissenschaftlicher Beirat



Alleinstellungsmerkmale

Das IAB zeichnet sich durch eine fruchtbare Kombination aus international wettbewerbsfähiger Forschung, institutioneller Einbettung in die Strukturen der Bundesagentur für Arbeit und die Nähe zum Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus.

Das IAB erforscht den Arbeitsmarkt in seiner gesamten Breite und berät auf der Basis seiner Befunde Entscheidungsträger aus Politik und Verwaltung. Es wählt dabei unterschiedliche methodische und disziplinäre Ansätze, die je nach Erkenntnisinteresse miteinander kombiniert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sehr gut in ihren jeweiligen Forschungsgemeinschaften vernetzt und stellen sich über referierte Publikationen, Fachtagungen und die Einwerbung von Drittmitteln dem wissenschaftlichen Wettbewerb. Die Vernetzung des IAB in der universitären Landschaft wird zudem durch die gemeinsame Besetzung von Leitungsstellen mit Universitäten gestärkt.

Das IAB ist über seine gesetzlichen Aufträge und als besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) nah an den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Themen. Die Einbindung in die Strukturen und die Nähe zu den operativen Prozessen der BA bieten dem IAB nicht nur einen besonderen Zugang zu institutionellem Wissen, sondern auch die Möglichkeit eines

speziellen Feldzugangs, beispielsweise bei der Umsetzung von Feldexperimenten.

Das IAB kann zudem die vielfältigen administrativen Daten der BA für seine Forschung nutzen. Diese werden darüber hinaus mit eigenen Erhebungen verknüpft und stellen in der Kombination ein wesentliches Fundament der deutschen Arbeitsmarktforschung dar. Viele der Daten werden durch das Forschungsdatenzentrum der wissenschaftlichen Gemeinschaft zur Verfügung gestellt, sodass das IAB auch für externe Forscherinnen und Forscher eine wertvolle Dateninfrastruktur bereitstellt.

Die Nähe zum Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sorgt dafür, dass die politischen Beratungsbedarfe einerseits und die Forschungsergebnisse des IAB andererseits regelmäßig rückgekoppelt werden können.

Durch den kontinuierlichen Austausch mit Verwaltung, Ministerien, Sozialpartnern und politischen Stakeholdern gelingt es, neue Entwicklungen aufzunehmen und in Forschungsprojekte umzusetzen. Die Forschungsbefunde finden durch vielfältige Beratungen Eingang in die arbeitsmarktpolitische Diskussion.

Dreiklang aus Forschung, Daten und Politikberatung

Für die bestmögliche Erfüllung seines Auftrags sind für das IAB Forschung, Datenproduktion und wissenschaftliche Politikberatung gleichermaßen bedeutsam.

Das IAB ist überzeugt, dass wissenschaftlich fundierte Politikberatung erst durch exzellente Forschung und die Entwicklung qualitativ hochwertiger Datensätze möglich wird. Voraussetzungen für den Erfolg seiner Arbeit sind, außer wissenschaftlicher Exzellenz, Forschungsthemen, die für die Beantwortung zentraler

arbeitsmarktpolitischer Fragestellungen relevant sind, und empirische Evidenz.

Eine qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung setzt zudem voraus, dass Forschung, Datenproduktion und wissenschaftliche Politikberatung aus einer Hand bearbeitet werden. Sie gehören zu den Aufgaben jeder Wissenschaftlerin und jedes Wissenschaftlers am IAB, auch wenn die Schwerpunkte von Person zu Person variieren können.

Das IAB hat den Anspruch, seine wissenschaftlichen Erkenntnisse uneingeschränkt und zielgruppengerecht der Öffentlichkeit zu vermitteln. Es stellt sein Aufgabenspektrum, sein methodisches Vorgehen und die Ergebnisse seiner Forschungs- und Beratungsleistungen daher in vielfältiger Form der nationalen und internationalen Scientific Community und (Fach-) Öffentlichkeit zur Verfügung. Das IAB setzt dabei auf Publikationen sowohl in eigenen als auch in externen Print- und Online-Medien sowie auf eine selbstständige Pressearbeit. Zudem dienen Vorträge auf Konferenzen und Workshops sowie die Organisation eigener Veranstaltungen, teilweise in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen und Institutionen, dem Wissensaustausch und Wissenstransfer.

Forschung

Die Forschung am IAB gliedert sich in sechs Schwerpunkte: „Gesamtwirtschaft und Institutionen“, „Regionale und Internationale Arbeitsmarktforschung“, „Arbeitsmarktpolitik“, „Betriebe, Qualifizierung und Berufe“, „Lebenschancen und soziale Ungleichheit“ sowie „Methoden und Daten“. Die insgesamt 15 Forschungsbereiche und Forschungsgruppen sind diesen Schwerpunkten zugeordnet. Darüber hinaus wird einschlägige Forschung auch von der Institutsleitung mit der Forschungsgruppe des Direktors, der Stabsstelle Forschungskoordination sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des gemeinsam mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführten Graduiertenprogramms (GradAB) betrieben. Quer zu den Schwerpunkten liegen übergreifende thematische Arbeitsgruppen, welche Kommunikation und Vernetzung über die Grenzen der Forschungseinheiten hinweg im Institut auch organisatorisch verankern.

Politikberatung

Die BA, einschließlich ihrer Selbstverwaltungsorgane, und das BMAS bilden die Hauptadressaten der Politikberatung. Das IAB berät darüber hinaus zahlreiche andere politische Akteure auf unterschiedlichsten Ebenen. Zunehmend finden Beratungsaktivitäten auch auf internationaler Ebene statt.

Wichtige Prinzipien der Politikberatung sind der Bezug auf wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse, die dem aktuellen Stand der Forschung entsprechen, die Unabhängigkeit der Forschung, die der Beratung zugrunde liegt, und die Publikation der Beratungsergebnisse. Darüber hinaus gehören die adressatengerechte Aufbereitung des Beratungswissens und der kontinuierliche Dialog mit den Anspruchsgruppen zu den Qualitätskriterien guter Politikberatung am IAB. Der Wissenstransfer in die Praxis wird durch eine professionelle Wissenschaftskommunikation sowie spezifische Veranstaltungsformate begleitet und unterstützt.

Daten

Um seine Forschungs- und Beratungsaufgaben zu erfüllen, erschließt und erhebt das IAB Personen-, Haushalts- und Betriebsdaten. Hierzu gehören administrative Daten, die im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und aus den Geschäftsprozessen der BA entstehen und für Forschungsarbeiten aufbereitet werden. Daneben erhebt das IAB selbst Daten, wenn prozessproduzierte Daten nicht ausreichen oder sich nicht dafür eignen, bestimmte Forschungsfragen zu beantworten.

Um das Analysepotenzial der Datenbestände auszuschöpfen, verknüpft das IAB administrative Daten mit Befragungsdaten – immer unter der Voraussetzung, dass der Datenschutz gewährleistet ist. Zur Vorbereitung oder Vertiefung von quantitativen Erhebungen und Befunden, aber auch zum Zwecke des Analysezugangs, erhebt das IAB zudem qualitative Daten, etwa in Form von Organisationsfallstudien und offenen Personenbefragungen.

Die hohe Qualität der Datenprodukte des IAB basiert zum einen auf der engen Verzahnung zwischen eigener Forschung und Datengenese. Zum anderen betreibt das IAB eigene Survey-Forschung, deren Ergebnisse in die Erhebungen ebenso wie in die Erschließung von Big Data einfließen.

Forschungsfreiheit

Das IAB verfügt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags über uneingeschränkte Forschungsfreiheit.

Das IAB forscht auf Basis von zwei gesetzlichen Aufträgen. §§ 280 und 282 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) weisen dem IAB die Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu. Eine detaillierte Bestimmung jenseits einiger thematischer Mindestanforderungen zur Wirkungsforschung erfolgt nicht, auch um dem Gebot der Wissenschaftsfreiheit nach Artikel 5, Absatz 3 des Grundgesetzes Rechnung zu tragen. Die nähere Ausgestaltung der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung übernimmt das IAB in eigener Verantwortung.

Dies gilt dem Grunde nach auch für den zweiten gesetzlichen Forschungsauftrag, der dem IAB gemäß § 55 Absatz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2005 übertragen wurde. Im Unterschied zur SGB-III-Forschung stützt sich die Umsetzung dieses zweiten Forschungsauftrags jedoch auf eine Zielvereinbarung, die jeweils für vier Jahre mit dem BMAS abgeschlossen wird. Dabei wird mit dem Ministerium die thematische Grundausrichtung

der Forschungsagenda vereinbart, nicht aber einzelne Projektvorhaben.

Forschungsfreiheit drückt sich für das IAB nicht nur in der Bestimmung der Forschungsthemen, sondern auch in der Bestimmung von Veröffentlichungsort und -zeitpunkt aus. Ausnahmen davon akzeptiert das IAB allein in Teilbereichen der Drittmittelforschung. Dort ist eine vorübergehende vertragliche Einschränkung der Nutzungs- und Veröffentlichungsrechte möglich.

Die Forschungsfreiheit des IAB ist zugleich über die Rahmengesäftsordnung des IAB mit der BA sowie über eine Kooperationsvereinbarung mit dem BMAS institutionell abgesichert. Konkret kommt diese Unabhängigkeit in den folgenden fünf Merkmalen zum Ausdruck:

- Ergebnisoffenheit,
- freie Methodenwahl,
- freie Wahl des Forschungsthemas,
- Publikation von Methoden und Ergebnissen,
- Berufungen des Leitungspersonals auf der Grundlage des Votums wissenschaftlicher Gremien.

Fokusthemen

Mit den Fokusthemen identifiziert das IAB die Themen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die aktuell besonders drängende Fragen betreffen und in der (Fach-)Öffentlichkeit intensiv diskutiert werden.

Die derzeitigen Fokusthemen „Migration und Integration“, „Arbeit in der digitalisierten Welt“, „Langzeitleistungsbezug“ und „Qualität der Beschäftigung“ stoßen auf reges Interesse in der (Fach-)Öffentlichkeit. Das IAB berät regelmäßig zu diesen Themen, beispielsweise den Verwaltungsrat der BA. Den Fokusthemen wird in der Forschungsplanung

eine besondere Aufmerksamkeit zuteil. Sie werden gemeinsam mit den Leitungen der Forschungseinheiten regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Bei der Identifikation der Fokusthemen profitiert das IAB von seinen kontinuierlichen Kontakten zu den entscheidenden Akteuren der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Über Gespräche insbesondere mit dem Wissenschaftlichen Beirat des IAB werden die Themen zudem regelmäßig mit der Scientific Community rückgekoppelt.

Wissenschaftliche Qualitätssicherung

Wissenschaftliche Qualitätssicherung ist eine unabhängige Voraussetzung dafür, um hochwertige Forschung, Beratung und Datenproduktion gewährleisten zu können.

Diese Qualitätssicherung muss den unterschiedlichen Anforderungen von Forschung, Beratung und Datenproduktion sowie deren Zusammenspiel gerecht werden. Eine hohe Qualität der Datengrundlagen ist die unverzichtbare Voraussetzung für korrekte Forschungsergebnisse, mit denen das Institut in der wissenschaftlichen Gemeinschaft Erfolg haben und exzellente Publikationsleistungen erbringen kann. Die gesicherte Qualität der Forschungsergebnisse ist wiederum Voraussetzung für eine glaubwürdige Politikberatung. Sie reicht aber für sich genommen nicht aus, denn auch die Beratung selbst muss Qualitätskriterien erfüllen, um relevant und wirksam zu sein.

Die Generierung von Forschungsdaten aus Prozessdaten der Agenturen für Arbeit und Jobcenter erfordert stabile Prozesse, die sich das Daten- und IT-Management im Rahmen einer Zertifizierung erarbeitet hat. Auch die Surveys des IAB müssen höchsten Qualitätsanforderungen genügen. Dies wird durch geeignete Ausschreibungsprozesse, Vorgaben für die Auftragnehmer sowie eigene Qualitätsprozesse sichergestellt.

Die wissenschaftliche Arbeit orientiert sich an den Richtlinien der guten wissenschaftlichen Praxis und den damit verbundenen Qualitätsanforderungen. Der Wissenschaftliche Beirat des IAB prüft regelmäßig die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit am Institut und berät zur Ausrichtung seines Forschungsprogramms. Alle Projekte des IAB werden entweder in den durchführenden Bereichen qualitätsgesichert, durchlaufen das IAB-interne Verfahren der Projektbegutachtung oder werden extern durch Drittmittelgeber geprüft. Ein Verfahren zur Archivierung von Forschungsdaten stellt zudem sicher, dass IAB-Studien auch von Externen überprüft und repliziert werden können.

Im IAB-Konzept zur Umsetzung guter wissenschaftlicher Politikberatung sind eine sorgfältige Klärung des Beratungsanliegens, eine adressatengerechte Aufbereitung der Befunde sowie die Publikation der Beratungsergebnisse als wesentliche Kriterien festgehalten. Schließlich führt das IAB mit seinen Hauptadressaten regelmäßige Gespräche zu Möglichkeiten und Grenzen der Politikberatung.

Um die unterschiedlichen Aspekte der wissenschaftlichen Qualitätssicherung am IAB konzeptionell zu unterstützen, wurde bei der Leitung die Funktion eines Qualitätsbeauftragten für die Forschung geschaffen.

Wissenschaftlicher Beirat

Seit dem Jahr 2000 trägt der Wissenschaftliche Beirat aus international anerkannten Expertinnen und Experten in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nachhaltig zur Verbesserung der Qualitätsstandards des Instituts bei. Er berät das Institut eingehend zu Konzepten und Strategien der wissenschaftlichen Arbeit ebenso wie zu methodischen Grundsatzfragen und unterstützt über seine Netzwerke den kontinuierlichen Informationsaustausch mit der wissenschaftli-

chen Öffentlichkeit. Seine Zusammensetzung spiegelt sowohl den multidisziplinären als auch den internationalen Ansatz wider, die beide für die IAB-Forschung kennzeichnend sind.

Der wissenschaftliche Beirat wurde 2019 von 15 auf 18 Mitglieder vergrößert, um eine noch breitere Beratungsexpertise zu den vielfältigen Themen und Projekten des IAB zu erhalten.

Im Berichtsjahr hatte der wissenschaftliche Beirat folgende Mitglieder:

- **Prof. Dr. Martin Abraham**
(Vorsitzender)
Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung (Schwerpunkt Arbeitsmarktsoziologie), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- **Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D.**
(Stellvertreter; im Berichtsjahr verabschiedet)
Professor für Ökonometrie, Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
- **Prof. Christina Gathmann, Ph.D.**
(Stellvertreterin ab Oktober 2019)
Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomie und Neue Politische Ökonomie, Universität Heidelberg
- **Prof. Gerard J. van den Berg, Ph.D.**
Professor of Economics, University of Bristol (Großbritannien)
- **Prof. Dr. Martin Biewen**
(im Berichtsjahr verabschiedet)
Lehrstuhl für Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden, Universität Tübingen
- **Dr. Christina Boll**
Forschungsdirektorin am Hamburgischen Welt-Wirtschaftsinstitut und Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeit, Bildung und Demografie“, Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit am Campus Schwerin
- **Prof. Dr. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D.**
Professorin für Makroökonomie, Goethe-Universität Frankfurt am Main
- **Prof. Jennifer Hunt, Ph.D.**
(im Berichtsjahr verabschiedet)
James Cullen Professor of Economics, Department of Economics, Rutgers School of Arts and Sciences, The State University of New Jersey (USA)
- **Prof. Dr. Marita Jakob**
Professorin für Soziologie, Universität zu Köln
- **Prof. Stephen Jenkins, Ph.D.**
Professor für Volkswirtschaftslehre und Sozialpolitik, London School of Economics and Political Science (Großbritannien)
- **Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans**
Wissenschaftliche Geschäftsführung, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover
- **Prof. Dr. Irena Kogan**
Lehrstuhl für Soziologie, Gesellschaftsvergleich, Universität Mannheim und Zentrum für Europäische Sozialforschung, Mannheim
- **Prof. Dr. Michaela Kreyenfeld**
Professorin für Soziologie, Hertie School of Governance Berlin
- **Prof. Dr. Stephan Lessenich**
Lehrstuhl für Soziale Entwicklungen und Strukturen, Ludwig-Maximilians-Universität München
- **Prof. Karen A. Shire, Ph.D.**
(im Juni 2019 berufen)
Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Vergleichende Soziologie und Gesellschaft Japans

- **Prof. Dr. Dirk Sliwka**
Professor für Betriebswirtschaftslehre, Universität zu Köln
- **Prof. Dr. Josef Zweimüller**
(im Berichtsjahr verabschiedet)
Professor für Makroökonomie, Universität Zürich (Schweiz)
- **Dr. Judith Niehues**
Leiterin der Forschungsgruppe Mikrodaten und Methodenentwicklung, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- **Prof. Dr. Jens Südekum**
Lehrstuhl für internationale Volkswirtschaftslehre, Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie, Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf

Im Berichtsjahr neu berufen wurden (ab 2020):

- **Prof. Dr. Moritz Kuhn**
Universität Bonn, Department of Economics
- **Dr. Yvonne Lott**
Leiterin des Referats Geschlechterforschung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf
- **Prof. Dr. Conny Wunsch**
Professorin für Arbeitsmarktökonomie, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel (Schweiz)





INTERVIEW



Bernd Fitzenberger über aktuelle und künftige Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik und seinen Start als IAB-Direktor



Zur Person: Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., studierte an der Universität Konstanz und an der Stanford University in den USA Volkswirtschaftslehre, Mathematik und Statistik. 1993 promovierte er an der Stanford University mit einem Ph.D. in Economics.

1998 habilitierte er an der Universität Konstanz und wurde dann zum Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Sozialpolitik, an die technische Universität Dresden berufen. Von 1999 bis 2004 hatte er den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Ökonometrie, an der Universität Mannheim inne, von 2004 bis 2007 den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Labor Economics, an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, von 2007 bis 2015 den Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Seit 2015 ist er Professor für Ökonometrie an der Humboldt-Universität zu Berlin und seit September 2019 Direktor des IAB. Zuvor gehörte er von 2004 bis 2013 und von März 2017 bis August 2019 dem Wissenschaftlichen Beirat des IAB an.

So dürfte sich Bernd Fitzenberger das erste Jahr seiner Amtszeit kaum vorgestellt haben. Die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen stellen das IAB in doppelter Hinsicht vor Herausforderungen, die in der Geschichte des Instituts ihresgleichen suchen – für Forschung und Beratung ebenso wie für den Arbeitsalltag im Institut. Im Interview zieht der IAB-Direktor eine erste Zwischenbilanz und wagt einen Blick in die Zukunft.

Aktuell, also im Juli 2020, befindet sich Deutschland wegen der Covid-19-Pandemie in der tiefsten Rezession der Nachkriegsgeschichte. Wird Corona bleibende Schäden auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen? Oder besteht sogar die Chance, dass wir langfristig gestärkt aus der Krise hervorgehen, auch weil wir für künftige Krisen besser gewappnet sind?

Die Covid-19-Rezession verursacht einen starken wirtschaftlichen Einbruch und verschlechtert die Geschäftsaussichten für bestimmte Branchen nachhaltig. Der wirtschaftliche Schaden wird umso größer sein, je länger die Pandemie andauert – trotz der richtigen und erfolgreichen staatlichen Stützungsmaßnahmen, die viel Schlimmeres verhindern. Die längerfristigen Treiber der Arbeitsmarktentwicklung vor Covid-19 werden weiterhin wirksam sein. Hier sind unter anderem die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, die demografisch bedingte Alterung und starke Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials und die ökologische Transformation der Wirtschaft zu nennen.

Krisen können jedoch auch Katalysatoren von Entwicklungen sein, die schon zuvor begonnen haben. Häufig genannte Beispiele hierfür sind die Digitalisierung, die Zunahme der Arbeit im Homeoffice oder der wachsende Online-Handel. Krisen können aber auch neue Entwicklungen auslösen. Dazu gehören etwa die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz von Beschäftigten und Kunden, die die Arbeitsorganisation stark verändern. Schließlich können Krisen als Brennglas Probleme aufzeigen, die schon zuvor bestanden haben und nun durch die Krise sichtbar(er) werden. Die notwendigen Veränderungen in den Betrieben gelingen

umso besser, je vertrauensvoller die Zusammenarbeit zwischen Leitung und Beschäftigten erfolgt – hierbei kommt einer funktionierenden Sozialpartnerschaft eine zentrale Rolle zu.

Trotz der Herausforderungen, vor denen wir aktuell stehen, bin ich vorsichtig optimistisch, dass Deutschland – und Europa – die Krise mittelfristig werden meistern können.

”

Ich bin vorsichtig optimistisch, dass Deutschland – und Europa – die Krise mittelfristig meistern werden.

“

Was zeichnet das IAB aus Ihrer Sicht im Vergleich zu anderen einschlägigen Forschungsinstituten aus? Was hat Sie bewogen, sich für das Amt des IAB-Direktors zu bewerben?

Im Vergleich zu den Leibniz-Instituten der Wirtschaftswissenschaften, die ich gut kenne, zeichnet das IAB die starke Konzentration auf Fragen des Arbeitsmarktes und der Berufsforschung aus. Das war ein wichtiger Grund, mich für die Leitung des IAB zu bewerben, weil ich mich mit dieser Ausrichtung sehr wohlfühle. Ich würde mich weit weniger wohlfühlen, ein Institut zu leiten, das sehr viele Fragen bearbeitet, für die ich kein Experte bin.

Im Vergleich zu Forschungsinstituten, die nicht in eine politische Einrichtung eingebunden sind – sei es als Ressortforschungsinstitut oder, wie das IAB, als besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit – zeichnet das IAB außerdem die Nähe zu den politisch zu Beratenden aus. Wir haben als IAB eine tolle Konstruktion, weil wir nicht nur innerhalb der Institution, innerhalb des politischen Prozesses beraten, sondern die Ergebnisse dann auch der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.

Birgt die Nähe zu den zu Beratenden nicht die Gefahr, dass keine wirklich unabhängige Beratung mehr stattfinden kann?

Um genau dies sicherzustellen, hat sich das IAB selbst Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung gegeben, an die wir uns gebunden fühlen und die wir sehr ernst nehmen. Dort ist unter anderem die Unabhängigkeit und Transparenz unserer Forschungsergebnisse festgeschrieben. Erkenntnisse, die den Interessen unserer Auftraggeber nicht entsprechen, legt das IAB in der gleichen Weise dar wie alle anderen Ergebnisse und Beratungsinhalte. Und wir machen die Ergebnisse unserer Politikberatung, sofern sie schriftlich erbracht wurden, auch öffentlich – so wie es die Leitlinien ebenfalls vorsehen.

Wo sehen Sie weitere Stärken des IAB?

Die Stärke des IAB ist darüber hinaus die starke Verankerung in der Scientific Community. Dadurch haben wir einerseits einen sehr guten Forschungsoutput – zusätzlich zu unserer starken Verankerung in der Politikberatung. Wir werden gehört mit Ratschlägen zu Themen, die politisch relevant sind. Wir betreiben also keine Forschung im Elfenbeinturm, sondern unsere Forschung übersetzt sich in praktische Politikberatung – auch wenn dies in Einzelfällen länger dauert, weil Grundlagenforschung oft erst mit längerer zeitlicher Verzögerung Ergebnisse liefert. Das führt manchmal zu Spannungen, weil einzelne Forschungsergebnisse manchmal aktuell nicht so relevant sind oder ein Forschungsergebnis nicht so gerne gehört wird. Die akademische Forschung an der Universität führt nicht unbedingt zu einer Kontroverse. Als IAB muss man die Ergebnisse dagegen sofort dem Praxistest aussetzen und davon ausgehen, dass sie sehr ernst genommen werden. Das ist für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Herausforderung und eine hohe Verantwortung zugleich.

Das IAB ist 2018 erneut durch den Wissenschaftsrat evaluiert worden. Er hat dem Institut ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt, ihm allerdings auch die eine

oder andere Empfehlung gegeben. Wie weit ist die Umsetzung dieser Empfehlungen gediehen?

Es war natürlich eine tolle Leistung des IAB, nach 2007 wieder 2018 so gut in der Bewertung des Wissenschaftsrats abzuschneiden. Und natürlich stellt das einen besonderen Ansporn für mich dar, weil die Hürde dadurch sehr hoch liegt.

Was kann man besser machen? Ein wichtiges Thema ist es immer wieder, den Anschluss an die wissenschaftliche Entwicklung zu halten, um für die nächste Generation von Forscherinnen und Forschern attraktiv zu bleiben. Hierzu hat der Wissenschaftsrat kleinere Hinweise gegeben. Das IAB muss sich ständig im Spannungsverhältnis von fachdisziplinärer Ausrichtung und Beratung neu erfinden und seine Arbeitsmöglichkeiten finden.

”

Das IAB muss sich ständig im Spannungsverhältnis von fachdisziplinärer Ausrichtung und Beratung neu erfinden und seine Arbeitsmöglichkeiten finden.

“

Ein weiteres Thema ist die Internationalisierung. Wie werden wir internationaler? Diese Frage stellt sich den Universitäten, der Forschung seit Jahren. Wenn der größte Teil unserer Beratungstätigkeit am IAB national aufgestellt ist, dann stellt die zunehmende Internationalisierung eine große Herausforderung dar. Trotzdem wollen wir das angehen.

Wir wollen auch als Arbeitgeber offen sein – für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus dem Ausland kommen, für solche, die das IAB als eine interessante Zwischenstation in ihrer wissenschaftlichen Karriere oder ihrer Karriere im Politikberatungsprozess sehen. Von den Erfahrungen internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitiert schließlich auch das IAB.

Das zu ermöglichen und eventuelle Hürden abzubauen, ist sicherlich eine Herausforderung für uns, aber auch eine lohnende Aufgabe. Hier sind in der Vergangenheit bereits Fortschritte erzielt worden und wir werden noch ein Stück weiterkommen. Wir werden allerdings kein komplett englischsprachiger internationaler Think-Tank werden. Das würde manche Aufgaben, die das IAB in der nationalen Debatte hat, erschweren.

Gab es weitere Empfehlungen des Wissenschaftsrats?

Eine typische Empfehlung ist immer, die Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisationsstruktur zu überdenken. Die weitere Digitalisierung der Öffentlichkeitsarbeit war ebenfalls ein Thema.

Außerdem ging es dem Wissenschaftsrat um die Organisation der Berufsforschung. Berufsforschung wird am IAB zwar sehr viel gemacht. Im Unterschied zur Arbeitsmarktforschung, die extrem sichtbar ist, wurde die Berufsforschung vom Wissenschaftsrat aber nicht so stark wahrgenommen, weil sie zu einem wesentlichen Teil als Querschnittsaufgabe in vielen Bereichen stattfindet. Wir haben nur eine Forschungsgruppe, die dezidiert der Berufsforschung zuzurechnen ist. Und wir haben einen Bereich, der zu Bildungs- und Erwerbsverläufen forscht und auch ein sehr starkes Standbein in der Berufsforschung hat. Ansonsten findet sehr viel Berufsforschung in Bereichen statt, die andere Schwerpunkte haben. Wir befinden uns derzeit in einem internen Diskussionsprozess über den Stellenwert und die Sichtbarkeit der Berufsforschung am IAB.



Wir befinden uns derzeit in einem internen Diskussionsprozess über den Stellenwert und die Sichtbarkeit der Berufsforschung am IAB.



Das heißt also, dass sich nicht wenige Forschungsfragen durch den Kontakt mit der Praxis ergeben? Fragen, die man vielleicht vorher als Forscher gar nicht so auf dem Radarschirm hatte?

Das ist der Schatz des IAB. Das macht es so spannend, weil die angewandte Forschung natürlich gesellschaftliche und politische Fragen, gesellschaftliche und soziale Probleme, Probleme am Arbeitsmarkt aufgreift. Daraus entstehen dann Forschungsmöglichkeiten. Das ist sozusagen das Pfund, mit dem das IAB wuchern kann.

Wir befinden uns gerade in der größten Wirtschaftskrise seit 1945. Da stellt sich die Frage: Wie reagiert Deutschland, mit welchen politischen Maßnahmen? So, wie die Diskussion um die Krise 2008/2009 einen neuen Forschungsstrang und ein neues Interesse auch an der Arbeitsmarktforschung in Deutschland generiert hat, ist es jetzt wieder. Dann können wir natürlich die Synergien dessen, was wir hier machen, – sei es in der Soziologie, sei es in der Ökonomie – nutzen und sind ein gefragter Gesprächspartner. Das muss das IAB auch morgen und übermorgen bleiben. Die Fragen, die sich morgen und übermorgen aus Sicht der Wissenschaft stellen, die ändern sich allerdings – und damit ändert sich die Arbeit des IAB.



Das IAB ist ein gefragter Gesprächspartner und muss es auch morgen und übermorgen bleiben.



Im IAB arbeiten ja überwiegend Ökonomen und Soziologen. Ist die Zusammenarbeit der beiden Disziplinen im Institut gut gelöst?

Ich würde grundsätzlich bejahen, aber es gibt sicherlich Verbesserungsmöglichkeiten. Man kommt nicht raus aus der Logik der Fachdisziplin. Das sehen wir daran, wie wir Publikationen, wie wir Forschungsleistungen bewerten. Das sehen wir in der Diskussion

über Personalentwicklungsmaßnahmen, die häufig fachspezifisch ausgerichtet sind. Und das sehen wir daran, dass die beiden Fächer andere Entwicklungen nehmen, andere Schwerpunkte setzen. Das IAB muss hierzu eine gemeinsame Linie haben und trotzdem ein Ort sein, an dem sich beide Disziplinen wohlfühlen und wettbewerbsfähige Forschung betreiben können. Das gilt insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Ich bin selber Ökonom, genauer gesagt Ökonometriker, und mich reizt auch gerade die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Forschungsfragen der nächsten Jahre?

Neben den Auswirkungen der Corona-Krise, die uns derzeit natürlich massiv beschäftigen, sind die Megathemen des nächsten Jahrzehnts Demografie, Fachkräfteengpässe, Ökologie, Digitalisierung – Themen, die in unserer Forschung besonders im Fokus stehen. Insbesondere die digitale und ökologische Transformation.

Ein Thema, das mir persönlich sehr am Herzen liegt, ist die Zukunft der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung im Lebensverlauf. Da bereitet mir die schleichende Erosion des dualen Ausbildungssystems Sorgen.

Wo sehen Sie darüber hinaus eigene Forschungsschwerpunkte oder solche der neuen Forschungsgruppe des Direktors?

Ein Themenbereich betrifft Big Data, Künstliche Intelligenz, Maschinelles Lernen. Hier ergänzt sich gerade das Instrumentarium der empirischen Sozialforschung um bessere, tiefere Daten, um unstrukturierte Daten und um neue Methoden, wie man quantitative empirische Forschung angehen kann. Da stehen wir auch als IAB vor einer größeren Umwälzung, denn das werden Standard-Methoden unserer Arbeit werden. Der Wissenschaftsrat hat uns aufgefordert, über diese Themen stärker nachzudenken und sie stärker anzugehen. Wir haben einige Projekte, die in diese Richtung gehen.

Wir haben in den vergangenen 15 Jahren einen sehr beachtlichen Beschäftigungsaufschwung erlebt. Doch jetzt melden sich unabhängig von Corona die pessimistischen Stimmen wieder vermehrt zu Wort. Da heißt es, Deutschland verschlefe die Digitalisierung, der demografische Wandel hemme das Wachstum der Produktivität, die Automobilindustrie werde abgehängt. Stehen uns bald wieder magere Jahre bevor?

Die Antwort ohne Corona wäre nein.

Wir sind ein interessantes Einwanderungsland auch für Fachkräfte. Bei der Steigerung der Erwerbsquote von Frauen ist noch nicht alles ausgereizt. Wir haben in den letzten Jahren positive Entwicklungen bei den Geburten gesehen. Der Gesundheitszustand der Beschäftigten ist insgesamt gut. Wir haben die Erwerbsquote der Älteren enorm gesteigert. Das ist vielleicht das Überraschendste am sogenannten Beschäftigungswunder. Bei den über 55-Jährigen und den über 60-Jährigen hatten wir eine der niedrigsten Quoten vor 20 Jahren. Jetzt liegen wir an der Spitze. Sehr viele Hausaufgaben sind gemacht worden. Lebenslange Weiterbildung, um die Beschäftigungsfähigkeit im höheren Alter zu sichern, angesichts eines zu erwartenden deutlichen Strukturwandels die Karriere noch einmal neu zu starten, in einem neuen Beruf, in einem neuen Betrieb tätig zu sein – das sind natürlich Herausforderungen, die man nicht verschlafen darf.

”

Wir haben die Erwerbsquote der Älteren enorm gesteigert. Das ist vielleicht das Überraschendste am sogenannten Beschäftigungswunder.

“

Natürlich gibt es Bereiche wie die Digitalisierung und die Infrastruktur, in denen wir nicht Spitze sind und unser Potenzial bei Weitem nicht ausgeschöpft

haben. Aber es ist kein Hexenwerk, dort aufzuholen. Das eine ist die Grundlagenentwicklung. Da ist vieles bereits vorhanden. Das andere ist die Umsetzung im Produktionsprozess, auch in der Zuliefererindustrie. Und da ist die deutsche Volkswirtschaft unglaublich flexibel. Das haben wir in den vergangenen 15 Jahren bewiesen. Diese Flexibilität wird natürlich mit dem bevorstehenden Strukturwandel ausgetestet. Aber ich bin sehr optimistisch.

Um noch einmal auf den technologischen Wandel zurückzukommen: Dass zum Beispiel die Automobilindustrie abgehängt wird, ähnlich wie es bei Nokia mit seiner Mobiltelefonsparte der Fall war, ein solches Szenario befürchten Sie nicht?

Ich sehe das Risiko. Ich sehe aber auch die Innovationskraft, die Reformfähigkeit der deutschen Autoindustrie. Also das Potenzial, sich neu zu erfinden, die Kreativität, sodass ich hier optimistisch bleibe. Die Herausforderungen werden von den Unternehmen ebenso wie von den Beschäftigten aufgenommen und angegangen. Auch wenn es in der aktuellen Debatte so wirkt: Ich glaube, es ist noch nicht ausgemacht, ob der Zug eindeutig in Richtung Elektromobilität geht. Vielleicht wird es verschiedene Antriebsformen geben – man denke an die Möglichkeit des Wasserstoffantriebs, bei dem viele Techniken und Kompetenzen aus der Welt der Verbrennerfahrzeuge weiter genutzt werden können. Die diversifizierten deutschen Autohersteller haben weiterhin ihre Chancen. Es wird ganz massive Anpassungsreaktionen geben. Und ich will nicht ausschließen, dass die Beschäftigung dort sinkt. Aber ein Ende der Automobilproduktion in Deutschland sehe ich überhaupt nicht.

Welche drei Dinge würden Sie konkret am Arbeitsmarkt ändern, wenn Sie das politisch zu entscheiden hätten?

Wir müssen einen Weg finden, dass alle Jugendlichen in irgendeiner Form eine berufliche Ausbildung machen können. Es gibt zwar ein Überangebot an Ausbildungsplätzen, aber auch ein regionales Ungleichgewicht. Die Mobilität der Jugendlichen

ist nicht so hoch, dass das ausgeglichen wird. Die Bereitschaft, in bestimmten Berufen eine Ausbildung zu absolvieren, ist ebenfalls begrenzt, denn manche Berufe sind eben nicht so attraktiv.

Wir müssten ein Instrument entwickeln, dass Jugendliche eine Ausbildung machen können, die sonst vielleicht keine Angebote bekommen. So wie wir letztendlich richtigerweise mit dem § 16i im SGB II jetzt ein neues Instrument entwickelt haben, könnte man über ein Auffangnetz für Jugendliche nachdenken, die keinen Ausbildungsplatz finden und möglicherweise auch keinen Schulabschluss haben, das ihnen eine Ausbildung garantiert, wenn sie daran Interesse haben. Außerdem sollten wir alles tun, dieses Interesse bei ihnen zu wecken. Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz müssen erst einmal Bewerberinnen und Bewerber werden.

Wir haben trotz der bis vor Kurzem extrem guten Arbeitsmarktlage und dem hohen Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten immer noch einen bestimmten Prozentsatz an Jugendlichen, die keine Ausbildung machen, möglicherweise auch keinen Schulabschluss haben. Da gehen uns Menschen verloren, die später durch eine Umschulung, durch eine Ausbildung für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden müssen. Das ist eine langfristig große Herausforderung. Und da darf uns niemand verloren gehen, weil wir diese Menschen angesichts des demografischen Wandels brauchen.

Es gibt ja das sogenannte Übergangssystem. Ist das denn nicht geeignet, diese Jugendlichen aufzufangen?

Das Übergangssystem ist im Kern ein schulisches System. Man kann in diesem System auch Qualifizierungen für den Ausbildungsmarkt erwerben, aber im Regelfall findet dort keine betriebliche Ausbildung statt. Es gibt zwar Ausnahmen, denn das Übergangssystem ist unglaublich heterogen. Die Jugendlichen bleiben aber tendenziell in einem eher schulisch orientierten System. Und darin liegt auch die Herausforderung. Denn diejenigen Jugendlichen, die sich mit dem Übergang in den Arbeitsmarkt schwertun, sind

auch die Jugendlichen, die im schulischen System nicht so erfolgreich waren.

Der Charme einer dualen Ausbildung liegt in der Praxiserfahrung, die auch durch eine staatliche Förderung im Verbund mit Ausbildungsbetrieben forciert werden könnte. Es gibt ja bereits entsprechende Programme, aber solche Angebote müssten systematisch ausgebaut und den Jugendlichen vermittelt werden. Denn wenn man Wissen in der betrieblichen Praxis, in einer realen wirtschaftlichen Situation anwendet, kann das einen unglaublichen Motivationschub auslösen. Das ist etwas ganz anderes, als ein weiteres Jahr im schulischen System zu verbringen. Ich will das Übergangssystem aber nicht abwerten. Dort wird tolle Arbeit geleistet. Und das kann natürlich mit einer zusätzlichen sozialpsychologischen Betreuung, mit Coaching, einhergehen. Das Übergangssystem bedeutet auch eine Chance für junge Menschen etwa mit Behinderungen.



Es sollte für Jugendliche ein Recht auf das Angebot einer betrieblichen Ausbildung geben.



Sollte es also für Jugendliche ein Recht auf eine betriebliche Ausbildung geben?

Genau, ein Recht auf ein Angebot.

Was ist mit einem Recht auf berufliche Weiterbildung?

Ich bin gegen ein pauschales Recht auf eine Finanzierung jeglicher Weiterbildung. Ich wäre für einen Anspruch auf Weiterbildung, wenn ein bestimmter Kriterienkatalog erfüllt ist. Wenn eine differenzierte Analyse der Kompetenzen und Arbeitsmarktchancen eines Menschen – beschäftigt oder nicht beschäftigt – erfolgt und aus dieser Analyse ein Anspruch herrührt, dass eine Weiterbildung zweckmäßig ist, um Defizite zu kompensieren und die

Arbeitsmarktchancen zu verbessern, dann sollte diese Weiterbildung finanziert werden.

Zumindest im SGB-III-Bereich scheint jede sinnvolle Weiterbildung für Arbeitslose finanziert werden zu können. Durch das Qualifizierungschancengesetz und die aktuellen Reformen gibt es sehr viele Instrumente, die praktisch einem Recht auf Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte, wenn bestimmte Kriterien vorliegen, sehr nahekommen.

Bei Engpassberufen wie der Alten- und Krankenpflege wird das Qualifizierungschancengesetz sehr intensiv genutzt. Bei anderen Berufen mit hohem Beschäftigungspotenzial und hohen Karrierechancen, etwa in der digitalisierten Arbeitswelt, wird dieses Instrument weniger genutzt, als man sich das vielleicht wünschen würde. Aber die Angebote sind da.

Das Qualifizierungschancengesetz definiert den Anspruch auf Weiterbildung ja auf Betriebsebene. Das heißt: Nicht nur das Individuum, sondern auch der Betrieb hat einen Anspruch auf die Finanzierung beruflicher Weiterbildung durch die Solidargemeinschaft, weil man den Strukturwandel, die künftig erforderlichen Fähigkeiten der Beschäftigten und letztendlich den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe, ihre Innovationsfähigkeit und ihre Weiterentwicklung, unterstützen will. Das finde ich wesentlich sinnvoller als ein statisches Recht.

Ganz anders wäre ja die Frage nach einem Recht auf Weiterbildung, bei dem eine Person sagt: Ich sollte die Möglichkeit haben, mich weiterzubilden, egal in was, weil das für mich als Staatsbürger, als Mensch, zur gesellschaftlichen Teilhabe gehört. Das ist ein interessanter Ansatz, hat dann aber nicht primär etwas mit Arbeitsmarktpolitik zu tun.

Gibt es noch etwas, das Sie am Arbeitsmarkt ändern würden?

Es gibt im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung die sogenannte Ausgleichsabgabe. Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber,

die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten Personen besetzen. Andernfalls müssen die Betriebe eine Abgabe entrichten. Es gibt aber kein Belohnungsmodell für Betriebe, die mehr tun, als die Quote vorsieht. Das würde ich sofort einführen.

”

Es gibt kein Belohnungsmodell für Betriebe, die mehr Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, als die Quote vorsieht. Das würde ich sofort einführen.

“

Die Erlöse der Ausgleichsabgabe gehen ja unter anderem an Werkstätten beziehungsweise Einrichtungen für behinderte Menschen. Es gibt aber Betroffene, die lieber in einem wirtschaftlich operierenden Betrieb tätig sind als in einer Werkstatt. Beide Wege sollten möglich sein. Und wenn es bestimmte Settings gibt, in denen es Betrieben leichter fällt, Menschen mit Schwerbehinderung in reguläre Beschäftigung zu integrieren, dann kann man diese Betriebe belohnen und sie stellen dann noch jemanden ein. Menschen mit Behinderungen sind in Deutschland ja nach wie vor deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Um noch einmal zur aktuellen Situation zurückzukommen: Sehen Sie einen Unterschied zur letzten großen Wirtschafts- und Finanzkrise insofern, als dass diesmal auch ganz andere Branchen wie Tourismus, Flugverkehr und Gastronomie unmittelbar betroffen sind? Oder erwarten Sie eine schnelle Erholung gerade in diesen Branchen, wenn die Situation sich wieder entspannt?

Wir können aktuell noch nicht einschätzen, welcher dieser Effekte – es sind beides denkbare Entwicklungen – stärker ist. Die Dienstleistungsbranche, die aktuell sehr stark betroffen ist, wird sich kurzfristig

sehr schwer tun. Das sind aber auch Wirtschaftsbe- reiche, die zum Teil mit sehr flexiblen Beschäftigungs- formen, sehr viel über Minijobs arbeiten. Dieser Markt ist sowieso sehr dynamisch. Es wird sicherlich starken Anpassungsdruck an die neue Situation geben und kleine Betriebe in den genannten Bereichen haben nicht unbedingt den langen Atem, um eine längere Durststrecke zu überstehen. Trotz der umfangreichen staatlichen Unterstützung besteht hier die Gefahr von Betriebsschließungen und Arbeitsplatzabbau. Wenn die Nachfrage schnell auf das alte Niveau zurückkäme, wonach es aktuell trotz leichter Erholung nicht aus- sieht, könnte sich dieser Bereich allerdings auch sehr schnell erholen.

Die großen Hotels, die großen Unternehmen in den genannten Branchen, sind ähnlich wie Industrie- betriebe organisiert und können natürlich die Rettungsschirme nutzen, die der Staat aufgespannt hat. Sie können über Kurzarbeit et cetera eine gewisse Durststrecke überwinden. Ob der negative Schock, der für die Konjunktur und den Arbeitsmarkt zu befürchten steht, dort aber stärker ist als in der Industrie – das kann ich aktuell nicht einschätzen. Die zeitweise unterbrochenen Lieferketten, die enorme internationale Verflechtung der deutschen Industrie, sind natürlich ein Risiko. Andererseits ist die Industrie in Deutschland flexibel und es gibt eine eigene Zulie- ferindustrie. Wenn es zu einer dauerhaften Störung der internationalen Arbeitsteilung kommen sollte, dann wird es hierzulande sehr schnell Unternehmen geben, die diese Lücken füllen. Das ist für Länder, die wesentlich stärker deindustrialisiert sind als Deutschland, eine viel größere Herausforderung.

Es wird vielfach kritisiert, dass Deutschland in großem Umfang die Produktion insbesondere nach China verlagert hat. Teilen Sie diese Kritik?

In vielen Bereichen, in denen die meisten Produkte aus China kommen, gibt es noch Unternehmen in Deutschland oder in Europa, die solche Produkte ebenfalls herstellen. Vielleicht in einem höheren Quali- tätssegment und zu höheren Preisen. Vielleicht sehr

spezialisiert mit kleiner Stückzahl. Aber es ist nicht so, dass man diese Produkte gar nicht mehr herstellen könnte. Die erforderlichen Fachkräfte sind vorhanden, ebenso wie das Ausbildungssystem. Ich glaube deshalb nicht, dass Deutschland besonders anfällig ist. Wir würden aber natürlich etwas mehr dafür bezahlen, wenn ein Produzent, der eigentlich in einem Hochpreissegment unterwegs ist, auf Massenproduktion umstellen würde.

Solange es hinreichende Möglichkeiten gibt, dass wichtige Güter in Deutschland oder Europa hergestellt werden können, sehe ich Importe aus China nicht kritisch. Die Covid-19-Pandemie verdeutlicht allerdings, dass wir bei wichtigen Gütern auf die Sicherstellung der Versorgungssicherheit im Krisenfall achten müssen. Wird das zu einer Renationalisierung führen? Wird es zu grundlegenden Verschiebungen im Welthandel kommen? Wir wissen es nicht. Die Zukunft ist offen – natürlich.



Die Covid-19-Pandemie verdeutlicht, dass wir bei wichtigen Gütern auf die Sicherstellung der Versorgungssicherheit im Krisenfall achten müssen.



Sie sind dem IAB als Forscher und als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats schon lange verbunden. Jetzt sind Sie Direktor. Was bedeutet dieser Perspektivwechsel für Sie? Gibt es Dinge, die Sie heute anders sehen als noch vor einem Jahr?

Früher habe ich das IAB punktuell durch Forschungs-kooperationen und meine Tätigkeit als Beirat kennengelernt. Aber wenn man das gesamte Institut in seiner Komplexität kennenlernt, wenn man sieht, wie die Prozesse funktionieren und welche vielfältigen Aufgaben die Menschen hier im IAB ausfüllen, ist das natürlich etwas ganz anderes.

Die Verzahnung der Forschung mit der Beratung und die ständige Präsenz des IAB in der Beratung sind in dieser geballten Form bemerkenswert. Das gilt auch im Hinblick darauf, wie stark das IAB für die Fachöffentlichkeit publiziert und wie stark dies in der arbeitsmarktpolitischen Praxis wahrgenommen wird. Man muss hierzu im Kontakt mit den politischen Stakeholdern sofort antwort- und sprechfähig sein. Das ist eine andere Kommunikation als im reinen Forschungskontext.



Die Verzahnung der Forschung mit der Beratung und die ständige Präsenz des IAB in der Beratung sind in dieser geballten Form bemerkenswert.



Meine neue Aufgabe als IAB-Direktor beinhaltet auch eine neue Perspektive auf viele Dinge. Das fällt mir besonders in den Sitzungen mit dem Wissenschaftlichen Beirat auf. Ich bin dann zunächst geneigt, in der Diskussion genauso wie früher als Beiratsmitglied zu sprechen – möglichst kritisch und natürlich auch konstruktiv, wie mir dies bei meinem Abschied aus dem Beirat attestiert wurde. Aber jetzt bin ich der Adressat der Kommentare meiner früheren Kolleginnen und Kollegen im Beirat. Das ist der denkbar größte Perspektivwechsel. Ich glaube aber, es ist gut, wenn jemand die Leitung innehat, der wie ich beide Seiten kennt. Ich hoffe, das tut dem Haus gut.

Dass ich, ganz praktisch betrachtet, unglaublich viele Entscheidungen in unglaublicher kurzer Zeit treffen muss, die gut vorbereitet sind, aber für die ich verantwortlich bin, das flößt mir Respekt ein. Auch die Personalführung und die damit verbundene Verantwortung, auch wenn man dabei nicht alleine ist, bedeuten einen großen Perspektivwechsel.

Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen heutzutage häufig. Können Sie noch eine Grenze zwischen Beruf und Freizeit ziehen?

Ja, ich denke, diese Grenzen verschwimmen. Man kann als Forscher oder als Führungskraft die Gedanken nicht abstellen und natürlich auch zu Hause arbeiten. Meine Lebenssituation sieht ja so aus, dass ich Wochenendpendler bin und – vor allem seit der Covid-19-Pandemie – häufig im Homeoffice arbeite. Die Zeit, die ich mit der Familie verbringen kann, ist mir heilig. Ich versuche, mir diese Zeit freizuhalten, insbesondere am Wochenende. Da schaue ich mir möglichst keine E-Mails an. Das lässt sich in einer Führungsposition allerdings nicht ganz durchhalten. Ich glaube, dass es mir ganz gut gelingt, hinreichend abzuschalten. Es ist nicht immer perfekt. Aber es ist wichtig, dann auch den Kopf freizumachen und Berufliches zur Seite zu legen.

”

Man kann als Forscher oder als Führungskraft die Gedanken nicht abstellen.

“

Gibt es ein bevorzugtes Hobby, das Sie pflegen?

Meine Frau sagt immer: „Du hast ja kein Hobby. Dein Hobby ist die Familie.“ Wir haben drei Kinder. Und wir hatten lange Zeit unsere Eltern, als sie noch lebten, oft bei uns oder waren bei ihnen – und haben auch ihnen damals viel Zeit gewidmet. Für größere persönliche Hobbys bleibt mir praktisch seit 20 Jahren keine Zeit. Ein regelmäßiges Hobby zu pflegen, ist auch gar nicht möglich, wenn man nicht vor Ort lebt. Das empfinde ich aber nicht als Nachteil. Die Zeit dafür wird wiederkommen, wenn ich gesund bleibe. Es gibt allerdings Dinge, die ich wahnsinnig gerne mache und die mir unglaublich helfen abzuschalten, das ist Wandern, Spaziergehen, und das ist Lesen. Außerdem haben wir ein sehr sicheres Trampolin im Garten stehen, das ich auch gerne nutze.

Was ist Ihre bevorzugte Lektüre?

Das wechselt. Ich lese gerne Sachbücher, aber nicht aus der Arbeitsmarktforschung, sondern zum Beispiel über historisch-politische Themen, oder auch Krimis.



MAI MAI

24

SCHLAGLICHTER 2019



 01|2019

GradAB: Elfter Workshop zu aktuellen Fragen der Arbeitsmarktforschung

Bereits zum elften Mal fand der internationale Ph.D.-Workshop „Perspectives on (Un-)Employment“ am IAB statt. Die Veranstaltung am 17. und 18. Januar bot neue Einblicke in aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung wie auch Gelegenheit zu lebhaften Diskussionen und konstruktivem Austausch über arbeitsmarktrelevante Themen aus soziologischer wie ökonomischer Perspektive.

Mit Professor Daniel S. Hamermesh, Barnard College (USA) und Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Bonn), und Professorin Marita Jacob von der Universität zu Köln wurden ein renommierter Ökonom und eine renommierte Soziologin für die beiden Gastvorträge gewonnen. Insgesamt 22 Doktoranden und Doktorandinnen von Universitäten und Forschungsinsti-

tuten aus Deutschland, Polen, Österreich, Dänemark, Großbritannien, Luxemburg, der Schweiz und den USA stellten darüber hinaus ihre Forschungsarbeiten in Form von Präsentationen und Postern vor. Beiträge und Anmerkungen erfahrener Forscherinnen und Forscher aus dem IAB rundeten die Veranstaltung ab.

Der Workshop wurde wie jedes Jahr von einer Kohorte des gemeinsamen Graduiertenprogramms (GradAB) des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg organisiert.

» <https://www.iab.de/de/ueberblick/graduiertenprogramm/phd-2019.aspx>



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 11. Ph.D.-Workshops „Perspectives on (Un-)Employment“. Foto: Jürgen Wiemers, IAB

02 | 2019

Welche Folgen hat die Digitalisierung für die Arbeitswelt?

Mit den Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Arbeitswelt befasste sich die fünfte internationale TASKS-Konferenz „Robotics, Artificial Intelligence and the Future of Work“ am 7. und 8. Februar. Dazu eingeladen hatte das IAB gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Im Vordergrund standen zwei Fragen: Wie hat der technologische Wandel in der Vergangenheit Wirtschaft und Gesellschaft verändert? Worauf können wir uns anhand dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse in der Zukunft einstellen?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Europa, Kanada, den USA, China und Japan stellten im Bonner Wissenschaftszentrum ihre neuesten Ergebnisse und Ideen vor, die in engagierten Diskussionen weitergeführt wurden. Insgesamt 28 Präsentationen und Poster wurden in zwölf unterschiedlichen Sessions vorgestellt.

Die Themen reichten von den Auswirkungen auf Tätigkeitsinhalte über die Bedeutung von Mobilität bis zu internationalen Perspektiven der Automation. Weitere Vorträge beschäftigten sich mit dem Zusammenhang zwischen Automation und Robotern, politischen Maßnahmen, makroökonomischen Folgen, Jobverlust und Beschäftigung, Kompetenzen und Fähigkeiten im europäischen Kontext sowie Substitution und Polarisierung. Die Digitalisierung in Unternehmen und ihre Folgen für Arbeitnehmer wurden ebenfalls behandelt.

Der anerkannte „Tätigkeitsansatz“ (task approach) diente dabei als theoretisches Grundkonzept zur Analyse technologischer Entwicklungen. Die fünfte TASKS-Konferenz unterstrich die Bedeutung des Tätigkeitsansatzes als Konzept zur Analyse der Zukunft der Arbeit. BIBB, IAB und ZEW werden an der Gestaltung und Weiterentwicklung dieses Tätigkeitsansatzes weiter maßgeblich mitwirken.

» <https://www.bibb.de/de/91849.php>

03 | 2019

LERN-Jahrestagung 2019 – Bildung im Erwachsenenalter

Die Jahrestagung des Leibniz-Forschungsverbundes Bildungspotenziale (LERN) zum Thema „Bildung im Erwachsenenalter: Herausforderungen und Potenziale für die Bildungsforschung“ fand am 25. und 26. März am IAB in Nürnberg statt.

Bei der Konferenz waren 18 Institutionen des Netzwerks aus den Disziplinen Soziologie, Pädagogik, Bildungsforschung und Ökonomie vertreten. Sie bot somit einen breiten interdisziplinären Überblick über die aktuellen Forschungstätigkeiten der Leibniz-Institute

und kooperierender Einrichtungen im Themenbereich der Bildung im Erwachsenenalter.

Mit Professor Philip Oreopoulos von der University of Toronto (Kanada) konnte ein international renommierter Keynote-Speaker gewonnen werden. Sein Vortrag zu den Effekten von Unterstützungsmaßnahmen, die den Lernerfolg von Studierenden erhöhen sollen, bot einen umfassenden Überblick über die Möglichkeiten, Erwachsene beim Lernen zu unterstützen.

Advances in Social Sciences Using Administrative and Survey Data

Am 28. und 29. März fand in Palaiseau (Frankreich) die erste französisch-deutsche Konferenz zum Thema „Advances in Social Sciences Using Administrative and Survey Data“ statt. Die Tagung wurde vom Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD) und dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ) organisiert. Das FDZ und das CASD kooperieren im Rahmen des europäischen Netzwerks „International Data Access Network“, um den Datenzugang für Forschende in Europa zu erleichtern.

Ziel der Konferenz war es, Forscherinnen und Forscher, die Daten beider Einrichtungen für ihre Arbeiten verwenden, zusammenzubringen. Pascal Rivière, Leiter der Generalinspektion des Institut national de la statistique et des études économiques, betonte eingangs die Bedeutung der Daten beider Einrichtungen und deren Potenzial zur Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Forscherinnen und Forschern beider Länder.

In 29 Präsentationen stellten Forscherinnen und Forscher wissenschaftliche Studien, unter anderen zu den Themen Migration und Flucht, Arbeitslosigkeit, Löhne und Geschlechterforschung, vor. Die Keynotes hielten der Ökonom Professor Christian Dustmann vom University College London (Großbritannien) und der Wirtschaftssoziologe Professor Olivier Godechot, unter anderem als CNRS-Forschungsdirektor am Observatoire Sociologique du Changement in Paris (Frankreich) tätig.

Die Konferenz schloss mit einem runden Tisch unter dem Vorsitz von Patrice Duran, Präsident des Conseil National de l'Information Statistique. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wissenschaft und Praxis diskutierten dabei die Möglichkeiten der Zusammenarbeit unter der Nutzung französischer und deutscher Daten.



04 | 2019

Workshop des Anglo-German-Networks zum Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt

Das University College London und das IAB veranstalteten am 4. und 5. April den ersten Workshop des „Anglo-German Early Career Quantitative Education and Labour Market Research Networks“. 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellten in Nürnberg Forschungsarbeiten vor, die aus unterschiedlichen Perspektiven den Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt in den Blick nehmen. Wichtige Themen waren beispielsweise die Folgen von Ausbildungsabbrüchen, sozialer Ungleichheit im Bildungssystem und am Übergang in den Arbeitsmarkt sowie monetäre und nicht monetäre Erträge von Bildungsinvestitionen.

Mit Professorin Sandra McNally, University of Surrey und London School of Economics and Political Science (Großbritannien), und Professor Michael Gebel von der Universität Bamberg wurden zwei international renommierte Keynote-Speaker gewonnen.

Eines der zentralen Anliegen des Netzwerks ist der regelmäßige Austausch und der Start gemeinsamer wissenschaftlicher Projekte von Forschenden mit abgeschlossener Promotion.

Die nächste industrielle Revolution: Chancen und Risiken der Digitalisierung für Arbeitsmarkt und Sozialsysteme

Die Digitalisierung könnte die nächste industrielle Revolution auslösen. Ihre Folgen: kaum absehbar. Gehen Arbeitsplätze verloren? Steigt die Produktivität? Was wird aus den Sozialsystemen? Bei einer gemeinsamen Veranstaltung des IAB mit dem Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung in Regensburg und der Akademie für Politische Bildung Tutzing diskutierten Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler und Vertreter aus Wirtschaft und Politik über diese Fragen.

Viele unserer heutigen Berufe werden aber nach und nach verschwinden – und damit auch Arbeitsplätze. An einen Beschäftigungseinbruch glaubt IAB-Forscher Professor Enzo Weber dennoch nicht. Allerdings entstünden neue Jobs nicht unbedingt auf der gleichen Qualifikationsstufe, auf der die Digitalisierung Arbeitsplätze vernichtet. Professor Holger Bonin, Forschungsdirektor am IZA Institute of Labor Economics in Bonn, sprach von einem „qualifikatorischen Mismatch“.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Dr. Jürgen Helmes, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Regensburg, sprach auf der Tagung „Arbeitsmarkt und Sozialsysteme im digitalen Wandel“ am 5. und 6. April an der Akademie für Politische Bildung Tutzing sogar von der Schicksalsfrage für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Einen disruptiven Wandel erwartet Professor Hartmut Hirsch-Kreinsen von der Technischen Universität Dortmund jedoch nicht.

Steigende Arbeitslosigkeit, aber auch das Verschwimmen von Länder- und Betriebsgrenzen in der digitalen Welt, haben Einfluss auf den Sozialstaat, da seine Finanzierungsgrundlage wegbricht oder nicht mehr nachvollziehbar ist. Laut Professor Hans J. Pongratz von der Ludwig-Maximilians-Universität München leben zwar noch kaum Deutsche von Crowdworking auf Online-Plattformen, ihre Zahl könnte in den kommenden Jahren aber steigen.

Dennoch birgt die Digitalisierung auch Chancen für den Sozialstaat: eine Verlängerung des Erwerbslebens durch geringere Gesundheitsrisiken und neue Jobs für Menschen mit Behinderung, die nicht mehr zwangsläufig mobil sein müssen. Professorin Martina Heßler von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg wies zudem darauf hin, dass es bereits ein soziales Sicherungssystem gebe und sich dieses gestalten lasse. Markus Müller vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales betonte, das Ministerium arbeite daran, die Gesetzgebung an die Arbeitsformen der Zukunft anzupassen.

Wie Wohnviertel, Arbeitsplätze und Stadtverwaltung einmal aussehen könnten, stellten Dr. Peter Jakobowski vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung in Bonn und Steffen Braun vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart vor.

» <https://www.iab-forum.de/die-naechste-industrielle-revolution-chancen-und-risiken-der-digitalisierung-fuer-arbeitsmarkt-und-sozialsysteme>



Nahmen die Chancen und Risiken der Digitalisierung für Arbeitsmarkt und Sozialsysteme in den Blick (von links): Prof. Dr. Jürgen Jerger von der Universität Regensburg, Prof. Dr. Ulrich Walwei, kommissarischer Direktor des IAB, Dr. Wolfgang Quaiser von der Akademie für Politische Bildung Tutzing, Markus Müller vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Dr. Jürgen Helmes, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Regensburg.
Foto: Akademie für Politische Bildung Tutzing

 05 | 2019

Nürnberger Gespräche: Ausblutendes Land, überlastete Großstädte – sind gleichwertige Lebensverhältnisse eine Illusion?

Verödende Ortskerne hier, Wohnungsmangel und Verkehrsinfarkt dort: Die Kluft zwischen strukturschwachen ländlichen Regionen und boomenden Großstädten scheint unaufhörlich zu wachsen. Inwieweit spiegelt diese Einschätzung die reale Lage wider? Und was kann die Politik den wachsenden regionalen Unterschieden entgegensetzen? Oder sollte sie manche Regionen besser ganz aufgeben? Über diese und

andere Fragen diskutierten Expertinnen und Experten bei den Nürnberger Gesprächen am 6. Mai.

Tatsächlich scheint es eine Art regionalen Matthäus-Effekt zu geben („Wer hat, dem wird gegeben.“), wie IAB-Vizedirektor Professor Ulrich Walwei zu Beginn am Beispiel boomender Großstädte aufzeigte. Ganz anders die strukturschwachen ländlichen

Regionen mit schrumpfender und alternder Bevölkerung, die von der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung abgehängt zu werden drohen. Die sich abzeichnenden Zukunftstrends könnten die regionale Kluft noch vertiefen.

Die Teilnehmer der Podiumsdiskussion, die von WDR-Wirtschaftsredakteur Frank Christian Starke moderiert wurde, teilten dieses eher pessimistische Szenario indes nur bedingt. So warnte Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly davor, aktuelle Trends einfach fortzuschreiben. Dass Menschen vom Land in die Städte strömen, müsse keineswegs in Zukunft so bleiben. Laut Elke Pahl-Weber, Professorin am Institut für Stadt- und Regionalplanung der Technischen Universität Berlin, hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte eher ein Stadt-Land-Kontinuum herausgebildet. Historisch nicht unbekannt, aber in dieser Zeit neu sei, dass „einige wenige Orte nicht mehr existenzfähig sind“.

Dr. Klaus-Peter Potthast, Abteilungsleiter im Bayerischen Wirtschaftsministerium, machte deutlich, dass Ballungsräume weder per se Boomregionen seien noch ländliche Regionen zwangsläufig strukturschwach und unweigerlich von Landflucht bedroht. Professor Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB, wies darauf hin, dass in Westdeutschland die Beschäftigung auf dem Land sogar stärker wachsen würde als in den Städten – selbst wenn letztere die deutlich besser bezahlten Jobs bieten würden.

Gerade die Dörfer im Umland von Großstädten sind kaum von Auszehrung bedroht, denn sie sind attraktiv für junge Familien. Deutlich problematischer ist die Situation in ländlichen Regionen, die nicht mehr im Dunstkreis prosperierender Städte liegen.

Die These, dass der ländliche Raum beim digitalen Wandel oder bei der Energiewende gegenüber den Städten den Kürzeren ziehen würde, stieß auf dem Podium ebenfalls nicht auf uneingeschränkte Zustimmung. Und dass Regionen ökonomisch abgehängt sind, sei nicht notwendigerweise ein Dauerzustand.

Gleichwohl ist die Kluft zwischen strukturstarken und strukturschwachen Regionen in Deutschland erheblich und sie nimmt bislang eher zu als ab. Es besteht also Handlungsbedarf, denn dass sehr strukturschwache Regionen nicht sich selbst überlassen werden sollten, war auf dem Podium weitgehend unstrittig.

Für Pahl-Weber und Potthast geht es nicht zuletzt darum, Eigeninitiative und bürgerschaftliches Engagement vor Ort durch gute staatliche Rahmenbedingungen zu fördern. Um strukturschwache Regionen etwa an der Grenze zu Polen oder Tschechien zu fördern, regte Blien eine stärkere Vernetzung mit diesen Ländern an. Eine weitere Option ist die Verlagerung staatlicher Behörden. Erfolgversprechender scheint allerdings eine Dezentralisierung wissenschaftlicher Einrichtungen zu sein, weil diese auch als Kristallisationskeime für Unternehmensansiedlungen dienen können.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg ausgerichtet.

» <https://www.iab-forum.de/nuernberger-gespraechе-ausblutendes-land-ueberlastete-grossstaedte-sind-gleichwertige-lebensverhaeltnisse-eine-illusion>

» <https://www.youtube.com/watch?v=fxFTjnJ24N4>



Diskutierten über gleichwertige Lebensverhältnisse in Stadt und Land (von links): Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly, Klaus-Peter Potthast vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie, Moderator Frank Christian Starke, WDR-Wirtschaftsredakteur, Prof. Elke Pahl-Weber von der Technischen Universität Berlin und Prof. Dr. Uwe Blien vom IAB. Foto: Andrea Kargus, IAB

IAB wird erneut mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet

Das Arbeits- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen, stellt für viele Familien eine große Herausforderung dar. Das IAB bietet zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern – wie beispielsweise flexible Arbeits- und Pausenzeiten, verschiedene Teilzeitarbeitsformen während der Elternzeit oder Telearbeit.

Im Jahr 2009 wurde das IAB als familienfreundliches Institut im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ zertifiziert.

Nach erfolgreichem Abschluss des Dialogverfahrens im Oktober 2018 wurde das langjährig anhaltende Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erneut zertifiziert. Das Zertifikat hat nun einen dauerhaften Charakter erhalten.



Geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa: Was können wir aus Linked-Employer-Employee-Daten lernen?

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielen Ländern verringert. Dennoch verdienen Frauen laut Eurostat-Statistik zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied in jedem Land Europas heute im Durchschnitt immer noch weniger pro Stunde als Männer. Dies ist der Fall, obwohl Frauen einen großen Teil der Humankapitalücke (Wissen, berufliche Erfahrungen, Qualifikationen et cetera) zu Männern schließen und sie beim Erwerb von akademischen Qualifikationen sogar überholen konnten.

Unter Berücksichtigung der beobachtbaren persönlichen Merkmale ist es verblüffend, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle weiterhin so ausgeprägt ist. Aus anderen Studien ist bekannt, dass der konkrete Arbeitsplatz hierbei eine große Rolle spielt und möglicherweise einen Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erklären kann. In Haushaltsdaten, die die Forschung in diesem Bereich dominieren, fehlen jedoch normalerweise Informationen über Betriebe.

Der Workshop „The Gender Wage Gap in Europe: What Can We Learn Using Linked Employer-Employee Data?“ brachte am 20. und 21. Mai in Nürnberg eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern zusammen, die Linked-Employer-Employee-Daten nutzen, um die Rolle von Arbeitgebern und Beschäftigungspraktiken

für die Erklärung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Europa besser zu verstehen.

Die Vorträge zeigten, wie Linked-Employer-Employee-Daten Forschende und politische Entscheidungsträger darin unterstützen können, die Mechanismen zu verstehen, die den Lohnungleichheiten zugrunde liegen. Denn diese Daten ermöglichen Einblicke, die mit klassischen Befragungen von Einzelpersonen und Haushalten nicht gewonnen werden können. Jeder der Vorträge machte die Bedeutung des Arbeitsplatzes und des Unternehmens für die Erklärung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten deutlich.

Die Veranstaltung wurde vom IAB, vom University College London und der Londoner Cass Business School organisiert.

» <https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefalle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht>

Digitalisierung und Globalisierung aus deutsch-tschechischer Perspektive

Welche Chancen bringen Digitalisierung und Globalisierung für den Arbeitsmarkt, welche Herausforderungen sind damit verbunden? Diese und weitere Fragen diskutierten Forschende auf einer gemeinsamen Konferenz vom IAB, der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und dem CERGE-EI am 29. Mai in Prag. Ein wichtiges Thema war dabei die von Volkswagen forcierte Umstellung auf die Produktion von Elektroautos und die damit verbundenen Umstrukturierungen in der Produktion in den VW-Werken in Emden und Kvasiny (Tschechien).

Das IAB arbeitet seit mehreren Jahren mit dem Center for Economic Research and Graduate Education – Economics Institute (CERGE-EI) zusammen, einer gemeinsamen Einrichtung der Karls-Universität Prag und der Tschechischen Akademie der Wissenschaften. So werden in gemeinsamen Forschungsprojekten unter anderem die Arbeitsmarkteffekte ausländischer Direktinvestitionen in Tschechien untersucht. Das auf Seiten des IAB von Dr. Michael Moritz geleitete Kooperationsprojekt wird von der Bayerisch-Tschechischen Hochschulagentur des Bayerischen Hochschulzentrums für Mittel-, Ost- und Südosteuropa gefördert. Auf tschechischer Seite ist Professor Daniel Münich, Geschäftsführer des Institute for Democracy and Economic Analysis, einem Think-Tank vom CERGE-EI, für die Kooperation verantwortlich.

Die diesjährige Konferenz stand unter der Überschrift „Labor Market Challenges in Times of Globalization, Technological and Demographic Change“. Daran knüpfte auch Jan Švejnar, Professor an der Columbia University in New York City und Mitbegründer von CERGE-EI, in seiner Keynote-Rede an. Die Themen der wissenschaftlichen Vorträge in den nachfolgenden Sessions befassten sich mit internationalem Handel, Migration, Arbeitsmarktpolitik, Technologie, Humankapital und regionaler Entwicklung. Die Vortragenden waren von verschiedenen europäischen Universitäten und Forschungsinstituten nach Prag gereist, so unter anderem aus Irland, Italien und Frankreich. Auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom IAB und dem CERGE-EI stellten ihre Projekte vor.

Zum Abschluss diskutierten Fachleute aus Wirtschaft, Politik und Forschung, wie die Umstrukturierung der Automobilbranche hin zur Elektromobilität und die zunehmende Automatisierung der Produktion den Arbeitsmarkt verändern. An der Podiumsdiskussion beteiligten sich Professor Jan Švejnar, Professorin Sabine Pfeiffer, Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik-Arbeit-Gesellschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Manfred Wulff, Betriebsratsvorsitzender des Volkswagen-Werks in Emden, und Jan Klesla vom Ministerium für Industrie und Handel der Tschechischen Republik. Moderator der Diskussion war Professor Štěpán Jurajda vom CERGE-EI.

Das Fazit der Diskussion: Insbesondere Deutschland ist mit seinem Ausbildungssystem gut gerüstet für die Weiterqualifizierung von Beschäftigten. Gleichzeitig dürfen aber europäische Firmen die Digitalisierung nicht verschlafen. Hier besteht auch Handlungsbedarf vonseiten der Politik.

» <https://www.iab-forum.de/digitalisierung-und-globalisierung-aus-deutsch-tschechischer-perspektive>

» https://www.youtube.com/watch?v=rU4hKTZ-gu08&feature=emb_logo



Diskutierten über die Herausforderungen durch Elektromobilität und Automatisierung für den Arbeitsmarkt (von links): Moderator Prof. Štěpán Jurajda vom CERGE-EI, Jan Klesla vom Ministerium für Industrie und Handel der Tschechischen Republik, Manfred Wulff, Betriebsratsvorsitzender des Volkswagen-Werks in Emden, Prof. Jan Švejnar von der Columbia University in New York City und Prof. Sabine Pfeiffer von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Foto: Veronika Hecht, IAB

 06|2019

Ruben Bach erhält Lorenz-von-Stein-Preis

Dr. Ruben Bach, Stipendiat im Graduiertenprogramm des IAB und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg von 2015 bis 2018, erhält für seine Dissertation zum Thema „Wiederholte Messungen – verändertes Verhalten?“ den Lorenz-von-Stein-Preis. Der Sozialwissenschaftler zeigt darin, inwiefern wiederholte Befragungen sowohl Antworten als auch Verhalten von Befragten (unbeabsichtigt) beeinflussen.

Das Problem der Datenqualität und -zuverlässigkeit stellt in einer Zeit sinkender Umfrageteilnahmen und manipulierter Umfragedaten die größte Herausforderung für Befragungen dar, insbesondere bei Längsschnittstudien. Diesem Aspekt widmet sich Ruben Bach in seiner Dissertation und untersucht im Rahmen von Quer- und Längsschnittstudien die verschiedenen Ausprägungen von Datenverzerrungen durch sogenannte „conditioning effects“. Er kommt zu dem Ergebnis, dass diese Effekte besonders auf der Verhaltensebene in Längsschnittstudien nachweisbar sind, aber auch darüber hinaus Relevanz besitzen. Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung ist eine der zentralen Herausforderungen der Personalarbeit an Hochschulen, Ressortforschungseinrichtungen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

tungen. Sie bedeutet dabei die Ausgestaltung der Personalentwicklung mit einem besonderen Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ziel der Realisierung echter Chancengleichheit.

Der Lorenz-von-Stein-Preis wird von der Lorenz-von-Stein-Gesellschaft, der Fördergesellschaft des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung, jährlich für die zwei besten sozialwissenschaftlichen Dissertationen an der Universität Mannheim vergeben.

» <https://www.mzes.uni-mannheim.de/d7/de/news/press-releases/lorenz-von-stein-preis-in-diesem-jahr-an-zwei-preistraeger-vergeben>



Dr. Ruben Bach erhält für seine Dissertation den Lorenz-von-Stein-Preis. Foto: private Aufnahme

 07|2019

Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten?

Heute kann bei den Studienabschlüssen in Deutschland von einer Gleichverteilung der weiblichen und männlichen Studierenden ausgegangen werden. Der Anteil der Frauen hat auf allen Qualifikations- und Karrierestufen kontinuierlich zugenommen. Er sinkt allerdings nach Abschluss des Studiums mit jeder weiteren Stufe auf der Karriereleiter, sodass Frauen in

akademischen Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Dieses Phänomen wird auch als „Leaky Pipeline“ bezeichnet, also als „undichte Leitung“.

Die Zeit nach einer erfolgreichen Promotion ist ein besonderer Abschnitt im Karriereverlauf von Wissen-

schaftlerinnen: In dieser Postdoc-Phase verlassen anteilig mehr hochqualifizierte Frauen als Männer die Wissenschaft. Warum das so ist und was moderne Personal- und Gleichstellungsarbeit dagegen tun kann, war Gegenstand des BarCamps „#fempostdoc – Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase“, das am 4. Juli am IAB in Nürnberg stattfand. Das IAB und die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg setzten damit ihre Fachtagung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Wissenschaft fort. Die Inhalte und der Ablauf der Tagung wurden, wie bei diesem Veranstaltungsformat üblich, selbst entwickelt.

Die mangelnde Attraktivität einer akademischen Laufbahn für promovierte Frauen kann vielfältige Gründe haben: Sie reichen von einer langjährigen, unsicheren Beschäftigungssituation, der problematischen Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie, über Geschlechterstereotype und männlich domi-

nierte Machtstrukturen im Wissenschaftssystem, bis hin zum Selbstkonzept junger Frauen.

Insgesamt standen praxisnahe und bedarfsgerechte Lösungen im Mittelpunkt. Für bereits vorhandene Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit wurden konkrete Schritte erarbeitet, um diese Angebote für Postdocs besser „an die Frau“ zu bringen. Auch die Rolle erfahrener Wissenschaftlerinnen wurde reflektiert. Auf Kritik stieß die ausschließliche Orientierung einer akademischen Karriere in Richtung Professur. Einzelne Unterstützungsmaßnahmen reichen allerdings nicht aus. Zentral ist die Frage, welche beruflichen Perspektiven sich für die Wissenschaftlerinnen daraus entwickeln lassen.

» <https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten>



Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten? Um Antworten auf diese Frage ging es beim BarCamp „#fempostdoc“. Foto: private Aufnahme

Der Wandel der Arbeitswelt stellt die Zeitarbeitsbranche vor Herausforderungen

Bereits zum achten Mal lud das IAB zum interdisziplinären „Forum Zeitarbeit“ ein. Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis trafen sich am 4. Juli in Nürnberg, um aktuelle Fragen und Trends der Zeitarbeitsbranche zu diskutieren.

Nach einem aktuellen Bericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahresdurchschnitt 2018 eine Million Leiharbeiter in Deutschland sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig beschäftigt – das sind fast 32.000 weniger als im Vorjahreszeitraum. Aktuell liegt ihre Zahl bei 924.000. Hierzu beigetragen hat sicherlich die zum 1. April 2017 in Kraft getretene Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Außerdem weitet sich der Mangel an geeigneten Arbeitskräften aus. Die Branche hat zudem die ersten Auswirkungen einer konjunkturellen Eintrübung zu spüren bekommen.

„Zeitarbeit im Wandel ist doppeldeutig – im Sinne einer sich wandelnden Wirtschaft, aber auch im Sinne eines Wandels der Branche selber“, sagte Professor Ulrich Walwei, kommissarischer Direktor des IAB, zu Beginn der Veranstaltung. Er zeigte auf, dass die

heutige Struktur der Leiharbeit und die Trends in der modernen Arbeitswelt teilweise auseinanderlaufen. Treiber von Strukturwandel und Arbeitswelt seien die Globalisierung, die Diffusion digitaler Technologien, die Klima- und Umweltpolitik, die Demografie und der Wertewandel.

Christian Baumann, Bundesvorsitzender des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. und Gesellschafter der Firma plus Personalmanagement, stellte Ergebnisse einer eigenen qualitativen Studie zu den Motiven der Nutzung von Zeitarbeit aus unternehmerischer Sicht vor. Dr. Birgit Apitzsch vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen befasste sich mit dem Verhältnis der Leiharbeit zu anderen Flexibilitätsstrategien wie Werkverträgen.

Hugo Schmitt, Vizepräsident des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister und Inhaber der Firma Schmitt GmbH in Erlangen, machte deutlich, dass die Zeitarbeit wesentliche Funktionen bei der betrieblichen Reorganisation übernehme. Professor Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs Betriebe und Beschäftigung am IAB, knüpfte in seinem Vortrag an die internationale Diskussion zum Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und industriellen Beziehungen an.

An der Podiumsdiskussion, die Professor Werner Wieduckel von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg moderierte, nahmen Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit, Ingrid Hofmann, Geschäftsführende Alleingesellschafterin der I. K. Hofmann GmbH, Johannes Jakob, Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund, und Ulrich Walwei teil.

» <https://www.iab-forum.de/der-wandel-der-arbeitswelt-stellt-die-zeitarbeitsbranche-vor-herausforderungen>



Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis trafen sich am IAB in Nürnberg, um aktuelle Fragen und Trends der Zeitarbeitsbranche zu diskutieren. Foto: Kurt Pogoda, IAB

 08/09 | 2019

Adrian Lerche erhält zwei Preise für herausragenden Forschungsartikel

Adrian Lerche, Ph.D., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich Bildung, Qualifizierung und Erwerbstätigkeit, wird für seinen Forschungsartikel „Investment Tax Credits and the Response of Firms“ zweifach ausgezeichnet. Er beantwortet darin die Frage, inwieweit Steuererleichterungen für Investitionen positive Auswirkungen auf das Produktionsverhalten von Firmen und die Bedingungen in lokalen Arbeitsmärkten haben.

Am 23. August erhält Adrian Lerche dafür den IIPF Young Economists Award beim jährlichen Kongress des International Institute of Public Finance (IIPF) an der University of Glasgow in Schottland. Das IIPF vereint weltweit Ökonomen, die auf öffentliche Finanzen spezialisiert sind. Die Auszeichnung wird jährlich an bis zu zwei junge Ökonomen vergeben, deren präsentierte Forschungsartikel durch wissenschaftliche Qualität, Kreativität und Relevanz hervorstechen.

Am 20. September folgt die Auszeichnung mit dem „Best Paper Award“ des Centre for Business Taxation, die bei der jährlich stattfindenden Konferenz für Promovierende für den besten Forschungsartikel vergeben wird. Das unabhängige Forschungszentrum an der University of Oxford in England betreibt interdisziplinäre Forschung zur Unterstützung von effektiver Steuerpolitik.



Adrian Lerche wurde für seinen Forschungsartikel zweifach ausgezeichnet. Foto: private Aufnahme

 09 | 2019

Bernd Fitzenberger ist neuer Direktor des IAB

Professor Bernd Fitzenberger, Ph.D., ist seit dem 1. September neuer Direktor des IAB. Der Wirtschaftswissenschaftler ist Nachfolger von Professor Joachim Möller, der Ende September 2018 nach elfjähriger Amtszeit in den Ruhestand gegangen war. Stellvertretender Direktor bleibt der Volkswirt Professor Ulrich Walwei. Er ist seit Juni 2002 Vizechef des IAB und leitete das Institut nach dem Ruhestand von Joachim Möller kommissarisch.

Zu Bernd Fitzenbergers zentralen inhaltlichen Forschungsgebieten gehört die Arbeitsökonomik, darunter die Arbeitsmarktpolitik und die Berufliche

Bildung. Themen seiner jüngsten Forschungsarbeiten sind beispielsweise Fragen der regionalen und beruflichen Mobilität, der Berufsorientierung und Verteilungsfragen. Die Ökonometrie, die als Teilgebiet der Ökonomie mit mathematisch-statistischen Verfahren arbeitet, beispielsweise die Arbeit mit empirischen Daten und die Durchführung kausaler Wirkungsanalysen, bildet den methodischen Schwerpunkt seiner wissenschaftlichen Tätigkeit.

Bernd Fitzenberger, Jahrgang 1963, studierte an der Universität Konstanz und an der Stanford University in den USA Volkswirtschaftslehre, Mathematik und Sta-

tistik. 1993 promovierte er an der Stanford University mit einem Ph.D. in Economics. Im Jahr 1998 habilitierte er an der Universität Konstanz und wurde dann zum Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Sozialpolitik, an die Technische Universität Dresden berufen. Von 1999 bis 2004 hatte er den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Ökonometrie, an der Universität Mannheim inne, von 2004 bis 2007 den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Labor Economics, an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, von 2007 bis 2015 den Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Seit 2015 hat er den Lehrstuhl für Ökonometrie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Ein Gespräch mit dem IAB-Direktor lesen Sie im Kapitel „Interview“ in diesem Jahresbericht.



Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., ist neuer Direktor des IAB.
Foto: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg

10 | 2019

Internationaler Workshop beleuchtet die „Black Box“ von Such- und Einstellungsprozessen auf Arbeitgeberseite

In bestimmten Regionen und Berufen haben Arbeitgeber zunehmend Schwierigkeiten, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund gewinnen Erkenntnisse zur Zahl offener Stellen und zu betrieblichen Rekrutierungsprozessen immer mehr an Bedeutung. Das IAB trägt mit der IAB-Stellenerhebung dazu bei, eine repräsentative Datengrundlage zu diesen Themen zu schaffen. Sie leistet zudem einen regelmäßigen Beitrag zu aktuellen arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen.

Der internationale Workshop „Vacancies, Hiring and Matching“ bot einem Fachpublikum Gelegenheit, sich über aktuelle empirische und theoriebasierte Forschung zu arbeitgeberseitigen Such- und Einstellungsprozessen auszutauschen. Die Veranstaltung, zu der das IAB anlässlich des 30-jährigen Bestehens der IAB-Stellenerhebung eingeladen hatte, verdeutlichte die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und damit die große Notwendigkeit hochwertiger mikroökonomischer Datensätze zur Beantwortung zahlreicher Forschungsfragen.

Professorin Nicole Gürtzgen, Leiterin des Forschungsbereichs Arbeitsmarktprozesse und Institutionen am IAB, wies auf die Bedeutung der Erforschung von Arbeitgebersuchprozessen hin. Während das Suchverhalten von Individuen bereits vielfach erforscht worden sei, werde die Personalsuche auf Arbeitgeberseite oftmals als „Black Box“ in der Arbeitsmarktökonomik bezeichnet. Dies liegt vor allem an der Datenlage. Ziel des zweitägigen Workshops am 1. und 2. Oktober war es daher, aktuelle theoretische und empirische Forschung zu diesem Thema zu diskutieren.

Professor Leo Kaas von der Goethe-Universität Frankfurt am Main präsentierte in seinem Keynote-Vortrag Ergebnisse aus zwei aktuellen Forschungsarbeiten. Gegenstand der ersten Arbeit sind sogenannte „vacancy yields“, die das Verhältnis von erfolgreichen Einstellungen zum Bestand an Vakanzen messen. Die zweite Studie beleuchtete den Zusammenhang zwischen der Nutzung unterschiedlicher Suchkanäle bei Einstellungsprozessen und verschiedenen Betriebsmerkmalen. Professor Josef Zweimüller von

der Universität Zürich stellte in seinem Keynote-Vortrag Ergebnisse einer aktuellen Studie vor, die sich unter anderem mit dem Zusammenhang zwischen Einstiegsgehältern und Vakanzdauern am österreichischen Arbeitsmarkt befasst.

Die insgesamt neun Sitzungen widmeten sich den Themen Rekrutierungskanäle und Suchfraktionen, Einstellungen und Institutionen, Arbeitsnachfrage und Beschäftigungsdynamik, Matching und Arbeitsmarktreformen, Datengrundlagen, Passungsqualität und Rekrutierungskanäle, Rekrutierungsdauern, Such- und Matching-Modelle sowie Berufe und Qualifikationsanforderungen.

Der Workshop stieß auf viel positive Resonanz. Besonders die Interdisziplinarität, das spannende Programm und die gelungene Themensetzung wurden dabei hervorgehoben. Der lebhafteste Austausch im Plenum und in persönlichen Gesprächen veranschaulichte das hohe Forschungsinteresse an den vielfältigen Fragestellungen zu arbeitgeberseitigen Such- und Einstellungsprozessen.

Insgesamt verdeutlichte die Veranstaltung die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und damit die große Notwendigkeit von hochwertigen mikroökonomischen Datensätzen für die Forschung zu diesen Prozessen. Die IAB-Stellenerhebung stellt hierbei neben weiteren Datensätzen eine einzigartige Quelle für Informationen zu Neueinstellungen und Vakanzten dar, deren Potenzial für die quantitative Forschung durch die unterschiedlichen Anwendungen deutlich wurde.

» <https://www.iab-forum.de/internationaler-workshop-beleuchtet-die-black-box-von-such-und-einstellungsprozessen-auf-arbeitgeberseite>



IAB-Direktor Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D. (Mitte), hier mit Prof. Dr. Josef Zweimüller von der Universität Zürich und Prof. Dr. Nicole Gürtzgen vom IAB, unterstrich die Bedeutung der IAB-Stellenerhebung für Forschung und Politikberatung. Foto: Kurt Pogoda, IAB

Neunte „Lange Nacht der Wissenschaften“ in der Metropolregion Nürnberg

Die neunte „Lange Nacht der Wissenschaften“ in Nürnberg, Fürth und Erlangen lockte am 19. Oktober rund 31.000 wissensdurstige Nachtschwärmer in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Damit lag die Besucherzahl auf einem ähnlich hohen Niveau wie 2017 und bestätigte die Veranstaltung in der Metropolregion erneut als größte Wissenschaftsnacht Deutschlands. Das IAB beteiligt sich in verschiedener Weise an den Veranstaltungen des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) in Nürnberg.

Über die Frage „Der ehrbare Kaufmann in Globalisierung und Digitalisierung: Auslaufmodell oder Zukunftsnotwendigkeit?“ diskutierte Dr. Britta Matthes, Leiterin der Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte am IAB, mit Professor Sven Laumer, Inhaber des Schöller-Stiftungslehrstuhls für Wirtschaftsinformatik, insbesondere Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft, an der FAU, Dirk von Vopelius, Präsident der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, und Dr. Marian Wild, Geschäftsführer designarchitektur – Portal für Dienstleistungen zu Kunstwissenschaft, Design, Architektur und Denkmalpflege sowie Kurator der

Jubiläumsausstellung zum 100-jährigen Bestehen der damaligen Handelshochschule Nürnberg, heute WiSo.

Im Rahmen des Vortragsprogramms beleuchteten IAB-Forscher Dr. Michael Oberfichtner und Matthias Collichsch von der FAU die Effekte des Betreuungsgelds auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und die Nutzung öffentlicher Kinderbetreuung. Der Frage „Private Krankenversicherung: Komfort oder Nutzen?“ ging Dr. Christine Dauth vom IAB nach. Professorin Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit am IAB und Inhaberin des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie, an der FAU, erläuterte in ihrem Vortrag „Experimente in der Arbeitsmarktforschung“ die Potenziale dieses Ansatzes, benannte Beschränkungen und stellte einige Feldexperimente vor.

Das IAB stellte zudem an seinem Infostand seine Forschungsschwerpunkte und Serviceangebote vor, informierte über Beschäftigungschancen für junge Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher am Institut ebenso wie über das Graduiertenprogramm und lud zum IAB-Quiz ein. Mit dem „Job-Futuro-maten“ konnte zudem jeder testen, zu welchem Anteil bereits heute Roboter den eigenen Beruf erledigen können.

Nürnberger Gespräche: Unser Klima retten und unsere Jobs – geht das überhaupt?

Der Klimawandel ist auf dem Vormarsch. Mit dem viel diskutierten Klimaschutzpaket will die Bundesregierung daher die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2050 um mindestens 95 Prozent reduzieren. Die vorgesehenen Maßnahmen halten indes nicht nur die Fridays-for-Future-Aktivist*innen für unzureichend. Zugleich erheben sich auch die Stimmen derjenigen, die Beschäftigungsverluste befürchten. Die Nürnberger Gespräche am 21. Oktober widmeten sich deshalb der Frage, ob und wie beides gerettet werden kann – unsere Jobs und unser Klima.

IAB-Vizedirektor Professor Ulrich Walwei zeigte sich in seinem Einführungsreferat überzeugt, dass ein konsequenter Klimaschutz einen massiven Strukturwandel

auslösen werde. Es werde Wirtschaftszweige geben, die spürbar an Bedeutung und damit an Beschäftigung verlören. Gesamtwirtschaftlich betrachtet müsse sich der Klimaschutz jedoch nicht zwingend negativ auf die Beschäftigung auswirken, denn dadurch könnten auch neue Jobs entstehen, etwa in der regenerativen Energiewirtschaft, in der Baubranche und bei der umweltfreundlichen Mobilität.

Vonseiten der Diskutantinnen und Diskutanten hagelte es fast durch die Bank mehr oder minder deutliche, teils harsche Kritik am Klimapaket der Bundesregierung. Vor allem was die Regelungen zur CO₂-Bepreisung angeht, war sich die Runde einig: Diese sei unzureichend und entfalte kaum Lenkungswirkung.

Unternehmer Alexander Hofmann war überzeugt, dass Umwelt- und Klimaschutz als ein wichtiger Innovations-treiber positive Effekte auf die Wirtschaft hat. Der Verwaltungsrat und Gesellschafter der Wiegel-Gruppe vermisst im Klimaschutzpaket vor allem innovative Anreize für Firmen, um neue Technologien zu entwickeln. Auch für Professorin Veronika Grimm, Inhaberin des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftstheorie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Vorsitzende der wissenschaftlichen Leitung des Nürnberger Energiecampus, hat die Entwicklung neuer Technologien, die beispielsweise zur Dekarbonisierung der Industriewirtschaft führen, „hohes Potenzial“ und könnte Arbeitsplätze schaffen. Wichtig sei, dass Entwicklung und Produktion künftig in Deutschland und nicht in Fernost stattfinden.

Aus Sicht von Martin Stümpfig, Sprecher für Energie und Klima der Grünen im Bayerischen Landtag, genügen neue Technologien, Anreize und gezielte Förderung allein nicht, um die ehrgeizigen Klimaziele zu erreichen. Es bedürfe auch einer Verhaltensänderung jedes Einzelnen, beispielsweise bei Mobilität und Ernährung. Der Staat müsse zudem ordnungsrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Zumindest Andrees Gentsch, Mitglied der Hauptgeschäftsführung beim Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft, vermochte dem Klimaschutzpaket der Bundesregierung auch positive Seiten abzugewinnen. So sei erstmals die Zielmarke von zehn Millionen Elektroautomobilen auf deutschen Straßen bis zum Jahr 2030 festgehalten worden. Damit lohne sich nun für Firmen eine langfristige Investition in die Ladeinfrastruktur.

Fabia Klein, Fridays-for-Future-Sprecherin für Nürnberg, forderte hingegen eine gänzliche Abkehr vom Individualverkehr, schließlich seien auch E-Autos extrem klimaschädlich. Stattdessen müsse man den öffentlichen Personennahverkehr weiter ausbauen. Zudem gäbe es Berufe in manchen Branchen, etwa der Kohle- und Autoindustrie, die nicht mehr zeitgemäß seien. Dafür entstünden an anderer Stelle, beispielsweise bei den erneuerbaren Energien, neue Arbeitsplätze. Es sei Aufgabe der Bundesregierung, die Menschen entsprechend weiterzubilden.

Wie stark Arbeitsplätze vom ökologischen Transformationsprozess betroffen sind, erläuterte IAB-Forscher Dr. Markus Janser in einem Impulsvortrag. Dabei ging er auf die drei besonders betroffenen Branchen Braunkohlebergbau, Automobilwirtschaft und Umweltwirtschaft ein.

In seinem Schlusswort suchte Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly Antworten auf eine durchaus naheliegende Frage: Woran liegt es eigentlich, dass alle das Problem kennen und man trotzdem das Gefühl hat, dass nichts so richtig vorangeht in Sachen Klimaschutz? Seine Antwort fiel eher ernüchternd aus: Weil wir uns mit Verhaltensänderungen schwertun – und zwar nicht nur in der Politik, sondern auch in der Gesellschaft. Klimaschutz bedeute für den Einzelnen eben auch Zumutung und Bereitschaft zum Verzicht, etwa wenn es darum gehe, Mobilität neu zu denken.

» <https://www.iab-forum.de/internationaler-workshop-beleuchtet-die-black-box-von-such-und-einstellungsprozessen-auf-arbeitgeberseite>

» https://www.youtube.com/watch?v=awf8imVeqWY&feature=emb_logo



IAB-Vizedirektor Prof. Dr. Ulrich Walwei.



Prof. Dr. Veronika Grimm von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.



Unternehmer Alexander Hofmann von der Wiegel-Gruppe.



Fabia Klein, Fridays-for-Future-Sprecherin für Nürnberg.



IAB-Forscher Dr. Markus Janser.



Andrees Gentsch vom
Bundesverband der Energie-
und Wasserwirtschaft.



Grünenpolitiker und
Landtagsabgeordneter
Martin Stümpfig.



Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly.

Fotos: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg

Sozialpartnerschaft und soziale Sicherung stehen unter Druck

Heute findet die sozialpartnerschaftliche Kooperation in Deutschland im Wesentlichen auf drei Ebenen statt. Zum einen handeln die Sozialpartner Löhne und Arbeitsbedingungen aus und halten diese in Tarifverträgen fest. Zum anderen kooperieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Firmenebene. Über Aufsichts- und vor allem Betriebsräte ist die Arbeitnehmerseite an Entscheidungen in Unternehmen beteiligt. Sie wird aber zugleich auch in die Pflicht genommen, zum Wohlergehen und Erfolg des Unternehmens beizutragen. Schließlich kooperieren beide Seiten im Rahmen der Selbstverwaltung in den Systemen der Sozialversicherung.

Doch wie ist es heute um die Sozialpartnerschaft in Deutschland bestellt? Und was sind die zentralen Herausforderungen, denen sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gegenübersehen, etwa mit Blick auf neue Beschäftigungsformen, die im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen? Diesen Fragen widmete sich die diesjährige Fachtagung „Wissenschaft trifft Praxis“ am 22. und 23. Oktober in Nürnberg. Die Veranstaltungsreihe wird vom IAB gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ausgerichtet.

In seinem Einführungsvortrag zeigte IAB-Direktor Professor Bernd Fitzenberger einige Probleme auf, denen sich die Sozialpartner heute gegenübersehen. So verzeichnen Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände seit den 1990er-Jahren erhebliche Mitglie-

derverluste. Auch die Tarifbindung schwindet. Als aktuelle Herausforderungen für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sieht Fitzenberger die Aufgabe, die zunehmend heterogenen Interessen ihrer Mitglieder aufzunehmen, und die Übertragung analoger Arbeitsbeziehungen in die digitale Welt.

Mit neuen Herausforderungen durch die Digitalisierung beschäftigte sich auch Dr. Monika Queisser, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik bei der internationalen Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), in ihrer Keynote. Dabei ging sie vor allem auf das Problem mangelnder sozialer Absicherung von Selbstständigen ein, die ihre Arbeit über digitale Plattformen anbieten. Mit der Frage, wie die soziale Absicherung von Plattformarbeitern organisiert werden könne, setzte sich auch Professor Enzo Weber auseinander, der am IAB den Forschungsbereich Gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Prognosen leitet. Zu diesem Zweck präsentierte er ein von ihm entwickeltes Modell der „Digitalen Sozialen Sicherung“.

„Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen gleicht immer mehr einem Schweizer Käse – von außen solide, aber innen viele Löcher“, so beschrieb Professor Claus Schnabel, Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), den aktuellen Zustand des deutschen Modells industrieller

Beziehungen. In seinem Vortrag zeichnete Schnabel die verschiedenen Erosionsprozesse nach, von denen dieses deutsche Modell aktuell betroffen ist.

Workshop I: Veränderung der Sozialpartnerschaft

Bei allen Differenzen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gilt die Geschichte der Sozialpartnerschaft in Deutschland unter dem Strich als Erfolgsgeschichte. Darin waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des von IAB-Forscher Dr. Jens Stegmeier moderierten Workshops zur Veränderung der Sozialpartnerschaft mehrheitlich einig. Allerdings kamen auch Kritikpunkte und Zukunftssorgen zur Sprache.

Professor Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs Betriebe und Beschäftigung am IAB und Inhaber eines Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Arbeitsökonomie an der FAU, ging unter anderem auf das Verhältnis von Branchen- und Firmentarifverträgen ein. Helena Schneider, wissenschaftliche Mitarbeiterin am arbeitgebernahen Institut für Wirtschaftsforschung (IW) in Köln, beleuchtete in ihrem Vortrag die Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie. Professor Thorsten Schulten, Referent für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung und Honorarprofessor an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, diskutierte in seinem Vortrag unterschiedliche Wege zur Stärkung der Tarifbindung.



IAB-Vizedirektor Prof. Dr. Ulrich Walwei (links) mit Moderator Uwe Ritzer.



Petra Reinbold-Knape, Vorstandsmitglied bei der IG BCE.



Andre Müller von der BDA.



Veronika Mirschel von ver.di.

Workshop II: Soziale Absicherung Selbstständiger

In einem parallel stattfindenden Workshop, der von IAB-Forscher Dr. Michael Oberfichtner moderiert wurde, standen Probleme bei der sozialen Absicherung von Selbstständigen im Mittelpunkt.

Karl Brenke, Arbeitsmarktexperte am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin, taxiert in seinem Vortrag die Obergrenze der im Alter nicht ausreichend abgesicherten Selbstständigen auf maximal 15 Prozent. Dr. Andreas Lutz, Vorstandsvorsitzender des Verbandes der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD), griff in seinem Vortrag das Thema Scheinselbstständigkeit auf. Hier sei insbesondere die bestehende Rechtsunsicherheit ein wesentliches Problem. Veronika Mirschel, Leiterin des Referats Selbstständigkeit bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di., erläuterte in ihrem Vortrag, warum Selbstständige mitunter nur unzureichend sozial abgesichert sind.

Podiumsdiskussion

In der abschließenden Podiumsdiskussion, die von Uwe Ritzer, Redakteur bei der Süddeutschen Zeitung, moderiert wurde, lobte IAB-Vizedirektor Professor Ulrich Walwei die deutsche Sozialpartnerschaft als positiven Treiber für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Wirtschaftlicher Wandel und Krisenprozesse ließen sich mit einem sozialpartnerschaftlichen System besser bewältigen als ohne.

Petra Reinbold-Knape, Vorstandsmitglied bei der IG Bergbau-Chemie-Energie (BCE), zeigte sich davon überzeugt, dass die Sozialpartner den technologischen Wandel nur dann erfolgreich gestalten können, wenn es ihnen gelingt, den Beschäftigten die Angst etwa vor der Digitalisierung zu nehmen. Die Unternehmen müssten ihre entsprechenden Strategien offen und transparent mit ihren Betriebsräten besprechen. Zugleich wusste sie sich mit Walwei darin einig, dass es in der Tarifpolitik nicht um eine unbegrenzte Flexibilisierung gehen könne.



IAB-Direktor Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D.



Dr. Monika Queisser von der OECD.



Prof. Dr. Enzo Weber vom IAB.



Prof. Dr. Claus Schnabel von der FAU.



Prof. Dr. Lutz Bellmann vom IAB.



Helena Schneider vom IW Köln.



Prof. Dr. Thorsten Schulten vom WSI.



Dr. Andreas Lutz, Vorstandsvorsitzender des VGSD.

Andre Müller, Abteilungsleiter für Lohn- und Tarifpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), sah die zentrale Herausforderung für die Sozialpartnerschaft darin, flexible und differenzierte Lösungsmodelle zu entwickeln, die sowohl die Beschäftigten mitnehmen als auch den

unterschiedlichen Gegebenheiten auf einzelbetrieblicher Ebene Rechnung tragen.

» <https://www.iab-forum.de/sozialpartnerschaft-und-soziale-sicherung-stehen-unter-druck>

Tagung zu Schnittstellen zwischen Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

Am 29. und 30. Oktober fand das zweite, gemeinsam vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung und vom IAB veranstaltete Forum „Higher Education and the Labour Market“ (HELM) in Hannover statt. Die Tagung versammelte Beiträge aus dem In- und Ausland, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit den Schnittstellen zwischen Hochschulbildung und Arbeitsmarkt beschäftigen.

Ein besonderer Themenschwerpunkt lag auf den Auswirkungen unterschiedlicher Zugänge zum Studium und unterschiedlicher Studienformen, wie zum Beispiel dualer Studiengänge, auf die Bildungs- und Erwerbsverläufe der Studierenden. Weitere Themen

waren unter anderem Bildungserträge, die regionale oder soziale Mobilität von Studierenden, der Studienverlauf von Promovierenden und der Erwerbseinstieg von Promovierten.

Mit Professorin Marita Jacob von der Universität zu Köln und Professor Stephan Thomsen von der Universität Hannover wurden zwei renommierte Keynote-Speaker gewonnen. Mit ihren Vorträgen zu Ungleichheiten im Zusammenhang mit studentischer Beschäftigung sowie zu den Folgen von Bildungsexpansion und Bologna-Prozess für den Arbeitsmarkt gaben sie wichtige Inputs für die Diskussionen im Rahmen der Veranstaltung.



11 | 2019

Die Forschung setzt bei der Evaluation politischer Maßnahmen zunehmend auf Feldexperimente

Um die kausalen Effekte politischer Maßnahmen zu evaluieren, setzt die Forschung zunehmend auf Feldexperimente. Mit der Tagung „Field Experiments in Policy Evaluation“ hat das IAB diese Entwicklung aufgegriffen. IAB-Direktor Professor Bernd Fitzenberger begrüßte am 21. und 22. November in Nürnberg 31 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, die sich intensiv über einschlägige Forschungsprojekte austauschten.

Zum Auftakt der Konferenz präsentierte Professor Gerard van den Berg von der University of Bristol in Großbritannien in seiner Keynote erste Erkenntnisse aus einem Kooperationsprojekt mit dem IAB zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige.

Der Frage, warum Personen in Frankreich, die Anspruch auf Sozialleistungen haben, diese nicht beziehen, ging Todor Tochev von der britischen University of Warwick nach. Dr. Daniel Kühnle, Juniorprofessor an der Universität Duisburg-Essen, präsentierte Ergebnisse eines Experiments zur Verbesserung der Lebenssituation von Obdachlosen in Australien.

Die Langzeiteffekte des Förderprogramms „Pro Kind“, das sich an Familien wendete, die besonderen Herausforderungen gegenüberstehen, stellte IAB-Forscher Dr. Malte Sandner vor. Daniela Araujo, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, beleuchtete den Zusammenhang zwischen

der Gestaltung des Auswahlverfahrens von Lehrkräften und Schülerleistungen.

Gustav Kjellsson, Ph.D., von der Universität Göteborg in Schweden, berichtete über ein dortiges Informationsexperiment zu der Frage, wie Versicherte ihre Krankenversicherung zwischen mehreren Anbietern auswählen. Dr. Adrian Chadi, Juniorprofessor an der Universität Konstanz, verglich mehrere Interventionen, die darauf abzielten, dass mehr Beschäftigte eines ecuadorianischen Unternehmens Gripeschutzimpfungen nutzen.

Viele Feldexperimente beruhen darauf, dass eine Gruppe zufällig ausgewählter Studienteilnehmer zur Teilnahme an einer Intervention ermuntert wird. Allerdings nehmen nicht alle diese Personen tatsächlich an der Intervention teil. Bei längeren Interventionen kann es zudem vorkommen, dass zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Personen teilnehmen. Professor Steven Lehrer von der Queen's University in Kanada zeigte Wege auf, wie Forscher mit derartigen Situationen umgehen können.

Dr. Sarah Necker, wissenschaftliche Mitarbeiterin und geschäftsführende Forschungsreferentin am Walter Eucken Institut Freiburg, untersuchte die Bereitschaft von Handwerksbetrieben in Deutschland, schwarz zu arbeiten. Dr. Patrick Arni von der University of Bristol analysierte am Beispiel der Schweiz die Rolle von persönlichen Netzwerken bei der Jobsuche. IAB-Forscher Dr. Michael Oberfichtner präsentierte erste Ergebnisse eines Modellprojekts, in dem der Zeitpunkt

des ersten Treffens mit der Vermittlungsfachkraft bei drohender Arbeitslosigkeit variiert wurde.

Joachim Piepenburg von der Universität zu Köln präsentierte Ergebnisse eines Projekts aus Deutschland, das Jugendlichen in Abschlussklassen die Teilnahme an einem eintägigen Workshop zur Studienorientierung ermöglichte. Melinda Erdmann und Irena Pietrzyk, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, untersuchten, ob Mentoring-Programme Jugendliche aus bildungsfernen Familien dazu ermutigen, ein Studium anzustreben. Professor Michael Rosholm von der Aarhus Universität in Dänemark schloss die Konferenz mit der zweiten Keynote zu einem Experiment aus Dänemark, das sich mit einer möglichen Steigerung der Mathematik-Leistungen von Schülerinnen und Schülern befasste.

Die beiden Konferenztage machten die breite Anwendbarkeit von Feldexperimenten zur Evaluation von Politikmaßnahmen deutlich. Zwar sind Feldexperimente im Vergleich zu anderen Arten der Wirkungsforschung wesentlich aufwendiger, dafür versprechen gut gemachte Feldexperimente belastbarere Evidenz zu den Wirkungen von Maßnahmen und können dadurch zu einer evidenzbasierten Politikgestaltung beitragen.

» <https://www.iab-forum.de/die-forschung-setzt-bei-der-evaluation-politischer-massnahmen-zunehmend-auf-feldexperimente>



IAB-Forscher Dr. Michael Oberfichtner (links) im Gespräch mit Prof. Dr. Michael Rosholm von der Aarhus University.



Prof. Dr. Gerard van den Berg von der University of Bristol (links) im Gespräch mit Prof. Dr. Steven Lehrer von der Queen's University.



12|2019

Digitale Potenziale nutzen und gestalten

Die Digitalisierung ist Treiber eines Strukturwandels, der das Wirtschafts- und Arbeitsleben dynamisch verändert. Wie lassen sich digitale Potenziale nutzen und gestalten? Und welchen Herausforderungen sieht sich die Wirtschaftspolitik angesichts des umfassenden digitalen Wandels gegenüber? Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer gemeinsamen Konferenz von Wirtschaftsdienst, der von der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft herausgegebenen Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, und dem IAB am 2. Dezember in Berlin.

Nach einem Impulsvortrag von Professor Thomas Franke von der Universität zu Lübeck zum Thema „Der Mensch als Kompass für die Digitalisierung“ befasste sich die erste Session mit der Digitalisierung in Unternehmen und auf Märkten. Professor Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, beschäftigte sich in seinem Vortrag mit der Umsetzung der Digitalisierung auf Unternehmensebene. Die Marktposition der Digitalunternehmen nahm Professor Justus Haucap, Direktor des Düsseldorf Institute for Competition Economics, in den Blick. Professorin Ina Schieferdecker vom Bundesministerium für Bildung und Forschung betrachtete in ihrem Beitrag Forschung und Innovation im Kontext der Förderung von Künstlicher Intelligenz.

Die zweiten Session befasste sich mit der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt. Professor Enzo Weber vom IAB ging in seinem Vortrag darauf ein, wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert. Professorin Melanie Arntz vom ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung betrachtete die Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit aus makroökonomischer Perspektive. Professor Paul Schoukens von der Katholieke Universiteit Leuven in Belgien referierte darüber, wie neue Arbeitsformen wie Plattformarbeit in das Sozialversicherungssystem integriert werden können.

In der von Juniorprofessor Christian Breuer, Chefredakteur des Wirtschaftsdienstes, moderierten abschließenden Podiumsdiskussion sprachen Dr. Julia Borggräfe vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dr. Philipp Steinberg vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Michael Hüther und Enzo Weber über die verschiedenen wirtschaftspolitischen Handlungsfelder, auf denen die Politik wirken kann.

Weitere Informationen zur Veranstaltung:

» <https://www.iab-forum.de/sozialpartnerschaft-und-soziale-sicherung-stehen-unter-druck>

Die Vorträge der Konferenz sind online in einem Wirtschaftsdienst-Sonderheft erschienen.

» <https://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2020/heft/13.html>

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)

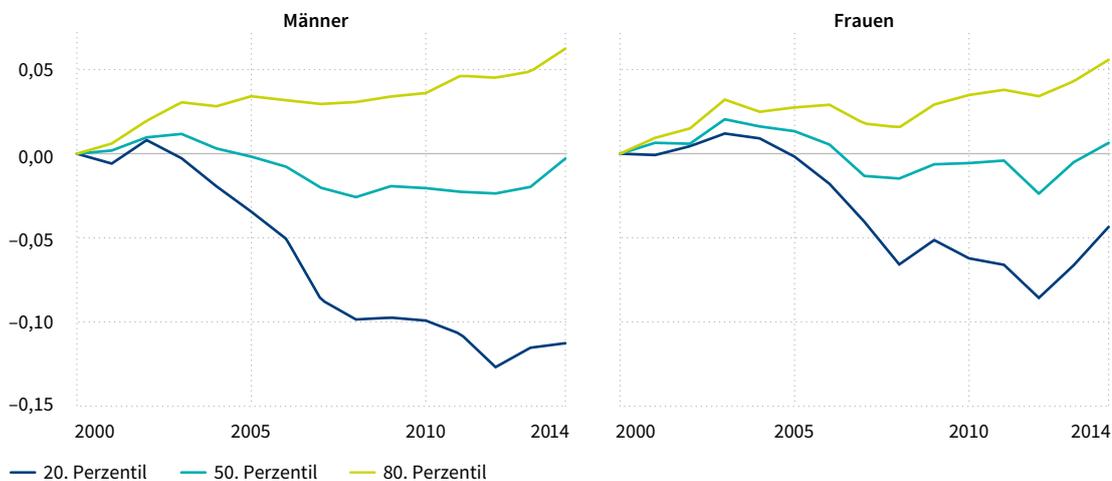


Prof. Dr. Ulrich Walwei
Vizedirektor
(zugleich kommissarischer Direktor bis 31.08.2019)

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“

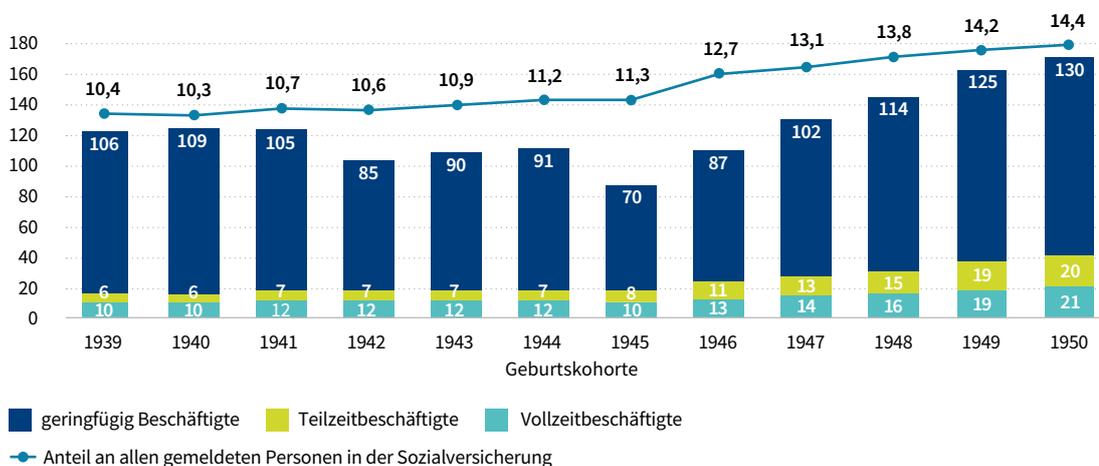
Der Bereich hat auch 2019 mit der Seminarreihe „Macroeconomics and Labor Markets“, die gemeinsam mit Prof. Christian Merkl (FAU Erlangen-Nürnberg) organisiert wird, zur wissenschaftlichen Vernetzung beigetragen. In dieser Reihe präsentierten folgende externe Gäste ihre aktuellen Forschungsarbeiten: José 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-

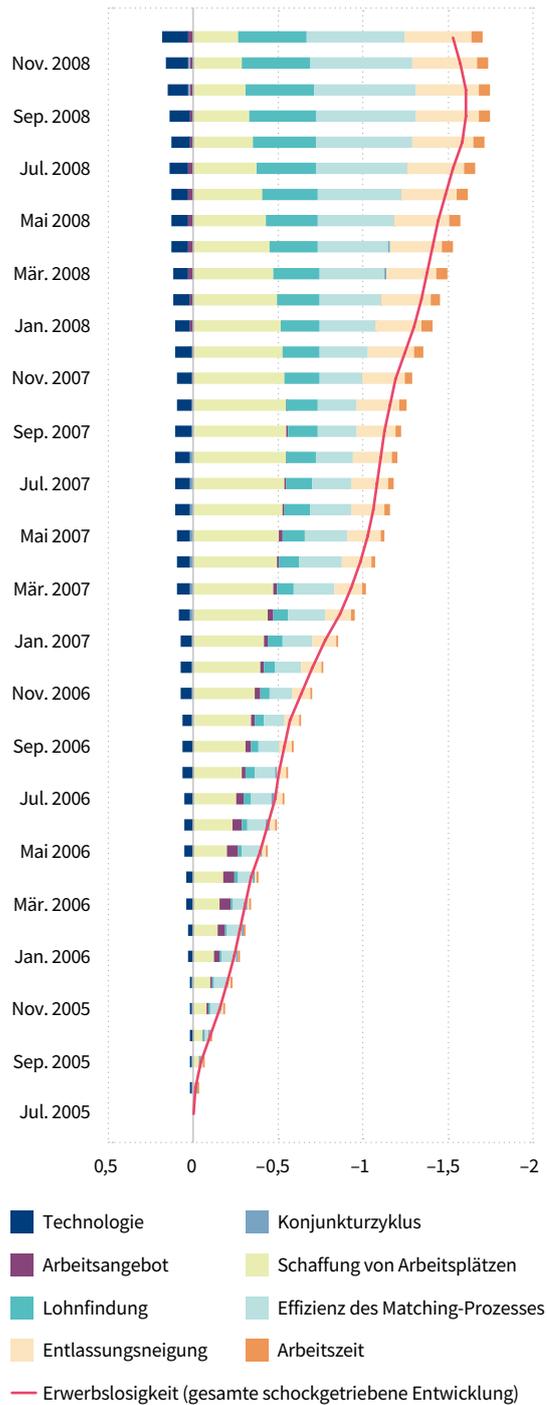
aufschwung waren eine steigende Matching-Effizienz und Intensität bei der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die sinkende Entlassungsneigung. Dies deutet auf eine wichtige Rolle der Hartz-Reformen hin. In den vergangenen Jahren resultierte die Beschäftigungsausweitung auch aus starken Steigerungen des 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.

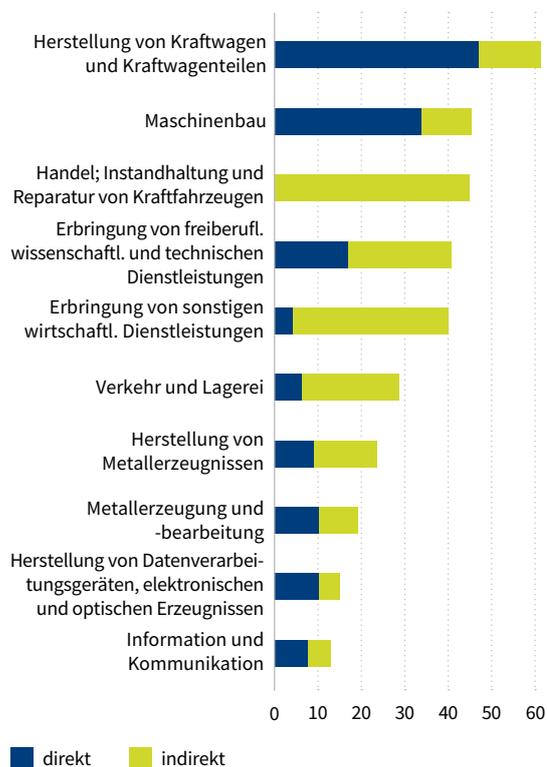
Internationale Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsvergleiche

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.

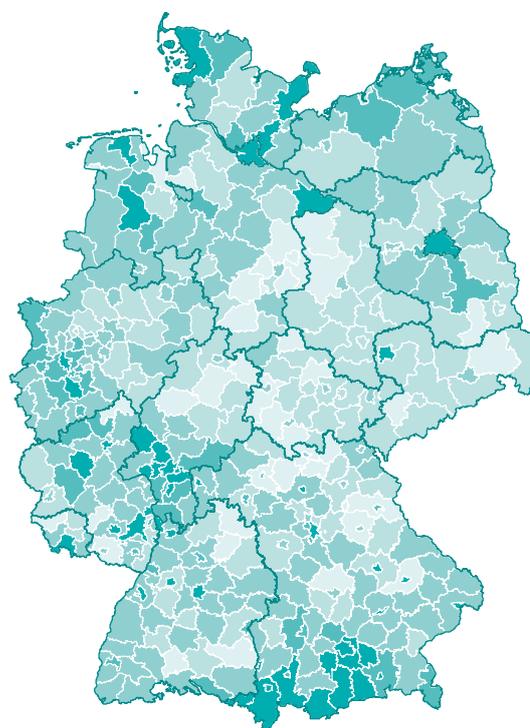


Prof. Dr. Uwe Blien
Leiter

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.

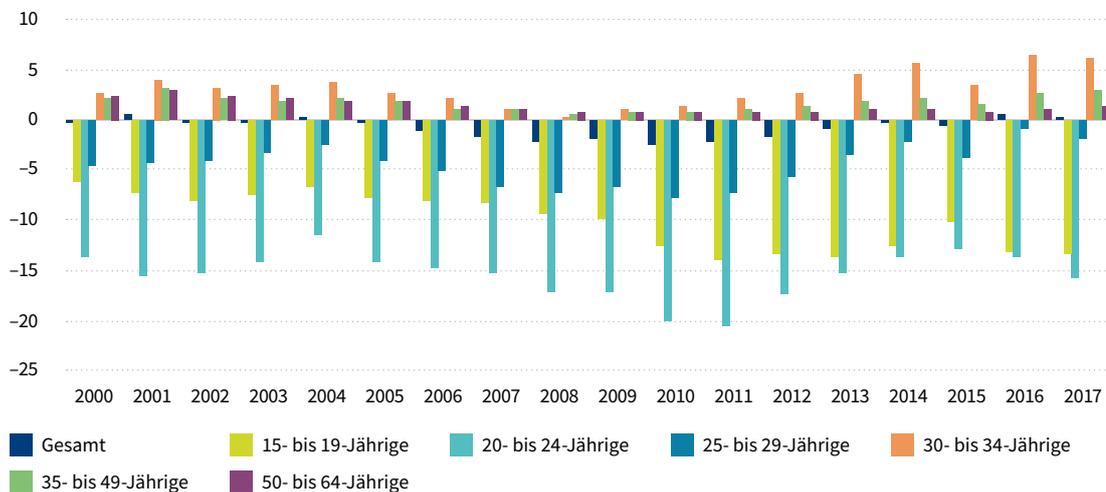


Stefan Fuchs
Leiter

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



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

Berlin-Brandenburg



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

Baden-Württemberg



von links: Daniel Jahn, Christian Faißt, Silke Hamann, Dr. Rüdiger Wapler

Hessen



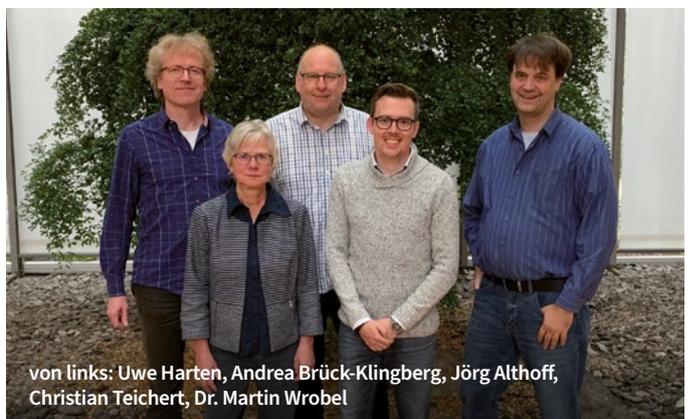
von links: Dr. Marco Weißler, Annette Röhrig, Dr. Carola Burkert, Peter Schaade

Bayern



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

Niedersachsen-Bremen



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

Nord



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

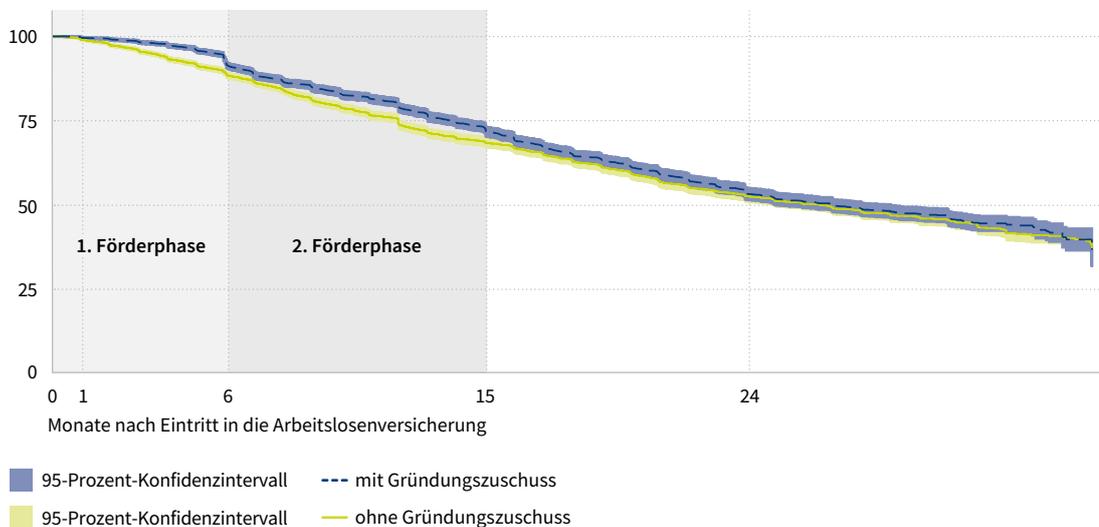
Innerhalb von zwei Jahren nach der Gründung verlässt etwa die Hälfte der Gründerinnen und Gründer die Arbeitslosenversicherung wieder. Dabei sind die Versicherungsverhältnisse von Selbstständigen, die mit dem Gründungszuschuss gefördert werden, anfangs stabiler als jene anderer Selbstständiger. Nach 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

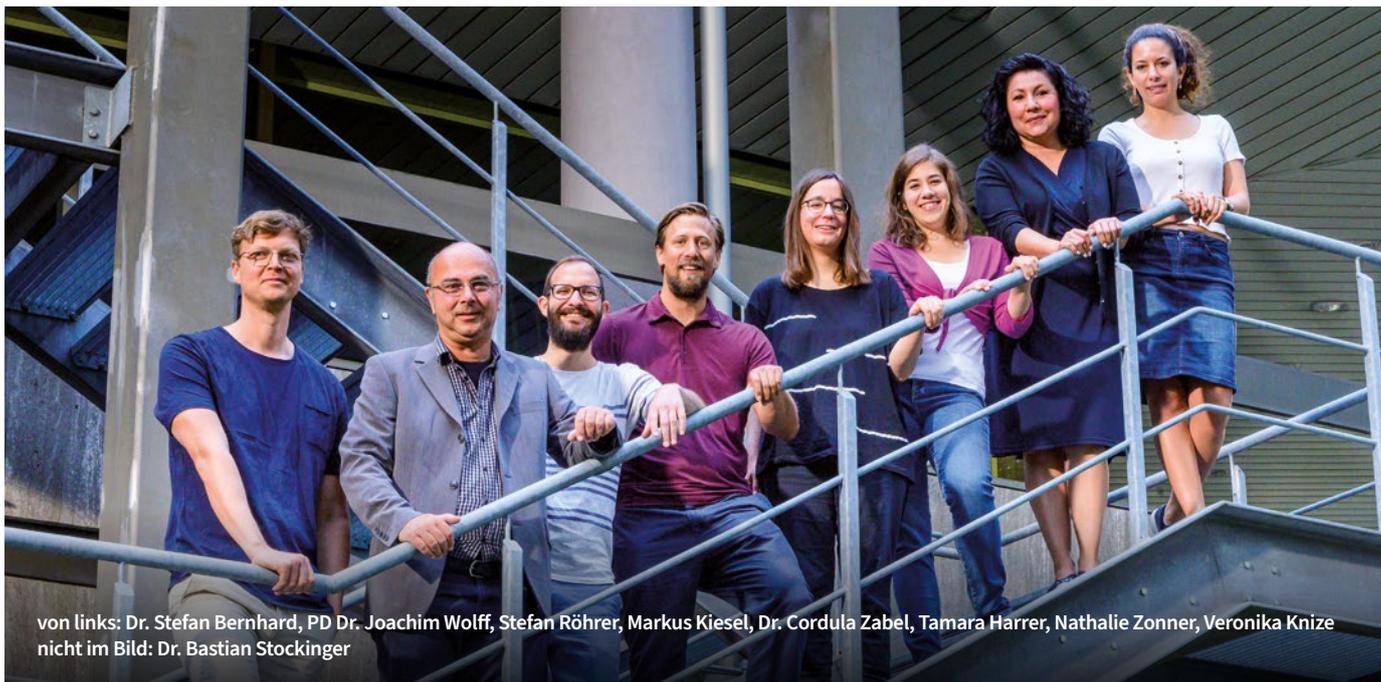


Lesebeispiel: 24 Monate nach Beginn der Versicherung sind etwa 50 Prozent der ungeförderten Versicherten noch in der Versicherung.

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.

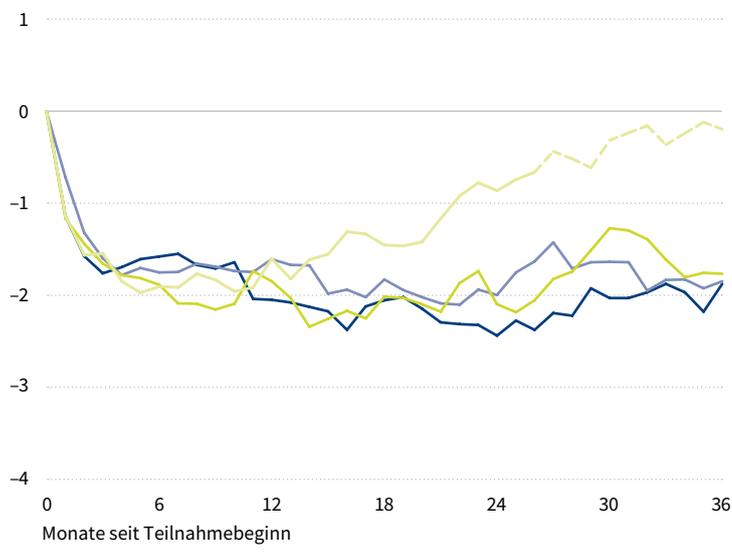


PD Dr. Joachim Wolff
Leiter

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

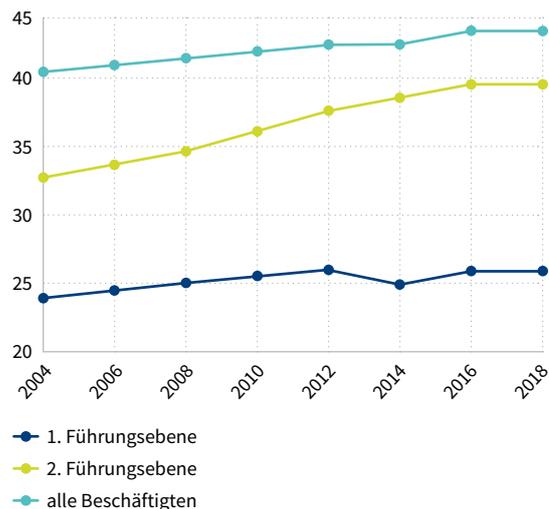
Ostdeutschland und der bei den Kleinstbetrieben geschuldet. So ist der Anteil ausbildender Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben in Ostdeutschland zwischen 2008 und 2015 um 8 Prozentpunkte gesunken, seither jedoch wieder um etwa 5 Prozentpunkte gestiegen. Darüber hinaus hat sich der Rückgang 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

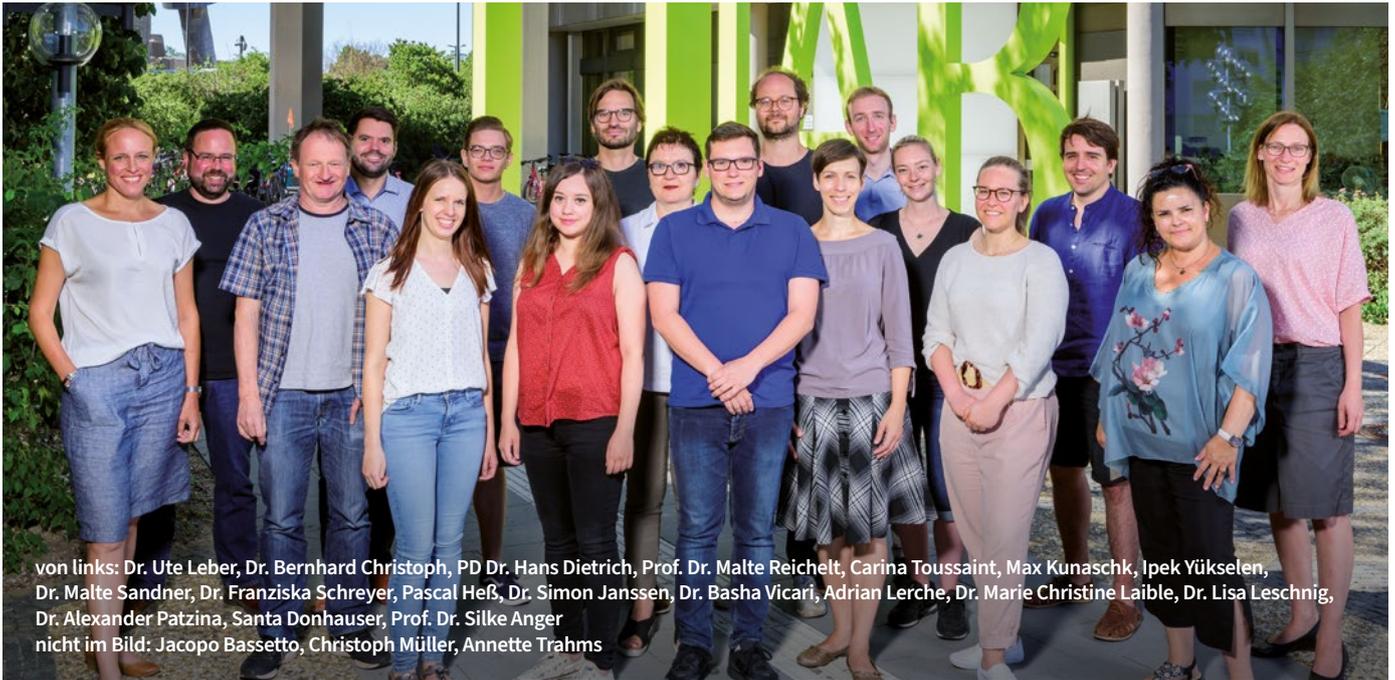
Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent



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](#)).



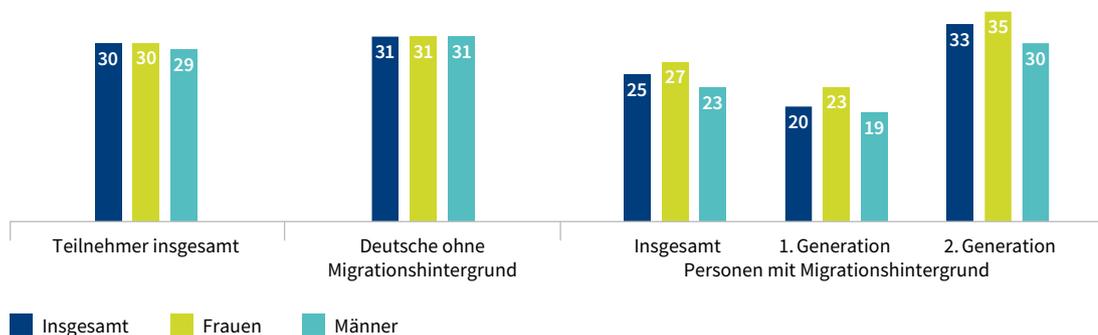
Prof. Dr. Silke Anger
Leiterin



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.

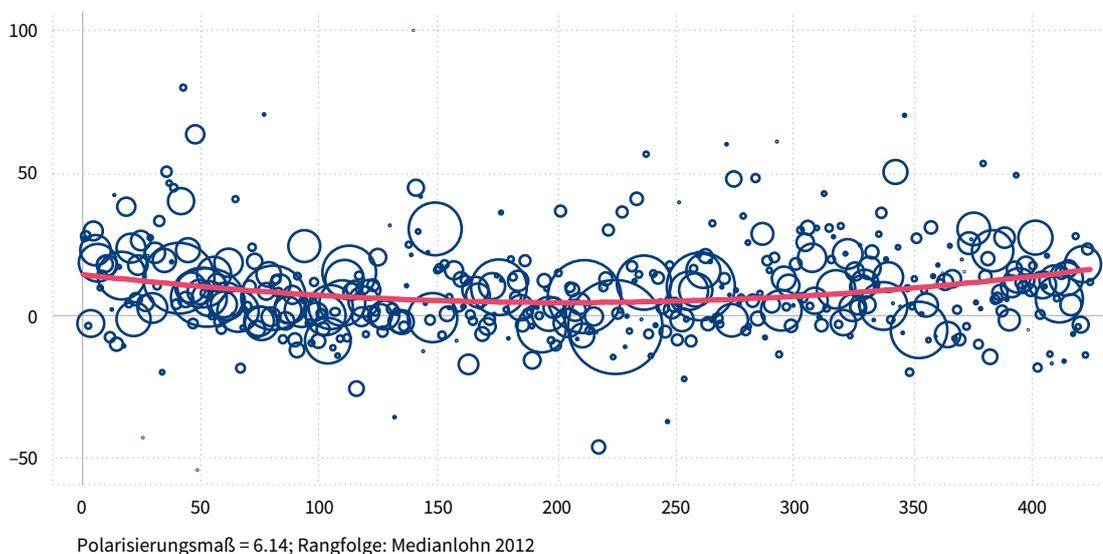


Dr. Britta Matthes
Leiterin

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

Lebenschancen und soziale Ungleichheit



von links: Isabell Klingert, Juliane Achatz, Dr. Anton Nivorozhkin, Miriam Raab, Katja Hartosch, Dr. Andreas Hirseland, Dr. Nancy Reims, Prof. Dr. Markus Promberger, Dr. Mariella Falkenhain, Sebastian Prechsl, PD Dr. Gerhard Krug, Kerstin Jahn, Prof. Dr. Brigitte Schels
nicht im Bild: Marie Boost, Daniela Croxton, Dr. Markus Gottwald, Melitta Matthias, Angela Rauch

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.

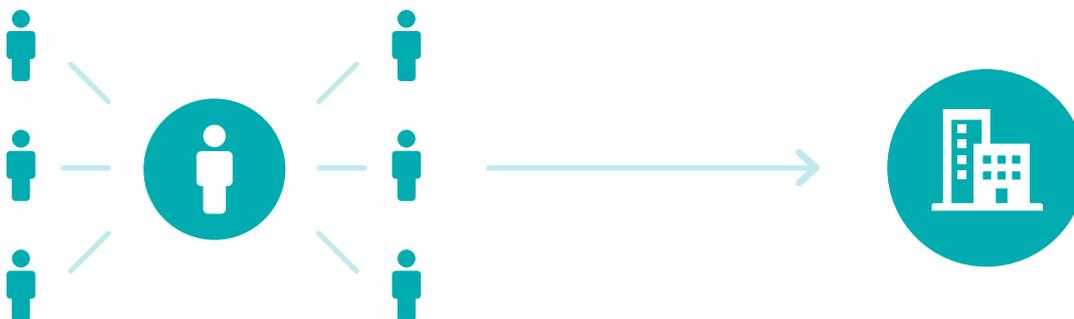
Im Ergebnis sind es zum einen aktive Mitgliedschaften in Organisationen, die sich als hilfreich für die Stellenfindung erwiesen. Dabei hat sich mit jeder Mitgliedschaft in einer weiteren Art von freiwilligen Organisationen – wie Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften et cetera – die Wahrscheinlichkeit der Stellenfindung erhöht. Zum anderen 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).

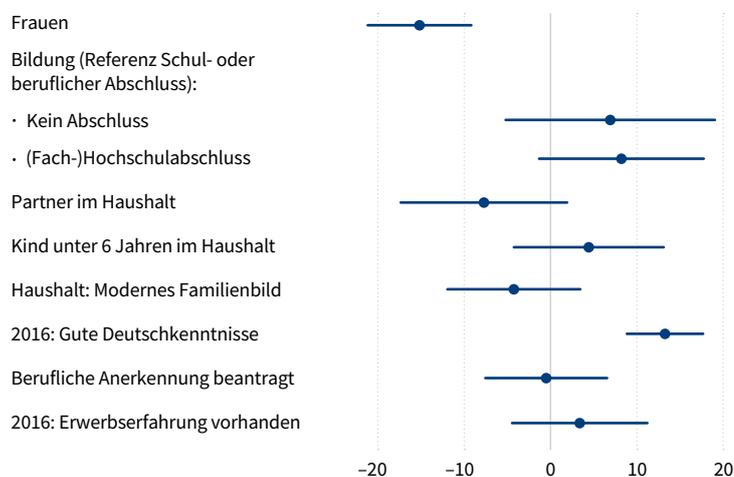


**Prof. Dr.
Mark Trappmann**
Leiter

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.



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 Survestatistik 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

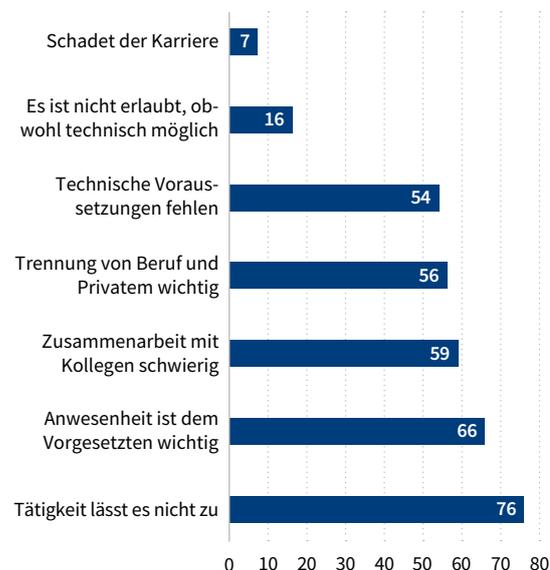
nutzen, steigt langsam an, wobei das Potenzial noch nicht ausgeschöpft ist. Jeder neunte Beschäftigte hat einen unerfüllten Homeoffice-Wunsch und nach eigener Einschätzung eine dafür geeignete Tätigkeit. Demgegenüber steht aber auch ein nicht unerheblicher Teil von Beschäftigten, die nicht von zu Hause 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.

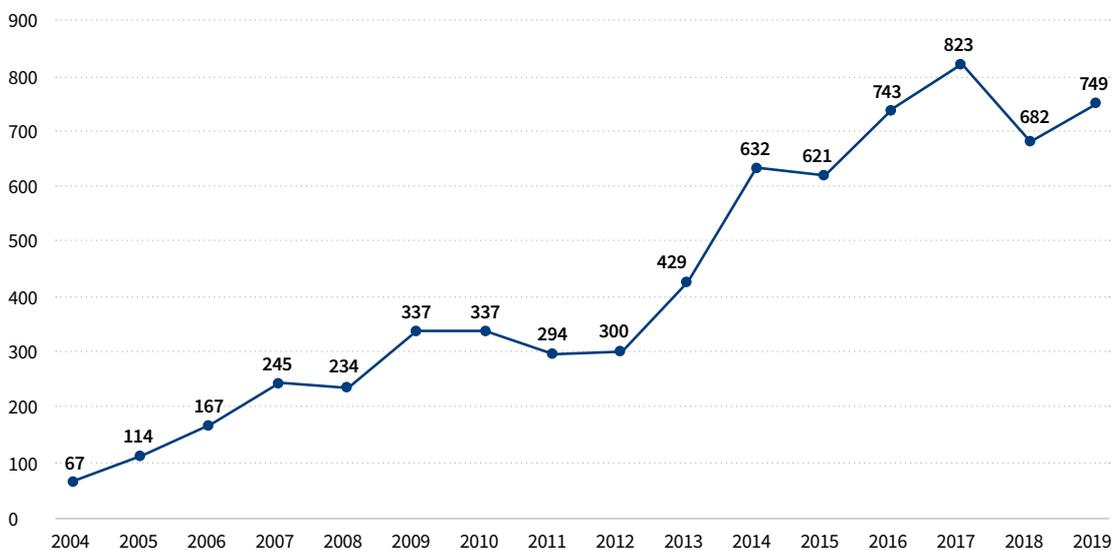


Wolfgang Braun
Leiter

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-

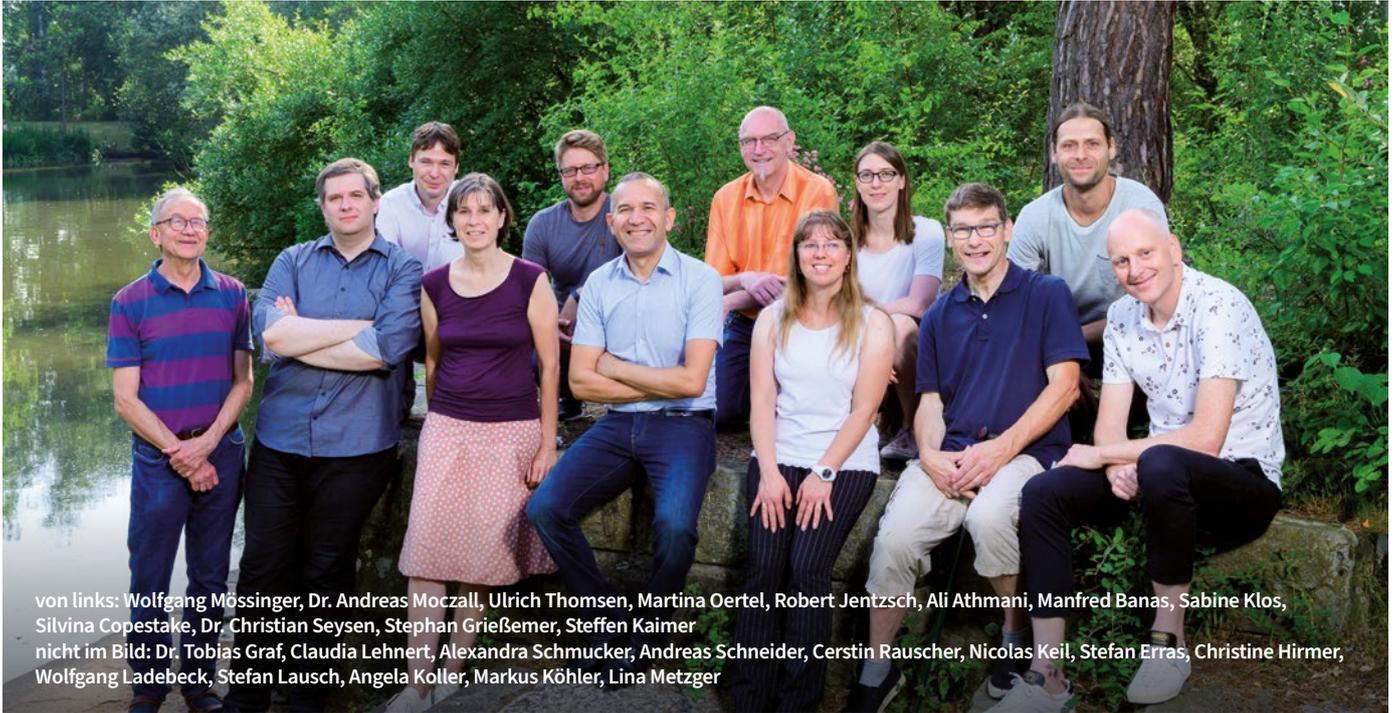
gebaut werden. In einem gemeinsamen Projekt mit drei Fachbereichen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), das inzwischen unter anderem auf dem Führungskongress der BA vorgestellt wurde, soll eine moderne bereichs- und organisationsübergreifende Kommunikations- und Interaktionsplattform für die 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 anderen das Premiumprodukt „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB), das als Basis für einige der weltweit genutzten Stichproben des FDZ-Datenangebots dient.

DIM versorgt die Forscherinnen und Forscher auch mit Hard- und Software über den Standard der Bundesagentur für Arbeit (BA) hinaus. Grundlage dafür sind eine bedarfsgerechte Lizenz- und Beschaffungsplanung sowie die Abstimmung mit dem IT-Systemhaus der BA 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.

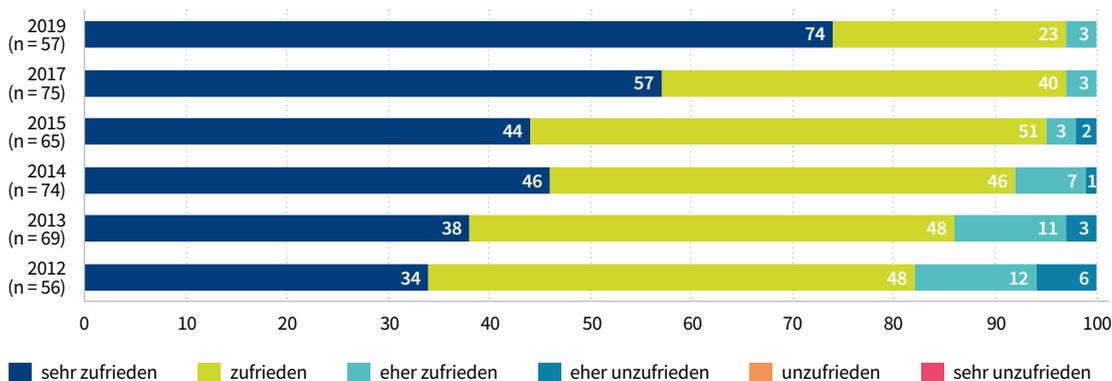


Ali Athmani
Leiter



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 Selbstbuchungsautomaten.



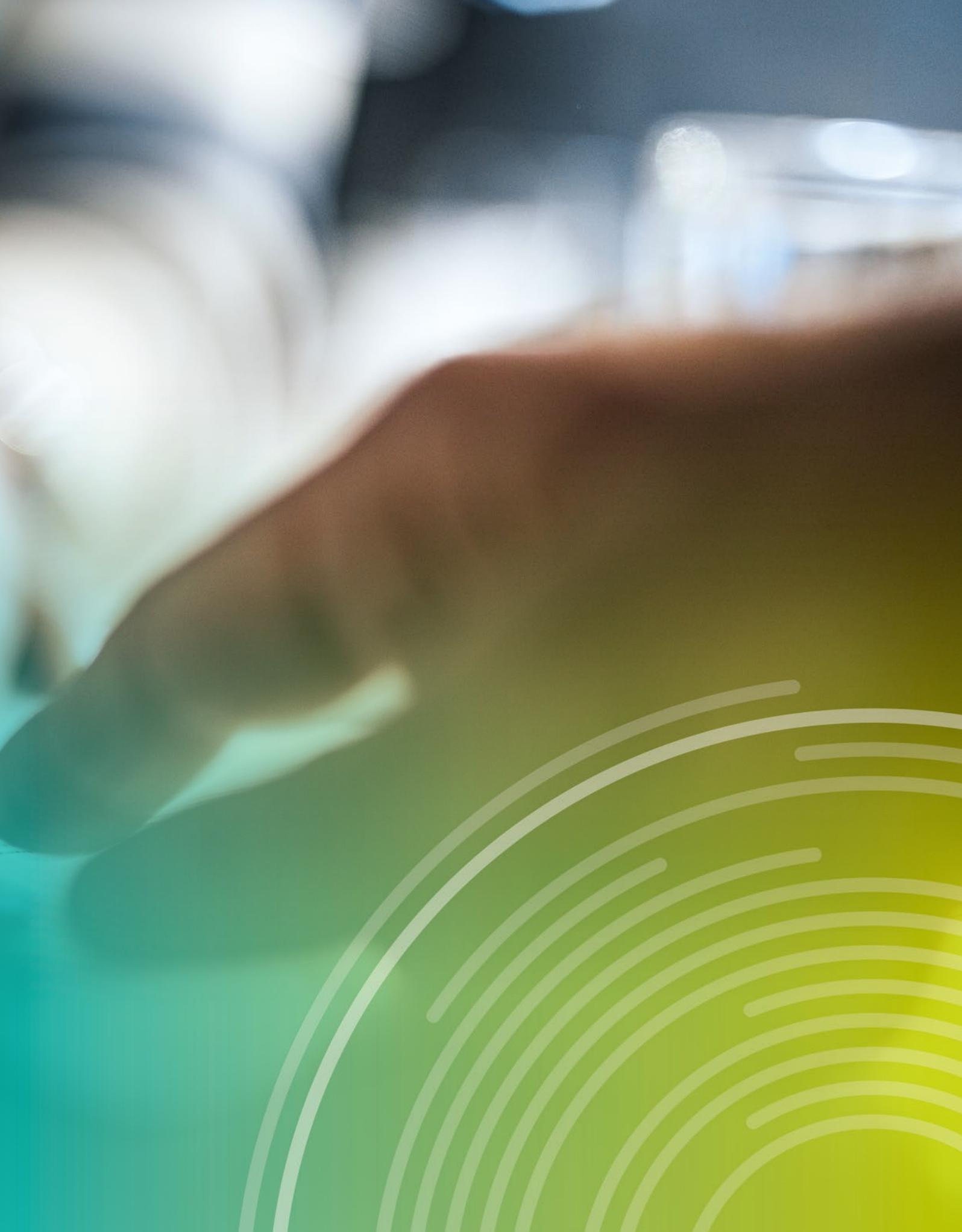
Ulrike Lioba Kress
Leiterin



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



BERATUNG



Beratung von Politik und Praxis

Das IAB hat auch in diesem Berichtsjahr Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Praxis auf den unterschiedlichsten Ebenen und in vielfältiger Form beraten. Der mit Abstand wichtigste Beratungsempfänger des IAB auf der nationalen wie auf der regionalen und lokalen Ebene ist die Bundesagentur für Arbeit (BA). Dies gilt nicht zuletzt für den Verwaltungsrat der BA, dem die Sozialpartner und die öffentlichen Gebietskörperschaften angehören. Auf dessen Sitzungen informiert das IAB regelmäßig über wichtige arbeitsmarkt- und geschäftspolitische Themen. Darüber hinaus berät das IAB bei Bedarf auch einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats außerhalb der regulären Sitzungen.

Ein sehr wichtiger Beratungsempfänger ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), auch in Fragen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Zweites Buch Sozialgesetzbuch). Hinzu kommen zahlreiche weitere Beratungsempfänger aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft (siehe Abbildung A1).

Eine Sonderrolle in der wissenschaftlichen Politikberatung kommt dem Regionalen Forschungsnetz

(RFN) des IAB zu, dessen einzelne Forschungseinheiten direkt in den Regionaldirektionen der BA angesiedelt sind. Sie erbringen eine Vielzahl an Beratungsleistungen für lokale und regionale Arbeitsmarktakteure. So haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB allein im Berichtsjahr 136 Fachvorträge in den Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit gehalten, davon allein 116 aus dem RFN.

Arbeitsmarktforschung im gesetzlichen Auftrag

Der Beratungsauftrag des Instituts leitet sich bereits aus der organisatorischen Anbindung an die BA ab und aus seinem gesetzlichen Auftrag, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu betreiben. Der gesetzliche Auftrag impliziert auch, dass die IAB-Forschung Relevanz für die Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne haben soll. So beantworteten Forscherinnen und Forscher des IAB im Berichtsjahr zahlreiche parlamentarische Anfragen und nahmen in öffentlichen Anhörungen Stellung. Letzteres wird teilweise in der Reihe IAB-Stellungnahme publiziert:

» www.iab.de/de/publikationen/iab-stellungnahme

A1

Beratungsempfänger des IAB aus Politik und Praxis (Auswahl)



A2

Beratungsthemen des IAB (Auswahl)



Die Beratung arbeitsmarktpolitischer Akteure nimmt am IAB typischerweise einen wesentlich breiteren Raum ein als in vielen anderen Forschungseinrichtungen, jedenfalls soweit es sich nicht um Ressortforschungsinstitute handelt. Allein im Jahr 2019 zählte das Institut 970 erfasste Beratungsaktivitäten, die mit einem Personalaufwand zwischen einem halben Personentag und mehreren Personenmonaten verbunden waren, davon alleine 442 für die BA. Hinzu kommt, dass sehr viele Einzelanfragen, teilweise auch telefonisch, beantwortet werden. Diese Art der schnellen Beratung, die stets auf dem Stand aktueller Forschung basiert, taucht nirgendwo offiziell auf, macht aber sehr wohl einen bedeutenden Teil der Arbeit des Instituts aus.

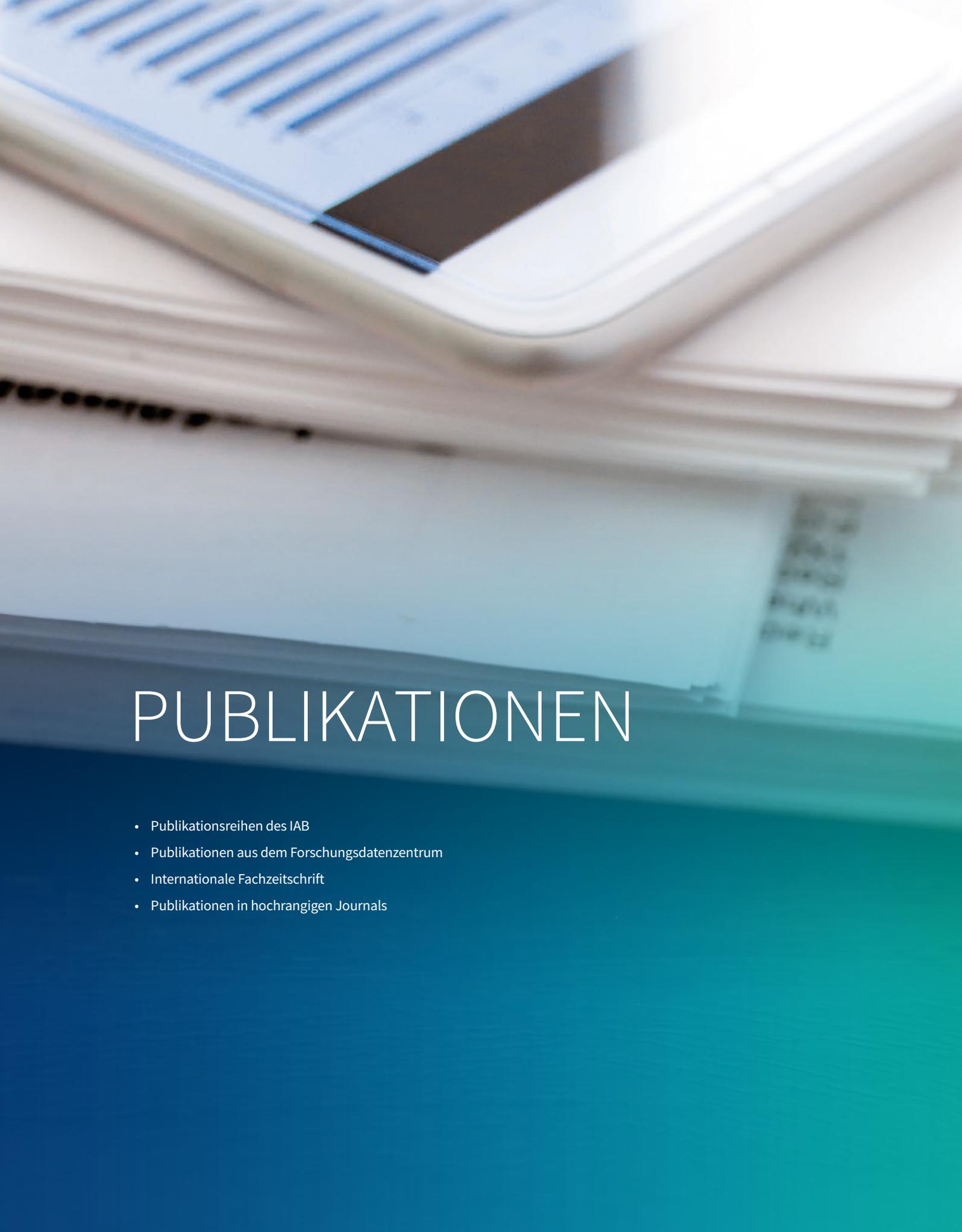
Die Palette der Themen, zu denen das IAB Politik und Praxis berät, ist traditionell sehr groß. Je nach Aktualität und politischer Priorität der Themen verschieben sich auch die inhaltlichen Schwerpunkte unserer Beratungsaktivitäten von Jahr zu Jahr. Im Berichtsjahr kam vor allem den Themen Digitalisierung, Migration und „offene Stellen“ eine sehr hohe

Bedeutung in der Beratung arbeitsmarktpolitischer Akteure zu (siehe Abbildung A2).

Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung

Um die hohe Qualität seiner Beratungsleistungen dauerhaft sicherzustellen, hat sich das IAB selbst Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung gegeben. Dazu gehören neben der Politikrelevanz der Forschung und der Wissenschaftlichkeit der Politikberatung auch die Unabhängigkeit und Transparenz von Beratung. Demnach sind unsere Untersuchungen in jedem Fall ergebnisoffen – ungeachtet der spezifischen Interessen des jeweiligen Auftraggebers. Im Sinne des Transparenzgebots hat sich das IAB dem Grundsatz verpflichtet, seine Politikberatungsinhalte öffentlich zu machen. Die Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung für das IAB finden Sie unter:

» http://doku.iab.de/politikberatung/leitlinien_politikberatung.pdf



PUBLIKATIONEN

- Publikationsreihen des IAB
- Publikationen aus dem Forschungsdatenzentrum
- Internationale Fachzeitschrift
- Publikationen in hochrangigen Journals



Publikationsreihen des IAB



IAB-Forum

Das Online-Magazin des IAB

Das Online-Magazin unseres Instituts, das IAB-Forum, bietet eine Auslese aus der gesamten Bandbreite der Forschungsarbeiten des IAB. Die wissenschaftlich fundierten, qualitätsgesicherten und sorgfältig redigierten Beiträge richten sich vor allem an die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit. Dabei setzen Dossiers und Serien thematische Schwerpunkte (so zeigt der oben stehende Screenshot die 2019er-Serie „Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive“); Einzelbeiträge informieren über unterschiedlichste Themen aus der IAB-Forschung; Interviews und Gastbeiträge, aber auch Veranstaltungsberichte, Porträts sowie Informationen über interessante Publikationen und andere Highlights aus dem IAB runden das Angebot ab.

Das Online-Forum zeichnet sich durch seine hohe Aktualität aus, aber auch durch einen schnellen, kostenlosen und weltweiten Zugriff auf die Inhalte, ein multimediales Zusatzangebot sowie die Möglichkeit, Beiträge auf dem eigenen Rechner zu speichern und andere potenziell Interessierte binnen kürzester Zeit über Inhalte im IAB-Forum zu informieren. Das vielfältige Angebot zu aktuellen Themen rund um den Arbeitsmarkt finden Sie unter:

» <https://www.iab-forum.de>



IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem IAB

Die IAB-Kurzberichte enthalten aktuelle und vielfach grafisch aufbereitete Informationen zu jeweils einem Thema aus der Forschungsarbeit des Instituts. Die Reihe richtet sich vornehmlich an die (Fach-)Öffentlichkeit und erscheint unregelmäßig etwa 25- bis 30-mal im Jahr. 2019 wurden 25 Ausgaben veröffentlicht.

Die IAB-Kurzberichte können kostenpflichtig als Einzelausgabe oder im Abonnement im IAB-Webshop oder direkt beim Verlag wbv Media bestellt werden. Alle Ausgaben stehen auch kostenlos zum Download zur Verfügung.

Zu jeder Kurzberichts Ausgabe gibt es die darin enthaltenen Grafiken separat zum kostenlosen Download.

» <https://www.iab.de/kurzbericht>

IAB-Bibliothek

Die wissenschaftliche Buchreihe des IAB

Das IAB hat sein Buchprogramm strategisch neu ausgerichtet. In der Reihe IAB-Bibliothek, die das gesamte Themenspektrum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am IAB abdeckt, erscheinen nunmehr ausschließlich Veröffentlichungen, die sich an die Fachöffentlichkeit richten. Die bisherigen Unterreihen für Dissertationen, wissenschaftliche Forschungsarbeiten und Gutachten wurden daher eingestellt. Anlass hierfür war nicht zuletzt das geänderte Publikationsverhalten in wissenschaftlichen Disziplinen, wie insbesondere der Ökonomie. Infolge der Umstellung ist im Berichtsjahr kein Band erschienen.

Die Bücher können wie bisher kostenpflichtig als Print (Einzelausgabe oder Abonnement) oder als E-Book im IAB-Webshop oder direkt beim Verlag wbv Media bestellt werden.

» <https://www.iab.de/bibliothekiab>



IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

In IAB-Regional berichtet das Regionale Forschungsnetz des IAB über die Ergebnisse seiner Arbeit. Dabei geht es vor allem um die Analyse regionaler Unterschiede in der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die Reihe wendet sich überwiegend an die Fachöffentlichkeit, darüber hinaus wird auch die Wissenschaft angesprochen.

IAB-Regional erscheint in loser Folge in den jeweiligen Einheiten des regionalen Forschungsnetzes (IAB Baden-Württemberg, IAB Bayern, IAB Berlin-Brandenburg, IAB Hessen, IAB Niedersachsen-Bremen, IAB Nord, IAB Nordrhein-Westfalen, IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, IAB Sachsen, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen). Im Berichtsjahr wurden insgesamt 24 Ausgaben veröffentlicht, die alle zum kostenlosen Download zur Verfügung stehen.

» <https://www.iab.de/regional>



IAB-Stellungnahme

Ausgewählte Beratungsergebnisse des IAB

Zu den vielfältigen wissenschaftsbasierten Beratungsleistungen, die das IAB erbringt, gehören schriftliche Stellungnahmen zu Anfragen, Anträgen oder Gesetzesvorhaben der Politik sowie die Teilnahme an politischen Hearings und parlamentarischen Anhörungen. Mit der Publikation von ausgewählten Stellungnahmen des IAB zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das Institut der Wissenschaft und der Fachöffentlichkeit einen Einblick in seine Politikberatung geben.

Die IAB-Stellungnahmen erscheinen in loser Folge und werden ausschließlich im Internet veröffentlicht. Aus dem Jahr 2019 stehen 20 Ausgaben zum kostenlosen Download zur Verfügung.

» <https://www.iab.de/stellungnahme>



IAB-Discussion Paper

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem IAB

Die IAB-Discussion Paper enthalten Arbeiten aus dem IAB sowie Beiträge, die in Kooperation mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entstanden sind. Die Reihe richtet sich an alle, die an internationaler wissenschaftlicher Fachdiskussion über Methoden, Theorien und Empirie interessiert sind und sich über den neuesten Stand der Forschung sowie Entwicklungen und Trends informieren wollen.

Die IAB-Discussion Paper werden ausschließlich elektronisch und vorwiegend in englischer Sprache publiziert. Sie erscheinen in unregelmäßigen Abständen und stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung. Im Berichtsjahr sind 25 Ausgaben erschienen.

» <https://www.iab.de/discussionpaper>



IAB-Forschungsbericht

Ergebnisse aus der Projektarbeit des IAB

Der IAB-Forschungsbericht bietet Einblick in die laufende empirische Projektarbeit des IAB. Er richtet sich an alle in Wissenschaft und Fachöffentlichkeit, die an (Zwischen-)Ergebnissen konkreter Forschungsprojekte interessiert sind. Er verschafft aber auch den IAB-Forscherinnen und -Forschern einen unkomplizierten Zugang zum Markt.

Die Berichte erscheinen in loser Folge und werden ausschließlich im Internet veröffentlicht. Sie stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung. 2019 wurden zehn IAB-Forschungsberichte publiziert.

» <https://www.iab.de/forschungsbericht>

Publikationen aus dem Forschungsdatenzentrum



FDZ-Datenreport

Die Dokumentationen zu den Arbeitsmarktdaten enthalten detaillierte Datensatzbeschreibungen für die Mikrodaten des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB. Die Reporte dienen externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Vorbereitung für das Arbeiten mit den Daten des FDZ.

Der FDZ-Datenreport erscheint in loser Folge und wird ausschließlich im Internet veröffentlicht, wo er zum kostenlosen Download bereitsteht. Im Berichtsjahr 2019 sind zehn Ausgaben – zum Teil zweisprachig in deutscher und englischer Sprache – erschienen.

» <https://www.iab.de/datenreport>



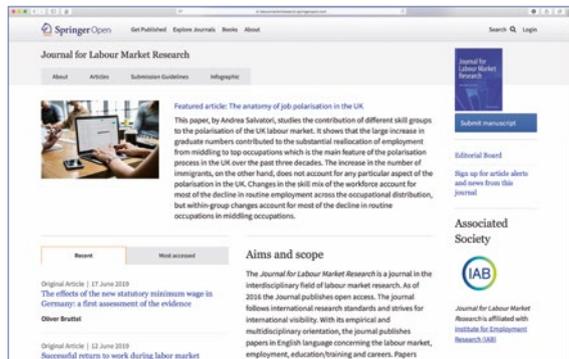
FDZ-Methodenreport

Diese Reihe des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB befasst sich mit den methodischen Aspekten der Arbeitsmarktdaten. Außer den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB können auch externe Forscherinnen und Forscher, die mit den Daten der BA und des IAB arbeiten, Beiträge publizieren. Es handelt sich hierbei um „graue“ Literatur, sodass eine weitere Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift zusätzlich möglich ist.

Der FDZ-Methodenreport erscheint in loser Folge und wird ausschließlich im Internet veröffentlicht, wo er zum kostenlosen Download bereitsteht. 2019 sind sechs Ausgaben – zum Teil zweisprachig in deutscher und englischer Sprache – erschienen.

» <https://www.iab.de/methodenreport>

Internationale Fachzeitschrift



Journal for Labour Market Research

Referierte wissenschaftliche Fachzeitschrift für die internationale Scientific Community

Die empirisch und multidisziplinär ausgerichtete Zeitschrift bietet ein hochkarätiges Diskussionsforum für die nationale und internationale Forschung rund um den Arbeitsmarkt. Der weit überwiegende Anteil der dort publizierten Artikel stammt mithin von Autorinnen und Autoren außerhalb des IAB. Die eingereichten Beiträge unterliegen einem mehrstufigen anonymen Begutachtungsverfahren, welches durch ein Herausbergremium aus international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterstützt wird. Als geschäftsführender Herausgeber fungiert im

Regelfall der Direktor des IAB. Mit der Zeitschrift verfolgt das IAB das Ziel, hochkarätige Forschungsbeiträge aus dem In- und Ausland einzuwerben und für die eigene Forschung und damit auch für die arbeitsmarktpolitische Steuerung in Deutschland nutzbar zu machen.

Die Zeitschrift erscheint seit Anfang 2009 im Wissenschaftsverlag Springer, im Jahr 2016 wurde sie auf Open Access umgestellt. Damit stehen alle Beiträge – die ausschließlich in englischer Sprache verfasst werden – zum kostenlosen Download zur Verfügung.

» <https://labourmarketresearch.springeropen.com>

Publikationen in hochrangigen Journals¹

Ökonomie

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
Dauth, Wolfgang; Findeisen, Sebastian; Südekum, Jens (akzeptiert 2019): Adjusting to Globalization in Germany. In: Journal of labor economics, im Erscheinen.	60
Trenkle, Simon; Schmieder, Johannes F. (akzeptiert 2019): Disincentive Effects of Unemployment Benefits and the Role of Caseworkers. In: Journal of Public Economics, im Erscheinen.	60
Mendolicchio, Concetta; Pietra, Tito (2019): Full and constrained pareto efficiency with incomplete financial markets. In: Economic Theory, online first, 24 S.	30
Girma, Sourafel; Görg, Holger; Stepanok, Ignat (2020): Subsidies, spillovers and exports. In: Economics Letters, Vol. 186, No. January, 8 S.	30
Guichard, Lucas: Self-Selection of Asylum Seekers (akzeptiert 2019): Evidence from Germany. In: Demography, im Erscheinen.	30
Umkehrer, Matthias; vom Berge, Philipp (akzeptiert 2019): Evaluating the Minimum-Wage Exemption of the Long-Term Unemployed in Germany. In: ILR Review, im Erscheinen.	30
Pohlan, Laura (2019): Unemployment and social exclusion. In: Journal of economic behavior & organization, Vol. 164, No. August, S. 273–299.	30
Diegmann, André (2019): The internet effects on sex crime offenses – evidence from the German broadband internet expansion. In: Journal of economic behavior & organization, Vol. 165, No. September, S. 82–99.	30
Oberfichtner, Michael; Kühnle, Daniel (akzeptiert 2019): Does starting universal child care earlier influence children's skill development? In: Demography, im Erscheinen.	30
Dauth, Christine; Lang, Julia (2019): Can the unemployed be trained to care for the elderly? The effects of subsidized training in elderly care. In: Health Economics, Vol. 28, No. 4, S. 543–555.	30

¹ Referierte Aufsätze von IAB-Forscherinnen und -Forschern aus Zeitschriften, die im IAB-Journalrating mit mindestens [15] Punkten bewertet wurden. Das Rating wurde am IAB entwickelt, um analog zu dem in der VWL etablierten Handelsblattrating eine Bewertung aller relevanten Zeitschriften der Kerndisziplinen des IAB (Ökonomie, Soziologie, Surveystatistik) zu ermöglichen. Die Aufsätze werden nach Ausrichtung der Zeitschrift gruppiert. Die Sortierung erfolgt nach folgenden Kriterien: Ranking (höchste Bewertung zuerst), akzeptiert bzw. erschienen.

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2019): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. In: ILR Review, online first, 25 S.	30
Brunow, Stephan; Hammer, Andrea; McCann, Philip (2019): The impact of KIBS'location on their innovation behaviour. In: Regional Studies, online first, 15 S.	25
Haller, Peter; Heuermann, Daniel (2020): Opportunities and competition in thick labor markets. Evidence from plant closures. In: Journal of Regional Science, Vol. 60, No. 2, S. 273–295.	25
Stegmaier, Jens; Fackler, Daniel; Weigt, Eva (akzeptiert 2019): Does extended unemployment benefit duration ameliorate the negative employment effects of job loss? In: Labour Economics, im Erscheinen.	25
Hamann, Silke; Niebuhr, Annekatriin; Peters, Jan Cornelius (2019): Does the urban wage premium differ by pre-employment status? In: Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association, online first, 12 S.	25
Niebuhr, Annekatriin; Peters, Jan Cornelius (akzeptiert 2019): Workforce Composition and Individual Wages – An Employer-Employee Data Analysis. In: British Journal of Industrial Relations, im Erscheinen.	20
Jahn, Elke; Egger, Hartmut; Kornitzky, Stefan (akzeptiert 2019): Reassessing the Foreign Ownership Wage Premium in Germany. In: The World Economy, im Erscheinen.	20
Jahn, Elke; Hirsch, Boris; Zwick, Thomas (akzeptiert 2019): Birds, Birds, Birds: Co-Worker Similarity, Workplace Diversity and Job Switches. In: British Journal of Industrial Relations, im Erscheinen.	20
Niebuhr, Annekatriin; Peters, Jan Cornelius; Schmidke, Alex (2019): Spatial sorting of innovative firms and heterogeneous effects of agglomeration on innovation in Germany. In: The journal of technology transfer, online first, 33 S.	20

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB- Journalrating
<p>Freitas Monteiro, Teresa; O’Toole, Conor; McQuinn, Kieran (akzeptiert 2019): House Price expectations, labour market developments and the house Price to rent Ratio: A user cost of Capital approach. In: The Journal of Real Estate Finance and Economics, im Erscheinen.</p>	20
<p>Capuano, Stella; Egger, Hartmut; Koch, Michael; Schmerer, Hans-Jörg (2019): Offshoring and firm overlap: Welfare effects with non-sharp selection into offshoring. In: Review of International Economics, online first, 30 S.</p>	20
<p>Eppelsheimer, Johann; Möller, Joachim (2019): Human capital spillovers and the churning phenomenon: Analysing wage effects from gross in- and outflows of high-skilled workers. In: Regional Science and Urban Economics, Vol. 78, No. September, 19 S.</p>	20
<p>Gehrke, Britta; Hochmuth, Brigitte (2019): Counteracting unemployment in crises. Non-linear effects of short-time work policy. In: The Scandinavian journal of economics, online first, 38 S.</p>	20
<p>Wicht, Alexandra; Kropp, Per; Schwengler, Barbara (2020): Are functional regions more homogeneous than administrative regions? A test using hierarchical linear models. In: Papers in Regional Science, Vol. 99, No. 1, S. 135–164.</p>	20
<p>Mohrenweiser, Jens; Wydra-Somaggio, Gabriele; Zwick, Thomas (2019): Information advantages of training employers despite credible training certificates. In: Oxford Economic Papers, online first, 21 S.</p>	20
<p>Gürtzgen, Nicole; Diegmann, André (akzeptiert 2019): Does Low-Pay Persist across Different Regimes? Evidence from German Unification. In: Economics of transition and institutional change, im Erscheinen.</p>	15
<p>Klinger, Sabine; Weber, Enzo (akzeptiert 2019): Secondary job holding in Germany. In: Applied Economics, im Erscheinen.</p>	15
<p>Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2020): GDP-Employment Decoupling in Germany. In: Structural change and economic dynamics, Vol. 52, No. March, S. 82–98.</p>	15
<p>Bossler, Mario; Grunau, Philipp (akzeptiert 2019): Asymmetric information in external versus internal promotions. In: Empirical Economics, im Erscheinen.</p>	15
<p>Hetschko, Clemens; Preuß, Malte (akzeptiert 2019): Income in Jeopardy: How Losing Employment Affects the Willingness to Take Risks. In: Journal of Economic Psychology, im Erscheinen.</p>	15

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
<p>Garloff, Alfred (2019): Did the German minimum wage reform influence (un)employment growth in 2015? Evidence from regional data. In: German Economic Review, Vol. 20, No. 3, S. 356–381.</p>	15
<p>Capuano, Stella; Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg (akzeptiert 2019): Trade and unions: Does size matter? In: Economic modelling, im Erscheinen.</p>	15
<p>Vom Berge, Philipp; Frings, Hanna (2019): High-impact minimum wages and heterogeneous regions. In: Empirical Economics, online first, 29 S.</p>	15
<p>Umkehrer, Matthias (akzeptiert 2019): Heterogenous Effects of Entering the Labor Market during a Recession – New Evidence from Germany. In: CESifo Economic Studies, im Erscheinen.</p>	15

Soziologie

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
<p>Patzina, Alexander; Kratz, Fabian (akzeptiert 2019): Endogenous Selection Bias and Cumulative Inequality over the Life Course: Evidence from Educational Inequality in Subjective Well-Being. In: European sociological review, im Erscheinen.</p>	60
<p>Frodermann, Corinna; Müller, Dana (2019): Establishment closures in Germany: The motherhood penalty at job search durations. In: European sociological review, online first, 15 S.</p>	60
<p>Ashley, Amaya; Bach, Ruben; Keusch, Florian; Kreuter, Frauke (2019): New data sources in social science research. Things to know before working with reddit data. In: Social science computer review, online first, 18 S.</p>	30
<p>Krug, Gerhard; Prechsl, Sebastian (akzeptiert 2019): The role of social integration in the adverse effect of unemployment on mental health – Testing the causal pathway and buffering hypotheses using panel data. In: Social Science Research, im Erscheinen.</p>	30

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
<p>Bach, Ruben; Kern, Christoph; Ashley, Amaya; Keusch, Florian; Kreuter, Frauke; Hecht, Jan; Heinemann, Jonathan (2019): Predicting voting behavior using digital trace data. In: Social science computer review, online first, 22 S.</p>	30
<p>Eberl, Andreas; Reichelt, Malte; Collischon, Matthias (akzeptiert 2019): School tracking and its role in social reproduction: Reinforcing educational inheritance and the direct effects of social origin. In: The British Journal of Sociology, im Erscheinen.</p>	30
<p>Abraham, Martin; Bähr, Sebastian; Trappmann, Mark (2019): Gender differences in the willingness to move for interregional job offers. In: Demographic Research, Vol. 40.</p>	25
<p>Wrobel, Martin (2019): Determinants of successful labour market integration as exemplified by the German Green Card programme. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, online first, 20 S.</p>	25
<p>Dengler, Katharina; Tisch, Anita (akzeptiert 2019): Examining the relationship between digital transformation and work quality: Substitution potential and work exposure in gender-specific occupations. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, im Erscheinen.</p>	20
<p>Eberl, Andreas; Krug, Gerhard (akzeptiert 2019): When and how does volunteering influence wages? Evidence from panel data. In: Acta Sociologica, im Erscheinen.</p>	20
<p>Krug, Gerhard; Trappmann, Mark; Wolf, Christof (akzeptiert 2019): Soziale Netzwerke Langzeitarbeitsloser und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In: Zeitschrift für Soziologie, im Erscheinen.</p>	20
<p>Dietrich, Hans; Patzina, Alexander; Kretschmer, Sara (2019): Soziale Herkunft, Lebensverlaufereignisse und die verspätete Aufnahme einer beruflichen Ausbildung formal Geringqualifizierter. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 71, H. 3, S. 357–383.</p>	20
<p>Stuth, Stefan; Jahn, Kerstin (2019): Young, successful, precarious? Precariousness at the entry stage of employment careers in Germany. In: Journal of Youth Studies, online first, 24 S.</p>	20
<p>Hirsland, Andreas; Flick, Uwe; Seidelsohn, Kristina (akzeptiert 2019): Refugees' Labor Market Integration in the Context of a Polarized Public Discourse In: Qualitative Inquiry, im Erscheinen.</p>	20

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
Hohmeyer, Katrin; Lietzmann, Torsten (2019): Persistence of welfare receipt and unemployment in Germany. Determinants and duration dependence. In: Journal of Social Policy, online first, 24 S.	20
Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Saile, Anna-Theresa (2019): Welfare dynamics and employment: Heterogeneous paths through means-tested basic income in Germany. In: Journal of Social Policy, online first, 27 S.	20
Dummert, Sandra (2020): Employment prospects after completing vocational training in Germany from 2008–2014. A comprehensive analysis. In: Journal of Vocational Education and Training, online first, 25 S.	15
Dummert, Sandra; Hohendanner, Christian (2020): Employment effects of a German workfare programme at the establishment level. In: International Journal of Social Welfare, Vol. 29, No. 2, S. 142–153.	15
Harrer, Tamara; Moczall, Andreas; Wolff, Joachim (2019): Free, free, set them free? Are programmes effective that allow job centres considerable freedom to choose the exact design? In: International Journal of Social Welfare, online first, 14 S.	15

Sonstige Disziplinen

Autoren, Erscheinungs-/Akzeptanzdatum, Beitrag, Journal	Punkte im IAB-Journalrating
Trappmann, Mark; Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Eberl, Andreas; Frodermann, Corinna; Gundert, Stefanie; Schwarz, Stefan; Teichler, Nils; Unger, Stefanie; Wenzig, Claudia (2019): Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). In: International Journal of Epidemiology, Vol. 48, No. 5, S. 1411–1411g.	60
Hiesinger, Karolin; Tophoven, Silke (2019): Job requirement level, work demands, and health: a prospective study among older workers. In: International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol. 92, No. 8, S. 1139–1149.	15

ZAHLEN & FAKTEN

- Publikationen
- Beratungsleistungen
- Vorträge
- Veranstaltungen
- Kooperationsprojekte
- Lehrveranstaltungen
- Personal
- Medienresonanz
- IAB-Newsletter
- Drittmittel



IAB-Kennziffern für das Jahr 2019

Das IAB erhebt den Anspruch, wissenschaftlich fundierte Arbeitsmarktforschung zu betreiben sowie Politik und Praxis umfassend und kompetent zu informieren und zu beraten. An diesem Anspruch wollen wir uns messen lassen. Hierzu bedarf es nicht zuletzt geeigneter Kennziffern, mit denen sich die Leistungen des Instituts quantifizieren und über die Zeit hinweg vergleichbar machen lassen. In diesem Kapitel präsentieren wir eine Reihe von ausgewählten Leistungsindikatoren für die vielfältigen Tätigkeitsfelder des IAB. Damit dokumentieren wir auch, wie sich das IAB im Berichtsjahr in den einzelnen Bereichen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt hat.

Publikationen

Mit einer Publikationsquote von 0,58 referierten (also einem anonymen Begutachtungsverfahren unterliegenden) Aufsätzen in Fachzeitschriften je wissenschaftlicher Jahreskraft mit Publikationsauftrag hat das IAB das selbst gesetzte Ziel von 0,5 wie schon in den Vorjahren erneut klar übertroffen. Betrachtet man den aussagekräftigeren und weniger schwankungsfälligen Indikator der im Berichtsjahr akzeptierten Aufsätze in entsprechenden Journals, wurde dieses Ziel mit einer Quote von 0,68 sogar noch deutlicher übertroffen (siehe Abbildung A1).

Im Berichtsjahr wurden 105 Aufsätze in referierten Fachzeitschriften publiziert (2018: 115). Davon wiederum sind 74 in Journals erschienen, die im Social Science Citation Index (SSCI) oder im Science Citation Index (SCI) gelistet werden (2018: 85). Wiederum 55 (2018: 58) davon konnten in Journals platziert werden, die im IAB-Journalrating mit mindestens 15 Punkten bewertet wurden. Dieses hausinterne Rating wurde entwickelt, um analog zu dem in der VWL etablierten

Handelsblattrating eine Bewertung aller relevanten Zeitschriften der Kerndisziplinen des IAB (Ökonomie, Soziologie, Surveystatistik) zu ermöglichen (siehe Abbildung A2).

Mit Blick auf die hauseigenen Publikationsreihen hat das IAB auch im Berichtsjahr wieder eine große Bandbreite an Veröffentlichungen sowohl für die Wissenschaft als auch für die Fachöffentlichkeit angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr war die Zahl der IAB-Beiträge in den meisten Veröffentlichungsreihen mehr oder weniger stabil oder leicht rückläufig. Eine Ausnahme bildet die Reihe IAB-Stellungnahme, wo die Zahl der Beiträge, die sich schon von 2017 auf 2018 von 8 auf 16 verdoppelt hatte, auf nunmehr 20 gestiegen ist (siehe Abbildung A3). Dies spiegelt nicht zuletzt die verstärkte Präsenz des IAB bei parlamentarischen Anhörungen wider.

A1

Referierte Publikationen von Beschäftigten des IAB

Publikationsquote – referierte Aufsätze in Fachzeitschriften je wissenschaftlicher Jahreskraft¹ mit Publikationsauftrag, 2004 bis 2019 (nach Akzeptanzdatum)



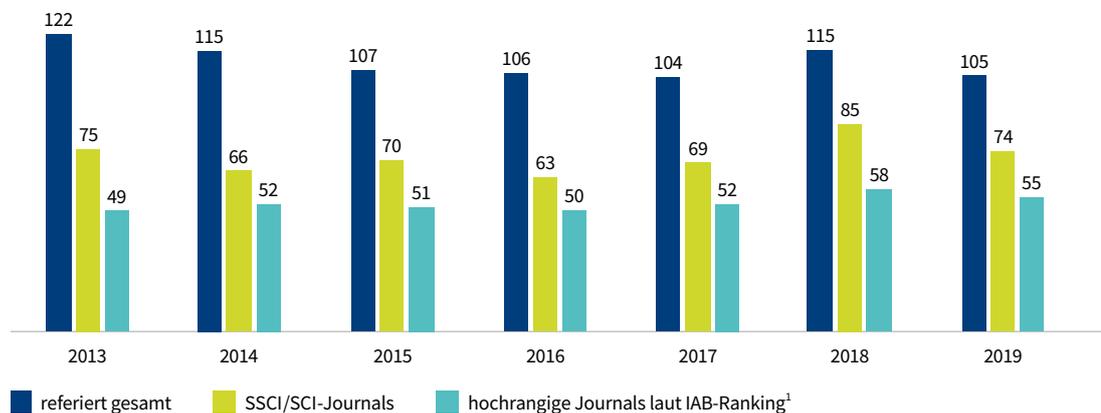
Quelle: IABaktiv, PersAdmin, Stand: 01.02.2020. © IAB

¹ Jahreskraft bezeichnet das Beschäftigungsvolumen einer Vollzeitkraft über ein Jahr hinweg.

A2

Akzeptierte referierte Aufsätze nach Niveau der Fachzeitschrift

2013 bis 2019



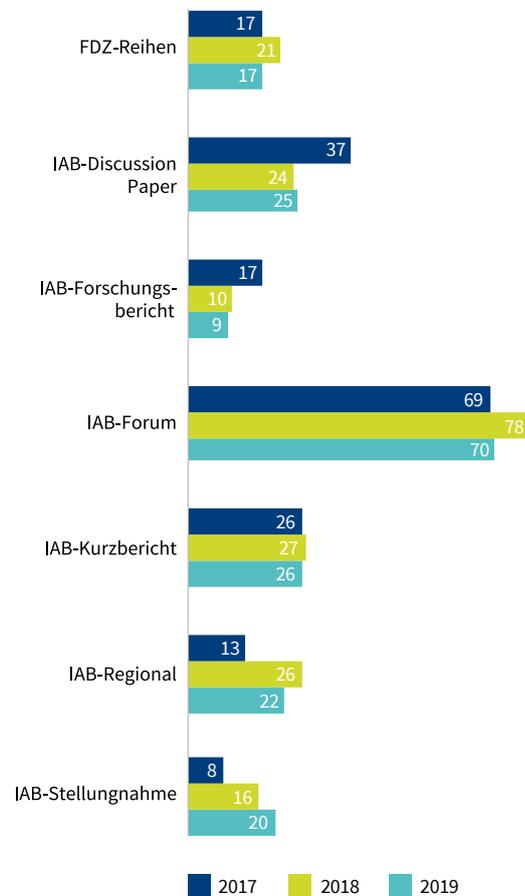
Quelle: IABaktiv, PersAdmin, Stand: 01.02.2020. © IAB

² Alle Aufsätze in SSCI-/SCI-Zeitschriften, die im „Handelsblatt-Ranking Volkswirtschaftslehre 2011“ mit 0,1 oder besser bewertet wurden, sowie Aufsätze in nicht in diesem Ranking genannten Zeitschriften, deren gewichteter Impact auf dem Niveau der Handelsblatt-Ranking-Stufen ab 0,1 liegt. Ab 2017 alle referierten Beiträge in Zeitschriften, die im IAB-Journalrating mit mindestens 15 Punkten bewertet wurden.

A3

IAB-Beiträge in eigenen Veröffentlichungsreihen

2017 bis 2019



Quelle: IABaktiv, Stand: 01.02.2020. © IAB

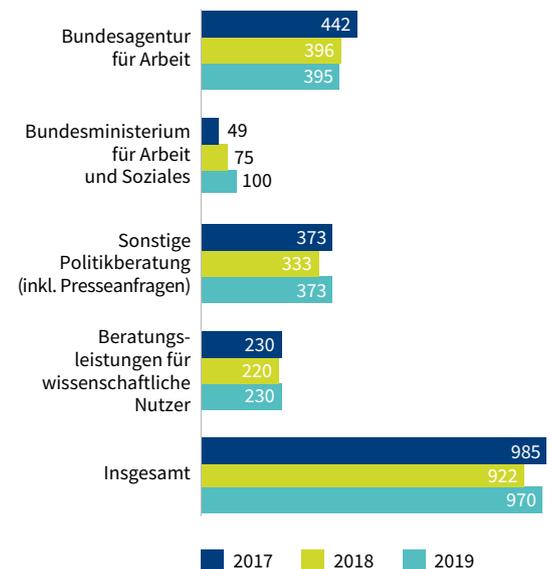
Beratungsleistungen

Zu den Kernaufgaben des IAB gehört die wissenschaftlich fundierte Beratung der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Fachöffentlichkeit im weiteren Sinne, zum Beispiel von Bundes- und Landesministerien, Bundes- und Landesparlamenten, Parteien, Verbänden, Stiftungen oder Wissenschaftsinstituten. Das IAB berät zudem intensiv

A4

Beratungsleistungen nach Empfängern

2017 bis 2019



Beratungen werden dem Jahr zugerechnet, in dem sie abgeschlossen wurden. Sie müssen mindestens 0,5 Personentage Aufwand erzeugt haben. Doppelzählungen möglich; Gesamtsumme ergibt sich nicht aus der Summe der einzelnen hier aufgeführten Leistungen.

Quelle: IABaktiv, Stand: 01.02.2020. © IAB

auf regionaler, in geringerem Umfang auch auf internationaler Ebene. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 970 Beratungsleistungen mit einem Aufwand von mindestens 0,5 Personentagen erfasst, deutlich mehr als im Vorjahr (922). Stark zugelegt haben insbesondere die Beratungsleistungen für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (siehe Abbildung A4). Eine Auswahl wichtiger Beratungsempfänger und Beratungsthemen im Berichtsjahr finden Sie im Kapitel „Beratung“.

Vorträge

Eine gute Vernetzung des IAB in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und eine Qualitätssicherung der Befunde des IAB im wissenschaftlichen Diskurs sind weiterhin erklärte strategische Ziele des Instituts. Zu diesem Zweck wurden auch 2019 die erforderlichen Mittel bereitgestellt, damit unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an nationalen, vor allem aber an hochrangigen internationalen Konferenzen teilnehmen konnten. 427 solcher Vorträge wurden 2019 gehalten, 42 mehr als im Vorjahr (siehe Abbildung A5). Auch die Zahl der beratungsorientierten Vorträge bewegte sich mit 627 deutlich über dem Niveau des Vorjahres (547). Insgesamt wurden im Berichtsjahr 1.229 Vorträge gehalten (2018: 1.152). Eine Liste ausgewählter Vorträge im Berichtsjahr finden Sie hier:

» <https://www.iab.de/jb19/vortraege>

Veranstaltungen

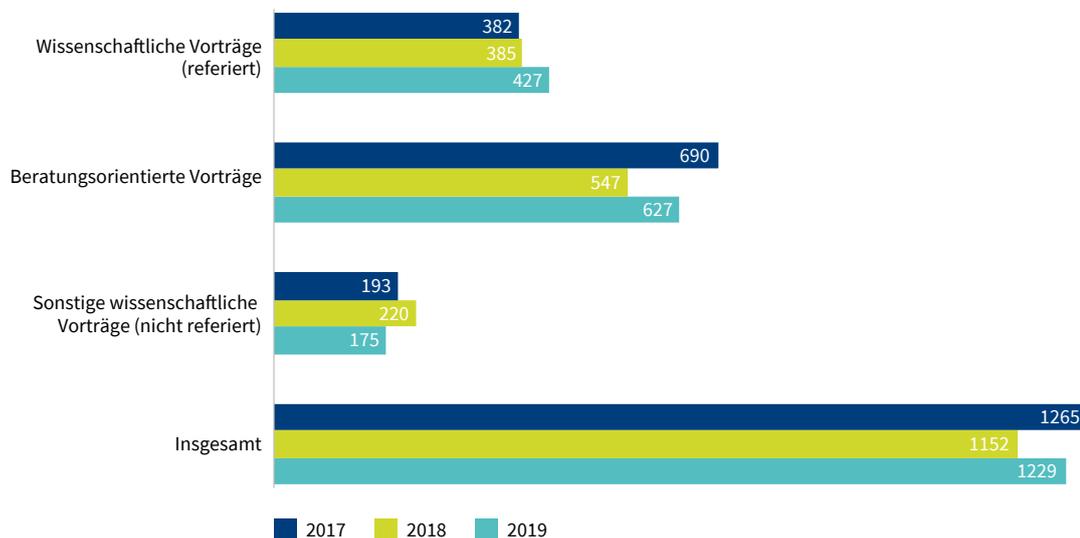
Darüber hinaus organisiert das IAB selbst zahlreiche Vortragsreihen und sonstige Veranstaltungen für Wissenschaft und Fachöffentlichkeit, die nicht selten in Kooperation mit externen Partnern ausgerichtet werden. 2019 organisierte das IAB 18 Konferenzen, Workshops und Podiumsveranstaltungen, darunter die besonders öffentlichkeitswirksamen Reihen „Nürnberger Gespräche“ und „Wissenschaft trifft Praxis“. Außerdem gab es 26 IAB-Colloquien sowie 13 IAB-DiskAB mit externen und internen Referentinnen und Referenten aus Forschung und Praxis. Eine Übersicht über die Veranstaltungen im Berichtsjahr finden Sie hier:

» <http://www.iab.de/de/veranstaltungen.aspx>

A5

Vorträge auf nationalen und internationalen Konferenzen

2017 bis 2019



Quelle: IABaktiv, Stand: 01.02.2020. © IAB

Kooperationsprojekte

Ein weiteres Moment der Vernetzung betrifft Forschungsprojekte, die das IAB gemeinsam mit nationalen und internationalen Kooperationspartnern durchführt. Auch im Berichtsjahr kam diesen ein erhebliches Gewicht im Forschungsportfolio des IAB zu. Eine Übersicht über aktuelle Projekte mit externen Kooperationspartnern finden Sie hier:

» <https://www.iab.de/jb19-projekte>

Lehrveranstaltungen

Das IAB hat hohes Interesse daran, dass Forschungsbefunde und Methodenkompetenz des Instituts in die Lehrangebote von Universitäten und anderen Hochschulen einfließen. Im Jahr 2019 wurden 95 Lehraufträge in ganz Deutschland wahrgenommen. Im Vorjahr waren es 99 (siehe Abbildung A6). Das Spektrum erstreckt sich von Vorlesungen und Übungen zur Arbeitsmarkttheorie und ökonometrischen Methoden bis hin zu praxisorientierten Seminaren über aktuelle arbeitsmarktpolitische Themen. Eine Liste aller Lehrveranstaltungen finden Sie hier:

» <https://www.iab.de/jb19/lehrveranstaltungen>

Personal

Der Gesamtumfang der geleisteten Arbeitszeit entsprach im Berichtsjahr 293 Jahreskräften (siehe Tabelle 1) und war damit um knapp 10 Jahreskräfte höher als im Vorjahr. Davon entfielen knapp 206 auf wissenschaftliches Personal (darunter knapp 156 mit Publikationsauftrag), knapp 88 auf nicht wissenschaftliches Personal. Der Anteil der befristet Beschäftigten im IAB lag 2019 bei knapp 31 Prozent (in Jahreskräften) – und damit leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Das wissenschaftliche Personal ist nach wie vor die von Befristungen am stärksten betroffene Gruppe. Hier lag die Befristungsquote 2019 bei 42,3 Prozent (2018: 43,2%). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag 2019 bei knapp 51 Prozent und damit minimal unter dem Niveau des Vorjahres.

Neben der Personalausstattung als solcher ist für die Leistungsfähigkeit eines Forschungsinstituts eine exzellente Qualifikation und gute Vernetzung des wissenschaftlichen Personals entscheidend, wie sie sich beispielsweise an Ruf und Auszeichnungen, Habilitationen und Promotionen, internationalen Gastaufenthalten und Berufungen in Gremien ablesen lässt. Einen entsprechenden Überblick für das Berichtsjahr finden Sie hier:

» <https://www.iab.de/jb19/auszeichnungenetc>

» <https://www.iab.de/jb19/gastaufenthalte>

» <https://www.iab.de/jb19/berufungen>

A6

Lehrveranstaltungen

2017 bis 2019



Quelle: IABaktiv, Stand: 01.02.2020. © IAB

T1

Personalkennziffern¹

2018 bis 2019

	Jahreskräfte ² 2018	Jahreskräfte ² 2019
Personal gesamt	283,6	293,1
Frauenanteil	51,1 %	50,6 %
Anteil befristet Beschäftigter	31,7 %	30,9 %
Anteil drittmittelfinanzierter Beschäftigter	9,5 %	10,2 %
Wissenschaftliches Personal	197,6	205,5
davon mit Publikationsauftrag	151,6	155,6
Frauenanteil	43,3 %	43,0 %
Anteil befristet Beschäftigter	43,2 %	42,3 %
Nicht wissenschaftliches Personal	86	87,6
Frauenanteil	69,1 %	68,3 %
Anteil befristet Beschäftigter	5,4 %	4,1 %

Quelle: ERP, PersAdmin, Stand: 31.01.2020. ©IAB

¹ Aktives Personal ohne studentische Hilfskräfte und ohne Praktikantinnen und Praktikanten.

² Eine Jahreskraft ist gleich dem Beschäftigungsvolumen einer Vollzeitkraft über ein Jahr.

Medienresonanz

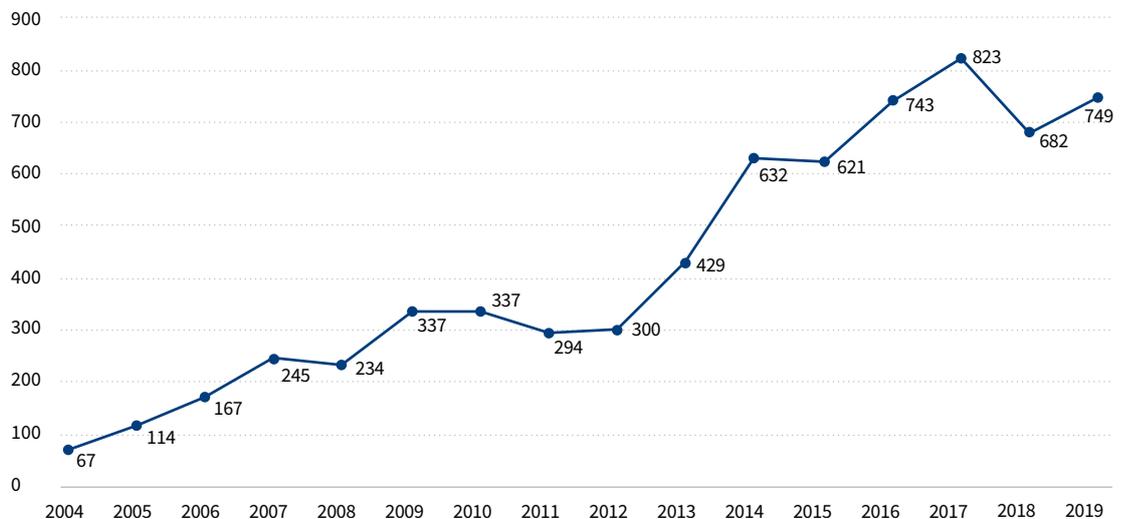
Nach wie vor ist das IAB in den Medien stark präsent: Pro Monat erschienen rund 750 Beiträge mit Bezug zum IAB in der Presse (siehe Abbildung A7). Zu den in der Medienöffentlichkeit diskutierten Topthemen

zählen unter anderem Konjunktur- und Arbeitsmarktprognosen, die Folgen der Digitalisierung, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie die Zahl der offenen Stellen.

A7

Das IAB im Spiegel der Medien

Durchschnittliche Anzahl an Presseartikeln mit IAB-Bezug pro Monat, 2004 bis 2019



Quelle: IAB-Presse. © IAB

IAB-Newsletter

Ein probater Indikator für das Interesse von Wissenschaft und Fachöffentlichkeit insbesondere am Online-Angebot des IAB ist unter anderem die Anzahl der Abonnentinnen und Abonnenten des IAB-Newsletters (siehe Abbildung A8). Im Berichtsjahr wurde der deutschsprachige IAB-Newsletter von 19.974 Personen

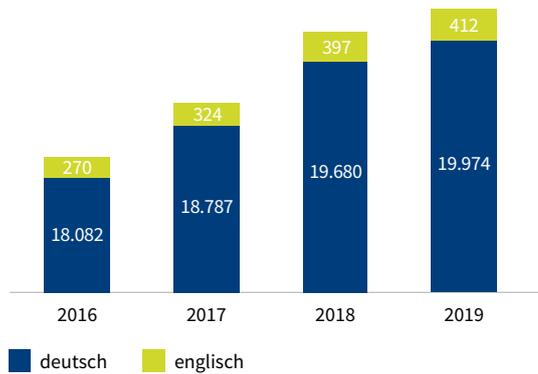
abonniert (2018: 19.680). Damit hält der seit Jahren zu beobachtende Trend steigender Abonnentenzahlen an. Dies gilt ebenso (wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau) für den englischsprachigen IAB-Newsletter. Dieser wurde im Berichtsjahr von 412 Personen abonniert (2018: 397).

A8

Drittmittel

Abonnenten des IAB-Newsletters

2016 bis 2019



Die Summe der jährlich eingeworbenen Drittmittel schwankt erfahrungsgemäß sehr stark. 2019 konnte das IAB Drittmittel im Umfang von 2,57 Millionen Euro einwerben, 600.000 Euro mehr als im Vorjahr. Davon entfiel gut ein Viertel (668 Mio.) auf die Forschungsförderung¹ (siehe Abbildung A9). Die Summe der im Berichtsjahr vereinnahmten, also haushaltswirksamen Drittmittel belief sich auf 2,46 Millionen Euro (2018: 3,42 Mio. Euro). Davon entfiel gut die Hälfte (1,31 Mio.) auf die Forschungsförderung.

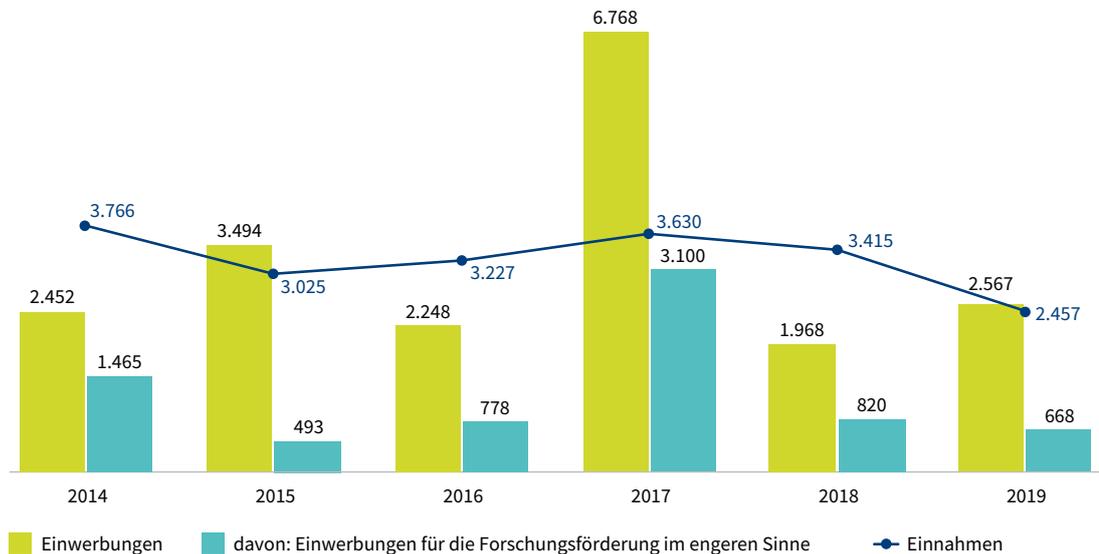
Quelle: IAB-WMK. © IAB

¹ Projekte der Forschungsförderung sind Vorhaben, für die dem IAB auf Antrag Zuwendungen zufließen, ohne dass dem Zuwendungsgeber die Nutzungsrechte an den Ergebnissen übertragen werden. Vorgaben zu Thema und Methode des Forschungsprojekts werden in der Forschungsförderung nicht oder nur sehr ungefähr gemacht.

A9

Drittmiteleinnahmen und -einwerbungen

2014 bis 2019 in Tausend Euro



Quelle: eigene Erhebungen. © IAB



BLAUE STUNDEN



Weihnachtsfeier am 3. Dezember 2019









Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit

Postadresse: Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Hausadresse: Regensburger Straße 100, 90478 Nürnberg

www.iab.de

© 2019

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Redaktion

Martina Dorsch, Dr. Andrea Kargus, Dr. Martin Schludi, Werner Winkler (verantwortlich im Sinne des Presserechts), Elfriede Sonntag, alle IAB

Gestaltung

RHEINDENKEN GmbH, Köln

Illustrationen

Umschlag: PonyWang/istockphoto.com

Kapitelseiten:

Editorial: AmbientIdeas/istockphoto.com,

Was das IAB ausmacht: DNY59/istockphoto.com,

Interview mit Herrn Fitzenberger: Andrii Zastrozhnov/istockphoto.com,

Schlaglichter 2019: alicat/istockphoto.com,

Profile: marchmeena29/istockphoto.com,

Beratung: skynesher/istockphoto.com,

Publikationen: DNY59/istockphoto.com,

Zahlen & Fakten: Aslan Alphan/istockphoto.com,

Blaue Stunden: zhudifeng/istockphoto.com

Fotos

Editorial: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg

Was das IAB ausmacht: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg

Interview mit Herrn Fitzenberger: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg

Schlaglichter 2019: Fotohinweise bei den Bildern

Profile: Wolfram Murr, Photofabrik, Nürnberg, private Aufnahmen

Blaue Stunden: Werner Winkler, IAB

Druck

Bonifatius GmbH, Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn

Digitalausgabe

www.iab.de/jb19

Hier finden Sie auch weitere Informationen zu Vorträgen, Projekten mit externen Kooperationspartnern, Lehrveranstaltungen, Rufen, Auszeichnungen, Promotionen, internationalen Gastaufenthalten und Berufungen in Gremien.

ISSN 1862-3786

Schwerpunkte des IAB 2019

- Neuer Direktor: Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., übernimmt zum 1. September 2019 die Leitung des IAB. Er ist Nachfolger von Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller.
- Fokusthema „Langzeitleistungsbezug“: Analysen zur Um- und Ausgestaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Forschungsthemen wie Sanktionen, Hinzuverdienst, instabile Beschäftigungsverläufe, Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug (siehe auch die Serie „Zukunft der Grundsicherung“ im Online-Magazin IAB-Forum); Beginn der Evaluation der neuen Instrumente zur Förderung von Langzeitarbeitslosen nach den §§ 16e und 16i SGB II (Teilhabechancengesetz) in insgesamt acht Teilprojekten.
- Fokusthema „Migration und Integration“: Analysen zur Arbeitsmarktintegration insbesondere von Geflüchteten; Stellungnahmen zu mehreren Gesetzesentwürfen der Bundesregierung (Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz, Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, Entfristung des Integrationsgesetzes, Fachkräfteeinwanderungsgesetz), Aufbau, Erhebung und Erweiterung verschiedener Datensätze für die Forschung.
- Fokusthema „Arbeit in der digitalisierten Welt“: Analysen zu den Auswirkungen des Transformationsprozesses auf Beschäftigte, Beschäftigung und Entlohnung sowie auf Berufsinhalte, betriebliche Personalpolitik und Arbeitsorganisation; Analysen zu damit verbundenen Implikationen für die Aus- und Weiterbildung; Verbesserung der Datenlage.
- 30 Jahre nach dem Mauerfall: Analysen zu den vielfältigen regionalen Disparitäten am deutschen Arbeitsmarkt (Serie „Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive“ im Online-Magazin IAB-Forum).
- Begleitung des Modellprojekts „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der Bundesagentur für Arbeit mit einer Studie zur Wirkung intensiver Berufsberatung an Gymnasien und deren Effekt auf die Berufs- und Studienwahl.

