



Abschlussbericht
Leibniz-Wettbewerb

Titel: Leibniz Professorship for Applied Labour (AppLabEc)
Projektnummer: P56/2017

Berichtszeitraum: 01.10.2018 – 30.09.2024

Federführendes Leibniz-Institut:

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim

Projektleiter/in:

Prof. Dr. Melanie Arntz

Executive Summary

(max. 4500 Zeichen)

Im Rahmen der Professur für Angewandte Arbeitsmarktforschung konnten zwischen 2018 und 2024 zahlreiche wissenschaftliche Beiträge verfasst werden, die zum Teil bereits in hochrangigen Fachjournals veröffentlicht wurden, teilweise im Begutachtungsprozess sind und teilweise noch in den nächsten Wochen bei Fachzeitschriften eingereicht werden. Inhaltlich konnte die Professur primär einen Beitrag dazu leisten, den Wandel der Arbeitswelt im Zuge des technologischen Wandels besser zu verstehen. Dazu wurde in Kooperation mit mehreren inländischen Forschungseinrichtungen ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz aufgebaut, der die Technologieadaption in Betrieben, aber auch am Arbeitsplatz sichtbar macht, um die damit einhergehenden Wirkungen auf Betriebe und Beschäftigte zu analysieren. Weitere Arbeiten beschäftigten sich mit dem Einfluss des technologischen Wandels auf die Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt, dem Einfluss der Wahrnehmung des technologischen Wandels auf wirtschaftspolitische Präferenzen, oder auch den Auswirkungen einer zunehmenden Verbreitung des mobilen Arbeitens auf Arbeitsorganisation und -qualität. Auch zum zweiten, stärker regionalökonomischen Forschungsfeld der Professur konnten Beiträge verfasst werden, wie z.B. zu den Präferenzen von Hochqualifizierten bei der Standortwahl oder der Bedeutung des regional variierenden Strukturwandels für die Wiederbeschäftigungschancen von Personen, die im Zuge von Massenentlassungen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Diese Forschungsarbeiten wurden nicht allein durch die Leibniz-Professur finanziert, sondern durch weitere Drittmittel ergänzt. So wurden zwischen 2018 und 2024 insgesamt gut 1,2 Mio. Euro an Drittmitteln von unterschiedlichen Geldgebern (u.a. BMAS, BAuA, Europäische Kommission) eingeworben. Insgesamt waren am ZEW vier Post-Docs sowie drei Promovierende an diesen Projekten beteiligt. Zwei der Post-Docs haben mittlerweile Professuren an Universitäten, zwei Promovierende wechselten auf Post-Doc-Stellen in anderen Forschungseinrichtungen. Im Zuge der Forschungsarbeiten wuchs zudem das Netzwerk zu wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen im In- und Ausland beträchtlich an. Dazu trug auch die Organisation dreier Konferenzen bei.

Die Forschungsaktivitäten wurden ergänzt durch umfangreiche Transferaktivitäten für Politik und interessierte Öffentlichkeit. So besteht beispielsweise ein enger Austausch mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zum einen seit 2018 als Mitglied des wissenschaftlichen Beirates der Fachkräftesicherung, zum anderen zwischen 2022 und 2024 auch als berufenes Mitglied des Rats der Arbeitswelt. Insbesondere zum Thema der Digitalisierung und damit einhergehenden Veränderungen am Arbeitsmarkt konnte die Professur somit Sichtbarkeit und Impact auch im politischen Kontext erzeugen.

Weiterhin waren Lehr- und Betreuungsarbeiten ein wichtiger Bestandteil der Professur. Neben der jährlichen Pflichtveranstaltung „Empirische Wirtschaftsforschung“ und weiteren Seminaren zu Themen der angewandten Arbeitsmarktforschung wurden insgesamt 36 Bachelorarbeiten und vier Masterarbeiten betreut. Auch fungierte Melanie Arntz in fünf Fällen als Zweitgutachterin bei Dissertationen. Darüber hinaus wurde sie im Frühjahr 2020 ein Mitglied des Research Councils für das Forschungsfeld „Selbstregulation und Regulation: Individuen und Gesellschaften“ im Rahmen der Exzellenzstrategie der Universität Heidelberg.

Im Januar 2025 wird Melanie Arntz auf die W3-Professur für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg berufen, die mit der Vizedirektorinnenstelle des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg verbunden ist. Mit diesem beruflichen Wechsel baut sie auf den Erfolgen der Leibniz-Professur auf. Die im Rahmen der Führungskräfteakademie der Leibniz-Gemeinschaft erlernten Kenntnisse zu Führung und Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen bilden für diese neue Herausforderung eine hilfreiche Grundlage. Auch die Forschungsagenda setzt sich mit dem beruflichen Wechsel nahtlos fort. So werden laufende Forschungsprojekte mit dem IAB zu den Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz ebenso fortgesetzt wie Forschungsvorhaben zu den Auswirkungen veränderter Arbeitsformen. Gleichzeitig wird auch der Transfer in die Politik ein wichtiger Bestandteil der zukünftigen Arbeit sein.

Inhalt

1.	Zielerreichung und Umsetzung der Meilensteine.....	4
2.	Aktivitäten und Hindernisse	5
3.	Ergebnisse und Erfolge.....	5
4.	Chancengleichheit und Internationalisierung	7
5.	Strukturen und Kooperationen	7
6.	Qualitätssicherung.....	8
7.	Zusätzliche eigene Ressourcen	8
8.	Ausblick.....	8

1. Zielerreichung und Umsetzung der Meilensteine

Die Projektarbeiten lassen sich entsprechend des ursprünglichen Projektplans in zwei Forschungsfelder unterteilen: Arbeiten bzgl. (1) der (inter)nationalen Arbeitsteilung, der auch einen regionalökonomischen Fokus beinhaltet sowie (2) den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt. Insgesamt entwickelte sich das Themenfeld (2) jedoch so dynamisch, dass dies letztlich den Schwerpunkt bildete.

Im ersten Themenfeld wurde zu Beginn der Einfluss regionaler Arbeitsmarktbedingungen auf die Arbeitsteilung von Unternehmen durch Werkverträge analysiert. Diese Arbeiten flossen in eine kleinere Publikation (Maier et al. 2018) und eine Dissertation ein, wurden danach jedoch nicht weiter verfolgt, da im Projekt Datenprobleme identifiziert wurden, die sich nicht zufriedenstellend lösen ließen. Der Fokus des Themenfeldes verschob sich in der Folge und auch aufgrund der besseren Datenverfügbarkeit hin zur Analyse des Einflusses regionaler Arbeitsmarktbedingungen auf die Erwerbchancen von Individuen. Durch eine Kooperation mit dem IAB konnte dafür auch eine größere Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) der Bundesagentur für Arbeit verwendet werden. Auf Basis dieser Daten konnte gezeigt werden, dass die Erwerbchancen von Individuen in strukturschwachen Regionen nach einer Massenentlassung langfristig schlechter ausfallen und auch mit langfristig niedrigeren Einkommenschancen einhergehen (Arntz/Ivanov/Pohlan 2022). In einem, im Projektantrag noch nicht absehbaren Drittmittelprojekts, konnten experimentelle Daten erhoben werden, um der Frage nachzugehen, welche regionalen Bedingungen und Standortfaktoren individuelle Zuzugsentscheidungen beeinflussen. Dabei zeigte sich, dass – anders als in der Literatur oftmals postuliert – relevante Standortentscheidungen für verschiedene Qualifikationsgruppen ähnlich ausfallen und somit keinen selektiven Zuzug von Hochqualifizierten treiben (Arntz/Brüll/Lipowski 2023).

Das Forschungsfeld 2 entwickelte sich jedoch dynamischer. Für die Forschung zu den Auswirkungen der Digitalisierung konnte zunächst wie geplant der verknüpfte Arbeitnehmer-Arbeitgeberdatensatz DiWaBe1.0 erhoben werden, auf dessen Basis eine Forschungsarbeit zu den Gesundheitswirkungen digitaler Technologien am Arbeitsplatz verfasst wurde (Arntz et al. 2024b). Mittels der bereits zuvor erhobenen BIZA I-Erhebung zur Digitalisierung in Betrieben wurde zudem analysiert, wie Betriebe mit Investitionen in neueste digitale Technologien zur Veränderung der Beschäftigtenstruktur in Deutschland beitragen (Arntz et al. 2024a). Darüber hinaus ergaben sich aus dem Forschungsnetzwerk und auch aufgrund der Pandemie eine Reihe weiterer Forschungsprojekte, die sich zu Beginn der Professur noch nicht absehen ließen. So stellte sich die Frage nach den Auswirkungen der Pandemie auf die Digitalisierung in deutschen Betrieben; so dass das BMAS eine erneute Betriebsbefragung finanzierte (BIZA II). In Ergänzung zu der Betriebsbefragung wurde 2024 zudem auch die Beschäftigtenbefragung DiWaBe 2.0 zum zweiten Mal erhoben, die einen speziellen Fokus auf die Verbreitung von Künstlicher Intelligenz legt. Die Arbeiten an diesen Befragungen nahmen einerseits Zeit in Anspruch, eröffneten darüber hinaus aber auch neue Forschungsmöglichkeiten, die bereits in neue Veröffentlichungen mündeten und weitere Forschungsperspektiven eröffnen. Darüber hinaus befeuerte die Pandemie auch das Interesse an mobilem Arbeiten als neuer Arbeitsform. Die bereits zu Beginn der Professur durchgeführten Arbeiten zu dem Thema bildeten eine gute Grundlage, um diesen Forschungsbedarf zu adressieren, so dass weitere und zum Teil noch laufende Forschungsvorhaben entstanden. Ergänzend zu diesen Arbeiten ergaben sich aus dem Forschungsnetzwerk von Melanie Arntz aber auch weitere Kooperationsmöglichkeiten zum Zusammenhang von technologischem Wandel und Chancengerechtigkeit oder dem Zusammenhang des wahrgenommenen technologischen Fortschritts auf die wirtschaftspolitischen Präferenzen der Beschäftigten. Insgesamt entstanden im Forschungsfeld zahlreiche aufeinander aufbauende Arbeiten (siehe dazu auch Teil 3), die auch über die Zeit der Leibniz-Professur hinaus eine breite Grundlage für weitere Forschungsvorhaben liefern.

Änderungen im Verwendungsplan ergaben sich aufgrund des späteren Projektbeginns als im Projektantrag vorgesehen und aufgrund der kostenneutralen Verlängerung der Laufzeit des Leibniz-Professorinnen Programms um 12 Monate bis zum 30.09.2024.

Im Jahr 2020 verließen die beiden Post-Docs der Arbeitsgruppe das ZEW zugunsten von Stellen mit mehr Seniorität (Juniorprofessur, Gruppenleitung). Da die gemeinsamen Arbeiten nach wie vor fortgesetzt wurden, ergab sich kein unmittelbarer Neueinstellungsbedarf. Stattdessen konnte das Team durch zwei Doktoranden/innen ergänzt werden. Zudem wurden für Teilprojekte weitere Post-Docs des ZEW-Forschungsbereichs in die Arbeitsgruppe eingebunden.

2. Aktivitäten und Hindernisse

Die Leibniz-Professur konnte letztlich die anvisierten Ziele erreichen, auch wenn es immer wieder Herausforderungen oder neue Entwicklungen gab, auf die im Rahmen des Projektes reagiert werden musste. Eine zentrale Herausforderung waren zum einen personelle Veränderungen in Form von Wechsels der Postdoktoranden des Projektes auf Stellen mit mehr Seniorität (Gruppenleitung und Juniorprofessur). Auf diese personellen Veränderungen musste in Form von Neubesetzungen sowie Einbindung anderer Postdoktoranden des Forschungsbereichs in die Projektarbeiten reagiert werden. Dies gelang zumeist recht zeitnah, brachte aber immer wieder auch Verzögerungen in den Ablauf einzelner Teilprojekte.

Eine zusätzliche Herausforderung stellte zudem die Coronakrise dar, da aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Arbeit einige Zeit nur eingeschränkt möglich war und auch die virtuelle Lehre sich teilweise als aufwändiger herausstellte als ein klassisches Lehrformat. Gleichzeitig stellte die Pandemie auch neue inhaltliche Weichen für die Forschung, da in diesem Kontext neue, mit den Themen der Professur verwandte Forschungsfragen entstanden, auf die mit neuen Teilprojekten reagiert wurde. Auch die zunehmende Bedeutung Künstlicher Intelligenz, insbesondere seit der Veröffentlichung von ChatGPT, nahm Einfluss auf die Ausrichtung der Forschung.

Als insgesamt zeitintensiver als geplant stellten sich die Datenerhebungen im Projekt dar. Gerade die umfänglichen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Daten konnten nur in Kooperation mit mehreren wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Institutionen erhoben werden, was jedoch umfängliche fachliche und juristische Abstimmungen erforderte. Auch die Konzeption von Befragungsinhalten stellte sich als oftmals zeitaufwändig heraus. Gleichzeitig schaffen diese Erhebungen jedoch über mehrere Jahre Forschungsmöglichkeiten, so dass sich Melanie Arntz trotz des damit einhergehenden Aufwands an weiteren Befragungen im Laufe der Leibniz-Professur beteiligte. Gleichzeitig steht die Reaktion auf aktuelle Entwicklungen und die Erarbeitung neuer Forschungsmöglichkeiten auch teils in Konkurrenz zum Abschluss bereits laufender Vorhaben. Manche Vorhaben zogen sich daher länger hin, als ursprünglich geplant, wurden aber letztlich abgeschlossen oder werden zeitnah noch finalisiert. All dies erforderte oft eine gleichzeitige Koordination verschiedener Koautoren- und Projektteams, was insgesamt herausfordernd war, gleichzeitig aber auch Fähigkeiten des Wissenschaftsmanagements stärkte. Die Teilnahme an der Führungskräfteakademie der Leibniz-Gemeinschaft 2023 stellte sich dabei als hilfreich heraus, um die eigene Rolle in der Führung zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

3. Ergebnisse und Erfolge

Die Professur hat nennenswerte Erfolge im Hinblick auf Publikationen, Transferaktivitäten, Drittmitteln und Nachwuchsförderung vorzuweisen. So wurden im Berichtszeitraum insgesamt fast 20 Arbeiten von der Lehrstuhlinhaberin mitverfasst und publiziert.

Zum Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung entstanden dabei zum einen die DiWaBe 1.0 und 2.0 Beschäftigtenbefragung in Kooperation mit IAB, BiBB und BAuA. Die bereits zu

Forschungszwecken zugängliche Datenbasis DiWaBe 1.0 (vgl. Arntz et al. 2020c) bildete die Grundlage einer Forschungsarbeit zu den Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung am Arbeitsplatz auf die Gesundheit der Beschäftigten (Arntz et al. 2024b). Dabei zeigt sich, dass die Wirkungen sehr heterogen ausfallen und vor allem zuvor eher manuell tätige Beschäftigte unter einem Digitalisierungsschub an ihrem Arbeitsplatz leiden. Auf der Grundlage der Betriebsbefragung zur Nutzung digitaler Technologien (BIZA I) entstand zudem eine Arbeit, die zeigt, dass neueste digitale Technologien wie z.B. KI zu einer beschleunigten De-Routinisierung der Beschäftigung beitragen, wenn dies in Betrieben passiert, die über ausreichend Beschäftigte mit komplementären Fähigkeiten verfügen, um die Technologie nutzbar zu machen (Arntz et al. 2024a). Beide Arbeiten unterstreichen damit, dass Technologien kontextabhängig wirksam werden.

Sowohl die Betriebs- als auch die Beschäftigtenbefragungen wurden im Laufe des Berichtszeitraums erneut erhoben. Gerade die zweite Betriebsbefragung (BIZA II) ermöglichte es, einen Blick auf die Technologieadaption in Betrieben während der Pandemie zu legen. Dabei zeigte sich, dass die Pandemie den Digitalisierungspfad sowohl verändert, als auch verlangsamt hat, so dass sich entgegen weit verbreiteter Annahmen kein Digitalisierungsschub durch die Pandemie nachweisen lässt (Arntz et al. 2024c). In dem Kontext entstanden zudem ergänzende Berichte, die auf eine breitere Leserschaft abzielen (Arntz et al. 2023a/2024d). Eine weitere Arbeit zu der Frage, ob Firmen, die bereits vor der Pandemie in die Digitalisierung investiert hatten, besser vor den Folgen der Pandemie z.B. in Form zusätzlicher Kurzarbeit geschützt waren, ist weit fortgeschritten und soll in den nächsten 2-3 Monaten fertig gestellt werden. Dabei zeichnet sich ab, dass der Resilienzeffekt digitaler Technologien in der Pandemie eher schwach ausfiel. Für die nähere Zukunft ist geplant, auch die KI-Nutzung der Betriebe näher zu untersuchen.

Durch die Pandemie wurde ab 2020 auch das Thema der mobilen Arbeit zunehmend bedeutsam. Ergänzend zu einer Arbeit zu den Auswirkungen von Homeoffice auf Arbeitsstunden und Löhne (Arntz et al. 2022a) wurden auch die Auswirkungen des Homeoffices während der Pandemie auf die Arbeitsteilung von Paaren analysiert (Arntz et al. 2020d). Zudem konnten aufbauend auf diesen Arbeiten zwei noch andauernde Forschungsprojekte zu den Auswirkungen des mobilen Arbeitens eingeworben werden.

Weitere Projektideen und Arbeiten entstanden durch den Austausch im Forschungsnetzwerk. Dies betrifft zum einen die Analyse der politischen Präferenzen im Kontext der Digitalisierung (Arntz et al. 2022c); zum anderen entstand eine Arbeit, welche den Zusammenhang zwischen technologischem Fortschritt und Chancengleichheit in den Blick nimmt und somit einen bislang wenig beachteten positiven Einfluss des technologischen Wandels in Form einer sinkenden Lohnungleichheit aufzeigt (Arntz et al. 2025).

Im Berichtszeitraum wurden zudem einige Publikationen verfasst, die sich mit den makroökonomischen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsmärkte befassen. So kooperierte das Projektteam zum einen mit dem Forschungszentrum der EU Kommission und brachte einen gemeinsam verfassten Überblicksartikel zu dem Thema heraus (Goos et al. 2019). Auch Buchbeiträge sowie ein Beitrag in einer Fachzeitschrift konnten in diesem Themenfeld platziert werden (Arntz et al. 2020a/b, Arnold et. al 2018). Dabei handelt es sich zum Teil auch um Transferaktivitäten, da der EU-Bericht sowie der Beitrag im Wirtschaftsdienst vor allem auch politische Akteure als Ziellieserschaft hat.

Melanie Arntz nahm zu dem Themenfeld „Zukunft der Arbeit“ im Berichtszeitraum zahlreiche Transferaktivitäten (Presse, Radio/TV, Podcasts, Podiumsdiskussionen o.ä.) für die interessierte Öffentlichkeit und politische Entscheidungsträger wahr (siehe auch 3.5). Als Expertin für die Zukunft der Arbeitswelt wurde sie 2018 Mitglied des wissenschaftlichen Beirates zur Fachkräftesicherung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und 2022 in den Rat der Arbeitswelt des BMAS berufen. Zudem bestand und besteht ein regelmäßiger Austausch mit dem BMAS auf der Ebene einzelner Referate wie der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, in bilateralen Beratungsgesprächen oder auch in Form der Teilnahme an Expertenworkshops (z.B. zur Künstlichen Intelligenz).

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt gut 1,2 Mio. Euro an zusätzlichen Drittmitteln (u.a. Europäische Kommission, BMAS, BAuA) eingeworben. Ein eingeworbenes Drittmittelprojekt für das Stadtmarketing Mannheim ermöglichte die Durchführung einer Vignettenstudie und mündete in eine Publikation zu den Standortpräferenzen von Hochqualifizierten im Fall von Umzugsentscheidungen (Arntz et al. 2023).

Die Arbeiten im Projekt waren Teil verschiedener Qualifizierungsarbeiten bzw. halfen der Weiterentwicklung von Nachwuchswissenschaftler/Innen. Dazu trugen auch regelmäßige Konferenzteilnahmen im In- und Ausland, das Netzwerk der Professur und die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung von Gastaufenthalten an in- und ausländischen Universitäten bei. Die Arbeiten im Projekt flossen zudem in Promotionsvorhaben von Angelika Ganserer (2021), Boris Ivanov (2022), Cäcilia Lipowski (2024) und Oliver Schlenker (vgl. 2025) ein. Alle bereits Promovierten blieben in der Wissenschaft oder im wissenschaftsnahen Umfeld (PostDocs am IAB Nürnberg, am ifo München, am Statistischen Bundesamt). Die Lehrstuhlinhaberin erhielt im Mai 2024 einen Ruf auf eine W3-Professur an der FAU Nürnberg-Erlangen.

4. Chancengleichheit, Karriereförderung und Internationalisierung

Im Rahmen der Leibniz-Professur kamen insgesamt drei Postdoktoranden, eine Postdoktorandin, zwei Doktoranden und zwei Doktorandinnen zum Einsatz. Lediglich zwei dieser Personen wurden im Laufe des Projektes unter Beteiligung der Lehrstuhlinhaberin neu am ZEW eingestellt, davon eine weibliche Wissenschaftlerin. Grundsätzlich bemüht sich das ZEW bei jeder Ausschreibung auch um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, findet jedoch nicht immer adäquate Bewerberinnen. Die Mehrzahl der Projektmitarbeitenden waren zudem deutscher Nationalität, auch weil vielfach institutionelles Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und die Arbeit mit Ministerien und Ressortforschungseinrichtungen diese voraussetzte. Die Internationalisierung wurde durch das Forschungsnetzwerk und internationale Koautorenteams sowie durch Forschungsaufenthalte im Ausland sichergestellt. So ermöglichten die Mittel der Leibnizprofessur u.a. Gastaufenthalte von Cäcilia Lipowski an der Boston University im April-Mai 2023 sowie an der University of Utrecht im Oktober/November 2021 und Oktober 2022. Oliver Schlenker wiederum konnte 2021 und 2023 jeweils einen Monat an der Aix-Marseille School of Economics verbringen. Darüber hinaus wurden alle Nachwuchswissenschaftler/Innen durch die Teilnahme an Konferenzen und die aktive Vernetzung im wissenschaftlichen Netzwerk von Melanie Arntz (siehe Teil 5) und dem des ZEW (z.B. Research Associates) unterstützt.

Die durch die Leibniz-Mittel geförderten Projektmitarbeitenden konnten allesamt ihre wissenschaftlichen Karrieren im Berichtszeitraum voranbringen. Ulrich Zierahn-Weilage ist mittlerweile Associate Professor an der Universität Utrecht. Terry Gregory ist Senior Researcher am LISER in Luxemburg. Sarra Ben Yahmed ist Lecturer an der University of East Anglia mit der Option auf eine Professur. Die im Rahmen des Projektes promovierten Doktoranden/Innen bekleiden mittlerweile PostDoc-Positionen am ifo München (Cäcilia Lipowski) oder am IAB Nürnberg (Boris Ivanov) bzw. gehen dieses Jahr auf den europäischen Jobmarkt für Post-Docs (Oliver Schlenker). Eduard Brüll wiederum erhält eine unbefristete Anstellung am ZEW.

5. Strukturen und Kooperationen

Das Projekt musste aufgrund des Wechsels von zwei Postdoktoranden an andere Universitäten/Institutionen bereits zu Beginn des Berichtszeitraums immer wieder auch eine neue personelle Struktur finden. Durch die fortgesetzte Anbindung beider Post-Docs ans ZEW in reduzierter Form, fand ein Teil der Arbeiten institutionenübergreifend mit der Universität Utrecht und dem IZA, später auch dem LISER Luxemburg, statt. Weiterhin wurde durch die Einstellung zweier Doktorandin sowie die Einbindung weiterer Post-Docs aus dem ZEW-Forschungsbereich Arbeitsmärkte eine neue Struktur etabliert, die ein effizientes

gemeinsames Arbeiten ermöglichte, auch wenn dazu eine veränderte, stärker institutsübergreifende Governance des Projektes notwendig wurde.

Darüber hinaus entwickelten sich die Kooperationsstrukturen auch aufgrund der sich im Laufe des Berichtszeitraum verändernden Forschungsvorhaben dynamisch weiter. So konnte einerseits die etablierte Kooperation mit dem IAB, BiBB und BAuA genutzt werden, um nach der ersten Beschäftigungsbefragung DiWaBe I eine zweite Folgebefragung anzustoßen. Die Kooperation auch zwischen den teilweise von unterschiedlichen Fachdisziplinen geprägten Institutionen erwies sich dabei nicht immer als einfach, brachte aber letztlich gerade durch die interdisziplinäre Auseinandersetzung oftmals sehr gute Ergebnisse hervor.

Darüber hinaus ergaben sich zahlreiche neue Kooperationen im In- und Ausland, oftmals getrieben durch ähnliche Forschungsinteressen, die in gemeinsame Koautorenschaften mündeten. Darüber hinaus führten auch Drittmittelprojekte, die im Laufe der Professur eingeworben wurden zu neuen Vernetzungen z.B. zum LISER in Luxemburg oder Joint Research Center der Europäischen Kommission. Zur Vernetzung trug zudem bei, dass die Workshopreihe „Spatial Dimensions of the Labor Market“, die Melanie Arntz zusammen mit dem IAB seit 2009 etabliert hat, ebenso fortgesetzt wurde wie die mit IAB und BiBB organisierte TASK Conference Reihe zum technologischen Wandel.

6. Qualitätssicherung

Das Ziel des Projektes ist die Veröffentlichung der entstandenen Arbeiten in (hochrangigen) referierten Fachzeitschriften. Mehrere Artikel konnten bereits veröffentlicht werden, andere befinden sich gerade im Begutachtungsprozess oder sollen zeitnah eingereicht werden. Durch diesen Begutachtungsprozess ist eine umfängliche Qualitätssicherung gewährleistet. Das ZEW unterstützt dabei eine Open Access Politik auch mit eigenen Mitteln. Bisher konnten daher alle Journalveröffentlichungen über Open Access zugänglich gemacht werden.

Darüber hinaus findet eine Qualitätssicherung auch auf der Ebene der Arbeitspapiere durch einen internen Begutachtungsprozess (z.B. durch Forschungsprofessoren des ZEW) sowie eine Freigrabe durch Forschungsbereich- sowie Institutsleitung statt. Das ZEW verfügt zudem über umfängliche Handreichungen zur guten wissenschaftlichen Praxis und schult Forschende dazu regelmäßig. Tierversuche fanden im Rahmen des Projektes nicht statt.

7. Zusätzliche eigene Ressourcen

Für das mit Mitteln aus dem Leibniz-Forschungsprofessorinnen Programm geplante Vorhaben war ursprünglich eine Eigenmittelquote von 40 % geplant. Tatsächlich konnten im Berichtszeitraum aber mehr Mittel vom ZEW bereitgestellt werden. Das ZEW hat im Berichtszeitraum 46,2% der geplanten Ko-Finanzierung erbracht.

8. Ausblick

Melanie Arntz wird im Januar 2025 Vizedirektorin des IAB in Nürnberg und zeitgleich als W3-Professorin für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg berufen. Ihre Forschungsagenda wird sie auch nach diesem beruflichen Wechsel fortsetzen, insbesondere zum Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung. Dieses Themenfeld hat sich in der jüngsten Vergangenheit dynamisch entwickelt und bietet im Kontext der Diskussion um die Auswirkungen von KI zahlreiche Forschungsfragen, die am IAB auch durch den weiteren Ausbau der Datenbasis weiterverfolgt werden sollen. Laufende Forschungsprojekte, die auf den Vorarbeiten im Rahmen der Professur aufbauen, bilden eine weitere Säule der Forschungsagenda für die nächsten Jahre.