

Interview

„Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt“

Ein Gespräch mit Lutz Bellmann

Mit dem IAB-Betriebspanel wurde vor 20 Jahren erstmals ein für die gesamte Wirtschaft repräsentativer Datensatz zur Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes aufgebaut. An den Ergebnissen der jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Ost- und Westdeutschland hat nicht nur die Wissenschaft großes Interesse. Sie unterstützen auch die Steuerung der Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur für Arbeit, wie Lutz Bellmann im Interview erklärt. Politik, Tarifparteien und Verbände nutzen die Analysen ebenfalls zur Entscheidungsfindung.

Seit wann arbeiten Sie für das IAB-Betriebspanel? Und wie kam es dazu?

Ich war von Anfang an mit dabei. Wir haben in den Jahren 1991/92 mit den Vorarbeiten begonnen. Dann wurde eine Projektgruppe gegründet mit Jürgen Kühl und Manfred Lahner, kurz darauf kam Susanne Kohaut dazu. Diese Gruppe hat das Betriebspanel 1993 aus der Taufe gehoben.

Warum wurde das Betriebspanel am IAB etabliert?

Ein wesentlicher Grund war, dass es immer viele Informationen über Arbeitslose und Beschäftigte gibt, aber fast

keine Informationen über die Betriebe.

Außerdem gab es in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen klaren Trend mikroanalytisch zu arbeiten. Für das Betriebspanel bot das IAB zudem wunderbare Voraussetzungen. Architekten bemühen sich immer, Gebäude

zu entwerfen, die Bezug haben zu dem Ort, an dem sie gebaut werden. Insofern passte dieses Gebäude sehr gut zum IAB, denn aufgrund des Zugangs zur Betriebsdatei

der Bundesagentur für Arbeit können wir eine Stichprobenauswahl vornehmen, die eine sehr präzise Hochrechnung der Ergebnisse auf eine bekannte Grundgesamtheit erlaubt. Es gab also nicht nur eine Forschungslücke. Das IAB war auch am besten geeignet diese Lücke zu schließen.

Gab es Vorbilder für das IAB-Betriebspanel in anderen Ländern?

Die statistischen Ämter in Skandinavien und Frankreich hatten schon seit längerem damit begonnen, Betriebsdatensätze aufzubauen. Allerdings reicht die Anzahl der Variablen für viele interessante Fragen nicht aus. Insofern handelt es sich beim IAB-Betriebspanel bis heute um ein einzigartiges Projekt.

Wie haben die Betriebe reagiert?

Die Befragung ist damals sehr gut angelaufen. Aus methodischen Gründen hatten wir von vorneherein die Absicht, ein Panel aufzubauen, das heißt, Betriebe sollten möglichst über einen längeren Zeitraum wiederholt befragt werden. Damit wird es möglich, zwischen

„Es gab nicht nur eine Forschungslücke. Das IAB war auch am besten geeignet diese Lücke zu schließen.“

Effekten aufgrund einer veränderten Zusammensetzung der Betriebsstichprobe und Verhaltensänderungen bei den Betrieben zu differenzieren. Deshalb ist der Rücklauf bei den Panelbetrieben besonders wichtig. Er liegt bei etwa 85 Prozent. Darauf sind wir sehr stolz. Das ist einmalig.

Was macht außer der hohen Rücklaufquote noch den Erfolg aus?

Ein weiterer Schlüssel zum Erfolg ist die Betriebsdatei, auf deren Basis die Stichprobenziehungen erfolgen. Sie entsteht aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, zu der Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten melden. Ein anderer wichtiger Punkt ist die Unterstützung durch die Bundesländer und die Kollegen verschiedener Forschungsinstitute, mit denen wir kooperieren. Wir arbeiten auch mit den in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit vertretenen Ministerien und Verbänden zusammen. Wir haben dadurch einen engen Kontakt zur Praxis. Hinzu kommt, dass wir mit TNS Infratest Sozialforschung in München einen Partner haben, der unser Bemühen eine sehr hohe Datenqualität zu erzielen, sehr gut unterstützt. Hier wurden sehr hohe Standards geschaffen.

Welche Themen stehen im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels?

An dieser Stelle kann ich nicht auf alle Forschungsthemen eingehen. Betriebliche Flexibilität war und ist ein wichtiges Thema, gleiches gilt für die industriellen Beziehungen, für Produkt- und Prozessinnovationen sowie Reorganisationsprozesse. In der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 haben wir uns sehr intensiv mit den Problemen des Arbeitsmarktes aus betrieblicher Sicht auseinandergesetzt. Die gute Performance der deutschen Wirtschaft in diesen Jahren lässt sich sehr gut damit erklären, dass die Betriebe sehr weitsichtig reagiert haben und in dieser Zeit bestimmte Instrumente wie Arbeitszeitkonten, betriebliche Bündnisse für Beschäftigungs- und Standortsicherung und Kurzarbeit intensiv genutzt haben.



Gibt es neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen wechselnde Themenschwerpunkte?

Im Fragebogen sind zirka drei Seiten für Fragen reserviert, die wir nur einmal oder in größeren Zeitabständen stellen. Darin sprechen wir Punkte mit politischem oder wissenschaftlichem Bezug an, die uns und den anderen am IAB-Betriebspanel beteiligten Institutionen aktuell wichtig erscheinen.

Die Betriebe beantworten solche Fragen gerne, weil sie merken, dass wir uns Gedanken über Themen machen, mit denen sie sich selber gerade beschäftigen. Das ist ebenfalls ein Erfolgsfaktor – und macht es letztlich auch spannend für uns.

Welche aktuellen Themen sind das?

Im vergangenen Jahr ging es um Chancengleichheit im Betrieb und Fachkräftebedarf. In diesem Jahr werden Kompromisse bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden der Schwerpunkt sein. Es wird für die Betriebe schwieriger, ihre hochgesteckten Erwartungen an Bewerber zu erfüllen. Deshalb wollen wir schauen, inwieweit sie Kompromisse eingehen müssen, um Ausbildungsstellen besetzen zu können.

„Es gibt keine andere Betriebsbefragung mit so hohen Rücklaufquoten.“

Welche Bedeutung hat das Betriebspanel für das IAB und für seine Weiterentwicklung als Forschungsinstitut?

Das IAB-Betriebspanel ist zum einen wichtig, weil es sehr gut zum IAB als ein empirisch ausgerichtetes Institut passt, das aktuelle Forschungsfragen angehen möchte. Da wir im Wettbewerb mit anderen Forschungseinrichtungen stehen, geht es darum, einen eigenständigen Beitrag zu leisten. Das können wir mit dem IAB-Betriebspanel tun.



Zum anderen muss ein für das Institut insgesamt wichtiger Beitrag viele Anknüpfungspunkte für andere Forscher am IAB bieten, die diese Daten dann für ihre Fragestellungen nutzen. Oder wir bringen selber Vorschläge für Fragen ein, die wir später auswerten können. Damit ist es uns immer wieder gelungen, in ganz verschiedenen Projekten hohe Aufmerksamkeit mit unseren Ergebnissen zu erzielen. Das IAB-Betriebspanel ist deshalb inzwischen ein sehr breit genutztes Instrument und über die Zeit identitätsstiftend für das IAB geworden.

Beim IAB-Betriebspanel profitiert das IAB von Daten der Bundesagentur für Arbeit. Inwiefern profitiert die BA wiederum von den Ergebnissen der Befragung?

Zum einen profitiert sie durch unsere Forschung, denn wir untersuchen, inwieweit sich das betriebliche Verhalten

auf die Arbeitsnachfrage auswirkt. Das ist sehr wichtig für die Steuerung der Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur. Darüber hinaus ist die BA selber ein großer Arbeitgeber. Insofern pflegen wir auch in diesem Zusammenhang den Kontakt und kooperieren in personal-

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Jährlich werden bundesweit rund 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Die Betriebe werden in einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die rund zwei Millionen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Diese Betriebsdatei entsteht aus der Beschäftigtenstatistik, zu der Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter der Nummer ihres Betriebes melden.

Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Die Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, die in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht werden. Der Fragebogen wird jährlich überarbeitet und um jeweils aktuelle Fragen ergänzt. Er erfasst nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen. Einige Informationen, beispielsweise zur Exporttätigkeit, werden retrospektiv erhoben, das heißt, sie beziehen sich auf das letzte abgeschlossene Jahr unmittelbar vor der Befragung.

Weitere Informationen finden Sie unter:
betriebspanel.iab.de

politischen Fragen auf einer Reihe von Gebieten wie demografiefeste Personalpolitik oder Einsatz von Telearbeit.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können nicht nur IAB-Forscher arbeiten.

Ja, darauf haben wir großen Wert gelegt. Wegen des großen Interesses externer Wissenschaftler und Forschungseinrichtungen wurde 1998 eine Schalterstelle für das IAB-Betriebspanel im IAB eingerichtet, um unsere Daten auch auswärtigen Forscherinnen und Forschern zur Verfügung stellen zu können. Später wurde das heutige Forschungsdatenzentrum der BA im IAB aufgebaut, das seit 2004 für externe Datenwünsche zuständig ist.

Wird auch international mit Daten des IAB-Betriebspanels geforscht? Und um welche Themen geht es dabei?

Ein sehr wichtiger Bereich betrifft die Existenz von Betriebsräten und das Ausmaß an Tarifbindung auch in Krisenzeiten. Diese Themen kreisen alle um die Frage: Welche Faktoren gibt es im Bereich der betrieblichen Lohnbestimmung, und welche besondere Institution gibt es in Deutschland, die in dieser Hinsicht vorbildhaft für andere Länder sein kann? Das Thema „Betriebliche Bündnisse für Beschäftigung“ hat in den USA beispielsweise großes Interesse gefunden. Im letzten Jahr hat David Card, einer der wirklich großen Wissenschaftler unseres Faches, in Kooperation mit Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums auch mit den Daten des Betriebspanels eine Veröffentlichung vorgelegt, die genau auf diesen Aspekt der Tarifbindung einging.

Stichwort Wirtschaftskrise: Gibt es im IAB-Betriebspanel hierzu weitere Projekte von internationalem Interesse?

Die OECD untersucht im Auftrag der Europäischen Kommission, warum die Länder sich in der großen Depression unterschiedlich entwickelt haben. Das Projekt umfasst mehr als zehn Staaten wie Japan, Kanada, Norwegen,

Frankreich, Großbritannien und Deutschland, die mit Mikrodaten bestimmte, möglichst ähnliche Auswertungen vornehmen. Beispielsweise werden die jeweiligen Unterschiede in der Krise und die Reaktionen analysiert. Die Ergebnisse werden zusammengeführt und der Europäischen Kommission zur Verfügung gestellt, weil diese aus den guten Beispielen lernen will. Ein anderes Thema, das international auf großes Interesse stößt, ist Kurzarbeit. In Mitteleuropa und in Südamerika haben Länder dieses Instrument eingeführt, weil Deutschland damit so gut durch die Wirtschaftskrise gekommen ist. Wir haben an einem Buch der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zur Kurzarbeit weltweit mitgewirkt, das vor kurzem erschienen ist.

Kommen wir zurück nach Deutschland: Das IAB-Betriebspanel startete 1993 in Westdeutschland, seit 1996 werden auch Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern befragt. Hat sich dieser Schritt bewährt?

Ja, das hat er. Weil die Studie als Paneluntersuchung konzipiert war, hing der Erfolg des ganzen Projektes davon ab, dass sich Betriebe mehrmals beteiligten. Die Turbulenzen in der ostdeutschen Betriebslandschaft waren damals so groß, dass es sich nicht zu lohnen schien, Betriebe zu befragen, die ein oder zwei Jahre später vielleicht nicht mehr existierten. Als das Statistische Bundesamt die deutsche Einheit auch in Daten verkündet und gesagt hat: „Wir veröffentlichen keine Daten mehr getrennt für Ost und West“, haben wir den ostdeutschen Bundesländern angeboten, sich am IAB-Betriebspanel zu beteiligen, damit sie für ihren Verantwortungsbereich entsprechende Informationen erhalten.

Beteiligen sich die Bundesländer auch an den Kosten des IAB-Betriebspanels?

Ja, ein Drittel der Erhebungskosten des IAB-Betriebspanels wird extern finanziert durch die Bundesländer und das Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Es wollte das

„Das IAB-Betriebspanel ist inzwischen ein sehr breit genutztes Instrument und über die Zeit identitätsstiftend für das IAB geworden.“

Produzierende Gewerbe in Ostdeutschland genauer untersuchen, das in der Befragung von der Fallzahl her nicht ausreichend abgedeckt war. Deshalb wurde eine Aufstockung der Stichprobe finanziert. Durch die finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnten wir die Stichproben soweit aufstocken, dass Auswertungen auf Länderebene möglich sind.

**Welche Themen interessieren die Bundesländer?
Warum wollen sie eine Auswertung auf
Landesebene?**

Auf der Landesebene stellen sich Themen noch einmal etwas anders dar. Ostdeutschland hat sich zwar dynamischer als Westdeutschland entwickelt, aber die Wirtschaftskraft liegt dort nach wie vor bei etwa 80 Prozent. Außerdem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland sehr viel geringer, was auch mit dem höheren Anteil kleiner Betriebe zusammenhängt. Arbeitsmarktchancen der Frauen im Vergleich zu Männern sind in Ostdeutschland besser als in Westdeutschland, weil die Erwerbstätigkeit von Frauen vor 1989 wesentlich höher war. Gleiches gilt für die



Berufsausbildung: Die überbetriebliche Berufsausbildung hat im Osten eine viel größere Bedeutung als im Westen. Da unser Stichprobenumfang Analysen getrennt für Ost- und Westdeutschland ermöglicht, können wir solche Unterschiede bei Analysen auf betrieblicher Ebene beachten. Sonst hätten wir weder Aussagen für Ost- noch für West-

deutschland, sondern für ein Kunstgebilde, das so gar nicht existiert. Es gibt immer wieder Länder mit Besonderheiten, die untergehen, wenn man nur den Gesamtdurchschnitt betrachtet.

Können Sie uns Beispiele nennen für Auswertungen des IAB-Betriebspanels, die sich in der Bundes- oder Landespolitik niedergeschlagen haben?

Ich habe um das Jahr 1998 in einer vom Verwaltungsrat der BA initiierten Konferenz dargelegt, wie groß die wirtschaftlichen Leistungsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind. Genau mit diesen Zahlen sind später Leistungen aus dem Bundeshaushalt an die ostdeutschen Länder im Rahmen des Solidarpakts begründet worden. Ein weiteres Beispiel sind personalpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer. Die Verbreitung dieser Maßnahmen hat sich in den letzten Jahren nur wenig verändert. Im Jahr 2011 bezogen beispielsweise nur neun Prozent der Betriebe mit über 50-Jährigen diese in die Weiterbildung ein. Altersgemischte Arbeitsgruppen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gab es nur bei vier Prozent der Betriebe. Es hat die Leute aufgerüttelt, dass so wenig für den Verbleib der älteren Arbeitnehmer in den Betrieben unternommen wird. Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen, ist an dieser Stelle ein wesentlich größeres Engagement erforderlich.

Gibt es noch weitere Beispiele?

Ein anderes wichtiges Thema war vor etwa acht Jahren die Frage nach der Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital des Betriebes. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion wollte die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland fördern, weil sie eine Reihe von Vorteilen für Arbeitnehmer und Betriebe gleichermaßen bietet. Und jetzt werden Analysen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ breit zitiert. Dazu gibt es auch Daten des Sozio-oekonomischen Panels und eine Befragung von DAX-Unternehmen. Auch sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Frauen in den Führungsetagen unterrepräsentiert sind.

Welchen Schwerpunkten werden Sie sich im IAB-Betriebspanel aktuell oder in nächster Zukunft widmen?

Befristete Beschäftigung und Leiharbeit sind immer wieder aktuelle Themen, zu denen wir bereits viel gemacht haben. Das hat enormes Interesse in der Fachöffentlichkeit gefunden. Der Anteil der Leiharbeiter in Deutschland ist im internationalen Vergleich zwar nicht sehr hoch, aber er ist in der letzten Dekade stark angestiegen. Die Beschäftigten sind entsprechend sensibilisiert. Auch die Befristung von Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen, beispielsweise im öffentlichen Dienst. Wenn man auf alle Wirtschaftsbereiche schaut, dann erfolgt heute jede zweite Neueinstellung befristet.

Spielt bei der Qualität von Beschäftigung auch die Unternehmenskultur eine Rolle?

Wir haben zusammen mit dem Forschungsdatenzentrum im letzten Jahr ein großes Projekt begonnen, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird. Durch eine zusätzliche Befragung von Betrieben und Beschäftigten im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhalten wir viele Informationen – zum Beispiel über Ungerechtigkeitssensibilität, Risikoeinstellung und Vertrauen oder über erlebte Arbeitsqualität wie Arbeitsplatzsicherheit, Work-Life-Balance, Fairness und Zufriedenheit. Aber auch darüber, inwieweit sich Beschäftigte für soziale Zwecke engagieren. Durch diese Informationen, die so im IAB-Betriebspanel noch nicht verfügbar waren, kommen wir einen großen Schritt voran.

Sie hatten bereits angesprochen, dass das IAB-Betriebspanel auch mit Blick auf die EU eine wichtige Rolle spielt. Sind hierzu weitere Projekte angedacht?

Es gibt ein großes Forschungsprojekt zur EU-Osterweiterung in Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten aus dem In- und Ausland, in dem wir Unternehmen in Tschechien und Deutschland nach ihrer Geschäftspolitik befragen. Ähnlich wie im Betriebspanel, aber explizit nach grenzüberschreitenden Aktivitäten. Wir wollen in diesem



Zur Person

Prof. Dr. Lutz Bellmann, geb. am 18. Januar 1956 auf der Insel Wilhelmsburg in Hamburg, studierte Wirtschaftswissenschaften an der Leibniz Universität Hannover. Er promovierte 1985, 2004 erfolgte die Habilitation. Seit 1988 ist Lutz Bellmann am IAB tätig, seit 1997 Leiter des IAB-Betriebspanels und seit dem Jahr 2000 Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“. Er ist zudem seit Mai 2009 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Zuvor nahm er Lehrtätigkeiten an den Universitäten Bamberg, Basel, Hannover, Köln, Passau, Speyer, Trier und Tübingen wahr. Lutz Bellmann ist Vorstandsmitglied des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg und Research Fellow des Instituts zur Zukunft der Arbeit sowie Mitglied verschiedener wissenschaftlicher Beiräte.

Projekt Informationen darüber gewinnen, wie Arbeitsmärkte über den früheren „Eisernen Vorhang“ hinweg zusammenwachsen. Das wird weitere wesentliche Erkenntnisse bringen, wie die Zukunft der Globalisierung aussieht.

Genauso aktuell wie die Themen muss die Erhebungsmethode selber sein. Wie bleiben Sie hier immer auf dem neuesten Stand?

Wir streben für die Zukunft an, die Interviewer nicht mehr



mit Papier und Bleistift zu den Betrieben zu schicken, sondern zeitgemäß beispielsweise mit Tablet-Computer. Das eröffnet Möglichkeiten des Konsistenz-Checks und der Interviewer-Führung, die der Papierfragebogen nicht bietet. Wir wollen aber nicht mit neuen Erhebungsmethoden vorpreschen, ohne dass wir sicher sind, dass dies der guten und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und uns dient.

Wer übernimmt die Befragung?

Professionelle Interviewer von TNS Infratest. Dort werden auch sämtliche Daten erfasst, aufbereitet und anonymisiert. Das bedeutet, dass niemand aus den Daten oder

den Ergebnissen Rückschlüsse auf den befragten Betrieb ziehen kann. Neue Fragen lassen wir vorab testen, um sicherzugehen, dass sie verstanden werden. Diese Pretests machen die ProlAB,

also die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter des IAB in den Stützpunktagenturen. Sie haben auch einen Anteil am Erfolg des IAB-Betriebspanels.

Gab es bei den Betriebsbefragungen wichtige Ergebnisse, die Sie überrascht haben?

Der geringe Anteil der Betriebe, die personalpolitische Maßnahmen für Arbeitnehmer über 50 Jahre ergreifen, hat mich schon sehr überrascht. Man muss auch sagen, dass die Bandbreite des betrieblichen Handelns sehr groß

ist. Die betriebliche Berufsausbildung zum Beispiel ist in den größeren Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes Standard. Aber umgekehrt ist sie in vielen Dienstleistungsbetrieben überhaupt nicht verbreitet. Insofern gibt es Bereiche der deutschen Wirtschaft, in denen das System der dualen Berufsausbildung nie Platz gegriffen hat. Die Mitarbeiterbeteiligung an Gewinn und Vermögen wiederum ist bei Firmen in ausländischem Besitz wesentlich stärker verbreitet. Das zeigt auch, dass nicht der Betriebsrat oder die Gewerkschaft die Einführung einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung verhindern. Das hat mit Risikoeinstellung und mit Traditionen zu tun.

Was macht für Sie die Beschäftigung mit dem IAB-Betriebspanel seit über 20 Jahren spannend?

Wir haben bestimmte Fragen schon lange im IAB-Betriebspanel, insofern ist natürlich interessant, ob und in welchen Bereichen sich die Ergebnisse verändern. Es ist auch spannend zu untersuchen, warum Deutschland es geschafft hat, in der großen Wirtschaftskrise so gut dazustehen wie kein anderes Land, und sich mit Kollegen weltweit auszutauschen, wie Arbeitsmärkte anderer Länder in der Krise reagiert haben und was dies für die Menschen bedeutet. In Spanien liegt die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen deutlich über 50 Prozent, bei uns unter zehn Prozent. Unser System der dualen Berufsausbildung erleichtert den Übergang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen ganz erheblich. Es geht also darum zu

„Die Bandbreite des betrieblichen Handelns ist sehr groß.“

untersuchen, unter welchen Voraussetzungen Betriebe dieses System nutzen. Dann kann man diskutieren, wie man es auch in anderen Ländern wie Spanien aufbauen könnte. In einem Kooperationsprojekt mit der französischen Regierung zur Frage betrieblicher Bündnisse geht es darum, wie man Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenbringen kann, damit sie die Beschäftigungseffekte ihres Handelns berücksichtigen.

Dazu kommen ja noch der organisatorische und technische Wandel und der Einfluss der Globalisierung.

Mit unseren Daten können wir diesen Wandel und die Geschwindigkeit, mit der sich Änderungen vollziehen, abbilden. Wir sind genau dort, wo am Arbeitsmarkt das Leben spielt, und stehen in sehr gutem Kontakt zu denen, die in der Praxis Verantwortung tragen. Wir pflegen beispielsweise hier in Nürnberg mit der Firma MAN einen besonderen Austausch. Dort werden auch Qualifikationsarbeiten meines Lehrstuhls geschrieben. Ich habe deshalb überhaupt nicht das Gefühl, im Elfenbeinturm zu sitzen.

Gibt es Qualifikationsarbeiten speziell zum IAB-Betriebspanel?

Ja, ich ver gebe solche Themen für Masterarbeiten und Dissertationen, die auf der Basis des IAB-Betriebspanels bearbeitet werden, im Rahmen meiner Professur an der

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Gerade hat eine Studentin beispielsweise eine hervorragende Masterarbeit zum Produktivitätseffekt von Frauen in Führungspositionen geschrieben. Ich freue mich immer an der Begeisterung, die diese jungen Leute haben. Meine Kollegen und ich haben in den letzten Jahren eine ganze Reihe von einschlägigen Qualifikationsarbeiten vergeben können. Dies ist ein Beispiel für die zunehmende Bedeutung von Doktoranden für die Forschungsarbeit im IAB. Veränderungen gibt es also beim IAB-Betriebspanel nicht nur bei den Forschungsthemen, den daraus abgeleiteten Fragen, den Verknüpfungen mit anderen Daten, sondern auch im Forschungsprozess selber.

„Wir sind genau dort, wo am Arbeitsmarkt das Leben spielt.“



Das Interview führten



Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
jutta.winters@iab.de



Dr. Andrea Kargus

Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
andrea.kargus@iab.de