



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

Andrea Kargus, Martin Schludi

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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 1

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 richtig gute Konstruktion, weil wir nicht nur innerhalb

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 2

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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 3

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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 4

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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 5

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, tiefergehende 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 verschleife 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. Die Erwerbsquote der Älteren ist enorm angestiegen. Das ist vielleicht das Überraschendste am sogenannten

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 6

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 Autokonzerne 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?**

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 7

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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 8

Motivationsschub auslösen. Das ist etwas ganz anderes, als ein weiteres Jahr im schulischen System zu verbringen. Ich will das Übergangssystem aber nicht abwerten. Dort wird gute 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

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 9

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 Wirtschaftsbereiche, die zum Teil

Quelle:

mit sehr flexiblen Beschäftigungsformen, 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 aussieht, könnte sich dieser Bereich allerdings auch sehr schnell erholen.

Die großen Hotels, die großen Unternehmen in den genannten Branchen, sind ähnlich wie Industriebetriebe 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 Zulieferindustrie. 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 Qualitätssegment 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.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 11

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.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 12

## **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, die, als sie noch lebten, oft bei uns oder wir 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.

## **Zur Person**

Von April 2015 bis September 2020 war Bernd Fitzenberger Professor für Ökonometrie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seit Oktober 2020 ist er Professor für Quantitative

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 13

Arbeitsökonomik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg. Seit September 2019 ist er – mit einer Unterbrechung im September 2020 – Direktor des IAB.

Er 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 PhD in Economics. Im Jahr 1998 habilitierte er an der Universität Konstanz und wurde zum Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Sozialpolitik, an der Technischen 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, von 2007 bis 2015 den Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Bernd Fitzenberger gehörte von 2004 bis 2013 und von März 2017 bis 31. August 2019 dem Wissenschaftlichen Beirat des IAB an. Außerdem ist er Research Associate am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim, Research Fellow am IZA Institute of Labor Economics in Bonn, am CESifo in München und am Research Center for Education and the Labour Market in Maastricht sowie International Research Affiliate am Institute for Fiscal Studies in London.

Er ist des Weiteren Mitglied des Herausgebergremiums (Co-Editor) der Zeitschrift Labour Economics, Mitglied des Herausgebergremiums (Associate Editor) der Zeitschrift Journal of the European Economic Association und Mitglied im Herausgebergremium des Journals for Labour Market Research.

Bernd Fitzenberger ist zudem Koordinator des seit 2014 laufenden Forschungsschwerpunktprogramms „The German Labor Market in a Globalized World: Challenges through Trade, Technology and Demographics“ (SPP 1764) der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dessen Koordinationsstelle am Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung angesiedelt ist.

Seine Hauptforschungsgebiete sind Einkommens- und Lohnungleichheit, Beschäftigungsentwicklung, Evaluation von Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, berufliche Bildung und Übergang von Schule zu Beruf, Beschäftigung von Müttern, Gewerkschaften (Tarifbindung, Organisationsgrad, Lohnstrukturen und Beschäftigung), Evaluationsmethoden und die Methode der Quantilsregressionen.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/bernd-fitzenberger-ueber-aktuelle-und-kuenftige-herausforderungen-fuer-die-arbeitsmarktpolitik-und-seinen-start-als-iab-direktor/> | 14