

Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung

Das eine schließt das andere nicht aus

Wenn Unternehmen einen Mangel an qualifizierten Fachkräften beklagen, gleichzeitig aber flexible Formen der Beschäftigung zunehmen, stellt dies nicht unbedingt einen Widerspruch dar. Vielmehr zeigen sich dadurch die großen Unterschiede bei Angebot und Nachfrage auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten.



Es erscheint auf den ersten Blick paradox: Einerseits klagen immer mehr Unternehmen in Deutschland über einen Mangel an Fachkräften – was tendenziell die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite stärken sollte. Andererseits hat sich der Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhöht. Hierzu zählen Teilzeittätigkeiten, Minijobs, Zeitarbeit oder befristete Beschäftigung. Diese sind aber aus Sicht der Beschäftigten häufig weniger attraktiv als sogenannte Normalarbeitsverhältnisse. Dies wirft die Frage auf, ob die zunehmende Vergabe atypischer Jobs nicht im Widerspruch zur Klage über fehlende Fachkräfte steht. Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung schließen einander jedoch nicht aus. Das zeigt sich, wenn Branchen und Berufe, in denen es Fachkräfteengpässe gibt, den verschiedenen Einsatzfeldern von atypischen Erwerbsformen gegenübergestellt werden. Im Folgenden soll zunächst eine kurze Einschätzung der aktuellen beziehungsweise in den kommenden Jahren zu erwartenden Fachkräftesituation gegeben werden.

Marktmechanismen können Fachkräfteengpässe ausgleichen

Fachkräfteengpässe sind aktuell kein flächendeckendes Phänomen und müssen auch kein dauerhaftes Problem sein. Anhand verschiedener Indikatoren können jedoch Bereiche des Arbeitsmarktes identifiziert werden, in denen qualifizierte Arbeitskräfte knapp sind. In manchen MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie im medizinischen Bereich und in der Pflege gibt es beispielsweise immer weniger Arbeitslose je gemeldeter offener Stelle. In einzelnen Berufen übersteigt die Zahl der offenen Stellen sogar die der Arbeitslosen. Hier bestehen in der Tat gravierende Fachkräfteengpässe. Auch wenn Stellen, die ein bestimmtes Qualifikationsprofil erfordern, nur schwer besetzt werden können, sind Fachkräfteengpässe wahrscheinlich. Je länger ein solcher Engpass am Arbeitsmarkt besteht, desto eher lässt sich von einem Mangel sprechen.

Dabei wird jedoch mitunter nicht berücksichtigt, dass es Marktmechanismen gibt, die ein solches Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt mittelfristig ausgleichen können. Eine zen-

trale Rolle spielt dabei der Lohn: Steigt er, sind Beschäftigte eher bereit, sich für eine Stelle beruflich zu verändern oder den Wohnort zu wechseln. Das zeigen die Studien von Stephan Brunow und Alfred Garloff aus dem Jahr 2011 sowie von Stephan Brunow, Joachim Möller und Jens Stegmaier aus dem Jahr 2012. Fachkräftemangel muss deshalb kein permanentes Phänomen darstellen.

Marktmechanismen können allerdings nicht in allen Bereichen der Wirtschaft uneingeschränkt und zeitnah wirken. Insbesondere in stark regulierten Sektoren wie dem Gesundheits- und Pflegebereich ist dies nicht der Fall. Sind die hier ausgehandelten Löhne zu niedrig, um den Beschäftigten Lohnvorteile gegenüber einer Tätigkeit in anderen Branchen zu bieten, kann ein dauerhafter Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Berufen die Folge sein.

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage hängt vom Qualifikationsniveau ab

Aktuell geht die betriebliche Nachfrage nach geringqualifizierten Personen überdurchschnittlich stark zurück, während Hochqualifizierte verstärkt gesucht werden. Die Langfristprojektion des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage von Robert Helmrich, Gerd Zika und anderen aus dem Jahr 2012 führt hingegen zu einem differenzierten Bild mit jeweils unterschiedlichen Szenarien für verschiedene Qualifikationsniveaus (vgl. Abbildung 1 auf Seite 78).

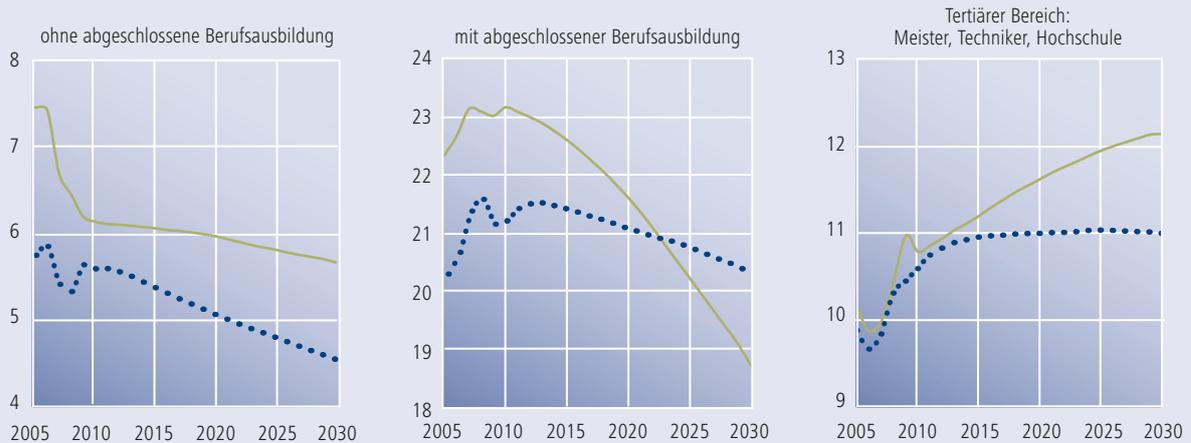
Zum einen ist bei den Tätigkeiten für Personen ohne Berufsausbildung auch künftig nicht mit einer steigenden Nachfrage zu rechnen. Zum anderen erscheint es plausibel, dass es unter anderem aufgrund einer wachsenden Zahl von Hochschulabsolventen gelingen wird, den steigenden Bedarf an akademischen Fachkräften langfristig zu decken. Insbesondere bei nicht akademischen Fachkräften könnten sich damit für die Zukunft Engpässe abzeichnen.

Der Bedarf an Arbeitskräften mit akademischer oder beruflicher Qualifikation stellt sich in einzelnen Berufsfeldern aktuell sehr unterschiedlich dar (vgl. Abbildung 2 auf Seite 79). In manchen Bereichen ergibt sich aus Sicht der Betriebe ein besonders ungünstiges Verhältnis aus offenen Stellen und potenziellen Beschäftigten. Dies betrifft vor allem

Abbildung 1

Arbeitsmarktprojektion für Erwerbstätige nach Qualifikationsniveaus in den Jahren 2005 bis 2013

in Mio. Personen



Anmerkung: Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) führen regelmäßig Modellrechnungen zum Arbeitskräftebedarf und -angebot nach Qualifikationen und Berufen durch. Die Datengrundlage für diese Projektion wurde in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) aufgebaut. Das IAB-INFORGE-Bedarfsmodell ist ein nach Produktionsbereichen und Gütergruppen tief disaggregiertes ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell. Das BIBB-FIT-Angebotsmodell differenziert unter anderem nach Geschlecht, Alter und Qualifikation. Weiterführende Hinweise: www.qube-projekt.de

— Angebot (BIBB-FIT)
 ••••• Bedarf (IAB-INFORGE)

Quelle: Darstellung des IAB auf Basis von Helmrich, Zika et al. (2012: S. 5).

©IAB

einzelne technische Berufe wie Elektroberufe oder Techniker, verschiedene Gesundheitsberufe wie Krankenschwestern sowie Berufe im Bereich der Erziehung und Altenpflege.

Relativ problemlos verlaufen sollte die Personalrekrutierung hingegen bei Berufsgruppen, bei denen das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen deutlich über dem Durchschnitt liegt. Dazu gehören beispielsweise Warenkaufleute, Ernährungsberufe, Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau oder auch Ordnungs- und Sicherheitsberufe.

Fachkräftengpässe spiegeln sich auch auf der Branchenebene wider. So führen strukturelle Veränderungen derzeit dazu, dass der Personalbedarf in den Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Information und Kommunikation und Sonstige Dienstleistungen steigt. Bei Letzteren ist unter anderem das Gesundheits- und Sozialwesen angesiedelt, in dem gerade Pflege- und Erziehungsberufe gefragt sind.

Wenn Angebot und Nachfrage nicht gut zusammenpassen, kann sich das darin äußern, dass Personal

nicht problemlos rekrutiert werden kann. Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung werden Betriebe in Deutschland regelmäßig danach gefragt, ob sie Schwierigkeiten haben, ihre Stellen zu besetzen. Im vierten Quartal 2012 wurde bei rund einem Drittel aller Neueinstellungen von solchen Problemen berichtet. Dieser Wert liefert Hinweise auf eine mangelnde Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage.

Einen überdurchschnittlichen Anteil an schwierigen Stellenbesetzungsprozessen weisen vor allem die Beherbergungsbranche, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Informations- und Kommunikationsbranche auf. Auch bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist dieser Anteil hoch. Die geringsten Probleme traten dagegen in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung auf.

Vermeintlicher Widerspruch beruht auf mehreren Annahmen

Neben dem Fachkräftemangel wird in der Öffentlichkeit auch intensiv über die Zunahme atypischer Jobs diskutiert.

Gut ein Drittel (36%) aller Erwerbstätigen in Deutschland gilt als atypisch beschäftigt. Dazu zählen neben Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern auch befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer. Vor dem Hintergrund der vielfach beklagten Stellenbesetzungsprobleme wird die weite Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse mitunter als widersprüchlich empfunden.

Die Vorstellung, dass Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung einander ausschließen, beruht allerdings auf mehreren Annahmen. Danach sind erstens atypische Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer in der Regel unattraktiver als sogenannte Normalarbeitsverhältnisse, weil damit häufiger bestimmte Erwerbsrisiken einhergehen. Die zweite Annahme lautet, dass sich unattraktive Beschäftigungsbedingungen umso leichter am Arbeitsmarkt durchsetzen lassen, je größer die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber ist. Und drittens wird vorausgesetzt, dass bei einem knappen Fachkräfteangebot die Verhandlungsmacht entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer gestärkt wird. Das gleichzeitige Auftreten von Fachkräfteknappheit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird folglich als Widerspruch erlebt. Betrachtet man die Qualität atypischer Beschäftigung und die Verteilung der Beschäftigten näher, erscheint diese Einschätzung jedoch verfehlt.

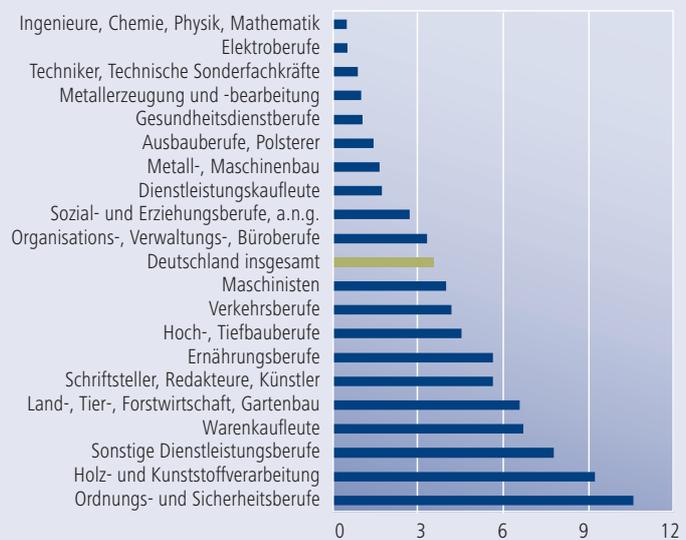
Atypische Erwerbsformen gehen teilweise mit Risiken einher

Ein Blick auf die Qualität atypischer Beschäftigung zeigt, dass die einzelnen Erwerbsformen in der Tat mit spezifischen Risiken einhergehen. So sind viele Leiharbeitnehmer und Minijobber nach einer aktuellen Studie von Thomas Rhein im Niedriglohnssektor tätig. Sie schneiden außerdem nicht selten im Hinblick auf tarifvertragliche Standards und betriebliche Sondervergütungen schlechter ab, wie eine Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2012 darlegt. Eine Beschäftigung in Teilzeit im Anschluss an familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zieht vielfach Einbußen beim Lohn und negative Folgen für die Karriere nach sich. Überdies begründen Teilzeit- und Minijobs nur geringe oder



Abbildung 2

Arbeitslose je sofort zu besetzende offene Stelle für ausgewählte Berufshauptgruppen in 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung (hochgerechnete Werte); Statistik der BA.

keine Anwartschaften auf Sozialversicherungsleistungen. Sind Arbeitnehmer über längere Zeit hinweg atypisch beschäftigt, können ihnen im Vergleich zu „Normalarbeitsverhältnissen“ gravierende Nachteile bei der Alterssicherung entstehen.

Gleichwohl ist nicht jede atypische Beschäftigung Ausdruck einer schwachen Verhandlungsposition von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese können sich zwar einerseits notgedrungen aus Mangel an alternativen Beschäftigungsangeboten, andererseits aber auch bewusst etwa für Teilzeit- oder Minijobs entscheiden, um zum Beispiel Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Zudem können Befristungen und Zeitarbeit in manchen Fällen als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung dienen und werden daher möglicherweise trotz Nachteilen in Kauf genommen. In diesen Fällen schließen sich Fachkräfteengpässe einerseits und atypische Beschäftigung andererseits also nicht aus.



Fehlende Qualifikation schwächt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Abgesehen davon sind nicht alle Personen gleichermaßen von den möglichen Nachteilen atypischer Beschäftigung betroffen. Stattdessen zeichnet sich eine Polarisierung zwischen den Qualifikationsgruppen und zwischen den Geschlechtern ab. Der Anteil atypisch Beschäftigter liegt bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung höher als bei Akademikern und Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Geringqualifizierte, die besonders häufig befristet oder als Leiharbeiter beschäftigt sind, können weniger von den Chancen profitieren, die befristete Stellen oder Zeitarbeitsverhältnisse oftmals für höher Qualifizierte bieten.

Die Risiken von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung tragen überwiegend Frauen mit Kindern, die wesentlich häufiger als Männer in dieser Form erwerbstätig sind. Faktoren wie fehlende Qualifikationen und eingeschränkte berufliche Flexibilität führen zu einer schwachen Verhandlungsposition. Die Qualität der Arbeitsverhältnisse von gut qualifizierten atypisch Beschäftigten – zum Beispiel in Bezug auf Löhne oder Jobsicherheit – ist dagegen meist höher als bei den geringqualifizierten atypisch Beschäftigten. Atypische Beschäftigung ist offenbar umso weniger prekär, je höher die Qualifikation derjenigen ist, die sie ausüben.

Anteil atypischer Beschäftigung ist in der Gastronomie besonders hoch

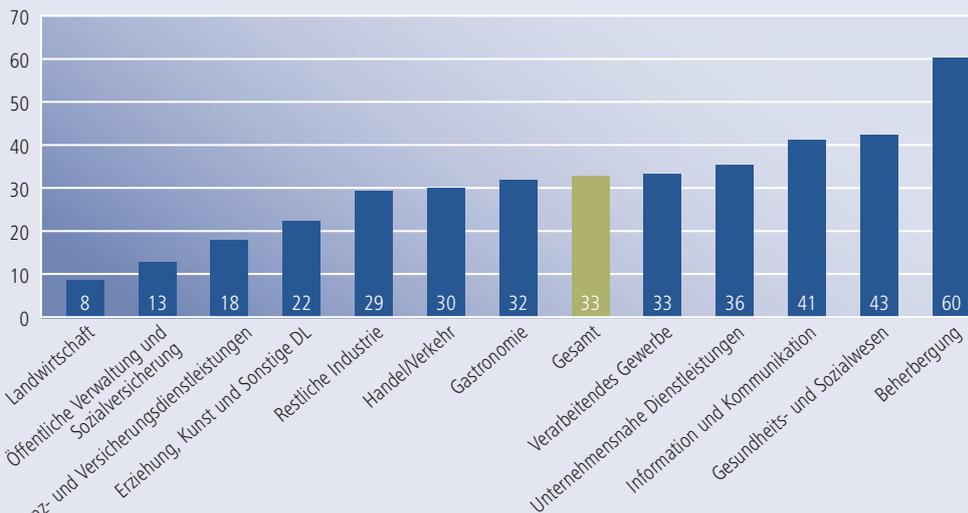
Auch ein Vergleich der Wirtschaftsbereiche, in denen die Nachfrage nach Fachkräften beziehungsweise der Einsatz atypisch Beschäftigter hoch ist, deutet nicht auf einen grundsätzlichen Widerspruch hin. In einigen Branchen und Berufen, in denen Fachkräfte knapp sind, tritt atypische Beschäftigung ohnehin nicht überproportional häufig auf. Dies betrifft vor allem das Verarbeitende Gewerbe: In der Metall- und Elektroindustrie konzentrieren sich stark nachgefragte Berufsgruppen wie Ingenieure, Techniker oder kaufmännische Dienstleistungsberufe, die mittlere oder hohe Qualifikationen voraussetzen. In diesen Gruppen sind Normalarbeitsverhältnisse auch heute noch vielfach die Regel.

Dagegen ist in der Gastronomie nicht einmal die Hälfte aller Beschäftigten sozialversicherungspflichtig tätig

Abbildung 3

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen 2012

in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung (hochgerechnete Werte).

©IAB

und auch der Teilzeitanteil ist überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 4 auf Seite 82). Allerdings besteht hier auch kein Mangel an Fachkräften. Umgekehrt verhält es sich im Bereich Beherbergung, der eng mit der Gastronomie verwandt ist. Hier finden die Betriebe nur mit großen Schwierigkeiten Personal, der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse ist dementsprechend größer.

Im Verarbeitenden Gewerbe, in dem sich stark nachgefragte Berufe konzentrieren, waren im Jahr 2010 91 Prozent aller Beschäftigten sozialversicherungspflichtig tätig. Davon arbeiteten nur 6,1 Prozent in Teilzeit. Ähnlich verhält es sich im Bereich der „Übrigen Industrien“, einer Sammelkategorie, die einen Großteil der MINT-Berufe enthält.

Auch der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse fällt Auswertungen des IAB-Betriebspanels zufolge im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich aus. Leiharbeiter werden dort zwar häufiger eingesetzt als in anderen Branchen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist jedoch mit knapp sechs Prozent insgesamt gering. Zeitarbeit konzentriert sich zudem auf geringqualifizierte Tätigkeiten, bei denen die Stellenbesetzung weitaus weniger problema-

tisch ist als bei solchen mit höherem Qualifikationsanspruch. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind die meisten Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche als Hilfsarbeiter sowie im Dienstleistungsbereich und in der Produktion tätig.

Viele atypische Jobs finden sich auch in weiteren Wirtschaftszweigen und Berufen, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften – und somit auch die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer – gering ist. Davon betroffen sind insbesondere Teilzeitkräfte, Minijobber und befristete Beschäftigte, die beispielsweise im Einzelhandel als Verkäufer oder Aushilfskräfte tätig sind.

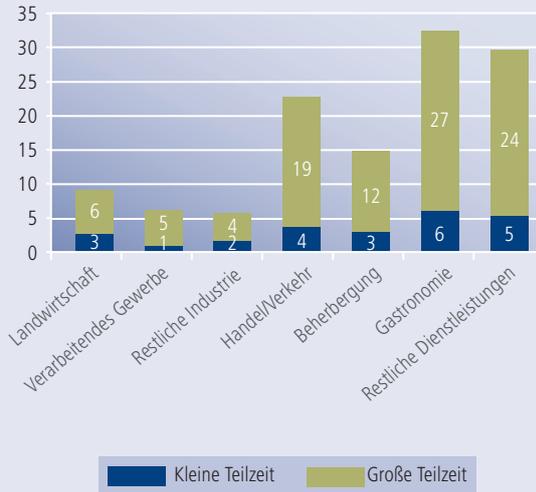
Atypische Beschäftigung ist vor allem im Dienstleistungssektor verbreitet

In manchen Bereichen gibt es jedoch sowohl einen hohen Bedarf an Fachkräften als auch viele atypische Jobs. Atypische Beschäftigung ist insbesondere im Dienstleistungssektor verbreitet. Befristete Verträge werden überproportional in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, Wissenschaft sowie bei gemeinnützigen Organisationen geschlossen. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten

Abbildung 4

Teilzeitanteile innerhalb sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 2010

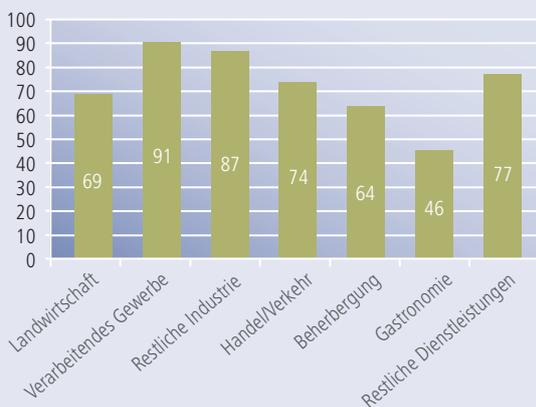
in Prozent



Anmerkung: Im Falle der „kleinen Teilzeit“ beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden, im Falle der „großen Teilzeit“ 18 bis weniger als 22 Stunden.

Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2010

in Prozent



Anmerkung: Die Kategorie „Restliche Dienstleistungen“ setzt sich zusammen aus den Bereichen Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung, Erziehung, Kunst und Sonstige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Beschäftigtenhistorik.

©IAB

ist dort überdurchschnittlich hoch. Dass in diesen Branchen so häufig befristete und Teilzeitstellen besetzt werden, liegt vor allem an einem großen Personalanpassungs- und Vertretungsbedarf, der sich aus zeitlich begrenzten Haushaltsmitteln und einem hohen Frauenanteil ergibt.

Bei einem hohen Frauenanteil werden befristete Verträge häufig geschlossen, weil Beschäftigte, die für eine begrenzte Zeit ausfallen, unbedingt ersetzt werden müssen. Atypische Beschäftigung und Fachkräfteengpässe stehen dort also nicht im Widerspruch zueinander, sondern treten im Gegenteil eher komplementär auf. Anders verhält es sich mit Stellen, die trotz hohen Bedarfs nur befristet vergeben werden können, weil die öffentlichen Haushaltsmittel begrenzt sind. Die eingangs beschriebenen Mechanismen der Marktanpassung können daher nicht wirken.

Der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutet schließlich darauf hin, dass Vollzeiterwerbstätigkeit und familiäre Betreuungsaufgaben schwer zu vereinbaren sind. Dass Mütter in Deutschland sehr häufig in Teilzeit arbeiten, liegt auch daran, dass das Angebot an öffentlichen Betreuungseinrichtungen vielerorts noch immer knapp ist. Hier ist eine enge Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik notwendig, um das Erwerbspotenzial von Frauen besser ausschöpfen zu können.

Fazit

Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung schließen einander nicht aus. Das ergibt sich aus der branchen- und berufsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes. Erwerbsformen, mit denen für die Beschäftigten besondere Risiken verbunden sind, werden dennoch eher selten in Bereichen genutzt, in denen eine hohe Nachfrage nach Fachkräften herrscht. Das gilt etwa für die MINT-Berufe. Gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber befinden sich hier gegenüber Arbeitgebern in einer deutlich günstigeren Verhandlungsposition als in Bereichen, in denen es mehr Bewerber als Stellen gibt. Dort lässt sich atypische Beschäftigung leichter durchsetzen.

Nichtsdestoweniger findet man Erwerbsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, auch dort, wo die Nachfrage nach Fachkräften hoch ist. Wenn eine hohe

Qualifikation gefordert ist, können befristete oder Teilzeitstellen für Arbeitnehmer dennoch attraktiv sein, weil damit oftmals gute Einkommens- und Karrierechancen einhergehen oder Beruf und Privatleben besser vereinbart werden können. Dies kann die Bereitschaft erhöhen, sich in bestimmten Lebensphasen auf atypische Jobs einzulassen.

Literatur

Brücker, Herbert; Klinger, Sabine; Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hg.) (2012): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 334. Bielefeld: Bertelsmann.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 92-97.

Brunow, Stephan; Möller, Joachim; Stegmaier, Jens (2012): Dynamiken des Fachkräftebedarfs. Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 4-9.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen Nr. 1.

Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne (2014): Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006-2012. IAB-Forschungsbericht Nr. 3.

Helmrich, Robert; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BiBB-Report 18/12.

Hohendanner, Christian (2013). Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben. Neue und traditionelle Formen prägen das Bild. In: IAB-Forum Nr. 1, S. 30-37.

Rhein, Thomas (2013): Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 5.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Die Autoren



Dr. Stephan Brunow

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ und Studienkoordinator des Graduiertenprogramms am IAB.

stephan.brunow@iab.de



Dr. Stefanie Gundert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ am IAB.

stefanie.gundert@iab.de



Dr. Alexander Kubis

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.

alexander.kubis@iab.de