Ausblick auf den Arbeitsmarkt im Jahr 2021

Gespräch mit Professor Bernd Fitzenberger – Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB

Carsten Seim
avaris | konzept

Seit September 2019 ist Professor Bernd Fitzenberger, PhD, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Der Ökonom promovierte an der Stanford University, California. Er ist Professor für Quantitative Arbeitsökonomik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Im Gespräch mit Carsten Seim äußerte er sich über die Arbeitsmarkt-Perspektiven 2021 vor der Kulisse von Corona, den Digitalisierungsschub durch die Pandemie und die demografische Entwicklung am Arbeitsmarkt.

»Die Arbeitslosigkeit ist von November auf Dezember geringer angestiegen als sonst üblich. Mit 2 707 000 liegt die Zahl der Arbeitslosen 8 000 höher als im Vormonat.«

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 5.1.2021

Corona lässt die Wirtschaft massiv schrumpfen. Wie wird sich das im Jahr 2021 auf Wachstum und Beschäftigung auswirken?

Professor Fitzenberger: Wir gehen von einem moderaten Rückgang der Arbeitslosigkeit um 100 000 im Vergleich zum Vorjahr aus. Der Erholungsprozess wird schwierig sein. Nach unserer im September 2020 veröffentlichten IAB-Prognose 2020/2021 rechnen wir in diesem Jahr mit einem BIP-Wachstum von 3,2 Prozent. Jedoch werden wir erst in der zweiten Jahreshälfte wesentliche Wachstumsimpulse erleben. Der Arbeitsmarkt hat in 2020 relativ gut gehalten. Die Sicherungssysteme sind stabil geblieben. Als IAB gehen wir davon aus, dass dies weiterhin der Fall sein wird.

Ist diese Prognose vor dem Hintergrund der aktuellen Pandemie-Entwicklung und eines neuerlichen harten Lockdowns unbestimmter Dauer womöglich zu optimistisch?

Fitzenberger: Trotz der bestehenden Unsicherheiten über die weitere Entwicklung sehen wir noch keinen Anlass, unsere Prognose beim Wachstum nach unten und bei der Arbeitslosigkeit nach oben zu korrigieren. Die Dezember-Zahlen zur Arbeitslosigkeit waren ja fast überraschend positiv trotz der Dramatik der Pandemie und der Schließungen.

Die Industrie verzeichnete nach Mitteilung des Bundeswirtschaftsministeriums im November mit einem Plus von 0,9 Prozent sogar steigende Auftragseingänge gegenüber dem Vormonat. Hat Sie das überrascht?

Fitzenberger: Eigentlich nicht. Denn es gibt zum einen immer noch einen gewissen Nachholeffekt aus dem zweiten Quartal 2020. Zum anderen funktionieren aktuell die internationalen Handelsbeziehungen. Wir sind hier in einer wesentlich besseren Situation als im Frühjahr letzten Jahres im ersten Lockdown. Wir haben bisher auch nicht das Problem, dass Industriebetriebe auf breiter Front schließen müssen. Im verarbeitenden Gewerbe sieht es deshalb vergleichsweise gut aus.

Die ursprünglich bis zum 30. September 2020 vorgesehene Aussetzung der Insolvenzantragspflicht ist bis zum 31. Januar verlängert worden. Beobachter sprachen unter anderem deshalb von Zombie-Unternehmen, ohne dass ich mir diesen Begriff zu Eigen machen möchte. Wie beurteilen Sie eine solche Einschätzung als Ökonom?

Fitzenberger: Wir haben je nach Länge der Schließungen und der Art der Dienstleistungen mit einem Anstieg der Insolvenzen zu rechnen. Betroffene Unternehmen kommen beispielsweise aus den Bereichen »Gastronomie«, »Reise«, »Stationärer Einzelhandel« und »Personennahe Dienstleistungen«. Es gibt hier viele Unterstützungsmaßnahmen wie Kurzarbeit und direkte Zahlungen. Aber die Liquiditätsdecke in diesen Betrieben ist nicht immer so, dass sie Durststrecken lange aushalten können. Hier wird es zu einem Anstieg der Insolvenzen kommen. Auf der anderen Seite: Nach Angaben des Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle lagen die Insolvenzzahlen im November 2020 auf dem Niveau des Vorjahres-Monats, aber auch nicht höher! Angesichts der Pandemiesituation ist das bisher ein sehr positiver Befund.

Der Lockdown ist nun bis Mitte Februar verlängert. Ist das in Ihrer Aussage schon berücksichtigt?

Fitzenberger: Nein. Es ist nicht auszuschließen, dass wir im Jahr 2021 doch eine größere Zahl von Insolvenzen sehen werden. Das IAB geht von 3000 zusätzlichen Insolvenzen aus, wenn die Anmeldepflicht zur Insolvenz wieder greift und die Zahl der Insolvenzen auf die Änderung im BIP ähnlich stark reagiert wie in der Vergangenheit. Bei einem längeren harten Lockdown bis März oder April dürfte diese Zahl überschritten werden. Eine seriöse Prognose kann derzeit niemand abgeben.

Und wie dürfte sich das auf den Arbeitsmarkt auswirken?

Fitzenberger: Wir haben während des ersten Lockdowns im Frühjahr eine halbe Million Stellen verloren. Da waren viele Mini-Jobs dabei und viele Menschen, die sich noch etwas zu ihrer Rente dazuverdient haben. Diese Jobs sind bisher nicht zurückgekommen. Dieser Rückgang spiegelt sich in der Arbeitslosenquote nur zum Teil wider, weil sich diese Menschen nicht alle arbeitslos melden. Nicht wenige von ihnen werden den Arbeitsmarkt für immer verlassen haben. Das Erwerbspersonen-Potenzial ist so innerhalb weniger Monate in einem nie dagewesenen Ausmaß eingebrochen.

Und wie wird sich der Arbeitsmarkt bei einer Normalisierung der Corona-Lage in den bereits angesprochenen Krisen-Branchen wie Gastronomie oder personennahe Dienstleistungen entwickeln?

Fitzenberger: Wir gehen davon aus, dass dann schnell wieder Beschäftigung aufgebaut wird, wenn die Unternehmen die Arbeitskräfte dafür finden. Gastronomie-Arbeit ist stets ein Saison-Geschäft. Hier gibt es auch einen Pool an Beschäftigten, die bereit sind, kurzfristig wieder Arbeitsplätze anzunehmen. Wir gehen unter dem Vorbehalt, dass wir im Sommer eine Normalisierung der Lage erleben, nicht von größeren längerfristigen Beschäftigungsverlusten in diesem Sektor aus. Ebenso wird sich die Nachfrage nach personennahen Dienstleistungen wieder erholen.

Und wie entwickelt sich die Beschäftigungs-Lage in der Industrie?

Abb. 1: Professor Bernd Fitzenberger, PhD, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Fitzenberger: Im September 2020 haben wir für 2020 einen Verlust von 150 000 Arbeitsplätzen in der Industrie prognostiziert. 2021 werden in der Industrie noch einmal 60 000 Arbeitsplätze verlorengehen. In allen anderen Wirtschaftsbereichen gehen wir im Jahr 2021 nicht von Beschäftigungsverlusten aus, wenn es nicht zu einem langen Lockdown kommt.

Der nun beschlossene verlängerte Lockdown ist hier bereits eingepreist?

Fitzenberger: Nein. Wir gehen aber nicht davon aus, dass die Lage am Arbeitsmarkt dramatisch schlimmer wird.

Uns interessieren insbesondere auch die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Beschäftigungslage in der Metall- und Elektro-Industrie. Wie stellt sich die Lage in diesem Industriezweig aus Sicht des IAB dar? Und welche Folgen wird das für das Einstellungsverhalten der M+E-Unternehmen haben?

Fitzenberger: Prognosen dazu sind immer unsicher, zumal in diesen Zeiten. Aber die Industrie hat über Kurzarbeit hinaus mit weiteren Maßnahmen reagiert. Sie hat beispielsweise die Zeitarbeit stark heruntergefahren. Sie hat im Frühjahr über Jahresarbeitszeitkonten und Urlaubsregelungen auch Arbeitszeiten reduziert. Die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden war im zweiten Quartal des vergangenen Jahres auf einen historischen Tiefstand gesunken. Im Sommer

»Im zweiten Quartal im Vorjahr wurde für 12 Millionen Menschen Kurzarbeit angezeigt. Das ist ein Rekordwert gewesen. Sechs Millionen Menschen waren dann beim Höchststand im April tatsächlich in Kurzarbeit und der durchschnittliche Arbeitszeitausfall betrug 50 Prozent. Das entspricht dem Arbeitsvolumen von drei Millionen Beschäftigten, die sonst zu einem großen Teil arbeitslos geworden wären.«

Professor
Bernd Fitzenberger, IAB

hat sich die Lage in der Industrie dann erstaunlich positiv entwickelt. Umsatzverluste haben hier nicht zu Beschäftigungsverlusten geführt, weil man an solchen Flexibilitätsschrauben drehen konnte.

Nicht vergessen darf man, dass über die Kurzarbeit auch der Staat im Boot war und ist. Im zweiten Quartal im Vorjahr wurde für 12 Millionen Menschen Kurzarbeit angezeigt. Das ist ein Rekordwert gewesen. Sechs Millionen Menschen waren dann beim Höchststand im April tatsächlich in Kurzarbeit und der durchschnittliche Arbeitszeitausfall betrug 50 Prozent. Das entspricht dem Arbeitsvolumen von drei Millionen Beschäftigten, die sonst zu einem großen Teil arbeitslos geworden wären. Zum Vergleich: In der Finanzkrise 2008/2009 lag die Zahl zwischen einer und zwei Millionen Beschäftigten. Wir haben in 2020 – bezogen auf die Entwicklung in Westdeutschland – also tatsächlich die stärkste Krise seit dem zweiten Weltkrieg erlebt.

Die Kurzarbeit hat sich auch in dieser Lage bewährt. Gepaart mit Flexibilisierungsinstrumenten in den Betrieben konnten Entlassungen größeren Ausmaßes bisher vermieden werden. Und wenn es wieder aufwärts geht, können unsere Unternehmen dann schnell mit eingearbeiteten Belegschaften wieder starten. Im dritten Quartal 2020 ist dies in der Industrie auch bereits überraschend stark gelungen. Viele Betriebe sind da auch sehr schnell wieder aus der Kurzarbeit herausgekommen. Niemand will diesen Zustand unnötig lange aufrechterhalten, da Betriebe bei Kurzarbeit Verluste machen. Von einer »Zombifizierung« kann hier also im Moment keine Rede sein. Das Arbeitsvolumen im verarbeitenden Gewerbe wird allerdings auch in 2021 noch lange nicht das Vorkrisenniveau erreichen.

Sie formulieren in einem Beitrag Ihres Hauses: »Jobs retten oder Stillstand finanzieren? Nur mit Qualifizierung dürfte sich Kurzarbeit für den Fiskus auf Dauer auszahlen.« Wie könnte eine »neue« Kurzarbeit inklusive – obligatorischer? – Qualifizierung aussehen?

Fitzenberger: Ich unterstütze voll und ganz, dass verlängerte Kurzarbeit an Qualifizierung geknüpft wird. Im ersten Lockdown im Frühjahr diente Kurzarbeit dazu, dass Beschäftigte im Betrieb verbleiben konnten – mit dem Ziel, dass sie dort ihre Arbeit wiederaufnehmen können, wenn es die Lage erlaubt. Bei einem voraussichtlich kurzfristigen Bezug von Kurzarbeitergeld halte ich eine obligatorische Verknüpfung mit Qualifizierung nicht für sinnvoll. Denn dieses Instrument dient als Sicherungsrahmen für Betriebe, wenn sie Beschäftigte kurzfristig nicht einsetzen können. So wurde Kurzarbeit im April und Mai des vergangenen Jahres auch weit überwiegend gehandhabt.

Darüber hinaus ergab eine repräsentative Umfrage des IAB, dass im Frühjahr 2020 nur fünf Prozent der Kurzarbeitenden ihren Arbeitszeitausfall zur Qualifizierung nutzen. Das klingt wenig. Doch hier ist zu erwähnen, dass viele sich gar nicht fortbilden konnten, weil Weiterbildungsunternehmen ihre Leistung im Frühjahrs-Lockdown ebenfalls nicht erbringen konnten. So wäre auch bei einem Zwang zur Qualifizierung gar keine Weiterbildung möglich gewesen.

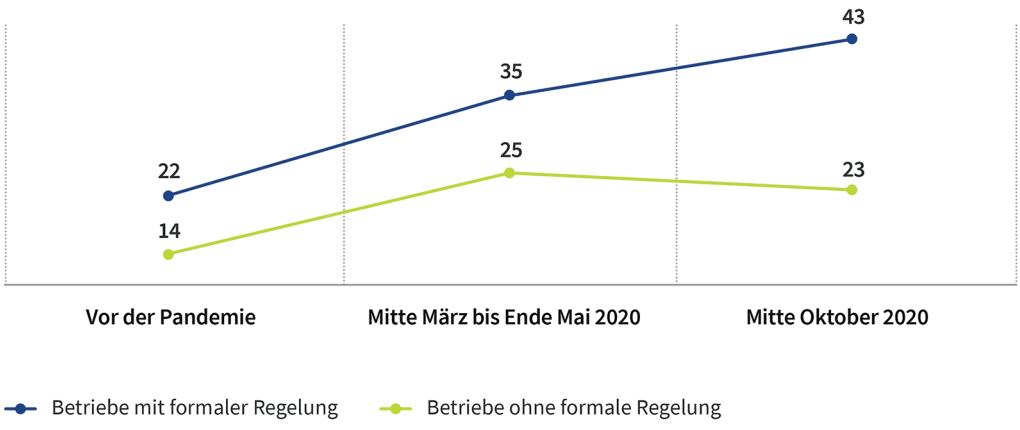
Nun geht es um die verlängerte Kurzarbeit. Hier ist zu fragen: Qualifizierung wofür und wohin? Geht es hier beispielsweise darum, Beschäftigte für neue Aufgaben in einem anderen Betrieb fitzumachen, weil ihr angestammtes Unternehmen es nicht schaffen wird? Dann ist ein Junktim zwischen Kurzarbeit und Qualifizierungspflicht sinnvoll. Kurzfristige Kurzarbeit mit obligatorischer Weiterbildung zu verknüpfen, macht dieses Instrument unflexibel. Nur bei längerfristiger Kurzarbeit macht eine Qualifizierungspflicht Sinn.

Corona hat uns einen »reaktiven Digitalisierungsschub« gebracht, so das GfA-Präsidium im Interview mit Betriebspraxis & Arbeitsforschung. Millionen von ihnen haben Remote-Arbeit – zwangsweise – kennengelernt. Und es hat in vielen Fällen erstaunlich gut funktioniert. Lässt sich Homeoffice nach einem Abebben der Pandemie zurückdrehen?

Fitzenberger: Wir haben viel gelernt, was möglich, aber auch nicht möglich ist. Wir werden nach dem Abebben der Pandemie einen deutlichen Rückgang von Homeoffice erleben, aber nicht auf das Niveau vor Corona zurückkehren. Es wird vermutlich eine höhere Flexibilität beim Arbeitsort als vor Corona geben. Eins ist aber auch klar: Die Mehrzahl der Beschäftigten kann nicht im Homeoffice arbeiten. Nach unserer Frühjahrsbefragung hatten 14 Millionen Beschäftigte die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Viele Beschäftigte, die eigentlich könnten, wollen nicht generell daheim arbeiten. Ich halte aus

Abb.: Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice-Option in Betrieben mit und ohne entsprechende formale Regelungen[1]

in Prozent



[1] nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten, in denen mindestens ein Beschäftigter Homeoffice nutzen kann
Quelle: Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise", Welle 4 vom 5. bis 19. Oktober 2020 mit 1.791 befragten Betrieben, gewichtete Mittelwerte basierend auf 872 Betrieben mit der Möglichkeit des Homeoffice und zehn oder mehr Beschäftigten. © IAB

Abb. 2: Anteil der Beschäftigten mit Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten
(Quelle: IAB)

Befragungsergebnissen des IAB ein bis zwei von fünf Wochenarbeitstagen für einen realistischen typischen Wert in Nach-Pandemie-Zeiten. Die sozialen Kontakte sind intensiver, wenn man sich vor Ort trifft. Richtig ist: Die digitale Infrastruktur in den Unternehmen hat sich verbessert. Es gibt aber auch Grenzen des Homeoffice.

Neben der erforderlichen technischen Infrastruktur setzt orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eine andere Führungskultur voraus. Was sollte sich aus Ihrer Sicht ändern?

Fitzenberger: Homeoffice setzt mehr Motivation, eigenständiges Arbeiten und Selbstregulierung der Beschäftigten voraus. Mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten ist gefragt, wenn es darum geht, Privates und Berufliches zu trennen. Führung, die sehr auf Kontrolle setzt, funktioniert da nicht mehr. Stattdessen bedarf es eines Führungsstils, der auf Kommunikation setzt. Wichtig ist mir auch: Wir sehen bei dieser neuen Form von Führung, dass sich Vertrauen auszahlt. Betriebe mit einem hohen Maß an Vertrauen zwischen Beschäftigten und Führung werden diese Krise erfolgreicher bewältigen und auch das Homeoffice erfolgreicher nutzen können als Betriebe mit hierarchischer Führungskultur.

Bringt der erzwungene Digitalisierungsschub Chancen für die Zukunft?

Fitzenberger: Davon bin ich überzeugt. Der erzwungene Digitalisierungsschub macht vieles einfacher, schneller und effektiver. Wir haben gelernt, digitaler zu kommunizieren. Digitale Meetings werden viele persönliche Treffen ersetzen. Das vermeidet lange Reisezeiten und macht die Wirtschaft produktiver. Das wird auf der anderen Seite aber auch massive Rückwirkungen auf die Reisewirtschaft haben. Ich sehe einen deutlichen Rückgang der Flugbewegungen nach der Pandemie. Das wird auch Arbeitsplätze kosten. Diese Menschen müssen wir durch Qualifizierung für neue Arbeitsplätze fitmachen. Generell gilt: Menschen mit niedrigem Qualifikationsniveau oder veralteten Qualifikationen werden es in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt noch schwerer haben.

Die CDU hat ein Rentenpapier vorgelegt. Sie will ein individuelles Renteneintrittsalter. Die Endausbaustufe der zurückliegenden Reform liegt bei einem Renteneintritt mit 67 Jahren. Müssen wir darüber hinaus gehen?

Fitzenberger: Zum Vorschlag der Union, der noch nicht im Detail ausgearbeitet ist, möchte ich mich nicht äußern. Generell ist festzustellen: Wir stehen in einer Entwicklung, die lange noch nicht abgeschlossen ist. Aktuell haben wir ein tatsächliches Renteneintrittsalter von 64,3 Jahren. Das Regelrenteneintrittsalter wird bis 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Wir werden dadurch eine weiter

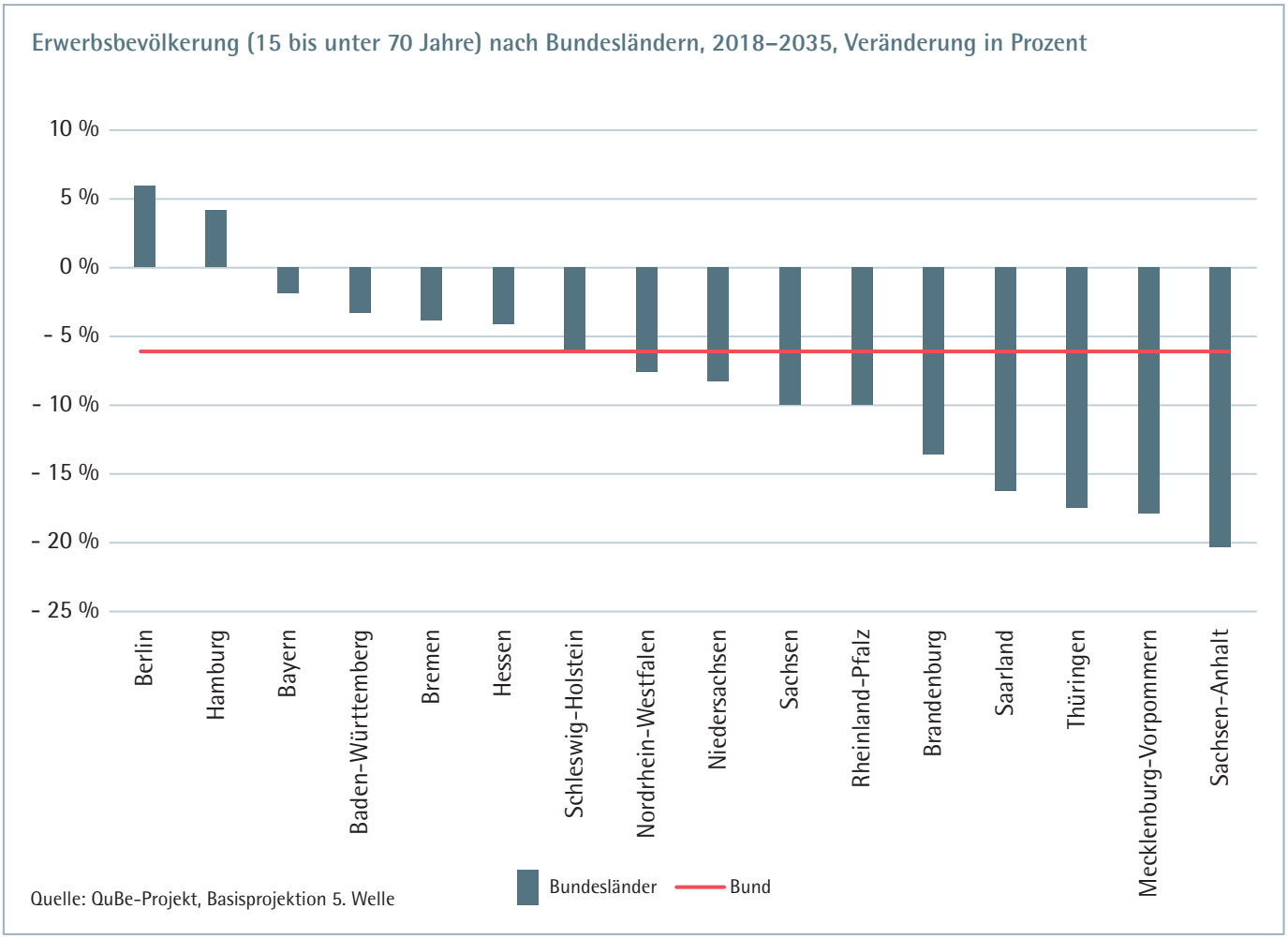


Abb. 3: Veränderung der Erwerbsbevölkerung nach Bundesländern
(Quelle: IAB)

steigende Erwerbsbeteiligung Älterer erhalten. Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Älterer ist eine Erfolgsgeschichte in Deutschland. Im OECD-Vergleich lagen wir vor 20 Jahren noch am unteren Ende. Jetzt sind wir ganz weit vorn. Das ist auch notwendig, weil die geburtenstarken Jahrgänge einen Großteil der Erwerbsbevölkerung ausmachen.

Defizite haben wir, wenn es darum geht, ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zurückzubringen. Hier hilft uns übrigens auch ein höheres Renteneintrittsalter nicht unbedingt. Wir müssen stattdessen Ältere für Qualifizierung gewinnen, um ihnen Brücken zurück in den Arbeitsmarkt zu bauen. Es ist auch eine Herausforderung, Betriebe dafür zu gewinnen. Dabei gibt es dafür Fördergelder – zum Beispiel über das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz. Diese Möglichkeiten werden noch nicht in wünschenswertem Umfang genutzt. Auch scheuen Betriebe noch zu oft davor zurück, Ältere einzustellen.

Große Erfolge haben wir damit, dass ältere Arbeitnehmer in ihren angestammten Betrieben länger im Job bleiben. In Zeiten des Fachkräftemangels haben auch Betriebe ein Interesse daran, dass sie bleiben.

Industrielle Betriebe benötigen Schichtarbeit. Gerade Ältere sind im Schichtbetrieb nur bedingt einsetzbar. Wie kommen wir aus diesem Dilemma heraus?

Fitzenberger: Das stimmt heutzutage nicht mehr pauschal, da die rein physischen Tätigkeiten in der Schichtarbeit durch technische Unterstützung an Stellenwert verloren haben. Wichtig ist, dass Schichtpläne auch mit arbeitswissenschaftlicher Unterstützung so gestaltet werden, dass gesundheitliche Risiken minimiert werden. Ein Beispiel dafür sind die Erkenntnisse zu vorwärts rollierenden Schichten. Schichtbetrieb ist auch für Jüngere eine Herausforderung. Wir sollten alle Möglichkeiten der Regeneration ausschöpfen. Denn die jüngere Arbeitnehmer*in von heute ist die ältere von morgen. Die Beschäftigungsfähigkeit muss nachhaltig gesichert werden.

Exoskelette sowie Mensch-Roboter-Interaktion können auch älteren Menschen mit

Autoren-Kontakt

Carsten Seim
avaris | konzept
Tel.: +49 179 2043542
E-Mail:
c.seim@avaris-konzept.de

altersbedingten körperlichen Einschränkungen helfen, länger in der Produktion zu bleiben.

Fitzenberger: Solche Technologien sind angesichts der Demografie auch eine Notwendigkeit! Denn die jüngeren Jahrgänge sind deutlich kleiner als die älteren.

Hilft uns Zuwanderung bei diesem Thema?

Fitzenberger: Wir brauchen sie, um unsere Erwerbsbevölkerung auf dem bisherigen Niveau zu halten. In allen Bundesländern außer Berlin und Hamburg wird die Erwerbsbevölkerung in den nächsten 15 Jahren zurückgehen, und ohne Zuwanderung werden wir hier einen deutlichen Rückgang erleben. Wir waren beispielsweise mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einem guten Weg. Durch die Corona-Krise ist die Einwanderung leider deutlich zurückgegangen. Das kann sich nach dem Ende der Krise wieder bessern. Eine Prognose ist hier schwierig, aber ich bin überzeugt, dass nach der Corona-Krise der Fachkräftemangel wieder stärker Thema sein dürfte.

Die demografisch bedingte Verknappung des Arbeitskräfteangebotes bringt Unternehmen in eine noch härtere Konkurrenz um Arbeitskräfte. Was muss ein Unternehmen mitbringen, um für talentierte Bewerber attraktiv zu sein?

Fitzenberger: Den einen Königsweg gibt es hier nicht! Jüngere, talentierte Arbeitskräfte haben stärker die Wahl. Wir erleben auch eine leichten Wertewandel bei ihnen: Für junge Bewerber spielen über die Bezahlung hinaus andere Aspekte eine gewichtige Rolle für die Arbeitsplatzwahl – zum Beispiel das Dual Career-Thema bei Paaren oder Hilfen bei der Wohnungssuche. Wenn Unternehmen hier attraktive Pakete schnüren können, steigen ihre Aussichten, bei diesen jungen Talenten zu punkten. Mittlere Betriebe in weniger attraktiven Regionen müssen hier etwas mehr in die Waagschale werfen. Sie brauchen auch Kompromissfähigkeit, wenn sie nicht den idealen Bewerber oder die ideale Bewerberin finden. Hier braucht es auch die Bereitschaft, weniger ideale Bewerber*innen zu entwickeln, zum Beispiel Personen mit Eingliederungshemmnissen oder Langzeitarbeitslose. ■

Interview: Carsten Seim | Fotos: IAB/Wolfgang Murr, IAB

Abb. 4: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Nürnberg

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg ist 1967 als Forschungseinrichtung der Bundesanstalt für Arbeit (heute Bundesagentur für Arbeit) gegründet worden. Das IAB macht seine Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich und erteilt unabhängigen Rat an Politik und Praxis.

Das IAB ist multidisziplinär ausgerichtet. Das Institut beschäftigt Ökonomen, Soziologen, Betriebswirte, Mathematiker oder Politologen.

Forschungsschwerpunkte:

- Arbeitsmarktpolitik,
- regionale und internationale Arbeitsmärkte,
- Gesamtwirtschaft und Institutionen,
- Betriebe,
- Qualifizierung und Berufe,
- Lebenschancen und soziale Ungleichheit sowie
- Methoden und Daten für externe Partner aus der Wissenschaft.

Übergreifende Arbeitsgruppen beschäftigen sich mit Berufen, Weiterbildung, Migration und Integration, Geschlechterforschung, Arbeit in der digitalisierten Welt, Datenqualität, Qualitative Methoden, Qualität der Beschäftigung, Mindestlohn und Langzeitleistungsbezug.

Seit 2019 ist Professor Bernd Fitzenberger, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB.

Internet: www.iab.de