

Ausgabe Nr. 19 / 1.10.2007

In aller Kürze

- Im Zeitraum 2005/2006, nach dem Beginn der Hartz-IV-Reform, berichtete jeder fünfte Betrieb über eine Zunahme von Initiativbewerbungen.
- Betriebe beobachteten seitdem, dass sich Bewerber häufiger als früher auch um inadäquate Arbeitsplätze bemühen: Gemessen an den Anforderungen der Stelle waren sie öfter unter- oder überqualifiziert.
- Etwa jeder fünfte Betrieb gab an, dass die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber in Hinblick auf die Lohnhöhe, die Arbeitsbedingungen und das Qualifikationsniveau der Stelle gestiegen war.
- Vor allem die Betriebe, die eine höhere Konzessionsbereitschaft beobachtet haben, konnten schwer besetzbare Stellen leichter besetzen. Sie haben auch häufiger neue Arbeitsplätze für gering entlohnte Tätigkeiten geschaffen.
- Jeder dritte Betrieb mit Neueinstellungen sieht einen Zusammenhang zwischen Änderungen im Bewerberverhalten und der Umsetzung der Hartz-IV-Reform.
- Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Reform nicht nur die Stellenbesetzungen erleichtert, sondern auch den Beschäftigungsaufbau unterstützt hat.

Autorinnen

**Anja Kettner
Martina Rebien**

Hartz-IV-Reform

Impulse für den Arbeitsmarkt

Betriebe beobachten seit 2005 Veränderungen im Bewerberverhalten – Die Konzessionsbereitschaft bei arbeitslosen Bewerbern nimmt zu – Stellenbesetzungen werden erleichtert

Die Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung des IAB geben Hinweise darauf, dass die Arbeitsmarktreform „Hartz IV“ den Beschäftigungsaufbau gestützt hat. Das Prinzip des Förderns und Forderns hat nach Ansicht der Betriebe zumindest bei einem Teil der Bewerber zu Verhaltensänderungen geführt. Betriebe konnten Stellen leichter besetzen und zum Teil auch zusätzliche Arbeitsplätze für Geringqualifizierte schaffen.

Mit dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) wurde im Januar 2005 die sogenannte Hartz-IV-Reform eingeleitet. Sie zielt einerseits auf eine effizientere Betreuung und Vermittlung arbeitsloser Personen ab, um diese schneller als bisher in Beschäftigung zu bringen bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herzustellen oder zu verbessern („Fördern“). Andererseits sollen die Arbeitslosen zu stärkeren Eigenbemühungen bei der Arbeitsplatzsuche „aktiviert“ werden („Fordern“). Dafür wurden die Zumutbarkeitsregelungen für die Annahme eines Stellenangebots verschärft und strengere Sanktionsmöglichkeiten bei Ablehnung einer Stelle oder einer Qualifizierungsmaßnahme eingeführt (vgl. Gesetzestext SGB II).

Zuvor gab es sowohl in der Presse als auch in der Fachöffentlichkeit Diskussionen darüber, ob ein Teil der Arbeitslosen sich möglicherweise nicht ausreichend um eine neue Beschäftigung bemüht oder nicht bereit ist, bei einem Stellenangebot Zugeständnisse bei Entlohnung oder Arbeitsbedingungen zu machen. Auslöser dafür war u.a. die Beobachtung, dass es trotz hoher Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Rückgang der Arbeitsnachfrage offene Stellen gab, die nach Aussage der Betriebe nicht besetzt

werden konnten. Im Herbst 2004 waren dies rund 200.000.¹

Die Ausgangslage

Zu diesem Zeitpunkt waren rund 21 Prozent der Arbeitslosen schon länger als zwei Jahre arbeitslos; Ende 2003 hatte dieser Anteil noch 18 Prozent betragen.² Längere Arbeitslosigkeit bedeutet einen beträchtlichen Verlust an Wissen und Fähigkeiten, beim Einzelnen und in der Volkswirtschaft insgesamt. Dieser Verlust ist umso größer, je länger die Arbeitslosigkeit dauert. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich persönliche Defizite wie mangelndes Selbstbewusstsein oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeiten aufbauen, die einer Wiederbeschäftigung ebenfalls entgegenstehen können. Eine verbesserte Betreuung und Vermittlung bei gleichzeitiger „Aktivierung“ insbesondere der Langzeitarbeitslosen sollte dem entgegenwirken.

Inzwischen hat der konjunkturelle Aufschwung mit höheren Wachstumsraten

¹ Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2004.

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenstatistik.

und steigenden betrieblichen Investitionen zu mehr Beschäftigung und einem Abbau der Arbeitslosigkeit geführt. Zu beantworten bleibt die Frage, ob dies ausschließlich auf die konjunkturelle Belebung zurückzuführen ist, oder ob die umgesetzte Hartz-IV-Reform ebenso dazu beigetragen haben kann.

Mit der neuen Rechtslage haben sich die individuellen ökonomischen Risiken eines Arbeitsplatzverlustes und einer länger andauernden Arbeitslosigkeit erhöht. Das Niveau der Hilfen sinkt für viele Leistungsbezieher bereits nach einem Jahr Arbeitslosigkeit deutlich. Der Bezug von Arbeitslosengeld II (im Anschluss an das Arbeitslosengeld nach SGB III) ist dann auch – wie schon die Arbeitslosen- und Sozialhilfe – abhängig von der Höhe des vorhandenen Vermögens sowie dem Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners.

Diese Veränderungen können dazu geführt haben, dass sich Arbeitsuchende intensiver als früher um eine neue Arbeitsstelle bemühen, zumal von ihnen gleichzeitig mehr Eigenbemühungen

verlangt werden. Das müsste sich auch in einem veränderten Verhalten dieser Personen ausdrücken.

Bewerberverhalten im Urteil der Betriebe

Es wird untersucht, ob sich aus der betrieblichen Perspektive seit Beginn der Reform Veränderungen im Verhalten von Bewerbern – insbesondere von arbeitslosen Bewerbern – und Änderungen in der Arbeitskräftenachfrage gezeigt haben:

Hat sich die Bereitschaft arbeitsloser Personen, eine Arbeitsstelle mit ungünstigen Konditionen anzunehmen, erhöht? Hat sich die Besetzung von tendenziell schwer besetzbaren Stellen vereinfacht? Wurden gar neue Stellen für Geringqualifizierte geschaffen? Letzteres ist von besonderem Interesse, weil ein hoher Anteil der Arbeitslosen – insbesondere im Rechtskreis SGB II – über keinen Berufsabschluss verfügt.³

Um Antworten darauf zu finden, wurde im Herbst 2005 und im Herbst 2006 eine repräsentative Auswahl von Betrieben⁴

danach gefragt, welche Veränderungen sie jeweils im Vergleich zum Vorjahr beobachtet haben. Im Jahr 2005 beteiligten sich rund 9.800 Betriebe, ein Jahr später im Herbst 2006 nochmals rund 13.500 Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Dabei handelt es sich um eine Sonderbefragung im Rahmen der jährlichen Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Damit ist auch die Einbettung der Ergebnisse in die allgemeine Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage möglich.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass diese die betriebliche Sicht darstellen. Betriebe schätzen aus ihrer Arbeitgeberperspektive heraus ein, ob und inwiefern es Verhaltensänderungen bei Bewerbern gab, die aus ihrer Sicht wichtig für eine erfolgreiche Stellenbesetzung sein können. Die Bewerber selber würden die gestellten Fragen möglicherweise anderes beantworten.

Das vorliegende Datenmaterial wird deskriptiv ausgewertet. Eine kausalanalytische Untersuchung mit ökonometrischen Ansätzen liegt zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor. Jedoch lassen sich bereits aus den hier vorgestellten Ergebnissen Hinweise ableiten, ob und wenn ja, wie die Arbeitsmarktreform über das veränderte Verhalten von Bewerbern den jüngsten Beschäftigungsaufbau unterstützt hat.

Betriebe beobachten Zunahme von Initiativbewerbungen

Die Zahl der Initiativbewerbungen von arbeitslosen Bewerbern hat sich nach Einschätzung von 22 Prozent der befragten Betriebe zwischen Herbst 2004 und Herbst 2005 erhöht; 11 Prozent beobachteten einen Rückgang. Vor allem die mittleren und großen Betriebe (43 % von ihnen) berichteten von Zuwächsen. Das ist nicht überraschend: Zwar finden sich fast 40 Prozent aller offenen Stellen in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, jedoch ist bei insgesamt rund 1,8 Mio. (2006) solcher kleinen

Tab. 1: Veränderung des Qualifikationsniveaus der Bewerber nach Wirtschaftszweigen – Angaben der Betriebe mit Neueinstellungen

	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau	Baugewerbe	Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Kredit- und Versicherungsgewerbe, wirtschaftliche Dienstleistungen	Private, soziale und öffentliche Dienstleistungen	Gesamt
Anteil der Betriebe in Prozent							
Veränderung 2005 gegenüber 2004							
Bewerber sind häufiger...							
überqualifiziert	6	6	4	6	9	11	8
unverändert zu früher	57	63	68	60	69	68	65
unterqualifiziert	26	28	23	28	17	13	22
keine Angabe	11	3	5	6	6	8	6
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
Saldo aus „überqualifiziert“ und „unterqualifiziert“	- 20	- 22	- 19	- 22	- 8	- 2	- 14
Veränderung 2006 gegenüber 2005							
Bewerber sind häufiger...							
überqualifiziert	5	5	2	4	10	7	6
unverändert zu früher	72	66	61	68	67	67	67
unterqualifiziert	17	23	30	21	18	15	20
keine Angabe	7	5	7	7	6	11	7
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
Saldo aus „überqualifiziert“ und „unterqualifiziert“	- 12	- 18	- 28	- 17	- 8	- 8	- 14

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005 und 2006

³ Im Rechtskreis SGB II hatten im IV. Quartal 2005 rund 59% aller Arbeitslosen in Westdeutschland und rund 33% in Ostdeutschland keinen Berufsabschluss. Quelle: Arbeitslosenstatistik der BA.

⁴ Betriebe, Verwaltungen und Institutionen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Betriebe die Wahrscheinlichkeit einer offenen Stelle in einem einzelnen Betrieb gering. Entsprechend niedrig ist damit auch die Wahrscheinlichkeit, hier mit einer Initiativbewerbung erfolgreich zu sein.

Im Jahr 2006 berichteten noch 17 Prozent der Betriebe von einem Anstieg der Initiativbewerbungen gegenüber dem Vorjahr; einen Rückgang beobachteten 14 Prozent.⁵

Qualifikation der Bewerber entspricht seltener der Stellenanforderung

Bei Betrieben, die Neueinstellungen vorgenommen haben, kann man davon ausgehen, dass sie sich ausführlich mit der Qualifikation der Bewerber auseinandergesetzt haben. Sie wurden danach gefragt, ob sie in dieser Hinsicht Veränderungen beobachtet haben (vgl. **Tab. 1**).

Im Jahr 2005 antworteten rund 30 Prozent der Betriebe, dass das Qualifikationsniveau der Bewerber häufiger als früher nicht den Anforderungen der offenen Stellen entsprach: Etwa 22 Prozent berichteten, dass Bewerber häufiger unterqualifiziert waren. Dies traf besonders in den Bereichen Handel, Gastronomie, Verkehr und Nachrichtenübermittlung zu, sowie im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft. In rund 8 Prozent der Betriebe wurden Bewerber als häufiger

überqualifiziert eingeschätzt – vor allem in den privaten, öffentlichen und sozialen Dienstleistungen und eher in großen als in kleinen Betrieben.

Sehr ähnliche Ergebnisse erbrachte die Befragung im Jahr 2006. Erneut bewarben sich aus Sicht der Betriebe häufiger Personen auf Stellen, für die sie über- oder unterqualifiziert waren.

Konzessionsbereitschaft der arbeitslosen Bewerber steigt

Betriebe, die in den vorangegangenen 12 Monaten Neueinstellungen vorgenommen hatten, wurden auch nach Veränderungen im Verhalten arbeitsloser Bewerber gefragt. Im Jahr 2005 gaben 21 Prozent von ihnen an, die Bereitschaft dieser Bewerber sei gestiegen, einen Arbeitsplatz unterhalb der erworbenen Qualifikation anzunehmen.⁶ In 9 Prozent der Betriebe war die Bereitschaft gesunken (vgl. **Tab. 2, Seite 4**). Ein Jahr später (2006) berichteten 15 Prozent der Betriebe von gesteigener Bereitschaft gegenüber dem Vorjahr und rund 11 Prozent von einem Rückgang.

Weiterhin beobachtete im Jahr 2005 etwa jeder vierte Betrieb und im Jahr 2006 etwa jeder fünfte Betrieb eine wachsende Bereitschaft von arbeitslosen Bewerbern, Zugeständnisse bei der Entlohnung zu

machen. Überdurchschnittlich häufig geschah dies im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in den Wirtschaftlichen Dienstleistungen. In beiden Befragungsjahren gab es mehr Betriebe, die eine gestiegene Bereitschaft beobachteten als solche, die über eine gesunkene Bereitschaft berichteten.⁷

Dies trifft auch auf die Bereitschaft zu, besondere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren (z.B. Schichtdienste, ungünstige Arbeitszeiten, weite Anfahrtswege): Über einen Anstieg berichteten 23 Prozent der Betriebe im Jahr 2005 und 15 Prozent der Betriebe im Jahr 2006.

Bewerberverhalten erleichtert Stellenbesetzungen

Ein verändertes Bewerberverhalten, wie es sich aus den bisherigen Ergebnissen abzeichnet, könnte die Besetzung offener Stellen erleichtern bzw. beschleunigen. Im Jahr 2005 gaben etwa 13 Prozent aller Betriebe mit Neueinstellungen an, dass sie gegenüber 2004 schwer besetzbare Stellen⁸ schneller besetzen konnten; im Jahr 2006 machten noch 7 Prozent diese Aussage (vgl. **Tab. 3**).

Offensichtlich spielt die gestiegene Konzessionsbereitschaft von Bewerbern dabei eine Rolle. Denn von den Betrieben,

⁵ Ein Anstieg der Zahl von Initiativbewerbungen kann positiv sein, weil dann mehr Informationen über Arbeitsuchende und deren Profil zur Verfügung stehen. Ein Zuwachs kann aber auch eine Belastung darstellen, wenn Betriebe gar keine offenen Stellen haben oder Initiativbewerbungen nicht in Auswahlprozesse einbeziehen.

⁶ In beiden Jahren berichteten etwa 50% der Betriebe, die ihre Bewerber als überqualifiziert einschätzten, von einer gestiegenen Bereitschaft, Tätigkeiten anzunehmen, die eine geringere Qualifikation erforderten.

⁷ Im Jahr 2000 wurden Langzeitarbeitslose und 2005/2006 Arbeitslosengeld-II-Empfänger befragt. Ihre Angaben zur Konzessionsbereitschaft hinsichtlich Lohnhöhe zeigen keine Veränderungen im Vergleich der Befragungsjahre (Bender/Koch/Messmann/Walwei 2007). Die hier vorliegenden Ergebnisse stellen demgegenüber die betriebliche Sicht auf Veränderungen zwischen 2004 und 2005 bzw. zwischen 2005 und 2006 dar.

⁸ Schwer besetzbare Stellen sind sofort zu besetzende offene Stellen, bei denen die Bewerbersuche zum Befragungszeitpunkt bereits länger dauerte als geplant oder als üblich.

Tab. 3: Veränderung bei der Stellenbesetzung – Angaben der Betriebe mit Neueinstellungen

		2005 gegenüber 2004	2006 gegenüber 2005
		Anteil der Betriebe in Prozent	
Schwer besetzbare Arbeitsplätze waren schneller besetzbar	trifft zu	13	7
	trifft nicht zu	69	70
	keine Angabe	18	22
	gesamt	100	100
Gering entlohnte Arbeitsplätze waren leichter besetzbar	trifft zu	19	18
	trifft nicht zu	60	59
	keine Angabe	20	23
	gesamt	100	100
Neue Arbeitsplätze für gering Entlohnte wurden eingerichtet	trifft zu	10	11
	trifft nicht zu	68	65
	keine Angabe	22	24
	gesamt	100	100
Arbeitsplätze wurden mit höher qualifizierten Bewerbern als erforderlich besetzt	trifft zu	14	12
	trifft nicht zu	67	66
	keine Angabe	19	22
	gesamt	100	100
Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005 und 2006			

die eine solche Bereitschaft beobachtet hatten, wurde überdurchschnittlich häufig angegeben, dass schwer besetzbare Stellen leichter besetzt werden konnten als ein Jahr zuvor (vgl. Abb. 1).

So konnte etwa jeder vierte bzw. jeder fünfte Betrieb – von denen, die eine gestiegene Bereitschaft von Bewerbern beobachtet hatten, Tätigkeiten unterhalb der erworbenen Qualifikation anzunehmen – schwer besetzbare Stellen leichter besetzen. Betriebe, die häufigere Zugeständnisse bei der Entlohnung beobachtet hatten, konnten schwer besetzbare Stellen fast doppelt so oft leichter besetzen, als es im Durchschnitt aller Betriebe mit Neueinstellungen der Fall war.

Niedriglohn-Arbeitsplätze einfacher zu besetzen

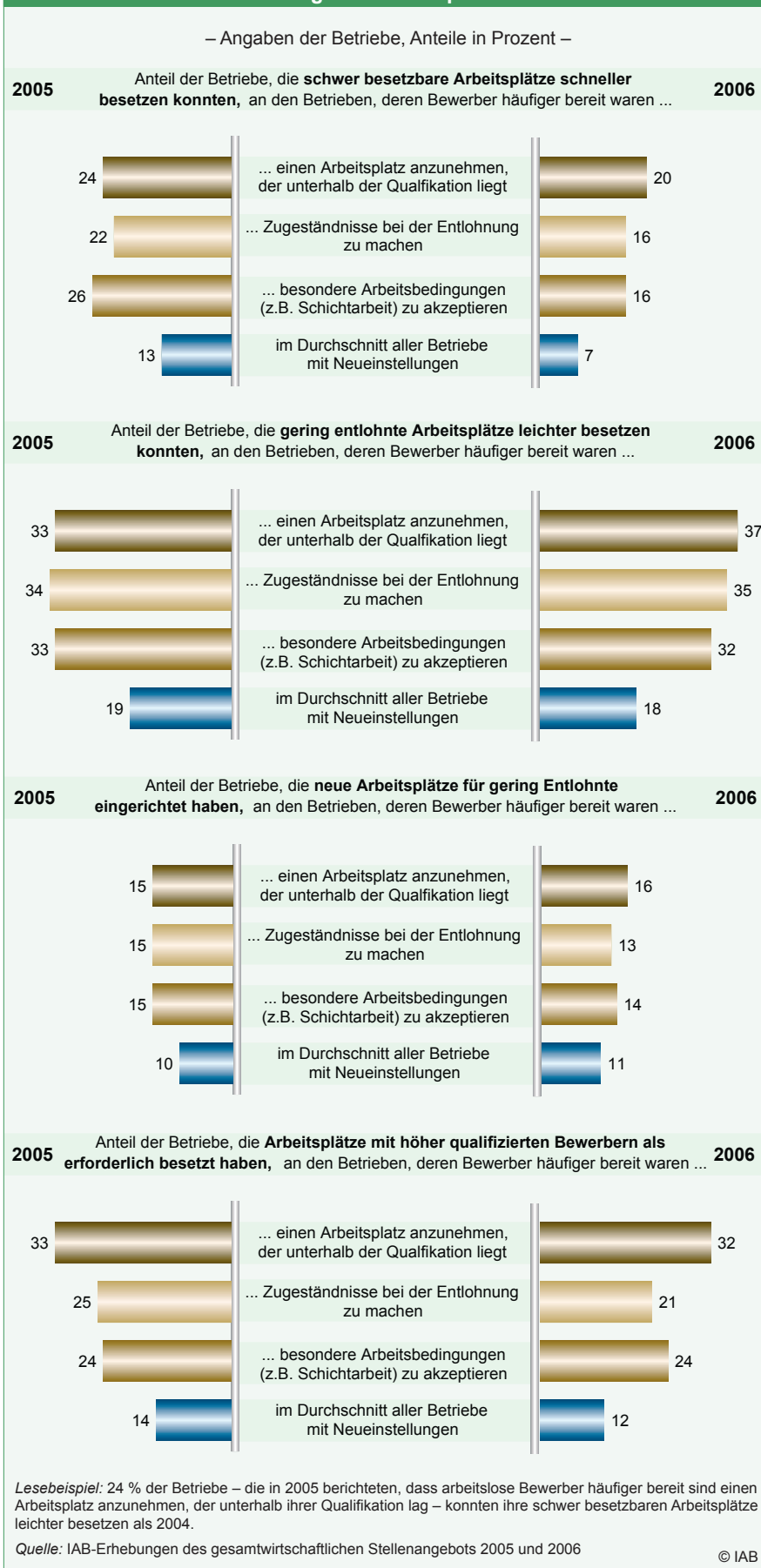
Jeder fünfte Betrieb mit Neueinstellungen konnte 2005 Arbeitsplätze für gering entlohnte Tätigkeiten und damit für tendenziell Geringqualifizierte leichter besetzen als im Vorjahr; 2006 war der Anteil nahezu unverändert (vgl. Abb. 1).

Auch hier sind Veränderungen bei der Konzessionsbereitschaft von Bewerbern offensichtlich von Bedeutung. In den Betrieben, die über eine gestiegene Bereitschaft der Bewerber zur Annahme niedriger qualifizierter Tätigkeiten berichtet hatten, lag der Anteil fast doppelt so hoch (33 % in 2005 und 37 % in 2006). Dort, wo Zugeständnisse bei der Entlohnung beobachtet worden waren, konnten in beiden Jahren etwa 35 Prozent der Betriebe solche Arbeitsplätze leichter besetzen als im Vorjahr. In den Betrieben, bei denen Bewerber häufiger als früher bereit waren, besondere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, lag der Anteil bei etwa einem Drittel, also ebenfalls höher als im Durchschnitt aller Betriebe mit Neueinstellungen.

Betriebe schaffen zusätzliche Arbeitsplätze für Geringqualifizierte

In beiden Befragungsjahren hat durchschnittlich jeder zehnte Betrieb neue Arbeitsplätze für gering entlohnte Tätigkeiten eingerichtet. Wiederum liegt der Anteil bei den Betrieben, die eine gestiegene Konzessionsbereitschaft ar-

Abb. 1: Durch verändertes Bewerberverhalten nach der Hartz-IV-Reform lassen sich auch Niedriglohn-Arbeitsplätze leichter besetzen



beitsloser Bewerber beobachtet hatten, höher (jeweils rund 15 % in beiden Befragungsjahren, vgl. **Abb. 1**).

Damit erklärt sich ein damals überraschender Befund der Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots vom Herbst 2005 und 2006 (siehe Kettner/Spitznagel 2007). Bei der Untersuchung von Zahl und Struktur der offenen Stellen war festgestellt worden, dass es einen unerwartet hohen Anteil offener Stellen für Un- und Angelernte gab. Überraschend war dies deshalb, weil es eine allgemeine Tendenz zum Ausbau höher qualifizierter Beschäftigungsmöglichkeiten gibt (siehe Reinberg/Hummel 2003).

Die hier vorgelegten Ergebnisse deuten nun darauf hin, dass der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage für gering qualifizierte Tätigkeiten wohl auch durch ein verändertes Bewerberverhalten unterstützt wurde. Der Beschäftigungsaufbau für Geringqualifizierte ist zunächst eine gute Nachricht, denn er verbessert die Chancen vieler Arbeitsloser, auf den Arbeitsmarkt zurück zu kommen.

Geringqualifizierte im Bewerbungsverfahren benachteiligt

Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe dazu neigen, auch vermehrt überqualifizierte Personen einzustellen, wenn die Bewerber häufiger zur Annahme niedriger qualifizierter Tätigkeiten bereit sind. Eine solche Entwicklung ver-

schlechtert wiederum die Erfolgchancen für Ungelernte oder Geringqualifizierte im Bewerbungsverfahren.

Besonders betroffen dürften die (Langzeit-)Arbeitslosen dieser Qualifikationsgruppe sein. Sie haben es nicht nur aufgrund der Dauer der Erwerbslosigkeit und dem damit verbundenen Wissensverlust schwer. Auch dürften sie kaum realistische Chancen haben, sich erfolgreich auf Stellen zu bewerben, die nicht ihrem Profil entsprechen, wenn sich gleichzeitig höher qualifizierte „passende“ Arbeitsuchende bewerben. Bei Stellen wiederum, die zu ihnen passen, stehen Geringqualifizierte in Konkurrenz zu Bewerbern, die über eine höhere Qualifikation verfügen, aber bereit sind, eine Tätigkeit unterhalb dieser anzunehmen. Für Unternehmen kann so eine Stellenbesetzung von Vorteil sein, wenn sie bei gegebenem Lohn von einer überdurchschnittlich hohen Leistungsfähigkeit des Bewerbers ausgehen.

Dies kann eine Erklärung dafür sein, dass die Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II – von denen rund 50 Prozent über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen⁹ – wesentlich weniger vom Beschäftigungsaufbau der letzten Zeit profitieren konnten (vgl. **Abb. 2**). Sowohl die längere Nicht-Teilhabe am Erwerbsleben als auch die wachsende

⁹ Datenbestand 2005, Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; neuere Daten liegen nicht vor.

Konkurrenz in Bewerbungsverfahren sind für sie von Nachteil.

Damit das in der Volkswirtschaft vorhandene Qualifikationspotential optimal genutzt wird, ist jedoch eine stärkere Arbeitskräftenachfrage auf allen Qualifikationsebenen erforderlich. Höher qualifizierte Bewerber können sich dann auf Stellenangebote bewerben, die ihrer Qualifikation entsprechen, und die offenen Stellen für gering qualifizierte Tätigkeiten können tatsächlich von Geringqualifizierten besetzt werden. Dies würde die Chancen vieler Arbeitsloser auf eine Beschäftigung verbessern.

Bewerberverhalten unterstützt den Beschäftigungsaufbau

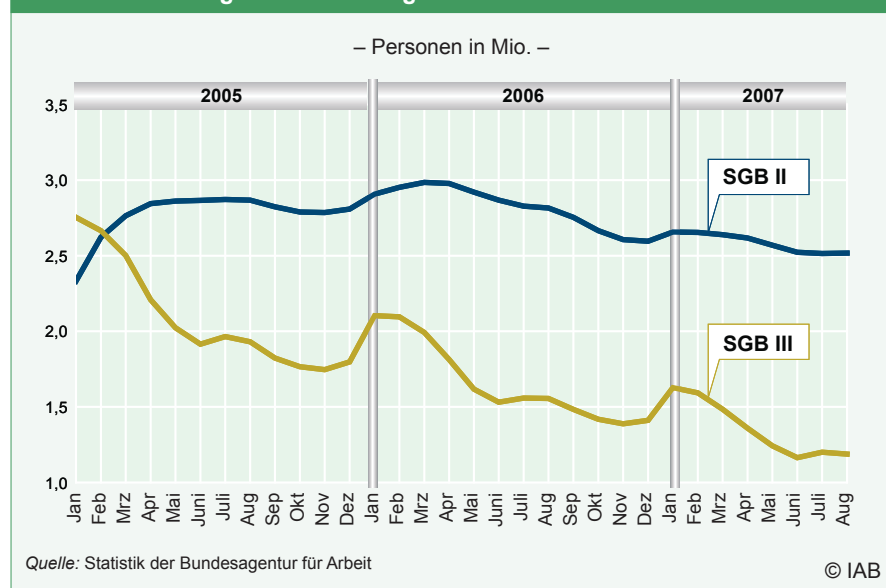
Die deskriptiven Befunde aus der Betriebsbefragung entsprechen den Erwartungen an die Hartz-IV-Reform und geben Indizien dafür, dass der jüngst erfolgte Beschäftigungsaufbau dadurch unterstützt wurde.

Das Jahr 2005 war noch von schwachem Wachstum und einer schlechten Arbeitsmarktlage gekennzeichnet. Gerade in solchen Konjunkturphasen ist zu erwarten, dass sich Bewerber intensiver um Arbeitsplätze bemühen müssen als in beschäftigungsstärkeren Zeiten. Allerdings hatte im Jahr 2004 eine ähnlich Situation bestanden. Die Zahl der offenen Stellen war damals sogar noch niedriger gewesen als 2005 (Kettner/Spitznagel 2007).

Wenn also ein Teil der neu geschaffenen Stellen im Bereich der Geringqualifizierten mit dem Bewerberverhalten in Zusammenhang steht und wenn es Betrieben dadurch erleichtert wurde, tendenziell schwer besetzbare Stellen leichter zu besetzen, so bedeutet dies, dass ohne diese Verhaltensänderungen die Arbeitsmarktentwicklung etwas schwächer verlaufen wäre.

Auch wenn der Zusammenhang zwischen der Hartz-IV-Reform und der Beschäftigungsentwicklung an dieser Stelle nicht kausalanalytisch abgeleitet werden kann, weisen die deskriptiven Ergebnisse doch darauf hin. Um zu erfahren, ob die Betriebe selbst einen Zusammenhang sehen, wurden sie um eine summarische Einschätzung gebeten.

Abb. 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit Januar 2005 nach Rechtskreisen



Bewerberverhalten und Hartz-IV-Reform

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass 2005 in Ostdeutschland rund 37 Prozent der Betriebe mit Neueinstellung die von ihnen beobachteten Veränderungen auch auf die Hartz-IV-Reform zurückführten; in Westdeutschland waren es 34 Prozent. In beiden Landesteilen sah rund die Hälfte der Betriebe keinen Zusammenhang.

Im Jahr 2006 war der Anteil in Westdeutschland mit 28 Prozent geringer als im Vorjahr, in Ostdeutschland ist er gleich geblieben. Ein gewisser Rückgang war auch zu erwarten, da 2006 die Arbeitsmarktreform bereits das zweite Jahr wirksam war und weil die Konjunktur sich sehr viel kräftiger entwickelte.

Konzentriert man sich wiederum auf die Betriebe, die eine gestiegene Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber beobachtet hatten, zeigt sich, dass eben diese Betriebe auch häufiger einen Zusammenhang mit der Reform sehen. So stimmten im Jahr 2005 rund 73 Prozent aller Betriebe – die sowohl eine gestiegene Bereitschaft beobachtet hatten, einen Arbeitsplatz unterhalb der erworbenen Qualifikation anzunehmen als auch Zugeständnisse bei der Entlohnung zu

machen sowie besondere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren – der globalen Aussage zu, dass die Hartz-IV-Reform Einfluss auf die von ihnen beobachteten Veränderungen hatte (vgl. Abb. 3). Von den Betrieben, die über zwei dieser Veränderungen hinsichtlich der Konzessionsbereitschaft berichtet hatten, stimmte immerhin noch jeder zweite einem Zusammenhang zu.

Betriebe, die eine unveränderte oder gar gesunkene Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber beobachtet hatten, sahen deutlich seltener einen Zusammenhang mit der Hartz-IV-Reform.

Im Jahr 2006 waren diese Einschätzungen weiterhin zu beobachten, allerdings in abgeschwächter Form. So stimmten rund zwei Drittel der Betriebe, die alle Formen einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft beobachtet hatten, dem Zusammenhang mit der Arbeitsmarktreform zu (vgl. Abb. 3).

Fazit

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich im Aufschwung. Die gute Konjunktur hat dazu maßgeblich beigetragen. Es gibt aber auch Indizien dafür, dass die Ar-

beitsmarktreform „Hartz IV“ gerade im gering qualifizierten Bereich Bewegung in die Arbeitskräftenachfrage gebracht und den wirtschaftlichen Aufschwung unterstützt hat.

Ein beträchtlicher Teil der in der IAB-Erhebung befragten Betriebe hat von Veränderungen im Bewerberverhalten berichtet. Gerade die Betriebe, die eine gestiegene Konzessionsbereitschaft bei Bewerbern beobachteten, konnten häufiger als der Durchschnitt Stellen einfacher besetzen als vor der Reform oder haben vor allem für Geringqualifizierte Stellen neu geschaffen. Auch bringen sie diese Veränderung häufig mit der Reform in Verbindung.

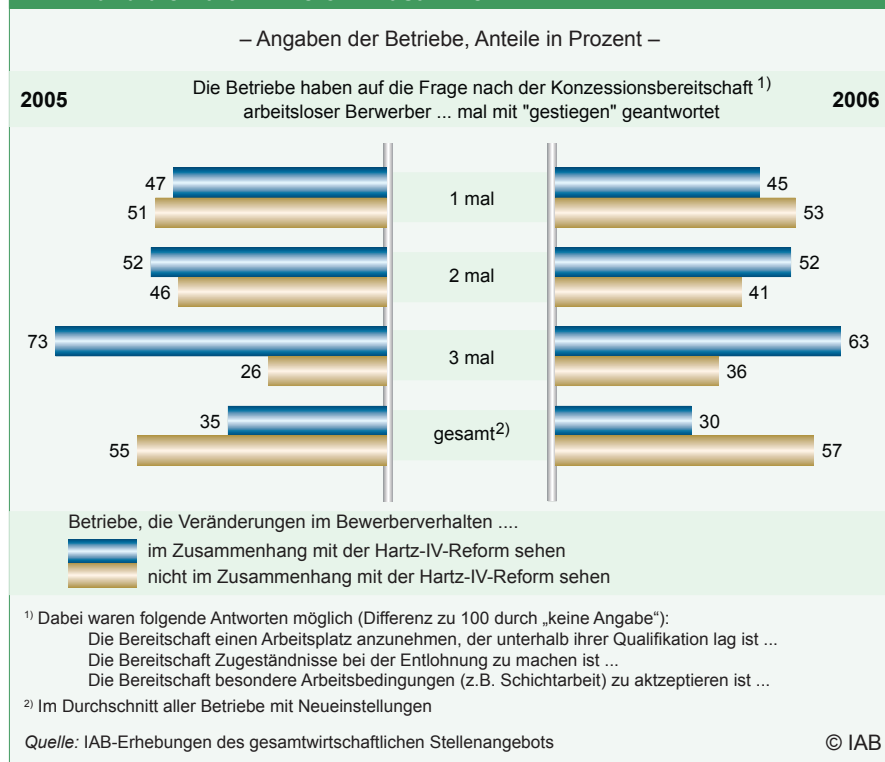
Die aus Sicht der Betriebe positiven Entwicklungen im Bewerberverhalten zeigten sich in beiden Befragungsjahren. Die Hartz-IV-Reform hat damit den Beschäftigungsaufbau positiv flankiert – nicht nur im ersten Jahr nach ihrer Einführung, als konjunkturelle Impulse noch weitgehend fehlten. Sie wirkte auch im Jahr 2006, als ARGen und optierende Kommunen ihre Funktionsfähigkeit deutlich stärken und das Prinzip des Förderns und Forderns besser umsetzen konnten.

Die (deskriptiven) Ergebnisse geben starke Hinweise darauf, dass die Reform mindestens einige der in sie gesetzten Erwartungen erfüllt, indem sie die Arbeitskräftenachfrage unterstützt und Stellenbesetzungsprozesse erleichtert.

Die größere Nachfrage nach Geringqualifizierten am aktuellen Rand darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass langfristig die Bedeutung höherer Qualifikationen weiter steigen wird. Unabhängig davon muss es darum gehen, dass Langzeitarbeitslose am Aufschwung des Arbeitsmarktes teilhaben können. Zur Verbesserung ihrer Qualifikationen und Sozialkompetenzen sind weitere Investitionen unerlässlich. Mit deren Hilfen können tragfähige Brücken in den ersten Arbeitsmarkt gebaut werden. Andernfalls besteht die Gefahr einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit in diesem Segment – trotz Wirtschaftswachstums und hoher Arbeitskräftenachfrage.

Die Integration gerade der schwer vermittelbaren Arbeitslosen ist in konjunkturellen Aufschwungsphasen leichter als

Abb. 3: Wie hängen die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber und die Hartz-IV-Reform zusammen?



in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Gelingen kann sie aber nur mit einer Verstärkung von Bildungsanstrengungen und Qualifizierungs- bzw. Fördermaßnahmen. Dabei stehen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik vor genau so großen Herausforderungen wie die Unternehmen selbst bei der innerbetrieblichen Weiterbildung.

Nicht zuletzt sind auch die Beschäftigten und Arbeitssuchenden gefordert. Denn lebenslanges Lernen ist heute ein „Muss“.

Literaturverzeichnis

Bender, Stefan; Koch, Susanne; Messmann, Susanne; Walwei, Ulrich (2007): Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern, IAB-DiscussionPaper Nr. 23/2007.

Gesetzestext SGB II in: Sozialgesetzbuch III, 9. Ausgabe 2006.

Kettner, Anja; Rebien, Martina (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten – Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2007.

Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2007): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot – Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage, IAB-Kurzbericht Nr. 11/2007.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2003): Geringqualifizierte – In der Krise verdrängt, im Boom sogar vergessen, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2003.

Impressum

IABKurzbericht
Nr. 19 / 1.10.2007

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rückfragen zum Inhalt an
Anja Kettner, Tel. 0911/179-3155
Martina Rebien, Tel. 0911/179-3154
oder e-Mail: vorname.name@iab.de

ISSN 0942-167X

IAB im Internet: <http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Bezugsmöglichkeit
IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de