ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Plenk, Johanna; Wohlrabe, Klaus

Article

Zehn Jahre Hartz-Reformen aus Unternehmenssicht

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Plenk, Johanna; Wohlrabe, Klaus (2012) : Zehn Jahre Hartz-Reformen aus Unternehmenssicht, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 65, Iss. 18, pp. 27-29

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/165175

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Zehn Jahre Hartz-Reformen aus Unternehmenssicht

Johanna Plenk und Klaus Wohlrabe

Vor zehn Jahren legte die Hartz-Kommission um den damaligen VW-Manager Peter Hartz der Bundesregierung ein umfassendes Reformpaket zum Arbeitsmarkt vor, das die hohe Arbeitslosigkeit in der Republik entscheidend senken und Deutschland konkurrenzfähiger machen sollte. Im August dieses Jahres führte das ifo Institut im Auftrag der WirtschaftsWoche eine Umfrage unter mehr als 600 Managern aus den Wirtschaftsbereichen Industrie, Bau, Handel und Dienstleistungen durch. Diese untersuchte retrospektiv den Einsatz der neu eingeführten Arbeitsmarktinstrumente bei den befragten Firmen. Darüber hinaus wurde die aktuelle Personalpolitik, auch vor dem Hintergrund der nachlassenden Konjunkturdynamik in Deutschland, beleuchtet. Der vorliegende Artikel stellt einige ausgewählte Ergebnisse vor.[1]

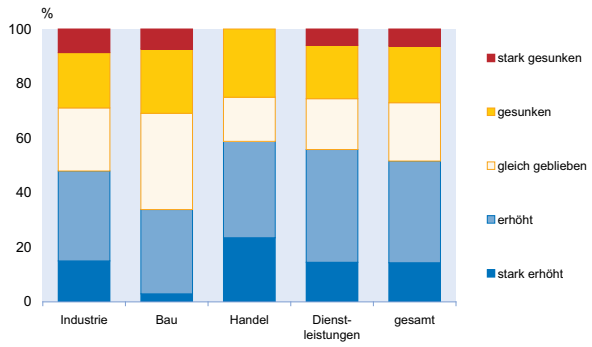
Eine Bilanz der Hartz-Reformen aus Unternehmenssicht

Auf die Frage, wie sich die Beschäftigtenzahl in den letzten zehn Jahren in den befragten Unternehmen der Wirtschaftszweige Industrie, Handel und Dienstleistungen verändert hat, gibt es in diesen Unternehmensbereichen ähnliche Antworten (vgl. Abb. 1). In über 50% aller befragten Unternehmen hat sich die Beschäftigtenzahl erhöht (14% stark erhöht, 37% erhöht). In etwa 21% aller befragten Betriebe ist die Beschäftigungsstatistik in etwa gleich geblieben. Nur wenige Unternehmen berichteten von einem gesunkenen Personalbestand in den letzten zehn Jahren (21% gesunken, 6% stark gesunken). Der Bau dagegen wies im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen eine etwas andere Zehnjahresbilanz auf. In der Mehrheit der Bauunternehmen (35%) ist die Beschäftigtenzahl unverändert geblieben. 34% berichteten von einer Erhöhung des Personalbestands, davon fallen nur etwa 3% auf eine starke Erhöhung der Beschäftigtenzahl. Von einem gesunkenen Personalstand berichteten rund 31% der Bauunternehmen (davon 7% von einem starken Abbau).

Welche Rolle spielen die neuen Arbeitsmarktinstrumente der Reformen bei den Unternehmen heute noch? Die beiden zentralen Elemente der Hartz-Reform, Minijobs und Zeitarbeit, haben Eingang in die Personalinstrumente der Unternehmen gefunden (vgl. Abb. 2): Rund 60% der befragten Betriebe nutzten Zeitarbeit und 54% Minijobs. Jedoch unterscheidet sich der Einsatz der beiden Instrumente erheblich nach der Häufigkeit. Die Mehrheit nutzte die beiden Elemente nur selten bis gelegentlich. Nur 8% griffen auf Minijobs und etwa 16% auf die Zeitarbeit häufig bzw. sehr häufig zurück. Am häufigsten zum Einsatz kam die Zeitarbeit bei der Industrie, der Minijob dagegen beim Handel. Inwieweit die Entwicklung der Beschäftigung auf die Arbeitsmarktreformen zurückzuführen ist, lässt sich aber aus der Umfrage nicht ableiten.

Ein Ziel der Reformen war es u.a., die relative Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu stärken. So sollten vor allem die Arbeitskosten relativ zu den Wettbewerbern gesenkt werden. Die Personalkosten ihres jeweiligen Unternehmens im internationalen Vergleich sahen die meisten befragten Manager im Aggregat aller Wirtschaftsbereiche als zu hoch bzw. sehr hoch an (47%) (vgl. Abb. 3). Ein gleicher prozentualer Anteil sah in den Per-

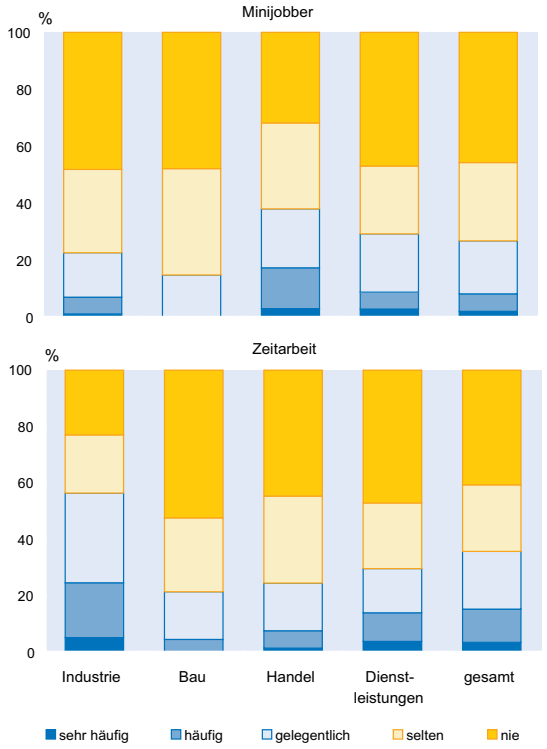
Abb. 1
Entwicklung der Mitarbeiterzahl über die letzten zehn Jahre



Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

[1] Detaillierte Ergebnisse, u.a. aufgegliedert nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen, finden sich auf der Website des ifo Instituts unter www.ifo.de/managerbefragung. Die WirtschaftsWoche berichtete in der Ausgabe Nr. 33 auf den Seiten 18 bis 22 über die Umfrage.

Abb. 2
Einsatz von Minijobbern und Zeitarbeit in den Unternehmen



Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

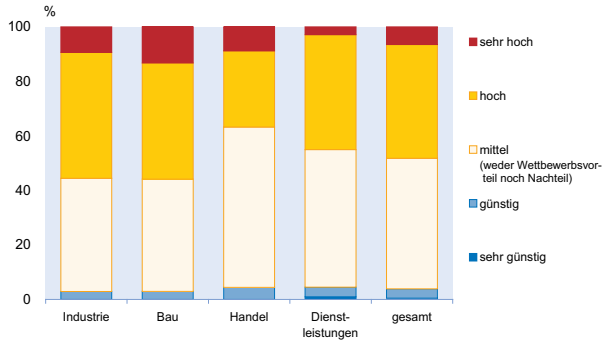
sonalkosten im internationalen Vergleich weder einen Wettbewerbsvorteil noch einen Nachteil. Nur ein Bruchteil empfand die Personalkosten günstiger als im Ausland. Besonders hoch empfanden die Betriebe in der Industrie und im Bau ihre Personalkosten im internationalen Vergleich.

Die Hartz-Reformen beinhalteten auch den Umbau und die Modernisierung der Bundesanstalt der Arbeit in sogenannte Jobcenter. Auf die Frage, wie sich die Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit seit den Hartz-Reformen verändert hat, berichtete die Mehrheit der befragten Manager (69%) von einer gleich gebliebenen Kooperation (vgl. Abb. 4). Knapp 20% stellten eine verbesserte Zusammenarbeit fest. Nur 5% aller befragten Manager empfanden die Betreuung durch die Bundesanstalt für Arbeit seit den Hartz-Reformen als schlechter. Im Handel allerdings erreichte dieser Prozentsatz 11% und liegt damit bedeutend höher als in den anderen Wirtschaftszweigen.

Personalplanungen und Personalpolitik der Betriebe

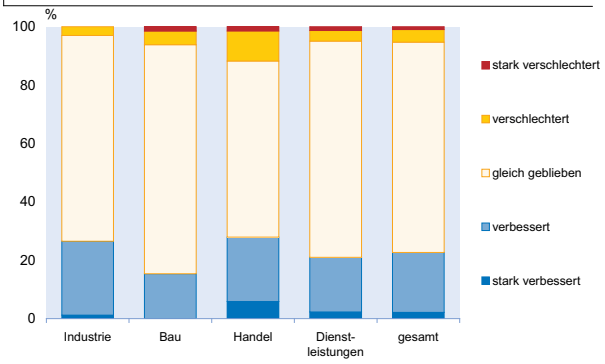
Die konjunkturelle Dynamik hat sich in diesem Jahr etwas abgeschwächt. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs im ersten Quartal des Jahres 2012 um 0,5%, im zweiten Quartal nur noch um 0,3%. Aktuelle Entwicklungen einiger Konjunkturindikatoren, wie das ifo Geschäftsklima, deuten zunächst auf keine Erholung der Konjunktur hin. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit dies Auswirkungen auf die Beschäftigtenpläne der Unternehmen hat. Bezüglich der Personalplanung für die nächsten sechs Monate gab die Mehrheit der befragten Manager in den vier Wirtschaftszweigen an, den Personalbestand voraussichtlich unverändert zu belassen (vgl. Abb. 5). In Bau- und Handelsunternehmen planen über zwei Drittel mit einem gleich bleibenden Personalstock. Während sich in Industriebetrieben Personalauf- und Personalabbaupläne mit 20 bzw. 18% in etwa die Waage halten, wird in den Unternehmen der anderen Wirtschaftszweige eher Personalaufbau als -abbau beabsichtigt. Das häufigste Hindernis, Personal einzustellen, ist den befragten Managern zufolge die mangelnde Qualifikation der Bewerber (vgl. Abb. 6). Dies trifft vor allem für die Betriebe in den Wirtschaftsbereichen Bau und Dienstleistungen zu. Als zweithäufigste Erschwernis für Personaleinstellungen wurde eine unsichere bzw. schlechtere Auftragslage genannt. Das stellt vor allem für die Industrie eine Barriere dar. Fehlende Bewerber beklagt vor allem das Baugewerbe. Erst an vierter bzw. fünfter Stelle treten als Hemmnis für Personaleinstellungen der Kündigungsschutz und hohe Lohnkosten.

Abb. 3
Stand der relativen Personalkosten im Wettbewerb



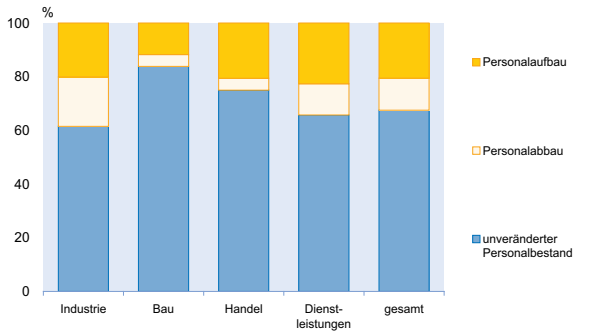
Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

Abb. 4
Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Firmen und der Bundesagentur für Arbeit



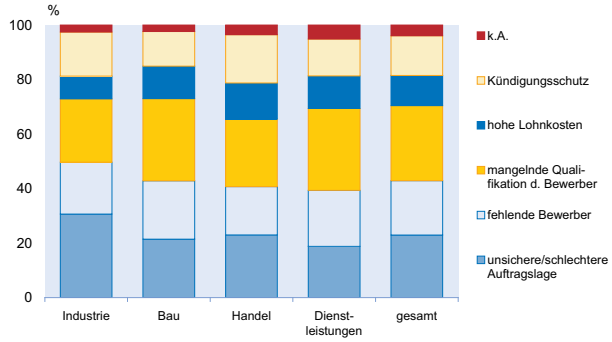
Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

Abb. 5
Entwicklung des Personalbestands in den kommenden sechs Monaten



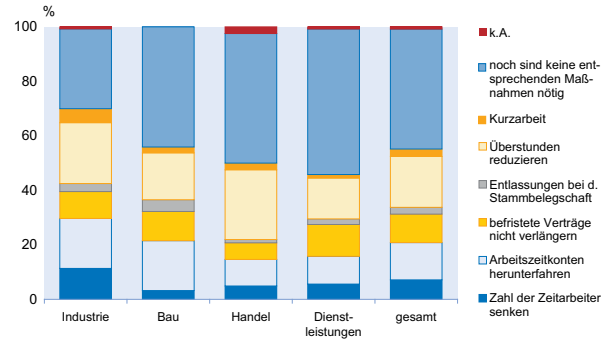
Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

Abb. 6
Hindernisse bei Neueinstellungen von Personal



Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

Abb. 7
Reaktion auf die nachlassende konjunkturelle Dynamik



Quelle: ifo Managerbefragung, WirtschaftsWoche.

Die nachlassende konjunkturelle Dynamik hat bei der Mehrheit der befragten Unternehmen (59%) zumindest personalpolitisch noch keine Auswirkungen (vgl. Abb. 7). Als erste Reaktion werden Überstunden reduziert (25%) und Arbeitszeitkonten heruntergefahren (18%). Mit der Senkung der Anzahl von Zeitarbeitern (18%) reagieren vor allem die Unternehmen in der Industrie personalpolitisch auf eine nachlassende Dynamik. Nur insgesamt 3 bzw. 4% aller befragten Manager sehen Entlassungen bei der Stammbelegschaft oder Kurzarbeit als notwendig an.

Die Umfrage zeigte, dass die Unternehmen die neugestalteten Instrumente mehrheitlich nutzen. Diese Flexibilität wird auch in der aktuellen konjunkturellen Situation mit nachlassender Dynamik deutlich, da die Entlassung der Stammbelegschaft erst weit hinten im Maßnahmenkatalog steht.