

Kettner, Anja; Rebien, Martina

Working Paper

Job Safety first? Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive

Ordnungspolitische Diskurse, No. 2009-07

Provided in Cooperation with:
Ordnungspolitisches Portal (OPO)

Suggested Citation: Kettner, Anja; Rebien, Martina (2009) : Job Safety first? Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive, Ordnungspolitische Diskurse, No. 2009-07, Ordnungspolitisches Portal (OPO), s.l.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/55435>

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.

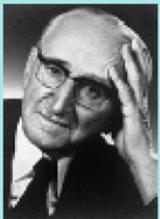
You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

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.



Ordnungspolitische Diskurse

Discourses in Social Market Economy



Anja Kettner & Martina Rebien

Job Safety first?

Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft
von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten
aus betrieblicher Perspektive

Diskurs 2009 – 7

Anja Kettner & Martina Rebien

Job Safety first?

Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive

Abstract

Concerning the long duration and intensity of the last German recession, connected with high risks to get unemployed and stepped up by higher social risk because of new labour market reforms, it is not surprising to find behavioural changes with job seekers and employees. Using descriptive analysis and a Multinomial Logit Model, we show that from firm's perspective unemployed enrolees are willing to take more concessions in earnings and working terms than they did in the past. This is connected to a behavioural change of the employees, who fear for getting unemployed and for the financial and social risks of this status. The more newly employed persons are willing to take these concessions, the higher the pressure on employees and the more likely they are willing to take concessions too. We show this with data of business surveys taken in 2005 and 2006, 9.800 resp. 13.500 German enterprises participated. In many firms this resulted in a further intensification of work followed by enhanced labour productivity. Nevertheless, macroeconomic data until 2007 show that affected employees were hardly able to enforce their claims concerning higher payment. They are stuck hoping to not lose their jobs, especially in professions, where workers can easily be replaced, meaning the whole scope of underqualified and spheres where a lot of unemployed jobseekers are on the market. Generally, globalization and the restructuring of the economy let expect a further increase of negotiation power of employers in these sectors / professions. So, the differences in individual earnings will grow larger and lead to a hardening of economic and social inequality not only between employed and unemployed persons, but also between employees: Some of them have to renounce a fair payment, just to stay in work. It can be assumed, that in specific sectors and professions the negotiation power will switch further in favour of employers even in case of increasing labour productivity. For the individual employee this implies a swelling risk not to be able to enforce payment claims. The resulting decrease of promotion prospects, demoralization of individuals and the already observable weakening of labour market dynamics will continually undermine the position of employees. That way economical and social equity as being cornerstones of the german social market economy may lose their importance and therefore their strengths.

Keywords:

Labour market reforms, Hartz 4, behaviour of employees

Anja Kettner & Martina Rebien, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, Weddigenstrasse 20-22, 90327 Nürnberg, Email: anja.kettner@iab.de

Job Safety first?

Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive

1. Einleitung

Die jüngste Arbeitsmarktreform in Deutschland – die im Jahr 2005 eingeführte Hartz IV-Reform – hatte eine stärkere Aktivierung Arbeitsloser zum Ziel, um die Beschäftigung zu steigern und Arbeitslosigkeit stärker abzubauen. Der deutsche Arbeitsmarkt befand sich zum Zeitpunkt der Einführung in einer schwierigen Situation: Der Arbeitskräftebedarf war seit 2001 rückläufig und auf niedrigem Niveau und die Zahl der Arbeitslosen hatte einen sehr hohen Wert erreicht. Insbesondere die Geringqualifizierten unter ihnen hatten schlechte Chancen auf einen Wiedereinstieg in das reguläre Erwerbsleben, denn ein zunehmender Anteil war von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, was mit einem Verlust von bereits erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten einhergeht und den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zusätzlich behindert. Trotz hoher Arbeitslosigkeit gab es jedoch offene Stellen, die Unternehmen nicht besetzen konnten (Kettner/Spitznagel 2006).

Die Hartz IV-Reform setzte auf eine frühzeitige Aktivierung der Arbeitslosen über die Einführungen von Zielvereinbarungen, verschärfte Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionen. Das Arbeitslosengeld wurde ab 2005 auf (in der Regel) ein Jahr (Arbeitslosengeld I) begrenzt, bei länger andauernder Arbeitslosigkeit erhalten Arbeitslose seitdem keine Arbeitslosenhilfe mehr, sondern eine Grundsicherung (Arbeitslosengeld II), die etwa der früheren Sozialhilfe entspricht und nicht von der Höhe des früheren Erwerbseinkommens abhängt. Im Falle von Vermögen oder ausreichendem Partnereinkommen besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld II. (vgl. Zweites Buch Sozialgesetzbuch, 2003)

Ziel dieser Maßnahmen war die Verkürzung der Dauer von Arbeitslosigkeit und damit die Verringerung von Folgeeffekten der Langzeitarbeitslosigkeit. Mit der stärkeren Aktivierung von Arbeitslosen war auch die Hoffnung verbunden, dass es Unternehmen gelingt, nicht besetzbare bzw. schwer besetzbare Stellen leichter zu besetzen als zuvor.

Wenn die Hartz IV-Reform tatsächlich zu einer Aktivierung arbeitsloser Personen geführt hat, müsste dies in Verhaltensänderungen dieser Personengruppe deutlich werden. Es müsste ein verstärktes Bemühen um eine Beschäftigung und eine stärkere Bereitschaft, Arbeitsplätze zu akzeptieren, die nicht den ursprünglichen Vorstellungen entsprechen, sichtbar werden. Ebenso ist davon auszugehen, dass die Anspruchslöhne sinken.

Von sinkenden Anspruchslöhnen der Arbeitslosen könnten auch Beschäftigte betroffen sein. Wenn arbeitslose Bewerber konzessionsbereiter sind und beispielsweise einen geringeren Lohn akzeptieren und zu diesem geringeren Lohn eingestellt werden, dann stehen sie innerbetrieblich in Konkurrenz zu den Beschäftigten. Die Position der Insider (Beschäftigte) gegenüber der Position der Outsider (arbeitslose Bewerber) würde abgeschwächt, denn aus der betrieblichen Perspektive verringern sich die Kostenunterschiede zwischen der Entlassung eines Insiders und der Einstellung eines Outsiders bei höherer Konzessionsbereitschaft der Outsider (vgl. zur Insider-Outsider-Theorie Lindbeck/Snowder 2001). Dies dürfte insbesondere im Bereich der gering Qualifizierten bzw. bei Tätigkeiten, die wenig Einarbeitung erfordern, der Fall sein, so dass für die Beschäftigten die Gefahr entsteht, durch neue (zuvor arbeitslose) Mitarbeiter, die zu schlechteren Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen eingestellt wurden, ersetzt zu werden. Treffen diese Überlegungen zu, hätte die Reform nicht nur Auswirkungen auf das Verhalten von Arbeitslosen, sondern indirekt auch auf das Verhalten von Beschäftigten.

Die Beschäftigten dürften jedoch auch direkt durch die Veränderungen im Zuge der Hartz IV-Reform beeinflusst worden sein. Durch die Begrenzung des Arbeitslosengeldes I auf ein Jahr hat sich das Alternativeinkommen im Falle länger andauernder Arbeitslosigkeit deutlich verringert. Die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. das finanzielle Risiko eines Arbeitsplatzverlustes könnten insbesondere im konjunkturschwachen Jahr 2005 auch bei Beschäftigten zu zurückhaltenden Lohnforderungen und stärkerer Leistungsbereitschaft oder der Akzeptanz schlechterer Arbeitsbedingungen geführt haben.

Die vorliegende Untersuchung geht auf Basis von Daten einer repräsentativen Betriebsbefragung – der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots – drei Fragstellungen nach: 1) Haben sich 2005 und 2006 jeweils gegenüber dem Vorjahr Verhaltensänderungen bei arbeitslosen Bewerbern gezeigt? 2) Haben sich Ver-

haltensänderungen bei den Beschäftigten gezeigt? 3) Besteht ein Zusammenhang zwischen Verhaltensänderungen bei arbeitslosen Bewerbern und Verhaltensänderungen bei den Beschäftigten? Bevor diesen Fragen anhand logistischer Regressionsmodelle nachgegangen wird, diskutieren wir kurz den Stand der Forschung zur Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen und Beschäftigten und beschreiben vorliegende deskriptive Befunde über Verhaltensänderungen.

2. Bereits vorliegende Forschungsergebnisse

Ob und inwiefern Arbeitsmarktreformen einen Einfluss auf das Verhalten von Bewerbern haben, wurde bisher wenig untersucht. Einige Ergebnisse für die Niederlande, Dänemark und Deutschland sollen an dieser Stelle kurz vorgestellt werden.

Sowohl in den Niederlanden als auch in Dänemark wurde Ende der 80er / Anfang der 90er das sogenannte Flexicurity-Modell am Arbeitsmarkt umgesetzt. Es beinhaltet im Wesentlichen einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern: Während Arbeitgeber von einer Lockerung des Kündigungsschutzes profitieren, sind Arbeitnehmer durch eine zwar kurzfristige aber hohe materielle Unterstützung im Falle von Arbeitslosigkeit und die Unterstützung zur Wiedereingliederung in Arbeit stärker abgesichert. Dieses Flexicurity-Modell enthält Elemente, die mit der Hartz IV-Reform in Deutschland vergleichbar sind, so zum Beispiel Aktivierung statt rein passive Leistungszahlung und Maßnahmen der Arbeitsförderung (Anderßen/Svarer 2007). Zudem wurde in den Niederlanden im Jahr 1987 ein System von Sanktionen und Benefits eingeführt. Abbring et al. konnten anhand administrativer Daten der niederländischen Arbeitsverwaltung zeigen, dass sich die Sanktionen positiv auf die Übergangsrate von Arbeitslosigkeit in Arbeit ausgewirkt haben (Abbring et al. 2005).

Für Dänemark führte Svarer im Jahr 2007 eine Studie durch. Er verwendete ein ähnliches Modell wie Abbring und erweiterte es um Informationen über die Interaktionen zwischen Fallmanagern und Arbeitslosen. Er fand heraus, dass Arbeitslose massiv auf den Einsatz von Sanktionen reagieren, auch dann, wenn diese eher mild ausfallen. Seinen Ergebnissen zufolge kann sich die Austrittsrate aus Arbeitslosigkeit durch die Einführung von Sanktionen um mehr als 50 Prozent erhöhen (Svarer 2007).

Diese Studien legen nahe, dass Sanktionen die Eintrittsrate in Beschäftigung erhöhen. Dahinter ist das Prinzip des Forderns zu vermuten, wie es in Deutschland mit

Einführung der Hartz IV-Reform durchgesetzt wurde: frühzeitige Aktivierung, verschärfte Zumutbarkeitsregeln und Sanktionsmaßnahmen.

Bender et al. haben 2007 mit Hilfe der Querschnittserhebung 'Lebenssituation und Soziale Sicherung' des IAB für Deutschland untersucht, inwiefern sich die Lohnkonzessionsbereitschaft von Beziehern des Arbeitslosengeldes II zum Befragungszeitpunkt Ende 2005/Anfang 2006 von der Konzessionsbereitschaft vor Einführung der Hartz IV-Reform unterschieden hat. Im Fokus standen insbesondere die Entwicklung des Reservationslohnes und seine Bestimmungsfaktoren. Die Befragung von Arbeitslosengeld II-Beziehern erbrachte das Ergebnis, dass sich die Lohnkonzessionsbereitschaft mit der Reform nicht wesentlich geändert hatte. Allerdings heben die Autoren hervor, dass dieser Befund als vorläufig zu betrachten ist, da die Anlaufschwierigkeiten nach der Reform es möglicherweise noch nicht erwarten lassen, dass sich das neue Regime bereits in den Daten und hier insbesondere in den Angaben der betroffenen Personengruppe zu den Reservationslöhnen widerspiegelt.

3. Der verwendete Datensatz: Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots ist eine repräsentative Befragung von Betrieben und Verwaltungen aller Wirtschaftsbereiche. Sie wird seit 1989 jeweils im IV. Quartal durchgeführt. Die auf die Gesamtwirtschaft hochgerechneten Befragungsergebnisse geben Informationen über die allgemeine Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs, über die Zahl der offenen Stellen und ihre Struktur sowie über den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen. In den Jahren 2005 und 2006 wurden die Befragten in einem Sonderfrageteil um Einschätzungen zum Verhalten von arbeitslosen Bewerbern und zum Verhalten der Beschäftigten jeweils im Vergleich zum Vorjahr gebeten.

Berücksichtigt wurden die Antworten aller Betriebe und Verwaltungen, die in den vorangegangenen 12 Monaten Neueinstellungen vorgenommen hatten, denn nur diese Betriebe konnten Erfahrungen mit Bewerbern und Bewerberinnen machen. Es standen somit die Antworten von knapp 10.000 Betrieben und Verwaltungen zur Verfügung.

Fragen zum Verhalten arbeitsloser Bewerber:

Die Betriebe und Verwaltungen wurden danach befragt, ob

- a) die Bereitschaft arbeitsloser Bewerber, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der unterhalb ihrer Qualifikation liegt
- b) die Bereitschaft, Zugeständnisse bei der Entlohnung zu machen
- c) die Bereitschaft besondere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren

jeweils gegenüber dem Vorjahr (IV/2005 gegenüber IV/2004 sowie IV/2006 gegenüber IV/2005)

- gestiegen
- gleich geblieben
- gesunken

ist.

Fragen zum Verhalten der Belegschaft:

Die Betriebe und Verwaltungen wurden danach befragt, ob

- a) die Bereitschaft zu höherer Leistung
- b) die Bereitschaft, längere oder geänderte Arbeitszeiten zu akzeptieren
- c) die Bereitschaft, Einschränkungen bei der Entlohnung oder den Zulagen zu akzeptieren

jeweils gegenüber dem Vorjahr (IV/2005 gegenüber IV/2004 sowie IV/2006 gegenüber IV/2005)

- gestiegen
- gleich geblieben
- gesunken

ist.

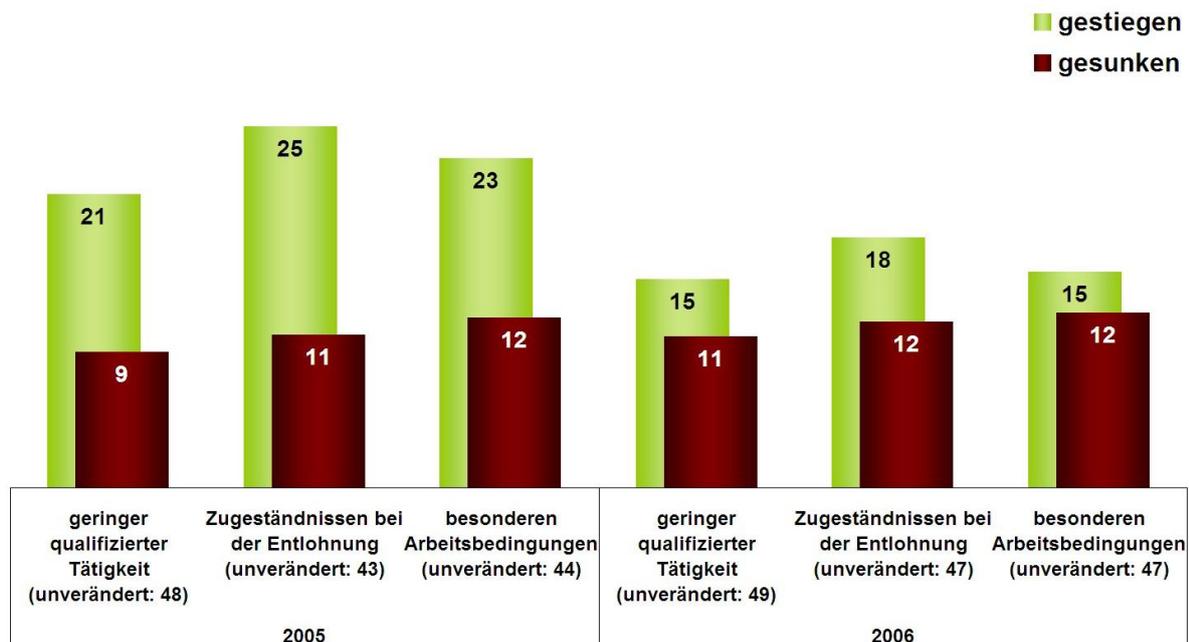
4. Deskriptive Befunde

Zur Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber

Wie bei Kettner/Rebien 2007 ausgeführt, geben die deskriptiven Befunde deutliche Hinweise darauf, dass die Konzessionsbereitschaft bei einem Teil der arbeitslosen Bewerber gestiegen ist. So gab im Jahr 2005 etwa ein Viertel der befragten Betriebe an, dass die Bereitschaft arbeitsloser Bewerber, Zugeständnisse bei der Entlohnung zu machen, gestiegen sei. Jeweils ein Fünftel der Betriebe hatte eine gestiegene Bereitschaft der Bewerber beobachtet, besondere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren oder Arbeitsplätze anzunehmen, deren Qualifikationsanforderungen niedriger waren als es dem Profil der Bewerber entsprach. Der jeweilige Anteil der Betriebe, die eine

gesunkene Bereitschaft beobachtet hatten, ist deutlich kleiner. (Abbildung 1). Im Jahr 2006 waren der Anteil der Betriebe, die gestiegene Konzessionsbereitschaften der Bewerber gegenüber 2005 beobachtet haben, etwas geringer, aber weiterhin höher als der Anteil der Betriebe, die die gegenteilige Verhaltensänderung in den drei betrachteten Dimensionen angegeben haben.

Abbildung 1: Deskriptive Evidenz: Geändertes Verhalten arbeitsloser Bewerber im Vergleich zum Vorjahr



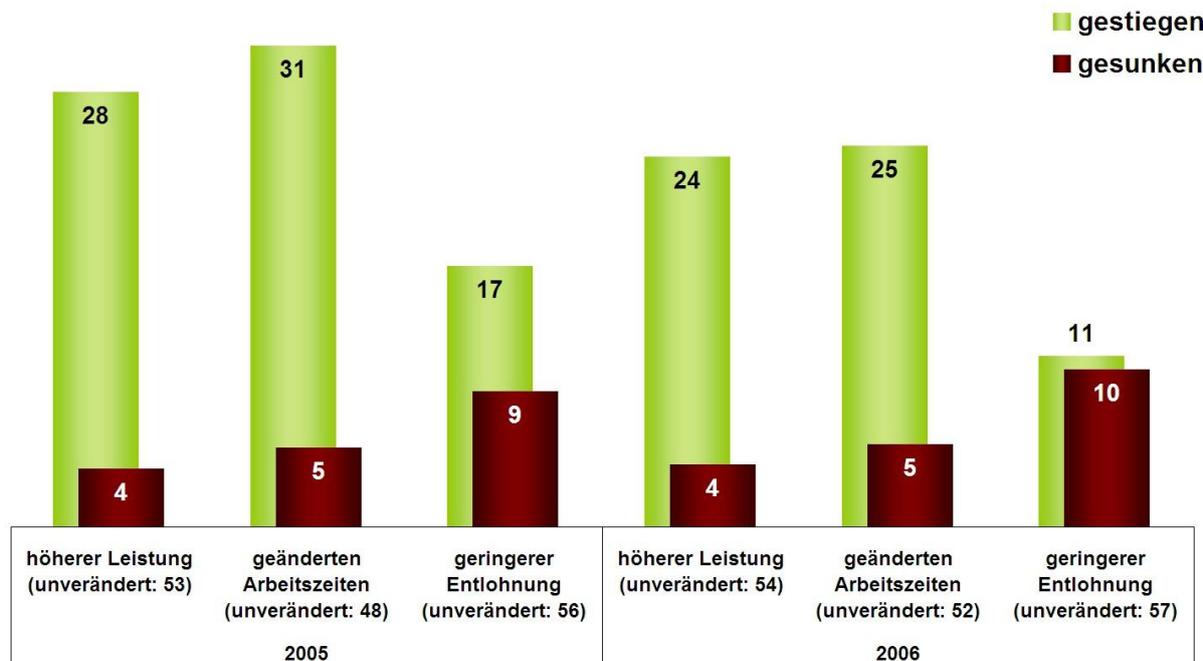
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005/2006, Anteil an allen Betrieben mit Neueinstellungen in den letzten 12 Monaten in Prozent, Differenz zu 100 Prozent entspricht „keine Angabe“

Zur Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten

Für die Einschätzung von Verhaltensänderungen bei den Beschäftigten ergab sich ein noch deutlicheres Bild (Abbildung 2). Der größte Teil der Betriebe beobachtete keine Veränderungen, aber wenn Veränderungen beobachtet wurden, dann häufiger in Hinsicht auf eine gestiegene Konzessionsbereitschaft als in Hinsicht auf gesunkene Bereitschaft. So gaben 2005 etwa 28 Prozent der Betriebe und Verwaltungen an, dass sie eine gestiegene Bereitschaft zu höherer Leistung in ihrer Belegschaft beobachtet haben. Knapp ein Drittel berichtete, dass die Belegschaft eher als im Vorjahr bereit war, längere oder geänderte Arbeitszeiten zu akzeptieren und rund 17 Prozent

sprachen davon, dass die Belegschaft eher als im Vorjahr bereit war, eine geringere Entlohnung zu akzeptieren. Auch hier liegt 2006 der Anteil der Betriebe, die eine gestiegene Konzessionsbereitschaft beobachtet haben, niedriger als 2005.

Abbildung 2: Deskriptive Evidenz: Geändertes Verhalten der Belegschaft im Vergleich zum Vorjahr



Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005/2006, Anteil an allen Betrieben, Differenz zu 100 Prozent entspricht „keine Angabe“

Diese deskriptiven Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich sowohl bei einem Teil der arbeitslosen Bewerber als auch bei einem Teil der Beschäftigten Verhaltensänderungen gezeigt haben, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass es sich dabei um betriebliche Einschätzungen handelt, die von Einschätzungen der betroffenen Personengruppen abweichen können.

Mit den vorliegenden Daten kann nicht gemessen werden, wie hoch die Konzessionsbereitschaft war oder wie viele Bewerber bzw. Beschäftigte sich konzessionsbereit gezeigt haben. Auch das Ausmaß von Verhaltensänderungen im Zeitverlauf kann nicht gemessen werden. Betriebe geben lediglich Einschätzungen darüber ab, ob die Konzessionsbereitschaft gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gleich geblieben oder gesunken ist, jeweils bezogen auf die im Fragebogen vorgegebenen Arten von Konzessionsbereitschaft. Im Folgenden wird der Fall des Eintretens einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft genauer spezifiziert.

5. Konstruktion einer Matrix zur Definition von Konzessionsbereitschaft

Je nachdem, wie jede einzelne der gestellten Fragen (einerseits zu arbeitslosen Bewerbern, andererseits zu den Beschäftigten) beantwortet wurde, ergeben sich unterschiedliche Kombinationen von Antworten aus den möglichen Kategorien ‚gestiegen‘, ‚gleich geblieben‘, ‚gesunken‘ bzw. ‚keine Angabe‘, wenn eine Frage nicht beantwortet wurde. Diese Kombinationen wurden genutzt, um zwei neue dichotome Variablen zu bilden, eine für die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber, eine weitere (und unabhängig von der ersten) für die Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten. Die dichotome Variable gibt jeweils an, ob ein Betrieb Erhöhungen in der Konzessionsbereitschaft festgestellt hat oder nicht. Die Konzessionsbereitschaft betrachten wir als nur dann gestiegen, wenn keine der drei Fragen mit „gesunken“ und mindestens eine der drei Fragen mit „gestiegen“ beantwortet wurde. Alle anderen Antwortkombinationen interpretieren wir nicht als eine eindeutige Steigerung der Konzessionsbereitschaft.

6. Ergebnisse der logistischen Regressionen

Spezifikation der Modelle

Die auf Basis der Matrix aus den verschiedenen Antwortmöglichkeiten gebildeten dichotomen Variablen gehen als abhängige Variablen in logistische Regressionen ein, mit denen Einflussfaktoren auf eine gestiegene Konzessionsbereitschaft identifiziert werden können. Die Regressionen wurden zunächst getrennt für arbeitslose Bewerber und für Beschäftigte sowie getrennt für die Jahre 2005 (Veränderung gegenüber 2004) und 2006 (Veränderungen gegenüber 2005) durchgeführt.

Als mögliche Einflussfaktoren sind verschiedene externe und interne Variablen aufgenommen. Die externen Variablen beschreiben die Situation auf den regionalen Arbeitsmärkten. Sie sind nach Regierungsbezirken disaggregiert, die Clusterung wird bei der Schätzung berücksichtigt. Die Veränderung der Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr könnte Einfluss auf das Verhalten von Arbeitssuchenden haben: Eine stärkere Erhöhung verschlechtert die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz, was die Konzessionsbereitschaft Arbeitsloser erhöhen dürfte. Wenn Beschäftigte das Risiko der Arbeitslosigkeit dann höher bewerten, könnte sich auch die Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten erhöhen. Als zweite externe Variable wird die Veränderung der Austrittsrate aus Beschäftigung in die Modelle aufgenommen. Eine Erhöhung

dieser Rate, wiederum auf regionaler Ebene, dürfte die Konzessionsbereitschaft bei den Gruppen erhöhen.

Die internen Variablen beschreiben die Situation im befragten Betrieb, da diese unmittelbar Einfluss auf das Verhalten der Beschäftigten dieses Betriebes und auf das Verhalten von Bewerbern für Stellen in diesem Betrieb haben dürfte. Die Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr (Saldo) beschreibt die allgemeine Beschäftigungsentwicklung im Betrieb. Ein erfolgreicher Personalabbau bzw. ein Wachstum der Beschäftigung senden unterschiedliche Signale an potentielle Bewerber. Bei der Belegschaft wiederum vermuten wir, dass es vor allem die Rate der betrieblichen Entlassungen ist, die das Verhalten der Beschäftigten beeinflusst. Diese Rate bezeichnet den Anteil von Kündigungen durch den Arbeitgeber am gesamten Personalabbau. Sie sagt einerseits etwas über die wirtschaftliche Situation des Betriebes und andererseits etwas über seine Personalpolitik aus. Ist die Rate hoch, erwarten wir eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine konzessionsbereitere Belegschaft.

Eine Dummyvariable wird für das Auftreten betrieblicher Aktivitätshemmnisse in den vorangegangenen 12 Monaten verwendet. Aktivitätshemmnisse bedeuten, dass es dem Betrieb an Aufträgen bzw. Umsatz mangelte oder dass er sich mit Finanzierungsproblemen konfrontiert sah. Die Informationen dafür stammen ebenfalls aus der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Für einen Betrieb, der über Aktivitätshemmnisse berichtete, erwarten wir eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass er Bewerber und Beschäftigte als konzessionsbereiter wahrnimmt, da diese Bereitschaft von Seiten des Betriebes stärker eingefordert werden dürfte als von Betrieben, die nicht über Hemmnisse berichten.

Als weitere Dummyvariable ist die Einschätzung des Betriebes eingeflossen, wie sich die Zahl der Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten entwickeln wird. Betriebe, die mit positiven Erwartungen in die Zukunft blicken, dürften wirtschaftlich erfolgreicher sein als andere und von ihren Beschäftigten weniger Konzessionsbereitschaft verlangen.

Darüber hinaus wurden die Veränderung des Bruttoinlandsprodukts und die Labour-Turnover-Rate in das Modell aufgenommen. Sie zeigten keinen Erklärungsgehalt und sind deshalb in den folgenden Modellspezifikationen nicht berücksichtigt. Es wird nach den sechs großen Wirtschaftszweigen und zwei Betriebsgrößenklassen (1-9, 10+) kontrolliert.

Zur Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber

In Tabelle 1 sind die Ergebnisse der logistischen Regression zur Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber dargestellt. Es sind all jene Betriebe berücksichtigt, die in den vorangegangenen 12 Monaten Neueinstellungen vorgenommen hatten und somit Erfahrungen mit Bewerbern machen konnten. Es zeigt sich, dass in beiden Jahren die Erhöhung der Arbeitslosenrate in den Regierungsbezirken einen signifikanten und positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass arbeitslose Bewerber als konzessionsbereiter eingeschätzt wurden, jeweils im Vergleich zum Vorjahr. Einen geringeren, wenn auch hoch signifikanten Einfluss hat 2005 die Austrittsrate aus Beschäftigung in den Regierungsbezirken.

Tabelle 1: Logistischen Regression: gestiegene Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber

Gestiegene Konzessionsbereitschaft der arbeitslosen Bewerber	2005		2006	
	Marginale Effekte	Standardfehler ¹	Marginale Effekte	Standardfehler ¹
Veränderung der Arbeitslosenquote in den Regierungsbezirken	0,022 **	0,010	0,063 ***	0,022
Veränderung der Austrittsraten aus Beschäftigung in den Regierungsbezirken	0,006 ***	0,002	0,001	0,001
Beschäftigungsentwicklung in den vorangegangenen 12 Monaten	0,045	0,058	0,083 ***	0,023
Aktivitätshemmnisse in den vorangegangenen 12 Monaten	0,014	0,020	0,031 **	0,015
Anteil der einfach qualifizierten Beschäftigten	-0,001	0,000	-0,001 *	0,000
<i>Wirtschaftszweige: Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau</i>				
Landwirtschaft und Fischerei	-0,082 **	0,036	-0,055	0,040
Baugewerbe	-0,099 **	0,040	-0,016	0,033
Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-0,093 ***	0,032	-0,063 ***	0,024
Banken, Versicherungen und wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,031	0,034	-0,044 *	0,026
Private, Soziale und Öffentliche Dienstleistungen	0,052 **	0,021	0,033	0,024
<i>Betriebsgrößenklassen: Referenzkategorie 1 bis 9 Beschäftigte</i>				
Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten	0,055 ***	0,018	0,094 ***	0,017
N =	2.939		4.139	
Wald chi-Quadrat (11)	96,2 ***		95,5 ***	
Hosmer-Lemeshow-Modellgütestest	0,707		0,697	

¹ robuster Standardfehler unter Berücksichtigung der Clusterung von Regierungsbezirken

* signifikant mit 10%; ** signifikant mit 5%; *** signifikant mit 1%

Demgegenüber zeigen der Beschäftigungssaldo im Betrieb sowie die betrieblichen Aktivitätshemmnisse für 2005 keinen Effekt, im Jahr 2006 dagegen haben beide Va-

riablen einen signifikant positiven Einfluss. In 2006 stieg der Arbeitskräftebedarf und damit die Chance auf Wiederbeschäftigung, aber der wirtschaftliche Aufschwung hat die einzelnen Betriebe erst nach und nach erreicht. Ob der Aufschwung und damit die Beschäftigungsmöglichkeiten nur kurzfristig verbessert waren oder länger andauern könnten, war in 2006 noch umstritten. In Betrieben, die Neueinstellungen realisierten, berichteten Betriebe eher über konzessionsbereitere Bewerber, für die ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt offensichtlich hohe Priorität hatte.

Der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten im Betrieb hat lediglich im Jahr 2006 einen schwachen Einfluss, die Hypothese, wonach vor allem Geringqualifizierte Verhaltensänderungen zeigen müssten, hat sich damit nicht bestätigt.

Im Vergleich zur Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe hat in 2005 die Zugehörigkeit zur Land- und Forstwirtschaft, zum Baugewerbe und zum Sektor Handel/Gastgewerbe/Verkehr/Nachrichtenübermittlung einen geringeren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ein konzessionsbereiteres Verhalten arbeitsloser Bewerber beobachtet haben. In diesen Sektoren ist die Entlohnung tendenziell gering und die Arbeitsbedingungen beispielsweise aufgrund von Schichtdiensten oder körperlichen Belastungen vergleichsweise ungünstig. Eine Zunahme der Konzessionsbereitschaft von Bewerbern ist durch den geringen Lohnabstand zum Arbeitslosengeld deshalb unwahrscheinlich. Demgegenüber hat die Zugehörigkeit zum Dienstleistungssektor eher positiven Einfluss. Eine Erklärung könnte in den neu geschaffenen Ein-Euro-Jobs in diesem Sektor liegen, von denen sich beschäftigte Arbeitslose eine Rückkehr in reguläre Beschäftigung erhoffen. Im Jahr 2006 sind Unterschiede zwischen den Sektoren weniger ausgeprägt.

In beiden Jahren ist die Wahrscheinlichkeit für konzessionsbereites Verhalten arbeitsloser Bewerber in Betrieben ab 10 Beschäftigten höher als in den Kleinstbetrieben. In letzteren dürften die Anforderungen an die Konzessionsbereitschaft von Bewerbern generell höher sein als in größeren Betrieben, weshalb weitere Erhöhungen unwahrscheinlicher sind.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass in 2005 eher die „externen“ Faktoren einen Einfluss auf konzessionsbereites Verhalten von Bewerbern hatten, im Jahr 2006 sind es eher die betriebsspezifischen Faktoren, die einen Erklärungsbeitrag liefern. Das mag aus der kritischen arbeitsmarktpolitischen Lage im Jahr 2005 resultieren, mit der sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitsuchende konfrontiert sahen. Es ist zu erwar-

ten, dass in solchen Zeiten die Konzessionsbereitschaft generell höher ist als in einer konjunkturell besseren Phase, wie sie sich im Jahr 2006 schon ankündigte.

Zur Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten

Bei der Untersuchung der Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten zeigt sich, dass sowohl externe als auch interne Faktoren Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit hatten, dass ein Betrieb eine gestiegene Konzessionsbereitschaft beobachtete (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Logistischen Regression: gestiegene Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten

Gestiegene Konzessionsbereitschaft der Belegschaft	2005		2006	
	Marginale Effekte	Standardfehler ¹	Marginale Effekte	Standardfehler ¹
Veränderung der Arbeitslosenquote in den Regierungsbezirken	0,020	0,012	0,026	0,018
Veränderung der Austrittsraten aus Beschäftigung in den Regierungsbezirken	0,004 **	0,001	0,002 **	0,001
Rate der betrieblichen Entlassungen in den vorangegangenen 12 Monaten	0,129 *	0,069	-0,022	0,058
Aktivitätshemmnisse in den vorangegangenen 12 Monaten	0,075 ***	0,012	0,022 **	0,010
Erwartung: die Beschäftigtenzahl steigt in den kommenden 12 Monaten	0,012	0,013	0,049 ***	0,012
<i>Wirtschaftszweige: Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau</i>				
Landwirtschaft und Fischerei	-0,035	0,036	-0,060 **	0,026
Baugewerbe	-0,025	0,031	-0,049	0,031
Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-0,052 **	0,021	-0,014	0,018
Banken, Versicherungen und wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,062 **	0,030	-0,032	0,020
Private, Soziale und Öffentliche Dienstleistungen	-0,069 ***	0,024	-0,061 ***	0,011
<i>Betriebsgrößenklassen: Referenzkategorie 1 bis 9 Beschäftigte</i>				
Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten	0,067 ***	0,011	0,039 ***	0,012
N =	5.819		7.384	
Wald chi-Quadrat (13)	147,8 ***		164,1 ***	
Hosmer-Lemeshow-Modellgütestest	0,466		0,668	

¹ robuster Standardfehler unter Berücksichtigung der Clusterung von Regierungsbezirken

* signifikant mit 10%; ** signifikant mit 5%; *** signifikant mit 1%

Während die Veränderungsrate der Arbeitslosenquote keinen Einfluss zeigt, hat die Austrittsrate aus Beschäftigung in beiden Jahren signifikant positiven Einfluss. Die Rate der betrieblichen Entlassungen zeigt nur im Jahr 2005 einen Effekt und er ist

schwach. Relevanter als die betriebsinterne Personalpolitik ist der allgemeine Abgang aus Beschäftigung in der Region. Aktivitätshemmnisse sind in beiden Jahren signifikant.

Die Erwartung einer steigenden Beschäftigung für das Folgejahr hat 2005 keinen Einfluss, zu diesem Zeitpunkt haben nur wenige Betriebe eine positive Entwicklung vorausgesehen. Im Jahr darauf hatte sich die Situation deutlich gebessert, in Betrieben mit positiven Erwartungen waren die Beschäftigten nach Einschätzung der Betriebe konzessionsbereiter als in Betrieben ohne positive Erwartungen.

Im Jahr 2005 ist die Wahrscheinlichkeit für eine konzessionbereitere Belegschaft in den Bereichen Banken, Versicherungen und wirtschaftliche Dienstleistungen sowie in den Privaten, öffentlichen und sozialen Dienstleistungen und im Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung signifikant niedriger als in der Referenzkategorie. Eine Erklärung können fest stehende Tarifvertragsregelungen zu Lohn und Arbeitszeiten sein, so dass die Beschäftigten keinen Anlass zu Verhaltensänderungen hatten.

Zwischenfazit:

Sowohl das logistische Modell zur Bestimmung der Effekte auf eine gestiegene Wahrscheinlichkeit für eine erhöhte Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber als auch für die Erklärung einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten zeigen gute Modellgüteeigenschaften. Während die Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern eher von der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt beeinflusst wurde, wird das Verhalten der Beschäftigten auch durch betriebsinterne Faktoren bestimmt.

Im Folgenden soll nun untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen dem Verhalten von arbeitslosen Bewerbern und dem Verhalten der Beschäftigten bestehen kann. Dazu wird ein Modell verwendet, das die Wahrscheinlichkeit einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten in Zusammenhang mit einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber untersucht.

Zur Konzessionsbereitschaft von Beschäftigten unter Berücksichtigung arbeitsloser Bewerber

In beiden Untersuchungsjahren zeigt sich ein signifikant positiver Einfluss einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft der Bewerber auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb auch die Belegschaft als konzessionsbereiter einschätzt. Jedoch verändern sich die Modelleigenschaften im Vergleich zum vorherigen Modell (ohne Konzessionsbereitschaft der Bewerber):

Für das Jahr 2005 verbessert sich das Modell erkennbar am Hosmer-Lemeshow-Test, die Schätzung erzielt plausible und robuste Ergebnisse. Auf ihrer Basis kann vermutet werden, dass eine höhere Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber die Wahrscheinlichkeit für eine konzessionsbereitere Belegschaft erhöht hat, so dass die Grenzen zwischen Insidern und Outsidern im Vergleich zum Vorjahr aufgeweicht wurden.

Demgegenüber hat sich das Modell für das Jahr 2006 etwas verschlechtert. Nur wenige Variablen behalten Erklärungswert. Zwei Erklärungsansätze sind zu prüfen:

Die Verschlechterung der Modelleigenschaften kann bedeuten, dass im Jahr 2006 von den Bewerbern tatsächlich kein Einfluss auf Beschäftigte ausgegangen ist und das Modell in dieser Form nicht richtig spezifiziert ist. Die wirtschaftliche Situation war im Jahr 2006 in vielen Regionen und Betrieben grundsätzlich anders als im Jahr 2005, insbesondere erfolgreiche Betriebe waren weniger auf konzessionsbereite Bewerber und Beschäftigte angewiesen bzw. dürften weniger Konzessionsbereitschaft eingefordert haben. Gleichzeitig haben sich mit der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungslage die Chancen auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb deutlich verbessert, so dass Beschäftigte weniger auf konzessionsbereiteres Verhalten von Bewerbern reagiert haben. Diese Interpretation würde dafür sprechen, dass es lediglich im Jahr 2005 zu einem Aufweichen der Insider-Outsider-Beziehungen kam.

Die Ergebnisse können aber auch Hinweis auf ein bestehendes Endogenitätsproblem sein. Es ist nicht bekannt, ob die Fragen zur Konzessionsbereitschaft von Bewerbern und die Fragen zur Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten von ein und derselben Person im befragten Betrieb oder von unterschiedlichen Personen beantwortet wurden. Ein Messfehlerproblem besteht dann, wenn bei der Beantwortung der Fragen persönliche Vorurteile eingeflossen sind und deshalb bestimmte „gleichgerichtete“ Einschätzungen zu beiden Fragen (Verhaltensänderungen arbeitsloser Bewerber und Verhaltensänderungen der Beschäftigten) abgegeben wurden. Die hohe

Korrelation zwischen beiden Formen der Konzessionsbereitschaft könnte Ausdruck dafür sein.

Tabelle 3: Logistischen Regression: gestiegenen Konzessionsbereitschaft der Belegschaft unter Berücksichtigung der gestiegenen Konzessionsbereitschaft der Bewerber

Gestiegene Konzessionsbereitschaft der Belegschaft	2005		2006	
	Marginale Effekte	Standardfehler ¹	Marginale Effekte	Standardfehler*
Gestiegene Konzessionsbereitschaft der arbeitslosen Bewerber	0,249 ***	0,012	0,214 ***	0,014
Veränderung der Arbeitslosenquote in den Regierungsbezirken	0,015	0,012	0,019	0,017
Veränderung der Austrittsraten aus Beschäftigung in den Regierungsbezirken	0,005 **	0,002	0,001	0,001
Rate der betrieblichen Entlassungen in den vorangegangenen 12 Monaten	0,240 **	0,095	-0,033	0,062
Aktivitätshemmnisse in den vorangegangenen 12 Monaten	0,054 **	0,022	0,012	0,013
Erwartung: die Beschäftigtenzahl steigt in den kommenden 12 Monaten	0,014	0,018	0,028 **	0,013
<i>Wirtschaftszweige: Referenzkategorie Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau</i>				
Landwirtschaft und Fischerei	-0,025	0,046	-0,033	0,034
Baugewerbe	0,003	0,050	-0,012	0,032
Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-0,009	0,028	-0,003	0,022
Banken, Versicherungen und wirtschaftliche Dienstleistungen	-0,064	0,044	-0,006	0,025
Private, Soziale und Öffentliche Dienstleistungen	-0,044	0,027	-0,073 ***	0,015
<i>Betriebsgrößenklassen: Referenzkategorie 1 bis 9 Beschäftigte</i>				
Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten	0,045 ***	0,015	0,033 **	0,014
N =	3.676		4.815	
Wald chi-Quadrat (12)	585,4 ***		481,1 ***	
Hosmer-Lemeshow-Modellgütestest	0,925		0,459	

¹ robuster Standardfehler unter Berücksichtigung der Clusterung von Regierungsbezirken

* signifikant mit 10%; ** signifikant mit 5%; *** signifikant mit 1%

7. Ausblick

Auf Basis logistischer Regressionen konnte gezeigt werden, dass die betrieblichen Einschätzungen einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft von Bewerbern und Beschäftigten im Jahr 2005 insbesondere von der allgemeinen Arbeitsmarktlage beeinflusst worden ist. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass die Beobachtung einer gestiegenen Konzessionsbereitschaft von Bewerbern die Wahrscheinlichkeit positiv beeinflusst hat, dass auch den Beschäftigten ein gestiegene Konzessionsbereitschaft zu-

geschrieben wird. Gesicherte Aussagen darüber, ob es tatsächlich zu einem geänderten Verhältnis zwischen Outsidern und Insidern gekommen ist, bedürfen weiterer Analysen, ebenso die Beantwortung der Frage, ob die Hartz IV-Reform zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft beigetragen hat. Auf Basis der vorliegenden deskriptiven und multivariaten Befunde kann jedoch vermutet werden, dass die verschärften Zumutbarkeitsregelungen und verringerten Zahlungen von Arbeitslosengeld Arbeitslose zu stärkeren Bemühungen bei der Arbeitsplatzsuche veranlasst haben. Vorliegende Befunde aus der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots zeigen, dass sich bei einem Teil der befragten Betriebe 2005 gegenüber 2004 und etwas abgeschwächt auch 2006 gegenüber 2005 die Besetzung offener Stellen vereinfacht hat sowie mehr Stellen für Geringqualifizierte geschaffen wurden. Davon berichteten häufiger jene Betriebe, die eine gestiegene Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber beobachtet haben (Kettner/Rebien 2007).

Derzeit wird geprüft, ob ein möglicherweise bestehendes Endogenitätsproblem in der Schätzung mithilfe von Instrumentvariablen aufgelöst werden kann. Mithilfe statistischer Zwillinge aus der Beschäftigtendatei der BA soll untersucht werden, inwiefern die Beschäftigten tatsächlich von Lohnreduzierungen oder Verlängerungen der Arbeitszeiten betroffen waren, was als Konzessionsbereitschaft interpretiert werden kann.

Literatur

Abbring et al. (2005): The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment. *Economic Journal*, Vol. 115, No. 505, pp. 602-630.

Andersen/Svarer (2007): Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark. CE-Sifo Working Paper Series No. 2108.

Bender et al. (2008): Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von ALG II-Empfängern. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 3, S. 75-85.

Kettner/Rebien (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht, 19/2007, Nürnberg.

Kettner/Spitznagel (2006): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot: Kräftiger Anstieg nach jahrelangem Rückgang. IAB-Kurzbericht, 06/2006, Nürnberg.

Lindbeck/Snowder (2001): Insiders versus Outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, No. 1, pp. 165-188.

Svarer (2007): The Effect of Sanctions on the Job Finding Rate: Evidence from Denmark. IZA Discussion Papers 3015, Institute for the Study of Labor (IZA).

Zweites Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959).

Ordnungspolitische Diskurse

Discourses in Social Market Economy

- 2007 – 1 Seliger, Bernhard; Wrobel, Ralph – Die Krise der Ordnungspolitik als Kommunikationskrise
- 2007 – 2 Sepp, Jüri - Estland – eine ordnungspolitische Erfolgsgeschichte?
- 2007 – 3 Eerma, Diana; Sepp, Jüri - Competition Policy's Role in Network Industries - Regulation and Deregulation in Estonia
- 2007 – 4 Claphman, Ronald - Welche Bedeutung haben nationale Wirtschaftsordnungen für die Zukunft der EU? Der Beitrag der sozialen Marktwirtschaft
- 2007 – 5 Strunz, Herbert – Staat, Wirtschaften und Governance
- 2007 – 6 Jang Tae-Seok - South Korea's Aid to North Korea's Transformation Process - Social Market Perspective
- 2007 – 7 Libman, Alexander - Big Business and Quality of Institutions in the Post-Soviet Space: Spatial Aspects
- 2007 – 8 Mulaj, Isa - Forgotten Status of Many: Kosovo's Economy under the UN and the EU Administration
- 2007 – 9 Dathe, Uwe - Wettbewerb ohne Wettbewerb? Über die Bedeutung von Reformen im Bildungswesen für die Akzeptanz der Wettbewerbsidee
- 2007 – 10 Noltze, Karl - Die ordnungspolitische Strategie
- 2008 – 1 Seliger, Bernhard - Die zweite Welle – ordnungspolitische Herausforderungen der ostasiatischen Wirtschaftsentwicklung
- 2008 – 2 Gemper, Bodo Rheinische Wegbereiter der Sozialen Marktwirtschaft: Charakter zeigen im Aufbruch
- 2008 – 3 Decouard, Emmanuel - Das „Modèle rhénan“ aus französischer Sicht
- 2008 – 4 Backhaus, Jürgen - Gilt das Coase Theorem auch in den neuen Ländern
- 2008 – 5 Ahrens, Joachim - Transition towards a Social Market Economy? Limits and Opportunities
- 2008 – 6 Wrobel, Ralph - Sonderwirtschaftszonen im internationalen Wettbewerb der Wirtschaftssysteme: ordnungspolitisches Konstrukt oder Motor institutionellen Wandels
- 2009 – 1 Wrobel, Ralph - The Double Challenge of Transformation and Integration: German Experiences and Consequences for Korea
- 2009 – 2 Eerma Diana; Sepp, Jüri - Estonia in Transition under the Restrictions of European Institutional Competition
- 2009 – 3 Backhaus, Jürgen - Realwirtschaft und Liquidität
- 2009 – 4 Connolly, Richard - Economic Structure and Social Order Type in Post-Communist Europe
- 2009 – 5 Dathe, Uwe – Walter Eucken und der Staat Zum Zusammenhang von wirtschaftlichem und politischem Liberalismus 1918-1934
- 2009 – 6 Fichert, Frank - Verkehrspolitik in der Sozialen Marktwirtschaft
- 2009 – 7 Kettner, Anja; Rebien, Martina – Job Safety first?
Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive

Herausgeber:

PD Dr. habil. Bernhard Seliger – Seoul
Prof. Dr. Ralph M. Wrobel – Zwickau

www.Ordnungspolitisches-Portal.de