

IAB-Kurzbericht

12/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Laut IAB-Stellenerhebung sind 44 Prozent der deutschen Betriebe grundsätzlich bereit, langzeitarbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. 14 Prozent der Betriebe würden arbeitslose Bewerber – unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit – nicht in Erwägung ziehen.

■ Entscheidend für die Neueinstellung Langzeitarbeitsloser ist, wie Betriebe ihre Zuverlässigkeit einschätzen. Erst an zweiter und dritter Stelle nennen die Personalverantwortlichen Arbeitsmotivation und fachliche Qualifikation.

■ Insgesamt werden arbeitsrelevante Eigenschaften bei Langzeitarbeitslosen zwar deutlich schwächer beurteilt als bei Kurzarbeitslosen. Soft skills wie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz werden jedoch mehrheitlich positiv bewertet.

■ Aus Sicht der Arbeitgeber könnten Qualifizierungsmaßnahmen sowie Belastbarkeits- und Motivationstrainings die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser verbessern.

■ In Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, sind die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser höher. Daher könnte es sich bei der Stellenvermittlung lohnen, diese Betriebe noch stärker zu adressieren.

Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive

Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation

von Martina Rebien und Thomas Rothe

Aktuell suchen viele Betriebe nach Fachkräften und manche Stellen bleiben längere Zeit unbesetzt, obwohl im Jahresdurchschnitt 2018 voraussichtlich gut 2,3 Millionen Menschen arbeitslos sind. Etwa 850.000 von ihnen haben seit einem Jahr oder länger keinen Job. Die IAB-Stellenerhebung zeigt die betriebliche Sicht auf langzeitarbeitslose Bewerber: Wie schätzen Personalverantwortliche sie im Vergleich zu anderen Bewerbern ein, welche Merkmale spielen bei der Personalauswahl eine Rolle und wie könnten ihre Einstellungschancen verbessert werden?

Auch auf einem gut funktionierenden Arbeitsmarkt wird es immer eine gewisse Zahl an arbeitslosen Personen geben, die sich gerade auf der Suche nach einer neuen Stelle befinden. Wir sprechen hier von friktioneller Arbeitslosigkeit. Ebenso gibt es in einem gewissen Rahmen saisonale und strukturelle Arbeitslosigkeit, die selbst bei besten Rahmenbedingungen nicht abgebaut werden kann. Ein Blick zurück zeigt aber, dass sich auch Langzeitarbeitslosigkeit mit einer Dauer von einem Jahr oder

länger durchaus reduzieren lässt. So ging in den Jahren nach Einführung der Hartz-Reformen, also zwischen 2006 und 2010, die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland um rund 40 Prozent zurück (Klinger/Rothe 2010). Von 2011 bis 2015 blieb die Zahl der registrierten Langzeitarbeitslosen relativ konstant bei etwas über einer Million Personen (Bruckmeier et al. 2015). Erst in den Jahren 2016 und 2017 war wieder ein nennenswerter Rückgang um insgesamt 160.000 Personen oder 15,8 Prozent zu verzeichnen, der deutlich kräftiger war als derjenige der Kurzarbeitslosigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2017). Dennoch tun sich Langzeitarbeitslose weiterhin schwer, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. In einem durchschnittlichen Monat des Jahres 2017 schafften lediglich 2 Prozent der Langzeitarbeitslosen den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in Selbstständigkeit¹, während dies immerhin

¹ Walwei (2017) zeigt einige Ansatzpunkte, die zu einer weiteren Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit beitragen können, verweist aber auch auf Herausforderungen, die sich aus den wachsenden Anforderungen der betrieblichen Arbeitsnachfrage ergeben.

10,8 Prozent der Kurzarbeitslosen gelang, wie die BA-Statistik der Abgänge aus Arbeitslosigkeit zeigt.

■ Was hemmt den Arbeitsmarktzugang von Langzeitarbeitslosen?

Die Gründe für einen schwierigen Arbeitsmarktzugang Langzeitarbeitsloser sind vielfältig. Neben individuellen Hemmnissen wie höheres Alter, gesundheitliche Einschränkungen oder geringe Qualifikation (Beste/Trappmann 2016), können betriebliche Anforderungen eine Hürde für die Eingliederungschancen sein. Generell kann davon ausgegangen werden, dass eine lange dauernde Arbeitslosigkeit mit einem Verlust von Fertigkeiten und Kenntnissen einhergeht, die während der Berufsausbildung und der Berufstätigkeit erworben wurden. Denn arbeitslose Personen haben meist nicht die Möglichkeit, mit den technischen Entwicklungen in den Betrieben mitzuhalten.

Aus Sicht der Personalentscheider ist eine erschwerte Integration Langzeitarbeitsloser in den Betrieb zu befürchten, da diesen die tägliche Routine des Arbeitsalltags fehlt und sie möglicherweise auch Anforderungen etwa im Hinblick auf Teamarbeit nicht mehr gerecht werden. Eine Untersuchung von Bramoullé und Saint-Paul (2010) zeigt, dass lange Arbeitslosigkeit zu sozialer Isolation führen kann, da soziale Kontakte vorwiegend zwischen Personen mit gleichem Erwerbsstatus stattfinden. Diese Kontakte sind bei der Arbeitsplatzsuche vor allem dann hilfreich, wenn sie die negative Signalfunktion, die Langzeitarbeitslosigkeit auf potenzielle Arbeitgeber hat, mindern können. Lange Arbeitslosigkeit könnte von Arbeitgebern nicht nur als ein Indikator für geringere Produktivität, sondern häufig auch als Hinweis auf eine tendenziell mangelnde Arbeitsmotivation der Bewerber gesehen werden (Oberholzer-Gee 2008). Neben den Problemen, die sich aus dem Verlust arbeitsrelevanter Fähigkeiten ergeben, spielt es demnach eine wichtige Rolle, wie potenzielle Arbeitgeber spezielle beschäftigungsrelevante Persönlichkeitsmerkmale Langzeitarbeitsloser einschätzen und wie sie die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber beurteilen.

■ Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber durch die Betriebe

Personalverantwortliche werden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung gefragt, ob sie bereit sind, im Einstellungsprozess Bewerber mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer zu berücksichtigen. Dies bedeutet nicht, dass die Personen tatsächlich eingestellt wurden. Vielmehr geht es bei dieser Frage um die grundsätzliche Bereitschaft, die Bewerbungen Langzeitarbeitsloser zu sichten und nicht bereits im Vorhinein beiseitezulegen.

Für das Jahr 2016 zeigt sich, dass 44 Prozent der Betriebe in Deutschland Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess nach eigenen Angaben eine Chance geben würden (vgl. Abbildung 1). Etwa ein Drittel der Betriebe würde hingegen nur diejenigen Bewerber berücksichtigen, die maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren. Weitere 14 Prozent der Betriebe geben an, keine arbeitslosen Bewerber in Erwägung zu ziehen.

Aus betrieblicher Perspektive sind die Chancen, als Langzeitarbeitsloser bei der Besetzung offener Stellen berücksichtigt zu werden, zwischen 2011 und 2016 deutlich um 11 Prozentpunkte gestiegen. Die

i Datenbasis IAB-Stellenerhebung

Grundlage für die vorliegenden Analysen bildet die IAB-Stellenerhebung (<http://www.iab.de/Stellenerhebung>). Dies ist eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland, die seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt wird. Jährlich beteiligen sich zwischen 11.500 und 15.000 Betriebe und Verwaltungen an der Befragung. Sie repräsentieren einen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Für die Auswertungen werden die Befragungsergebnisse auf die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

In den Jahren 2011 bis 2016 wurden die teilnehmenden Betriebe gefragt, ob sie im Einstellungsprozess arbeitslose Bewerber im Allgemeinen und Langzeitarbeitslose im Besonderen berücksichtigen, bzw. berücksichtigen würden. Die Frage lautete:

„Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen die Bewerbungen arbeitsloser Personen bzw. würden Sie diese berücksichtigen?“

Im Jahr 2016 wurden die Betriebe zusätzlich gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser zu bewerten:

„Bitte beurteilen Sie Langzeitarbeitslose, d. h. Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, nach den folgenden Merkmalen.“

Die zu beurteilenden Eigenschaften umfassten Zuverlässigkeit, soziale Kompetenz, Engagement, Disziplin, Flexibilität, Arbeitsmotivation, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und fachliche Qualifikation. Die Betriebe wurden gebeten, diese arbeitsrelevanten Eigenschaften mit „gut“ oder „schlecht“ zu bewerten. Zusätzlich wurde die gleiche Frage für die Einschätzung Kurzarbeitsloser gestellt, um einen Eindruck zu bekommen, ob sich diese Bewertungen unterscheiden.

Um Betriebe mit und ohne Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen zu identifizieren, wurde folgende Frage gestellt:

„Beruhen Ihre Einschätzungen auf Erfahrungen, die Sie in den letzten 3 Jahren in Ihrem Betrieb/in Ihrer Verwaltungsstelle gemacht haben?“

Darüber hinaus werden Betriebe in der IAB-Stellenerhebung detailliert zum letzten Fall einer erfolgreichen Neueinstellung befragt. Um die Einstellungschancen von langzeitarbeitslosen gegenüber nicht langzeitarbeitslosen Bewerbern zu schätzen, werden Informationen zu den Suchwegen, Arbeitsbedingungen und zum Anforderungsniveau der zuletzt besetzten Stelle verwendet.

Entwicklung der tatsächlichen Übergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung zeigt jedoch, dass sich diese Bereitschaft letztlich nicht im gleichen Maße in Neueinstellungen niederschlägt.

Bei der Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber werden Unterschiede hinsichtlich der Größe der befragten Betriebe sichtbar (ohne Tabelle/Abbildung): Während etwa 40 Prozent der Kleinstbetriebe mit einem bis neun Beschäftigten Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen, gilt dies für knapp zwei Drittel (64 %) der großen Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass kleine Betriebe grundsätzlich mehr Vorurteile gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern haben. Vielmehr sind die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeiter in kleinen Betrieben möglicherweise komplexer als in den großen, stärker arbeitsteilig organisierten Betrieben. Zudem gibt es in größeren Betrieben generell mehr Einstellungen, sodass die Wahrscheinlichkeit, auf einer der Stellen eine langzeitarbeitslose Person berücksichtigen zu können, entsprechend höher ist. Darüber hinaus haben gerade kleine Betriebe häufig nicht die Kapazitäten, die unter Umständen aufwendigere und längere Einarbeitung ehemaliger Langzeitarbeitsloser zu ermöglichen.

■ Umstände, unter denen Langzeitarbeitslose berücksichtigt würden

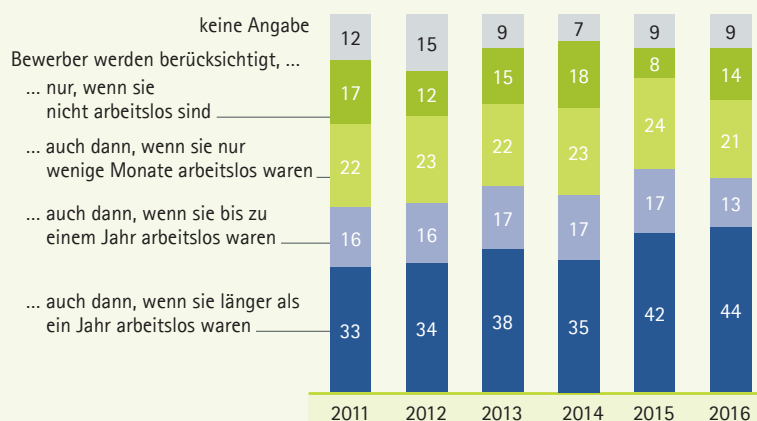
Um das Potenzial für zusätzliche Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser näher zu betrachten, werden im Folgenden nur die Antworten solcher Betriebe ausgewertet, die angaben, diesen Personenkreis bisher nicht zu berücksichtigen. Danach gefragt, unter welchen Umständen sie Langzeitarbeitslosen eine Chance geben würden, antwortete über die Hälfte dieser Betriebe, dass das bei einer persönlichen Empfehlung der Fall wäre (vgl. Tabelle 1). Im Jahr 2016 wurde diese Antwortkategorie nach privaten Kontakten und Arbeitskontakten unterschieden und es wurde deutlich, dass beide relevant sind, den Arbeitskontakten jedoch ein noch größeres Gewicht zukommt. Insgesamt unterstreicht dies die Bedeutung sozialer Kontakte bei der Jobsuche: Anhand von Informationen aus der IAB-Stellenerhebung konnte wiederholt gezeigt werden, dass für etwa die Hälfte aller Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung persönliche Kontakte als ein Weg der Personalsuche genutzt werden und dass bei knapp einem Drittel dieser Weg auch erfolgreich ist (Brenzel et al. 2016).

Hinsichtlich der Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser wird eine öffentliche Bezuschussung von knapp einem Viertel der Betriebe, die bisher keine Arbeitslosen im Einstellungsprozess berücksichtigen, als Bedingung genannt. Stehen keine weiteren passenden Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung, so wäre dies für etwa 19 Prozent der Betriebe im Jahr 2016 ein Grund gewesen, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess in Betracht zu ziehen. Dieser Wert ist seit 2014 um 4 Prozentpunkte gesunken, obwohl inzwischen jeder dritte Betrieb von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung berichtet (Bossler et al. 2017). Möglicherweise handelt es sich hierbei um Betriebe, die speziell ausgebildete Fachkräfte oder Akademiker suchen, die sie unter den langzeitarbeitslosen Bewerbern nicht vermuten.

Abbildung 1

Berücksichtigung von Bewerbern mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer im Einstellungsprozess von Betrieben

Anteile an allen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2016.

© IAB

Tabelle 1

Unter welchen Bedingungen würden Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen?

Anteile an den Betrieben, die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Langzeitarbeitslose würden berücksichtigt, wenn ...	2012	2013	2014	2015	2016
... sie Lohnzugeständnisse machen würden	7	8	9	10	7
... sie öffentlich bezuschusst würden	25	30	29	28	23
... es sonst keine passenden Bewerber gäbe	19	21	23	22	19
... eine persönliche Empfehlung erfolgte ¹⁾	49	54	56	55	-
... eine Empfehlung über persönliche private Kontakte erfolgte					35
... eine Empfehlung über persönliche Arbeitskontakte erfolgte					44

¹⁾ Im Jahr 2016 wurde diese Kategorie nach privaten und Arbeitskontakten unterschieden.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 bis 2016.

© IAB

■ Arbeitsrelevante Eigenschaften der Arbeitslosen aus betrieblicher Sicht

Die befragten Betriebe wurden gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften kurz- und langzeitarbeitsloser Personen einzuschätzen. Neben der beruflichen Qualifikation wurden „soft skills“ wie Belastbarkeit,

Sozialkompetenz, Arbeitsmotivation, Zuverlässigkeit etc. thematisiert. Diese Eigenschaften konnten mit „gut“ oder „schlecht“ bewertet werden. Abbildung 2 zeigt die positiven Einschätzungen der Betriebe für Langzeitarbeitslose im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen.

Personen mit kürzerer Arbeitslosigkeit schneiden bei der Gegenüberstellung deutlich besser ab: Im Hinblick auf einige ihrer arbeitsrelevanten Eigenschaften werden sie von über 90 Prozent der Betriebe mit „gut“ bewertet. Etwas seltener werden lediglich die Flexibilität (80 %) und die Belastbarkeit (78 %) der Kurzzeitarbeitslosen als „gut“ eingestuft.

Bei der Einschätzung Langzeitarbeitsloser zeigt sich ein anderes und deutlich differenzierteres Bild. Bei ihnen werden Teamfähigkeit (57 %) und Sozialkompetenz (51 %) am häufigsten mit „gut“ bewertet, während sie vor allem im Hinblick auf die Belastbarkeit (29 % „gut“) schlechter beurteilt werden.

Die positiven Einschätzungen Langzeitarbeitsloser liegen bei Disziplin, Arbeitsmotivation, Zuverlässigkeit, Engagement und fachlicher Qualifikation um rund 50 Prozentpunkte unter den Werten für Kurzzeitarbeitslose. Andererseits schätzen etwa zwei Fünftel der befragten Personalverantwortlichen genau diese arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen als „gut“ ein.

Die Betriebe sollten zudem angeben, welche drei der abgefragten Eigenschaften für die Einstellung eines langzeitarbeitslosen Bewerbers aus ihrer Sicht am wichtigsten sind. Dabei zeigt sich, dass vor allem die Zuverlässigkeit einen sehr hohen Stellenwert einnimmt. Mit deutlichem Abstand folgen Arbeitsmotivation und die fachliche Qualifikation (vgl. Tabelle 2). Über die Hälfte der befragten Betriebe halten diese drei Aspekte für besonders relevant bei der Einstellung Langzeitarbeitsloser. Bei Kurzzeitarbeitslosen wird die Bedeutung arbeitsrelevanter Merkmale insgesamt sehr ähnlich eingeschätzt (ohne Abbildung/Tabelle).

Die Bewertung arbeitsloser Bewerber hinsichtlich ihrer arbeitsrelevanten Eigenschaften kann durch Erfahrungen oder Vorurteile geprägt sein. In einem weiteren Schritt wurden die Betriebe deshalb danach unterschieden, ob ihre Einschätzungen auf Erfahrungen beruhen, die sie in den letzten drei Jahren in ihrem Betrieb gesammelt hatten, oder nicht (vgl. Abbildung 3). Dabei zeigt sich, dass Betriebe, die bereits Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben, deren Eigenschaften signifikant schlechter bewerten als Betriebe ohne solche Erfahrungen. Dies

Abbildung 2

Einschätzung der arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser und Kurzzeitarbeitsloser

Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Eigenschaften mit „gut“ bewerten, in Prozent; sortiert nach der positiven Einschätzung bei Langzeitarbeitslosen



Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind mindestens auf dem 1 %-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2016.

© IAB

Tabelle 2

Relevante Merkmale bei der Einstellung Langzeitarbeitsloser

Anteile an allen Betrieben in Prozent, sortiert nach der Summe der Merkmale

	wichtigstes Merkmal	zweitwichtigstes Merkmal	drittwichtigstes Merkmal	Summe
Zuverlässigkeit	54	11	11	76
Arbeitsmotivation	10	28	19	56
Fachliche Qualifikation	22	8	19	50
Engagement	5	15	7	27
Teamfähigkeit	2	7	16	25
Belastbarkeit	2	9	14	25
Flexibilität	1	8	7	15
Soziale Kompetenz	2	7	4	14
Disziplin	1	6	4	12

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2016.

© IAB

trifft vor allem auf Flexibilität, Belastbarkeit, Engagement, Disziplin, aber auch auf Arbeitsmotivation, Zuverlässigkeit und die fachliche Qualifikation zu. Gerade die letzten drei Aspekte wurden zuvor als besonders wichtige Merkmale im Einstellungsprozess genannt.

Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt haben, bewerten deren Teamfähigkeit und Sozialkompetenz zwar auch etwas schlechter als Betriebe ohne Erfahrung, allerdings werden diese Aspekte deutlich besser eingeschätzt als die anderen arbeitsrelevanten Eigenschaften. Nach Ansicht dieser Betriebe besteht bei Langzeitarbeitslosen ein „Nachholbedarf“ vor allem bei der Belastbarkeit – sie wird nur von 25 Prozent der Befragten als „gut“ beurteilt.

■ Maßnahmen, die die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser verbessern könnten

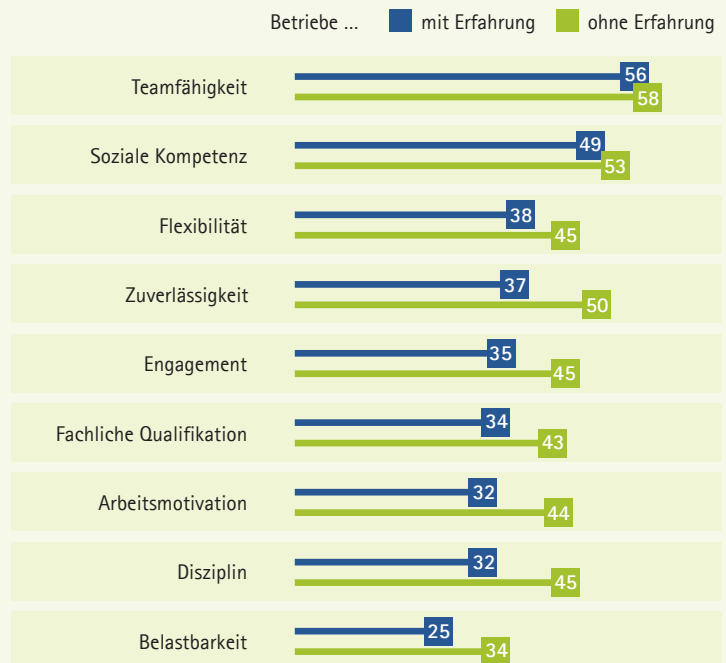
Ausgehend von den relevanten Merkmalen für die Einstellung Langzeitarbeitsloser (vgl. Tabelle 2) lassen sich einige Maßnahmen ableiten, die sich positiv auf die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser auswirken sollten. In der IAB-Stellenerhebung wurden die Betriebe, die bereits Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen hatten, gefragt, welche Maßnahmen deren Beschäftigungsfähigkeit verbessern könnten. Am ehesten sei dies nach Angaben der Befragten mit Maßnahmen zur fachlichen Qualifizierung zu erreichen (69 % Zustimmung, ohne Abbildung). Aber auch die Verbesserung von „soft skills“, vor allem der Belastbarkeit (53 %) und der Motivation (51 %), spielen für die Betriebe eine wichtige Rolle. Die Teamfähigkeit von Langzeitarbeitslosen wird zwar generell relativ positiv bewertet (vgl. Abbildungen 2 und 3), dennoch sehen Betriebe auch hier (30 %), wie beim Zeitmanagement (18 %), noch gewisse Nachholbedarfe.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Arbeitslosen eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Palette reicht vom Bewerbungstraining über verschiedene berufliche Weiterbildungen bis zur außerbetrieblichen Berufsausbildung. Bei fachlichen Qualifizierungen sollte darauf geachtet werden, dass sie bedarfsgerecht, eventuell in Zusammenarbeit mit den Betrieben, erfolgen. Denn Maßnahmen bei einem Arbeitgeber führen, im Vergleich zu solchen bei einem Träger, zu weit höheren Eingliederungseffekten, wie die Evaluation von Maß-

Abbildung 3

Einschätzung der arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser von Betrieben mit und ohne Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen

Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Eigenschaften mit „gut“ bewerten, an den Betrieben mit und ohne Erfahrung, in Prozent; sortiert nach positiver Einschätzung der Betriebe, die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen haben



Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind mindestens auf dem 1%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2016.

© IAB

nahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABE) im SGB II zeigt (Harrer et al. 2017).

Die Förderung von „soft skills“ ist ein komplexeres und schwerer zu fassendes Feld. Aus betrieblicher Perspektive wird hier vor allem die Verbesserung der Belastbarkeit und der Motivation als notwendig betrachtet. Es ist denkbar, dass solche „soft skills“ durch die langsame Heranführung an den Arbeitsmarkt, möglicherweise über niedrigschwellige, arbeitsmarktnahe Maßnahmen gestärkt werden können. Für Personen, die schon längere Zeit nicht beschäftigt waren, könnte der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben durch Betriebsakquisiteure sowie intensives Coaching und Nachbetreuung erleichtert werden.² Zudem könnte die Stärkung ihres Selbstwertgefühls sinnvoll sein, denn gerade lange Arbeitslosigkeit hat einen stark negativen Einfluss darauf. Erste Ansätze hierzu können bereits durch einen vertrauensvollen Umgang zwischen Vermittler und Arbeitslosen erreicht werden. Dafür ist ein Betreu-

² Solche Angebote werden derzeit im ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter erprobt.

ungsschlüssel von Nöten, der dem Arbeitsvermittler die dafür notwendige Zeit einräumt.

■ Tatsächliches Einstellungsverhalten gegenüber Langzeitarbeitslosen

Die Berücksichtigung im Einstellungsprozess und die Einschätzungen der Betriebe sagt nur bedingt etwas über die tatsächliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen aus. Zwar waren in den Betrieben, die langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen, etwa 22 Prozent der neu eingestellten Personen zuvor arbeitslos und davon wiederum jeder Fünfte langzeitarbeitslos. Doch für welche Stellen kommen Langzeitarbeitslose in Betracht und unter welchen Bedingungen werden sie schließlich eingestellt?

Im Folgenden werten wir Angaben der Betriebe zum Fall der letzten erfolgreichen Neueinstellung aus. In der IAB-Stellenerhebung werden sie gefragt, ob die zuletzt eingestellte Person zuvor langzeitarbeitslos war, welche Suchwege verwendet wurden und ob besondere Kenntnisse oder Qualifikationen erwartet wurden. Anhand logistischer Regressionen lässt sich ermitteln, unter welchen Bedingungen Betriebe Langzeitarbeitslose mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einstellen. Tabelle 3 (Seite 7) zeigt für eine Reihe von Merkmalen der zu besetzenden Stelle, in welchem Ausmaß diese die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser im Vergleich zu anderen Bewerbern (Kurzzeitarbeitslose und nicht arbeitslose Personen) verändern.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb als letztes eine langzeitarbeitslose Person eingestellt hat, lag im Durchschnitt der Jahre 2015 und 2016 bei 4,4 Prozent. Die in Tabelle 3 ausgewiesenen durchschnittlichen marginalen Effekte können als Veränderung der Einstellungswahrscheinlichkeit in Prozentpunkten interpretiert werden.

So ist die geforderte Qualifikation überaus relevant: Die Wahrscheinlichkeit, einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen, steigt um 3,6 Prozentpunkte, wenn für eine Stelle kein Berufsabschluss erforderlich ist (gegenüber einer Stelle, für die ein Ausbildungsabschluss erforderlich ist). Für eine Stelle, die einen Hochschulabschluss verlangt, ist die Wahrscheinlichkeit, eine langzeitarbeitslose Person einzustellen, um 1,9 Prozentpunkte niedriger als bei der Referenzkategorie. Dies entspricht den Erwartungen, die sich schon aus den Strukturmerkmalen der Langzeitarbeitslosen ergeben (Bruckmeier et al.

2015) bzw. die sich aus den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten ableiten lassen. Ein Großteil der Langzeitarbeitslosen ist gering qualifiziert. Je geringer die schulische und insbesondere die berufliche Bildung einer Person sind, desto höher ist die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote (Söhnlein et al. 2017).

Üblicherweise kann davon ausgegangen werden, dass Stellen mit geringem Anforderungsniveau für Langzeitarbeitslose häufiger relevant sind als solche mit höherem Anforderungsniveau. Werden beispielsweise Führungskompetenzen erwartet, sinkt die Einstellungswahrscheinlichkeit um 1,7 Prozentpunkte. Entsprechend werden im Folgenden die Chancen der Einstellung Langzeitarbeitsloser in unterschiedlichen Berufsgruppen im Verhältnis zu den Reinigungsberufen betrachtet. Es wird deutlich, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser für Stellen in den Fertigungsberufen (-2,0 Prozentpunkte), in Gesundheitsberufen (-2,1 Prozentpunkte), in geisteswissenschaftlichen Berufen (-2,8 Prozentpunkte), in IT-Berufen und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen (-2,9 Prozentpunkte) sowie in den Verkehrs- und Logistikberufen (-1,6 Prozentpunkte) geringer ausfallen. In anderen Bereichen wie Land- und Forstwirtschaft, Gartenbauberufe, im Lebensmittel- und Gastgewerbe, auf dem Bau oder in Sicherheitsberufen, aber auch im Dienstleistungssektor sind die Einstellungswahrscheinlichkeiten nicht signifikant verschieden von den Reinigungsberufen. Möglicherweise ließen sich gerade in den Verkehrs- und Logistikberufen Beschäftigungspotenziale für Langzeitarbeitslose erschließen, indem verstärkt besonders abgestimmte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden – zumal in diesen Berufen vermehrt Engpässe zu beobachten sind.

Bei Stellen, deren Arbeitsbedingungen durch körperliche Belastungen, kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit, aber auch durch Schicht- oder Wochenendarbeit gekennzeichnet sind, ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine langzeitarbeitslose Person eingestellt wird, nicht signifikant verschieden von anderen Stellen. Dagegen ist die Einstellungswahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslose etwas höher, wenn die Tätigkeiten durch Hitze, Schmutz und Lärm sowie kurzfristige Änderungen des Arbeitsinhaltes geprägt sind. Auf Stellen mit Zeit- und Termindruck, Überstunden und wechselnden Arbeitsorten werden Langzeitarbeitslose hingegen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eingestellt als auf Stellen ohne solche Anforderungen. Dies sind jedoch auch Merk-

male, die generell eher auf Stellen hindeuten, für die höhere Qualifikationen und längere Berufserfahrung erwartet werden.

Unabhängig davon, ob die betriebliche Stellensuche eher über externe Suchwege wie Anzeigen oder Stellenbörsen, oder über interne Suchwege und persönliche Kontakte erfolgt, unterscheiden sich die Einstellungschancen Langzeitarbeitsloser nicht signifikant von den Chancen der übrigen Bewerber. Dies deutet darauf hin, dass Langzeitarbeitslose nicht überdurchschnittlich häufig von persönlichen Empfehlungen profitieren. Wenig überraschend ist, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser steigt, wenn der suchende Betrieb die Arbeitsagentur einschaltet (+1,4 Prozentpunkte) und um 0,8 Prozentpunkte geringer ist, wenn die Stelle unbefristet ist. Wird eine Stelle mit einem Lohnkostenzuschuss gefördert, der die geringere Produktivität der langzeitarbeitslosen Bewerber ausgleichen soll, steigt deren Einstellungswahrscheinlichkeit um 7,8 Prozent.

Zudem erhöhen sich die Einstellungschancen, wenn ein Betrieb Schwierigkeiten hat, geeignete Bewerber zu finden (+1,0 Prozentpunkt). Offenbar sind solche Betriebe kompromissbereiter im Hinblick auf ihre Anforderungen. Vor allem kleine Betriebe haben häufiger Schwierigkeiten, vakante Stellen zu besetzen. Obwohl Großbetriebe häufiger bereit sind, langzeitarbeitslose Bewerber zu berücksichtigen, sind deren Einstellungschancen in Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) und in kleinen Betrieben (bis 49 Beschäftigte) um 3,1 bzw. 1,8 Prozentpunkte höher als in Großbetrieben. Das liegt insbesondere daran, dass es viel mehr kleine als große Betriebe gibt und rund 44 Prozent aller Neueinstellungen in Betrieben mit unter 50 Beschäftigten stattfinden, aber nur 24 Prozent in großen Betrieben mit über 250 Beschäftigten (Bossler et al. 2017).

Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede, ausgenommen die höhere Einstellungsbereitschaft bei den „Privaten, sozialen und öffentlichen Dienstleistungen“ (+1,2 Prozentpunkte). Auch die Zeitarbeitsbranche unterscheidet sich hinsichtlich der Einstellungen Langzeitarbeitsloser nicht signifikant von der Referenzbranche („Finanzen, Versicherung, Immobilien, freiberufliche Dienste, wirtschaftliche Dienstleistungen“). Schließlich ist die Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen in Ostdeutschland etwas höher als in Westdeutschland (+1,6 Prozentpunkte).

Tabelle 3

Effekte der betrieblichen und stellenspezifischen Merkmale auf die Einstellungschancen Langzeitarbeitsloser gegenüber anderen Bewerbern

Logistische Regression

	marginale Effekte
geforderte Qualifikation (Referenz: Ausbildungsabschluss)	
kein Berufsabschluss	0,036 ***
Hochschulabschluss	-0,019 **
besondere Kenntnisse	
längere Erfahrung in diesem Berufsfeld	-0,005
Sozialkompetenz	0,001
Führungskompetenz	-0,017 *
Berufsgruppe (Referenz: Reinigungsberufe)	
Land- und Forstwirtschaft, Gartenbauberufe	-0,006
Fertigungsberufe	-0,020 **
Fertigungstechnische Berufe	-0,012
Bau- und Ausbauberufe	-0,007
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	-0,011
Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	-0,021 **
Geisteswissenschaftler und Künstler	-0,028 ***
Handelsberufe	-0,013
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	-0,008
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	-0,005
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen	-0,029 *
Sicherheitsberufe	-0,025
Verkehrs- und Logistikberufe	-0,016 **
Arbeitsbedingungen	
Hitze, Schmutz, Lärm etc.	0,011 **
körperliche Belastungen	-0,002
Termin- und Zeitdruck	-0,013 **
Überstunden	-0,011 **
kurzfristige Änderungen des Arbeitsinhaltes	0,007 *
kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit	-0,003
wechselnder Arbeitsort	-0,012 ***
Schicht- und Nacharbeit	-0,001
Wochenenddienste	-0,004
Stellensuche	
externe Stellensuche	-0,005
Stellensuche mithilfe der Arbeitsagenturen oder Jobcenter	0,014 ***
interne Stellensuche oder über persönliche Kontakte	0,001
Zahl der Suchwege	-0,001
Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung	0,010 **
Art der Stelle	
unbefristet	-0,008 **
mit Lohnkostenzuschuss gefördert	0,078 ***
Betriebsgröße (Referenz: 250 und mehr Beschäftigte)	
1 bis 9 Beschäftigte	0,031 ***
10 bis 49 Beschäftigte	0,018 **
50 bis 249 Beschäftigte	0,004
Wirtschaftszweig (Referenz: Finanzen, Versicherung, Immobilien, freiberufliche Dienste, wirtschaftliche Dienstleistungen)	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,006
Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau, Wasser	-0,005
Baugewerbe	-0,007
Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Lagerei, Information, Kommunikation	-0,009
Zeitarbeit	0,012
Private, soziale und öffentliche Dienstleistungen	0,012 **
Westdeutschland	-0,016 ***

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015 und 2016.

© IAB

■ Fazit

Die positiven Tendenzen bei der Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung haben – nach jahrelanger Stagnation – in den Jahren 2016 und 2017 auch die Langzeitarbeitslosigkeit erreicht. Erstmals seit 2010 ist ein deutlicher Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit auszumachen. Dennoch bleibt die Arbeitsmarktlage schwierig für Personen, die bereits seit einem Jahr oder länger keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgegangen sind.

Die IAB-Stellenerhebung zeigt, dass 44 Prozent der Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen oder berücksichtigen würden. Dabei sind aus Sicht der Personalverantwortlichen Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation sogar wichtiger als die fachliche Qualifikation. Gerade die erstgenannten Eigenschaften werden jedoch von Arbeitgebern, deren Bewertung auf Erfahrungen mit vormalig Langzeitarbeitslosen beruht, schlechter eingeschätzt als in Betrieben ohne diese Erfahrung. Solche Defizite bei den „soft skills“ Langzeitarbeitsloser gilt es mit geeigneten Maßnahmen abzubauen.

Grundsätzlich werden Langzeitarbeitslose häufiger in kleineren Betrieben, im Wirtschaftszweig „Private, soziale und öffentliche Dienstleistungen“ und auf Stellen mit geringem Anforderungsniveau eingestellt. Auch werden Langzeitarbeitslose eher berücksichtigt, wenn der Betrieb Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hat. Tatsächlich scheint sich die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslose Bewerber einzustellen, bei zunehmenden Fachkräftengpässen tendenziell zu erhöhen. Da auch die Stellensuche mithilfe der Arbeitsagenturen und Jobcenter mit einer erhöhten Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser verbunden ist, dürfte eine noch stärkere Adressierung von Betrieben mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten bei der Vermittlung Früchte tragen.

Nach Einschätzung der Mehrzahl der befragten Betriebe würden langzeitarbeitslose Bewerber eher berücksichtigt werden, wenn ihre Bewerbung mit einer persönlichen Empfehlung aus dem privaten oder Arbeitsumfeld einherginge. Je länger eine Person arbeitslos ist, desto weiter entfernt sie sich auch vom Arbeitsmarkt. Das kann dazu führen, dass gerade Langzeitarbeitslose nicht mehr über die nötigen

Netzwerke und Kontakte verfügen. Hier könnten die Arbeitsagenturen und Jobcenter versuchen, möglichst geeignete und motivierte langzeitarbeitslose Bewerber und potenzielle Arbeitgeber zusammenzubringen. Sicherlich wird häufig eine Weiterqualifizierung oder eine Arbeitserprobung nötig sein, gegebenenfalls über einen Lohnkostenzuschuss gefördert, der eine zunächst geringere Produktivität des Bewerbers ausgleicht. Dennoch kann sich dieser Aufwand lohnen – im Einzelfall unterstützt durch eine sozialpädagogische Begleitung –, damit Langzeitarbeitslose die Möglichkeit bekommen, sich im Arbeitsalltag zu beweisen und sich wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Literatur

- Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. [IAB-Kurzbericht Nr. 21](#), Nürnberg.
- Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. [IAB-Kurzbericht Nr. 18](#), Nürnberg.
- Bramoullé, Yann; Saint-Paul, Gilles (2010): Social Networks and Labor Market Transitions. In: *Labour Economics*, Jg. 17, S. 188–195.
- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen im Jahr 2015: Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt. [IAB-Kurzbericht Nr. 4](#), Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Rothe, Thomas; Saile, Anna-Theresa (2015): Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II: Langer Leistungsbezug ist nicht gleich Langzeitarbeitslosigkeit. [IAB-Kurzbericht Nr. 20](#), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.
- Harrer, Tamara; Moczall, Andreas; Wolff, Joachim (2017): Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung: Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeitarbeitslose. [IAB-Kurzbericht Nr. 26](#), Nürnberg.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas (2010): [Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Aufschwung und Krise](#). In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 90, H. 9, S. 632–634.
- Oberholzer-Gee, Felix (2008): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. In: *Journal of Economic Behavior and Organisation*, Jg. 65, S. 30–40.
- Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo; Leber, Ute (2017): [Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit](#). In: *Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten*. IAB-Bibliothek 363, S. 54–56.
- Walwei, Ulrich (2017): [Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit: Der Weg ist steinig und schwer](#). In: *Wirtschaftsdienst* Nr. 9, S. 621–628.



Dr. Martina Rebien

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

martina.rebien@iab.de



Dr. Thomas Rothe

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

thomas.rothe@iab.de