

Die Bedeutung von Stellenprofilen und dem Verlauf der Personalsuche für die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen***

Zusammenfassung: Personen, die langzeitarbeitslos sind, stellen eine der Gruppen am Arbeitsmarkt dar, welche die meisten Probleme haben, den Wiedereinstieg in Arbeit zu schaffen. Auf Grundlage der Humankapital- und der Signaltheorie untersuchen wir anhand logistischer Regressionen, unter welchen Bedingungen Betriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben Langzeitarbeitslose gegenüber Kurzzeitarbeitslosen zu rekrutieren. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser gegenüber Kurzzeitarbeitslosen erhöht, wenn Stellen besetzt werden, die nur ein geringes Anforderungsniveau erfordern. Entgegen der theoretischen Erwartung, dass Langzeitarbeitslose eher befristet eingestellt werden, zeigt sich hier gegenüber Kurzzeitarbeitslosen kein Effekt, jedoch erhöht sich die Einstellungswahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslose auf Teilzeitstellen. Nur teilweise bestätigt wurden unsere theoretischen Erwartungen, inwieweit Langzeitarbeitslose von der betrieblichen Nutzung persönlicher Kontakte bei der Personalsuche oder von Mitarbeiterempfehlungen profitieren. Die Empfehlungen Dritter erweisen sich offenbar nicht als profitabel für eine Erhöhung der Einstellungswahrscheinlichkeit, eine Suche nach neuen Mitarbeitern auf dem internen Arbeitsmarkt eines Betriebes hingegen schon. Schließlich können wir zeigen, dass sich die Einstellungswahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslose gegenüber Kurzzeitarbeitslosen dann erhöht, wenn Betriebe Schwierigkeiten haben ihre offenen Stellen zu besetzen. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich, gegeben die Kompromissbereitschaft von Betrieben, durchaus Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in Beschäftigung für Langzeitarbeitslose ergeben können. Dies gilt vor allem dann, wenn Betriebe mit Arbeitskräfteengpässen konfrontiert sind.

Stichwörter: Langzeitarbeitslosigkeit; Arbeitskräfteengpässe; Personalsuche; Stellenprofile

* Julia Lenhart, Stadt Weiden i.d.OPf., Dezernat für Familie und Soziales, Dr.-Pfleger-Straße 15, 92637 Weiden, E-Mail: julia.lenhart@weiden.de.

** Dr. Martina Rebien, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Strasse 104, 90478 Nürnberg, E-Mail: martina.rebien@iab.de.

*** Wir danken den anonymen Gutachtern sowie Michael Stops für wertvolle Hinweise und Anregungen.

The Importance of Job Profiles and the Course of Recruiting Processes on Firms Willingness to Recruit Long-Term-Unemployed

Abstract: People who are long-term-unemployed are one of the groups on the labour market that face several difficulties to find a new job. Basing on the Human Capital Theory and on the Signalling Theory, we evaluate the conditions under which long-term unemployed people have increasing chances to be recruited compared to short-term unemployed individuals by using logistic regression models. The results show that in comparison with short-term unemployed people, the probability to be employed increases for those being long-term unemployed when firms are filling positions that do not require any professional qualification. In contrast to our theoretical assumptions, long-term unemployed individuals do not have higher chances to be recruited for temporary employment but they show a higher likelihood for being hired for a part-time job. Furthermore, only a part of our theoretical expectations is met concerning the increasing chances for those being long-term unemployed that we assumed when firms use their social contacts and employee referrals for recruitment. Third party recommendations do not show any positive correlation with increasing employment chances for long-term unemployed people. However, if a firm is looking for candidates in its internal labour market, the chance to be recruited increases significantly for long-term unemployed individuals compared to those being short-term unemployed. Last but not least, we can show that the recruitment chances for long-term unemployed people increases when firms face difficulties to fill their open positions. Our results indicate that, given firms willingness to compromise, there are possibilities for long-term unemployed individuals to find a new job. This is particularly the case when firms are confronted with labour shortage.

Keywords: Long-term Unemployment; Labour Shortage; Personnel Search; Job Profiles

1 Einleitung

Trotz der seit 2009/2010 stetig guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und dem damit verbundenen Abbau der Arbeitslosigkeit ist es für Personen, die mehr als zwölf Monate arbeitslos, und damit langzeitarbeitslos sind, schwierig, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um diese Personen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, gibt es verschiedenste Förderinstrumente der Arbeitsvermittlung. Dennoch gelingt nicht in allen Fällen ein (dauerhafter) Übergang in die Erwerbstätigkeit. Die Gründe dafür sind vielfältig. Individuelle ‚Vermittlungshemmnisse‘ können dabei eine Rolle spielen, aber auch der jeweilige regionale Arbeitsmarkt, in dem sich ein Langzeitarbeitsloser bewirbt. Ebenso kann

auch die Sicht von Arbeitgebern auf Langzeitarbeitslose über eine Arbeitsmarktintegration entscheiden.

Dennoch werden Langzeitarbeitslose eingestellt, auch wenn ihr Anteil an allen Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung rückläufig ist.¹ Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass die Bereitschaft der Betriebe, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, in den letzten Jahren tendenziell gestiegen ist. Waren im Jahr 2011 ein Drittel der deutschen Betriebe bereit, langzeitarbeitslose Personen bei der Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen, so stieg ihr Anteil auf 44 Prozent im Jahr 2016 (Rebien/Rothe 2018). Ein Grund hierfür kann ein verstärkter Bedarf an Arbeitskräften sein. Zwar ist in Deutschland bisher kein flächendeckender Arbeitskräftemangel zu erkennen, dennoch können in verschiedenen Branchen, Berufen oder Unternehmen Arbeitskräfteengpässe auftreten. Da dem Arbeitsmarkt durch die demographische Entwicklung künftig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (Brücker et al. 2012; Fuchs et al. 2011), gewinnt der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit, als eine Quelle Personal zu gewinnen, an Bedeutung. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt setzt jedoch u.a. voraus, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten, die eine Person mitbringt, zu den Anforderungen der offenen Stelle passen und die qualifikatorischen Ansprüche der Betriebe bedient werden können. Oftmals mangelt es Langzeitarbeitslosen aber an den notwendigen Qualifikationen. Aus diesem Grund stellt sich die Frage, welche Stellen für diese Personengruppe geeignet sind und in welchen Bereichen sie von den Betrieben eingesetzt wird. Ist dies bekannt, können Langzeitarbeitslose gezielt auf entsprechende Stellen vermittelt werden.

Bisherige Untersuchungen zu den Einstellungschancen Langzeitarbeitsloser lassen sich in zwei Forschungsrichtung unterteilen. Die erste Forschungsrichtung fokussiert den Einfluss individueller Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus Langzeitarbeitslosigkeit (z.B. Dietz et al. 2013). Dabei werden Determinanten für erfolgreiche Abgänge identifiziert und den Determinanten für den Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit gegenübergestellt. Die zweite Forschungsrichtung untersucht die betrieblichen Faktoren, die zur Wiederbeschäftigung einer langzeitarbeitslosen Person führen (z.B. Heyer et al. 2012). Hierbei liegt der Fokus lediglich auf den erfolgreichen Stellenbesetzungen. Der vorliegende Artikel schließt an die zweite Forschungsrichtung an, nimmt jedoch erstmalig die Merkmale der zu besetzenden Stellen, die die Wiederbeschäftigung Langzeitarbeitsloser begünstigen, in den Blick. Es wird untersucht, auf welchen Stellen Langzeitarbeitslose bessere Chancen auf eine Einstellung haben.

Hierfür wird zunächst die Situation von Langzeitarbeitslosen in Deutschland kurz dargestellt und der aktuelle Forschungsstand beider Forschungsrichtungen umris-

¹ Genauer betreffen 4% der in 2015 durchgeführten Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Langzeitarbeitslose während es im Jahr 2011 noch 8% waren (Rebien 2016).

sen. Anschließend wird der Frage nachgegangen, weshalb Langzeitarbeitslose nicht eingestellt werden. Dazu wird theoretisch dargestellt, warum es Langzeitarbeitslose schwer haben, wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzumünden. Anhand der Humankapitaltheorie und der Signaltheorie kann im Anschluss erklärt werden, welche Stellenmerkmale und individuelle Eigenschaften die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser erhöhen. Die entwickelten Hypothesen werden schließlich anhand von Daten der IAB-Stellenerhebung aus den Jahren 2011 bis 2017 geprüft. Der Artikel schließt mit einer Beschreibung der Ergebnisse und einem Fazit.

2 Forschungsstand: Langzeitarbeitslose in Deutschland

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Arbeitslosen kontinuierlich zurückgegangen und betrug im Jahresdurchschnitt 2017 2,53 Millionen. Davon waren etwa 900.000 Menschen ein Jahr und länger auf der Suche nach einer Beschäftigung, also langzeitarbeitslos (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018). Während die Langzeitarbeitslosigkeit bis einschließlich 2011 deutlich zurückgegangen ist, verharrt sie seitdem auf einem etwa gleichbleibenden Niveau. Für Langzeitarbeitslose ist es also wieder schwerer geworden, eine neue Beschäftigung aufzunehmen.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Der ersten Forschungsrichtung folgend, können individuelle Gründe Risikofaktoren sein, bekannt unter dem Begriff der *Vermittlungshemmnisse*. So hängt eine Erwerbsintegration stark von der Qualifikation ab (Dietz et al. 2013; Brussig et al. 2008; Grundig et al. 2006). Ein hoher Bildungsabschluss hat einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Personen (Lüdemann et al. 2004). Das zeigen auch die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit. Von allen im Jahr 2016 als langzeitarbeitslos registrierten Personen verfügten 54 Prozent über keine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Prozent mehr als im Vorjahr (Bundesagentur für Arbeit 2017). Weitere Vermittlungshemmnisse können ein höheres Lebensalter ebenso wie gesundheitliche Einschränkungen, sprachliche Defizite oder zeitliche Restriktionen sein, die beispielsweise durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen entstehen können. In Fällen von Langzeitarbeitslosigkeit zeigen sich häufig mehrere individuelle Vermittlungshemmnisse, die nicht zuletzt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmen (Bundesagentur für Arbeit 2017; Achatz/Trappmann 2011; Thomsen 2009).

Auch deshalb setzen Maßnahmen zur Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit zumeist an den Personen selbst an (Hohmeyer/Lietzmann 2016), um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen bzw. wiederherzustellen und mögliche Hemmnisse abzubauen. Hierzu gehören schulische und betriebliche Trainingsmaßnahmen. Es zeigt sich, dass beide Arten von Maßnahmen nachhaltige Eingliederungswirkungen erzielen. Insbesondere durch Trainingsmaßnahmen im Betrieb verbessern sich die Beschäftigungschancen der Teilnehmer deutlich (siehe dazu u.a. Kopf/Wolff 2009; Jozwiak/Wolff 2007). Auch die Förderung beruflicher Weiterbildungen gehört zu diesem Maßnahmenpaket. Hier zeigt sich nach Abschluss der Weiterbildung eine

positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen, wobei Weiterbildungen mit einer Laufzeit ab einem Jahr stärkere positive Effekte aufweisen als solche mit kürzerer Förderdauer (Bernhard 2016). Seit 2015 wird zudem das ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit umgesetzt, welches sich an arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte wendet. Ziel dieses Programms ist es, für arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbezieher im SGB II eine nachhaltige Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Im Mittelpunkt steht dabei die gezielte Ansprache und Beratung von Arbeitgebern, um passende Stellen für die Zielgruppe zu gewinnen, ein Arbeitnehmercoaching nach Beschäftigungsaufnahme sowie der Ausgleich von Minderleistungen durch Lohnkostenzuschüsse (siehe dazu auch BMAS 2016 a). Zudem gibt es ebenfalls seit 2015 das Programm *Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt*. Mit diesem Programm soll für sehr arbeitsmarktferne Personen die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsmarkt geschaffen werden. Ihre Chancen auf Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt sollen zudem verbessert werden. Die Förderung konzentriert sich auf zwei Gruppen mit besonderen Problemlagen und langem Arbeitslosengeld-II-Bezug – Leistungsberechtigte, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen besonderer Förderung bedürfen, sowie Bedarfsgemeinschaften mit Kindern (siehe dazu auch BMAS 2016 b).

Neben den unterschiedlichen Lebenslagen Langzeitarbeitsloser und individueller Hürden können, der zweiten Forschungsrichtung folgend, auch betriebliche Merkmale und Strukturen einen Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen haben. Dabei wird nicht darauf geschaut, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Langzeitarbeitsloser eine Wiederbeschäftigung erlangt, sondern darauf, unter welchen Bedingungen Betriebe Langzeitarbeitslose einstellen. Werner (2015) findet für Bayern, dass Langzeitarbeitslose am häufigsten Beschäftigung in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten aufnehmen. Häufig handelt es sich um Einstellungen in einfachere Tätigkeiten. Im Vergleich zu den übrigen Arbeitslosen nehmen Langzeitarbeitslose auch häufiger geringfügige oder geförderte Beschäftigungen auf (Werner 2015). Werner hält fest, dass die Beschäftigungsform auch einen Einfluss darauf haben kann, in welche Wirtschaftszweige Langzeitarbeitslose einmünden. Personen, die aus Langzeitarbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen, münden häufig in Zeitarbeitsfirmen, deren Arbeitskräfte u.a. in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes tätig sein können, ein, gefolgt von ‚Einzelhandel‘ und ‚Gebäudebetreuung‘; ‚Garten- und Landschaftsbau‘ (Werner 2015).

Ein weiterer Grund für die schwierige Arbeitsmarktsituation von Langzeitarbeitslosen kann auch darin liegen, dass Arbeitgeber deren Produktivität als relativ gering einschätzen (Heyer et al. 2012). Betriebe zeigen nicht selten Unsicherheit in Bezug auf die Fähigkeiten Langzeitarbeitsloser. Aufgrund der langen Abwesenheit von Beschäftigung wird ein Verlust von Wissen und Fähigkeiten befürchtet. Mit zunehmender Arbeitslosigkeit ist davon auszugehen, dass die erwartete Produktivität noch

weiter sinkt, sodass sich ein selbst verstärkender Effekt einstellen kann (Steiner 2001).

Deshalb existieren auch Maßnahmen, die Leistungen für Arbeitgeber umfassen, wie zum Beispiel der Eingliederungszuschuss. Dieser soll Arbeitgeber dazu motivieren, Personen zu rekrutieren, die sie ohne Förderung nicht eingestellt hätten. Zudem soll er sich positiv auf den Erwerbsverlauf der geförderten Person auswirken. Hierbei zeigt sich, dass mit einem Eingliederungszuschuss geförderte Personen länger in Beschäftigung verbleiben (siehe dazu u. a. Hofmann/Stephan 2014).

Trotz individueller Problemlagen, Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und Vorbehalten seitens mancher Arbeitgeber, zeigen Ergebnisse von Moertel und Rebien (2013), dass Unternehmen eine höhere Bereitschaft zur Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess aufweisen, falls sie schon einmal Erfahrungen mit dieser Personengruppe gemacht haben. Betriebe, die bereit sind Langzeitarbeitslose einzustellen, beurteilen deren Fähigkeiten zudem deutlich positiver als diejenigen Betriebe, die diese Bereitschaft nicht haben (Rebien 2016).

Auf welche Stellen und unter welchen Bedingungen Langzeitarbeitslose eingestellt werden, bleibt jedoch bisher unbeachtet. Der vorliegende Artikel ergänzt den Forschungsstand, insbesondere der zweiten Forschungsrichtung, indem er die Bedeutung der Merkmale der neu besetzten Stelle sowie den Stellenbesetzungsprozess für die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser in den Fokus nimmt.

3 Theoretischer Rahmen und Hypothesen

3.1 Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser nach der Humankapitaltheorie

Zunächst lassen sich die schlechteren Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser durch die Humankapitaltheorie erklären. Humankapitaltheoretische Ansätze (Becker 1962; Mincer 1974) gehen davon aus, dass die Produktivität eines Beschäftigten und in der Folge auch die Höhe seines Lohns durch Investition in das individuelle Humankapital beeinflusst wird. Unterschieden wird zwischen allgemeinem und berufs- oder branchenspezifischem Humankapital. Durch Schulbildung erworbenes allgemeines Humankapital ist in verschiedenen Branchen, Betrieben oder Tätigkeiten produktiv einsetzbar. Dagegen ist durch ‚training-on-the-job‘ erworbenes Humankapital spezifisch und deshalb nicht in allen Betrieben, Branchen oder Tätigkeiten produktiv einsetzbar (Sesselmeier 2010).

Der Humankapitaltheorie nach Becker (1964) zufolge hängt der ökonomische Erfolg einer Person in hohem Maße von durch Bildung erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen ab. Investitionen in Bildung und damit in das Humankapital verursachen zwar zunächst Kosten, werfen dann aber höhere Erträge beispielsweise in Form einer besseren Bezahlung oder verbesserter Beschäftigungschancen ab. Ungleiche Beschäftigungschancen entstehen demzufolge durch unterschiedliche

Investitionen in die eigene Bildung. Ein hohes Bildungsniveau und langjährige Arbeitserfahrung gehen demnach mit einer hohen Produktivität einher.

Eine erfolgreiche Integration von Langzeitarbeitslosen wäre also ebenfalls stark abhängig von den erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen. In dieser Hinsicht sind zwei unterschiedliche Mechanismen von Bedeutung: Erstens verfügt der größte Teil der Langzeitarbeitslosen von vorn herein über ein niedriges Bildungsniveau (Bundesagentur für Arbeit 2017). Dem entsprechend werden vor allem Stellen für Ungelernte für diese Gruppe relevant sein. Zweitens kommt hinzu, dass eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit meist einhergeht mit dem Verlust von allgemeinen und spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten. In der Zeit der Arbeitslosigkeit wird das durch den Bildungsabschluss und Berufserfahrung erworbene Wissen entwertet, d.h. das Humankapital nimmt ab (Heining/Lingens 2006; Beblo/Wolf 2002). Es fehlt die Möglichkeit, weitere Arbeitserfahrung zu sammeln, ebenso fehlt der Zugang zu technologischen und organisatorischen Innovationen. Der zu erwartende negative Effekt auf die Integrationschancen dürfte mit längerer Arbeitslosigkeitserfahrung größer sein, da über einen längeren Zeitraum mehr Humankapital entwertet wird.

Durch das häufig von vorn herein geringe Bildungsniveau und die lange Arbeitslosigkeit und dem damit einhergehenden weiteren Verlust von Wissen, wird für Langzeitarbeitslose zumeist eine geringe Produktivität angenommen. Zudem befürchten Betriebe, dass gerade auch solche Fähigkeiten fehlen, die dazu nötig sind, um sich im Arbeitsalltag zurecht zu finden. Sind Betriebe dennoch bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, darf davon ausgegangen werden, dass Langzeitarbeitslosen im Stellenbesetzungsprozess Stellen mit einem vergleichsweise niedrigen Anforderungsniveau angeboten werden. Die erste Hypothese lautet entsprechend:

H1: Bei der Besetzung von Stellen die keinen Berufsabschluss erfordern, im Vergleich zu Stellen die einen akademischen Abschluss erfordern, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person im Vergleich zur Einstellung einer kurzzeitarbeitslosen Person.

3.2 Einstellungschancen Langzeitarbeitsloser nach der Signaltheorie

Eine weitere theoretische Erklärung für die relativ schlechte Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen bietet die Signaltheorie. Ihr zufolge haben Arbeitgeber vor der Stellenbesetzung nur unvollständige Informationen über einen Bewerber, insbesondere über seine oder ihre Produktivität (u.a. Spence 1973). Arbeitgeber ziehen daher sozialstatistische Merkmale sowie formelle Bildungszertifikate zur Beurteilung heran und leiten anhand derer ihre Erwartungen über die Produktivität eines Bewerbers ab. Langzeitarbeitslosigkeit als Merkmal signalisiert Arbeitgebern eine geringere Produktivität, da sie der Signaltheorie nach davon ausgehen, dass ein Bewerber bei höherer Produktivität nicht über längere Zeit in Arbeitslosigkeit verweilen würde. Mitunter werten Arbeitgeber eine längere Arbeits-

losigkeitsperiode als Signal für mangelnde Arbeitsmotivation. Ein Grund für die negative Einstellung von Arbeitgebern gegenüber Langzeitarbeitslosen ist laut Oberholzer-Gee (2008) eine Art „Herdentrieb“: Manager gehen davon aus, dass langzeitarbeitslose Bewerber sich zuvor auf andere Stellen beworben und im Einstellungsprozess als ungeeignet herausgestellt hatten. Diese mutmaßliche Ablehnung durch andere Arbeitgeber wird als Signal gewertet, dass die Person auch für den eigenen Betrieb nur bedingt geeignet ist. Dies hätte zur Folge, dass längere Arbeitslosigkeitszeiten in sonst identischen Lebensläufen zu höheren Ablehnungsraten führen (Kroft et al. 2013). Insbesondere, wenn potenzielle Arbeitgeber in der Arbeitslosigkeit einen Hinweis auf eine niedrigere Arbeitsqualität und Produktivität sehen, nehmen für Arbeitslose die Schwierigkeiten zu sich im Stellenbesetzungsprozess gegen Bewerber durchzusetzen, die weniger lang arbeitslos sind. Die Ergebnisse von Rebien und Rothe (2018) bestätigen dies: So werden die arbeitsrelevanten Eigenschaften langzeitarbeitsloser Personen durchweg weniger häufig positiv eingeschätzt als die kurzzeitarbeitsloser Personen. Dies betrifft die Einschätzung der formalen Qualifikation ebenso wie die weiterer arbeitsrelevanter Eigenschaften, z.B. die der Arbeitsmotivation, der Zuverlässigkeit oder die der Belastbarkeit.

Betriebe hegen demnach häufig Zweifel an der Produktivität von Langzeitarbeitslosen. Somit ist anzunehmen, dass sie daran interessiert sind, Langzeitarbeitslose häufiger hinsichtlich ihrer Produktivität zu testen. Dies können sie über geeignete Beschäftigungsformen realisieren. Zum einen können sie Langzeitarbeitslose (zunächst) auf eine befristete Stelle einstellen, was ihnen mehr Flexibilität im Falle einer möglichen Fehlbesetzung erlaubt. Zum anderen können sie Langzeitarbeitslose auf Teilzeitstellen einstellen, beispielsweise um die Produktivität der Personen durch die geringere Belastung länger zu erhalten und zudem auch flexibel zu bleiben. Daraus ergibt sich die zweite Hypothese:

H2: Wird eine befristete Stelle oder eine Teilzeitstelle besetzt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person im Vergleich zur Einstellung einer kurzzeitarbeitslosen Person.

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen eines Wiedereinstiegs in Beschäftigung. Nicht zuletzt, da Personalentscheider in Betrieben zum einen eine erschwerte betriebliche Integration befürchten, wenn ein potentieller Kandidat lange dem Arbeitsmarkt fern war. Zum anderen, da als ein Bewertungskriterium von Arbeitsmotivation oftmals die Dauer der Arbeitslosigkeit herangezogen wird (Sehringer 1989: 140; Vishwanath 1989). Darüber hinaus verändern sich aber auch die Struktur und die Größe des sozialen Netzwerkes mit anhaltender Arbeitslosigkeit. So gehen mit der Zeit die hilfreichen Kontakte in die Arbeitswelt verloren, was die Stellenfindung über soziale Netzwerke gerade für Langzeitarbeitslose erschwert (vgl. Runia 2002). Auch führt eine sehr lange Arbeitslosigkeit zur sozialen Isolation der Betroffenen, da sich soziales Kapital eher zwischen Personen mit gleichem Erwerbsstatus bildet (Bramoullé/Saint-Paul 2010). Daraus entsteht ein Netzwerk,

welches auf wenigen und vor allem starken Beziehungen zu Familie und sehr engen Freunden beruht. Gerade die Kontakte zu Beschäftigten erleichtern das Finden eines neuen Jobs jedoch erheblich (Van Hoyer/Van Hooff/Livens 2009; Cingano/Rosolia 2006). Für Langzeitarbeitslose dürfte also aufgrund des Stigmas Arbeitslosigkeit und des Mangels an geeigneten Kontakten der Zugang zu den Betrieben erschwert werden. Dennoch würden zwei Drittel der deutschen Betriebe zunächst abgelehnte arbeitslose Bewerber dann in ihrer Auswahl berücksichtigen, wenn eine persönliche Empfehlung gegeben wurde (Rebien 2016). Empfehlungen für Langzeitarbeitslose dürften jedoch vergleichsweise selten gegeben werden. Tritt dieses Ereignis jedoch ein, so ist anzunehmen, dass dies die Chancen eines Langzeitarbeitslosen gegenüber anderen Personen erhöht, im Einstellungsprozess zum Zuge zu kommen. Die dritte Hypothese lautet deshalb:

H3: Wurden für die Personalsuche persönliche Kontakte genutzt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person im Vergleich zur Einstellung einer kurzzeitarbeitslosen Person.

In den letzten Jahren wird der Ruf nach qualifizierten Arbeitskräften immer lauter und in einigen Regionen, Berufsgruppen und Branchen Deutschlands werden sogar bereits Engpässe konstatiert (Czepek et al. 2015). Dies kann dazu führen, dass Betriebe verstärkt mit Schwierigkeiten bei der Personalsuche rechnen müssen, weil sie keine geeigneten Bewerber finden können. In diesem Fall sind Betriebe in größerem Maße zu Kompromissen bereit (vgl. Czepek et al. 2015). Diese können neben finanziellen Zugeständnissen auch Kompromisse in Hinblick auf die Qualifikation oder die Erfahrung der Kandidaten sein. Vor diesem Hintergrund könnte das Signal Arbeitslosigkeit an Bedeutung verlieren und die Chancen Langzeitarbeitsloser auf eine Einstellung würden erhöht. Die vierte Hypothese lautet deshalb:

H4: War der Betrieb während des Einstellungsprozesses mit Schwierigkeiten konfrontiert die Stelle zu besetzen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person im Vergleich zur Einstellung einer kurzzeitarbeitslosen Person.

4 Daten und Methoden

4.1 Die IAB-Stellenerhebung

Zur Überprüfung der Hypothesen ziehen wir Daten der Jahre 2011 bis 2017 der IAB-Stellenerhebung heran, da die für unsere Fragestellung relevanten Informationen ohne Brüche in der Zeitreihe ab dem Jahr 2011 vorliegen. Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative, seit 1989 regelmäßig durchgeführte Querschnittsbefragung von Betrieben und Verwaltungen in Deutschland. Sie wird jährlich im vierten Quartal anhand eines von Personalverantwortlichen und Geschäftsführern selbst auszufüllenden Fragebogens durchgeführt. Dafür wird eine Stichprobe von bis zu 110.000 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Die Erhebung

enthält Angaben der Betriebe zur Bestimmung von Zahl und Struktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, zur Einschätzung und Nutzung aktueller arbeitsmarktpolitischer Instrumente und schließlich zur Untersuchung des Verlaufs von Stellenbesetzungsprozessen (Kettner et al. 2011).²

Für die folgenden Analysen wurden die letztgenannten Informationen herangezogen. In diesem Teil des Fragebogens werden die Personalverantwortlichen der befragten Betriebe gebeten, Angaben über die zuletzt in ihrem Betrieb in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis³ eingestellte Person zu machen. Darunter werden die Merkmale der mit dieser Person besetzten Stelle und Informationen zu dem damit verbundenen Stellenbesetzungsprozess erhoben. Wurden mehrere Personen eingestellt, so soll diejenige ausgewählt werden, deren Anfangsbuchstaben des Nachnamens im Alphabet am weitesten vorne steht. Es handelt sich damit faktisch um eine Zufallsauswahl von Neueinstellungen in einem Betrieb. Die Antwortenden werden zunächst um detaillierte Informationen zur eingestellten Person gebeten. Hierzu zählen das Alter zum Zeitpunkt der Einstellung, das Geschlecht und der Erwerbsstatus vor der Einstellung. Anhand letztgenannter Informationen lässt sich ableiten, ob die Person lang- oder kurzzeitarbeitslos war. Darüber hinaus beinhaltet der Fragebogen eine Vielzahl an Informationen zu den Charakteristika der neu besetzten Stelle. Hierunter fallen u. a. das erforderliche Qualifikationsniveau; besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, die vom Betrieb auf dieser Stelle gefordert werden; und die Arbeitsbedingungen der Stelle, beispielsweise die Arbeitszeit oder der Befristungsstatus. Schließlich werden die Betriebe gebeten, Angaben zum Verlauf des Stellenbesetzungsprozesses zu machen. Hierunter fallen Informationen darüber, ob die Stellenbesetzung mit Schwierigkeiten verbunden war. Diese können die Zahl der Bewerber, die qualifikatorischen Anforderungen, das Lohnniveau und die Akzeptanz der Arbeitsbedingungen betreffen. Zudem beinhaltet der Datensatz Informationen darüber, ob der befragte Betrieb grundsätzlich dazu bereit ist, Arbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. Dies trifft im Durchschnitt auf rund 80 Prozent der deutschen Betriebe zu. Da keine Informationen darüber vorliegen, ob sich tatsächlich arbeitslose Personen im Betrieb beworben haben, wird der Datensatz auf diese Betriebe beschränkt. Man erhält so ein Proxy dafür, dass die Bewerbungen Arbeitsloser in diesen Betrieben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit wahrgenommen werden.

Die hier verwendeten Daten beziehen lediglich erfolgreiche sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen ein. Entsprechend werden auch ausschließlich erfolgreiche Neueinstellungen unterschiedlicher Gruppen von Arbeitslosen berücksichtigt,

2 Die Daten der Erhebungswellen 2000 bis 2014 sind im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB unter http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Job_Vacancy_Survey.aspx (letzter Zugriff am 07.09.2018) verfügbar.

3 Ausgeschlossen werden: Abschlüsse von Ausbildungsverträgen, Mini-Jobs, Entfristungen oder Vertragsverlängerungen, Arbeitskräfte, die von Zeit-/Leiharbeitsfirmen entliehen wurden, öffentlich geförderte Beschäftigung (z.B. Ein-Euro-Jobs).

eine Einbeziehung nicht erfolgreicher Bewerbungsversuche arbeitsloser Personen ist mit diesem Datensatz nicht möglich. Die damit verbundene Selektion der Daten erlaubt demnach keine Aussagen über den generellen Erfolg Langzeitarbeitsloser im Einstellungsprozess. Rückschlüsse darauf, wie sich die Arbeitsmarktchancen Langzeitarbeitsloser grundsätzlich darstellen sind also nicht möglich. Anhand der Daten können lediglich die betrieblichen Determinanten für die Veränderung der Einstellungschancen unterschiedlicher Gruppen von Arbeitslosen untersucht werden. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

4.2 Operationalisierung

Um die Chancen auf eine Einstellung Langzeitarbeitsloser gegenüber Kurzarbeitslosen zu analysieren, wurde eine binäre Variable konstruiert. Die erforderlichen Informationen lassen sich aus den Angaben zum Erwerbsstatus eines Arbeitnehmers vor seiner Einstellung ableiten. Anhand dieser Informationen wird eine Variable gebildet die den Wert 1 erhält, wenn die neu eingestellte Person zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos, und damit langzeitarbeitslos,⁴ war. Die Variable erhält den Wert 0, wenn die neu einstellte Person weniger als ein Jahr arbeitslos, und damit im Sinne dieser Untersuchung kurzarbeitslos, war (für deskriptive Statistiken der verwendeten Variablen siehe Tabelle 1). Diese grobe Abgrenzung führt zu einigen Unschärfen in der Analyse: Weder Kurz- noch Langzeitarbeitslose bilden eine sehr homogene Gruppe. Während unter den Kurzarbeitslosen einige Personen nur wenige Wochen arbeitslos sein können, können unter den Langzeitarbeitslosen Personen zu finden sein, die bereits mehrere Jahre nicht im Arbeitsleben standen. Dem entgegengesetzt kann die Grenze zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslose aber auch lediglich einen Monat oder weniger betragen. Die Befragungsdaten lassen jedoch keine feinere Untergliederung dieser Gruppen zu. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit unterteilt sich die Gruppe der Langzeitarbeitslosen in etwa 44 Prozent, die zwischen 12 und 24 Monaten arbeitslos sind, und etwa 56 Prozent, die mehr als 24 Monate arbeitslos sind (Bundesagentur für Arbeit 2017). Die Gruppe der Kurzarbeitslosen unterteilt sich in gut 70 Prozent solche Personen, die weniger als sechs Monate arbeitslos sind, und knapp 30 Prozent, die sechs Monate und bis zu einem Jahr arbeitslos sind (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen). Entsprechend kann angenommen werden, dass die Ergebnisse der nachfolgenden Analysen die Gruppen hinreichend gut trennen, die folgenden Ergebnisse und ihre Interpretation müssen dennoch als tendenziell betrachtet werden.

4 Die Bundesagentur für Arbeit definiert: „Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger durchgehend arbeitslos sind“ (§ 18 Abs. 1 SGB III). Bei der Messung der Arbeitslosigkeitsdauer sind sogenannte „schädliche“ (z.B. mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit) und „unschädliche“ (z.B. Erkrankung von weniger als sechs Wochen) Unterbrechungen zu berücksichtigen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016: 23). In der IAB-Stellenerhebung wird hingegen lediglich erfragt, ob die neu eingestellte Person vor Aufnahme der Tätigkeit mehr oder weniger als ein Jahr arbeitslos war. Eine weitere Differenzierung der Arbeitslosigkeitsdauer ist hier nicht sinnvoll, da die Betriebe dazu keine Auskunft geben können.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken der verwendeten Variablen

	n	\bar{X}	s	Min	Max
Langzeitarbeitslos	4.242	0,222		0	1
Stelle für Ungelernte	4.242	0,213		0	1
Stelle mit Ausbildung	4.242	0,687		0	1
Stelle für Akademiker	4.242	0,099		0	1
Längere Erfahrung gefordert	4.242	0,372		0	1
Fremdsprachen gefordert	4.242	0,065		0	1
Teamfähigkeit gefordert	4.242	0,363		0	1
Führungsqualitäten gefordert	4.242	0,070		0	1
Unbefristete Stelle	4.242	0,578		0	1
Teilzeitstelle	4.242	0,161		0	1
Externe Suche	4.242	0,824		0	1
Suche über die BA	4.242	0,722		0	1
Interne Suche	4.242	0,168		0	1
Suche über persönliche Kontakte	4.242	0,460		0	1
Zahl der Suchwege	4.242	3,484	1,954	0	12
Schwer besetzbar wegen mangelnder Qualifikation	4.242	0,583		0	1
Schwer besetzbar wegen hoher Lohnforderungen	4.242	0,331		0	1
Schwer besetzbar wegen Nichtakzeptanz der Arbeitsbedingungen	4.242	0,420		0	1
Schwer besetzbar wegen geringer Bewerberzahl	4.242	0,587		0	1
Alter der neueingestellten Person	4.242	39,082	11,635	17	67
Geschlecht der neu eingestellten Person	4.242	0,371		0	1
1 bis 9 Beschäftigte	4.242	0,148		0	1
10 bis 49 Beschäftigte	4.242	0,572		0	1
50 bis 249 Beschäftigte	4.242	0,219		0	1
250 und mehr Beschäftigte	4.242	0,061		0	1
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	4.242	0,032		0	1
Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	4.242	0,281		0	1
Baugewerbe	4.242	0,048		0	1
Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Lagerei, Information, Kommunikation	4.242	0,200		0	1
Finanzen, Versicherung, Immobilien, freiberufliche Dienste, wirtschaftliche Dienste	4.242	0,238		0	1
Private, soziale und Öffentliche Dienste	4.242	0,202		0	1
Arbeitsmarktanspannung	4.242	0,300	0,160	0,4	0,67
Schleswig-Holstein	4.242	0,021		0	1
Hamburg	4.242	0,017		0	1
Niedersachsen	4.242	0,058		0	1

	n	\bar{x}	s	Min	Max
Bremen	4.242	0,004		0	1
Nordrhein-Westfalen	4.242	0,103		0	1
Hessen	4.242	0,042		0	1
Rheinland-Pfalz	4.242	0,030		0	1
Baden-Württemberg	4.242	0,074		0	1
Bayern	4.242	0,101		0	1
Saarland	4.242	0,006		0	1
Berlin	4.242	0,067		0	1
Brandenburg	4.242	0,093		0	1
Mecklenburg-Vorpommern	4.242	0,061		0	1
Sachsen	4.242	0,146		0	1
Sachsen-Anhalt	4.242	0,087		0	1
Thüringen	4.242	0,088		0	1
2011	4.242	0,157		0	1
2012	4.242	0,140		0	1
2013	4.242	0,140		0	1
2014	4.242	0,130		0	1
2015	4.242	0,144		0	1
2016	4.242	0,135		0	1
2017	4.242	0,154		0	1

Anmerkung: n = Anzahl der Beobachtungen, \bar{x} = Mittelwert, s = Standardabweichung, Min = Minimum, Max = Maximum. Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 – 2017

Für die Analysen wurden logistische Regressionen berechnet, wobei in jeder einzelnen die entsprechenden erklärenden Variablen sukzessive aufgenommen wurden.

Die Hypothesen untersuchen, inwiefern sich die Wahrscheinlichkeit, mit der Langzeitarbeitslose gegenüber Kurzarbeitslosen eingestellt werden, unter Berücksichtigung einer Reihe von Kontrollvariablen, verändert. Für die erste Hypothese wurde das geforderte formale Qualifikationsniveau in Form von drei Dummy-Variablen in das Modell aufgenommen. Unterschieden wurde, ob es sich bei der neu besetzten Stelle um eine Stelle für ungelernete Kräfte, für Personen mit einer beruflichen Ausbildung oder um eine Stelle für Hochschulabsolventen handelte. Da die formale Qualifikation die Anforderungen der Stelle nicht gänzlich abdecken kann, wurden hier zusätzliche Anforderungen aufgenommen. Insbesondere wurde in Form von Dummy-Variablen berücksichtigt, ob eine längere Berufserfahrung, Fremdsprachen, Teamfähigkeit oder Führungsqualitäten gefordert wurden.

Um die zweite Hypothese zu prüfen, wurden zu diesen Variablen zusätzlich zwei Dummy-Variablen aufgenommen. Die erste erhält den Wert 1, wenn die neu besetzte Stelle unbefristet war, und den Wert 0 bei einer Befristung. Die zweite

Variable erhält den Wert 1, wenn es sich bei der besetzten Stelle um eine Teilzeitstelle handelt.

Zur Überprüfung der dritten Hypothese wurden die betrieblichen Informationen über die Nutzung unterschiedlicher Suchwege herangezogen. Jeder dieser Wege der Personalsuche wurde einer von vier Gruppen zugeordnet. Unterschieden wird die ‚externe Suche‘, die beispielsweise über Inserate in Zeitungen und Zeitschriften oder über das Internet erfolgen kann. Des Weiteren wurde die ‚Suche über die Bundesagentur für Arbeit‘ definiert, die sowohl den persönlichen Kontakt zur Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter, aber auch die Nutzung der Internetjobportale der Arbeitsagentur umfasst. Die dritte Gruppe bezieht sich indirekt auf die Suche über persönliche Kontakte und zwar insofern, als dass die Person dem Betrieb bereits persönlich bekannt ist. Dabei handelt es sich um die Suche über den internen Arbeitsmarkt eines Betriebes, wie bereits beschäftigte Mitarbeiter, Praktikanten, Auszubildende und Leiharbeiter. Dieser Suchweg deckt also eine Variante des vierten Suchweges, der ‚Suche über persönliche Kontakte und eigene Mitarbeiter‘ ab. Dieser vierte Suchweg umfasst Kontakte, die zwar innerhalb des Betriebes genutzt werden können, über die jedoch eine Einstellung von extern erfolgt. Da sich ein Betrieb häufig nicht nur für einen, sondern für mehrere der genannten Suchwege entscheidet, können alle vier genannten Gruppen in das Modell aufgenommen und ihr Einfluss (jeweils bezogen auf die Nichtnutzung des jeweiligen Suchweges) untersucht werden. Um der Nutzung mehrerer Suchwege Rechnung zu tragen, wird auch auf die Gesamtzahl der beschrittenen Suchwege kontrolliert.

Um die vierte Hypothese zu überprüfen, wurden vier Dummy-Variablen aufgenommen, die unterschiedliche Arten von möglichen Schwierigkeiten beschreiben, die im Einstellungsprozess auftreten können. So können Schwierigkeiten dann auftreten, wenn der Betrieb keine Bewerber mit dem geeigneten Qualifikationsprofil finden kann, wenn die Bewerber nicht bereit sind, die angebotene Entlohnung oder die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren und schließlich, wenn der Betrieb zu wenige geeignete Bewerbungen erhält. Jede dieser Möglichkeiten wird als Dummy-Variable mit 1 kodiert, wenn sie auftritt und mit 0 wenn die entsprechende Schwierigkeit im Einstellungsprozess nicht auftritt.

In allen vier Modellen werden weitere Kontrollvariablen berücksichtigt: Um der Stichprobenstruktur der Daten Rechnung zu tragen, wurden die Region, die Betriebsgröße, die Wirtschaftszweigezugehörigkeit und das Erhebungsjahr in die Analysen aufgenommen. Zudem wurden das Alter und das Geschlecht des Bewerbers berücksichtigt, da hier ein signifikanter Einfluss auf die Einstellungswahrscheinlichkeit angenommen werden kann. Neben den individuellen und den betrieblichen Determinanten, dürften auch externe Faktoren wie die Arbeitsmarktspannung, also die Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen, relevant für die Beschäftigungschancen Arbeitsloser, sein. Es darf angenommen werden, dass mit steigender Zahl der offenen Stellen auch die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbe-

schäftigung von Arbeitslosen steigt. Das heißt, dass in Zeiten einer zunehmenden Bewerberknappheit eher auf (Langzeit-) Arbeitslose zurückgegriffen werden dürfte als in Phasen, in denen es weniger offene Stellen im Verhältnis zu Arbeitslosen gibt.

5 Ergebnisse

Die Hosmer-Lemeshow Goodness-Of-Fit-Tests zeigen für alle Modelle eine Insignifikanz, was bedeutet, dass die beobachteten und die erwarteten Wahrscheinlichkeiten der Einstellung Langzeitarbeitsloser und Kurzzeitarbeitsloser gut durch das Modell prognostiziert werden. Die Chi2-Tests zeigen zudem, dass es einen Unterschied zwischen der Einstellung Lang- und Kurzzeitarbeitsloser gibt, welcher durch die aufgenommenen Variablen erklärt werden kann. Akaiikes-Informationen-Criterium schließlich, weist das vierte Modell als jenes mit der besten Anpassung aus, jede hinzugenommene Variable verbessert also die Aussagekraft der Analysen.

Die Ergebnisse des ersten Modells zeigen sehr deutlich, dass Hypothese 1 bestätigt werden kann (Tabelle 2): Handelt es sich bei der neu besetzten Stelle um eine Stelle für ungelernete Kräfte, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass eine langzeitarbeitslose Person eingestellt wird, um etwa 16 Prozentpunkte im Vergleich zur Einstellung einer kurzzeitarbeitslosen Person. Dies im Vergleich zu Stellen auf denen ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Dieses Ergebnis bleibt relativ stabil, auch nach der Aufnahme weiterer Kontrollvariablen und sinkt lediglich um etwa drei Prozentpunkte im vierten Modell ab. Unterstützt wird es noch dadurch, dass die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen um etwa zehn Prozentpunkte sinkt, wenn Führungsqualitäten gefordert werden. Hinsichtlich der längeren geforderten Erfahrung, der Fremdsprachenkompetenz und der Teamfähigkeit lassen sich keine Unterschiede zwischen der Einstellungswahrscheinlichkeit von Lang- und Kurzzeitarbeitslosen erkennen.

Hypothese 2 muss den Ergebnissen von Modell 2 bis 4 folgend zum Teil verworfen werden. Wenn Betriebe eine unbefristete Stelle besetzen, zeigen sich keine Unterschiede im Hinblick auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslose gegenüber Kurzzeitarbeitslosen. Die Besetzung einer Teilzeitstelle hingegen bedeutet für Langzeitarbeitslose eine um etwa acht Prozentpunkte erhöhte Einstellungswahrscheinlichkeit. Dieses Ergebnis bleibt auch unter Hinzunahme weiterer Kontrollvariablen stabil.

Hypothese 3 kann ebenfalls nur in Teilen bestätigt werden: Es kann nicht gezeigt werden, dass Langzeitarbeitslose eine gegenüber Kurzzeitarbeitslosen erhöhte Einstellungswahrscheinlichkeit aufweisen, wenn die Personalsuche über persönliche Kontakte oder eigene Mitarbeiter erfolgte. Hingegen zeigen die Ergebnisse der Modelle 3 und 4, dass sich die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen im Vergleich um etwa vier Prozentpunkte erhöht, wenn die Stelle über den internen Arbeitsmarkt besetzt wurde. Werden andere Suchwege genutzt, zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Gruppen.

Hypothese 4 kann ebenfalls zum Teil bestätigt werden und entspricht im Ergebnis den Erwartungen: Haben Betriebe deshalb Schwierigkeiten eine offene Stelle zu besetzen, weil sie mit dem Qualifikationsniveau der Bewerber unzufrieden sind, so erhöht dies die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen gegenüber Kurzarbeitslosen um gut zwei Prozentpunkte. Finden die Betriebe nur schwer Kandidaten, weil die Bewerber nicht bereit sind die Arbeitsbedingungen auf der Stelle zu akzeptieren, so erhöht sich die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen im Vergleich um fünf Prozentpunkte. Liegt die Schwierigkeit darin begründet, dass die Bewerber zu hohe Lohnforderungen stellen, so verringert sich die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen um etwa 3,5 Prozentpunkte. Die Zahl der Bewerber hat hingegen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit mit der Langzeitarbeitslose bevorzugt vor Kurzarbeitslosen eingestellt werden.

Tabelle 2: Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeit- gegenüber Kurzarbeitslosen logistische Regressionen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Referenz: Stelle für Akademiker</i>				
Stelle für Ungelernte	0.159*** (0.027)	0.142*** (0.027)	0.144*** (0.028)	0.128*** (0.028)
Stelle mit Ausbildung	0.040 (0.025)	0.034 (0.025)	0.035 (0.025)	0.026 (0.025)
Längere Erfahrung gefordert	-0.003 (0.015)	0.001 (0.015)	0.001 (0.015)	0.000 (0.015)
Fremdsprachen gefordert	0.026 (0.028)	0.029 (0.028)	0.029 (0.028)	0.033 (0.028)
Teamfähigkeit gefordert	0.001 (0.016)	0.002 (0.016)	0.002 (0.016)	0.001 (0.016)
Führungsqualitäten gefordert	-0.100*** (0.031)	-0.097*** (0.031)	-0.096*** (0.031)	-0.094*** (0.031)
Unbefristete Stelle		-0.013 (0.013)	-0.011 (0.013)	-0.011 (0.013)
Teilzeitstelle		0.084*** (0.018)	0.081*** (0.018)	0.079*** (0.018)
Externe Suche			-0.024 (0.019)	-0.022 (0.019)
Suche über die BA			0.013 (0.017)	0.010 (0.017)
Interne Suche			0.042** (0.020)	0.042** (0.020)
Suche über persönliche Kontakte			0.007	0.007

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Zahl der genutzten Suchwege			(0.015)	(0.015)
Schwer besetzbar wegen mangelnder Qualifikation			-0.004	-0.005
Schwer besetzbar wegen Lohnforderungen			(0.005)	(0.006)
Schwer besetzbar wegen Arbeitsbedingungen				0.024*
Schwer besetzbar wegen Bewerberzahl				(0.013)
				-0.035**
				(0.014)
				0.050***
				(0.013)
				-0.006
				(0.013)
Betriebsgröße	ja	ja	ja	Ja
Wirtschaftszweige	ja	ja	ja	Ja
Bundesländer	ja	ja	ja	ja
Arbeitsmarkanspannung	ja	ja	ja	ja
Alter des Bewerbers	ja	ja	ja	ja
Geschlecht des Bewerbers	ja	ja	ja	ja
Jahre	ja	ja	ja	ja
Beobachtungen	4.242	4.242	4.242	4.242
Pseudo R-squared	0,052	0,057	0,059	0,064
LR chi2	234,00	257,498	265,71	287,29
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000
Hosmer-Lemeshow GoF-Test	0,579	0,941	0,648	0,391
AIC	4336,356	4316,868	4318,649	4305,067

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 – 2017, eigene Berechnungen, ausgewiesen werden Average Marginal Effects, Standardfehler in Klammern, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

6 Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Artikel diskutieren wir die betrieblichen Bedingungen, unter denen sich die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen verändert.

Es ließ sich nachweisen, dass bei mit Arbeitslosen besetzten Stellen mit einem geringen Anforderungsniveau Langzeitarbeitslose eine gegenüber Kurzzeitarbeitslosen erhöhte Einstellungswahrscheinlichkeit aufweisen. Viele Langzeitarbeitslose verfügen lediglich über einen sehr geringen oder gar keinen formalen Bildungsabschluss. Für diese Gruppe sind demnach Stellen, die nur ein geringes Qualifikationsniveau erfordern, besonders relevant. Zudem wird durch eine längere Arbeitslosigkeit allgemeines wie spezifisches Humankapital entwertet. Neben der Qualifikation selbst können über die Zeit ebenso arbeitsrelevante Eigenschaften verloren gehen, die zur

Bewältigung des Arbeitsalltags von Bedeutung sind. Nicht selten büßen Langzeitarbeitslose in der Zeit der Erwerbslosigkeit auch an Teamfähigkeit und anderen sozialen Kompetenzen ein. Von großer Bedeutung sind daher auch Investitionen in die Belastbarkeit und Motivation (vgl. Rebien/Rothe 2018).

Entgegen der theoretischen Erwartung verringert sich die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen nicht signifikant, wenn befristete Stellen besetzt werden, sie erhöht sich aber bei der Besetzung von Teilzeitstellen. Dieses Ergebnis impliziert, dass Betriebe offensichtlich andere Instrumente der Eignungsfeststellung als Befristungen oder kurzzeitige Verträge nutzen. Darüber hinaus scheinen sich die Betriebe sicherer über das Produktivitätsniveau zu sein als ursprünglich angenommen und verzichten daher auf Instrumente der Produktivitätsbestimmung. Vielmehr scheinen sie Langzeitarbeitslose bevorzugt auf solchen Stellen zu beschäftigen, die sie ihrer Produktivität entsprechend für angemessen halten. So kann die Arbeitskraft Langzeitarbeitsloser länger erhalten bleiben, ohne die Personen hinsichtlich der Arbeitsquantität zu überfordern.

Zum Teil bestätigt haben sich die theoretischen Erwartungen bezüglich der Wahrscheinlichkeit, dass Langzeitarbeitslose gegenüber Kurzzeitarbeitslosen bevorzugt werden, wenn die Besetzung über persönliche Kontakte oder Mitarbeiterempfehlungen erfolgte. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass Langzeitarbeitslose keine Vorteile gegenüber Kurzzeitarbeitslosen im Hinblick auf die Einstellungswahrscheinlichkeit haben, wenn sie von Dritten empfohlen werden. Vielmehr müssen Langzeitarbeitslose sich quasi selbst in einen Betrieb empfehlen: Sind diese Personen bereits als Mitarbeiter (Praktikanten, Leiharbeiter oder ähnliches) im Betrieb beschäftigt, so erhöht sich ihre Einstellungswahrscheinlichkeit im Vergleich. Entsprechend scheint es für langzeitarbeitslose Arbeitsuchende von Vorteil zu sein, über Praktika, Leiharbeit oder innerbetriebliche Maßnahmen ihre Chancen auf eine reguläre Beschäftigung zu erhöhen.

Entsprechend unseren theoretischen Erwartungen zeigt sich, dass sich die Einstellungswahrscheinlichkeit Langzeitarbeitsloser gegenüber Kurzzeitarbeitslosen erhöht, wenn Betriebe Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen. Dies trifft vor allem dann zu, wenn es sich um Stellen handelt, auf denen Arbeitsbedingungen vorherrschen, die nicht von allen Bewerbern akzeptiert werden. Zudem zeigen sich Betriebe gegenüber Langzeitarbeitslosen kompromissbereiter, wenn sie eine Stelle aufgrund mangelnder Qualifikation der Bewerber nicht besetzen können. Auch hier zeigen sich Chancen: In Abhängigkeit von den Anforderungen der Stelle kann die Vermittlung geeigneter Langzeitarbeitsloser in einen Betrieb mit Arbeitskräfteengpässen durchaus von Erfolg gekrönt sein.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass sich aus den zunehmenden Arbeitskräfteengpässen durchaus Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose ergeben können. Die Kompromissbereitschaft von Betrieben gegeben, können sich für diese Personengruppe dann Möglichkeiten bieten, wenn die Betriebe Schwierigkeiten

haben geeignetes Personal für ihre offenen Stellen zu finden und wenn sie die Möglichkeit hatten, die Arbeit einer langzeitarbeitslosen Person zu beurteilen. Wichtig wäre dabei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem suchenden Betrieb und der Bundesagentur für Arbeit, die der Hauptansprechpartner langzeitarbeitsloser Personen ist, wenn es um die Stellensuche geht.

Literatur

- Achatz, Juliane / Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren, IAB-Discussion Paper 02/2011, Nürnberg.
- Beblo, Miriam / Wolf, Elke (2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 71, S. 83-94.
- Becker, Gary S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis, in: The Journal of Political Economy 70, S. 9-49.
- Becker, Gary S. (1964): Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, New York.
- Bernhard, Sarah (2016): Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern. Langfristige Wirkungsanalysen, in: Sozialer Fortschritt 65, S. 153-161.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016 a): Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit unter: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Modellprogramme/esf-programm-abbau-langzeitarbeitslosigkeit.html>, letztes Abrufdatum: 21.11.2016
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016 b): Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt unter: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Modellprogramme/bundesprogramm-soziale-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html>, letztes Abrufdatum: 21.11.2016
- Bramoullé, Yann / Saint-Paul, Gilles (2010): Social networks and labor market transitions, in: Labour Economics 17, S. 188-195.
- Brücker, Herbert / Christoph, Bernhard / Dietz, Martin / Fuchs, Johann / Fuchs, Stefan / Haas, Anette / Hummel, Markus / Jahn, Daniel / Kleinert, Corinna / Kruppe, Thomas / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Osiander, Christopher / Schmerer, Hans-Jörg / Söhnlein, Doris / Spitznagel, Eugen / Stabler, Jochen / Stegmaier, Jens / Walwei, Ulrich / Wanger, Susanne / Wapler, Rüdiger / Weber, Brigitte / Weber, Enzo / Zika, Gerd (2012): Fachkräftebedarf: Analyse und Handlungsstrategien, in: Herbert Brücker / Sabine Klinger / Joachim Möller / Ulrich Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 334, Bielefeld, S. 205-290.
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Wojtkowski, Sascha (2008): Die Erwerbstätigkeit im Alter steigt – die Beschäftigungslosigkeit auch, in: WSI-Mitteilungen 11+12/2008, S. 597-604.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2017): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg.
- Cingano, Federico / Rosolia, Alfonso (2006): People I know: Workplace networks and job search outcomes, Bank of Italy Economic Research Paper 600.
- Czepek, Judith / Dummert, Sandra / Kubis, Alexander / Leber, Ute / Müller, Anne / Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte – Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland, IAB-Bibliothek 352, Bielefeld.

- Dietz, Martin / Kupka, Peter / Ramos Lobato, Philipp (2013): Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitssuchende. Strukturen – Prozesse – Wirkungen, IAB-Bibliothek 347, Nürnberg.
- Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg.
- Grundig, Beate / Weyh, Antje / Sujata, Uwe (2006): Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte nach wie vor schlecht, ifo Dresden 6/2006, S. 30-33.
- Heining, Jörg / Lings, Jörg (2006): Determinanten der Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: Wirtschaftsdienst 86, S. 168-174.
- Heyer, Gerd / Koch, Susanne / Stephan, Gesine / Wolff, Joachim (2012): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011, in: Journal for Labour Market Research 45, S. 41-62.
- Hofmann, Barbara / Stephan, Gesine (2014): Eingliederungszuschüsse: Bedeutung und Wirkungen. IAB kurz & bündig, Nürnberg.
- Hohmeyer, Katrin / Lietzmann, Torsten (2016): Langzeitleistungsbezug und –arbeitslosigkeit: Struktur, Entwicklung und Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, IAB Aktuelle Berichte 8/2016, Nürnberg.
- Jozwiak, Eva / Wolff, Joachim (2007): Wirkungsanalyse: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II, IAB-Kurzbericht 24/2007, Nürnberg.
- Kettner, Anja / Heckmann, Markus / Rebien, Martina / Pausch, Stephanie / Szameitat, Jörg (2011): Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Inhalte, Daten und Methoden, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 44, S. 245-260.
- Kopf, Eva / Wolff, Joachim (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher. Auf den Inhalt kommt es an, IAB-Kurzbericht 23/2009, Nürnberg.
- Kroft, Kory / Lange, Fabian / Notowidigdo, Matthew (2013): Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment, in: Quarterly Journal of Economics 128, S. 1123-1167.
- Lüdemann, Elke / Wilke, Ralf / Zhang, Xuan (2004): Censored Quantile Regressions and the Length of Unemployment Periods in West Germany, ZEW Discussion Paper 57/2004, Mannheim.
- Mincer, Jacob (1974): *Schooling, experience, and earnings*, New York.
- Moertel, Julia / Rebien, Martina (2013): Personalauswahl: Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen, IAB-Kurzbericht 09/2013, Nürnberg.
- Oberholzer-Gee, Felix (2008): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment, in: Journal of Economic Behavior/Organization 65, S. 30-40.
- Rebien, Martina (2016): Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe: Fit genug für den Arbeitsmarkt? IAB-Forum 1, S. 18-25.
- Rebien, Martina / Rothe, Thomas (2018): Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation, IAB-Kurzbericht 12/2018, Nürnberg.
- Runia, Peter (2002): Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung, Europäische Hochschulschriften, Frankfurt am Main.

- Schmelzer, Paul / Gundert, Stefanie / Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67, S. 243-267.
- Sehringer, Roswitha (1989): *Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung*, Frankfurt am Main, New York.
- Sesselmeier, Werner / Funk, Lothar / Waas, Bernd (2010): *Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung*, Heidelberg.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling, in: *The Quarterly Journal of Economics* 87, S. 355-374.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018): *Arbeitslose nach Rechtskreisen. Deutschland und Länder. Berichtsjahr 2017*, Nürnberg.
- Steiner, Viktor (2001): Unemployment persistence in the West German labor market: Negative duration dependence or sorting? in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 63, S. 91-113.
- Thomsen, Stephan (2009): Explaining the employability gap of short-term and long-term unemployed persons, in: *Kyklos* 62, S. 448-478.
- Van Hove, Greet / van Hooft, Edwin / Lievens, Filip (2009): Networking as a job search behaviour: A social network perspective, in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, S. 661-682.
- Vishwanath, Tara (1989): Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment, in: *Journal of Labor Economics* 7, S. 487-502.
- Werner, Daniel (2015): *Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen in Bayern. Eine Analyse der Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung*, IAB-Regional 1/2015, Nürnberg.