

Moertel, Julia; Rebien, Martina

Research Report

Personalauswahl: Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen

IAB-Kurzbericht, No. 9/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Moertel, Julia; Rebien, Martina (2013) : Personalauswahl: Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen, IAB-Kurzbericht, No. 9/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158403>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

IAB-Kurzbericht

9/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Von den befragten Betrieben sind 33 Prozent prinzipiell bereit, langzeitarbeitslosen Bewerbern im Einstellungsprozess eine Chance zu geben. 39 Prozent der Betriebe würden Bewerber nur in Betracht ziehen, wenn sie maximal ein Jahr arbeitslos waren. 16 Prozent der Betriebe würden arbeitslose Bewerber gar nicht berücksichtigen. Gut 10 Prozent der Betriebe machten dazu keine Angaben.

■ Etwa die Hälfte der Betriebe, die Langzeitarbeitslose bei der Personalauswahl berücksichtigen und ein Urteil abgaben, bewerten deren Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit als sehr gut oder gut.

■ Für das Einstellungsverhalten der Betriebe spielen offenbar Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen eine wichtige Rolle:

– Betriebe mit solchen Erfahrungen, die langzeitarbeitslose Bewerber einstellen würden, beurteilen diese signifikant besser als die entsprechende Vergleichsgruppe, die diesen Personen keine Chance geben würde.

– Unabhängig davon, ob Betriebe mit Erfahrungen Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen oder nicht, bewerten sie deren arbeitsrelevante Eigenschaften besser als Betriebe, die ohne eigene Erfahrung solche Personen nicht berücksichtigen würden. Dies könnte auf Informationsdefizite hindeuten.

Personalauswahl

Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen

von Julia Moertel und Martina Rebien

Langzeitarbeitslose haben oft Schwierigkeiten, einen neuen Job zu finden. Um mögliche Beschäftigungshemmnisse abzubauen, ist es wichtig, die betriebliche Wahrnehmung besonderer Defizite bei dieser Personengruppe zu kennen. Nur so kann den Problemen, mit denen sich Langzeitarbeitslose beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, zielgenau entgegengewirkt werden.

Die besten Voraussetzungen bei der Stellensuche haben Personen, die nach der Ausbildung in den Beruf einsteigen oder sich aus einer Beschäftigung heraus auf eine neue Stelle bewerben. Dagegen ist es für Arbeitslose – vor allem bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit – oft schwierig, einen neuen Job zu finden. Ein Schwerpunkt unserer Analyse liegt auf der Frage, ob potenzielle Arbeitgeber arbeitslose Bewerber bei der Personalauswahl berücksichtigen und wie sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen einschätzen.

■ Die besondere Situation von Langzeitarbeitslosen

Dass die Chancen eines Wiedereinstiegs in Beschäftigung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken, ist empirisch gut belegt (z. B. Oberholzer-Gee 2006). Damit kann sich die Suche nach einem Arbeitsplatz gerade für Langzeitarbeitslose problematisch gestalten.

Die Gründe dafür können zum einen in den Eigenschaften der Betroffenen selbst liegen. So ist zu erwarten, dass Personen mit ungünstigen Eigenschaften geringere Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung aufweisen, weil sie für potenzielle Arbeitgeber wenig attraktiv sind. Zum anderen geht bei länger andauernder Arbeitslosigkeit berufsspezifisches Wissen verloren. Die Betroffenen verlieren einen Teil ihres Humankapitals, da sie dieses nicht aktiv trainieren und auf dem Laufenden halten. Damit sinkt ihre Produktivität.

Ein weiterer Aspekt ist, dass neben dem berufsspezifischen Wissen oft auch sogenannte Soft Skills von hoher Bedeutung sind. Diese umfassen nicht nur erlerntes Wissen,



Martina Rebien
ist wissenschaftliche
Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ im IAB.
martina.rebien@iab.de



Julia Moertel
ist wissenschaftliche
Hilfskraft
im Forschungsbereich
„Prognosen und Struktur-
analysen“ im IAB.
julia.moertel@iab.de

sondern ebenso Eigenschaften wie Arbeitsmotivation, Belastbarkeit, Selbstvertrauen oder Kommunikationsfähigkeit. Soft Skills können sich wie die beruflichen Fähigkeiten mit der Dauer der Arbeitslosigkeit verringern. Auch dieser Effekt bedeutet einen Nachteil bei der Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit.

In ähnlicher Weise könnten potenzielle Arbeitgeber Probleme bei der betrieblichen Integration befürchten, wenn ein Bewerber lange arbeitslos war. Personalverantwortliche nehmen an, dass Personen, „[...] die längere Zeit nicht oder außerhalb einer geregelten Tätigkeit und in klaren organisatorischen Bezügen arbeiten, für eine betriebliche Integration nur schwer oder gar nicht mehr geeignet sind und daher ein erhöhtes personalpolitisches Risiko darstellen.“ (Sehringer 1989:140). Zudem wird die Dauer der Arbeitslosigkeit oftmals als ein Bewertungskriterium für die Arbeitsmotivation herangezogen (Oberholzer-Gee 2006).

Da Personalentscheider die genannten Prozesse vor Augen haben, ist zu erwarten, dass sie in der Regel unter sonst gleichen Bedingungen Bewerber mit erst kurzer Arbeitslosigkeitsperiode den Langzeitar-

beitslosen vorziehen. Entsprechend würden sich die Chancen des Wiedereinstiegs von Langzeitarbeitslosen in reguläre Beschäftigung verringern (Bachmann/David 2009; Abrassart 2011). Wie stark sind jedoch die theoretisch zu erwartenden Effekte in der betrieblichen Einstellungspraxis?

■ Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Im Rahmen der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im vierten Quartal 2011 (vgl. Infokasten links unten) wurden Personalentscheider in Betrieben zunächst gefragt, ob sie generell bei ihren Stellenbesetzungen die Bewerbungen arbeitsloser Personen berücksichtigen (bzw. diese berücksichtigen würden, wenn welche vorlägen). Danach wurden sie gebeten, arbeitsrelevante Eigenschaften von Personen einzuschätzen, die bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung, also langzeitarbeitslos, waren. Die Teilnehmer an der Erhebung gaben anschließend an, ob diese Einschätzungen auf Erfahrungen in ihrem Betrieb beruhen.

Da es sich hier um Befragungsdaten handelt, müssen gerade bei diesem Thema einige methodische Aspekte bedacht werden. Es besteht die Gefahr, dass die Angaben der Befragten durch „sozial erwünschte“ Antworten verzerrt sein könnten. Möglicherweise befürchten gerade solche Betriebe, die Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess nicht berücksichtigen oder noch keine Erfahrungen mit dieser Personengruppe gesammelt haben, dass sie als „diskriminierend“ wahrgenommen werden. Dies könnte sie veranlassen, die arbeitsrelevanten Eigenschaften der Langzeitarbeitslosen positiver zu bewerten, um diesem Image entgegenzuwirken.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass es sich hier um Einschätzungen handelt, die ein eher allgemeines, auf durchschnittliche Erwartungen bezogenes Bild der betrieblichen Wahrnehmung zeichnen. Die folgenden Ergebnisse müssen deshalb mit gebotener Vorsicht interpretiert werden. Sie lassen zudem keine kausalen Schlussfolgerungen zu.

■ Welche Chancen haben arbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess?

Im vierten Quartal 2011 war rund ein Drittel der deutschen Betriebe bei der Suche nach neuen Mitarbeitern bereit, die Bewerbungen Langzeitarbeitsloser zu berücksichtigen (vgl. Abbildung 1). Etwa

i

Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt und erlaubt als einzige Erhebung Aussagen zum Gesamtbestand an offenen Stellen in Deutschland. Im Jahr 2011 haben sich daran über 15.000 Betriebe und Verwaltungen (im Folgenden als Betriebe bezeichnet) beteiligt. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Für die Auswertungen werden die Befragungsergebnisse der teilnehmenden Betriebe auf die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

Im vierten Quartal 2011 wurden die teilnehmenden Betriebe – zusätzlich zur regelmäßigen Standarderhebung – dazu befragt, ob sie im Einstellungsprozess arbeitslose Bewerber im Allgemeinen und Langzeitarbeitslose im Besonderen berücksichtigen und wie sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften der Letzteren bewerten. Die Fragen wurden wie folgt formuliert:

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

■ „Bitte schätzen Sie die folgenden arbeitsrelevanten Eigenschaften von Personen ein, die länger als ein Jahr arbeitslos sind (Langzeitarbeitslose). Wenn es Ihnen nicht möglich ist, eine Einschätzung abzugeben, kreuzen Sie bitte ‚Weiß nicht‘ an. Bitte vergeben Sie für Ihre Einschätzung eine Note zwischen 1 = sehr gut und 6 = sehr schlecht.“ (Die zu beurteilenden Eigenschaften umfassten Belastbarkeit, fachliche Qualifikation, Arbeitsmotivation, Selbstbewusstsein, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Flexibilität.)

■ „Beruhen Ihre Einschätzungen auf Erfahrungen in Ihrem Betrieb/in Ihrer Verwaltungsstelle?“

Die hier vorgestellten Ergebnisse wurden auf Grundlage dieser drei Fragestellungen ermittelt. Weitere Informationen zur EGS finden sich unter: <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>.

jeder vierte Betrieb würde einem arbeitslosen Bewerber nur dann eine Chance geben, wenn dieser nur wenige Monate arbeitslos war. Hinzu kommen 16 Prozent der Betriebe, die auch Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von bis zu einem Jahr einstellen würden. Knapp jeder sechste Betrieb gibt an, arbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess gar nicht in Betracht zu ziehen.

Auch wenn mit insgesamt 55 Prozent ein recht hoher Anteil von Betrieben langzeitarbeitslose Bewerber unberücksichtigt lässt, kann nicht ohne Weiteres unterstellt werden, dass dies auf prinzipiellen Vorurteilen der Personalentscheider gegenüber Langzeitarbeitslosen beruht. Die Gründe, weshalb Langzeitarbeitslose im betrieblichen Einstellungsprozess keine Chance erhalten, können vielfältig sein. Interessant erscheint, danach zu differenzieren, ob in diesen Betrieben zuvor negative Erfahrungen mit Personen gemacht wurden, die aus Langzeitarbeitslosigkeit heraus rekrutiert wurden oder rekrutiert werden sollten. Möglicherweise sind die Verantwortlichen aufgrund solcher negativer Erfahrungen nicht mehr bereit, langzeitarbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess in Betracht zu ziehen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass die angebotenen Stellen dem Profil dieser Personengruppe nicht entsprechen. Dies könnte dazu führen, dass Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen nachrangig behandelt oder gänzlich ignoriert werden – insbesondere, wenn bereits eine große Zahl von anderen Bewerbungen vorliegt.

Es erscheint aufschlussreich, inwieweit die betrieblichen Beurteilungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser auf Erfahrungen im Betrieb beruhen. Insgesamt geben etwa 40 Prozent der Befragten an, dass sie in ihrem Betrieb bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt haben. 46 Prozent haben selbst noch keine Erfahrungen gemacht und die übrigen 14 Prozent geben darüber keine Auskunft.

Abbildung 2 zeigt deutlich, dass man in Betrieben, in denen bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt wurden, eher geneigt ist, diese auch im Rekrutierungsprozess zu berücksichtigen. Personalentscheider in diesen Betrieben bewerten langzeitarbeitslose Bewerber offenbar positiver als solche, die noch keine Erfahrungen mit dieser Personengruppe gemacht haben. Dieser Befund passt zu dem Ergebnis, dass Betriebe ohne eigene Erfahrung auch insgesamt weniger bereit sind, Arbeitslose überhaupt im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. Es ist aber ebenso zu erkennen, dass ein

Drittel der Betriebe ohne bisherige Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen diese dennoch berücksichtigen würde.

Im Folgenden wird untersucht, wie potenzielle Arbeitgeber die arbeitsrelevanten Eigenschaften langzeitarbeitsloser Personen beurteilen. Dabei werden Unterschiede in der Bewertung danach differenziert dargestellt, ob

■ Bewerbungen Langzeitarbeitsloser berücksichtigt werden,

■ Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht wurden,

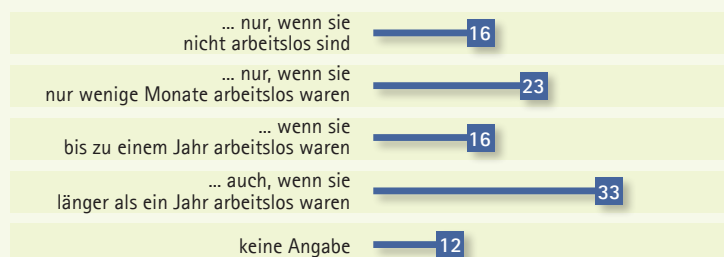
oder ob dies jeweils nicht der Fall ist.

Abbildung 1

Chancen von arbeitslosen Bewerbern im Einstellungsprozess

IV. Quartal 2011, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

Bewerber werden berücksichtigt, ...



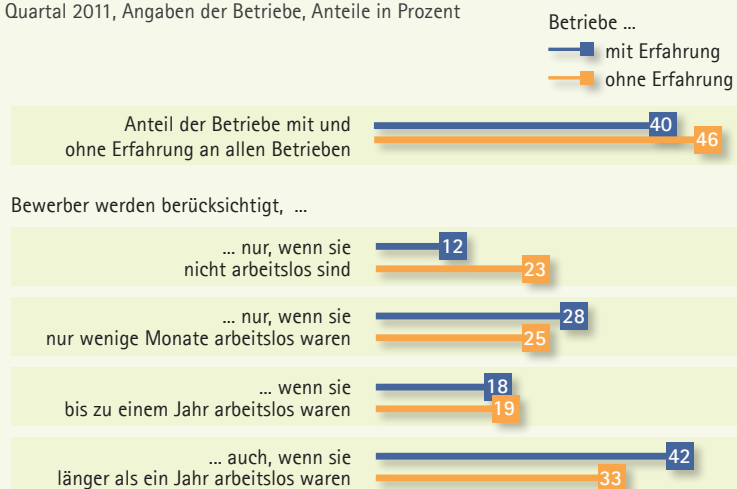
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

Abbildung 2

Chancen von arbeitslosen Bewerbern im Einstellungsprozess bei Betrieben mit und ohne Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen

IV. Quartal 2011, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent



Differenz zu 100 Prozent = „keine Angabe“.

Lesebeispiel: Von den Betrieben, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben, sind 42 Prozent bereit, diese Personen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

■ Einschätzungen von Betrieben, die Langzeitarbeitslose berücksichtigen bzw. dies nicht tun

Im vierten Quartal 2011 wurden die befragten Betriebe gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften von Personen einzuschätzen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos waren. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) und bezog sich auf die Kriterien Belastbarkeit, fachliche Qualifikation, Arbeitsmotivation, Selbstbewusstsein, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Zu-

verlässigkeit und Flexibilität der langzeitarbeitslosen Bewerber (vgl. Infokasten auf Seite 2).

Betriebe, in denen Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess berücksichtigt werden, beurteilen diese in der Tendenz besser als Betriebe, in denen das nicht der Fall ist (vgl. Abbildung 3). Allerdings geben knapp 60 Prozent der Letzteren an, dass sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften dieser Personen nicht einschätzen können. In der ersten Gruppe von Betrieben liegt dieser Anteil hingegen bei gut 40 Prozent. Im Folgenden werden die Anteile in den jeweiligen Kategorien nur für diejenigen Betriebe diskutiert, die ein Urteil zu den arbeitsrelevanten Eigenschaften der Langzeitarbeitslosen abgegeben haben.

Die Arbeitsmotivation und die Zuverlässigkeit werden am häufigsten in die Kategorie „sehr gut/gut“ eingestuft: Etwa die Hälfte der befragten Betriebe, die Langzeitarbeitslose bei der Einstellung berücksichtigt, antwortete entsprechend. Immerhin auch jeder dritte Betrieb, der Langzeitarbeitslose bei der Rekrutierung außer Acht lässt, folgt dieser positiven Einschätzung.

Die Unterschiede in den Bewertungen der Betriebe mit und ohne Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen bei der Rekrutierung sind durchweg statistisch signifikant. Am größten ist die Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen bei der Beurteilung der eben genannten Eigenschaften Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit: Die Differenz bei der Kategorie „sehr gut/gut“ beträgt hier rund 20 Prozentpunkte.

Spiegelbildlich zu den bisher besprochenen Ergebnissen werden Langzeitarbeitslose in die Kategorie „mangelhaft/sehr schlecht“ bezüglich aller Eigenschaften häufiger von denjenigen Betrieben eingeordnet, welche diese Personengruppe bei der Rekrutierung unberücksichtigt lassen.

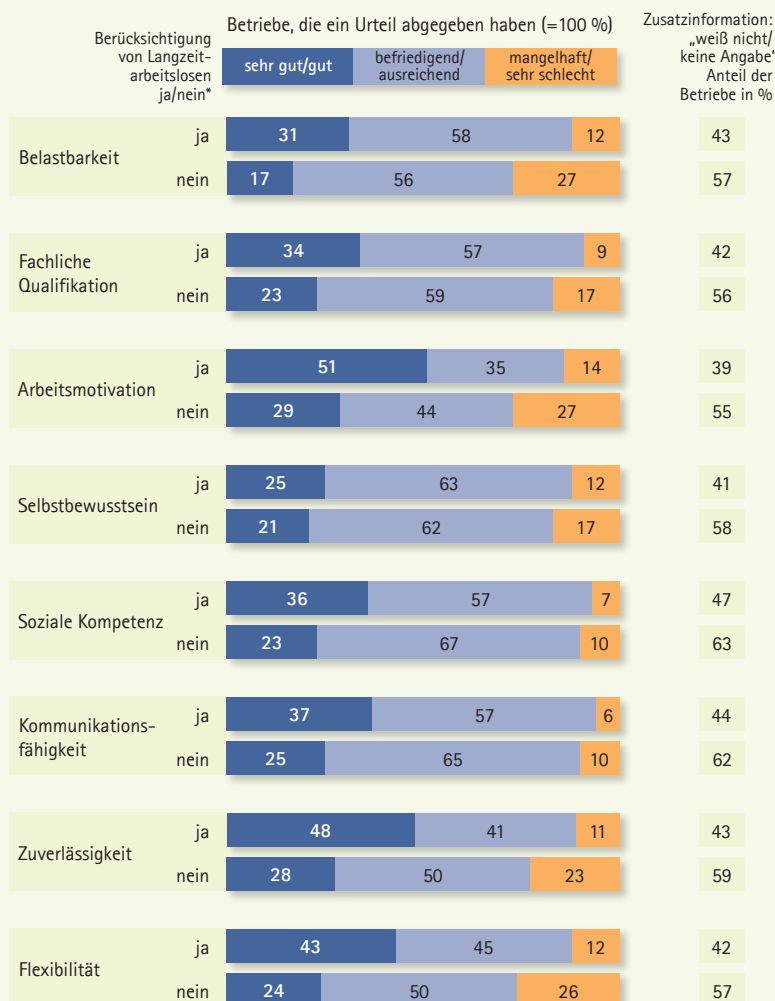
■ Einschätzungen von Betrieben mit und ohne Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen

Nun stellt sich die Frage, ob die Einschätzung der Betriebe, die nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen, mit Erfahrungen im eigenen Betrieb zusammenhängt. Im Folgenden werden deshalb zunächst die Unterschiede in den Bewertungen zwischen Betrieben untersucht, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben und solchen, die noch keine Erfahrungen gemacht haben. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 3

Arbeitsrelevante Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen im Urteil von Betrieben, die solche Bewerber berücksichtigen, im Vergleich zu Betrieben, die dies nicht tun

IV. Quartal 2011, Anteile in Prozent



* ja = Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber bei der Personalsuche berücksichtigen
nein = Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber bei der Personalsuche nicht berücksichtigen

Anmerkungen: Die Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen wurden anhand des Z-Tests auf Signifikanz geprüft. Für jede Bewertung unterscheiden sich die Anteile signifikant auf dem 5 %-Niveau. Abweichungen zu 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

Hier werden wieder nur die Betriebe betrachtet, die eine Einschätzung zu den arbeitsrelevanten Eigenschaften der Langzeitarbeitslosen abgegeben haben. Insgesamt wird deutlich, dass die Betriebe ohne Erfahrung die mittleren Noten „befriedigend/ausreichend“ besonders häufig vergeben. Sowohl „sehr gut/gut“ als auch „mangelhaft/schlecht“ wurden von diesen Betrieben seltener genannt als von den Betrieben, die über eigene Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen verfügen.

Im Einzelnen werden sowohl von den Betrieben mit eigenen Erfahrungen als auch von solchen ohne Erfahrung die Arbeitsmotivation und die Zuverlässigkeit hier ebenfalls am häufigsten als sehr gut oder gut bewertet.

Der Anteil negativer Beurteilungen ist bei Betrieben, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, in der Tendenz höher, bleibt aber auch dort eher gering. Vor allem in den Bereichen Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz geben höchstens 10 Prozent der Betriebe ein dezidiert negatives Urteil ab. Von rund einem Viertel dieser Betriebe werden deren Flexibilität, Arbeitsmotivation, Belastbarkeit und Zuverlässigkeit als nicht ausreichend bewertet.

Bei den Betrieben, die keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen haben, diese aber dennoch beurteilen, sind die Anteile negativer Bewertungen in fast allen Kategorien niedriger; nur das Selbstbewusstsein Langzeitarbeitsloser wird von Betrieben ohne Erfahrung häufiger als mangelhaft oder sehr schlecht erachtet.

Einen sehr deutlichen Unterschied in den Bewertungen findet man, wenn man Betriebe, die nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen und keine Erfahrungen gemacht haben, mit denen vergleicht, die bereits Erfahrungen gemacht haben, unabhängig davon, ob diese bereit sind, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen (vgl. **Abbildung 5** auf Seite 6). Hier könnten sich Hinweise auf Informationsdefizite bei den Betrieben ohne Erfahrungen verbergen, die für die Beurteilung ausschlaggebend sind.

Es zeigt sich, dass Betriebe, die bereits Erfahrungen haben, Langzeitarbeitslose signifikant häufiger in die beste Kategorie einordnen. Dies trifft vor allem bei der Bewertung der Zuverlässigkeit und der Arbeitsmotivation von Langzeitarbeitslosen zu. Bei den schlechtesten Einschätzungen „mangelhaft/sehr schlecht“ bestehen jedoch zum größten Teil kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen.

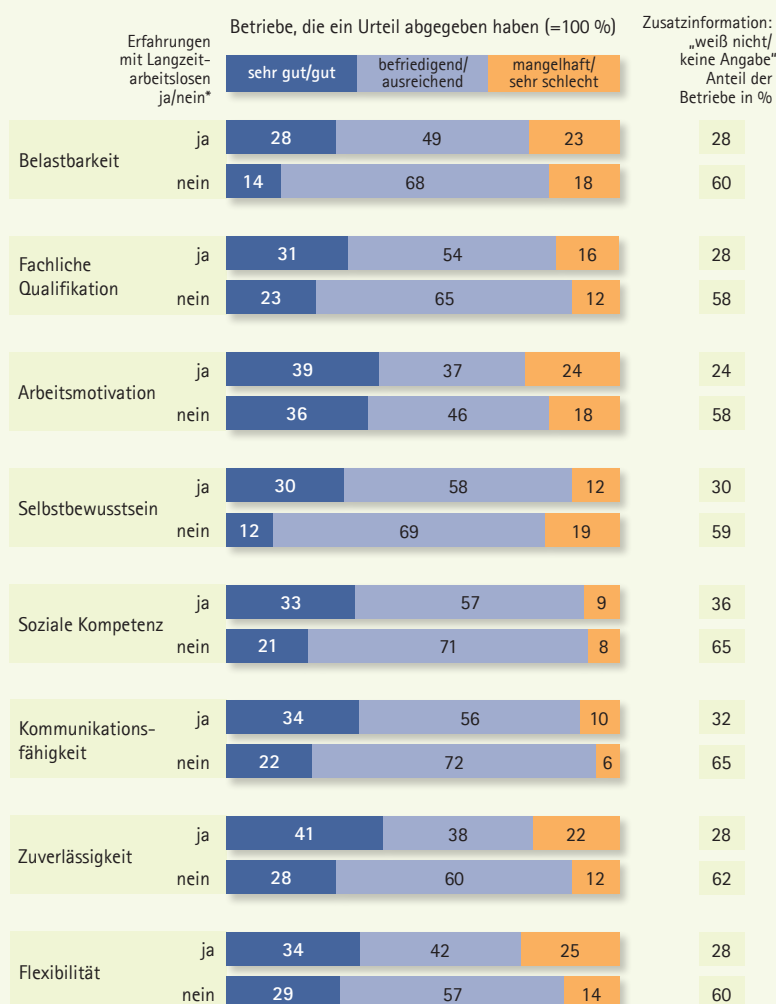
■ Einschätzungen von Langzeitarbeitslosen bei weiteren Betriebsgruppen

Abschließend lohnt sich ein genauerer Blick auf Betriebe, die Langzeitarbeitslose im Rekrutierungsprozess nicht berücksichtigen bzw. (bei vorliegenden Bewerbungen) nicht berücksichtigen würden. Hierunter befinden sich sowohl Betriebe, die bereits Erfahrungen mit dieser Personengruppe gemacht haben, als auch solche, die noch keine entsprechenden Erfahrungen hatten.

Abbildung 4

Arbeitsrelevante Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen im Urteil von Betrieben mit und ohne Erfahrungen mit solchen Personen

IV. Quartal 2011, Anteile in Prozent



* ja = Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben
nein = Betriebe, die noch keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben

Anmerkungen: Die Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen wurden anhand des Z-Tests auf Signifikanz geprüft. Für jede Bewertung unterscheiden sich die Anteile signifikant auf dem 5 %-Niveau. Abweichungen zu 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

Zunächst ist interessant, dass 35 Prozent der Betriebe ohne eigene Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen grundsätzlich nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose bei Stellenbesetzungen in Betracht zu ziehen (vgl. Abbildung 6).

Im Folgenden wird überprüft, welche Einschätzungen Betriebe abgeben, die bereits Erfahrungen gesammelt haben und die Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen im Stellenbesetzungsprozess nicht berücksichtigen. Verglichen werden sie mit solchen Betrieben, die ebenfalls Erfahrungen gemacht haben und bereit sind, den Bewerbungen Langzeitarbeits-

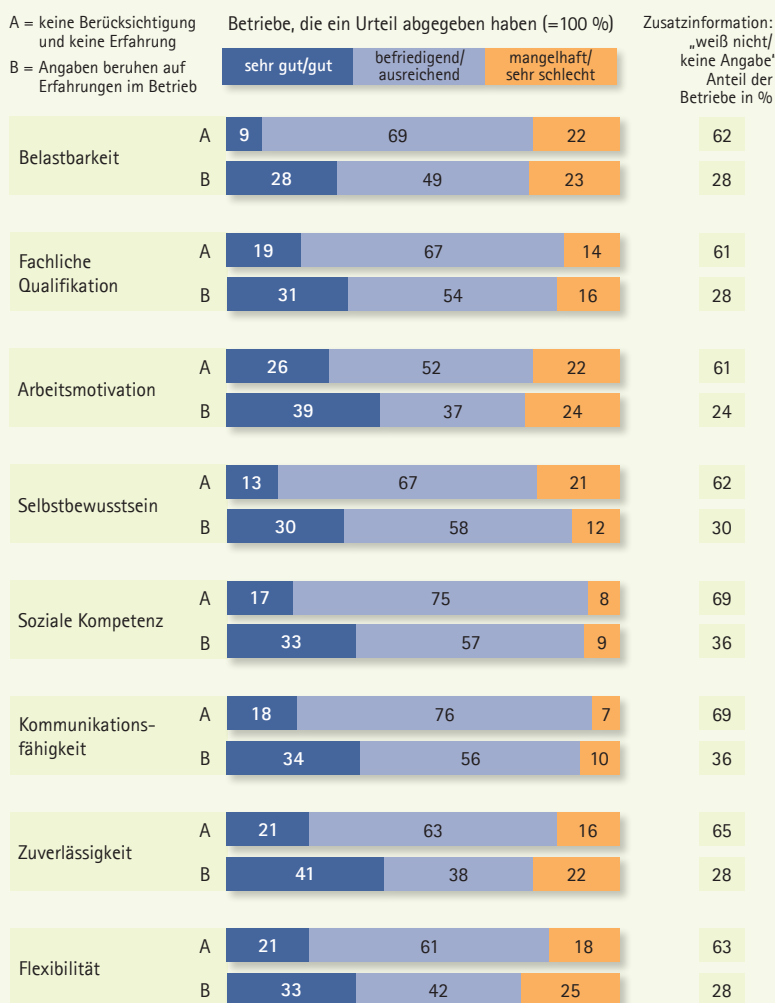
loser bei der Rekrutierung eine Chance zu geben. Um die Unterschiede in der Beurteilung zu testen, wird der Mann-Whitney-Test angewandt (vgl. Infokasten auf Seite 7). Er ermöglicht es, die Differenzen zwischen den beiden Gruppen in Hinblick auf deren statistische Signifikanz zu bewerten.

Vergleicht man nun diese Betriebe mit Erfahrungen danach, ob sie Langzeitarbeitslose im Rekrutierungsprozess berücksichtigen oder nicht, so zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Bewertung. Die Betriebe, die mit ihrer Erfahrung Langzeitarbeitslose berücksichtigen, beurteilen sie in allen Eigenschaften signifikant besser (vgl. Tabelle 1). Hier könnte vermutet werden, dass die Gruppe, die Langzeitarbeitslose nicht berücksichtigt, zuvor schlechte Erfahrungen gesammelt hat.

Abbildung 5

Arbeitsrelevante Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen im Urteil von Betrieben, die keine Erfahrung haben und Langzeitarbeitslose nicht berücksichtigen, im Vergleich zu Betrieben mit Erfahrung, unabhängig davon, ob sie Langzeitarbeitslose berücksichtigen oder nicht

IV. Quartal 2011, Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen wurden anhand des Z-Tests auf Signifikanz geprüft. Für jede Bewertung unterscheiden sich die Anteile signifikant auf dem 5 %-Niveau. Abweichungen zu 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

Fazit

Personalentscheider, die bereit sind, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, beurteilen diese Personen in der Tendenz besser als solche, die langzeitarbeitslose Bewerber nicht berücksichtigen. Es zeigt sich aber auch, dass mehr als die Hälfte der Letzteren zu den arbeitsrelevanten Eigenschaften dieser Personen keine Aussage machen kann oder möchte.

Die Gründe dafür, dass ein Betrieb nicht bereit ist, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, können sehr vielfältig sein: Es ist denkbar, dass das Profil der zu besetzenden Stelle nicht dem des Langzeitarbeitslosen entspricht. Tatsächlich weisen viele Arbeitslose und Langzeitarbeitslose lediglich ein geringes Qualifikationsniveau auf (Weber/Weber 2013). Hinzu kommt, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit auch das Humankapital der Betroffenen sinken kann. Es könnte also sein, dass Betriebe deshalb nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, weil deren Kompetenzen für eine bestimmte Position nicht ausreichen. Dies gilt auch dann, wenn diese Betriebe Langzeitarbeitslosen eine ausreichende Arbeitsmotivation und Flexibilität attestieren. Oder der Betrieb verfügt bereits über viele Bewerbungen, beispielsweise von Berufswechslern oder Absolventen, und behandelt dann die Bewerbungen der Langzeitarbeitslosen nachrangig.

Ein ähnliches Bild findet man auch, wenn Betriebe mit und ohne Erfahrungen hinsichtlich ihrer Einschätzung Langzeitarbeitsloser verglichen werden. Hier bewerten Erstere die arbeitsrelevanten Eigen-

schaften zwar differenzierter als die Vergleichsgruppe, in der Tendenz jedoch positiv. Dabei wird deutlich, dass Betriebe mit Erfahrungen in ihrem Urteil über Langzeitarbeitslose differenziert, aber nicht negativ sind – und Betriebe ohne Erfahrungen sich mit einer Einschätzung insgesamt sehr zurückhalten. Bei den Letzteren könnte dies auch auf ein Informationsproblem hindeuten.

Betriebe, die bereits Erfahrungen gesammelt haben und Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess berücksichtigen, bewerten diese Personen deutlich positiver als Betriebe mit Erfahrungen, die dazu nicht bereit sind. Hier kann angenommen werden, dass diese Betriebe zuvor schlechte Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben und diese Personengruppe deshalb nicht mehr in Betracht ziehen.

Trotz der insgesamt positiven Bewertung der arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen sind 16 Prozent der Personalentscheider in deutschen Betrieben grundsätzlich nicht bereit, arbeitslose Personen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. Jeder dritte Betrieb ist prinzipiell gewillt, auch Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben.

Durch Fördermaßnahmen lassen sich die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser verbessern. Ein gutes Coaching oder Fallmanagement, aber auch geeignete Tätigkeiten in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen mit Qualifizierung sind hier beispielsweise geeignete Instrumente. Bei Personen, die dem Arbeitsmarkt lange fern waren, können in diesem Rahmen arbeitsrelevante Soft Skills wie Flexibilität oder das Selbstbewusstsein gesteigert werden.

Literatur

- Abrassart, Aurélien (2011): Cognitive skills matter. The employment disadvantage of the low-educated in international comparison, Reconciling Work and Welfare in Europe, Working Paper 4.
- Bachmann, Ronald; David, Peggy (2009): The importance of two-sided heterogeneity for the cyclical dynamics of labour market dynamics. Ruhr Graduate School in Economics, Ruhr Economic Papers 124.
- Oberholzer-Gee, Felix (2006): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. In: Journal of Economic Behavior/Organization 65, 30–40.
- Sehringer, Roswitha (1989): Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2013): Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. [IAB-Kurzbericht Nr. 4](#), Nürnberg.

Abbildung 6

Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess nicht berücksichtigen, nach ihrer Erfahrung mit solchen Personen

IV. Quartal 2011, Angaben der Betriebe, Anteile jeweils an allen Betrieben in Prozent



Lesebeispiel: Fünf Prozent aller deutschen Betriebe haben bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht und berücksichtigen Bewerber nur dann, wenn sie nicht arbeitslos sind. Letzteres gilt auch für zwölf Prozent aller Betriebe, obwohl sie keine eigenen Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben.

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

Tabelle 1

Arbeitsrelevante Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen im Urteil von Betrieben, die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen haben

Betriebe, die Langzeitarbeitslose nicht berücksichtigen im Vergleich zu Betrieben, die sie berücksichtigen; gruppierter Median der Bewertungen auf einer Skala von 1 bis 6

	Betriebe die Langzeitarbeitslose nicht berücksichtigen	Betriebe die Langzeitarbeitslose berücksichtigen	Signifikanz im Mann-Whitney-Test
Belastbarkeit	3,69	3,09	0,000 ***
Fachliche Qualifikation	3,30	2,95	0,000 ***
Arbeitsmotivation	3,50	2,62	0,000 ***
Selbstbewusstsein	3,33	3,19	0,000 ***
Soziale Kompetenz	3,19	2,83	0,000 ***
Kommunikationsfähigkeit	3,16	2,87	0,000 ***
Zuverlässigkeit	3,29	2,59	0,000 ***
Flexibilität	3,63	2,92	0,000 ***

*** signifikant auf dem 1%-Niveau

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2011.

© IAB

i

Methodische Hinweise (Mann-Whitney-Test)

Der Mann-Whitney-Test (U-Test) prüft die Unterschiede zweier Stichproben (Betriebe, die Langzeitarbeitslose berücksichtigen oder dies nicht tun) hinsichtlich der zentralen Tendenz der Verteilungen von bestimmten Variablen (hier: Belastbarkeit, fachliche Qualifikation etc.). Er wird unter anderem eingesetzt, wenn die zu untersuchenden Variablen ein ordinales Skalenniveau aufweisen, wie es hier der Fall ist (Skala von 1 = sehr gut bis 6 = sehr schlecht).

Für den Test werden Rangplätze der Ausprägungen zugrunde gelegt, was bedeutet, dass die Werte der Variablen für jede der zwei Betriebsgruppen in aufsteigender Reihenfolge sortiert werden. Daraus ergibt sich die Ermittlung des mittleren Ranges für jede Gruppe. Aus dieser Reihenfolge werden dann Testvariablen generiert, indem überprüft wird, wie viele Messwerte der ersten Gruppe (Betriebe, die berücksichtigen) vor den Messwerten der zweiten Gruppe (Betriebe, die nicht berücksichtigen) liegen und wie viele dahinter. Mit dem Test kann nun geprüft werden, ob sich die Verteilung der Werte zu den Einschätzungen von Langzeitarbeitslosen um den jeweiligen mittleren Rang in beiden Gruppen signifikant unterscheidet.

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 9, Mai 2013 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg
■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Druck: Vormal's Manz'sche Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte:
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X