

Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe Fit genug für den Arbeitsmarkt?

Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit ist in den vergangenen fünf Jahren ins Stocken geraten. Dennoch sind nicht wenige Betriebe prinzipiell bereit, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess eine Chance zu geben – vor allem dann, wenn sie aufgrund einer Empfehlung in den Betrieb vermittelt würden. Die betriebliche Einschätzung arbeitsrelevanter Eigenschaften dieser Personen zeigt zudem, dass Langzeitarbeitslose zum Teil gute Voraussetzungen mitbringen.



In den Jahren von 2006 bis 2011 ging die Zahl der Langzeitarbeitslosen deutlich von knapp 1,8 auf gut eine Million zurück. Seither ist der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit jedoch praktisch zum Stillstand gekommen. Die Langzeitarbeitslosen von heute haben demnach größere Probleme, wieder in Arbeit zu kommen, als diejenigen, die vor zehn Jahren arbeitslos waren. Die Gründe dafür sind vielfältig.

Die lange Dauer der Arbeitslosigkeit geht einher mit dem Verlust spezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse, die zuvor erworben wurden. Langzeitarbeitslose haben zudem nicht die Möglichkeit, mit neuen technischen Entwicklungen mitzuhalten, eben weil sie nicht mehr am Erwerbsleben teilnehmen. Zudem befürchten viele Betriebe, dass sich Langzeitarbeitslose mit der Rückkehr ins Berufsleben schwertun, da sie mit der fehlenden Routine des Arbeitsalltags möglicherweise auch an Teamfähigkeit und anderen arbeitsrelevanten sozialen Kompetenzen eingebüßt haben. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber die Dauer der Arbeitslosigkeit mitunter als einen Hinweis auf mangelnde Arbeitsmotivation werten. Zu diesem Ergebnis gelangt Felix Oberholzer-Gee in einer 2008 erschienenen Studie.

Neben den Problemen, die sich aus dem Verlust arbeitsrelevanter Fähigkeiten ergeben, spielt demnach ebenfalls eine wichtige Rolle, wie Arbeitgeber die Fähigkeiten von Langzeitarbeitslosen einschätzen. Damit stellt sich die Frage, wie viele Arbeitgeber prinzipiell bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen, und wie sie deren arbeitsrelevante Eigenschaften beurteilen. Außerdem ist zu fragen, unter welchen Bedingungen Betriebe dennoch bereit wären, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, die sie ansonsten nicht in Betracht gezogen hätten.

Bis zu 42 Prozent der Betriebe würden Langzeitarbeitslosen eine Chance geben

Aus einer Befragung von Personalverantwortlichen in Deutschland im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 2015 (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 25) geht hervor, dass bis zu 42 Prozent bereit wären, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 1). Etwa die Hälfte der Betriebe würde

hingegen nur Bewerber berücksichtigen, die nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren. Dies bedeutet nicht, dass die Betriebe tatsächlich Arbeitslose oder gar Langzeitarbeitslose einstellen würden, sondern nur, dass sie grundsätzlich bereit wären, deren Bewerbungen zu sichten und nicht sofort auszusortieren.

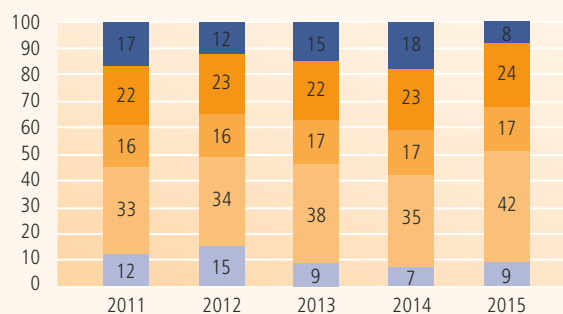
Auch wenn die in den letzten Jahren eher verhaltene Bereitschaft der Arbeitgeber zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber zuletzt etwas gewachsen zu sein scheint, schlägt sich dies nicht in den tatsächlichen Neueinstellungen nieder: Während im Jahr 2015 vier Prozent aller Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf zuvor Langzeitarbeitslose entfielen, waren es im Jahr 2011 noch acht Prozent.

Größere Betriebe zeigen generell eine etwas höhere Bereitschaft, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, als kleinere. Während etwa 40 Prozent der Kleinbetriebe mit einem bis neun Beschäf-

Abbildung 1

Berücksichtigung von Bewerbern im Einstellungsprozess nach Dauer der Arbeitslosigkeit

Anteile an allen Betrieben in Prozent



Bewerber werden berücksichtigt ...

- ... nur, wenn sie nicht arbeitslos sind
- ... auch, wenn sie nur wenige Monate arbeitslos waren
- ... auch, wenn sie bis zu einem Jahr arbeitslos waren
- ... auch, wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos waren
- keine Angabe



tigten Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen, sind es bei großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 65 Prozent. Dies bedeutet jedoch nicht, dass kleine Betriebe grundsätzlich stärkere Vorurteile gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern hegen als Großbetriebe. Vielmehr sind die Anforderungen an die einzelnen Beschäftigten in kleinen Betrieben möglicherweise komplexer als in den großen, stärker arbeitsteilig organisierten Betrieben. Zudem dürften gerade sehr kleine Betriebe mitunter gar nicht die personellen Kapazitäten haben, um Langzeitarbeitslose einzuarbeiten, während größere Betriebe diese Aufgabe leichter auf mehrere Personen verteilen können.

Betriebe schätzen arbeitsrelevante Eigenschaften unterschiedlich ein

Um ein genaueres Bild davon zu gewinnen, wie Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber einschätzen, wurden die befragten Betriebe gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einzuschätzen. Neben der beruflichen Qualifikation wurden dabei auch sogenannte „Soft Skills“ wie Belastbarkeit, Sozialkompetenz, Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit abgefragt. In einem ersten Schritt wurde danach unterschieden, ob die Betriebe bereits zuvor Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt hatten oder nicht (vgl. Abbildung 2 auf Seite 21). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass bis zu 90 Prozent der Betriebe, die bislang keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen hatten, auch keine Angaben zu den arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Und auch bei den Betrieben mit entsprechenden Erfahrungen waren es bis zu 50 Prozent.

Es zeigt sich, dass die Einschätzung durch Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben, schlechter ausfällt als bei den Betrieben, die noch keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Dies trifft vor allem auf die Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit zu, wo mehr als die Hälfte der Betriebe ohne Erfahrung eine positive Wahrnehmung haben.

Zumindest ein Teil dieser Diskrepanz dürfte mit sozial erwünschtem Antwortverhalten erklärbar sein. Immerhin attestiert auch knapp die Hälfte der Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt haben, deren Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Andere arbeitsrelevante Eigenschaften werden hingegen deutlich schlechter eingeschätzt. So halten gerade einmal ein knappes Fünftel dieser Betriebe Langzeitarbeitslose für belastbar.

Vergleicht man nun solche Betriebe, die Langzeitarbeitslose tatsächlich als potenzielle Mitarbeiter in Betracht ziehen, mit jenen, die dies nicht tun, so zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede in den Einschätzungen

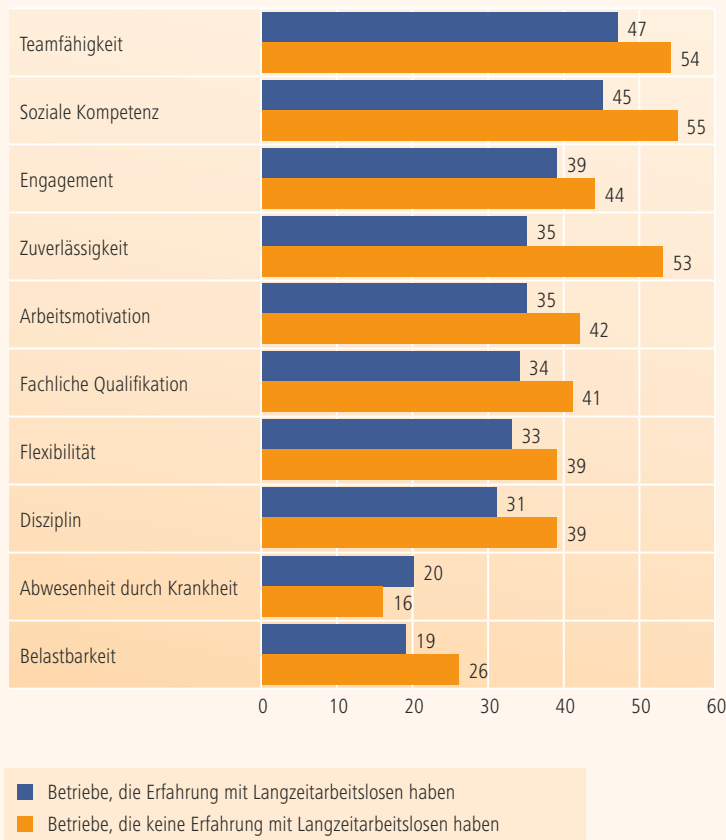
(vgl. Abbildung 3 auf Seite 22). Denn Erstere betrachtet die Eigenschaften Langzeiterwerbsloser durchgehend positiver als Letztere. Zu berücksichtigen ist allerdings auch hier, dass sich die überwiegende Mehrzahl der Betriebe einer Bewertung enthalten hat.

Während die Mehrheit der Betriebe, die Langzeitarbeitslose berücksichtigen, deren Arbeitsmotivation, Sozialkompetenz, Engagement und Zuverlässigkeit positiv bewerten, ist dies bei den anderen Betrieben nicht der Fall. Dieses Ergebnis leuchtet insofern ein, als Betriebe, die bereit sind, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, sicherlich auch deren Fähigkeiten besser bewerten.

Abbildung 2

Positive Einschätzungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen durch Betriebe mit bzw. ohne vorherige Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent

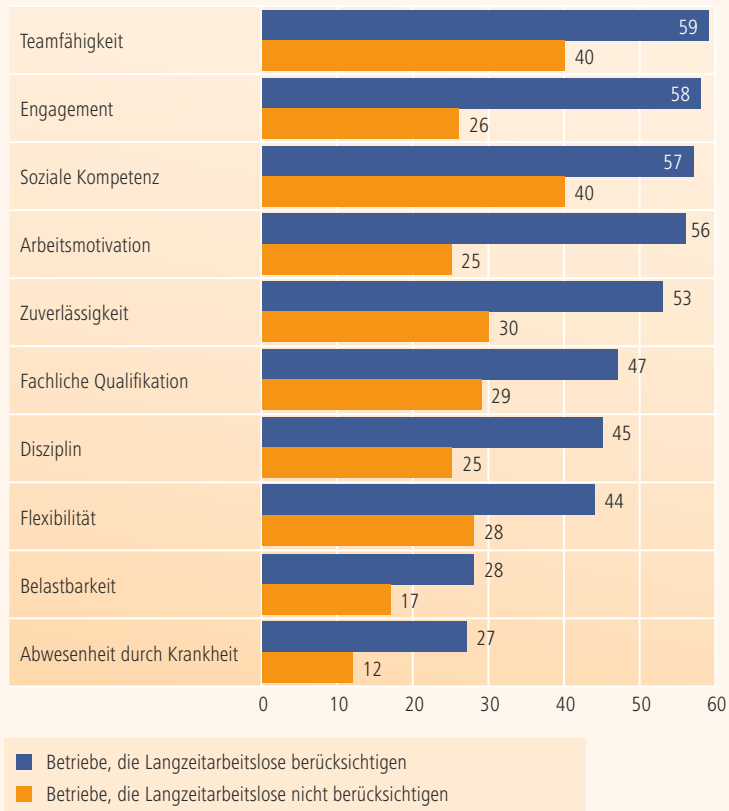


Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ wurden nicht berücksichtigt.

Abbildung 3

Positive Einschätzungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen durch Betriebe, die Langzeitarbeitslose im Bewerbungsverfahren berücksichtigen bzw. nicht berücksichtigen

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ wurden nicht berücksichtigt.

©IAB

Es gibt allerdings einen nicht geringen Teil von Betrieben, die Langzeitarbeitslose bisher nicht berücksichtigen (würden), aber dennoch positive Bewertungen abgeben, vor allem was „Soft Skills“ wie Sozialkompetenz und Teamfähigkeit betreffen.

In einer im Jahr 2013 vorgelegten Analyse haben Anne Müller und Martina Rebien für die Gruppe der Ein-Euro-Jobber gezeigt, dass es gerade deren „Soft Skills“ sind, die von den Betrieben geschätzt werden. Vor diesem Hintergrund bieten sich also durchaus Chancen, Betriebe zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu motivieren.

Persönliche Empfehlungen könnten die Einstellungschancen verbessern

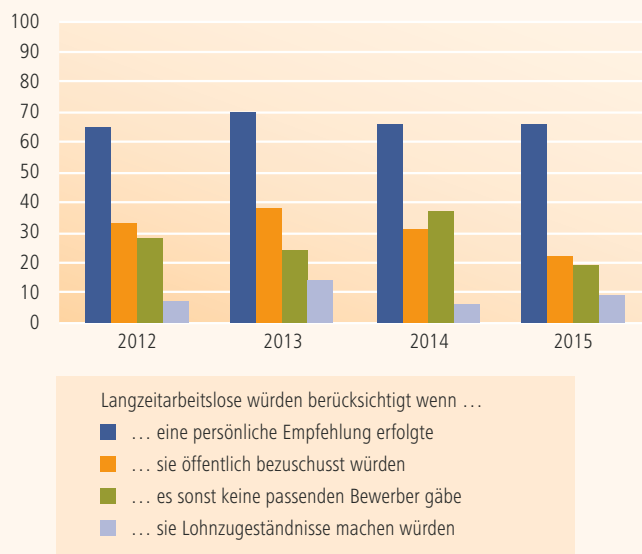
Damit stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Betriebe, die bisher keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigt haben, obwohl sie deren arbeitsrelevanten Eigenschaften insgesamt für gut befinden, bereit wären, ihr Einstellungsverhalten zu überdenken. So geben etwa zwei Drittel der Betriebe an, dass sie Langzeitarbeitslosen bei einer persönlichen Empfehlung eine Chance geben würden (vgl. Abbildung 4 auf Seite 23). Dies unterstreicht die Bedeutung sozialer Kontakte für



Abbildung 4

Unter welchen Bedingungen würden Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen? 2012 bis 2015

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 bis 2015. Betriebe, die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen und deren arbeitsrelevante Eigenschaften überwiegend mit „gut“ bewertet haben, Mehrfachnennungen möglich.



die Jobsuche und bestätigt vorliegende Befunde aus der IAB-Stellenerhebung.

Demgegenüber würden staatliche Zuschüsse nur eine Minderheit der Betriebe dazu bewegen, sich auch für langzeitarbeitslose Bewerber zu öffnen. Das Fehlen weiterer geeigneter Bewerber wäre mittlerweile nur noch für etwa jeden fünften Betrieb ein Grund, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess in Betracht zu ziehen.

Fazit

Nicht wenige Betriebe in Deutschland sind durchaus bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Allerdings führt dies nur ausnahmsweise dazu, dass diese tatsächlich eingestellt werden. Häufig dürfte das Profil der Person nicht den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entsprechen, da mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die zuvor erworbenen arbeitsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten

zunehmend entwertet werden. Es ist also denkbar, dass Betriebe die Bewerbungen Langzeitarbeitsloser auch dann nicht berücksichtigen, wenn diese aus Sicht der Betriebe zwar über „Soft Skills“ wie Motivation, Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit, aber nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.

Hier sollte die Arbeitsmarktpolitik ansetzen. So könnten Beschäftigung schaffende Maßnahmen mit Qualifizierungselementen verknüpft werden und dadurch sowohl die fachliche Qualifikation als auch arbeitsrelevante „Soft Skills“ der Betroffenen verbessern. Soziale Kontakte können zudem den Einstieg in Beschäftigung erleichtern. Da es jedoch Langzeitarbeitslosen vielfach gerade daran mangelt, könnte ein Ausbau von Maßnahmen, welche die informelle Kontaktaufnahme zu den Betrieben verbessern, beispielsweise über Mentoren, sinnvoll sein.

Daten und Methoden

Die IAB-Stellenerhebung wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt. Jährlich beteiligen sich an der Befragung zwischen 13.000 und 15.000 Betriebe und Verwaltungen. 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 und Verwaltungen auf die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

In den Befragungen der Jahre 2011 bis 2015 wurden die teilnehmenden Betriebe dazu befragt, ob sie im Einstellungsprozess arbeitslose Bewerberinnen und Bewerber im Allgemeinen und Langzeitarbeitslose im Besonderen berücksichtigen beziehungsweise berücksichtigen würden. Die Frage wurde wie folgt formuliert: „Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen die Bewerbungen arbeitsloser Personen, bzw. würden Sie diese berücksichtigen?“ Die Antwortausfälle auf diese Frage betragen in den Jahren 2011 bis 2015 zwischen fünf und zehn Prozent.

Im Jahr 2015 wurden die Betriebe gefragt, wie sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einschätzen. Die Frage wurde wie folgt formuliert:

„Bitte beurteilen Sie Langzeitarbeitslose, das heißt 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, Abwesenheit durch Krankheit und fachliche Qualifikation. Die Betriebe wurden gebeten, anzugeben, ob aus ihrer Sicht diese arbeitsrelevanten Eigenschaften als „gut“ oder „schlecht“ zu betrachten sind. Diese Fragen wurden von etwa der Hälfte der Betriebe beantwortet.

Um Betriebe mit und ohne Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen zu identifizieren, wurde die folgende Frage gestellt: „Beruhen Ihre Einschätzungen auf Erfahrungen, die Sie in den letzten 3 Jahren in Ihrem Betrieb/in Ihrer Verwaltungsstelle gemacht haben?“ Diese Frage wurde von rund 11.000 Betrieben im Jahr 2015 beantwortet, was einer Antwortausfallquote von etwa 16 Prozent entspricht.

Die hier vorgestellten Ergebnisse wurden auf Grundlage dieser drei Fragestellungen ermittelt.

Weitere Informationen zum verwendeten Datensatz finden sich unter: www.iab.de/stellenerhebung

Literatur

Müller, Anne; Rebien, Martina (2013): Zuverlässig, flexibel, motiviert? Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 59, H. 4, S. 477-492.

Oberholzer-Gee, Felix (2008): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. In: Journal of Economic Behavior und Organisation, Jg. 65, S. 30-40.

Die Autorin



Dr. Martina Rebien

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