

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

6|2020

## In aller Kürze

- Betriebe verfolgen unterschiedliche Wege der Personalrekrutierung, je nachdem ob sie eine Person nach Arbeitslosigkeit oder aus Beschäftigung heraus neu einstellen.
- Als relevanten Besetzungsweg für die Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person nennen die Betriebe besonders häufig die Vermittlung über die Arbeitsagenturen sowie persönliche Kontakte.
- Neueinstellungen nach Kurz- oder Langzeitarbeitslosigkeit gehen im Vergleich zu Einstellungen aus vorheriger Beschäftigung tendenziell mit kürzeren Beschäftigungsdauern und geringerer Entlohnung einher. Dahinter stehen unter anderem unterschiedliche Merkmale der Personen und der zu besetzenden Stellen.
- Erhalten zuvor kurzzeitarbeitslose Personen ihre Stelle über informelle Besetzungswege in Form sozialer Kontakte, verfügen sie durchschnittlich über stabilere Beschäftigungsverhältnisse, als wenn die Einstellung über die Vermittlung der Arbeitsagentur erfolgt.
- Finden Kurzzeitarbeitslose über Stellenbörsen im Internet oder private Arbeitsvermittler eine Stelle, erzielen sie im Schnitt höhere Einstiegsgehälter, als wenn sie über die Arbeitsagentur vermittelt werden. Eine höhere Entlohnung zeigt sich bei Langzeitarbeitslosen mit Bewerbungen über die Homepage des Betriebs.

## Personalrekrutierung von Beschäftigten, Kurz- und Langzeitarbeitslosen

# Unterschiede bei Besetzungswegen und Beschäftigungsqualität

von Laura Pohlan und Thomas Rothe

**Langzeitarbeitslose mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von einem Jahr oder mehr haben gegenüber Kurzzeitarbeitslosen und Personen, die aus einer Beschäftigung heraus eine neue Stelle suchen, deutlich geringere Beschäftigungschancen. Wir analysieren die betriebliche Perspektive dieser Beschäftigungsaufnahmen und untersuchen, inwiefern Betriebe langzeitarbeitslose Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen, welche Rekrutierungsstrategien Betriebe bei Einstellungen aus Arbeitslosigkeit und Beschäftigung verwenden und wie verschiedene Besetzungswege mit der Entlohnung und Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse zusammenhängen.**

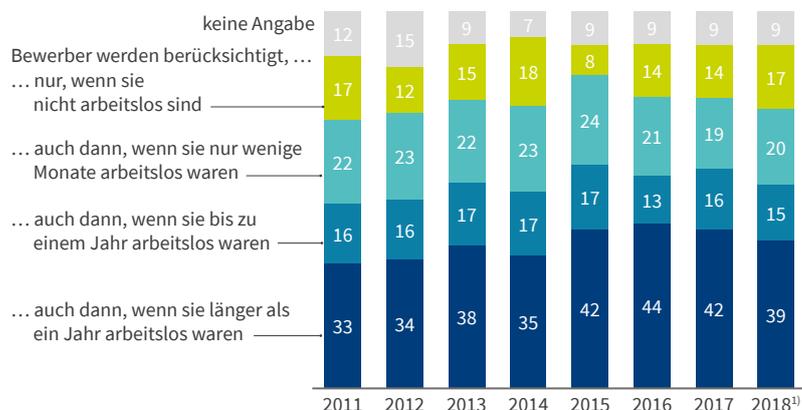
Die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland ist in der vergangenen Dekade massiv zurückgegangen, stagnierte einige Jahre auf einem Niveau von knapp

einer Million Personen und sank in den letzten Jahren noch einmal deutlich auf zuletzt 724.000 Personen im Januar 2020. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen lag 2019 nach eigenen Berechnungen auf Basis der Daten der BA (Bundesagentur für Arbeit 2019) bei durchschnittlich 32,1 Prozent.

Betriebe können längere Arbeitslosigkeit als ein Signal für geringere Produktivität interpretieren. Die Befragungsergebnisse der IAB-Stellenerhebung (vgl. Abbildung A1 auf Seite 2) zeigen, dass 2018 über die Hälfte der Betriebe angeben, bei der Personalauswahl keine langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen. Zwischen 2011 und 2016 ist der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich bereit sind, auch langzeitarbeitslose Personen einzustellen, von 33 auf 44 Prozent gestiegen. Obgleich die Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen

## Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer im Einstellungsprozess

2011 bis 2018, Anteile an allen Betrieben in Prozent



<sup>1)</sup> Vorläufiges Ergebnis für 2018

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2018 (hochgerechnet), Angaben der Betriebe (n = 12.000 bis 15.000), eigene Berechnungen. © IAB

Bewerberinnen und Bewerbern in den Jahren 2014, 2017 und 2018 etwas gesunken ist, scheint die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt tendenziell mit einer steigenden Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen einherzugehen. Insgesamt gibt es jedoch einen nennenswerten Anteil an Betrieben, die angeben, Arbeitslose nur dann zu berücksichtigen, wenn sie weniger als ein Jahr arbeitslos waren.

Im Zweifel ziehen Arbeitgeber Personen vor, die aktuell beschäftigt sind oder nur relativ kurz arbeitslos waren (Machin/Manning 1999). Denn Fertigkeiten und Kenntnisse können sich durch längere Arbeitslosigkeit und fehlende betriebliche Praxis verringern. Das hat mit der Entwertung des Humankapitals arbeitsloser Personen zu tun: Wissen geht verloren, wenn es nicht ständig angewendet wird. Auch andere Faktoren, wie fehlende Berufsausbildung, gesundheitliche Einschränkungen, ein höheres Alter, Betreuungsverpflichtungen oder spezifische Arbeitszeitwünsche können den Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung erschweren. Kumulieren sich diese Einschränkungen, kann die Beschäftigungschance nahe Null liegen (Beste/Trappmann 2016).

Trotz unterschiedlicher Einschränkungen gelingt es einem gewissen Teil der Langzeitarbeitslosen, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Dabei kommt sozialen Kontakten eine besondere Bedeutung zu (Brenzel et al. 2016; Dustmann et al.

2016; Hirsland et al. 2019; Krug et al. im Erscheinen). Möglicherweise ergibt sich bei Personen, die über persönliche Kontakte in einen Betrieb eintreten, eine längere betriebliche Verweildauer, da die bessere Anbindung zur neuen Arbeitsstelle zu einer höheren Zufriedenheit führt. Für Arbeitgeber können Netzwerkinformationen die Unsicherheiten über die Produktivität eines potenziellen Arbeitnehmers teilweise reduzieren, was eine höhere Beschäftigungsstabilität nach sich ziehen könnte.

Bisher liegen keine Untersuchungen vor, die den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Nutzung unterschiedlicher Wege der Personalsuche und der Beschäftigungsstabilität oder der Entlohnung von Langzeitarbeitslosen in den Blick nehmen. Dies ist aus mehreren Gründen von Interesse: Erstens entscheidet der betriebliche Rekrutierungsprozess maßgeblich darüber, welche Kandidaten mögliche Arbeitsmarkerträge, wie Arbeitsplatzstabilität, kontinuierliche Einkünfte sowie Aufstiegsoptionen realisieren können (Bills et al. 2017). Zweitens gelingt es Langzeitarbeitslosen im Bereich der Helfertätigkeiten durchaus, Jobs zu finden. Diese sind jedoch von verhältnismäßig kurzer Dauer und ein Rückfall in die Arbeitslosigkeit ist somit wahrscheinlicher (Bruckmeier/Hohmeyer 2018). Vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse, dass soziale Kontakte in vielen Fällen zur Einstellung verhelfen, stellt sich daher die Frage, inwiefern Einstellungen über informelle Suchkanäle mit einer höheren Beschäftigungsqualität einhergehen.

Anhand von Daten der IAB-Stellenerhebung, die mit Informationen aus dem Datensatz der Integrierten Erwerbsbiografien zusammengespielt wurden (vgl. Infobox 1 auf Seite 3), untersuchen wir, ob ein (signifikanter) Zusammenhang zwischen der betrieblichen Nutzung unterschiedlicher Such- und Besetzungswege und der Entlohnung und Beschäftigungsstabilität neu eingestellter, vormals lang- und kurzzeitarbeitsloser Personen besteht. Das besondere Augenmerk liegt dabei auf der Unterscheidung von informellen (sozialen Kontakten) und formellen (Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit, Inserate, Internet etc.) Such- und Besetzungswegen im Rekrutierungsprozess.

## Geringe Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme nach Langzeitarbeitslosigkeit

Die Wahrscheinlichkeit, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen, ist für Langzeitarbeitslose wesentlich geringer als für Kurzzeitarbeitslose. Je länger eine Person nicht mehr beschäftigt war, desto geringer sind die Beschäftigungschancen.

So lagen die Chancen einer Beschäftigungsaufnahme aus Langzeitarbeitslosigkeit im Jahr 2019 pro Monat bei durchschnittlich 1,4 Prozent, aus Kurzzeitarbeitslosigkeit dagegen bei 9,9 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, ist somit rund siebenmal höher als nach einer Langzeitarbeitslosigkeit, wie eigene Berechnungen auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigen.

Bei den wenigen Langzeitarbeitslosen, denen es gelingt, eine Beschäftigung aufzunehmen, dürfte es sich tendenziell um jüngere, gesündere, besser qualifizierte und hoch motivierte Personen handeln. Unter denjenigen Langzeitarbeitslosen, die weiterhin in Arbeitslosigkeit verblieben, stiegen die Arbeitslosigkeitsdauern in den letzten Jahren stetig, auf durchschnittlich 168 Wochen beziehungsweise 3 ¼ Jahre im Jahr 2018.

## Betriebliche Rekrutierungsstrategien

In der IAB-Stellenerhebung werden Betriebe (unter anderem) zum letzten Fall einer erfolgreichen Einstellung befragt. Außerdem werden die betrieblichen Einschätzungen zur Bewerberlage, zum Einstellungsprozess sowie zu den genutzten Suchwegen und dem schließlich erfolgreichen Weg der Stellenbesetzung erfasst. Die Befragungsergebnisse, die wir verwenden, geben Aufschluss darüber, ob die zuletzt eingestellte Person unmittelbar zu-

vor kurzzeit- oder langzeitarbeitslos oder in einem anderen Betrieb beschäftigt war.<sup>1</sup> Im Folgenden beschreiben wir die Such- und Besetzungswege, basierend auf Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (hochgerechnet).

Die Stichprobe umfasst 29.201 Personen, die in den Jahren 2011 bis 2015 neu eingestellt wurden.<sup>2</sup> Davon waren zwei Drittel (19.493 Personen) zuvor in einem anderen Betrieb beschäftigt, 27 Prozent (7.797 Personen) waren vorher kürzer als ein Jahr arbeitslos und 7 Prozent (1.911 Personen) länger als ein Jahr arbeitslos. Darauf aufbauend nutzen wir eine neuartige Datenverknüpfung der IAB-Stel-

1

### Die Datenbasis

Die IAB-Stellenerhebung ist eine Befragung von Betrieben und Verwaltungsstellen, die seit 1989 in Westdeutschland und seit 1992 in Ostdeutschland durchgeführt wird. In den Jahren 2011 bis 2015 haben sich jährlich etwa zwischen 12.000 und 15.000 Betriebe daran beteiligt, deren Angaben repräsentativ hochgerechnet und gewichtet werden. Ein Teil des Fragebogens thematisiert den letzten Fall einer sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung (ohne Ausbildungsverhältnisse, Minijobs, Entfristungen oder Vertragsverlängerungen, Entleihen von Zeit-/Leiharbeitern sowie öffentlich geförderte Beschäftigung (z. B. Ein-Euro-Jobs)). Damit werden unter anderem detaillierte Informationen zu den betrieblichen Rekrutierungsstrategien und zur Dauer der Personalsuche erhoben.

Die IAB-Stellenerhebung wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit einem beauftragten Erhebungsinstitut (derzeit Economix Research & Consulting) durchgeführt. Es handelt sich um die einzige Erhebung in Deutschland, die repräsentativ auf vierteljährlicher Basis die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs misst und jährlich detaillierte Informationen über den betrieblichen Rekrutierungsprozess erhebt.

Für die in diesem IAB-Kurzbericht dargestellten Analysen wurde die IAB-Stellenerhebung durch Informationen zur zuletzt eingestellten Person im Betrieb aus dem Datensatz der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) ergänzt (vgl. Lochner 2019). Die IEB vereinigen vollständige, historisierte und aufbereitete Prozessdaten unterschiedlicher Datenprodukte. Enthalten sind Datensätze der Beschäftigten-Historik (BeH), der Leistungsempfänger-Historik (LeH), der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG), der Maßnahme-Teilnahme-Historiken (MTH, XMTH) sowie der Arbeitssuchenden-Historiken (ASU/ XASU). Mithilfe der IEB lassen sich Erwerbsverläufe – bestehend aus Beschäftigungszeiten, Leistungsempfangszeiten, Arbeitslosen- und Arbeitssuchendenzeiten sowie Maßnahmeteilnahmen – detailliert nachzuvollziehen. Um die letzte Neueinstellung aus der IAB-Stellenerhebung in den IEB zu identifizieren, wird ein Algorithmus verwendet, der auf beobachtbaren Charakteristika (z. B. Einstellungsdatum, Geschlecht und Alter) der letzten Neueinstellung beruht. Die passgenaue Zuordnung der administrativen Individualdaten zu den betrieblichen Angaben aus der IAB-Stellenerhebung gelingt bei etwa 59 Prozent der letzten Neueinstellungen in den Jahren 2011 bis 2015. Robustheitschecks mit der gesamten IAB-Stellenerhebung liefern keine Hinweise auf Selektionen hinsichtlich der Such- und Besetzungswege.

Anhand dieses neuen Datensatzes ist es möglich, die betrieblichen Rekrutierungsstrategien für einzelne Neueinstellungen zu untersuchen, die zugehörigen Beschäftigungsdauern und Löhne in den relevanten Beschäftigungsverhältnissen zu berechnen und den weiteren Erwerbsverlauf der Personen zu beobachten. Die Beschäftigungsdauern umfassen die tagesgenaue Dauer in der neu begonnenen Beschäftigung bis zu einem Übergang in Arbeitslosigkeit, eine andere Beschäftigung oder einer Rechtszensurierung (Weiterbeschäftigung mindestens bis zum Ende des Beobachtungszeitraums). Bei den Löhnen handelt es sich um reale Bruttotagesentgelte.

Weitere Informationen zur IAB-Stellenerhebung: <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

<sup>1</sup> Wir verwenden die Begriffe „Beschäftigung“ und „Erwerbstätigkeit“ synonym. Es handelt sich dabei um abhängige Beschäftigungsverhältnisse ohne Zeit-/Leiharbeit, Ausbildungsverhältnisse oder Selbstständigkeit.

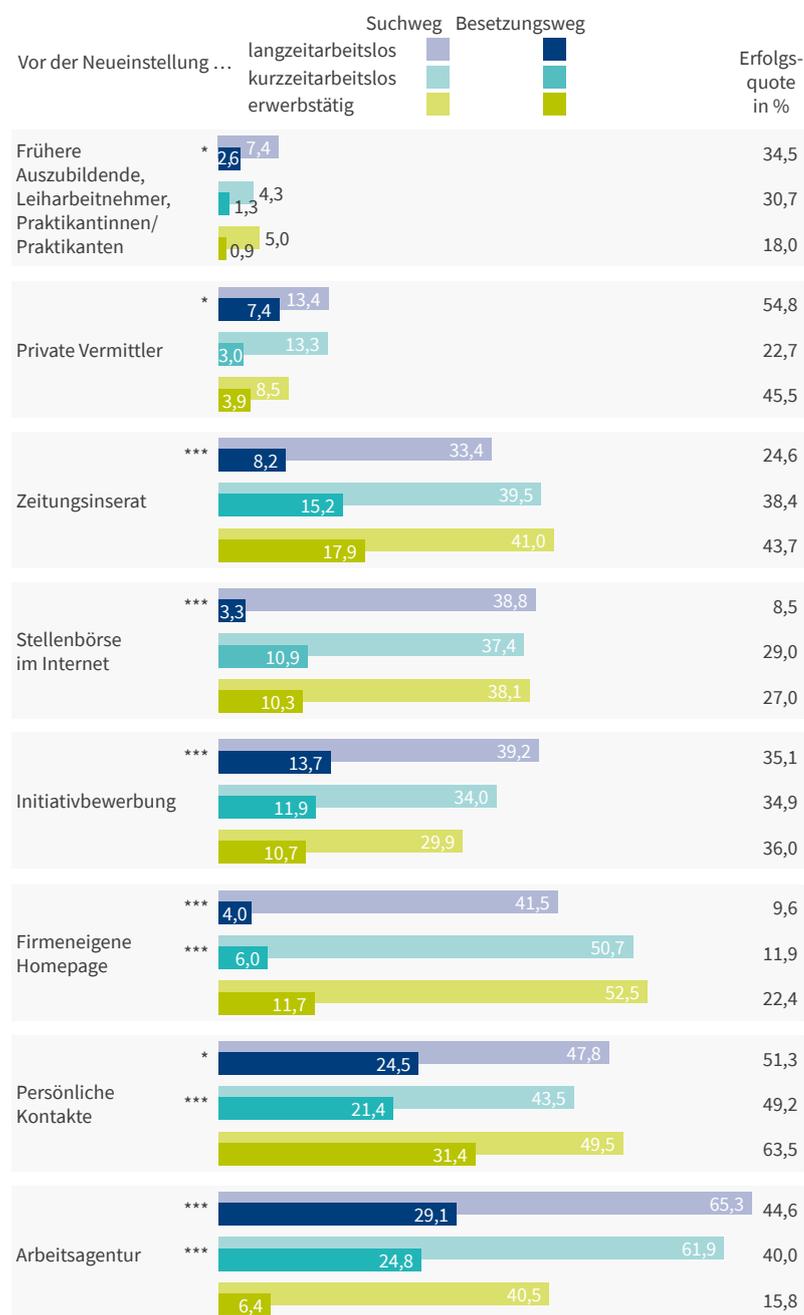
<sup>2</sup> Wir nutzen die Daten zu Neueinstellungen nur bis zum Jahr 2015, um die Beschäftigungsqualität der neu eingestellten Personen für mindestens zwei Jahre beobachten zu können.

lenerhebung mit den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB (Lochner 2019). Die passgenaue Zuordnung der administrativen Individualdaten

A2

## Betriebliche Such- und Besetzungswege sowie Erfolgsquote<sup>1)</sup>

2011 bis 2015, Anteile an allen Betrieben in Prozent



<sup>1)</sup> Die Erfolgsquote ist das Verhältnis von (erfolgreichem) Besetzungsweg und Suchweg.

Anmerkungen: Bei den Suchwegen sind Mehrfachantworten möglich. Der Such- und Besetzungsweg „Arbeitsagentur“ umfasst sowohl die Suche über die Internetdienste der Arbeitsagenturen als auch sonstige Kontakte zu den Arbeitsagenturen oder Jobcentern. Interne und sonstige Such- bzw. Besetzungswege werden nicht ausgewiesen.

Signifikanz: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,10$  weisen auf signifikante Unterschiede auf dem 1 %, 5 %- bzw. 10 %-Niveau zwischen dem jeweiligen Besetzungsweg von vormals Erwerbstätigen gegenüber Kurz- bzw. Langzeitarbeitslosen.

Lesbeispiel: 65,3 Prozent der Betriebe, die zuletzt eine langzeitarbeitslose Person einstellten, suchen mithilfe der Arbeitsagenturen (Suchweg) nach neuen Beschäftigten. Bei 29,1 Prozent der Betriebe, die zuletzt eine langzeitarbeitslose Person einstellten, ist die Suche über die Arbeitsagenturen der erfolgreiche Besetzungsweg. Die Erfolgsquote (29,1/65,3 %) liegt somit bei 44,6 Prozent.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 (hochgerechnet), Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (n = 29.201), eigene Berechnungen. © IAB

zu den betrieblichen Angaben aus der IAB-Stellenerhebung gelingt bei etwa 59 Prozent der letzten Neueinstellungen in den Jahren 2011 bis 2015 (ca. 17.300 Personen). Auf Basis dieser Verknüpfung untersuchen wir die Entlohnung und die Beschäftigungsstabilität der neu eingestellten Personen bis zum Dezember 2017, um schließlich zu analysieren, inwiefern unterschiedliche Rekrutierungsstrategien mit der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang stehen.

## Betriebe nutzen verschiedene Suchwege bei der Stellenbesetzung

Haben Betriebe Stellen zu besetzen, stehen ihnen mehrere Suchwege zur Verfügung. Bei der Einstellung von kurzzeit- und langzeitarbeitslosen Personen, nutzen die Betriebe durchschnittlich 3,1 beziehungsweise 3,2 Suchwege. Bei der Einstellung von zuvor erwerbstätigen Personen werden 3,0 Suchwege verwendet. Das heißt, die Anzahl der verwendeten Suchwege ist nahezu gleich, egal ob die eingestellte Person zuvor beschäftigt war oder nicht.

Abbildung A2 enthält die Suchwege der Betriebe bei Neueinstellungen sortiert nach der Häufigkeit ihrer Nennung bei den zuvor langzeitarbeitslosen Personen. Demnach wenden sich Betriebe bei Einstellungen von zuvor Langzeitarbeitslosen am häufigsten an die Arbeitsagenturen<sup>3</sup> (65,3 %), danach folgen die informelle Suche nach neuen Mitarbeitern über persönliche Kontakte (47,8 %) und die Suche über die firmeneigene Homepage (41,5 %). Bei 39,2 Prozent der Einstellungen von ehemals Langzeitarbeitslosen werden Initiativbewerbungen berücksichtigt und 38,8 Prozent der Betriebe machen Gebrauch von Stellenbörsen im Internet außerhalb der Internetdienste der Bundesagentur für Arbeit.

Betriebe, die zuletzt Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern unter einem Jahr einstellten, nutzen ebenfalls meist Arbeitsagenturen (61,9 %). Die firmeneigene Homepage wird dagegen etwas häufiger (50,7 %) und die persönlichen Kontakte etwas seltener (43,5 %) als Suchweg genannt als bei Betrieben, die Langzeitarbeitslose einstellten.

<sup>3</sup> Der Such- oder Besetzungsweg „Arbeitsagentur“ umfasst sowohl die Suche über die Internetdienste der Arbeitsagenturen als auch sonstige Kontakte zu den Arbeitsagenturen oder Jobcentern.

Im Vergleich zu Betrieben, die zuletzt eine arbeitslose Person einstellten, suchen Betriebe, die Erwerbstätige einstellten, zwar wesentlich seltener mithilfe der Arbeitsagenturen (40,5 %). Die informelle Suche nach neuen Mitarbeitern über persönliche Kontakte (49,5 %) und die Suche über die eigene Homepage (52,5 %) sind aber auch von großer Relevanz.

## Rekrutierung von Arbeitslosen erfolgt häufig über die Arbeitsagenturen

Unter Besetzungswegen verstehen wir die betrieblichen Suchwege, die schließlich tatsächlich zu einer Neueinstellung führen. Bei kurzzeit- und langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern stechen neben den Arbeitsagenturen (mit 24,8 bzw. 29,1 % der Einstellungen) insbesondere persönliche Kontakte (mit 21,4 bzw. 24,5 % der Einstellungen) als Besetzungsweg hervor (vgl. Abbildung A2).

Es zeigt sich, dass vormals kurz- oder langzeitarbeitslose Personen signifikant seltener über soziale Kontakte und signifikant häufiger über die Bundesagentur für Arbeit rekrutiert werden als vorher Erwerbstätige: 31,4 Prozent der vorher Erwerbstätigen werden über soziale Kontakte eingestellt und 6,4 Prozent über die Bundesagentur für Arbeit. Dies kann widerspiegeln, dass Arbeitslose generell seltener über soziale Kontakte zu anderen erwerbstätigen Personen, die Empfehlungen aussprechen könnten, verfügen, oder dass sich arbeitslose Personen in bestimmten Regionen oder Stadtteilen konzentrieren. Die geringere Nutzung sozialer Kontakte bei der Neueinstellung Arbeitsloser kann jedoch ebenso auf unbeobachtete Merkmale, wie eine geringere Motivation oder Erwerbsneigung, sowohl dieser Personengruppe als auch des Familien- oder Freundeskreises zurückzuführen sein. Damit liegt es nahe, dass Arbeitslose, die dennoch über soziale Kontakte eingestellt werden, tendenziell arbeitsmarktnäher und eventuell stärker motiviert sind, intensiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

Die sogenannte Erfolgsquote ergibt sich aus dem Verhältnis des Anteils des erfolgreichen Besetzungswegs und dem Anteil des Suchwegs. Die Suche über persönliche Kontakte und über die Arbeitsagentur führt bei zuvor Langzeitarbeitslosen

besonders häufig zum Besetzungserfolg (in 51,3 bzw. 44,6 % aller Fälle, in denen diese Suchwege genutzt werden). Am höchsten ist die Erfolgsquote bei Langzeitarbeitslosen mit 54,8 Prozent, wenn die Suche über private Vermittler erfolgt. Allerdings wird dieser Suchweg recht wenig genutzt. Die Suche über Internetstellenbörsen sowie über die firmeneigene Homepage verhelfen hingegen relativ selten zu einer tatsächlichen Besetzung durch eine zuvor langzeitarbeitslose Person (8,5 bzw. 9,6 % der Neueinstellungen, bei denen diese Suchwege genutzt werden).

Personen, die im Betrieb bereits bekannt sind (etwa, weil sie dort vor der Arbeitslosigkeit in Ausbildung, einem Praktikum oder Leiharbeit beschäftigt waren), werden zwar selten eingestellt, allerdings ist – wenn dies geschieht – die Erfolgsquote bei der Rekrutierung von zuvor Langzeitarbeitslosen (mit 34,5 %) im Vergleich zu vormals Erwerbstätigen (18,0 %) relativ hoch.

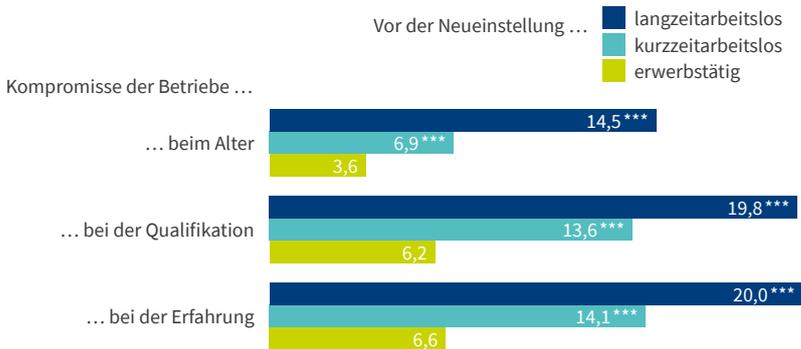
## Betriebe sind bei Langzeitarbeitslosen zu Kompromissen bereit

Die Häufigkeit von Kompromissen der Betriebe bei der Neueinstellung kann als ein erster Indikator für die Qualität der Passung zwischen der eingestellten Person und den Stellenanforderungen herangezogen werden.

Insgesamt geben die Betriebe an, bei 18 Prozent der Neueinstellungen nicht den idealen Bewerber gefunden zu haben, sondern Kompromisse hinsichtlich des erwarteten Alters, der Qualifikation oder der Berufserfahrung zu machen. Bei zuvor kurzzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern liegt der Wert bei 21 Prozent, bei Langzeitarbeitslosen bei 29 Prozent aller Neueinstellungen. Die meisten Kompromisse machen Betriebe mit Blick auf zuvor langzeitarbeitslose Personen bei der Qualifikation und der Erfahrung (19,8 bzw. 20,0 %) (vgl. Abbildung A3 auf Seite 6). Deutlich seltener sind diese Zugeständnisse bei zuvor Kurzzeitarbeitslosen (13,6 bzw. 14,1 %) und noch geringer bei neu eingestellten Personen, die zuvor in einem anderen Betrieb beschäftigt waren (6,2 bzw. 6,6 %). Auch Kompromisse hinsichtlich des Alters – vermutlich waren die eingestellten Personen älter als erwartet – sind bei zuvor kurzzeit- oder langzeitar-

## Betriebliche Kompromisse bezüglich Alter, Qualifikation und Erfahrung der Bewerberinnen und Bewerber

2011 bis 2015, Anteile an allen Betrieben in Prozent



Anmerkungen: Mehrfachantworten sind möglich.

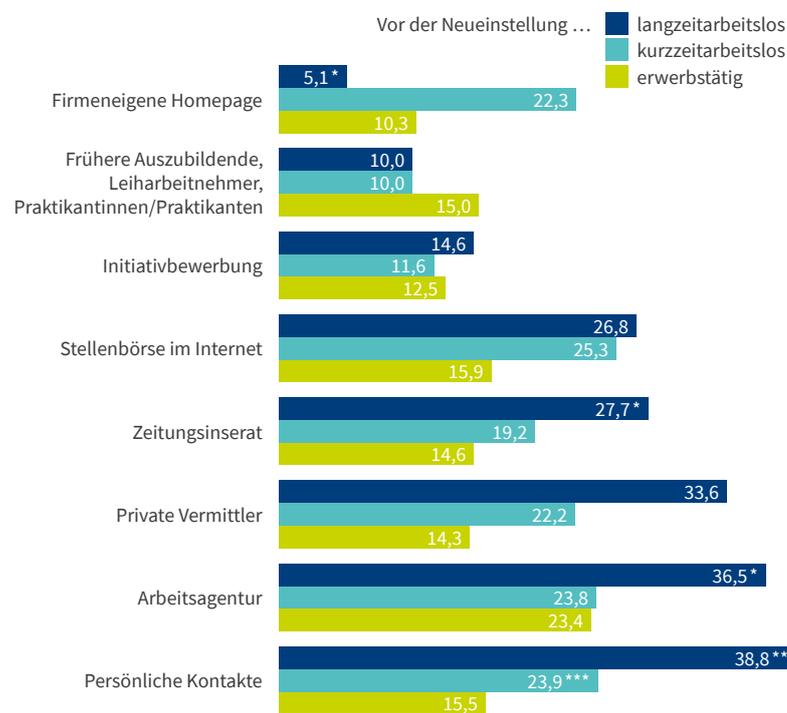
Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,10 verweisen auf signifikante Unterschiede auf dem 1 %, 5 %- bzw. 10 %-Niveau zwischen den jeweiligen betrieblichen Kompromissen bei der Einstellung von vormals Erwerbstätigen gegenüber Kurz- bzw. Langzeitarbeitslosen.

Lesebeispiel: 14,5 Prozent der Betriebe, die zuletzt eine langzeitarbeitslose Person einstellten, geben an, Kompromisse bezüglich des Alters zu machen. Im Vergleich zur Einstellung von zuvor erwerbstätigen Personen (3,6 % der Betriebe machen Kompromisse beim Alter) werden signifikant häufiger Kompromisse gemacht.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 (hochgerechnet), Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (n = 29.928), eigene Berechnungen. © IAB

## Betriebliche Kompromisse bei verschiedenen Besetzungswegen

2011 bis 2015, Anteile an allen Betrieben in Prozent



Anmerkungen: Der Besetzungsweg „Arbeitsagentur“ umfasst sowohl die Suche über die Internetdienste der Arbeitsagenturen als auch sonstige Kontakte zu den Arbeitsagenturen oder Jobcentern. Interne und sonstige Besetzungswege werden nicht ausgewiesen.

Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,10 verweisen auf signifikante Unterschiede auf dem 1 %, 5 %- bzw. 10 %-Niveau zwischen betrieblichen Kompromissen bei der Einstellung von vormals Erwerbstätigen gegenüber Kurz- bzw. Langzeitarbeitslosen.

Lesebeispiel: 38,8 Prozent der Betriebe, die zuletzt eine langzeitarbeitslose Person über persönliche Kontakte einstellten, geben an, Kompromisse zu machen. Im Vergleich zur Einstellung von zuvor erwerbstätigen Personen über persönliche Kontakte (15,5 % der Betriebe machen Kompromisse), werden signifikant häufiger Kompromisse gemacht.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 (hochgerechnet), Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (n = 29.972), eigene Berechnungen. © IAB

beitslosen Bewerberinnen und Bewerbern mit 6,9 beziehungsweise 14,5 Prozent deutlich häufiger als bei Job-to-Job-Wechslern mit 3,6 Prozent.

Fasst man die genannten Arten betrieblicher Kompromisse zusammen und bezieht sie auf die betrieblichen Besetzungswege, wird deutlich, dass Betriebe bei langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern, die über persönliche Kontakte, die Arbeitsagenturen oder private Vermittler eingestellt wurden, jeweils bei über einem Drittel der Neueinstellungen Kompromisse eingehen. Bei zuvor Langzeitarbeitslosen, die über persönliche Kontakte eingestellt wurden, machen die Betriebe bei 38,8 Prozent der Neueinstellungen mindestens einen Kompromiss. Dagegen werden die Erwartungen der Betriebe bei einer Rekrutierung über die firmeneigene Homepage, bei Initiativbewerbungen und von ehemals Beschäftigten (in Ausbildung, Leiharbeit oder Praktikum) häufig erfüllt (vgl. Abbildung A4).

## Zuvor Langzeitarbeitslose verdienen deutlich weniger als Job-Wechsler

Mithilfe einer Verknüpfung der betrieblichen Daten aus der IAB-Stellenerhebung mit administrativen Individualdaten können Aussagen zur Qualität der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Entlohnung (Bruttotagesverdienste) und der Beschäftigungsstabilität getroffen werden (vgl. Infobox 1). Da nicht alle der in der IAB-Stellenerhebung von den Betrieben genannten Neueinstellungen den administrativen Daten zweifelsfrei zugeordnet werden können, reduziert sich die Fallzahl für die folgenden Analysen auf rund 59 Prozent oder 17.300 Personen.<sup>4</sup>

Es ist ersichtlich, dass sich die Löhne in Abhängigkeit vom vorherigen Erwerbsstatus deutlich unterscheiden. Im Durchschnitt verdienen Personen, die zuvor kürzer als ein Jahr arbeitslos waren, in der neuen Beschäftigung rund 25 Prozent weniger als Personen, die zuvor beschäftigt waren. Bei zuvor Langzeitarbeitslosen beträgt die Lohndifferenz zu vormals Erwerbstätigen rund 42 Prozent. Ein Teil dieses Unterschieds ist dadurch zu erklären,

<sup>4</sup> Die in diesem Abschnitt dargestellten Deskriptionen basieren auf einer Analysetichprobe; die im Folgenden diskutierten multivariaten Schätzungen werden daher nicht gewichtet.

dass arbeitslose Personen häufig Teilzeitstellen annehmen. Wird das berücksichtigt und nur die Bezahlung in Vollzeitbeschäftigungen verglichen, besteht eine Lohndifferenz von 25 Prozent bei Kurzarbeitslosen und von 36 Prozent bei zuvor Langzeitarbeitslosen gegenüber Personen, die ihr Beschäftigungsverhältnis ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit wechseln.

In der neuen Vollzeitbeschäftigung verdienen die Beschäftigten real mehr verglichen mit dem zuletzt erzielten Vollzeitlohn (vgl. Abbildung A5). Kurzarbeitslose erzielen einen um 9,6 Prozent höheren Lohn als in der letzten Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit. Bei zuvor Langzeitarbeitslosen und Beschäftigten beträgt diese Differenz jeweils rund 8 Prozent. Dabei ist dreierlei zu beachten: Erstens dürfte es sich bei zuvor langzeitarbeitslosen Personen, die eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen, um eine besonders positive Auswahl handeln. Zweitens ist zu berücksichtigen, dass das Lohnniveau von zuvor arbeitslosen Personen insgesamt deutlich niedriger ist als von direkten Job-Wechslern; der absolute Lohnanstieg ist also vergleichsweise gering. Schließlich kann drittens eine längere Suchdauer dazu beitragen, eine hochwertigere und gegebenenfalls besser bezahlte Beschäftigung zu finden. Da jedoch mit einer länger andauernden Arbeitslosigkeit die Entwertung des Humankapitals zunimmt, sollte der positive Effekt der längeren Suchdauer eher bei Kurzarbeitslosen von Bedeutung sein. Der höhere Lohnzuwachs für diese Gruppe liefert hierfür Hinweise.

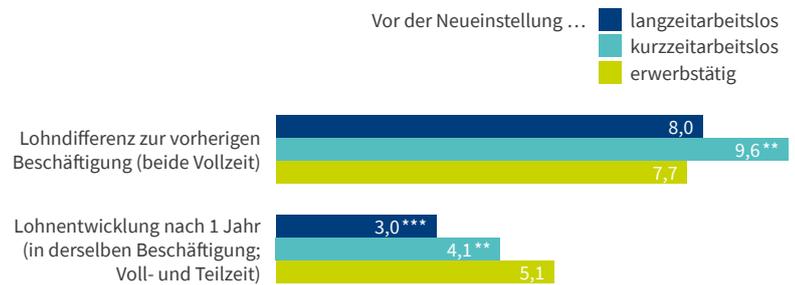
Mit zunehmender Beschäftigungsdauer realisieren auch zuvor arbeitslose Personen Lohnzuwächse, wenngleich in etwas geringerem Ausmaß als zuvor Erwerbstätige. So steigt der Reallohn von zuvor Langzeitarbeitslosen innerhalb eines Jahres durchschnittlich um 3 Prozent, bei zuvor Kurzarbeitslosen um 4 Prozent – bei zuvor Erwerbstätigen fällt der Lohnzuwachs mit rund 5 Prozent noch stärker aus.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Um mögliche Effekte der Einführung des allgemeinen Mindestlohns auszuschließen, haben wir die Lohnentwicklung auch ohne Einstellungen im Jahr 2015 berechnet. Weder die Lohnentwicklung noch die Lohndifferenz unterscheiden sich von den hier dargestellten Werten.

<sup>6</sup> Wiederbeschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber, z. B. nach saisonaler Unterbrechung, sind grundsätzlich möglich. In unserer Analyseschichtprobe betrifft dies etwa 7 Prozent aller Einstellungen nach Kurzar- oder Langzeitarbeitslosigkeit.

## Lohndifferenz und Lohnentwicklung von Beschäftigten, die vor der Neueinstellung langzeit- bzw. kurzzeitarbeitslos oder erwerbstätig waren

2011 bis 2015, Anteile in Prozent



Anmerkungen: Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,10 verweisen auf signifikante Lohnunterschiede auf dem 1 %-, 5 %- bzw. 10 %-Niveau bei der Einstellung von vormals Erwerbstätigen gegenüber Kurz- bzw. Langzeitarbeitslosen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 mit IEB verknüpft, Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (n = 11.291 bzw. 12.726), eigene Berechnungen. © IAB

## Bei zuvor Arbeitslosen folgt auf die Beschäftigung häufig eine erneute Arbeitslosigkeit

Die zweite Dimension der Beschäftigungsqualität, die wir betrachten, ist die Dauer der neu aufgenommenen Beschäftigung. Die generelle Annahme ist hierbei, dass eine längere Beschäftigungsdauer für eine gute Passung von Arbeitsplatz und Arbeitnehmer spricht.

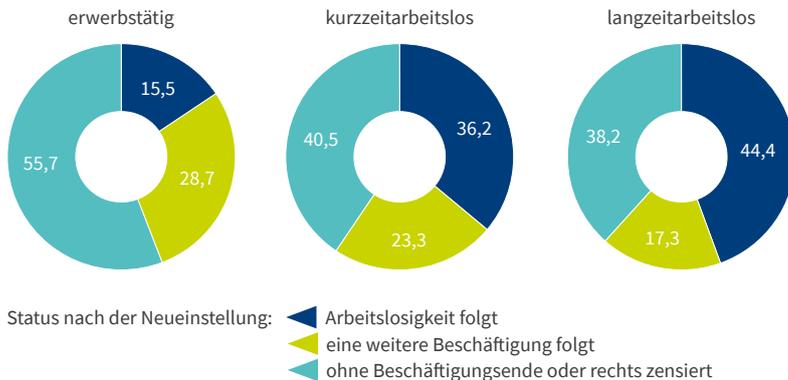
Die Gruppe aller neu aufgenommenen Beschäftigungen lässt sich nach dem Erwerbsstatus vor der Neueinstellung und im weiteren Verlauf unterscheiden: So kann sich entweder ein Übergang in eine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (27 %) oder in Arbeitslosigkeit (22 %) ergeben, oder es ist kein Übergang beobachtbar (51 %), weil die Beschäftigung bis zum Datenrand am 31.12.2017 andauert oder die Erwerbstätigkeit ohne anschließende Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit endet (Rechtszensierung).

Aus Abbildung A6 (Seite 8) gehen für zuvor arbeitslose oder beschäftigte Personen die jeweiligen Wahrscheinlichkeiten für einen Übergang in Arbeitslosigkeit, in Beschäftigung oder für einen Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses hervor. Während zuvor erwerbstätige Personen meist längerfristig im begonnenen Beschäftigungsverhältnis bleiben (55,7 %) oder in eine weitere Beschäftigung wechseln (28,7 %), folgt für zuvor kurzzeit- oder langzeitarbeitslose Beschäftigte häufig eine erneute Arbeitslosigkeit (36,2 bzw. 44,4 %).<sup>6</sup>

## Erwerbsstatus vor und nach der Neueinstellung

2011 bis 2015, Anteile in Prozent

Status vor der Neueinstellung:



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 mit IEB verknüpft, Angaben der Betriebe für die letzte Neueinstellung (n = 17.321), eigene Berechnungen. © IAB

## Rekrutierungsstrategie und die Qualität der Beschäftigung

Mittels multivariater Modelle untersuchen wir im Folgenden den Zusammenhang zwischen dem erfolgreichen Besetzungsweg und der Stabilität sowie der Entlohnung der anschließenden Beschäftigung genauer. Dabei sind einige Selektionsmechanismen seitens der Bewerberinnen und Bewerber und der Arbeitgeber zu beachten, die sich auf die Qualität der anschließenden Beschäftigung auswirken können.

So ist etwa davon auszugehen, dass jüngere oder höher qualifizierte Personen häufiger über Stellenbörsen im Internet oder direkt über die firmeneigene Homepage nach geeigneten Stellen suchen und über diesen Weg auch rekrutiert werden (Thomsen/Wittich 2010). Längere Arbeitslosigkeit korreliert mit dem Alter, der Qualifikation und der Erwerbshistorie der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber. Andererseits verfügen Langzeitarbeitslose, denen dennoch der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelingt, häufig über passende Fähigkeiten und sind hoch motiviert. Diese Eigenschaften können wiederum mit dem Besetzungsweg und der Qualität der neu begonnenen Beschäftigung zusammenhängen. Schließlich wählen Betriebe ihre Rekrutierungsstrategie nicht immer gleich oder zufällig aus, sondern richten sich an der Besonderheit der zu besetzenden Stelle aus. Möglicherweise wird

bei Stellen, die höher entlohnt sind oder dauerhaft besetzt werden sollen, eher intern oder über private Arbeitsvermittler gesucht als mithilfe der Arbeitsagentur. Von einer positiven Selektion ist insbesondere bei arbeitslosen Personen auszugehen, die über informelle Such- und Besetzungswege oder aufgrund von Initiativbewerbungen eingestellt werden; das heißt, die Bewerberinnen und Bewerber verfügen über gute Netzwerke, eine hohe Motivation oder kommunikative Fähigkeiten, die in den Daten nicht beobachtet werden, aber zu höherer Beschäftigungsqualität führen.

Um diese Selektionsmechanismen zumindest teilweise zu berücksichtigen, beziehen wir auf Basis des verknüpften Datensatzes eine Reihe von Kontrollvariablen mit in die Schätzungen ein, die ebenfalls die Qualität der neu aufgenommenen Beschäftigung beeinflussen können. Es handelt sich dabei um Betriebscharakteristika wie die Betriebsgröße, das Alter des Betriebs, der Anteil von Frauen und geringfügig Beschäftigten im Betrieb sowie der Wirtschaftszweig. Weiterhin nehmen wir Merkmale auf, die mit den neu besetzten Stellen in Verbindung stehen, wie (vom Arbeitgeber) erwartete Fähigkeiten (z. B. Erfahrung, Fremdsprachenkenntnisse, Führungskompetenzen) oder Mindestqualifikationen, die vertragliche Arbeitszeit oder eine Befristung der Stelle. Schließlich fließen Merkmale der zuletzt eingestellten Person, wie etwa das Alter, das Geschlecht, die Qualifikation und Beschäftigungserfahrung sowie die Dauer und Entlohnung der vorangegangenen Beschäftigung mit in die Analysen ein. Es ist davon auszugehen, dass all diese Variablen einen systematischen Zusammenhang mit der Qualität der Beschäftigung aufweisen.

In der Tat sind die Rekrutierungswege für die Entlohnung in der neu begonnenen Beschäftigung relevant: Im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen, die über die Arbeitsagentur (mit oder ohne Internetdienste) vermittelt werden (Referenzkategorie „Arbeitsagentur“), sind Vermittlungen über private Vermittler mit einer 10,7 Prozent höheren Entlohnung bei Einstellungen zuvor Erwerbstätiger verbunden (vgl. Tabelle T1 auf Seite 9).

Unser besonderes Interesse gilt aber den zuvor kurzzeit- oder langzeitarbeitslosen Personen. Bei diesen Personengruppen sind ebenfalls nur

wenige Unterschiede zu der Besetzung über die Arbeitsagenturen signifikant. So erzielten zuvor Kurzzeitarbeitslose, die zu ihrem Arbeitsplatz über Stellenbörsen im Internet kommen, 7,8 Prozent höhere Löhne als Arbeitslose, die über die Arbeitsagentur vermittelt werden. Höhere Löhne zeigen sich auch bei Rekrutierungen kurzzeitarbeitsloser Bewerberinnen und Bewerber über private Arbeitsvermittler (+6,8 %).

Offenbar wird die Eigeninitiative gerade bei langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern von den Betrieben positiv gesehen und folglich entlohnt: Sie erreichen 13,2 Prozent höhere Löhne, wenn sie den Weg in den Betrieb über eine Anzeige auf der betriebseigenen Homepage finden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich besonders motivierte Langzeitarbeitslose, die gut auf die angebotenen Stellen passen, eher über die Firmen-Homepage bewerben als diejenigen, die weniger motiviert sind. Diese positive Selbstselektion kann auch zu einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit und schließlich zu höherer Entlohnung beitragen. Andere Besetzungswege wie Zeitungsinserte, Initiativbewerbungen, die Einstellung früherer Auszubildender, Praktikanten oder Leiharbeiter oder die Nutzung persönlicher Kontakte gehen im Vergleich zu Einstellungen über die Arbeitsagenturen nicht mit einer höheren Entlohnung im neuen Beschäftigungsverhältnis einher.

## Stabilität der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse

Der zweite in unseren Daten verfügbare Qualitätsindikator neu aufgenommener Beschäftigungen ist die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Nach 60 Monaten endeten 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, wenn die eingestellten Personen unmittelbar zuvor bereits erwerbstätig waren. Bei Beschäftigungen nach Kurzzeit- oder Langzeitarbeitslosigkeit endeten 50 Prozent bereits nach rund 25 Monaten.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Die Berechnung des empirischen Medians (Dauer, nach der 50 % der Neueinstellungen endeten) beruht auf Kaplan-Meier-Schätzungen, die die Rechtszensierung der Daten berücksichtigen. Die Beschäftigungsdauern nach Arbeitslosigkeit sind etwas länger als in anderen Studien (Bruckmeier/Hohmeyer 2018; Jaenichen/Rothe 2014), möglicherweise, weil die befragten Betriebe sich eher an Einstellungen erinnern, wenn die Personen länger im Betrieb beschäftigt waren oder noch beschäftigt sind (Positivselektion).

## Zusammenhang zwischen Besetzungsweg und der Entlohnung in der Neueinstellung

	Vor der Neueinstellung ...		
	erwerbstätig	kurzzeit-arbeitslos	langzeit-arbeitslos
<b>Erfolgreicher Besetzungsweg (Referenz: Arbeitsagentur<sup>1)</sup>)</b>			
Zeitungsinsert	0,003	0,021	0,014
Firmeneigene Homepage	0,022	0,028	0,132 ***
Stellenbörse im Internet	0,027	0,078 ***	0,045
Initiativbewerbung	0,004	-0,006	0,018
Private Vermittler	0,107 ***	0,068 **	0,075
Persönliche Kontakte	-0,006	0,001	0,006
Frühere Auszubildende, Leiharbeiternehmer, Praktikantinnen/Praktikanten	-0,052	0,029	0,018
Anzahl der Beobachtungen	11.339	4.344	1.006
R <sup>2</sup>	0,577	0,529	0,583

<sup>1)</sup> mit Internetdiensten und sonstigen Kontakten

Anmerkungen: Signifikanzniveau: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,10

OLS-Regression; abhängige Variable: log Lohn in der neu begonnenen Beschäftigung.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebscharakteristika (Betriebsgröße, Frauenanteil, Anteil geringfügig Beschäftigte, Alter des Betriebs, Wirtschaftszweig); Charakteristika der Stellen (Mindestqualifikation, vertragliche Arbeitszeit, Befristung, erwartete Fähigkeiten); Merkmale der zuletzt eingestellten Person (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigungserfahrung, Dauer und Lohn der letzten Beschäftigung); Arbeitslosenquote im Kreis; West-/Ostdeutschland; Jahresdummies.

Lesebeispiel: Personen, die zuvor kürzer als ein Jahr arbeitslos waren und über eine Stellenbörse im Internet eingestellt werden, erhalten im Vergleich zu Personen, die über die Arbeitsagentur rekrutiert werden, 7,8 Prozent höhere Löhne.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 mit IEB verknüpft, n = 17.321, eigene Berechnungen. © IAB

Wir schätzen den Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Besetzungsweg und der Beschäftigungsstabilität anhand von Cox-Modellen, die die Rechtszensierung der Daten berücksichtigen (also die Tatsache, dass viele Beschäftigungsverhältnisse zum Ende des Beobachtungszeitraums noch weiter andauern oder kein Übergang in anschließende Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit erfolgt). Die jeweiligen Hazardratios werden zur einfacheren Interpretation vom Wert Eins subtrahiert.

Die in Tabelle T2 (auf Seite 10) präsentierten Schätzungen lassen sich wie folgt interpretieren: Für Einstellungen aus Erwerbstätigkeit ist die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in der jeweiligen neuen Beschäftigung bei allen Rekrutierungswegen signifikant höher als beim Besetzungsweg über die Arbeitsagentur (Referenzkategorie). Besonders dauerhaft zeigen sich darunter Beschäftigungsverhältnisse, die über persönliche Kontakte (+27,8 %) oder Zeitungsinserte (+26,5 %) zustande kommen oder bei denen die neu eingestellte Person zuvor aufgrund von Ausbildung, Leiharbeit oder Praktikum im Betrieb war (+25,1 %).

Bei zuvor kurzzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern gehen – im Vergleich zu Vermittlungen über die Arbeitsagenturen – vier Besetzungswege mit signifikant längeren Beschäftigungsverhältnissen einher: die Einstellung früher bereits im Betrieb Beschäftigter (+27,3 % höhere Verbleibwahrscheinlichkeit), Initiativbewerbungen (+20,4 %), Einstellungen über persönliche Kontakte (+17,0 %) und Zeitungsinserate (+12,0 %). Das entspricht grundsätzlich den Erwartungen: Rekrutierungen über Initiativbewerbungen oder Zeitungsinserate lassen auf eine hohe Motivation der arbeitslosen Bewerberinnen und Bewerber schließen; bei Personen, die dem Betrieb bereits bekannt waren beziehungsweise die auf persönliche Empfehlung eingestellt werden, ist davon auszugehen, dass mögliche Unsicherheiten über die Arbeitsbedingungen oder die Produktivität der Bewerberinnen oder Bewerber relativ gering sein dürften. Beide Seiten können demnach besser einschätzen, was sie erwartet.

Bei der Einstellung von zuvor langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern ist die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs bei Rekrutierungen über Zeitungsinserate, Initiativbewerbungen und

persönliche Kontakte ebenfalls höher; allerdings sind diese Unterschiede gegenüber einer Besetzung mithilfe der Arbeitsagentur nicht signifikant. Für Personen in dieser Gruppe mit den Besetzungswegen „Frühere Auszubildende, Leiharbeiter oder Praktikanten“ sowie „Private Vermittler“ finden wir tendenziell kürzere Beschäftigungsdauern, die sich nicht signifikant von den Dauern bei der Vermittlung durch die Arbeitsagentur unterscheiden.

## Fazit

Die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen sind wesentlich geringer als von Personen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer oder von Erwerbstätigen, die aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus eine neue Arbeitsstelle suchen. Monatlich gelingt etwa 1,4 Prozent der Langzeitarbeitslosen (2019) der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Vergleichsweise geringe Qualifikationen und oft mehrfache Hemmnisse, wie gesundheitliche Einschränkungen oder Betreuungsverpflichtungen, sowie mögliche betriebliche Vorbehalte führen dazu, dass ein großer Teil der Betriebe Bewerbungen Langzeitarbeitsloser bei der Stellenbesetzung generell nicht berücksichtigt.

Dennoch werden Langzeitarbeitslose eingestellt, etwa dann, wenn es entweder kaum alternative Bewerberinnen oder Bewerber gibt, oder wenn Personen aus dem privaten oder betrieblichen Umfeld den Kontakt anbahnen oder die Person gar empfehlen können (Rebien/Rothe 2018). Derartige Kontakte können sich positiv auf die Einstellungschancen auswirken. Das belegen zum Beispiel die qualitative Studie zu „unerwarteten“ Beschäftigungsaufnahmen von Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II von Hirsland et al. (2019) oder die Erhebungsdaten der Betriebsbefragung von Klinger/Rebien (2009). Krug et al. (im Erscheinen) zeigen basierend auf der (Haushalts-)Panelbefragung Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS), dass aktive Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen sowie soziale Ressourcen, die nicht unmittelbar in Verbindung mit der Stellensuche stehen, die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser verbessern können.

T2

### Zusammenhang zwischen dem Besetzungsweg und der Stabilität der Neueinstellung

	Vor der Neueinstellung ...		
	erwerbstätig	kurzzeit-arbeitslos	langzeit-arbeitslos
Erfolgreicher Besetzungsweg (Referenz: Arbeitsagentur <sup>1)</sup> )			
Zeitungsinsert	0,265 ***	0,120 *	0,118
Firmeneigene Homepage	0,213 ***	0,172	-0,033
Stellenbörse im Internet	0,141 **	0,046	-0,027
Initiativbewerbung	0,238 ***	0,204 ***	0,164
Private Vermittler	0,195 **	0,016	-0,112
Persönliche Kontakte	0,278 ***	0,170 ***	0,093
Frühere Auszubildende, Leiharbeiter, Praktikantinnen/Praktikanten	0,251 *	0,273 *	-0,123
Anzahl der Beobachtungen	11.343	4.345	1.007

<sup>1)</sup> mit Internetdiensten und sonstigen Kontakten

Anmerkungen: Signifikanzniveau: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,10

Cox-Regression; abhängige Variable: Dauer der neu begonnenen Beschäftigung. Koeffizienten: 1 – Hazardratio. Weitere Kontrollvariablen: Betriebscharakteristika (Betriebsgröße, Frauenanteil, Anteil geringfügig Beschäftigte, Alter des Betriebs, Wirtschaftszweig); Charakteristika der Stellen (Mindestqualifikation, vertragliche Arbeitszeit, Befristung, erwartete Fähigkeiten); Merkmale der zuletzt eingestellten Person (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigungserfahrung, Dauer und Lohn der letzten Beschäftigung); Arbeitslosenquote im Kreis; West-/Ostdeutschland; Jahresdummies.

Lesbeispiel: Für Personen, die zuvor kürzer als ein Jahr arbeitslos waren und über persönliche Kontakte eingestellt werden, ist die monatliche Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in der neuen Beschäftigung um 17,0 Prozent höher als für Personen, die über die Arbeitsagentur rekrutiert werden (Referenzgruppe).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2015 mit IEB verknüpft, n = 17.321, eigene Berechnungen. © IAB

Es liegen aber keine Forschungsergebnisse dazu vor, ob Neueinstellungen über soziale Netzwerke mit einer besseren Qualität der Beschäftigung, im Sinne von höherer Bezahlung oder stabileren Jobs, einhergehen. Antworten auf diese Fragestellung geben wir mit dieser Studie, die die Bedeutung formeller Besetzungswege, wie Zeitungsinserate und die Suche über Arbeitsagenturen, und informeller Besetzungswege über persönliche Kontakte für die Qualität der anschließenden Beschäftigung untersucht.

Es zeigt sich, dass Betriebe bei über 60 Prozent der Neueinstellungen von zuvor kurz- oder langzeitarbeitslosen Personen mithilfe der Arbeitsagenturen nach neuen Beschäftigten suchen und bei knapp der Hälfte der Neueinstellungen soziale Kontakte und Netzwerke nutzen. Als relevanten Besetzungsweg für die erfolgreiche Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person nennen die Betriebe ebenfalls besonders häufig persönliche Kontakte sowie die Vermittlung über die Arbeitsagenturen. Bei 29 Prozent der Betriebe, die zuletzt eine langzeitarbeitslose Person einstellten, ist die Suche über die Arbeitsagenturen der erfolgreiche Besetzungsweg. Jeweils bei einem Fünftel der Neueinstellungen langzeitarbeitsloser Personen gehen die Betriebe Kompromisse hinsichtlich der Qualifikation und der Erfahrung ein.

Unsere Analysen zum Zusammenhang zwischen der betrieblichen Rekrutierungsstrategie und der Entlohnung zeigen, dass Kurzzeitarbeitslose höhere Einstiegsgehälter erzielen, wenn sie sich über Stellenbörsen im Internet oder private Arbeitsvermittler bewerben. Bei Langzeitarbeitslosen gehen Bewerbungen über die eigene Homepage des Betriebs ebenfalls mit höherer Entlohnung einher. Der Einstiegslohn von Beschäftigten, die über informelle, persönliche Kontakte rekrutiert werden, unterscheidet sich dagegen nicht signifikant von Beschäftigten, die über die Arbeitsagentur vermittelt werden. Obwohl wir für eine Vielzahl von Charakteristika des Betriebs, der spezifischen Stelle und der Person kontrolliert haben, lassen sich allein aus dem Besetzungsweg keine positiven Rückschlüsse auf die Passung oder die Produktivität der Bewerberinnen und Bewerber ableiten. Vielmehr sind Selektionsmechanismen zu berücksichtigen, die dazu führen können, dass passendere, moti-

viertere oder produktivere Bewerberinnen und Bewerber über private Vermittler oder die firmeneigene Homepage nach Stellen suchen beziehungsweise Firmen nur gewisse Stellen über diese Wege besetzen.

Als zweite Dimension der Beschäftigungsqualität haben wir die Stabilität der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse untersucht. Hier zeigen sich zwar für zuvor kurzzeitarbeitslose Personen Vorteile der informellen Besetzungswege in Form sozialer Kontakte gegenüber der Vermittlung über die Arbeitsagentur, allerdings nicht für Langzeitarbeitslose. Das bedeutet, dass Langzeitarbeitslose, selbst wenn sie ihr Engagement durch Initiativbewerbungen oder ein gut funktionierendes Netzwerk unter Beweis stellen können, nicht unbedingt länger im Betrieb verbleiben als Langzeitarbeitslose, die über die Arbeitsagentur vermittelt werden. Möglicherweise wechseln diese besonders engagierten oder motivierten Personen von sich aus eher den Arbeitsgeber, wenn sich neue Gelegenheiten bieten. Arbeitslose, die über stärker formalisierte Suchwege wie Zeitungsinserate oder Initiativbewerbungen rekrutiert werden, weisen tendenziell stabilere Beschäftigungsverhältnisse auf, wobei dieser Zusammenhang für zuvor Langzeitarbeitslose nicht signifikant ist.

Da Unternehmen – gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftebedarfs – an qualitativ hochwertigen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind, kann es sich für sie lohnen, verstärkt informelle Suchwege zu nutzen und auch arbeitslosen oder langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance zu geben. Denn bisweilen zeigen sich im persönlichen Gespräch oder bei einer praktischen Arbeitserprobung Fähigkeiten und Fertigkeiten, die anhand einer schriftlichen Bewerbung nicht zu vermuten wären.

## Literatur

- Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. IAB-Kurzbericht Nr. 21.
- Bills, David B.; Di Stasio, Valentina; Gërxhani, Klarita (2017): The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. In: Annual Review of Sociology, (43), 291–310.
- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016): Neueinstel-



**Dr. Laura Pohlan**  
ist Mitarbeiterin im  
Forschungsbereich „Arbeits-  
marktprozesse und Institu-  
tionen“ im IAB.  
laura.pohlan@iab.de



**Dr. Thomas Rothe**  
ist Mitarbeiter im  
Forschungsbereich „Arbeits-  
marktprozesse und Institu-  
tionen“ im IAB.  
thomas.rothe@iab.de

- lungen im Jahr 2015: Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Bruckmeier, Kerstin; Hohmeyer, Katrin (2018): Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig. IAB-Kurzbericht Nr. 2.
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg, Mai 2019.
- Dustmann, Christian; Glitz, Albrecht; Schönberg, Uta; Brücker, Herbert (2016): Referral-based job search networks. In: *The Review of Economic Studies*, Vol. 83, No. 2, S. 514-546.
- Hirsland, Andreas; Kerschbaumer, Lukas; Küsters, Ivonne; Trappmann, Mark (2019): Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 20.
- Jaenichen, Ursula; Rothe, Thomas (2014): Hartz sei Dank? Stabilität und Entlohnung neuer Jobs nach Arbeitslosigkeit. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 67, H. 3, S. 227–235.
- Klinger, Sabine; Rebien, Martina (2009): Betriebsbefragung: Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche. IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Krug, Gerhard; Trappmann, Mark; Wolf, Christof (im Erscheinen): Soziale Netzwerke Langzeitarbeitsloser und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In: *Zeitschrift für Soziologie*.
- Lochner, Benjamin (2019): A simple algorithm to link “last hires” from the Job Vacancy Survey to administrative records. *FDZ-Methodenreport* Nr. 6.
- Machin, Stephen; Manning, Alan (1999): The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe. In: *Handbook of Labor Markets*, 3085–3139.
- Rebien, Martina; Rothe, Thomas (2018): Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation. IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Thomsen, Stephan L.; Wittich, Mick (2010): Which one to Choose? Evidence on the Choice and Success of Job Search Methods. In: *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies* 130 (4), 445–483.