

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

15|2020

In aller Kürze

- Im Juni 2019 waren etwa 2,2 Millionen Menschen arbeitslos – knapp ein Drittel davon langzeitarbeitslos. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit, im nächsten Monat eine neue Beschäftigung aufzunehmen, merklich.
- Auf Basis einer Personenbefragung kombiniert mit administrativen Daten wird die Stabilität von Arbeitsverhältnissen, die nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit neu aufgenommen wurden, untersucht. Rund die Hälfte davon besteht kürzer als ein Jahr, ein Sechstel zwischen ein bis zwei Jahren und knapp ein Drittel länger als zwei Jahre.
- Die neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse erweisen sich insbesondere dann als stabiler, wenn die Befragten mit der Tätigkeit zufrieden sind oder sie vor dem Übergang in das neue Arbeitsverhältnis bereits eine stabilere Erwerbshistorie aufweisen.
- Auch berufliche Bildung, das Vorhandensein einer Partnerin oder eines Partners im Haushalt und ein größerer einstellender Betrieb gehen mit höherer Stabilität einher.
- Arbeitsaufnahmen von Langzeitarbeitslosen, die in Vollzeit oder geringfügiger Beschäftigung (Mini-Job) beginnen, sind im Schnitt weniger stabil als Einstiege mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit.

Wiedereinstieg nach Langzeitarbeitslosigkeit

Welche Arbeitsverhältnisse sind stabil, welche nicht?

von Matthias Umkehrer

Ein bedeutender Teil der Arbeitslosen ist mindestens ein Jahr arbeitslos und somit langzeitarbeitslos. Auch wenn es diesen Langzeitarbeitslosen gelingt, eine Beschäftigung aufzunehmen, erweist sie sich häufig als äußerst instabil. In dem Kurzbericht werden diese neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse beschrieben und es wird untersucht, welche Merkmale mit einer nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt in Verbindung stehen.

Ausgangslage

Im Juni 2019 waren etwa 2,2 Millionen Menschen in der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) als arbeitslos registriert. Knapp jeder Dritte (32,7 %) von ihnen war länger als ein Jahr arbeitslos und damit langzeitarbeitslos. Diesen Langzeitarbeitslosen die Rückkehr ins Arbeitsleben zu erleichtern, ist eines der Schwerpunktthemen der BA.

Allerdings stellt die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe eine Herausforderung dar: Denn die Wahrscheinlichkeit, eine neue Beschäftigung aus Arbeitslosigkeit heraus aufzunehmen, sinkt, je länger die Arbeitslosigkeit anhält. Während unter allen Kurzzeitarbeitslosen – also den Personen, die noch kein volles Jahr arbeitslos sind – im Juni 2017 die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsübergangs im Folgemonat rund 9 Prozent beträgt, verringert sie sich für Langzeitarbeitslose auf 2,7 Prozent (eigene Berechnung anhand der Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik der BA-Statistik, die vom IAB für Forschungszwecke aufbereitet wurde; vgl. vom Berge et al. 2016a, 2016b).¹

¹ Der Datenrand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist Dezember 2017. Aktuellere Daten zu Beschäftigungsübergängen von Arbeitslosen bietet die Statistik der BA in ihren Monatsberichten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, wobei allerdings nicht nach Dauer der Arbeitslosigkeit, sondern nach Rechtskreis unterschieden wird. Demnach gingen zwischen März 2019 und Februar 2020 monatlich im Schnitt 3,2 Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II in eine

Finden Langzeitarbeitslose eine Beschäftigung, dann zeigen sich erhebliche Unterschiede bei deren Dauer. Während sich manche Arbeitsverhältnisse als stabil erweisen, enden andere schon nach kurzer Zeit (siehe nächster Abschnitt). Somit stellt sich die Frage, welche Faktoren mit einer nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt einhergehen.

Die Kombination einer Personenbefragung des IAB zu Beschäftigungsübergängen nach längerer Arbeitslosigkeit mit administrativen Daten zu Erwerbsverläufen gewährt neue Einblicke (vgl. Info-

neue reguläre Erwerbstätigkeit über. Im Rechtskreis SGB III betrug dieser Anteil 14,6 Prozent. Auch wenn diese Zahlen aufgrund von Unterschieden bei Gruppenzusammensetzung und Definitionen nur bedingt mit denen der Kurz- und Langzeitarbeitslosen vergleichbar sind, zeigen sie große Differenzen in der Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Personen mit unterschiedlichem Arbeitsmarktstatus.

box 1). Auf dieser Basis ist es möglich, Merkmale zu charakterisieren, die für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt entweder förderlich, unbedeutend oder hinderlich sind. Besonders positive Zusammenhänge diesbezüglich sind bei den Merkmalen zur subjektiven Einschätzung des Arbeitsumfelds erkennbar, welche in den administrativen Daten alleine nicht beobachtbar sind.

Stabilität der Beschäftigung

Für die Untersuchung wurden die Daten von 5.486 langzeitarbeitslosen Personen ausgewertet, die im April 2014, April 2015 oder Juli 2015 ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen haben. Im Folgenden verwende ich zwei Maße und bestimme zum einen die Jobstabilität und zum anderen die Beschäftigungsstabilität.

Jobstabilität umfasst Arbeitsverhältnisse, die von den Befragten nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit neu aufgenommen wurden und länger als zwei Jahre fortbestehen.

Beschäftigungsstabilität umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, die innerhalb von zweieinhalb Jahren seit Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses aufgenommen wurden und in Summe mehr als zwei Jahre bestehen, was mehr als 80 Prozent der Zeitspanne von zweieinhalb Jahren entspricht. Sie berücksichtigt daher neben der Beschäftigungsdauer des ersten nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses auch Beschäftigungszeiten aus weiteren Arbeitsverhältnissen, die danach bestehen.

Während Abbildung A1 a) die Dauer der neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse verdeutlicht, bildet Abbildung A1 b) die Gesamtdauer der Beschäftigungszeiten innerhalb von zweieinhalb Jahren seit Aufnahme des ersten Arbeitsverhältnisses ab. Die Beschäftigungszeiten können sich aus mehreren Arbeitsverhältnissen zusammensetzen. Diese zweite Betrachtung ist wichtig, da spezifische Beschäftigungsmerkmale nicht nur die Dauer des ersten neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses, sondern auch die Dauer etwaiger Folgebeschäftigungen beeinflussen können. So könnte zum Beispiel Zeitarbeit mit mehreren relativ kurzen, aber in der Summe doch recht stabilen Beschäftigungsverläufen einhergehen.

Daten

Für diesen Kurzbericht werden Daten von langzeitarbeitslosen Personen ausgewertet, die ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen haben. Ein Arbeitsverhältnis gilt dann als neu aufgenommen, wenn es in der Beschäftigungsstatistik gemeldet ist und nicht im Vormonat besteht sowie wenn im Vormonat eine Meldung in der Arbeitslosenstatistik vorliegt.

Ursprünglich wurden 14.176 Personen befragt, die mindestens acht Monate arbeitslos waren und im April 2014, April 2015 oder Juli 2015 eingestellt wurden. Die Befragung liefert genaue Einblicke in den Einstellungsprozess und den Verlauf der Beschäftigung.¹⁾

Die Angaben aus der Personenbefragung konnten für einen überwiegenden Teil der Befragten um administrative Daten zu deren Arbeitsmarktverläufen von Januar 2007 bis Dezember 2017 ergänzt werden. Diese administrativen Daten entstammen der Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik der BA-Statistik, die vom IAB für Forschungszwecke aufbereitet wurden (vom Berge et al. 2016a, 2016b). Neben einigen persönlichen Merkmalen und Merkmalen der beschäftigenden Betriebe enthalten diese Daten auch tagesgenaue Informationen zur Dauer der Arbeitslosigkeit gemäß § 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch III.

Nach der Aufbereitung liegen kombinierte Daten für 5.486 ehemals Langzeitarbeitslose als monatlicher Paneldatensatz vor. Dieser ermöglicht eine detaillierte Untersuchung der Eigenschaften der neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse und des Erwerbsverlaufs innerhalb des Beobachtungszeitraums. Die Ergebnisse werden so gewichtet, dass sie repräsentativ für alle langzeitarbeitslosen Personen in Deutschland mit Beschäftigungsübergängen in den genannten Monaten sind.

Bei den vorliegenden Ergebnissen ist zu beachten, dass die Datenbasis nur bedingt mit der in früheren Studien zu Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern verwendeten vergleichbar ist. Zum Beispiel schließen Bruckmeier/Hohmeyer (2018) Personen ohne Arbeitslosengeld-II-Bezug und mit marginaler Teilzeitbeschäftigung oder Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme aus, wohingegen sie Kurzzeitarbeitslose, die weniger als ein Jahr arbeitslos sind, einschließen. Die hier untersuchte Personengruppe setzt sich hingegen aus Langzeitarbeitslosen gemäß der offiziellen Definition (mindestens ein Jahr arbeitslos) zusammen. Da es sich außerdem um Personen handelt, die tatsächlich in Beschäftigung übergegangen sind, lassen die vorliegenden Ergebnisse keine direkte Aussage darüber zu, wie die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme von Langzeitarbeitslosen erhöht werden kann (siehe hierzu z. B. Hirsland et al. 2019).

¹⁾ Die Befragung wurde im Rahmen der Evaluation der Mindestlohnausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt, für Details siehe vom Berge et al. (2016c).

Abbildung A1 a) weist jeweils den Anteil an Personen aus, die nach mehr als 3, 6, ..., 27 Monaten seit Beginn des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses noch darin tätig sind. Es zeigt sich, dass die Verweildauer schon nach kurzer Zeit stark, und dann nach etwa einem Jahr schwächer, aber stetig abfällt. Bereits nach drei Monaten wurde rund jedes fünfte Arbeitsverhältnis (21 %) wieder beendet. Knapp die Hälfte der Arbeitsverhältnisse (46 %) bestand länger als ein Jahr fort, knapp ein Drittel (30 %) länger als zwei Jahre. Für die Jobstabilität ergibt sich daraus, dass 30 Prozent der neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse als stabil einzustufen sind, da diese länger als zwei Jahre andauern.

Des Weiteren weist Abbildung A1 b) jeweils den Anteil an Personen aus, die insgesamt länger als 3, 6, ..., 27 Monate in dem Zeitraum von zweieinhalb Jahren seit Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind. Demnach waren beinahe alle der aus Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung eingemündeten Personen (96 %) innerhalb dieses Zeitraums insgesamt länger als drei Monate beschäftigt, knapp 83 Prozent waren länger als

ein Jahr beschäftigt und rund 58 Prozent länger als zwei Jahre. Ein deutlich höherer Anteil der betrachteten Personen weist damit eine stabile Beschäftigungssituation insgesamt auf, da 58 Prozent innerhalb eines Zeitraums von zweieinhalb Jahren insgesamt länger als zwei Jahre beschäftigt sind. Die Beschäftigungsstabilität von ehemals Langzeitarbeitslosen ist also stärker ausgeprägt als die Jobstabilität.

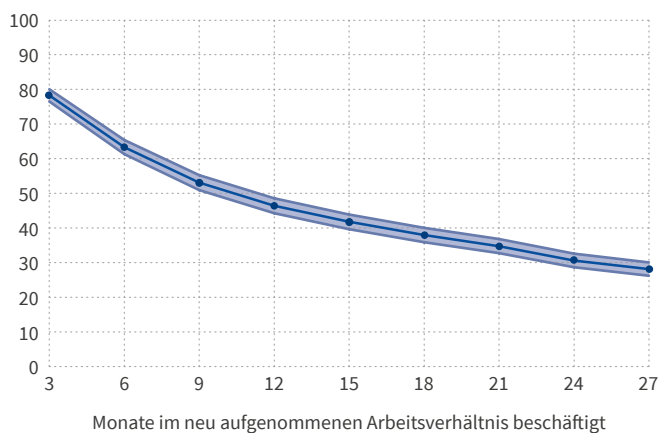
Merkmale der Beschäftigten

Im Folgenden wird die betrachtete Personengruppe anhand einiger zentraler Merkmale (vgl. Info-box 2 auf Seite 4) beschrieben. Zunächst erfolgt eine Gegenüberstellung der ehemals langzeitarbeitslosen Personen mit ehemals kurzzeitarbeitslosen Personen, die ebenfalls in den Monaten April 2014, April 2015 oder Juli 2015 aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung übergegangen sind, aber noch kein Jahr arbeitslos waren. Anschließend betrachte ich die ehemals Langzeitarbeitslosen detaillierter und vergleiche sie miteinander hinsichtlich ihrer Jobstabilität.

Beschäftigungsdauern der ehemals langzeitarbeitslosen Personen

a) Dauer der neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse

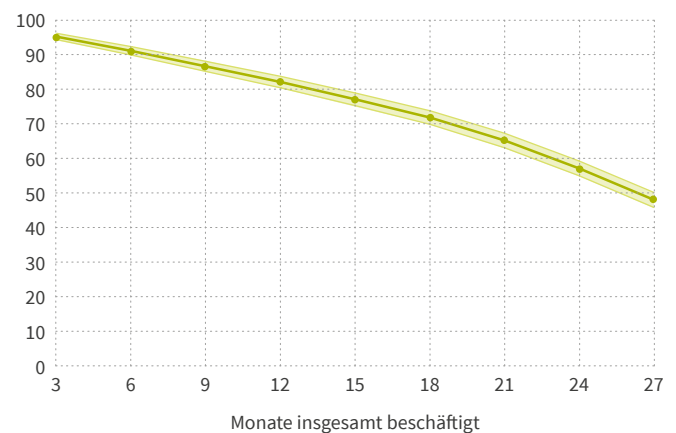
Anteil der Personen in Prozent, die nach Ablauf der angegebenen Zahl an Monaten seit Beginn des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses noch dieser Tätigkeit nachgehen



Lesebeispiel: 30 Prozent der ehemals Langzeitarbeitslosen sind länger als 24 Monate in dem neu aufgenommenen Arbeitsverhältnis tätig.

b) Dauer der Beschäftigung insgesamt

Anteil der Personen in Prozent, die in dem Zeitraum von zweieinhalb Jahren seit Beginn des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses mehr als die angegebene Zahl an Monaten insgesamt beschäftigt sind



Lesebeispiel: 58 Prozent der ehemals Langzeitarbeitslosen sind insgesamt länger als 24 Monate in dem Zeitraum von zweieinhalb Jahren seit Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses beschäftigt.

Anmerkungen: Als neu aufgenommen gelten Arbeitsverhältnisse, die im April 2014, April 2015 oder Juli 2015 nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit begonnen wurden. Die Schätzung erfolgt gewichtet. Die blaue bzw. grüne Fläche stellt das 95 %-Konfidenzintervall dar, basierend auf robusten Standardfehlern.

Quelle: Eigene Berechnungen anhand der Beschäftigungsstatistik und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit basierend auf 5.486 Personen-Beobachtungen. © IAB

Unterschiede zwischen Personen mit Beschäftigungsübergängen aus Langzeit- und Kurzarbeitslosigkeit

Die erste Spalte von Tabelle T1 (auf Seite 5) umfasst die Mittelwerte der Merkmale aller untersuchten ehemals langzeitarbeitslosen Personen. Diese sind bei Beschäftigungsübergang im Schnitt etwas älter als 44 Jahre, etwa zur Hälfte Männer (52 %) und 81 Prozent haben einen beruflichen Abschluss. Die ehemals Kurzarbeitslosen (in der Tabelle nicht ausgewiesen) sind mit einem Durchschnittsalter von etwa 38 Jahren deutlich jünger, mit 61 Prozent liegt ihr Männeranteil höher und sie weisen mit einem Anteil von 85 Prozent häufiger einen beruflichen Abschluss auf. Kurzarbeitslose nehmen

mit einem Anteil von 60 Prozent deutlich öfter ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit und mit 17 Prozent weitaus seltener einen Mini-Job auf; 31 Prozent der neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse von Langzeitarbeitslosen sind in Vollzeit und knapp 40 Prozent Mini-Jobs.

Merkmale der ehemals Langzeitarbeitslosen und ihrer Arbeitsverhältnisse

Gut jede fünfte Person (21 %) unter den ehemals Langzeitarbeitslosen hat eine Schulbildung, die höher als die Mittlere Reife einzustufen ist (vgl. Tabelle T1, Spalte 1). Knapp jede zweite Person (47 %) lebt zusammen mit einer Partnerin beziehungsweise einem Partner in einem Haushalt,

Untersuchte Merkmale

Folgende Merkmale werden im Rahmen der Analyse der Job- und Beschäftigungsstabilität untersucht. Die Personenbefragung bezieht sich hierbei jeweils auf den Beginn des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses. Sofern nicht anders im Text beschrieben, werden alle Merkmale als Indikator-Variablen erfasst, die einen Wert von 1 annehmen, wenn die beschriebene Eigenschaft vorliegt, und einen Wert von 0, wenn nicht.

A Personenmerkmale

Alter: Alter in Jahren, gemessen zum Zeitpunkt der Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses.

Deutsch: Vorliegen einer deutschen Staatsangehörigkeit.

Männlich: Männliches Geschlecht.

(Fach-)Hochschulreife: Befragte Person gibt an, einen Schulabschluss höher als Mittlere Reife zu haben.

Beruflicher Abschluss: Befragte Person gibt an, eine Art von beruflichem Abschluss zu haben.

Einsatz der „einfachen Sprache“: Interviewer musste Gebrauch von „einfacher Sprache“ während des Interviews machen, wenn die beziehungsweise der Befragte nicht in der Lage zu sein schien, den standardmäßig vorgeesehenen Fragentext nachzuvollziehen.

B Arbeitsumfeld

Zufrieden mit Tätigkeit: Befragte Person gibt an, mit den Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und der Tätigkeit an sich während des neuen Arbeitsverhältnisses zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.

Zufrieden mit Lohn: Befragte Person gibt an, mit dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.

Teamarbeit: Befragte Person gibt an, dass die Arbeitsergebnisse der anderen Beschäftigten unmittelbar von den eigenen Ergebnissen abhängen.

Wertgeschätzt: Befragte Person gibt an, dass die eigene Arbeit von den Vorgesetzten anerkannt wird.

Gute Umgebungsbedingungen: Befragte Person gibt an, während des neuen Arbeitsverhältnisses keinen Bedingungen wie Lärm, extremer Temperatur, unangenehmer Beleuchtung oder Gerüchen ausgesetzt zu sein.

C Beschäftigungsmerkmale

Mini-Job: Bei dem neuen Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine marginale (geringfügige) Teilzeitbeschäftigung.

Vollzeit-Arbeitsverhältnis: Bei dem neuen Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.

Keine Zeitarbeit: Bei dem neuen Arbeitsverhältnis handelt es sich nicht um eine Stelle bei einem Zeitarbeitsunternehmen.

Unbefristet: Der Arbeitsvertrag war von Beginn an unbefristet.

Tätigkeit passend: Befragte Person gibt an, dass die im neuen Arbeitsverhältnis ausgeübte Tätigkeit der eigenen Ausbildung und bisherigen Berufserfahrung entspricht.

Tätigkeit anspruchsvoll: Bei dem neuen Arbeitsverhältnis handelt es sich nicht um eine Helfertätigkeit.

D Betriebsmerkmale

Tarifvertrag: Befragte Person gibt an, dass ein Tarifvertrag bei Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses gilt.

Alte Bundesländer: Der beschäftigende Betrieb befindet sich in den alten Bundesländern.

Betriebsgröße: Größe des beschäftigenden Betriebs, gemessen als Anzahl der beschäftigten Personen.

Lohnniveau des Betriebs: Lohnniveau des beschäftigenden Betriebs, gemessen als das durchschnittliche Tagesentgelt pro Kalendertag gemittelt über alle beschäftigten Personen.

E Haushaltsmerkmale

Zusammenlebend: Befragte Person gibt an, mit einem Ehe-/Lebenspartner zusammenzuleben.

Kinder im Haushalt: Befragte Person gibt an, dass mindestens ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt lebt.

F Erwerbsverlauf

Stabile Erwerbshistorie: Befragte Person war mindestens drei Viertel der Zeit in den fünf Jahren vor Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses beschäftigt.

Nebenbeschäftigung: Befragte Person hat bei Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses noch mindestens eine weitere Beschäftigung.

Keine Bedarfsdeckung: Befragte Person hat bei Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ergänzend zum Einkommen Arbeitslosengeld II bezogen.

wobei sich bei rund einem Drittel der Befragten Kinder unter 18 Jahren im Haushalt befinden. Mit einem Anteil von 89 Prozent weist die überwiegende Mehrheit die deutsche Staatsbürgerschaft auf.

Bezüglich des Arbeitsumfelds in den neu aufgenommenen Arbeitsverhältnissen zeigt sich, dass 84 Prozent der ehemals Langzeitarbeitslosen grundsätzlich mit der Tätigkeit zufrieden sind. Dies ist beachtlich, da immerhin 36 Prozent der Befragten – gemäß eigener Angabe – Tätigkeiten unter schlechten Umgebungsbedingungen (wie Lärm, extreme Temperatur, unangenehme Beleuchtung oder Gerüche) ausüben. Die Zufriedenheit mit dem Lohn ist mit 68 Prozent etwas geringer ausgeprägt, jedoch fühlen sich die meisten (90 %) von ihren Vorgesetzten wertgeschätzt.

Mehr als die Hälfte der Befragten übt Tätigkeiten aus, die sich auch auf die Arbeit der anderen Beschäftigten auswirken (59 %) und die ihrer Ausbildung und bisherigen Berufserfahrung entsprechen (55 %). Letzteres spiegelt wider, dass es sich bei 43 Prozent der Beschäftigungen um Helfertätigkeiten handelt.

Was die Erwerbshistorie angeht, so mangelt es den ehemals Langzeitarbeitslosen häufig an Arbeitsmarkterfahrung: Nur knapp ein Viertel (23 %) war in den fünf Jahren vor Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Viertel dieser Zeit, also mehr als drei Jahre und neun Monate, beschäftigt. Ein Anteil von 45 Prozent bezieht auch kurz nach Beschäftigungsübergang Arbeitslosengeld II (keine Bedarfsdeckung) und in knapp 10 Prozent aller Fälle liegt zu diesem Zeitpunkt noch mindestens eine Nebenbeschäftigung vor.

Unterschiede zwischen stabilen und instabilen Arbeitsverhältnissen

Tabelle T1 unterteilt die Stichprobe anhand der Jobstabilität: Spalte 2 umfasst die Mittelwerte der Merkmale von Personen, deren neues Arbeitsverhältnis sich nicht als stabil erwiesen hat; Spalte 3 wiederholt dies für stabile Arbeitsverhältnisse.

Einerseits unterscheiden sich stabile und instabile Arbeitsverhältnisse im Schnitt kaum hinsichtlich einiger der betrachteten Merkmale: So finden sich beispielsweise keine signifikanten Unterschiede für das Vorhandensein von Teamarbeit, den Arbeitsort (alte oder neue Bundesländer), den Einsatz

der „einfachen Sprache“ während des Interviews und das Vorhandensein von Kindern im Haushalt.

Andererseits weisen die Merkmale Erwerbshistorie, Lohnzufriedenheit, Umgebungsbedingungen und Zufriedenheit mit der Tätigkeit deutliche

T1

Merkmale stabiler und instabiler Arbeitsverhältnisse ehemals langzeitarbeitsloser Personen

Anteile in Prozent (sofern nicht anders angegeben)

	Alle Arbeitsverhältnisse	Jobstabilität	
		Instabile Arbeitsverhältnisse	Stabile Arbeitsverhältnisse
A Personenmerkmale			
Durchschnittsalter (in Jahren)	44,4	43,9	45,5
Deutsch	88,5	87,4	91,0
Männlich	52,3	53,8	48,8
(Fach-)Hochschulreife	21,1	19,8	23,9
Beruflicher Abschluss	81,1	78,4	87,2
Keine „einfache Sprache“	77,1	76,5	78,6
B Arbeitsumfeld			
Zufrieden mit Tätigkeit	84,3	79,5	95,1
Zufrieden mit Lohn	68,2	64,4	76,8
Teamarbeit	59,1	58,5	60,5
Wertgeschätzt	89,8	87,4	95,1
Gute Umgebungsbedingungen	63,6	59,6	72,8
C Beschäftigungsmerkmale			
Mini-Job	39,7	41,7	35,0
Vollzeit-Arbeitsverhältnis	31,2	32,8	27,6
Keine Zeitarbeit	86,2	83,5	92,4
Unbefristet	48,2	45,2	55,1
Tätigkeit passend	55,0	53,0	59,6
Tätigkeit anspruchsvoll	56,5	54,1	61,9
D Betriebsmerkmale			
Tarifvertrag	43,3	41,4	47,6
Alte Bundesländer	65,7	66,0	65,1
Mittlere Betriebsgröße (Zahl aller Beschäftigten)	213	196	252
Mittleres Lohnniveau des Betriebs (durchschnittliches Tagesentgelt pro Kalendertag)	43,7	41,8	47,9
E Haushaltsmerkmale			
Zusammenlebend	46,8	44,6	51,7
Kinder im Haushalt	34,6	35,5	32,6
F Erwerbsverlauf			
Stabile Erwerbshistorie	22,9	19,3	31,0
Keine Bedarfsdeckung	45,2	47,9	39,1
Nebenbeschäftigung	9,6	8,7	11,5

Anmerkung: Als stabil werden diejenigen neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse bezeichnet, die mehr als zwei Jahre andauern. Als neu aufgenommen gelten Arbeitsverhältnisse, die im April 2014, April 2015 oder Juli 2015 nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit aufgenommen wurden. Alle Werte sind gewichtet.

Quelle: Eigene Berechnungen anhand der Beschäftigungsstatistik, Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und eigener Befragungsdaten basierend auf 5.486 Personen-Beobachtungen. © IAB

Unterschiede auf, mit Abweichungen von jeweils mehr als 10 Prozentpunkten in der Jobstabilität: Ist das neue Arbeitsverhältnis stabil, liegt eine um rund 12 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit vor, dass die befragte Person bereits eine relativ stabile Erwerbshistorie aufwies. Der Anteil an ehemals Langzeitarbeitslosen, die mit ihrem Lohn zufrieden sind, ist bei stabilen Arbeitsverhältnissen ebenfalls um 12 Prozentpunkte erhöht und ihr Anteil in Arbeitsverhältnissen mit guten Umgebungsbedingungen gar um rund 13 Prozentpunkte. Die stärkste Abweichung hinsichtlich der Jobstabilität zeigt sich für die subjektive Zufriedenheit der Befragten mit der Tätigkeit: Mit einem Unterschied von rund 16 Prozentpunkten ist der Anteil der Personen, die mit ihrer Tätigkeit an sich zufrieden sind, unter den stabilen Arbeitsverhältnissen deutlich höher als unter den instabilen.

Im nächsten Abschnitt erfolgt eine differenzierte Analyse dieser Zusammenhänge. Eine Diskussion möglicher Ursachen aus theoretischer Sicht liefert der Exkurs „Erklärungsansätze“ auf Seite 10.

Zusammenhänge zwischen den Merkmalen und der Stabilität

Um den isolierten Zusammenhang der einzelnen Merkmale mit der Stabilität zu bestimmen, wobei jeweils alle anderen beobachteten Merkmale konstant gehalten werden, wurden Modelle der Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass eine Job-beziehungsweise Beschäftigungsstabilität vorliegt (vgl. Infobox 3).

Allerdings gilt es bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse zu berücksichtigen, dass es noch unbeobachtete Einflussfaktoren auf die Job-beziehungsweise Beschäftigungsstabilität gibt, die nicht in den Modellen berücksichtigt werden können, wie zum Beispiel den Gesundheitszustand der Personen. Stehen diese unbeobachtbaren Faktoren sowohl mit der Job-beziehungsweise Beschäftigungsstabilität als auch mit dem jeweiligen betrachteten Merkmal, trotz der Berücksichtigung der anderen beobachteten Merkmale im Modell, in Zusammenhang, dann ist die Schätzung des kausalen Effekts dieses Merkmals verzerrt. Um eine Verzerrung durch unbeobachtete Faktoren vollständig ausschließen zu können, wäre ein experimentelles Studiendesign nötig, welches jedoch bei der aktuellen Analyse nicht vorliegt.

Außerdem sind die vorliegenden Ergebnisse vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsnachfrage während des Beobachtungszeitraums zu interpretieren und deshalb möglicherweise nicht direkt auf andere Zeiträume, wie zum Beispiel eine Rezession, übertragbar.

Tabelle T2 präsentiert die Schätzergebnisse. Modell 1 (Jobstabilität) untersucht den Zusammenhang zwischen der Stabilität des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses und den oben beschriebenen Merkmalen. Modell 2 (Beschäftigungsstabilität) untersucht diesen Zusammenhang für die Stabilität der Beschäftigung in den zweieinhalb Jahren seit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses insgesamt. Neben den geschätzten Koeffizienten enthält die Tabelle die robusten Standardfehler und die Ergebnisse der entsprechenden Signifikanztests.

Aus der Schätzung ergibt sich kein klarer Zusammenhang zwischen der Stabilität und dem Alter. Auffällig ist, dass über 60-Jährige im Vergleich zu

3

Methode

Das in der vorliegenden Analyse verwendete **lineare Wahrscheinlichkeitsmodell** nimmt an, dass die Wahrscheinlichkeit y_i , dass eine Job-beziehungsweise Beschäftigungsstabilität vorliegt, über alle Personen $i=1,2,\dots,N$ hinweg linear von den Merkmalsausprägungen x_{ik} , mit $k=1,2,\dots,K$, abhängt. In diesem Fall beträgt $N=5.486$ und $K=32$. Zusätzlich enthält das Modell eine Konstante c und einen Fehlerterm u_i , von dem angenommen wird, dass er im Schnitt über alle Personen den Wert Null annimmt. Sowohl die Wahrscheinlichkeiten selbst als auch die einzelnen Merkmalsausprägungen werden als Indikator-Variablen erfasst, die einen Wert von 1 annehmen, wenn die beschriebene Eigenschaft vorliegt, und einen Wert von 0, wenn nicht. Dieses lineare Wahrscheinlichkeitsmodell lautet dann:

$$y_i = c + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_K x_{iK} + u_i$$

Mittels der Kleinst-Quadrate-Methode lassen sich die Koeffizienten β_k schätzen. Diese geschätzten Koeffizienten geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit ändert, wenn eine bestimmte Merkmalsausprägung vorliegt, relativ zu einer zuvor festgelegten Restkategorie innerhalb der gleichen Merkmalsgruppe (Referenzkategorie), und unter Kontrolle aller übrigen im Modell enthaltenen Merkmale.

Wäre zum Beispiel das Merkmal x_1 ein Indikator für das männliche Geschlecht, so würde der Schätzwert von β_1 den Unterschied in der Wahrscheinlichkeit einer stabilen Beschäftigung im Vergleich zu Frauen (Referenzkategorie) angeben, isoliert vom Einfluss aller übrigen im Modell enthaltenen Merkmale. Es muss allerdings ausdrücklich angemerkt werden, dass die Schätzung eines kausalen Effekts β_k verzerrt ist, wenn es noch unbeobachtete Variablen gibt, die sowohl mit der Stabilität (y) als auch mit der jeweiligen erklärenden Variablen (x_k) korrelieren.

Einflussgrößen auf die Stabilität der Beschäftigung von ehemals langzeitarbeitslosen Personen

Ergebnisse von Schätzungen linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle

Erklärende Variablen	Abhängige Variable				
	Jobstabilität Modell 1		Beschäftigungsstabilität Modell 2		
A Personenmerkmale					
Alter (Referenz: 23–28 Jahre)	29–37 Jahre	0,039	(0,0335)	0,043	(0,0379)
	38–53 Jahre	0,021	(0,0311)	0,018	(0,0352)
	54–60 Jahre	0,087 **	(0,0368)	0,050	(0,0398)
	61–65 Jahre	-0,103 **	(0,0482)	-0,203 ***	(0,0583)
Nationalität (Referenz: Keine deutsche Staatsbürgerschaft)	Deutsch	0,028	(0,0313)	0,025	(0,0373)
Geschlecht (Referenz: Weiblich)	Männlich	-0,007	(0,0206)	-0,036 *	(0,0215)
Schulbildung (Referenz: Mittlere Reife oder darunter)	(Fach-)Hochschulreife	-0,001	(0,0243)	-0,006	(0,0263)
Berufliche Bildung (Referenz: Kein beruflicher Abschluss)	Beruflicher Abschluss	0,078 ***	(0,0259)	0,072 **	(0,0294)
Einsatz der „einfachen Sprache“ (Referenz: „Einfache Sprache“ eingesetzt)	Keine „einfache Sprache“	-0,009	(0,0239)	-0,005	(0,0262)
B Arbeitsumfeld					
Zufriedenheit mit Tätigkeit (Referenz: Nicht zufrieden)	Zufrieden mit Tätigkeit	0,180 ***	(0,0219)	0,153 ***	(0,0317)
Zufriedenheit mit Lohn (Referenz: Nicht zufrieden)	Zufrieden mit Lohn	0,038 *	(0,0205)	0,024	(0,0233)
Arbeit im Team (Referenz: Keine Teamarbeit)	Teamarbeit	0,013	(0,0192)	0,014	(0,0209)
Wertschätzung durch Vorgesetzten (Referenz: Nicht wertgeschätzt)	Wertgeschätzt	0,073 **	(0,0291)	0,054	(0,0374)
Umgebungsbedingungen (Referenz: Schlechte Umgebungsbedingungen)	Gute Umgebungsbedingungen	0,062 ***	(0,0199)	0,057 ***	(0,0221)
C Beschäftigungsmerkmale					
Umfang der Beschäftigung (Referenz: Teilzeit-Arbeitsverhältnis)	Mini-Job	-0,073 ***	(0,0273)	-0,070 **	(0,0280)
	Vollzeit-Arbeitsverhältnis	-0,100 ***	(0,0271)	-0,080 ***	(0,0287)
Zeitarbeit (Referenz: Zeitarbeit liegt vor)	Keine Zeitarbeit	0,143 ***	(0,0287)	0,056 *	(0,0329)
Befristung (Referenz: Befristung liegt vor)	Unbefristet	0,105 ***	(0,0195)	0,108 ***	(0,0207)
Passgenauigkeit (Referenz: Tätigkeit nicht passend)	Tätigkeit passend	0,014	(0,0194)	-0,011	(0,0212)
Anspruchsniveau (Referenz: Helfertätigkeit)	Tätigkeit anspruchsvoll	0,011	(0,0209)	0,021	(0,0232)
D Betriebsmerkmale					
Tarifbindung (Referenz: Kein Tarifvertrag)	Tarifvertrag	0,057 ***	(0,0205)	0,037 *	(0,0216)
Arbeitsort (Referenz: Neue Bundesländer)	Alte Bundesländer	0,015	(0,0209)	-0,007	(0,0223)
Betriebsgröße (Referenz: 1–5 Beschäftigte)	6–20 Beschäftigte	0,025	(0,0293)	0,062 **	(0,0310)
	21–100 Beschäftigte	0,053 *	(0,0301)	0,080 **	(0,0328)
	101–44.528 Beschäftigte	0,060 *	(0,0308)	0,093 ***	(0,0321)
Lohnniveau des Betriebs (Referenz: 25 % niedrigste Durchschnittslöhne)	50 % mittlere Durchschnittslöhne	0,032	(0,0266)	0,004	(0,0285)
	25 % höchste Durchschnittslöhne	0,050	(0,0340)	0,065 *	(0,0369)
E Haushaltsmerkmale					
Partnerschaft (Referenz: Alleinlebend)	Zusammenlebend	0,044 **	(0,0204)	0,096 ***	(0,0225)
Kinder (Referenz: Keine Kinder im Haushalt)	Kinder im Haushalt	-0,018	(0,0230)	-0,001	(0,0249)
F Erwerbsverlauf					
Erwerbshistorie (Referenz: Keine stabile Erwerbshistorie)	Stabile Erwerbshistorie	0,076 ***	(0,0241)	0,164 ***	(0,0215)
Zweitjob (Referenz: Keine Nebenbeschäftigung)	Nebenbeschäftigung	0,009	(0,0356)	0,093 ***	(0,0325)
Bedarfsdeckung (Referenz: Einkommen bedarfsdeckend)	Einkommen nicht bedarfsdeckend	-0,040 *	(0,0243)	-0,039	(0,0268)
Konstante		-0,334 ***	(0,0702)	0,051	(0,0825)
R ²		0,121		0,126	
Beobachtungen		5.486		5.486	

Anmerkung: Im Fall der Jobstabilität gelten diejenigen neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse als stabil, die mehr als zwei Jahre andauern. Neu aufgenommen sind hier Arbeitsverhältnisse, die im April 2014, April 2015 oder Juli 2015 nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit aufgenommen wurden. Im Fall der Beschäftigungsstabilität gelten diejenigen Beschäftigungsverhältnisse als stabil, deren Dauern in den zweieinhalb Jahren seit Beginn des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses in Summe mehr als zwei Jahre überschreiten. Alle Werte sind gewichtet. Robuste Standardfehler in Klammern. *, **, *** für Signifikanz auf dem 10 %, 5 %, 1 %-Niveau.

Lesbeispiel: Äußert sich eine Person als mit der Tätigkeit an sich zufrieden, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Arbeitsverhältnis stabil ist, um rund 18 Prozentpunkte höher als wenn die Person nicht zufrieden ist, alle anderen Merkmale im Modell konstant gehalten.

Quelle: Eigene Berechnungen anhand der Beschäftigungsstatistik, Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und eigener Befragungsdaten basierend auf 5.486 Personen-Beobachtungen. © IAB

23- bis 28-Jährigen eine deutlich verringerte Wahrscheinlichkeit aufweisen, stabil beschäftigt zu sein. Dies könnte unter anderem mit frühzeitigen Übergängen in das Rentensystem zusammenhängen.

Es zeigen sich keine auf dem 5-Prozent-Niveau signifikanten Zusammenhänge mit der Job- und Beschäftigungsstabilität für die Merkmale Nationalität, Geschlecht, Einsatz der „einfachen Sprache“ während des Interviews, Teamarbeit, Passgenauigkeit der Tätigkeit, Anspruchsniveau der Tätigkeit, Arbeitsort (alte oder neue Bundesländer), Kinder im Haushalt und Bedarfsdeckung, wenn alle übrigen beobachteten Einflussgrößen konstant gehalten werden.

Gemäß der Schätzergebnisse geht eine bessere Schulbildung im Schnitt nicht mit einer höheren Beschäftigungsstabilität von Langzeitarbeitslosen einher: Die Befragten, die angeben, die Schule mit mindestens (Fach-)Hochschulreife abgeschlossen zu haben, unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich ihrer Job- und Beschäftigungsstabilität von den anderen mit niedrigerer schulischer Qualifikation. Personen mit einem beruflichen Abschluss hingegen haben eine um etwa 7 bis 8 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit der Job- und Beschäftigungsstabilität – alle anderen Faktoren konstant gehalten. Dieser Befund ist konsistent zu anderen Forschungsergebnissen, zum Beispiel von Bruckmeier/Hohmeyer (2018), die ebenfalls einen signifikant positiven Zusammenhang dokumentieren.

Erfolgt der Beschäftigungseinstieg durch einen Mini-Job, dann ist dieser im Schnitt weniger stabil als im Fall eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in Teilzeit. Dieser Unterschied von minus 7 Prozentpunkten besteht sowohl für die Job- als auch Beschäftigungsstabilität. Für die hier betrachteten Langzeitarbeitslosen scheint ein Mini-Job somit im Schnitt kein „Sprungbrett“ in nachhaltigere Beschäftigung zu sein. Dieser Befund entspricht Ergebnissen in der Literatur, die generell keine klare Evidenz für einen solchen „Sprungbrett-effekt“ findet (Steiner 2008; Lietzmann et al. 2017).

Die Ergebnisse für Vollzeit ähneln denen für Mini-Jobs. Somit zeigen sich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Teilzeit im Schnitt als am stabilsten, was mit den Befunden von Bruckmeier/Hohmeyer (2018) im Einklang steht.

Wenig überraschend erweist sich unbefristete Beschäftigung im Schnitt stabiler als befristete.

Bezüglich der Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen spielt es eine große Rolle, ob man die Dauer des ersten Arbeitsverhältnisses separat betrachtet, oder ob man sich die Gesamtdauer aller Beschäftigungen in den zweieinhalb Jahren seit Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses ansieht. Ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Zeitarbeitsunternehmen ist im Schnitt deutlich weniger stabil als in anderen Branchen: Der Unterschied in der Jobstabilität beträgt hier knapp (minus) 14 Prozentpunkte. Nimmt man jedoch die Gesamtdauer der Beschäftigung einer Person (Beschäftigungsstabilität), dann ergibt sich ein deutlich schwächerer und auf dem 5-Prozent-Niveau insignifikanter Zusammenhang von (minus) 5 bis (minus) 6 Prozentpunkten.

Bei den Haushaltsmerkmalen zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Zusammenleben mit einer Partnerin oder einem Partner im Haushalt und der Jobstabilität. Hier ist die Wahrscheinlichkeit eines stabilen Arbeitsverhältnisses, im Vergleich zu Alleinlebenden, um gut 4 Prozentpunkte erhöht. Auf die Stabilität der Beschäftigung insgesamt wirkt sich diese Haushaltskonstellation offenbar stärker aus, mit einem Unterschied von fast 10 Prozentpunkten. Es ist zu betonen, dass diese Zusammenhänge unabhängig von dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt bestehen.

Hinsichtlich der Jobstabilität findet sich bei den Betriebsmerkmalen lediglich für die Tarifbindung ein auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant positiver Zusammenhang, der aber bei der Betrachtung der Beschäftigungsstabilität auf diesem Niveau insignifikant wird. Für die Beschäftigungsstabilität spielt die Betriebsgröße eine signifikante Rolle: Je größer der Betrieb, bei dem die langzeitarbeitslose Person zuerst angestellt war, desto stabiler ist im Schnitt die Beschäftigung, mit einem Unterschied von bis zu 9 Prozentpunkten zwischen der größten und kleinsten Betriebsgrößenklasse. Unterschieden im Lohnniveau der Betriebe kommt dabei eine untergeordnete Bedeutung zu.

Die Rolle der Erwerbshistorie

Innerhalb der Merkmalsgruppe Erwerbsverlauf der ehemals Langzeitarbeitslosen treten die stärksten Zusammenhänge mit der Job- und Beschäftigungsstabilität auf. Hier spiegeln sich zu einem gewissen Grad die persönliche Arbeitsmotivation, aber auch das Vorhandensein von unterschiedlichsten Beschäftigungshemmnissen oder Probleme mit einem geregelten Arbeitsalltag wider (Beste/Trappmann 2016).

Liegt bei Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses eine Nebenbeschäftigung vor, besteht mit einer um rund 9 Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit ein deutlicher Zusammenhang mit der Stabilität der Beschäftigung insgesamt. Noch stärker ist der Zusammenhang jedoch mit der Erwerbshistorie: War eine Person einen Großteil der Zeit vor Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses ebenfalls beschäftigt, dann ist die Wahrscheinlichkeit um 16 Prozentpunkte erhöht, dass die nachfolgende Beschäftigung ebenfalls stabil ist. Dieser Befund steht in Einklang mit Forschungsergebnissen, die einen kausalen Zusammenhang zwischen früherer und späterer Arbeitslosigkeit aufdecken (Schmillen/Umkehrer 2018).

Die Rolle des Arbeitsumfelds

Neben der Erwerbshistorie gibt es auch viele Merkmale, die das Arbeitsumfeld beschreiben, mit teils stark positiven Zusammenhängen mit der Job- und Beschäftigungsstabilität. Tätigkeiten in guten Umgebungsbedingungen gehen mit einer um etwa 6 Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit einher, dass die Beschäftigung stabil ist. Ähnlich stark ausgeprägt ist bei der Wertschätzung durch Vorgesetzte die um 7 Prozentpunkte höhere Jobstabilität, allerdings ist der Zusammenhang mit der Beschäftigungsstabilität nicht signifikant. Die Zufriedenheit mit dem Lohn spielt hingegen für die Stabilität keine signifikante Rolle, sobald man die übrigen Merkmale berücksichtigt.

Unabhängig davon zeigt sich ein äußerst positiver Zusammenhang zwischen der subjektiven Zufriedenheit mit der Tätigkeit an sich und der Jobstabilität. Äußert sich eine Person als zufrieden, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Arbeitsverhältnis stabil ist, um rund 18 Prozentpunkte höher als wenn die Person nicht zufrieden

ist (und alle anderen Merkmale, wie insbesondere die Umgebungsbedingungen und das Anspruchsniveau der Tätigkeit, konstant gehalten werden). Im Fall der Beschäftigungsstabilität beträgt dieser geschätzte Unterschied rund 15 Prozentpunkte.

Abschließend fasse ich im Folgenden die Ergebnisse der empirischen Analyse zusammen, ordne sie vor dem Hintergrund der verschiedenen Erklärungsansätze ein (vgl. Exkurs „Erklärungsansätze“ auf Seite 10) und leite daraus Handlungsempfehlungen ab.

Diskussion der Ergebnisse und Fazit

Mit andauernder Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit, erneut eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Sind Langzeitarbeitslose in der Lage, ein Beschäftigungsverhältnis zu beginnen, ist es häufig von relativ kurzer Dauer. In diesem Kurzbericht untersuche ich die Merkmale, die die Nachhaltigkeit einer Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen beeinflussen.²

Meine Auswertung einer Personenbefragung des IAB in Verbindung mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit zu individuellen Erwerbsverläufen zeigt keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Stabilität der Beschäftigung und Merkmalen wie Nationalität, Geschlecht, Anspruchsniveau der Tätigkeit und Schulbildung.

Die Untersuchung bestätigt bereits publizierte Forschungsbefunde, dass eine Berufsausbildung im Schnitt mit höherer Job- und Beschäftigungsstabilität einhergeht. Eine naheliegende Erklärung hierfür wäre, dass berufsspezifisches Humankapital die individuelle Produktivität, und letztlich die Stabilität, erhöht.

Auch das Vorhandensein einer Partnerin oder eines Partners im Haushalt steht mit der Stabilität der Beschäftigung in einem positiven Zusammenhang, und zwar unabhängig davon, ob sich Kinder im Haushalt befinden oder nicht. Das könnte unter anderem damit in Verbindung stehen, dass Zusammenlebende eher als Alleinlebende motiviert sind, eine Beschäftigung aufrechtzuerhalten.

² Es gilt zu beachten, dass unbeobachtete Faktoren die vorliegenden Schätzwerte verzerren und sie somit von den kausalen Effekten abweichen können.

Exkurs: Erklärungsansätze

Eine Vielzahl von ökonomischen und soziologischen Theorien liefert Erklärungsansätze, warum sich, hinsichtlich der hier beschriebenen Merkmale, Unterschiede in der Stabilität der Beschäftigung ergeben könnten.⁴¹ Eine der prominentesten Theorien ist die Humankapitaltheorie (Becker 1962; Mincer 1962). Sie legt nahe, dass das Humankapital, also produktiv einsetzbares Wissen und Fähigkeiten, stabilisierend wirkt. Verfügen die eingestellten Personen beispielsweise über eine gute Auffassungsgabe, dann wäre zu erwarten, dass sie sich schneller produktiv in den Betrieb einbringen können und somit ein geringeres Entlassungsrisiko aufweisen. Entsprechend spielt die Spezifität des Humankapitals eine Rolle: Wäre für die Jobstabilität zum Beispiel Allgemeinwissen ausschlaggebend, wäre ein positiver Effekt eines höheren Schulabschlusses zu erwarten. Wären hingegen berufsspezifische Fähigkeiten ausschlaggebend, wäre ein positiver Effekt eines beruflichen Abschlusses zu erwarten. Eine fehlende Übereinstimmung zwischen den vorhandenen Fähigkeiten und den Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit könnte hingegen nachteilig für die Jobstabilität sein, wenn das vorhandene Humankapital im neuen Arbeitsverhältnis nicht umfassend eingesetzt werden kann. Weiterhin ist theoriegemäß davon auszugehen, dass das Humankapital während Episoden der Erwerbslosigkeit zumindest teilweise verfällt. Demnach wäre zu erwarten, dass insbesondere eine instabile Arbeitsmarkthistorie vor Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis dessen Stabilität negativ beeinflusst.

Die Signaltheorie (Spence 1973) argumentiert, dass der negative Effekt von Beschäftigungsunterbrechungen in der Vergangenheit auf zukünftige Arbeitsmarktergebnisse nicht einmal durch eine tatsächliche Verringerung des Humankapitals erfolgen muss, sondern unter Umständen bereits die bloße Beobachtung von Lücken im Lebenslauf genügt, um eine geringe Produktivität abzuleiten.

Such- und Matching-Theorien gehen des Weiteren davon aus, dass zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses keine vollkommene Information über die Passung zwischen Beschäftigten und Arbeitsplatz besteht: Arbeitgeber wissen nicht genau, als wie produktiv sich die eingestellte Person tatsächlich erweisen wird, und neu eingestellte Personen kennen die genauen Anforderungen und Arbeitsbedingungen nicht vorab (Barron 1975). Demnach dürften sich Arbeitsverhältnisse mit einer hohen Passgenauigkeit zwischen Erfahrung und Anforderung als stabiler erweisen. Auch könnten hohe Jobzufriedenheit und Wertschätzung durch Vorgesetzte auf eine stabilere Zuordnung hindeuten. Allerdings könnte das Trennungsrisiko steigen, wenn negative Aspekte der Arbeit, wie beispielsweise schlechte Umgebungsbedingungen, nach der Einstellung offensichtlich werden (Williamson et al. 1975).

Zusätzlich sprechen die Effizienzlohntheorie (Shapiro/Stiglitz 1984) und die Theorie der Fairnesslöhne (Akerlof/Yellen 1990) dafür, dass eine höhere Entlohnung die individuelle Produktivität steigern kann. Für Personen, die mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind, deren Lohn nicht bedarfsdeckend ist, die von einem im Schnitt relativ schlecht entlohnenden Betrieb eingestellt werden oder die nicht

tariflich entlohnt werden, wäre demnach eine geringere Jobstabilität zu erwarten.

Eine Reihe von Insider-Outsider Modellen (Lindbeck/Snower 1986) und soziologische Segmentationstheorien (Sengenberger 1978) gehen davon aus, dass sich die Beschäftigten in eine Stammebelegschaft und eine Randbelegschaft unterteilen. Während die Stammebelegschaft dauerhaft im Betrieb tätig ist, da sie die Fähigkeiten und das Wissen aufweist, welche für den Betrieb unabdingbar sind, wird die Randbelegschaft bei Bedarf auf- und abgebaut. Es scheint plausibel, dass diejenigen Personen eher der Randbelegschaft zuzuordnen sind, die Helfertätigkeiten ausüben, deren Arbeit ohne Relevanz für andere Beschäftigte ist, deren Arbeitsvertrag von Beginn an befristet ist und die geringfügig oder im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind. In diesen Fällen wäre theoriegemäß eine geringere Jobstabilität zu erwarten, aber nicht zwingend eine geringere Stabilität der Beschäftigung insgesamt, wenn bei Beschäftigungsende zeitnah eine Folgebeschäftigung gefunden werden kann. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist folglich auch das makroökonomische Umfeld zu berücksichtigen. Im Untersuchungszeitraum dieses Kurzberichts war die Arbeitsmarktlage außergewöhnlich gut.

Auch die Betriebsgröße kann – der Theorie nach – eine Rolle für die Stabilität spielen. Eine Anstellung bei größeren Betrieben könnte beispielsweise als positives Signal an andere Betriebe gewertet werden, wenn größere Betriebe ihre Bewerberinnen und Bewerber sorgfältiger auswählen als kleinere (Barron et al. 1987). Zusätzlich könnten größere Betriebe ein weiteres Netzwerk eröffnen. Gemäß der Theorie der sozialen Netzwerke würde eine Anstellung bei einem größeren Betrieb die Beschäftigungschancen vor allem auch längerfristig erhöhen (Granovetter 1973; Bourdieu 1983).

Der Theorie der Haushaltsproduktion nach ist der Effekt der Haushaltskonstellation auf die Stabilität hingegen unbestimmt. Einerseits könnten das Zusammenleben mit einer Partnerin oder einem Partner sowie das Vorhandensein von Kindern die Arbeitsmotivation erhöhen, andererseits könnten diese Faktoren den Wert von Freizeit steigern und somit Arbeit unattraktiver machen (Muth 1966; Gellermann 1972).

Ein weiterer Literaturstrang setzt eine höhere Jobzufriedenheit mit einer höheren Arbeitsmotivation in Verbindung (Hackman/Lawler 1971) und folgert, dass sich dieser Zusammenhang auch in einer höheren Jobstabilität widerspiegeln kann.

Schließlich lässt das Vorhandensein eines Tarifvertrages auf eine höhere Jobstabilität schließen, wenn die Existenz einer kollektiven Interessenvertretung den Kündigungsschutz erhöht (Freeman/Medoff 1984) und damit die Bereitschaft, in die Ausbildung der Beschäftigten zu investieren (Dustmann/Schönberg 2009).

⁴¹ Eine vollständige und detaillierte Diskussion aller theoretisch denkbaren Zusammenhänge ist in diesem Kurzbericht nicht möglich, dennoch soll anhand des Überblicks ein Rahmen zur besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse geschaffen werden.

Ebenso steigt mit der Größe des einstellenden Betriebs die Wahrscheinlichkeit eines stabilen Arbeitsverhältnisses. Dieser Zusammenhang ist für die Beschäftigungsstabilität insgesamt noch stärker ausgeprägt. Dieser Befund steht in Einklang mit der Hypothese, dass sich neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem größeren Betrieb ein weiteres Netzwerk an Kontakten eröffnet und sich somit mehr Optionen für Weiterbeschäftigung oder Folgeanstellungen ergeben können.

Ein Beschäftigungsübergang in Vollzeit erweist sich bei den untersuchten Langzeitarbeitslosen im Schnitt als weniger stabil als eine Arbeitsaufnahme in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Dieses Ergebnis mag dann überraschen, wenn man erwartet, ein Beschäftigungsverhältnis mit längerer Arbeitszeit sei eher langfristig ausgerichtet. Allerdings ist zu beachten, dass einige Variablen, beispielsweise die individuelle Belastbarkeit, in den hier verwendeten Modellen nicht kontrolliert werden können. Der Befund, dass Vollzeitbeschäftigung im Schnitt weniger stabil ist als Teilzeitbeschäftigung, könnte somit widerspiegeln, dass ein Wiedereinstieg in Vollzeit vormals Langzeitarbeitslose tendenziell überfordert.

Des Weiteren finden sich keine Hinweise auf einen „Sprungbretteffekt“ von marginaler Beschäftigung: Im vorliegenden Kontext erscheint ein Mini-Job für einen Übergang in die Stammbelegschaft im Schnitt vergleichsweise wenig förderlich.

Schließlich stehen Merkmale des Arbeitsumfelds – insbesondere die subjektive Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Tätigkeit – in einem starken Zusammenhang mit der Stabilität der Beschäftigung. Zufriedenheit mit der Tätigkeit und Wertschätzung durch Vorgesetzte sprechen sowohl für eine passgenauere Zuordnung als auch für eine höhere Arbeitsmotivation, welche schließlich stabilisierend wirken könnten. Dieses Ergebnis deckt sich mit qualitativen Befunden von Hirsland et al. (2019) zu Arbeitsaufnahmen von Langzeitarbeitslosen, wonach ein als positiv empfundenes Arbeitsverhältnis den Arbeitssuchenden in der Regel auch wichtig ist und häufig mit einer erfolgreicherer Arbeitsmarkintegration einhergeht.

Zusätzlich besteht ein stark positiver Zusammenhang zwischen früherer Arbeitsmarkterfah-

rung und der Stabilität zukünftiger Beschäftigung. Dies ließe sich insbesondere durch den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten oder die Signalisierung einer hohen Arbeitsmotivation erklären, wenn eine Person eine stabile Erwerbshistorie aufweist.

Angesichts des positiven Zusammenhangs zwischen Jobzufriedenheit und Job- wie Beschäftigungsstabilität scheint es für eine nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen wichtig, möglichst genau auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen.

Die Befunde, dass Alleinlebende und Personen, die von Beginn an in Vollzeit beschäftigt werden, geringere Chancen auf eine stabile Beschäftigung haben, sprechen dafür, dass ehemals Langzeitarbeitslose möglichst behutsam an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollten – etwa im Sinne einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung gemäß § 16e Abs. 4 oder § 16i Abs. 4 Sozialgesetzbuch II oder einer öffentlich geförderten Beschäftigung (Bauer/Fertig/Fuchs 2016).

Weiterhin spricht der positive Zusammenhang zwischen beruflicher Bildung und Job- wie Beschäftigungsstabilität dafür, Betroffene auch während ihrer Tätigkeit beruflich weiterzubilden. Schon Mertens (1997) stellt fest, dass berufliche Bildungsinvestitionen auch noch während einer Tätigkeit stabilisierend wirken können.

Schließlich ist es wichtig zu betonen, dass Maßnahmen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Erwerbsleben ansetzen sollten: Meine Ergebnisse zur Erwerbshistorie zeigen, dass fehlende Arbeitsmarkterfahrung eine nachhaltige Integration erschweren kann.

Literatur

- Akerlof, George A.; Yellen, Janet L. (1990): The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *Journal of Economics*, Vol. 105, Nr. 2, S. 255–283.
- Barron, John M. (1975): Search in the labor market and the duration of unemployment: Some Empirical Evidence. *American Economic Review*, Vol. 65, Nr. 5, S. 934–942.
- Barron, John M.; Black, Dan A.; Loewenstein, Mark A. (1987): Employer Size: The Implications for Search, Training, Capital Investment, Starting Wages, and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, Nr. 1, S. 76–89.
- Bauer, Frank; Fertig, Michael; Fuchs, Philipp (2016): Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied. IAB-Kurzbericht 10/2016, Nürnberg.



Dr. Matthias Umkehrer
ist Mitarbeiter im Forschungs-
datenzentrum
der Bundesagentur für Arbeit
im IAB.
matthias.umkehrer@iab.de

- Becker, Gary (1962): Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Nr. 5, S. 9–49.
- Vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Lehnert, Claudia (2016a): Machbarkeitsstudie zur Erstellung eines Arbeitsmarktmonitors Mindestlohn (MoMi-Lo). IAB-Forschungsbericht 3/2016, Nürnberg.
- Vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika (2016b): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). IAB-Forschungsbericht 1/2016, Nürnberg.
- Vom Berge, Philipp; Klingert, Isabell; Becker, Sebastian; Lenhart, Julia; Trenkle, Simon; Umkehrer, Matthias (2016c): Mindestlohnbegleitforschung – Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). IAB-Forschungsbericht 8/2016, Nürnberg.
- Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. IAB-Kurzbericht 21/2016, Nürnberg.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt, Sonderband 2, S. 183–198.
- Bruckmeier, Kerstin; Hohmeyer, Katrin (2018): Arbeitsaufnahme von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig. IAB-Kurzbericht 2/2018, Nürnberg.
- Dustmann, Christian; Schönberg, Uta (2009): Training and Union Wages. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 91, Nr. 2, S. 363–376.
- Freeman, Richard; Medoff, James (1984): *What unions do?* New York: Basic Books.
- Gellermann, Saul W. (1972): *Motivation und Leistung*. Düsseldorf: Econ.
- Granovetter, Mark (1973): The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, Vol. 78, Nr. 6, S. 1360–1380.
- Hackman, J. Richard; Lawler, Edward E. (1971): Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, Nr. 3, S. 259–286.
- Hirsland, Andreas; Kerschbaumer, Lukas; Küsters, Ivonne; Trappmann, Mark (2019): Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit. IAB-Kurzbericht 20/2019, Nürnberg.
- Lietzmann, Torsten; Schmelzer, Paul; Wiemers, Jürgen (2017): Marginal employment for welfare recipients: stepping stone or obstacle? *Labour*, Vol. 31, Nr. 4, S. 394–414.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. (1986): Wage setting, unemployment and insider outsider relations. *American Economic Review*, Vol. 76, Nr. 2, S. 235–239.
- Mertens, Antje (1997): Industrielle und berufliche Mobilität: Eine Untersuchung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 30, S. 663–670.
- Mincer, Jacob (1962): On-the-job training: costs, returns and some implications. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Nr. 5, S. 50–79.
- Muth, Richard F. (1966): Household Production and Consumer Demand Functions. *Econometrica*, Vol. 34, Nr. 3, S. 699–708.
- Schmillen, Achim; Umkehrer, Matthias (2018): The scars of youth. Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. *International Labour Review*, Vol. 156, Nr. 3/4, S. 465–494.
- Sengenberger, Werner (Hrsg.) (1978): *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Campus Verlag, Frankfurt am Main (<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68300>).
- Shapiro, Carl; Stiglitz, Joseph E. (1984): Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, Vol. 74, Nr. 3, S. 433–444.
- Spence, Michael (1973): Job marketing signaling. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, Nr. 3, S. 355–374.
- Steiner, Viktor (2008): Geringfügige Beschäftigung – Sprungbrett oder Sackgasse?. *DIW-Wochenbericht* 14, S. 166–167.
- Williamson, Oliver E.; Wachter, Michael L.; Harris, Jeffrey E. (1975): Understanding the employment relation: The analysis of idiosyncratic exchange. *Bell Journal of Economics*, Vol. 6, Nr. 1, S. 250–278.