

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

17|2022

In aller Kürze

- In der Covid-19-Pandemie ist die Zahl der Menschen, die zwölf Monate oder länger arbeitslos sind, erstmals seit 2014 wieder gestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2021 gab es damit in Deutschland rund 1,03 Millionen Langzeitarbeitslose, was einem Anstieg von knapp 300.000 Personen gegenüber 2019 entspricht.
- Der Anteil der Betriebe, die Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess grundsätzlich berücksichtigen, lag im Jahr 2021 bei rund 39 Prozent.
- 54 Prozent der Betriebe geben an, dass eine Besetzung offener Stellen mit Langzeitarbeitslosen für sie generell nicht infrage kommt. Ein entscheidender Hinderungsgrund scheint hierbei die Unsicherheit hinsichtlich des Leistungsvermögens der langzeitarbeitslosen Personen zu sein. Denn rund 55 Prozent dieser Betriebe würden im Einzelfall Langzeitarbeitslose berücksichtigen, wenn eine Empfehlung über private oder berufliche Kontakte erfolgen würde.
- Bei gegebenen Stellenangeboten steigt die betriebliche Bereitschaft zur Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen in Rezessionen leicht an. Das liegt unter anderem daran, dass das mit Langzeitarbeitslosigkeit verbundene Stigma aufgrund einer generell höheren Arbeitslosigkeit in Krisenzeiten geringer ausfällt.

Langzeitarbeitslosigkeit aus betrieblicher Perspektive

Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten

von Nicole Gürtzgen und Martin Popp

Während der Covid-19-Pandemie ist in Deutschland die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also der Personen mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr, zum ersten Mal seit 2014 wieder gestiegen. Für langzeitarbeitslose Personen gestaltet sich die Aufnahme einer Beschäftigung besonders schwierig, wenn Betriebe vom Umstand der Langzeitarbeitslosigkeit negative Rückschlüsse auf die Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber ziehen. Mit Daten der IAB-Stellenerhebung untersuchen wir im Zeitverlauf, ob und inwieweit Betriebe dazu bereit sind, Bewerbungen von langzeitarbeitslosen Personen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger hat im Zuge der Covid-19-Pandemie in Deutschland erstmals seit 2014 wieder einen deutlichen Zuwachs erfah-

ren. Nach den Hartz-Reformen ging die Langzeitarbeitslosigkeit zunächst stark zurück, stagnierte danach lange auf einem Niveau von knapp einer Million Personen und sank bis zum Jahr 2019 auf 727.000 Personen im Jahresdurchschnitt (Bundesagentur für Arbeit 2022). Nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie stieg die Zahl der langzeitarbeitslosen Personen auf durchschnittlich rund 817.000 Personen im Jahr 2020, gefolgt von einem weiteren Anstieg auf etwas mehr als eine Million Personen im Jahr 2021. Entsprechend ist auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen gegenüber dem Vorkrisenwert von durchschnittlich 32 Prozent im Jahr 2019 auf rund 39 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. Seit April 2021 und noch seit Jahresbeginn 2022 ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen wieder leicht rückläufig.

Für Langzeitarbeitslose gestaltet sich die Aufnahme einer Beschäftigung häu-

fig sehr schwierig. So gingen in einem durchschnittlichen Monat des Jahres 2021 nur knapp 2 Prozent der Langzeitarbeitslosen in Erwerbstätigkeit über (Bundesagentur für Arbeit 2022). Als mögliche Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt kommen eine Entwertung des Humankapitals (Machin/Manning 1999), der Verlust sozialer und beruflicher Netzwerke sowie eine Entmutigung infolge

von Misserfolgen bei der Stellensuche infrage (für einen Überblick siehe Rebien/Rothe 2018).

Wenn sich Langzeitarbeitslose auf eine offene Stelle bewerben, kommt der Bereitschaft der Betriebe, solchen Bewerbungen überhaupt eine Chance zu geben, eine entscheidende Bedeutung zu. So kann die mangelnde Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser eine erste zentrale Hürde im Einstellungsprozess darstellen, die es für sie zu überwinden gilt. Möglicherweise haben Betriebe Vorbehalte gegenüber dieser Personengruppe, da sie längere Arbeitslosigkeit als ein Signal für geringere Produktivität oder Motivation interpretieren (Lockwood 1991).

Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung werden Personalverantwortliche nach ihrer Bereitschaft gefragt, im Einstellungsprozess Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer zu berücksichtigen (vgl. Infobox 1). Hierbei wird nur die grundsätzliche Bereitschaft abgefragt, die Bewerbungen Arbeitsloser in Erwägung zu ziehen, sodass die Bereitschaft nicht notwendigerweise zu einer tatsächlichen Einstellung führen muss. In diesem Bericht untersuchen wir, wie sich die so gemessene Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen im konjunkturellen Verlauf verändert. Wäre etwa in einer Rezession ein geringerer Anteil von Betrieben bereit, Bewerbungen Langzeitarbeitsloser grundsätzlich zu berücksichtigen, würde dies den Pool möglicher Arbeitgeber für die betroffene Personengruppe in einer ohnehin schon angespannten wirtschaftlichen Lage reduzieren.

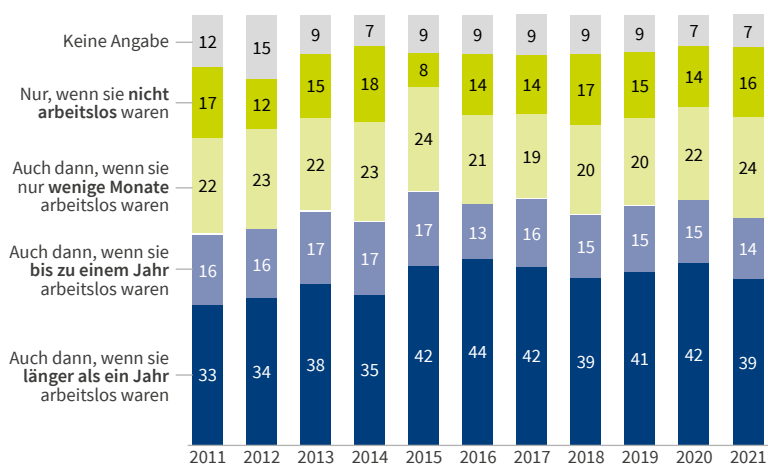
Am aktuellen Rand zeigt sich für das Jahr 2021, dass 39 Prozent der Betriebe in Deutschland Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess nach eigenen Angaben eine Chance geben würden (vgl. Abbildung A1). Ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe würde hingegen nur diejenigen arbeitslosen Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen, die maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren. Weitere 16 Prozent der Betriebe geben an, keine arbeitslosen Personen in Betracht zu ziehen.

Der Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose bei der Besetzung offener Stellen grundsätzlich berücksichtigen, ist zwischen 2011 und 2016 deutlich gestiegen. Seitdem lag der entsprechende Anteil zwischen 39 und 42 Prozent mit leichten Schwankungen im Zeitverlauf.

A1

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

Anteil an allen Betrieben in Prozent



Anmerkungen: Gewichteter Anteil von Betrieben, welche Bewerbungen arbeitsloser Personen im Einstellungsprozess berücksichtigen bzw. nicht berücksichtigen (würden).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2021. © IAB

1

IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland, die seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt wird. Jährlich beteiligen sich zwischen 11.500 und 20.000 Betriebe und Verwaltungen an der Befragung. Sie repräsentieren einen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Neben der Erhebung von Daten zu offenen Stellen und Neueinstellungen enthält ein Teil der Erhebung Fragen zu den Beschäftigungschancen arbeitsloser Personen. In den Jahren 2011 bis 2021 wurden die teilnehmenden Betriebe gefragt, ob sie im Einstellungsprozess arbeitslose Bewerber im Allgemeinen und Langzeitarbeitslose im Besonderen berücksichtigen bzw. berücksichtigen würden. Die Frage lautete: „Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen die Bewerbungen arbeitsloser Personen bzw. würden Sie diese berücksichtigen?“

Seit 2012 werden Betriebe außerdem danach gefragt, wann diese im Einzelfall dennoch Langzeitarbeitslose bei der Besetzung offener Stellen berücksichtigen würden: „Wenn Sie Langzeitarbeitslose, d. h. Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, bisher nicht in Betracht gezogen haben: Unter welchen Umständen könnten Sie sich vorstellen, diese im Einstellungsprozess doch zu berücksichtigen?“

Zwischen 2015 und 2019 wurden die Betriebe zusätzlich gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser mit „(eher) gut“, „(eher) schlecht“ oder „weiß nicht“ zu bewerten: „Bitte beurteilen Sie Langzeitarbeitslose, d. h. Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, nach den folgenden Merkmalen.“

Für unsere Auswertungen werden die Befragungsergebnisse auf die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hochgerechnet. Bei der Interpretation sollte grundsätzlich berücksichtigt werden, dass Veränderungen der Zahlenwerte teilweise im Bereich des Stichprobenfehlers liegen.

Persönliche Empfehlungen können betriebliche Vorbehalte abbauen

Bei denjenigen Betrieben, die in der IAB-Stellenerhebung angaben, Langzeitarbeitslose bisher nicht zu berücksichtigen, wurden weitere Informationen zu den Bedingungen für deren Berücksichtigung erhoben. Danach gefragt, unter welchen Umständen sie Langzeitarbeitslosen eine Chance geben würden, antworteten in den Jahren 2012 bis 2021 zwischen 49 und 56 Prozent dieser Betriebe, dass dies bei einer persönlichen Empfehlung der Fall wäre (vgl. Tabelle T1).

Seit dem Jahr 2016 wurden die Betriebe getrennt nach der Rolle von privaten Kontakten und Arbeitskontakten gefragt. Beide Kontaktformen sind für die Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser relevant, wobei bis zum Jahr 2019 den Arbeitskontakten eine etwas größere Bedeutung zukam. Mit der seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie reduzierten Präsenz im Betrieb spielen private Kontakte jedoch mittlerweile eine ähnlich bedeutsame Rolle. Insgesamt weist die Bedeutung sozialer Kontakte darauf hin, dass die Unsicherheit der Betriebe hinsichtlich des Leistungsvermögens und der Motivation Langzeitarbeitsloser ein wichtiges Einstellungshemmnis darstellt und die hiermit verbundenen Vorbehalte über persönliche Empfehlungen abgebaut werden können.

Von den Betrieben, die bisher keine Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess berücksichtigen, würden dies zwischen 20 und 30 Prozent tun, wenn es eine öffentliche Bezuschussung gäbe. Zwischen 17 und 23 Prozent der Betriebe, die bisher keine Arbeitslosen berücksichtigen, würden

Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess eine Chance geben, wenn keine weiteren passenden Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Lohnzugeständnisse seitens langzeitarbeitsloser Personen spielen für die Beseitigung betrieblicher Vorbehalte hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen steigen mit der Verbesserung der konjunkturellen Lage

In einem nächsten Schritt untersuchen wir, ob und in welchem Ausmaß die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen von der konjunkturellen Situation abhängt. Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass einerseits mögliche Vorbehalte gegenüber dem Leistungsvermögen Langzeitarbeitsloser ein Einstellungshemmnis darstellen können, andererseits aber auch die Konkurrenz durch andere (nicht langzeitarbeitslose) Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle für die betriebliche Einstellungsbereitschaft spielt. Beide Mechanismen sind von der Konjunktur abhängig und verändern in deren Verlauf die Einstellungsbereitschaft in gegenläufige Richtungen.

So ist denkbar, dass in wirtschaftlichen Krisenzeiten die Vorbehalte gegenüber dem Leistungsvermögen Langzeitarbeitsloser geringer sind und somit die betriebliche Einstellungsbereitschaft höher ausfällt als in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität. Dieser Mechanismus, der im Folgenden vereinfacht als „Signal-Effekt“ bezeichnet wird, basiert auf der Annahme, dass während einer Rezession die ungünstige Arbeitsmarktsituation eine große Bedeutung für den Eintritt in Langzeitarbeitslosigkeit

T1

Bedingungen, unter denen Betriebe langzeitarbeitslose Personen berücksichtigen würden, im Zeitverlauf

Anteile an allen Betrieben, die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Langzeitarbeitslose würden berücksichtigt, wenn ...	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
eine persönliche Empfehlung erfolgte	49	54	56	55	52	54	54	56	55	55
eine Empfehlung über persönliche private Kontakte erfolgte					35	37	38	38	38	41
eine Empfehlung über persönliche Arbeitskontakte erfolgte					44	43	43	45	39	41
sie öffentlich bezuschusst würden	25	30	29	28	22	20	21	23	25	25
es sonst keine passenden Bewerber/Bewerberinnen gäbe	19	21	23	22	19	18	17	17	19	21
sie Lohnzugeständnisse machen würden	7	8	9	9	7	7	6	8	7	8
andere Gründe vorliegen würden	6	7	8	5	5	5	4	6	7	3

Anmerkungen: Gewichtete Anteile von Betrieben, die unter den genannten Bedingungen langzeitarbeitslose Personen im Einstellungsprozess berücksichtigen würden, an allen Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess berücksichtigen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 bis 2021. © IAB

keit spielt. Bezogen auf die Covid-19-Pandemie ist etwa denkbar, dass potenzielle Arbeitgeber längere Arbeitslosigkeit weniger als Ergebnis eines geringen Leistungsvermögens oder einer geringen Motivation wahrnehmen, sondern eher als Ergebnis von Betriebsschließungen oder ähnlichen Nachfrageschocks.¹ In einer Boomphase hingegen sollte den persönlichen Merkmalen der Betroffenen eine größere Rolle zugeschrieben werden: Das negative Produktivitätssignal, das von Langzeitarbeitslosigkeit ausgeht, fällt stärker aus und die betriebliche Einstellungsbereitschaft sinkt.

Der oben beschriebene Mechanismus lässt sich anhand von Befragungsdaten der IAB-Stellenerhebung untersuchen. Hier wurden für den Zeitraum 2015 bis 2019, welcher durch einen konjunkturellen Aufschwung geprägt war, alle befragten Betriebe gebeten, die arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften langzeitarbeitsloser Personen einzuschätzen. Neben der beruflichen Qualifikation wurden „soft skills“ wie Belastbarkeit, Sozialkompetenz, Arbeitsmotivation, Zuverlässigkeit etc. thematisiert. Diese Eigenschaften konnten mit „(eher) gut“ oder „(eher) schlecht“ bewertet werden. Abbildung A2 zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die diese Eigenschaften negativ einschätzen, für alle abgefragten Kategorien zwischen 2015 und 2019 deutlich zugenommen hat. Auch wenn diese Zunahme möglicherweise auf die veränderte Antwortmöglichkeit von „schlecht“ hin zu „eher schlecht“ zurückgeführt werden kann, deutet die

¹ Dieser vereinfacht als „Signal-Effekt“ bezeichnete Kanal kann auch widerspiegeln, dass Langzeitarbeitslose während einer Rezession sich hinsichtlich ihrer Qualifikation oder anderer Merkmale von den Langzeitarbeitslosen in Boomphasen unterscheiden.

Entwicklung darauf hin, dass die Verbesserung der konjunkturellen Lage tendenziell mit häufigeren betrieblichen Vorbehalten gegenüber den arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einherging. Dieses Muster bestätigt sich auch, wenn Informationen zu betrieblichen Rekrutierungsproblemen als Indikator für die Arbeitsmarktanspannung herangezogen werden. So fällt der Anteil der Betriebe, die die oben betrachteten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen als „(eher) schlecht“ einstufen, für solche Betriebe, die zu wenig geeignete Arbeitskräfte finden, in beiden Jahren vergleichsweise groß aus (ohne Abbildung).

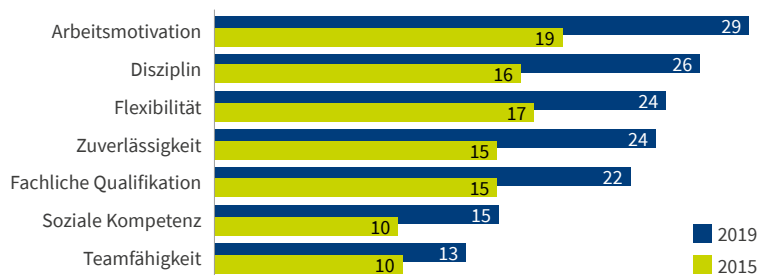
Konkurrenz durch andere Arbeitskräfte sinkt mit Verbesserung der konjunkturellen Lage

Neben den Vorbehalten gegenüber dem Leistungsvermögen verändert sich auch die Bedeutung der Konkurrenz durch andere Bewerberinnen und Bewerber mit der konjunkturellen Lage. Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt hängt hierbei von der Arbeitsmarktanspannung ab, also von der Relation der offenen Stellen zu Arbeitslosen. Die Arbeitsmarktanspannung sinkt üblicherweise in einer Rezession und steigt während Boomphasen. Dieser sogenannte „Anspannungseffekt“ – der im Weiteren noch genauer untersucht wird – führt dazu, dass die Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen in einer Rezession aufgrund höherer Konkurrenz durch andere Arbeitskräfte sinken sollte. Umgekehrt dürfte die Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen in Boomphasen steigen, weil es dann für Betriebe schwieriger ist, geeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren.

A2

Betriebliche Bewertung der arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen mit „(eher) schlecht“, 2015 und 2019

Anteil an allen Betrieben in Prozent



Anmerkungen: Gewichteter Anteil der Betriebe, welche die Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen mit „Schlecht“ anstelle von „Gut“ bzw. „Weiß nicht“ bewerten (in 2019 mit „Eher schlecht“ anstelle von „Eher gut“ bzw. „Weiß nicht“).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015 und 2019. © IAB

In Rezessionen steigt tendenziell die betriebliche Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen

Weil die oben beschriebenen Mechanismen eine unterschiedliche Wirkungsrichtung aufweisen, ist aus theoretischer Sicht unklar, ob eine Verschlechterung der Konjunktur mit einer höheren oder niedrigeren Bereitschaft von Betrieben einhergeht, langzeitarbeitslose Personen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. Ob letztendlich der Signal-Effekt oder der Anspannungseffekt do-

minierte, kann jedoch durch statistische Analysen in Erfahrung gebracht werden. Hierfür ziehen wir zusätzlich Daten zur inländischen Bruttowertschöpfung des Statistischen Bundesamtes heran und berechnen auf Basis eines Filter-Verfahrens die jährliche Abweichung der Bruttowertschöpfung von ihrem langfristigen Trend der letzten drei Jahrzehnte. Im Folgenden interpretieren wir diese Trendabweichung als Indikator für die konjunkturelle Lage (vgl. Infobox 2).

Einen ersten Hinweis auf den Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Lage und der betrieblichen Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen kann ein unmittelbarer Abgleich der beiden Zeitreihen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene vermitteln. Abbildung A3 veranschaulicht, wie sich die Einstellungsbereitschaft – gemessen durch den prozentualen Anteil an Betrieben, welche Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess berücksichtigen – im Konjunkturverlauf entwickelt hat.

Die Verschlechterung der Konjunktur während der Staatsschuldenkrise im Euroraum 2012/2013 ging mit einem Anstieg der betrieblichen Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen von 33 auf 38 Prozent einher. Mit der im darauffolgenden Jahr einsetzenden konjunkturellen Erholung ging die Bereitschaft der Betriebe, langzeitarbeitslose Personen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, wiederum leicht zurück. Im Jahr 2015 blieb die Bruttowertschöpfung erneut rund 1 Prozent unter ihrem Langfrist-Trend, was mit einem erheblichen Anstieg der betrieblichen Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen auf rund 42 Prozent verbunden war. Die folgenden Jahre waren durch ein überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum gekennzeichnet, sodass die gesamtwirtschaftliche Bruttowertschöpfung im Jahr 2019 fast 2 Prozent über ihrem Trend lag. In dieser Boomphase erhöhte sich die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen im Jahr 2016 zunächst auf 44 Prozent, sank in den folgenden zwei Jahren auf 39 Prozent, um 2019 wieder auf 41 Prozent zu steigen.

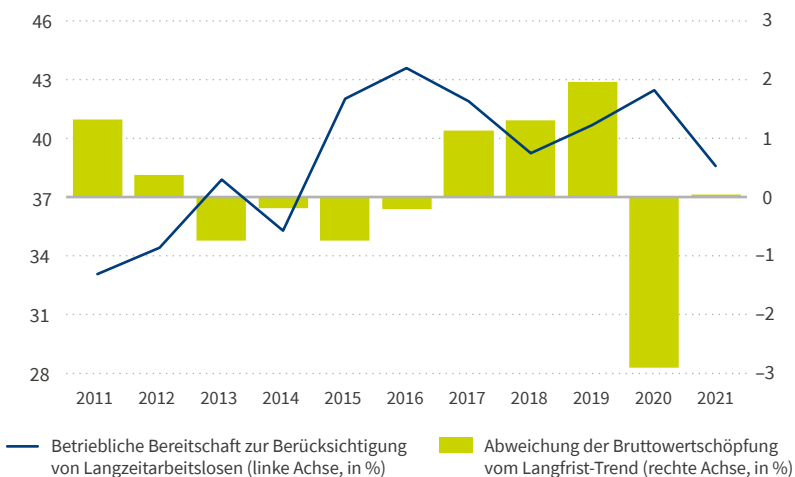
Der durch die Covid-19-Pandemie verursachte Wirtschaftseinbruch im Jahr 2020 führte dazu, dass die Bruttowertschöpfung nunmehr knapp 3 Prozent unter ihrer langfristigen Trendentwicklung lag. Gleichzeitig stieg der Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose bei Neueinstellungen mit-

berücksichtigen, auf 42 Prozent. Mit der im Jahr 2021 einsetzenden Belebung der Konjunktur sank die Bereitschaft zur Berücksichtigung Langzeitarbeitsloser auf 39 Prozent.

A3

Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen im Konjunkturverlauf

Anteil an allen Betrieben und Abweichung der Bruttowertschöpfung vom Trend, in Prozent



Anmerkungen: Gewichteter Anteil von Betrieben, die Bewerbungen langzeitarbeitsloser Personen im Einstellungsprozess berücksichtigen bzw. berücksichtigen würden (in Prozent) und Abweichung der preisbereinigten Bruttowertschöpfung in Deutschland von deren (mit dem Hodrick-Prescott-Filter berechneten) langfristigen Trend (in Prozent). Der Korrelationskoeffizient zwischen beiden Größen weist einen nicht signifikanten Wert von $-0,30$ auf. Quellen: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2021 (Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen), Statistisches Bundesamt (Bruttowertschöpfung), eigene Berechnungen. © IAB

2

Hodrick-Prescott-Filter

Um zu untersuchen, inwieweit die betriebliche Bereitschaft, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, im Konjunkturverlauf variiert, verknüpfen wir die Informationen aus der IAB-Stellenerhebung mit Daten zur jährlichen Bruttowertschöpfung aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Bundes. Seit 1991 veröffentlicht das Statistische Bundesamt auf jährlicher Basis Zeitreihen zur preisbereinigten Bruttowertschöpfung in Deutschland, wobei separate Werte für die Gesamtwirtschaft sowie für zehn verschiedene Wirtschaftsbereiche ausgewiesen werden.

Die Entwicklung der Wirtschaftsleistung unterliegt einerseits langfristigen Trends, ist andererseits aber auch von kurzfristigen konjunkturellen Einflüssen abhängig. Um den Konjunkturzyklus der Bruttowertschöpfung zu identifizieren, führen wir eine Trendbereinigung der logarithmierten Zeitreihen auf Basis des sogenannten „Hodrick-Prescott-Filters“ durch. Auf Basis eines Glättungsparameters sucht dieser Filter einen Trend, der möglichst wenig Änderungen über die Zeit aufweist, ohne sich gleichzeitig zu weit von der eigentlichen Zeitreihe zu entfernen (Hodrick/Prescott 1997). Die Berechnung des Trends wird auf Grundlage der Bruttowertschöpfungs-Daten für die Jahre 1991 bis einschließlich 2021 vorgenommen, wobei wir das Filter-Verfahren sowohl für die Zeitreihe der Gesamtwirtschaft als auch separat für die Zeitreihen der zehn zugrundeliegenden Wirtschaftsbereiche anwenden.

Subtrahiert man die auf Basis des Filters berechneten logarithmierten Werte der Trendkomponente von den logarithmierten Werten der in der Zeitreihe ausgewiesenen Bruttowertschöpfung, so erhält man für jeden Zeitpunkt eine konjunkturelle Komponente der Bruttowertschöpfung. Diese Werte stellen die prozentuale Abweichung vom Trend zu einem bestimmten Zeitpunkt dar. Während positive Werte (d. h. positive Abweichungen vom Trend) Boomphasen kennzeichnen, so deuten negative Werte (d. h. negative Abweichungen vom Trend) auf Rezessionen hin. Der zum Beispiel auf diese Weise ermittelte Wert von $-0,049$ für „Private Dienstleistungen“ im Jahr 2020 deutet darauf hin, dass – wohl bedingt durch die Covid-19-Pandemie – die in diesem Sektor geleistete Bruttowertschöpfung 4,9 Prozent unter dem Trend der Bruttowertschöpfung in diesem Sektor zwischen 1991 und 2021 lag.

Gesamtwirtschaftlich zeigt sich somit bis auf zwei Ausnahmen – nämlich im Vergleich zwischen den Jahren 2016 und 2015 sowie 2019 und 2018 – eine entgegengesetzte Entwicklung zwischen der Veränderung der konjunkturellen Lage und der betrieblichen Bereitschaft, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen: Während diese Bereitschaft in Krisenzeiten tendenziell zunimmt, sinkt sie in Phasen wirtschaftlicher Prosperität. Dieser überwiegend negative Zusammenhang deutet darauf hin, dass die geringeren Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen in einer wirtschaftlichen Krise eine größere Bedeutung haben als der Umstand, dass Langzeitarbeitslose aufgrund der geringeren Arbeitsmarktanspannung mit mehr Arbeitskräften konkurrieren. Oder anders ausgedrückt: Obwohl Betriebe in Phasen der Hochkonjunktur bei der Rekrutierung von Personal vermehrt Bewerbungen Langzeitarbeitsloser in Betracht ziehen müssten, scheinen die Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen zu groß zu sein, um diese dennoch im Einstellungsprozess zu berücksichtigen.

In Krisenzeiten profitieren Langzeitarbeitslose insgesamt von geringeren betrieblichen Vorbehalten

In einem nächsten Schritt beziffern wir anhand von multivariaten Kleinste-Quadrate-Regressionen, in welchem Ausmaß sich die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen mit der konjunkturellen Lage verändert. Für die Jahre 2011 bis 2021 untersuchen wir den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Angabe, ob Langzeitarbeitslose bei der Besetzung offener Stellen berücksichtigt werden, und der konjunkturellen Situation in dem Wirtschaftsbereich, in dem der Betrieb tätig ist. Die konjunkturelle Situation wird dabei mit Hilfe des oben beschriebenen Konjunkturindicators (vgl. Infobox 2) – nun aber nicht mehr für die Gesamtwirtschaft, sondern separat für zehn Wirtschaftsbereiche – gemessen. Darüber hinaus beziehen wir weitere Faktoren, welche die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen bestimmen können, in die Analyse mit ein. Nach Berücksichtigung der Betriebsgrößenklasse, des Wirtschaftszweigs und der Zugehörigkeit des Betriebes zu West- oder Ostdeutschland erhalten wir einen marginalen Effekt der Konjunktur auf

die Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen von $-0,247$. Dieser Effekt lässt sich folgendermaßen veranschaulichen: Mit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie ist die gesamtwirtschaftliche Konjunktur ausgehend von 2,0 Prozent oberhalb des Trends im Jahr 2019 auf 2,9 Prozent unterhalb des Trends im Jahr 2020, also um 4,9 Prozentpunkte, eingebrochen. Für einen Wirtschaftsbereich, dessen Konjunktur sich analog zur Gesamtwirtschaft entwickelt hat, impliziert dieser marginale Effekt dann, dass die Häufigkeit, mit der Betriebe Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess berücksichtigen, um 1,2 Prozentpunkte gestiegen ist.² Insgesamt bestätigt das negative Vorzeichen des marginalen Effekts das Ergebnis unseres visuellen Abgleichs auf gesamtwirtschaftlicher Ebene (vgl. Abbildung A3) – nämlich, dass etwa in einer konjunkturell angespannten Situation die geringeren Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen eine größere Bedeutung haben als die höhere Konkurrenz durch andere Arbeitskräfte.

In Tabelle T2 (Seite 7) schätzen wir ein erweitertes Kleinste-Quadrate-Regressionsmodell, in dem wir zusätzlich den Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktanspannung – also dem Verhältnis von Vakanzen zu Arbeitsuchenden – getrennt nach West- bzw. Ostdeutschland und der betrieblichen Einstellungsbereitschaft berücksichtigen. Wie erwartet fällt der marginale Effekt der logarithmierten Arbeitsmarktanspannung positiv aus, das heißt Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gehen mit einer höheren betrieblichen Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen einher. Die Effektgröße von 0,07 bedeutet, dass eine Verdopplung der Arbeitsmarktanspannung – wie sie in Deutschland beispielsweise zwischen 2012 und 2019 beobachtet wurde (Bossler/Popp 2022) – die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen unter sonst gleichen Bedingungen um 7 Prozentpunkte erhöhen würde. Nach Einbeziehung der Arbeitsmarktanspannung misst der marginale Effekt der Konjunktur nun nicht mehr den Gesamtzusammenhang, sondern approximiert lediglich den sogenannten Signaleffekt auf die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen. Durch das Herausrech-

² Dieser Wert ergibt sich daraus, dass man die Differenz der Trendabweichungen mit dem Koeffizienten mal Hundert multipliziert ($1,2 = (-0,029 - 0,02) * -0,247 * 100$, s. auch Lesehilfe in Tabelle T2).

nen des entgegengesetzten Anspannungseffektes vergrößert sich wie erwartet der marginale Effekt und sinkt von -0,247 auf einen Wert von -0,344. Dieser Signal-Effekt deutet beispielsweise darauf hin, dass die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage zwischen 2019 und 2020 die betriebliche Wahrnehmung von Langzeitarbeitslosen tendenziell verbessert hat.

Für einen Wirtschaftsbereich, dessen Konjunktur sich analog zur Gesamtwirtschaft entwickelt hat, bedeutet dies, dass der Anteil an Betrieben, welche Langzeitarbeitslose grundsätzlich berücksichtigen – unter sonst gleichen Umständen, also bei unveränderter Arbeitsmarktanspannung – um 1,7 Prozentpunkte gestiegen wäre (vgl. auch Lesehilfe in Tabelle T2).

Die betriebliche Einstellungsbereitschaft fällt in Großbetrieben und Betrieben des öffentlichen Sektors besonders hoch aus

Aus der Schätzung in Tabelle T2 wird zudem ersichtlich, dass die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen mit zunehmender Betriebsgröße signifikant steigt. Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten weisen im Mittel eine um 3,9 Prozentpunkte größere Wahrscheinlichkeit auf, Langzeitarbeitslose im Stellenbesetzungsprozess zu berücksichtigen, als Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. In Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten beträgt diese Differenz 7,3 Prozentpunkte und steigt auf 29,7 in Großbetrieben mit mindestens 1.000 Beschäftigten.

Bei der betrieblichen Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen zeigen sich zudem signifikante Unterschiede nach Wirtschaftszweig: Für Betriebe des Baugewerbes sowie des Finanz- und Versicherungssektors fällt die Bereitschaft, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, am niedrigsten aus. Besonders hoch ist die Bereitschaft hingegen in der öffentlichen Verwaltung, bei Erziehung und Unterricht sowie in Betrieben, die im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung tätig sind.

Zu guter Letzt weisen ostdeutsche Betriebe unter sonst gleichen Bedingungen im Mittel eine um 1,8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, Langzeitarbeitslose bei der Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen, als westdeutsche Betriebe.

Fazit

In der Covid-19-Pandemie ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also derjenigen Personen, die seit mindestens 12 Monaten arbeitslos sind, erstmals seit 2014 wieder gestiegen. Im Jahresdurchschnitt

T2

Marginale Effekte auf die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen

Kleinste-Quadrate-Regression

	marginale Effekte
Signal- versus Anspannungskanal	
Abweichung der logarithmierten Bruttowertschöpfung vom Trend (je Wirtschaftsbereich)	-0,344 ***
Logarithmierte Arbeitsmarktanspannung (West-/Ostdeutschland)	0,070 ***
Betriebsgröße (Referenz: 1-9 Beschäftigte)	
10–19 Beschäftigte	0,039 ***
20–49 Beschäftigte	0,073 ***
50–499 Beschäftigte	0,143 ***
500–999 Beschäftigte	0,229 ***
1.000 und mehr Beschäftigte	0,297 ***
Wirtschaftszweig (Referenz: Land- und Forstwirtschaft; Fischerei)	
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-0,018
Herstellung von Lebensmitteln und Textilien	0,018
Herstellung von Holz- und Papierprodukten	0,007
Herstellung von chemischen und mineralischen Produkten	0,024 *
Herstellung von Metallen; Metallerzeugung	-0,015
Herstellung von Maschinen und Elektronik	-0,018
Energieversorgung	-0,010
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0,080 ***
Baugewerbe	-0,087 ***
Handel	0,003
Verkehr und Lagerei	0,046 ***
Gastgewerbe	0,095 ***
Information und Kommunikation	0,030 *
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0,081 ***
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0,001
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	-0,040 **
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0,149 ***
Öffentliche Verwaltung	0,205 ***
Erziehung und Unterricht	0,165 ***
Gesundheits- und Sozialwesen	0,125 ***
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,155 ***
Sonstige Dienstleistungen	0,131 ***
Region (Referenz: Westdeutschland)	
Ostdeutschland	0,018 ***

Signifikanzniveau: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Anmerkungen: Die Arbeitsmarktanspannung entspricht der Relation von offenen Stellen zu Arbeitsuchenden. Die Regressionskonstante dieser Schätzung weist einen Wert von 0,473 auf. Die ausgewiesenen Signifikanzniveaus berücksichtigen Störeinflüsse innerhalb von Wirtschaftsbereichen des gleichen Jahres.

Lesehilfe: Der Koeffizient der Trendabweichung der logarithmierten Bruttowertschöpfung von -0,344 signalisiert, dass eine Verschlechterung der konjunkturellen Lage um 1 Prozentpunkt (z. B. von 3 auf nur noch 2 Prozent über dem Trend) die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen um -0,344 * (2,0–3,0) = 0,344 Prozentpunkte senkt. Bei einer stärkeren Änderung der konjunkturellen Lage fällt die Veränderung der Einstellungsbereitschaft proportional größer aus.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011 bis 2021 mit 145.407 Betriebsbeobachtungen. © IAB



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
ist Leiterin
des Forschungsbereichs
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ im IAB.
nicole.guertzen@iab.de



Dr. Martin Popp
ist Mitarbeiter
im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ im IAB.
martin.popp@iab.de

2021 waren in Deutschland rund 1,03 Millionen Menschen langzeitarbeitslos, was einem Anstieg von knapp 300.000 Personen gegenüber 2019 entspricht. Für Langzeitarbeitslose gestaltet sich die Aufnahme einer Beschäftigung häufig sehr schwierig. So konnten in einem durchschnittlichen Monat des Jahres 2021 nur knapp 2 Prozent der Langzeitarbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in Selbstständigkeit übergehen.

Wenn sich Langzeitarbeitslose auf eine offene Stelle bewerben, kommt der Bereitschaft der Betriebe, Bewerbungen von langzeitarbeitslosen Personen überhaupt eine Chance zu geben, eine entscheidende Bedeutung zu. In dem vorliegenden Bericht haben wir untersucht, in welchem Ausmaß sich der Anteil der Betriebe, die Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen berücksichtigen, mit der konjunkturellen Situation verändert. A priori ist dieser Zusammenhang nicht eindeutig. So dürften die betrieblichen Vorbehalte gegenüber dem Leistungsvermögen Langzeitarbeitsloser in einer Rezession eher sinken und die Einstellungsbereitschaft eher steigen, da lange Arbeitslosigkeit stärker als Ergebnis der nachteiligen wirtschaftlichen Lage wahrgenommen wird und weniger als Ergebnis eines geringeren Leistungsvermögens. Andererseits kann die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen in einer Rezession aufgrund höherer Konkurrenz durch andere Arbeitskräfte sinken.

Die Ergebnisse unserer multivariaten Analyse deuten darauf hin, dass die betriebliche Einstellungsbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen in Rezessionen insgesamt steigt und in Boomphasen sinkt. Dies zeigt, dass Langzeitarbeitslose bei gegebenen Stellenausschreibungen während einer Rezession zwar einem höheren Wettbewerb durch andere Arbeitskräfte ausgesetzt sind, jedoch hinsichtlich der Einstellungsbereitschaft die geringeren Vorbehalte gegenüber ihrem Leistungsvermögen überwiegen.

Der Effekt lässt sich für die Covid-19-Pandemie dahingehend beziffern, dass der Einbruch der wirtschaftlichen Aktivität im Jahr 2020 mit einem um 1,2 Prozentpunkte höheren Anteil an Betrieben, welche Bewerbungen Langzeitarbeitsloser berücksichtigen, verbunden war. Insgesamt fällt diese Veränderung – gemessen an dem gesamten Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose berücksichtigen (42 %) – gering aus. Dennoch ist das Ergebnis aus Sicht der betroffenen Personen positiv zu bewerten: Es kann zumindest weitestgehend ausgeschlossen werden, dass während einer konjunkturell schwachen Phase ein geringerer Anteil von Betrieben Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen berücksichtigt und deshalb bei einem gegebenen Stellenangebot die Chancen einer Erwerbsaufnahme für die Betroffenen bereits auf der ersten Stufe des Einstellungsprozesses deutlich gemindert werden. Wäre dies der Fall, würden die in einer Rezession ohnehin schon verringerten Einstellungschancen, die sich aufgrund eines geringeren Stellenangebotes ergeben, für Langzeitarbeitslose noch weiter reduziert werden.

Literatur

- Bossier, Mario; Popp, Martin (2022): Labor Demand on a Tight Leash. In: arXiv Preprint 2203.05593.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): [Langzeitarbeitslosigkeit](#) (Monatszahlen), Mai 2022.
- Hodrick, Robert; Prescott, Edward (1997): Postwar U.S. Business Cycles – An Empirical Investigation. In: Journal of Money, Credit and Banking, 29 (1), 1–16.
- Machin, Stephen; Manning, Alan (1999): The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe. In: O. Ashenfelter; D. Card (Hrsg.), Handbook of Labor Economics, Volume 3C, Amsterdam: North Holland, S. 3085–3139.
- Lockwood, Ben (1991): Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment. In: Review of Economic Studies, 58 (4), 733–753.
- Rebien, Martina; Rothe, Thomas (2018): [Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation](#). IAB-Kurzbericht 12/2018.