

Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten von Fachkräfteengpässen

Alexander Kubis/Martina Rebien

Alexander Kubis ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA); Team IAB-Stellenerhebung

Martina Rebien ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA); Team IAB-Stellenerhebung

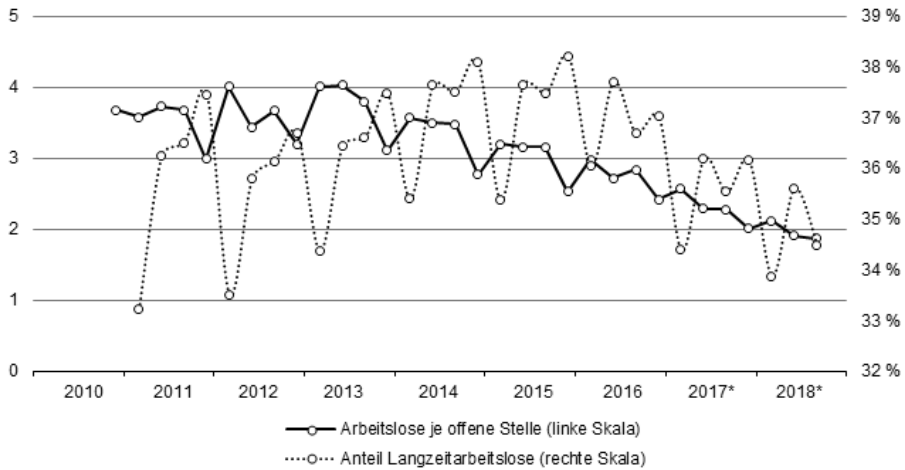
Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich im 13. Jahr des Aufschwungs. Betriebe berichten vermehrt über Fachkräfteengpässe und die Arbeitsmarktchancen haben sich in vielen Regionen und Berufen gebessert. Der Arbeitsmarkt hat sich jedoch nicht für alle und nicht überall gedreht. Während einige Regionen von einer hohen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind, fehlen in anderen bereits Fachkräfte. Eine zu geringe Mobilität macht einen Ausgleich bisher unwahrscheinlich. Menschen mit passender Qualifikation finden leicht einen Job, fehlt diese, ist der Wettbewerb um freie Stellen jedoch sehr hoch. Das schmälert vor allem die Chancen Langzeitarbeitsloser. Zwar sind Betriebe zunehmend bereit ihnen eine Chance zu geben, jedoch zeigt sich, dass neben einem teils obsoleten Fachwissen die erwarteten soft skills eine Hürde für den Erfolg darstellen. Maßnahmen, die an diesen Punkten ansetzen, könnten nicht nur den qualifikatorischen Mismatch verringern, sondern auch die regionale Mobilität fördern.

1. Einleitung

Im Jahr 2017 haben Betriebe in Deutschland rund 3,65 Mio sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen vorgenommen. Schon in den letzten Jahren zeigt sich fast durchgängig eine jährlich steigende betriebliche Personalnachfrage, die mit einem anhaltenden Wirtschaftswachstum einhergeht. Im dritten Quartal 2018 berichtet die IAB-Stellenerhebung mit 1,24 Mio offenen Stellen einen neuen Rekord. Im Zeitraum drittes Quartal 2011 bis drittes Quartal 2018 ist diese Anzahl um 452 Tsd Stellen angestiegen. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die Betriebe in Deutschland zunehmend schon jetzt, aber auch in der Zukunft mit Fachkräfteengpässen konfrontiert sein könnten. Die Strategien diesen Engpässen zu begegnen können vielfältig sein. Neben der Zuwanderung und der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, lohnt auch ein Blick auf die regionale und qualifikatorische Verteilung der (Langzeit-) Arbeitslosen im eigenen Land. So sank die Zahl der registrierten Arbeitslosen von 2,89 Mio auf nun-

mehr 2,31 Mio Personen. Aktuell kommen so auf dieser Basis rund 187 Arbeitslose auf 100 offene Stellen (*Grafik 1*, linke Skala).

Grafik 1: Anzahl Arbeitslose je offene Stelle und Anteil Langzeitarbeitslose



Abbildungshinweis: * = vorläufige Hochrechnung.

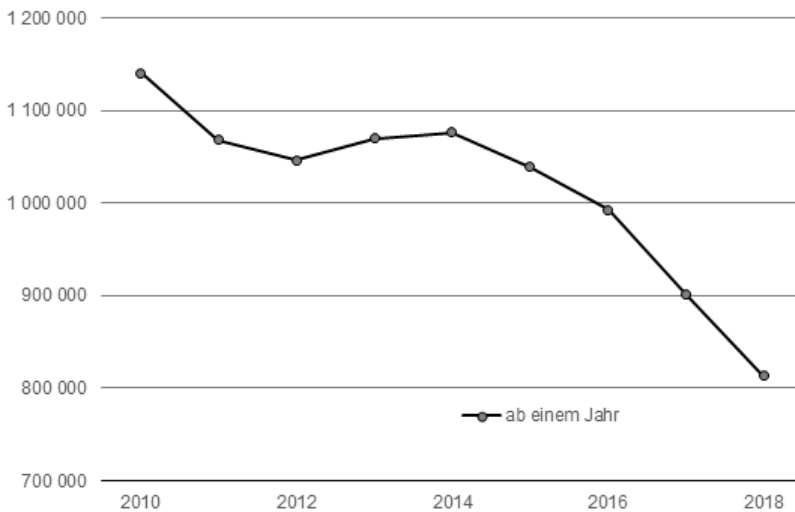
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Stellenerhebung; viertes Quartal 2010 bis drittes Quartal 2018

Bei diesem Verhältnis kann nach wie vor nicht von einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass gesprochen werden. Jedoch werden zunehmend Fachkräfte in verschiedenen Berufsfeldern und Regionen dringend gesucht und seit zwei Jahren dominiert die Personalknappheit als betrieblicher Grund für Schwierigkeiten im Neueinstellungsprozess. Gerade im Süden Deutschlands gibt es aktuell in einigen Regionen nahezu Vollbeschäftigung. „Ganz besonders wird der Fachkräftemangel nun auch in vielen Berufen des Handwerks und des Baus sichtbar. [...] Die hohe Auslastung der Betriebe geht mit einer hohen Nachfrage nach neuen Mitarbeitern einher. Daneben finden sich Engpässe in einigen technischen Berufsfeldern, sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen“ (BA 2019: S. 6). Auch ist zu erwähnen, dass vor sieben Jahren aufgrund einer höheren Zahl von Arbeitslosen und einer niedrigeren Zahl an offenen Stellen, diese Quote doppelt so hoch war. Das Auftreten von Fachkräfteengpässen ist gegenüber dem Vergleichszeitpunkt viertes Quartal 2010 derzeit somit wahrscheinlicher.

Mit der Hartz IV Reform kam es nach 2004 zu einem deutlichen Absinken der Arbeitslosenzahl. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen sank auf rund 1 Mio Menschen (*Grafik 2*). Trotz einer weiter stetig sinkenden Arbeitslosigkeit insgesamt, blieb dieses Niveau vergleichsweise recht stabil und führte zunächst zu einem

Anstieg des Anteils der Langzeitarbeitslosen am Gesamtbestand (*Grafik 1*, rechte Skala). Ab 2014 sinkt nicht nur der Bestand, sondern auch der Anteil Langzeitarbeitslosen wieder deutlich. Das dabei beobachtete saisonale Muster resultiert aus den Schwankungen im Gesamtbestand. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist hiervon weitgehend unbeeinflusst.

Grafik 2: Bestand an Langzeitarbeitslosen



Quelle: Statistik der BA

Dennoch ist der Bestand an Langzeitarbeitslosen weiterhin hoch. Im Jahr 2018 waren in Deutschland im Durchschnitt 813 Tsd. Menschen mindestens ein Jahr arbeitslos. Dies könnte zu der (falschen) Wahrnehmung führen, dass bei dieser Gruppe der lange wirtschaftliche Aufschwung nicht angekommen ist. Unser Beitrag geht der Frage nach, wie die von Betrieben aus vielen Richtungen berichteten Engpässe bei der Personalsuche mit der oftmals wahrgenommenen langwierigen Arbeitsplatzsuche dieser Menschen zusammenpasst.

Klar ist, dass passend ausgebildete Menschen derzeit sehr gute Chancen haben, am deutschen Arbeitsmarkt schnell Fuß zu fassen. Der Anteil der Personen, die direkt aus einem anderen Job wechseln, nimmt derzeit zu. 2017 wurden fast 55 Prozent der Neueinstellungen mit Personen direkt aus einem anderen Job kommend besetzt (*Grafik 3*). Die Zahl der Personen, die aus der Arbeitslosigkeit kommen ist hingegen rückläufig. Ist dies bereits ein Zeichen, dass diese Personen es am Arbeitsmarkt schwerer haben, oder geht auch hier die Zahl der Arbeitslosen zurück? Unser Beitrag wendet sich der Frage zu, welche regionalen,

Grafik 3: Herkunft der neu eingestellten Person bei Neueinstellungen



Abbildungshinweis: 2017 vorläufige Hochrechnung.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2010 bis 2017

qualifikatorischen und betrieblichen Aspekte das Zusammentreffen von Arbeitsangebot aus Arbeitslosigkeit und Arbeitsnachfrage erschweren.

2. Regionaler Mismatch

Generell ist in einem marktwirtschaftlichen System immer mit einem gewissen Anteil an Arbeitslosen zu rechnen. Der deutsche Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geht in seinem Jahresgutachten 2018/19 von einer gleichgewichtigen Erwerbslosenquote im Umfang 3,6 Prozent aus (SVR, 2018). Dieser langfristige „Mismatch“ resultiert u.a. aus verschiedenen Mobilitätshemmnissen (dieses Kapitel) oder aus einer fehlenden Passung zwischen der vom Betrieb nachgefragten und beim Bewerber vorhandenen Qualifikation (Folgekapitel).

Ein regionaler Mismatch ergibt sich beispielsweise durch die notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast der familiären Pflichten, so dass die Nähe des Arbeitsortes zum Wohnort hier oft ein entscheidendes Kriterium bei der Personalsuche ist. *Dauth* und *Haller* (2018) zeigen bei Frauen (8,8 km) eine geringere durchschnittliche Pendeldistanz als bei Männern (12,5 km), was auf eine geringere regionale Flexibilität von Frauen hindeutet.

Auch wirtschaftliche Umbrüche verändern eine Region. Der Wegfall einzelner Betriebe auf der einen Seite oder stark wachsende Startups auf der anderen können das Gesicht einer Stadt massiv verändern und den regionalen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen stellen. So ist im Osten Deutschland die Zahl der offenen Stellen (im Verhältnis zur dortigen Beschäftigung) mittlerweile höher als im Westen (*Grafik 4*, untere Landkarte). Aber auch der wirtschaftliche Umbruch der 90er Jahre wirkt immernoch nach und die Arbeitslosenquote ist hier in vielen Gegenden überdurchschnittlich hoch (*Grafik 4*, obere Landkarte). Ähnliches gibt es für das Ruhrgebiet in Westdeutschland zu berichten, wo jüngst die letzte Steinkohlezeche die Arbeit beendet hat.

Setzt man die Zahl der Arbeitslosen mit den offenen Stellen einer Region in Beziehung (was einen Indikator für mögliche Fachkräfteengpässe darstellt), so zeigt sich in Deutschland derzeit ein klares Nord-Süd-Gefälle. Im süddeutschen Raum, mit den Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg, sind Fachkräfteengpässe sehr viel wahrscheinlicher als im Norden des Landes.

Grafik 4: Regionale Unterschiede bei Arbeitslosen- und Vakanzquote

Arbeitslosenquote, Dezember 2017



< 6	6-7	7-8	8-9	>9
-----	-----	-----	-----	----

Vakanzquote, viertes Quartal 2017



<2,75	2,75-3,00	3,00-3,75	3,75-4,00	>4,00
-------	-----------	-----------	-----------	-------

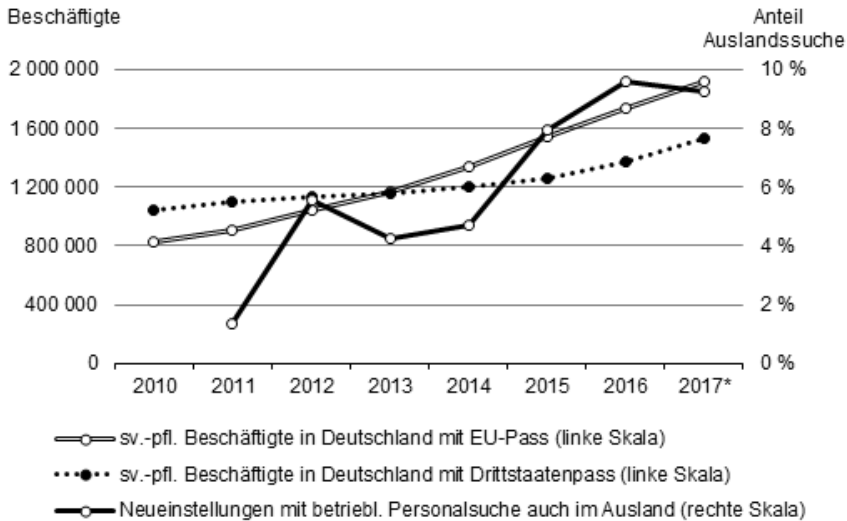
Abbildungshinweis: Vakanzquote = Anteil sofort zu besetzende Stellen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + sofort zu besetzende Stellen; Arbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen in Prozent an allen sv-pflichtig Beschäftigten + Arbeitslose; Stadtstaaten wurden bei der Vakanzquote den benachbarten Flächenländern zugeordnet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und IAB-Stellenerhebung (2017)

Ein Indiz dafür, dass die stetig wachsende (qualifikationspezifische) Personalnachfrage der letzten Jahre (aus Sicht vieler Betriebe) nicht nur das Regionale, sondern auch das allgemeine/überregionale Arbeitsangebot weitgehend ausschöpft, ist der insgesamt stark gestiegene Anteil der betrieblichen Personalsuchen im Ausland. Während 2014 bei 4,7 Prozent der Neueinstellungen auch im Ausland nach Personal gesucht wurde, ist dieser Anteil im Jahr 2017 auf 9,2 Prozent aller Neueinstellungen angestiegen (*Grafik 5*, rechte Skala). Dies ist umso beeindruckender, wenn man berücksichtigt, dass 99 Prozent der deutschen Betriebe weniger als 250 Beschäftigte haben, also in diesem Sinne kleine bzw mittelständische Betriebe sind.

Auch wenn wir mit unseren Daten keine direkte Beziehung nachweisen können, fällt auf, dass sich der Bestand der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten nicht-deutschen EU-Bürger im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt hat und auch der Bestand der Beschäftigten aus Drittstaaten von 1,1 Mio auf 1,5 Mio im Jahr 2017 angestiegen ist (*Grafik 5*, linke Skala). Es zeigt sich, dass am aktuellen Beschäftigungszuwachs überdurchschnittlich viele Migranten partizipieren. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass der Bestand an Arbeitslosen und der Bestand an offenen Stellen in Deutschland regional sehr ungleich verteilt ist. Offenbar setzen die personalsuchenden Betriebe jedoch nicht auf eine höhere regionale Mobilität arbeitsloser Personen in Deutschland, sondern wenden sich der (eigentlich) kostenintensiveren Rekrutierung aus dem Ausland zu. Ein Grund dafür könnten darin liegen, dass Anforderungen der Betriebe nicht durch das vorhandene Arbeitskräftepotential bedient werden können.

Grafik 5: **Betriebliche Personalsuche im Ausland und Beschäftigte mit ausländischer Nationalität**



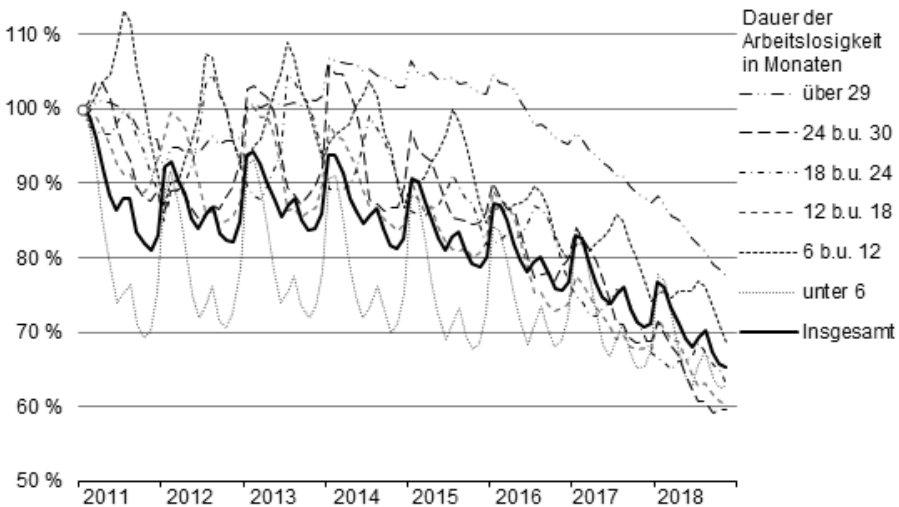
Abbildungshinweis: Anteil Auslandssuche 2017 vorläufige Hochrechnung.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Stellenerhebung (2010 bis 2017)

3. Qualifikationsspezifischer Mismatch

Der Humankapitaltheorie (*Becker, 1964*) zufolge gibt es einen Zusammenhang zwischen dem beruflichen und damit ökonomischen Erfolg einer Person und ihrer Qualifikation. Dabei wird davon ausgegangen, dass Investitionen in das eigene Humankapital zwar zunächst Kosten verursachen, dann aber zu besseren Beschäftigungschancen führen und sich damit amortisieren. Entsprechend führen ungleiche Investitionen in Bildung auch zu ungleichen Beschäftigungschancen. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit wird zudem das (möglicherweise) in der Schule, in der Ausbildung oder während der vorherigen Berufstätigkeit erworbene Wissen entwertet und das für den Jobeinstieg notwendige Humankapital verringert sich (*Heining/Lingens, 2006; Beblo/Wolf, 2002*). Entsprechend dürften die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken.

Grafik 6: **Entwicklung der Anzahl Arbeitslosen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber Januar 2011**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; 2011 bis 2018, Januar 2011 = 100 Prozent

Dennoch ist in allen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit differenzierten Gruppen, die Anzahl der Arbeitslosen zuletzt deutlich zurückgegangen (*Grafik 6*). Insgesamt liegt das Niveau im Januar 2018 bei rund 77 Prozent vom Vergleichsniveau im Januar 2011. Dabei ist gerade bei der Kurzarbeitslosigkeit (kürzer als 12 Monate) ein starkes saisonales Muster zu beobachten. Bei Personen die mindestens 3 Jahre arbeitslos waren, ist bis 2014 zunächst ein

leichter Anstieg im Bestand zu beobachten. Danach kam es auch hier zu einem deutlichen Rückgang gegenüber dem Januar 2011 (Januar 2018 = 88% des berichteten Ausgangsniveaus).

Eine (passende) Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt deutlich. So standen im vierten Quartal 2017 im Fachkraftbereich lediglich 144 Arbeitslose mit einem Zielberuf der in der Regel einen beruflichen oder akademischen Abschluss erfordert, 100 offenen Stellen für Fachkräfte gegenüber. Während die Arbeitslosenquote im Jahr 2017 für Ungelernte bei 17,9 Prozent liegt, ist sie für Personen mit beruflicher Ausbildung mit 3,9 Prozent und für Akademiker mit 2,3 Prozent deutlich niedriger (IAB 2018).¹

Auch bei der Arbeitslosen-Stellen-Relation, zeigt sich im Helferbereich zunächst eine Seitwärtsbewegung auf hohem Niveau und erst nach 2014 kam es zu einer spürbaren Verbesserung aus Sicht der Arbeitslosen (*Grafik 7*). Diese Entwicklung zeigt sich trotz der starken Zuwanderung aus dem Ausland in den deutschen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren. Dies zeigt, dass sich die Chancen Arbeitsloser im Helferbereich einen neuen Job zu finden in den letzten Jahren zwar verbessert haben, dennoch ist aus der Sicht der Jobsuchenden der Wettbewerb um diese ausgeschriebenen Stellen recht hoch. So stehen aktuell 445 Arbeitslose mit einem Zielberuf im Helferbereich den 100 offenen Stellen im Helferbereich gegenüber. In diesem Sinne muss man konstatieren, dass sich der Arbeitsmarkt aktuell längst nicht für alle Tätigkeiten gedreht hat. Die Zahlen deuten darauf hin, dass es im Helferbereich aufgrund des hohen Bestandes an konkurrierenden Arbeitslosen keinen Arbeitskräfteengpass gibt.

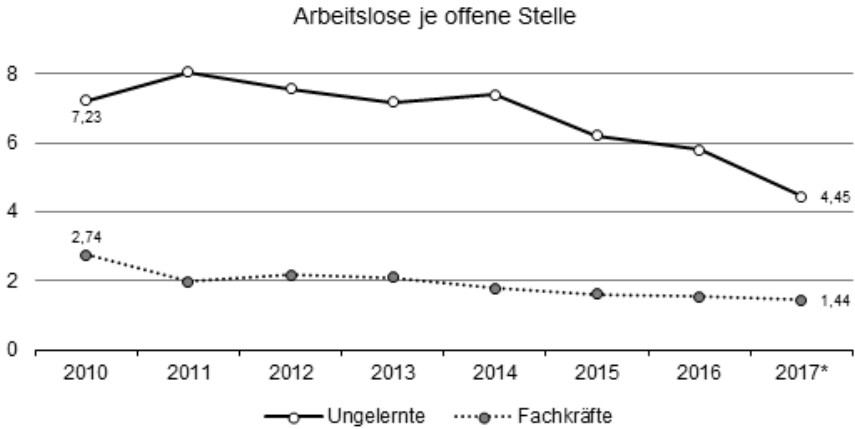
Allgemein ist der Anteil an Arbeitslosen mit dem Anforderungsniveau Helfer beim ersten Zielberuf in der hier beobachteten Wachstumsphase gestiegen (*Grafik 8*). Menschen mit nachgefragter Qualifikation finden schneller einen Job. Je länger eine Person jedoch arbeitslos bleibt, desto eher sucht sie dann eine neue Stelle im Helferbereich. Liegt der Anteil der „Helfer“ bei einer Arbeitslosendauer von weniger als einem halben Jahr aktuell bei rund 40 Prozent, so schnell er bei Personen, die länger als 3 Jahre arbeitslos sind, auf 57 Prozent hoch.

Ein Grund für die hohe Anzahl an Arbeitslosen die Tätigkeiten im Helferbereich anstreben mag darin liegen, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosenphase das berufsspezifische Wissen veraltet und bei der Arbeitssuche andere Tätigkeitsfelder in den Fokus gelangen. Das zwar formal vorhandene Wissen wird von den Betrieben dann unter Umständen als obsolet eingeschätzt. Die Bewerber antizipieren dies und machen entsprechende Abstriche.

Ein starkes Indiz für diese These ist die Tatsache, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit der Anteil der Personen die eine Tätigkeit im Helferbereich anstreben stark zunimmt. Im November 2018 lag bei Personen, die länger als 24 Monaten arbeitslos waren, der Wert bei über 55 Prozent (*Grafik 7*). Langzeitarbeitslosigkeit senkt in diesem Sinn die Chancen am Arbeitsmarkt deutlich. Hinzu kommt, dass in vielen dieser Fälle andere (individuelle) Hemmnisse wie gesundheitliche Probleme oder familiäre Verpflichtungen hinzukom-

¹ IAB, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2018.pdf (Stand 15. 11. 2018, abgefragt am 12. 12. 2018).

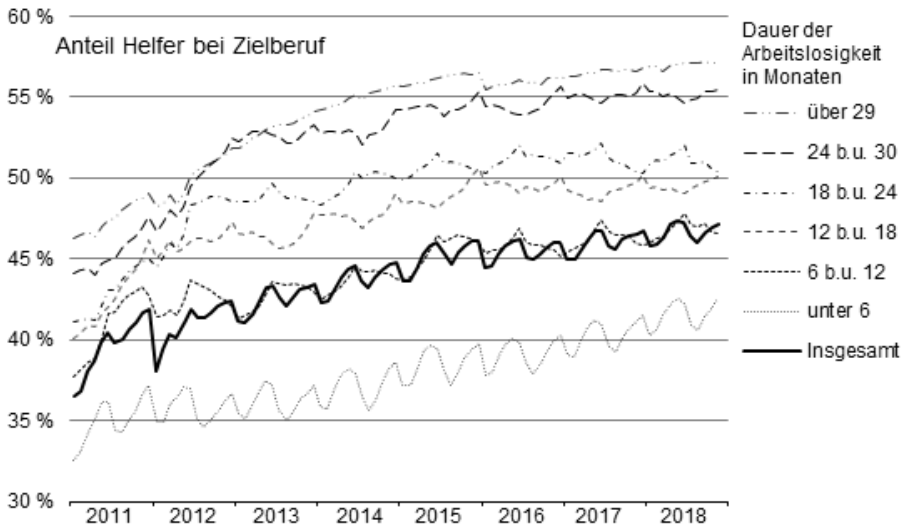
Grafik 7: Arbeitslose** je offene Stelle



Abbildungshinweis: * = 2017 vorläufige Hochrechnung; ** Arbeitslose mit Anforderungsniveau Helfer (Ungelernt) beim Zielberuf bzw. Fachkraft/Spezialist/Experte (Fachkräfte).

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2010 bis 2017, jeweils viertes Quartal

Grafik 8: Anteil Arbeitslose mit Anforderungsniveau Helfer beim Zielberuf nach der Dauer der Arbeitslosigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011 bis 2018)

men und die Arbeitsmarktchancen weiter einschränken. Ein weiteres Hemmnis mag zudem die Anforderungen betreffen, die Betriebe an langzeitarbeitslose Bewerber stellen.

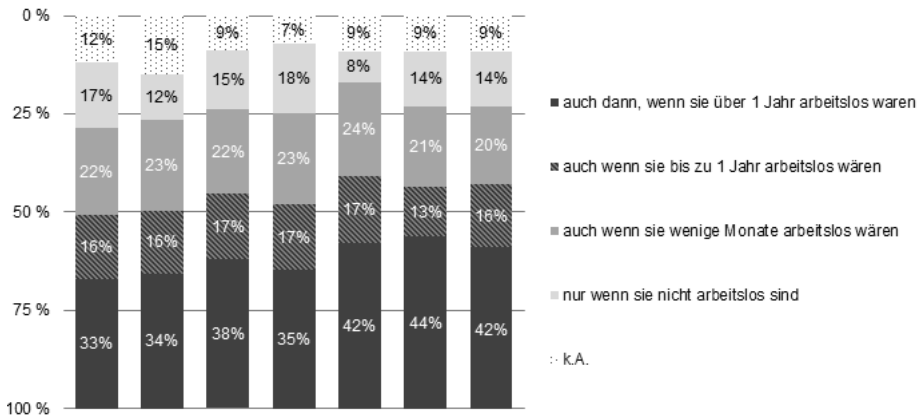
Die Zahl der Langzeitarbeitslosen sinkt derzeit deutlich, da die Verweildauer neuer Zugänge in Arbeitslosigkeit im Durchschnitt sinkt. Langzeitarbeitslose haben es jedoch nach wie vor schwer am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Entsprechend bleibt die Zahl der Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit vergleichsweise konstant.

4. Die betriebliche Perspektive

Will man verstehen, weshalb Arbeitslose und vor allem Langzeitarbeitslose Schwierigkeiten haben zurück in Arbeit zu finden, muss man neben den qualifikatorischen und regionalen Mismatch-Indikatoren auch die Anforderungen und Einschätzungen von Betrieben in Betracht ziehen. Als potentielle Arbeitgeber ist ihre Perspektive auf die Eignung Langzeitarbeitsloser und ihre Einstellungsbereitschaft diesen Personen gegenüber essentiell für deren Beschäftigungschancen.

Grundsätzlich zeigt sich, dass die Bereitschaft langzeitarbeitslosen Bewerbern eine Chance zu geben, in den vergangenen Jahren deutlich um rund 10 Prozentpunkte angestiegen ist (*Grafik 9*). Leicht gesunken ist demgegenüber der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich nicht bereit sind, arbeitslose Bewerber zu berücksichtigen. Dies mag ein Indiz dafür sein, dass die Betriebe unter dem zunehmenden Druck eines drohenden Arbeitskräfteengpasses zu einer höheren Kompromissbereitschaft gegenüber Langzeitarbeitslosen tendieren.

Grafik 9: Berücksichtigung von Bewerbern mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer im Einstellungsprozess von Betrieben



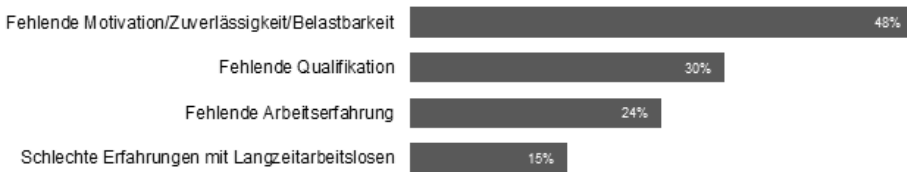
Abbildungshinweis: * = 2017 vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben in Prozent, Abweichungen zu 100% durch Rundungsfehler.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2011 bis 2017, jeweils viertes Quartal

Dennoch, die Gründe dafür, dass vor allem Langzeitarbeitslose nicht in Betracht gezogen werden können vielfältig sein. Neben dem qualifikatorischen und dem regionalen Mismatch spielen auch hier die betrieblichen Einschätzungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften dieser Personen, die über die formale Qualifikation hinausgehen eine entscheidende Rolle.

Zunächst nach den Gründen gefragt, die einer Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber entgegenstehen, antworten knapp die Hälfte der Betriebe, dass es dieser Gruppe an Motivation, Zuverlässigkeit oder Belastbarkeit mangle (Grafik 10). Erst an zweiter Stelle und mit einigem Abstand wird die fachliche Qualifikation und die mangelnde Arbeitserfahrung als Hinderungsgrund genannt. Schlechte Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen haben hingegen nur verhältnismäßig wenige Betriebe gemacht.

Grafik 10: **Gründe für die Nicht-Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber im Einstellungsprozess**



Abbildungshinweis: vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2017, viertes Quartal

Die Ergebnisse machen deutlich, dass nicht allein die fachlichen Anforderungen von hoher Relevanz für die Einstellungsentscheidungen von Betrieben sind. Auch, und vor allem die arbeitsrelevanten soft skills spielen in der betrieblichen Wahrnehmung eine wichtige Rolle. Dieser Befund zeigte sich in den vergangenen Jahren bereits mehrfach (vgl. Müller/Rebien, 2013; Rebien/Rothe, 2018) und wird auch im Jahr 2017 deutlich (Tabelle 1).

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich, dass vor allem die Zuverlässigkeit und die Arbeitsmotivation hochgeschätzt werden, wenn Betriebe über die Einstellung neuer Mitarbeiter nachdenken. Ein Blick auf die betriebliche Beurteilung dieser arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser zeigt jedoch, dass es hier zwischen den Anforderungen der Betriebe und dem was Langzeitarbeitslose mitbringen, zu Friktionen kommt. Das wichtigste Merkmal, welches eine Person nach Ansicht der Betriebe für die Einstellung mitbringen muss, ist Zuverlässigkeit. Darauf folgen Arbeitsmotivation und fachliche Qualifikation. Mit einigem Abstand folgen weitere arbeitsrelevante soft skills wie Belastbarkeit, Engagement und Teamfähigkeit etc.

Tabelle 1: **Relevante Merkmale die Bewerber haben sollten um für eine Einstellung in Betracht zu kommen**

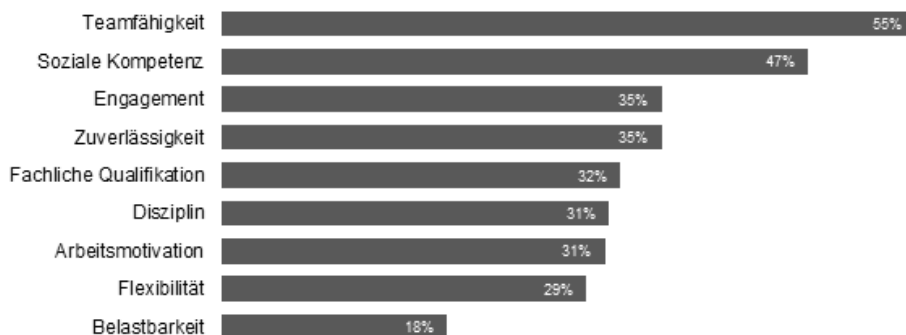
	wichtigstes Merkmal	zweitwichtigstes Merkmal	drittwichtigstes Merkmal	Summe
Zuverlässigkeit	50%	12%	12%	74%
Arbeitsmotivation	13%	32%	18%	62%
Fachliche Qualifikation	23%	8%	19%	50%
Belastbarkeit	2%	11%	16%	29%
Engagement	5%	13%	8%	27%
Teamfähigkeit	2%	8%	15%	24%
Flexibilität	1%	7%	5%	13%
Soziale Kompetenz	3%	6%	4%	12%
Disziplin	1%	5%	4%	10%

Abbildungshinweis: vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2017, viertes Quartal

Bei der Bewertung der arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser zeigt sich jedoch, dass besonders viele Betriebe die Teamfähigkeit und die Sozialkompetenz Langzeitarbeitsloser als gut bewerten, Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation werden erst an vierter, bzw siebenter Stelle genannt (*Grafik 11*). Diese Einschätzungen werden jeweils von etwa einem Drittel der Betriebe geteilt. Hingegen gibt nur knapp jeder Fünfte Betrieb an, dass die Belastbarkeit Langzeitarbeitsloser als gut bewertet werden kann.

Grafik 11: **Einschätzung der arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser durch die Betriebe**

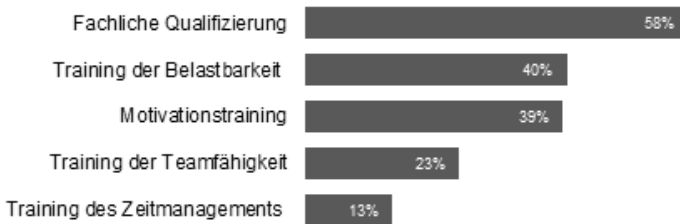


Abbildungshinweis: vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben, die die jeweiligen Eigenschaften mit „gut“ bewertet und bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen im eigenen Betrieb gemacht haben, in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2017, viertes Quartal

Entsprechend ist es nicht überraschend, dass die Betriebe in Deutschland hier einen Handlungsbedarf sehen. Danach gefragt, welche Maßnahmen sie als hilfreich erachten, Langzeitarbeitslosen zurück in den Job zu verhelfen, nennen knapp 60 Prozent die fachliche Qualifizierung (*Grafik 12*). Etwa 40 Prozent der Betriebe halten aber eine Verbesserung der soft skills wie Belastbarkeit und Motivation für relevante Maßnahmen.

Grafik 12: **Maßnahmen, die Betriebe für besonders geeignet halten um die Chancen langzeitarbeitsloser auf eine neue Beschäftigung zu verbessern**



Abbildungshinweis: vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung; 2017, viertes Quartal

Die bisher gezeigten Ergebnisse machen deutlich, dass es in Hinblick auf die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser nicht nur der Verlust des Humankapitals ist, der eine Wiederbeschäftigung erschwert. Von hoher Relevanz zeigt sich auch ein Mangel an den von Betriebsseite erwünschten soft skills. Sie sind dabei nicht nachrangig zu betrachten, sondern stellen für die Betriebe einen ebenso wesentlichen Grund dar, Langzeitarbeitslose nicht zu berücksichtigen, wie es der Mangel an fachlicher Qualifikation tut. Die Gründe für die erschwerten Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser gehen demnach über regionalen Mismatch und einen Mangel an Humankapital hinaus. Zwar bescheinigen die Betriebe langzeitarbeitslosen Personen eine gute Sozialkompetenz und gute Teamfähigkeit, relevant für die Einstellung werden jedoch vor allem Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation genannt, worüber Langzeitarbeitslose, nach Einschätzung der Betriebe, in geringerem Maße verfügen. Verwunderlich ist dieses Ergebnis nicht. Eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit und viele erfolglose Versuche eine neue Arbeit zu finden können zu Motivationslosigkeit, einem Gefühl der Nutzlosigkeit, Hoffnungslosigkeit (zB *Farré et al*, 2018) und daraus resultierend einer geringeren Belastbarkeit, ebenso wie zu sozialer Isolation (*Bramoullé/Saint-Paul*, 2010) führen. Warum ist der letztgenannte Aspekt relevant?

Einige Studien (zB *Cingano/Rosolia*, 2012; *Cappellari/Tatsiramos*, 2015), beginnend bei der vielbeachteten Untersuchung von *Mark Granovetter* (1995) zeigen, dass die die Nutzung sozialer Kontakte einen wichtigen Weg bei der Job-

suche darstellt. Gerade die Kontakte zu (ehemaligen) Arbeitskollegen und in die Arbeitswelt im Allgemeinen stellen sich dabei als besonders hilfreich dar (Cingano/Rosolia, 2006; Van Hoyer/Van Hooft/Livens, 2009). Entsprechend kann angenommen werden, dass Empfehlungen auch für langzeitarbeitslose Bewerber von Vorteil sein können. Tatsächlich geben 43 Prozent der Betriebe, die nicht bereit sind langzeitarbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess zu berücksichtigen an, dass sie dies tun würden, wenn eine Empfehlung über persönliche Arbeitskontakte erfolgte (Grafik 13). Zudem würden 37 Prozent der Betriebe, die Langzeitarbeitslose nicht berücksichtigen dies dann tun, wenn eine persönliche Empfehlung über persönliche private Kontakte erfolgte. Nachrangig stellen sich die öffentliche Bezuschussung oder ein Mangel an sonstigen passenden Bewerbern dar. Lohnzugeständnisse der langzeitarbeitslosen Bewerber spielen eine gänzlich untergeordnete Rolle, was sicherlich auch daran liegt, dass hier vor allem Stellen im Helferbereich besetzt werden sollen.

Grafik 13: **Unter welchen Bedingungen würden Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen?**



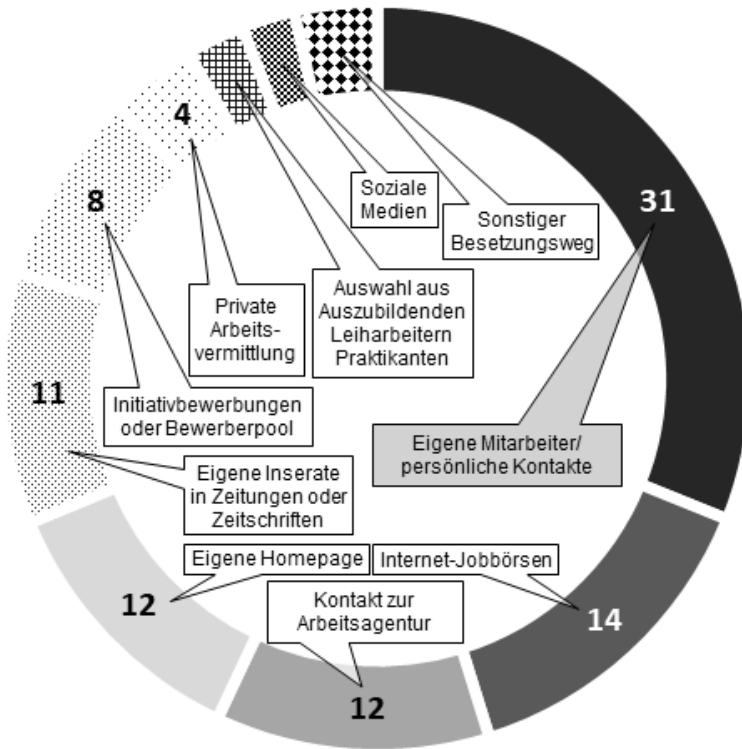
Abbildungshinweis: * = 2017 vorläufige Hochrechnung; Anteile an allen Betrieben nicht bereit sind langzeitarbeitslose Bewerber im Einstellungsprozess zu berücksichtigen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).

Quelle: IAB-Stellenerhebung; viertes Quartal 2017

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Nutzung sozialer Kontakte für Langzeitarbeitslose eine wichtige Rolle beim Wiedereinstieg in Beschäftigung spielen könnte. Tatsächlich sind Stellenbesetzungen über diesen Weg der Personalsuche der von Betrieben am häufigsten genutzte Weg eine Neueinstellung zu realisieren (Grafik 14).

Bisher gibt es nach unserer Kenntnis jedoch keine eindeutigen Belege dafür, dass auch langzeitarbeitslose Bewerber von diesem Weg der betrieblichen Personalsuche profitieren (vgl. Rebien/Rothe, 2018). Dies weist darauf hin, dass soziale Kontakte bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zwar Türen öffnen können, ein Garant für den Erfolg stellen sie jedoch nicht dar.

Grafik 14: Entscheidender Besetzungsweg aus betrieblicher Sicht bei Neueinstellungen 2017



Quelle: IAB-Stellenerhebung (2017) vorläufige Hochrechnung

5. Fazit

In Deutschland, ebenso wie in Österreich, zeichnet sich am Arbeitsmarkt ein Bild zunehmender Fachkräfteengpässe bei verhältnismäßig hoher Arbeitslosigkeit ab. Unbenommen ist, dass persönliche und individuelle Gründe die Wiederaufnahme einer Arbeit für (Langzeit-) Arbeitslose erschweren. Aber auch regionale, qualifikatorische und betriebliche Aspekte sind von entscheidender Bedeutung für die Beschäftigungschancen arbeitsloser Arbeitssuchender. In dieser Untersuchung haben wir uns auf diese drei Themenfelder konzentriert und konnten Indizien für regionalen und qualifikatorischen Mismatch ebenso identifizieren, wie für ein Missverhältnis betrieblicher Anforderungen und den arbeitsrelevanten Eigenschaften, die vor allem langzeitarbeitslose Personen mitbringen.

Zunächst konnten wir zeigen, dass die regionalen Gegebenheiten in Deutschland stark variieren. So zeigt sich eine hohe Arbeitslosigkeit vor allem im Norden Ostdeutschlands und im Ruhrgebiet. Die Vakanzquote ist jedoch vor allem im Süden Deutschlands sehr niedrig. Während in den östlichen Gebieten beide Quoten jedoch noch darauf hoffen lassen, dass ein Matching zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen zustande kommen kann, zeichnen sich die südlichen Gebiete durch eine sehr geringe Arbeitslosenquote aus, die teilweise gar an Vollbeschäftigung grenzt. Um die Arbeitsmärkte der Regionen zu entlasten, wäre eine höhere regionale Mobilität daher wünschenswert.

Um diese Entlastung zu erreichen, bedarf es jedoch auch eines möglichen qualifikatorischen Matchings. Der größte Teil der (Langzeit-) Arbeitslosen bewegt sich qualifikatorisch jedoch im Helferbereich. Sei es, da keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt, oder die Dauer der Arbeitslosigkeit die zuvor erworbenen Qualifikationen obsolet gemacht hat. Gerade in diesem Bereich werden jedoch verhältnismäßig wenige Stellen angeboten. Entsprechend bedürfte es hier formaler Weiter- und Ausbildungen um geeignete Personen aus dem Helferbereich für den Fachkräftebereich (wieder) zu qualifizieren. Auf diese Weise könnte auch dem Problem der mangelnden regionalen Mobilität begegnet werden: Die Bereitschaft zu einem Umzug dürfte deutlich höher sein, wenn eine Stelle in Aussicht steht, für die eine höhere Entlohnung erwartet werden kann. Helferstellen bewegen sich jedoch häufig im Niedriglohnbereich, während Stellen für Fachkräfte zumeist ein höheres Lohnniveau erwarten lassen.

Auf Seiten der Betriebe scheint die Bereitschaft Langzeitarbeitslose zu beschäftigen zudem weitestgehend gegeben. Zwar rekrutieren viele Betriebe zunehmend aus dem Ausland, dennoch sind fast die Hälfte der deutschen Betriebe bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Ein großes Problem scheint hier jedoch ein teilweiser Mangel an wichtigen arbeitsrelevanten soft skills zu sein. Neben der fachlichen Qualifizierung wünschen sich Betriebe Maßnahmen, die die Belastbarkeit und die Arbeitsmotivation steigern. Durch entsprechende Programme sollte es jedoch gelingen, Langzeitarbeitslosen wieder einen geregelten Arbeitsalltag zu ermöglichen. Zudem scheint die Nutzung sozialer Kontakte die Türen auch für Langzeitarbeitslose zu öffnen. Zwar stellen Empfehlungen keinen Garanten für den erfolgreichen Wiedereinstieg in Arbeit dar, sie scheinen aber die Chancen auf die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2018, Nürnberg (2019)

Beblo, M./Wolf, E., Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung (2002) 83–94

Becker, G. S., Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, New York (1964)

Bramoullé, Y./Saint-Paul, G., Social Networks and Labor Market Transitions, *Labour Economics* (2010) 188-195

Cappellari, L./Tatsiramos, K., With a little help from my friends? Quality of social networks, job finding and job match quality, *European Economic Review* (2015) 55-75

Cingano, F./Rosolia, A., People I know: Workplace networks and job search outcomes. Temi di discussione del Servizio Studi 600, Banca D'Italia, Milano (2006)

Cingano, F./Rosolia, A., People I Know: Job Search and Social Networks, *Journal of Labor Economics* 2 (2012) 291-332

Dauth, W./Haller, P., Berufliches Pendeln in Deutschland, *Wirtschaftsdienst* 8 (2018) 608-610

Farré, L./Fasani, F./Mueller, H., Feeling useless: The effect of unemployment on mental health in the Great Recession, *IZA journal of labor economics* 8 (2018); <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0068-5> (15. 1. 2019)

Granovetter, M. S., *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2. Auflage, Chicago (1995)

Heining, J./Lingens, J., Determinanten der Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Deutschland, *Wirtschaftsdienst* (2006) 168-174

Müller, A./Rebien, M., Zuverlässig, flexibel, motiviert? Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe, *Zeitschrift für Sozialreform* 4 (2013) 477-492

Rebien, M./Rothe, T., Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation. IAB-Kurzbericht 12, Nürnberg (2018)

SVR, Jahresgutachten 2018/19 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucksache 19/5800 vom 14. 11. 2018, Berlin (2018)

Van Hove, G./van Hooft, E. A. J./Lievens, F., Networking as a job search behaviour: A social network perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2009) 661-682

Abstract

JEL-No: J23, J22, J63, J64

Long-term unemployment in times of shortages of skilled labour

The German labour market is recently experiencing its 13th year of upturn. Firms are increasingly reporting a shortage of skilled labour and the chances to find a new job improved throughout many regions and occupations. However, the labour market did not improve for anybody and anywhere. While some regions suffer from high unemployment, others face an increasing lack of skilled labour. Up to now, regional

mobility does not seem to compensate this mismatch. Additionally, Persons with an appropriate qualification have better chances to find a new job rather easily. However, if the suitable qualification is missing, the competition to gather an open position is very high, which is especially a problem for long-term unemployed. Even though, firms are increasingly willing to give those persons a chance, it is often not only a lack of formal qualifications, but also of the appropriate soft skills that aggravate the finding of a new job. Labour market policy measures that target those points might not only decrease qualification and soft skill mismatch but could also lead to a higher regional mobility.

