

Arbeitslosigkeit mindert Jobchancen

Stellenverantwortliche bevorzugen Bewerber mit einem lückenlosen Lebenslauf. Dies zeigt ein Feldexperiment zur Besetzung von Fachkräftestellen in der Schweiz. *Christian Imdorf, Stefan Sacchi, Robin Samuel, Lulu P. Shi*

Abstract Angesichts des raschen strukturellen Wandels im Arbeitsmarkt ist ein geradliniger Berufsverlauf nach der Lehre nicht mehr die Norm. Es ist anzunehmen, dass durch Arbeitslosigkeit oder Berufswechsel bedingte Brüche im Berufsverlauf in Zukunft häufiger werden. In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie Arbeitgeber bei der Besetzung von offenen Stellen solche Brüche in den Lebensläufen junger Stellensuchender bewerten. Eine Studie, welche die Frage nach einer möglichen Beeinträchtigung der Bewerbungschancen junger Stellensuchender nach einer Phase der Arbeitslosigkeit ins Zentrum stellt, zeigt: Arbeitslosigkeit beeinträchtigt in der Schweiz die Bewerbungschancen von Stellensuchenden. Eine abgeschlossene Berufsausbildung schützt dabei nicht vor den problematischen Folgen.

Haben Personen, die arbeitslos waren, weniger Erfolg bei der Stellensuche? In einer Studie haben wir für die Schweiz untersucht, wie sich Arbeitslosigkeit auf die Einstellungschancen auswirkt.¹ Auswirkungen, die von reduziertem psychologischem Wohlbefinden bis hin zu einem tieferen Lohn in nachfolgenden Jobs reichen können, bezeichnet man als sogenannte Narbeneffekte («scarring effects»).

Die Schweiz wird oft für ihr etabliertes duales Berufsbildungssystem gelobt, welches den Absolventen einen vergleichsweise reibungslosen Übergang von der Ausbildung in die Berufswelt ermöglicht. Die Jugendarbeitslosigkeitsquote ist im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in der Tat relativ tief. Weniger Beachtung wird hingegen der längerfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Fachkräften mit Berufsausbildung geschenkt. Angesichts des raschen Wandels von Berufsbildern und der fortschreitenden Digitalisierung des Arbeitsmarkts erhält diese Frage zunehmend Gewicht. Denn: Stabile Berufskarrieren, die kontinuierlich im erlernten Beruf verlaufen, stellen längst nicht mehr die Norm dar.

Nachobligatorische Ausbildungen sollten daher nicht nur den Arbeitsmarkteinstieg erleichtern, sondern auch im Falle von Arbeitslosigkeit (oder einer freiwilligen Erwerbsunterbrechung) zu einer nachhaltigen Integration

in den Arbeitsmarkt beitragen. Gemäss unserer Analyse müssen indessen auch Personen mit einem Lehrabschluss damit rechnen, dass ihre Einstellungschancen durch eine Phase der Arbeitslosigkeit geschmälert werden.

Experiment mit 550 Stellenverantwortlichen

Um besser zu verstehen, wie Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen Bewerber beurteilen, die zwischenzeitlich arbeitslos waren, haben wir in der Deutschschweiz sowie in Bulgarien, Griechenland und Norwegen ein Bewerbungsexperiment unter

personalsuchenden Unternehmen durchgeführt.² Die Befunde für die deutschsprachige Schweiz, die wir hier präsentieren, beruhen auf einer Stichprobe von 2118 Stellenausschreibungen für qualifizierte Fachkräfte. Diese wurden im Frühjahr 2016 in den Bereichen Finanz-, Pflege-, Gastronomie- und Informatikerberufe sowie Mechaniker erhoben.³

Insgesamt haben 550 Stellenverantwortliche am Experiment teilgenommen. Auf der Basis von je zehn fiktiven Lebensläufen bewerteten sie die Bewerbungschancen von hypothetischen Bewerbern mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen und Berufserfahrungen. Die Stellenverantwortlichen wurden gebeten, deren Einstellungschancen auf einer Punkteskala von 0 bis 10 einzuschätzen. Die fiktiven Lebensläufe

² Unter Negotiate-research.eu/survey-experiment sind die Berichte abrufbar.

³ Die berufsspezifische Erhebung vakanter qualifizierter Stellen und die Durchführung der Umfrage wurden in Zusammenarbeit mit dem Stellenmarkt Monitor SMM der Universität Zürich sowie mit MIS Trend durchgeführt.

Ein Lehrabschluss alleine ist keine Garantie für eine Stelle. Lernende der Berufsschule für Gestaltung in Zürich.



KEYSTONE

¹ Die Resultate in diesem Artikel basieren auf Befunden in Shi et al. (2018) sowie Imdorf et al. (im Erscheinen). Die Studie wurde im Rahmen des europäischen Forschungsprojekts «Negotiating Early Job-Insecurity and Labour Market Exclusion in Europe» (Negotiate) durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gefördert.

unterscheiden sich dabei ausschliesslich bezüglich der experimentell variierten Merkmale Arbeitslosigkeitserfahrung, Ausbildungsniveau und -beruf, bisher ausgeübter Beruf sowie Geschlecht. Bewertet wurden die Einstellungschancen hinsichtlich der konkreten Stelle aus der Stellenausschreibung.

Fachkenntnisse match-entscheidend

Zunächst haben wir die Einstellungschancen von Bewerbergruppen mit unterschiedlicher beruflicher Passung – alle mit fünf Jahren Erwerbserfahrung – untersucht. Fachkräfte, die über eine zur ausgeschriebenen Stelle passende Berufsausbildung verfügen, erhalten die insgesamt besten Bewertungen. Die qualifikationsbezogene Passung zwischen dem Bewerberprofil und der ausgeschriebenen Position spielt dabei eine entscheidende Rolle: Sind die Stellenanforderungen an Ausbildung und bisherige Arbeitserfahrung erfüllt, so werden die Bewerbungen um rund 60 Prozent besser beurteilt, als wenn dies nicht der Fall ist. Dabei gibt es Unterschiede hinsichtlich des verlangten Qualifikationsniveaus («vertikale Passung») und hinsichtlich der verlangten fachlichen Spezialisierung von Ausbildung und bisheriger Berufspraxis («horizontale Passung»): Während die Einstellungschancen bei vertikaler Passung um rund 40 Prozent steigen, erhöhen sie sich bei horizontaler Passung sogar um 50 Prozent.

Bei sonst gleichen Merkmalen haben Kandidaten, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren, schlechtere Bewerbungschancen als solche, die nie arbeitslos waren. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Passung von Bewerber und Stelle wird deutlich, dass die horizontale berufliche Passung eine wesentliche – und auf den ersten Blick unerwartete – Rolle für Arbeitslosigkeits-Narbeneffekte spielt: Wenn die Bewerber die Stellenanforderung bezüglich Berufsspezifität von Ausbildung und Berufserfahrung nicht erfüllen, hat Arbeitslosigkeit keinen signifikanten Einfluss auf die Einstellungschance. Ist diese Anforderung hingegen erfüllt, werden Bewerber mit Arbeitslosigkeit um 13 Prozentpunkte tiefer bewertet als solche, die nie arbeitslos waren (siehe *Abbildung 1*).

In einer weiteren Analyse haben wir den Effekt von Arbeitslosigkeit schliesslich für unterschiedliche Bildungsgruppen analysiert.⁴ Die Befunde weisen darauf hin, dass Arbeitslosigkeit in der Schweiz die späteren Bewerbungschancen von jungen Fach-

kräften mit Lehrabschluss stark beeinträchtigen kann. Dagegen hat Arbeitslosigkeit kaum Einfluss auf die Einstellungschancen von Fachkräften, die zusätzlich einen Abschluss der höheren Berufsbildung mitbringen. Wir vermuten, dass der (mutmasslich) positive Effekt der Tertiärbildung und der negative Effekt der Arbeitslosigkeit sich (bei einer Bewerbung auf Fachkräftestellen) gegenseitig aufheben (siehe *Abbildung 2*).

Zusammenfassend zeigt sich für die Schweiz folgendes Bild: Die Stellenverantwortlichen interpretieren Arbeitslosigkeit als negatives Signal, welches die Chance auf eine erfolgreiche Bewerbung entsprechend mindert. Ein negativer Effekt lässt sich allerdings nur für Bewerbungen statistisch gesichert

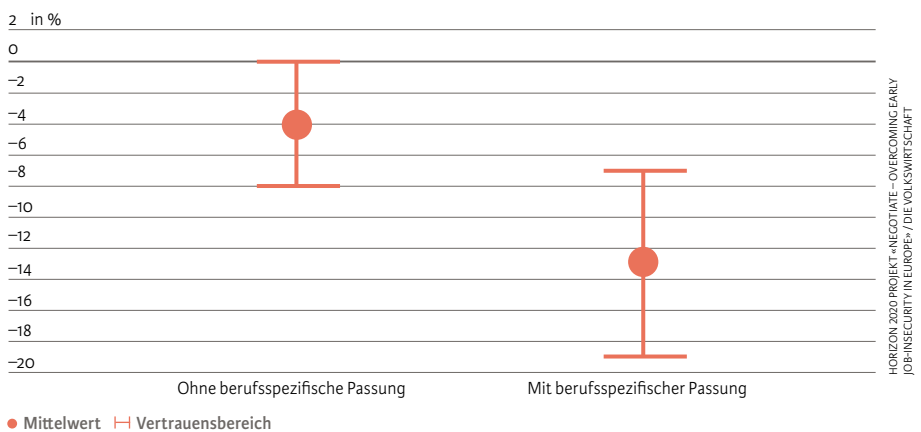
nachweisen, welche die qualifikatorischen Anforderungen der Unternehmen, insbesondere an die berufsfachliche Passung, erfüllen. Mit Blick auf entsprechende Fachkräftestellen zeigt sich, dass Arbeitslosigkeit die Einstellungschancen auch von jungen Fachkräften substantiell reduzieren kann. Dies steht in Einklang mit anderen Ergebnissen, wonach eine Berufsausbildung keinen Schutz gegen Narbeneffekte bietet.⁵

Quereinsteiger haben es schwer

Die Resultate werfen Fragen auf, da ein wettbewerbsfähiges Ausbildungsprofil die Absol-

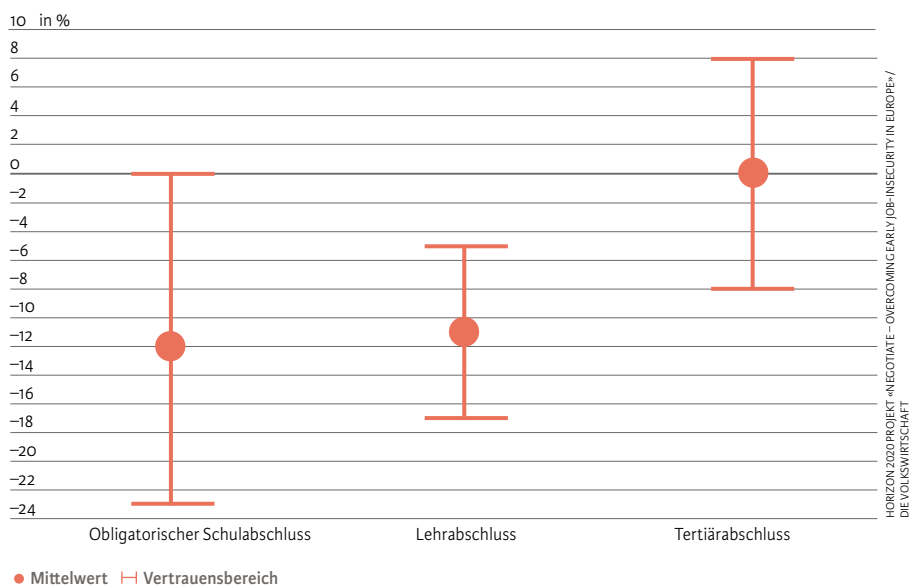
⁵ Helbling und Sacchi (2014).

Abb. 1: Arbeitslosigkeitseffekt nach berufsspezifischer Passung der Bewerber



Die Abbildung zeigt, welchen Effekt die Arbeitslosigkeit auf die Einschätzung der Einstellungschancen durch die Stellenverantwortlichen hat. Bei Minuswerten sind die Einstellungschancen gesunken.

Abb. 2: Arbeitslosigkeitseffekt nach Bildungsabschluss der Bewerber



Siehe Anmerkung oben.

⁴ Imdorf et al. (im Erscheinen)

venten vor den negativen Folgen von Arbeitslosigkeit schützen sollte. Eine mögliche Erklärung für die dennoch auftretenden Narbeneffekte liegt im meist mehrstufigen Verfahren der Personalauswahl: In einer ersten Runde werden Lebensläufe aussortiert, welche überhaupt nicht infrage kommen.⁶ In der Schweiz ist das Vertrauen der Unternehmen in berufliche Ausbildungszertifikate (eidgenössische Fähigkeitszeugnisse) hoch; dies aufgrund der Standardisierung der beruflichen Grundbildung sowie der ausgeprägten berufsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung. Ein passendes Ausbildungszertifikat ist so in der Regel eine unerlässliche Bedingung für eine erfolgreiche Bewerbung. Es kann also angenommen werden, dass die mit der Personalauswahl betrauten Personen Bewerbungen ohne passende Ausbildung gewohnheitsmässig als ungenügend bewerten und von einer näheren Prüfung ausschliessen. Die resultierenden extrem tiefen Bewertungen von Lebensläufen ohne passende Ausbildung und Berufserfahrung stützen diese Annahme. Arbeitslosigkeit vermindert die Bewerbungschancen unpassender Kandidaten nicht weiter, da ihre Chancen, für die Stelle in Betracht gezogen zu werden, ohnehin gegen null tendieren. Erst wenn die erste Hürde der Vorselektion anhand von Qualifikationen und Erfahrung überwunden ist, wird Arbeitslosigkeit zu einem relevanten Selektionskriterium. Dies kann erklären, weshalb Arbeitslosigkeit in unserem Experiment ausschliesslich die Einstellungschancen von Kandidaten mit

passendem Ausbildungs- und Erfahrungsprofil reduziert.

Bemerkenswert ist dabei, dass Arbeitslosigkeits-Narbeneffekte vor allem bei horizontaler beruflicher Passung auftreten. Hier ist der schweizerische Arbeitsmarkt für branchenfremde Bewerber «geschlossen», da Dossiers, bei denen berufsspezifische Anforderungen nicht erfüllt sind, geringe Chancen haben. Quereinsteiger haben – zumindest in den betrachteten Berufsfeldern – nur minimale Erfolgsaussichten, die durch Arbeitslosigkeitserfahrungen kaum weiter geschmälert werden.

Brüche im Erwerbsverlauf werden zur Norm

Flexibilisierung (Stichwort: Gig-Economy) und Digitalisierung der Wirtschaft führen zu einem Wandel der Kompetenznachfrage im Arbeitsmarkt. Verortet man die beschriebenen Studienergebnisse vor diesem Hintergrund, ergeben sich bestimmte bildungspolitische Implikationen für die Weiterentwicklung der Schweizer Berufsbildung. Manche der Berufsbilder werden durch den Wandel des Arbeitsmarktes stark verändert oder gar ganz verschwinden. Fachkräfte im mittleren Anforderungsbereich sind aufgrund der berufsspezifischen Qualifikationen besonders betroffen.

In Zukunft ist so unter anderem auch für Absolventen einer Berufsausbildung mit einem wachsenden Anteil von Erwerbsverläufen zu rechnen, die durch Phasen der Arbeitslosigkeit, von Erwerbsunterbrechungen und

Berufswechsellern gekennzeichnet sind. Die Frage nach den Beschäftigungsperspektiven nach derartigen Brüchen im Erwerbsverlauf gewinnt so an Relevanz. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsmarktchancen von Personen mit einem Lehrabschluss in einem hohen Mass an berufsfachlichen Qualifikationen hängen, die sich unter Umständen rasch entwerten können. Vor diesem Hintergrund scheint es zentral, dass die Schweizer Berufsbildung ihre Absolventen verstärkt auch mit nachhaltigeren, auch überberuflich nutzbaren Qualifikationen wappnet, die es ihnen bei Bedarf erleichtern, sich neu zu orientieren und aktiv weiterzuentwickeln.

Christian Imdorf

Associate Professor, Department of Sociology and Political Science, Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Trondheim

Stefan Sacchi

Dr. phil., Senior Researcher, Transitions from Education to Employment (TREE), Soziologisches Institut der Universität Bern

Robin Samuel

Professor für Jugendforschung, Integrative Research Unit on Social and Individual Development, Universität Luxemburg

Lulu P. Shi

Doktorandin, Universität Basel, Fachbereich Soziologie

⁶ Bills (1990).

Literatur

- Bills, D. B. (1990). Employers' Use of Job History Data for Making Hiring Decisions: A Fuller Specification of Job Assignment and Status Attainment. In: *The Sociological Quarterly* 31(1): 23–35.
- Helbling, L. A. und Sacchi, S. (2014). Scarring Effects of Early Unemployment Among Young Workers with Vocational Credentials in Switzerland. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6(12): 1–22.

- Imdorf, C., Shi, P. L., Sacchi, S., Samuel, R., Hyggen, C., Stoilova, R., Yordanova, G., Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Parnanoglou, D. und Yfanti, A. (im Erscheinen). Chapter 5: Scars of Early Job Insecurity Across Europe: Insights from a Multicountry Employer Study. In: B. Hvinden, J. O'Reilly, T. Sirovátka, M. A. Schøyen & C. Hyggen (eds.): *Youth Unemployment and Job Insecurity in Europe: Problems, Risk Factors and Policies*. Edward Elgar Publishing.

- Shi, L. P., Imdorf, C., Samuel, R., Sacchi, S. (2018). How Unemployment Scarring Affects Skilled Young Workers: Evidence from a Factorial Survey of Swiss Recruiters. In: *Journal for Labour Market Research* 52:7.