



Kurzbericht

Einstellungsentscheidungen von Arbeitgebern in Bezug auf junge Menschen in Luxemburg (EDYPOLU)

Universität Luxemburg
20. August 2019

Autor(en)

Tamara Gutfleisch

Prof. Dr. Robin Samuel, Projektleiter

Bitte Zitierhinweis beachten:

Gutfleisch, T., und Samuel, R. (2019). Einstellungsentscheidungen von Arbeitgebern in Bezug auf junge Menschen in Luxemburg (EDYPOLU). Kurzbericht.

<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JKRDM>

Hintergrund

Im vorliegenden Bericht präsentieren wir eine Auswahl erster deskriptiver Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt EDYPOLU, das von der Universität Luxemburg finanziert wird (2017-2021). Das Forschungsprojekt untersucht den Arbeitsmarkt für junge Leute in Luxemburg und interessiert sich dabei für den betrieblichen Personalbedarf sowie allgemeine Personalanforderungen und Auswahlprozesse von Personalverantwortlichen. Das Hauptziel des Projektes ist es, mögliche Hindernisse für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt für junge Arbeitssuchende in Luxemburg zu identifizieren. Es wird untersucht, welche Mechanismen der Bewertung von jungen Arbeitssuchenden durch Personalverantwortliche unterliegen. Zu diesem Zweck haben wir in Luxemburg zwischen November 2018 und Januar 2019 eine Online-Umfrage unter Personalverantwortlichen aus verschiedenen Berufsfeldern durchgeführt. Eine Pilotstudie wurde im Frühjahr 2018 durchgeführt.

Die EDYPOLU-Umfrage baut auf dem Horizon 2020 Projekt NEGOTIATE auf (<https://negotiate-research.eu/>). Im Rahmen von NEGOTIATE wurde eine Befragung von Personalverantwortlichen in vier Ländern durchgeführt: Bulgarien, Griechenland, Norwegen und die Schweiz. In EDYPOLU werden einige Themen abgefragt, die auch bereits in NEGOTIATE untersucht wurden. Dies ermöglicht es, einige Vergleiche zwischen den Ergebnissen beider Studien zu ziehen.

Inhaltsverzeichnis

Umfrage unter Personalverantwortlichen	1
Stichprobenziehung und Datenerhebung	1
Pilotstudie	1
Hauptstudie	2
Ergebnisse	3
Welche Sprache bevorzugten die Rekruteure?	3
Was sind typische Stellencharakteristiken?	4
Welche Informationen sind bei der Auswahl von Bewerbern relevant?	5
Welche Aktivitäten in Zeiten der Nichtbeschäftigung beeinflussen die Einstellungschancen?	10
Wie werden Stellen ausgeschrieben?	11
Wer sind die Rekruteure?	13
Bewertung der hypothetischen CV – welche Faktoren beeinflussen die Personalentscheidungen von Rekruteuren?	14
Allgemeine Hinweise	15

Umfrage unter Personalverantwortlichen

Stichprobenziehung und Datenerhebung

Die Umfrage umfasst fünf Berufsfelder: Herstellung und Fertigung (Industriemechaniker), Finanzwesen (Finanzmakler/-in und Versicherungsvertreter/-in), Gastronomie (Kellner/Kellnerin), Pflege (Krankenpfleger/-in, Pflegehelfer/-in) und IT-Spezialisten (z. B. Systemadministratoren). Diese Berufsfelder wurden ausgewählt, um eine möglichst heterogene Stichprobe von Berufen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus, dem Anteil weiblicher und männlicher Arbeitskräfte und der Abhängigkeit von Innovationszyklen zu erreichen. Auf diese Weise kann untersucht werden, wie sich die Anforderungen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt je nach Stellen und Berufsfeld unterscheiden.

In jedem Berufsfeld wurden basierend auf vordefinierten Kriterien reale Stellenausschreibungen auf Online-Stellenportalen (z. B. movijob.lu, indeed.lu, etc.) gesammelt. Da der Fokus dieses Projektes auf jungen Arbeitsmarkteinsteigern liegt, wurden nur Stellenangebote für Einstiegsjobs berücksichtigt deren Arbeitsplatz in Luxemburg ist (z. B. max. fünf Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt). Die Stellenangebote wurden sowohl manuell als auch mit der Hilfe eines Computerprogramms gesammelt. Zusammen mit den Stellenangeboten haben wir ebenfalls Kontaktdaten der für die Besetzung der jeweiligen Stelle verantwortlichen Person gesammelt. Falls keine Kontaktdaten in der Stellenausschreibung enthalten waren, haben wir die jeweiligen Unternehmen telefonisch kontaktiert und um die Kontaktdaten der Personalverantwortlichen für die jeweilige Stelle gebeten. Dementsprechend besteht unsere Stichprobe aus Personen, die in ihrem jeweiligen Unternehmen für die Personalsuche verantwortlich sind (im Folgenden auch „Rekruteure“). Dies bedeutet nicht unbedingt, dass sie über eine professionelle Ausbildung im Personalwesen verfügen. Darüber hinaus wurden Personalverantwortliche über andere Quellen, wie z. B. Gelbe Seiten, kontaktiert, um einen höheren Stichprobenumfang zu erzielen.

Die Rekruteure wurden via E-Mail kontaktiert und gefragt, ob sie an einer Online-Umfrage teilnehmen möchten. Für die Hauptstudie erhielten wir die Unterstützung der luxemburgischen Arbeitsagentur ADEM (Agence pour le développement de l'emploi), um Personalvermittler in den fünf Branchen zu kontaktieren.

Die Umfrage unterliegt den aktuell in Luxemburg geltenden allgemeinen Datenschutzbestimmungen, die mit der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) übereinstimmen.

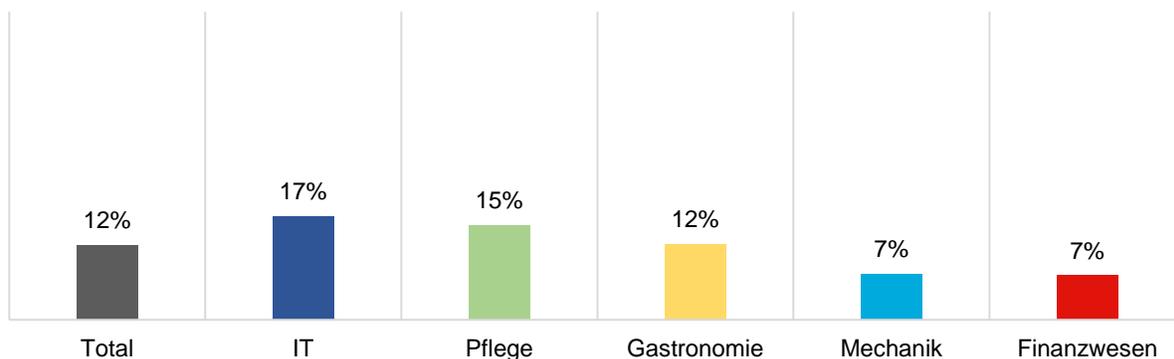
Pilotstudie

Im Frühjahr 2018 wurde eine Pilotstudie der Umfrage durchgeführt. Die Online-Umfrage bestand aus mehreren Abschnitten, wie z. B. Fragen zu den jeweiligen Stellen und zu wichtigen Auswahlkriterien bei der Personalsuche. Außerdem wurden Informationen über die Rekruteure gesammelt (z. B. Geschlecht, ob sie über eine Ausbildung im Personalwesen verfügen). Die Umfrage beinhaltete eine experimentelle Studie, bei der die Personalvermittler gebeten wurden, zehn hypothetische Lebensläufe in einer simulierten Einstellungssituation zu bewerten. Die hypothetischen Lebensläufe variierten systematisch in der Ausprägung verschiedener

Bewerbermerkmale: Geschlecht, Ausbildung (Berufsfeld und Ausbildungsniveau), Arbeitserfahrung und Nationalität. Einige der Lebensläufe zeigten Phasen der Arbeitslosigkeit. In Fällen, in denen eine echte Stellenausschreibung vorhanden war, bezogen sich die Fragen in der Online-Umfrage alle auf diese Stelle. War dies nicht der Fall, wurden die Personalvermittler zu Beginn der Umfrage gefragt, ob sie für die Besetzung von Stellen zuständig sind, die unseren Kriterien entsprechen. Wenn ja, dann bezogen sich alle Fragen auf diese Art von Stellen. Wenn nicht wurden die Befragten aus der Umfrage ausgeschlossen. Die Rekruteure konnten zwischen drei Sprachen wählen, um an der Umfrage teilzunehmen: Englisch, Französisch und Deutsch. Die Daten wurden zwischen Mai und Juni 2018 erhoben.

Insgesamt wurden 1.107 Personalbeschaffer über die fünf Berufsfelder hinweg eingeladen an der Pilotstudie teilzunehmen, von denen 128 die Umfrage beendet haben. Die folgende Graphik zeigt die Rücklaufquoten für die gesamte Stichprobe und für die einzelnen Berufsfelder.

Rücklaufquoten nach Berufsfeld: Pilotstudie

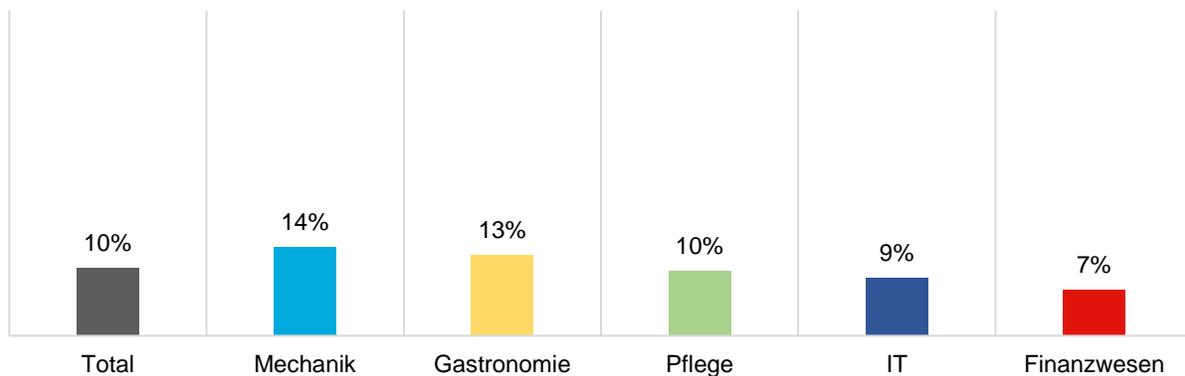


Hauptstudie

Es wurden nur kleine Änderungen an der Umfrage vorgenommen nach dem die Pilotstudie durchgeführt wurde. Die meisten Änderungen wurden an der in der Umfrage integrierten experimentellen Studie vorgenommen. Anstelle von zehn wurden die Rekruteure gebeten sechs Lebensläufe zu bewerten. Diese Lebensläufe variierten experimentell in drei Merkmalen der Bewerber: Geschlecht, Zeitpunkt der Arbeitslosigkeitsphase und Nationalität. Alle Lebensläufe zeigten branchenspezifische Arbeitserfahrung, Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse. Wie bereits in der Pilotstudie konnten die Rekruteure zwischen den Sprachen Englisch, Deutsch und Französisch wählen, um an der Umfrage teilzunehmen. Die Daten wurden zwischen November 2018 und Januar 2019 erhoben.

Für die Hauptstudie wurden insgesamt 1.342 Rekruteure zur Umfrage eingeladen, von denen 140 den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Die nachfolgende Graphik zeigt die Rücklaufquoten nach Berufsfeld. Die Gesamtrücklaufquote ist im Vergleich zur Pilotstudie etwas niedriger. Auch in den Berufsfeldern beobachten wir Unterschiede in den Rücklaufquoten zwischen den zwei Studien.

Rücklaufquoten nach Berufsfeld: Hauptstudie



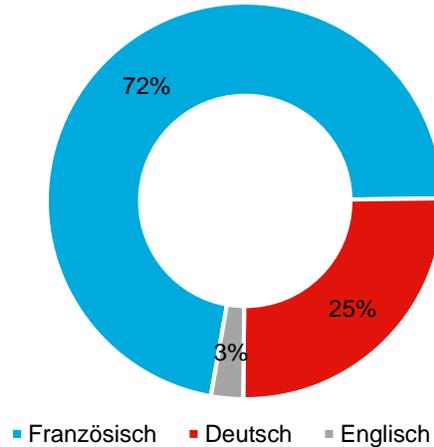
Ergebnisse

In diesem Abschnitt präsentieren wir deskriptive Statistiken hinsichtlich der Merkmale der gesammelten Stellen, Kriterien zur Bewertung von Bewerbern, und den Rekruteuren. Wir werden uns dabei auf die gesamte Stichprobe beziehen, aber auf Unterschiede zwischen Berufsfelder eingehen sofern diese interessant sind. Gegebenenfalls werden wir auch auf Unterschiede zwischen den Ergebnissen für Luxemburg und den vier NEGOTIATE-Ländern eingehen. Um die folgenden Fragen zu beantworten, haben wir die Daten aus der Pilot- und Hauptstudie zusammengefügt. Dies führte zu einer Stichprobe von 268 Rekruteuren.

Welche Sprache bevorzugten die Rekruteure?

Die Mehrheit der Rekruteure wählte Französisch als ihre bevorzugte Sprache, gefolgt von Deutsch.

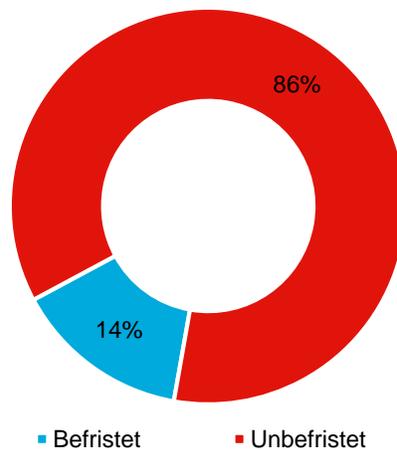
Anteil Rekruteure nach der zur Teilnahme gewählten Sprache



Was sind typische Stellencharakteristiken?

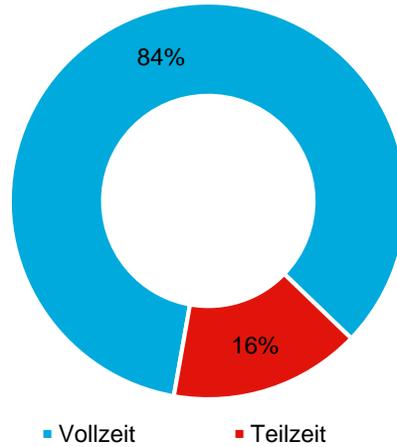
Die ausgewählten Berufe unterscheiden sich in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen. In jedem Berufsfeld berichteten die Rekruteure über die Art der jeweiligen Stelle.

Anteil an befristeten und unbefristeten Stellen



Im Durchschnitt sind die Mehrheit der Stellen unbefristete Stellen. Dies ist in jedem Berufsfeld der Fall. Den niedrigsten Anteil an unbefristeten Stellen findet sich im Bereich Gastronomie mit 75%.

Anteil an Teilzeit- und Vollzeitstellen



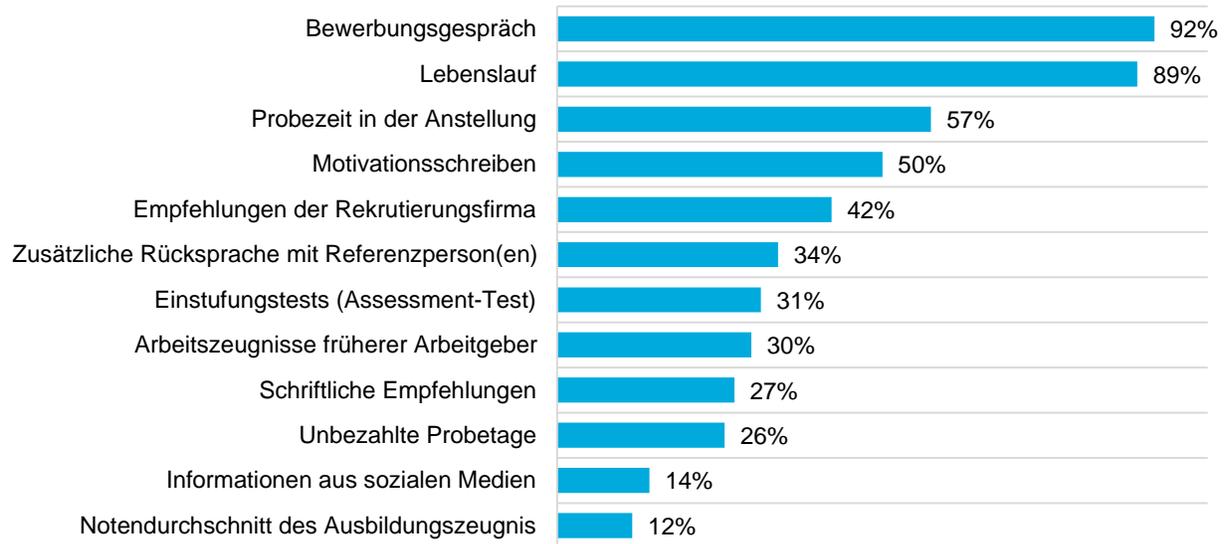
Über alle Berufsfelder hinweg sind die meisten Stellen Vollzeitstellen. Die meisten Teilzeitstellen finden sich im Pflegebereich.

Welche Informationen sind bei der Auswahl von Bewerbern relevant?

Im Einstellungsprozess müssen Personalbeschaffer entscheiden, welcher Bewerber am besten zu den Anforderungen einer bestimmten Stelle passt. Personalverantwortliche verwenden

verschiedene Strategien, um einen geeigneten Kandidaten aus dem Bewerberpool auszuwählen. Wir haben gefragt, auf welcher Grundlage Bewerber ausgewählt werden und basierend auf welchen Kriterien die Eignung der Bewerber beurteilt wird.

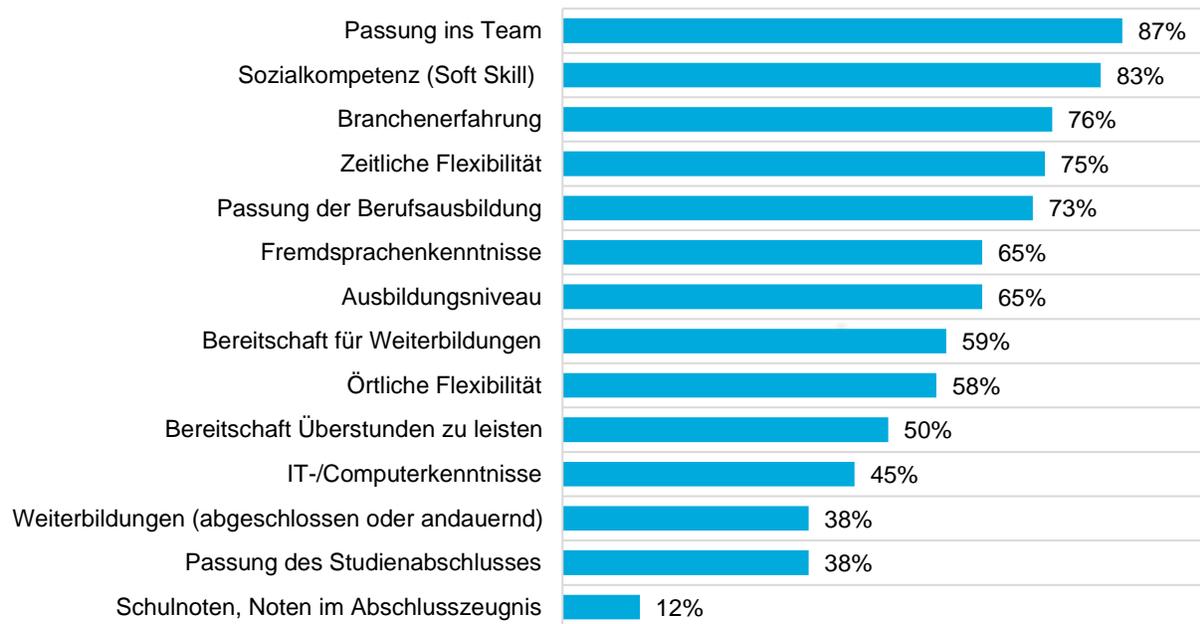
Genutzte Instrumente zur Beurteilung von Bewerbungen



Insgesamt sind das Vorstellungsgespräch und der Lebenslauf die wichtigsten Instrumente für Rekruteure, um die Eignung von Bewerbern zu ermitteln. Mehr als die Hälfte der Rekruteure gaben außerdem an, dass die Probezeit und das Motivationsschreiben während des Einstellungsprozesses relevant sind. Weniger wichtig für die Entscheidungen von Personalverantwortlichen sind Profile auf sozialen Medien und Abschlussnoten.

Während das Vorstellungsgespräch, der Lebenslauf, die Probezeit und das Motivationsschreiben in allen fünf Berufen einen hohen Stellenwert haben, beobachten wir auch einige Unterschiede zwischen den Berufsfeldern. 58% der Rekruteure im IT-Bereich gaben an, dass Eignungstests während dem Einstellungsprozess benutzt werden. Eignungstests sind allerdings in den anderen Berufsfeldern weniger wichtig. Darüber hinaus konsultieren 64% der Rekruteure im Finanzwesen und 45% der Rekruteure in IT während der Entscheidungsfindung Referenzpersonen. Nur etwa ein Drittel der Personalverantwortlichen in den Bereichen Gastronomie, Pflege und Mechanik treffen ihre Entscheidungen durch Rückfragen bei Referenzpersonen. Wir finden auch berufliche Unterschiede in Bezug auf die Nutzung unbezahlter Probetage während des Einstellungsprozesses. Unbezahlte Probetage sind in der Pflege am häufigsten (58% der Rekruteure), werden aber in den anderen vier Berufsfeldern kaum genutzt.

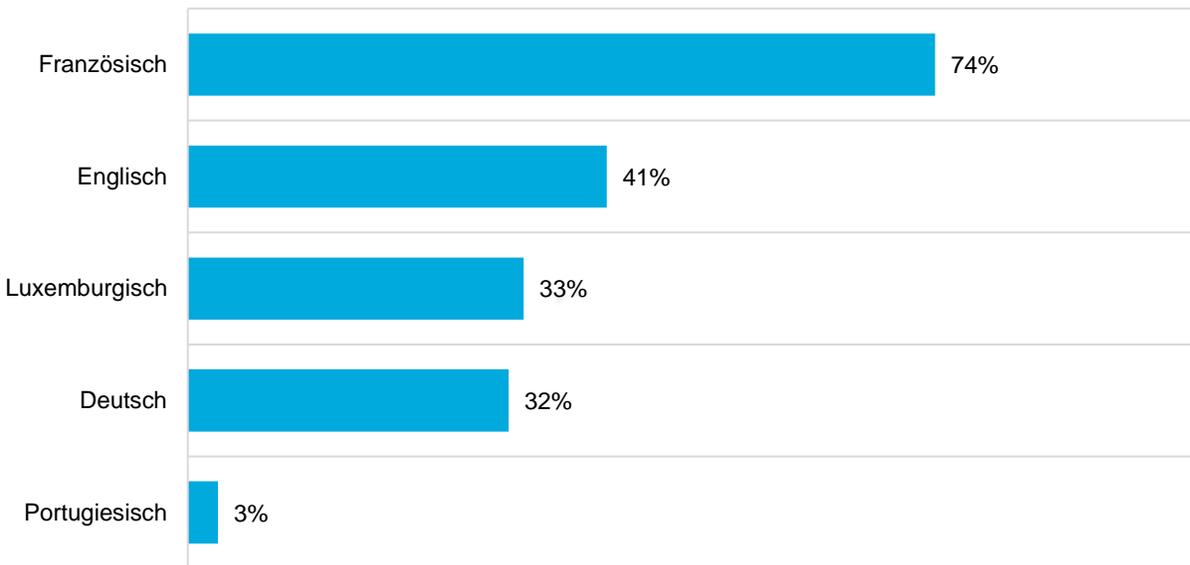
Kriterien, die für die Auswahl der Bewerber als wichtig erachtet werden



Insgesamt sind Teamfähigkeit, soziale Kompetenz, branchenspezifische Berufserfahrung, Zeitflexibilität und Passung der Berufsausbildung die wichtigsten Kriterien für die Beurteilung von Bewerbern. Auch Fremdsprachenkenntnisse und das Bildungsniveau haben einen hohen Stellenwert: Rund zwei Drittel der Rekruteure halten diese Kriterien für wichtig.

Die Passung der Berufsausbildung ist besonders wichtig in den Bereichen Pflege (95%) und Mechanik (82%), gefolgt vom IT-Bereich (72%). Das Bildungsniveau ist in diesen Berufsfeldern ebenfalls ein wichtiges Kriterium, insbesondere im Bereich der Mechanik (85%) und der Pflege (84%). Die Passung von Ausbildungsnachweisen und des Bildungsniveaus sind im Bereich Gastronomie weniger wichtig. In der Gastronomie, ist zeitliche Flexibilität das wichtigste Auswahlkriterium für die Beurteilung von Bewerbern (92%). Zeitliche Flexibilität hat auch im Pflegebereich (82%) einen hohen Stellenwert, ist aber weniger wichtig in den anderen Berufen. Auch in Bezug auf Fremdsprachenkenntnissen gibt es leichte Unterschiede. Fremdsprachenkenntnisse werden vor allem im Finanzbereich (68%) und in der Gastronomie (51%) benötigt. In der Pflege sind Fremdsprachenkenntnisse nur in 23% aller Fälle wichtig. Für die Gesamtbewertung der Bewerber scheinen Abschlussnoten in allen fünf Berufsfeldern von geringer Bedeutung zu sein.

Anteil Rekruteure, die ein gutes Sprachniveau voraussetzen nach Sprache

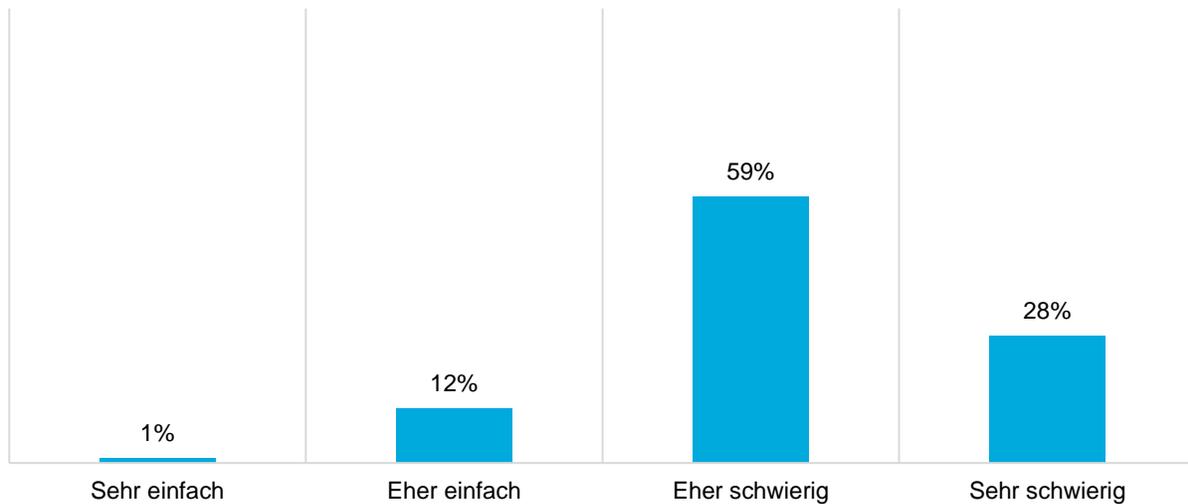


Wir haben die Personalvermittler ebenfalls gefragt, welche spezifischen Sprachkenntnisse mindestens für die jeweilige Stelle erforderlich sind. Für fünf der in Luxemburg am häufigsten verwendeten Sprachen zeigt die obige Graphik den Anteil der Personalvermittler, die angegeben haben, dass mindestens ein *gutes Sprachniveau* in der jeweiligen Sprache erforderlich ist - definiert als die Fähigkeit relativ flüssig zu kommunizieren. Über alle Berufsfelder hinweg ist Französisch die mit Abstand wichtigste Sprache. Es bestehen jedoch einige Unterschiede zwischen den fünf Berufsfeldern.

In den Bereichen Mechanik (79%), IT (78%) und Gastronomie (77%) liegt Französisch an der Spitze. Französisch ist die zweitwichtigste Sprache in den Bereichen Pflege (73%) und Finanzen (48%). Mindestens gute Sprachkenntnisse in Englisch sind meist im Finanzwesen erforderlich (92%), gefolgt vom IT-Bereich (72%). Für Tätigkeiten als Mechaniker und in der Pflege ist ein gutes Englischniveau jedoch kaum relevant (jeweils 15%). Gute oder sehr gute Sprachkenntnisse in Luxemburgisch sind besonders wichtig im Pflegebereich (95% der Fälle), wo Deutsch ebenfalls eine wichtige Sprache ist (61%). Ein gutes Deutschniveau ist auch im Finanzwesen (36%) und im Bereich Mechanik (33%) erforderlich, in den übrigen Berufsfeldern jedoch weniger wichtig. Ein gutes Sprachniveau in Portugiesisch ist nach Ansicht der Rekruteure in keinem der ausgewählten Berufsfelder relevant.

Insgesamt gaben etwa zwei Drittel der Rekruteure an, dass mindestens Grundkenntnisse in drei dieser fünf Sprachen erforderlich sind. Für fast ein Drittel der Rekruteure scheinen Grundkenntnisse in zwei dieser fünf Sprachen ausreichend zu sein.

Anteil der Rekruteure nach Schwierigkeitsgrad bei der Personalsuche



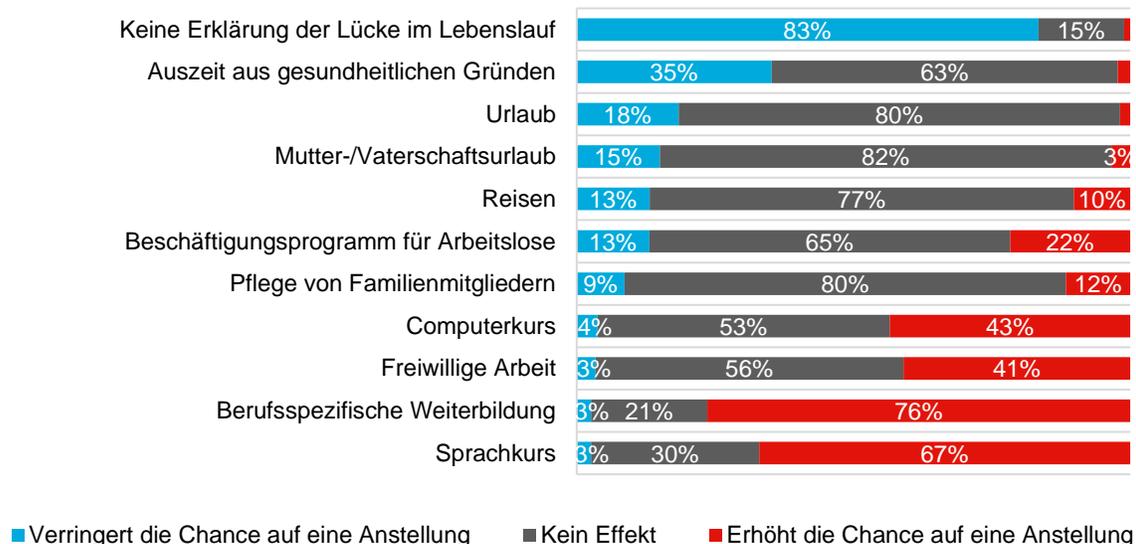
Schließlich haben wir die Personalverantwortlichen danach gefragt, wie schwierig es ist, eine geeignete Person für die ausgeschriebene Stelle oder eine ähnliche Position zu finden. Die überwiegende Mehrheit der Rekruteure gab an, dass es schwierig gewesen sei, jemanden zu finden, der den Anforderungen gerecht werde. Die größten Schwierigkeiten wurden bei der Rekrutierung von IT-Spezialisten (97%) und Kellnern/Kellnerinnen (91%) berichtet. In allen Berufsfeldern gaben jedoch über 70% der Rekruteure an Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Personen zu haben.

Die Rekruteure aus den NEGOTIATE-Ländern berichteten ähnliche Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Kandidaten in den fünf Berufsfeldern. Die einzige Ausnahme ist Norwegen, wo Rekruteure es relativ einfach finden, geeignete Personen für eine bestimmte Stelle zu finden.

Welche Aktivitäten in Zeiten der Nichtbeschäftigung beeinflussen die Einstellungs- chancen?

Junge Berufsanfänger können zu Beginn ihrer Karriere Nichtbeschäftigung erleben. Wir haben die Rekruteure gefragt, welche Aktivitäten in Zeiten der Inaktivität die Chancen beeinflussen könnten, für eine bestimmte Stelle in Betracht gezogen zu werden.

Auswirkungen von Aktivitäten in Phasen der Nichtbeschäftigung auf die Einstellungs- chancen



Lücken im Lebenslauf spielen eine wichtige Rolle im Einstellungsprozess. Über 80% der Personalverantwortlichen gaben an, dass die Chancen für eine bestimmte Stelle in Betracht gezogen zu werden abnehmen, wenn die Gründe für eine kürzliche Inaktivitätsphase nicht in den Bewerbungsunterlagen erläutert werden. Interessanterweise hat die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen für Arbeitslose laut 65% der Rekruteure keinen Einfluss auf die Einstellungschancen. Berufsspezifische Weiterbildungen und Sprachkurse wiederum scheinen die Einstellungschancen der Bewerber zu erhöhen.

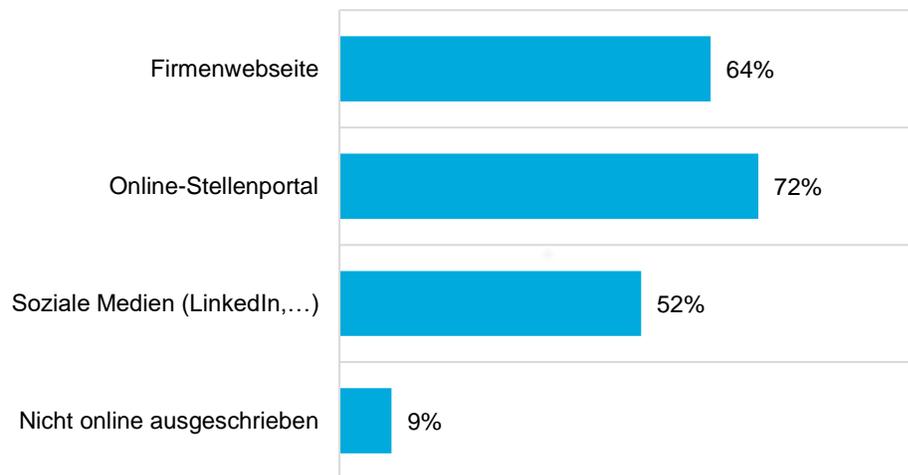
Freiwilligenarbeit spielt insbesondere im Pflegebereich (61%) eine Rolle für die Einstellungschancen. Computerkurse erhöhen nach Ansicht der Rekruteure vor allem im Bereich Mechanik (64%) und IT (74%) die Einstellungschancen.

Es gibt einige Unterschiede zwischen Luxemburg und den in NEGOTIATE befragten Ländern. Die Teilnahme in Beschäftigungsprogramme für Arbeitslose wird von Rekruteuren in der Schweiz und Norwegen negativer und von Rekruteuren in Griechenland positiver bewertet als in Luxemburg. Eine fehlende Erklärung für Lücken im Lebenslauf wird in Bulgarien und Griechenland im Vergleich zu Norwegen, der Schweiz und Luxemburg weniger negativ bewertet. Im Gegensatz dazu, werden Weiterbildungen und Sprachkurse in allen Ländern geschätzt.

Wie werden Stellen ausgeschrieben?

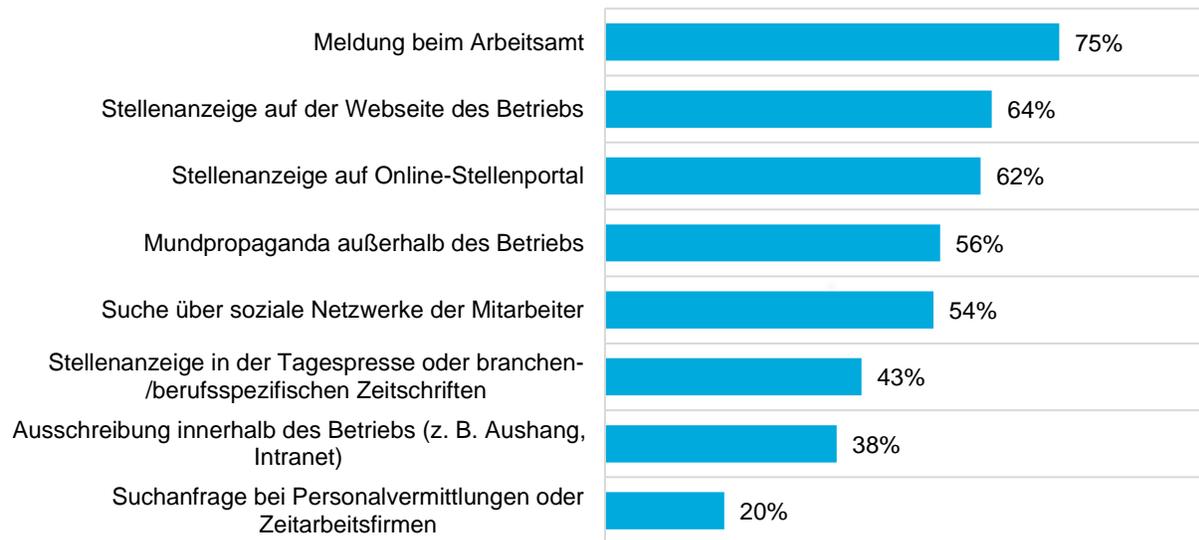
Rekruteure können verschiedene Strategien anwenden, um Stellenangebote in ihrem Unternehmen zu bewerben. Häufig werden mehrere Strategien gleichzeitig angewendet. Wir haben die Rekruteure gezielt danach gefragt, ob sie Stellen online ausschreiben und welche Personalbeschaffungsstrategien sie im Allgemeinen verwenden.

Online-Platzierung von Stellenanzeigen



Die Online-Platzierung von Stellenanzeigen scheint eine verbreitete Einstellungsstrategie in allen Berufsfeldern zu sein. Stellenanzeigen auf Firmenwebsites und Online-Stellenportalen sind in allen Branchen verbreitet. Diese Rekrutierungsstrategien sind in den jeweiligen Berufsfeldern ähnlich weit verbreitet. Nur im Bereich Gastronomie sind Anzeigen auf Firmenwebseiten relativ selten (42%) im Vergleich zur Ausschreibung von Stellenangeboten auf Online-Stellenportalen (72%). Stellenanzeigen auf Plattformen sozialer Medien (z. B. LinkedIn, Facebook) sind eine gängige Rekrutierungsstrategie bei der Suche nach Finanzhändlern/-vermittlern (72%) und IT-Spezialisten (66%), gefolgt von Kellnern/Kellnerinnen (53%), jedoch weniger in den Bereichen Mechanik und Pflege.

Anteil an Rekruteuren nach Rekrutierungsstrategie

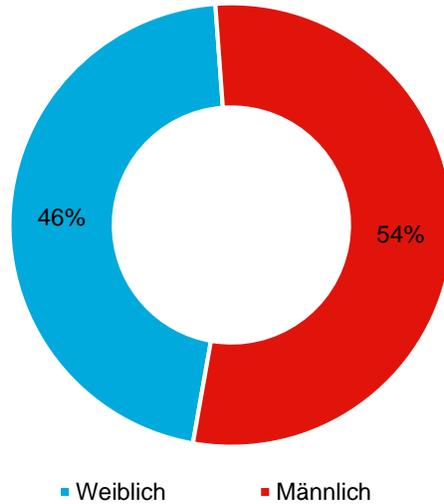


Neben der Online-Platzierung von Stellenanzeigen berichteten die Rekruteure, dass sie auf Mundpropaganda (56%) und die sozialen Netzwerke der Mitarbeiter (54%) zurückgreifen würden, um Personal für die jeweilige Stelle oder eine ähnliche Position zu suchen. Die Suche über die sozialen Netzwerke der Mitarbeiter ist im IT-Bereich am häufigsten (71%). Mundpropaganda scheint speziell im Bereich Gastronomie eine beliebte Personalbeschaffungsstrategie zu sein (75%).

Wer sind die Rekruteure?

Wir haben die Rekruteure ebenfalls zu ihrer Person befragt.

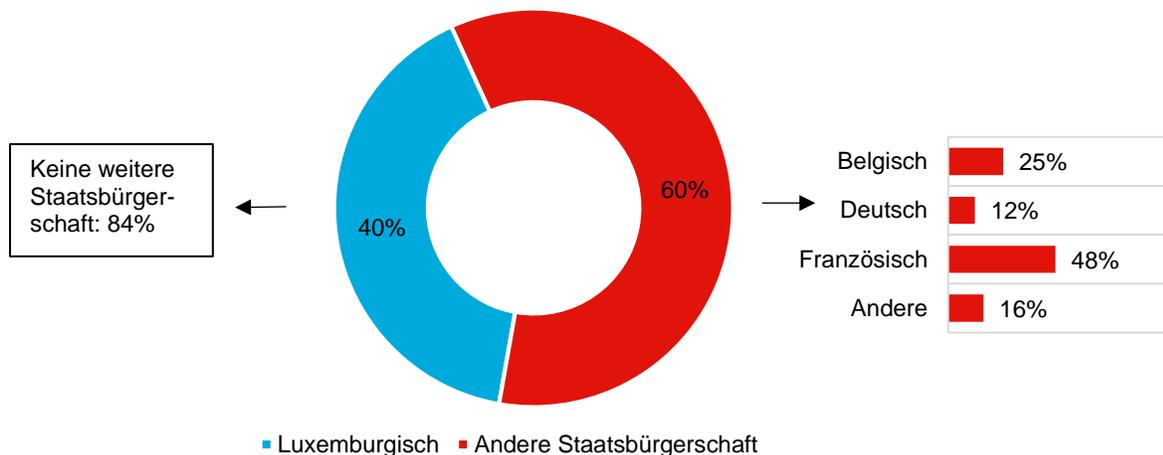
Anteil männlicher und weiblicher Rekruteure



Über alle Berufsfelder hinweg, gibt es in unserer Stichprobe im Durchschnitt etwas mehr männliche Rekruteure. Das Geschlecht der Rekruteure variiert jedoch je nach Branche. In den Bereichen Mechanik, Gastronomie und IT sind jeweils über 60% der Rekruteure männlich. Im Finanz- und Pflegebereich sind die meisten Rekruteure weiblich.

Unterschiede zwischen Berufen im Anteil von weiblichen und männlichen Rekruteuren gibt es auch in den vier NEGOTIATE-Ländern. Allerdings ist, wie in Luxemburg, in allen vier Ländern die Mehrheit der Personalbeschaffer im Bereich Pflege weiblich.

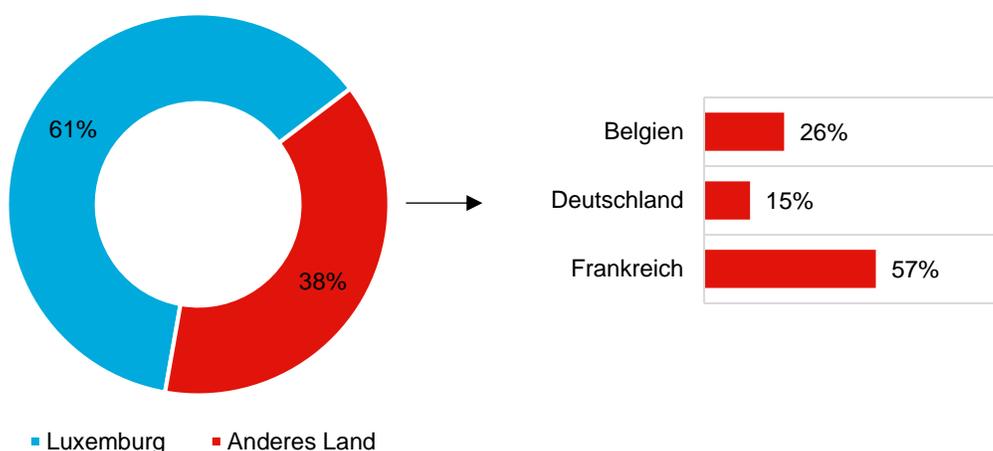
Anteil der Rekruteure nach Staatsbürgerschaft



Im Durchschnitt gab die Mehrheit der Rekruteure an, eine ausländische Staatsbürgerschaft zu besitzen. Die häufigste Staatsbürgerschaft unter den Rekruteuren mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist die französische. Von den Rekruteuren mit luxemburgischer Staatsbürgerschaft, gaben 84% an, dass sie keine weitere Staatsbürgerschaft besitzen würden.

In unserer Hauptstudie haben wir die Rekruteure zusätzlich gefragt, ob sie ihren Hauptwohnsitz in Luxemburg haben und wenn nicht, in welchem der Nachbarnländer sie ihren Hauptwohnsitz haben. Die Ergebnisse dieser Fragen sind in der folgenden Graphik abgebildet.

Anteil der Rekruteure nach Wohnsitz



Über die gesamte Stichprobe von 140 Rekruteuren hinweg, die die zweite Umfrage beendet haben, hat die Mehrheit der Rekruteure ihren Hauptwohnsitz in Luxemburg. Etwas mehr als die Hälfte der Rekruteure, die ihren Hauptwohnsitz in einem der Nachbarländer haben, wohnen in Frankreich. Lediglich im IT-Bereich gab eine knappe Mehrheit der Rekruteure an, ihren Hauptwohnsitz in einem anderen Land als Luxemburg zu haben.

Bewertung der hypothetischen CV – welche Faktoren beeinflussen die Personalentscheidungen von Rekruteuren?

Ein wichtiger Teil der Umfrage war die Bewertung von hypothetischen CV durch die Rekruteure. In diesem Abschnitt berichten wir Ergebnisse von vorläufigen statistischen Analysen dieser Daten. Wir beziehen uns auf die Hauptstudie. Wie bereits erwähnt, hat jeder Rekruteur in einer simulierten Einstellungssituation sechs hypothetische CV bewertet. Die Lebensläufe variierten systematisch im Geschlecht der Bewerber, dem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit und der Nationalität. Für jeden Lebenslauf gaben die Rekruteure auf einer Skala von 0 bis 10 an, wie wahrscheinlich es ist, dass sie den jeweiligen Bewerber für die ausgeschriebene Stelle oder für

eine ähnliche Stelle berücksichtigen würden. Insgesamt haben 148 Rekruteure alle sechs Lebensläufe bewertet.

Unsere vorläufigen Analysen zeigen, dass Rekruteure Lebensläufe die Phasen von Arbeitslosigkeit zeigen kritischer bewerten, als Lebensläufe ohne Arbeitslosigkeit. Im Durchschnitt reduziert ein Jahr Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Einstellung die Einstellungschancen mehr, als ein Jahr Arbeitslosigkeit direkt nach dem Schulabschluss. Unsere Ergebnisse weisen zudem daraufhin, dass Nationalität ebenfalls eine Rolle für die Einstellungsabsichten der Rekruteure spielt. Im Durchschnitt werden luxemburgische Bewerber im Vergleich zu Bewerbern anderer Nationalitäten positiver bewertet. Besonders Französische und deutsche Grenzgänger haben niedrigere Chancen für eine bestimmte Stelle berücksichtigt zu werden als luxemburgische Bewerber. Über alle Sektoren hinweg scheint das Geschlecht der Bewerber keinen Einfluss auf die Einstellungsabsichten der Rekruteure zu haben.

Aufgrund der geringen Anzahl an Fällen in einigen Berufsfeldern, können wir Unterschiede zwischen den Berufen nur eingeschränkt analysieren. Im Bereich Gastronomie scheinen Frauen einen Vorteil zu haben, wohingegen in Bezug auf Mechanikerstellen Lebensläufe von männlichen Bewerbern im Durchschnitt positiver bewertet werden. Hinsichtlich IT-Spezialisten finden wir keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern in der Wahrscheinlichkeit für eine Stelle berücksichtigt zu werden. Die Nationalität hat vor allem im Bereich Gastronomie tendenziell einen Einfluss auf die Einstellungsabsichten der Rekruteure. Lebensläufe, die ein Jahr aktuelle Arbeitslosigkeit anzeigen, werden in allen drei Berufsfeldern (IT, Mechanik, Pflege) weniger positiv bewertet als Lebensläufe ohne Arbeitslosigkeit.

Allgemeine Hinweise

In den kommenden Monaten werden die dargestellten Ergebnisse genauer analysiert. Angesichts der niedrigen Rücklaufquoten und des geringen Stichprobenumfangs sind die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren und als vorläufig anzusehen.

Open Access: Dieser Artikel ist lizenziert unter einer Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Public License (eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.de>).