

Aus der Grundsicherung in den Job

Leistungsbeziehende auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

IAW Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen

BertelsmannStiftung

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
November 2026

Herausgeber
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich
Tobias Ortmann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

Roman Wink
Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

Autor:innen
Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Heidrun Braun
Andrea Kirchmann
Christin Schafstädt

Redaktion
Dr. Thomas Orthmann

Zitationshinweis
Boockmann, B., Braun, H., Kirchmann, A., Schafstädt, C. (2026). Aus der Grundsicherung in den Job. Leistungsbeziehende auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Layout
Markus Diekmann

Bildnachweis
KI-generiert/Adobe Firefly

DOI 10.11586/2026146

ID_3224

Aus der Grundsicherung in den Job

Leistungsbeziehende auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

Bernhard Boockmann
Heidrun Braun
Andrea Kirchmann
Christin Schafstädt

BertelsmannStiftung

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 6

1.1 Kontext 6
1.2 Fragestellungen 6
1.3 Vorgehensweise 7
1.4 Ausgewählte Ergebnisse aus der Literatur 7

2 Datengrundlagen 10

2.1 Standardisierte Befragung 10
2.2 Qualitative Interviews 10

3 Die Leistungsbeziehenden als Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt 12

3.1 Konzessionsbereitschaft 12
3.2 Ressourcen im Bewerbungsprozess 15

4 Der Bewerbungsprozess nach Eigenbemühungen 17

4.1 Häufigkeit von Eigenbemühungen 17
4.2 Bewerbungen 18
4.3 Vorstellungsgespräche 20

5 Der Bewerbungsprozess nach einem Stellenangebot des Jobcenters 22

5.1 Häufigkeit und Qualität von Vorschlägen 22
5.2 Bewerbungen 23
5.3 Vorstellungsgespräche 25

6 Schlussfolgerungen 27

Literaturverzeichnis 30
Anhang 32

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

ABBILDUNG 1	Konzessionsbereitschaft im Hinblick auf Stellenmerkmale	13
ABBILDUNG 2	Verlauf der Stellensuche nach Eigenbemühungen	17
ABBILDUNG 3	Relative Häufigkeiten für die Anzahl der Bewerbungen	18
ABBILDUNG 4	Faktoren für die Anzahl der Bewerbungen	19
ABBILDUNG 5	Faktoren für Vorstellungsgespräch nach Bewerbung	21
ABBILDUNG 6	Verlauf der Stellensuche nach Stellenangebot	22
ABBILDUNG 7	Bewertung der Passgenauigkeit des Vermittlungsvorschlags	23
ABBILDUNG 8	Faktoren für die Bewerbungen nach Stellenangebot	24
ABBILDUNG 9	Faktoren für Vorstellungsgespräch nach Stellenangebot	26

Anhang

TABELLE 1	Stichprobenanteile von Merkmalsgruppen	32
TABELLE 2	Zusammensetzung der Stichprobe für die qualitativen Interviews	33
ABBILDUNG 10	Konzessionsbereitschaft – ein Arbeitsweg von einer Stunde oder mehr	34
ABBILDUNG 11	Konzessionsbereitschaft – ein Einkommen zum geltenden Mindestlohn	35
ABBILDUNG 12	Konzessionsbereitschaft – ungünstige Arbeitszeiten	36
ABBILDUNG 13	Konzessionsbereitschaft – eine Arbeit unter dem eigenen fachlichen Können	37
ABBILDUNG 14	Konzessionsbereitschaft – Belastungen am Arbeitsplatz	38
ABBILDUNG 15	Konzessionsbereitschaft – ein Wechsel des Wohnorts	39

1 Einleitung

1.1 Kontext

Seit Einführung der Grundsicherung für Erwerbsfähige nach dem zweiten Sozialgesetzbuch wird darüber diskutiert, wie die Vermittlung der Leistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt verbessert werden kann. Diese Frage hat in den letzten Jahren noch an Relevanz gewonnen. Seit dem Frühjahr 2022 sind die Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung (gemessen an den Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme) infolge der konjunkturellen Entwicklung kontinuierlich gesunken (BA, 2026a). Im Bereich der Grundsicherung waren im Februar 2026 knapp 1,8 Millionen SGB-II-Leistungsberechtige arbeitslos gemeldet. Das ist ein Anstieg von knapp 300.000 Arbeitslosen seit Februar 2022 (BA, 2026b).

Gerade in Zeiten schlechter Nachrichten vom Arbeitsmarkt sollte die Grundsicherung so gestaltet sein, dass sie Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung erleichtert. Das betrifft die arbeitsmarktbezogenen Leistungen der Jobcenter – also in erster Linie Vermittlungsvorschläge und Maßnahmen, um die Vermittlungsfähigkeit zu verbessern. Es betrifft aber auch die (sich aus dem Regelwerk der Grundsicherung ergebenden) Anreize für Leistungsbeziehende, eine Beschäftigung zu suchen und anzunehmen.

Inwieweit Leistungsbeziehende überhaupt als Arbeitssuchende auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, wurde bereits vielfach untersucht. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2025 weist auf vielfältige Hindernisse hin, die einer Suche entgegenstehen – insbesondere auf gesundheitliche und psychische Problemlagen (Boockmann et al., 2025). In der vorliegenden Studie geht es um Schritte auf dem Arbeitsmarkt, die auf die Suche in Bewerberportalen und Stellenanzeigen oder auf einen Vermittlungsvorschlag des Jobcenters folgen – also die Bewerbung auf Stellen und die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Betrachtet werden Leistungsbeziehende, die sich seit mindestens einem Jahr im SGB II-Leistungsbezug befinden und aktiv auf Stellensuche sind.

Am 1. Juli 2026 trat nach längerer Diskussion das 13. SGB-II-Änderungsgesetz in Kraft. Es stärkt den Vermittlungsvorrang, wonach Integration in Erwerbsarbeit der vorrangige Auftrag der Grundsicherung ist. Gleichzeitig soll es die Instrumente zur Beratung, Unterstützung und Vermittlung von Leistungsbeziehenden verbessern. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten erweitert, bei Fehlverhalten der Leistungsbeziehenden Leistungsminderungen zu verhängen. Die Befragungsdaten, die dieser Analyse zugrunde liegen, wurden vor dem Inkrafttreten der Änderungen erhoben. Die Herausforderungen, denen Leistungsbeziehende und Vermittlungsfachkräfte am Arbeitsmarkt begegnen, sind jedoch vor und nach der Reform grundsätzlich ähnlich. Zugleich sind die Ergebnisse für die Beurteilung der Änderungen gerade im Hinblick auf den Vermittlungsvorrang relevant, worauf in den Schlussfolgerungen hingewiesen wird.

1.2 Fragestellungen

In der Studie geht es um die Erfahrungen von SGB II-Leistungsbeziehenden am Arbeitsmarkt. Der Fokus liegt dabei auf zwei kritischen Weichenstellungen im Such- und Vermittlungsprozess:

- der Entscheidung, sich auf eine selbst gefundene oder vom Jobcenter vorgeschlagene Arbeitsstelle zu bewerben
- die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

Die erste Weichenstellung folgt direkt auf die eigenen Suchaktivitäten bzw. die Vermittlungsaktivität des Jobcenters. Sie ist zunächst eine individuelle Entscheidung der Arbeitslosen, wird allerdings auch im Kontext der gesetzlichen Pflichten der Leistungsbeziehenden sowie ihrer eigenen Ressourcen und Potenziale getroffen. Die zweite Weichenstellung folgt auf die Bewertung einer Bewerbung durch die Arbeitgeber:innen. Hier stehen das Kalkül und das Verhalten der Stellenanbieter:innen im Vordergrund.

In beiden Fällen liegen der Analyse ähnliche Fragestellungen zugrunde: Auf welche Hindernisse treffen die Leistungsbeziehenden, wenn sie als Bewerbende am Arbeitsmarkt aktiv werden? Wie gut sind sie auf den Kontakt mit Arbeitgeber:innen vorbereitet? Welche Unterschiede zeigen sich zwischen verschiedenen Gruppen von Leistungsbeziehenden? Und wie sollte in diesem Kontext eine passgenaue Unterstützung durch die Jobcenter gestaltet sein?

1.3 Vorgehensweise

Die vorliegende Studie beruht auf der Befragung „Lebenssituation und Erfahrungen von Bürgergeldbeziehenden (LEBez)“, die das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und das Institut für Sozialforschung und Kommunikation (SOKO Institut) im Frühjahr und Sommer 2025 durchführten sowie auf 20 qualitativen Tiefeninterviews mit Leistungsbeziehenden, die das IAW im Sommer 2025 durchgeführt hat. Zielgruppe der Befragung waren erwerbsfähige Leistungsbeziehende nach dem SGB II im Alter von 25 bis 50 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos oder arbeitssuchend waren. Sie bezogen seit mindestens einem Jahr Bürgergeld bzw. das frühere Arbeitslosengeld II (ALG II) und waren nicht alleinerziehend.

Eine Besonderheit der Studie liegt in der Verknüpfung quantitativer und qualitativer Evidenz. Ausgehend von der ersten Befragung einer ausreichend großen, repräsentativen Stichprobe von Leistungsbeziehenden wurden ausgewählte Personen kontaktiert und im Rahmen leitfadengestützter Interviews vertiefend zu bestimmten Themen erneut befragt. Auf diese Weise kombiniert die Studie in einem Mixed-Methods-Design die Vorteile quantitativer und qualitativer Forschungsansätze.

Die quantitative Befragung basiert auf einer Zufallsstichprobe aus dem Datenbestand der Bundesagentur für Arbeit. Dadurch lassen sich die Ergebnisse auf die Gesamtheit der Leistungsbeziehenden verallgemeinern. Die Tiefeninterviews mit ausgewählten Befragten rücken dagegen die Besonderheiten individueller Konstellationen in den Vordergrund. Sie können auf spezifische Problemkontexte hinweisen.

1.4 Ausgewählte Ergebnisse aus der Literatur

Die Arbeitssuche von SGB-II-Leistungsbeziehenden lässt sich der neueren Literatur nach nicht als rein individuelles Suchverhalten beschreiben. Suchprozesse werden zusätzlich bestimmt durch das institutionelle Aktivierungsregime des SGB II, durch betriebliche Rekrutierungsentscheidungen, durch geschlechtsspezifisches Verhalten am Arbeitsmarkt sowie durch die konkrete Ausgestaltung von Fallarbeit und arbeitsmarktpolitischer Förderung. Der Forschungsstand verweist damit auf ein mehrdimensionales Verständnis von Arbeitssuche. Dieses bezieht ebenso die Angebots- und Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt mit ein wie auch biografische und haushaltsbezogene Restriktionen aufseiten der Arbeitssuchenden.

Eine Reihe von Studien untersucht, wie unterschiedliche Ansprüche an eine Arbeitsstelle das Suchverhalten und den Integrationserfolg von Leistungsbeziehenden prägen. Für erwerbsfähige SGB-II-Leistungsbeziehende gilt gemäß § 10 SGB II, dass grundsätzlich jede Beschäftigung zumutbar ist (BA, 2023). Ausnahmen bestehen insbesondere dann, wenn gesundheitliche Gründe, die Erziehung eines Kindes, die notwendige Pflege Angehöriger oder ein anderer wichtiger Grund entgegenstehen. Zumutbar ist eine Beschäftigung dagegen selbst dann, wenn sie nicht dem erlernten Beruf entspricht, geringer bewertet wird, weiter entfernt liegt oder ungünstigere Arbeitsbedingungen bietet.

Der rechtliche Zumutbarkeitsrahmen begrenzt also den Spielraum, Beschäftigungsangebote allein aufgrund individueller arbeitsplatzbezogener Ansprüche abzulehnen. Damit wird zu hohen Ansprüchen der Leistungsbeziehenden an die Arbeitsstelle institutionell vorgebaut. Dahinter steht die Annahme, dass Konzessionen hinsichtlich Qualifikation, Status oder Lohn die Beschäftigungschancen erhöhen und umgekehrt zu hohe und unflexible Ansprüche einer Integration im Wege stehen. Die Konzessionsbereitschaft gilt insofern als zentrale Dimension der Beschäftigungsfähigkeit (Brussig et al., 2010).

Eine neuere Studie von Christoph und Lietzmann (2022) auf Basis administrativer Daten zu Leistungsbezug, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und detaillierten Jobsuchhistorien zeigt, dass diese Erwartung nur eingeschränkt zutrifft. Positive Effekte einer hohen

Konzessionsbereitschaft finden sich vor allem für Konzessionen in der Entlohnung. Konzessionen beim Qualifikationsniveau oder beim sozioökonomischen Status verbessern die Beschäftigungschancen hingegen nicht. Die Studie zeigt auch, dass die Ausweitung der Suche auf weitere Berufe einen ähnlich positiven Effekt wie Lohnkonzessionen hat. Damit relativiert die Studie die im Aktivierungsdiskurs verbreitete Annahme, dass eine generelle Absenkung von Ansprüchen der entscheidende Hebel erfolgreicher Arbeitssuche sei und rückt die berufliche Flexibilität der Stellensuchenden in den Vordergrund. Methodisch ist diese Studie auch deshalb bedeutsam, weil sie das Suchverhalten von SGB-II-Leistungsbeziehenden in vorhandenen administrativen Daten beobachtet. Gerade im Bereich des SGB II, wo Suchverhalten durch Vermittlungsvorgaben, Sanktionsdrohungen und dokumentierte Suchberufe mitgeprägt ist, bietet die Beobachtung tatsächlicher Suchverläufe einen erheblichen Erkenntnisgewinn.

Die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts wird besonders durch eine Studie von Gürtzgen und Popp (2022) sichtbar. Sie zeigt, dass Langzeitarbeitslosigkeit bereits auf der ersten Stufe des Einstellungsprozesses ein zentrales Hindernis darstellt. Im Jahr 2021 berücksichtigten beispielsweise nur rund 39 Prozent der Betriebe Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen. 54 Prozent schlossen die Besetzung offener Stellen mit Langzeitarbeitslosen generell aus. Eine entscheidende Barriere beim Zugang zum Arbeitsmarkt liegt somit nicht allein in der geringen Suchintensität oder den zu hohen Ansprüche aufseiten der Langzeitarbeitslosen. Eine große Rolle spielen auch die betrieblichen Vorbehalte gegenüber dem vermuteten Leistungsvermögen dieser Bewerbergruppe. Dass u. a. persönliche Empfehlungen solche Vorbehalte abbauen können, verweist darauf, dass Vertrauen und die informelle Einbettung im Rekrutierungsprozess eine erhebliche Rolle spielen. Bei der Arbeitssuche im SGB II entscheiden somit auch subjektive Einschätzungen und möglicherweise Stigmatisierungen aufseiten der Arbeitgeber:innen über den Sucherfolg.

Ein weiterer Schwerpunkt des Forschungsstands betrifft geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitssuche und Erwerbsintegration. Bähr et al. (2020) verweisen darauf, dass Frauen im SGB-II-Leistungsbezug seltener unmittelbar für den Arbeitsmarkt verfügbar sind als Männer. Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen halten sie häufiger von der Erwerbsaufnahme ab. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede in Paarhaushalten mit Kindern: Während knapp 35 Prozent der Männer aus Paarhaushalten mit Kindern in eine Arbeit oder Ausbildung übergingen, galt das nur für rund 12 Prozent der Frauen. Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung wird dabei als zentrale strukturelle Hürde ausgewiesen. Bähr et al. (2019) zeigen in ihrer Studie zu Bedarfsgemeinschaften im SGB II, dass das Geschlecht bei der Arbeitssuche und Arbeitsmarktintegration vor allem durch geschlechterbezogene Rollenbilder, die Betreuung von Kindern und die partnerschaftliche Arbeitsteilung wirksam wird. Die Verfügbarkeit von institutioneller Kinderbetreuung ist damit eine wichtige Stellschraube für die Integration von Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.

Diese Befunde werden durch Hohmeyer und Boll (2024) für Mütter nach der Geburt des ersten Kindes erweitert. Auf Grundlage administrativer Daten für Frauen im SGB-II-Bezug zeigen sie, dass Beschäftigungsaufnahme und bedarfsdeckender Leistungsaustritt nur selten zusammenfallen. Nur 7 Prozent der Mütter in Paarhaushalten verlassen den Leistungsbezug innerhalb von fünf Jahren nach der Geburt mit einer gleichzeitigen Erwerbsaufnahme. Deutlich häufiger erfolgt eine Beschäftigungsaufnahme bei fortbestehendem Leistungsbezug oder ein Leistungsaustritt ohne eigene Erwerbsaufnahme. Förderlich für den gleichzeitigen Übergang sind ein hoher Bildungsstatus, frühere Erwerbserfahrung und (in Paarhaushalten) ein sozialversicherungspflichtig beschäftigter Partner. Längere Leistungsbezugsdauern vor der Geburt und eine ausländische Staatsangehörigkeit mindern die Chancen hingegen.

Die Studie von Bamieh und Ziegler (2023) für Österreich erlaubt wichtige Rückschlüsse auf geschlechterdifferente Such- und Einstellungsprozesse unter Arbeitssuchenden. Die Autoren zeigen, dass Frauen und Männer nach einem Vermittlungsvorschlag der Arbeitsverwaltung insgesamt ähnlich häufig eine Arbeitsstelle antreten, Frauen jedoch bis zur Arbeitsaufnahme länger arbeitslos sind. Die Unterschiede konzentrieren sich auf jüngere Frauen unter 35 Jahren. Sie sind vor allem darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger abgelehnt werden als Männer. Als plausible Erklärung verweisen die Autoren auf antizipierte Elternzeiten und damit verbundene betriebliche Aufwendungen. Die Studie zeigt somit, weshalb gerade Frauen im ge-

bärfähigen Alter trotz Suchanstrengungen und Aktivierung systematisch schlechtere Sucherträge erzielen.

Schließlich verweist die Literatur darauf, dass Arbeitssuche im SGB II eng mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verschränkt ist. So untersucht eine Studie von Goller et al. (2025) die Effekte von unterschiedlichen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem § 45 SGB III (Maßnahmen bei einem Träger, Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein). Für die ersten drei Jahre nach Beginn zeigen alle Maßnahmen signifikant positive Effekte auf den Anteil der Beschäftigungszeiten. Sucherfolge hängen somit nicht nur vom individuellen Verhalten oder von der betrieblichen Nachfrage ab, sondern auch von den Förderinstrumenten. Diese können entweder Brücken in betriebliche Kontexte bauen oder sie erzeugen nur wenig nachhaltige Übergänge.

Der Forschungsstand zeigt, dass erfolgreiche Arbeitssuche mehr ist als ein Anreizproblem. Erfolg oder Misserfolg von Suchprozessen im SGB II entstehen vielmehr im Zusammenspiel von institutionellen Zumutbarkeitsregeln mit der individuellen Situation und sozialen Lage der Arbeitssuchenden, mit Geschlechterrollenbildern und Sorgeverpflichtungen, mit betrieblichen Auswahlmechanismen und der Beratung und Förderung durch die Jobcenter.

2 Datengrundlagen

2.1 Standardisierte Befragung

Die Studie „Lebenssituation und Erfahrungen von Bürgergeldbeziehenden“ (LEBez) wurde durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt. Das SOKO Institut war mit der praktischen Durchführung der Datenerhebung betraut. Ziel war es, eine repräsentative Datengrundlage über die Lebensrealität, Erfahrungen mit Jobcentern sowie Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme von Bürgergeldbeziehenden zu schaffen. Die Erhebung erfolgte im Zeitraum vom 15. April bis 18. Juni 2025 und umfasste sowohl telefonische Interviews (CATI) als auch Onlinebefragungen (CAWI).

Zielgruppe der Studie waren erwerbsfähige Leistungsbeziehende nach SGB II im Alter von 25 und 50 Jahren, die mindestens seit einem Jahr Bürgergeld beziehen und zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung arbeitslos oder arbeitssuchend waren. Ausgeschlossen waren Alleinerziehende und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Stichprobe wurde nach Alter und Geschlecht geschichtet. Die Stichprobe wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gezogen, welches auch die Kontaktdaten bereitstellte. Die Daten basieren auf den Daten der Bundesagentur für Arbeit. Rechtsgrundlage für die Datenweitergabe war § 75 SGB X. Die Genehmigung erfolgte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Die Bruttostichprobe umfasste nach Pretest 14.829 Fälle. Davon wurden 712 Fälle als nicht zur Zielgruppe gehörig ausgeschlossen. Übrig blieben 14.117 befragbare Personen. Von diesen wurden 3.135 Personen (22,2 Prozent) erfolgreich kontaktiert. Innerhalb dieser Gruppe wurden 1.006 vollständige Interviews realisiert (Ausschöpfungsquote: 32,1 Prozent), davon 632 (62,8 Prozent) telefonisch (CATI) und 374 (37,2 Prozent) online (CAWI). Die durchschnittliche Interviewdauer betrug ca. 25 Minuten – online waren es 21,2 Minuten, telefonisch 26,6 Minuten. Zudem gaben 47,7 Prozent der Befragten an, für eine weiterführende qualitative Befragung zur Verfügung zu stehen.

Der Fragebogen wurde gemeinsam von IAW, SOKO und der Bertelsmann Stiftung unter Rückgriff auf etablierte Fragekonzepte (z. B. PASS, SOEP) entwickelt. Themen waren u. a.: Erwerbssituation, Erfahrungen mit Jobcentern, Bewerbungsverhalten, Hindernisse bei der Arbeitsaufnahme, Soziodemografie und Gesundheit. Ein Pretest mit 31 Personen diente der Optimierung von Inhalt und Technik.

Tabelle 1 im Anhang beschreibt die Stichprobe anhand wichtiger soziodemografischer Merkmale. Mit Ausnahme von Eltern kleiner Kinder (unter sechs Jahren) sind alle Kategorien mit ausreichenden Fallzahlen besetzt. Die Ergebnisse werden mit Hilfe von Informationen aus der BA-Statistik zur Verteilung über Geschlecht und Altersgruppen auf die Grundgesamtheit hochgerechnet.

2.2 Qualitative Interviews

Ergänzend zur standardisierten Befragung wurden 20 Tiefeninterviews mit Leistungsbeziehenden durchgeführt. Ziel war es, individuelle Erfahrungen und erlebte Prozesse in einem stärkeren Detailgrad zu erfassen, als es in einer standardisierten Befragung möglich ist. Die Interviewpersonen wurden dabei aus der Befragungsstichprobe der standardisierten Befragung rekrutiert. Für ein qualitatives Interview wurden die Personen ausgewählt, die anhand ihrer Befragungsergebnisse als „dem Arbeitsmarkt nahestehend“ charakterisiert werden konnten und bei denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als realistisch eingeschätzt wurde. In das Sample der Tiefeninterviews kamen somit nur Personen, bei denen keine amtlich festgestellte Behinderung vorlag und weniger als drei Hindernisse zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit angegeben waren. Eine weitere Voraussetzung bestand darin, dass die Personen eine Arbeit suchten – entweder aus eigener

Motivation oder auf Verlangen des Jobcenters. Ausgeschlossen waren demnach diejenigen, von denen das Jobcenter keine Suchbemühungen forderte und die auch tatsächlich nicht nach Arbeit suchten.

Insgesamt 200 Personen erfüllten die Auswahlkriterien und waren auch bereit, an einem Tiefeninterview teilzunehmen. 20 von ihnen wurden interviewt. Die Interviews fanden entweder webbasiert über ein Videokonferenztool oder telefonisch statt und dauerten zwischen 30 und 60 Minuten.

Tabelle 2 im Anhang informiert detailliert über die Zusammensetzung der Stichprobe. Im Sample befinden sich zehn Frauen und zehn Männer im Alter zwischen 27 und 48 Jahren. Die Mehrheit der interviewten Leistungsbeziehenden besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Bezüglich der Haushaltskonstellationen leben zwölf Personen allein. Sechs Personen gehören Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder an und zwei Personen leben in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter sieben Jahren. Die Bildungsbiografien sind heterogen: Neun Personen verfügen über einen beruflichen Ausbildungsabschluss, drei Personen haben ein Hochschulstudium absolviert und acht Personen haben keine formale berufliche Qualifikation erworben. In Bezug auf Problemlagen und Einschränkungen berichteten zwölf der interviewten Leistungsbeziehenden von psychischen und/oder gesundheitlichen Problemen. Acht Personen gaben an, keine entsprechenden Problemlagen zu haben. Die Dauer des Leistungsbezugs betrug zwischen drei Jahren und zwanzig Jahren.

3 Die Leistungsbeziehenden als Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt

Wie gut sind die Leistungsbeziehenden vorbereitet, wenn sie als Bewerber:innen am Arbeitsmarkt aktiv werden? Welche Fähigkeiten und Erwartungen haben sie? Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (Brussig et al., 2010) stellt einen Bezugsrahmen bereit, in den sich unterschiedliche Ressourcen und Einstellungen einordnen lassen. Unterschieden werden eine tätigkeits- und qualifikationsbezogene Komponente (Qualifikationen und Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften sowie die gesundheitliche Leistungsfähigkeit), eine marktbezogene Komponente und eine Komponente sozialer und sozialpsychologischer Problemlagen, die Barrieren gegenüber der Aufnahme einer Beschäftigung darstellen – beispielsweise Unterstützungsbedarfe im Hinblick auf psychische Beeinträchtigungen, Suchtverhalten oder auch Probleme bei der Betreuung von Kindern.

In dieser Studie zum Bewerbungsprozess liegt der Fokus auf der marktbezogenen Komponente der Beschäftigungsfähigkeit, da sie direkt das Verhalten der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt beleuchtet. Sie besteht aus drei Komponenten:

1. **Konzessionsbereitschaft:** Die Bereitschaft der Arbeitssuchenden, im Bewerbungsprozess Zugeständnisse hinsichtlich der gewünschten Arbeitsbedingungen, Vergütung, des gewünschten Aufgabenprofils oder Beschäftigungsumfangs zu machen (und damit von ursprünglichen Erwartungen und Präferenzen abzuweichen).

2. **Ressourcen bei der Arbeitssuche:** Kenntnisse und Fähigkeiten, über die arbeitssuchende Personen im Bewerbungsprozess verfügen und die ihnen die Arbeitssuche erleichtern – wie etwa Wissen über die Gestaltung von Bewerbungsunterlagen, den Umgang mit Stellenanzeigen oder die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

3. **Suchverhalten:** Art und Umfang der Aktivitäten im Rahmen der Arbeitssuche. Dazu zählen insbesondere die von den Arbeitssuchenden genutzten Suchwege (etwa Online-Jobbörsen, persönliche Netzwerke oder Vermittlungsangebote) sowie die Anzahl der versendeten Bewerbungen und wahrgenommenen Vorstellungsgespräche.

Das Suchverhalten steht im Zentrum der Abschnitte 4 und 5 dieser Studie. Im Folgenden werden Ergebnisse der standardisierten Befragung und insbesondere der Tiefeninterviews herangezogen, um die Ausgangslage der Bewerbenden zu beschreiben.

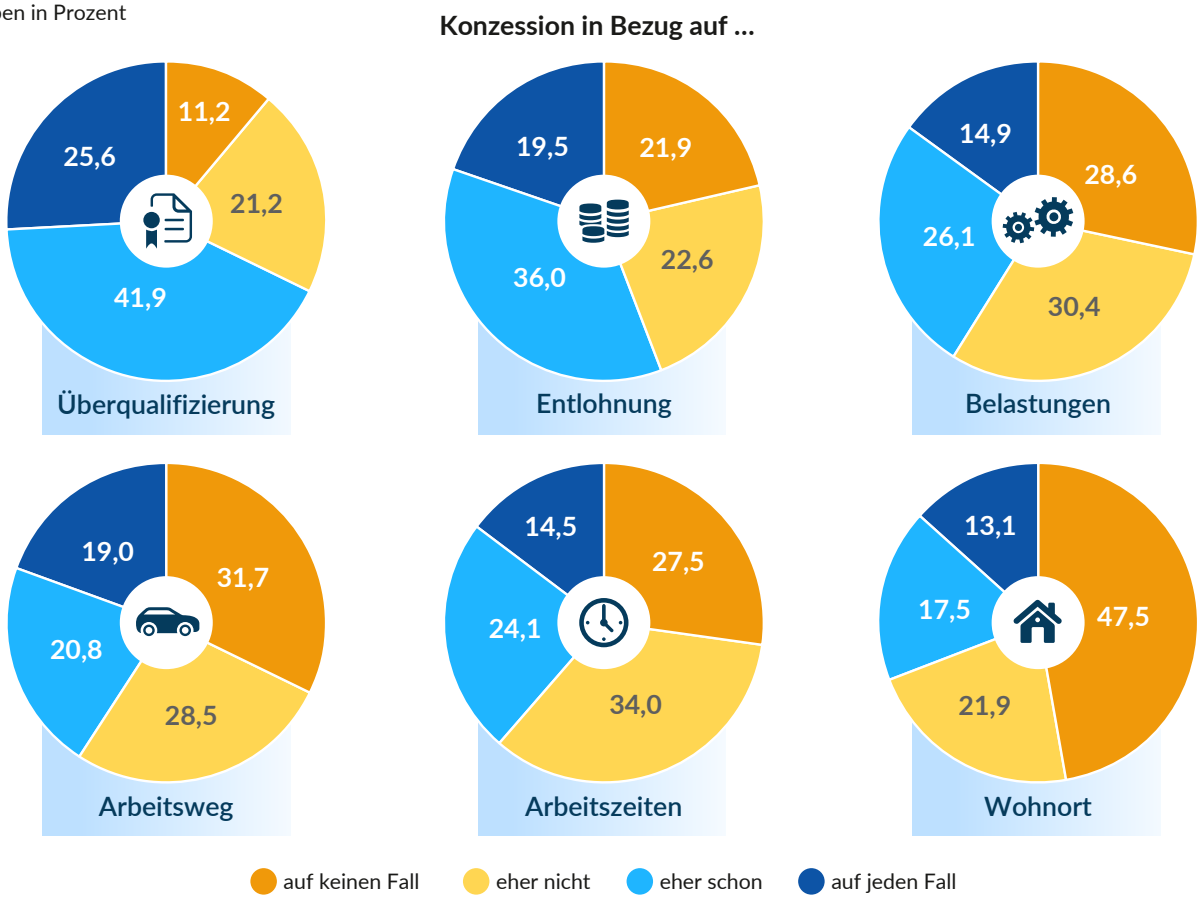
3.1 Konzessionsbereitschaft

Häufig stimmen die individuellen Beschäftigungswünsche nicht mit den Eigenschaften einer angebotenen Arbeitsstelle überein. Leistungsbeziehende sind jedoch nach § 10 SGB II grundsätzlich verpflichtet, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Was zumutbar ist, muss im Einzelfall konkretisiert werden. In der Befragung gaben die Leistungsbeziehenden an, welche Schwierigkeiten sie für eine neue Tätigkeit in Kauf nehmen würden. Die entsprechenden Antworten sind auf einer Skala von 1 bis 4 abgestuft (siehe Abbildung 1).

Wie die Ergebnisse zeigen, ist die Konzessionsbereitschaft im Hinblick auf die Eigenschaften der Arbeitsstelle unterschiedlich stark ausgeprägt. Am höchsten ist sie, wenn es darum geht, dass der oder die Bewerber:in für die Stelle überqualifiziert ist. Auch eine geringe Bezahlung in Höhe des Mindestlohns wird von den meisten Befragten noch in Kauf genommen. Überwiegend ablehnend bewerten die Befragten (mit jeweils ca. 60 Prozent) Konzessionen hinsichtlich möglicher Belastungen am Arbeitsplatz wie Lärm, Schmutz oder körperliche Anstrengung, die Länge des Arbeitsweges oder die Arbeitszeit. Ein Umzug an einen ande-

ABBILDUNG 1 **Konzessionsbereitschaft im Hinblick auf Stellenmerkmale**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 924 bis 950. Prozentangaben sind gewichtet.

BertelsmannStiftung

ren Wohnort kommt für knapp 70 Prozent der Befragten nicht oder eher nicht in Betracht.

Die Konzessionsbereitschaft in Bezug auf diese sechs Aspekte hängt stark von den einzelnen Personengruppen ab (unterschieden nach Alter, Bildung, Geschlecht etc.). Daher wurden multivariate Analysen vorgenommen, um die jeweiligen Faktoren für die Bewertungen voneinander zu isolieren.[1] Die Auswertungen werden im Anhang wiedergegeben. Sie zeigen eine Reihe von plausiblen Zusammenhängen:

- Unter Berücksichtigung aller übrigen Merkmale sind Frauen eher weniger zu Konzessionen bereit als Männer – vermutlich aus familiären Gründen. Das gilt für mehrere Stellenmerkmale: Arbeitswege, Arbeitszeiten und ungünstige Arbeitsbedingungen wie Lärm, Schmutz oder körperliche Anstrengung. Bei Arbeitszeiten und Arbeitswegen zeigt sich ein zusätzlicher verstärkender Effekt für Frauen mit Kindern bis zu sechs Jahren.
- Hochschulabsolvent:innen sind bei geringen Einkommen besonders wenig konzessionsbereit. Akademisch und beruflich Ausgebildete sind auch weniger bereit, unter ungünstigen Bedingungen zu arbeiten als geringer Qualifizierte.
- Personen mit chronischen Erkrankungen sind weniger bereit, Konzessionen im Hinblick auf ungünstige Arbeitsbedingungen und einen langen Arbeitsweg zu machen.

1 Um die diskreten und von „auf jeden Fall“ bis „auf keinen Fall“ geordneten Ausprägungen zu berücksichtigen, wurde ein geordnetes Probit-Modell geschätzt.

- Jüngere und im Ausland geborene Personen sind überdurchschnittlich konzessionsbereit hinsichtlich eines Wohnortwechsels – vermutlich, weil sie weniger durch Partner, Familie oder lokale Netzwerke gebunden sind.

- Personen mit einer Schuldenproblematik oder mit familiären Konflikten sind im Hinblick auf die Entlohnung weniger konzessionsbereit als andere Gruppen.

Die Frage der Zumutbarkeit von Arbeit ist nicht nur eine subjektive Frage, sondern wird durch § 10 SGB II rechtlich gerahmt. Die Regelung setzt damit auch einen Rahmen für die Konzessionsbereitschaft von Leistungsberechtigten: Grundsätzlich werden hier Zugeständnisse erwartet hinsichtlich Tätigkeit, Qualifikationsniveau, Arbeitsbedingungen und Entfernung zum Arbeitsort. In den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2026c) wird (bezugnehmend auf § 140 SGB III) unter anderem festgehalten, dass Pendelzeiten von bis zu zwei Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu sechs Stunden in der Regel als zumutbar gelten.

In diesem Rahmen erklärt sich die Konzessionsbereitschaft aus der Lebenssituation der Befragten. Das steht im Einklang mit vorhandenen Erkenntnissen. So zeigt Frodermann (2024) auf Grundlage des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), dass sich die Konzessionsbereitschaft nach Geschlecht und familiärer Situation unterscheidet. Während männliche Leistungsbeziehende Zugeständnisse bei Arbeitszeiten und Arbeitswegen machen, würden Frauen eher ein geringeres Einkommen akzeptieren. Diese Unterschiede werden als Hinweis auf geschlechtsspezifische Rollenverteilungen gedeutet. Während Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist, wiegen für Männer (in der Rolle des Haupternährers der Familie) die monetären Aspekte stärker. Auch in den Interviews wurde ein Zusammenhang zwischen Konzessionsbereitschaft und familiärer Situation sichtbar. In einem der Gespräche wurde beschrieben, dass aufgrund der Kinderbetreuung für die Mutter weder eine Vollzeitbeschäftigung noch größere Entfernungen zum Arbeitsort infrage kommen. Die Rahmenbedingungen einer Beschäftigungsaufnahme müssen daher mit den alltagspraktischen Möglichkeiten und Bedarfen der Familie vereinbar sein.

Die individuelle Konzessionsbereitschaft wird auch durch externe Faktoren wie die Arbeitsmarktlage beeinflusst. Das wird u. a. in einem Interview deutlich, in dem sich die Interviewperson bei Bewerbungen im Einzelhandel mit „schlechten Konditionen“ (TI11, Z. 363) konfrontiert sieht (wie etwa eine Beschäftigung auf Minijob-Basis) oder mit „kaum freie[n] Stellen direkt in der Nähe“ (TI11, Z. 362). Die Interviewperson verweist damit auf fehlende Perspektiven und Alternativen, zeigt sich aber grundsätzlich bereit, nicht nur im direkten Umfeld nach Stellen zu suchen. Die räumliche Konzessionsbereitschaft stößt jedoch an ihre Grenzen, wenn der damit verbundene Aufwand bei eingeschränkter Mobilität als unverhältnismäßig erscheint. Angesichts eines solchen „Stressfaktors“ (TI11, Z. 377) stellt die Interviewperson fest: „Also, das lohnt sich ja dann eigentlich fast gar nicht.“ (TI11, Z. 379).

Die im Rahmen dieser Studie geführten Interviews lassen den Schluss zu, dass Konzessionsbereitschaft nicht in erster Linie als feststehende Eigenschaft der Person zu verstehen ist. Sie wird vielmehr auch geprägt durch Erfahrungen im Bewerbungsprozess und Veränderungen der Lebenssituation. Personen sind besonders dann konzessionsbereit, wenn sie die infrage kommende Tätigkeit als bedeutsam wahrnehmen. In den Interviews wurde deutlich, dass Arbeit mit persönlicher Bestätigung, Sinnstiftung sowie sozialen Kontakten verbunden wird. Dadurch kann sie für die Arbeitsaufnahme motivierend sein. Dann könne z. B. auch eine Tätigkeit in Kauf genommen werden, die „vielleicht nicht allzu gut bezahlt“ (TI07, Z. 182) sei, sofern man „damit über die Runden käme“ (TI07, Z. 183) und die materielle Existenz gesichert bleibe.

Anpassungsfähigkeit hinsichtlich der eigenen Qualifikation kann als eine spezifische Form der Konzessionsbereitschaft verstanden werden. Sie zeigt sich darin, dass Bewerbende bereit sind, ihre bisherigen Qualifikationen flexibel auf unterschiedliche Stellenanforderungen zu beziehen – also zusätzliche Kompetenzen zu erwerben oder Abweichungen zwischen dem eigenen Qualifikationsprofil und den Anforderungen einer Stelle zu akzeptieren. So führten die gestellten Anforderungen an vorhandene Sprachkompetenzen bei einer der interviewten Personen zum Erwerb mehrerer Sprachzertifikate (B2, C1 und C2). Allerdings folgten noch weitere Voraussetzungen wie eine zusätzliche Weiterbildung, obwohl das Studium bereits anerkannt worden war. Die Aussage der Interviewperson „Es

kommt immer etwas Neues, eine andere Regel und es dauert und dauert und dauert“ (TI12, Z. 66) verweist daher nicht nur auf Frustration über bürokratische Hürden und verzögerte Zugänge zum Arbeitsmarkt, sondern auch auf eine strukturelle Begrenzung. Die Bereitschaft, sich an Arbeitsmarktanforderungen anzupassen, reicht also nicht immer aus, um strukturelle Hürden wie formale Zugangsvoraussetzungen, fehlende Stellenangebote oder räumliche Mobilitätsanforderungen zu überwinden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsmarktintegration nicht allein von der individuellen Bereitschaft abhängt, Zugeständnisse zu machen. Vielmehr müssen auch die formalen, praktischen und institutionellen Voraussetzungen erfüllt sein, damit diese Bereitschaft im Bewerbungsprozess wirksam wird. Dass selbst eine hohe Konzessionsbereitschaft nicht automatisch zu einer schnellen Arbeitsmarktintegration führt, zeigt sich im Fall einer Interviewperson mit Fluchthintergrund. Aufgrund der bereits im Rahmen eines Studiums der deutschen Literatur erworbenen Deutschkenntnisse hat sich die Interviewperson bei einer Institution als Dolmetscher beworben. Da es dort jedoch keine entsprechende Stelle gab, bemühte sich die Interviewperson um eine andere Tätigkeit in derselben Institution. In beiden Fällen wäre für den Arbeitsweg eine Pendelzeit von zwei Stunden entstanden. Während diese Pendelzeit von der Interviewperson akzeptiert wurde, erwies sie sich auf Arbeitgeberseite als Einstellungshindernis: „Der Chef sagte mir, alles ist okay, alles ist perfekt, aber du wohnst sehr entfernt von uns […] Das passt nicht“ (TI12, Z. 124–126).

Eine nicht gelingende Arbeitsmarktintegration ist daher nicht ausschließlich als Motivationsproblem zu verstehen. Das steht im Einklang mit Studien wie Beste et al. (2010), die zeigen, dass Bewerbungsbemühungen und eine hohe Konzessionsbereitschaft allein nicht automatisch zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration führen. Einer hohen Arbeitsmotivation und einer Bereitschaft zu Zugeständnissen hinsichtlich Qualifikationsniveau oder Einkommen steht häufig kein Erfolg bei der Arbeitssuche gegenüber.

3.2 Ressourcen im Bewerbungsprozess

Zu den Ressourcen im Bewerbungsprozess werden häufig auch allgemeine Voraussetzungen für eine berufliche Tätigkeit wie Qualifikationen oder Arbeitserfahrungen gezählt. Im Folgenden geht es ausschließlich um spezifische Ressourcen für den Bewerbungsprozess. Die Interviews zeigen, dass auch eine hohe Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme nur dann wirksam werden kann, wenn Bewerbungsunterlagen den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen und wenn Bewerber:innen in diesem Punkt auch angemessen unterstützt werden. In einem Interview wird hier ein deutlicher Mangel an Unterstützung durch das Jobcenter kritisiert. So werde primär geprüft, ob Bewerbungen geschrieben werden, während eine gemeinsame Auseinandersetzung mit der inhaltlichen und formalen Qualität der Bewerbungsunterlagen weitgehend ausbleibe. Nach Ansicht der Interviewperson wird zu wenig thematisiert, „wie sieht die Bewerbung zum Beispiel aus“ (TI02, Z. 231) oder „was könnte man an der Bewerbung ändern“ (TI02, Z. 233). Die Interviewperson verweist damit auf die fehlende kontinuierliche und fachlich fundierte Begleitung bei der Überarbeitung von Bewerbungen. Zwar könne im Einzelfall eine Fachkraft „einen Blick drauf“ werfen (TI02, Z. 237), das sei jedoch eher die Ausnahme als eine systematische Unterstützung. Darüber hinaus wird betont, dass Bewerber:innen Wissen darüber benötigen, „worauf die Personaler zurzeit achten“ (TI02, Z. 242). Fehlt dieses Wissen auch aufseiten der Vermittlungsfachkräfte, entsteht eine zusätzliche Hürde im Bewerbungsprozess.

Wie bedeutsam eine solche Unterstützung ist, zeigt sich in den positiven Einschätzungen von Bewerbungstrainings. Eine Interviewperson berichtet von einer Maßnahme, in der Lebenslauf und Bewerbungsfotos gemeinsam gesichtet und besprochen wurden – mit besonderem Blick darauf, „was vielleicht noch verbessert werden könnte“ (TI07, Z. 76). Als Vorteil wird eine „noch intensivere Betreuung“ hervorgehoben (TI07, Z. 79), die über die regulären Unterstützungsmöglichkeiten des Jobcenters hinausgehe. Auch andere Interviewpersonen bewerten Bewerbungstrainings als hilfreich, weil diese nicht nur aktuelle Informationen vermitteln, sondern auch eine konkrete Unterstützung bei der Erstellung und Überarbeitung von Lebensläufen und weiteren bewerbungsrelevan-

ten Themen bieten. Dass sich Bewerbungsstandards verändern, wird ebenfalls als Grund für wiederholte Unterstützungsbedarfe genannt: „jedes Jahr ändert sich dann auch was“ (TI03, Z. 101). Es gibt aber auch Berichte über „als wenig hilfreich“ wahrgenommene Unterstützungsangebote. So schildern einige Befragte, dass sie in Bewerbungstrainings und anderen Aktivierungsmaßnahmen kaum inhaltlich unterstützt wurden, Teilnehmende zeitweise ohne Anleitung waren oder statt einer gezielten Vorbereitung lediglich Filme angesehen wurden. Solche Erfahrungen deuten darauf hin, dass die wahrgenommene Qualität und Praxisnähe der Unterstützungsangebote erheblich variiert.

Aus den Interviews geht auch hervor, dass praktische, digitale und formale Anforderungen den Bewerbungsprozess erschweren können. Die Interviews verdeutlichen dabei eine komplexe Anforderungslage. So war in einem Fall das ungewohnte Format des Online-Bewerbungsgesprächs eine Herausforderung. Hier wurde die fehlende Vertrautheit mit digitalen Gesprächssituationen zur Barriere. Schließlich erfordern Onlineformate grundlegende technische Voraussetzungen wie etwa einen Zugang zu geeigneten Endgeräten, eine stabile Internetverbindung und die Fähigkeit, digitale Kommunikationstools sicher zu nutzen.

Hürden gibt es allerdings auch aufseiten der analogen Verfahren. So verwies eine weitere Interviewperson darauf, dass einzelne Arbeitgeber:innen weiterhin die postalische Zusendung der Bewerbungsunterlagen verlangten. Onlinebewerbungen würden also nicht immer akzeptiert. Auch der analoge Weg setzt technische und organisatorische Möglichkeiten voraus. Die Bewerber:innen müssen ihre Dokumente ausdrucken, zusammenstellen und aufbereiten. Ob analog oder digital: Fehlt es bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen an Unterstützung, kann das im Bewerbungsprozess als Nachteil erlebt werden.

In einem Gespräch wurde auf die Langwierigkeit von Bewerbungsprozessen hingewiesen. Das betreffe nicht nur das Einreichen der Bewerbung, sondern vor allem die Zeitspanne, „bis man dann mal etwas hört“ (TI07, Z. 148). Mitunter komme es auch vor, dass nach dem Einreichen der Unterlagen „gar nichts mehr von den Bewerbungen gehört“ werde (TI07, Z. 111). Die Interviewperson beschreibt damit eine wahrgenommene Asymmetrie: Während sich Bewerber:innen stark bemühen und „an jeder Formulierung [zu] feilen“ hätten (TI07, Z. 151), entspreche die Qualität oder Verbindlichkeit der Rückmeldungen vonseiten der Arbeitgeber:innen diesem Anspruch nicht immer.

4 Der Bewerbungsprozess nach Eigenbemühungen

Die folgenden beiden Abschnitte rücken den Such- und Bewerbungsprozess in den Vordergrund. Dabei werden zunächst die Verläufe dargestellt, die auf die eigene Arbeitssuche durch die Leistungsbeziehenden folgen.

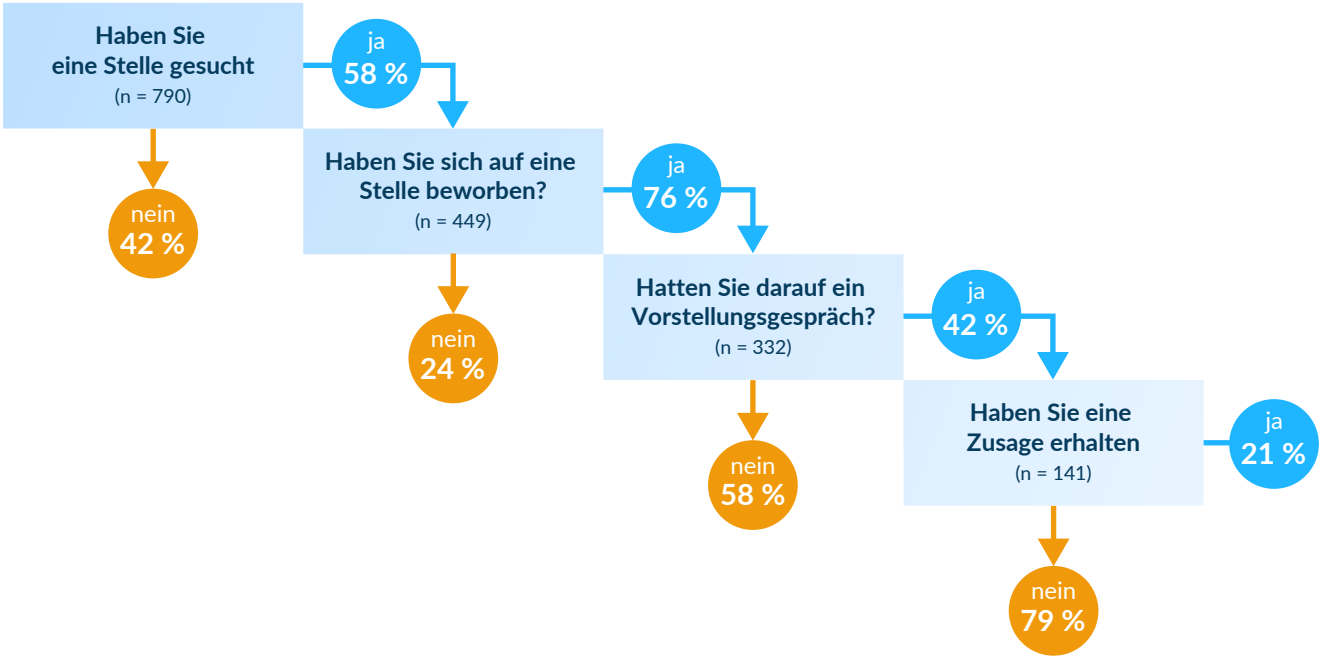
4.1 Häufigkeit von Eigenbemühungen

Ausgangspunkt der folgenden Analysen ist die Erhebungsfrage: „Haben Sie in den letzten vier Wochen eine Erwerbstätigkeit gesucht?“ 58 Prozent der Leistungsbeziehenden, von denen das Jobcenter die Arbeitssuche verlangt oder die prinzipiell Arbeit suchen, obwohl dies nicht verlangt wird, haben in den vier Wochen vor der Befragung nach einer Stelle gesucht (siehe Abbildung 2).

Grundlage der folgenden Analysen sind Personen, die im genannten Zeitraum eine Arbeitsstelle gesucht hatten. Sie wurden gefragt, ob sie sich auf eine oder mehrere Stellen beworben hatten und wie viele Bewerbungen sie in den letzten vier Wochen abgegeben hatten. Wer mindestens eine Bewerbung abgegeben hatte, wurde weiter gefragt, ob aus den Bewerbungen mindestens ein Vorstellungsgespräch resultierte. Sofern das der Fall war, wurde weiter gefragt, ob der Bewerbungsprozess mit einer Stellenzusage endete oder nicht.

Für die Studie bedeutete die stufenweise Abfrage der einzelnen Bewerbungsschritte eine zunehmende Selektivität der zugrundeliegenden Stichprobe. So waren Befragte mit manifesten Problemlagen (wie etwa psychischen Beeinträchtigungen) möglicherweise auf nachgelagerten Stufen (wie der Einladung zum Vor-

ABBILDUNG 2 **Verlauf der Stellensuche nach Eigenbemühungen**



Quelle: IAW-SOKO-Befragung. Prozentangaben sind gewichtet.

stellungsgespräch) bereits aus der Stichprobe herausgefiltert – schließlich konnten bzw. mussten die betreffenden Leistungsbeziehendenden gar nicht erst nach Arbeit suchen. In diesem Fall haben diese Problemlagen im weiteren Prozess keinen messbaren Effekt mehr. Das bedeutet aber nicht, dass Arbeitgeber:innen diesen Problemlagen keine Bedeutung beimessen. Es könnte schließlich auch sein, dass sich Personen mit solchen Problemlagen gar nicht erst bewerben, weil sie bereits auf den vorgelagerten Stufen herausgefiltert wurden.

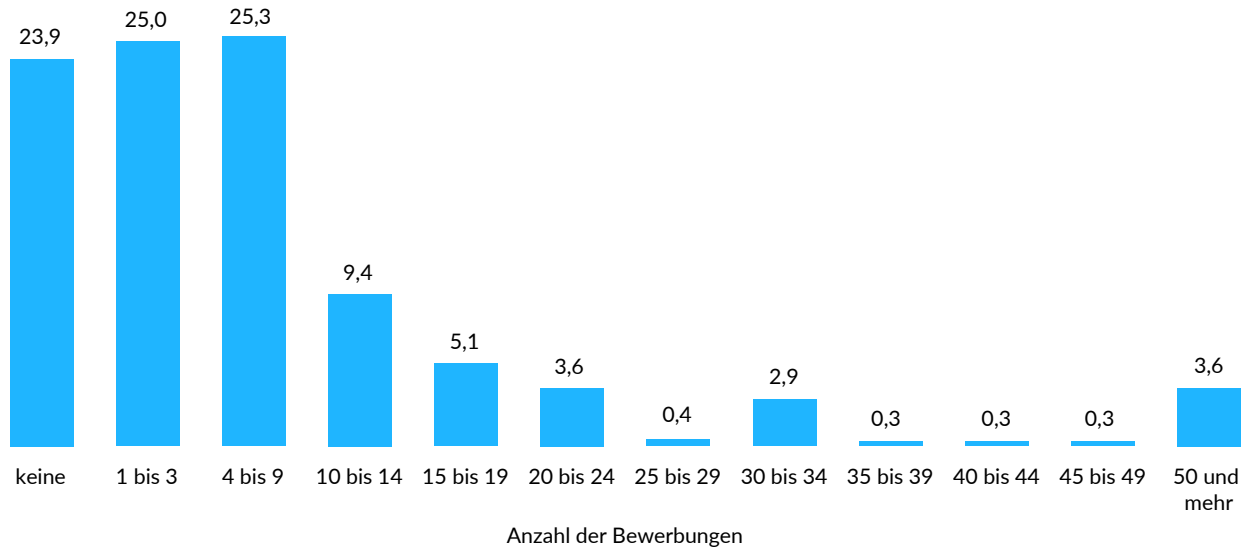
4.2 Bewerbungen

Wie Abbildung 2 zeigt, haben von den Befragten, die in den vier Wochen vor der Befragung auf Stellensuche waren, 76 Prozent mindestens eine Bewerbung abgegeben. Nur knapp ein Viertel der aktiv Suchenden hatte sich in den letzten Wochen nicht auf einen Job beworben. Viele derjenigen, die sich beworben hatten, haben mehr als eine Bewerbung abgegeben, manche sogar sehr viele (siehe Abbildung 3). Die Darstellung in Abbildung 3 zeigt eine rechtsschiefe Verteilung der Anzahl der Bewerbungen. Das heißt, dass viele Befragte relativ wenige Bewerbungen abgegeben haben, einige Personen aber auch sehr viele. Knapp 4 Prozent der Befragten haben angegeben, 50 oder mehr Bewerbungen versendet zu haben.

Nachfolgend wird dargestellt, wovon die Anzahl der Bewerbungen abhängt und wie sich Personen, die sich unterschiedlich oft beworben haben, voneinander unterscheiden. Hierfür wurde (wie schon in Abschnitt 3) ein geordnetes Probit-Modell geschätzt, das fünf Kategorien berücksichtigt: keine Bewerbung, eine bis drei Bewerbungen, vier bis neun, zehn bis 19 sowie 20 und mehr Bewerbungen.[2] Abbildung 4 zeigt die geschätzten Effekte (in Prozentpunkten) auf die Wahrscheinlichkeit, in den letzten vier Wochen viele Bewerbungen (mehr als 20) abgegeben zu haben.[3]

Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person besonders häufig beworben hat, ist bei Hochschulabsolvent:innen höher als bei den anderen Bildungsgruppen. So ist sie z. B. um 16 Prozentpunkte höher als bei Geringqualifizierten, die in der Analyse die Basisgruppe bilden. Der Effekt ist zudem statistisch hochsignifikant. Der dahinterstehende Mechanismus dürfte sein, dass Hochqualifizierte einen höheren Anreiz haben, sich zu bewerben, weil die Entlohnung im Erfolgsfall höher ist.

ABBILDUNG 3 **Relative Häufigkeiten für die Anzahl der Bewerbungen**



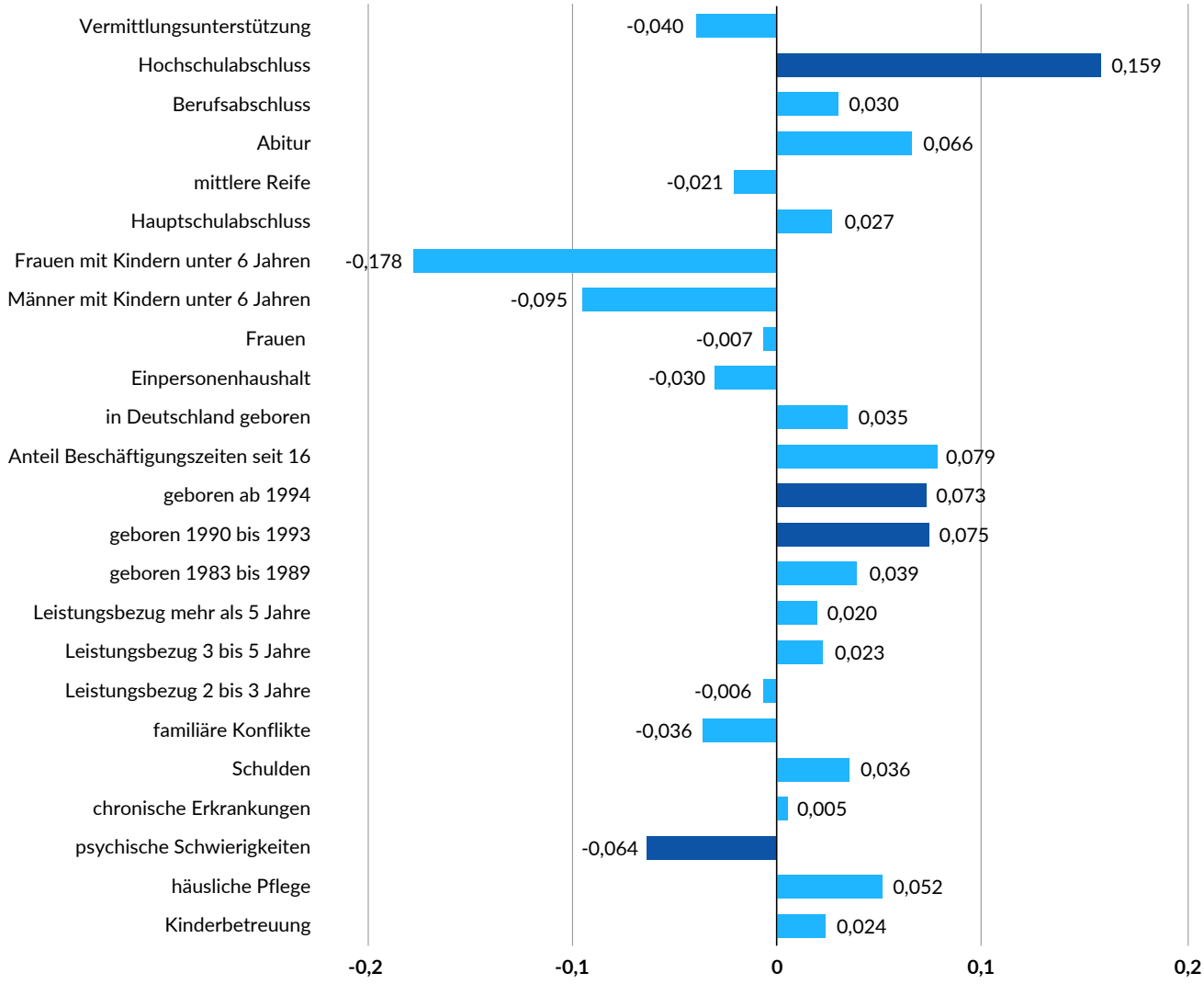
Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 419. Prozentangaben sind gewichtet.

BertelsmannStiftung

2 Die Ergebnisse ändern sich nicht, wenn man die Einteilung anders vornimmt (z. B. die beiden höchsten Kategorien zusammenfasst).
3 Die Koeffizienten für andere Bewerbungshäufigkeiten zeigen ähnliche Muster. So sind die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, sich überhaupt nicht beworben zu haben, genau spiegelbildlich zur Abbildung 4 und werden daher nicht dargestellt.

ABBILDUNG 4 **Faktoren für die Anzahl der Bewerbungen**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 357, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt.

BertelsmannStiftung

Zugleich können sie sich möglicherweise leichter über offene Stellen informieren und haben auch sonst geringere Kosten der Bewerbung.

Jüngere Leistungsbeziehende gehören im Vergleich zu älteren eher zu den „Vielfach-Bewerber:innen“. Die Unterschiede zwischen den beiden jüngsten Altersgruppen und der ältesten Altersgruppe sind auf dem 5-Prozent-Niveau statistisch signifikant. Als mögliche Erklärung kommen unterschiedliche gesellschaftliche Erwartungen an jüngere und ältere Personen in Betracht sowie Unterschiede zwischen den Altersgruppen in der psychischen Belastung infolge von Unsicherheit oder antizipiertem Scheitern im Bewerbungsprozess.

Auch Personen mit mehr Arbeitserfahrung (gemessen am Anteil der Beschäftigungszeiten seit dem 16. Lebensjahr) haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, sich häufig zu bewerben. Dieser Effekt ist allerdings nur auf dem 10-Prozent-Niveau statistisch signifikant, während der Unterschied zwischen den beiden jüngsten und der ältesten Altersgruppe auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant ist. Für die Dauer des Leistungsbezugs zeigt sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Häufigkeit von Bewerbungen. Die Ergebnisse liefern

somit keinen belastbaren Hinweis darauf, dass Langzeitleistungsbeziehende seltener Bewerbungen abgeben.

Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine befragte Person häufig beworben hat, ist dagegen für Personen mit psychischen Schwierigkeiten deutlich geringer (um 6 Prozentpunkte) als für Personen ohne solche Beeinträchtigungen. Auch hier wäre es interessant, den Mechanismen genauer nachzugehen. So könnten in dieser Personengruppe Hemmnisse besonders stark verbreitet sein wie die Angst, mit der Bewerbung zu scheitern. Es könnte aber auch an Unterstützung oder Ressourcen fehlen. Möglicherweise sind bestimmte Stellen für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen auch ungeeignet, so dass schon aus diesem Grund eine Bewerbung unterbleibt.

Der Vermittlung eines Bewerbungstrainings oder anderer den Bewerbungsprozess fördernder Leistungen führt erstaunlicherweise nicht zu mehr Bewerbungen. Eine entsprechende Unterstützung des Jobcenters soll ja gerade Bewerbungen erleichtern, weshalb mehr Bewerbungen zu erwarten wären. Dass dem nicht so ist, könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Jobcenter solche Angebote gezielt Personen unterbreiten, die im Bewerbungsprozess Schwierigkeiten haben. Der Effekt ist allerdings nur schwach signifikant und sollte daher nicht übermäßig interpretiert werden.

Weitere mögliche Determinanten wie die individuelle Konzessionsbereitschaft (siehe Abschnitt 3.1), Erfahrungen mit dem Jobcenter, Sanktionserfahrungen oder Einstellungen zum Bürgergeld zeigten bei den Bewerbungen keine näherungsweise signifikanten Effekte und wurden daher nicht berücksichtigt. Insgesamt beeinflussen vor allem soziodemografische Unterschiede (wie Bildung und Alter) sowie psychische Hemmnisse die Häufigkeit von Bewerbungen.

4.3 Vorstellungsgespräche

42 Prozent der befragten Personen, die sich auf Stellen beworben hatten, hatten mindestens ein Vorstellungsgespräch (siehe Abbildung 2). Welche Faktoren für eine Einladung eine Rolle spielen, zeigen die Ergebnisse der entsprechenden Analyse in Abbildung 5.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Gruppen von Leistungsbeziehenden werden Frauen signifikant weniger häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen als Männer. Frauen mit kleinen Kindern werden sogar noch deutlich seltener eingeladen als Frauen ohne Kinder. Aufgrund der geringen Fallzahlen lässt sich dieser Effekt jedoch statistisch nicht signifikant nachweisen. Der grundsätzliche Effekt für Frauen ist in seiner Größenordnung erheblich und beträgt 14 Prozentpunkte. Nach Bamieh und Ziegler (2023) könnte eine Erklärung darin liegen, dass Arbeitgeber:innen bei Frauen eher künftige Erwerbsunterbrechungen durch Elternzeiten erwarten, weshalb sie Männer systematisch häufiger zu Vorstellungsgesprächen einladen.

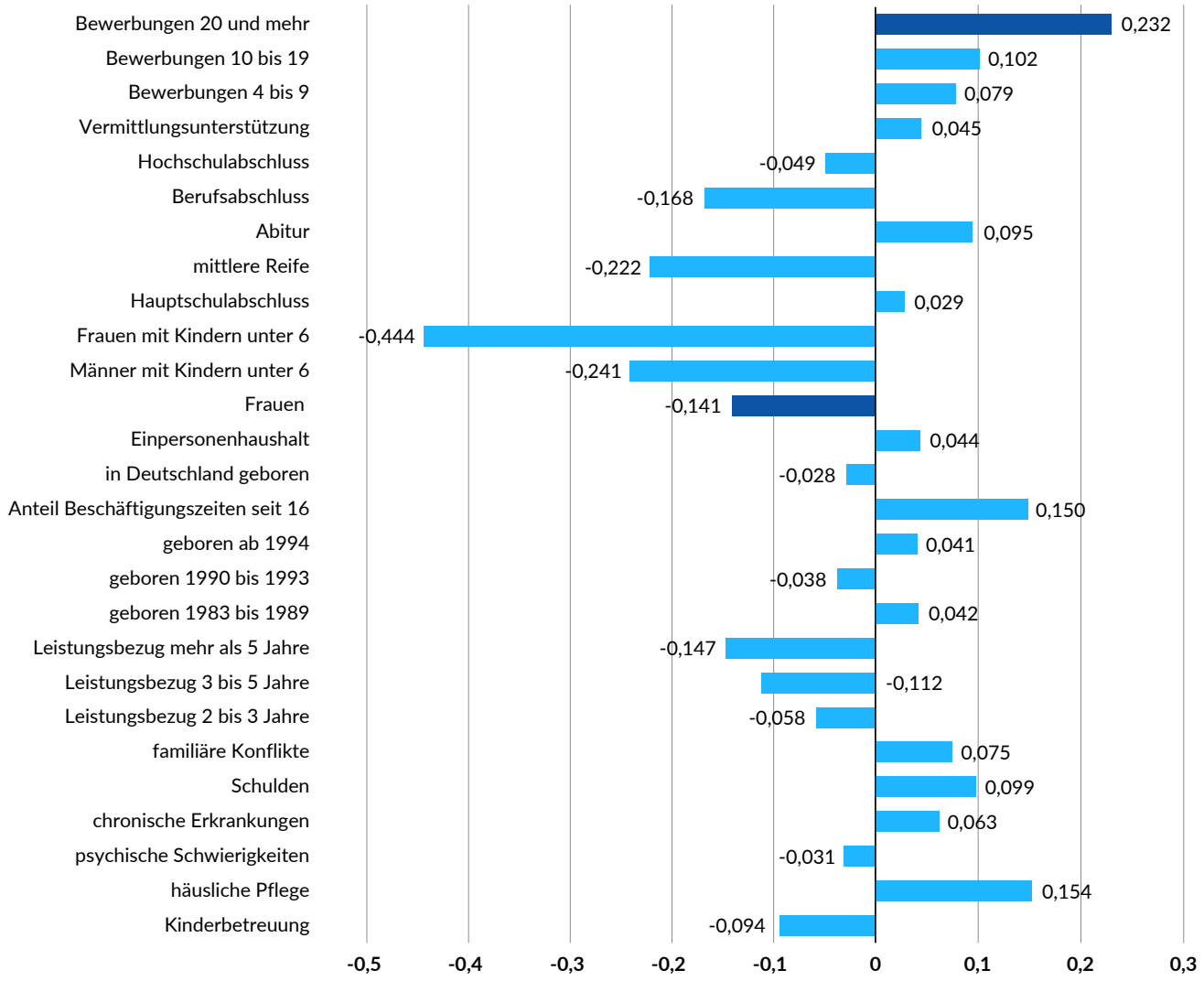
Ein weiterer Faktor mit ausgeprägter Größenordnung (allerdings fehlender statistischer Signifikanz) ist der Langzeitleistungsbezug. So ist die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs für Personen, die länger als fünf Jahre Leistungen beziehen, 15 Prozentpunkte geringer als für Personen mit einem Leistungsbezug von ein bis zwei Jahren. Auch wenn dieser Effekt statistisch nicht gesichert ist, spiegelt er die Ergebnisse anderer Studien, wonach ein relativ hoher Anteil an Arbeitgeber:innen Langzeitarbeitslose grundsätzlich nicht als Bewerber:innen berücksichtigen (insbesondere die bereits in Abschnitt 1.4 erwähnten Resultate von Gürtzgen und Popp, 2022).

Die ersten drei Zeilen von Abbildung 5 zeigen: Je mehr Bewerbungen eine Person abgegeben hat, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, mindestens einmal zum Interview eingeladen zu werden. Allerdings steigt die Wahrscheinlichkeit nicht proportional zur Anzahl der Bewerbungen. Nur wer 20 Bewerbungen und mehr abgegeben hat, steigert seine Chancen auf ein Vorstellungsgespräch dadurch signifikant. Bewerbungserfolg ist also in der Regel mit einem hohen Aufwand verbunden.

In den qualitativen Interviews wird der Bewerbungsprozess von einigen Interviewpersonen als wenig erfolgversprechend beschrieben: „Genau, ich habe dann damals, weil es wirklich sich ewig hingezogen hat und ich habe Bewerbungen geschrieben […]. Und ich konnte die Fälle abzählen, wo ich dann überhaupt mal eine Einladung bekommen hatte zu einem Bewerbungsgespräch.“ (TI20, Z. 93–96). Trotz dieser negativen Erfahrungen hatte sich diese Interviewperson weiterhin eigenständig bei Arbeitgeber:innen beworben, auch außerhalb ihres bisherigen Tätigkeitsbereichs. Im Unterschied zu vorherigen Bewerbungen erhielt die Interviewperson von einem Arbeitgeber sehr schnell eine Einladung zu einem

ABBILDUNG 5 **Faktoren für Vorstellungsgespräch nach Bewerbung**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 276, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt.

BertelsmannStiftung

Vorstellungsgespräch und bekam dann auch die Stelle: „Und dann habe ich mich, just for fun, eigentlich mehr als Versuch, bei [Name eines Arbeitgebers] beworben [...]. Und da habe ich tatsächlich innerhalb von zwei Tagen eine Rückmeldung bekommen, du sag mal, komm doch mal vorbei, wir können ja mal schnacken. Also reden. [...] Genau, und [...] also das war ein ganz nettes Gespräch und ich habe gesagt, komm, bevor ich jetzt weiter zu Hause rumsitze, ich kann nebenbei mich immer noch woanders bewerben. Ich fange jetzt einfach mal an, irgendwas endlich wieder zu machen. Ich habe den Job damals dann angenommen, das war auch ein 38-Stunden-Job direkt in Vollzeit.“ (TI20, Z. 97–105).

Der Fall verdeutlicht, dass eine größere Zahl an Bewerbungen nicht zwangsläufig mit einer entsprechenden Zahl an Vorstellungsgesprächen einhergeht. Dennoch kann es erfolgversprechend sein, Bewerbungen breit zu streuen und auch Stellenangebote in Betracht zu ziehen, die nicht vollständig dem eigenen Profil entsprechen – insbesondere in Bereichen mit hohem Personalbedarf. Zugleich verdeutlicht das Beispiel, dass sich Leistungsbeziehende durch ausbleibende Rückmeldungen nicht entmutigen lassen, sondern weiterhin eigenständig nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen.

5 Der Bewerbungsprozess nach einem Stellenangebot des Jobcenters

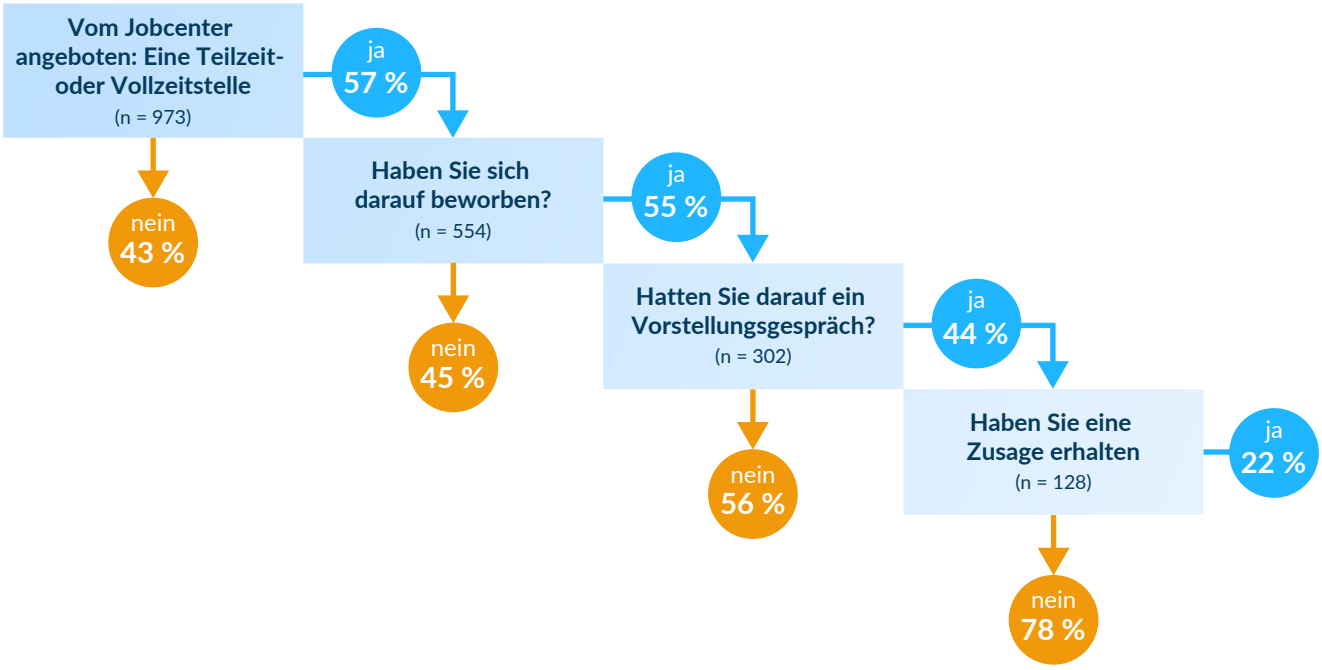
5.1 Häufigkeit und Qualität von Vorschlägen

In diesem Abschnitt geht es um Bewerbungsverfahren, die vom Jobcenter durch einen Vermittlungsvorschlag initiiert wurden. Nach eigener Auskunft haben insgesamt 57 Prozent der Befragten durch das Jobcenter ein oder mehrere Stellenangebote erhalten, seit sie Leistungen nach dem SGB II beziehen. Diese Personen wurden zusätzlich gefragt, ob sie sich auf das letzte dieser Stellenangebote beworben hatten. Anders als bei den Eigenbemühungen in Abschnitt 4 dieser Studie wird also nicht die Intensität der Bewerbung beobachtet. Stattdessen wird nachfolgend das letzte Stellenangebot stellvertretend für den gesamten Bewerbungsprozess betrachtet.

Mit 55 Prozent gibt eine Mehrheit der Personen mit Stellenangebot an, sich auf das Stellenangebot beworben zu haben (siehe Abbildung 6). Der Fragebogen differenziert hierbei nicht zwischen einer Stellenempfehlung, bei der die Bewerbung freiwillig erfolgt und einem Vermittlungsvorschlag, auf den im Rahmen der Mitwirkungspflichten reagiert werden muss (insbesondere, wenn es eine Rechtsfolgenbelehrung gibt und die Stelle zumutbar ist). Ob mit oder ohne Verpflichtung, der Anteilswert zeigt, dass die Leistungsbeziehenden in den meisten Fällen auf Stellenangebote reagieren.

Sie bewarben sich, obwohl die Vermittlungsvorschläge hinsichtlich ihrer Passgenauigkeit keinesfalls durchweg positiv bewertet werden (Abbildung 7). Nur knapp die Hälfte der Befragten bewertet die Passgenauigkeit als

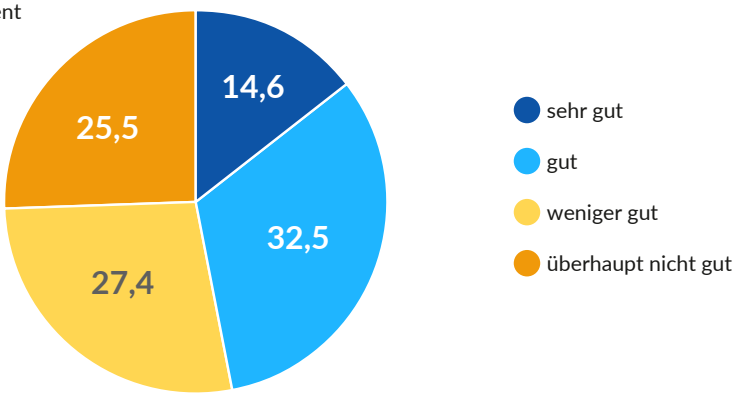
ABBILDUNG 6 **Verlauf der Stellensuche nach Stellenangebot**



Quelle: IAW-SOKO-Befragung. Prozentangaben sind gewichtet.

ABBILDUNG 7 **Bewertung der Passgenauigkeit des Vermittlungsvorschlags**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 406. Prozentangaben sind gewichtet.

sehr gut oder gut, etwas mehr als die Hälfte als weniger oder überhaupt nicht gut („Wie beurteilen Sie die angebotene Stelle bzw. die Beschäftigung? Sie passt zu meinen Vorstellungen …“).

5.2 Bewerbungen

Die folgende Analyse basiert auf den 57 Prozent der in der Stichprobe enthaltenen Personen, die mindestens einmal ein Stellenangebot durch das Jobcenter erhalten haben. Diese Stichprobe ist keine Zufallsauswahl. Wie Boockmann et al. (2025) auf der gleichen Datengrundlage zeigen, erhalten besonders Personen mit einem beruflichen Bildungsabschluss oder einem Hochschulabschluss Stellenangebote. Dagegen bekommen Personen mit chronischen Erkrankungen und Frauen seltener Stellenvorschläge als nicht chronisch Erkrankte bzw. Männer. Möglicherweise sind also viele der schwer chronisch Erkrankten hier gar nicht berücksichtigt, weil sie keinen Vorschlag bekommen haben. Damit wären neben den Gesunden nur noch Personen mit leichten Erkrankungen in der Stichprobe enthalten.

Abbildung 8 zeigt den Einfluss der bereits in Abbildung 4 und Abbildung 5 berücksichtigten Merkmale auf den Indikator, ob sich die befragte Person auf den letzten Stellenvorschlag des Jobcenters beworben hat. Wie in Abschnitt 4.3 wird auch hier ein lineares Modell geschätzt. Einen deutlich hemmenden Einfluss auf Bewerbungen haben psychische Schwierigkeiten (ähnlich wie bei der Anzahl der Bewerbungen nach Eigenbemühungen, siehe Abbildung 4).

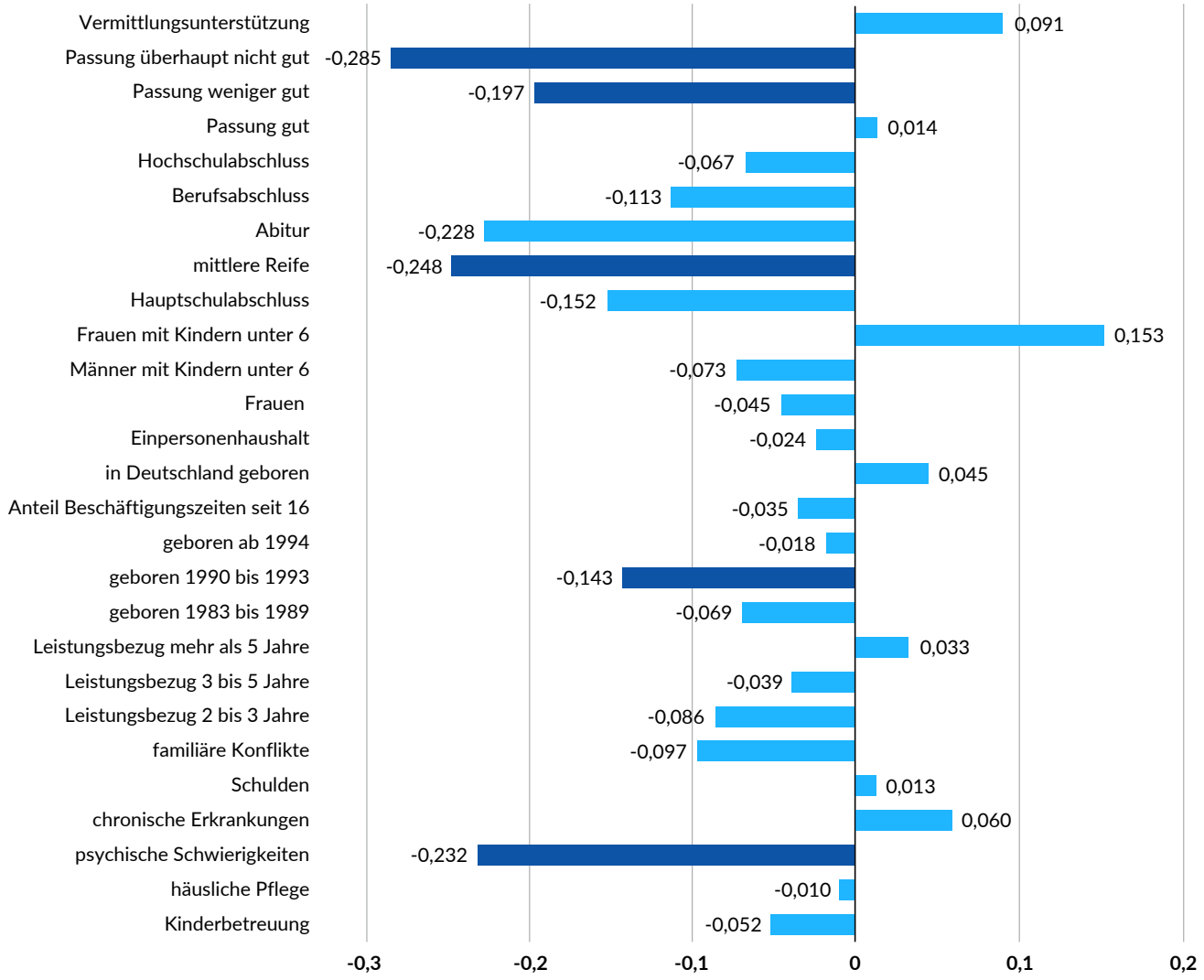
Vorangegangene Unterstützungsmaßnahmen durch die Arbeitsvermittlung erhöhen die Wahrscheinlichkeit, sich auf ein Stellenangebot zu bewerben. Der Effekt ist allerdings nur auf dem 10-%-Niveau statistisch signifikant. Darüber hinaus gibt es kaum systematische Zusammenhänge zwischen der Bewerbungswahrscheinlichkeit und soziodemografischen Eigenschaften. Das könnte darauf hindeuten, dass die Fachkräfte der Jobcenter bestimmte arbeitsmarktbezogene Nachteile einzelner Gruppen bei den Stellenvorschlägen bereits berücksichtigen.

Ob sich Leistungsbeziehende tatsächlich auf ein Stellenangebot beworben haben, hängt stark davon ab, wie sie die Qualität des Vorschlags bewerten. Wer eine Passung als „überhaupt nicht gut“ bewertete, bewarb sich mit einer ca. 30 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit auf den entsprechenden Stellenvorschlag.

Bei der Suche nach Kausalitäten ist allerdings Vorsicht geboten. Eine schlechte Bewertung der Passgenauigkeit kann im Nachhinein auch als Rechtfertigung für eine ausbleibende Bewerbung genutzt werden („Der Vorschlag hat ohnehin nicht gepasst“). Dass die Passgenauigkeit von Stellenvorschlägen grundsätzlich bedeutsam ist, zeigt sich aber auch in den qualitativen Interviews. Danach ist die Bewerbung auf einen Vermittlungsvorschlag des Jobcenters nicht einfach Ausdruck einer individueller Bewerbungsbereitschaft. Die Bereitschaft kann auch davon beeinflusst werden, inwieweit die vorgeschlagene Stelle aus Sicht der Leistungsbeziehenden zum eigenen Qualifikationsprofil

ABBILDUNG 8 **Faktoren für die Bewerbungen nach Stellenangebot**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 332, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt.

BertelsmannStiftung

und zu den persönlichen Voraussetzungen passt. So berichtet eine Interviewperson, sich auf keine Stellenvorschläge des Jobcenters beworben zu haben, da diese ihr hinsichtlich Qualifikation und Sprachniveau nicht geeignet erschienen. Gleichzeitig suchte die Interviewperson eigenständig nach Stellenangeboten und bewarb sich auch darauf.

Andere Fälle zeigen, dass umgekehrt eine Bewerbung (bzw. die Wahrnehmung eines Vermittlungsvorschlags) nicht notwendigerweise bedeutet, dass die betreffende Stelle als passend betrachtet wurde. Eine Interviewperson berichtet von Vermittlungsvorschlägen im Gastronomiebereich, obwohl sie nach eigener Aussage „eine super starke Weizenallergie“ (TI06, Z. 67) habe. Nach ihrer Darstellung fühlte sie sich dennoch verpflichtet, entsprechende Vorstellungstermine wahrzunehmen: „Also, ich wurde eingeladen, auch bei diesen ganzen Gastronomie-Jobs. Aber ich war dann vor Ort, hab gesagt, hey, ich werde hier dazu gezwungen, mich hier zu bewerben, aber ich kann das nicht machen. Und die haben das dann natürlich auch verstanden, die Arbeitgeber.“ (TI06, Z. 82–84).

Auch eine andere Interviewperson berichtet davon, über das Jobcenter nur wenige aus ihrer Sicht passen-

de Stellenangebote erhalten zu haben. Sie führt dies darauf zurück, dass für ihr berufliches Profil nur begrenzte Vermittlungsmöglichkeiten bestanden hätten. Auf die übermittelten Stellenangebote des Jobcenters habe sie sich dennoch beworben, da das vom Jobcenter verlangt worden sei. Beide Fälle verweisen damit auf eine mögliche Spannung zwischen der subjektiv wahrgenommen Passung eines Stellenangebots und den institutionellen Anforderungen an das Bewerbungsverhalten. Wahrgenommene Verpflichtungen oder Erwartungen seitens des Jobcenters können demnach dazu beitragen, dass Bewerbungen auch auf Stellen erfolgen, denen die Leistungsbeziehenden selbst nur geringe Beschäftigungschancen oder eine geringe Passung zum eigenen beruflichen oder persönlichen Profil zuschreiben.

Die qualitativen Befunde sind damit konsistent zu dem Befund, dass eine schlechter bewertete Passgenauigkeit die Wahrscheinlichkeit, sich zu bewerben, verringert. Zugleich verdeutlichen sie, dass sowohl Bewerbungen als auch Nichtbewerbungen differenziert interpretiert werden müssen. Die Bewerbung auf eine vorgeschlagene Stelle kann trotz Eigeninitiative ausbleiben, wenn diese Stelle als unpassend eingeschätzt wird. Umgekehrt kann eine Bewerbung auch aus einem Gefühl der Verpflichtung heraus erfolgen, obwohl die vorgeschlagene Stelle aus Sicht der betroffenen Person nur wenig geeignet erscheint. Eine Stellenbewerbung ist damit weder ein eindeutiger Indikator für die subjektiv wahrgenommene Passung noch lässt sich von einer ausbleibenden Bewerbung auf eine geringe Such- oder Bewerbungsaktivität schließen.

5.3 Vorstellungsgespräche

Auch für den Prozess nach einem Stellenangebot durch das Jobcenter lässt sich analysieren, wie viele und welche Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Erfolgsquote im Hinblick auf ein Gespräch ist ähnlich hoch wie die Erfolgsquote nach einer Bewerbung, die auf eine eigene Stellensuche folgt (siehe Abbildung 2): 44 Prozent der Personen, die sich auf einen Stellenvorschlag des Jobcenter beworben haben, wurden tatsächlich auch eingeladen (siehe Abbildung 6).

Wie die Ergebnisse einer linearen Regressionsanalyse zeigen (siehe Abbildung 9), werden Frauen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Männer. Der erste Befund deutet auf eine ähnliche Diskriminierung nach Geschlecht hin, wie sie bereits in Abschnitt 4.3 diskutiert wurde. Arbeitgeber:innen geben Männern tendenziell den Vorzug, wobei es keine Rolle spielt, ob sie sich auf Basis eigener Bemühungen bewerben oder auf Basis eines Stellenvorschlags vom Jobcenter.

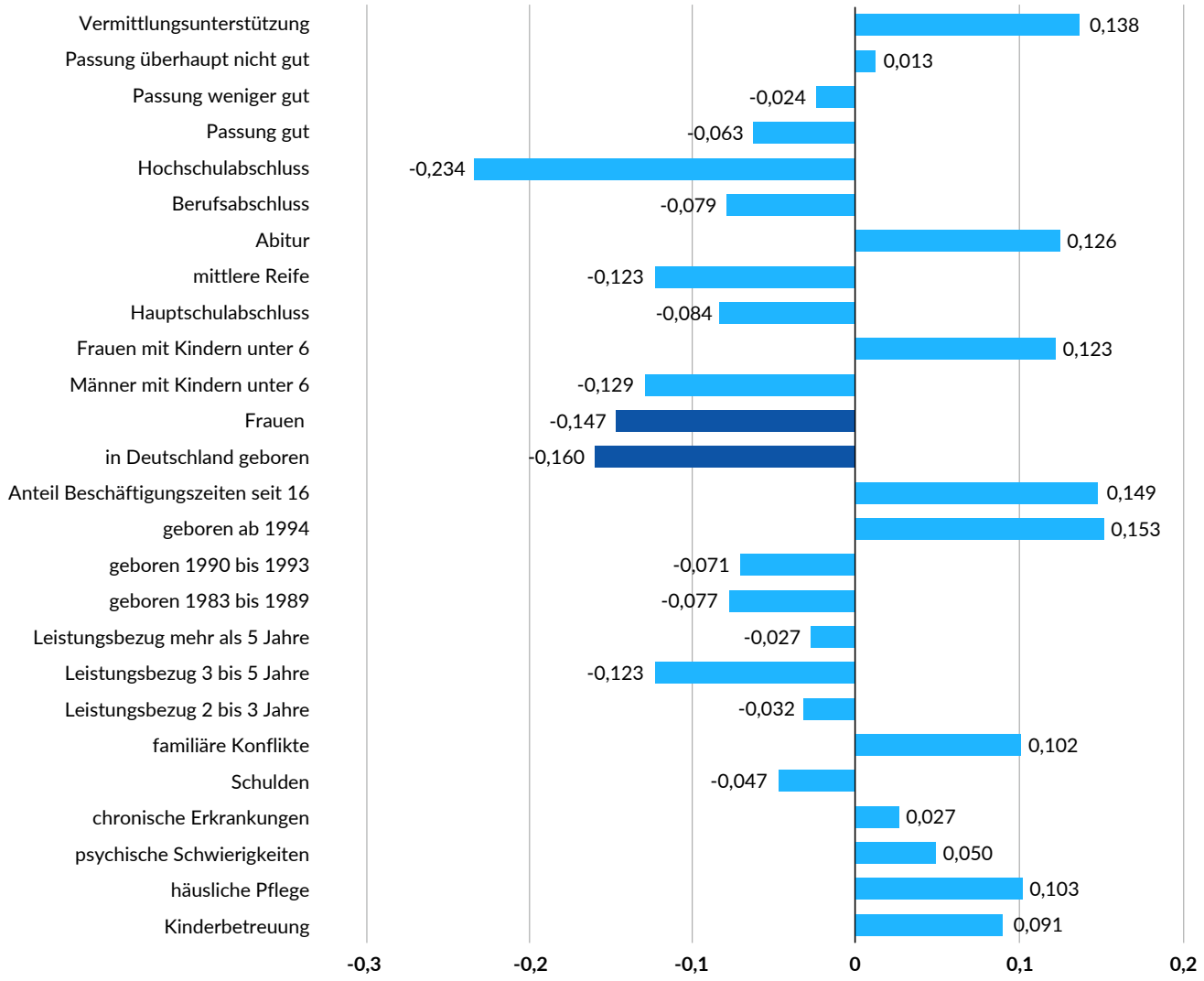
Den Ergebnissen nach werden außerdem Zugewanderte häufiger im Bewerbungsprozess berücksichtigt als in Deutschland geborene Personen. Dieser Effekt dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die befragten Zugewanderten in der Stichprobe besonders arbeitsmarktnah sind (Boockmann et al., 2025). Sie könnten unbeobachtete Eigenschaften haben, die eine Einladung zum Vorstellungsgespräch wahrscheinlicher machen. Eine Erklärung für diese „Positivauswahl“ könnte sein, dass die Befragung nur auf Deutsch stattfand. Es wurden somit nur Zugewanderte befragt, die bereits gut Deutsch sprachen.

Sonstige Diskriminierungen sind nicht festzustellen, insbesondere nicht mit Blick auf die Dauer des Leistungsbezugs. Denkbar ist, dass die Jobcenter ihre Vorschläge gezielt den Arbeitgeber:innen machen, die grundsätzlich bereit sind, Langzeitleistungsbeziehende zu beschäftigen. Insofern stehen die Ergebnisse nicht zwangsläufig im Widerspruch zur Benachteiligung von Langzeitleistungsbeziehenden, die sich in den Ergebnissen von Gürtzgen und Popp (2022) findet.

Die qualitativen Interviews ergänzen diese Befunde. Sie zeigen, dass eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zwar eine wichtige Zwischenstufe im Bewerbungsprozess darstellt, aber keineswegs automatisch zu einer Beschäftigungsaufnahme führt. Sollte aus einem Vorstellungsgespräch keine Einstellung erfolgen, ist das jedoch nicht immer negativ zu bewerten. Vorstellungsgespräche dienen schließlich nicht nur der Personalauswahl durch die Arbeitgeber:innen. Auch den Bewerber:innen bieten sie eine wichtige Orientierung. So berichtet eine Interviewperson von einem Vorstellungsgespräch für eine bestimmte Fachausbildung. Durch das Gespräch kam die Interviewperson zu dem Schluss, dass dieses Berufsfeld nicht ihren Vorstellungen entspricht: „Ja, ein Vorstellungsgespräch gab es. Das war Anfang des Kurses noch, wo ich eventuell gedacht habe, dass Finanzen was für mich wären. Da habe ich ein Bewerbungsgespräch gehabt für eine Ausbildung als Steuerfachangestellter. Aber nein, das

ABBILDUNG 9 **Faktoren für Vorstellungsgespräch nach Stellenangebot**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 248, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt.

BertelsmannStiftung

ist nichts für mich.“ (TI17, Z. 144–146). Vorstellungsgespräche ermöglichen es also, die Passung einer Tätigkeit zu den eigenen Interessen, Fähigkeiten und beruflichen Erwartungen zu prüfen. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch ist zwar eine zentrale Voraussetzung für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, der Bewerbungsprozess wird jedoch von zusätzlichen individuellen, institutionellen und arbeitgeberseitigen Faktoren geprägt.

6 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich der Übergang der SGB-II-Leistungsbeziehenden in eine Beschäftigung nicht an einer einzelnen Stelle des Suchprozesses entscheidet. Stellensuche, Bewerbung, Einladung zum Vorstellungsgespräch und eine mögliche Beschäftigungsaufnahme sind aufeinander folgende Schritte. Auf jeden Schritt wirken unterschiedliche Faktoren: individuelle Ressourcen und Einschränkungen, die Qualität der Unterstützung durch das Jobcenter, die Passung der vorgeschlagenen Stelle sowie betriebliche Auswahlentscheidungen.

Die vorliegende Studie beleuchtet gezielt den Bewerbungsprozess, der auf die Stellensuche oder ein Stellenangebot durch das Jobcenter folgt. Leistungsbeziehende, die aus gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht nach einer Stelle suchen (können) und keine Vermittlungsvorschläge erhalten, waren somit nicht Teil der Untersuchungsgruppe. Das erklärt, warum manifeste gesundheitliche Problemlagen (wie chronische Erkrankungen), die einer Beschäftigung entgegenstehen, im Kontext dieser Studie nur am Rande thematisiert werden.

Auch wenn die von solchen Problemlagen betroffenen Leistungsbeziehenden hier ausgeklammert werden, zeigt sich mit Blick auf die individuellen Bewerbungsaktivitäten eine große Variabilität: **Die Intensität der Bewerbungsprozesse bei den untersuchten Personen unterscheidet sich erheblich.** Besonders deutlich wird dies bei Personen mit psychischen Schwierigkeiten. Sie bewerben sich weitaus seltener auf eine Stelle als andere Personen. Auch geringe Qualifikationen, fehlende oder geringe Arbeitsmarkterfahrung und ein höheres Alter gehen teilweise mit einer geringeren Bewerbungsintensität einher.

Diese Unterschiede sollten jedoch nicht vorschnell als mangelnde Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme interpretiert werden. **Die qualitativen Interviews verweisen vielmehr auf Belastungen, Unsicherheiten und praktische Hürden, die den individuellen Bewerbungsprozess erschweren können.** Gerade psychische Schwierigkeiten sind unabhängig von der grundsätzlichen Frage, ob jemand wirklich bereit ist, zu arbeiten. Hier spielen andere Faktoren eine entscheidendere Rolle wie etwa das Erstellen von Unterlagen, der Umgang mit Absagen oder die Bewältigung von Vorstellungsgesprächen.

Für die Beratung in den Jobcentern ergibt sich aus den Studienergebnissen, dass Unterstützungsbedarfe früher ansetzen und spezifischer sein sollten. Die Kontrolle, ob Bewerbungen geschrieben wurden, reicht nicht aus. Notwendig ist eine Unterstützung, die die Qualität der Bewerbungen, die realistische Auswahl von Stellen, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und die Bewältigung digitaler und formaler Anforderungen in den Blick nimmt. Die Interviews zeigen, dass Leistungsbeziehende Bewerbungsstandards als veränderlich wahrnehmen und auch nicht immer wissen, worauf Arbeitgeber:innen bei der Personalauswahl achten. Bewerbungstrainings und individuelle Beratung können hier hilfreich sein, solange sie nicht schematisch erfolgen. Sie müssen an konkreten Stellenprofilen und Hürden ansetzen und die Leistungsbeziehenden bis zur Einstellung begleiten.

Die Bereitschaft der Leistungsbeziehenden zu Flexibilität und Konzessionen im Bewerbungsprozess ist wichtig, löst aber nicht alle Schwierigkeiten. Die standardisierte Befragung zeigt, dass Leistungsbeziehende bei vielen Stellenmerkmalen durchaus zu Zugeständnissen bereit sind. Relativ gering ist jedoch die Bereitschaft bei langen Arbeitswegen, ungünstigen Arbeitszeiten, belastenden Arbeitsbedingungen oder einem Wohnortwechsel. Diese Unterschiede spiegeln nicht nur persönliche Präferenzen wider, sondern reale Herausforderungen bzw. Lebensumstände wie Sorgeverpflichtungen, gesundheitliche Einschränkungen, begrenzte Mobilität oder haushaltsbezogene Bindungen.

Im Einklang mit der Literatur zeigen die Studienergebnisse, dass eine hohe Konzessionsbereitschaft nicht automatisch zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration führt. Selbst weitreichende Zugeständnisse

können wirkungslos bleiben, wenn formale Nachweise fehlen, Anerkennungsverfahren lange dauern, Sprach- oder Qualifikationsanforderungen in einzelnen Punkten nicht erfüllt werden oder Arbeitgeber:innen lange Pendelzeiten als Risiko bewerten. **Die individuelle Bereitschaft für Zugeständnisse ist auch keine feststehende Eigenschaft der Person.** Ein Handlungsmodell, wonach die Konzessionsbereitschaft nur groß genug sein muss, damit die Person auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle antreten kann, greift erheblich zu kurz.

Der Passgenauigkeit von Stellenvorschlägen des Jobcenters kommt eine zentrale Bedeutung zu. Mehr als die Hälfte der Befragten, die ein Stellenangebot des Jobcenters erhalten haben, bewerten die Passung des letzten Vorschlags als „weniger gut" oder „überhaupt nicht gut". Zugleich zeigt die quantitative Analyse, dass eine als schlecht bewertete Passung deutlich mit einer geringeren Bewerbungswahrscheinlichkeit einhergeht. Die qualitativen Interviews zeigen, dass es nicht zwangsläufig auf fehlende Motivation und Integrationsbereitschaft zurückzuführen ist, wenn sich eine leistungsbeziehende Person auf einen Stellenvorschlag nicht bewirbt. In einzelnen Fällen suchten und bewarben sich Leistungsbeziehende eigenständig, aber nicht auf Stellenangebote des Jobcenters, weil diese aus ihrer Sicht hinsichtlich Qualifikation, Sprachniveau, gesundheitlicher Voraussetzungen oder beruflicher Zielrichtung nicht realistisch waren. Umgekehrt können Bewerbungen auf Vorschläge des Jobcenters auch primär aus einer Verpflichtung heraus erfolgen, obwohl die Stelle den betroffenen Personen als kaum geeignet erscheint.

Diesen Zusammenhang gilt es gerade angesichts der Stärkung des Vermittlungsvorrangs durch die aktuellen Änderungen im SGB II zu berücksichtigen. **Ein stärkerer Vermittlungsvorrang übersetzt sich nur dann in Übergänge in Beschäftigung, wenn Vermittlungsvorschläge realistisch, nachvollziehbar und anschlussfähig sind.** Nicht passgenaue Vorschläge verursachen dagegen Kosten auf gleich mehreren Seiten: Leistungsbeziehende investieren Zeit und Energie in wenig aussichtsreiche Bewerbungen und die Beziehung zwischen Leistungsbeziehenden und Jobcenter kann an Vertrauen verlieren. Arbeitgeber:innen bearbeiten Bewerbungen ohne wirkliche Passung, wodurch sich ihr Bild von der Leistungsfähigkeit der Arbeitsverwaltung sowie deren Kund:innen verschlechtert. Als mögliche Folge könnten sie künftig Leistungsbeziehende weniger als Bewerber:innen in Betracht ziehen.

Qualitativ bessere Stellenvorschläge setzen voraus, dass berufliche Interessen, gesundheitliche Einschränkungen, Mobilität, Sorgeverpflichtungen, Sprach- und Qualifikationsprofile sowie Kontakte zu regionalen Arbeitgeber:innen systematisch berücksichtigt werden. Wichtig ist außerdem ein Rückkopplungsprozess: Führen Vorschläge wiederholt nicht zu Bewerbungen oder Gesprächen, sollte das zum Anlass genommen werden, Suchprofile und Unterstützungsangebote gemeinsam zu überprüfen. Dies entspricht einem Verständnis von Fallarbeit, das die Interaktion zwischen Leistungsbeziehenden, Jobcenter und Arbeitgeber:innen berücksichtigt. Gerade bei Personen mit psychischen Schwierigkeiten oder wiederholten Misserfolgserfahrungen kann eine solche Beratung ermutigen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Fachkräfte der Jobcenter über ausreichend Zeit, aktuelles Wissen über Rekrutierungspraktiken und Kenntnis über passende Unterstützungsangebote verfügen.

Die Befunde zeigen schließlich, dass die Jobcenter ihre Unterstützung im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess stärker an den tatsächlich benötigten Fähigkeiten ausrichten sollten. Dazu gehören aktuelle und zielgruppenspezifische Bewerbungsunterlagen, der Umgang mit Online-Portalen und Video-Interviews, die Vorbereitung auf typische Rückfragen zu Erwerbslücken oder Leistungsbezug, die Klärung formaler Nachweise und die Nachbereitung von Absagen. Besonders hilfreich wären Unterstützungsformen, die konkrete Arbeitgeberkontakte mit einbeziehen. Das würde nicht nur die Bewerbung selbst verbessern, sondern auch helfen, mögliche betriebliche Vorbehalte abzubauen. Die nur schwach signifikanten Effekte der bisherigen Vermittlungsunterstützung in den Analysen sind somit kein Hinweis darauf, dass diese Form der Unterstützung nicht wichtig wäre. Vielmehr sollten sie als Anlass verstanden werden, Inhalte, Zielgruppensteuerung und Qualität dieser Angebote genauer zu überprüfen.

Die Studie belegt, dass die Einladung zum Vorstellungsgespräch eine zentrale Schwelle darstellt. Nach eigenen Bewerbungen hatten 42 Prozent der Bewerber:innen mindestens ein Vorstellungsgespräch, nach einem Stellenangebot des Jobcenters 44 Prozent. In beiden Fällen werden Frauen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Männer, obwohl sie sich nicht seltener bewerben. Dieser Befund verweist auf nachfrageseitige Selektionsprozesse, Stereotypen und Diskriminierungsmechanismen.

Adressaten der Schlussfolgerungen sind deshalb nicht nur Jobcenter und Leistungsbeziehende, sondern auch die Arbeitgeber:innen. Wenn Betriebe Langzeitarbeitslosigkeit, Leistungsbezug, Erwerbslücken oder Sorgeverpflichtungen pauschal als Negativsignal deuten, bleiben vorhandene Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft ungenutzt. Arbeitgeber:innen können diese Selektionsmechanismen verringern, indem sie Anforderungsprofile präziser formulieren, Bewerbungen stärker kompetenz- und aufgabenbezogen prüfen, niedrigschwellige Kennenlernformate ermöglichen und längere Erwerbsunterbrechungen nicht automatisch als Ausschlussgrund werten. Betriebliche Erprobungen und Maßnahmen bei Arbeitgeber:innen können dazu beitragen, Unsicherheit abzubauen und die Einschätzung von Leistungsfähigkeit auf konkrete Erfahrungen zu stützen statt auf stigmatisierende Merkmale. **Die Fachkräfte im Jobcenter sollten zudem im Hinblick auf Diskriminierungen und Stereotypen noch aufmerksamer werden.** Hierbei hilft es, dass die Integration von Frauen als Ziel in die kennzahlenbasierte Steuerung im SGB II aufgenommen wurde, um dieses Thema in den Jobcentern präsenter zu machen und die Gleichstellung zu stärken.

Für die Weiterentwicklung der Grundsicherung ergeben sich drei übergreifende Prioritäten. **Erstens sollte Aktivierung stärker mit passgenauer Unterstützung verbunden werden.** Mehr Druck oder strengere Pflichten können nur dann integrationsförderlich wirken, wenn die vorgeschlagenen Schritte für die Betroffenen realistisch und für die Arbeitgeber:innen auch aussichtsreich sind. **Zweitens sollte die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts systematischer einbezogen werden.** Ohne den Abbau betrieblicher Vorbehalte gegenüber Langzeitleistungsbeziehenden, Frauen mit potenziellen Sorgeverpflichtungen oder Personen mit Erwerbslücken bleibt ein Teil der Integrationsprobleme außerhalb des Einflussbereichs der Leistungsbeziehenden. **Drittens sollte der Erfolg von Vermittlung nicht allein an der Zahl von Bewerbungen gemessen werden.** Aussagekräftiger sind Indikatoren entlang der gesamten Kette: Qualität und Passung von Vorschlägen, Bewerbungsquote, die Einladung zum Vorstellungsgespräch, Erfahrungen der Leistungsbeziehenden im Vorstellungsgespräch sowie Rückmeldungen von Arbeitgeber:innen.

Insgesamt zeigt die Studie, dass viele Leistungsbeziehende bereit sind, sich zu bewerben, Zugeständnisse zu machen und Beschäftigung auch jenseits ihres bisherigen Profils in Betracht zu ziehen. Diese Bereitschaft wird jedoch nur dann in Beschäftigung münden, wenn sie auf Unterstützung und faire Auswahlprozesse trifft. Arbeitsmarktintegration im SGB II ist deshalb weniger als lineare Abfolge von Pflichten, anschließenden Aktivitäten der Leistungsbeziehenden und Integrationserfolg zu verstehen, sondern als mehrstufiger Prozess, in dem individuelle Ressourcen, institutionelles Handeln und Offenheit der Arbeitgeber:innen zusammenwirken.

Literaturverzeichnis

Bähr, H., Kirchmann, A., Schafstädt, C., Sippli, K., Späth, J., & Boockmann, B. (2019). *Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Jobcenter.* IAB-Forschungsbericht 6/2019. Nürnberg.

Bähr, H., Frodermann, C., Fuchs, M., Lietzmann, T., Rossen, A., & Zabel, C. (2020). *Frauen müssen mitunter höhere Hürden überwinden, um aus der Grundsicherung heraus eine Arbeit aufzunehmen.* IAB-Forum, 20. März 2020. https://iab-forum.de/frauen-muessen-mitunter-hoehere-huerden-ueberwinden-um-aus-der-grundsicherung-heraus-eine-arbeit-aufzunehmen

Bamieh, O., & Ziegler, L. (2023). *Gender-age differences in hiring rates and prospective wages—Evidence from job referrals to unemployed workers.* Labour Economics, 83, 102395. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537123000702

Beste, J., Bethmann, A., & Trappmann, M. (2010). *Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen.* IAB-Kurzbericht, 15/2010. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Boockmann, B., Braun, H., Kirchmann, A., Schafstädt, C., & Schröder, C. (2025). *Jobsuche im Bürgergeld. Wie sich Leistungsbeziehende um Arbeit bemühen.* Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

Brussig, M., Walter, T., Knuth, M., & Boockmann, B. (2010). *Die Veränderung individueller Beschäftigungsfähigkeit durch arbeitsmarktpolitische Interventionen*. Sozialer Fortschritt, 59, 2010, 279–289.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2026a). Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Mai 2026. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202605/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202605-pdf.pdf;jsessionid=78D8C7A1BD626E02758AAE5580C86734?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2026b). Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) – Aktuelle Eckwerte. Mai 2026. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2026c). Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II. Fachliche Weisungen § 10 SGB II. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-ii-10_ba015846.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023). Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II. Fachliche Weisungen. § 10 SGB II. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-ii-10_ba032565.pdf

Christoph, B., & Lietzmann, T. (2022). *The relevance of job-related concessions for unemployment duration among recipients of means-tested benefits in Germany*. Journal of Social Policy, 51(2), 242–267. https://doi.org/10.1017/S004727942100009X

Frodermann, C. (2024). *Arbeitslose im Grundsicherungsbezug: Väter nehmen ungünstige Arbeitszeiten und lange Arbeitswege eher in Kauf als Mütter.* IAB-Forum. https://iab-forum.de/arbeitslose-im-grundsicherungsbezug-vaeter-nehmen-unguenstige-arbeitszeiten-und-lange-arbeitswege-eher-in-kauf-als-muetter/

Goller, D., Lechner, M., Pongratz, T., & Wolff, J. (2025). *Active labor market policies for the long-term unemployed: New evidence from causal machine learning*. Labour Economics, 94, 102729. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102729

Gürtzgen, N., & Popp, M. (2022). *Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten*. IAB-Kurzbericht, 17/2022.

Hohmeyer, K., & Boll, C. (2024). *Übergänge in Beschäftigung und Beendigung des SGB-II-Leistungsbezugs von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes*. IAB-Forschungsbericht, 19/2024.

Anhang

TABELLE 1 **Stichprobenanteile von Merkmalsgruppen**

Merkmal	Kategorie	Anteil (Prozent)
höchster Bildungsabschluss	kein Schulabschluss	8,8
	Hauptschulabschluss	14,3
	mittlere Reife	11,2
	Abitur	9,0
	Berufsabschluss	38,3
	Hochschulabschluss	18,4
Geburtsjahr	vor 1983	25,6
	1983 bis 1989	25,0
	1990 bis 1993	25,6
	ab 1994	23,7
Geburtsland	nicht in Deutschland geboren	38,3
	in Deutschland geboren	61,7
Geschlecht	männlich	54,4
	weiblich	45,6
Kinder unter 6 Jahren (männliche Befragte)	nein	96,8
	ja	3,2
Kinder unter 6 Jahren (weibliche Befragte)	nein	98,3
	ja	1,7
Bisherige Dauer des Leistungsbezugs	1 bis 2 Jahre	18,3
	2 bis 3 Jahre	22,1
	3 bis 5 Jahre	19,1
	mehr als 5 Jahre	40,6
Anteil der Beschäftigungszeiten seit Alter 16	weniger als 20 %	28,8
	20 % bis unter 40 %	26,8
	40 % bis unter 60 %	24,4
	60 % und mehr	20,0
Problemlage: Kinderbetreuung	nein	75,1
	ja	24,9
Problemlage: Pflege von Angehörigen	nein	84,1
	ja	15,9
Problemlage: psychische Schwierigkeiten	nein	55,2
	ja	44,8
Problemlage: chronische Erkrankungen	nein	54,6
	ja	45,4
Problemlage: Schulden	nein	70,5
	ja	29,5
Problemlage: familiäre Konflikte	nein	84,9
	ja	15,1

Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 1.006.

TABELLE 2 **Zusammensetzung der Stichprobe für die qualitativen Interviews**

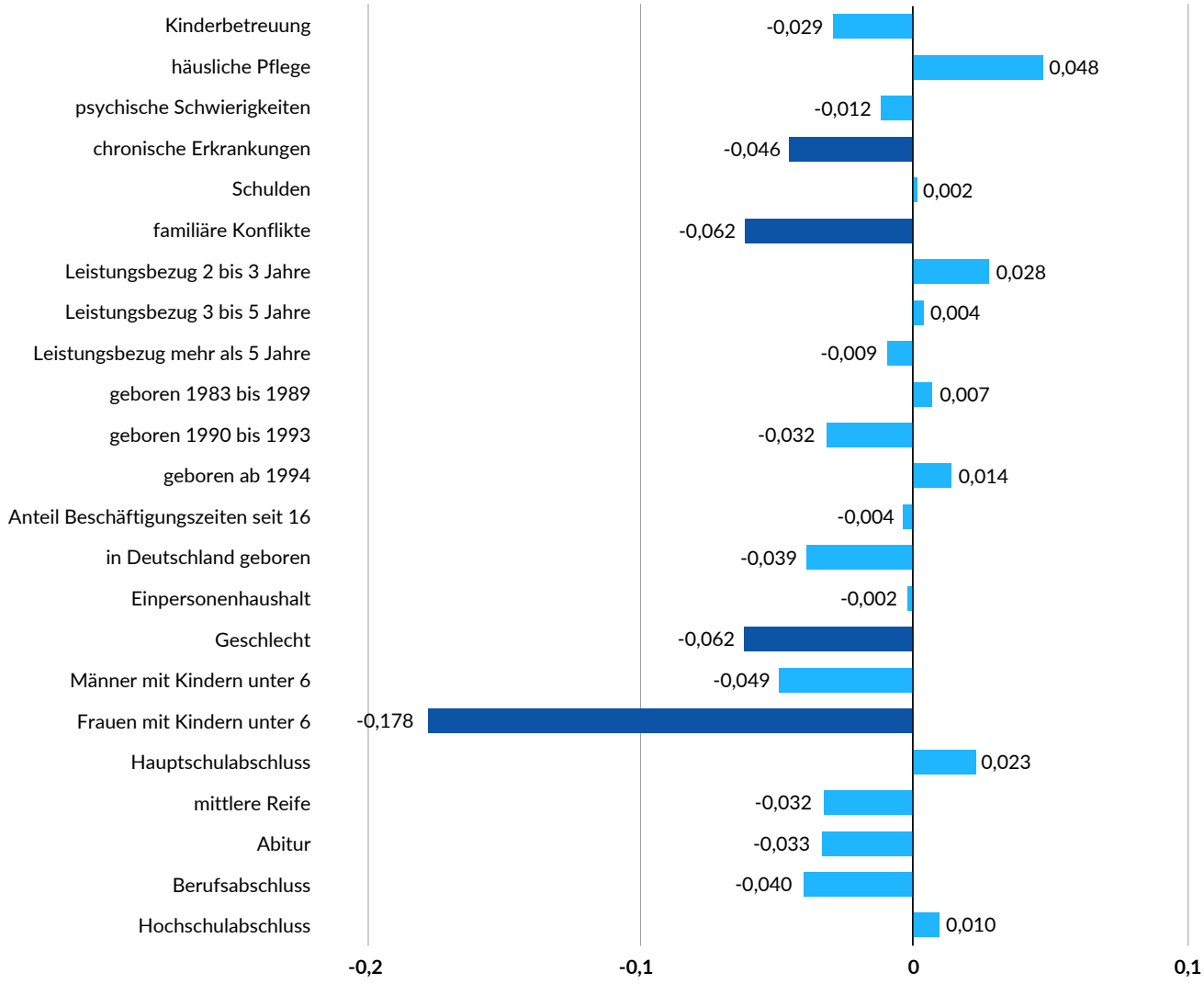
Geschlecht	Alter in Jahren	Nationalität	Bedarfs-gemeinschaft*	berufliche Qualifizierung	Problemlagen
weiblich	36	deutsch	Single-BG	Ausbildung	gesundheitliche Probleme
männlich	42	deutsch	Single-BG	Ausbildung	psychische Probleme
weiblich	36	deutsch	Single-BG	ohne	keine
weiblich	34	deutsch	Single-BG	ohne	gesundheitliche und psychische Probleme
männlich	33	ukrainisch	MBG (ohne Kinder)	Ausbildung	psychische Probleme
weiblich	27	deutsch	Single-BG	ohne	keine
männlich	44	deutsch	Single-BG	Studium	keine
männlich	46	deutsch	MBG (ohne Kinder)	ohne	keine
weiblich	33	deutsch	MBG (ohne Kinder)	Ausbildung	psychische Probleme
weiblich	40	deutsch	Single-BG	ohne	psychische Probleme
weiblich	35	deutsch	Single-BG	Ausbildung	gesundheitliche Probleme
männlich	36	afghanisch	MBG (ohne Kinder)	Studium	keine
männlich	37	ukrainisch	MBG (mit Kindern)	Studium	keine
weiblich	28	deutsch	MBG (ohne Kinder)	Ausbildung	keine
weiblich	32	deutsch	Single-BG	Ausbildung	psychische Probleme
männlich	48	deutsch	Single-BG	Ohne	gesundheitliche Probleme
männlich	27	deutsch	Single-BG	Ohne	psychische Probleme
weiblich	33	russisch	MBG (ohne Kinder)	Ausbildung	psychische Probleme
männlich	27	deutsch	Single-BG	Ohne	psychische Probleme
männlich	35	deutsch	MBG (mit Kindern)	Ausbildung	keine

Erläuterung: * Eine Bedarfsgemeinschaft (BG) bezeichnet eine Konstellation von Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften. Eine Bedarfsgemeinschaft kann aus einer oder aus mehreren Personen bestehen. Dabei ist mindestens ein Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft erwerbsfähig und leistungsberechtigt im SGB II. Single-BG bezeichnet eine Bedarfsgemeinschaft mit einer Person. Eine Bedarfsgemeinschaft, die mindestens zwei Personen umfasst, wird auch als Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft bezeichnet (MBG).

Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 1.006.

ABBILDUNG 10 **Konzessionsbereitschaft – ein Arbeitsweg von einer Stunde oder mehr**

Angaben in Prozent

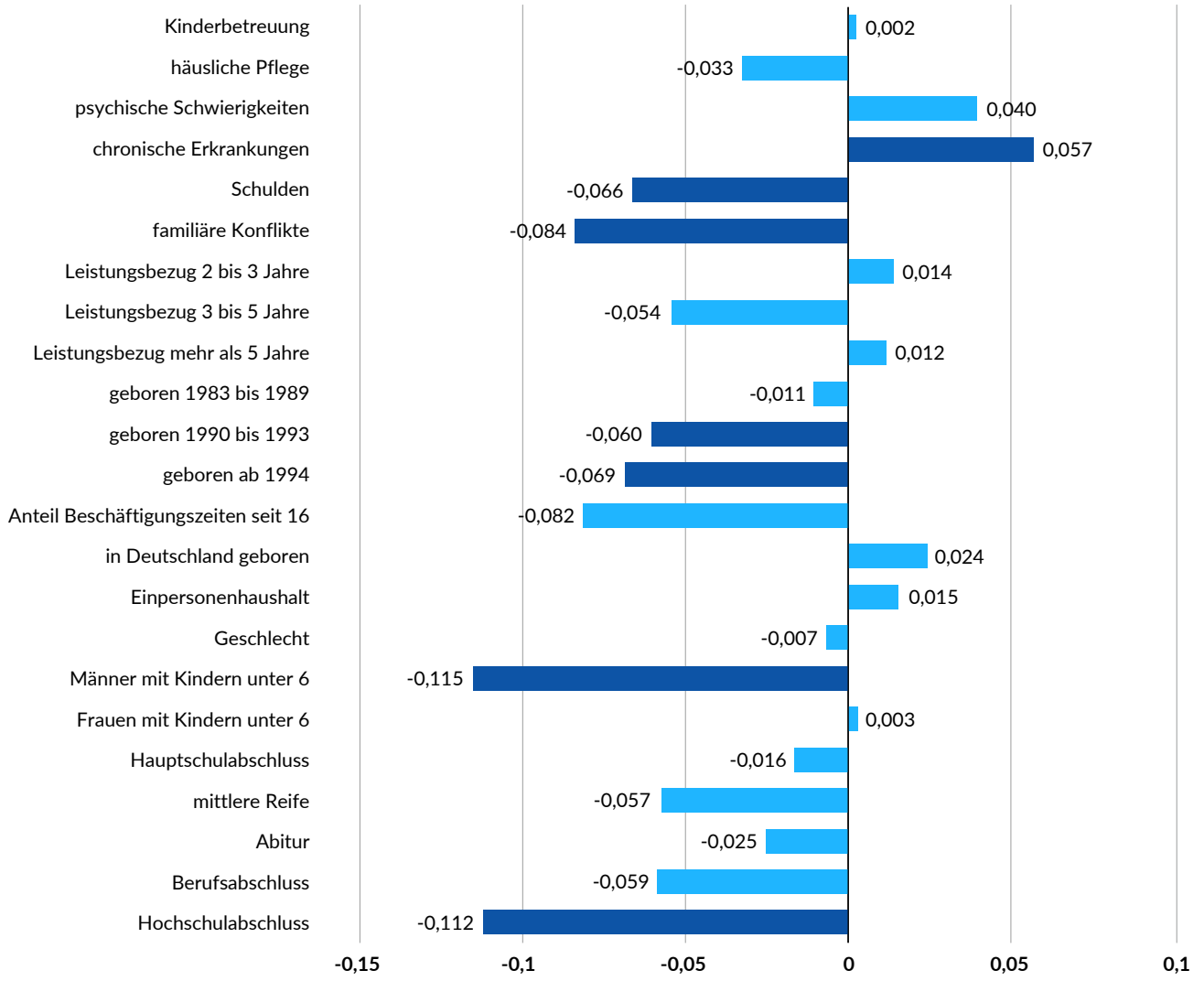


Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall" bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 11 **Konzessionsbereitschaft – ein Einkommen zum geltenden Mindestlohn**

Angaben in Prozent

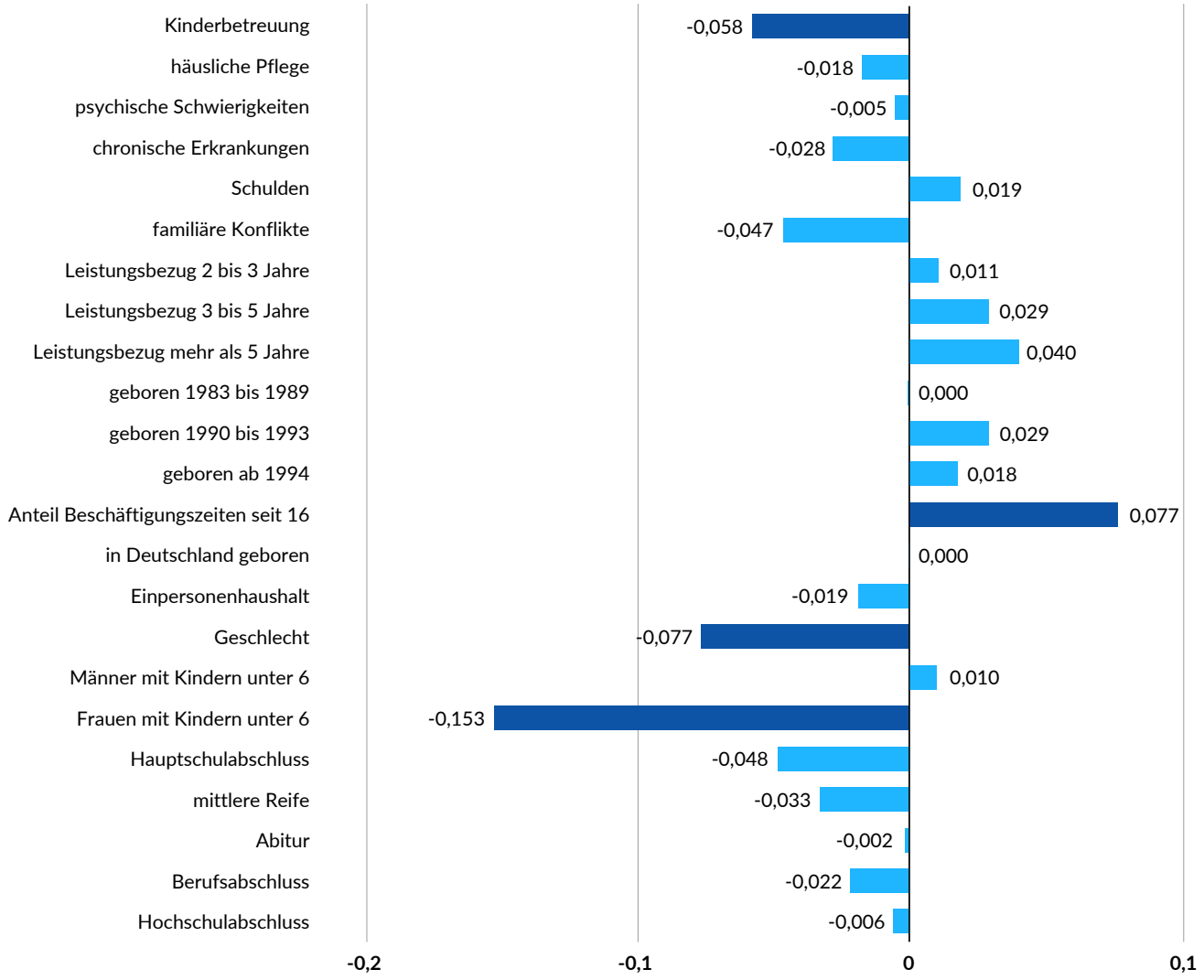


Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall“ bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 12 **Konzessionsbereitschaft – ungünstige Arbeitszeiten**

Angaben in Prozent

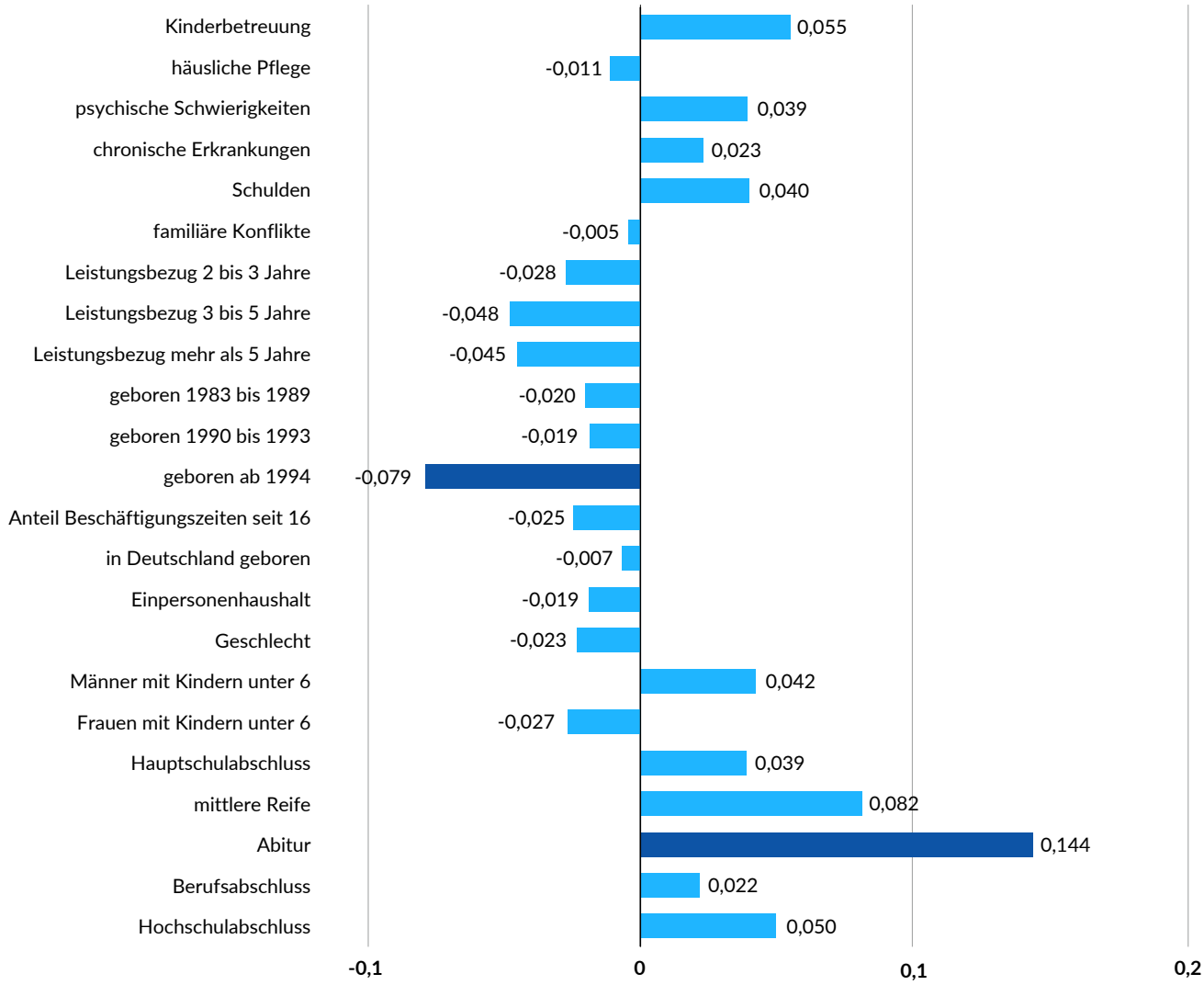


Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall“ bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 13 **Konzessionsbereitschaft – eine Arbeit unter dem eigenen fachlichen Können**

Angaben in Prozent

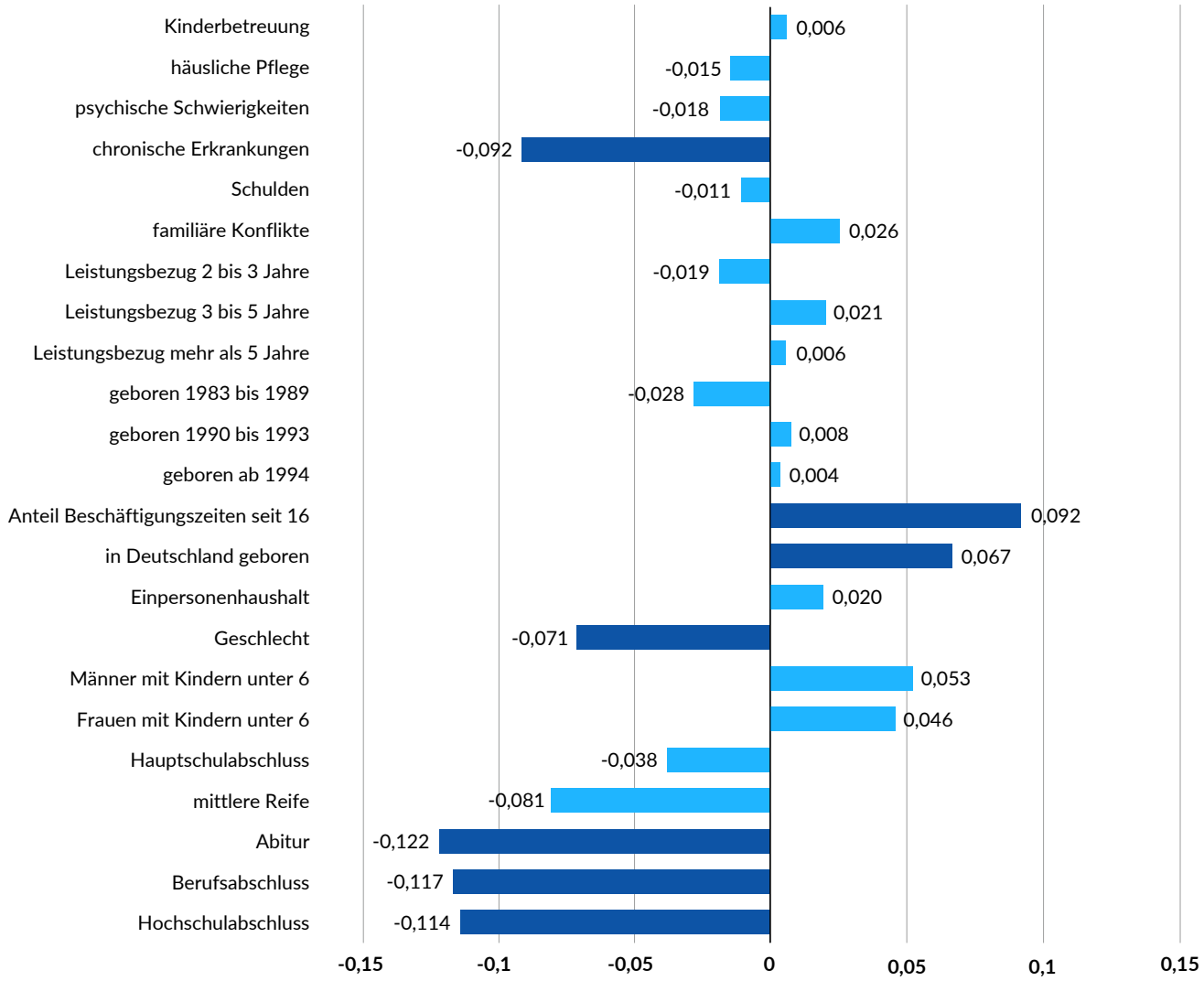


Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall“ bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 14 **Konzessionsbereitschaft – Belastungen am Arbeitsplatz**

Angaben in Prozent

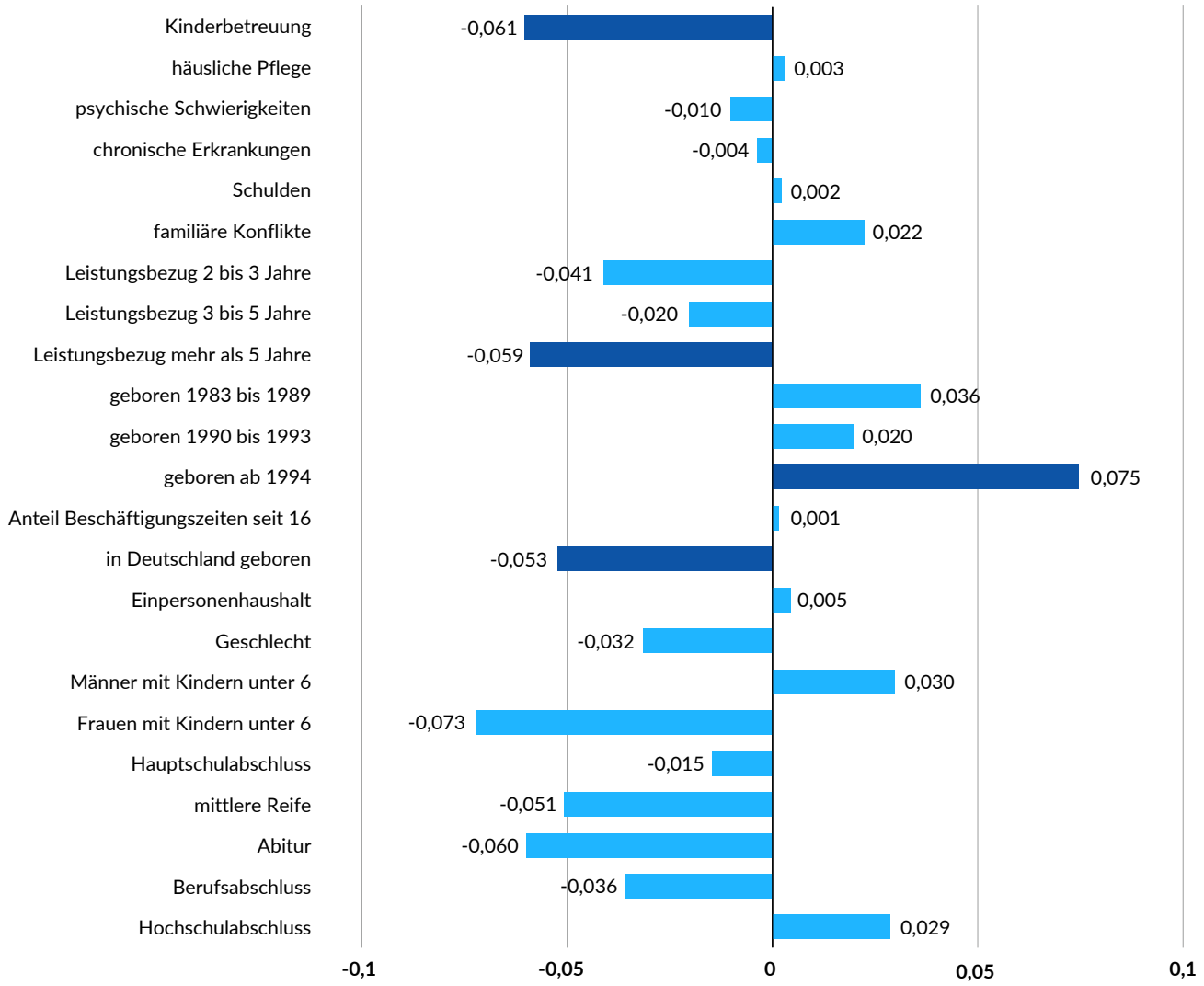


Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall“ bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 15 **Konzessionsbereitschaft – ein Wechsel des Wohnorts**

Angaben in Prozent



Quelle: IAW-SOKO-Befragung, n = 796, statistisch signifikante Einflüsse (auf dem 5-Prozent-Niveau) in dunkelblauer Färbung, insignifikante Einflüsse hellblau dargestellt. Die Säulen geben die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit an, zur entsprechenden Konzession „auf jeden Fall“ bereit zu sein.

BertelsmannStiftung

Ansprechpartner
Tobias Ortmann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
E-Mail: tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de
Telefon: +49 5241 81-81181

Roman Wink
Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
E-Mail: roman.wink@bertelsmann-stiftung.de
Telefon: +49 5241 81-81560



bertelsmann-stiftung.de

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

BertelsmannStiftung