

# Die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Jeder fünfte registrierte Stellensuchende meldet sich erst nach einem Jahr oder später bei der öffentlichen Stellenvermittlung ab – und ist damit gemäss Definition langzeitarbeitslos. Die aktuelle AMOSA-Studie zeigt Risikofaktoren und Gegenmassnahmen zur Langzeitarbeitslosigkeit auf.

**Die positive wirtschaftliche Entwicklung** hat zu einer deutlichen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt geführt. Davon haben auch Langzeitarbeitslose profitiert. Trotzdem beträgt ihr Anteil an allen Stellensuchenden weiterhin hohe 20 Prozent. Das stellt eine Herausforderung dar, denn je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto grösser ist für die Betroffenen der Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit und desto geringer sind ihre Chancen, eine Stelle zu finden.

Das relativ grosse Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz veranlasste 13 Deutschschweizer Kantone<sup>1</sup>, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug) das Phänomen vertieft zu untersuchen und Gegenmassnahmen zu entwickeln. Als Projektpartner beteiligten sich der Verband der Personaldienstleister (swissstaffing) und die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS).

## Die Hälfte der Langzeitarbeitslosen findet eine Stelle

Die Analyse der bisherigen Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit zeigt, dass der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Stellensuchenden weitgehend parallel zur Zahl der Stellensuchenden verläuft. Bei einer Verbesserung des wirtschaftlichen Umfelds sinkt die Zahl der Stellensuchenden und mit einer zeitlichen Verzögerung der Anteil Langzeitarbeitsloser (vgl. Abbildung 1). Dies entgegen der verbreiteten These, dass es einen Bestand an schwer vermittelbaren Stellensuchenden gibt, die langzeitarbeitslos werden und deren Anzahl unbeeinflusst von der konjunkturellen Lage relativ konstant bleibt. Der Anteil jener Langzeitarbeitslosen, die noch vor Ende ihres Taggeldanspruchs eine Stelle finden und sich von der öffentlichen Vermittlung abmelden können, ist über die Jahre hingegen relativ

konstant (im Durchschnitt 46 Prozent). Fast gleich viele werden ausgesteuert.

## Gemeinsamer Merkmalkatalog der öffentlichen und privaten Stellenvermittlung

Das Risiko eines Stellensuchenden, langzeitarbeitslos zu werden, unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen besonders stark. Bei den 15- bis 19-Jährigen liegt es bei 9 Prozent, bei den über 60-Jährigen steigt es bis auf 60 Prozent an. Langzeitarbeitslosigkeit ist aber nicht nur ein Problem älterer Erwerbspersonen. Betrachtet man die Langzeitarbeitslosen als Gruppe, so ist nur jeder Vierte (24 Prozent) älter als 50 Jahre. Wie ist dies zu erklären? Ältere Arbeitnehmende werden seltener arbeitslos als jüngere. Wenn sie jedoch arbeitslos werden, dann ist ihr Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, sehr hoch.

Weitere Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit sind ausländische Nationalität, fehlende oder geringe nachobligatorische Ausbildung und Stellensuche in der Industrie und der Finanzdienstleistungsbranche. Das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit bei Banken und Versicherungen erstaunt auf den ersten Blick, handelt es sich bei den Finanzdienstleistern doch oft um Unternehmen, die eine unterdurchschnittliche Anzahl an Hilfskräften beschäftigen. Der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser hängt hier mit der starken Spezialisierung der Arbeitskräfte in der Branche zusammen. Diese Spezialisierung kann dazu führen, dass die Stellensuche auf hoch spezialisierte Nischen des Arbeitsmarktes beschränkt ist.

Die Arbeitsmarktfähigkeit und damit die Anstellungschancen einer Person beruhen nicht nur auf «harten» Fakten wie Nationalität, Bildung oder Branchenzugehörigkeit. Sie wird ebenfalls durch «weiche» Faktoren beeinflusst: persönlichkeitsorientierte Merkmale einer Person wie soziale Kompetenzen oder Motivation. Die am AMOSA-Projektteam beteiligten Vertreter der öffentlichen und privaten Stellenvermittlung haben einen Katalog von 36 Merkmalen erstellt, die sie für die Arbeitssuche als relevant betrach-

<sup>1</sup> Aargau, Appenzell Ausserrhodon, Appenzell Innerrhodon, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich.



### Die Autoren

Mit der Erhebung und wissenschaftlichen Analyse von Arbeitsmarktdaten trägt die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) zu einer rascheren und nachhaltigeren Wiedereingliederung von Stellensuchenden bei. Ihr neuestes Projekt gilt der Langzeitarbeitslosigkeit. Der Verband der Personaldienstleister swissstaffing, der als Projektpartner an der Studie zur Langzeitarbeitslosigkeit beteiligt war, lässt die AMOSA-Projektleiter **Michael Morlok** und **Natalie Känel** über die Ergebnisse der neusten Studie berichten.

ten. Da die Informationsdatenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) keine Informationen zu den weichen Faktoren der Stellensuchenden enthält, wurden diese Merkmale durch AMOSA erhoben. 1600 Lang- und Kurzarbeitslose wurden durch ihre Personalberatenden anhand des Katalogs von 36 arbeitsmarktrelevanten Merkmalen eingeschätzt, um festzustellen, welche «weichen» Faktoren am meisten dazu beitragen, dass eine Person langzeitarbeitslos wird. Die zehn relevantesten Merkmale sind, ihrer Wichtigkeit nach geordnet:

### Langzeitarbeitslose weisen die stärksten Defizite auf bezüglich folgender Merkmale:

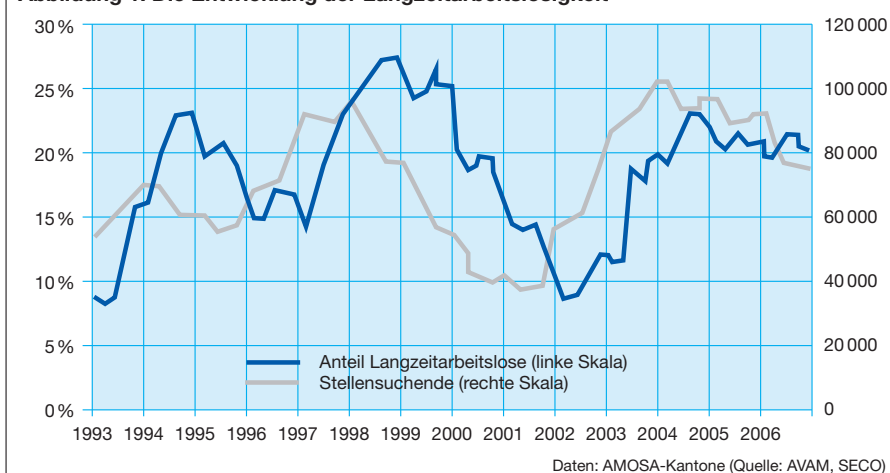
1. Physische Gesundheit
2. Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
3. Motivation für die Stellensuche
4. Psychische Gesundheit
5. Belastbarkeit
6. Inhalt der Arbeitszeugnisse
7. Leistungsbereitschaft
8. Stabilität des Umfelds
9. Konfliktfähigkeit
10. Formelle Qualifikation bei Tätigkeiten im Suchbereich

Langzeitarbeitslosigkeit basiert häufig auf einer Mehrfachproblematik und hat einen entsprechend komplexen Hintergrund. Dies macht es schwierig einzuschätzen, wie hoch das Risiko eines Stellensuchenden ist, langzeitarbeitslos zu werden. Im Rahmen des Projektes wurde deshalb ein Instrument entwickelt, das bei dieser Einschätzung Unterstützung bieten soll. Zurzeit wird dieses Instrument in einem Pilotversuch getestet.

### Stellenchancen nehmen von Monat zu Monat ab

Von allen Stellensuchenden, die sich bei einem RAV registrieren, melden sich 11 Prozent bereits vor dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit wieder ab (d.h. während der Kündigungsfrist), 8 Prozent im ersten Monat und weitere 30 Prozent in den Monaten zwei bis vier der Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 2, linke Skala). Mit anderen

**Abbildung 1: Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit**



Worten: Jeder zweite Stellensuchende meldet sich in den ersten vier Monaten der Arbeitslosigkeit wieder vom RAV ab. Danach sinken die monatlichen Abgangsrate deutlich.

Entsprechend sinkt die Chance eines Stellensuchenden, im nächsten Monat eine Stelle antreten zu können (vgl. Abbildung 2, rechte Skala). Im dritten Monat der Arbeitslosigkeit haben Stellensuchende die besten Stellenantrittschancen (12 Prozent). Danach nehmen die Chancen mit jedem zusätzlichen Monat der Arbeitslosigkeit ab. Bei Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit sind die Stellenantrittschancen noch halb so hoch (7 Prozent).

Ein zentraler Erklärungsgrund für diese Abnahme ist, dass Arbeitgeber eine Arbeitslosigkeit von längerer Dauer als Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit interpretieren. Mit zunehmender Dauer werden Arbeitgeber daher immer skeptischer. Sie gehen davon aus, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind, charakterliche Defizite oder zu wenig Motivation aufweisen.

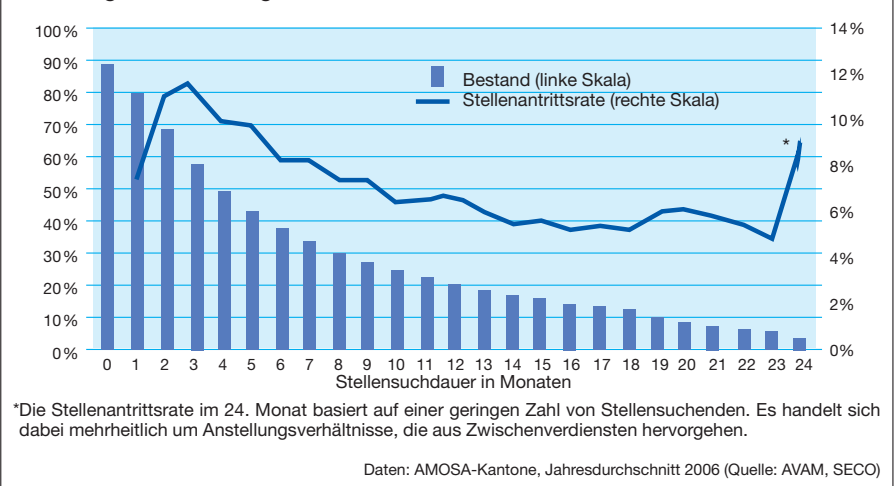
Es ist daher äusserst wichtig, auf der Stellensuche keine Zeit zu verlieren. Weil es sich um ein Rennen gegen die Zeit handelt, muss die Prävention bereits vor der Arbeitslosigkeit beginnen. Das Thema Arbeitsmarktfähigkeit darf nicht erst bei der Anmeldung beim RAV thematisiert werden. Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ist eine gemeinsame und fortwährende Aufgabe von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern. Hierzu ist eine verstärkte Sensibilisierung beider Seiten notwendig.

Kommt es zu einer Entlassung, so ist das Ziel, die Instrumente der RAV (Beratung, Vermittlung, Qualifizierungsinstrumente) rechtzeitig und auf das Potenzial der Stellensuchenden abgestimmt einzusetzen, damit sie möglichst rasch Wirkung zeigen. Die von AMOSA befragten RAV-Personalberatenden geben zu bedenken, dass von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdete oder betroffene Personen heute möglicherweise zu wenig intensiv beraten werden. So kommen beispielsweise Beraterwechsel nach einer bestimmten Zeit oder auf Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen spezialisierte Personalberater kaum zum Einsatz.

### Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Stellenvermittlungen verbessern

Expertengespräche wurden auch mit privaten Stellenvermittlern geführt. Die Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Stellenvermittlern hat grosses Potenzial, nicht nur im Hinblick auf Stellensuchende mit hohen Arbeitsmarktchancen. Private Stellenvermittler sind

**Abbildung 2: Entwicklung der Stellenantrittsrate**



interessiert an einem Zugang zu Personal auf Stellensuche. Die RAV wiederum sind interessiert daran, dass die bei ihnen gemeldeten Stellensuchenden möglichst rasch eine Stelle finden. Gerade Temporärstellen können eine Möglichkeit sein, um einen (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Anforderungen sind häufig weniger hoch, und die schnelle Verfügbarkeit ist ein zentrales Kriterium – beides kommt Stellensuchenden mit unterdurchschnittlichen Anstellungschancen entgegen.

Trotz dieses Potenzials wird die Zusammenarbeit von den privaten Vermittlern als unbefriedigend wahrgenommen. Auch RAV-Vertreter sehen Handlungsbedarf. Dabei wird der Mangel an persönlichem Kontakt von beiden Seiten als eines der Hauptprobleme wahrgenommen. Die Zusammenarbeit ist weitgehend vom Engagement einzelner Personen abhängig und nicht institutionalisiert: Nur in seltenen Fällen gibt es Zusammenarbeitsverträge. Ein zweites Hauptproblem ist der Mangel an Rückmeldung über Erfolg oder Misserfolg der Zusammenarbeit. Probleme können dadurch nicht sogleich beseitigt werden, eine Optimierung der Zusammenarbeit ist kaum möglich. Drittens schaden negative Erlebnisse auf beiden Seiten langfristig und nachhaltig. Mehr Kontakt und Rückmeldung wären auch hier ein Gegenmittel.

### Massnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Ausgehend von diesen Ergebnissen haben rund 90 Vertreter der involvierten Behörden, ehemals Langzeitarbeitslose, Arbeitgeber, Vertreter von

Arbeitnehmerorganisationen, private Stellenvermittler sowie Träger von Qualifizierungsangeboten an einer Konferenz Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt. Unter diesen Massnahmen finden sich Vorschläge, die bei der Prävention während der Beschäftigung und Kündigungsphase ansetzen. Eine Sensibilisierungskampagne und ein Arbeitsmarktfähigkeits-Checkup sollen beispielsweise dazu beitragen, dass berufliche Defizite nicht erst bei der Entlassung erkennbar werden. Erarbeitet wurden auch Lösungsansätze, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Sozialversicherungen, aber auch zwischen privater und öffentlicher Stellenvermittlung zu optimieren. Die internen Prozesse bei den RAV sollen so gestaltet werden, dass von Langzeitarbeitslosigkeit Gefährdete früh erkannt und entsprechend ihrem Potenzial beraten werden. Die Flexibilität von Stellensuchenden soll ausserdem stärker gefördert werden. Die Kantone setzen nun zusammen mit ihren Partnern (Bund, swisstaffing, SKOS) die Massnahmenempfehlungen um.

Der Schlussbericht «Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen» sowie sieben Arbeitsberichte sind abrufbar unter: [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

swisstaffing und die öffentliche Arbeitsvermittlung des Kantons Zürich haben mit einem gemeinsam organisierten Get-together für Personalberatende der RAV und privater Stellenvermittlungsbüros einen ersten Schritt unternommen, um die Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen und der privaten Stellenvermittlung zu fördern. Weitere Schritte werden folgen.

### swisstemptrend: die monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Im März 2007 hat das Temporärarbeitsvolumen gegenüber derselben Periode im Jahr 2006 rekordmässig zugelegt. Es resultierte ein Wachstum von 36,5 Prozent. Seit dem Boom-Jahr 2000 sind keine derartigen Höchstwerte mehr verzeichnet worden.

