

UNTERSUCHUNG ÜBER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Präventiv handeln und Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Natalie Känel
Michael Morlok

Jeder fünfte registrierte Stellensuchende meldet sich erst nach einem Jahr oder später bei der öffentlichen Stellenvermittlung ab – und ist damit gemäss Definition langzeitarbeitslos. Dies veranlasste dreizehn Deutschschweizer Kantone¹, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA² das Phänomen vertieft zu untersuchen und Gegenmassnahmen zur Langzeitarbeitslosigkeit aufzuzeigen.

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%. Das ist eine Herausforderung, 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.

ALTER UND AUSBILDUNG SIND ENTSCHEIDEND

Besonders stark unterscheidet sich das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit zwischen den Altersgruppen: bei den 15–19-Jährigen liegt es bei 9%, bei den über 60-Jährigen steigt es bis auf 60% an. Dennoch ist Langzeitarbeitslosigkeit nicht nur ein Problem älterer Erwerbsspersonen. Betrachtet man die Betroffenen als Gruppe, so ist nur jeder Vierte (24%) älter als 50 Jahre. Dies ist dadurch zu erklären, dass ältere Arbeitnehmende seltener arbeitslos werden als jüngere. Wenn sie jedoch arbeitslos werden, dann ist ihr Risiko, länger als ein Jahr keine neue Stelle zu finden, sehr hoch.

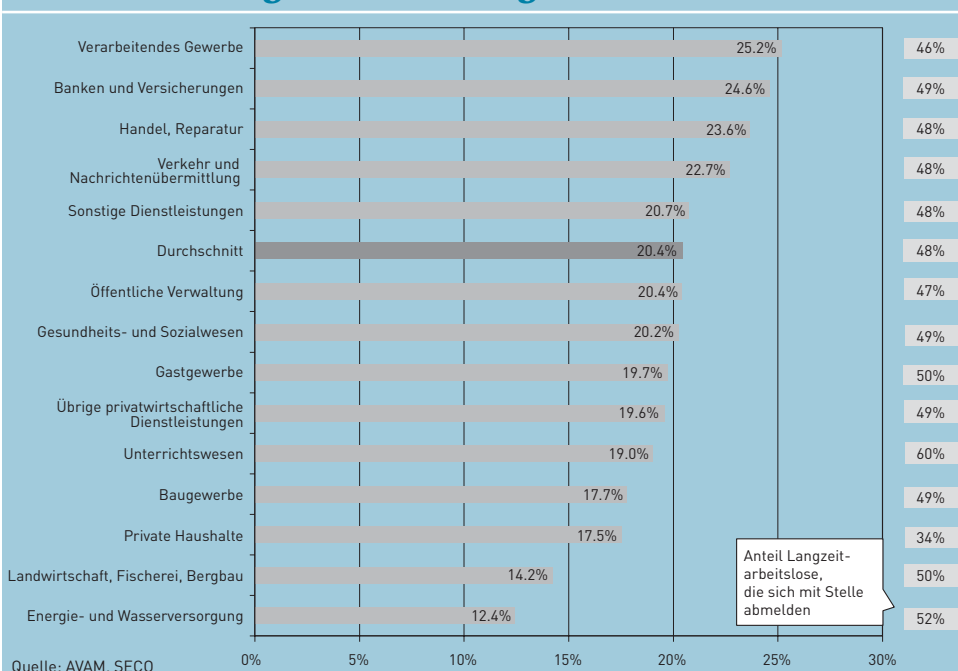
¹ Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich.

² Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug.

Neben dem Alter ist das Fehlen einer höheren Schulbildung ein bedeutender Erklärungsfaktor für Langzeitarbeitslosigkeit. Am stärksten betroffen sind Personen, die nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben. Verglichen mit dem Durchschnitt liegt der Anteil Langzeitarbeitsloser in dieser Gruppe um sechs Prozentpunkte höher (26%). Unterscheidet man zwischen Stellensuchenden unterschiedlicher beruflicher Stellung, so sind

Hilfskräfte (25%) und Kaderangehörige (24%) stärker als Fachkräfte (19%) von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Allerdings sind diese Zahlen vom Alter überlagert: Kaderangehörige sind im Durchschnitt älter als die Stellensuchenden anderer Funktionstypen. Werden die Auswertungen für spezifische Altersgruppen ausgeführt, so zeigt sich, dass Kaderangehörige am wenigsten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Branche



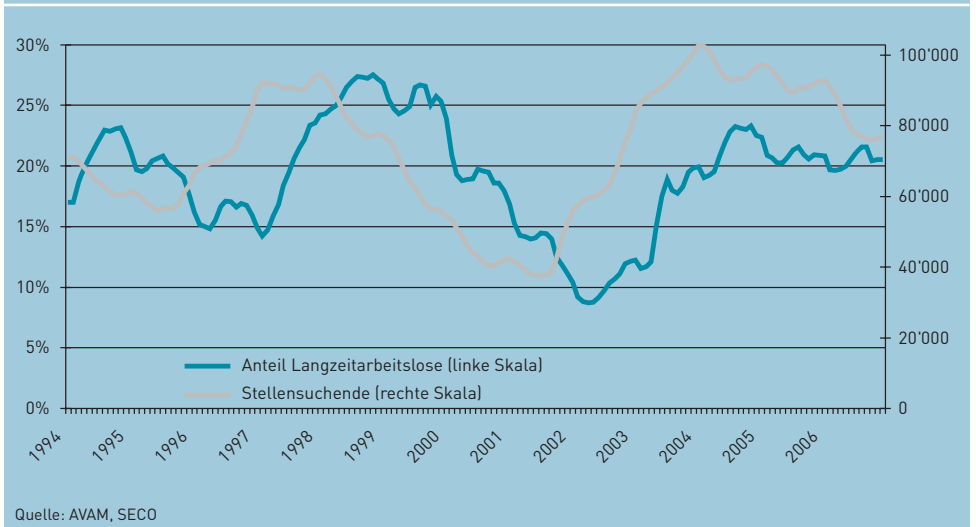
INDUSTRIE UND FINANZDIENSTLEISTER AM STÄRKSTEN BETROFFEN

Nach Branchen betrachtet, sind die höchsten Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit im verarbeitenden Gewerbe (25%) und der Finanzdienstleistungsbranche (25%) zu finden, vgl. Abbildung S. 13. Diese Wirtschaftszweige sind aufgrund von Umstrukturierung und dem dadurch bewirkten Stellenabbau bei Hilfskräften stark betroffen. Bei den Finanzdienstleistern hängt der hohe Anteil mit der starken Spezialisierung der Arbeitskräfte zusammen, die dazu führen kann, dass die Stellensuche auf hoch spezialisierte Nischen des Arbeitsmarktes beschränkt ist.

Die Arbeitsmarktfähigkeit und damit die Stellenantrittschancen beruhen aber nicht nur auf den bisher betrachteten Fakten wie Alter, Bildungshintergrund oder Branche, in der die Betroffenen eine Stelle suchen. Sie werden ebenfalls durch weiche Faktoren, persönlichkeitsorientierte Merkmale wie soziale Kompetenzen oder Motivation, beeinflusst. Die Analysen ergaben, dass insbesondere der Gesundheitszustand einer Person, die realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre Motivation für die Stellensuche die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit entscheidend beeinflussen.

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 Umfeldes sinkt die Zahl der Stellensuchenden und mit einer zeitlichen Verzögerung der Anteil Langzeitarbeitsloser, vgl. Abbildung oben. 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 unverändert bleibt. Der Anteil je-ner 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%). Fast gleich viele werden aus-gesteuert.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



STELLENCHANCEN NEHMEN STETIG AB

Im dritten Monat der Arbeitslosigkeit haben Stellensuchende die besten Stellenantrittschancen. Danach nehmen die Chancen mit jedem zusätzlichen Monat der Arbeitslosigkeit ab. Arbeitgeber werden mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit skeptischer und gehen davon aus, dass der Stellensuchende den Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht gewachsen ist. Beim Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit sind die Stellenantrittschancen noch halb so hoch wie in den ersten Monaten. Es ist daher äusserst wichtig, bei 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 regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (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.

MASSNAHMEN GEGEN LANGZEITARBEITSLÖSIGKEIT

Ausgehend von diesen Ergebnissen haben rund neunzig Vertreter der involvierten Behörden, ehemals Langzeitarbeitslose, Arbeitgeber, Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, private Stellenvermittler sowie Träger von Qualifizierungsangeboten an

einer Konferenz Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit erarbeitet. Unter diesen Massnahmen finden sich Vorschläge, welche bei der Prävention während der Beschäftigung und der Kündigungsphase ansetzen. Eine Sensibilisierungskampagne und ein Arbeitsmarktfähigkeits-Check-up 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 den sich am Projekt beteiligenden Partnern (SECO, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und Verband der Personaldienstleister (swissstaffing)) die Massnahmenempfehlungen um.

Natalie Känel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin, Michael Morlok ist Projektleiter AMOSA. Adresse: Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, natalie.kaenel@vd.zh.ch bzw. michael.morlok@vd.zh.ch
Der Schlussbericht «Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen» sowie sieben Arbeitsberichte sind abrufbar unter www.amosa.net/Langzeitarbeitslosigkeit.htm