

## Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit

Ein Arbeitsbericht des AMOSA-Projekts „Wiederholte Arbeitslosigkeit“

**Sandra Buchenberger**  
**November 2009**

### **AMOS**A **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt wiederholte Arbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net) abrufbar sind:

- Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit
- Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit
- Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008

## Inhaltsverzeichnis

Executive Summary .....	4
Einleitung .....	5
1 Vorgehen .....	5
2 Resultate .....	7
2.1 Persönliche Ursachen .....	7
2.2 Äussere Ursachen .....	11
2.3 Weitere Ursachen .....	15
2.4 Persönliche vs. äussere Ursachen .....	17
2.5 Anstellungschancen .....	17
Anhang 1: Online-Befragung von Arbeitgebenden .....	19
Anhang 2: Interviewleitfaden.....	22
Anhang 3: Persönliche Ursachen – gruppierte Merkmale.....	25

## Projektorganisation

### Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:  
Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich sowie  
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

### Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Barbara Gerster (Verband der Schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie SWISSMEM), Bernhard Kuster (GastroSuisse), Hans-Peter Lang (Stiftung Wendepunkt), Heinz Martinelli (Amt für Wirtschaft und Arbeit Glarus), Bruno Sauter (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich)

### Projektleitung

Natalie Känel, Angelo Wetli (Stellvertretung)

### Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Gabor Csernyik (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich), Myra Fischer-Rosinger (Swissstaffing), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Marco Graf (Laufbahnberatung Stadt Zürich), André Hirt (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, RAV Dietikon), Natalie Känel (AMOSA), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik St. Gallen), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Agatha Thürler (Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Angelo Wetli (AMOSA), Bernadette Wüthrich (Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen ASSOF)

### Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen:  
Projektleitung AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, Tel. 043 495 81 72  
[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

### Projektpartner

Neben den Projektpartnern GastroSuisse, Swissmem und der Stiftung Wendepunkt danken wir der Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen (ASSOF), der Laufbahnberatung der Stadt Zürich und dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz (Swissstaffing), die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben.

## Executive Summary

Dass die Thematik der wiederholten Arbeitslosigkeit komplex ist, zeigen die Antworten aus den Online-Befragungen und den geführten Interviews. Je nach Blickwinkel der Akteure sind die Einschätzungen zu den Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit verschieden. Trotz der Komplexität zeigen sich gewisse Übereinstimmungen, welche wiederholte Arbeitslosigkeit verursachen können.

Persönliche Ursachen können gemäss Einschätzungen der befragten Akteure in ungenügender Arbeitsleistung gefunden werden. Die von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffenen Personen schätzen allerdings die Ursachen anders ein. Sie sehen den Grund ihrer wiederholten Arbeitslosigkeit nicht in mangelnder Motivation für die Arbeit oder fehlendem Durchhaltewillen, sondern eher darin, dass sie zu wenig qualifiziert sind.

Ursachen, welche von den Personen nicht oder nur bedingt beeinflusst werden können, sind Konjunkturunbrüche, Saisonalität in gewissen Branchen und Anstellungsverhältnisse, die temporär oder befristet sind. Für Arbeitnehmende, die Teilzeit arbeiten (weniger als 60 Prozent, Abrufverträge) besteht ein erhöhtes Risiko wiederholt arbeitslos zu werden, da diese laut den befragten Personen als Manövriermasse benutzt werden. Dies gilt vor allem für geringqualifizierte Arbeitnehmende.

Nicht zu unterschätzende Ursachen können gemäss Betroffenen und deren RAV<sup>1</sup>-Personalberatenden (RAV-PB) sowohl gesundheitliche Probleme und familiäre Belastungen sein als auch ein schlechtes Betriebsklima.

Nicht allen Betroffenen werden von den befragten Akteuren gleich hohe Anstellungschancen zugestanden. Vor allem wiederholt arbeitslose Kader haben ein höheres Risiko, nicht wieder angestellt zu werden. Am meisten Chancen, auch nach wiederholter Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle zu finden, werden geringqualifizierten Arbeitnehmenden gegeben. Allgemein fällt auf, dass die befragten Arbeitgeber die Anstellungschancen höher einschätzen als die anderen befragten Akteure.

Die befragten Akteure (mit Ausnahme der Betroffenen selbst) messen den persönlichen Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit mehr Bedeutung zu als den äusseren Ursachen. Zudem glauben sie, dass sich die Betroffenen teilweise nicht richtig einschätzen. Um nachhaltig im Arbeitsprozess bleiben zu können, sei es deshalb wichtig, dieses Defizit zu beheben.

---

<sup>1</sup> Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)

## Einleitung

Die Meinungen der Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu den Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit spielen eine bedeutende Rolle. Der Auftrag und das Ziel der vorliegenden Untersuchung war, die wichtigsten Ursachen (u.a. persönliche Merkmale, Bildung, Branchen, Berufe, Tätigkeiten, institutionelle Gründe, Lebenshaltung) wiederholter Arbeitslosigkeit aus Sicht verschiedener Akteure aufzuzeigen und Massnahmenideen zur Verhinderung und Bekämpfung wiederholter Arbeitslosigkeit abzuholen. Zu den Akteuren gehören Arbeitgeber, private Stellenvermittler, RAV-Personalberatende (RAV-PB), Anbieter arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM-Anbieter) und Betroffene.

Der vorliegende Bericht enthält die konsolidierten Resultate zur Frage nach den wichtigsten Ursachen.

## 1 Vorgehen

Die Befragungen der Akteure erfolgten in zwei Phasen. In der ersten Phase wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Allen Akteuren wurden inhaltlich dieselben Fragen<sup>2</sup> gestellt, welche anonym beantwortet werden konnten. Zudem wurden die RAV-PB der Betroffenen gebeten, die Fragen in Bezug auf diese Personen zu beantworten, mit dem Ziel das Selbstbild der Betroffenen dem Fremdbild der RAV-PB gegenüberzustellen.

In der zweiten Phase wurden qualitative Interviews geführt. Dazu wurde anhand der Auswertung der Online-Befragung ein zweiter Fragebogen<sup>3</sup> entwickelt. Als Befragungsmethode wurde dafür das Leitfadendeninterview gewählt, bei welchem ausschliesslich offene Fragen gestellt worden sind.

Für die Befragung der Arbeitgeber erfolgte der Versand des Links zur Website der Online-Befragung über die Branchenverbände an deren Mitglieder.

Folgende Branchen und deren Verbände wurden für die Befragung ausgewählt:

- Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie: Verband der Schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (SWISSMEM)
- Gastgewerbe: Schweizer Arbeitgeberverband des Gastgewerbes (Gastrosuisse)
- Baugewerbe: Kantonale Baumeisterverbände
- Gesundheitswesen: Kantonalverbände der Spitex, Kantonalverbände von Curaviva<sup>4</sup>, Vereinigung Aargauische Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen (VAKA), Verband Zürcher Krankenhäuser (VZK), Spital Thurgau AG (STGAG), Bündner Spital- und Heimverband (BSH)
- Detailhandel: Interessengemeinschaft Detailhandel Schweiz (IG DHS) und Swiss Retail Federation
- Transport- und Verkehrsbranche: Schweizerischer Nutzfahrzeugverband (ASTAG), Verband Schweizerischer Speditions- und Logistikunternehmen (Spedlog Swiss)

<sup>2</sup> Aufgrund der etwas anderen Perspektiven der Akteure wurde für jede Gruppe ein Fragebogen entwickelt, welcher sich jedoch nur in der Art der Fragestellung unterscheidet. Ein Beispiel eines Fragebogens für Arbeitgeber befindet sich in Anhang 1.

<sup>3</sup> Der Interviewleitfaden befindet sich in Anhang 2.

<sup>4</sup> Verband der Heime und Institutionen

Der Versand des Links zur Online-Befragung an die anderen Akteure verlief wie folgt:

- private Stellenvermittler: über Swisstaffing<sup>5</sup> an deren Mitglieder
- AMM-Anbieter: über den Schweizerischen Verband der Organisationen für Arbeitsmarktmassnahmen (SVOAM) an deren Mitglieder
- RAV-PB: über die RAV
- Betroffene: über die RAV und deren RAV-PB (keine Online-Befragung, sondern mittels Papier-Fragebogen)

Insgesamt sind 748 Fragebögen ausgefüllt worden. Davon fallen rund 60 Prozent auf Arbeitgeber und private Stellenvermittler, 30 Prozent auf RAV-PB und 10 Prozent auf Betroffene<sup>6</sup>. Der Rücklauf aus der Transportbranche war minimal, so dass die Antworten nicht in die Auswertung miteinbezogen werden konnten. Für den Vergleich Selbstbild/Fremdbild standen 72 respektive 88 ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung.

Pro Branche wurde in der Regel ein Interview mit einer Person der Arbeitgeberseite geführt, welche den Arbeitsmarkt der jeweiligen Branche sehr gut kennt (Personalverantwortliche, Beratende, Geschäftsführende). Zudem wurden zwei private Stellenvermittler befragt, Experten aus dem Bereich der AMM-Anbieter und Sozialfirmen, ein RAV-PB, eine Leiterin einer Sozialbehörde, eine Laufbahnberaterin, eine Angestelltenvertreterin sowie eine von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffene Person. Total wurden 14 Interviews geführt.

An dieser Stelle danken wir allen Personen, welche sich an den Online-Befragungen beteiligt oder sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben.

---

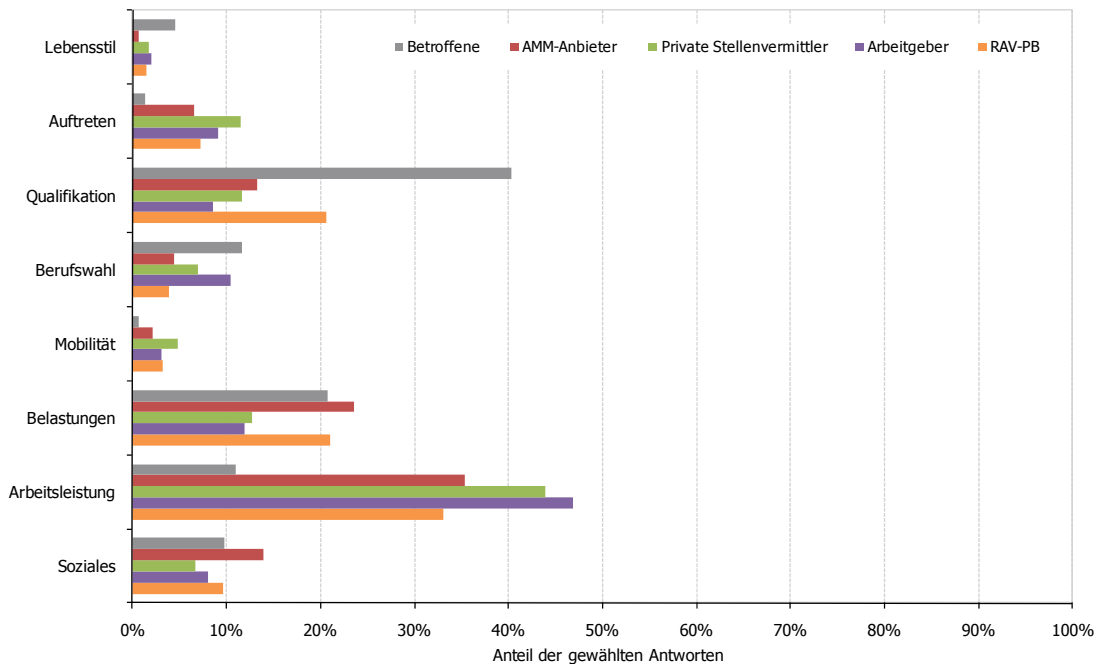
<sup>5</sup> Arbeitgeberverband der Personaldienstleister

<sup>6</sup> Eine detaillierte Tabelle der Anzahl Antworten befindet sich im Anhang 3.

## 2 Resultate

### 2.1 Persönliche Ursachen

In der Online-Befragung wurden die Akteure gefragt, welche persönlichen Gründe ihrer Erfahrung nach die wichtigsten sind, weshalb jemand wiederholt arbeitslos wird. Die Akteure konnten maximal fünf Merkmale aus einer Auswahl von 20 auswählen<sup>7</sup>. In der Auswertung wurden diese Merkmale in Gruppen<sup>8</sup> zusammengefasst.



**Abbildung 1: Persönliche Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (alle Akteure)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, alle Akteure

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS, Swisstafing, SVOAM, RAV-PB und Betroffene; N: siehe Anhang 3

#### Betroffene schätzen Ursachen anders ein als die anderen Akteure

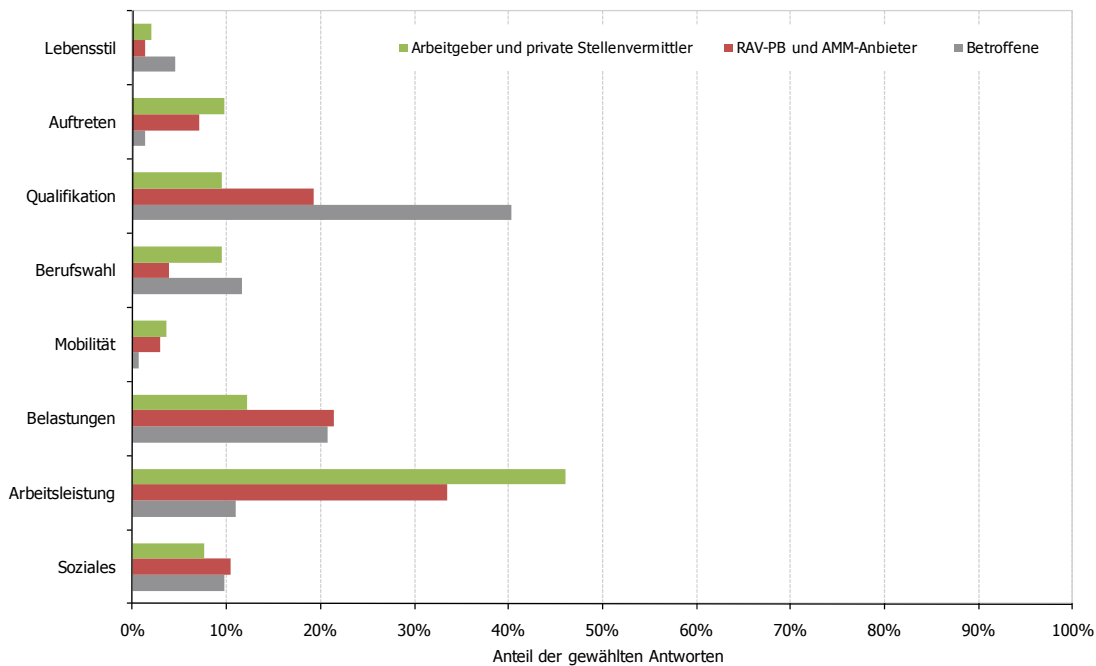
Abbildung 1 zeigt, dass alle befragten Akteure – mit Ausnahme der Betroffenen – "geringe Arbeitsleistung" als häufigste persönliche Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit nennen. In Abbildung 2 (Seite 8) wird der gemeinsame Mittelwert der Antworten der Arbeitgeber und privaten Stellenvermittler (Arbeitgebervertreter) mit demjenigen der RAV-PB und der AMM-Anbieter, nachfolgend "Institutionen" genannt, sowie mit den Antworten der Betroffenen verglichen. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitgebervertreter "geringe Arbeitsleistung" am stärksten als Ursache sehen (46.9%), gefolgt von den Institutionen (33.4%). Die Betroffenen sehen die Ursachen ihrer wiederholten Arbeitslosigkeit weniger in "geringer Arbeitsleistung" (11%), sondern in "fehlender Qualifikation" (40.3%). Arbeitgebervertreter sind in diesem Punkt gegenteiliger Ansicht mit 9.5 Prozent. Die RAV-PB nannten "fehlende Qualifikation" weniger häufig als die Betroffenen. Trotzdem scheint jedoch für die RAV-PB – nebst der genannten "Arbeitsleistung" und "Belastungen" – "fehlende Qualifikation" zu einer nicht zu vernachlässigenden Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit zu gehören.

<sup>7</sup> Siehe Anhang 1: Online-Befragung, "Fragen zu persönlichen Ursachen"

<sup>8</sup> Siehe Anhang 4: Persönliche Ursachen – gruppierte Merkmale

Beim Merkmal "Belastungen" gehen die Ansichten auseinander. Die Arbeitgebervertreter messen physischen und psychischen Belastungen wenig Gewicht zu (12.1%) im Gegensatz zu den Institutionen und den Betroffenen (je ca. 21%).

In der Online-Befragung konnten die Befragten selber weitere mögliche Ursachen (individuelle Antworten) aufführen<sup>9</sup>. Am meisten Antworten wurden dabei nochmals dem Merkmal "Arbeitsleistung" zugeordnet. Ausserdem wurden überdurchschnittlich oft Merkmale genannt, die in den Bereich der "Sozialkompetenz" gehören (nicht teamfähig, nicht kritikfähig, Besserwisser etc.). In der Online-Befragung wurde hingegen "Soziales" von keiner Anspruchsgruppe hoch bewertet.



**Abbildung 2: Persönliche Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (alle Akteure – Mittelwerte)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, alle Akteure

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS, Swisstaffing, SVOAM, RAV-PB und Betroffene; N: siehe Anhang 3

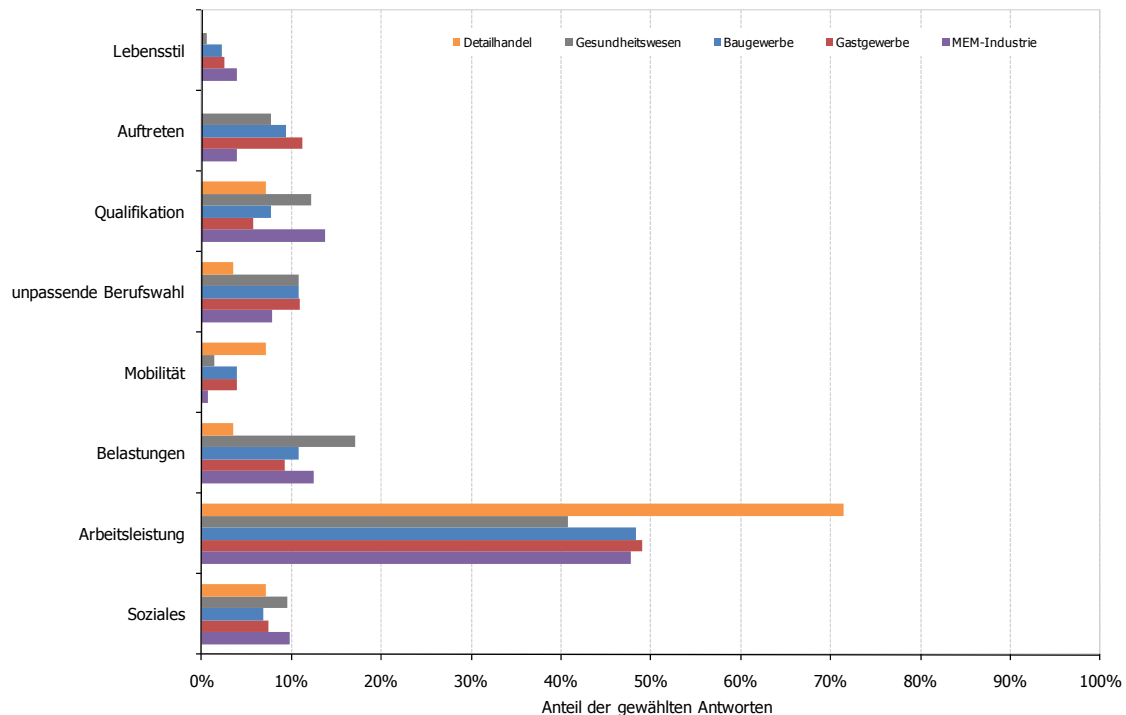
### Interviews bestätigen mehrheitlich die Resultate der Online-Befragung

Die Antworten der Interviewpartner stützen mehrheitlich obige Resultate in Bezug auf "Arbeitsleistung". Gemäss den Arbeitgebervertretern kann "ungenügende Arbeitsleistung" verschiedene Ursachen haben. Genannt wurden: "Frustration über die Branche" (schlechte Arbeitsbedingungen, unregelmässige Arbeitszeiten), "Selbstüberschätzung der eigenen Fähigkeiten", "physische und psychische Belastungen" (Sucht, familiäre Situation, Druck am Arbeitsplatz). Eine Stimme sieht gesundheitliche Probleme nicht als Ursache, sondern als Folge von wiederholter Arbeitslosigkeit. Gemäss RAV-PB und AMM-Anbietern liegt der Grund eher bei "nicht verarbeiteter Kündigung", "fehlendem Durchhaltevermögen" und "ungenügender Belastbarkeit". Ein Interviewpartner sieht jedoch die Ursache vor allem auch bei der fehlenden "interkulturellen Kompetenz" seitens Arbeitgeber.

<sup>9</sup> Ein detaillierter Überblick über die individuellen Antworten befindet sich im Anhang 5.

Ein Teil der befragten Interviewpartner sieht eine Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit in "mangelnder Sozialkompetenz" der Arbeitnehmer, allerdings gibt es auch eine Stimme, die diesen Mangel seitens Arbeitgeber ausmacht.

Fast einstimmig sind sich die Interviewpartner einig, dass geringqualifizierte Arbeitnehmende einem grösseren Risiko ausgesetzt sind, wiederholt arbeitslos zu werden als Arbeitnehmende mit einer Ausbildung. Zudem gehören gemäss Interviewpartnern auch Quereinsteiger und Personen, die trotz Ausbildung fachliche Mankos haben, zur Risikogruppe. Fehlende Weiterbildung scheint weniger ins Gewicht zu fallen.



**Abbildung 3: Persönliche Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (Arbeitgeber)**

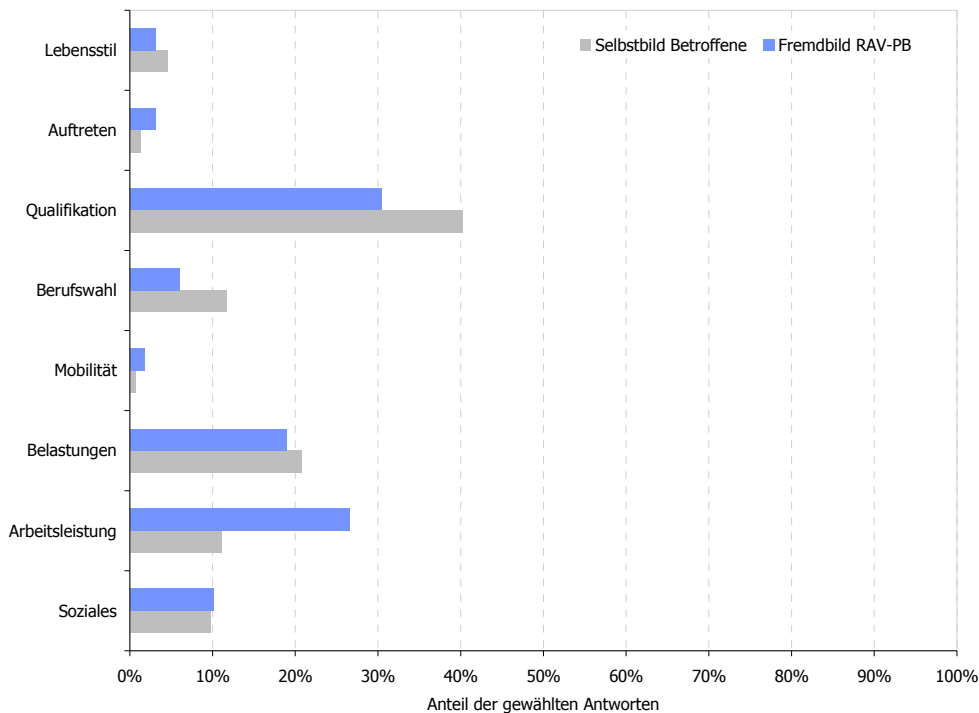
Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, Arbeitgeber

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS; N: siehe Anhang 3

### Druck auf Arbeitnehmende im Gesundheitswesen

Wie bereits festgehalten, fallen im Durchschnitt rund 47 Prozent der Antworten der Arbeitgeber auf das Merkmal "Arbeitsleistung". Innerhalb der verschiedenen Branchen (siehe Abbildung 3) gibt es wenig Unterschiede in den gegebenen Antworten. Eine Auffälligkeit ist der Detailhandel, welcher das Merkmal "Arbeitsleistung" fast 25 Prozentpunkte über dem Durchschnitt bewertet. Ausserdem erachten die Befragten aus dem Gesundheitswesen im Gegensatz zu den anderen Branchen "Belastungen" (17%) als eine weitere Ursache für wiederholte Arbeitslosigkeit.

Gemäss befragtem Interviewpartner aus dem Gesundheitswesen kennt diese Branche keine schlechte Konjunktur. Die Branche leide unter einem grossen Mangel an gelernten Fachkräften. Kündigungen seitens Arbeitgeber würden deshalb grundsätzlich nicht stattfinden. Er glaubt, dass der vermehrte Druck in der Branche dazu führt, dass die Arbeitnehmenden selber kündigen und die Gesundheitsbranche verlassen. Ein weiterer Grund für Kündigungen sieht er auch darin, dass sich die Personen mit dem Wandel ihres Aufgabengebiets nicht mehr identifizieren können (vermehrte Administration anstatt Pflege).



**Abbildung 4: Selbstbild/Fremdbild zu persönlichen Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, Betroffene und RAV-Berater

Quelle: Betroffene und deren RAV-PB; N: siehe Anhang 3

#### Geringqualifikation oder mangelnde Arbeitsleistung als Ursache?

Abbildung 4 zeigt auf, dass das Selbstbild der Betroffenen und das Fremdbild der RAV-PB nicht in allen Bereichen übereinstimmen. Wenige der Betroffenen beurteilen ihre "Arbeitsleistung" als Ursache ihrer wiederholten Arbeitslosigkeit. Die RAV-PB, welche innerhalb der Online-Befragung zu den ausgewählten Betroffenen befragt worden sind (Fremdbild), bewerten diese Ursache doppelt so hoch. Die Ursache "Qualifikation" wird von den Betroffenen und ihren RAV-PB hoch bewertet, jedoch gewichten die Betroffenen dieses Merkmal um 10 Prozentpunkte stärker als die RAV-PB. Ungefähr 12 Prozent der Antworten der Betroffenen fallen auf das Merkmal "Berufswahl". Die RAV-PB jedoch messen diesem Merkmal keine grosse Bedeutung zu.

Das Merkmal "Soziales" wird von beiden Parteien relativ gleich hoch bewertet. Allerdings zeigen die individuellen Antworten auf die offene Frage, dass viele RAV-PB ihr Klientel als Personen mit "fehlender Sozialkompetenz" beurteilen. Unter anderem wurden folgende Aussagen gemacht: "nicht teamfähig", "Besserwisser", "nicht kritikfähig".

#### Falsche Anforderungsprofile und Selbsteinschätzung

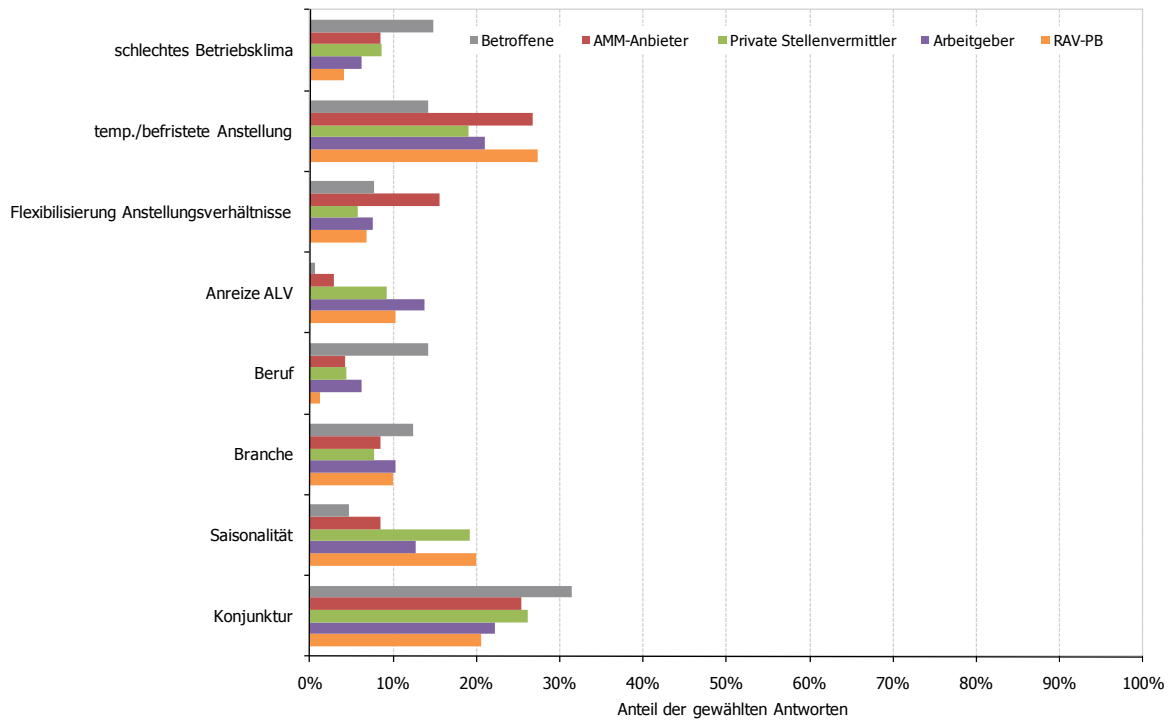
Die im Interview befragte Person, welche wiederholt arbeitslos gewesen ist, respektive davon bedroht war, sieht die Ursache von wiederholter Arbeitslosigkeit eher darin, dass man den falschen Job annimmt, aus Angst vor einer möglichen längeren Arbeitslosigkeit (lieber keine Traumstelle, als gar keine Stelle). Dies könne dazu führen, dass man den Job schneller wieder verliere, weil man dafür nicht geeignet sei.

Ein weiterer Grund kann ihrer Meinung nach darin gefunden werden, dass sowohl seitens Arbeitgeber als auch seitens Arbeitnehmer falsche Angaben während des Rekrutierungsprozesses gemacht werden. Die befragte Person hat mehrmals erlebt, dass das ausgeschriebene Jobprofil später nicht mit der Realität am Arbeitsplatz übereingestimmt hat. Auch eine falsche Selbsteinschätzung von Seiten Ar-

beitnehmenden kann ihrer Meinung nach zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen. Diese Aussage wird auch von anderen Interviewpartnern gemacht (RAV-PB und AMM-Anbieter).

## 2.2 Äussere Ursachen

Die Akteure wurden in der Online-Befragung gefragt, welche äusseren Gründe ihrer Erfahrung nach von Bedeutung sind dafür, dass jemand wiederholt arbeitslos wird. Es konnten maximal drei Merkmale aus einer Auswahl von acht ausgewählt werden<sup>10</sup>.



**Abbildung 5: Äussere Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (alle Akteure)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, alle Akteure

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS, Swisstafing, SVOAM, RAV-PB und Betroffene; N: siehe Anhang 3

<sup>10</sup> Ausführliche Bezeichnungen der Merkmale siehe Anhang 1: Online-Befragung, "Fragen zu äusseren Ursachen", Seite 17ff

### Heterogene Einschätzungen

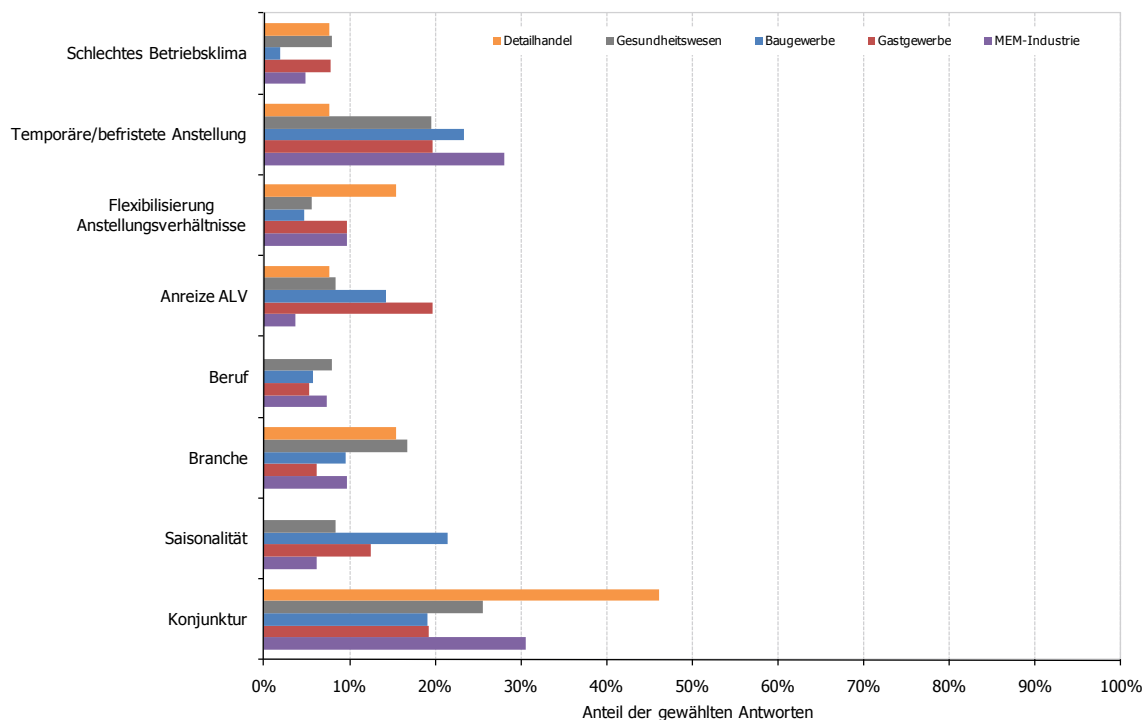
Als äussere Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit werden vorwiegend "schlechte Konjunktur" und "temporäre/befristete Anstellungsverhältnisse" genannt (siehe Abbildung 5, Seite 11). Allerdings werden diese beiden Kriterien nicht von allen Akteuren homogen beurteilt. So fallen ein Drittel der Antworten der Betroffenen auf "schlechte Konjunktur" und lediglich 14 Prozent auf das Merkmal "temporäre Anstellung".

Im Gegensatz dazu bewerten AMM-Anbieter und RAV-PB "temporäre/befristete Arbeitsverhältnisse" als grosse Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit (über 25 Prozent der gegebenen Antworten) und werten dieses Merkmal damit höher als "schlechte Konjunktur". Arbeitgeber bewerten "schlechte Konjunktur" und "temporäre/befristete Anstellungen" etwa gleich stark (22 resp. 21%), private Stellenvermittler nennen "schlechte Konjunktur" öfter (26%) als "temporäre/befristete Anstellungen" (19%).

Mit Ausnahme des Gesundheitswesens geht laut den in den Interviews befragten Arbeitgebervertretern grundsätzlich einer Entlassung immer ein wirtschaftlicher Einbruch voraus (schlechte Konjunktur, sonstige Umsatzeinbrüche). In den wenigsten Fällen würden sonst Entlassungen ausgesprochen.

"Saisonalität" wird nur von den RAV-PB und privaten Stellenvermittlern mit je fast 20 Prozent relativ hoch bewertet. Vor allem die Betroffenen und die AMM-Anbieter messen dieser Ursache keine zu grosse Bedeutung zu. Die von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sehen als äussere Ursachen eher den "Beruf", welchen sie gewählt haben (14.2%), die "Branchenzugehörigkeit" (12.4%) und das "schlechte Betriebsklima" (14.8%). Auch viele individuelle Antworten auf die offene Frage fallen unter diese Kategorie (z.B. mangelnde Kommunikation, mangelnde Sozialkompetenz seitens Arbeitgeber).

Mit 13.8 Prozent der in der Online-Befragung gegebenen Antworten sehen die Arbeitgebervertreter "Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem" als weitere Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit. Gemäss individuellen Antworten auf die offene Frage sehen vor allem die RAV-PB im Arbeitslosenversicherungssystem einen hohen Anreiz (z.B. Überbrücken saisonaler Arbeitslosigkeit, Akzeptanz gegenüber Arbeitslosigkeit in der Gesellschaft). Die Meinungen innerhalb der in den Interviews befragten Personen sind heterogen. Sie unterscheiden zwischen Anreizen für Arbeitnehmer und Anreizen für Arbeitgeber. Die einen glauben, Arbeitgeber würden eher Entlassungen durchführen, weil sie wüssten, dass die betroffenen Personen vom Staat finanziell aufgefangen würden. Die anderen meinen, dass vor allem bei der jüngeren Generation ein Wertewandel festgestellt werden kann, indem der Gang zur Arbeitslosenversicherung nicht mehr als Hemmnis betrachtet wird, sondern als selbstverständliche Leistung, die einem vom Staat zusteht. Die Mehrheit glaubt allerdings, dass niemand gerne arbeitslos wird und demzufolge das System auch keine Anreize bietet.



**Abbildung 6: Sicht der Arbeitgeber zu äusseren Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (Arbeitgeber)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, Arbeitgeber

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS; N: siehe Anhang 3

#### Konjunkturverlauf massgebend im Detailhandel

Wie in Abbildung 6 ersichtlich ist, sehen grundsätzlich alle befragten Branchenvertreter Konjunkturinbrüche als Ursache von wiederholter Arbeitslosigkeit. Vor allem die Befragten aus dem Detailhandel erachten "schlechte Konjunktur" als massgebende äussere Ursache.

#### Branchenzugehörigkeit beeinflusst wiederholte Arbeitslosigkeit

Die befragten Mitglieder der Baumeisterverbände beurteilen "Saisonalität" als wichtige Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit. Obwohl im Baugewerbe in der Zwischensaison Arbeitnehmer entlassen werden müssen, nehmen laut Interviewpartnern (Arbeitgebervertreter und private Stellenvermittler) die Betroffenen die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in der Zwischensaison oft nicht in Anspruch. Eher werde zur Überbrückung Arbeit in anderen Branchen gesucht oder die Zeit für Auslandsreisen genutzt.

Die anderen befragten Branchenvertreter messen der Saisonalität keine allzu grosse Bedeutung zu. Auch für das Gastgewerbe scheint dieses Merkmal kein grosser Einflussfaktor zu sein; zumindest nicht in allen AMOSA-Kantonen. Jedoch bewerten die Befragten aus dem Gesundheitswesen und dem Detailhandel ihre Branche selbst als Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit.

#### Arbeitslosentaggelder als Anreiz im Gastgewerbe

"Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem" gehört für die befragten Mitglieder von Gastrosuisse nebst "temporär/befristeten Anstellungen" und "schlechte Konjunktur" zu den Hauptursachen (beinahe 20 Prozent der Antworten). Die befragte Interviewpartnerin aus dem Gastgewerbe sieht einen Wertewandel bei der jüngeren Generation. Hätten früher beispielsweise gelernte Köche in der Zwischensaison eine weniger qualifizierte Arbeit angenommen, würden heute eher Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen. Die anderen befragten Branchenvertreter – vor allem die Vertreter der MEM-Industrie, des Gesundheitswesens und des Detailhandels – bewerten dieses Merkmal tiefer.

### Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse im Detailhandel

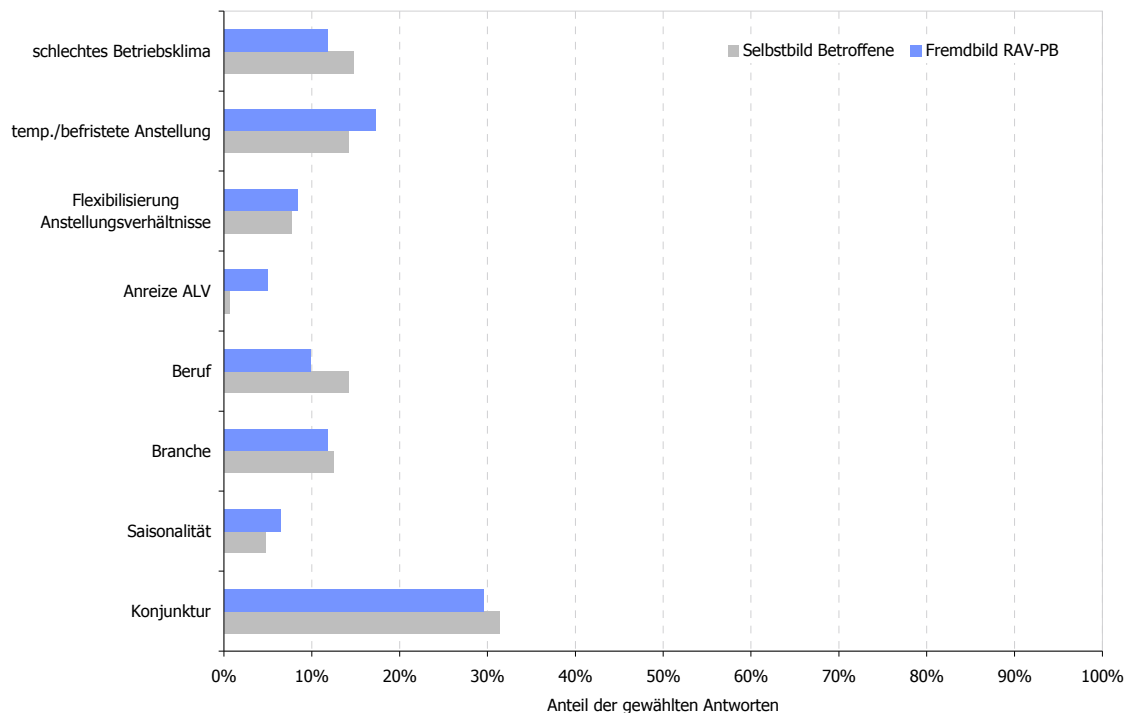
Ein Grossteil der Antworten der befragten Personen aus dem Detailhandel fallen auf das Merkmal "Flexibilisierung Anstellungsverhältnisse". Gemäss Interviewpartnerin des Detailhandels verlangen die Öffnungszeiten vermehrt nach flexibel einsetzbaren Mitarbeitenden. Für diejenigen, welche diese Flexibilität nicht erbringen können, besteht eher Gefahr, wiederholt arbeitslos zu werden. Die anderen Branchenvertreter sehen in der "Flexibilisierung von Anstellungsverhältnissen" eher keine Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit.

### Temporärstellen bedeutende Ursache in der Industrie

Mit Ausnahme der Vertreter des Detailhandels messen die befragten Personen temporär oder befristeten Anstellungen eine grosse Bedeutung für wiederholte Arbeitslosigkeit zu. Vor allem die Befragten von SWISSMEM gewichten dieses Merkmal relativ stark. Über ein Viertel ihrer Antworten fallen auf dieses Merkmal. Nach Aussagen der Interviewpartnerin aus der MEM-Industrie wird in ihrer Branche oft mit Temporärangestellten gearbeitet (bis zu 10% der Belegschaft). Man benötige sie vor allem um Spitzen zu brechen oder auch, wenn man nicht sicher sei, ob der Konjunkturaufschwung über längere Zeit anhalte. Normalerweise würden die Temporärangestellten vor den fest angestellten Personen entlassen.

### Betriebsklima und Berufswahl wenig Einfluss

Für die befragten Arbeitgebervertreter scheinen weder ein schlechtes Betriebsklima noch die Berufswahl eine Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit zu sein. Dies im Gegensatz zu den Meinungen der Betroffenen (wie bereits unter Abbildung 5 auf Seite 11 erwähnt).



**Abbildung 7: Selbstbildung/Fremdbild zu äusseren Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit**

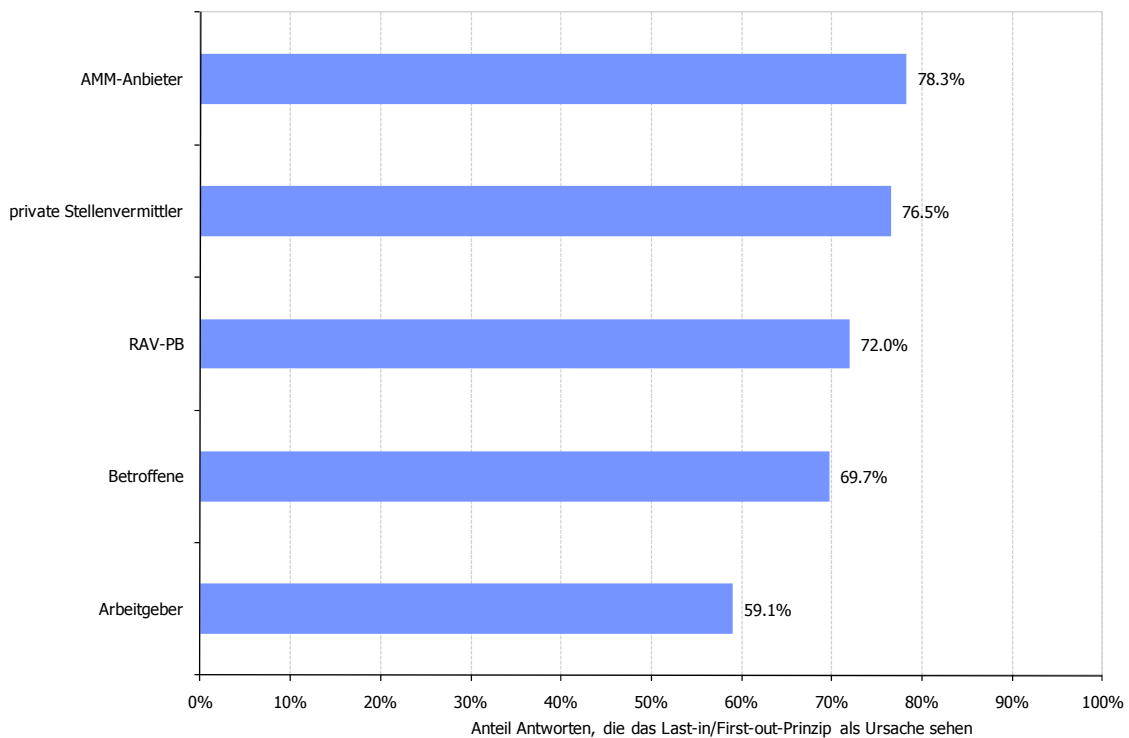
Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, Selbstbild/Fremdbild

Quelle: Betroffene und deren RAV-PB; N: siehe Anhang 3

Bei der Beurteilung der äusseren Ursachen sind die Nennungen von Betroffenen und deren RAV-PB (siehe Abbildung 7, Seite 14) ziemlich deckungsgleich. Die grössten Unterschiede bestehen bei den Kriterien "Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem" und "gewählter Beruf".

Wie auch in Abbildung 5 (Seite 11) ersichtlich, wird "schlechtes Betriebsklima" von den Betroffenen als eine relativ beachtliche Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit bewertet. Die Betroffenen schätzen dieses Merkmal als zweitgrösste Ursache ein.

### 2.3 Weitere Ursachen



#### Abbildung 8: Last-in/First-out-Prinzip (alle Akteure)

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, alle Akteure

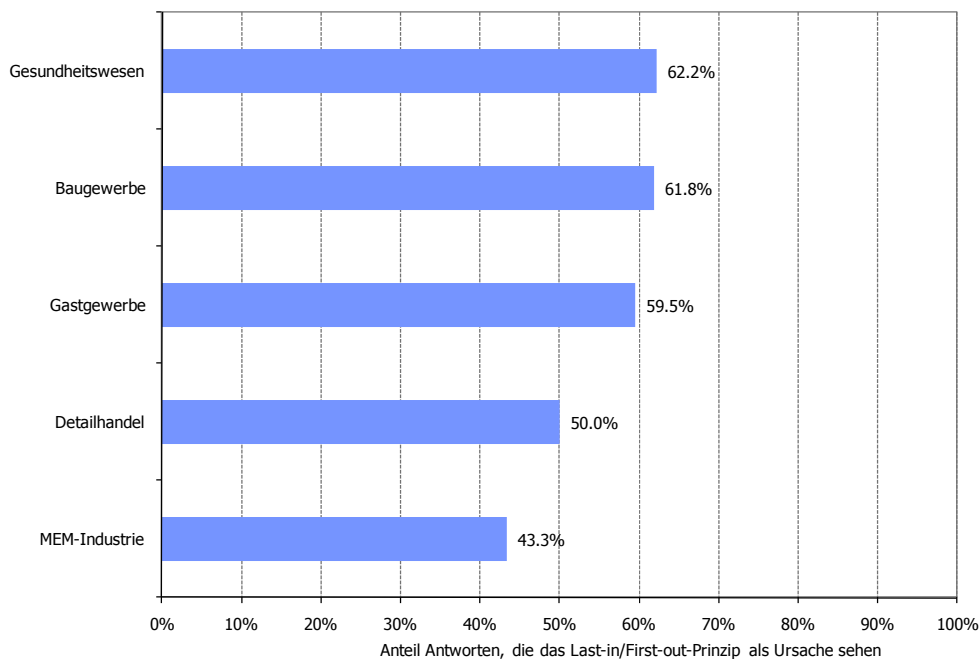
Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS, Swisstaffing, SVOAM, RAV-PB und Betroffene; N: siehe Anhang 3

#### Arbeitgeber glauben weniger an Last-in/First-out-Prinzip

Wie in Abbildung 8 ersichtlich, meinen 59.1 Prozent der befragten Arbeitgeber, dass Personen, welche zuletzt angestellt worden sind, als erste wieder entlassen werden. Die anderen Akteure messen dem "Last-in/First-out-Prinzip" mehr Bedeutung zu.

Die Meinungen der Interviewpartner dazu sind divergierend. Die Interviewpartner, die dieses Prinzip bejahen, begründen dies folgendermassen: Personen, die zuletzt ins Unternehmen eingetreten sind, haben sich noch nicht soviel Know-how angeeignet als Mitarbeitende mit mehr Dienstjahren. Die anderen glauben, dass gute Mitarbeitende nicht entlassen werden, auch wenn sie als letzte ins Unternehmen eingetreten sind.

Innerhalb der befragten Arbeitgeber zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 9, Seite 16):



**Abbildung 9: Last-in/First-out-Prinzip (Arbeitgeber)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, Arbeitgeber

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS; N: siehe Anhang 3

Gemäss der befragten Interviewpartnerin aus der MEM-Industrie wird bei nötigen Entlassungen nicht auf das Dienstalter geschaut, sondern auf die drei Kriterien "ungenügende Fähigkeiten/Fertigkeiten", "ungenügende Leistung", "Probleme im Verhalten". Eines dieser Kriterien spiele immer eine Rolle im Entlassungsprozess (unabhängig von der Reihenfolge). Wenn jemand gut sei, dann werde er nicht entlassen. Allerdings spiele es eine Rolle, wann jemand eingestellt worden sei. In der Hochkonjunktur sei es schwierig gewesen, gute Mitarbeitende zu finden. Es seien deshalb auch Personen angestellt worden, die den Anforderungen nur halbwegs genügt hätten. Diese Personen würden dann auch als erste wieder entlassen werden.

#### Haben Jugendliche oder ältere Personen ein höheres Risiko?

Hohes Alter wurde als individuelle Antwort in der offenen Frage der Online-Befragung von den Betroffenen und deren RAV-PB als weitere Ursache wiederholter Arbeitslosigkeit genannt. Die Meinungen der befragten Interviewpartner diesbezüglich gehen auseinander. Die Mehrheit findet jedoch, dass das Risiko, wiederholt arbeitslos zu werden, für Jugendliche grösser ist als für Personen ab 50. Folgende Gründe werden dafür genannt: Junge Personen haben weniger Unterstützungspflichten, ihr Know-how ist noch nicht so gross, kürzere Betriebszugehörigkeit, Junge sind leichtfertiger gegenüber Arbeitslosigkeit.

#### Unternehmensgrösse könnte einen Einfluss auf wiederholte Arbeitslosigkeit haben

Auf die Frage, ob die "Unternehmensgrösse" einen Einfluss auf wiederholte Arbeitslosigkeit haben kann, gehen die Meinungen der Interviewpartner auseinander. Der überwiegende Teil meint, dass das Risiko in Grossunternehmen grösser ist als in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), weil das Betriebsumfeld in grossen Unternehmen nicht so persönlich ist. Bei KMU hingegen zähle die soziale Verantwortung stärker (psychologischer Vertrag und Patronymen). Eine weitere Stimme fügt an, dass nicht die Grösse massgebend ist, sondern ob die Firma börsenkotiert ist oder nicht. Ein kleinerer Teil der Interviewpartner sieht ein höheres Risiko bei den kleineren Unternehmen, da diese oft eine geringere Kapitalisierung haben und deshalb weniger flexibel sind bei Umsatzeinbrüchen. [Inwiefern](#)

die Branchenzugehörigkeit in diesem Zusammenhang eine Rolle spielt, wurde in der Befragung nicht thematisiert. Es ist aber denkbar, dass eine solche Unterteilung ein differenzierteres Bild ergeben würde.

#### Teilzeitmitarbeitende werden als Manövriermasse betrachtet

Nebst den "Temporärmitarbeitenden" sind gemäss Interviewpartnern vor allem auch geringqualifizierte "Teilzeitmitarbeitende" einem höheren Risiko ausgesetzt, wiederholt arbeitslos zu werden. Personen mit einem Pensum von weniger als 60 Prozent würden als Manövriermasse betrachtet (z.B. Abrufverträge). Der administrative Aufwand sei gleich gross wie bei Personen mit einem Vollzeitpensum.

#### Qualitative Rekrutierungen können wiederholte Arbeitslosigkeit verhindern

Ursachen von wiederholter Arbeitslosigkeit, welche von den Interviewpartnern oft genannt worden sind, sind einerseits "Fehlbesetzungen" mangels qualitativer Rekrutierung von Seiten Arbeitgeber, andererseits wegen nicht nachhaltiger Vermittlung (Zuweisung) durch die RAV-PB (Stellensuchende werden in Jobs gedrängt, die nicht zu ihnen passen).

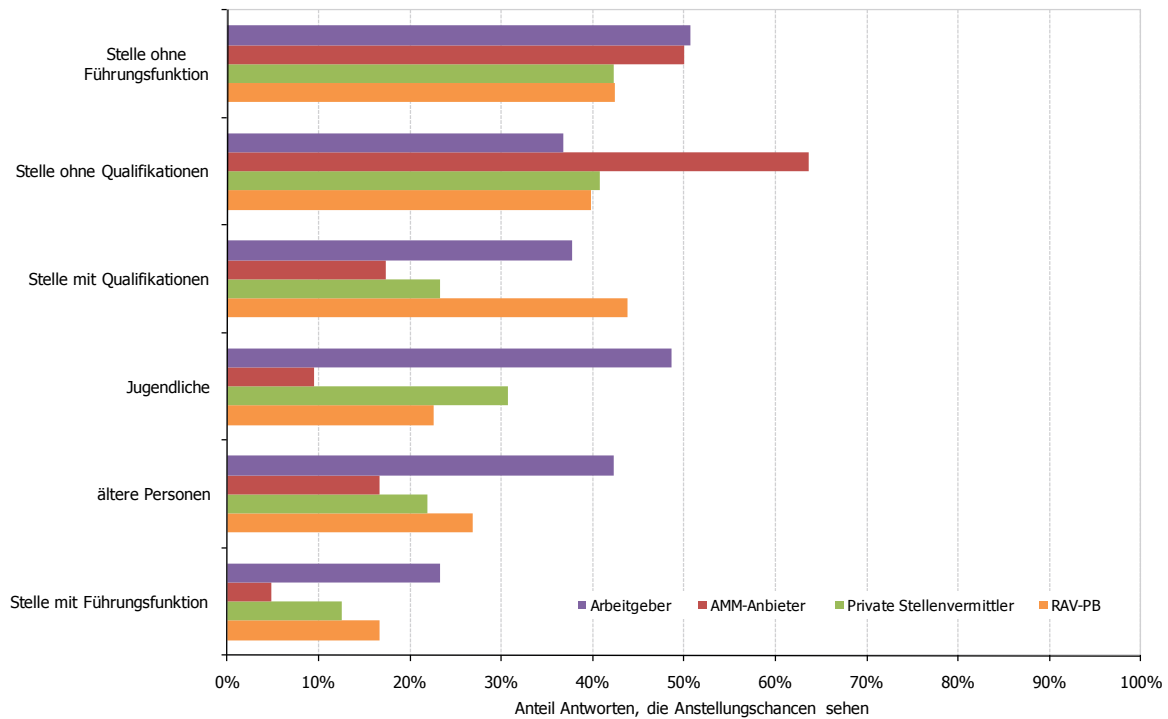
### 2.4 Persönliche vs. äussere Ursachen

In der Online-Befragung wurden die Personen gefragt, ob ihrer Meinung nach persönliche oder äussere Gründe schwerer wiegen. Mit Ausnahme der von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sind sie sich einig, dass die Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit mehr bei persönlichen Gründen zu finden sind als bei äusseren.

Die Interviewpartner sind sich fast ausschliesslich einig, dass die Ursachen sowohl bei äusseren als auch bei persönlichen Gründen liegen. Die persönlichen Gründe würden jedoch schwerer wiegen. An der fachlichen Qualifikation könne man arbeiten, persönliche Defizite seien meist schwieriger anzupacken. Umso wichtiger sei es, an der Selbstreflexion zu arbeiten.

### 2.5 Anstellungschancen

Die Akteure wurden in der Online-Befragung nicht nur nach Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit gefragt, sondern auch nach ihrer Einschätzung, ob wiederholt arbeitslose Personen von einem Arbeitgeber wieder angestellt werden.



**Abbildung 10: Anstellungschancen (alle Akteure, ohne Betroffene)**

Daten: Online-Befragung AMOSA-Kantone, alle Akteure (ausser Betroffene)

Quelle: Mitglieder von SWISSMEM, Gastrosuisse, Baumeisterverbänden, Verbänden aus dem Gesundheitswesen, Swiss Retail Federation, IG DHS, Swisstafing, SVOAM, RAV-PB und Betroffene; N: siehe Anhang 3

### Geringqualifizierte haben höhere Chance angestellt zu werden als Kader

Betrachtet man Abbildung 10, so zeigt sich, dass Geringqualifizierten und Personen ohne Führungsfunktion, welche wiederholt arbeitslos gewesen sind, die grössten Chancen zugeordnet werden, wieder eine Anstellung zu finden. Am wenigsten Chancen erhalten Kaderpersonen. Gemäss Aussagen in den Interviews wird vermutet, dass bei wiederholt arbeitslosen Kaderleuten ein Manko an Sozialkompetenz besteht, während den Geringqualifizierten eher fehlende Fachkompetenz zugestanden wird. Die AMM-Anbieter geben im Gegensatz zu den anderen befragten Akteuren Geringqualifizierten eine um einiges höhere Anstellungschance. Im Weiteren fällt auf, dass die befragten Arbeitgeber die Chancen für wiederholt arbeitslose Personen höher einschätzen als die anderen befragten Akteure.

Ein grosser Unterschied kann zwischen den Antworten der AMM-Anbieter und der Arbeitgeber bei der Gruppe der Jugendlichen festgestellt werden. So glauben nur knapp 10 Prozent der befragten AMM-Anbieter, dass wiederholt arbeitslose Jugendliche eine Chance haben, wieder angestellt zu werden. Fast 50 Prozent der Arbeitgeber würden jedoch wiederholt arbeitslose Jugendliche anstellen.

## Anhang 1: Online-Befragung von Arbeitgebenden

### «Wiederholte Arbeitslosigkeit»

5-stufige Antwortskalen: trifft nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu, trifft zu, weiss nicht

#### Allgemeine Fragen:

1. «Nach meiner Erfahrung werden bei konjunkturellen Auftragseinbrüchen vor allem temporäre oder befristete Beschäftigte entlassen und/oder nicht weiterbeschäftigt.»
2. «Nach meiner Erfahrung werden bei konjunkturellen Auftragseinbrüchen auch Beschäftigte aus der Stammbesetzung entlassen.»
3. «Nach meiner Erfahrung trifft es bei Entlassungen durch konjunkturelle Auftragseinbrüche immer wieder dieselben Personen.»
4. «Nach meiner Erfahrung werden bei Auftragseinbrüchen zuerst jene Mitarbeitenden entlassen, die zuletzt angestellt worden sind.»

#### Fragen zur Branchenpraxis:

5. «In meiner Branche werden viele Arbeitskräfte temporär oder befristet angestellt.»
6. «In meiner Branche sind flexible Anstellungsverhältnisse (z.B. Projektarbeit, Patchwork) erwünscht.»
7. «In meiner Branche finden Personen, die wiederholt arbeitslos gewesen sind, ohne grosse Schwierigkeiten eine neue Stelle.»
8. «In meiner Branche führen saisonbedingte Auftragsschwankungen dazu, dass regelmässig Beschäftigte angestellt und wieder entlassen werden.»
9. «In meiner Branche trifft es bei Entlassungen durch saisonbedingte Auftragsschwankungen immer wieder dieselben Personen.»

#### Fragen zur Anstellung:

10. «Wenn ich eine offene Stelle besetzen muss, kommen Personen nicht in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind.»
11. «Wenn ein Jugendlicher/eine Jugendliche (bis 24 Jahre) wiederholt arbeitslos gewesen ist, stelle ich ihn/sie nicht an.»
12. «Wenn eine ältere Person (50+) innerhalb der letzten Jahre wiederholt arbeitslos gewesen ist, stelle ich sie nicht an.»
13. «Wenn ich eine Person ohne Berufsausbildung/Qualifikation einstellen muss, kommen Personen nicht in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind.»
14. «Wenn ich eine offene Stelle besetzen muss, für die eine Berufsausbildung/Qualifikation nötig ist, kommen Personen nicht in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind.»
15. «Wenn ich eine offene Stelle mit Führungsfunktion besetzen muss, kommen Personen nicht in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind.»
16. «Wenn ich eine Person ohne leitende Funktion anstellen muss, kommen Personen nicht in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind.»

**Fragen zu persönlichen Ursachen:**

17. «Nach meiner Erfahrung sind die wichtigsten persönlichen Gründe, dass jemand wiederholt arbeitslos wird, folgende:» *(nicht mehr als 5 Punkte ankreuzen)*
- a. Geringe soziale Kompetenzen
  - b. Fehlendes soziales Netz
  - c. Geringe gesellschaftliche und kulturelle Integration
  - d. Geringe Motivation für die Arbeit
  - e. Geringe Arbeitsleistung
  - f. Geringe Anpassungsfähigkeit im Betrieb
  - g. Geringer Durchhaltewillen
  - h. Geringe Stressresistenz
  - i. Gesundheitliche Probleme
  - j. Belastende familiäre Situation
  - k. Labiler psychischer Zustand
  - l. Geringe Bereitschaft zu Mobilität
  - m. Geringe Zufriedenheit im Beruf
  - n. Nicht für den Beruf geeignet
  - o. Fehlende Ausbildung
  - p. Fehlende Weiterbildung
  - q. Fehlende Berufserfahrung
  - r. Ungepflegtes Auftreten
  - s. Unpünktlichkeit
  - t. Aufgrund eines bestimmten Lebensstils
18. «Meiner Erfahrung nach sind weitere persönliche Gründe entscheidend. Und zwar:»  
(offene Frage)

**Fragen zu äusseren Ursachen:**

19. «Nach meiner Erfahrung sind die wichtigsten äusseren Gründe, dass jemand wiederholt arbeitslos wird, folgende:» *(nicht mehr als 3 Punkte ankreuzen)*
- a. Schlechte Konjunktur und Wirtschaftslage
  - b. Auftretende Saisonalität
  - c. Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche
  - d. Gewählter Beruf
  - e. Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem
  - f. Flexibilisierungen der Anstellungsverhältnisse
  - g. Temporäre oder befristete Anstellung
  - h. Schlechtes «Betriebsklima»
20. «Meiner Erfahrung nach sind weitere äussere Gründe entscheidend. Und zwar:» (offene Frage)

**Frage zur Bewertung von Ursachen:**

21. «Was denken Sie, zu wie viel Prozent liegen die Gründe für wiederholte Arbeitslosigkeit bei persönlichen Ursachen und zu wie viel Prozent bei äusseren Ursachen?»  
Antwort-Matrix mit persönlichen & äusseren Ursachen.  
Skala: 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90%  
+Zusätzliche Infos, was unter persönlichen bzw. äusseren Gründen zu verstehen ist – als Infoblock unter den Fragen

**Frage zu Massnahmenideen:**

22. «Meiner Meinung nach kann wiederholte Arbeitslosigkeit verhindert werden. Und zwar indem:» (offene Frage)

**Abschliessende Fragen:**

23. «In welchem Kanton sind Sie tätig.»  
(Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug, Zürich, Anderer Kanton)
24. «Betriebsgrösse Ihres Unternehmens.»  
Kleinunternehmen (weniger als 50 Beschäftigte)  
Mittelunternehmen (50 bis 250 Beschäftigte)  
Grossunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte)
25. «In welcher Branche sind Sie tätig.»  
Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, Baugewerbe, Detailhandel, Forschung und Entwicklung, Gastgewerbe, Gesundheit- und Sozialwesen, Informatik und Telekommunikation, Transport- und Logistikbranche, Andere Branche

**Fragen zum Newsletter Eintrag:**

26. «Möchten Sie über die Publikation der Studie im Frühjahr 2010 informiert werden? Dann klicken Sie bitte untenstehenden Link an und tragen Ihre E-Mailadresse ein. Die Anonymität bleibt gewahrt, da die E-Mailadresse separat erfasst wird.»

## Anhang 2: Interviewleitfaden

Gesprächspartner:  
Position des Interviewpartners:  
Firma:  
Branche/Tätigkeit:  
Anzahl Mitarbeitende:  
KMU: ja/nein

**Frage 1:** In den AMOSA-Kantonen sind fast 50% der angemeldeten stellensuchenden Personen wiederholt arbeitslos. Haben Sie eine Erklärung für dieses hohe Mass? Was denken Sie, wo die **Ursachen** von wiederholter Arbeitslosigkeit liegen (*offene Frage*)?

Checkliste (wurden folgende Kriterien genannt?):

### **Persönliche Gründe**

- **Soziales** (soziale Kompetenzen, soziales Netz, Integration, familiäre Situation)
- **Arbeitsleistung** (Motivation, Arbeitsleistung, Anpassungsfähigkeit im Betrieb, Durchhaltewillen, Stressresistenz)
- **physische und psychische Belastungen** (Gesundheit, Psyche, Labilität)
- **Mobilität**
- **unpassende Berufswahl**
- **Qualifikation** (Ausbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung) z.B. **Wie schätzen Sie den Zusammenhang zwischen fehlender Ausbildung und wiederholter Arbeitslosigkeit ein?**
- **Auftreten** (Ungepflegtes Auftreten, Unpünktlichkeit)
- **Lebensstil**

### **äussere Gründe**

- Konjunktur/Wirtschaftslage (Weshalb denken Sie, werden bei schlechter Konjunktur diejenigen entlassen, die bereits schon wenigstens einmal arbeitslos waren?)
- Saisonalität
- Branchenzugehörigkeit (Beispielsweise weil gewissen Branchen mehr von Fusionen, Betriebs-schliessungen etc. betroffen sind als andere).
- Beruf
- Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem
- Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse
- Temporäre oder befristete Anstellung oder unabhängig von Anstellungsverhältnis?
- schlechtes Betriebsklima
- Alter
- Deutschkenntnisse

**NUR FÜR ARBEITGEBER:**

**Frage 1 a:** Wie erklären Sie das relativ hohe/tiefe Mass in Ihrer Branche?

**Frage 1 b:** Wer wird W-AL in Ihrer Branche? (Funktion, Position, Anstellungsverhältnis, Beruf, Geschlecht etc.)

**Frage 1 c:** Werden Personen, die zuletzt angestellt worden sind, als erste wieder entlassen? (**Last in/First out**)

**Frage 2:** Glauben Sie, dass die Ursachen mehr bei persönlichen Gründen der Betroffenen oder bei äusseren Gründen zu suchen sind (soft Facts vs. hard Facts). Weshalb?

**Frage 3:** Glauben Sie, dass gewisse **Funktionen** besonders betroffen sind? Welche?

Können die Ursachen je nach Funktion unterschiedlich sein (z.B. *Geringqualifizierte eher wegen äusseren Gründen wiederholt arbeitslos, Qualifizierte mit Führungsfunktion wegen persönlichen Gründen.*)

Checkliste

**Funktionen**

- Hilfsfunktionen, Fachfunktionen, Führungskräfte

**Soziale Schichten**

**Frage 4:** Kann die Grösse des Unternehmens (Grossunternehmen vs. KMU) einen Einfluss auf wiederholte Arbeitslosigkeit haben? (andere Ethik, Börsenkotierung etc.)

**Frage 5:** Glauben Sie, dass strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft (Globalisierung, etc.) wiederholte Arbeitslosigkeit begünstigt? Welche Branchen sind davon betroffen?/Ist Ihre Branche davon betroffen?

**Frage 6:** Glauben Sie, dass **Teilzeitmitarbeitende** eher von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffen sind, resp. werden bei einem Stellenabbau zuerst Teilzeitangestellte entlassen? Weshalb? Weshalb nicht?

**Frage 7:** Glauben Sie, dass der **Lohn** (entweder Lohndumping oder zu hohe Lohnforderungen) Einfluss auf wiederholte Arbeitslosigkeit haben kann?

**Frage 8:** Glauben Sie, dass das **Arbeitslosenversicherungssystem**, resp. das Sozialversicherungssystem wiederholte Arbeitslosigkeit begünstigt? Weshalb? (*Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite betrachten*)

Checkliste

- Was würden Sie ändern
- Wird die ALV vermehrt als Überbrückung von **friktioneller Arbeitslosigkeit** (Übergang von einer Arbeitsstelle zur anderen) benutzt
- Gesellschaftswandel

**Frage 9:** Ist jemand, der **bereits einmal arbeitslos** gewesen ist, **mehr gefährdet**, wiederholt arbeitslos zu werden? Macht es einen Unterschied, ob die Person beim RAV angemeldet war oder nicht?

**Frage 10:** Wie glauben Sie, könnte man wiederholte Arbeitslosigkeit **verhindern**?

Wie könnten die Betroffenen verhindern, dass sie wiederholt arbeitslos werden?

Checkliste:

- Könnten flexible Anstellungsbedingungen (Teilzeit, Jahresarbeitszeit etc.) W-AL verhindern?

**Nur für Arbeitgeber:  
Fragen zur Anstellung/Entlassung wiederholt arbeitsloser Personen**

**Frage 12:** Wenn Sie eine offene Stelle besetzen müssen, kommen Personen dafür in Frage, die wiederholt arbeitslos gewesen sind?

Checkliste:

- Ist wiederholte Arbeitslosigkeit aus dem Dossier überhaupt ersichtlich?
- Werden Job-Hopper ähnlich wie wiederholt arbeitslose Personen betrachtet?
- Machen Sie Unterschiede zwischen Jugendlichen und älteren Personen? Zwischen Qualifizierten und Unqualifizierten? Führungskräften?
- Wie könnte sich eine wiederholt arbeitslose Person im Bewerbungsprozess verhalten, damit sie trotzdem eine Chance erhält, angestellt zu werden?

**Frage 13:** Haben Sie jemals eine Person eingestellt, die wiederholt arbeitslos war?

Checkliste:

- **Erfahrungen?**

**Frage 14:** Ging diese Anstellung über Partnerinstitutionen (Beratungsfirma, RAV, andere Institution) oder war es eine direkte Bewerbung?

Checkliste:

- **Erfahrungen?** Voraussetzungen für **erfolgreiche Zusammenarbeit?**

### Anhang 3: Anzahl Antworten aus der Online-Befragung

<b>Befragte Branchen und Akteure</b>	<b>Anzahl Antworten</b>
MEM-Industrie	30
Gastgewerbe	130
Baugewerbe	78
Gesundheitswesen	91
Detailhandel	6
private Stellenvermittler	118
AMM-Anbieter	25
RAV-PB	110
Betroffene (Selbstbild)	72
RAV-PB (Fremdbild)	88
<b>Total Rücklauf</b>	<b>748</b>

#### Anhang 4: Persönliche Ursachen – gruppierte Merkmale

<b>Merkmale</b>	<b>Merkmalsgruppen</b>
Geringe soziale Kompetenzen	Soziales
Fehlendes soziales Netz	
Geringe gesellschaftliche und kulturelle Integration	
Geringe Motivation für die Arbeit	Arbeitsleistung
Geringe Arbeitsleistung	
Geringe Anpassungsfähigkeit im Betrieb	
Geringer Durchhaltewillen	
Geringe Stressresistenz	
Gesundheitliche Probleme	physische und psychische Belastungen
Belastende familiäre Situation	
Labiler psychischer Zustand	
Geringe Bereitschaft zu Mobilität	Mobilität
Geringe Zufriedenheit im Beruf	unpassende Berufswahl
Nicht für den Beruf geeignet	
Fehlende Ausbildung	Qualifikation
Fehlende Weiterbildung	
Fehlende Berufserfahrung	
Ungepflegtes Auftreten	Auftreten
Unpünktlichkeit	
Aufgrund eines bestimmten Lebensstils	Lebensstil

## Anhang 5: Individuelle Antworten auf offene Fragen in der Online-Befragung

Persönliche Gründe (Detailhandel keine Antworten)	GS	GW	SM	BM	PSTV	AMM	RAV	SB	FB
Einsatzwillen, Motivation, Durchhaltewille	15	6	0	4	13	0	7	0	0
nicht Teamfähig, fehlende Sozialkompetenz, Besserwisser, nicht kritikfähig, "Kämpfer"	10	6	1	0	10	0	4	1	7
fehlende Flexibilität, Offenheit für Neues, Überstunden	7	8	0	1	10	2	3	0	1
Auftreten (Freundlichkeit, Sauberkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Absenzen (nicht arbeiten wollen))	5	2	1	5	13	0	2	0	2
Überschätzen der eigenen Fähigkeiten, Forderungen bevor Arbeit erbracht worden ist	4	3	2	0	5	0	3	0	3
mangelnde Sprachkenntnisse (Deutsch)	3	2	0	2	0	3	5	0	3
Labile Psyche, nicht belastbar	4	4	0	2	0	1	3	0	3
berufliche Qualifikation, Geschwindigkeit, Überforderung (nicht verstehen komplexer Abläufe); Lernunfähigkeit	1	0	0	1	4	2	2	1	2
Sucht (Alkohol, Drogen)	2	0	0	2	2	1	2	0	4
Fehlende Loyalität, Identifikation mit Betrieb/mit der Arbeit	3	4	0	2	1	0	1	2	0
familiäre Situation, fehlendes soziales Netz, Mutterschaft (Belastung durch Kinder)	2	1	0	1	0	2	3	0	2
Umorientierung/Branchenwechsel/Ziellosigkeit/keine Zukunftsperspektive	0	0	0	0	3	1	1	3	3
Unterforderung/Überqualifikation (billige Arbeitskraft), falscher Beruf/falsche Ausbildung	0	0	0	0	1	0	1	2	4
fehlende Berufserfahrung	0	0	0	0	2	0	1	3	1
Gesundheit, Burnout	0	0	0	0	0	1	2	1	3
Ehrlichkeit	3	0	0	0	2	0	0	0	1
Mobbing	0	0	0	0	1	1	0	2	1
Gewerkschaft (Mitglied etc) und extreme politische oder religiöse Haltung	1	0	0	2	0	1	0	0	0
Mobilität	1	0	0	0	0	0	3	0	0
Mehrfachproblematiken	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Schulden	0	0	0	0	0	1	1	1	0
Überbelastung/Leistungsdruck, zu wenig Ressourcen am Arbeitsplatz	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Annehmen einer Stelle, obwohl sie nicht zusagt (damit man wenigstens wieder etwas hat)	0	0	0	0	1	1	0	0	0
fehlende Anreize in niederschweligen Tätigkeiten (working poor)	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Arbeitsentwöhnung (nicht mehr gewohnt sein zu arbeiten)	0	1	0	0	0	1	0	0	0
mangelnde Integration	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Die farbliche Markierung zeigt an, wie stark den Gründen zugesprochen wird. *Je dunkler, desto häufiger wurde der entsprechende Grund angegeben.* Die Zahlen geben die Anzahl Antworten (absolut) in den entsprechenden Kategorien an.

SM=SWISSMEM, GS= Gastrosuisse, BM=Baumeister, GW=Gesundheitswesen, DH=Detailhandel, ARG=Arbeitgeber, PSTV=Private Stellenvermittler, AMM=Anbieter Arbeitsmarktlicher Massnahmen, RAV=allgemeine RAV Befragung, FB=Fremdbild, SB=Selbstbild

äussere Gründe	GS	GW	DH	SM	BM	PSTV	AMM	RAV	SB	FB
hohes Alter (hohe Kosten)	2	1	0	0	1	0	0	4	14	11
Wandel in der Wirtschaft (Fusionen, Outsourcing, Globalisierung, Umstrukturierungen, Betriebsschliessungen, fehlende Arbeitsplätze)	1	1	1	1	1	3	1	4	15	9
Lohn (Mindestlohn, Lohnanpassungen, überhöhte Lohnvorstellungen, Dumping etc.)	2	3	0	0	0	5	0	3	7	4
Anreize im Sozialversicherungssystem (z.B. Saison überbrücken durch ALV); Bezug von Taggeldern ist "in" geworden	4	2	0	0	0	5	0	11	0	2
mangelnde Solidarität/Ethik Arbeitgeber (Top-Leistung gefragt, Druck, Mitarbeiter Manövriermasse)	2	0	0	0	0	1	2	5	7	0
mangelnde Kommunikation, schlechtes Betriebsklima, mangelnde Sozialkompetenz seitens Arbeitgeber, unpassende Firmenkultur etc.	1	0	0	1	0	1	0	1	5	6
Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse, befristete Anstellungsverhältnisse, Veränderungen im Anstellungsverhältnis, Temporärjobs	0	2	0	0	0	1	0	4	3	1
Fehlrekrutierungen (Datenschutz, unseriöse, zu schnelle Rekrutierung, falsches Anforderungsprofil)	0	1	0	0	1	0	0	1	3	0
Anforderungen an Qualifikation, Veränderung beruflicher Anforderungen	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1
Migranten (hoher Anteil)	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1
Branche, Budgetkürzungen in bestimmten Bereichen (z.B. Mktg, Werbung, Textil)	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Vorbehalte gegenüber Nationalität	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Mutterschaft/Betreuungspflichten	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
gewählter Beruf	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Last in First out	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
L-GAV	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
negative Stimmung, falsche Prognosen, Panikmache	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0

Die farbliche Markierung zeigt an, wie stark den Gründen zugesprochen wird. *Je dunkler, desto häufiger wurde der entsprechende Grund angegeben.* Die Zahlen geben die Anzahl Antworten (absolut) in den entsprechenden Kategorien an.

SM=SWISSMEM, GS= Gastosuisse, BM=Baumeister, GW=Gesundheitswesen, DH=Detailhandel, ARG=Arbeitgeber, PSTV=Private Stellenvermittler, AMM=Anbieter Arbeitsmarktlicher Massnahmen, RAV=allgemeine RAV Befragung, FB=Fremdbild, SB=Selbstbild