

AMOSA-Projekt

«Langzeitarbeitslosigkeit - Situation und Massnahmen»

Arbeitsberichte (TS1, TS2, TS3, TS4, TS5, TS6)

Inhalt

Seite 2

Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Seite 14

Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit

Seite 46

Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose

Seite 67

Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber

Seite 87

Langzeitarbeitslosigkeit - Instrumente und Partnerschaften

Seite 119

Langzeitarbeitslosigkeit im AMOSA-Gebiet

Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“

Michael Morlok, Natalie Känel
April 2007

AMOSA **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt Langzeitarbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonale Steckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	3
2. Langzeitarbeitslosigkeit 1993 bis 2006.....	7
3. Kantonale Unterschiede.....	9
4. Langzeiterwerbslose.....	10
Anhang.....	11

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, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Peter Näf (RAV Appenzell Ausserrhoden), Bernhard Neidhart (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Georg Staub (swissstaffing), Ueli Tecklenburg (SKOS)

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Hans-Peter Flück (SECO), Nicole Hasenmaile (Adecco), Natalie Känel (AMOSA), Kurt Lüscher (Manpower), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Michael Morlok (AMOSA), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Wolfgang Sieber (DBM), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

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. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Projektpartner

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modellen gewährt hat.

Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ziel des vorliegenden Arbeitsberichts ist es erstens, für alle Teilprojekte verbindlich festzulegen, wie Langzeitarbeitslosigkeit definiert und gemessen werden soll.

In einem zweiten Schritt soll auf dieser Definitions- resp. Messbasis die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit über das letzte Jahrzehnt beobachtet und kantonale Unterschiede untersucht werden.

1. Definition und Messung Langzeitarbeitslosigkeit

Auf der Suche nach einem optimalen Indikator zur Erfassung des Phänomens „Langzeitarbeitslosigkeit“ sind mehrere Entscheide nötig. Dass es sich hierbei nicht nur um eine akademische Diskussion handelt, zeigen die beträchtlichen Unterschiede in den aufbereiteten Zahlen.

Der Begriff Langzeitarbeitslose bezeichnet Personen, die länger als 365 Tagen beim RAV angemeldet sind. Den Anteil Langzeitarbeitsloser berechnen wir folgendermassen:

$$\frac{\text{Anzahl der Abmeldungen vom RAV nach 365 Tagen}}{\text{Anzahl aller Abmeldungen vom RAV}} \quad * 100$$

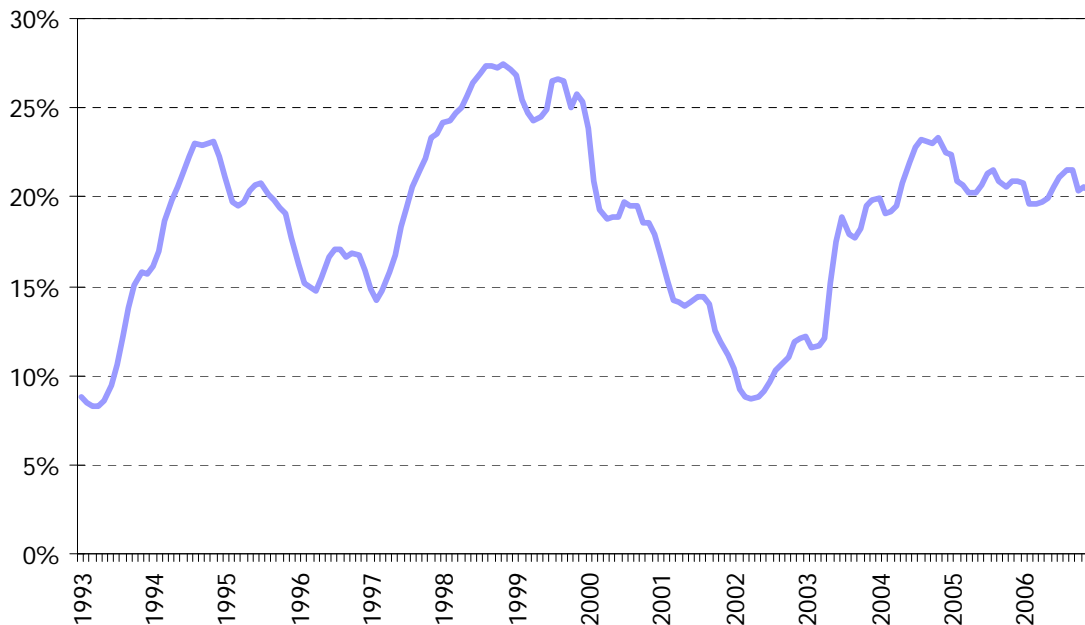


Abbildung 1: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone (Quelle: AVAM, SECO)

1.1. Messgrundlage: Bewegungszahlen

In der öffentlichen Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit spielen bisher fast ausschliesslich Bestandesdaten eine Rolle. Bestandeszahlen geben wieder, wie viele Personen an einem bestimmten Erhebungstag arbeitslos sind. Das SECO berechnet für Publikationen den Anteil Langzeitarbeitsloser aus Bestandeszahlen.¹ Dies bedeutet, dass dieser Anteil als Anteil der Arbeitslosen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt bereits seit über einem Jahr arbeitslos sind, am Bestand aller zum selben Zeitpunkt auf einem RAV (Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum) angemeldeten Arbeitslosen gemessen wird.

Trotz ihres höheren Bekanntheitsgrades haben Bestandeszahlen im Hinblick auf die Messung von Langzeitarbeitslosigkeit zwei Nachteile. Erstens ist unklar, wie viele der Stellensuchenden, die am Erhebungstag noch kein Jahr lang angemeldet waren (und folglich als nicht Langzeitarbeitslos gelten), in den darauf folgenden Monaten auf dem RAV angemeldet bleiben. Fälle späterer Langzeitarbeitslosigkeit werden nicht erkannt, wodurch der Anteil Langzeitarbeitsloser unterschätzt wird.² Zweitens ist die Chance Kurzzeitarbeitsloser, am Tag der Erhebung angemeldet zu sein, geringer als jene Langzeitarbeitsloser.³ Damit wird der Anteil Langzeitarbeitsloser überschätzt. Weil die Dauer der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit, bei der Messung berücksichtigt zu werden, beeinflusst, haben Faktoren wie die maximale Bezugsdauer und die Dauer des Verbleibs auf dem RAV nach der Aussteuerung einen unerwünschten statistischen Einfluss auf die Quote.

Betrachtet man Bewegungszahlen (Anzahl Abmeldungen innerhalb einer bestimmten Periode), so fallen diese Einschränkungen weg. Der Anteil wird genauer eingeschätzt: Kurzzeitarbeitslose sind garantiert Kurzzeitarbeitslose und jeder Stellensuchende wird gleichermassen in der Berechnung berücksichtigt. Abgesehen von ihrem weniger hohen Bekanntheitsgrad zeigen Bewegungszahlen einen weiteren Nachteil: Durch eine Verbesserung der Lage der Langzeitarbeitslosen melden sich mehr Langzeitarbeitslose ab, wodurch sich der Anteil Langzeitarbeitslosen an allen Stellensuchenden kurzfristig erhöht. Dieser Effekt kann jedoch durch eine Glättung der Kurve vermieden werden.⁴

In Abbildung 2 sind die Anteile der Langzeitarbeitslosen gemessen an Bestandes- und Bewegungszahlen einander gegenübergestellt. Wie die Grafik zeigt, verhalten sich die beiden Kurven weitgehend parallel. Der Unterschied zeigt sich einzig in einem Niveauunterschied, der über die letzten zehn Jahre teilweise 10 Prozentpunkt ausmachte.

¹ Die Wirkungsmessung der RAV nimmt das SECO hingegen anhand von Bewegungsdaten vor.

² Vgl. Karr, Werner Dr.: Die Erfassung der Langzeitarbeitslosigkeit. Ein kaum beachtetes Messproblem. In: IAB Kurzbericht Nr. 5/7. August 1997.

³ Beispielsweise wird von 30 Arbeitslosen, die je nur einen Tag arbeitslos sind und sich gleichmässig über den Monat an- und abmelden, nur ein Einziger am Erhebungstag erfasst. Von 30 Langzeitarbeitslosen werden alle erfasst.

⁴ Im Folgenden verwenden wir eine Glättung mittels eines dreimonatigen gleitenden Durchschnitts.

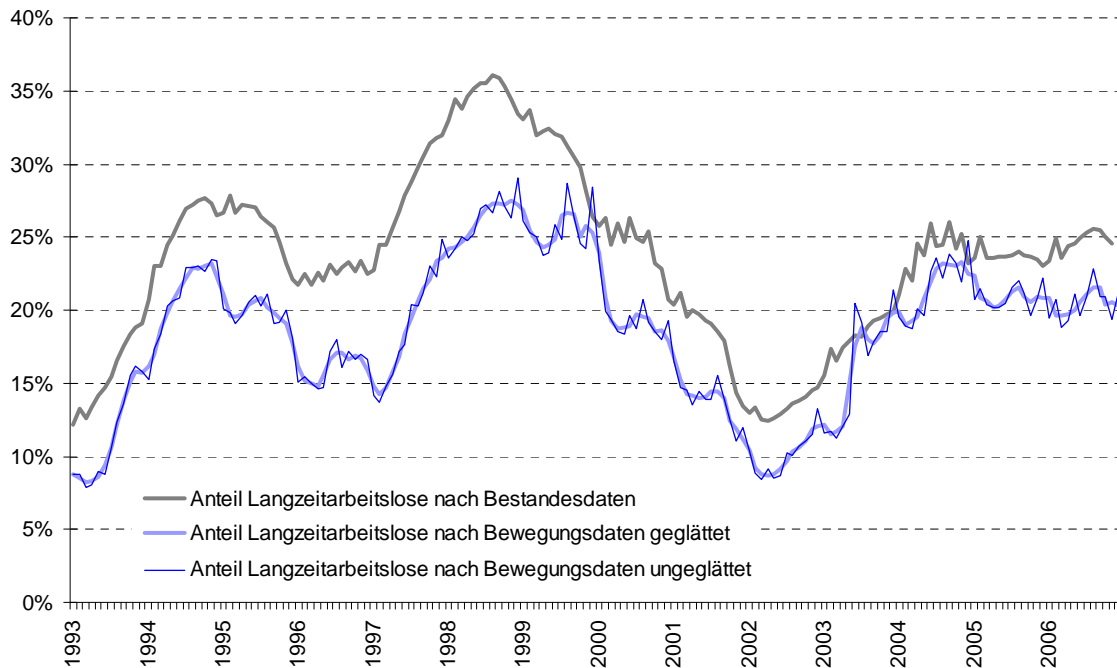


Abbildung 2: Anteil Langzeitarbeitslose nach Bestandes- und Bewegungsdaten

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone (Quelle: AVAM, SECO)

1.2. Messbeginn: Erstes mögliches Eintrittsdatum in einen neuen Job

AMOSA misst die Dauer der Arbeitslosigkeit beginnend mit dem ersten möglichem Eintrittsdatum eines Stellensuchenden in einen neuen Job und nicht mit dem Tag der Anmeldung beim RAV. Damit kann ausgeschlossen werden, dass Personen, die sich bereits während der Kündigungsfrist anmelden, verfrüht als langzeitarbeitslos gelten. Die Messung der Dauer endet mit der Abmeldung vom RAV.

1.3. Messdauer: Dauer der Stellensuche in Kalendertagen

Die Dauer der Arbeitslosigkeit misst AMOSA in Kalendertagen und nicht in Tagen der Arbeitslosigkeit.⁵ Damit kann man sich dem Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne einer unfreiwilligen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt besser annähern.

Aus demselben Grund verwendet AMOSA Stellensuchendenzahlen und nicht Arbeitslosenzahlen (beide Begriffe im Sinne der statistischen Definition). Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Zu den Stellensuchenden gehören zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen mit einem Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung.⁶ Da ein hoher Anteil der Langzeitarbeitslose an solchen Programmen teilnehmen, wird ihre Zahl unterschätzt, wenn man Arbeitslosenzahlen verwendet.

⁵ Für letztere gilt die Bedingung der sofortigen Vermittelbarkeit (Tage in Beschäftigungsprogrammen und Kursen zählen nicht als Tage der Arbeitslosigkeit).

⁶ Als nicht arbeitslose Stellensuchende gelten ausserdem Personen in der Rekrutenschule, Kranke und Personen, die über eine Stelle verfügen, aber bei einem RAV registriert sind.

1.4. Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen bezieht sich auf den Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Diese Zahlen messen das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist (resp. es soeben wurde). Dies steht im Gegensatz zu dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit aller Erwerbspersonen, das eine Verknüpfung des Risikos der Arbeitslosigkeit mit jenem der Langzeitarbeitslosigkeit ist.

Grundsätzlich gilt für alle versicherten Personen bis zum Alter von 55 Jahren, die 12 Monate Beitragszeit nachweisen können, eine maximale Taggeldbezugsdauer von 400 Tagen. Versicherte, die innerhalb der zweijährigen Frist für die Beitragszeit während mehr als 12 Monaten in keinem Arbeitsverhältnis standen wegen Schulausbildung, Umschulung oder Weiterbildung, sind von der Beitragspflicht befreit.⁷ Sie erhalten nach Ablauf von 120 Wartetagen während 260 Tagen Pauschalbeiträge unterschiedlicher Höhe und können somit nicht langzeitarbeitslos werden. Frauen und Jugendliche sind in dieser Gruppe überrepräsentiert.

Diese stellensuchenden Personen werden in der Analyse berücksichtigt bzw. in die Berechnung des Anteils der Langzeitarbeitslosen mit einbezogen. Die Zahlen bilden damit den Anteil Langzeitarbeitsloser an der gesamten RAV-Klientel ab. Das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, hingegen ist für die Bezugsbefreiten gleich Null.⁸ Für alle anderen Gruppen ist das Risiko durchschnittlich leicht höher als die abgebildeten Anteile der Langzeitarbeitslosen.

⁷ Die gilt ebenfalls für Personen, die wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder eines Aufenthalt in einer schweizerischen Haft- oder Arbeitserziehungsanstalt in keinem Arbeitsverhältnis standen.

⁸ Damit wird keine Aussage über ihre Arbeitsmarktchancen gemacht.

2. Langzeitarbeitslosigkeit 1993 bis 2006

Ähnlich wie die Arbeitslosenquote war auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen über die letzten zwölf Jahre grossen Schwankungen unterlegen. Nachdem der Anteil 2002 mit unter 10% einen Tiefststand erreichte, liegt er inzwischen mit über 20% wieder doppelt so hoch als noch vor vier Jahren.

Der Anteil Langzeitarbeitsloser verläuft weitgehend parallel zur Zahl der Stellensuchenden, allerdings mit einer zeitlichen Verzögerung von acht bis zehn Monaten (siehe Abbildung 2). Warum diese Verzögerung? Bei einer Verbesserung der arbeitsmarktlichen Situation gibt es weniger Neuanmeldungen auf den RAV und mehr Abgänge durch Stellenantritte. Die Zahl der Stellensuchenden passt sich unmittelbar an. Bei den Langzeitarbeitslosen ist die höhere Abgangswahrscheinlichkeit ebenfalls sogleich feststellbar, die tiefere Anmeldequote hingegen schlägt sich erst ein Jahr später in den Zahlen nieder.

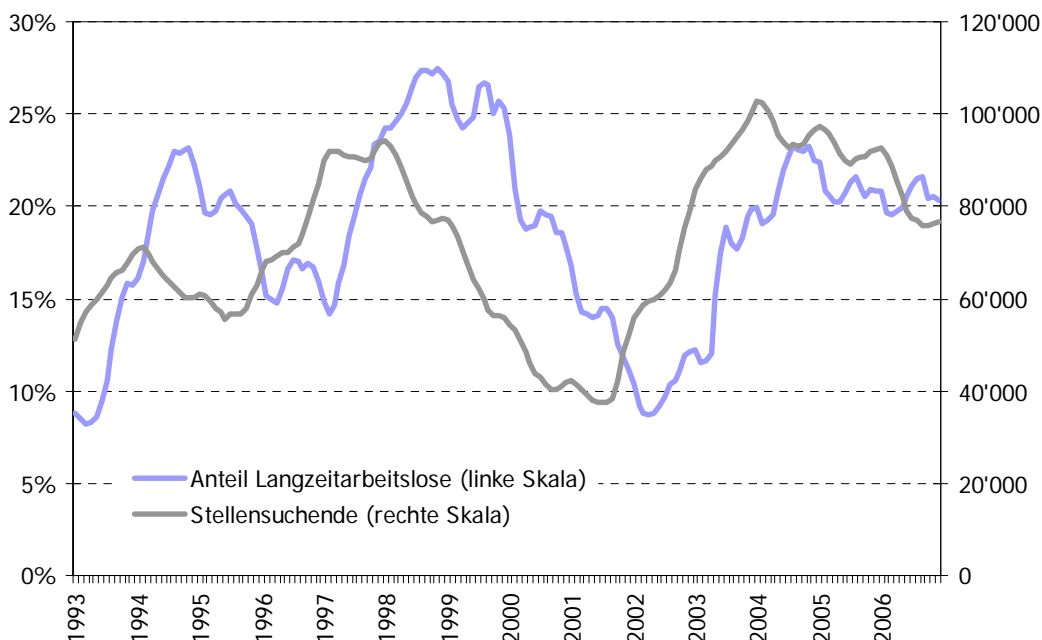


Abbildung 2: Zusammenhang Stellensuchendenquote und Anteil Langzeitarbeitsloser

Daten: AMOSA-Kantone, dreimonatiger gleitender Durchschnitt (Quelle: AVAM, SECO)

Dies widerlegt die populäre Annahme, dass es einen Bestand an schwer vermittelbaren Stellensuchenden gibt, die langzeitarbeitslos werden und deren Anzahl unbeeinflusst von der konjunkturellen Lage relativ konstant bleibt. Denn würde dies zutreffen, müsste der Anteil Langzeitarbeitsloser gemessen an allen Stellensuchenden in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit höher liegen als in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Langfristig betrachtet ist aber das Gegenteil der Fall. Vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt profitieren alle Stellensuchenden, auch Langzeitarbeitslose.

Im Jahr 2006 war das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin hoch. Im Vergleich zur Zahl der Stellensuchenden hat sich die Situation gegenüber der letzten Periode hoher Arbeitslosigkeit in den Jahren 1997/1998 allerdings deutlich verbessert. Dies lässt sich am besten durch einen Vergleich zwischen den Höchstwerten in den Jahren 1998 und 2004

zeigen. Obwohl 2004 mehr Stellensuchende auf dem RAV gemeldet waren, lag der Höchststand des Anteils Langzeitarbeitsloser um rund 5 Prozentpunkte tiefer.

Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre haben sich jeweils die Hälfte der Langzeitarbeitslosen mit einer Stelle vom RAV abgemeldet (46%). Dieser Anteil bleibt über die Jahre betrachtet relativ stabil. Mitte 2003 wurde die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosenentschädigungszahlungen von 24 auf 18 Monate verkürzt. Dadurch ist der Anteil Stellenantritte am Total der Langzeitarbeitslosen um 10 Prozentpunkte gesunken. Dies liegt daran, dass den Stellensuchenden, die bereits zwölf Monate auf dem RAV angemeldet sind, heute nur noch sechs Monate Zeit bleiben, eine Stelle zu finden, bevor sie ausgesteuert werden, während sie vor 2003 noch zwölf Monate Zeit hatten.⁹ Mit der Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ist der Anteil bei der Stellensuche erfolgreicher Langzeitarbeitsloser jedoch wieder gestiegen.

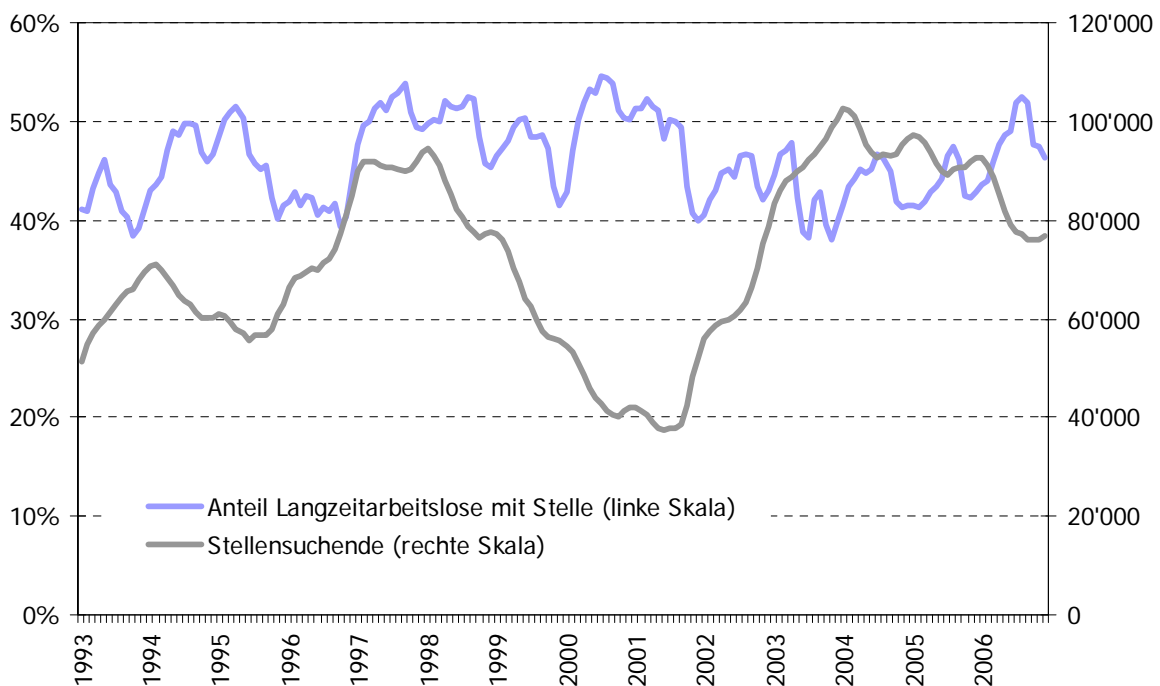


Abbildung 3: Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit Stelle abmelden
Daten: AMOSA-Kantone, dreimonatiger gleitender Durchschnitt (Quelle: AVAM, SECO)

⁹ Verlängerte Bezugsdauern gelten weiterhin für über 55-Jährige oder Stellensuchende, die pro Arbeitstag nicht einen vollen Bezugstag beziehen (beispielsweise Personen im Zwischenverdienst).

3. Kantonale Unterschiede

Abgesehen von Graubünden, Obwalden und Nidwalden weisen die AMOSA-Kantone ähnliche Ausmasse an Langzeitarbeitslosigkeit auf. Am stärksten sind die Kantone Glarus und Appenzell Ausserrhoden betroffen.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenquote zeigt sich kein systematischer Unterschied zwischen städtischen und ländlichen Kantonen. Hingegen sind die Tourismuskantone Graubünden und Obwalden, deren Arbeitsmarkt von hoher Saisonalität geprägt ist, unterdurchschnittlich betroffen. Das Gastgewerbe benötigt zwischensaisonal weniger Arbeitskräfte. Stellensuchende dieser Branche finden jedoch häufig nach der Zwischensaison wieder eine Stelle und werden nicht langzeitarbeitslos.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit Stelle abmelden, schwankt beträchtlich zwischen 39% (Appenzell Innerrhoden) und 60% (Schaffhausen).

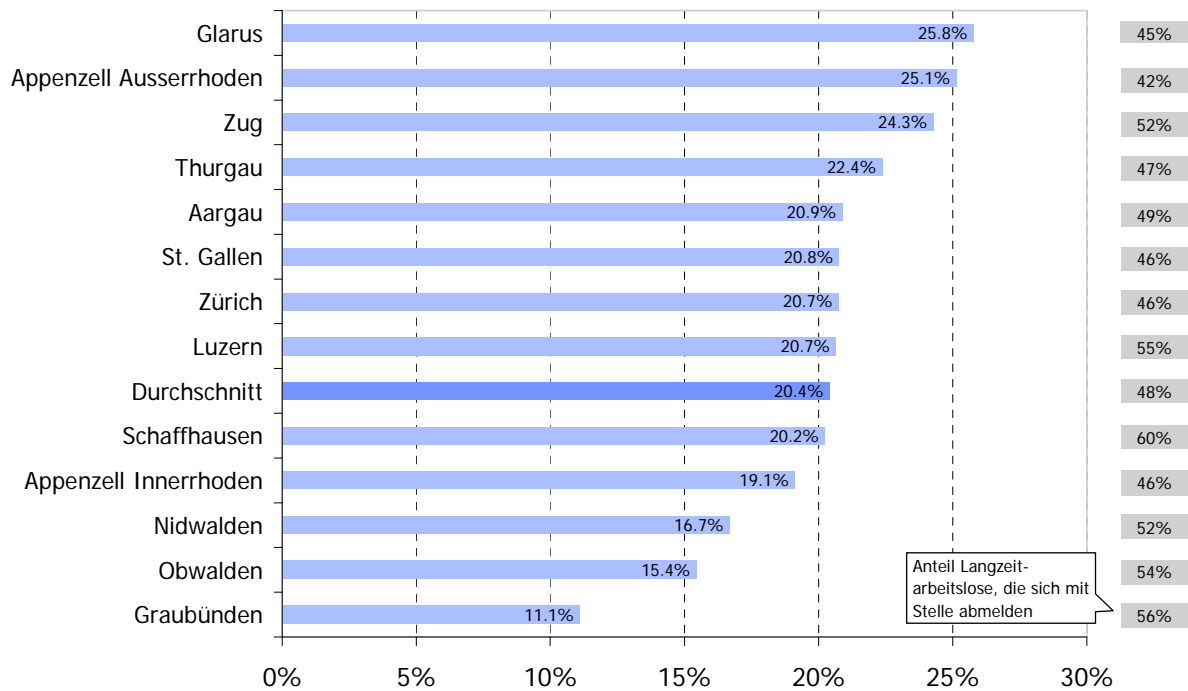


Abbildung 3: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Kanton

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2005/06 (Quelle: AVAM, SECO)

4. Langzeiterwerbslose

Das Bundesamt für Statistik misst auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) den Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung. Dieser Anteil reflektiert den Anteil aller Personen, die eine Arbeit suchen, unabhängig davon, ob sie auf dem RAV gemeldet sind oder nicht.

Abbildung 7 zeigt, dass der Anteil der „Langzeiterwerbslosen“ deutlich höher ist als die von uns auf Basis der RAV-Datenbank berechnete Quote. Dies ist dadurch zu erklären, dass SAKE ebenfalls auf Bestandeszahlen beruht. Wie oben beschrieben, haben bei Bestandeszahlen Personen mit einer längeren Arbeitslosendauer eine höhere Wahrscheinlichkeit, in der Berechnung berücksichtigt zu werden. In SAKE, bei welcher Personen auch mit mehreren Jahren Erwerbslosigkeit verzeichnet sind, ist dieser Effekt extrem. Der Anteil der Langzeiterwerbslosen wird stark überschätzt.

Die Grafik zeigt ausserdem, dass Veränderungen im Anteil der „Langzeiterwerbslosen“ nach SAKE auf den Anteil Langzeitarbeitsloser zeitlich verzögert folgt. Dies kann dadurch erklärt werden, dass bei SAKE auch Erwerbslose berücksichtigt werden, deren Eintritt in die Erwerbslosigkeit mehrere Jahre zurückliegt. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt kann so den Anteil der „Langzeiterwerbslosen“ über mehrere Jahre nachhaltig beeinflussen.

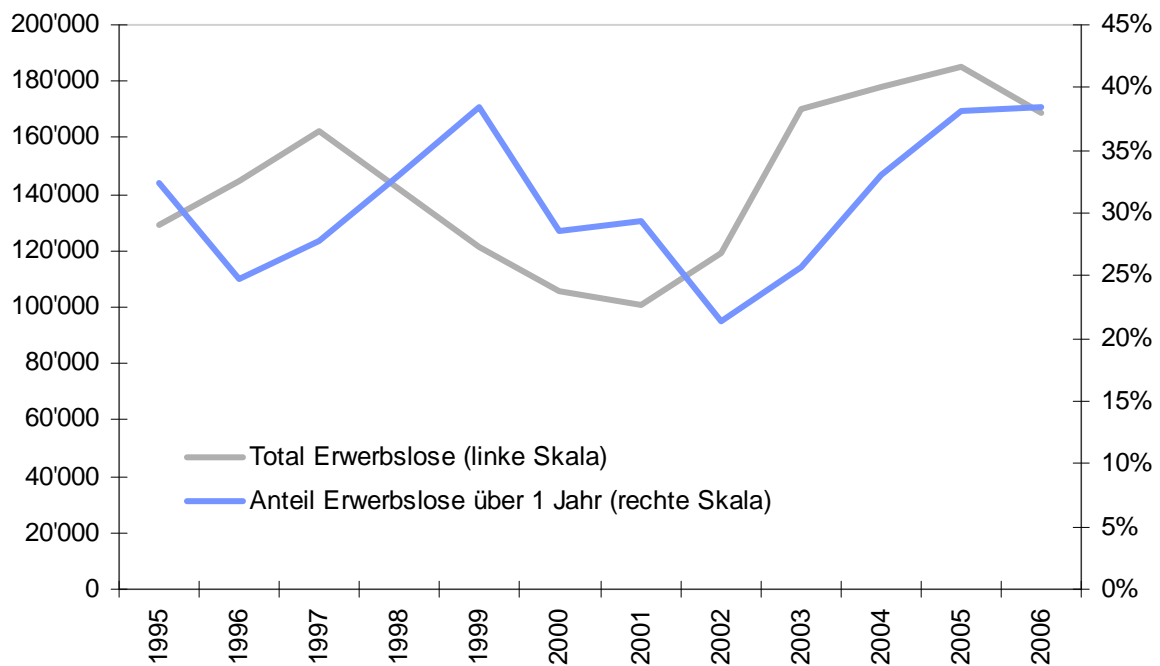


Abbildung 5: Langzeitarbeitslose und Langzeiterwerblose

Daten: AMOSA-Kantone, Messungen jeweils im Monat April (Quelle: AVAM, SECO und SAKE, BFS)

Anhang: Glossar¹⁰

AMOSA-Kantone Die am Projekt beteiligten Kantone: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern und eine dauerhafte und rasche Wiedereingliederung der Versicherten ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Zu den meist genutzten AMM gehören Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktika, Übungsfirmen) und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

ASAL Abkürzung für „Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung“. Datenbank der Arbeitslosenkasse, enthält Informationen zu den Leistungen der Arbeitslosenentschädigung.

Aussteuerung Ausgesteuert werden Personen, die entweder ihren Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und die anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können. Die meisten stellensuchenden Personen werden nach 18 Monaten ausgesteuert, da Versicherte bis zum 55. Altersjahr Anspruch auf 400 Taggelder haben.

AVAM Abkürzung für „Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik“. Datenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), enthält für die Vermittlungstätigkeit der Personalberatenden relevante Daten zu den stellensuchenden Personen.

AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Einarbeitungszuschuss (EAZ) Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

Langzeitarbeitslose Stellensuchende, die sich nach 365 Tagen oder später vom RAV abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Anteil Langzeitarbeitsloser Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Dieser Anteil entspricht dem Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (auch: Beschäftigungsprogramme) bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie

¹⁰ Wichtige Quellen für das Glossar waren die Kreisschreiben des SECO über die Arbeitslosenentschädigung und die Arbeitsmarktlichen Massnahmen.

integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen auf maximal sechs Monate beschränkt.

Rahmenfrist Das AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen: die Rahmenfrist für den Leistungsbezug und die Rahmenfrist für die Beitragszeit. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Die RAV sind von den Kantonen betriebene Dienstleistungszentren für die Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen. Die Dienstleistungen der RAV stehen allen in der Schweiz arbeitsberechtigten Personen zur Verfügung und bieten allen Arbeitgebenden kostenlose Unterstützung bei der Vermittlung von Fach- und Hilfskräften und die Möglichkeit, Stellenangebote überregional zu verbreiten.

Repräsentativität Repräsentativität ist ein wichtiges Gütekriterium für Erhebungen. Sie bedeutet, dass die relevante Struktur der Grundgesamtheit durch die Stichprobe abgebildet wird. Dann sind Rückschlüsse von den Merkmalen und Zusammenhängen in der Stichprobe auf die Merkmale und Zusammenhänge in der Grundgesamtheit erlaubt.

Saisonale Arbeitslosigkeit Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Schwankungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Arbeitslosigkeit erfahren beispielsweise Branchen, deren Nachfrage von der Wetterlage beeinflusst wird (wie das Baugewerbe und das Gastgewerbe).

SAKE Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Telefonerhebung bei 50'000 Personen, Grundgesamtheit ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz.

Stellensuchende Person Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Als statistischer Begriff umfassen die „stellensuchenden Personen“ (auch: Stellensuchende) zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen im Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sowie Personen in der Kündigungsfrist.

Stellensuchendenquote Der Anteil der stellensuchenden Personen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

Taggelder Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder (Montag bis Freitag) ausbezahlt. Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Verdienstes, wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern sind; oder wenn ihr Taggeld Fr. 140 nicht übersteigt; oder wenn sie invalid sind. Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70% des versicherten Verdienstes.

Zuweisung Für die stellensuchende Person verbindliche Bewerbungsaufforderung durch die RAV-Personalberatenden.

Zwischenverdienst Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das ein Bezüger von Arbeitslosenentschädigung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Bezugsperiode erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“

Thomas Oegerli, Michael Morlok
April 2007

AMOSA **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt Langzeitarbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonale Steckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	3
2. Risikofaktoren.....	3
3. Risikofaktoren: Gemeinsamer Einfluss der Merkmale	16
4. Entwicklung eines Instruments zur frühzeitigen Identifizierung Langzeitarbeitsloser.....	20
Anhänge.....	27

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, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Peter Näf (RAV Appenzell Ausserrhoden), Bernhard Neidhart (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Georg Staub (swissstaffing), Ueli Tecklenburg (SKOS)

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Hans-Peter Flück (SECO), Nicole Hasenmaile (Adecco), Natalie Känel (AMOSA), Kurt Lüscher (Manpower), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Michael Morlok (AMOSA), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Wolfgang Sieber (DBM), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

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. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Projektpartner

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modellen gewährt hat.

Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit¹

1. Ausgangslage

Das Ziel dieses Teilprojekts ist es, die Merkmale zu identifizieren, die Langzeitarbeitslose in besonderem Masse charakterisieren. Im Weiteren soll ein Instrument zur frühen Identifizierung von Langzeitarbeitslosen konstruiert und im praktischen Einsatz getestet und realisiert werden.

Methoden

Wir wollen uns dem Ziel in einem ersten Schritt auf einer beschreibenden Ebene nähern. In einem zweiten Schritt ermitteln wir mit einem komplexeren statistischen Verfahren (einer logistischen Regression) die Bedeutung der Merkmale bei der Bestimmung des individuellen Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit.

Die Informationsdatenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, AVAM, kann wertvolle Hinweise zur Erkennung von Langzeitarbeitslosigkeit geben, ist hinsichtlich unserer Aufgabenstellung aber unvollständig. Die Auswahl der Merkmale ist auf die Felder beschränkt, die auf dem RAV bei der Anmeldung eines Stellensuchenden erhoben werden. Dabei fehlen etwa Merkmale zur bisherigen Arbeitslosigkeit, zum bisherigen Verdienst oder zur Familienstruktur, oder sind nur rudimentär vorhanden. Einige zusätzliche Merkmale können wir durch den Beizug der Datenbank der Arbeitslosenstellen, ASAL, in die Berechnungen einbringen. Beide Datenbanken, AVAM wie ASAL, enthalten jedoch keine Hinweise auf Persönlichkeitsmerkmale, Sozialkompetenz oder andere sogenannte "weiche" Faktoren.

Wie wir weiter unten zeigen, kann mit der Verwendung solcher „weichen“ Faktoren wesentlich genauer abgeschätzt werden, wer langzeitarbeitslos wird. Im zweiten Teil des Berichts geht es um die Entwicklung eines Instruments zur Früherkennung von Langzeitarbeitslosen, in dem auch die persönlichkeitsorientierten Faktoren berücksichtigt werden. Dieses Instrument soll Personalberatende dabei unterstützen, frühzeitig präventive Massnahmen in die Wege zu leiten, indem es Hinweise auf ein vorhandenes Risiko gibt.

2. Risikofaktoren

Als Langzeitarbeitslose werden Stellensuchende bezeichnet, die länger als ein Jahr auf einem RAV gemeldet sind. Das Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit wird durch den Anteil der Langzeitarbeitslosen, gemessen an der Zahl aller Stellensuchenden, dargestellt.²

¹ Die Autoren danken ganz besonders Prof. Werner Stahel von der ETH Zürich für seine Unterstützung in statistischen Fragen sowie den RAV-Personalberatenden, die an den Erhebungen teilgenommen haben.

² Der Anteil Langzeitarbeitsloser wird folgendermassen berechnet: Anteil der Stellensuchenden, die sich nach 365 Tagen vom RAV abmelden, gemessen an allen Stellensuchenden, die sich während eines Monats abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net). Die Untersuchungspopulation umfasst 113'164 Personen. Jede stellensuchende Person kommt nur einmal, mit ihrer letzten Abmeldung, im Datensatz vor.

Diese Zahlen drücken aus, wie gross das Risiko ist, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist (resp. es soeben wurde).³ Es ist wichtig festzuhalten, dass die Merkmale, welche das Risiko beeinflussen, nicht immer auf kausale Zusammenhänge zurückzuleiten sind. Häufig verweisen sie auf dahinter liegende Ursachen. Das hohe Risiko von über 50-Jährigen ist u.a. durch die hohen Lohnnebenkosten dieser Gruppe von Arbeitnehmenden zu erklären.

20.4% aller Stellensuchenden haben sich 2006 nach 365 oder mehr Tagen, d. h. als Langzeitarbeitslose, abgemeldet. Etwas weniger als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen (48%) haben sich mit Stelle abgemeldet.

Wohnort: Kantone ähnlich stark betroffen

Abgesehen von Graubünden, Obwalden und Nidwalden weisen die AMOSA-Kantone ähnliche Ausmasse an Langzeitarbeitslosigkeit auf. Am stärksten sind die Kantone Glarus und Appenzell Ausserrhoden betroffen.

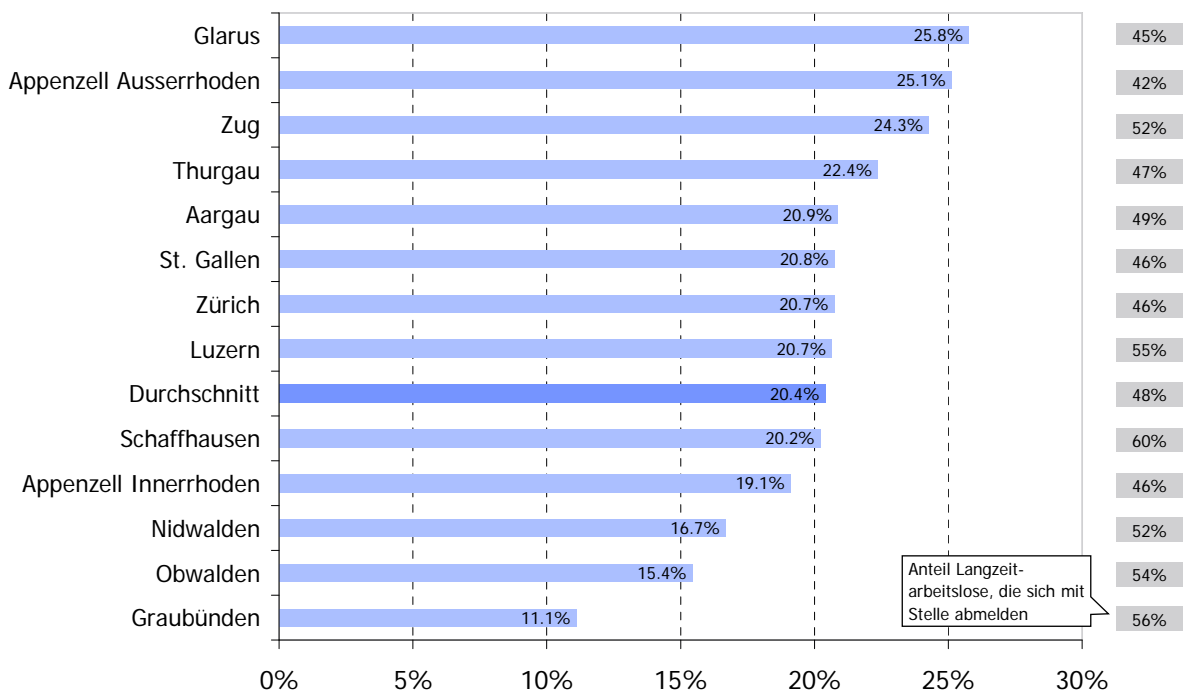


Abbildung 1: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Kanton

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Die Kantone mit dem tiefsten Anteil Langzeitarbeitsloser (Graubünden, Obwalden, Nidwalden und Appenzell Innerrhoden) sind klassische Tourisuskantone, deren Arbeitsmarkt von hoher Saisonalität geprägt ist. Das Gastgewerbe benötigt zwischensaisonal weniger Arbeitskräfte. Stellensuchende dieser Branche finden jedoch häufig nach der Zwischensaison wieder eine Stelle und werden nicht langzeitarbeitslos.

Ebenfalls ausgeprägt sind die kantonalen Unterschiede im Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, als Langzeitarbeitsloser eine Stelle zu finden. Der Anteil ist in den Kantonen Schaffhausen,

³ Dies steht im Gegensatz zu dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit aller Erwerbspersonen (das eine Verknüpfung des Risikos der Arbeitslosigkeit mit jenem der Langzeitarbeitslosigkeit ist).

Graubünden, Luzern, Obwalden, Nidwalden und Zug grösser als in den übrigen Kantonen und am geringsten in Appenzell Ausserrhoden und Glarus.

Starker Einfluss des Alters

Während der Unterschied zwischen den Geschlechtern minimal ist (Frauen: 21%, Männer 20%), ist er bei den Altersgruppen ausgesprochen gross (Abbildung 2). Das Risiko steigt stark an, von unter 10% bei den 15-19-Jährigen auf gegen 30% bei den 45-49-jährigen Stellensuchenden. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den 15-19-Jährigen ist auch deshalb so klein, weil ihre maximale Bezugsdauer häufig unter einem Jahr liegt.⁴

Auch die Chance, als Langzeitstellensuchender eine Stelle zu finden, nimmt mit zunehmendem Alter ab. Unterschiede dieser Grössenordnung sind bei keinem anderen Merkmal festzustellen.

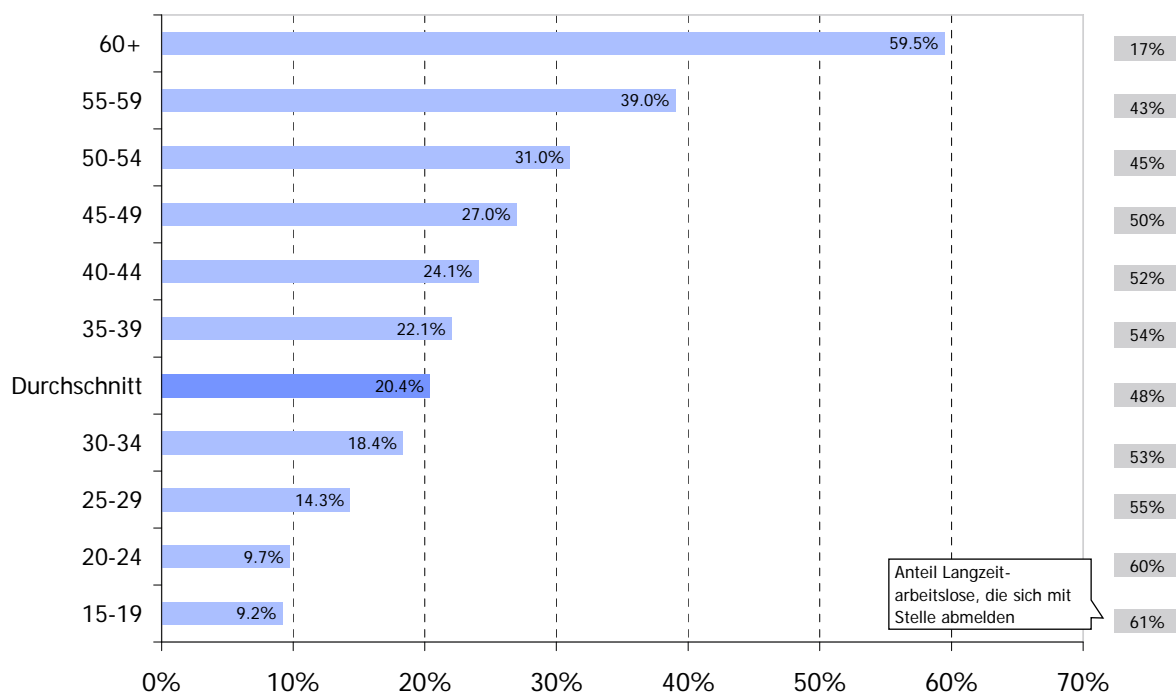


Abbildung 2: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Berufliche Stellung: Fachkräfte im Vorteil

Untersucht man die berufliche Stellung (Abbildung 3), so sind Kaderangehörige und Hilfskräfte stärker als Fachkräfte von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Wie wir weiter unten zeigen werden, werden die Werte durch das Alter der Personen beeinflusst: Kaderangehörige sind häufig älter als der Durchschnitt der Stellensuchenden. Die Kategorie "Übrige" ist darum so gering, weil darin Lernende, Schüler und Studenten – junge Stellensuchende mit meist kurzer Arbeitslosigkeitsdauer - enthalten sind.⁵

⁴ Der hohe Anteil bei den über 55-Jährigen kann hingegen nicht durch ihre verlängerte maximale Bezugsdauer erklärt werden, denn sobald sie 365 Tage überschritten haben, gelten sie als Langzeitarbeitslose (es spielt danach für die Quotenberechnung keine Rolle, wann die Abmeldung geschieht).

⁵ Die Kategorie umfasst ausserdem Personen, die so kurz arbeitslos waren, dass ihre berufliche Stellung gar nicht erhoben worden ist.

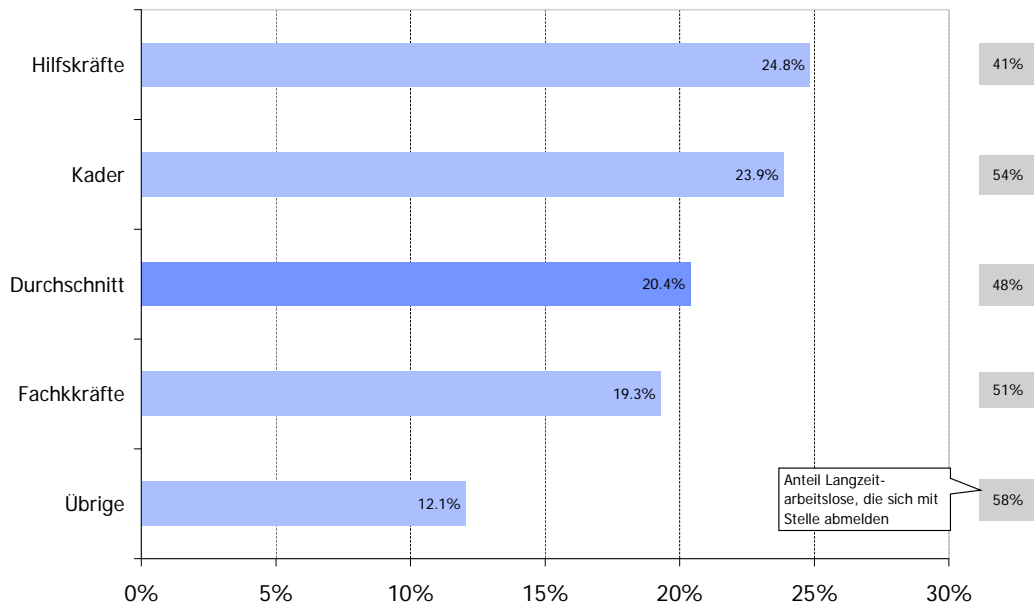


Abbildung 3: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach beruflicher Stellung

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006, ohne Stellensuchende mit Kurzaufenthaltsbewilligung (Quelle: AVAM, SECO)

Ausländer stärker betroffen als Schweizer

Personen ausländischer Staatsangehörigkeit sind stärker als Schweizer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (23% resp. 19%). Dieselbe Beobachtung gilt auch für die Wahrscheinlichkeit, das RAV mit einer Stelle zu verlassen: Schweizer melden sich im Durchschnitt häufiger mit einer Stelle vom RAV ab als Ausländer.

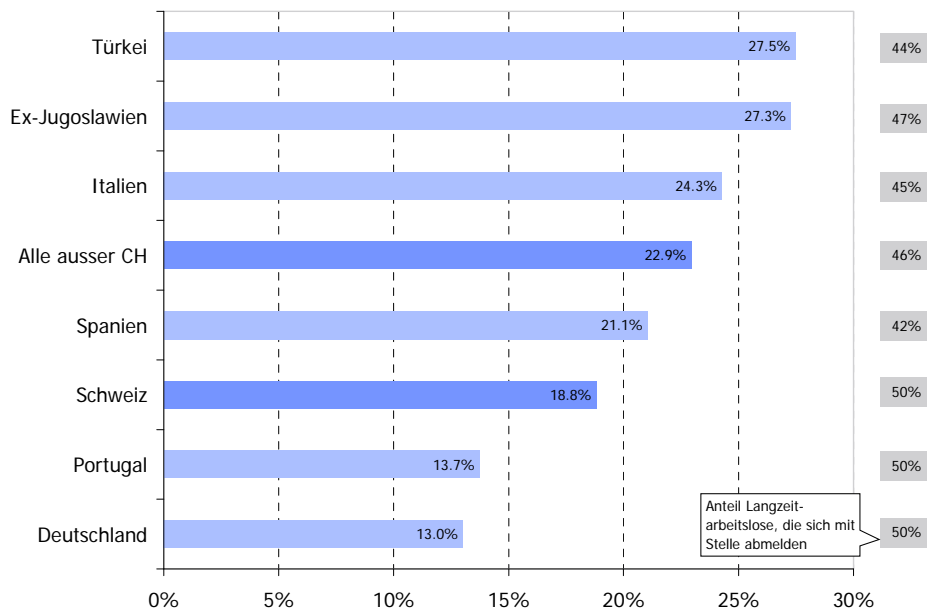


Abbildung 4: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Herkunftsland

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Dabei muss allerdings nach Nationalitäten differenziert werden (vgl. Abbildung 4): Deutsche sowie Portugiesen als aktuell bedeutendste Einwanderungsgruppen weisen ein geringeres Risiko als Schweizer auf. Bei den deutschen Stellensuchenden spielt dabei die überdurchschnittlich hohe Ausbildung eine Rolle. Italiener, Spanier und Angehörige der Staaten des früheren Jugoslawien (als ehemals „klassische“ Rekrutierungsgebiete) weisen ein höheres Risiko als Schweizer auf.

Berufe der Textilindustrie am stärksten betroffen

Unter den Berufsgruppen gibt es ebenfalls sehr grosse Unterschiede. So waren nicht weniger als 38% der Stellensuchenden aus Berufen der Textilindustrie während mehr als einem Jahr auf einem RAV angemeldet. Hohe Anteile an Langzeitarbeitslosen weisen auch die Berufe der graphischen Industrie, des Post- und Fernmeldewesens, Maschinisten, Medienschaffende sowie Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes auf. Vergleichsweise geringe Werte sind bei den Bau berufen, den Berufen der Elektrotechnik sowie im Rechts- und Gesundheitswesen zu verzeichnen.

Unter den Langzeitarbeitslosen weisen wiederum die Berufe der Textilindustrie das höchste Risiko auf, ohne Stelle zu verbleiben, am geringsten ist dieses Risiko bei den Berufen des Sports und der Unterhaltung (bei allerdings geringen Fallzahlen).

	Anteil Langzeit- arbeitlose in %	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stellenantritt in %
Berufe der Textil- und Lederherstellung	38.0	38
Berufe der graphischen Industrie	31.1	50
Übrige be- und verarbeitende Berufe	29.1	41
Berufe des Post- und Fernmeldewesens	28.8	47
Maschinen/Maschinentinnen	27.2	43
Medienschaffende und verwandte Berufe	27.1	52
Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	25.8	48
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	25.7	43
Berufe der Reinigung Hygiene und Körperpflege	25.7	41
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	24.8	45
Unternehmer Direktoren und leitende Beamte	23.2	56
Technische Fachkräfte	23.2	50
Transport- und Verkehrsberufe	23.0	46
Berufe der Informatik	22.2	56
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung	22.0	64
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus	21.9	44
Berufe des Unterrichts und der Bildung	21.8	59
Künstlerische Berufe	21.7	56
Berufe der Ordnung und Sicherheit	21.2	41
Techniker	21.1	43
Kaufmännische und administrative Berufe	21.1	50
Berufe des Handels und des Verkaufs	20.6	51
Durchschnitt	20.4	48
Berufe der Werbung und des Treuhandwesens	19.2	53
Ingenieurberufe	18.6	50
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	18.3	46
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung	18.0	46
Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung	18.0	48
Berufe der Fürsorge Erziehung und Seelsorge	17.9	55
Berufe der Sozial- Geistes- und Naturwissenschaften	17.0	53
Dienstleistungsberufe wna	16.9	48
Technische Zeichnerberufe	16.9	50
Berufe des Gesundheitswesens	15.6	52
Berufe des Bergbaus sowie der Baustoffherstellung	15.3	65
Berufe des Sports und der Unterhaltung	14.9	66
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik, der Uhrenindustrie und des Fahrzeug- und Gerätebaus	14.7	51
Keine Angaben	14.4	55
Berufe des Baugewerbes	14.0	51
Berufe des Rechtswesens	13.4	46
Berufe der Land- Forstwirtschaft und Tierzucht	13.0	49

Tabelle 1: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Beruf⁶

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

⁶ Kategorien nach Schweizerische Berufsnomenklatur (SBNK) 2000

Industrie und Finanzdienstleistungen am stärksten betroffen

Die Branchen mit dem höchsten Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit sind die verarbeitende Industrie und die Finanzdienstleistungsbranche. Vergleichsweise gering ist das Risiko im Baugewerbe und in der Landwirtschaft ausgeprägt.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich mit Stelle abmelden, ist relativ gleichmässig auf die Branchen verteilt. Ausnahmen dabei sind das Unterrichtswesen, wo eine Mehrheit der Langzeitarbeitslosen sich mit einer Stelle abmelden, und „Private Haushalte“ (Private Haushalte mit Personal), wo es weniger als ein Drittel sind.

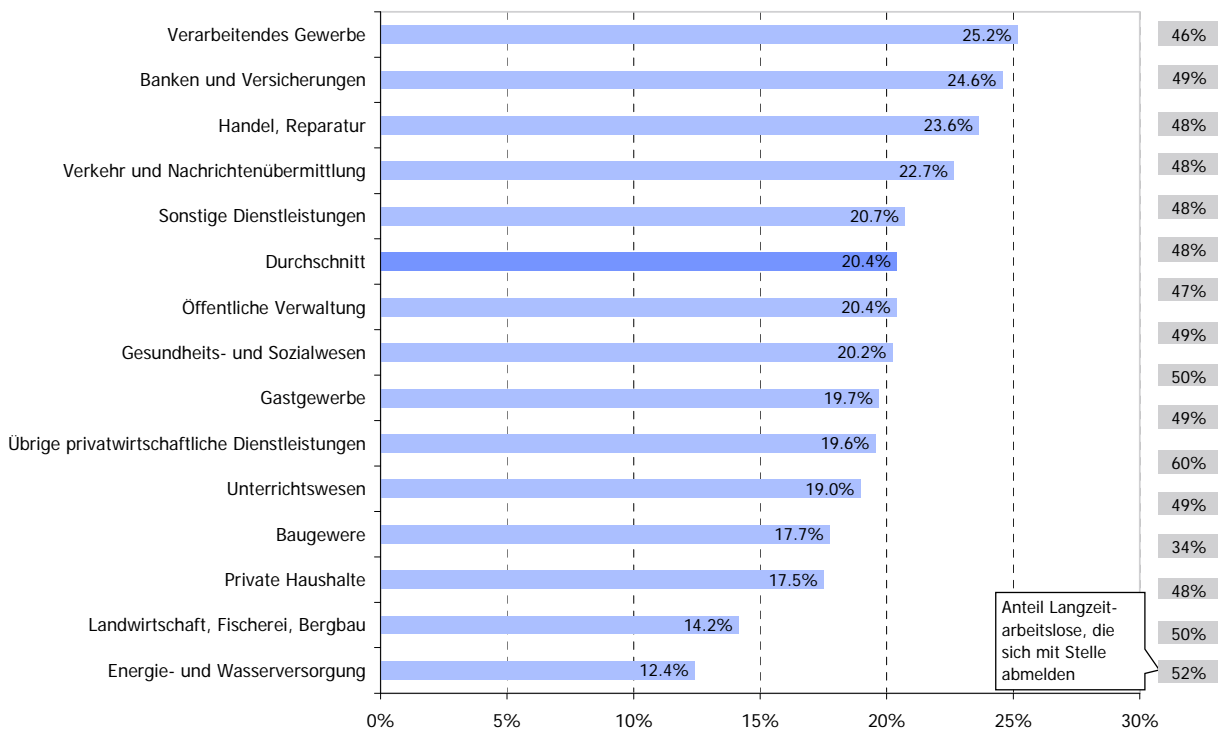


Abbildung 5: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach nach Branche

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Eine gute Berufsausbildung schützt vor Langzeitarbeitslosigkeit

Mangelnde Bildung ist ein bedeutender Erklärungsfaktor für Langzeitarbeitslosigkeit. Am stärksten betroffen sind Personen, welche die obligatorische Schulzeit nicht abgeschlossen haben. Der Anteil Langzeitarbeitslose unter ihnen beträgt über zehn Prozentpunkte höher als der Durchschnitt. Nur ein Drittel können sich mit Stelle abmelden. Allerdings kann man auch überqualifiziert sein. So sind Stellensuchenden mit Doktorat ebenfalls überdurchschnittlich betroffen.

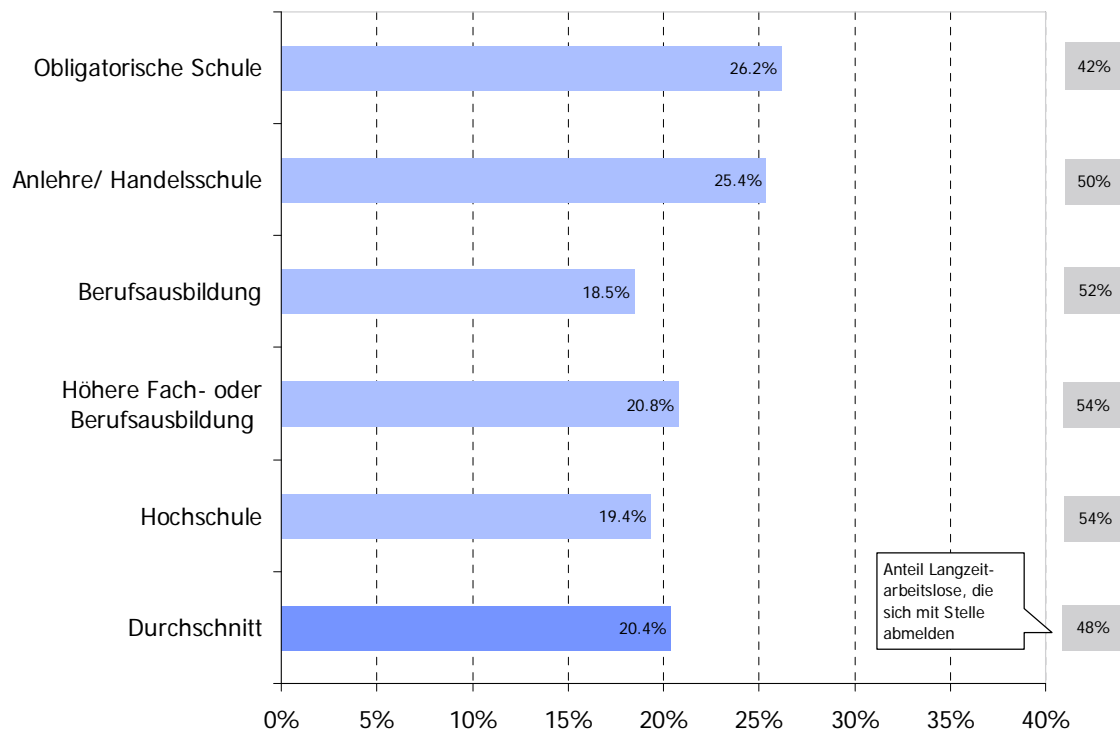


Abbildung 6: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Ausbildung

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Auswertungen für die Gruppe der 40-44-Jährigen

Die grossen Differenzen hinsichtlich des Alters legen die Annahme nahe, dass die Altersstruktur auch die übrigen Merkmale beeinflusst. Im Falle der beruflichen Stellung ist dies bereits festgestellt worden. Darum nehmen wir für einige der genannten Merkmale (berufliche Stellung, Staatsangehörigkeit und Bildung) eine zusätzliche Auswertung nur für die Gruppe der 40-44-Jährigen vor. Dadurch kann der Einfluss des Alters ausgeblendet werden.

Im Falle der beruflichen Stellung ändert sich der weiter oben konstatierte Zusammenhang, dass Stellensuchende aus der Funktionsgruppe Kader stärker als andere betroffen sind (Abbildung 7). Dies überrascht nicht, denn gerade hier war zu erwarten, dass das Alter mit der Funktion korreliert. Bei den 40-44-Jährigen sind Hilfs- und Fachkräfte im Vergleich zu Auswertung der beruflichen Stellung über alle Altersklassen (Abbildung 3) nun stärker betroffen, Kader weniger.

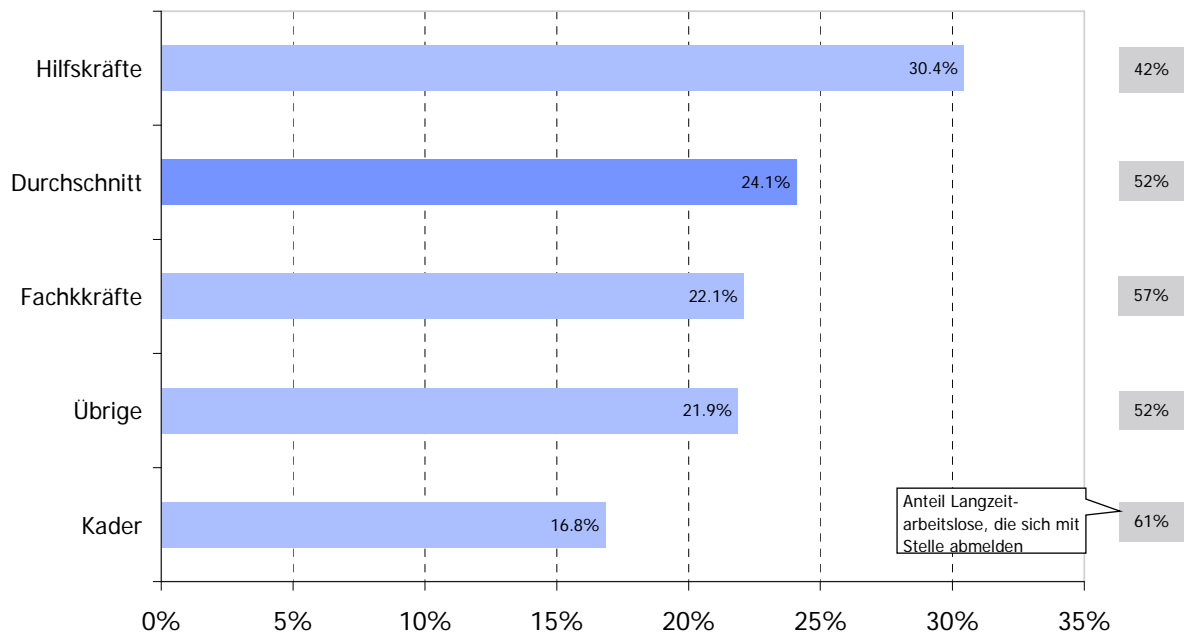


Abbildung 7: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach beruflicher Stellung (nur 40-44-Jährige)

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Führt man die Analyse nach Herkunftsland durch, verstärken sich die bereits über alle Altersklassen vorgefundenen Unterschiede, wenn man die Gruppe der 40-44-Jährigen auswertet (vgl. Abbildung 8). Der Anteil Langzeitarbeitslose unter den Stellensuchenden mit türkischem oder ex-jugoslawischem Pass wird deutlich grösser.

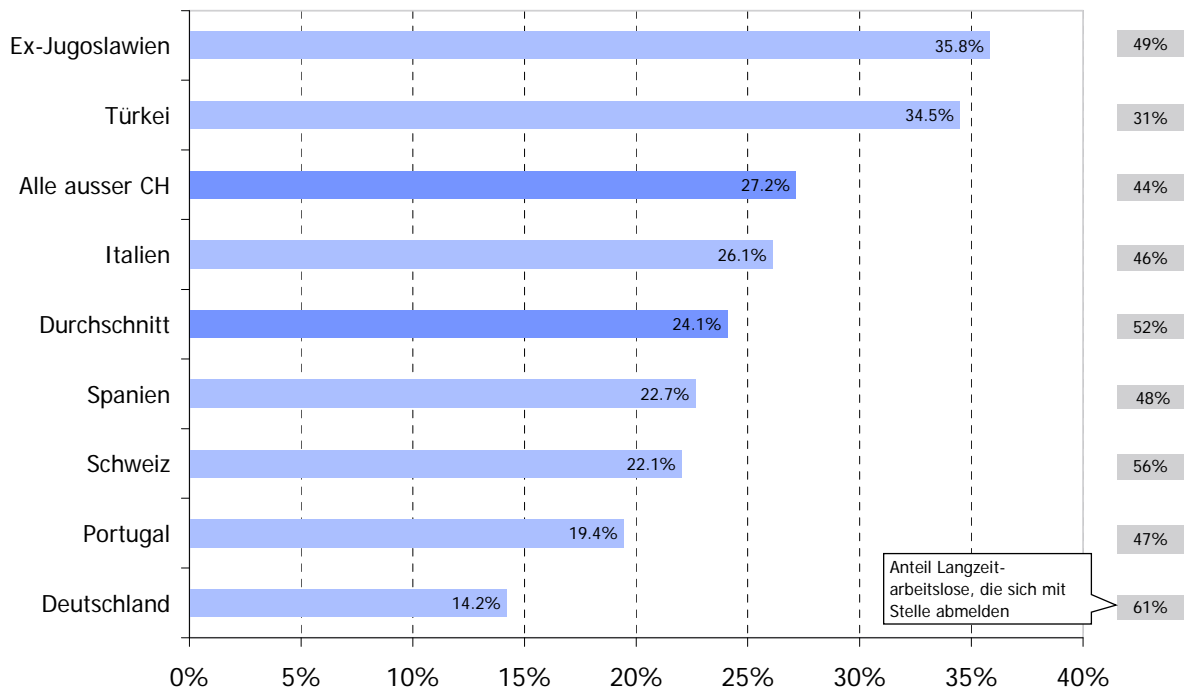


Abbildung 8: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Staatsangehörigkeit (nur 40-44-Jährige)

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Betrachtet man die Auswertung nach Branchen für die 40-44-Jährigen (Abbildung 9), so fällt auf, dass sich die Unterschiede zwischen den Branchen etwas angleichen.

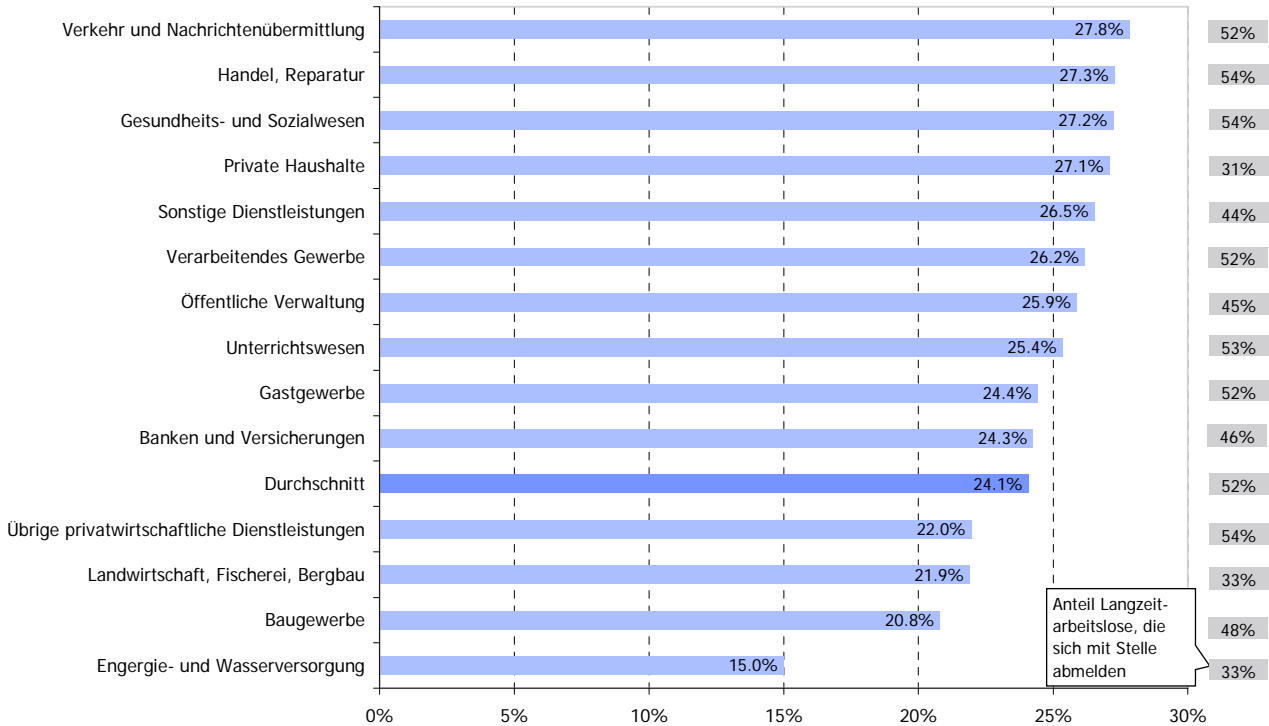


Abbildung 9: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Branche (nur 40-44-Jährige)

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Die Auswertung nach Bildungsabschluss verdeutlicht den Einfluss des Alters (Abbildung 10). So haben Personen mit akademischem Abschluss bei den 40-44-Jährigen ein geringeres Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, als über alle Stellensuchenden gesehen. Das gleiche gilt für Personen mit einem Berufsabschluss, vor allem, wenn dieser durch eine weiterführende Ausbildung ergänzt wurde. Die Gefährdung der Personen mit kleinem Bildungsrucksack hat sich weiter akzentuiert.

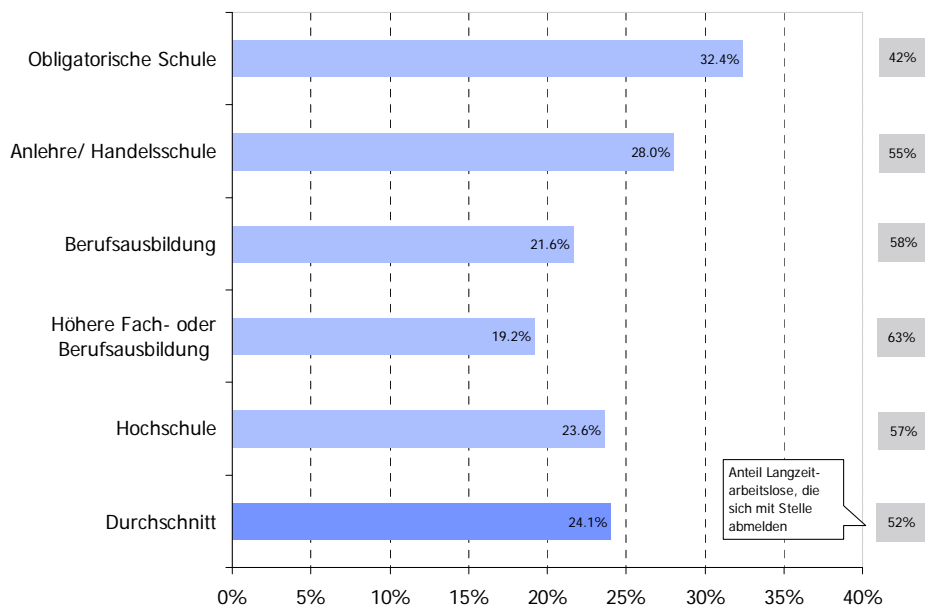


Abbildung 10: Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss (nur 40-44-Jährige)

Daten: Anteil Langzeitarbeitslose, AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Wer sind die Langzeitarbeitslosen?

Die bisherige Sicht mit Fokus auf die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, ist unter anderem interessant für präventive Massnahmen. Für den Umgang mit Langzeitarbeitslosen ist eine andere Sichtweise jedoch ebenso wichtig: Der Fokus auf die Zusammensetzung der Gruppe der Langzeitarbeitslosen. Wer sind die Langzeitarbeitslosen? Die folgenden Ausführungen sollen darauf eine Antwort geben.

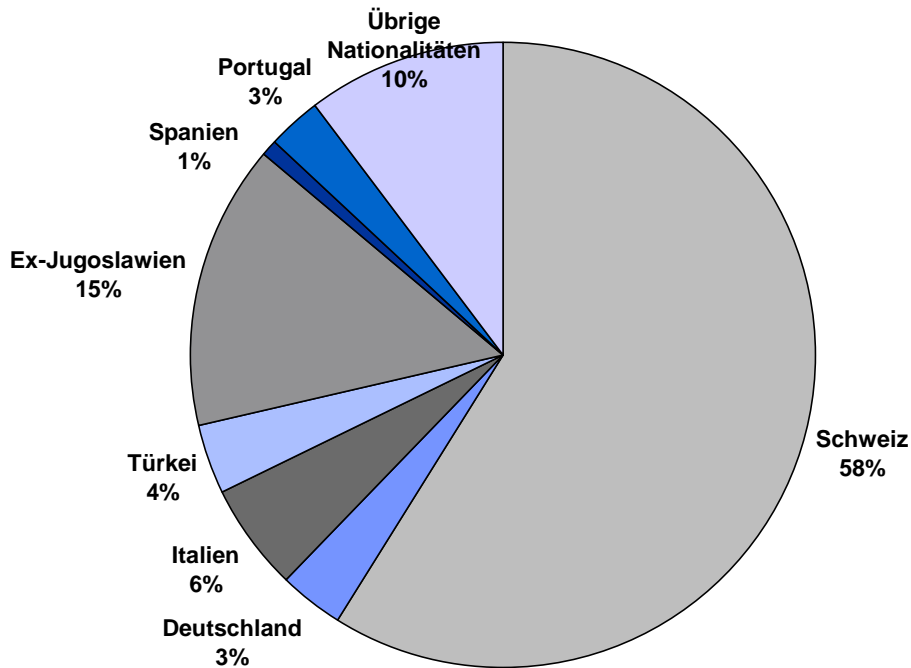


Abbildung 11: Langzeitarbeitslose nach Staatsangehörigkeit

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Betrachtet man die Staatsangehörigkeit (Abbildung 11), so stellt man fest, dass die Mehrheit der Langzeitarbeitslosen schweizerischer Nationalität ist. Damit wird deutlich, dass auch Personen, die den hiesigen Arbeitsmarkt kennen und hier die Schulen absolviert haben, nicht vor Langzeitarbeitslosigkeit gefeit sind.

Der sehr grosse Anteil von Staatsangehörigen der Staaten des früheren Jugoslawien macht deutlich, dass diese Gruppe von Stellensuchenden besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Viele von ihnen sind noch nicht sehr lange in der Schweiz (Familiennachzug), beherrschen die Landessprachen nur begrenzt und haben keine oder nur einen Teil der Schulen hier besucht.

Abbildung 12 macht deutlich, dass auch eine gute berufliche Stellung nicht genügt, um im Arbeitsmarkt zu bestehen und nach einem Arbeitsplatzverlust bald wieder eine Stelle zu finden. Über die Hälfte der Langzeitarbeitslosen sind Fachkräfte. Es muss allerdings beachtet werden, dass dieser Anteil so hoch ist, weil sehr viele Arbeitnehmende und daher auch Stellensuchende dieser Gruppe angehören. Wie Abbildung 7 zeigte, ist das Risiko eines Stellensuchenden dieser Kategorie deutlich unterdurchschnittlich.

Der hohe Anteil an Personen aus Hilfsfunktionen verweist auf eine Grundproblematik für Arbeitnehmende mit tiefer Ausbildung; die Auslagerung oder technische Ersetzung manueller und weniger qualifizierter Tätigkeiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.

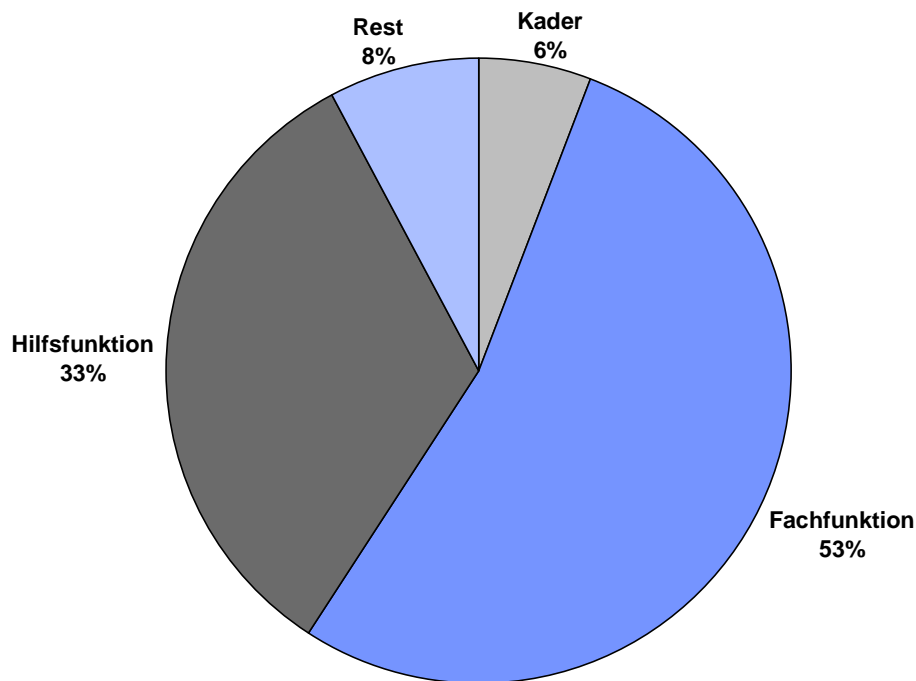


Abbildung 12: Langzeitarbeitslose nach beruflicher Stellung

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Aus Abbildung 13 wird ersichtlich, dass ein höheres Alter zwar das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit sehr stark erhöht, dass Langzeitarbeitslosigkeit aber mitnichten nur ein Altersproblem ist. nur jeder Vierte (24%) Langzeitarbeitslose ist älter als 50 Jahre.

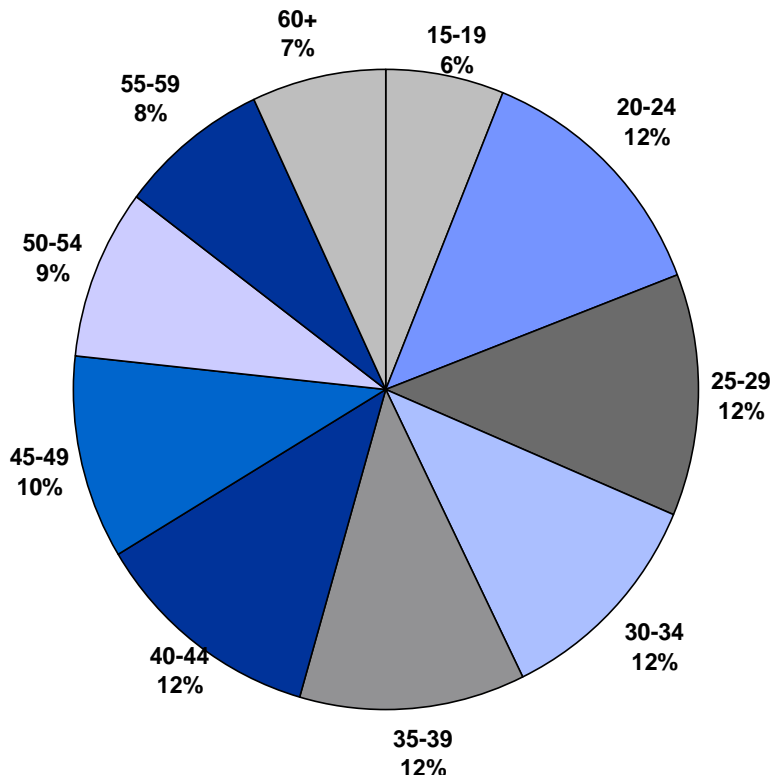


Abbildung 13: Langzeitstellersuchende nach Altersgruppe

Daten: AMOSA-Kantone, 2005/06 (Quelle: AVAM, SECO)

3. Risikofaktoren: Gemeinsamer Einfluss der Merkmale

Die Betrachtung solcher einzelner Faktoren kann erste wichtige Hinweise liefern. Allerdings ist nicht auszuschliessen, dass sich bestimmte Merkmale gegenseitig verstärken, aufheben oder überlagern. Mittels sogenannt multivariater statistischer Verfahren ist es möglich, das Gewicht einzelner Merkmale unter Konstanthaltung aller anderen zu berechnen.

Für die vorliegende Analyse eignet sich das Instrument der logistischen Regression.⁷ Im folgenden benutzen wir zwei Modelle. Ein erstes Modell berechnet das Gewicht der Einflussfaktoren auf das Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Ein zweites Modell berechnet das Gewicht der Einflussfaktoren auf das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden UND sich ohne Stelle abzumelden. Dieses Risiko kann als Risiko der Aussteuerung interpretiert werden. Wir benutzen den Datensatz mit den Abmeldungen des Jahres 2006, den wir weiter oben beschrieben haben.⁸

⁷ Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Verfahren, das Beziehungen zwischen Variablen misst. Die Logistische Regression ist eine Methode, die zur Analyse abhängiger Variablen, die nur die Werte 0 oder 1 annehmen können (z.B. 1 = Langzeitarbeitslos, 0 = nicht Langzeitarbeitslos) eingesetzt wird. Nach strenger statistischer Terminologie berechnet man nicht ein Risiko, sondern die Veränderung einer Auftretenswahrscheinlichkeit.

⁸ Aus methodischen Gründen haben wir die unter 20-Jährigen sowie die Kurzaufenthalter entfernt, deren Risiko, langzeitarbeitslos zu werden wegen der beschränkten Bezugsdauer minim ist. Ferner lassen wir Personen weg, die älter als 64 Jahre sind. Jede Person, die sich im Jahr 2006 im AMOSA-Gebiet abmeldete, wurde einmal berücksichtigt, bei mehreren Abmeldungen mit der längsten Stellensuchperiode.

In beiden Fällen schwingt das Alter als erklärender Faktor weit obenauf. Die Altersgruppe 50-54 hat ein Risiko, langzeitarbeitslos zu werden und sich ohne Stelle abzumelden, das um 37% höher als jenes des Durchschnitts ist. Für die Altersgruppe ab 60 Jahren ist dieses Risiko sogar um 300% erhöht.

Weitere wichtige Einflussfaktoren sind fehlender Schulabschluss (+31% Risiko gegenüber dem Durchschnitt) und die Zugehörigkeit zur Bank- und Versicherungsbranche (+24%). Ebenso ist das Risiko in den Kantonen Glarus, Luzern, Zug, Thurgau und Appenzell Ausserrhoden (zwischen 16 und 43%) erhöht. Personen aus Spanien (+55%) und der Türkei (+45%) sind signifikant häufiger betroffen. Die Analyse bestätigt die vorteilhafte Wirkung einer guten (Berufs)-Ausbildung.

Die Auswertung zum Risiko, langzeitarbeitslos zu werden und sich ohne Stelle abzumelden, ergibt ähnliche Resultate. Die gleichen Risikofaktoren sind ausschlaggebend (vgl. Tabelle 2).

	Risiko LZA ist um ... % erhöht oder vermindert	Risiko LZA ohne Stelle ist um ... % erhöht oder vermindert
Geschlecht		
Mann	-6.7	-11.2
Frau	7.2	12.6
Kantone		
Appenzell Innerrhoden	n. sig.	n. sig.
Schaffhausen	n. sig.	-27.4
St. Gallen	n. sig.	8.0
Thurgau	17.8	26.8
Graubünden	-44.6	-49.0
Glarus	43.1	58.2
Aargau	n. sig.	8.1
Zug	20.1	n. sig.
Luzern	20.5	n. sig.
Zürich	n. sig.	12.1
Appenzell Ausserrhoden	16.3	44.0
Obwalden	-27.4	-30.9
Nidwalden	-20.0	n. sig.
Arbeitszeit		
Vollzeit	-3.0	-10.2
Teilzeit	n. sig.	11.4
Alter		
20-24	-70.0	-72.7
25-29	-50.9	-54.0
30-34	-33.6	-37.5
35-39	-14.4	-23.4
40-44	n. sig.	-10.1
45-49	12.0	6.7
50-54	36.9	42.0
55-59	102.1	103.6
60-64	299.6	498.3
Bildung		
Max. 7 Schuljahre	30.9	59.2
8-9 Schuljahre	15.8	22.3
Anlehre (in Betrieb und Schule)	26.4	20.5
2 Jahre allgemeinbildende Schule (DMS, Verkehrsschule)	36.8	n. sig.
1 Jahr Handelsschule, Sprachaufenthalt etc.	29.5	25.1
Berufslehre, BMS	n. sig.	n. sig.
2-4 Jahre Vollzeitberufsschule	43.1	38.9
Berufsmaturität	n. sig.	n. sig.
Maturitätsschule, Unterrichtsberufe	n. sig.	n. sig.
3 Jahre allgemeinbildende Schule (DMS)	n. sig.	n. sig.
Höhere Berufsausbildung, Meisterdiplom, Eidg. FA	-21.2	-18.4
Techniker- oder Fachschule	n. sig.	n. sig.
HTL, HWV	-15.9	-23.0
Fachhochschule	-17.1	n. sig.
Universität mit Abschluss	n. sig.	n. sig.
Universität mit Doktorat	n. sig.	n. sig.
Keine Angabe	-61.7	-48.5
Branche		
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	n. sig.	n. sig.
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	11.5	8.1
Energie- und Wasserversorgung	-41.7	n. sig.
Baugewerbe	11.3	n. sig.
Handel, Reparatur	20.7	17.1
Gastgewerbe	13.7	n. sig.
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9.7	12.1
Banken und Versicherungen	23.9	28.6
Übrige privatwirtschaftliche Dienstleistungen	n. sig.	n. sig.
Öffentliche Verwaltung	n. sig.	n. sig.
Unterrichtswesen	n. sig.	n. sig.

Tabelle 2: Veränderung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit und des Risikos, sich langzeitarbeitslos ohne Stelle abzumelden gegenüber dem Mittelwert, in Prozent

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (N=102256; Datenquelle: AVAM, SECO)

Fortsetzung von Tabelle 2	Risiko LZA ist um ... % erhöht oder vermindert	Risiko LZA ohne Stelle ist um ... % erhöht oder vermindert
Gesundheits- und Sozialwesen	21.2	20.7
Sonstige Dienstleistungen	n. sig.	13.0
Berufe		
Berufe der Land- Forstwirtschaft und Tierzucht	-32.6	-22.9
Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung	-19.0	n. sig.
Berufe der Textil- und Lederherstellung	37.7	27.2
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung	n. sig.	n. sig.
Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus	-10.0	n. sig.
Berufe der Elektrotechnik und Elektronik und des Fahrzeug- und Gerätebaus	n. sig.	n. sig.
Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung	n. sig.	n. sig.
Berufe der graphischen Industrie	48.4	n. sig.
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	30.4	46.0
Übrige be- und verarbeitende Berufe	16.5	22.8
Ingenieurberufe	n. sig.	n. sig.
Techniker	n. sig.	n. sig.
Technische Zeichnerberufe	n. sig.	n. sig.
Technische Fachkräfte	n. sig.	n. sig.
Maschinen/Maschinistinnen	n. sig.	n. sig.
Berufe der Informatik	43.5	29.0
Berufe des Baugewerbes	-37.7	-33.9
Berufe des Bergbaus sowie der Baustoffherstellung	n. sig.	n. sig.
Berufe des Handels und des Verkaufs	8.1	n. sig.
Berufe der Werbung und des Treuhandwesens	n. sig.	n. sig.
Transport- und Verkehrsberufe	-12.0	n. sig.
Berufe des Post- und Fernmeldewesens	48.7	45.3
Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	-18.2	-9.1
Berufe der Reinigung Hygiene und Körperpflege	n. sig.	n. sig.
Unternehmer Direktoren und leitende Beamte	n. sig.	n. sig.
Kaufmännische und administrative Berufe	16.5	13.7
Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	23.7	33.4
Berufe der Ordnung und Sicherheit	n. sig.	34.3
Berufe des Rechtswesens	n. sig.	n. sig.
Medienschaffende und verwandte Berufe	51.5	35.9
Künstlerische Berufe	47.4	29.4
Berufe der Fürsorge Erziehung und Seelsorge	n. sig.	-17.3
Berufe des Unterrichts und der Bildung	16.3	n. sig.
Berufe der Sozial- Geistes- und Naturwissenschaften	n. sig.	n. sig.
Berufe des Gesundheitswesens	-24.6	-24.9
Berufe des Sports und der Unterhaltung	n. sig.	n. sig.
Dienstleistungsberufe wna	n. sig.	n. sig.
Nicht bestimmbar	n. sig.	n. sig.
Keine Angabe	-32.4	-25.0
Staatsangehörigkeit		
Schweiz	-17.7	-18.8
Deutschland	-34.8	-31.7
Italien	n. sig.	n. sig.
Türkei	45.0	49.5
Spanien	54.7	42.6
Portugal	-13.6	n. sig.
Ex-Jugoslawien	-18.7	-20.8
Übrige	13.9	19.8
Qualifikation		
Gelernt	-12.0	-15.1
Angelernt	10.9	12.6
Ungelernt	n. sig.	4.6
Berufliche Stellung		
Kader	-9.0	-15.9
Fachfunktion	-7.0	-9.2
Hilfsfunktion	18.2	30.9

Tabelle 2: Veränderung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit und des Risikos, sich langzeitarbeitslos ohne Stelle abzumelden gegenüber dem Mittelwert, in Prozent

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (N=102256; Datenquelle: AVAM, SECO)

4. Entwicklung eines Instruments zur frühzeitigen Identifizierung Langzeitarbeitsloser

Die verschiedenen Prozesse auf den RAV wie zum Beispiel Beratung, Zuweisung zu arbeitsmarktlichen Massnahmen und Vermittlung bedingen eine Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die Personalberater. Diese Einschätzung wird in aller Regel ohne Hilfsmittel, anhand der Erfahrung und Intuition der Personalberatenden durchgeführt. Ihre Genauigkeit wird, wie im Bericht zum Arbeitsbericht „Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften“ dargestellt, von RAV-Vertretern als hoch eingeschätzt.

Trotzdem könnte es hilfreich sein, ein computergestütztes Hilfsmittel einzusetzen, welches das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit einschätzt. Ein solches Instrument kann durch die Berücksichtigung von Hunderttausenden von Stellensuchenden ein sehr langes Gedächtnis ersetzen. Angesichts der hohen Dossierbelastung wird möglicherweise mit Stellensuchenden mit tiefen Arbeitsmarktchancen zu wenig intensiv gearbeitet. Ein standardisiertes Instrument dient der Entscheidungsfindung darüber, wo die beschränkten Ressourcen einzusetzen sind.⁹

Unter Praktikern der Stellenvermittlung, aber auch in der Wissenschaft herrscht Konsens, dass nicht nur die vergleichsweise leicht messbaren, "harten" Faktoren über die Vermittlungsfähigkeit einer stellensuchenden Person entscheiden, sondern dass auch eine Vielzahl "weicher" Faktoren eine Rolle spielen, die nicht aus den vorhandenen Unterlagen extrahiert werden können, sondern durch die Personalberatenden erhoben werden müssen.

Katalog der arbeitsmarktrelevanten Merkmale

In einem ersten Schritt wurden aus der Literatur Faktoren zusammengetragen, die auf die Arbeitsmarktchancen einen Einfluss haben könnten.¹⁰ Diese umfassende Liste wurde in einem zweiten Schritt einem Experten-Rating durch das Projektteam unterzogen. Damit waren an der Auswahl Fachleute der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung beteiligt. Entscheidungskriterien waren: a) Haben die Merkmale einen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen? b) Kann man die Merkmale relativ einfach (d. h. bereits nach dem Erst- oder Zweitgespräch mit dem RAV-Berater) messen? Der aus dem Experten-Rating resultierende Katalog umfasst 36 Merkmale (siehe Anhang).

Beurteilung von 1600 Stellensuchenden

Aufgrund dieses Katalogs der arbeitsmarktrelevanten Merkmale wurde im Frühjahr 2006 in vier RAV eine Pilotbefragung durchgeführt. Fast 200 Stellensuchende wurden von ihren Personalberatenden nach den 36 Merkmalen beurteilt.¹¹ Die Resultate dieser Pilotstudie wurden dazu benutzt, den Katalog dort zu verbessern, wo die Merkmale laut den Personalberatenden nur schlecht beurteilbar waren oder die Definition des Merkmals unklar war.¹²

⁹ Siehe ausführliche Diskussion in der Teilstudie „Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften“ (www.amosa.net/)

¹⁰ Eine Hauptquelle war dabei: Claudia Eilles-Matthiessen, Natalija el Hage, Susanne Janssen und Antje Osterholz: Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis. Verlag Hans Huber: Bern.

¹¹ Pro RAV wurden 42 Stellensuchende (jeweils 21 Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger auf dem RAV angemeldet) und 21 Kurzarbeitslose (0 bis 6 Monate Arbeitslosigkeit) , davon je 7 Kader, 7 Fach- und 7 Hilfskräfte) durch die PB anhand eines Online-Fragebogens zum Zeitpunkt ihrer Abmeldung eingeschätzt. Zusätzlich beurteilte pro Pilot-RAV mindestens eine Person, welche der Fragen durch den PB bereits nach einem Erstgespräch beantwortet werden können

¹² Um das Verständnis der teilweise abstrakten Merkmale zu vereinheitlichen, wurde jedes Merkmal mit einer Begriffsdefinition und Beispielen aufgeführt.

In einem zweiten, aufwändigen Schritt wurde im Mai 2006 in allen AMOSA-Kantonen die Hauptbefragung durchgeführt. 1600 Stellensuchende, die sich kurz vor der Erhebung abgemeldet hatten, wurden von ihren Personalberatenden bezüglich den im Katalog aufgeführten Merkmalen eingeschätzt. Die 1600 Stellensuchenden setzen aus Langzeitarbeitslosen wie auch Kurzarbeitslosen (für die Untersuchung als Stellensuchende, sich zwischen 14 Tagen und 6 Monaten abgemeldet haben, definiert) zusammen.¹³

Fragebogen

Der Fragebogen war so aufgebaut, dass sowohl nach dem Fähigkeitsprofil der stellensuchenden Person (Ist-Zustand) wie auch nach dem Anforderungsprofil des Suchbereichs dieser Person (Soll-Zustand) gefragt wurde. Eine kleine Anzahl von Merkmalen wurde nur nach dem Fähigkeitsprofil untersucht (z.B. Motivation zur Stellensuche, Körperliche Gesundheit) oder es wurde direkt nach dem Defizit gefragt (Merkmale, die nur im Kontext eines Suchbereichs Sinn ergeben, wie beispielsweise Berufserfahrung, Qualifikation und Fremdsprachenkenntnisse).

Zu jeder Frage gab es vier mögliche Antwortkategorien: „in hohem Ausmass“, „in eher hohem Ausmass“, „in eher tiefem Ausmass“, „in tiefem Ausmass“.

Datenaufbereitung

Die vier Kategorien wurden für die numerischen Berechnungen mit einer Skala von 0 bis 3 quantifiziert. Aus allen Fragetypen wurden Defizitdaten konstruiert (wo ein Ist- und Sollwert vorlag, wurde der zweite vom ersten subtrahiert). Aufgrund theoretischer Überlegungen wurde beschlossen, positive Abweichungen vom Soll-Wert (Ist > Soll) als 0 zu werten. Wir haben diese Abweichungsberechnung auch empirisch getestet und sie schnitt besser als andere Berechnungsmöglichkeiten ab.¹⁴

Daraus ergaben sich 36 Merkmale auf einer vierstufigen Skala von „in hohem Ausmass“, „in eher hohem Ausmass“, „in eher tiefem Ausmass“, „in tiefem Ausmass“ in Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil. Ein direkter Vergleich der Werte zeigt, dass Langzeitarbeitslose zwar bei vielen Merkmalen durch die Personalberatenden schlechter als Kurzarbeitslose eingeschätzt werden. Die Unterschiede sind hingegen meist gering.¹⁵

¹³ Nach einer ersten Bereinigung blieben 1451 Stellensuchende im Datensatz übrig. Dabei handelte es sich um Stellensuchende zu gleichen Teilen aus den Funktionstypen Kader, Fach- und Hilfskräfte. Je ein Drittel war weniger als sechs Monate auf dem RAV gemeldet, ein Drittel über ein Jahr und Abmeldung mit Stelle, ein Drittel über ein Jahr und Abmeldung ohne Stelle. Wegen fehlender oder ungenügender Antworten und weiterer Inkonsistenzen wurden weitere Fälle aus der Berechnung ausgeschlossen, so dass schliesslich 1272 Fälle zur Verfügung standen.

¹⁴ Getestet wurden zusätzlich die Berechnungsmöglichkeiten a) jede Abweichung vom Sollwert gibt Abzug (sowohl positive wie negative), b) übersteigt der Ist- den Sollwert, gibt dies Zusatzpunkte. Beide Berechnungsmöglichkeiten schnitten schlechter als die im Text beschriebene ab.

¹⁵ Es zeigt sich übrigens, dass Stellensuchende über 50 Jahre in der Beurteilung der Personalberatenden in keinem Merkmal schlechter abschneiden, mit Ausnahme von körperlicher Gesundheit. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch individuelle Faktoren eine Rolle spielen, in den Augen der Personalberatenden sind ältere und jüngere Stellensuchende bezüglich ihren Merkmalen jedoch weitgehend äquivalent.

Die grössten Unterschiede zeigen sich bei den Merkmalen physische Gesundheit, Motivation und realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.¹⁶

Merkmal	Kurzzeit-Stellensuchende	Langzeit-Stellensuchende	Differenz LZA-KZA (nur signifikante Unterschiede)
Physische Gesundheit	-0.73	-1.2	-0.47
Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt	-0.96	-1.38	-0.42
Motivation für die Stellensuche	-0.75	-1.17	-0.42
Psychische Gesundheit	-0.80	-1.21	-0.41
Belastbarkeit	-0.24	-0.58	-0.34
Qualität Arbeitszeugnisse	-1.04	-1.29	-0.25
Leistungsbereitschaft	-0.17	-0.42	-0.25
Umfeld	-1.11	-1.35	-0.24
Konfliktfähigkeit	-0.26	-0.49	-0.23
Qualifikation	-1.13	-1.32	-0.19
Selbstvertrauen	-0.19	-0.38	-0.19
Kooperationsfähigkeit	-0.22	-0.41	-0.19
Eigeninitiative	-0.15	-0.33	-0.18
Durchhaltevermögen	-0.18	-0.36	-0.18
Entscheidungsfähigkeit	-0.15	-0.32	-0.17
Selbstständigkeit	-0.17	-0.34	-0.17
Konzentrationsfähigkeit	-0.12	-0.29	-0.17
Berufserfahrung	-1.00	-1.16	-0.16
Problemlösefähigkeit	-0.13	-0.27	-0.14
Fremdsprachenkenntnisse	-1.52	-1.66	-0.14
Analytisches Denken	-0.11	-0.23	-0.12
Sorgfalt	-0.14	-0.25	-0.11
Deutschkenntnisse mündlich	-0.18	-0.28	-0.10
Auffassungsgabe	-0.12	-0.22	-0.10
Zuverlässigkeit	-0.22	-0.31	-0.09
Pünktlichkeit	-0.16	-0.25	-0.09
Umgangsformen	-0.12	-0.21	-0.09
Hygiene	-0.12	-0.20	-0.08
Deutschkenntnisse schriftlich	-0.16	-0.23	-0.07
Wunsch nach Branchenwechsel	-2.08	-1.93	0.15
Lohnflexibilität	-1.96	-1.70	0.26
Kommunikationstechnologie	-1.29	-1.40	
Bereitschaft zu Branchenwechsel	-1.54	-1.44	
Pendlermobilität	-1.40	-1.44	
Mobilität bzgl. Wohnsitz	-2.12	-2.21	
Know-how Bewerbungsprozess	-1.33	-1.30	

Tabelle 3: Mittelwert-Vergleiche der "weichen" Faktoren durch Personalberater (0=keine Abweichung zwischen Ist und Soll, -3=maximale Abweichung)

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (N=1451); Quelle: eigene Erhebung

Lesehilfe: Ein negativer Wert bedeutet, dass der erhobene Ist-Wert unter dem erhobenen Soll-Wert liegt. Positive Abweichungen wurden zu 0 umcodiert

Konstruktion des Modells

Die Konstruktion des Modells geschah in einem mehrstufigen Prozess. Wir durften dabei auf die freundliche Unterstützung von Prof. Werner Stahel, Institut für Statistik der ETH Zürich, zählen.

Langzeitarbeitslose schneiden bei gewissen Merkmalen besser als Kurzarbeitslose ab, zum Beispiel bei der geographischen Mobilität oder der Lohnflexibilität. Diese Merkmale wurden in der weiterführenden Analyse ausgeschlossen, weil anzunehmen ist, dass

¹⁶ Es muss beachtet werden, dass davon auszugehen ist, dass Merkmale, die einfacher zu beobachten sind, im Durchschnitt grössere Streuung aufweisen als schwierig zu beobachtende. Bei letzteren orientieren sich Befragte eher an den mittleren Ausprägungen.

Langzeitarbeitslose über die Dauer der Arbeitslosigkeit mobiler und flexibler geworden waren - und dies nicht von Anfang an waren. Für eine frühzeitige Einschätzung des Risikos interessieren jedoch die Differenzen zu Beginn der Arbeitslosigkeit.¹⁷

Weitere Merkmale wurden ausgeschlossen, weil sie in der Meinung von Personalberatenden zu Beginn der Arbeitslosigkeit nicht und nur schlecht eingeschätzt werden können: Der Ausschluss wurde einerseits anhand dem Anteil fehlender Werte in der Befragung vorgenommen. Andererseits wurden einige Personalberater in einer Zusatzbefragung getrennt nach der Einschätzbarkeit der Merkmale befragt, um detailliertere Antworten zu erhalten.¹⁸ Der Ausschluss dieser Merkmale ist zu bedauern, aber da die Praxistauglichkeit des Instruments an vorderster Stelle stand, war es uns nicht möglich, Merkmale beizubehalten, die sich als nicht einschätzungsfähig herausstellten.

In das logistische Regressionsmodell flossen neben den "weichen" Faktoren aus der Befragung eine Reihe "harter" Variablen hinzu, die den Datenbanken AVAM und ASAL entnommen wurden: Alter, Geschlecht, Muttersprache, Zivilstand, Kanton, berufliche Stellung, Branche, Beruf, höchste abgeschlossene Ausbildung, Qualifikation, Herkunft (Schweiz/Ausland), Kinder (Ja/Nein), versicherter Verdienst, gesuchtes Arbeitspensum (Vollzeit/Teilzeit). Wir berechneten ausserdem die Variablen Gemeindegrösse, Zugehörigkeit zu einer Agglomeration, durchschnittliche Pendlerzeit (als Indikator für die Nähe zu einem grösseren Arbeitsmarkt) – Variablen, von denen wir vermuteten, dass sie einen Einfluss auf das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit haben. Diese Zahl der Merkmale wurde in einer logistischen Regression in einem mehrstufigen Verfahren reduziert, um Modelle zu ermitteln, die eine möglichst gute Prognosequalität aufweisen. Für die drei Funktionstypen Hilfskräfte, Fachkräfte und Kader wurden drei separate Modelle ermittelt.

Resultate

Das Resultat dieser Berechnungen ist in Tabelle 4 wiedergegeben. Für die Hilfskräfte ergaben sich bezüglich der Prognosegüte zwei gleich gute Lösungen, beide sind daher aufgeführt

Die in der Tabelle aufgeführten Daten bilden die Veränderung des Risikos langzeitarbeitslos zu werden ab. Bei den „harten“ Variablen wird bei den Gruppenzugehörigkeiten jeweils die Erhöhung des Risikos im Vergleich zum Durchschnitt dargestellt. Bei „weichen“ Variablen ist es die Erhöhung des Risikos um eine zusätzliche Abweichung des Ist- vom Soll-Wert.

¹⁷ Es muss beachtet werden, dass die Erhebung bei kürzlich abgemeldeten stellensuchenden Personen vorgenommen wurde. Dies hat zwar den Vorteil, dass man sofort verzeichnen konnte, wie lange eine stellensuchende Person arbeitslos war. Es kann jedoch nicht unterschieden werden, ob eine bestimmte Merkmalsausprägung bei Beginn der Arbeitslosigkeit vorlag oder sich erst während der Stellensuche entwickelt hat (Bsp. Gesundheit: wurde eine Person langzeitarbeitslos, weil sie psychische Probleme aufweist, oder hat die Person psychische Probleme, weil sie langzeitarbeitslos ist?). Aus diesem Grund werden die Auswertungen zurzeit bei neuangemeldeten Stellensuchenden validiert.

¹⁸ Die komplette Liste der ausgeschlossenen Items lautet: Mobilität, Branchenwechsel, Umgang IT/Kommunikationsmittel, Eigeninitiative, Ausdrucksfähigkeit schriftlich (deutsch), Problemlösefähigkeit, Selbständiges Arbeiten/Selbstmanagement, Sorgfalt/Gewissenhaftigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Lohnflexibilität, Psychische Gesundheit, Belastbarkeit/Stressbewältigung, Entscheidungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen/Zielstrebigkeit, Konfliktfähigkeit, Systematisch-analytisches Denken, Stabiles Umfeld, Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit.

	Hilfskräfte (Modell 1)	Hilfskräfte (Modell 2)	Fachkräfte	Kader
Erklärte Varianz:¹⁹ Nagelkerke R²	37%	37%	38%	37%
Veränderung des Risikos, langzeitarbeitslos zu werden, in Prozent				
"Weiche" Faktoren²⁰				
Körperliche Gesundheit	-32		-47	
Realistische Einschätzung der eigenen Chancen	-54	-49		-48
Berufserfahrung	-33	-37		
Motivation		-35	-29	-49
Qualifikation			-35	
Selbstvertrauen			-63	-37
"Harte" Faktoren				
<i>Alter</i>				
Alter 20-24	-79	-82	-70	
Alter 25-29	-33	-36	-55	-74
Alter 30-34	21	10	-19	-78
Alter 35-39	-28	-27	19	30
Alter 40-44	38	48	33	5
Alter 45-49	2	11	261	22
Alter 50-54	167	192	37	47
Alter 55-64	124	128	156	601
<i>Beruf</i>				
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	74	76	22	
Technische Berufe sowie Informatikberufe	53	66	12	
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	-76	-78	-78	
Handels- und Verkehrsberufe	12	14	30	
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	29	17	-11	
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens				
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	76	81	178	
Übrige und nicht klassifizierbare Berufe	62	56	-65	
Versicherter Verdienst (in 1'000 CHF)	-27	-30		
Vollzeit				-53
Teilzeit				111
Kinder (ja)				-64
Kinder (nein)				177

Tabelle 4: Ergebnis der logistischen Regression zur Ermittlung des LZA-Rechners

Daten: AMOSA-Kantone, 2006 (N=1272); Quelle: eigene Erhebung

¹⁹ Ein Mass für die Modellgüte. Die erklärte Varianz drückt aus, welcher Anteil der Varianz der zu erklärenden Variablen durch das Modell korrekt prognostiziert wird.

²⁰ Bei den "weichen" Faktoren senkt jede Erhöhung um einen Punkt das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, um den angegebenen Prozentsatz. Diese Faktoren sind codiert als 0=keine Abweichung zwischen Ist und Soll, -3=maximale Abweichung.

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass es uns nicht darum ging, eine bestimmte Hypothese zu testen und Kausalitäten zu belegen. Die Modelle wurden auf ihre Prognosequalität optimiert. Es ist daher möglich, dass die Merkmale zwar statistisch mit Langzeitarbeitslosigkeit zusammen hängen, jedoch nicht deren Ursache sind.

Die Modellberechnungen sind auch in hohem Masse zeitsensitiv, etwa im Hinblick auf die aktuelle konjunkturelle Lage. Es wird also auch in Zukunft nötig sein, das Einschätzungsinstrument periodisch zu "eichen".

Modellgüte

Die Modelle können 37 bis 38% der Varianz erklären. Was das genau bedeutet, kann besser anhand der korrekt identifizierten Lang- und Kurzeitarbeitslosen illustriert werden.

Für jede Person in der Untersuchungspopulation steht fest, ob sie sich als kurz- oder langzeitarbeitslos abgemeldet hat. Das Modell hingegen berechnet nicht die Gruppenzugehörigkeit, sondern ein Risiko von 0 bis 100%, zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen zu gehören. Setzt man den Schwellenwert sehr hoch an, schätzt man viele Langzeitarbeitslose fälschlicherweise als Kurzeitarbeitslose ein. Setzt man den Schwellenwert zu tief an, werden viele Kurzeitarbeitslose inkorrekt als Langzeitarbeitslose identifiziert (vgl. Abbildung 14). Die verschiedenen Schwellenwerte ergeben unterschiedliche Anteile an korrekt identifizierten Kurz- und Langzeitarbeitslosen. Diese können auf einer Kurve eingezeichnet werden.

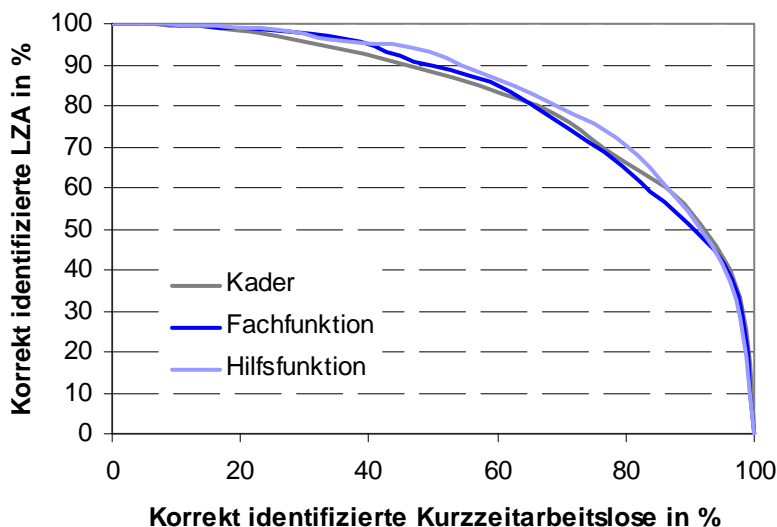


Abbildung 14: Einschätzungsgenauigkeit der Modelle

Die Darstellung zeigt, dass man beispielsweise mit allen Modellen 75% der Kurzeitarbeitslosen richtig einteilen kann, während ebenfalls fast 75% der Langzeitarbeitslosen korrekt identifiziert wurden.²¹

²¹ Es muss beachtet werden, dass die Untersuchungspopulation ausschliesslich Kurz- und Langzeitarbeitslose beinhaltet. Es fehlen alle Stellensuchenden, die sich in der Periode zwischen 6 und 12 Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit abgemeldet haben. Diese Stellensuchenden lassen sich nur schwer von den anderen beiden Gruppen unterscheiden. Die Genauigkeit wird in einer realen Anwendung daher tiefer als in der Modellsituation liegen.

Testsituation

Die Modellberechnungen enthalten ausschliesslich Einschätzungen über Stellensuchende zum Zeitpunkt ihrer Abmeldung. Dieses Verfahren wurde gewählt, damit die Analyse sofort gestartet werden kann und nicht ein Jahre gewartet werden muss, bis man weiss, wer langzeitarbeitslos wird. Um die Genauigkeit bei der Einschätzung zum Anmeldezeitpunkt resp. bei einem Erstgespräch zu testen, wurden im November 2006 nochmals rund 600 Stellensuchende von den Personalberatenden bezüglich den in den Modellen enthaltenen Merkmalen eingeschätzt.

Diese Versuchsanlage erlaubt, die Prognosegüte realitätsgetreu zu überprüfen. Die Personalberatenden wurden ausserdem gebeten, selbst eine Prognose über die erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit abzugeben. Diese Aussage erlaubt, die Genauigkeit der Modelle in Vergleich zu einem Benchmark zu setzen. Im Verlaufe des Jahres 2007 wird das Einschätzungsinstrument auf seine Güte getestet. Endgültige Resultate sind in der zweiten Hälfte des Jahres 2007 zu erwarten.

Anhang 1: Katalog arbeitsmarktrelevanter Merkmale (AMOSA Expertengruppe)

Intellektuelle Fähigkeiten	Motivation/ Engagement	Handlungskompetenz	Soziale Kompetenzen	Kommunikative Kompetenzen	Auftreten / Umgangsformen / Äussere Erscheinung
<ul style="list-style-type: none"> • Auffassungsgabe • Problemlösefähigkeit • Konzentrationsfähigkeit • Systematisch-analytisches Denken 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchhaltevermögen/ Zielstrebigkeit • Eigeninitiative • Leistungsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit / Stressbewältigung • Entscheidungsfähigkeit • Selbständiges Arbeiten • Sorgfalt • Zuverlässigkeit • Pünktlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktfähigkeit • Kooperationsfähigkeit/ Teamfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausdrucksfähigkeit mündlich (Rhetorik Deutsch) • Ausdrucksfähigkeit schriftlich (Deutsch) 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstvertrauen • Umgangsformen • Hygiene, Kleider

Fachkompetenz	Rahmenbedingungen	Mobilität	Flexibilität	Wissen, wie man sich auf dem Arbeitsmarkt bewegt	Persönliche Eckdaten
<ul style="list-style-type: none"> • Formelle Qualifikationen im Suchbereich • Berufserfahrung im Suchbereich • Fremdsprachen • Umgang mit Informations- und Kommunikations-technologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Gesundheit • Psychische Gesundheit • Stabiles Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft zu täglicher Pendelmobilität • Bereitschaft zu Wohnortwechsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft, die Branche/Beruf zu wechseln • Wunsch, die Branche/Beruf zu wechseln • Flexibilität bezüglich Lohn 	<ul style="list-style-type: none"> • Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt • Bewerbungs-Knowhow (Qualität der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsstrategie etc.) • Arbeitszeugnisse / Referenzen • Motivation für die Stellensuche 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle im AVAM/ ASAL registrierten Daten (Alter, Geschlecht, Herkunft, Muttersprache, Zivilstand, Ausbildung, erlernter, ausgeübter und gesuchter Beruf etc.)

Anhang 2: LZA-Rechner: Definitive Ergebnisse der logistischen Regression

Kader

	Koeffizient	Exp(b)	Sig
Selbstvertrauen	-0.462	0.630	0.002
Realistische Einschätzung der eigenen Chancen	-0.649	0.522	0.002
Motivation	-0.665	0.514	0.059
Vollzeiterwerbstätig	-0.748	0.473	0.061
Alter			0.000
Alter 25-29	-1.330	0.265	0.019
Alter 30-34	-1.509	0.221	0.000
Alter 35-39	0.265	1.303	0.343
Alter 40-44	0.046	1.047	0.876
Alter 45-49	0.195	1.215	0.482
Alter 50-54	0.386	1.471	0.189
Kinder (ja)	-1.021	0.360	0.001
Konstante	0.213	1.238	0.617

Fachkräfte

	Koeffizient	Exp(b)	Sig
Physische Gesundheit	-0.637	0.529	0.002
Motivation	-0.338	0.713	0.057
Qualifikation	-0.431	0.650	0.019
Selbstvertrauen	-0.993	0.370	0.001
Alter			0.000
Alter 20-24	-1.217	0.296	0.000
Alter 25-29	-0.802	0.449	0.013
Alter 30-34	-0.209	0.811	0.524
Alter 35-39	0.174	1.190	0.585
Alter 40-44	0.288	1.334	0.419
Alter 45-49	1.284	3.611	0.012
Alter 50-54	-0.459	0.632	0.204
Beruf			0.002
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	0.197	1.218	0.593
Technische Berufe sowie Informatikberufe	0.115	1.122	0.751
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	-1.499	0.223	0.000
Handels- und Verkehrsberufe	0.264	1.303	0.429
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	-0.490	0.613	0.144
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	-0.114	0.892	0.693
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	1.023	2.782	0.012
Konstante	-0.682	0.506	0.018

Hilfskräfte - Modell 1

	Koeffizient	Exp(b)	Sig
Realistische Einschätzung der Chancen	-0.668	0.513	0.001
Motivation	-0.433	0.649	0.016
Berufserfahrung	-0.455	0.634	0.013
Alter	-0.455		0.000
Alter 20-24	-1.731	0.177	0.000
Alter 25-29	-0.447	0.640	0.205
Alter 30-34	0.094	1.099	0.800
Alter 35-39	-0.315	0.730	0.361
Alter 40-44	0.394	1.483	0.265
Alter 45-49	0.107	1.113	0.760
Alter 50-54	1.072	2.921	0.066
Beruf			0.001
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	0.565	1.759	0.088
Technische Berufe sowie Informatikberufe	0.505	1.657	0.405
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	-1.499	0.223	0.000
Handels- und Verkehrsberufe	0.127	1.136	0.740
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	0.156	1.169	0.589
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	0.591	1.806	0.268
Versicherter Verdienst in 1000 Franken	-0.361	0.697	0.002
Konstante	0.754	2.126	0.238

Hilfskräfte - Modell 2

	Koeffizient	Exp(b)	Sig
Physische Gesundheit	-0.383	0.682	0.036
Realistische Einschätzung der Chancen	-0.777	0.460	0.000
Berufserfahrung	-0.394	0.674	0.034
Alter			0.001
Alter 20-24	-1.581	0.206	0.000
Alter 25-29	-0.401	0.670	0.250
Alter 30-34	0.190	1.210	0.613
Alter 35-39	-0.335	0.715	0.329
Alter 40-44	0.320	1.378	0.370
Alter 45-49	0.016	1.016	0.963
Alter 50-54	0.982	2.670	0.091
Beruf			0.001
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	0.554	1.740	0.097
Technische Berufe sowie Informatikberufe	0.428	1.534	0.479
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	-1.425	0.240	0.000
Handels- und Verkehrsberufe	0.109	1.116	0.773
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	0.258	1.294	0.371
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	0.564	1.757	0.299
Versicherter Verdienst in 1000 Franken	-0.316	0.729	0.009
Konstante	0.565	1.760	0.397

Anhang 3: Glossar²²

AMOSA-Kantone Die am Projekt beteiligten Kantone: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern und eine dauerhafte und rasche Wiedereingliederung der Versicherten ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Zu den meist genutzten AMM gehören Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktika, Übungsfirmen) und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

ASAL Abkürzung für „Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung“. Datenbank der Arbeitslosenkasse, enthält Informationen zu den Leistungen der Arbeitslosenentschädigung.

Aussteuerung Ausgesteuert werden Personen, die entweder ihren Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und die anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können. Die meisten stellensuchenden Personen werden nach 18 Monaten ausgesteuert, da Versicherte bis zum 55. Altersjahr Anspruch auf 400 Taggelder haben.

AVAM Abkürzung für „Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik“. Datenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), enthält für die Vermittlungstätigkeit der Personalberatenden relevante Daten zu den stellensuchenden Personen.

AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Einarbeitungszuschuss (EAZ) Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

Langzeitarbeitslose Stellensuchende, die sich nach 365 Tagen oder später vom RAV abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Anteil Langzeitarbeitsloser Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Dieser Anteil entspricht dem Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (auch: Beschäftigungsprogramme) bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie

²² Wichtige Quellen für das Glossar waren die Kreisschreiben des SECO über die Arbeitslosenentschädigung und die Arbeitsmarktlichen Massnahmen.

integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen auf maximal sechs Monate beschränkt.

Rahmenfrist Das AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen: die Rahmenfrist für den Leistungsbezug und die Rahmenfrist für die Beitragszeit. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Die RAV sind von den Kantonen betriebene Dienstleistungszentren für die Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen. Die Dienstleistungen der RAV stehen allen in der Schweiz arbeitsberechtigten Personen zur Verfügung und bieten allen Arbeitgebenden kostenlose Unterstützung bei der Vermittlung von Fach- und Hilfskräften und die Möglichkeit, Stellenangebote überregional zu verbreiten.

Repräsentativität Repräsentativität ist ein wichtiges Gütekriterium für Erhebungen. Sie bedeutet, dass die relevante Struktur der Grundgesamtheit durch die Stichprobe abgebildet wird. Dann sind Rückschlüsse von den Merkmalen und Zusammenhängen in der Stichprobe auf die Merkmale und Zusammenhänge in der Grundgesamtheit erlaubt.

Saisonale Arbeitslosigkeit Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Schwankungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Arbeitslosigkeit erfahren beispielsweise Branchen, deren Nachfrage von der Wetterlage beeinflusst wird (wie das Baugewerbe und das Gastgewerbe).

SAKE Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Telefonerhebung bei 50'000 Personen, Grundgesamtheit ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz.

Stellensuchende Person Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Als statistischer Begriff umfassen die „stellensuchenden Personen“ (auch: Stellensuchende) zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen im Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sowie Personen in der Kündigungsfrist.

Stellensuchendenquote Der Anteil der stellensuchenden Personen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

Taggelder Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder (Montag bis Freitag) ausbezahlt. Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Verdienstes, wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern sind; oder wenn ihr Taggeld Fr. 140 nicht übersteigt; oder wenn sie invalid sind. Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70% des versicherten Verdienstes.

Zuweisung Für die stellensuchende Person verbindliche Bewerbungsaufforderung durch die RAV-Personalberatenden.

Zwischenverdienst Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das ein Bezüger von Arbeitslosenentschädigung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Bezugsperiode erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“

Natalie Känel, Thomas Oegerli
April 2007

AMOSA **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt Langzeitarbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonale Steckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

1. Vorgehen.....	3
2. Resultate.....	5
3. Zusammenfassung.....	18
Anhänge.....	19

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:

Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhodon, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhodon, 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, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Peter Näf (RAV Appenzell Ausserrhodon), Bernhard Neidhart (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Georg Staub (swissstaffing), Ueli Tecklenburg (SKOS)

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Hans-Peter Flück (SECO), Nicole Hasenmaile (Adecco), Natalie Känel (AMOSA), Kurt Lüscher (Manpower), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Michael Morlok (AMOSA), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Wolfgang Sieber (DBM), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

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. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Projektpartner

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modellen gewährt hat.

Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, aufzuzeigen, zu welchem Zeitpunkt und aus welchen Gründen Langzeitarbeitslose¹ sich von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) abmelden. Insbesondere geht es um die Frage, wie viele der Langzeitarbeitslosen die RAV aufgrund eines Stellenantritts oder einer Aussteuerung verlassen und wie viele sich ohne Stelle trotz eines Anspruchs auf weitere Arbeitslosenentschädigung abmelden. Weiter soll untersucht werden, wie dauerhaft die ergriffene Beschäftigung ist bzw. wie viele der ehemals Langzeitarbeitslosen sich erneut auf einem RAV anmelden, wann sie dies tun und wie häufig.

1. Vorgehen

Um diese Forschungsfragen zu beantworten, werten wir in erster Linie die RAV-Datenbank AVAM aus.² Das AVAM ist das Arbeitsinstrument für die Personalberatenden und enthält für die Vermittlungstätigkeit relevante Informationen, wobei neben diversen Merkmalen zur stellensuchenden Person auch der Abmeldegrund vom RAV festgehalten wird.³ Keine Informationen enthält das System über den Bezug und ein eventuelles Restguthaben an Arbeitslosenentschädigung. Damit fehlen im AVAM auch Daten zur Aussteuerung.⁴

Um feststellen zu können, welche Abmeldungen durch eine Aussteuerung begründet sind, reicht eine Analyse der AVAM-Daten somit nicht aus. Wir greifen dazu auf zusätzliche, vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zur Verfügung gestellte, Daten zu den Zeitpunkten von Aussteuerungen zurück und verknüpfen diese mit dem AVAM-Datensatz.⁵

Um festzustellen, welche Personen zum Zeitpunkt ihrer Abmeldung vom RAV noch über einen Restanspruch auf Taggelder verfügen, haben wir die ASAL-Datenbank, die von den Arbeitslosenkassen bewirtschaftet wird, mit dem AVAM verknüpft.⁶

¹ Langzeitarbeitslos sind Stellensuchende, die länger als ein Jahr bei einem RAV gemeldet sind. Zur genauen Definition von Langzeitarbeitslosigkeit siehe Teilstudie „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

² AVAM: Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik

³ Wenn dem Personalberater der Abmeldegrund nicht bereits bekannt ist, so ist der Grund Selbstdeklaration durch die stellensuchende Person.

⁴ Der Vermittlungsauftrag der RAV ist nicht an den Bezug von Arbeitslosenentschädigungen bei der Arbeitslosenkasse gebunden. Die Vermittlungstätigkeit kann daher auch von Stellensuchenden beansprucht werden, die bereits ausgesteuert wurden oder nie bezugsberechtigt waren. Abmeldungen vom RAV, welche aufgrund einer Aussteuerung erfolgen, werden nicht systematisch im AVAM erfasst, da sie auf die Vermittlungstätigkeit in den RAV keinen unmittelbaren Einfluss haben.

⁵ Der Abmeldgrund Aussteuerung wurde dann eingetragen, wenn der nächste auf die Aussteuerung folgende Eintrag im Datenbestand der Person eine Abmeldung aus der Arbeitslosigkeit war.

⁶ ASAL: Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung. Den ASAL-Daten kann die Bezugsberechtigung pro Bezugsrahmenfrist entnommen werden. Von einem Restanspruch an Taggeldern zum Zeitpunkt der Abmeldung kann dann ausgegangen werden, wenn die Person zu Beginn der Rahmenfrist bezugsberechtigt war und keine Aussteuerung vorliegt. ASAL-Daten werden bei der Anmeldung zum Leistungsbezug eröffnet. Bei Personen ohne ASAL-Einträge konnte nicht unterschieden werden, ob sie nie bezugsberechtigt waren oder diesen nicht in Anspruch genommen haben. Für ausserhalb einer Rahmenfrist stattfindende Abmeldungen konnte der Anspruch ebenfalls nicht festgestellt werden. Diese Fälle sind in der Kategorie „ohne Anspruch“ codiert.

Es wurden drei Untersuchungen durchgeführt:

- Die Abmeldegründe vom RAV wurden für alle stellensuchenden Personen, die sich zwischen April 2005 und März 2006 im AMOSA-Gebiet von einem RAV abgemeldet haben, untersucht⁷.
- Zur Beantwortung der Frage wiederholter Arbeitslosigkeit wurden alle Abmeldungen zwischen Januar und Dezember 2000 daraufhin untersucht, wann und wie häufig jene stellensuchenden Personen, die sich mit einer Stelle vom RAV abgemeldet haben, bis Dezember 2006 eine erneute Anmeldung⁸ auf einem RAV zu verzeichnen hatten.
- Zur Frage des Risikos wiederholter Langzeitarbeitslosigkeit wurde ein noch längerer Beobachtungszeitraum gewählt. Um möglichst aktuelle Ergebnisse zu erhalten, wurden die Abmeldungen des ersten Quartals 2006 (Januar bis März) auf zurückliegende Perioden der Arbeitslosigkeit im Rückblick bis 1993 betrachtet.

Das AVAM enthält keine Informationen darüber, in welcher Art und Weise die ehemals stellensuchenden Personen sich in der ausserhalb der Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit auf dem Arbeitsmarkt aufhalten. Verlässt eine Person das RAV aufgrund eines Stellenantritts, so werden keine Daten zur Qualität der angetretenen Stelle, dem erzielten Lohn oder der Zufriedenheit in der neuen Erwerbssituation erfasst. Es kann beispielsweise nicht untersucht werden, wie viele der Abgemeldeten das RAV mit einer Stelle verlassen, sich kurz darauf aber nach einem erneuten Stellenverlust ohne Wiederanmeldung bei den Arbeitsmarktbehörden vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Hierzu soll auf die Forschungen von Sheldon,⁹ Lechner et al.¹⁰ zum Erwerbsverhalten ehemals Arbeitsloser und von Aepli¹¹ zum Verbleib der Ausgesteuerten verwiesen werden.

⁷ Der Untersuchungszeitraum in dieser Studie unterscheidet sich vom AMOSA-Schlussbericht „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“ (www.amosa.net) aufgrund der hier vorgenommenen Verknüpfung von AVAM- und ASAL-Daten.

⁸ Es konnten nur Wiederanmeldungen innerhalb der AMOSA-Kantone berücksichtigt werden, welche 97.5% aller Wiederanmeldungen von im AMOSA-Gebiet Abgemeldeten ausmachen. Zudem sind nur Personen mit Jahrgang 1941 und jünger in der Abmeldekohorte berücksichtigt, um die Ergebnisse nicht aufgrund von frühzeitigen Pensionierungen zu verfälschen.

⁹ Sheldon, George: Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz: Diagnose und Therapie, 1999.

¹⁰ Lechner et al: Microeconomic Analysis of the Structure and Dynamics of Swiss Unemployment (Final Report, 2004, unveröffentlicht). Summary: http://www.sozialstaat.ch/global/projects/results/lechner_summary.pdf

¹¹ Aepli Daniel C.: Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz im Jahr 2005 – die vierte Studie. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 10-2006, S. 30 – 33.

2. Resultate

Jede zweite Abmeldung in den ersten vier Monaten

Für die Chancen der Reintegration Stellensuchender in den Arbeitsmarkt ist es entscheidend, wie lange sie bereits arbeitslos sind. Die Stellensuche wird durch eine lang andauernde Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erschwert. Der erste vertiefte Blick gilt daher dem Zeitpunkt der Abmeldung vom RAV. Es soll die Frage beantwortet werden, nach welcher Dauer der Stellensuche sich Arbeitslose und im Speziellen Langzeitarbeitslose vom RAV abmelden. Abbildung 1 zeigt auf, welcher Anteil der stellensuchenden Personen sich nach wie vielen Monaten der Stellensuche abmelden.

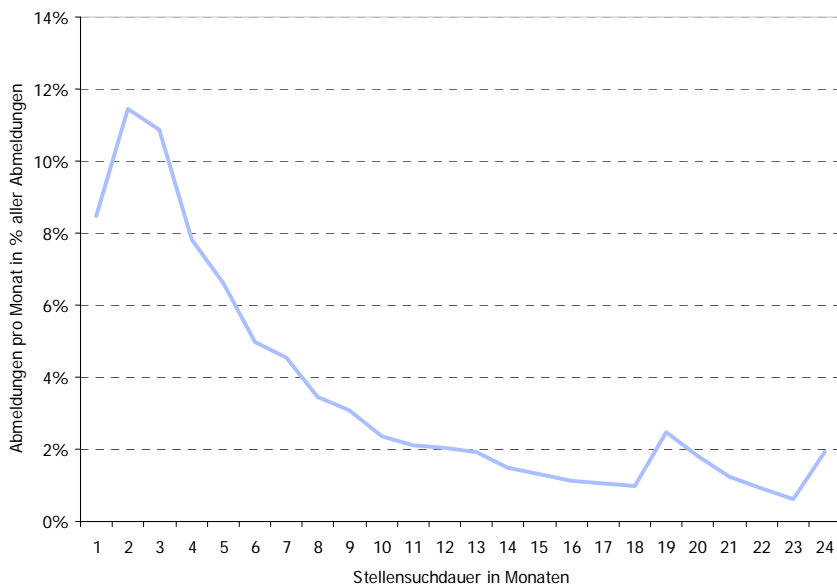


Abbildung 1: Entwicklung der Abmeldungen

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Von allen stellensuchenden Personen melden sich 8.5% bereits im ersten Monat der Arbeitslosigkeit wieder ab. Im zweiten Monat sind es 11.5%, im dritten Monat weitere 11% und knapp 8% im vierten Monat ihrer Arbeitslosigkeit. Dies macht einen Anteil von 50% aus, welche sich innerhalb der ersten vier Monate der Arbeitslosigkeit bereits wieder vom RAV abmelden. Danach sinken die Anteile der monatlichen Abgänge deutlich, wobei leichte Anstiege in den Monaten 19 und 24 durch Aussteuerungen zu verzeichnen sind.

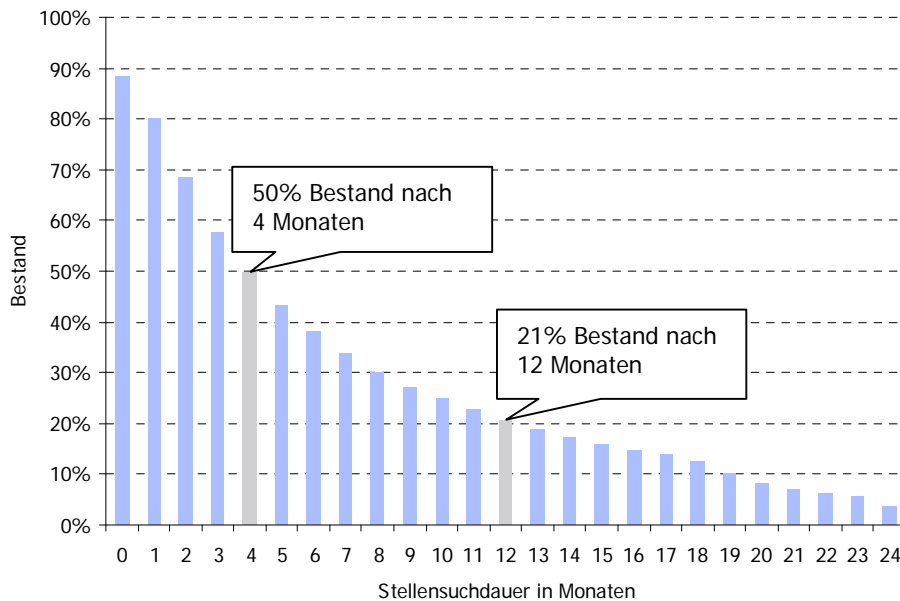


Abbildung 2: Entwicklung des Bestandes der Stellensuchenden

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Bestandes an Stellensuchenden dar, welche nach den in Abbildung 1 dargestellten monatlichen Abmeldungen auf dem RAV angemeldet bleiben. Wiederum wird deutlich, dass 50% der stellensuchenden Personen sich bis zum Monat vier der Arbeitslosigkeit bereits wieder abgemeldet haben. Knapp 12% tun dies mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 0 Tagen.¹² Letzteres betrifft mehrheitlich Abmeldungen von Personen, die sich in noch laufenden Kündigungsfristen anmelden und auch wieder abmelden. Nach 12 Monaten sind noch 21% - die Langzeitarbeitslosen - auf Stellensuche, nach 24 Monaten noch knapp 4%.¹³

Um feststellen zu können, zu welchem Zeitpunkt der Stellensuche für die Betroffenen die höchsten Chancen bestehen, zu denjenigen stellensuchenden Personen zu gehören, die sich im Folgemonat vom RAV abmelden, wird die Abmeldequote betrachtet (vergl. Abbildung 3). Diese misst die Wahrscheinlichkeit, dass eine zu einem bestimmten Zeitpunkt beim RAV angemeldete stellensuchende Person sich innerhalb des nächsten Monats abmelden wird.¹⁴ Mit anderen Worten: sie stellt dar, zu welchem Zeitpunkt für die Betroffenen die besten Abmeldechancen vom RAV bestehen und wie sich diese über den Zeitverlauf von 24 Monaten entwickeln. Eine Abmeldequote von 33% bedeutet beispielsweise, dass von 100 zu Monatsbeginn noch angemeldeten stellensuchenden Personen 33 sich im Verlauf des Monats abmelden. In der Graphik wird nicht unterschieden, ob sich jemand mit oder ohne Stelle abmeldet.

¹² Gemäss der hier verwendeten Definition beginnt die Dauer der Arbeitslosigkeit mit dem ersten möglichen Eintrittsdatum der stellensuchenden Person in eine neue Stelle, ist also nicht identisch mit dem Datum der Anmeldung beim RAV. Siehe dazu Teilstudie „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net)

¹³ Solche langen Perioden von Arbeitslosigkeit sind durch verlängerte maximale Bezugsdauern bei älteren Stellensuchenden und Stellensuchende im Zwischenverdienst (siehe Glossar) zu erklären.

¹⁴ Die Wahrscheinlichkeit einer Abmeldung in einem Monat wird berechnet, indem das Total der Abmeldungen in diesem Monat durch den Restbestand der noch Angemeldeten des Vormonats geteilt wird.

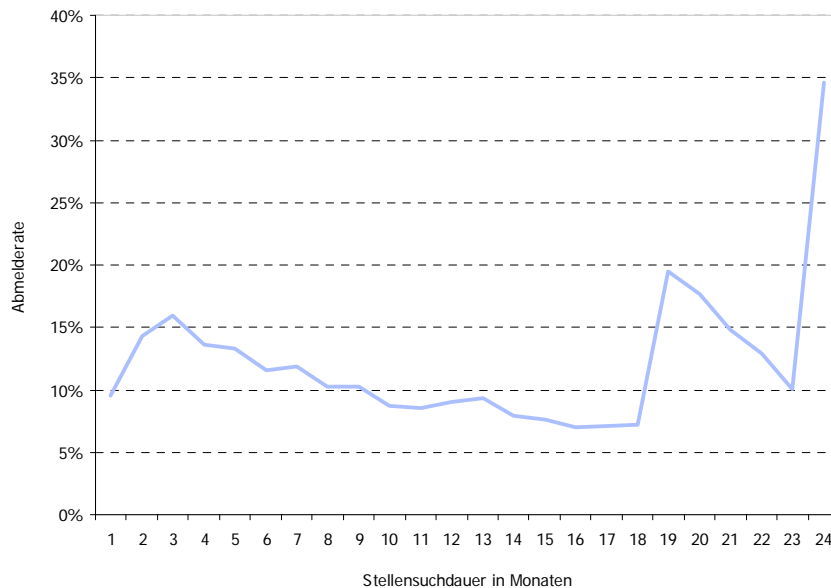


Abbildung 3: Entwicklung der Abmelderate

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Die Abmeldewahrscheinlichkeit erreicht im dritten Monat der Stellensuche mit 16% ihren vorläufigen Höhepunkt, anschliessend sinkt die Rate stetig, bis auf die Hälfte dieser Wahrscheinlichkeit (Monat 18: 7%). Im Monat 19 verlässt jede fünfte bis dahin noch angemeldete stellensuchende Person das RAV im Monat 24 jede Dritte. Bei der folgenden Analyse der Abmeldegründe werden wir zeigen, dass diese Abmeldeperioden durch Aussteuerungen¹⁵ erklärt werden können.

Die Analysen zu den Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit wurden jeweils getrennt nach Geschlechtern und Heimat durchgeführt, um festzustellen, ob systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. Schweizern und Ausländern bestehen. Ausserdem wurden verschiedene Altersgruppen getrennt betrachtet.¹⁶

Betrachtet man die Entwicklung der Abmeldewahrscheinlichkeit nach Geschlecht und für Ausländer und Schweizer getrennt, so bietet sich kein grundsätzlich anderes Bild. Deutlicher sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen (vgl. Abbildung. 4). Es fällt auf, dass die Abmeldewahrscheinlichkeit der unter 40-Jährigen über dem Durchschnitt der aller stellensuchenden Personen liegt, während jene der ältesten stellensuchenden Personen zu jedem Zeitpunkt der Stellensuche am tiefsten ist. Entsprechend unterschiedlich fallen die Aufenthalte der verschiedenen Altersgruppen auf den RAV aus: Bei den unter 40-Jährigen sind bereits nach 3.5 Monaten (101 Tagen) nur noch 50% der stellensuchenden Personen

¹⁵ Gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) haben Versicherte, die 12 Monaten Beitragszeit nachweisen können und unter 55 Jahre alt sind, einen Anspruch auf 400 Taggelder ((400 Taggelder/5 Arbeitstage) * 7 Wochentage = 560 Kalendertage = 18 Monate). Die Abmeldung erfolgt im 19. Monat.

¹⁶ Damit der Einfluss von Aussteuerungen auf das Abmeldeverhalten erkennbar wird, umfasst die älteste Gruppe stellensuchende Personen über 55 Jahre, welche höchstens 520 Taggelder beziehen können. Bei den jüngeren stellensuchenden Personen wurden die zwei Altersgruppen der 40- bis 54-Jährigen und der unter 40-Jährigen betrachtet. Aufgrund der geringen Fallzahlen langzeitarbeitsloser Jugendlicher konnte diese Altersgruppe nicht getrennt betrachtet werden.

angemeldet, während dies bei den über 55-Jährigen mit 10 Monaten (303 Tage) dreimal so lange dauert. Der Durchschnitt über alle Altersgruppen beträgt 120 Tage. Nach 12 Monaten Stellensuche sind noch 46% der über 55-Jährigen und nur 14% der unter 40-Jährigen angemeldet (Durchschnitt 21%).¹⁷

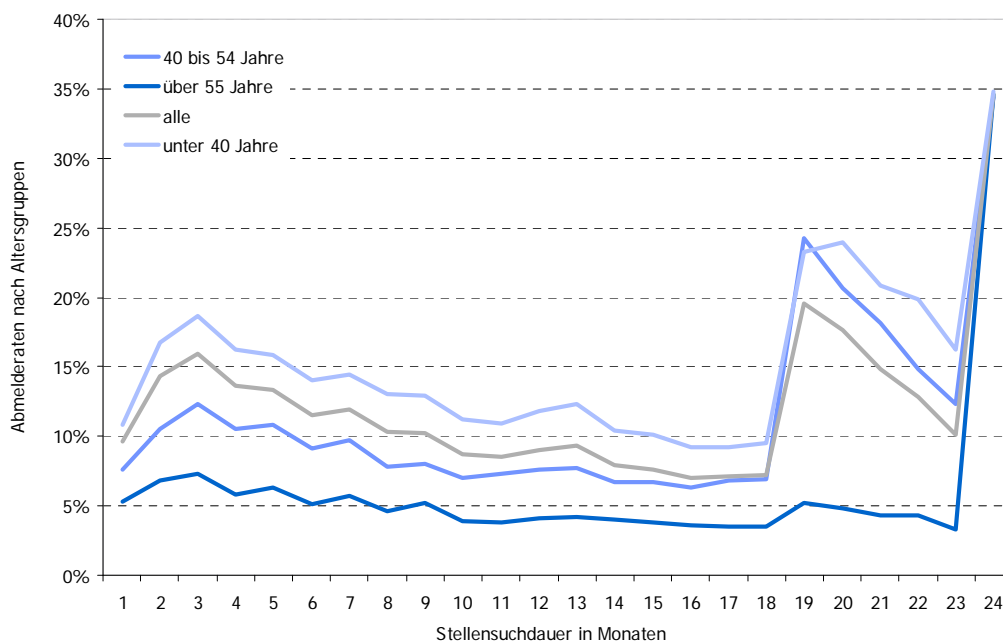


Abbildung 4: Abmelderaten nach Altersgruppen

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Von den unter 55-Jährigen stellensuchenden Personen, die im Monat 18 der Stellensuche noch angemeldet sind, meldet sich jede vierte im Folgemonat aus der Arbeitslosigkeit ab. Dieser Abmeldeschub erfolgt bei über 55-Jährigen erst im Monat 24, in welchem jede Dritte noch angemeldete Person (35%) ihre Arbeitslosigkeit beendet. Der Grossteil dieser Abmeldungen sind durch Aussteuerungen begründet, wie wir weiter unten zeigen. Aufgrund der unterschiedlichen maximalen Bezugsdauern der Altersgruppen geschieht dies zu unterschiedlichen Zeitpunkten.¹⁸

¹⁷ Bei Jugendlichen bis 24 Jahre liegt die Langzeitarbeitslosigkeitsquote bei 9%.

¹⁸ Versicherte ab dem 55. Altersjahr haben einen Anspruch auf höchstens 520 Taggelder (520 Taggelder/5 Arbeitstage * 7 Wochentage = 728 Kalendertage = 24 Monate). Der Maximalanspruch für beitragsbefreite Versicherte beträgt maximal 260 Taggelder. Beitragsbefreit sind u.a. Personen in Schulbildung, Umschulung oder Weiterbildung und arbeitsunfähige Personen wegen Mutterschaft, welche zu grossen Teilen in der Altersgruppe unter 40 Jahren vertreten sein dürften. Sie werden nach Ablauf von 12 Kalendermonaten (260 Taggelder/ 5 Arbeitstage * 7 Wochentage = 364 Kalendertage (=12 Monate) ausgesteuert, womit der Anstieg der Abmeldungen im Monat 13 erklärt werden kann.

Stellenantritt: Fast die Hälfte der Langzeitarbeitslosen findet eine Stelle

Im Weiteren soll untersucht werden, welche Gründe hinter der beobachteten Abmeldedynamik vom RAV stecken. Entscheidend für den weiteren Erwerbsverlauf Langzeitarbeitsloser ist die Frage, ob sie die RAV mit einer Stelle verlassen und damit den Schritt zurück ins Erwerbsleben schaffen.

Analog zur oben definierten Abmelderate misst die Stellenantrittsrates die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass eine stellensuchende Person sich zu einem gegebenen Zeitpunkt innerhalb des nächsten Monats mit einer Stelle vom RAV abmelden kann.¹⁹ Die Stellenantrittsrates zeigt somit auf, zu welchem Zeitpunkt der Stellensuche eine Person die höchsten Chancen hat, das RAV im Folgemonat mit einer Stelle zu verlassen, und wie diese Chancen sich über den Zeitverlauf entwickeln.

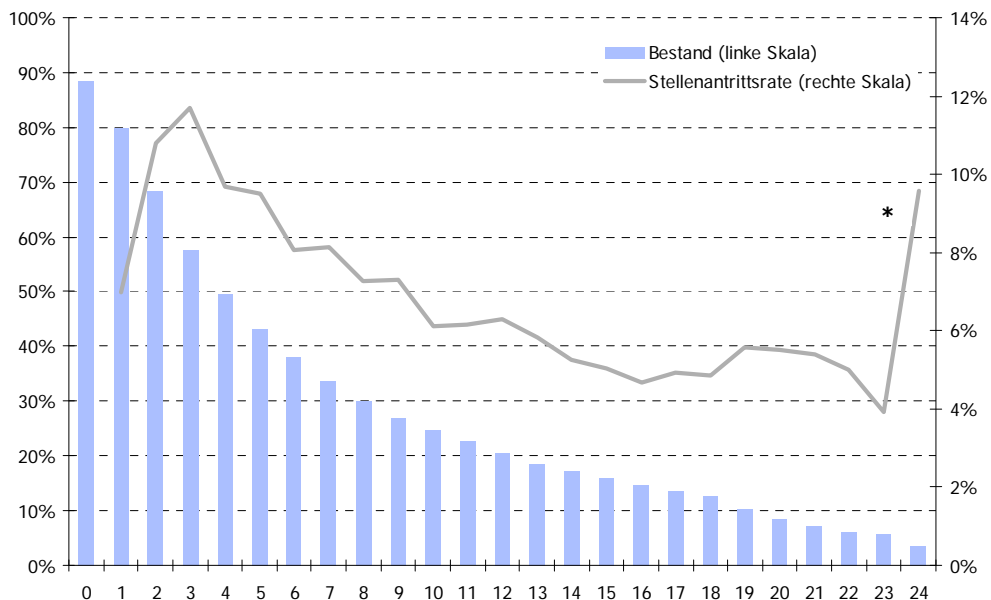


Abbildung 5: Entwicklung der Stellenantrittsrates

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

* Die Stellenantritte im 24. Monat basieren auf einer geringen Anzahl von Stellensuchenden. Es handelt sich dabei mehrheitlich um Anstellungsverhältnisse, die aus Zwischenverdiensten hervorgehen.

Die Wahrscheinlichkeit eines Stellenantritts liegt im ersten Monat der Arbeitslosigkeit bei unter 8% und steigt dann in den Monaten 2 und 3 der Stellensuche an, um im dritten Monat den Maximalwert von knapp 12% zu erreichen.²⁰ Daraufhin fällt die Rate kontinuierlich. Ab dem Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit pendelt sie sich mit geringen Schwankungen bei konstant tiefen 5% ein, um dann im Monat 24 erneut auf 10% hochzuschleunigen. Die

¹⁹ Sie bezeichnet damit für jeden Monat den Anteil stellensuchender Personen, welche im Folgemonat eine Stelle antreten, gemessen am Total der zu Monatsbeginn noch Angemeldeten. Im weiteren wird von „Stellenantritten“ dann gesprochen, wenn eine „Abmeldungen mit Stelle“ vorliegt. Die Daten enthalten keine Informationen darüber, ob die Stelle effektiv angetreten wurde.

²⁰ Lalive/ Zweimüller (2000) erklären die tiefe Stellenantrittsrates im ersten Monat über saisonale Effekte. Diese Erklärung muss hier vernachlässigt werden, da eine Abmeldekohorte von einem ganzen Kalenderjahr betrachtet wird.

Jobchancen stellensuchender Personen verringern sich mit jedem zusätzlichen Monat der Arbeitslosigkeit um durchschnittlich einen halben Prozentpunkt.

Im Monat 24, dem letzten Monat der Bezugsrahmenfrist, kann eine Verdoppelung der Stellenantrittsrates des Vormonats beobachtet werden. Es ist zu berücksichtigen, dass dies nur noch einen kleinen Teil der stellensuchenden Klientel betrifft. Diese befinden sich zu Mehrheit im Zwischenverdienst, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass es sich um feste Anstellungsverhältnisse handelt, die aus Zwischenverdiensten hervorgehen, wobei die Zusatzleistungen der Arbeitslosenversicherung entfallen.²¹

Insgesamt verlassen mit 48% immer noch fast die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen das RAV mit einer Stelle, während es bei den nicht Langzeitarbeitslosen 68% sind.²² Dabei spielt die zunehmende Dauer der Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle.²³ Die geringeren Jobchancen für Langzeitarbeitslose sind allerdings nicht ausschliesslich mit der längeren Dauer der Arbeitslosigkeit zu erklären. Lalive und Zweimüller (2000) weisen auf den Erklärungsansatz der individuellen Heterogenität hin: Personen mit guten Jobchancen finden früher einen Job, womit die durchschnittlichen Jobchancen des verbleibenden Arbeitslosigkeitsbestands mit zunehmender Dauer abnehmen.²⁴

Weiter ist denkbar, dass die Motivation und Suchintensität der Betroffenen, ihr Selbstvertrauen, ihre physische und psychische Gesundheit unter der lang andauernden Arbeitslosigkeit leiden. Die Ergebnisse der AMOSA-Analyse stützen diese These: die Motivation Langzeitarbeitsloser für die Stellensuche wird durch die befragten Personalberatenden tiefer eingeschätzt als jene nicht Langzeitarbeitsloser.²⁵

Schliesslich hat die Befragung von Arbeitgebern deutlich gemacht, dass eine länger andauernde Arbeitslosigkeit als Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit interpretiert wird. Mit zunehmender Dauer der Stellensuche werden Arbeitgeber immer skeptischer.²⁶

Mit der Dauer nimmt jedoch auch die Flexibilität und Mobilität der Stellensuchenden zu: Die Bereitschaft, auch eine Stelle ausserhalb des primären Suchgebietes oder eine Stelle zu schlechteren Bedingungen anzunehmen, steigt. Beim Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit ist dieser Effekt bereits so stark, dass die Stellenantrittsrates nur noch schwach abnimmt.²⁷ Vor dem „Aussteuerungsmonat“ 19 kehrt diese Flexibilisierung den negativen Gesamttrend gar um: Die Stellenantrittsrates nimmt wieder zu.

²¹ Vgl. Teilstudie „Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partner“ (www.amosa.net)

²² Zu den Abmeldegründen Langzeitarbeitsloser und nicht Langzeitarbeitsloser im Überblick vergl. Anhang S.18/ 19.

²³ Vgl. Teilstudie „Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber“ (www.amosa.net)

²⁴ Vgl. Lalive d'Épinay/ Zweimüller: Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse einer Evaluationsstudie. SECO, Bern, 2000.

²⁵ Vgl. Teilstudie „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net)

²⁶ Vgl. Teilstudie „Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber“ (www.amosa.net)

²⁷ Dabei könnte auch eine Rolle spielen, dass die Einschätzung der Arbeitgeber sich nicht linear mit der Dauer verschlechtert.

Zunehmende Flexibilisierung

Vergleicht man die Stellenantrittsraten der verschiedenen Altersgruppen so zeigen sich deutliche Unterschiede: die Wahrscheinlichkeit eines Stellenantritts sinkt mit zunehmendem Alter (vgl. Abbildung. 7).²⁸ Die Stellenantrittsrate der über 55-Jährigen ist bereits in den ersten Monaten der Stellensuche tiefer als bei stellensuchenden Personen der anderen Altersgruppen jemals während der gesamten Arbeitslosigkeit.

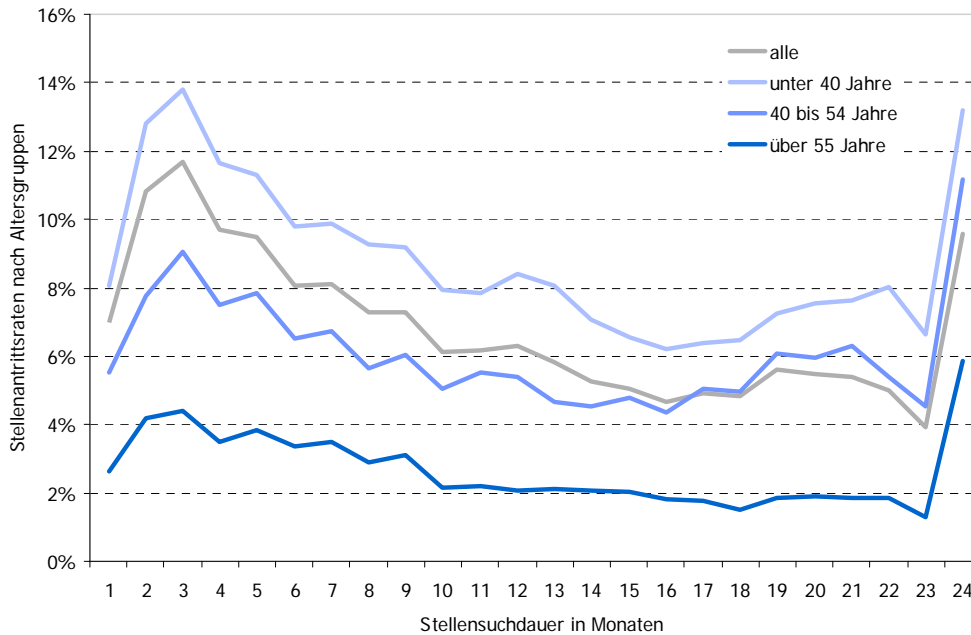


Abbildung 6: Stellenantrittsraten nach Altersgruppen

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Von den Langzeitarbeitslosen unter 40 Jahren meldet sich knapp die Hälfte (46%) mit einer Stelle ab, bei den über 55-Jährigen ist es mit 35% nur noch jeder Dritte. Sowohl Geschlecht wie Heimat beeinflussen zudem den Erfolg Langzeitarbeitsloser bei der Stellensuche: Während weniger als die Hälfte der langzeitarbeitslosen Frauen (45%) und Ausländer (43%) das RAV mit einer Stelle verlassen, sind es bei den Männern (50%) und den Schweizern (51%) jeweils die Hälfte.

Die Verdoppelung der Stellenantrittsrate im Monat 24 gegenüber dem Vormonat zeichnet sich in allen Altersgruppen ab. Bei den unter 55-Jährigen ist zudem ein tendenzieller Anstieg der Stellenantrittsraten zwischen den Monaten 19 und 22 erkennbar. Hier deutet sich eine Tendenz zunehmender Stellenantritte in den letzten Monaten der Bezugsberechtigung an.²⁹ Diese wird zumeist weniger als Anstieg in den Jobchancen, sondern vielmehr als eine zunehmende Flexibilisierung Langzeitarbeitsloser bezüglich ihrer Bereitschaft, eine Stelle ausserhalb ihres Suchbereichs anzutreten, interpretiert.³⁰

²⁸ Gemäss Sheldon (1999) wird die Wahrscheinlichkeit des Stellenantritts durch Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit sowie Nichterwerbstätigkeit vor der Arbeitslosigkeit negativ beeinflusst. Letzteres kann hier nicht überprüft werden, die ersten zwei Befunde können bestätigt werden.

²⁹ Die Bezugsberechtigung endet mit einer Aussteuerung, sofern der Anspruch nicht erneuert werden konnte.

³⁰ Gemäss Lechner et al. (2004) besteht ein Zusammenhang zwischen dem erwarteten Erwerbslohn und dem Zeitpunkt der RAV-Abmeldung. Die Abgangsrate zu tiefer bezahlten Jobs ist demnach über

Aussteuerung: Fast jeder zweite Langzeitarbeitslose wird ausgesteuert

Im Folgenden soll untersucht werden, wie viele der RAV-Abmeldungen durch Aussteuerungen erklärt werden können und wann diese stattfinden. Insgesamt sind es 9% aller Abmeldungen, für die der Abmeldegrund Aussteuerung gilt: Bei den Langzeitarbeitslosen sind es mit 41% fast die Hälfte, bei den nicht Langzeitarbeitslosen 3% der Abmeldungen.³¹

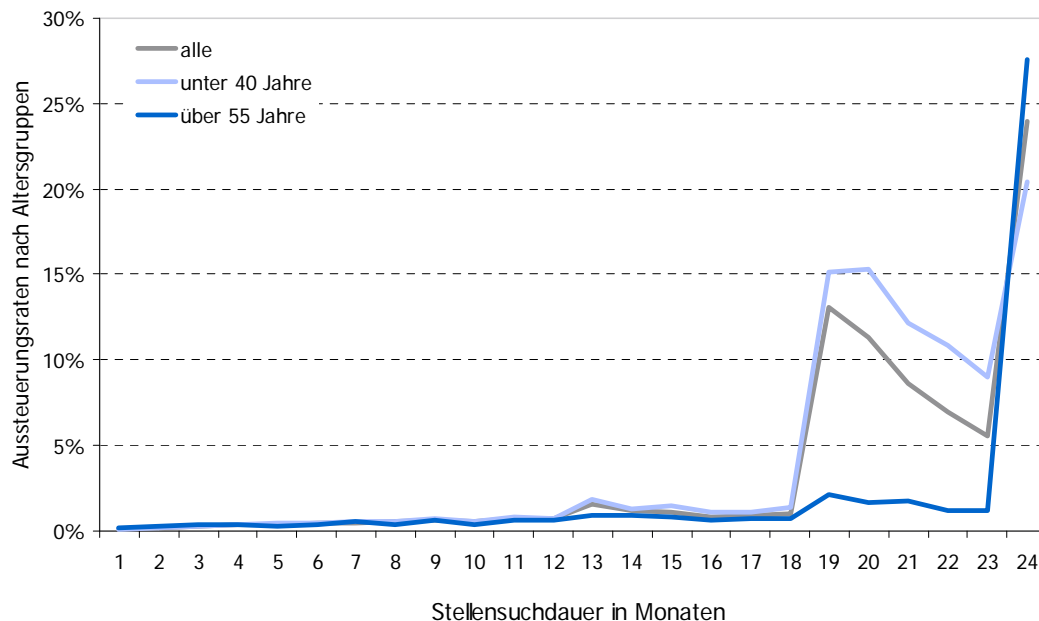


Abbildung 7: Aussteuerungsrate nach Altersgruppen

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM und ASAL, SECO)

Auch der Abmeldegrund Aussteuerung soll hier anhand der Aussteuerungsrate veranschaulicht werden, welche die Wahrscheinlichkeit einer stellensuchenden Person misst, sich im Folgemonat aufgrund einer Aussteuerung abzumelden.

Abbildung 8 zeigt auf, dass der Abmeldeschub im Monat 19 (vgl. Abbildung 3) durch Aussteuerungen von unter 55-Jährigen stellensuchenden Personen zustande kommt. Die Altersgruppe über 55 Jahren prägt den Abmeldehöhepunkt im Monat 24 mit einer Aussteuerungswahrscheinlichkeit von fast 30%.

Allerdings meldet sich auch in der Altersgruppe unter 40 Jahren im Monat 19 ein überraschend tiefer Anteil von 15% wegen einer Aussteuerung ab. Ein kleiner Teil bleibt auch nach der Aussteuerung auf dem RAV registriert, aber der grösste Anteil dieser stellensuchenden Personen hat noch Anspruch auf Taggelder. Dabei handelt es sich um Personen, die einen Teil ihrer Arbeitslosigkeit im Zwischenverdienst verbracht haben und so

die Dauer der Arbeitslosigkeit tief und steigt erst kurz vor und direkt nach dem Ende der Bezugsdauer von Taggeldern. Daraus schliessen die Autoren auf einen Bestand an „wartenden Arbeitslosen“ welche tiefer entlohnte Jobs erst bei Ende ihrer Bezugsdauer akzeptieren.

³¹ Bei den nicht Langzeitarbeitslosen betrifft dies stellensuchende Personen, die sich keine volle Bezugsdauer erwirtschaftet haben, weshalb sie vor Ablauf von 12 Monaten der Stellensuche ausgesteuert werden.

ihre Bezugsdauer ausdehnen konnten.³² Alle stellensuchenden Personen, die während 24 Monaten Taggelder beziehen konnten, aber keine neue Rahmenfrist eröffnen können, werden dann ausgesteuert.³³

Von den ausgesteuerten Langzeitarbeitslosen verlässt jeder sechste das RAV erst mit einer Stelle. Ein Teil der Stellensuchenden wünscht folglich auch nach ihrer Aussteuerung weiterhin eine Betreuung durch die RAV und meldet sich schliesslich erst bei einem Stellenantritt. Allerdings ist auch hier der Anteil der erfolgreich vermittelten Ausgesteuerten umso tiefer, je länger die Stellensuche bereits gedauert hat.

Nicht untersucht werden kann im Rahmen dieser Studie der weitere Erwerbsverlauf dieser Ausgesteuerten. Gemäss Aeppli (2006: S. 31) ist zwei Jahre nach der Aussteuerung jeder Dritte wieder unselbständig erwerbstätig. Der Anteil der Ausgesteuerten mit einer Stelle verdoppelt sich demnach im Verlauf der ersten beiden Jahre nach der Aussteuerung.³⁴

Jeder sechste Langzeitarbeitslose meldet sich trotz Anspruch ohne Stelle ab

Neben den auf der Stellensuche erfolgreichen Langzeitarbeitslosen, die das RAV mit einer Stelle verlassen, und den nicht erfolgreichen, die ausgesteuert werden, bleibt eine dritte Gruppe (17%). Diese ehemals Langzeitarbeitslosen melden sich ohne Stelle vom RAV ab, obwohl sie nicht ausgesteuert wurden.

Ein relativ kleiner Teil der Stellensuchenden – von den Langzeitarbeitslosen machen sie 2% aus – sind beim RAV angemeldet, obwohl sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben.³⁵ Abb. 8 zeigt, dass die Mehrheit dieser stellensuchenden Personen sich in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit wieder vom RAV abmelden. Bei den nicht Langzeitarbeitslosen erklärt dieser Abmeldegrund jede fünfte Abmeldung vom RAV (21%).³⁶ Für Langzeitarbeitslose jedoch hat er praktisch keine Bedeutung mehr. Dies bestätigt auch die Erwartung, dass nach einem Jahr in der Mehrheit der Fälle die Anspruchsberechtigung durch die zuständigen Behörden geklärt werden kann.

Die zweite in Abbildung 8 dargestellte Kurve, nämlich die Abmelderate ohne Stelle **mit** Anspruch auf Leistungen, nimmt mit der Dauer der Stellensuche zu. Der grössere Teil der (nicht ausgesteuerten) Langzeitarbeitslosen, meldet sich denn auch mit einem Restanspruch an Taggeldern ab.

³² Eine Ausdehnung der Rahmenfrist auf 24 Monate ist ausserdem im Krankheitsfall, für IV-Angemeldete und stellensuchenden Personen über 55 Jahre möglich.

³³ Folgt auf eine Aussteuerung direkt die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist, so wurde im Datensatz keine Abmeldung und keine Aussteuerung codiert.

³⁴ Aeppli Daniel C.: Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz im Jahr 2005 – die vierte Studie. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 10-2006, S. 30 – 33.

³⁵ Eine Person hat Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenentschädigung, wenn die im AVIG vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind (ganz oder teilweise arbeitslos, in der Schweiz wohnhaft, die obligatorische Schulzeit abgeschlossen, kein Bezug einer AHV-Rente, Erfüllung der Beitragszeit bzw. Befreiung von der Beitragspflicht, vermittlungsfähig, Erfüllung der Kontrollpflichten).

³⁶ Diese Untersuchung hat auch gezeigt, dass 90% der stellensuchenden Personen, die sich vor dem Tag 1 der Arbeitslosigkeit wieder vom RAV abmelden, keinen Anspruch auf Taggelder haben.

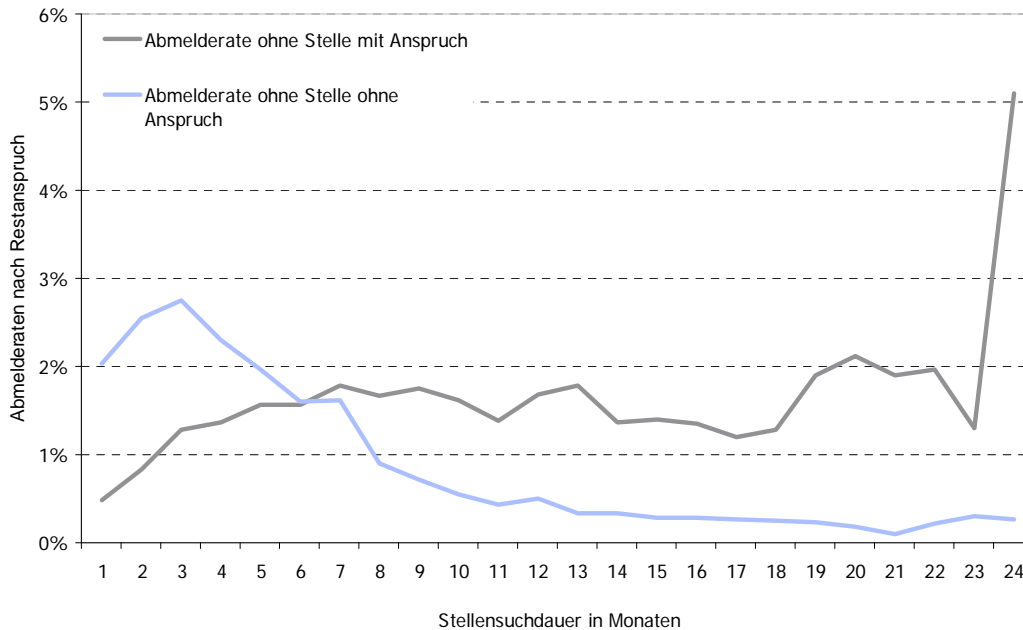


Abbildung 8: Abmelderaten ohne Stelleantritt, mit und ohne Anspruch

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM und ASAL, SECO)

Bei dieser Gruppe spielt vermutlich die Frustration über die arbeitsmarktliche Lage, die Wahrnehmung der Betreuung durch das RAV und das Vorhandensein alternativer Einkommensquellen eine wichtige Rolle. Die Analyse nach Geschlechtern und Heimat getrennt zeigt nur sehr geringe Unterschiede. Gemäss Lechner et al (2004) verfügen ältere Menschen, Frauen, Ausländer und geringer Qualifizierte über eine instabilere und weniger feste Bindung an den Arbeitsmarkt, weshalb ihr Rückzug vom Arbeitsmarkt wahrscheinlicher sei als jener männlicher, junger, ausgebildeter Schweizer. Diese Unterschiede können hier bezüglich der RAV-Abmeldungen nicht bestätigt werden.

Zusammenfassung der Abmelderaten nach Abmeldegrund

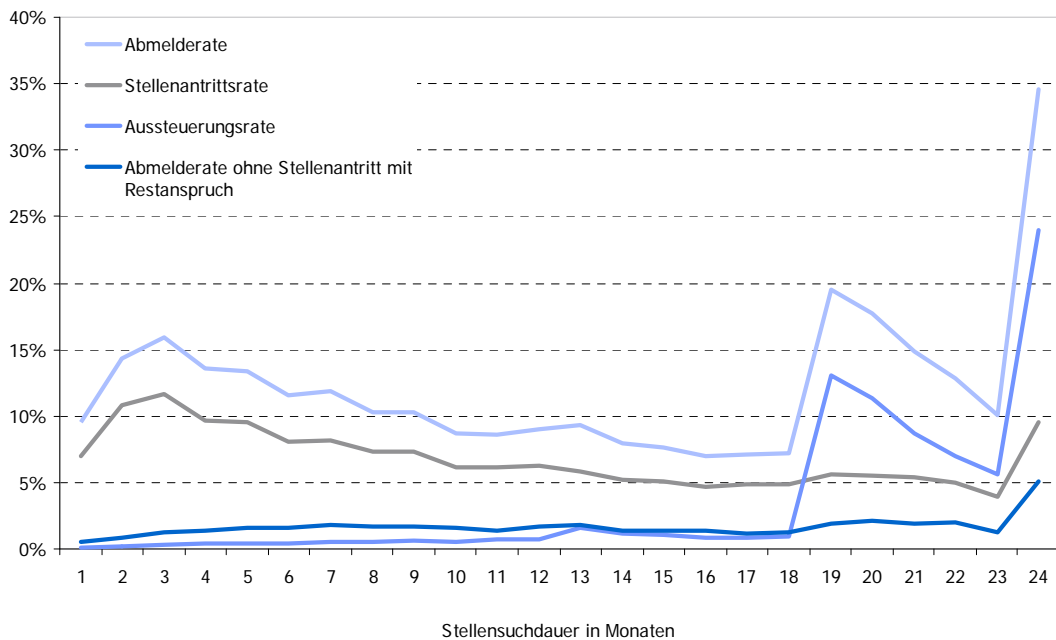


Abbildung 9: Abmelderaten im Überblick

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM und ASAL, SECO)

In Abbildung 10 sind die drei vertieft betrachteten Abmeldegründe im Überblick dargestellt: die Stellenantrittsrate, die Aussteuerungsrate und die Abmelderate ohne Stellenantritt trotz eines Restanspruchs an Taggeldern.³⁷ Daraus wird noch einmal deutlich, dass die rückläufige Gesamtabmelderate in den ersten Monaten der Langzeitarbeitslosigkeit mit sinkenden Jobchancen zusammenhängt, eine Aussteuerungswelle die Spitze in der Abmelderate im Monat 19 erklärt und schliesslich im Monat 24 eine weitere Abmeldewelle durch Aussteuerungen, Abmeldungen ohne Stellenantritt sowie vermehrte Stellenantritte im letzten Monat vor Ende der Rahmenfristen zustande kommt.

³⁷ Die Abmeldegründe nach Altersgruppen, Geschlecht und Heimat im Überblick sind dem Anhang zu entnehmen.

Wiederholte Arbeitslosigkeit: Jeder zweite Stellensuchende betroffen

Mehr als die Hälfte der im Jahre 2000 mit Stelle abgemeldeten Arbeitslosen haben sich bis heute nicht mehr wieder bei einem RAV angemeldet. Interessanterweise fällt bei den Langzeitarbeitslosen dieser Anteil mit 57% leicht höher aus als bei den nicht Langzeitarbeitslosen mit 52%.

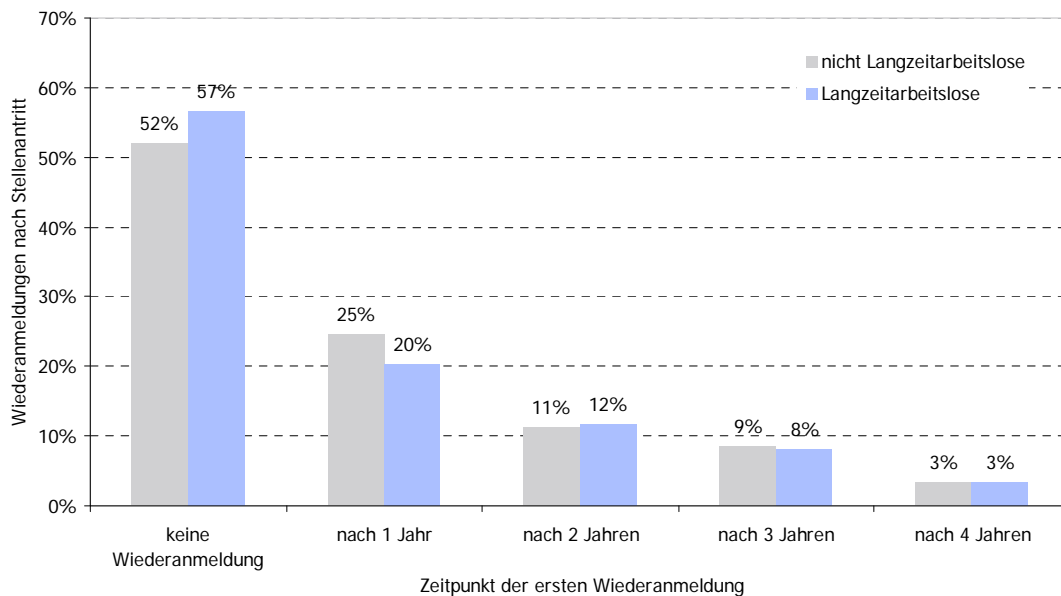


Abbildung 10: Langzeitarbeitslose werden nicht schneller wieder arbeitslos

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen Jan – Dez 2000 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslose, die den Sprung zurück in den Arbeitsmarkt geschafft haben, wollen das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit stärker als nicht Langzeitarbeitslose vermeiden oder wissen dieses zu vermeiden.³⁸ Ausserdem geschehen, wie wir unten zeigen, die meisten Wiederanmeldungen im ersten Jahr. Viele Langzeitarbeitslose haben in dieser Periode keinen oder einen verkürzten erneuten Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

Es muss berücksichtigt werden, dass die uns vorliegenden Daten nur Aussagen darüber erlauben, wie viele der stellensuchenden Personen sich erneut bei einem RAV anmelden. Zwischenzeitliche Rückzüge vom Arbeitsmarkt nach Stellenverlust, der Gang zu Sozialbehörden, das Ergreifen selbständiger Tätigkeiten und weiteres schlagen sich in den hier analysierten Daten nicht nieder, weshalb weiterführende Rückschlüsse über die Qualität der Integration auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich sind.³⁹

³⁸ Es wurden die Thesen geprüft, dass die Differenz zugunsten der Langzeitarbeitslosen durch die ungleiche Verteilung der Altersklassen unter den Langzeitarbeitslosen, die ungleiche Verteilung der Funktionsgruppen oder die Saisonalität erklärt werden kann. Keine dieser Thesen hat sich bestätigt.

³⁹ Sheldon (1999) zeigt, dass das erste Jahr im Anschluss an eine Periode von Arbeitslosigkeit entscheidend ist. Ist ein ehemals Arbeitsloser nach einem Jahr weiterhin erwerbstätig, so sei die Erwerbstätigkeit immer dauerhafter und die Chancen einer erneuten Arbeitslosigkeit kleiner. Dies kann durch unsere Berechnungen bestätigt werden (siehe Abb. 12). Sheldons These, dass für Langzeitarbeitslose die Gefahr, keine dauerhafte Beschäftigung zu finden, deutlich über dem Durchschnitt aller vormals Arbeitslosen liegt, kann hingegen aus unseren Berechnungen auf Basis des

Nicht Langzeitarbeitslose werden öfter und früher wieder arbeitslos

Ehemals nicht Langzeitarbeitslose melden sich tendenziell früher als Langzeitarbeitslose wieder bei einem RAV an. Die Unterschiede sind jedoch gering. Dies mag auch daran liegen, dass für ehemals Langzeitarbeitslose die frühe Rückkehr zum RAV nur über ein Restguthaben an Taggeldern zum Zeitpunkt der Wiederanmeldung möglich ist.⁴⁰

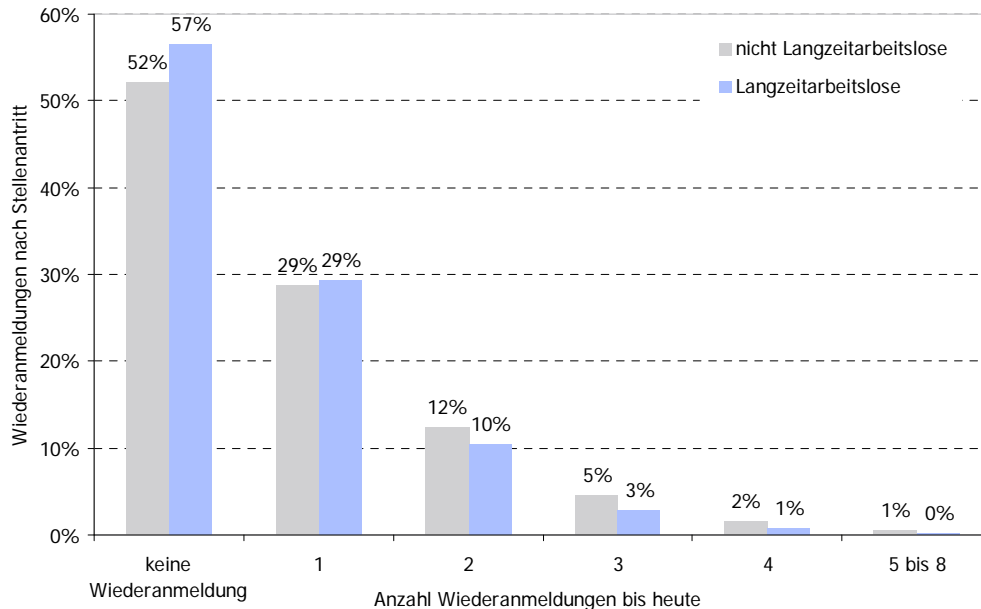


Abbildung 11: Langzeitarbeitslose werden nicht häufiger wieder arbeitslos

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen Jan – Dez 2000 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslose werden mit erhöhtem Risiko erneut langzeitarbeitslos

Ehemals Langzeitarbeitslose werden also weder häufiger noch früher wieder arbeitslos als nicht Langzeitarbeitslose. Nun soll überprüft werden, ob sie, wenn sie denn wieder arbeitslos werden, mit erhöhtem Risiko erneut langzeitarbeitslos werden. Zusätzlich zu den bereits untersuchten Aspekten der Häufigkeit und des Zeitpunktes einer Rückkehr zum RAV soll also danach unterschieden werden, ob die jeweiligen Arbeitslosigkeitsperioden die Dauer von 12 Monaten überschritten haben oder nicht. Dazu wird ein längerer Beobachtungszeitraum von 13 Jahren untersucht.⁴¹

Jeder neunte Langzeitarbeitslose (11%) war im Verlauf seines bisherigen Erwerbslebens ausschliesslich langzeitarbeitslos und blickt auf keine Periode von weniger als 12 Monaten Arbeitslosigkeit zurück (die aktuelle Periode wird bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt). Bei den nicht Langzeitarbeitslosen liegt dieser Anteil mit 6% tiefer. Hingegen waren zwei von drei Langzeitarbeitslosen (63%) bisher nie langzeitarbeitslos, was wiederum für den grössten Teil der nicht Langzeitarbeitslosen (76%) zutrifft.

AVAM-Datensatzes nicht verifiziert werden. Vgl. Sheldon, George: Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz: Diagnose und Therapie, 1999.

⁴⁰ Zur Erneuerung des Leistungsanspruchs und Eröffnung einer Rahmenfrist ist in den meisten Fällen eine Erwerbstätigkeit von 1 Jahr nötig.

⁴¹ Siehe dazu die Ausführungen im Bereich „Vorgehen“ dieses Textes

Langzeitarbeitslose waren demnach mit grösserer Wahrscheinlichkeit als nicht Langzeitarbeitslose vor ihrer aktuellen Arbeitslosigkeitsperiode bereits einmal langzeitarbeitslos. Bei nicht Langzeitarbeitslosen ist entsprechend dazu die Wahrscheinlichkeit, dass alle in der Vergangenheit liegenden Phasen von Arbeitslosigkeit weniger lange als ein Jahr gedauert haben, höher als bei Langzeitarbeitslosen.

3. Zusammenfassung

Insgesamt meldet sich fast die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen (48%) mit einer Stelle vom RAV ab, bei den nicht Langzeitarbeitslosen sind es mehr als zwei Drittel (68%).⁴² Die These, dass die Jobchancen einer Person mit zunehmender Dauer der Stellensuche sinken, kann bestätigt werden. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit bleiben die Stellenantrittschancen relativ konstant auf tiefem Niveau erhalten.

Die Jobchancen Langzeitarbeitsloser sind in erster Linie durch das Alter der stellensuchenden Person beeinflusst, das Geschlecht und die Heimat haben einen weniger starken Einfluss. Die Jobchancen der stellensuchenden Personen über 55 Jahren sind bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den anderen Altersklassen geringer und nach Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit zusätzlich erschwert. Während jeder zweite Langzeitarbeitslose unter 40 Jahren (52%) sich mit einer Stelle abmeldet, ist es bei der Altersgruppe über 55 Jahren noch jeder Dritte (35%).

Fast die Hälfte der Langzeitarbeitslosen (41%) meldet sich aufgrund einer Aussteuerung ab. Von diesen wird allerdings jeder sechste weiter vom RAV betreut, bis er sich mit einer Stelle abmelden kann. Diese erfolgreichen Fälle sind fast ausschliesslich in den Altersgruppen der unter 55-Jährigen zu finden, von den älteren ausgesteuerten Langzeitarbeitslosen verlassen neun von zehn das RAV ohne Stelle.

In allen Altersklassen ist eine Tendenz zunehmender Stellenantritte in den letzten Monaten der Rahmenfrist zu beobachten. Diese kann als zunehmende Flexibilisierung Langzeitarbeitsloser gegen Ende der Arbeitslosigkeit interpretiert werden, im Sinne einer erhöhten Bereitschaft, jede Art von Stelle anzutreten.

Ehemals Langzeitarbeitslose werden weder häufiger noch früher wieder arbeitslos als nicht Langzeitarbeitslose. Dies hängt vermutlich mit dem grösseren Willen und Druck zusammen, in der Arbeitswelt integriert zu bleiben. Hinzu kommt, dass Langzeitarbeitslose länger benötigen, um den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen zu erneuern. Das Risiko, dass eine ehemals langzeitarbeitslose Person, wenn sie erneut arbeitslos wird, dies wieder für länger als 12 Monate bleibt, ist leicht erhöht.

⁴² Vergl. dazu die Überblicksdarstellungen der Abmeldegründe Langzeit- und Kurzzeitarbeitsloser im Anhang, S. 18 - 19.

Anhang 1: Abmeldegründe im Überblick

Langzeitarbeitslose			Mit Anspruch	Ausgesteuert (kein Anspruch mehr)	Ohne Anspruch (Anspruch hat nie bestanden)
Alle	Mit Stelle	48%	41%	6%	1%
	Ohne Stelle	52%	15%	35%	2%
Altersklassen					
Unter 40-Jährige	Mit Stelle	52%	45%	6%	1%
	Ohne Stelle	48%	16%	30%	2%
40- bis 54-Jährige	Mit Stelle	46%	38%	7%	1%
	Ohne Stelle	54%	12%	39%	2%
Über 55-Jährige	Mit Stelle	35%	29%	5%	1%
	Ohne Stelle	65%	21%	42%	2%
Geschlecht					
Frauen	Mit Stelle	45%	38%	6%	1%
	Ohne Stelle	55%	16%	37%	2%
Männer	Mit Stelle	50%	43%	6%	1%
	Ohne Stelle	50%	15%	33%	2%
Heimat					
Ausländer	Mit Stelle	43%	36%	6%	1%
	Ohne Stelle	57%	16%	38%	3%
Schweizer	Mit Stelle	51%	44%	6%	1%
	Ohne Stelle	49%	14%	32%	2%
Nicht Langzeitarbeitslose			Mit Anspruch	Ausgesteuert (kein Anspruch mehr)	Ohne Anspruch (Anspruch hat nie bestanden)
Alle	Mit Stelle	68%	55%	1%	12%
	Ohne Stelle	32%	10%	2%	21%
Altersklassen					
Unter 40-Jährige	Mit Stelle	68%	55%	1%	13%
	Ohne Stelle	32%	10%	2%	20%
40- bis 54-Jährige	Mit Stelle	68%	56%	1%	11%
	Ohne Stelle	32%	8%	2%	21%
Über 55-Jährige	Mit Stelle	54%	42%	1%	10%
	Ohne Stelle	46%	14%	5%	28%
Geschlecht					
Frauen	Mit Stelle	67%	55%	1%	12%
	Ohne Stelle	33%	10%	2%	21%
Männer	Mit Stelle	68%	54%	1%	13%
	Ohne Stelle	32%	10%	2%	20%
Heimat					
Ausländer	Mit Stelle	60%	47%	1%	13%
	Ohne Stelle	40%	11%	2%	27%
Schweizer	Mit Stelle	72%	59%	1%	12%
	Ohne Stelle	28%	9%	2%	17%

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen April 2005 – März 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Anhang 2: Glossar⁴³

AMOSA-Kantone Die am Projekt beteiligten Kantone: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern und eine dauerhafte und rasche Wiedereingliederung der Versicherten ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Zu den meist genutzten AMM gehören Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktika, Übungsfirmen) und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

ASAL Abkürzung für „Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung“. Datenbank der Arbeitslosenkasse, enthält Informationen zu den Leistungen der Arbeitslosenentschädigung.

Aussteuerung Ausgesteuert werden Personen, die entweder ihren Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und die anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können. Die meisten stellensuchenden Personen werden nach 18 Monaten ausgesteuert, da Versicherte bis zum 55. Altersjahr Anspruch auf 400 Taggelder haben.

AVAM Abkürzung für „Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik“. Datenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), enthält für die Vermittlungstätigkeit der Personalberatenden relevante Daten zu den stellensuchenden Personen.

AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Einarbeitungszuschuss (EAZ) Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

Langzeitarbeitslose Stellensuchende, die sich nach 365 Tagen oder später vom RAV abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Anteil Langzeitarbeitsloser Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Dieser Anteil entspricht dem Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (auch: Beschäftigungsprogramme) bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung

⁴³ Wichtige Quellen für das Glossar waren die Kreisschreiben des SECO über die Arbeitslosenentschädigung und die Arbeitsmarktlichen Massnahmen.

und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen auf maximal sechs Monate beschränkt.

Rahmenfrist Das AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen: die Rahmenfrist für den Leistungsbezug und die Rahmenfrist für die Beitragszeit. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Die RAV sind von den Kantonen betriebene Dienstleistungszentren für die Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen. Die Dienstleistungen der RAV stehen allen in der Schweiz arbeitsberechtigten Personen zur Verfügung und bieten allen Arbeitgebenden kostenlose Unterstützung bei der Vermittlung von Fach- und Hilfskräften und die Möglichkeit, Stellenangebote überregional zu verbreiten.

Repräsentativität Repräsentativität ist ein wichtiges Gütekriterium für Erhebungen. Sie bedeutet, dass die relevante Struktur der Grundgesamtheit durch die Stichprobe abgebildet wird. Dann sind Rückschlüsse von den Merkmalen und Zusammenhängen in der Stichprobe auf die Merkmale und Zusammenhänge in der Grundgesamtheit erlaubt.

Saisonale Arbeitslosigkeit Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Schwankungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Arbeitslosigkeit erfahren beispielsweise Branchen, deren Nachfrage von der Wetterlage beeinflusst wird (wie das Baugewerbe und das Gastgewerbe).

SAKE Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Telefonerhebung bei 50'000 Personen, Grundgesamtheit ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz.

Stellensuchende Person Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Als statistischer Begriff umfassen die „stellensuchenden Personen“ (auch: Stellensuchende) zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen im Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sowie Personen in der Kündigungsfrist.

Stellensuchendenquote Der Anteil der stellensuchenden Personen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

Taggelder Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder (Montag bis Freitag) ausbezahlt. Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Verdienstes, wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern sind; oder wenn ihr Taggeld Fr. 140 nicht übersteigt; oder wenn sie invalid sind. Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70% des versicherten Verdienstes.

Zuweisung Für die stellensuchende Person verbindliche Bewerbungsaufforderung durch die RAV-Personalberatenden.

Zwischenverdienst Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das ein Bezüger von Arbeitslosenentschädigung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Bezugsperiode erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Ver

Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“

Sandra Buchenberger, Natalie Känel, Kurt Reifler
April 2007

AMOSA **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt Langzeitarbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonale Steckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

1. Fragestellungen.....	3
2. Vorgehen.....	3
3. Resultate.....	5
4. Schlussfolgerungen.....	15
Anhänge.....	17

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:

Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhodon, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhodon, 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, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Peter Näf (RAV Appenzell Ausserrhodon), Bernhard Neidhart (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Georg Staub (swissstaffing), Ueli Tecklenburg (SKOS)

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Hans-Peter Flück (SECO), Nicole Hasenmaile (Adecco), Natalie Känel (AMOSA), Kurt Lüscher (Manpower), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Michael Morlok (AMOSA), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Wolfgang Sieber (DBM), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

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. 043 259 26 77/36

kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Projektpartner

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modellen gewährt hat.

Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, die Wahrnehmung der Langzeitarbeitslosen¹ und der Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit durch Arbeitgeber² darzustellen. Es sollen Ansätze erarbeitet werden, um das unterschiedliche Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit in verschiedenen Branchen und Berufen zu erklären. Schliesslich sollen Bedingungen genannt werden, welche nach Ansicht der Arbeitgeber die Anstellung von Langzeitarbeitslosen erleichtern.

1. Fragestellungen

Es sollen folgende Fragestellungen erörtert werden:

- Welchen Problemen begegnen Langzeitarbeitslose auf der Stellensuche?
- Ab welcher Dauer der Arbeitslosigkeit werden stellensuchende Personen von Arbeitgebern als Langzeitarbeitslose betrachtet?
- Wie beurteilen Arbeitgeber die Wirkung der Instrumente³ der RAV (Regionales Arbeitsvermittlungszentrum) in Bezug auf die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen?
- Von welchen Faktoren hängen Erfolgsgeschichten der Reintegration von Langzeitarbeitslosen ab?
- Gibt es Branchen oder Berufe, in denen die Wahrscheinlichkeit, als Langzeitarbeitsloser eine Tätigkeit zu finden, besonders tief (resp. hoch) ist, und warum?

2. Vorgehen: Expertenbefragung von 15 Arbeitgebern

Zur Beantwortung der Fragestellungen haben wir Gespräche mit 15 Arbeitgebern geführt, acht mit Personalverantwortlichen grosser und sieben mit für die Rekrutierung zuständigen Personen kleiner Unternehmen⁴. Es wurden Arbeitgeber aus verschiedenen Wirtschaftszweigen befragt, um Unterschiede zwischen diesen zu analysieren.

Bei der Auswahl der Branchen wurden diejenigen berücksichtigt, welche 2005 hohe Langzeitarbeitslosenquote zu verzeichnen hatten.

¹ Zur Definition und Messung von Langzeitarbeitslosigkeit vgl. Teilstudie „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net/)

² Der Verständlichkeit halber werden im gesamten Text die männlichen Formen benutzt.

³ Der Begriff „RAV-Instrumente“ steht hier für Arbeitsmarktliche Massnahmen, welche auf die rasche und nachhaltige Integration stellensuchender Personen in den ersten Arbeitsmarkt abzielen. Sie umfassen von Bildungsmassnahmen bis hin zu Einarbeitungszuschüssen ein breites Spektrum.

⁴ Als "grosse" Unternehmen bezeichnen wir solche mit eigenen Personalabteilungen, in "kleinen" Unternehmen obliegt die Personalrekrutierung dem Geschäftsführer oder Mitgliedern der Geschäftsleitung. Eine Liste der Interviewpartner ist im Anhang (S. 15) aufgeführt.

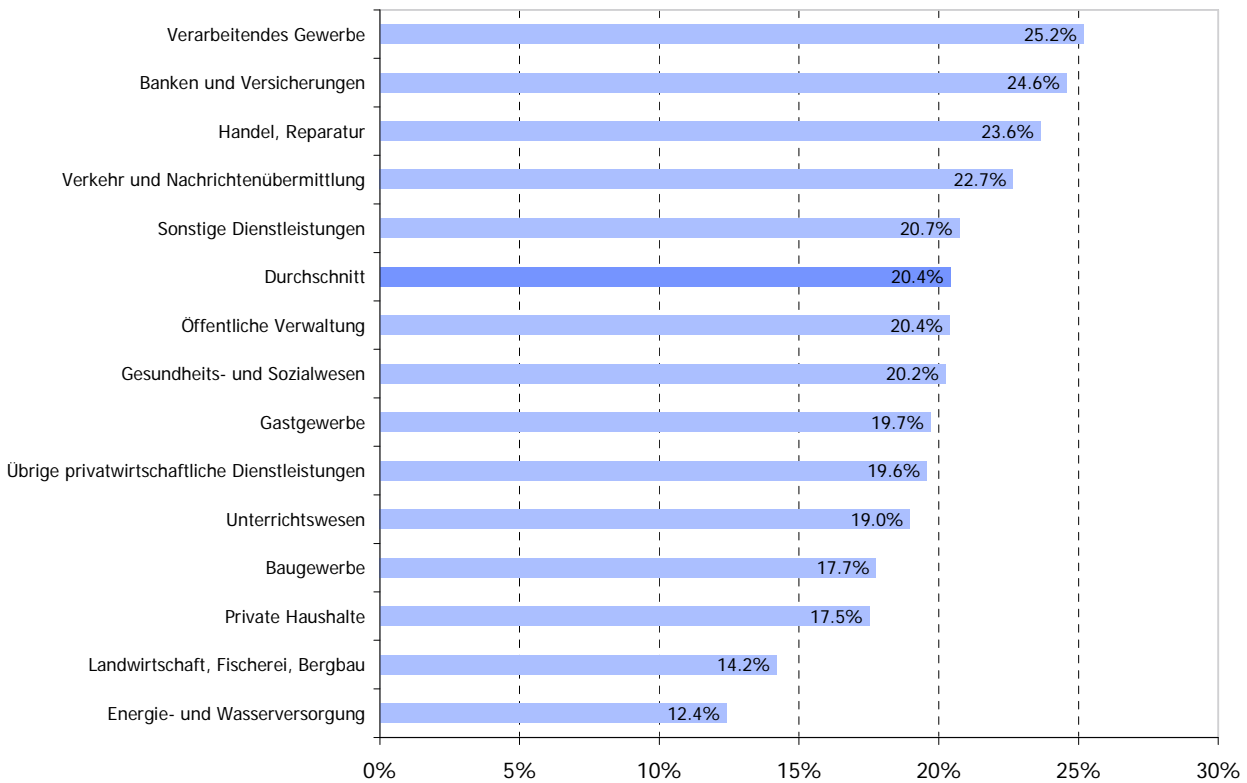


Tabelle 1: Anteil Langzeitarbeitslose nach Wirtschaftszweigen

Daten: AMOSA-Kantone, Abmeldungen 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Die Ergebnisse der Interviews sind aufgrund der tiefen Fallzahl nicht repräsentativ. Da in mehreren Branchen nur ein Gespräch geführt wurde, können die Ergebnisse nicht nach einzelnen Branchen ausgewertet werden.⁵ Die Methodik der Experteninterviews hat jedoch den Vorteil, ein detailliertes Stimmungsbild erfassen zu können. Um die Gespräche zu strukturieren wurde ein Leitfaden benutzt (siehe Anhang, S. 16).

Wichtig bei der Auswahl der Interviewpartner war deren Entscheidungskompetenz in Rekrutierungsbelangen. Um eine einseitige Auswahl von Arbeitgebern, welche bereits über gute Kontakte zu den Arbeitsmarktbehörden verfügen, zu vermeiden, wurde die Auswahl unabhängig von bestehenden Netzwerken der RAV getroffen. Es wurden dazu Internetrecherchen und Referenzpersonen, die als so genannte Türöffner fungierten, genutzt. Die grosse Mehrheit der so kontaktierten Arbeitgeber nahm sich ohne zu zögern Zeit für das telefonisch vereinbarte 90-minütige Gespräch. Das Projektteam dankt den Interviewpartnern für diese Gesprächsbereitschaft.

⁵ Wir unterscheiden Branchen, in denen körperliche Arbeit geleistet wird und Arbeitgeber Bereitschaft zu Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit fordern (Unternehmen der Industrie, des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes), dienstleistungsorientierte Branchen mit kundennahen Positionen und Branchen mit schnellem technologischem Wandel und raschen Innovationszyklen.

Im Folgenden sind die Resultate aus den Arbeitgebergesprächen dargestellt.

3. Resultate

3.1. Einschätzung der Langzeitarbeitslosen

Fähige und motivierte Arbeitnehmende werden nicht arbeitslos

Haben Arbeitgeber eine offene Stelle zu besetzen, so liegt in den meisten Fällen ein Anforderungsprofil vor. Bei der Auswahl der eingegangenen Dossiers wird dieses mit dem Bewerberprofil verglichen. Liegt ein Dossier eines Langzeitarbeitslosen vor, wird darauf grösstenteils anders reagiert als auf Dossiers anderer Bewerber.

Nach Ansicht vieler Arbeitgeber werden gute Angestellte gar nicht erst arbeitslos. Unternehmen würden sich nie von den besten Arbeitnehmenden, den Zugpferden, trennen, zuerst würden immer die Schwächsten entlassen. Ist jemand arbeitslos, so wird dies oft als Beweis dafür betrachtet, dass er beim vorherigen Arbeitgeber seine Arbeit nicht zufriedenstellend ausgeführt hat oder nicht bereit war sich intern weiterzubilden, um am Ball der Entwicklung zu bleiben. Dies treffe insbesondere auf Personen in höheren Positionen, Kaderleute oder Projektleiter mit tertiärer Ausbildung zu.

Die befragten Arbeitgeber sind sich bewusst, dass es in den vergangenen Jahren vermehrt zu Entlassungen gekommen ist und dies auch in der heutigen Zeit weiterhin geschehen kann und niemand vor einem Stellenverlust gefeit ist. Trotzdem wird Arbeitslosigkeit nur dann als ausschliesslich fremdverschuldet betrachtet, wenn ein Unternehmenskonkurs vorliegt und die gesamte Belegschaft entlassen worden ist. Diese Fälle von Betriebsauflösungen seien in der Branche bekannt. Verlust der Arbeitsstelle wegen interner Reorganisation oder Umstrukturierung wird nicht ausschliesslich als Fremdverschulden betrachtet, da auch dann nicht die Besten entlassen würden.

Ungenügende Leistung am Arbeitsplatz

Fast alle befragten Arbeitgeber glauben, dass Langzeitarbeitslose Probleme im früheren Arbeitsumfeld hatten, sei es aufgrund mangelnden Teamgeistes, sei es wegen qualitativ oder quantitativ ungenügender Arbeitsleistung. Sie seien ungenügend qualifiziert, ihr Fachwissen mangelhaft oder sie seien den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr gewachsen.

Hingegen droht nach Ansicht der meisten Arbeitgeber kein Verlust an Fachwissen durch die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt selbst, da neue Mitarbeitende immer eine gewisse Einarbeitungszeit benötigen. Dies sei daher kein Argument, um Langzeitarbeitslosen keine Anstellungschance zu gewähren. Eine Ausnahme bilden Unternehmen in Branchen mit schnellem technologischem Wandel und raschen Innovationszyklen, in welchen die stellensuchenden Personen nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt die Anstellungschancen gänzlich verlieren.

Auch die Annahme, dass Langzeitarbeitslose aufgrund längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aus dem Arbeitsrhythmus geraten, wird nur von vereinzelt Entscheidungsträgern vor allem aus kleinen Unternehmen als Hinderungsgrund für eine Anstellung genannt.

Längere Arbeitslosigkeit weist auf charakterliche Defizite hin

Die Mehrheit der befragten Arbeitgeber schliessen aufgrund der langen Dauer der Arbeitslosigkeit auf charakterliche Defizite des Bewerbers. Sie gehen davon aus, dass sozial kompetente stellensuchende Personen, die arbeiten wollen, relativ schnell eine Arbeit finden. Dies wird damit begründet, dass heutzutage Fachkräftemangel herrsche und deshalb jeder, der gut qualifiziert sei, auch einen Job finden würde.⁶

Vor allem von Vertretern kleiner Unternehmen wird angenommen, dass es Personen, die über längere Zeit keine Arbeit gefunden haben, an Motivation und Arbeitswillen mangelt. Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen seien oft Scheinbewerbungen, um den Forderungen der RAV Genüge zu tun und um keine Sanktionen zu erhalten. Auf Scheinbewerbungen wird geschlossen, wenn bei Langzeitarbeitslosen das Bewerber- dem Anforderungsprofil nicht entspricht.

Von einer kleineren Anzahl von Arbeitgebervertretern wird der Grund für die lange Arbeitslosigkeit zusätzlich in fehlender Flexibilität (Position, Lohn, Arbeitszeit etc.) und Mobilität (Weg) vermutet. In Branchen mit unregelmässigen Arbeitszeiten wurde die Bereitschaft Langzeitarbeitsloser zu Wochenend- oder Schichtarbeit mehrmals in Frage gestellt.

Risiko Jobhopping

Nicht nur (Langzeit)arbeitslosigkeit erschwert die Chance für eine Anstellung, auch häufige Stellenwechsel (Jobhopping) machen die Mehrzahl der Arbeitgeber hellhörig. Nur wenige Arbeitgeber wollen die Gründe für die häufigen Stellenwechsel erfahren. Die meisten gehen bereits auf Basis der Bewerbungsunterlagen davon aus, dass Personen mit einer Jobhopping-Vergangenheit über mangelndes Durchhaltevermögen verfügen, an keinem stabilen Anstellungsverhältnis interessiert sind und Unruhe ins Team bringen. Diese Bewerber werden nur dann eingeladen, wenn der Markt ausgetrocknet ist und keine Auswahl an guten Dossiers besteht. Am ehesten wird Jobhopping bei Jüngeren akzeptiert, da angenommen wird, dass diese noch auf der Suche nach der idealen Anstellung sind.

3.2. Chancen im Bewerbungsverfahren erhöhen

Persönliche Kontakte wesentlich

Oben genannte Standpunkte der Arbeitgeber machen deutlich, wie schwierig es für die Betroffenen ist, sich aus einer Langzeitarbeitslosigkeit hinaus zu bewerben und zu einem Gespräch eingeladen zu werden. Den Arbeitgebern wurde daher die Frage gestellt, wie ein Langzeitarbeitsloser dennoch eine Chance für ein erstes Gespräch erhalten könnte.

In kleinen Unternehmen bestehen für Langzeitarbeitslose vorwiegend nur dann Anstellungschancen, wenn der Bewerbungsprozess über persönliche Kontakte abläuft. Im Idealfall kenne die sich bewerbende Person den Entscheidungsträger des Unternehmens persönlich, oder aber eine dritte Person spreche eine Empfehlung aus. Sei es, dass ein Bekannter des Arbeitgebers oder ein bereits Angestellter um einen Gefallen für die langzeitarbeitslose Person bitte, sei es, dass eine Referenzperson, die den Entscheidungsträger persönlich kenne, den Arbeitgeber davon überzeugen könne, dem Bewerber eine Chance zu geben. Diese Aussage wurde von den Personalverantwortlichen der grossen Unternehmen nicht explizit gemacht. Aus Erfahrung kann jedoch angenommen werden, dass sich persönliche Kontakte zu Entscheidungsträgern auch in grossen Unternehmen positiv auswirken können.

⁶ Bei ausländischen Hilfskräften hingegen liege es oft daran, dass es für sie immer schwieriger werde, überhaupt eine Stelle zu finden.

Entsprechend erachten die Arbeitgeber bessere persönliche Kontakte zu den RAV-Personalberatern (RAV-PB) als wünschenswert.

Lückenloser Lebenslauf und offene Kommunikation

Da die Mehrheit der Arbeitgeber in kleinen und grossen Unternehmen davon ausgeht, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen und ungenügend qualifiziert sind, werden ihre Dossiers genauer geprüft. Die Zeugnisse werden genauer gelesen und haben für den Entscheid, ob jemand zu einem Gespräch eingeladen wird, stärkeres Gewicht als bei nicht Langzeitarbeitslosen. Insbesondere werden die Zeugnisse auf die Gründe für die Arbeitslosigkeit hin geprüft, um ein eventuelles Selbstverschulden der Arbeitslosigkeit zu erkennen.

Der Lebenslauf sollte im Idealfall keine Lücke zwischen den Stellenwechseln aufzeigen, ausser sie sei durch Weiterbildung, Auslandsaufenthalt oder Mutterschaft gerechtfertigt. Bestehe jedoch eine Lücke, so müsse diese zwingend offen im Lebenslauf kommuniziert werden. Nur wenige Arbeitgeber nehmen sich die Zeit und erkundigen sich persönlich nach unkommentierten Lücken. Offenheit in der Kommunikation, sowohl im Dossier wie auch im Gespräch, könnten die Anstellungschancen deutlich beeinflussen. Nicht offen deklarierte Arbeitslosigkeit und Vertuschungsversuche werden äusserst negativ bewertet. Eine einleuchtende und ehrliche Begründung der Arbeitslosigkeit und deren langer Dauer sei zentral im Bewerbungsprozess. Offenheit wird als Türöffner verstanden; kann jemand zu seiner Arbeitslosigkeit stehen, so wird davon ausgegangen, dass er diese psychisch überwunden hat.

Langzeitarbeitslose müssen stärker überzeugen

Hat eine langzeitarbeitslose Person die erste Hürde überwunden, und es kommt zu einem ersten Vorstellungsgespräch, so muss sie die Entscheidungsträger stärker überzeugen als nicht langzeitarbeitslose Personen. Für die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber ist es zentral, dass die Person nebst ausgewiesenem Fachwissen ihre Motivation für die ausgeschriebene Stelle glaubhaft machen kann. Sie müsse einen kompetenten, seriösen Eindruck hinterlassen, Eigeninitiative zeigen und keinen Zweifel daran lassen, dass sie an einer längerfristigen Anstellung interessiert sei. Ein weiterer wichtiger Punkt sei, dass die Person ins Umfeld passe.

Arbeitgeber fragen die stellensuchende Person während des Gesprächs nach den Gründen für die Arbeitslosigkeit. Anhand der Argumentation schätzen sie die Glaubwürdigkeit und Motivation einer Person ein. Als akzeptable Gründe für eine Arbeitslosigkeit werden Betriebsschliessungen, nicht erfolgreiche Selbständigkeit, Weiterbildung, Auslandsaufenthalte, Sabbatical oder Mutterschaft genannt. Ebenfalls werde schnell deutlich, ob jemand verzweifelt nach Arbeit suche oder sich nur beworben habe, um den Anforderungen des RAV zu genügen.

Gemäss Aussagen von Arbeitgeberseite kann dank Willen und kreativen Ideen auch eine langzeitarbeitslose Person im Anstellungsgespräch überzeugen. Entscheidend sei, dass keine Resignation oder Frustration gezeigt werde. Viele Arbeitgeber verlassen sich auf ihren Instinkt beim Entscheid, ob jemand vertrauenswürdig ist und arbeiten will. Nicht geschätzt werden aufdringliches, zu verkäuferisches Auftreten und Monologe über die Lebensgeschichte und den eigenen Leistungsausweis. Sehr ungern wird ebenfalls gesehen, wenn Bewerber über ihren ehemaligen Arbeitgeber negativ sprechen und ihre Frustration ausdrücken. Hier scheinen für Langzeitarbeitslose die gleichen Ansprüche wie an andere Bewerber zu gelten.

Die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, sei für eine von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Person abhängig von der Anzahl eingehender guter Dossiers.

Ist eine gute Auswahl vorhanden, die auf das Anforderungsprofil passt, dann werden Dossiers von Langzeitarbeitslosen eher weggelegt.

Eigeninitiative ein Muss

Ausserdem werde im Gespräch darauf geachtet, mit welcher Beschäftigung die Periode der Arbeitslosigkeit überbrückt werde. Ein Grossteil der befragten Arbeitgeber bewertet eine ausgewiesene Tätigkeit während der Arbeitslosigkeit als positiv. Dabei geht es den Arbeitgebern vor allem darum zu sehen, dass Initiative und Bereitschaft vorhanden ist, etwas gegen die Arbeitslosigkeit zu unternehmen. Als Beispiele werden dem Gemeinwohl dienende Einsätze, soziale und auch sportliche Betätigungen genannt. Individuelle Bemühungen und kreative Einfälle werden dabei mehr geschätzt als wenn stellensuchende Personen die von den Arbeitsmarktbehörden angebotenen Kurse besuchen.

Leistungsausweis wichtiger als Dauer der Arbeitslosigkeit

Im Rahmen der Befragung wurde den Arbeitgebern die Frage gestellt, wie sie Langzeitarbeitslosigkeit definieren und ab welcher Zeitspanne der Arbeitslosigkeit den stellensuchenden Personen kaum mehr Chancen mehr eingeräumt werden, um sich für eine Stelle zu bewerben.

Für die Mehrheit der befragten Arbeitgeber wird Langzeitarbeitslosigkeit mit einer Dauer von zwölf Monaten und mehr definiert, nur für einen Arbeitgeber sind es bereits sechs Monate. Die Dauer von zwölf Monaten entspricht der Definition des Staatsekretariats für Wirtschaft (SECO): Eine Person ist dann langzeitarbeitslos, wenn sie mindestens ein Jahr lang arbeitslos gemeldet war.⁷

Für einen Teil der Arbeitgeber ist die Dauer der Arbeitslosigkeit grundsätzlich kein entscheidendes Selektionskriterium, sondern es wird vielmehr darauf geachtet, ob der Leistungsausweis mit dem Stellenprofil übereinstimmt, Flexibilität und Mobilität gegeben sind und ob die Person in die bestehende Teamkonstellation passt (gerade bei unterschiedlichen Nationalitäten). Für viele der befragten Arbeitgeber ist zudem weniger die Dauer der Arbeitslosigkeit, sondern vielmehr das Vorliegen einer Arbeitslosigkeit als solche relevant.

Grosse Unternehmen stellen eher Langzeitarbeitslose ein

Trotzdem gibt es auch Erfolgsgeschichten zu verzeichnen. Ein Teil der befragten Arbeitgeber hat in der Vergangenheit langzeitarbeitslose Personen angestellt und damit gute Erfahrungen gemacht. Dabei handelt es sich fast ausschliesslich um grosse Unternehmen, die diesen Schritt gemacht haben. Bei diesen Anstellungen ging es um Hilfskräfte, administrative Fachkräfte (Sekretärinnen, Sachbearbeiter), Ingenieure und auch Kaderpositionen. Dabei wurde auch älteren Stellensuchenden (über 50-Jährigen) eine Chance gegeben.

Unter anderem wurden diese Personen durch gemeinnützige Institutionen, aufgrund von Arbeitsmarktlichen Massnahmen, dank persönlichen Kontakten, durch konventionelle Stellenbewerbungen oder auch über die IV angestellt. Gerade bei Personen, die in irgendeiner Art und Weise benachteiligt sind (Sozialkompetenz, Gesundheit, Drogen etc.) begrüsst man es, wenn das Risiko durch den Staat abgedeckt wird (Praktika, Einarbeitungszuschüsse etc.).

Die beteiligten Arbeitgeber sind sich einig, dass offene Kommunikation mit den Mitarbeitern im Unternehmen Voraussetzung für eine gute Integration der langzeitarbeitslosen Person in das bestehende Team ist.

⁷ Zur Definition und Messung von Langzeitarbeitslosigkeit vgl. Teilstudie „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net/)

3.3. Lösungsansätze aus Sicht der Arbeitgeber

Fördern der Fach- und Sozialkompetenz durch Arbeitgeber

Zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit wird vor allem von Vertretern grosser Unternehmen ausgesagt, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter unterstützen und anhalten sollten sich weiterzubilden, bevor es zu einer Entlassung komme. Wenn es zur Trennung komme, solle weniger durch finanzielle Anreize geholfen, sondern mit den betroffenen Personen intensiver gearbeitet werden, damit sie so schnell wie möglich wieder woanders eingegliedert werden könnten. Leider hätten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oft die nötigen Mittel dafür nicht. Generell sollten die stellensuchende Personen nicht zu sehr verwöhnt werden, sondern es solle ihnen Hilfe zur Selbsthilfe geboten werden. Dabei sei ihre eigene Einstellung sehr wichtig; Verzweiflung und Frustration würden sich ungünstig auswirken.

Lohnnebenkosten für ältere Personen senken

Die Anstellungschancen älterer Langzeitarbeitsloser in kleinen Unternehmen werden durch die hohen Lohn- und insbesondere Lohnnebenkosten massiv eingeschränkt. Sie sind jüngeren stellensuchenden Personen gegenüber benachteiligt. Gerade in kleinen Unternehmen mit Patronendenken sei es früher Ehrensache gewesen, keine langjährigen Mitarbeitenden zu entlassen, selbst dann wenn sie weniger produktiv gewesen seien als jüngere. Heute sei der Kostendruck oft so hoch, dass dies für kleine Unternehmen nicht mehr möglich sei. Ein Patronendenken könnten sie sich daher gar nicht mehr leisten, da höhere Lohnkosten direkt von demselben Mitarbeitenden über höhere Umsätze wieder hereingeholt werden müssten. Ältere stellensuchende Personen müssten somit über besonders gefragte Spezialisierungen verfügen, um einer jüngeren Person vorgezogen zu werden.

Über spezielle Förderprogramme für ältere Mitarbeitende verfügen ausschliesslich grosse Unternehmen. Allerdings sei auch dann eine Anstellung bei einem Alter über 60 Jahren unwahrscheinlich, da nach Ansicht der Arbeitgeber die bis zur Pensionierung verbleibende Zeit für einen produktiven Einsatz nicht ausreiche.

Ein Arbeitgeber äusserte die Vision, das BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) so zu ändern, dass Arbeitgeber für Arbeitnehmende aller Altersgruppen den gleichen Satz bezahlen müssten und die Arbeitnehmenden wie bis anhin nach Alter. Somit wären ältere Arbeitnehmende wegen den BVG-Kosten nicht mehr benachteiligt und folglich würden mehr ältere Arbeitnehmende eingestellt werden.

Umdenken gefordert

Ein wichtiger Faktor sei die Einstellung der Personalverantwortlichen gegenüber (Langzeit)arbeitslosen im Betrieb selber. Ein Unternehmensvertreter regt an, dass ein Umdenken bei den Arbeitgebern stattfinden müsste. Lebensläufe müssten anders angeschaut werden, d.h. beispielsweise müsste man auch Quereinsteigern eine Chance geben. Zudem sollten Arbeitgeber ihre Ansprüche reduzieren und auch Fehler zulassen.

Von mehreren Vertretern sowohl kleiner wie auch grosser Unternehmen wurde die Meinung vertreten, dass Grossunternehmen ihre soziale Verantwortung nicht mehr wahrnehmen würden. Gerade Unternehmen mit sehr hohen Gewinnen müssten auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen eine Beschäftigung anbieten und nicht weiter Stellen abbauen. Als Unternehmen müsse man soziale Verantwortung tragen, als Beitrag an die Gesellschaft.

Persönliche Kontakte von RAV-PB zu Arbeitgebern steigern

Es wird angeregt, dass die Hürden des Papierkriegs mit den Behörden (gerade bei Zwischenverdienst⁸) vereinfacht sowie die Kommunikation zwischen den RAV und den Arbeitgebern verbessert werden soll. Grosse Betriebe mit Personalabteilungen kennen oft das RAV, aber kleineren Betrieben fehlt dieses Wissen. Dabei ist wichtig, dass die Kommunikation der RAV über persönliche Kontakte geschieht und nicht über elektronische Medien oder Broschüren.

Die Arbeitgeber vertreten die Meinung, dass das Problem der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, auch ein gesellschaftliches Problem ist, welches die Arbeitsmarktbehörden nicht alleine lösen können. Die RAV könnten nur Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Einige Befragte sehen keine anderen Hilfsmittel als die bereits bestehenden Angebote der RAV und erhoffen eine Lösung durch die demographische Entwicklung.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sinnvoller als Kurse

Um Integrationschancen von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen zu vergrössern, wurden von den Arbeitsmarktbehörden Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)⁹ geschaffen. Von diesen RAV-Instrumenten sind bei den befragten Arbeitgebern vor allem Kurse und PvB bekannt. Weiter wurden Einarbeitungszuschüsse und generell Praktika genannt.

Der allgemeine Grundtenor unter Arbeitgebern ist, dass eher Arbeitsmarktliche Massnahmen wie Einarbeitungszuschüsse und Praktika, welche im ersten Arbeitsmarkt¹⁰ stattfinden, als sinnvoll erachtet und begrüsst werden. Sie halten es für wichtig, besser über solche Massnahmen informiert zu werden, damit auch mehr davon Gebrauch gemacht werden kann und Langzeitarbeitslosen eher eine Chance für eine Anstellung gewährt wird. Als absolut zentral wird auch der persönliche Kontakt gesehen, welchen die RAV-Personalberater mit den Arbeitgebern pflegen und suchen sollen, da dieser in der Privatwirtschaft über alles entscheide.

Kurse werden allgemein als eher nicht sinnvoll resp. wirkungslos betrachtet. Als einzige Kurse, die als sehr wichtig betrachtet werden, sind Kurse zur Förderung der Motivation, da beim ersten Gespräch unbedingt ein positiver Eindruck hinterlassen werden müsse und die Erfahrung gemacht werde, dass Langzeitarbeitslose eher frustriert und demotiviert wirken.

PvB hingegen werden als eher positiv eingeschätzt. Diese Programme werden als mittlerweile sehr ausgeklügelt betrachtet. Ebenfalls als positiv gewertet werden die Programme, weil sie (Langzeit-)arbeitslosen einen Tagesrhythmus geben.

Die Programme werden jedoch nur dann als angebracht erachtet, wenn sie direkt mit dem erlernten resp. ausgeübten Beruf in Verbindung stehen. Programme nur der Beschäftigung wegen oder sogar um Arbeitslose zu bestrafen werden als nicht sinnvoll erachtet. Ebenfalls wurde die Meinung geäussert, dass PvB nur dann etwas bringen würden, wenn die teilnehmende Person auch motiviert dazu sei.

⁸ Jedes Einkommen, das eine stellensuchende Person innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

⁹ Arbeitsmarktliche Massnahmen: Kurse, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Ausbildungspraktika, Ausbildungszuschüsse, Einarbeitungszuschüsse, Berufspraktika, Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit, Pendler- und Wochenaufenthaltsbeiträge

¹⁰ Abrenzung vom „zweiten Arbeitsmarkt“, der staatlich finanzierte Arbeitsplätze meint, welche die Privatwirtschaft nicht anbietet.

Risiko mittels Einarbeitungszuschüssen teilen

Diejenigen Arbeitgeber, die Einarbeitungszuschüsse oder Praktika kennen, haben sehr gute Erfahrung damit gemacht und erachten diese Arbeitsmarktlichen Massnahmen als sinnvoll. Durch diese Massnahmen erhalten Langzeitarbeitslose eine bessere Chance angestellt zu werden, da das Risiko bei der Anstellung einer langzeitarbeitslosen Person nicht allein vom Arbeitgeber zu tragen ist. In grossen Unternehmen spielt jedoch ein solcher finanzieller Lastenausgleich weniger eine Rolle bezüglich der Anstellungschancen Langzeitarbeitsloser.

Zwischenverdienste erachten die Arbeitgeber als sinnvoll, weil diese einen direkten Praxisbezug darstellen, doch wurden teilweise die damit verbundenen administrativen Hürden für den Arbeitgeber bemängelt.

Auftreten und Motivation der LZA verbessern

Damit es zu Erfolgsgeschichten kommen kann, wird von den Arbeitgebern als wichtig erachtet, dass gerade langzeitarbeitslose Personen nebst ihrem Fachwissen durch ihre Aktivität während der Stellenlosigkeit sowie durch ihr Auftreten (Motivation, Dynamik etc.) überzeugen können. Oft wird von Arbeitgebern die gegenteilige Erfahrung gemacht, nämlich dass Langzeitarbeitslose demotiviert oder frustriert erscheinen. Arbeitgeber wünschen sich daher von den RAV, dass den stellenlosen Personen bewusst gemacht wird, dass ein positiv denkender Mensch bessere Aussichten hat, eine Stelle zu finden.

Mehr Druck

Gewisse Arbeitgeber, vor allem in kleinen Unternehmen, glauben, dass es vielen Langzeitarbeitslosen noch zu gut geht und dass man auf diese Personen mehr Druck ausüben müsste. Viele Langzeitarbeitslose seien zu wählerisch und würden lieber auf eine Stelle, die nicht ganz ihrem Geschmack entspräche, verzichten und es vorziehen, weiterhin Geld von der Arbeitslosenkasse zu beziehen. Andere würden die Arbeitslosigkeit erstmal als Ferien geniessen und erst wenn Druck auf sie ausgeübt würde, beispielsweise durch die Zuweisung in ein PvB, eine Stelle finden. Von diesen Arbeitgebern wurde angeregt, Sanktionen schneller zu verhängen, wenn jemand lange Zeit keinen Job findet. RAV-PB werden aufgefordert, bei Langzeitarbeitslosen genauer nachzuforschen, weshalb sie keine Anstellung finden, und deren Bewerbungsverhalten zu überwachen. Im Weiteren wird angeregt, den Bezug von Taggeldern¹¹ in einer zweiten Arbeitslosigkeitsperiode zu erschweren. Dadurch sollen Arbeitnehmende wieder lernen, sich etwas mehr durchzubeissen.

Bei Personen, die durch ihr Verhalten ihre Langzeitarbeitslosigkeit selbst verschuldet haben, sollen die Kriterien an die Zumutbarkeit einer Stelle gesenkt werden. Diese Personen müssten mehr Bereitschaft zu Mobilität und Flexibilität für Ausbildung und Weiterbildung zeigen. Die RAV sollten die Dossiers genauer analysieren und den stellensuchenden Personen schonungsloser und ehrlicher kommunizieren, woran sie scheitern. Die Langzeitarbeitslosen sollten mit sanftem Druck aus der Resignation geholt werden.

¹¹ Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet, wobei pro Woche fünf Taggelder ausbezahlt werden (AVIG Art. 21).

3.4. Branchenbezogene Ursachen und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Aufschwung noch nicht in allen Branchen

In der produzierenden Branche hat den befragten Arbeitgebern gemäss in den letzten Jahren eine Strukturbereinigung stattgefunden, welche mit Stellenabbau und Betriebsschliessungen verbunden war. Seit zwei Jahren aber boome diese Branche und entsprechend würden Stellen geschaffen.

Nicht so in technologienahen Branchen, wo weiterhin Stellen abgebaut würden. Die Substitution durch die Elektronik sowie steigender Preis- und Kostendruck, mit Verlagerungen ins Ausland als Folge, führe dazu, dass weniger Personal benötigt würde. Auch die befragten Arbeitgeber aus dienstleistungsnahen Branchen sprechen nicht von einem Ende des Stellenabbaus. Es würden weiterhin Unternehmen fusioniert oder aufgekauft und Betriebe zusammengelegt. Der Preisdruck sei in dieser Branche sehr hoch und auch grosse Unternehmen würden den harten Wettbewerb spüren. Aufgrund tiefer Margen sei die Wertschöpfung gering und die Personalkosten seien oft der einzige mögliche Hebel, bei dem angesetzt werden könne. Um das betriebswirtschaftliche Risiko abzufedern, würde deshalb oft auf befristete oder temporäre Anstellungen zurückgegriffen. Zudem werde in Zukunft ein weiterer Abbau von Stellen, insbesondere für Hilfskräfte, erwartet.

Ältere Stellensuchende meist benachteiligt

Trotz konjunkturellem Aufschwung in der produzierenden Branche haben ältere Arbeitskräfte gemäss den befragten Arbeitgebern einen besonders schweren Stand. Aufgrund erhöhten Kostendrucks würden ältere Mitarbeitende, welche körperlich schwere Arbeit nicht mehr leisten könnten, im Gegensatz zu früher eher entlassen und dementsprechend ältere Stellensuchende nicht mehr eingestellt.

In den dienstleistungsnahen Branchen, insbesondere bei Berufen mit intensivem Kundenkontakt, könne höheres Alter wie auch Berufserfahrung durchaus ein Vorteil sein, da Repräsentation und der Kontakt bis auf Managementstufe für sehr Junge schwieriger sei. Allerdings werde das Alter dann zu einem Nachteil, wenn bis zur Pensionierung nicht mehr genügend Jahre übrig blieben, um gute Kundenbeziehungen aufzubauen.

Ungebrochener Abbau von Hilfsjobs

Gemäss Aussage der Arbeitgeber wird in allen Branchen nach immer mehr ausgebildeten Fachkräften verlangt und demzufolge werden immer weniger Stellen für ungelernete Arbeitskräfte angeboten, was deren Risiko, bei Verlust der Arbeitsstelle langzeitarbeitslos zu werden, massiv erhöht.

Nicht alle können den immer höheren Anforderungen genügen

Zudem haben die befragten Arbeitgeber in den letzten Jahren eine Akademisierung der Berufsbilder beobachtet. Von Lernenden werde immer mehr verlangt, sowohl inhaltlich (bspw. Sprachen) als auch bezüglich Disziplin und Eigenverantwortung. Auch für handwerkliche Berufe müsse heute auf Sekundarschulniveau rekrutiert werden. Insbesondere seit den 1990er Jahren habe eine Umorientierung weg vom klassischen Handwerk hin zur umfassenden Dienstleistung stattgefunden. Die intellektuellen Anforderungen an diese Berufe würden höher, da zusätzlich auch betriebswirtschaftliche Fertigkeiten wie zum Beispiel Projektkoordination erfordert oder Maschinen durch Computer ersetzt würden. Diejenigen, die diesen erhöhten Anforderungen nicht stand halten könnten, würden ein erhöhtes Risiko erfahren, langzeitarbeitslos zu werden.

Fehlende Arbeitsmarktfähigkeit

In Branchen mit schnellem technologischem Wandel wird ein Mangel an Spezialisten festgestellt, weshalb die Rekrutierung oft weltweit ausgedehnt wird. Qualifizierte Berufsleute seien schwer zu finden, der Markt an guten Fachkräften und Spezialisten sei ausgetrocknet. Dennoch könne es vorkommen, dass sehr hoch qualifizierte Personen, die auf ein bestimmtes Gebiet spezialisiert seien, Schwierigkeiten hätten, eine neue Stelle zu finden, da der Schweizer Markt zu eng für solche Positionen sei. Bei einem allfälligen Jobverlust könne es deshalb sein, dass Spezialisten ihre Suche ins Ausland erweitern müssten.

Das Risiko, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu werden, hätten in Branchen mit schnellem technologischem Wandel und raschen Innovationszyklen aber vor allem ehemalige Quereinsteiger ohne fundierte Ausbildung (vor allem in höherem Alter) oder sehr erfahrene Leute, die sich nicht zeitgemäss weitergebildet hätten. Eine Ausbildung und Spezialisierung auf veralteten Techniken sei in dieser Branche ein Hindernis. Kontinuierliche Weiterbildung sei deshalb nötig, was jedoch ein hohes Mass an Flexibilität, Schnelligkeit und intellektuellen Fähigkeiten erfordere.

Insbesondere in den techniknahen Positionen (Softwareentwicklung, Programmierung, Medizinaltechnik, Graphik usw.) sei das Tempo im Arbeitsleben wie auch das Angebot an gut ausgebildeten, jungen Leuten sehr hoch. Die Chancen für ältere stellensuchende Personen, eine Neuanstellung im techniknahen Bereich zu finden, seien sehr gering und die Gefahr, langzeitarbeitslos zu werden, dementsprechend gross.

Gesellschaftlicher Wandel

Weiter wird als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit ein gesellschaftlicher Wandel genannt, welcher zu bequemeren Arbeitnehmenden tendiere. Die Bereitschaft, unter härteren Bedingungen (Schicht, Wochenendarbeit, tieferer Lohn) zu arbeiten, sei rückläufig. Oft könnten die Leute nicht mehr ihren Traumberuf erlernen, weshalb der Beruf für viele nicht mehr Berufung sei.

Der gesellschaftliche Wandel führt gemäss Aussagen der Arbeitgeber auch dazu, dass immer weniger technische Fachkräfte und immer mehr kaufmännische ausgebildet würden. Gleichzeitig würden in den meisten Branchen kaufmännische Stellen abgebaut, was zu einem erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit von kaufmännischen Angestellten führe. Das klassische Berufsbild Sekretärin habe sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Zudem habe in diesem Beruf eine starke Produktivitätssteigerung stattgefunden. Aufgaben in der Sachbearbeitung würden oft wegrationalisiert, wo möglich auch ins Ausland verlagert. Zentral für kaufmännische Angestellte sei daher, dass sie sich nach der Grundausbildung in einem Gebiet spezialisierten.

3.5. Risikogruppen nach Branchen

Gemäss den Arbeitgebern dieser Branchen besteht für folgende Arbeitskräfte ein erhöhtes Risiko langzeitarbeitslos zu werden:

Dienstleistungsnahe Branchen:

- Ungelernte und schlecht qualifizierte Arbeitnehmende
- Arbeitnehmende mit kaufmännischer Grundausbildung ohne Weiterbildung

Produzierende und verarbeitende Branchen:

- ältere Arbeitnehmende
- ungelernte Arbeitnehmende

Branchen mit schnellem technologischem Wandel und raschen Innovationszyklen:

- ältere Arbeitnehmende
- Quereinsteiger ohne fundierte Ausbildung
- sehr erfahrene Personen ohne zeitgemässe Aus- respektive Weiterbildung.

4. Schlussfolgerungen

Dauer der Arbeitslosigkeit nicht allein entscheidend

Die Mehrheit aller Arbeitgeber sagt, die Dauer der Arbeitslosigkeit sei kein Killerkriterium der Auswahl, doch glauben auch die meisten der Entscheidungsträger, dass es Langzeitarbeitslosen an Fach- und Sozialkompetenz fehle.

Häufige Stellenwechsel im Lebenslauf mindern die Anstellungschancen von Bewerbern bei grossen und kleinen Unternehmen.

Mehr Druck gefordert

Die Mehrheit der Arbeitgeber in kleinen Unternehmen sehen im härteren Durchgreifen der RAV-PB bei Langzeitarbeitslosen ein Mittel im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit.

Persönliche Kontakte

In kleinen Unternehmen bestehen Anstellungschancen für Langzeitarbeitslose nur, wenn die sich bewerbende Person über persönliche Kontakte verfügt. Entweder der Entscheidungsträger kennt den Bewerber persönlich oder der potenzielle Arbeitgeber kennt eine Referenzperson, die den Bewerber persönlich empfiehlt. Diese Aussage wurde von den Personalverantwortlichen der grossen Unternehmen nicht explizit gemacht. Aus Erfahrung kann jedoch angenommen werden, dass sich persönliche Kontakte zu Entscheidungsträgern auch in grossen Unternehmen positiv auswirken können. Eine wichtige Rolle wird deshalb dem persönlichen Netzwerk der stellensuchenden Person zugeordnet, aber auch den vertieften persönlichen Beziehungen zu Arbeitgebern durch RAV-PB.

Stärkere Überzeugungsleistung von Langzeitarbeitslosen gefordert

Da die Mehrheit der Arbeitgeber davon ausgeht, dass Langzeitarbeitslose den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen und ungenügend qualifiziert sind, wird das Dossier des langzeitarbeitslosen Bewerbers genauer überprüft. Zeugnisse müssen mehr überzeugen und Referenzen besser ausfallen als bei den Mitbewerbern. Ein wichtiger Überzeugungsfaktor spielt die offene Kommunikation des Bewerbers und vor allem dessen Motivation.

Verlust an Fachwissen wenig entscheidend

Ausser in Branchen mit schnellem technologischem Wandel betrachtet die Mehrheit der befragten Arbeitgeber eine längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt als unproblematisch bezüglich des Verlusts an Fachwissen. Die Entscheidungsträger gehen vielmehr von der Tatsache aus, dass der Grund für eine längere Arbeitslosigkeit in der schlechten Qualifikation zu suchen sei und stehen einer Anstellung deshalb kritisch gegenüber.

Aktivität während der Arbeitslosigkeit

Die Mehrheit der Arbeitgeber betrachtet ausgewiesene Aktivität während der Arbeitslosigkeit als wichtig. Dabei ist mehr das Signal der Initiative bedeutend und weniger, welche Tätigkeit in Angriff genommen wurde. Eigeninitiative beeindruckt mehr als Pflichtprogramme der RAV. In Branchen mit schnellem technologischen Wandel und raschen Innovationszyklen ist es jedoch relevant, dass die Aktivität mit dem Kerngeschäft zu tun hat. Die Nähe zur Front ist hier entscheidend, da dieser Arbeitsmarkt geprägt ist durch hohes Tempo.

Finanzieller Lastenausgleich für kleine Unternehmen

Ein Grossteil der Arbeitgeber in kleinen Unternehmen wollen oder können das finanzielle Risiko einer Festanstellung einer langzeitarbeitslosen Person nicht tragen und begrüssen einen Lastenausgleich durch den Staat. Für den Entscheid, eine langzeitarbeitslose Person

einzustellen, ist die finanzielle Unterstützung durch die Arbeitsmarktbehörden entscheidend. Grosse Unternehmen fordern diesen Lastenausgleich nicht, doch schätzen auch sie vereinzelt Arbeitsmarktliche Massnahmen wie Einarbeitungszuschüsse oder Praktika.

Arbeitsmarktliche Massnahmen, die eine finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers vorsehen, werden von den Unternehmen als sinnvoller erachtet als Kurse für die stellensuchenden Personen. Diese Massnahmen sind nicht flächendeckend bekannt und sollten seitens Arbeitsmarktbehörden mehr vermarktet werden.

Tendenziell bessere Chancen für ältere Mitarbeiter in grossen Unternehmen

In kleinen Unternehmen der Branchen mit schnellem technologischem Wandel oder körperlich anstrengender Arbeit bestehen für ältere Bewerber geringe Anstellungschancen. Nur grössere Unternehmen dieser Branchen können Positionen anbieten, die sich weg vom schnellen oder körperlich harten Kerngeschäft bewegen, wo dafür langjährige Erfahrung benötigt wird.

Die hohen Lohn- und Lohnnebenkosten sind für kleine Unternehmen oft ein Hinderungsgrund dafür, älteren Bewerbern eine Chance zu geben. Grosse Unternehmen wehren sich teilweise gegen diesen Trend, doch haben auch dort über 60-Jährige kaum eine Chance, da die verbleibende Dauer bis zur Pensionierung zu kurz ist.

Anhang 1: Interviewpartner

Das Projektteam dankt den Interviewpartnern für Ihre Gesprächsbereitschaft.

Herr Kurt Bichsel	Leiter Finanzen/Informatik, Vizedirektor, Cabana Loppacher AG, Herisau	26.07.2006
Herr Mike Schmidt	Personalleiter, Human Resources Management, Universitätsspital Zürich, Zürich	08.08.2006
Herr Albert Bucheli	Direktor, Bächler-Sidler AG, Luzern	16.08.2006
Frau Esther Unruh	Leiterin Human Resources, Palace Hotel, Luzern	17.08.2006
Herr Andreas Kleeb	CEO, Delegierter des Verwaltungsrates, redIT AG, Zug	22.08.2006
Herr Hugo Kaufmann	Geschäftsleiter HUKA-Baupool, Niederer AG, Rebstein	28.08.2006
Herr Beat Bussmann	Leiter Personal, Mitglied der Geschäftsleitung, von Moos Stahl AG, Emmenbrücke	30.08.2006
Frau Daniela Keibach- Twerenbold, Frau Martina Dénervaud	Group Human Resources, Member of Management Swiss Reinsurance Company, Zürich HR Consultant, Communications & HR, Member of Management, Swiss Reinsurance Company, Zürich	05.09.2006
Herr Daniel Büchi	Personalleiter ATD/ATP, ABB Schweiz AG, Turgi	12.09.2006
Herr Beat Grob Frau Jacqueline Kaufmann	General Manager, Bossard AG, Zug Leiterin Personal, Prokuristin, Bossard AG, Zug	14.09.2006
Herr Peter Winkler	Leiter Management Development, Personalamt des Kantons Zürich	19.09.2006
Herr Ralf Itzek	Technische Leitung Textilbetriebe, Jenny Fabrics AG, Ziegelbrücke	28.09.2006
Herr Marijan Detelic	Mitglied der Geschäftsleitung, Extragent AG, Baden	11.10.2006
Herr René Frei	Leiter Direktion Personelles, Migros Ostschweiz, Gossau	20.10.2006
Herr Daniel Christen	Geschäftsführer und Inhaber, Christen Visuelle Gestaltung, Zug	25.10.2006

Anhang 2: Gesprächsleitfaden

Gesprächspartner:
Position des Interviewpartners:
Rekrutierungserfahrung (in Jahren):

Firma:
Branche/ Tätigkeit:
(Inter)Nationalität:
Börsenkotierung:
Familienunternehmen:
Position im Markt/ Umsatz:
Firmengründung:
Anzahl MA und Hierarchie:
Zusammenarbeit mit privaten Vermittlern (welchen?):

Frage 1: Wenn in Ihrem Unternehmen eine Stelle ausgeschrieben ist, nach **welchen Kriterien** treffen Sie die Auswahl jener Personen (Dossiers), die zu einem Gespräch eingeladen werden?

Frage 2: Während Vorstellungsgespräch: Wie kann Person, die seit längerer Zeit arbeitslos ist, Sie überzeugen, dass diese **lange Arbeitslosigkeit kein Hindernis** ist für eine Anstellung?

Würden Sie einer LZA Person den Vorrang geben, z.B. wegen sofortigem Stellenantritt?

Frage 3: Haben Sie jemals eine Person eingestellt, die längere Zeit arbeitslos war?

Frage 4: Wie erklären Sie das relativ hohe Mass an **Langzeitarbeitslosigkeit in Ihrer Branche?** (erläutern anhand einer Tabelle für Branche/CH und Branche/Kanton)

Frage 5: Was sollte getan werden, damit mehr **Langzeitarbeitslose einen Job finden?**

Anhang 3: Glossar¹²

AMOSA-Kantone Die am Projekt beteiligten Kantone: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern und eine dauerhafte und rasche Wiedereingliederung der Versicherten ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Zu den meist genutzten AMM gehören Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktika, Übungsfirmen) und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

ASAL Abkürzung für „Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung“. Datenbank der Arbeitslosenkasse, enthält Informationen zu den Leistungen der Arbeitslosenentschädigung.

Aussteuerung Ausgesteuert werden Personen, die entweder ihren Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und die anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können. Die meisten stellensuchenden Personen werden nach 18 Monaten ausgesteuert, da Versicherte bis zum 55. Altersjahr Anspruch auf 400 Taggelder haben.

AVAM Abkürzung für „Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik“. Datenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), enthält für die Vermittlungstätigkeit der Personalberatenden relevante Daten zu den stellensuchenden Personen.

AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Einarbeitungszuschuss (EAZ) Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

Langzeitarbeitslose Stellensuchende, die sich nach 365 Tagen oder später vom RAV abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Anteil Langzeitarbeitsloser Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Dieser Anteil entspricht dem Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (auch: Beschäftigungsprogramme) bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet

¹² Wichtige Quellen für das Glossar waren die Kreisschreiben des SECO über die Arbeitslosenentschädigung und die Arbeitsmarktlichen Massnahmen.

sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen auf maximal sechs Monate beschränkt.

Rahmenfrist Das AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen: die Rahmenfrist für den Leistungsbezug und die Rahmenfrist für die Beitragszeit. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Die RAV sind von den Kantonen betriebene Dienstleistungszentren für die Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen. Die Dienstleistungen der RAV stehen allen in der Schweiz arbeitsberechtigten Personen zur Verfügung und bieten allen Arbeitgebenden kostenlose Unterstützung bei der Vermittlung von Fach- und Hilfskräften und die Möglichkeit, Stellenangebote überregional zu verbreiten.

Repräsentativität Repräsentativität ist ein wichtiges Gütekriterium für Erhebungen. Sie bedeutet, dass die relevante Struktur der Grundgesamtheit durch die Stichprobe abgebildet wird. Dann sind Rückschlüsse von den Merkmalen und Zusammenhängen in der Stichprobe auf die Merkmale und Zusammenhänge in der Grundgesamtheit erlaubt.

Saisonale Arbeitslosigkeit Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Schwankungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Arbeitslosigkeit erfahren beispielsweise Branchen, deren Nachfrage von der Wetterlage beeinflusst wird (wie das Baugewerbe und das Gastgewerbe).

SAKE Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Telefonerhebung bei 50'000 Personen, Grundgesamtheit ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz.

Stellensuchende Person Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Als statistischer Begriff umfassen die „stellensuchenden Personen“ (auch: Stellensuchende) zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen im Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sowie Personen in der Kündigungsfrist.

Stellensuchendenquote Der Anteil der stellensuchenden Personen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

Taggelder Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder (Montag bis Freitag) ausbezahlt. Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Verdienstes, wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern sind; oder wenn ihr Taggeld Fr. 140 nicht übersteigt; oder wenn sie invalid sind. Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70% des versicherten Verdienstes.

Zuweisung Für die stellensuchende Person verbindliche Bewerbungsaufforderung durch die RAV-Personalberatenden.

Zwischenverdienst Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das ein Bezüger von Arbeitslosenentschädigung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Bezugsperiode erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

Langzeitarbeitslosigkeit - Instrumente und Partnerschaften

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“

**Michael Morlok, Nicole Hasenmaile, Kurt Lüscher, Agatha Thürler,
Raphael Weisz
April 2007**

AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug

Die Berichterstattung über das Projekt Langzeitarbeitslosigkeit umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Kantonale Steckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	3
2. Ziel und Methodik der Untersuchung.....	4
3. Instrumente einer Klientensegmentierung.....	5
4. Partnerschaften nutzen.....	18
5. Vorschläge zum Umgang mit dem Problem Langzeitarbeitslosigkeit.....	24
6. Handlungsfelder und Empfehlungen.....	25
Anhänge.....	28

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 Wirtschaft und Arbeit des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Thomas Buchmann (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Peter Näf (RAV Appenzell Ausserrhoden), Bernhard Neidhart (Vorsitz) (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Georg Staub (swissstaffing), Ueli Tecklenburg (SKOS)

Projektleitung

Michael Morlok, Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Hans-Peter Flück (SECO), Nicole Hasenmaile (Adecco), Natalie Känel (AMOSA), Kurt Lüscher (Manpower), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Michael Morlok (AMOSA), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Kurt Reifler (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus), Wolfgang Sieber (DBM), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

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. 043 259 26 77/36

kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Projektpartner

Neben den Projektpartnern SKOS und swissstaffing danken wir dem SECO und den Unternehmen Adecco, DBM und Manpower, die sich mit je einer Vertreterin oder einem Vertreter im Projektteam beteiligt haben. Wir danken weiter Prof. Stahel vom Statistischen Seminar der ETH Zürich, der uns seine freundliche Unterstützung bei der Erarbeitung der statistischen Modellen gewährt hat.

Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften

*Prävention besteht darin, rechtzeitig das Nützliche zu tun.*¹

1. Ausgangslage

Arbeitslose nicht zu Langzeitarbeitslosen werden lassen

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen einer Person, wieder eine Stelle zu finden. Soziale, psychische und physische Probleme können auftreten. Qualifikation und Berufserfahrung entwerten sich mit der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Schliesslich hat sich in den Befragungen der Arbeitgeber im Rahmen des AMOSA Projekts Langzeitarbeitslosigkeit gezeigt, dass Arbeitgeber Langzeitarbeitslose stigmatisieren, weil sie davon ausgehen, dass mit Personen, die lange arbeitslos sind, «etwas nicht in Ordnung» ist.²

Effizienterer Umgang mit Ressourcen

Ziel von präventiven Massnahmen ist, bereits dann etwas zu tun, wenn das Problem nicht oder noch nicht in vollem Umfang aufgetreten ist. Vor der Arbeitslosigkeit sind dies Schritte von Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber³, um Arbeitnehmende arbeitsmarktfähig zu halten und die Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Nach einer Anmeldung auf dem RAV (Regionales Arbeitsvermittlungszentrum) geht es darum, die stellensuchenden Personen möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Prävention bedeutet nun, zu Beginn oder in einem frühen Zeitraum der Arbeitslosigkeit Schritte zu unternehmen, die eine längere Verweildauer auf dem RAV verhindern und einen möglichst baldigen und nachhaltigen Stellenantritt sicherstellen.

Es ist die Aufgabe der RAV, ihre Instrumente Information, Beratung, Vermittlung und Arbeitsmarktliche Massnahmen so einzusetzen, dass eine möglichst rasche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann.⁴ Die Stellensuchenden sind, abhängig von ihrer Arbeitsmarktfähigkeit und den Anforderungen des Arbeitsmarkts, einem unterschiedlichen Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt.⁵ Im Bewusstsein dieser Tatsache stellt sich die Frage, ob der Einsatz der Mittel nicht effizienter gestaltet werden könnte, indem unterschiedliche Prozesse und Instrumente für die unterschiedlichen Risikogruppen **verbindlich definiert** werden. Diese Frage ist Anlass für den vorliegenden Arbeitsbericht.

¹ Herbert Rudolf (2002): Profiling. Kernelemente einer aktivierenden Vermittlungsstrategie, in: IAB Materialien 2/2002. Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (<http://doku.iab.de/matab/2002/mat0202.pdf>).

² Siehe Arbeitsberichte „Langzeitarbeitslosigkeit aus Sicht der Arbeitgeber“, „Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose“ und „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

³ Wir verwenden im Bericht aus Gründen der Lesbarkeit und Vereinfachung jeweils die männliche Form. Es sind aber überall sowohl weibliche wie männliche Vertreter gemeint.

⁴ Die Zielerreichung der RAV wird anhand von Wirkungsindikatoren gemessen, wobei der Indikator „Rasche Wiedereingliederung“ am höchsten gewichtet wird. Die anderen drei Indikatoren sind „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“, „Aussteuerungen vermeiden“, „Wiederanmeldung vermeiden“.

⁵ Siehe Arbeitsbericht „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

2. Ziel und Methodik der Untersuchung

Mit der vorliegenden Arbeit soll eine Antwort auf die folgenden **Fragestellungen** gegeben werden:

- Werden die Stellensuchenden risikogerecht durch die RAV behandelt? Gibt es besonders wirksame Beispiele für den Umgang mit den Risikogruppen?
- Welche Möglichkeiten gibt es, die Stellensuchenden in Risikogruppen einzuteilen?
- Wie werden Partner der RAV in den Umgang mit diesen Risikogruppen involviert?
- Welche Lösungsansätze entwickeln die Beteiligten bezüglich des Umgangs mit Risikogruppen?

Der Bericht beschreibt zunächst die verschiedenen Instrumente einer „Klientensegmentierung“ und stellt dann die Partnerschaften dar, welche die RAV nutzen können. Am Schluss des Berichts werden die verschiedenen Handlungsfelder zusammen mit Empfehlungen nochmals zusammenfassend aufgezeigt.

Bisherige Erfahrungen

In verschiedenen Ländern wurde aufgrund des grösseren „Leidensdrucks“ viel früher als in der Schweiz die formelle und explizite Aufteilung der Stellensuchenden in verschiedene Risikoklassen diskutiert und auch eingeführt. Methoden zur Identifizierung von Risikogruppen wurden in Australien und den USA bereits früh angewandt und im Verlauf der 1990er Jahre auch vermehrt in europäischen Staaten aufgegriffen.⁶

In der Schweiz wurde im Rahmen eines Pilotprojekts im Kanton Solothurn Ende der 1990er Jahre die verbindliche Einteilung stellensuchender Personen in verschiedene Risikogruppen getestet und wird in diesem Kanton auch heute noch in etwas modifizierter Form angewendet. Bisher hat kein anderer Kanton die Idee in dieser Form übernommen. Seit 2003 wird die Thematik aus einem anderen Blickwinkel durch SAPS (Statistisch Assistierte Programm Selektion), ein Projekt des Forschungsteams von Prof. Dr. Lechner der Universität St. Gallen, erneut aufgegriffen.⁷ Diese diversen Erfahrungen fliessen in den vorliegenden Bericht ein.

Methodik: Datenanalyse und Expertengespräche

Die bestehenden Forschungslücken - gegeben entweder durch Aktualisierungsbedarf, durch die Anwendung auf Besonderheiten des Schweizerischen Systems oder weil es bisher gar keine Forschung gibt – werden anhand von Expertengesprächen gefüllt. Expertengespräche ermöglichen, im Gegensatz zu Flächenbefragungen, komplexe Sachverhalte vertieft und ausserhalb vordefinierter Antwortkategorien zu untersuchen. Aufgrund der Aufwändigkeit dieses Verfahrens können repräsentative Fallzahlen nicht erreicht werden. Die geführten Gespräche

⁶ Einen Überblick zu diesen Methoden geben Helmut Rudolph und Regina Konle-Seidl in „Profiling for Better Services. Report on the European Profiling Seminar Nuremberg, January 12-14, 2005“ (http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf) und der OECD-Bericht „Early Identification of Jobseekers at risk of Long-Term Unemployment“. OECD, Paris, 1998. Einen Überblick aus Schweizer Sicht geben Jürg Schweri und Monika Curti (1999): „Langzeitarbeitslosigkeit. Effizientere Arbeitsmarktpolitik durch Profiling?“, in: AMAgenda 9/1999, S. 12 – 15 (<http://www.der-arbeitsmarkt.ch/upload/archiv/ama9912.pdf>).

⁷ Vgl. www.siaw.unisg.ch.

geben jedoch ein Stimmungsbild wieder.⁸ Wo möglich, wurden zusätzlich bestehende Datensätze (Informationsdatenbank der RAV (AVAM) und Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE)) ausgewertet.

3. Instrumente einer Klientensegmentierung

Kunden der RAV sind auf der einen Seite die gemeldeten Stellensuchenden, auf der anderen Seite Arbeitgeber, die offene Stellen anbieten oder Beratung in einer Kündigungsphase wünschen. Der Begriff Klientensegmentierung soll während dem ganzen Bericht ausschliesslich auf den Umgang mit Stellensuchenden angewandt werden. Der Begriff beschreibt die Einteilung der Stellensuchenden in homogene(re) Gruppen, mit dem Ziel, die Dienstleistungen der RAV nach den unterschiedlichen Bedürfnissen dieser Gruppen auszurichten.

Es wird keine Klientensegmentierung nach Arbeitsmarktfähigkeit durchgeführt

Klientensegmentierung wird heute in allen RAV praktiziert, meist durch die Aufteilung der Stellensuchenden in drei oder vier Berufs-/Branchengruppen.⁹ Diese Segmentierung hat den Vorteil, dass Stellensuchende und Arbeitgeber durch spezialisierte Personalberatende, die selbst aus der Branche stammen oder in dieser gut vernetzt sind, beraten werden.

Die mehr oder weniger informelle Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit und des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit einer stellensuchenden Person wird standardmässig in allen RAV durch die Berater vorgenommen. Die Einschätzung hat Folgen auf Betreuung (Häufigkeit der Gespräche), Anordnung von Kursbesuchen oder anderen arbeitsmarktlichen Massnahmen und Zuweisungen (verbindliche Bewerbungsaufforderungen durch die Personalberatenden) auf offene Stellen. Sie wird fast ausnahmslos ohne Hilfsmittel durchgeführt und ohne explizite Einteilung in verschiedene Risikogruppen.

Unseres Erachtens macht eine Klientensegmentierung dort Sinn, wo die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Eine unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Gruppen in Bezug auf Beratung, Kurse/Programme und Zuweisungen auf offene Stellen steigert die Effizienz im Umgang mit Ressourcen
2. Diese Effizienzsteigerung kann nur durch die **explizite** und **verbindliche** Gruppeneinteilung erreicht werden
3. Die Fehlerquote der Einteilung in diese Gruppen ist relativ gering

Die Gespräche lassen den Schluss zu, dass diese Bedingungen nicht nur bei der Segmentierung nach Berufen und Branchen, sondern auch bei einer Klientensegmentierung nach Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist.

Für eine Klientensegmentierung nach Arbeitsmarktfähigkeit sind drei Schritte notwendig. Diese sollen in den folgenden Kapiteln beschrieben werden: 1. Einschätzung (Kapitel 2.1), 2.

⁸ Mit Vertretern der öffentlichen Hand (RAV-LeiterInnen, RAV-Personalberatende, IIZ (Interinstitutionelle Zusammenarbeit)-Verantwortliche und –Projektleitende) wurden 13 Gespräche geführt. Zur Zusammenarbeit mit den privaten Arbeitsvermittlern wurden ausserdem 13 Stellenvermittler befragt. Im vorliegenden Bericht ist deutlich markiert, welche Aussagen aus Befragungen stammen. Einzelvoten sind als solche gekennzeichnet. Alle anderen Aussagen werden von einer Mehrheit der Befragten der genannten Gruppe gestützt.

⁹ In einem Kanton werden die Stellensuchenden nach Gemeinden zu den Personalberatenden zugeteilt. Vereinzelt werden die Stellensuchenden auch nach Sprachkenntnissen und Alter den Personalberatenden zugeteilt.

Gruppeneinteilung/Triagierung (Kapitel 2.2) und 3. explizit definierte Prozesse, welche bei Mitgliedern der jeweiligen Gruppen angewendet werden (Kapitel 2.3). Bei den Prozessen stellt sich zudem die Frage, welche Partnerschaften für die einzelnen Gruppen genutzt werden können (Kapitel 3).

3.1. Einschätzung

Die Einschätzung ist ein unerlässlicher Bestandteil jeder Klientensegmentierung, da erst sie die Einteilung in verschiedene Gruppen ermöglicht. Die Güte der Einschätzung bestimmt deshalb weitgehend den Nutzen einer Klientensegmentierung.

Während die Zuteilung nach Berufen und Branchen einfach ist, ist die Einteilung nach Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit schwierig und mit Unschärfe verbunden. Sie ist komplexer Natur, weil a) nicht leicht zu erkennen ist, welche Merkmale der Stellensuchenden eine Rolle spielen und wie diese Merkmale miteinander wirken, b) die Merkmale häufig schwierig einzuschätzen sind und schliesslich c) weil nicht nur die Merkmale der stellensuchenden Personen eine Rolle spielen, sondern auch die Ausgestaltung des aktuellen regionalen Arbeitsmarkts.

Einschätzung durch Erfahrung und Intuition

Die verschiedenen Schritte der Beratung und Vermittlung bedingen zwingend eine Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die Personalberater. Diese Einschätzung wird mit einer Ausnahme in allen von uns besuchten RAV ohne Hilfsmittel anhand der Erfahrung und Intuition der Personalberater durchgeführt. Ihre Genauigkeit wird von den Befragten als hoch eingeschätzt. Zur Unterstützung und Kontrolle der Einschätzung werden Fallbesprechungen, Intervention (kollegiale Beratungsform) Überprüfung durch zufällig ausgewählte Dossiers, Analysen mit Vorgesetzten und, je nach RAV, weitere Instrumente eingesetzt.

Mehrere der befragten RAV-Vertreter äussern hingegen auch Kritik an dieser Art der Einschätzung und meinen, dass die subjektive Einschätzung Risiken berge. Es gäbe einen Wunsch Seitens der Personalberater nach Gleichbehandlung. Teilweise führe das zu der Haltung „nach 6 Monaten schauen wir mal“. Es bestehe eine Barriere vor der Einstufung zu „schwer vermittelbar“, vor allem wenn diese Abklärungen der Arbeitsmarktfähigkeit mit sich führe. Es seien Unterschiede bei der Einschätzung der Personalberatenden festzustellen – die einen setzen die Messlatte höher, die andere tiefer. So sprechen nicht alle vom Gleichen, vor allem dann nicht, wenn über Institutionsgrenzen hinweg über die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person diskutiert werde.

Die Genauigkeit der Einschätzungen der Personalberatenden wird im Rahmen des AMOSA Projekts Langzeitarbeitslosigkeit durch einen Test überprüft.¹⁰ Die Prognosen der RAV-Personalberatenden in Bezug auf die Dauer der Arbeitslosigkeit von rund 600 Stellensuchenden zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit werden mit der tatsächlichen Dauer bei ihrer Abmeldung verglichen. Die Daten zu diesem Test sind auf Ende 2007 zu erwarten.

Eine Voraussetzung für eine nutzbringende Segmentierung ist, dass die Einschätzung genau und effizient durchgeführt werden kann. Man sollte sich überlegen, ob nicht ein Hilfsmittel eingesetzt werden sollte, um die Genauigkeit der Einschätzung zu steigern. Verschiedene Instrumente bieten sich hier an. Untenstehend werden Beispiele diskutiert, die bereits verwendet werden.

¹⁰ Siehe Arbeitsbericht „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Hilfsmittel Beispiel 1: IIZ-Risikogruppenliste des Kantons Zürich

Die Zuteilung zur Begleitung mittels IIZ-Instrumenten (IIZ steht für Interinstitutionelle Zusammenarbeit, siehe Kapitel 3.1) unterscheidet sich von Kanton zu Kanton. In der kürzesten Variante werden die Stellensuchenden mittels Kurzbefragungen („Haben Sie gesundheitliche Probleme?“ / „Sind Sie bei einer anderen Institution angemeldet?“) zu einer weiteren Analyse zugelassen. Eine komplexere Variante, welche mehrere Risikoprofile zulässt, kann durch die Verwendung einer Risikogruppenliste erreicht werden. Als Beispiel für letztere ist untenstehend eine Liste aufgeführt, welche das IIZ-Netzwerk des Kantons Zürich erarbeitet hat.¹¹

Risikogruppen:

- Jugendliche (bis 25 Jahre), die im Schul-/ Lehrabschluss gefährdet sind.
- Personen, über 55 Jahre alt und mit offensichtlich verminderter Leistungsfähigkeit im Betrieb.
- Arbeitnehmende mit häufigen oder regelmässigen gesundheitlich begründeten und ärztlich attestierten Absenzen, die beim Arbeitgebenden zu Kündigungsüberlegungen führen.
- Arbeitnehmende, denen gekündigt wurde und die keine Stelle mehr finden. Die Absenz vom Arbeitsmarkt führt zur Intensivierung vorhandener Krankheiten oder zu weiteren, medizinisch attestierten gesundheitlichen Einschränkungen (Arztzeugnisse).
- Personen, die sich zum Sozialhilfebezug anmelden und zu 100% vom Arzt arbeitsunfähig geschrieben sind.
- Personen, die sich zum Sozialhilfebezug anmelden und sich selbst als 100% krank empfinden oder sind, sich jedoch seit Jahren keiner medizinischen Behandlung unterzogen haben.

Tabelle 1: IIZ-Risikogruppenliste des Kantons Zürich

Hilfsmittel Beispiel 2: Stärkenblatt RAV Schaffhausen

Alle Stellensuchenden besuchen zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit möglichst rasch einen Bewerbungskurs und erarbeiten dort gemeinsam mit dem Kursveranstalter ein „Stärkenblatt“. Das Stärkenblatt (siehe Anhang) dient einerseits der eigenen Einschätzung (das Blatt wird von den Stellensuchenden und dem Kursveranstalter unterschrieben), andererseits aber auch als Kurzeinschätzung zu Händen der Personalberatenden. Das Stärkenblatt soll auf einer A4-Seite einen schnellen Überblick ermöglichen.

Das Stärkenblatt des Kantons Schaffhausen beinhaltet folgende Merkmale:

- Fachkompetenz: Branchenwissen, Fachwissen, Spezialisierung, Werkzeugbeherrschung, EDV-Kompetenz, Flair für ..., Arbeitssprachen, Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz: Mitarbeitereigenschaften, Teameignung, Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualitäten
- Arbeitsbewilligung
- Bewerbungstechnik
- Beziehungsnetz
- Gesundheitszustand
- Lebenslauf
- Marktchancen
- Marktlohn
- Motivation
- Flexibilität
- Bisherige Bemühungen

¹¹ IIZ-Netzwerk Kanton Zürich (2006): „Betriebskonzept Pilot Uster“. Die Liste wurde von den Verfassern textlich leicht gekürzt.

Die Merkmale werden auf einer Skala von „Super“ / „Leicht“ / „Mittel“ / „Schwer“ / „Problem“ eingestuft. Bewertet wird, was vermittlungs- und beratungsrelevant ist und bewertet werden kann (die Felder sind nicht obligatorisch). Das Blatt lässt ausserdem Platz, um zusätzliche Merkmale aufzuführen. Bei Wechsel des Personalberaters, beim Besuch von gewissen Kursen, mindestens aber alle sechs Monate, wird eine Standortbestimmung durchgeführt und das Stärkenblatt aktualisiert.

Hilfsmittel Beispiel 3 – Profiling

Noch einen Schritt weiter geht das so genannte „Profiling“. Es basiert auf einem Modell, welches den Einfluss von einzelnen Merkmalen auf die Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit mittels statistischen Techniken berechnet. In der Anwendung kann dieses statistische Modell dazu verwendet werden, das individuelle Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit einer stellensuchenden Person zu schätzen.

In der Regel werden in solchen Modellen vor allem Merkmale verwendet, welche in den Datenbanken der Arbeitsmarktbehörden bereits enthalten sind, d.h. sogenannte „harte Merkmale“, die wie Alter, Geschlecht und Nationalität einfach und eindeutig messbar sind. Diese Angaben haben den Vorteil, dass sie bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit vorliegen. Es muss beachtet werden, dass sich diese Variablen zwar gut für die Prognose eignen, manchmal aber nur statistisch mit Langzeitarbeitslosigkeit zusammenhängen und nicht unbedingt deren Ursache sind. Im Unterschied zum „Stärkenblatt“ können aus dem berechneten Risiko daher nicht direkt Handlungsanweisungen abgeleitet werden, welchen Inhalt eine Massnahme haben muss, um die Person schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wie bei anderen Hilfsmitteln auch, sind der Genauigkeit des Profiling Grenzen gesetzt.¹²

Profiling wurde in Australien und den USA schon früh angewandt und im Verlauf der 1990er Jahre auch vermehrt in europäischen Staaten aufgegriffen. Die in Anhang 2 aufgeführte Tabelle zeigt, dass ein solches Instrument unterschiedlich ausgestattet sein kann (nur „harte“ oder auch „weiche“ Faktoren) und eingesetzt (Ausmass des Spielraums für die Personalberatenden, die weiteren Schritte zu bestimmen) werden kann.¹³

Profiling Test durch AMOSA

Auftrag des AMOSA Teilprojekts „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“¹⁴ war, die Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit zu ermitteln und im Anschluss daran ein Instrument zu erarbeiten, welches zur Prognostizierung des individuellen Risikos verwendet werden kann. Bei den Vorarbeiten zu diesem Instrument wurden nicht nur „harte Variablen“ getestet, sondern ein Katalog von 40 „weichen Merkmalen“, für welche zusätzliche Daten erhoben wurden. Es zeigte sich, dass damit die Genauigkeit des Instruments deutlich gesteigert werden kann. Das Instrument befindet sich zurzeit in der Testphase.

¹² Schwierigkeiten bereitet unter anderem, dass nicht alle relevanten Merkmale berücksichtigt werden können. Viele der Merkmale sind schwierig zu beobachten und zu messen. England kam in einem Test zum Schluss, dass die Genauigkeit ihrer Profiling-Modelle zu wenig hoch sei (vgl. OECD (1998): „Early Identification of Jobseekers at risk of Long-Term Unemployment“. Paris.). Internationale Erfahrungen zeigen, dass Profiling auch auf Akzeptanzprobleme bei den Personalberatenden stossen kann. Kanada zog entsprechende Instrumente nach Einführungsproblemen wieder zurück (vgl. Helmut Rudolph und Regina Konle-Seidl (2005): „Profiling for Better Services. Report on the European Profiling Seminar Nuremberg, January 12-14, 2005“ (http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf).

¹³ Vgl. Jürg Schweri und Monika Curti (1999): „Langzeitarbeitslosigkeit. Effizientere Arbeitsmarktpolitik durch Profiling?“, in: AMAGenda 9/1999, S. 12 – 15 (<http://www.der-arbeitsmarkt.ch/upload/archiv/ama9912.pdf>).

¹⁴ Die Arbeitsbericht kann auf www.amosa.net abgerufen werden.

Es stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt eine Einschätzung vorgenommen werden sollte. Grundsätzlich gilt sicher die Antwort „möglichst früh“, damit die entsprechenden Schritte möglichst schnell eingeleitet werden können. Auf der anderen Seite ist bei einem Profiling-Instrument, welches auch „weiche Faktoren“ beinhaltet, zu beachten, dass diese nach der ersten Stunde Beratungsgespräch teilweise schwierig einzuschätzen sind. Um dies zu überprüfen, werden in der Testphase Einschätzungen von Erst- und Zweitgesprächen und die entsprechende Prognosequalität miteinander verglichen. Es ist auf jeden Fall sinnvoll, eine solche Einschätzung wiederholt anzuwenden.

Hilfsmittel Beispiel 4 – Statistisch Assistierte Programmselektion (SAPS)

Noch einen Schritt weiter als Profiling geht „Targeting“. Bei Targeting will man direkt mit statistischen Mitteln berechnen, welche Arbeitsmarktliche Massnahme für welchen Stellensuchenden den stärksten positiven Effekt beinhaltet („keine Massnahme“ ist ebenfalls eine Option). Dies ist eine ambitionöse Zielsetzung. Da für die Modellierung sehr hohe Fallzahlen benötigt werden (je feiner die Gliederung der möglichen Massnahmen, desto mehr Fälle), werden Dateien der stellensuchenden Personen der letzten Jahre in die Analyse miteinbezogen. Zu diesen liegen jedoch nur „harte Variablen“ vor. Dies ist in Bezug auf die Genauigkeit des Instruments problematisch.

In der Schweiz läuft seit 2003 in 16 RAV ein Pilotprojekt unter dem Projekttitel „SAPS – Statistisch Assistierte Programm Selektion“. Es handelt sich hierbei um ein Projekt des Forschungsteams um Prof. Dr. Lechner der Universität St. Gallen. Das Projekt ist zurzeit in der Evaluationsphase, Resultate sind bis Frühjahr 2007 zu erwarten.¹⁵

Auswahl des Hilfsmittels

Laut den Befragungen der RAV-Vertreter ist es zentral, dass die Personalberatenden Vertrauen in das Instrument haben und einen Mehrwert für ihre Arbeit darin erkennen. Zentrales Kriterium ist die Prognosegenauigkeit bezüglich des Risikos einer Langzeitarbeitslosigkeit. Diese muss höher liegen als bei der subjektiven Einschätzung der Personalberatenden. Ausserdem muss das Instrument einfach in der Anwendung sein und darf nicht zu zusätzlicher Administration führen.

Ein Teil der Befragten würde ein Hilfsmittel zur systematischen Früherkennung von potentiell durch Langzeitarbeitslosigkeit gefährdeten Stellensuchenden begrüssen. Andere hingegen finden es problematisch, den Stellensuchenden „einen Stempel aufzudrücken“. Zudem benötigt die Kommunikation der berechneten Resultate an den Stellensuchenden ein sensibles Vorgehen. Wie das Stärkenblatt des Kantons Schaffhausen zeigt, kann eine Einschätzung durchaus gewinnbringend zur Diskussion mit dem Stellensuchenden über seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Tabelle 3 zeigt zusammenfassend die Vor- und Nachteile der bisher besprochenen Hilfsmittel auf. Wie von den Befragten vermerkt, ist die Prognosegüte von zentraler Bedeutung für den Nutzen des Instruments. Die Lösungen Individualeinschätzung, Profiling und Targeting werden diesbezüglich zurzeit getestet.

Die Risikogruppenliste eignet sich möglicherweise besser für die IIZ-Anwendung als für eine allgemeine Risikoeinschätzung, bei welcher weniger klare Profile von betroffenen Gruppen existieren. Das Stärkenblatt hingegen hat den grossen Vorteil, dass es direkt und übersichtlich den Handlungsbedarf aufzeigt. Ein Profiling-Instrument kann diese Stärke möglicherwei-

¹⁵ Vgl. www.siaw.unisg.ch.

se übernehmen, indem es ebenso transparent ausgestaltet ist und „weiche Variablen“ aufnimmt, die direkter als „harte Merkmale“ zeigen, wo eine Massnahme ansetzen kann.

	Vorteile	Nachteile
Individual-einschätzung	- Geringer Aufwand	- Genauigkeit bisher ungeklärt - Einschätzung vom Personalberater abhängig und daher sehr subjektiv - Schwierig zu kommunizieren - Hemmung, einer stellensuchenden Person schlechte Chancen zuzuschreiben
Risikogruppenliste	- Geringer Aufwand - Transparent	- Grobes Schema - Funktioniert nur, wenn Zielgruppe klar definier- und eingrenzbar ist
Punktliste/ Stärkenblatt	- Von Hand zu berechnen, daher transparent (auch gegenüber Stellensuchenden) - Zeigt direkt Handlungsbedarf auf	- bei detaillierten Listen aufwändig
Profiling	- Modell kann hohe Anzahl Variablen und komplexe Berechnung verarbeiten (es kann z.B. die Merkmale gewichten), dadurch bessere Prognose - Kann laufend angepasst werden.	- Reine Prognose, zeigt nicht direkt auf, wo der Handlungsbedarf liegt
Targeting	Analog Profiling, zeigt aber zusätzlich erfolgreichste AMM auf	- Genauigkeit möglicherweise tief, da Modelle keine „weichen Variablen“ beinhalten

Tabelle 3: Vor- und Nachteile der vorgestellten Hilfsmittel

3.2. Gruppen

Die Einschätzung des Risikos kann nun mit einer Gruppeneinteilung verbunden werden. Für eine solche Gruppeneinteilung spricht einiges: Die Resultate der Einschätzung werden einfacher zu kommunizieren und dadurch übertragbar (intern, aber auch gegenüber Partnern). Die Anbindung von weiteren Prozessen wird verbindlich definiert. Dadurch erhöht sich die Gleichbehandlung der Stellensuchenden über Personalberatende, RAV und sogar Kantone hinweg.

Wie bereits weiter oben erwähnt, muss man die Gefahr einer Stigmatisierung ernst nehmen. Es dürfen keine Stempel aufgedrückt werden, die nicht mehr abwaschbar sind. Die Durchlässigkeit der Triagen muss gegeben sein, die Einschätzung muss periodisch überprüft werden.

AVAM-Triage unsystematisch verwendet

Die Arbeitsmarktbehörden haben in der Anfangszeit der RAV eine entsprechende Gruppeneinteilung geschaffen: Die Stellensuchenden werden nach ihrer Vermittelbarkeit in die fünf folgenden Kategorien, den AVAM-Triagekategorien eingeteilt.¹⁶

¹⁶ AVAM (Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik) ist die Datenbank der RAV.

Code	Bezeichnung
1	Braucht kaum Unterstützung
2	Leicht vermittelbar
3	Mittlere Vermittlungsfähigkeit
31	ohne Qualifizierungsbedarf
32	mit Qualifizierungsbedarf
4	Schwere Vermittlungsfähigkeit
41	ohne beruflichen Qualifizierungsbedarf
42	mit beruflichem Qualifizierungsbedarf
43	mit Qualifizierungsbedarf im Bereich Grundqualifikation
5	Spezialfälle/ Unterstützungsbedarf durch Fachberatung

Tabelle 4: AVAM-Triagekategorien

In den Gesprächen, die wir geführt haben, wurde deutlich, dass der Triage-Code nur unsystematisch und selten genutzt wird.¹⁷ Als Hauptgründe dafür werden genannt, dass der Code in den Augen der Befragten Aufwand bedeute und kein Zusatznutzen erkennbar sei, da er nur statistische Zwecke erfülle. Ausserdem bestehe eine gewisse Hemmung, den Stellensuchenden einen Stempel aufzudrücken.

Die Einteilung in fünf Risikoklassen (drei Standardklassen: hohes / mittleres / tiefes Risiko, plus zwei Spezialklassen) scheint geeignet. Sie ist übersichtlich und doch genügend differenziert. Der Triagecode ist allen RAV-Mitarbeitenden bekannt. Da er nicht mit anschliessenden Prozessen verbunden wird, fehlte es dem Code bisher an Gewicht. Diese Prozesse sollen im nächsten Kapitel weiter erläutert werden.

3.3. Prozesse

Einerseits stellt sich die Frage, in welchem Umfang den einzelnen Risikogruppen zeitliche oder monetäre Ressourcen zugeteilt werden (sollten) – ob explizit wie von uns vorgeschlagen oder implizit, wie es heute geschieht. Andererseits gilt es zu prüfen, ob auf die verschiedenen Risikogruppen unterschiedliche Prozesse, beispielsweise eine andere Beratungs- oder Zuweisungspraxis, angewandt werden soll.

Diese Prozesse werden ohne explizite und verbindliche Einteilung und daher auf eine sehr individualistische Art von den Personalberatenden angewandt. Schulungen, Vorgaben und Kontrollen der RAV-Personalberatenden stellen sicher, dass die Berater sich in ihrer Anwendung nicht zu stark unterscheiden. Wie oben bereits dargestellt, wäre es für die Effizienz und Gleichbehandlung förderlich, die Einteilung zu den Prozessen stärker zu standardisieren.

Im Folgenden werden die drei Hauptdienstleistungen der RAV den Stellensuchenden gegenüber - Beratung, AMM-Zuweisung und Zuweisungen auf offene Stellen - genauer unter die Lupe genommen.

¹⁷ In einem der besuchten RAV wird von der Leitung verlangt, dass jede Person nach dem Triagecode beurteilt wird. Selbst in diesem RAV wird der Code jedoch nicht regelmässig nachgeführt. Weil bei der Anmeldung ein Standardwert von 3 gesetzt wird und unklar ist, ob und wann der Code geändert wurde, ist der Triage-Code statistisch nicht sinnvoll auswertbar.

Beratung

Laut Befragungen der RAV-Vertreter werden heute die Stellensuchenden mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell weniger oft gesehen. Dies entspricht der Zielsetzung, die von einem Befragten geäussert wurde, „am Anfang nicht einen langen Zeithorizont aufzubauen“. Es sei wichtig, dass man sich zu Beginn relativ häufig sehe. Ob Personen mit höherem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit in den Genuss von häufigeren Beratungsgesprächen kommen, bleibt unklar. Zwei der Befragten kritisierten, dass man zu wenig Zeit für Stellensuchende mit einem hohen Risiko habe, vor allem in Zeiten hoher Dossierbelastung.

Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienst

Abbildung 1 illustriert den Einsatz von Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdienst über die Dauer der Arbeitslosigkeit. Es ist erkennbar, dass der Anteil an Personen in Zwischenverdienst mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit stetig ansteigt. Der Höhepunkt bei Beschäftigungsprogrammen liegt mit 13% im 12. Monat, danach nimmt der Anteil der Stellensuchenden, die ein solches Programme besuchen, wieder ab.

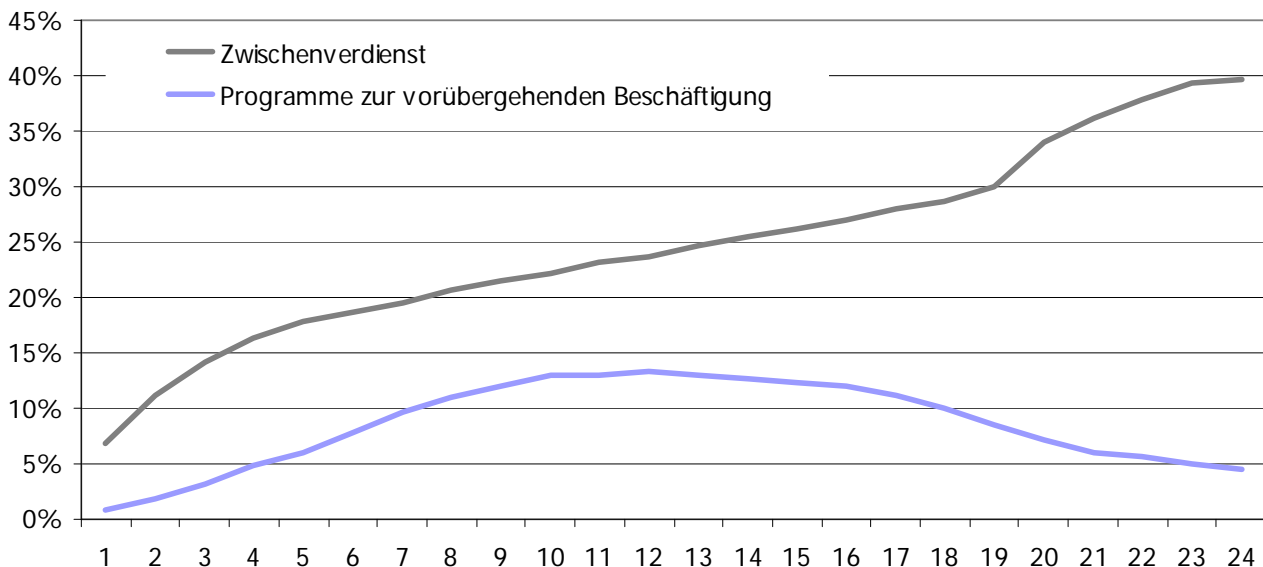


Abbildung 1: Stellensuchende in Arbeitsmarktlichen Massnahmen und Zwischenverdienst

Daten: AMOSA, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Das Ziel von Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdienst ist es, die zeitliche Distanz zur letzten Arbeitserfahrung verringern, eine Tagesstruktur zu fördern und zusätzliche Erfahrung und Qualifizierung zu erwirken. Im Hinblick auf das negative Signal der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit bei Arbeitgebern haben diese Programme den Vorteil, dass dieses stark abgeschwächt wird, weil die Arbeitslosen aktuelle Arbeitgeber und Arbeitszeugnisse aufweisen. Es erstaunt daher, dass nur 37% der Stellensuchenden beim Überschreiten der Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit entweder einem Zwischenverdienst nachgehen oder in einem Beschäftigungsprogramm teilnehmen.

Es ist zu berücksichtigen, dass Personalberatende die Zahl der Personen im Zwischenverdienst, im Gegensatz zu Kursen und Beschäftigungsprogrammen, nicht direkt beeinflussen können. Ein Zwischenverdienst wird in der Regel über eine normale Stellenbewerbung (Eigenbewerbung der stellensuchenden Person oder Zuweisung durch das RAV) gefunden. Der Anteil der Personen in Beschäftigungsprogrammen hingegen liegt im Einflussbereich der Personalberatenden.

Werden die Plätze in Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienststellen nun so vermittelt, dass Personen mit tiefen Arbeitsmarktchancen eher davon profitieren? Um diese Frage zu beantworten, wurden die Programmbesuche über die ersten fünf Monate der Arbeitslosigkeit untersucht (vgl. Abbildung 2 und 3). Es wurden drei Gruppen unterschieden: Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen (Abmeldungen im 6. Monat der Arbeitslosigkeit), mit tiefen Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 12. Monat) und sehr tiefen Arbeitsmarktchancen (Abmeldung im 18. Monat).

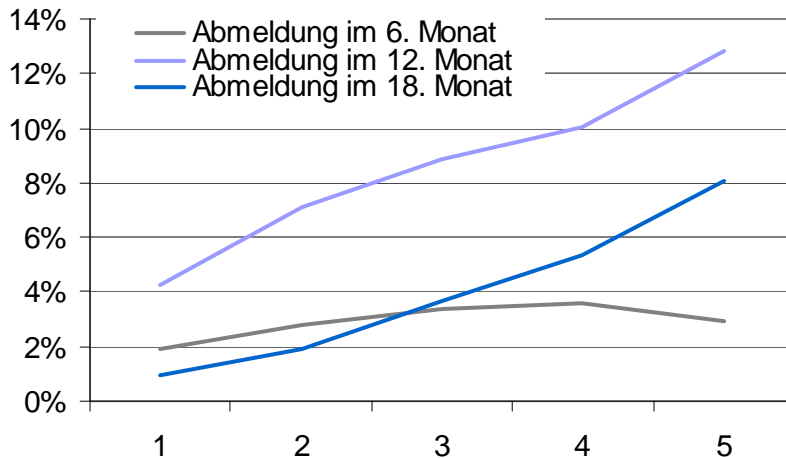


Abbildung 2: Anteil der Stellensuchenden in einem Beschäftigungsprogramm, dargestellt über die ersten fünf Monate der Arbeitslosigkeit

Daten: AMOSA, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

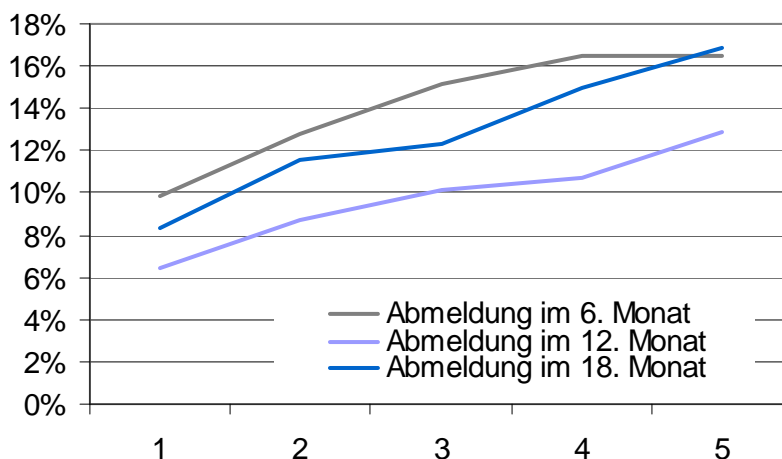


Abbildung 3: Anteil der Stellensuchenden in einem Zwischenverdienst, dargestellt über die ersten fünf Monate der Arbeitslosigkeit

Daten: AMOSA, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Es zeigt sich, dass Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen selten in Beschäftigungsprogramme vermittelt werden. Hingegen partizipieren Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen häufiger als jene mit sehr tiefen Arbeitsmarktchancen. Die Praxis erfüllt nur teilweise den Anspruch, dass Stellensuchende mit tieferen Arbeitsmarktchancen von zusätzlichen Ressourcen profitieren können. Zwischenverdienststellen sind besser besetzt durch Stellensuchende mit mittleren Arbeitsmarktchancen als durch jene mit tiefen oder sehr tiefen Chancen. Dies kann vermutlich dadurch erklärt werden, dass es für diese Stellensuchenden

einfacher ist, eine Zwischenverdienststelle zu finden (im Gegensatz zu den Beschäftigungsprogrammen müssen sich die Stellensuchenden für diese Stellen auf dem Arbeitsmarkt bewerben).

Zuweisungen

Zuweisungen sind verbindliche Bewerbungsaufforderungen an Stellensuchende. Diese sind komplementär zu den Bewerbungsbemühungen, welche die stellensuchenden Personen selbst erbringen. Ziel wäre, Stellensuchende zuzuweisen, die eine Aktivierung im Hinblick auf die Stellensuche oder zusätzliche Chancen benötigen – Stellensuchende mit eher tiefen Arbeitsmarktchancen. Es handelt sich jedoch um eine Gratwanderung, da die RAV den Arbeitgebern, welche eine offene Stelle melden, im Sinne einer effizienteren Dienstleistung Stellensuchende mit hoher Arbeitsmarktfähigkeit vermitteln wollen und müssen.

Abbildung 4 zeigt, dass über die Dauer der Arbeitslosigkeit ein klarer Rückgang an Zuweisungen zu verzeichnen ist. Der Anteil nimmt nach einem Jahr deutlich ab. Möglicherweise kann dies unter anderem mit dem steigenden Anteil an Stellensuchenden in einem Zwischenverdienst erklärt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Stellensuchenden im Durchschnitt weniger häufig zugewiesen werden.

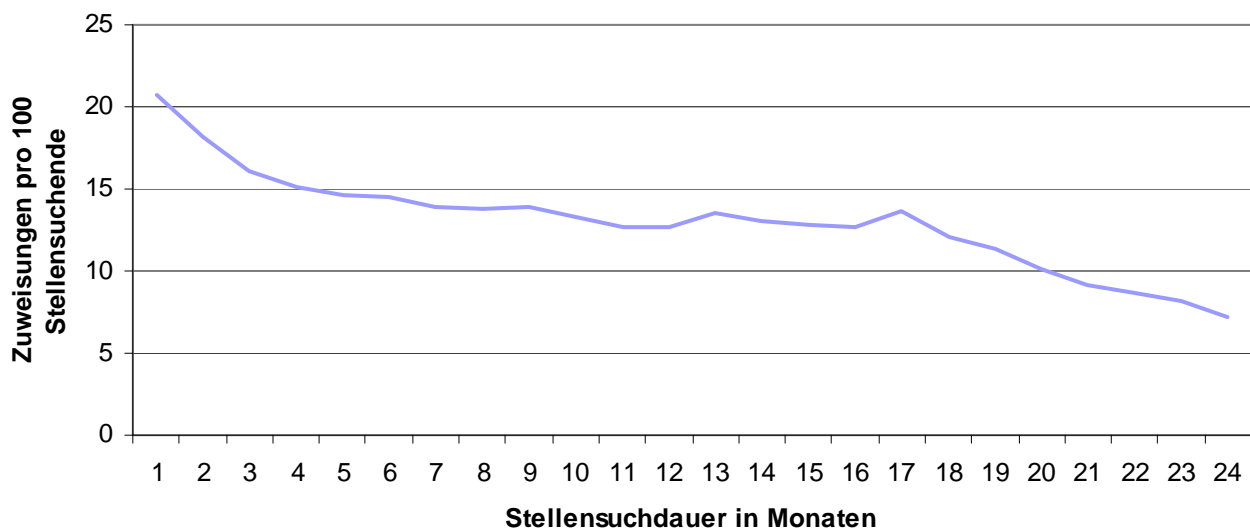


Abbildung 5: Anzahl Zuweisungen pro Tausend Stellensuchenden über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Daten: AMOSA, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Betrachtet man wiederum die ersten fünf Monate und die drei Gruppen mit einer Abmeldung im 6., 12. und 18. Monat getrennt, so zeigt sich, dass tendenziell eher mehr Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen als solche mit mittleren Arbeitsmarktchancen zugewiesen werden. Die Zielsetzung wird - aus der Perspektive der Förderung von Stellensuchenden mit tiefen Arbeitsmarktchancen - erfüllt. Diese Förderung muss mit der nötigen Transparenz und Sensibilität gegenüber Arbeitgebern geschehen, damit diesen trotzdem eine möglichst gute Dienstleistung angeboten werden kann. Es ist eine Herausforderung, diese doppelte Zielsetzung zu erreichen.

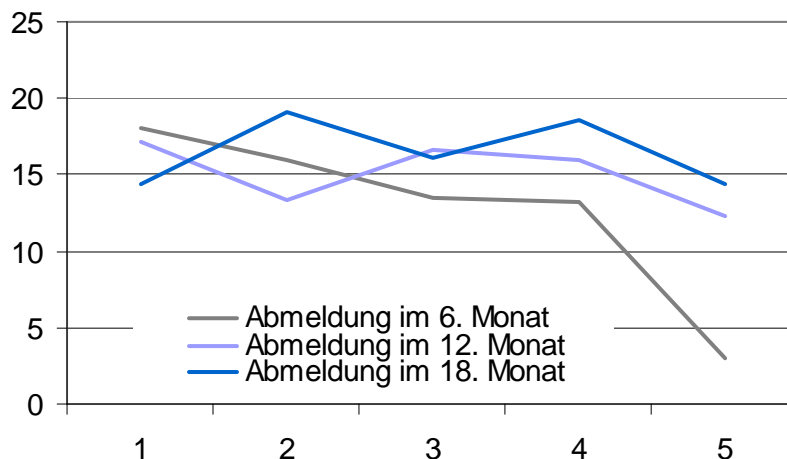


Abbildung 6: Anzahl Zuweisungen pro Hundert Stellensuchenden über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Daten: AMOSA, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

In den Befragungen haben zwei Vertreter der Arbeitsmarktbehörden zum Thema Vermittlung von Stellensuchenden den Wunsch angebracht, dass sich auf hohe Risiken spezialisierte Vermittler auf die Bedürfnisse von Personen mit „Handicaps“ (inkl. ältere Arbeitslose, Langzeitarbeitslose mit speziellem Qualifizierungsbedarf) konzentrieren. Diese Integrationsvermittlung müsste ihrer Meinung nach jedoch von der RAV-Vermittlung getrennt werden, damit bei den Arbeitgebern eine klare Trennung der „Rekrutierungs-Kanäle“ ersichtlich wäre.

3.4. Sollten spezialisierte Personalberatende eingesetzt werden?

Speziell in grösseren RAV wäre der Einsatz von Spezialisten für die Beratung der jeweiligen Risikoklassen bzw. der Stellensuchenden mit hohem Risiko, prüfenswert.¹⁸ Es braucht eigens ausgebildete Fähigkeiten, Erfahrung und Qualifizierung, um mit Personen zu arbeiten, die spezielle Anstrengungen erbringen müssen, um sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Personalberatende könnten eine Spezialisierung aufbauen.

Einer der Befragten hat darauf hingewiesen, dass es aufzehrend sein könnte, nur Stellensuchende mit hohem Risiko zu beraten. Dem gegenüber stehen die Bedenken einer anderen befragten Person, dass in einem System des „alle machen alles“ Risikofälle vermutlich zu wenig intensiv betreut werden.

Exkurs: Erfahrung Kanton Solothurn

Im Kanton Solothurn wurde im Rahmen des Pilotprojektes KUSA („Kundensegmentierung auf dem Arbeitsmarkt“) vom Frühling 1999 bis Ende 2000 überprüft, ob die Zuteilung der AMM wirkungsorientierter vorgenommen und damit die durchschnittliche Dauer der Stellensuche verkürzt werden könnte.

Während dieser Pilotphase wurden in Solothurn unterschiedliche Leistungen unterschiedlicher RAV erbracht. Die RAV wurden nach Kundensegmenten aufgeteilt. Im RAV Check-In (Erstgespräch) wurden die Stellensuchenden in eine von sechs Vermittlungskategorien einge-

¹⁸ In kleineren und kleinsten RAV, die darauf angewiesen sind, dass die Beratenden sich untereinander ersetzen können, dürfte die Spezialisierung schwieriger sein. Das Interesse an einer Spezialisierung ist möglicherweise auch kleiner, weil ein Abgang des entsprechenden Personalberaters einen schwer zu kompensierenden Knowhow-Verlust bedeutet. Eine möglich Lösung wäre, dass kleinere RAV sich einen spezialisierten Personalberater teilen.

teilt und an entsprechend spezialisierte RAV weiter verwiesen: Administration (mit künftigem Arbeitsvertrag), Jobmanagement (Vermittlung ohne Massnahmen), Qualifizierung (Vermittlung mit Massnahmen), Integration (Beschäftigungsprogramm), Soziales (IV-Bereich) und Work-out (Bekämpfung vermuteter Missbräuche).¹⁹

Nach Abschluss der Pilotphase wurde festgestellt, dass die Komplexität dieser Strukturen wesentlich höher ist als die der klassischen RAV-Modelle. „Insbesondere die Schnittstellen zwischen den Organisationseinheiten haben sich dabei als Achillesferse des Modells erwiesen.“²⁰ Sie wurde daher höchstens für mittelgrosse und grosse Kantone, deren Organisationseinheiten die kritische Grösse auch in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit erreichen, als prüfungswert erachtet. Die im Pilotprojekt vorgesehene Aufgliederung der RAV existiert heute auch im Kanton Solothurn nicht mehr in der getesteten Form; die Aufgaben der einzelnen RAV wurden wieder stärker durchmischt.

Bewährt hat sich laut Germann der Ansatz des Solothurner Modells, für unterschiedliche Stellensuchendensegmente unterschiedliche Wiedereingliederungsprozesse zu verwenden. Dies, obwohl den meisten Arbeitslosen der Grund, weshalb sie bspw. dem RAV Jobmanagement, Qualifizierung oder Integration zugeteilt worden seien, nicht klar sei.²¹

Heute wird in Solothurn eine Trennung in drei Gruppen vorgenommen (siehe Tabelle 5):

- Jobmanagement für die Arbeitgeber und die sofort arbeitsmarktfähigen Stellensuchenden;
- Qualifizierung/Integration für Stellensuchende mit Qualifizierungsbedarf;
- RAV plus für Spezialberatungen (Kader, Selbständigkeit, Schnittstelle zu IV und Ärzten, Leistungsexport innerhalb der bilateralen Verträge mit der EU).²²

¹⁹ Vgl. Ernst & Young (2001): „Evaluation des Projekts Kundensegmentierung auf dem Arbeitsmarkt (KUSA). Schlussbericht“ und Moser, Viktor (1999): „Kundennähe statt Einheitsmenü“, in: Panorama 3/1999, S.17 – 18 (www.infopartner.ch/periodika/1999/Panorama/Heft_3_1999/pan9317.pdf).

²⁰ Ernst & Young (200x): „Evaluation des Projekts Kundensegmentierung auf dem Arbeitsmarkt (KUSA). Schlussbericht“, S. 6.

²¹ Germann, Nadja (2004): „Faktoren des Kundenempfindens von Stellensuchenden gegenüber den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren – Darstellung aus der Sicht der bei den RAV Lugano und Solothurn registrierten Stellensuchenden.“ Dissertation der Universität St. Gallen.

([www.biblio.unisg.ch/www/edis.nsf/www.DisplayIdentifier/2875/\\$FILE/dis2875.pdf](http://www.biblio.unisg.ch/www/edis.nsf/www.DisplayIdentifier/2875/$FILE/dis2875.pdf))

²² vgl. Tucci, Jürg (2005). Artikel: Wirkung verbessern – Kosten senken. Panorama 6/2005: S.21 – 22 (www.infopartner.ch/periodika/2005/Panorama/Heft_6_2005/pan056d21.pdf).

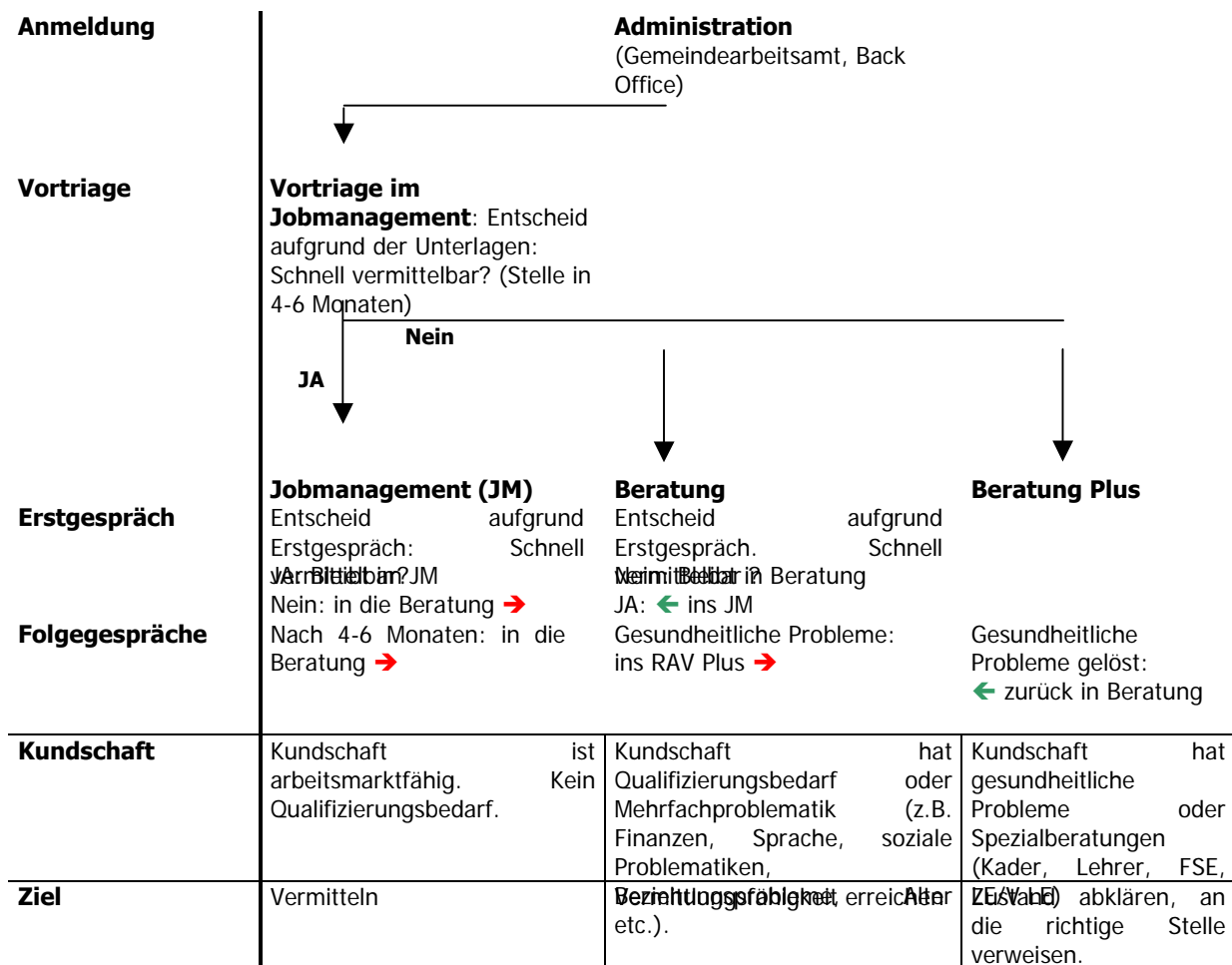


Tabelle 5: Klientensegmentierung im Kanton Solothurn (Quelle: AWA Solothurn)

3.5. Umgang mit Langzeitarbeitslosen

Selbst bei einer korrekten Einschätzung eines Stellensuchenden zur Gruppe der Gefährdeten ist nicht sichergestellt, dass die ergriffenen Massnahmen funktionieren und Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden kann. Es ist daher wichtig, auch Instrumente zur Verfügung zu haben für Stellensuchende, bei denen das Ziel einer möglichst raschen Integration nicht erreicht werden konnte.

Grundsätzlich wurde von den Befragten erwähnt, dass sie „Druck erhöhen“ für ein probates Mittel halten. In einigen RAV gibt es Dossierwechsel (die Übergabe des Dossiers eines Stellensuchenden an einen anderen Personalberater) oder Dossierüberprüfung. Diese Massnahmen werden jedoch bereits vor der Langzeitarbeitslosigkeit eingesetzt. Es gibt auch nur wenige AMM, die sich ausschliesslich auf Langzeitarbeitslosigkeit ausrichten. Die Befragten sind sich nicht einig, ob dies sinnvoll ist oder nicht.

4. Partnerschaften nutzen

Verschiedene Partnerschaften sind für die RAV in ihrer täglichen Arbeit von Nutzen - sei dies über gemeinsame Gefässe, Prozesse oder den Informationsaustausch allgemein und bzgl. einzelnen Stellensuchenden. Diese Partnerschaften sind wichtig für die Integration der Stellensuchenden und dadurch auch für die Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit. Viele dieser Partnerschaften funktionierten bereits sehr gut. Es wäre hingegen möglich, diese Partnerschaften durch eine Klientensegmentierung systematischer zu nutzen, da sie für alle Beteiligten verbindlich festlegt, bezüglich welchen stellensuchenden Personen man zusammenarbeitet und wie diese Gruppe ausgewählt wird.

4.1. IIZ-Partnerschaften

IIZ ist die Kurzform für „Interinstitutionelle Zusammenarbeit“ zwischen den kantonalen Arbeitsmarktbehörden, Sozialdiensten und der Invalidenversicherung, teilweise auch weiteren Institutionen. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Stellensuchende mit Mehrfachproblematiken schneller und einheitlicher zu integrieren. Welche Massnahmen ergriffen werden, soll nicht nach Zuständigkeit der Behörde, sondern nach dem grösstmöglichen Integrationsnutzen entschieden werden. Drehtüreffekte, Doppelgleisigkeiten und Lücken im Arbeitsmarkt- und Sozialsystem sollen mit IIZ minimiert werden.²³

IIZ wird seit mehreren Jahren praktiziert und die Zusammenarbeit konnte stetig intensiviert werden. Die Kantone, welche IIZ umsetzen, haben sich unterschiedlich ausgerichtet (präventive Massnahmen versus langjährige Fälle, gesundheitliche Arbeitsmarktfähigkeit versus ganzheitliche Arbeitsmarktfähigkeit).

Die bisherigen Gefässe für die Zusammenarbeit wurden im Herbst 2006 mit dem Projekt „IIZ-MAMAC“ von Bund und Kantonen ergänzt. MAMAC steht für „Medizinisch-Arbeitsmarktliche Assessments mit Case Management“. Ziel des Projekts ist es, mit den Betroffenen ein Assessment der Arbeitsfähigkeit/Arbeitsmarktfähigkeit durchzuführen, das für die IIZ-Partner verbindlich ist. Auf ebenfalls verbindliche Weise sollen dann geeignete Massnahmen für eine Integration in den Arbeitsmarkt festgelegt und jeweils eine Institution damit beauftragt werden, diese Massnahmen umzusetzen und die Fallführung zu übernehmen.²⁴ Langzeitziel ist es, die Problematik bereits am Arbeitsplatz, d.h. durch Arbeitgeber, zu erkennen.

Marc Genilloud, Präsident Verband Schweizerischer Arbeitsämter: „Die IIZ braucht Zeit, bis sie Fuss fassen kann. Systemübergreifend zusammenarbeiten und gleichzeitig Kultur, Struktur und Funktionsweise des Partners respektieren – dieser Prozess erfordert Jahre.“²⁵ In den Gesprächen mit den RAV-Personalberatenden wurde festgestellt, dass viele Beratende bisher wenig Erfahrung mit den neuen Instrumenten gemacht haben. Das liegt auch daran, dass IIZ bisher nur in wenigen Fällen angewendet wurde und sich die Zusammenarbeit in einer Anfangsphase befindet.

²³ Vgl. Handbuch zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch_deutsch.pdf).

²⁴ Vgl. Medienmitteilung Projekt IIZ-MAMAC vom 4.9.2006 (<http://www.iiz.ch/dokumente/de/Aktuell/MAMACKernelemente04092006.pdf>).

²⁵ Moser, Viktor (2006): „Wer den Arbeitsmarkt regelt, bekämpft die Arbeitslosigkeit“, in: Panorama, 3/2006, S. 30 - 31 (http://www.infopartner.ch/periodika_fs/2006/Panorama/Heft_3_2006/pan063d30.pdf).

Die Ziele der Zusammenarbeit werden aber als wünschenswert erachtet und die Zusammenarbeit begrüsst. Während ein Teil der Befragten mit der Zusammenarbeit, wie sie sich heute präsentiert, zufrieden sind, kritisierten andere, dass IIZ sich zu stark als Angelegenheit der Arbeitsmarktbehörden entwickelt habe. Die anderen Institutionen sollten sich stärker engagieren.

4.2. Partnerschaft mit den privaten Arbeitsvermittlern

„Gelingt es den RAV, dank den spezifischen Branchenkenntnissen und den guten Beziehungen zu den Personaldienstleistern die Dauer der Stellensuche ihrer Versicherten zu reduzieren, und gelingt es den privaten Vermittlungsfirmen, dank den RAV einen besseren Zugang zu Personal auf Stellensuche zu erhalten, profitieren alle Beteiligten.“ *Aus einem Merkblatt des Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich für private Arbeitsvermittler*

In der Gründungsphase der RAV wurde die neue staatliche Stellenvermittlung von Seiten der privaten Arbeitsvermittler mit gemischten Gefühlen betrachtet. Die RAV wurden als Konkurrenz betrachtet. Dies ist nicht weiter erstaunlich: Die staatlichen RAV und die privaten Personalverleih- und Stellenvermittlungsfirmen erbringen Dienstleistungen, die auf den ersten Blick sehr ähnlich erscheinen.

Heute ist offensichtlich, dass sich die beiden „Stellenvermittlungen“ in anderen Bereichen positionieren. Während die privaten Agenturen sich auf Stellenakquisition und Vermittlung Stellensuchender mit hohen Arbeitsmarktchancen konzentrieren, gehört es zum Auftrag der RAV, **alle** bei ihnen gemeldeten Stellensuchenden wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu ihrem Auftrag gehören in erster Linie Information, Beratung und Vermittlung, Entwicklung der Vermittlungsfähigkeit der stellensuchenden Personen (Zuweisung zu Kursen und Beschäftigungsprogrammen), Kontrolle der Suchbemühungen – und Stellenakquisition. Das anfängliche Misstrauen wurde in der Zwischenzeit entweder durch partnerschaftliche Beziehungen oder Gleichgültigkeit abgelöst – abhängig von den lokalen Gegebenheiten.

Die Zahl der privaten Arbeitsvermittler hat in den letzten Jahren stetig zugenommen, wobei v.a. die Temporärbranche ein rasantes Wachstum aufweist. Es zeigt sich dabei immer wieder, dass Temporärstellen eine Möglichkeit sein können, um einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Die Anforderungen sind häufig weniger hoch und die schnelle Verfügbarkeit ist ein zentrales Kriterium – beides kommt Stellensuchenden mit unterdurchschnittlichen Stellenchancen entgegen.

Wie arbeitet man heute zusammen?

... 1. Meldung offener Stellen

Private Vermittler melden RAV ihre offenen Stellen. Die RAV schalten die Stellenmeldung auf den Informations-Terminals (SSI) in den RAV, im Internet oder Teletext auf. Falls gewünscht schlagen die RAV den privaten Arbeitsvermittlern eine Auswahl an Stellensuchenden vor, die dem Anforderungsprofil entsprechen.²⁶

... 2. AVAMSTS

Private Vermittler, die sich im System registriert haben, können selbst nach passenden Kandidaten in der speziell zu diesem Zweck aufbereiteten Datenbank „AVAMSTS“ suchen. Laut SECO benutzen 9% der privaten Arbeitsvermittlern den Zugriff auf die RAV-Datenbank AVAM-STS.

²⁶ Leider gibt es zur Zeit keine genauen Daten darüber, wie viele Stellen durch private Vermittler gemeldet werden und wie viele Stellen mit Stellensuchenden der RAV besetzt werden können.

Diese Datenbank zeigt die von den RAV verzeichneten Grunddaten über die Stellensuchenden an.²⁷ In zwei der befragten AMOSA-Kantonen wird von den Personalberatenden ein zusätzliches Freitextfeld benutzt, um weitere Informationen über die Stellensuchenden zu verzeichnen. In der Datei sind nur jene Stellensuchenden aufgenommen, die gefragt wurden und mit der Publikation ihrer Daten einverstanden sind.²⁸ Von diesen Stellensuchenden können 42% direkt kontaktiert werden, bei den anderen muss sich der private Arbeitsvermittler beim zuständigen RAV-Personalberater melden.

... 3. Aufforderung an Stellensuchende, sich zu melden

Den Stellensuchenden wird auf dem RAV geraten, sich bei privaten Stellenvermittlungsunternehmen zu melden. Dazu wird bei der Anmeldung oder beim Erstgespräch eine Liste mit den privaten Arbeitsvermittlern in der Region abgegeben. Laut Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) sind immerhin 43% der Erwerbslosen sowohl beim RAV wie auch bei mindestens einem privaten Arbeitsvermittler gemeldet.²⁹

Ad-hoc Zusammenarbeit, basierend auf persönlichen Beziehungen

Auf Bundesebene wurde im April 2004 zwischen dem SECO und dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz (swissstaffing, vormals vpds) eine Vereinbarung aus dem Jahre 1998 betreffend die Zusammenarbeit zwischen RAV und den privaten Arbeitsvermittlern im Rahmen von AVAMSTS revidiert und erneut verabschiedet.

Es ist den Kantonen resp. ihren Arbeitsämtern überlassen, wie sie diese Zusammenarbeit gestalten wollen. Das SECO rät zum Abschluss von Zusammenarbeitsverträgen auch auf kantonaler und lokaler Ebene. Die Praxis zeigt, dass sich in den untersuchten AMOSA-Kantonen die Zusammenarbeit 2006 weiterhin auf das beschränkt, was im Bericht von Arthur Anderson 1994 „eine punktuelle Ad-hoc-Zusammenarbeit“ genannt wird.³⁰ Die meisten von uns befragten Vertreter der RAV oder der privaten Arbeitsvermittlern antworteten, dass keine Verträge bestehen.

Laut den Befragten ist die Intensität und Qualität der Zusammenarbeit abhängig von der Lage des Arbeitsmarktes resp. der Zahl der offenen Stellen. Dabei ist die Zusammenarbeit nicht für beide Partner zum gleichen Zeitpunkt ideal: die Zusammenarbeit ist für die RAV am wichtigsten, wenn nur wenige offene Stellen besetzt werden können, für die privaten Arbeitsvermittlern hingegen ist sie dann am wichtigsten, wenn es viele offene Stellen hat. Dies erschwert die Zusammenarbeit.

²⁷ Erfasste Merkmale: Gesuchter Beruf (max. 3), erlernter Beruf, ausgeübter Beruf, Funktion, Qualifikation, höchste Ausbildung, Arbeitsort, Mobilität, Arbeitszeit, Arbeitsform, Geschlecht, Alter, Muttersprache, Fremdsprachen (max. 3), Erwerbsstatus, Anmeldedatum, Eintrittsdatum, zuständiges RAV, Telefon- und Faxnummer des zuständigen Personalberaters. Bei Einverständnis der stellensuchenden Person erscheinen zusätzlich ihr Name, Vorname, Wohnadresse und Telefonnummer.

²⁸ Die stellensuchende Person entscheidet, ob ihre Daten AVAMSTS an die privaten Arbeitsvermittler weiter gegeben werden dürfen (anonymisiert oder nicht anonymisiert). Auf die Möglichkeit wird die stellensuchende Person beim Erstgespräch aufmerksam gemacht. Die Entscheidung erfolgt freiwillig, es darf kein Druck ausgeübt werden.

²⁹ Eigene Berechnungen. Datenquelle: SAKE, BFS (2005).

³⁰ Arthur Anderson (1994): Reform der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz. Schriftenreihe des BIGA. Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 3. Bern: Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale (EDMZ).

Die Zusammenarbeit wird laut den Befragten nicht von den Unternehmungen und deren Grösse, beeinflusst,³¹ sondern hängt stark von den Leitungen der RAV resp. der privaten Arbeitsvermittler ab. Sie ist beeinflusst von der Branche, in welcher die privaten Vermittler resp. RAV-Personalberatenden tätig sind. In erster Linie ist sie jedoch von persönlichen Beziehungen abhängig.

Die privaten Arbeitsvermittler sind arbeitgeber-orientiert und fokussieren auf Verkauf und Vermittlung. Die RAV sind eher stellensuchenden-orientiert und legen ein Schwergewicht auf die Beratung. Dadurch ergeben sich verschiedene Unternehmenskulturen, welche die Zusammenarbeit erschweren.

Alle Befragten verzeichnen Bemühungen von beiden Seiten, die Zusammenarbeit zu verbessern. Diese Kontaktpflege ist jedoch von unterschiedlicher Intensität und stark abhängig von der Aktivität von Einzelpersonen. Die Bemühungen um eine bessere Zusammenarbeit werden durch die Fluktuation sowohl bei privaten Arbeitsvermittlern wie auch RAV erschwert (allerdings oft bei Wechseln zwischen privaten Arbeitsvermittlern und RAV auch erleichtert). Evtl. wirkt sich problematisch aus, dass praktisch in keinem Fall die Zusammenarbeit institutionalisiert wurde.

Schlechte Noten für die Zusammenarbeit aus Sicht der privaten Arbeitsvermittlern

Die Qualität der Zusammenarbeit wird von den privaten Arbeitsvermittlern im Durchschnitt mit einer Note von 3.9 bewertet (Spannweite zwischen 3 und 5.5), von den Vertretern der RAV/AWA mit einer 4.6 (Spannweite 4 bis 5). Nur die Hälfte der befragten privaten Arbeitsvermittler, aber alle RAV-Befragten finden, die Zusammenarbeit habe sich verbessert. Die RAV werden von den privaten Vermittlern nur selten als Konkurrenz bezeichnet, jedoch genauso selten als „wirkliche“ Partner angesehen (es wird häufig gewünscht, es wäre eine Partnerschaft).

Von beiden Seiten wahrgenommene Probleme

- Negativerfahrungen schaden nachhaltig
- Der Mangel an Rückmeldung ist für beide Seiten ein Problem.
- Zu wenig persönlicher Kontakt. Dies stellt vor allem eine Einstiegshürde bei keiner oder wenig intensiver Zusammenarbeit dar. Die Kontaktpersonen sind in dieser Situation häufig unklar.

Problemwahrnehmung Private Arbeitsvermittler (der Wichtigkeit nach geordnet)

1. Papierkrieg und bürokratische Regeln (speziell problematisch bei der Abwicklung von Zwischenverdienst).
2. Qualität der Kandidaten: Stellensuchende, die beim RAV gemeldet sind, haben bei der Mehrheit der privaten Vermittler ein negatives Image, vor allem im Hinblick auf die Motivation. Dies scheint vor allem für Feststellen ein Problem zu sein. Bei Temporärarbeitsstellen seien Abweichungen des Profils des Stellensuchenden vom Anforderungsprofil der Stelle eher möglich als bei Feststellen.

³¹ Laut Widmer 2004 haben in ihrer Befragung RAV-Personalberatende vereinzelt darauf hingewiesen, dass die kleineren privaten Stellenvermittlungsunternehmen offener in der Zusammenarbeit sind als die grossen multinationalen Vermittlungsfirmen. Wir konnten auf Basis unserer 12 Gespräche keine Unterschiede entdecken (Vgl. Widmer, Nadja (2004): Privatisierung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren? Möglichkeiten und Grenzen der Delegation von RAV-Aufgaben an Private (www.ag.ch/awa/shared/dokumente/pdf/da_privatisierung_rav_ohnesvp.pdf).

3. Auswahl der Stellensuchenden durch das RAV passt teilweise offensichtlich nicht auf die Anforderungsprofile
4. Informationen über Stellensuchende häufig mangelhaft: In AVAMSTS sind zu wenig Informationen enthalten und das System ist zu wenig benutzerfreundlich (keine Verknüpfung von Suchbegriffen, Schwerfälligkeit des Systems) und dadurch sehr zeitintensiv. Die Daten sind häufig veraltet (stellensuchende Person hat beispielsweise bereits eine Stelle). Viele Stellensuchende sind anonym aufgeschaltet, obwohl die Chancen einer Kontaktaufnahme durch den privaten Vermittler für die stellensuchende Person deutlich steigen, wenn ihre Daten nicht anonym aufgeschaltet werden.
5. Fehlendes Engagement RAV: RAV erkundigen sich nicht nach dem Vermittlungserfolg, fassen nicht nach. Dies liege auch an ihrem schwächer ausgeprägten Verkaufsflair.
6. Vertrauen: Einige Negativerlebnisse (Kunden der privaten Arbeitsvermittler (Arbeitgeber) wurden direkt durch RAV kontaktiert) hat das Image der RAV nachhaltig geschädigt (einige der Befragten geben deshalb an, den Namen der Kunden nicht oder nur in Ausnahmefällen zu nennen).³²
7. Geschwindigkeit, v.a. bei Temporärjobs (es geht häufig um Stundenfristen). Hier ist auch die Erreichbarkeit der RAV-Personalberater problematisch.
8. Es gibt zu wenig Kontakt, welcher gerade in dieser Tätigkeit zentral ist.

Problemwahrnehmung RAV (der Wichtigkeit nach geordnet)

1. Private Vermittler nehmen nur die „einfachen“ Kandidaten und bieten keine Unterstützung bei den schwierigeren Stellensuchenden (Vorwurf des Rosinenpickens).
2. Es wird vereinzelt Missbrauch festgestellt, indem ein privater Arbeitsvermittler versucht, seine Marge über den Zwischenverdienst zu vergrössern. Der Lohn dürfe nicht unter orts- und branchenüblichen Bedingungen liegen.
3. Private Vermittler drängen darauf, Stellensuchende möglichst rasch vom RAV abzumelden (damit diese keine weiteren Stellenbemühungen aufzeigen müssen). Dies gibt den RAV-Personalberater administrative Mehrarbeit, wenn die stellensuchende Person wieder angemeldet werden muss.
4. Die Rückmeldequalität nach Zuweisungen von stellensuchenden Personen wurde häufig als mangelhaft oder ungenügend bezeichnet.
5. Eine befragte Person findet das heutige System der Zusammenarbeit zu schwerfällig und papierlastig.

Das Auffüllen von Karteien mit möglichst vielen stellensuchenden Personen, das in früheren Analysen als problematisch betrachtet wurde, wurde nicht mehr genannt. Dieses Problem scheint nicht mehr als akut wahrgenommen zu werden.³³

Vorschläge Private Arbeitsvermittler (Einzelvoten)

- Ansprechpersonen auf den RAV klar definieren und den privaten Vermittlern kommunizieren
- Regelmässige Treffen / Erfahrungsaustausch
- Private Arbeitsvermittler nutzen Informationsveranstaltungen für kürzlich angemeldete Stellensuchende, um sich vorzustellen.
- Stellenakquisition und Vermittlung der RAV übernehmen die privaten Arbeitsvermittler (dies können sich fast alle befragten privaten Vermittler vorstellen)
- In grösseren Filialen von privaten Arbeitsvermittlern sitzt ein RAV-Berater on-site oder umgekehrt. Eine dritte Möglichkeit wäre, gemeinsam ein „Zentrum“ zu führen.

³² In diesem Zusammenhang wird von den meisten befragten p AV auch verstanden, dass der Name des Klienten genannt werden muss.

³³ Vgl. Widmer 2004.

- RAV-Stellensuchenden die Möglichkeit geben, in den Stellenpool bei den privaten Stellenvermittlern aufgenommen zu werden
- Wer sein Profil nicht oder nur anonymisiert im AVAMSTS aufschalten lässt, sollte sanktioniert werden können – oder es sollte ein Bonus an jene ausbezahlt werden, die sich offen aufschalten lassen.
- Um die Erreichbarkeit zu steigern, könnte eine Hotline für private Vermittler eingerichtet werden. Vielleicht wäre eine Spezialisierung der RAV-Personalberater (klarer Ansprechpartner private Arbeitsvermittler, evtl. nach Branchen) hilfreich. Allerdings schätzen private Arbeitsvermittler auch den direkten Kontakt zum RAV-Personalberatenden, welcher den Stellensuchenden betreut und kennt.
- AVAMSTS sollte viel benutzerfreundlicher gestaltet werden: Schlagwörter sollten verknüpft und zur Volltextsuche benutzt werden können. Ideal wäre ein Zugriff auf die Lebensläufe. Diese könnten standardisiert von den Stellensuchenden eingelesen werden.
- Um den Papierkrieg zu schmälern, könnte mehr elektronisch verarbeitet werden

Eine zusätzliche Art der Zusammenarbeit?

In den letzten Jahren haben verschiedene spezialisierte private Arbeitsvermittler damit begonnen, für Gemeinden ausgesteuerte Personen gegen Provision zu vermitteln. Die Provision wird durch die Gemeinde bezahlt und wird durch den Vermittler zurückerstattet, wenn die Integration sich nicht als nachhaltig herausstellt. Diese Vermittlung scheint Erfolge aufzuweisen.

Es ist vorstellbar, ein ähnliches Modell auch für Langzeitarbeitslose zu verwenden oder zu testen. Möglicherweise könnten, sofern ein genügend genaues Instrument zur Einschätzung des individuellen Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit der stellensuchenden Personen zur Verfügung steht, Stellensuchende mit sehr hohem Risiko bereits ab dem sechsten Monat der Stellensuche durch spezialisierte private Arbeitsvermittler vermittelt werden. In beiden Fällen müsste der private Vermittler auf sein Erfolgshonorar durch den Arbeitgeber verzichten und würde dieses stattdessen von der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt bekommen. Ähnlich wie bei der Vermittlung von Ausgesteuerten würde dieser Betrag nur voll ausbezahlt, wenn sich die Vermittlung auf eine offene Stelle als nachhaltig erweist.

Denkbar wäre auch, dass eine interne Vermittlungsstelle der RAV, die auf Personen mit hohem Risiko spezialisiert ist, diese Arbeit übernehmen würde. Mit einer ausgelagerten Lösung könnten jedoch gleichzeitig die Vorteile einer Konkurrenzsituation unter den Anbietern genutzt werden. Die privaten Arbeitsvermittler sind aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit nur bedingt auf die grosse Zahl von Arbeitslosen mit einem bedeutenden Anteil an schlecht Qualifizierten vorbereitet.³⁴ Dies bedeutet, dass es eine gewisse Zeit dauern würde, bis sich der Markt auf die neue Situation eingestellt hat.

Dass ein solches System funktionieren kann, zeigt zum Beispiel Australien. In Zusammenarbeit mit den RAV könnte auch das Problem des hoheitlichen Handelns, welches bei Sanktionierungen gefordert ist und von privaten Akteuren nicht ausgeübt werden kann, gelöst werden.³⁵ Es wäre lohnenswert, eine entsprechende Zusammenarbeit in einer Pilotanlage zu testen und auszuwerten.

³⁴ Arthur Anderson (1994): Reform der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz. Schriftenreihe des BIGA. Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 3. Bern: Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale (EDMZ).

³⁵ Jede Ablehnung einer zumutbaren Stellen kann seitens der KAST sanktioniert werden, unabhängig, ob die Stelle durch eine Amtsstelle zugewiesen wurde (Kreisschreiben SECO ALE 2007 Punkt D 34

Zusammenarbeit mit privaten Outplacern

Eine weitere Möglichkeit zur Effizienzsteigerung der Arbeit mit Stellensuchenden besteht in der Zusammenarbeit mit qualifizierten Outplacement-Anbietern.³⁶ Beide Berater, RAV-Personalberatende wie Outplacer, verfolgen das gleiche Ziel. Werden Stellensuchende gleichzeitig vom RAV und einer Outplacement-Firma betreut, ist es sinnvoll, die Instrumente (z.B. Arbeitsmarktliche Massnahmen und Assessments) zu koordinieren. Eine engere Zusammenarbeit würde einen effizienteren Einsatz der Mittel gewährleisten.

5. Vorschläge zum Umgang mit dem Problem Langzeitarbeitslosigkeit

Die Interviewpartner wurden abschliessend gefragt, wie die verschiedenen Beteiligten mit dem Problem Langzeitarbeitslosigkeit umgehen sollten. Es ergaben sich folgende Rückmeldungen:

5.1. Prävention bereits in der Kündigungsfrist

In zwei der befragten Kantone werden bereits während der Kündigungsfrist Bewerbungskurse und Beratungen eingesetzt. Die Arbeitgeber seien meist gewillt, ihre Arbeitnehmenden im gekündigten Verhältnis an solchen Kursen teilnehmen zu lassen, der Goodwill sei vorhanden.

Diese Empfehlung könnte folgendermassen ergänzt werden: Es sollte stärker darauf gedrängt werden, dass sich Arbeitnehmende nicht erst am ersten Tag der Arbeitslosigkeit, sondern möglichst sofort ab Kündigung beim RAV anmelden. Dadurch könnte auch besser kommuniziert werden, dass Arbeitsbemühungen ab der Kündigung notwendig sind.

5.2. Möglichst bald Erst- und Zweitgespräche

Findet das Erstgespräch nicht bereits in der Kündigungsfrist statt, so sollte es laut mehrern Befragten möglichst schnell angesetzt werden. Es darf grundsätzlich kein langer Zeithorizont aufgebaut werden, d.h. am Anfang sollten häufige Beratungsgespräche stattfinden.

Wie die folgende Grafik zeigt, gibt es hierzu weiterhin Handlungsbedarf. Mehrere Kantone haben die gesetzlich vorgeschriebene Maximaldauer von 15 Tagen zwischen Anmeldung und erstem Beratungsgespräch in Phasen der sehr hohen Arbeitslosigkeit (2003 – 05) stark überschritten.

5.3. Dossierbesprechung und Dossierwechsel

Mehrere Befragten sind der Meinung, dass Dossierwechsel (die Übergabe des Dossiers eines Stellensuchenden an einen anderen Personalberatenden) stärker gefördert werden soll. Momentan wird der Dossierwechsel in nur einem der befragten RAV systematisch betrieben. In diesem RAV wird nach sechs Monaten obligatorisch der Berater gewechselt. Sechs Monate vor der Aussteuerung wird das Dossier auf der Kaderstufe bearbeitet. In diesem RAV ist man der Meinung, dass man dieses Vorgehen mit einem Arztbesuch vergleichen müsse: Hat der Arzt nach sechs Monaten keine Lösung gefunden, wechselt man den Arzt. Ausserdem werde die Empathie zu gross nach sechs Monaten, man zeige zu viel Mitgefühl und Verständnis.

In einem zweiten RAV wird der Dossierwechsel gefördert, ist aber nicht obligatorisch. Laut Meinung der Befragten in diesem RAV wird ein Dossierwechsel hingegen häufig nicht

Abs. 2). Es reicht, dass entsprechende Vorkommnisse schriftlich dem zuständigen RAV gemeldet werden.

³⁶ Outplacement ist die vom Arbeitgeber finanzierte Beratung und Vermittlung eines gekündigten Mitarbeitenden durch eine private Unternehmung.

vollzogen, da der Personalberater, der die stellensuchende Person bisher betreut hat, Mühe habe, loszulassen, und Bedenken, der nachfolgende Personalberater könne ihm/ihr Inkompetenz vorwerfen.

Zwei Befragte sind der Meinung, dass ein solcher Wechsel zusätzliche Ressourcen binden würde resp. aufgrund der Spezialisierung der Personalberater nicht möglich ist. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, sollte jedoch ein obligatorisches Evaluationsgespräch mit dem Stellvertreter des Personalberaters oder dem Teamleiter stattfinden. In zwei RAV wird dies gemacht, und zwar nach 6 resp. 8 und ein zweites Mal nach 8 resp. 14 Monaten. Sowohl vorher wie nachher ist jederzeit eine Fallbesprechung möglich (dies gilt in allen RAV).

5.4. Umgang mit Langzeitarbeitslosen

Mehrmals genannt wurde der Vorschlag, mehr Druck auf Langzeitarbeitslose auszuüben, (fast) jede Arbeit sei nach über einem Jahr Stellensuche zumutbar. Wichtig sei auch, laut einem Befragten, dass die Stellensuchenden sich weiterhin um Stellen bemühen, auch wenn sie sich in einem Beschäftigungsprogramm oder einem Zwischenverdienst befinden. Zwischenverdienste, die nicht vollzeitlich ausgeübt werden, könnten zusätzlich mit einem Beschäftigungsprogramm verknüpft werden. Wichtig sei das „Dranbleiben“.

6. Handlungsfelder und Empfehlungen

Im Folgenden sollen nochmals zusammenfassend verschiedene Handlungsfelder aufgezeigt werden, die von einer Mehrheit der Befragten genannt wurden. Im Anschluss an die Befunde werden Empfehlungen aufgeführt. Diese decken sich weitgehend mit der Meinung der Befragten, gehen teilweise jedoch über diese hinaus resp. sprechen zusätzliche Aspekte an.

Es handelt sich dabei um eine Negativliste, d.h. es werden all jene Bereiche erwähnt, die in der Meinung der Befragten oder der Autoren Optimierungspotential und Handlungsbedarf aufweisen.

Handlungsfeld A: Klientensegmentierung

1	Befund	Es wird heute in keinem RAV der AMOSA-Kantone eine explizite und verbindliche <u>Klientensegmentierung nach Risikoklassen angewandt</u> .
	Empfehlung	Falls ein Einschätzungsinstrument mit einer genügend guten Einschätzungsgenauigkeit vorliegt (z.B. das zurzeit durch AMOSA getestete Profiling-Instrument) empfiehlt sich eine Segmentierung der Stellensuchenden, um Ressourcen zielgerichteter einsetzen zu können und eine stärkere Gleichbehandlung und Verbindlichkeit zu schaffen.
2	Befund	Die <u>Einschätzung</u> der Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden durch die Personalberatenden wird von den befragten RAV-Vertretern als genau beurteilt. Trotzdem befürchtet eine Mehrheit der Befragten, dass die individuelle Einschätzung zu „Unterbetreuung“ von Stellensuchenden mit tiefen Arbeitsmarktchancen führe. Es besteht ein Wunsch nach Gleichbehandlung der Stellensuchenden, die, zusammen mit einer Barriere vor der Einstufung als „schwer vermittelbar“, auftrete. Die subjektive Einschätzung führe zu Unterschieden in der Beurteilung; dadurch sprechen <u>nicht alle vom Gleichen</u> .
	Empfehlung	Abhängig von den Resultaten des zurzeit von AMOSA durchgeführten Vergleichs zwischen der Einschätzungsgenauigkeit des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit durch Personalberatende und das statistische Profiling empfiehlt sich die Verwendung eines Hilfsmittels (Profiling oder Stärkenblatt).
3	Befund	Es fehlt eine verbindliche <u>Einteilung der stellensuchenden Personen in verschiedene Risikogruppen</u> . Der vom SECO geschaffene AVAM-Triagecode wird unsystematisch und selten benutzt.

Empfehlung	Eine systematische Gruppeneinteilung weist folgende Vorteile auf: Informationen werden verdichtet und sind einfacher zu kommunizieren. Die Informationen werden übertragbar (intern, aber auch gegenüber Partnern). Die Verbindlichkeit wird erhöht. Prozesse und wenn erwünscht spezialisierte Teams können angeschlossen werden. Wir empfehlen, dabei auf den AVAM-Triagecode zurückzugreifen. Damit er genutzt wird, muss er mit anschliessenden Prozessen verbunden werden. Der individuell gesetzte Code muss regelmässig überprüft und ein wachsames Auge in Bezug auf die mögliche Stigmatisierung geworfen werden.
4 Befund	Die Gruppen-Triage ermöglicht eine verbindliche <u>Prozessanbindung</u> , die heute nicht besteht. Die Befragten bemängeln, dass bei hohen Dossierzahlen wegen der hohen Belastung Stellensuchende mit tiefer Arbeitsmarktfähigkeit nicht adäquat beraten werden können. Für Stellensuchende mit hohem Risiko sollte man mehr Zeit verwenden können. Die Analyse zeigt ausserdem, dass beim Wechsel in die Langzeitarbeitslosigkeit nur gerade 37% der Stellensuchenden entweder in einem Zwischenverdienst oder in einem Beschäftigungsprogramm partizipieren, obwohl beiden ein positiver Effekt zugeschrieben wird.
Empfehlung	Wir empfehlen, Spezialisten mit der Beratung von Langzeitarbeitslosen und Stellensuchenden mit tiefen Arbeitsmarktchancen zu beauftragen. Ausserdem erachten wir es als prüfenswert, Beschäftigungsprogramme stärker zu nutzen.
Handlungsfeld B: Partnerschaft RAV – Private Arbeitsvermittler	
5 Befund	Private Vermittler geben der Zusammenarbeit im Durchschnitt die Note „ungenügend“. Beide Seiten erachten sie nicht als echte Partnerschaft.
Empfehlung	Angesichts des Potentials, welches diese Zusammenarbeit aufweist, muss die Zusammenarbeit aktiver angegangen und müssen Massnahmen zu ihrer Förderung getroffen werden.
6 Befund	Es besteht zu wenig persönlicher Kontakt, teilweise sind den Befragten die Ansprechpersonen unklar (dies ist eine Einstiegshürde). Die Zusammenarbeit ist weitgehend vom Engagement einzelner Personen abhängig und ist nicht institutionalisiert: <u>Nur in seltenen Fällen gibt es Zusammenarbeitsverträge.</u>
Empfehlung	Kontaktpersonen der RAV klar definieren und kommunizieren. Regelmässige Treffen und Erfahrungsaustausch organisieren. Zusammenarbeitsverträge auch auf kantonaler und lokaler Ebene schliessen, um die Zusammenarbeit über das Engagement Einzelner hinaus stabiler und verbindlicher zu machen.
7 Befund	Der Mangel an Rückmeldung (bei Erfolg und Nichterfolg der Zusammenarbeit) ist für beide Seiten ein Problem.
Empfehlung	Eine Kultur der Rückmeldungen einführen und aktiv pflegen.
8 Befund	Negativerlebnisse schaden auf beiden Seiten langfristig und nachhaltig. Die unterschiedliche Unternehmenskultur erschwert das Schaffen von Vertrauen.
Empfehlung	Um Enttäuschungen zu vermeiden, muss über Erwartungen und Kulturunterschiede offen gesprochen werden. Dazu sind Verhaltensregeln zu etablieren und zu respektieren.
9 Befund	Das Ausmass an Papierkrieg und bürokratischen Regeln (z.B. bei der Abwicklung von Zwischenverdienst) werden von privaten AV als belastend wahrgenommen.
Empfehlung	Regeln festlegen, die den Aufwand auf beiden Seiten minimieren (z.B. durch eine stärkere Nutzung elektronischer Abwicklungsmöglichkeiten). Diesbezüglich aktiv informieren.
10 Befund	Die Auswahl der Stellensuchenden durch RAV passt laut den privaten Arbeitsvermittler teilweise nicht auf die Anforderungsprofile.
Empfehlung	Analog zu Arbeitgebern soll klar kommuniziert werden, was mit der Stellenmeldung geschieht. Abweichungen vom gewünschten Profil sollten gemeinsam besprochen werden.
11 Befund	Es gibt keine verlässlichen Daten darüber, wie viele Stellen durch private Stellenvermittler gemeldet werden und wie viele Arbeitslose durch sie vermittelt werden können.
Empfehlung	Verlässliche Daten erheben und aufbereiten.

12	Befund	Die Informationsdatenbank AVAMSTS wird nur von 10% der privaten Arbeitsvermittlern genutzt. Die befragten Vermittler finden einstimmig, dass in AVAMSTS zu wenig Informationen enthalten und das System zu wenig benutzerfreundlich sei. Kritisiert werden vor allem die mangelnden Suchfunktionen. Die Daten seien teilweise veraltet. 75% der Stellensuchenden sind anonym aufgeschaltet, obwohl die Chancen einer Kontaktaufnahme durch den privaten Arbeitsvermittler für die stellensuchende Person deutlich steigen, wenn ihre Daten offen aufgeschaltet werden.
	Empfehlung	Um mehr Informationen bereitzustellen, könnte als Sofortmassnahme das AVAM-Freitextfeld aktiver genutzt werden (in allen Kantonen). Stellensuchende sollen aktiver dazu aufgefordert werden, ihre Daten offen aufschalten zu lassen. In einem zweiten Schritt sollten Anreize geschaffen werden, dass Stellensuchende ihre Daten unanonymisiert aufschalten. AVAMSTS sollte benutzerfreundlicher gestaltet werden: Schlagwörter, die verknüpft werden und zur Volltextsuche benutzt werden können. Ideal wäre laut den privaten Arbeitsvermittlern ein Zugriff auf Lebensläufe.
13	Befund	Die Geschwindigkeit der Auftragsbearbeitung reicht teilweise nicht aus (v.a. bei Temporärjobs). Die privaten Arbeitsvermittler kritisierten teilweise die Erreichbarkeit der RAV-Personalberatenden.
	Empfehlung	Erreichbarkeit steigern (z.B. durch eine Hotline für private Arbeitsvermittler). Je nach Bedürfnissen der privaten Arbeitsvermittler vor Ort müssen diese nicht den direkten Kontakt zu den Personalberatenden, welche die Stellensuchenden betreuen, ersetzen. Dieser wird geschätzt. Eine Hotline garantiert jedoch permanente Erreichbarkeit und könnte als erste Anlaufstelle genutzt werden.
14	Befund	Die privaten Arbeitsvermittler könnten sich vorstellen, im Auftrag der RAV Stellen zu akquirieren.
	Empfehlung	Diesen Willen sollten die RAV nutzen. Möglichkeiten dazu sind: 1. RAV und private Arbeitsvermittler nutzen Synergien vor Ort, in dem z.B. in grösseren Filialen von privaten Vermittlern ein RAV-Berater arbeitet oder umgekehrt: ein privater Arbeitsvermittler in einem RAV. Eine dritte Möglichkeit wäre, gemeinsam ein Zentrum zu führen. 2. Soweit wie möglich sollte der Zugriff auf Profile der Stellensuchenden mit hohen bis mittlerer Arbeitsmarktchancen freigegeben werden (im Rahmen von AVAMSTS, siehe oben). 3. Stellensuchende mit tiefen Arbeitsmarktchancen (Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdete Stellensuchende) könnten über Provision durch private Arbeitsvermittler vermittelt werden (dies bedingt ein zuverlässiges Einschätzungsinstrument, um festzustellen, wer eine tiefe Arbeitsmarktfähigkeit hat). Dieses Vorgehen sollte in einem Pilot getestet werden, um eine vertiefte Kosten-/ Nutzenabwägung zu ermöglichen.
15	Befund	Die Zusammenarbeit RAV-private Outplacer wird wenig gepflegt. Die Partner kennen die Funktionsweise voneinander zu wenig, was zu Doppelspurigkeiten im Umgang mit den Stellensuchenden führen kann.
	Empfehlung	Die Kontakte sollten institutionalisiert werden, um diese Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Beim Erstgespräch sollten die Stellensuchenden gefragt werden, ob sie von einem Outplacement-Programm unterstützt werden. Wenn ja, sollte der Kontakt zum privaten Outplacer hergestellt und gemeinsam die geeigneten Vorgehensweisen und die Zusammenarbeit abgesprochen werden.

Handlungsfeld C: Zusätzliche Präventivmassnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit

16	Befund	In einzelnen RAV werden Bewerbungskurse und Beratungen bereits während der Kündigungsfrist angeboten.
	Empfehlung	Diese Präventivmassnahmen werden zur Nachahmung empfohlen. Ausserdem sollte darauf gedrängt und wenn möglich entsprechende Anreize geschaffen werden, dass die Anmeldung der Stellensuchenden möglichst früh (noch in der Kündigungsfrist) erfolgt. Das Erstgespräch sollte möglichst bald danach stattfinden.
17	Befund	Dossierwechsel und obligatorische Dossierbesprechungen nach einer bestimmten Dauer der Arbeitslosigkeit werden kaum genutzt.
	Empfehlung	Beide Instrumente sind zu prüfen. Bei einer Einsetzung sollte das Instrument

obligatorisch erklärt werden, damit es seine volle Wirksamkeit entfalten kann.

Anhang1: Liste der Gesprächspartner

- Anna Schütz, Projektverantwortliche NetzWerk IIZ und Abteilungsleiterin Projekte, LernWerk
- Barbara Zirell, Leiterin RAV Schaffhausen, und Walter Plieninger, Leiter Amt für Arbeit Schaffhausen
- Boris Bauer, Consultant, 6i Technology Services
- Dave Müller, Filialleiter Manpower Zürich Löwenstrasse
- John Hauenstein, Personalberater ad int., Manpower Zug
- Margrit Coda, Personalberaterin, RAV Suhr
- Martin Brügger, Leiter Koordination Arbeitsmarkt, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich
- Markus Grob, Leiter Arbeitsmarkt, AWA Solothurn
- Martin Deplazes, Leiter RAV Chur
- Monika Bärismwyl, Projektleiterin IIZ Uster
- Moritz Massera, Firma M+E Personalberatung und Urs Stalder, Firma M+E Personalberatung
- Peter Fahrni, Branch Director, Adecco Chur
- Peter Jehle, Filialleiter, Manpower Baden, Evelin Iten, Personalberaterin, Manpower Baden und Ruedi Elsener, Regionaldirektor, Manpower Zürich
- Regula Siegrist, Personalberaterin RAV Brugg
- René Isenschmid, Personalberater RAV Rheinfelden
- Roland Fischer, Branch Manager Adecco St. Gallen
- Sandra Bernet, Filialleiterin Adecco Office & Administration, und Sabine Gindl, Consultant Temporärstellen, Adecco Zürich Löwenstrasse
- Sven Künzler, Künzler Personaltreuhand & Abakus-job-search Chur
- Urs Greuter, Leiter RAV Sargans
- Willy Roth, Koordinator IIZ Graubünden
- Wolfgang Sieber, Geschäftsführer DBM St. Gallen

Anhang 2: Stärkenblatt RAV Schaffhausen

Name: _____		Vorname: _____						
		AHV-Nr.: _____						
Bisheriger Beruf : _____		Rahmenfrist: _____						
tot RF / Verdienst : _____		Anspruch ALE: _____						
Gesuchte Tätigkeit: _____								
Vermittlungsstufe		Super	Leicht	Mittel	Schwer	Problem	?! =>	Bemerkungen / ZVB
		1	2	3	4	5		
A1	Fachkompetenz							
	Branchenwissen							
	Fachwissen							
	Spezialisierung							
	Werkzeugbeherrschung							
	EDV - Kompetenz							
	Flair für							
	Arbeitsprachen							
	Methodenkompetenz							
	übriges: _____							
A2	Sozialkompetenz							
	Mitarbeitereigenschaften							
	Teameignung							
	Kommunikationsfähigkeit							
	Führungsqualitäten							
	übriges: _____							
A3	Arbeitsbewilligung							
A4	Bewerbungstechnik							
A5	Beziehungsnetz							
A6	Gesundheitszustand							
A7	Lebenslauf							
A8	Marktchancen							
A9	Marktlohn							
A10	Motivation							
A11	Flexibilität							
A12	übriges: _____							
B1	bisherige Bemühungen							
Chancen ?!								Bemerkungen
	<i>Datum</i>	<i>Visum</i>	<i>Symb</i>					
	Grundeinstufung	_____	_____	_____				
	Mutation 1	_____	_____	_____				
	Mutation 2	_____	_____	_____				
	Mutation 3	_____	_____	_____				

Anhang 3: Profiling-Modelle in Australien, Holland und den USA

Profiling-Modell ³⁷	Wie wird das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, bestimmt?	Welche Bedeutung hat das Profiling-Resultat für die überbetrieblichen Massnahmen?
Australien: Jobseeker Classification Instrument JSCI; seit 1998	Im JSCI sind 16 erklärende Variablen enthalten. Für jedes Merkmal werden Punkte verteilt. Dieses bestimmt das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit. Bestehen schwere persönliche Probleme, kann eine Bedürfnisbeurteilung durch einen Spezialisten angewandt werden. Dessen Beurteilung (auch weicher Kriterien) fliesst als Punktezahl ein.	Der Score entscheidet automatisch (d.h. ohne Beraterspielraum) über die Einteilung in drei Unterstützungsklassen 1. Stellenvermittlung, 2. Stellensuchtraining, 3. Intensive Betreuung inkl. länger dauernde AMM
Niederlande: Vierphasen-Modell mit Chancenmesser; seit 1999	Bestimmung der "Distanz zum Arbeitsmarkt" der Arbeitslosen, die durch vier Kategorien ("Phasen") dargestellt wird. Schrittweises Vorgehen: Wenn hohe Arbeitshindernisse vorliegen: Zuteilung zu Phase 4. Sonst Bestimmung der Arbeitsmarktperspektiven durch Zuteilung von Punkten für bestimmte Merkmale (schriftlicher Fragebogen namens Chancenmesser). Weiche Faktoren (Motivation, Erscheinungsbild etc.) werden berücksichtigt.	Phase 1: sofort vermittelbar; Phase 2: weniger als 1 Jahr Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) nötig bis Phase 1 erreicht; Phase 3: mehr als 1 Jahr AMM nötig bis Phase 1 erreicht; Phase 4: sehr grosse Hindernisse, Person wird an andere soziale Institution überwiesen. Der Gebrauch des Chancenmessers ist für die BeraterInnen obligatorisch. Eine feste Punktegrenze teilt die Phasen 1, 2 und 3; definitive Einteilung in 2 oder 3 durch "qualifizierendes Gespräch". Das Ergebnis des Chancenmessers kann vom Berater unter Angabe einer Begründung übergangen werden.
USA: Worker Profiling and Reemployment System WPRS; seit 1995	Berechnet wird die Wahrscheinlichkeit, die halbjährige Bezugsdauer auszuschöpfen, und zwar aus fünf unabhängigen Variablen. Darunter sind keine "weichen" Faktoren (viele Faktoren sind durch die Bürgerrechtsgesetzgebung verboten)	Es wird eine Liste mit der Reihenfolge der Wahrscheinlichkeiten, langzeitarbeitslos zu werden, erstellt. Gibt es freie AMM-Plätze, werden die Personen oben auf der Liste (mit dem höchsten Risiko) zuerst überwiesen. Der Berater hat keinen Einfluss auf die Überweisung. Die AMM des WPRS sind jedoch mehrheitlich von geringer Dauer. Qualifizierungsmassnahmen sind in der Regel Teil eines anderen Programms und werden nicht durch einen Profiling-Mechanismus besetzt.

³⁷ Quelle: Jürg Schveri und Monika Curti 1999. Die Tabelle wurde in diesem Artikel in einer sehr ähnlichen Form wiedergegeben. Die Verfasser des vorliegenden Berichts haben leichte Anpassungen an der Tabelle vorgenommen. Eine ausführliche Diskussion findet sich in Steiger, Heidi (2000): „Wirkungsgerichtete Teilnehmerallokation für Arbeitsmarkt-programme“, Diplomarbeit Universität St. Gallen (herunterladbar von: [http://www.siaw.unisg.ch/org/siaw/web.nsf/SysWebRessources/ML_2000_S_diplomarbeit/\\$FILE/00s01_d.pdf](http://www.siaw.unisg.ch/org/siaw/web.nsf/SysWebRessources/ML_2000_S_diplomarbeit/$FILE/00s01_d.pdf)).

Anhang 4: Glossar³⁸

AMOSA-Kantone Die am Projekt beteiligten Kantone: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen sind Instrumente zur Verhütung drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern und eine dauerhafte und rasche Wiedereingliederung der Versicherten ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Zu den meist genutzten AMM gehören Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktika, Übungsfirmen) und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

ASAL Abkürzung für „Informations- und Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung“. Datenbank der Arbeitslosenkasse, enthält Informationen zu den Leistungen der Arbeitslosenentschädigung.

Aussteuerung Ausgesteuert werden Personen, die entweder ihren Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und die anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können. Die meisten stellensuchenden Personen werden nach 18 Monaten ausgesteuert, da Versicherte bis zum 55. Altersjahr Anspruch auf 400 Taggelder haben.

AVAM Abkürzung für „Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik“. Datenbank der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), enthält für die Vermittlungstätigkeit der Personalberatenden relevante Daten zu den stellensuchenden Personen.

AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Einarbeitungszuschuss (EAZ) Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

Langzeitarbeitslose Stellensuchende, die sich nach 365 Tagen oder später vom RAV abmelden. Die Dauer wird in Kalendertagen vom ersten Tag der gemeldeten Arbeitslosigkeit an gemessen. Es werden dabei alle Personen berücksichtigt, die auf dem RAV gemeldet sind („stellensuchende Personen“), auch Personen, die an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen. Diese Definition unterscheidet sich von der Messung der Langzeitarbeitslosigkeit, die das SECO für seine Medienmitteilungen verwendet. Für eine detaillierte Diskussion der Messung siehe Arbeitsbericht „Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit“ (www.amosa.net).

Anteil Langzeitarbeitsloser Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der stellensuchenden Personen. Dieser Anteil entspricht dem Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, wenn man bereits arbeitslos ist.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) Die von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (auch: Beschäftigungsprogramme) bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie

³⁸ Wichtige Quellen für das Glossar waren die Kreisschreiben des SECO über die Arbeitslosenentschädigung und die Arbeitsmarktlichen Massnahmen.

integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen auf maximal sechs Monate beschränkt.

Rahmenfrist Das AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen: die Rahmenfrist für den Leistungsbezug und die Rahmenfrist für die Beitragszeit. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem ein Leistungsbezug möglich ist. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit begrenzt den Zeitrahmen, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.

Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Die RAV sind von den Kantonen betriebene Dienstleistungszentren für die Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen. Die Dienstleistungen der RAV stehen allen in der Schweiz arbeitsberechtigten Personen zur Verfügung und bieten allen Arbeitgebenden kostenlose Unterstützung bei der Vermittlung von Fach- und Hilfskräften und die Möglichkeit, Stellenangebote überregional zu verbreiten.

Repräsentativität Repräsentativität ist ein wichtiges Gütekriterium für Erhebungen. Sie bedeutet, dass die relevante Struktur der Grundgesamtheit durch die Stichprobe abgebildet wird. Dann sind Rückschlüsse von den Merkmalen und Zusammenhängen in der Stichprobe auf die Merkmale und Zusammenhänge in der Grundgesamtheit erlaubt.

Saisonale Arbeitslosigkeit Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Schwankungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Arbeitslosigkeit erfahren beispielsweise Branchen, deren Nachfrage von der Wetterlage beeinflusst wird (wie das Baugewerbe und das Gastgewerbe).

SAKE Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Jährlich vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Telefonerhebung bei 50'000 Personen, Grundgesamtheit ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz.

Stellensuchende Person Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Als statistischer Begriff umfassen die „stellensuchenden Personen“ (auch: Stellensuchende) zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen im Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sowie Personen in der Kündigungsfrist.

Stellensuchendenquote Der Anteil der stellensuchenden Personen an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

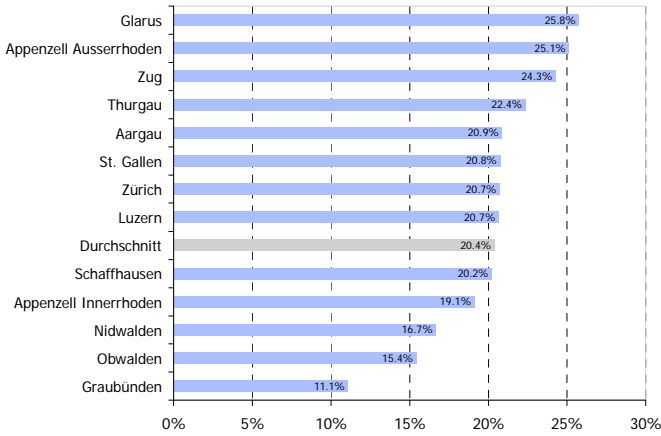
Taggelder Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden 5 Taggelder (Montag bis Freitag) ausbezahlt. Die versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Verdienstes, wenn sie unterhaltspflichtig gegenüber Kindern sind; oder wenn ihr Taggeld Fr. 140 nicht übersteigt; oder wenn sie invalid sind. Alle anderen versicherten Personen haben Anspruch auf ein Taggeld von 70% des versicherten Verdienstes.

Zuweisung Für die stellensuchende Person verbindliche Bewerbungsaufforderung durch die RAV-Personalberatenden.

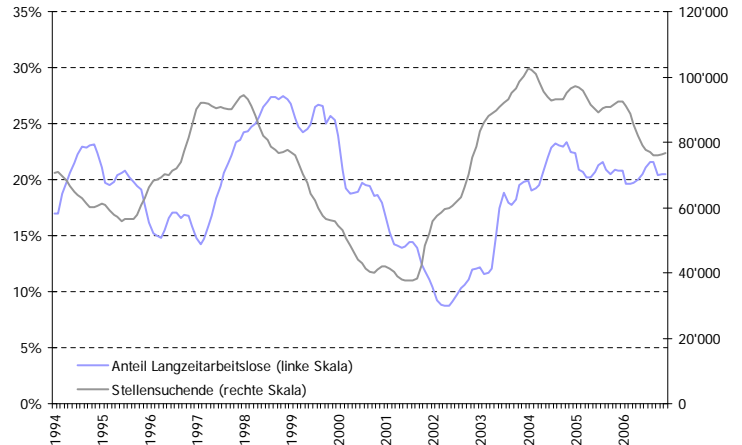
Zwischenverdienst Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das ein Bezüger von Arbeitslosenentschädigung zur Vermeidung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Bezugsperiode erzielt. Die Arbeitslosenversicherung entschädigt die Differenz zwischen dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

Langzeitarbeitslosigkeit im AMOSA-Gebiet

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

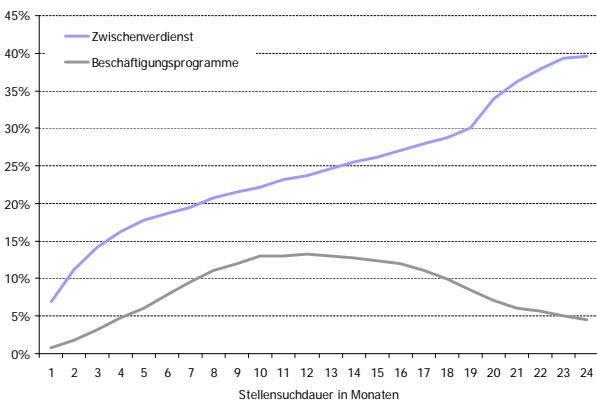


Wer ist betroffen?

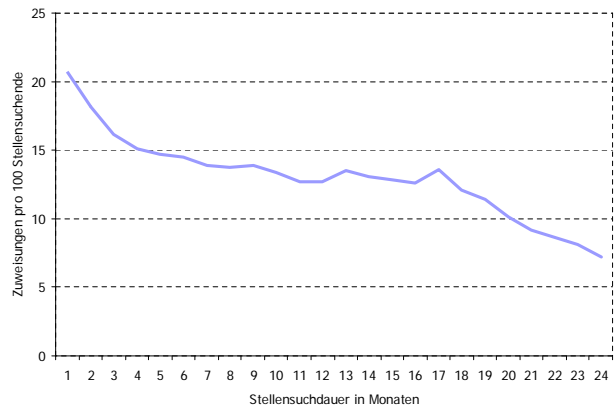
	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.4%	48.3%
Geschlecht:		
Männer	19.5%	50.1%
Frauen	21.5%	46.3%
Funktion:		
Kader	23.9%	53.9%
Fachkräfte	19.3%	51.2%
Hilfskräfte	24.8%	41.3%
Heimat:		
Schweiz	18.8%	50.1%
Ausland	22.9%	45.9%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	9.6%	60.1%
24-49 Jahre	20.4%	52.5%
Über 50 Jahre	40.4%	34.8%

Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	25.2%	46.0%
Kreditwesen, Versicherungen	24.6%	49.2%
Handel, Reparatur	23.6%	47.8%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	22.7%	47.6%
Sonstige Dienstleistungen	20.7%	48.0%
Öffentliche Verwaltung	20.4%	47.0%
Gesundheits- und Sozialwesen	20.2%	48.9%
Gastgewerbe	19.7%	49.7%
Immobilien, Informatik, Forschung	19.6%	48.9%
Unterrichtswesen	19.0%	59.6%
Baugewerbe	17.7%	49.5%
Private Haushalte	17.5%	34.4%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	14.2%	49.8%
Energie- und Wasserversorgung	12.4%	51.5%

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



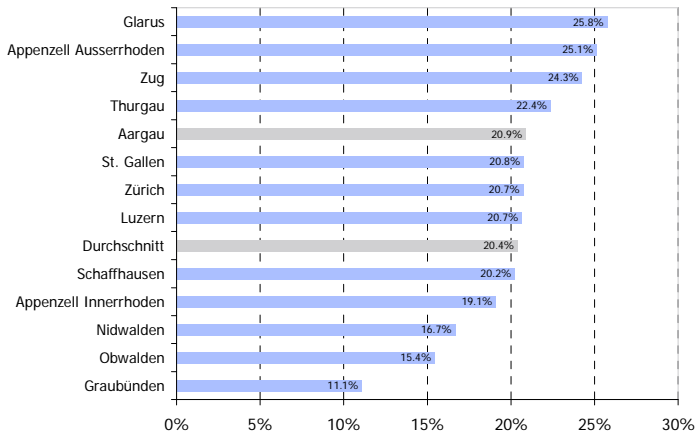
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



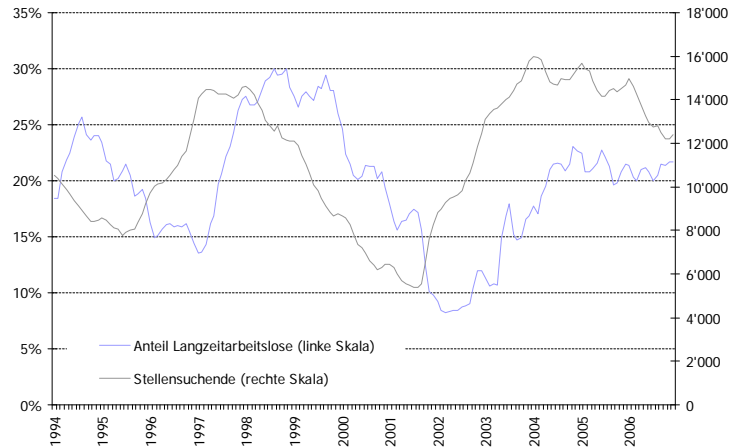
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Aargau

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



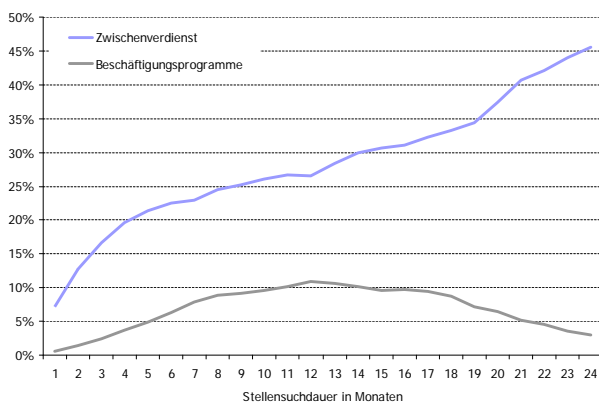
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.9%	49.1%
Geschlecht:		
Männer	19.3%	51.2%
Frauen	22.7%	47.1%
Funktion:		
Kader	28.5%	57.2%
Fachkräfte	20.3%	50.6%
Hilfskräfte	25.7%	44.2%
Heimat:		
Schweiz	19.0%	50.4%
Ausland	24.2%	47.3%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	8.9%	57.8%
24-49 Jahre	21.8%	54.0%
Über 50 Jahre	42.0%	35.9%

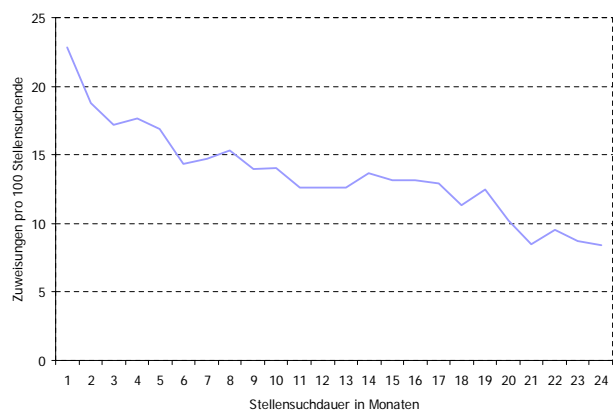
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	25.3%	46.9%
Handel, Reparatur	23.2%	50.6%
Sonstige Dienstleistungen	22.6%	46.3%
Kreditwesen, Versicherungen	22.2%	46.9%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	21.4%	48.8%
Gastgewerbe	20.4%	51.0%
Immobilien, Informatik, Forschung	19.9%	47.9%
Öffentliche Verwaltung	19.4%	51.1%
Gesundheits- und Sozialwesen	19.4%	51.6%
Baugewerbe	18.3%	48.1%
Unterrichtswesen	18.1%	74.5%
Private Haushalte	(11.8%)	(8.3%)
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	11.2%	55.2%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



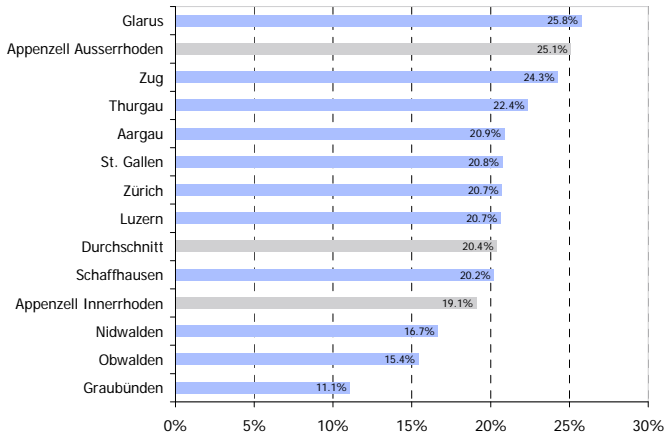
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



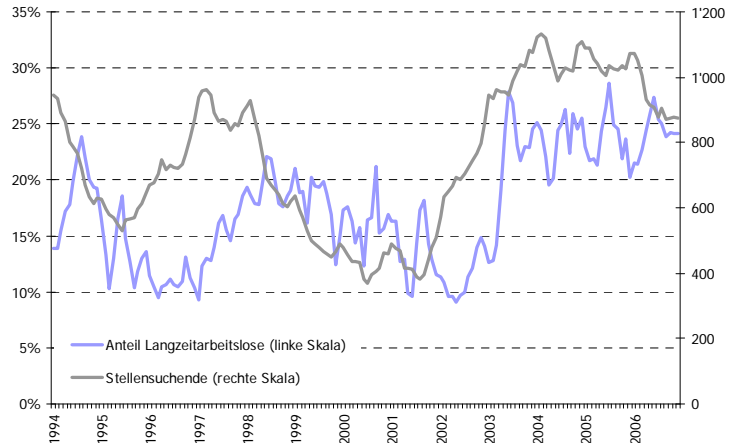
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



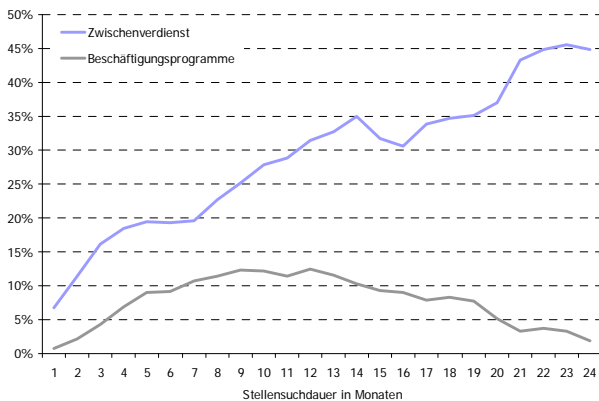
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	23.9%	42.6%
Geschlecht:		
Männer	22.0%	45.4%
Frauen	26.0%	40.1%
Funktion:		
Kader	28.4%	39.1%
Fachkräfte	23.1%	45.7%
Hilfskräfte	28.9%	35.8%
Heimat:		
Schweiz	22.3%	47.9%
Ausland	28.3%	30.8%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	10.5%	57.1%
24-49 Jahre	23.0%	45.9%
Über 50 Jahre	47.7%	32.8%

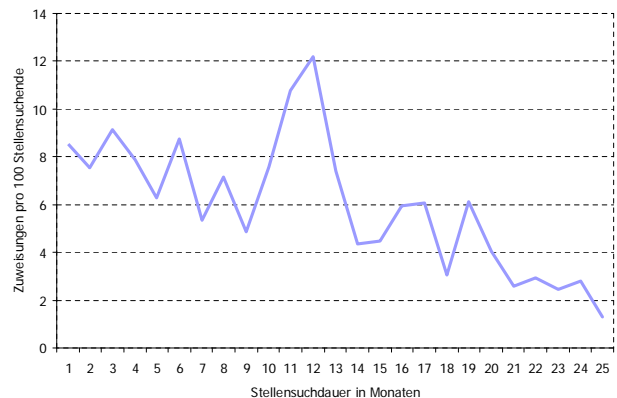
	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Branchen:		
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	30.7%	40.5%
Gesundheits- und Sozialwesen	27.0%	45.9%
Handel, Reparatur	24.5%	43.1%
Sonstige Dienstleistungen	(24.5%)	(38.5%)
Öffentliche Verwaltung	(24.0%)	(33.3%)
Immobilien, Informatik, Forschung	21.9%	43.2%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	(21.8%)	(41.7%)
Gastgewerbe	21.0%	45.7%
Baugewerbe	18.9%	50.0%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



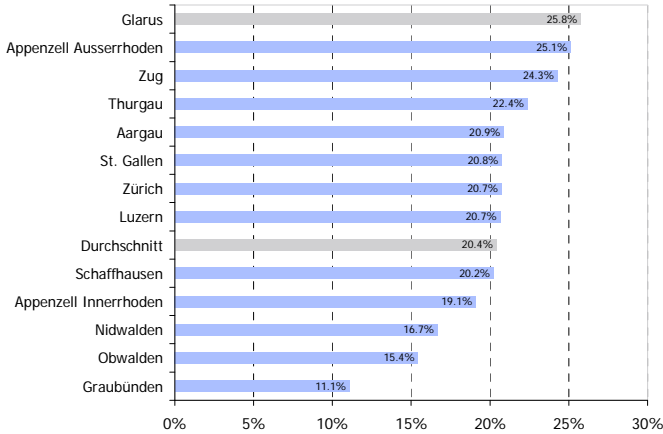
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



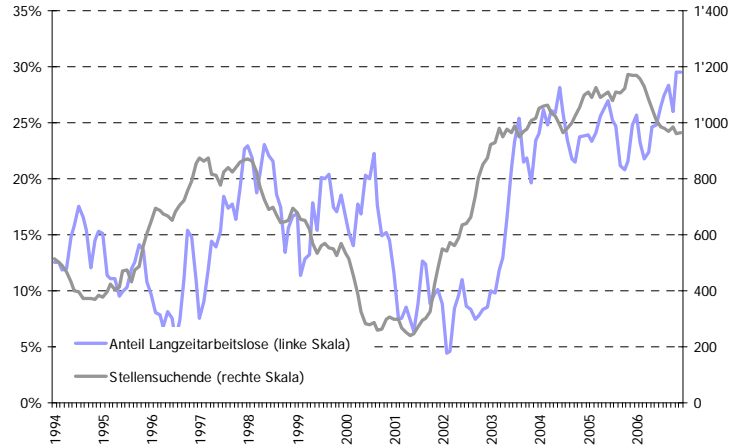
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Glarus

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



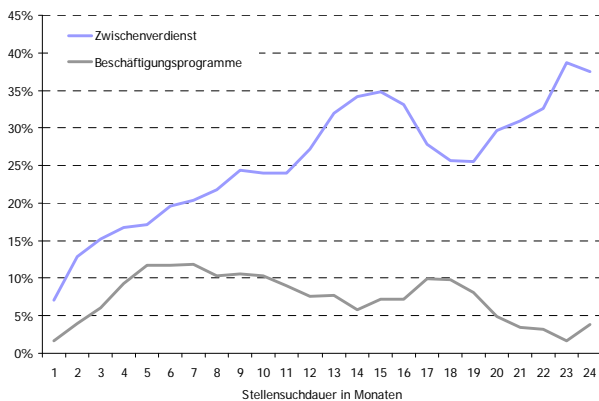
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	25.8%	44.8%
Geschlecht:		
Männer	25.2%	49.1%
Frauen	26.4%	40.1%
Funktion:		
Kader	(42.2%)	(31.6%)
Fachkräfte	17.7%	50.9%
Hilfskräfte	42.2%	40.0%
Heimat:		
Schweiz	23.3%	42.8%
Ausland	29.9%	47.4%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	13.4%	55.2%
24-49 Jahre	27.8%	50.3%
Über 50 Jahre	49.4%	27.6%

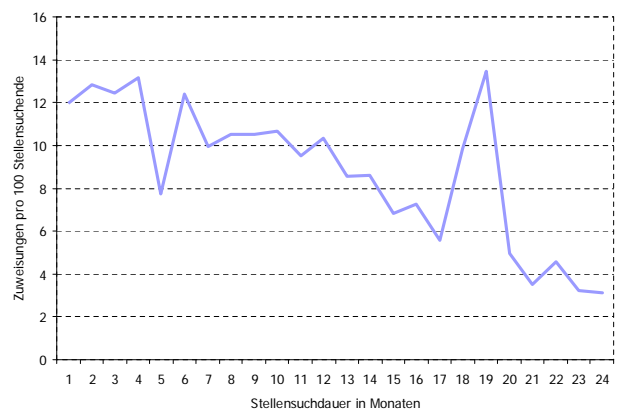
	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Branchen:		
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	35.7%	40.3%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	(34.3%)	(66.7%)
Gesundheits- und Sozialwesen	(26.2%)	(36.4%)
Gastgewerbe	23.0%	46.3%
Handel, Reparatur	22.3%	48.8%
Baugewerbe	(20.2%)	(57.9%)
Immobilien, Informatik, Forschung	(20.0%)	(31.6%)

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



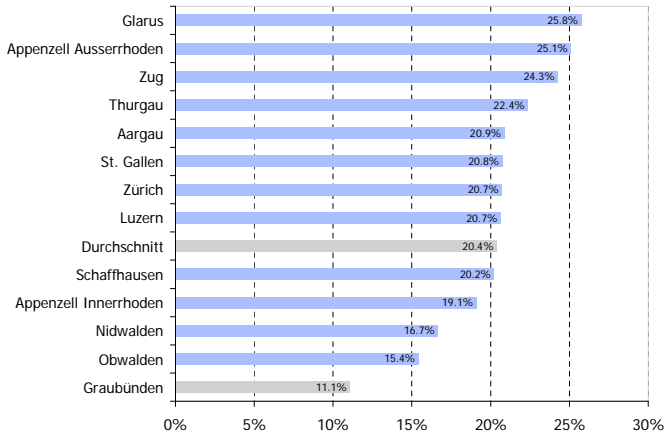
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



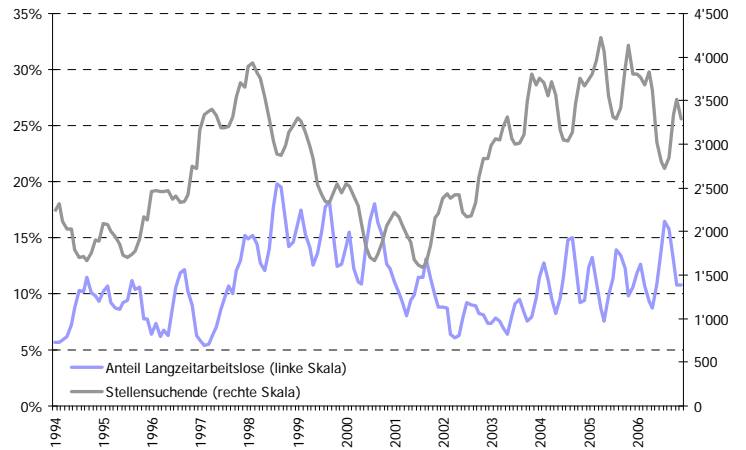
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Graubünden

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



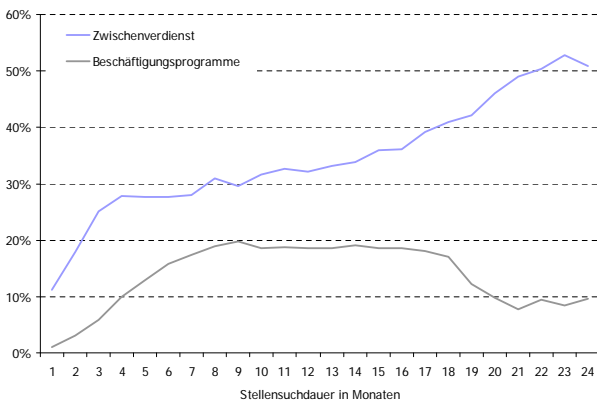
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	11.1%	55.7%
Geschlecht:		
Männer	10.2%	57.0%
Frauen	12.2%	54.4%
Funktion:		
Kader	18.8%	54.9%
Fachkräfte	12.4%	58.7%
Hilfskräfte	9.3%	50.2%
Heimat:		
Schweiz	13.4%	56.4%
Ausland	8.4%	54.3%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	5.0%	67.1%
24-49 Jahre	9.8%	61.8%
Über 50 Jahre	24.6%	43.3%

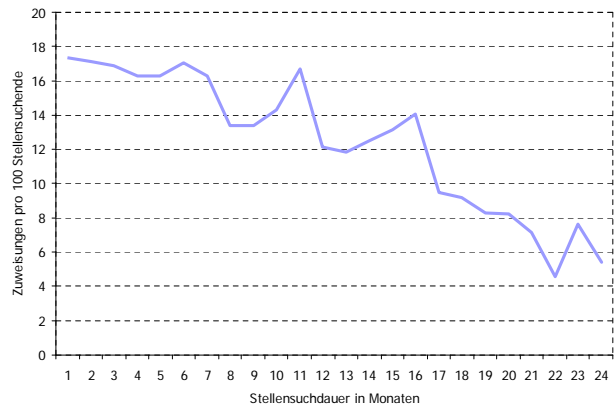
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Kreditwesen, Versicherungen	40.0%	53.8%
Gesundheits- und Sozialwesen	24.8%	57.1%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	20.2%	57.3%
Handel, Reparatur	16.6%	57.3%
Immobilien, Informatik, Forschung	16.3%	49.1%
Öffentliche Verwaltung	(15.7%)	(76.9%)
Unterrichtswesen	(14.2%)	(60.0%)
Sonstige Dienstleistungen	11.8%	70.0%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	10.3%	50.0%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	(8.3%)	(58.3%)
Gastgewerbe	6.2%	55.8%
Baugewerbe	5.8%	59.3%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



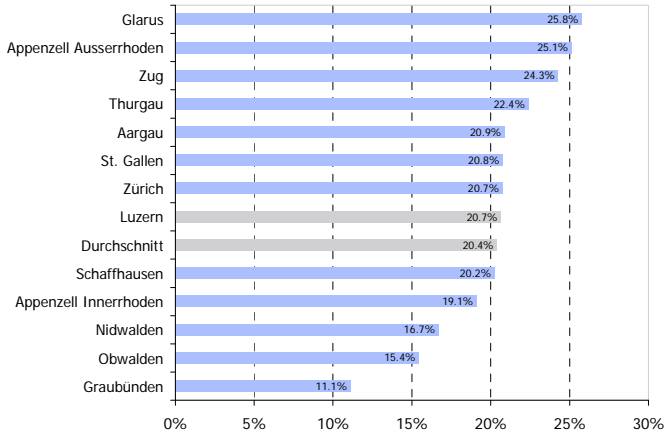
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



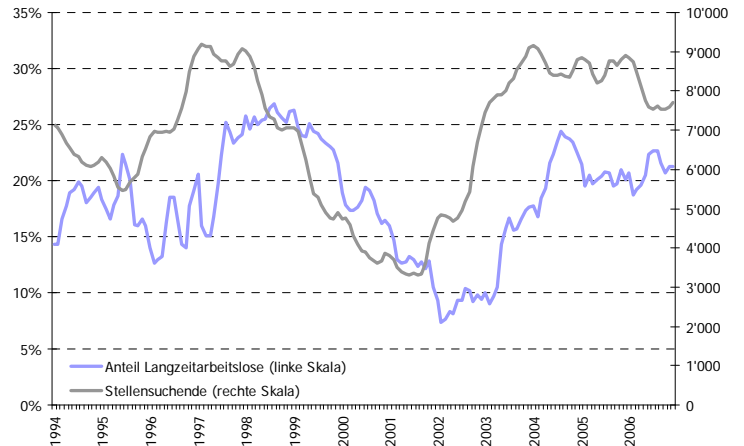
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Luzern

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



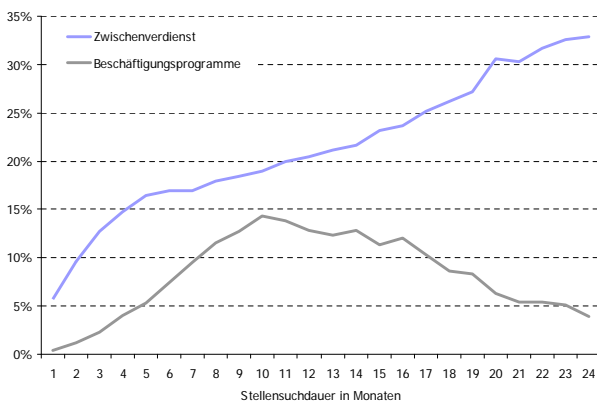
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.7%	54.7%
Geschlecht:		
Männer	20.4%	55.6%
Frauen	20.9%	53.9%
Funktion:		
Kader	26.7%	68.4%
Fachkräfte	18.8%	56.8%
Hilfskräfte	27.1%	46.2%
Heimat:		
Schweiz	18.3%	58.1%
Ausland	25.4%	49.9%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	10.8%	64.5%
24-49 Jahre	21.8%	57.9%
Über 50 Jahre	38.5%	40.3%

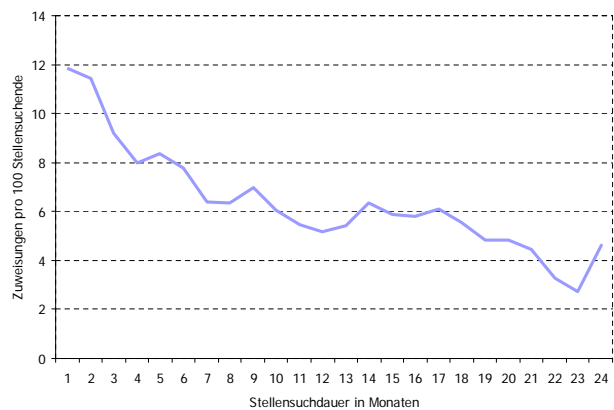
* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen.

Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	26.7%	55.6%
Kreditwesen, Versicherungen	25.6%	55.0%
Öffentliche Verwaltung	24.8%	55.0%
Handel, Reparatur	24.0%	52.4%
Gastgewerbe	23.5%	50.1%
Unterrichtswesen	22.4%	67.3%
Sonstige Dienstleistungen	20.5%	58.7%
Gesundheits- und Sozialwesen	20.4%	56.8%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	20.4%	65.2%
Immobilien, Informatik, Forschung	19.3%	58.6%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	19.2%	58.3%
Baugewerbe	18.4%	53.7%
Private Haushalte	16.9%	35.5%

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



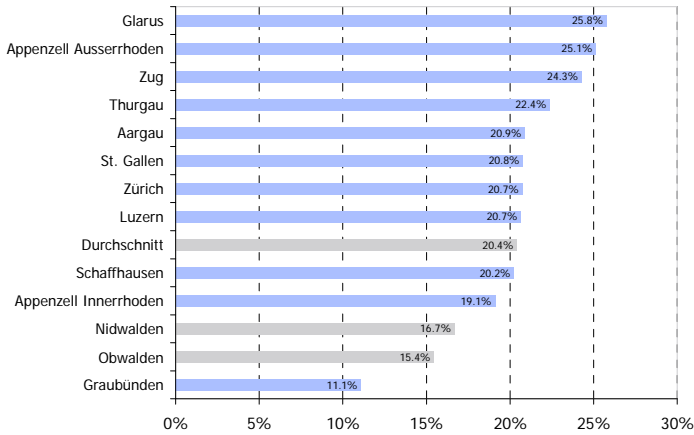
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



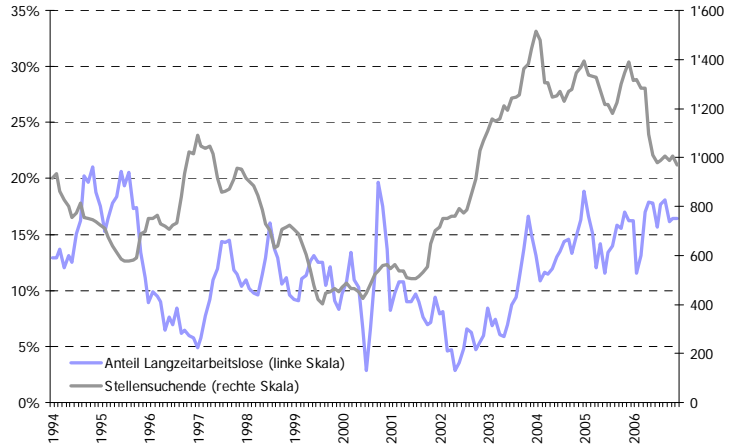
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit in den Kantonen Nidwalden und Obwalden

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



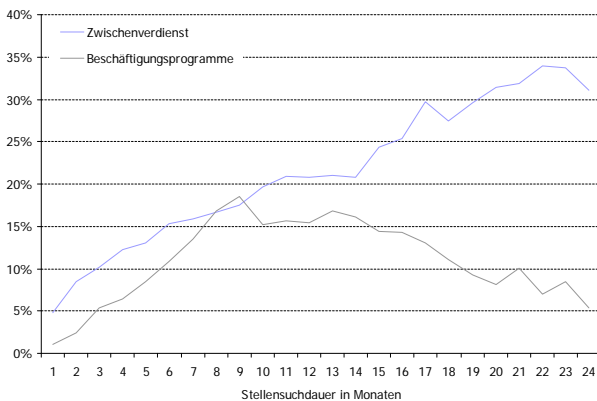
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	16.1%	53.1%
Geschlecht:		
Männer	19.4%	50.2%
Frauen	12.5%	58.0%
Funktion:		
Kader	18.9%	57.1%
Fachkräfte	13.2%	53.8%
Hilfskräfte	22.6%	53.2%
Heimat:		
Schweiz	14.8%	54.9%
Ausland	19.7%	49.5%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	9.1%	58.8%
24-49 Jahre	15.8%	58.9%
Über 50 Jahre	30.1%	38.7%

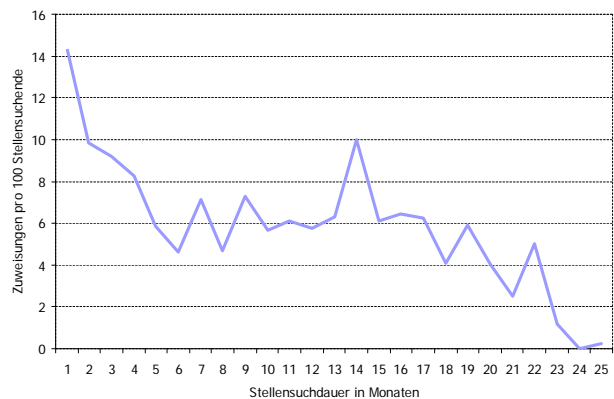
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Baugewerbe	21.3%	50.0%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	20.9%	50.0%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	(19.8%)	(52.9%)
Unterrichtswesen	(19.4%)	(41.7%)
Handel, Reparatur	17.0%	42.3%
Immobilien, Informatik, Forschung	16.0%	63.6%
Gesundheits- und Sozialwesen	(15.4%)	(68.8%)
Sonstige Dienstleistungen	(15.2%)	(60.0%)
Gastgewerbe	11.0%	69.6%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



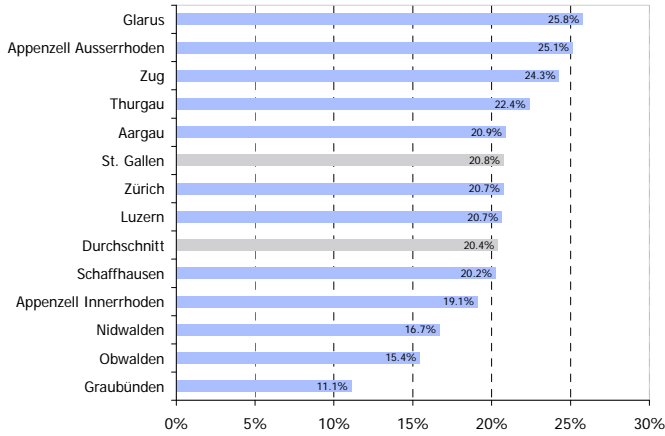
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



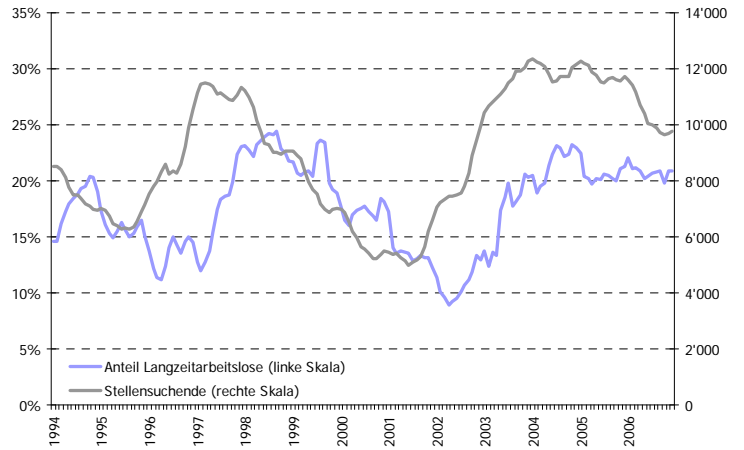
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton St. Gallen

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



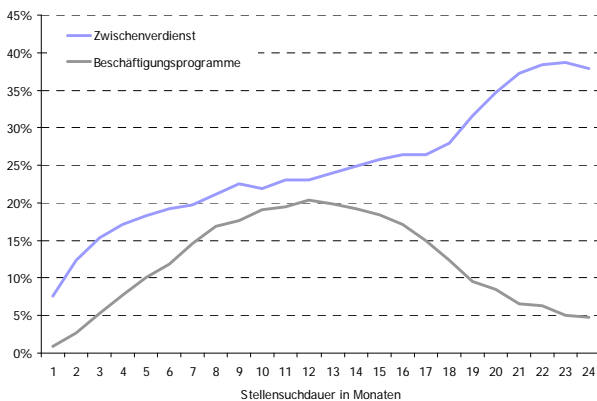
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.8%	45.9%
Geschlecht:		
Männer	20.2%	46.9%
Frauen	21.3%	44.9%
Funktion:		
Kader	22.9%	50.6%
Fachkräfte	20.0%	50.4%
Hilfskräfte	25.1%	38.7%
Heimat:		
Schweiz	18.1%	47.4%
Ausland	24.7%	44.2%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	9.1%	59.1%
24-49 Jahre	21.8%	50.2%
Über 50 Jahre	41.8%	31.6%

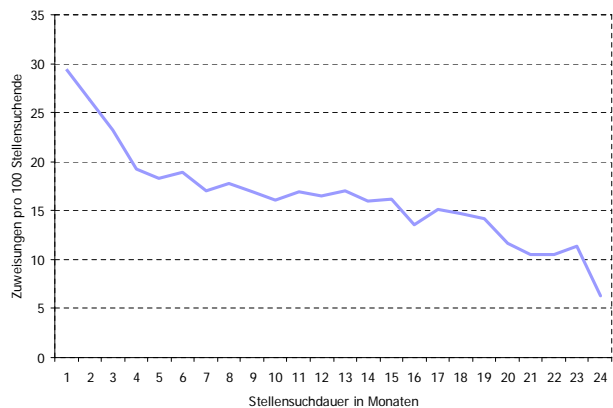
* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen.

Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Private Haushalte	29.0%	25.0%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	26.5%	51.9%
Handel, Reparatur	24.9%	47.1%
Kreditwesen, Versicherungen	23.6%	54.2%
Öffentliche Verwaltung	22.4%	44.1%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	21.7%	44.1%
Gastgewerbe	21.3%	51.4%
Immobilien, Informatik, Forschung	21.2%	47.9%
Gesundheits- und Sozialwesen	21.2%	47.9%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	21.0%	45.7%
Sonstige Dienstleistungen	20.3%	46.8%
Baugewerbe	19.3%	44.9%
Unterrichtswesen	16.1%	50.0%

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



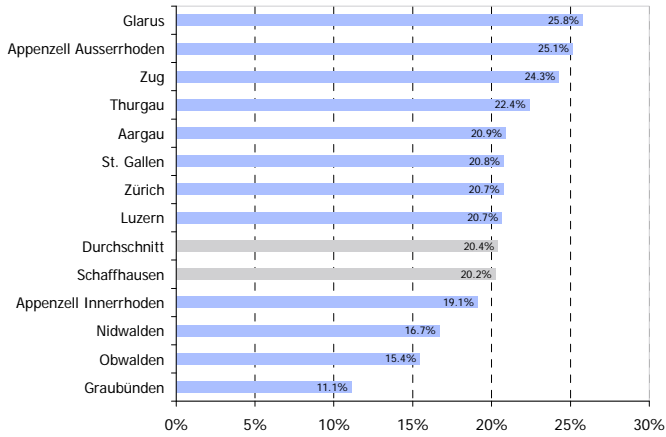
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



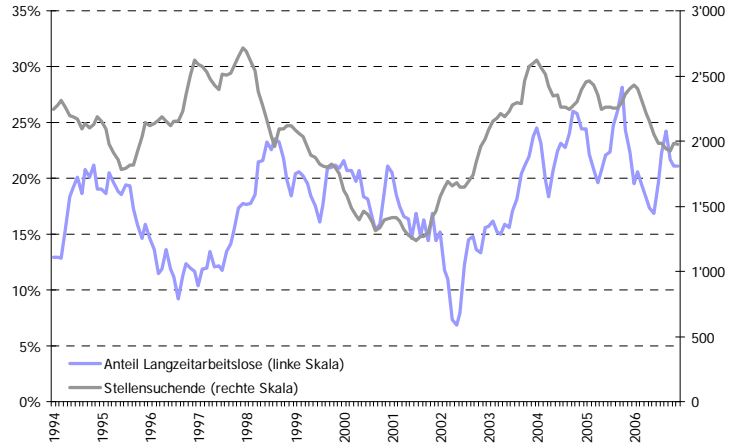
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Schaffhausen

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



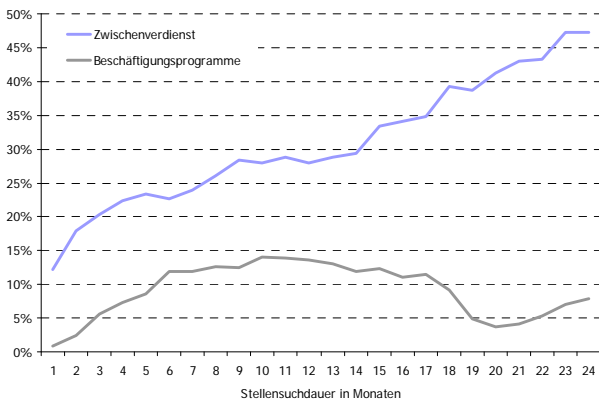
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.2%	59.9%
Geschlecht:		
Männer	19.5%	66.2%
Frauen	21.2%	52.2%
Funktion:		
Fachkräfte	21.1%	66.8%
Hilfskräfte	22.4%	49.4%
Heimat:		
Schweiz	19.1%	62.3%
Ausland	21.9%	56.9%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	10.3%	71.4%
24-49 Jahre	21.7%	64.2%
Über 50 Jahre	35.3%	44.2%

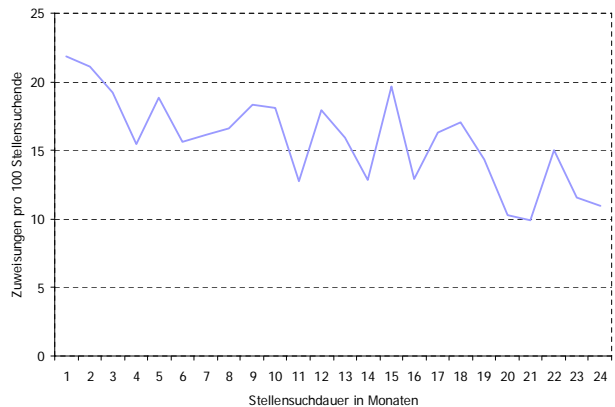
	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Branchen:		
Öffentliche Verwaltung	(34.4%)	(45.5%)
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	26.8%	53.3%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	25.1%	61.4%
Handel, Reparatur	24.1%	68.2%
Sonstige Dienstleistungen	(21.6%)	(43.8%)
Gastgewerbe	21.2%	66.0%
Unterrichtswesen	20.7%	60.0%
Baugewerbe	17.8%	63.6%
Immobilien, Informatik, Forschung	17.3%	51.0%
Kreditwesen, Versicherungen	(17.2%)	(60.0%)
Gesundheits- und Sozialwesen	15.1%	75.0%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



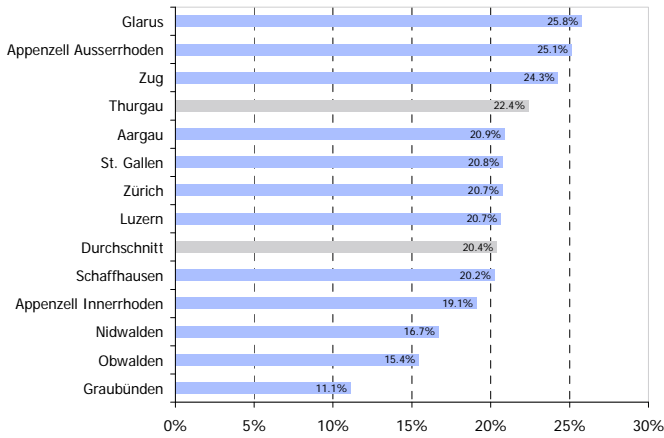
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



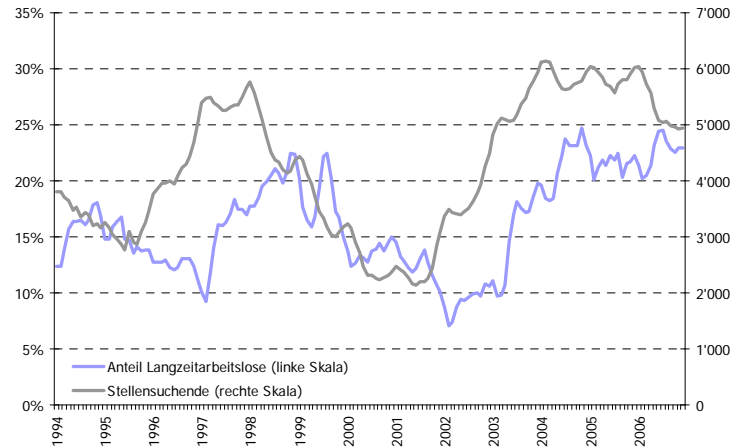
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Thurgau

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



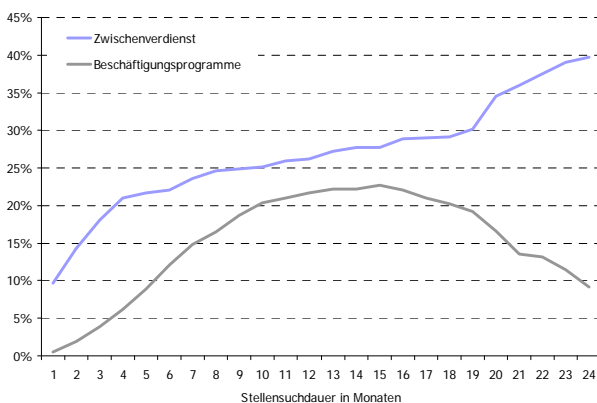
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	22.4%	46.9%
Geschlecht:		
Männer	21.6%	49.0%
Frauen	23.2%	44.7%
Funktion:		
Kader	25.6%	49.1%
Fachkräfte	21.0%	51.1%
Hilfskräfte	28.5%	37.6%
Heimat:		
Schweiz	20.5%	48.4%
Ausland	25.6%	44.7%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	11.3%	62.1%
24-49 Jahre	22.8%	51.5%
Über 50 Jahre	44.4%	30.6%

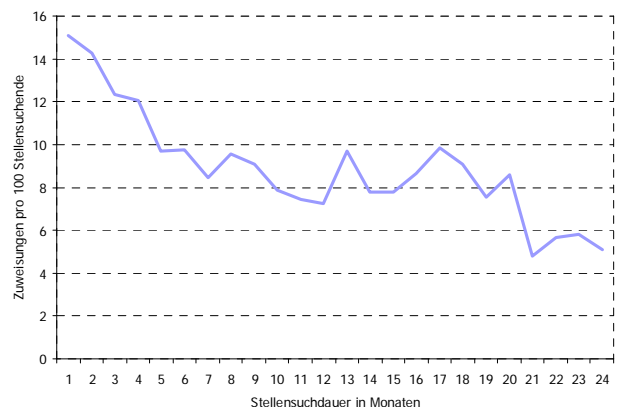
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Sonstige Dienstleistungen	28.9%	39.7%
Private Haushalte	27.6%	33.3%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	27.4%	47.3%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	25.9%	37.9%
Handel, Reparatur	25.8%	47.4%
Kreditwesen, Versicherungen	23.1%	50.0%
Unterrichtswesen	22.2%	58.3%
Immobilien, Informatik, Forschung	18.9%	50.0%
Gastgewerbe	18.7%	50.6%
Baugewerbe	17.6%	46.1%
Öffentliche Verwaltung	17.1%	31.8%
Gesundheits- und Sozialwesen	17.0%	43.4%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	(12.4%)	(47.4%)

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



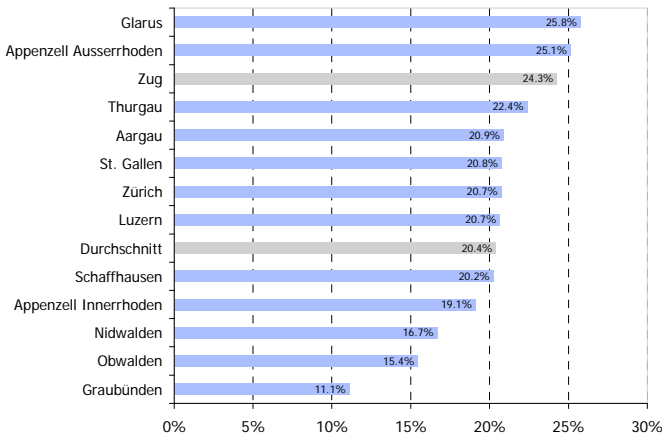
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



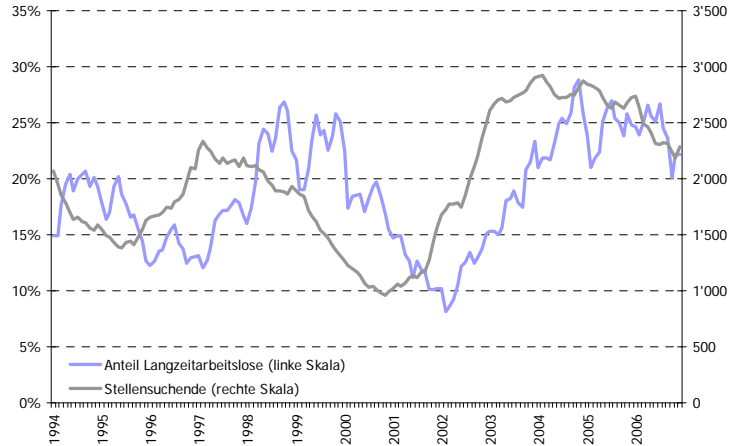
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Zug

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



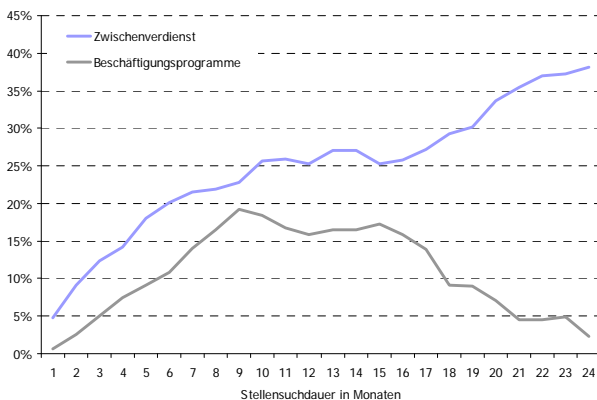
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	24.3%	51.7%
Geschlecht:		
Männer	25.6%	53.5%
Frauen	22.8%	49.4%
Funktion:		
Kader	25.0%	59.4%
Fachkräfte	21.1%	56.7%
Hilfskräfte	38.5%	43.2%
Heimat:		
Schweiz	20.5%	49.2%
Ausland	31.1%	54.8%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	9.2%	61.2%
24-49 Jahre	23.1%	59.6%
Über 50 Jahre	49.9%	35.9%

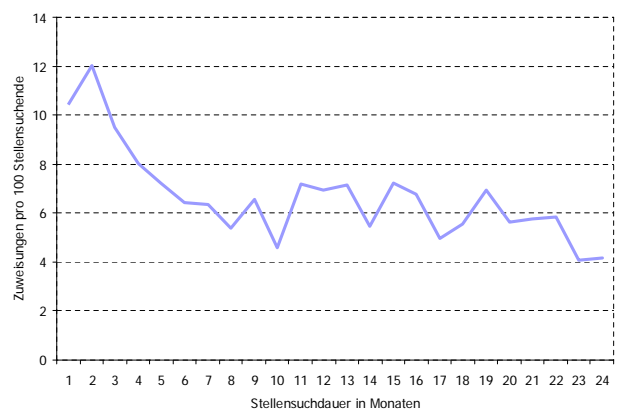
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Handel, Reparatur	30.0%	45.2%
Unterrichtswesen	(27.6%)	(56.3%)
Kreditwesen, Versicherungen	25.5%	72.0%
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	25.0%	48.8%
Gastgewerbe	24.4%	57.0%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	(22.9%)	(62.5%)
Baugewerbe	22.6%	62.9%
Öffentliche Verwaltung	(21.7%)	(84.6%)
Gesundheits- und Sozialwesen	19.2%	46.9%
Immobilien, Informatik, Forschung	18.1%	64.9%
Sonstige Dienstleistungen	(17.7%)	(42.9%)

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



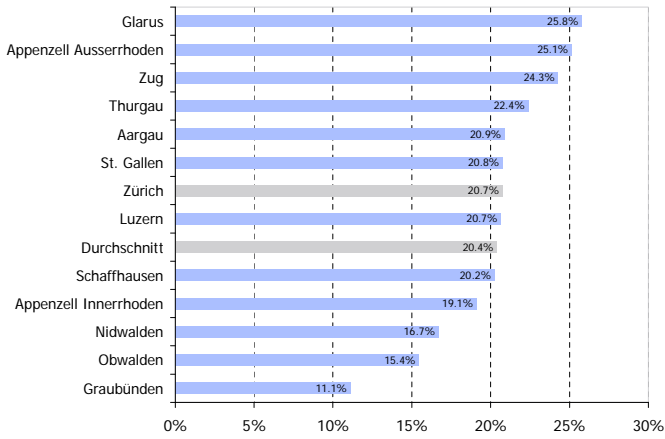
Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



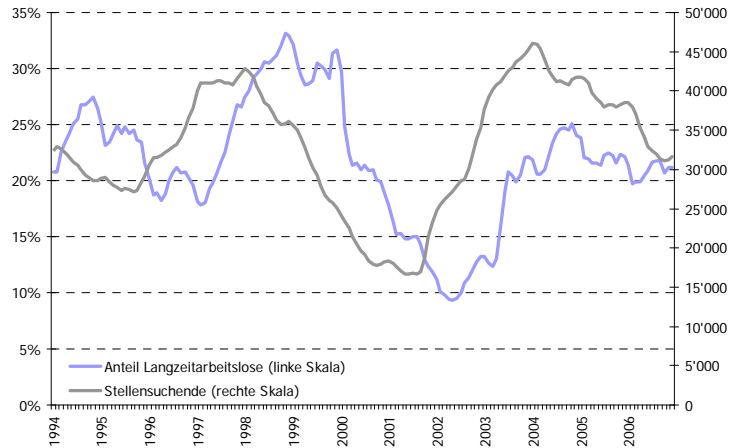
Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Langzeitarbeitslosigkeit im Kanton Zürich

Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



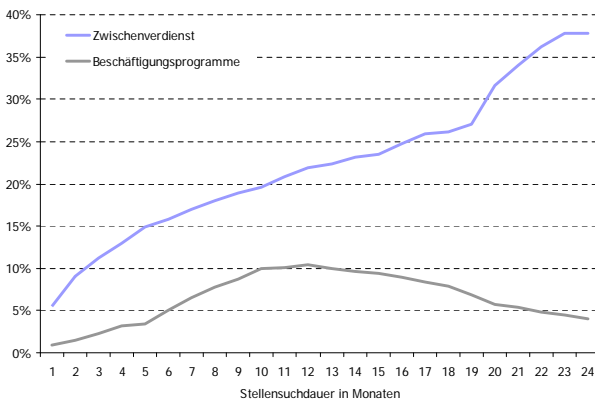
Wer ist betroffen?*

	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Durchschnitt	20.7%	46.3%
Geschlecht:		
Männer	19.6%	48.3%
Frauen	22.1%	44.1%
Funktion:		
Kader	22.8%	51.9%
Fachkräfte	19.4%	48.8%
Hilfskräfte	25.7%	39.4%
Heimat:		
Schweiz	19.3%	48.1%
Ausland	22.9%	43.9%
Altersgruppen:		
15-24 Jahre	9.9%	58.8%
24-49 Jahre	20.1%	49.9%
Über 50 Jahre	41.0%	33.9%

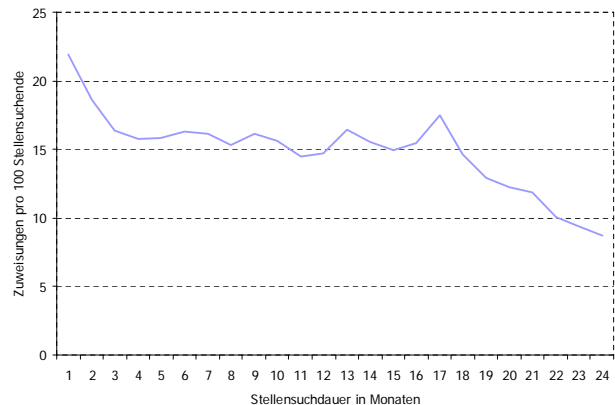
Branchen:	Anteil Langzeitarbeitslose an Stellensuchenden	Anteil Langzeitarbeitslose mit Stelle an Langzeitarbeitslosen
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	26.3%	42.9%
Kreditwesen, Versicherungen	25.2%	46.8%
Energie- und Wasserversorgung	(25.0%)	(57.1%)
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	23.9%	44.4%
Gastgewerbe	23.8%	46.9%
Handel, Reparatur	23.0%	45.2%
Gesundheits- und Sozialwesen	20.5%	45.6%
Sonstige Dienstleistungen	20.3%	47.7%
Öffentliche Verwaltung	20.0%	43.6%
Baugewerbe	19.9%	48.5%
Immobilien, Informatik, Forschung	19.5%	47.2%
Unterrichtswesen	19.0%	56.3%
Private Haushalte	14.7%	43.7%
Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau	14.3%	44.0%

* Es sind nur Werte aufgeführt, die sich auf mindestens 10 Langzeitarbeitslose beziehen. Bei Fallzahlen zwischen 10 und 20 Langzeitarbeitslosen sind die Werte in Klammern gesetzt.

Einsatz der RAV-Instrumente: Stellensuchende in Beschäftigungsprogrammen und im Zwischenverdienst



Zuweisungen über die Dauer der Arbeitslosigkeit



Daten alle Abbildungen und Tabellen: Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)