



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Wirtschaftspolitik

# Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten

*Mit einer deutsch- und französisch-  
sprachigen Zusammenfassung*

Studie im Auftrag der  
Aufsichtskommission für den  
Ausgleichsfonds der  
Arbeitslosenversicherung

**Conny Wunsch**

**Wirtschaftswissenschaftliche  
Fakultät der Universität Basel**



# **Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten**

## **Schlussbericht**

Januar 2021

Prof. Dr. Conny Wunsch

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Universität Basel  
Peter Merian-Weg 6  
4002 Basel

## Inhalt

<i>L'essentiel en bref</i> .....	1
1. Das Wichtigste in Kürze .....	5
2. Institutionelle Rahmenbedingungen .....	9
3. Literaturanalyse .....	10
3.1 Studien für die Schweiz .....	10
3.2 Internationale Studien zu vergleichbaren Instrumenten .....	12
3.3 Internationale Studien zu verwandten Instrumenten mit anderem Fokus .....	15
3.4 Fazit .....	15
4. Datennutzbarkeitsanalyse .....	16
4.1 Verfügbare Daten.....	16
4.2 Qualität der ASAL-Daten zu Zwischenverdiensten .....	17
4.3 Qualität der AVAM-Daten zu Zwischenverdiensten .....	17
4.4 Abgleich der ASAL-Daten zu Zwischenverdiensten mit den ZAS-Daten .....	18
5. Deskriptive Analyse .....	19
5.1 Definition der Analysestichprobe .....	19
5.2 Beschreibung der Zwischenverdienste.....	19
5.3 Beschreibung der Personen mit und ohne einen Zwischenverdienst .....	23
5.4 Erwerbsverläufe der Personen mit und ohne einen Zwischenverdienst .....	29
6. Wirkungsanalyse .....	32
6.1 Methodisches Vorgehen .....	32
6.2 Wirkung auf die monatliche Beschäftigungsquote nach Beginn des ZV .....	35
6.3 Durchschnittliche Wirkung für alle Indikatoren.....	36
6.4 Wirkung im Zeitverlauf .....	38
6.5 Wirkung nach ausgewählten Personenmerkmalen .....	40
6.6 Wirkung nach Beginnmonat des ZV innerhalb der Arbeitslosigkeit.....	49
6.7 Wirkung nach Art des ZV .....	51
6.8 Wirkung nach Häufigkeit der ZV-Nutzung durch den ZV-Arbeitgeber.....	54
6.9 Mögliche Verdrängungseffekte von ZV.....	56
7. Fazit und Politikempfehlungen .....	57
Literaturangaben .....	59
Anhang .....	62
Anhang A: Weitere Literatur.....	62
Anhang B: Detaillierte deskriptive Statistiken für jede Periode.....	64
Anhang C: Weitere Details zum methodischen Vorgehen .....	72



## ***L'essentiel en bref***

### ***Contexte***

On appelle gains intermédiaires (GI) tous les revenus provenant d'une activité lucrative que les chômeurs réalisent durant leur droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage (AC). Si le revenu est inférieur à l'indemnité de chômage à laquelle ils ont droit, l'AC effectue des paiements compensatoires pendant une durée limitée. La réalisation d'un GI donne aux demandeurs d'emploi la possibilité d'améliorer leur revenu. Par ailleurs, il leur permet de prolonger leur période de cotisation pour l'AC, d'augmenter leur durée de perception de l'indemnité de chômage, et enfin, c'est une occasion pour eux d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles. Du point de vue de l'assurance, les GI servent à la diminution du dommage.

Dans l'idéal, les GI favorisent une réinsertion rapide et durable grâce à l'expérience professionnelle acquise et aux contacts directs établis avec d'éventuels futurs employeurs. En revanche, il y a aussi un risque d'effets négatifs à long terme sur les parcours professionnels, si les demandeurs d'emploi se voient obligés d'accepter des emplois moins bien rémunérés ou des conditions d'emploi précaires ; les effets positifs des GI pour certaines personnes qui y ont recours pourraient par ailleurs exister au détriment des demandeurs d'emploi qui n'y recourent pas (« effets d'éviction ») ; enfin, les employeurs pourraient profiter systématiquement des GI pour diminuer leurs coûts salariaux (« effets d'aubaine »).

### ***Objet de l'étude et méthode***

L'étude a eu pour objet l'examen de l'utilisation des GI et des effets sur les parcours professionnels des utilisateurs dans la période de janvier 2002 à décembre 2016. Ses données de base proviennent de différentes sources administratives qui contiennent des informations sur toutes les personnes ayant perçu des indemnités journalières de l'AC pendant la période examinée. Pour la mesure de l'efficacité, on compare des personnes qui ont réalisé un GI un mois donné de leur chômage, avec des personnes qui n'ont pas réalisé de GI mais dont les caractéristiques pertinentes sur le plan du marché du travail sont pratiquement identiques à celles des personnes du premier groupe. Sont également pris en compte, outre leurs caractéristiques personnelles et leur parcours professionnel passé, leur comportement de recherche ainsi que le soutien obtenu à l'ORP jusqu'au moment du chômage analysé. Cette « procédure d'appariement » permet d'assurer que les utilisateurs de GI et les personnes sans GI qu'on a comparées à ces derniers aient des perspectives d'emploi comparables au moment analysé.

### ***Qui utilise les GI?***

Plus d'un tiers des personnes arrivées au chômage et percevant des indemnités journalières de l'AC réalisent un GI dans les douze premiers mois du chômage. La plupart des GI se font au début du chômage et sont très brefs. La plus grande part (un quart) des GI se déroulent dans le placement de personnel et la location de services. Depuis la crise financière, les GI ont par ailleurs fortement augmenté dans l'agriculture et l'industrie alimentaire, qui arrivent en deuxième position, suivies par la gastronomie, le secteur des services, la construction et le commerce de détail.



En moyenne, les utilisateurs de GI sont plus jeunes, moins bien formés, plus souvent actifs dans des fonctions auxiliaires, plus souvent étrangers et se sont plus souvent retrouvés au chômage dans leur passé que les demandeurs d'emplois qui ne recourent pas aux GI. Néanmoins, leur biographie professionnelle dans les mois précédant le chômage actuel se révèle plus prometteuse que celle des personnes qui ne recourent pas aux GI.

### ***En moyenne, quels sont les effets des GI ?***

Comme le montre le tableau 1, les GI ont un effet positif sur les perspectives d'emploi de leurs utilisateurs: ils augmentent les chances de retrouver un emploi régulier, abrègent le chômage, contribuent à des parcours professionnels plus stables et améliorent le revenu de ceux qui y ont recours. Aussi permettent-ils à l'AC de réaliser des économies considérables dans les dépenses pour les indemnités journalières. Les améliorations de revenus non négligeables ne profitent pas seulement aux demandeurs d'emploi, mais, vu l'augmentation des recettes, également au fisc et aux assurances sociales.

***Tableau 1 : efficacité (en moyenne) des GI***

<b>Indicateurs</b>	<b>Efficacité</b>	<b>Dimension</b>
différence proportion de ceux qui retrouvent un emploi	8.12	effet sur l'emploi en points de pourcentage
mois d'emploi supplémentaires sans GI	1.39	effet sur l'emploi net
mois d'emploi supplémentaires avec GI	1.92	effet sur l'emploi brut
mois au chômage en moins	-1.26	effet sur la durée du chômage
mois en plus avec revenu $\geq$ gain assuré	0.73	qualité de l'emploi
revenu supplémentaire	12'709	solde net revenu, en francs
nombre d'indemnités journalières économisées	-35.3	solde net nombre d'indemnités journalières
somme totale des indemnités journalières économisées, en francs	-5'462	solde net pour l'AC, en francs

L'efficacité des GI est d'autant plus élevée que la situation du marché de l'emploi est mauvaise. Les GI ont fait leurs preuves notamment durant la crise financière. On peut en déduire qu'ils pourraient également jouer un rôle important dans l'actuelle crise de la COVID-19. Si les conditions économiques se détériorent et que les perspectives deviennent incertaines, les employeurs tendent à recourir davantage aux formes d'emploi flexibles, auxquelles les GI se prêtent particulièrement bien. D'une part, un GI donne aux demandeurs d'emploi qui sont prêts à le réaliser la possibilité de mieux surmonter des périodes économiquement difficiles. D'autre part, il peut faire office de tremplin vers un emploi régulier. À l'inverse, pour les personnes sans GI, les perspectives d'emploi sont particulièrement mauvaises en temps de crise. Ainsi, c'est en temps de crise que la différence avec les personnes ayant recouru à un GI est particulièrement importante.



### ***À qui les GI profitent-ils le plus ?***

Les demandeurs d'emploi qui profitent le plus des GI sont ceux avec un niveau de formation relativement bas (degré secondaire I, ou en dessous), les plus jeunes (en particulier ceux de moins de 25 ans) ainsi que les étrangers qui parlent au moins une langue nationale. En outre, plus la période de chômage a déjà duré longtemps au moment du GI, plus le renforcement de l'efficacité est important. Ainsi, il semble que les GI soient particulièrement efficaces chez les demandeurs d'emploi dont les perspectives d'emploi sont plutôt mauvaises. Ces derniers profitent probablement du fait que les employeurs potentiels utilisent les GI comme un instrument de sélection de demandeurs d'emploi adéquats. Ces groupes de personnes devraient donc être informés de manière plus claire et ciblée que jusqu'à présent de l'existence des GI et de leur utilité. L'efficacité très haute chez les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans notamment devrait être exploitée davantage dans la lutte contre le chômage des jeunes. Dans la crise actuelle, ce groupe de personnes est particulièrement touché par le chômage, et les GI pourraient s'y révéler comme un instrument clé de gestion de la crise.

### ***Qui ne profite pas des GI ?***

Les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans sont le seul groupe examiné qui ne profite pas des GI – ces derniers péjorent même leurs perspectives de retrouver en emploi (comparé aux chômeurs du même âge sans GI). Selon Egger et al. (2020), chez les demandeurs d'emplois seniors, surtout ceux qui présentent plusieurs entraves de placement et dont les chances de retrouver un emploi fixe sont pour ainsi dire nulles, les GI servent le plus souvent le simple objectif de la diminution du dommage. Toutefois, même cet objectif-là n'est atteint que partiellement. En effet, si chez les 55 à 59 ans on arrive encore, dans l'ensemble, à réaliser de faibles économies pour l'AC, les GI effectués par les personnes de 60 ans et plus causent des dépenses supplémentaires considérables en comparaison avec les demandeurs d'emploi du même âge qui ne recourent pas aux GI. Sur le plan social et celui du maintien de la santé psychique et physique, les GI peuvent néanmoins se révéler utiles pour les personnes de ce groupe d'âge. Chez les demandeurs d'emploi seniors, l'utilisation de GI et les perspectives d'emploi peuvent en outre être influencées par des facteurs que les données dont nous disposons ne permettent pas de refléter de manière satisfaisante.

### ***Pourquoi l'effet des GI est-il si positif ?***

D'une part, les GI se prêtent très bien à la vérification de l'aptitude d'un demandeur d'emploi pour une activité donnée. D'autre part, étant donné les prestations généreuses de l'AC et les perspectives d'emploi et possibilités de réaliser un revenu relativement bonnes, les GI constituent des incitations efficaces à accepter – au moins à titre provisoire – également des emplois moins attractifs. Sans cet instrument, les employeurs qui ont besoin de ces formes d'emploi auraient nettement plus de difficultés à occuper ces postes. Ce dernier aspect joue un rôle important notamment en temps économiquement difficiles, lorsque les employeurs recourent aux formes d'emploi flexibles de manière accrue.



### ***Les GI ont-il des effets secondaires indésirables ?***

Les employeurs ou les secteurs qui ont très souvent recours au GI pourraient être soupçonnés d'utiliser systématiquement cet instrument afin de diminuer les coûts salariaux. Mais les analyses suggèrent au contraire que les GI sont même plus efficaces en cas d'utilisation fréquente qu'en moyenne. Les employeurs qui ont souvent recours aux GI, notamment les recruteurs, jouent ainsi un rôle clé dans le succès de réinsertion des demandeurs d'emploi. On peut en dire de même des GI : d'une part, ils servent d'instrument de sélection de demandeurs d'emploi adéquats en vue d'un emploi fixe potentiel ; d'autre part, ils accroissent la disponibilité à accepter des emplois temporaires.

Globalement, les résultats indiquent qu'il n'y a pas d'effets d'aubaine quantitativement significatifs. Même si certains employeurs ou secteurs isolés profitent éventuellement d'effets d'aubaine, le bilan pour les demandeurs d'emploi, l'AC et le fisc est positif. Le risque d'effets d'aubaine peut être accru en cas de recours répétés aux GI par la même personne et lorsque l'employeur du GI est le même que celui du dernier emploi fixe. Il conviendrait d'analyser de plus près ces situations. Le cas échéant, il pourrait être indiqué de n'autoriser les GI qu'à certaines conditions.

Une autre crainte est que les GI améliorent les perspectives d'emploi de ceux qui y ont recours au détriment des autres demandeurs d'emploi ou employés. Si tel est effectivement le cas, voilà qui ne peut pas être établi directement avec les méthodes employées. Les résultats de l'analyse d'efficacité et la situation du marché du travail en Suisse tendent pour le moins à démentir l'existence d'effets d'éviction quantitativement significatifs. Toutefois ces derniers ne peuvent pas non plus être exclus. En conséquence, une évaluation concluante des GI nécessiterait des analyses plus approfondies et le recours à des approches méthodiques différentes et qui permettent d'analyser directement d'éventuels effets d'éviction.

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text häufig die männliche Form gewählt, die Angaben beziehen sich jedoch stets auf Angehörige aller Geschlechter.



## 1. Das Wichtigste in Kürze

### *Ausgangslage*

Als Zwischenverdienste (ZV) werden sämtliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit bezeichnet, die Arbeitslose während eines Anspruchs auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) erzielen. Ist das erzielte Einkommen geringer als die zustehende Arbeitslosenentschädigung, leistet die ALV für einen begrenzten Zeitraum Kompensationszahlungen. Die Aufnahme eines ZV bietet den Stellensuchenden damit die Möglichkeit ihr Einkommen aufzubessern. Gleichzeitig erwerben sie neue Beitragszeit für die ALV, sie verlängern die Bezugsdauer der Arbeitslosenentschädigung, und sie erhalten die Gelegenheit Arbeitserfahrung zu sammeln. Aus Sicht der Versicherung dienen ZV der Schadensminderung.

Im Idealfall fördern ZV durch die gewonnene Arbeitserfahrung und den direkten Kontakt mit möglichen Arbeitgebenden eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden. Gleichzeitig besteht die Gefahr von negativen längerfristigen Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe ihrer Nutzer, wenn diese in schlechter bezahlte Stellen oder instabile Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden. Auch könnten positive Effekte für die Nutzer von ZV zulasten anderer Stellensuchender gehen, die ZV nicht nutzen (sogenannte Verdrängungseffekte). Ebenso könnten Arbeitgeber ZV systematisch nutzen, um ihre Lohnkosten zu senken (sogenannte Mitnahmeeffekte).

### *Gegenstand der Untersuchung und Methode*

In dieser Studie wird die Nutzung von ZV sowie deren Wirkungen auf die Erwerbsverläufe ihrer Nutzer für den Zeitraum Januar 2002 bis Dezember 2016 untersucht. Als Datenbasis dienen verschiedene administrative Datenquellen mit Informationen zu allen Personen, die in diesem Zeitraum Taggelder der ALV bezogen haben. Für die Wirkungsmessung werden Personen, die in einem bestimmten Monat der Arbeitslosigkeit einen ZV angetreten haben, verglichen mit Personen, die dies nicht getan haben, aber in allen arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften faktisch identisch sind. Hierbei werden neben den persönlichen Merkmalen und bisherigen Erwerbsverläufen auch das Suchverhalten und die erhaltene Unterstützung im RAV bis zum betrachteten Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Dieses sogenannte Matchingverfahren stellt sicher, dass ZV-Nutzer und die verwendeten Vergleichspersonen ohne den ZV zum betrachteten Zeitpunkt vergleichbare Beschäftigungsaussichten hätten.

### *Wer nutzt ZV?*

Mehr als ein Drittel der Personen, die in Arbeitslosigkeit eintreten und Taggelder der ALV beziehen, nutzen einen ZV in den ersten 12 Monaten der Arbeitslosigkeit. Die meisten ZV finden dabei früh in der Arbeitslosigkeit statt und sind sehr kurz. Mit einem Viertel aller ZV werden ZV am häufigsten in der Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung genutzt. Eine sehr



starke Zunahme haben ZV seit der Finanzkrise zudem in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie erfahren. Sie machen inzwischen die zweitgrösste Gruppe aus, gefolgt vom Gastgewerbe, dem einfachen Dienstleistungsbereich, Bau und Detailhandel.

Die Nutzer von ZV sind durchschnittlich jünger, schlechter ausgebildet, eher in Hilfsfunktionen, eher keine Schweizer und in der Vergangenheit häufiger arbeitslos gewesen als Stellensuchende, die ZV nicht nutzen. Trotzdem weisen sie in den Monaten vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bessere Erwerbsbiografien auf als Nichtnutzer.

### **Wie wirken ZV im Durchschnitt?**

Wie Tabelle 1 zeigt, entfalten ZV im Durchschnitt eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsaussichten ihrer Nutzer. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit eine reguläre Stelle anzutreten, verkürzen die Arbeitslosigkeit, führen zu stabileren Erwerbsverläufen und verbessern die Einkommenssituation ihrer Nutzer. Dadurch führen sie zu erheblichen Einsparungen bei den Ausgaben der ALV für Taggelder. Von den substanziellen Einkommensverbesserungen profitieren zudem nicht nur die Stellensuchenden, sondern über höhere Einnahmen auch die Steuer- und Sozialversicherungssysteme.

*Tabelle 1: Durchschnittliche Wirkung von ZV*

<b>Wirkungsindikator</b>	<b>Effekt</b>	<b>Dimension</b>
Differenz im Anteil, der sich in eine Stelle abmeldet	8.12	Beschäftigungswirkung in Prozentpunkten
Zusätzliche Monate beschäftigt ohne ZV	1.39	Beschäftigungswirkung netto
Zusätzliche Monate beschäftigt mit ZV	1.92	Beschäftigungswirkung brutto
Monate weniger arbeitslos	-1.26	Wirkung auf die Arbeitslosigkeitsdauer
Zusätzliche Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst	0.73	Qualität der Beschäftigung
Zusätzliches Einkommen	12'709	Nettobilanz hinsichtlich Einkommen in CHF
Anzahl eingesparte Taggelder	-35.3	Nettobilanz für die Anzahl Taggelder
Gesamthaft eingesparte Taggeldzahlungen in CHF	-5'462	Nettobilanz für die ALV in CHF

Die Wirkung der ZV ist dabei umso grösser, je schlechter sich die Lage am Arbeitsmarkt gestaltet. ZV haben sich insbesondere während der Finanzkrise bewährt. Dies legt den Schluss nahe, dass ZV eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der aktuellen Covid-19 Krise spielen könnten. Bei schlechten ökonomischen Rahmenbedingungen mit unsicheren Zukunftsaussichten greifen Arbeitgeber vor allem auf flexible Beschäftigungsformen zurück, für welche sich ZV besonders gut eignen. Für Stellensuchende, die bereit sind einen solchen ZV anzunehmen, ergibt sich dadurch zum einen die Möglichkeit schwierige Zeiten zu überbrücken. Zum anderen profitieren sie von der Sprungbrettfunktion in reguläre Beschäftigung. Ohne ZV sind die Beschäftigungsaussichten während Krisen dagegen besonders schlecht, so dass der Unterschied zu Personen mit ZV in diesen Zeiten besonders gross ist.

### **Wer profitiert am meisten von ZV?**

Am stärksten von ZV profitieren Stellensuchende mit relativ niedriger Ausbildung (Sekundarstufe I oder weniger), jüngere Stellensuchende, insbesondere solche unter 25 Jahren, sowie Nichtschweizer, die mindestens eine Landessprache sprechen. Ausserdem nimmt die Wirkung deutlich zu, je länger die Stellensuchenden bei Antritt des ZV bereits arbeitslos waren. ZV



scheinen somit für Stellensuchende mit eher schlechten Beschäftigungsaussichten besonders wirksam zu sein. Diese profitieren vermutlich vor allem davon, dass potenzielle Arbeitgebende ZV als Instrument zur Auswahl geeigneter Stellensuchender nutzen. Diese Personengruppen sollten deshalb gezielt und stärker als bisher auf die Möglichkeit und den Nutzen von ZV aufmerksam gemacht werden. Insbesondere die sehr hohe Wirksamkeit für Stellensuchende unter 25 Jahren sollte gezielt zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt werden. Diese Personengruppe ist in der aktuellen Krise besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. ZV könnten sich deshalb gerade hier als besonders wichtiges Instrument für die Krisenbewältigung erweisen.

### ***Wer profitiert nicht von ZV?***

Ältere Stellensuchende ab 55 Jahren profitieren als einzige untersuchte Gruppe nicht von ZV. Sie stellen sich gegenüber vergleichbaren gleichaltrigen Personen ohne ZV hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten sogar schlechter. Gemäss Egger et al. (2020) verfolgen ZV bei älteren Stellensuchenden, insbesondere bei solchen mit mehreren Vermittlungshemmnissen, für die das Finden einer Festanstellung unrealistisch erscheint, eher das Ziel einer reinen Schadensminderung. Selbst dies gelingt jedoch nur bedingt. Während bei den 55-59-Jährigen insgesamt noch moderate Einsparungen bei der ALV erzielt werden können, führen ZV bei Personen ab 60 Jahren dagegen zu erheblichen Mehrausgaben im Vergleich zu gleichaltrigen Stellensuchenden, die ZV nicht nutzen. Aus sozialen Gesichtspunkten sowie für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit könnten ZV in dieser Gruppe jedoch trotzdem nützlich sein. Bei älteren Stellensuchenden könnten zudem Faktoren die Nutzung von ZV und die Beschäftigungsaussichten bestimmen, die mit den vorhandenen Daten nur unzureichend abgebildet werden können.

### ***Warum ist die Wirkung von ZV so positiv?***

ZV eignen sich zum einen sehr gut zur Überprüfung der Eignung Stellensuchender für eine bestimmte Tätigkeit. Zum anderen schaffen ZV angesichts grosszügiger Leistungen der ALV und ohnehin guter Beschäftigungsaussichten mit relativ guten Verdienstmöglichkeiten wirksame Anreize zumindest vorübergehend auch weniger attraktive Beschäftigungsformen anzunehmen. Ohne das Instrument des ZV wäre es für Arbeitgebende, die auf solche Beschäftigungsformen angewiesen sind, deutlich schwieriger diese Stellen zu besetzen. Dies spielt insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten, in denen Arbeitgebende verstärkt auf flexible Beschäftigungsformen zurückgreifen, eine bedeutende Rolle.

### ***Gibt es unerwünschte Nebeneffekte von ZV?***

Bei Arbeitgebern oder Branchen, die ZV sehr häufig nutzen, könnte der Verdacht aufkommen, dass ZV systematisch für eine Senkung der Lohnkosten genutzt werden. Die Analysen sprechen jedoch dafür, dass ZV bei häufiger Nutzung sogar wirksamer sind als im Durchschnitt. Arbeitgeber mit häufiger ZV-Nutzung, insbesondere Personalvermittler, üben somit eine wichtige Brückenfunktion bei der erfolgreichen Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt aus und ZV spielen dabei eine zentrale Rolle. Zum einen dienen sie als Instrument



zur Auswahl geeigneter Stellensuchender für eine potenzielle Festanstellung. Zum anderen erhöhen ZV die Bereitschaft temporäre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.

Gesamthaft betrachtet, sprechen die Ergebnisse gegen quantitativ bedeutsame Mitnahmeeffekte. Selbst wenn bestimmte Arbeitgeber oder Branchen von Mitnahmeeffekten profitieren sollten, ist die Bilanz für Stellensuchende, die ALV und den Fiskus unter dem Strich immer noch positiv. Am wahrscheinlichsten sind Mitnahmeeffekte bei wiederholter ZV-Nutzung für dieselbe Person sowie in den Fällen, wo der Arbeitgeber des ZV und des letzten Jobs übereinstimmen. Diese Fälle sollten näher untersucht werden. Eventuell wäre es ratsam, ZV in solchen Fällen nur unter bestimmten Voraussetzungen zuzulassen.

Eine weitere Befürchtung ist, dass ZV die Beschäftigungsaussichten ihrer Nutzer zulasten anderer Stellensuchender oder Beschäftigter verbessern. Ob dies der Fall ist, kann mit den verwendeten Methoden nicht direkt untersucht werden. Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse sowie die Arbeitsmarktlage in der Schweiz sprechen zumindest eher gegen quantitativ bedeutsame Verdrängungseffekte. Diese können aber nicht ausgeschlossen werden. Für eine abschliessende Beurteilung der ZV müssten deshalb weiterführende Analysen mit anderen methodischen Ansätzen durchgeführt werden, die es erlauben, etwaige Verdrängungseffekte direkt zu analysieren.



## 2. Institutionelle Rahmenbedingungen

Als ZV bezeichnet Art. 24 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) sämtliche Einkommen, die Arbeitslose aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit innerhalb einer Kontrollperiode erzielen. Die Aufnahme einer solchen Tätigkeit bietet den versicherten Personen die Möglichkeit ihr Einkommen aufzubessern, neue Beitragszeit für die Arbeitslosenversicherung zu erwerben, die Bezugsdauer der Arbeitslosenentschädigung zu verlängern sowie die Gelegenheit Arbeitserfahrung zu sammeln. Aus Sicht der Versicherung dienen ZV der Schadensminderung.

Das durch einen ZV erzielte Einkommen ist in der Regel geringer als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung. Durch sogenannte Kompensationszahlungen der Arbeitslosenversicherung ist das gesamte erzielte Einkommen allerdings höher und macht ZV daher für den Versicherten finanziell attraktiv. Ein ZV entbindet Versicherte jedoch nicht davon, sich aktiv um eine reguläre Erwerbstätigkeit zu bemühen. Das bedeutet, dass Versicherte bereit sein müssen (unter Wahrung von Kündigungsfristen), die Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen ZV durch Aufnahme einer zumutbaren regulären Tätigkeit zu beenden.

Anspruch auf Kompensationszahlungen während eines ZV haben Arbeitslose, denen durch den ZV ein Verdienstauffall entsteht (Art. 24 AVIG, Art. 41a der Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV). Der Verdienstauffall ist definiert als die Differenz aus dem versicherten Verdienst und dem erzielten Zwischenverdienst. Für Fälle, bei denen das Einkommen aus dem ZV geringer ausfällt als der berufs- und ortsübliche Ansatz für diese Tätigkeit, ist letzterer für die Berechnung des Verdienstauffalls massgebend. Versicherte haben dadurch keinen finanziellen Anreiz eine Tätigkeit aufzunehmen, die schlechter als der orts- und berufsübliche Ansatz bezahlt wird. Die Höhe des Entschädigungssatzes für die Kompensationsgelder erfolgt analog zur Berechnung des Taggeldes. Der Ansatz beträgt entweder 70% oder 80% und wird auf den berechneten Verdienstauffall gewährt.

Die Dauer, während der Kompensationszahlungen geleistet werden, ist beschränkt. Personen mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern unter 25 Jahren und Versicherte über 45 Jahren haben seit 1. April 2011 Anspruch auf Kompensationszahlungen bis zum Ende der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, wobei eine Rahmenfrist maximal 24 Monate umfasst. Zuvor betrug die maximale Anspruchsdauer für diese Personen generell 24 Monate. Bei allen anderen Personen besteht der Anspruch während maximal zwölf Monaten innerhalb einer Rahmenfrist.

Die Kompensationszahlungen haben seit 1. April 2011 keinen Einfluss auf die Berechnung eines neuen versicherten Verdienstes in einer allfälligen Folgerahmenfrist. Hierfür wird einzig das tatsächlich erzielte Einkommen zugrunde gelegt. Vor dieser Änderung wurden die Kompensationszahlungen mitberücksichtigt und haben somit zu höheren versicherten Verdiensten in der Folgerahmenfrist geführt. Vom 1. Juli 2003 bis zur Aufhebung per 1. April 2011 galt dabei die Einschränkung, dass der Betrag der zu berücksichtigenden Kompensationszahlungen den erzielten ZV nicht übersteigen darf.



Durch einen ZV kann die Bezugsdauer des Taggeldes in vielen Fällen verlängert werden, da durch das ZV-Einkommen weniger Leistungen der Arbeitslosenversicherung beansprucht werden und die dem Versicherten zustehenden Taggelder anteilmässig aufgespart werden können. Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass die Taggelder während maximal zwei Jahren bezahlt werden. Neben diesem Vorteil und dem eines erhöhten Einkommens durch den ZV können Versicherte durch einen unselbstständigen ZV Beitragszeiten für eine neue Rahmenfrist erwerben. Der versicherte Verdienst einer solchen neuen Rahmenfrist berechnet sich auf die gleiche Weise wie für die erste Rahmenfrist.

Bei Versicherten mit mehreren Teilzeitstellen wird bei Verlust einer dieser Stellen das verbleibende Einkommen als Zwischenverdienst berücksichtigt. Die verbleibenden Teilzeittätigkeiten sind somit im juristischen Sinne ebenfalls ZV, haben ökonomisch jedoch einen völlig anderen Charakter als reguläre ZV. Sie werden deshalb in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.

### **3. Literaturanalyse**

Die Herausforderung für jede Wirkungsanalyse besteht darin, den kausalen Effekt der ZV zu isolieren. Personen mit und ohne ZV unterscheiden sich in vielen Merkmalen, die für den Erfolg am Arbeitsmarkt entscheidend sind. Diese Unterschiede implizieren, dass sich die Erwerbsverläufe in der Wirkungsperiode nach Antritt eines ZV selbst dann unterscheiden würden, wenn ZV keinerlei Wirkung hätten. Diese unabhängig von der Wirkung des ZV existierenden Unterschiede müssen deshalb quantifiziert und herausgerechnet werden, um die kausale Wirkung der ZV zu isolieren. In der Literatur werden hierfür meist zwei Ansätze verwendet.

Der erste Ansatz basiert auf der Annahme, dass mit den vorhandenen Daten alle arbeitsmarkt-relevanten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV abgebildet werden können. Ob dies plausibel ist, hängt von der Qualität der verfügbaren Daten ab. Mittels eines sogenannte Matchingverfahrens werden für jede Person mit ZV Personen ohne ZV gesucht, die hinsichtlich aller arbeitsmarktrelevanter Faktoren möglichst identisch sind. Die Erwerbsverläufe dieser sogenannten statistischen Zwillinge zeigen dann, wie sich die Person mit ZV entwickelt hätte, wenn sie den ZV nicht angetreten hätte.

Alternativ wird der sogenannte Timing-of-Events-Ansatz verwendet. Dieser erlaubt, dass sich Personen auch auf Basis unbeobachteter Merkmale für einen Zwischenverdienst entscheiden. Da keine anderen Informationen ausgenutzt werden können als beim Matchingansatz, ist dies jedoch nur möglich, indem eine spezifische Form für den Zusammenhang zwischen Abgangsrate in Beschäftigung, Aufnahme eines ZV sowie beobachteten und unbeobachteten Merkmalen angenommen wird. Dabei ist unklar und auch nicht prüfbar, ob der angenommene Zusammenhang der Realität entspricht. Darüber hinaus hat dieser Ansatz den grossen Nachteil, dass andere Wirkungsindikatoren als die Abgangsrate in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeitsdauer entweder gar nicht oder nur mit starken zusätzlichen Annahmen betrachtet werden können.

#### **3.1 Studien für die Schweiz**

Bislang gibt es relativ wenige Informationen darüber, welche Personen in der Schweiz Zwischenverdienste annehmen und um welche Art von Tätigkeiten es sich handelt. Auch über



mögliche heterogene Wirkungen von Zwischenverdiensten auf die Erwerbsverläufe ist bislang relativ wenig bekannt. Eine Studie des Büro BASS (1999) ist die bislang einzige, die sich ausschliesslich mit ZV beschäftigt. Diese enthält auch die bislang einzige ausführliche Dokumentation der Charakteristika von ZV und den Personen mit ZV. Die Studie verwendet Querschnittsdaten aus dem Jahr 1997 bzw. 1998. Die Wirkungsanalysen basieren auf einfachen OLS-Schätzungen mit relativ wenigen Kontrollvariablen, die auf der Annahme basieren, dass die Kontrollvariablen sämtliche arbeitsmarktrelevanten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV abbilden. Bezüglich der ZV-Nutzung zeigen sich insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung nach Berufsbereichen. Männer haben oft mehrere kürzere Vollzeit-ZV (davon über die Hälfte im Bau sowie handwerklichen und technischen Berufen), während Frauen eher längerfristige Teilzeitstellen im Dienstleistungsbereich als ZV annehmen. Auch hinsichtlich Nationalität und Alter zeigen sich deutliche Unterschiede. Schweizer/innen haben mehr ZV als Ausländer und mit zunehmendem Alter nehmen ZV zu. Die Autoren finden positive Beschäftigungseffekte bei gleichzeitig erhöhter Dauer der registrierten Arbeitslosigkeit, welche durch den Erwerb neuer Taggeldansprüche durch den ZV begründet werden könnte. Es zeigen sich zudem Unterschiede in der Wirkung der ZV hinsichtlich des Qualifikationsniveaus. ZV mit einem tieferen Qualifikationsniveau als die vorhergehende Stelle tragen eher zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen bei.

Alle nachfolgenden Studien untersuchen ZV als eines von mehreren Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz neben verschiedenen arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM). Gerfin und Lechner (2000, 2002) sowie Gerfin, Lechner und Steiger (2005) nutzen Querschnittsdaten aller registrierten Arbeitslosen im Dezember 1997 zur Ermittlung der Wirksamkeit verschiedener arbeitsmarktlicher Massnahmen. Sie verwenden Matchingverfahren und einen reichhaltigen Kanon von Kontrollvariablen zur Korrektur für die Selektivität von Massnahmeteilnehmern. Ähnlich der Studie des Büro Bass (1999) finden diese Studien positive Effekte von ZV auf Beschäftigung, Einkommen aus Beschäftigung sowie registrierte Arbeitslosigkeit. Gerfin, Lechner und Steiger (2005) untersuchen auch Effektheterogenität und finden, dass Stellensuchende mit schlechteren Beschäftigungsaussichten stärker von ZV profitieren. Hinsichtlich der Unterschiede der Qualifikationsniveaus lassen sich aufgrund einer nur sehr groben verfügbaren Variable keine Effektunterschiede feststellen. Des Weiteren finden die Autoren keine Effektheterogenität zwischen Frauen und Männern. Gerfin und Lechner (2002) stellen zudem fest, dass ein ZV die effektivste aller untersuchten Massnahmen ist.

Mit ähnlichen Methoden sowie Daten für ein RAV im Kanton Zürich aus den Jahren 2007-2008 finden Arni und Wunsch (2014) positive Effekte von ZV auf die Abgangsrate in Beschäftigung ca. 4 Monate nach Beginn des ZVs, auf die Wahrscheinlichkeit am Ende des Beobachtungsfensters nicht mehr arbeitslos zu sein sowie auf die Arbeitslosigkeitsdauer, wobei letztere jener der Vorgängerstudien entspricht. Die positiven Beschäftigungseffekte beschränken sich jedoch auf bezüglich ihrer Beschäftigungsaussichten optimistische Stellensuchende.

Lalive, Van Ours und Zweimüller (2008) argumentieren, dass die Studien, welche sich bei der Selektionskorrektur allein auf beobachtete Charakteristika stützen, möglicherweise verzerrte Schätzungen der Massnahmeneffektivität ausweisen. Sie vergleichen daher die mittels Matchingverfahren geschätzten Effekte mit Schätzungen auf Basis des Timing-of-Events-Ansatzes, welcher Selektion auf Basis unbeobachteter Charakteristika erlaubt. Die Autoren verwenden



eine Eintrittsstichprobe in Arbeitslosigkeit für den Zeitraum Dezember 1997 bis März 1998 und finden, dass mit Berücksichtigung von unbeobachteter Heterogenität ZV keine positiven Effekte auf die Abgangsrate in Beschäftigung aufweisen. Dies ist auf eine positive Korrelation zwischen unbeobachteten Charakteristika und Abgangsrate in Beschäftigung sowie Massnahmeneintrittsrate zurückzuführen. Die Ergebnisse von Lalive, Van Ours und Zweimüller (2008) behaften die auf Matchingverfahren basierenden Ergebnisse der anderen Studien mit Zweifeln. Allerdings basiert der Timing-of-Events-Ansatz ebenfalls auf relativ strengen Annahmen, welche verletzt sein könnten. Daher benötigt es auch nach Aussage der Studie weitere Untersuchungen zur Wirkung von ZV, welche insbesondere den Selektionsprozess von Arbeitssuchenden in die entsprechenden Massnahmen detaillierter untersucht.

Eine Untersuchung der volkswirtschaftlichen Beratung B,S,S. (2018) für den Zeitraum von 2003 bis 2016, die sämtliche Instrumente der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) berücksichtigt, zeigt, dass ZV die arbeitsmarktliche Massnahme waren, die besonders effektiv hinsichtlich der Erwerbsstabilität (Anteil Monate mit Erwerbstätigkeit in den ersten zwei Jahren nach Abmeldung beim RAV) wirkten. Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eine Arbeit zu finden trifft diese Arbeit jedoch keine Aussage, da die untersuchten Effekte des ZV aufgrund der verwendeten Ergebnisvariable laut den Autoren vermutlich systembedingt sind, da Personen mit einem ZV automatisch beschäftigt sind. Die Untersuchung verwendet eine Oaxaca-Blinder-Zerlegung sowie ein Propensity-Score-Matching-Verfahren.

Lalive, Zehnder und Zweimüller (2006) untersuchen als bislang Einzige die makroökonomischen Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen in der Schweiz auf Basis eines kalibrierten Gleichgewichtsmodells des Schweizer Arbeitsmarktes. Dieses Modell bildet die Dynamik des Schweizer Arbeitsmarktes im Zeitraum 1998-2003 ab. Sie finden, dass ZV Arbeitslosigkeit reduzieren, was für die Validität der Ergebnisse der Studien auf Basis von Matchingverfahren spricht. Bei gegebenen offenen Stellen beginnen Zwischenverdiener häufiger eine reguläre Stelle, die Abgangsrate der Zwischenverdiener liegt über der der Arbeitslosen. Gleichzeitig zeigen sich jedoch auch Verdrängungseffekte für reguläre Beschäftigungen durch ZV, was sich sowohl in einer Reduktion der regulären Beschäftigung äussert, als auch in einer Reduktion des Anteils der offenen regulären Stellen an allen offenen Stellen.

### **3.2 Internationale Studien zu vergleichbaren Instrumenten**

Im europäischen Umfeld gibt es einige Instrumente, die ebenfalls auf Kompensationszahlungen der Arbeitslosenversicherung für Teilzeit- oder temporäre Arbeit erwerbsloser Personen basieren und somit den Zwischenverdiensten der Schweiz ähneln. Die Studien, welche die Wirkung dieser Instrumente analysieren, verwenden dabei vorrangig den Timing-of-Events-Ansatz, auf dem auch die Studie von Lalive, Van Ours und Zweimüller (2008) basiert. Anders als diese Autoren finden die Studien mit dieser Methode allerdings durchaus signifikante Effekte dieses Instruments. Das Hauptinteresse dieser Studien liegt darin zu untersuchen, ob diese Instrumente die Wahrscheinlichkeit eine reguläre, insbesondere Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen erhöhen und die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen reduzieren.

Die aktuellste Studie stammt von Kyrrä et al. (2019) mit spanischen Daten für die Jahre 2005 bis 2013. In Spanien bestimmt sich die Höhe der Kompensationszahlungen anders als in der



Schweiz. Bei einem 40%-Pensum werden noch 60% der Leistung der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt. Ausserdem besteht keine Verlängerung der Anspruchsdauer durch Teilzeitarbeit. Jedoch ist es möglich, nach Ablauf des Arbeitslosenanspruchs einen neuen Anspruch auf den Teilzeitarbeitsverdienst zu erhalten, allerdings sind die Arbeitslosengelder dann dementsprechend niedriger. Eine Besonderheit der Studie von Kyyrä et al. (2019) ist, dass im Beobachtungszeitraum aufgrund der Wirtschaftskrise zwei Reformen in den Jahren 2009 und 2011 durchgeführt wurden. Diese haben eine Reduktion der vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsleistungen eingeführt, die für Teilzeitarbeit deutlich grösser ausfiel als für Vollzeitarbeit. So entstand ein Anreiz mehr Teilzeitstellen zu schaffen. Die Effekte sind für Männer und Frauen in den Jahren unterschiedlich hinsichtlich Suchdauer und Abgangsrate in Vollzeitbeschäftigung. Im Vergleich der Zeitabschnitte führte vor Krise und Reform ein Teilzeitjob zu einer längeren Suchdauer, in der Rezessionszeit zu einer schnelleren Übergangsrate in Vollzeitbeschäftigung und nach 2011 wieder zu einer längeren Suchdauer. Letzteres kann durch eine Übersubventionierung von Teilzeitarbeit ab 2011 erklärt werden. Generell zeigen kurze potentielle Dauern in Teilzeitarbeit eher eine Reduktion der Übergangszeit in Vollzeitstellung, längere Episoden verlängern dagegen die Übergangszeit. Ursache hierfür sind sogenannte Lock-in-Effekte, welche bei längeren Dauern grösser ausfallen. Diese entstehen dadurch, dass Personen die einer subventionierten Teilzeittätigkeit nachgehen, weniger intensiv eine reguläre Stelle suchen als Personen, die dies nicht tun. Oftmals intensiviert sich die Suche erst gegen Ende der Teilzeitbeschäftigung, weshalb die Lock-in-Effekte in der Regel stark mit der Dauer der Massnahme oder Teilzeitbeschäftigung korrelieren.

Godøy und Røed (2016) verwenden den Timing-of-Events-Ansatz mit norwegischen Daten für die Jahre 2003 bis 2007. Das Besondere am System in Norwegen ist, dass die subventionierte Teilzeitarbeit zu keinerlei Verlängerung der Anspruchsdauer von Leistungen der Arbeitslosenversicherung führt. Diese ist auf insgesamt 2 Jahre begrenzt. Godøy und Røed (2016) finden keine Hinweise auf Lock-in-Effekte, sondern ausschliesslich positive Effekte während und nach subventionierter Teilzeitarbeit. Die Autoren führen dies grösstenteils auf eine höhere Übergangsrate in reguläre Beschäftigung während des ersten Monats in Teilzeitarbeit zurück. Zudem wurden 80% der Teilzeitarbeitenden bei demselben Arbeitgeber in Vollzeit übernommen. Ausserdem zeigt die Analyse, dass die Ausgaben der Regierung durch partielle Arbeitslosenunterstützung in Teilzeitarbeit geringer ausfallen als für Vollzeitbeschäftigte.

Kyyrä et al. (2013) zeigen für Arbeitslosigkeitseintritte in Dänemark zwischen 1999 und 2006, dass Teilzeitarbeit mit partiellem Leistungsbezug durchschnittlich zu einem schnelleren Übergang in Vollzeitbeschäftigung führt. In Dänemark besteht Anspruch auf partielle Arbeitslosigkeitsunterstützung, sobald die Arbeitszeit um eine bestimmte Anzahl an Wochenarbeitsstunden reduziert wurde. Die Anspruchsdauer auf Kompensationszahlungen für einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag beträgt ein Jahr. Für unbefristete Teilzeitarbeitsverträge sind Kompensationszahlungen bis zu 4 Jahre lang möglich. Für junge Arbeitnehmer und immigrierte Arbeitnehmer (aus westlichen Ländern) sind die positiven Effekte am grössten. Allerdings finden sie starke Lock-in-Effekte, die sich besonders bei Frauen, Büroangestellten und Fabrikarbeitern bemerkbar machen und in diesen Gruppen sogar zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit. Die Autoren empfehlen, aufgrund der Effektheterogenität über eine Differenzierung der Massnahmengestaltung zwischen den unterschiedlichen Zielgruppen nachzudenken.



Fremigacci und Terracol (2013) zeigen für Frankreich im Zeitraum von 2001-2004 für Kurzzeit- und Teilzeitjobs, dass sowohl signifikante Lock-in-Effekte als auch signifikante positive Effekte auf die Übergangsrate in reguläre Beschäftigung zu verzeichnen sind. In Frankreich sinken partielle Kompensationszahlungen mit zunehmend geleisteten Arbeitsstunden und entfallen ab einer bestimmten Stundenanzahl vollständig. Des Weiteren legen die Autoren dar, dass eine höhere Besteuerung zu einem abgeschwächten Lock-in-Effekt und einem stärkeren Brückeneffekt in reguläre Beschäftigung führt. Zudem zeigen sie, dass die Qualität der temporären Beschäftigung umso niedriger ist, je grösser die partielle Arbeitslosenunterstützung ausfällt. Sie leiten daraus ab, dass zu grosszügige monetäre Anreize dazu führen können, dass Arbeitslose temporäre Anstellungen annehmen, die nicht dazu führen, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

AitBihiOuali et al. (2017) untersuchen eine 2006 durchgeführte Reform in Frankreich, welche die Anzahl an Arbeitsstunden mit Anspruch auf Kompensationszahlungen um 20% verringerte. Sie finden eine signifikante Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass die geleistete Arbeitsstundenanzahl unter dem neuen Grenzwert liegt sowie ein starkes Absinken der Wahrscheinlichkeit eine Stelle mit einem Stundenniveau über dem Grenzwert anzunehmen.

Cockx et al. (2013) untersuchen für Belgien mit Daten für 1998 bis 2001 in einer Stichprobe von jungen langzeitarbeitslosen Frauen ohne Arbeitsmarkterfahrung den Effekt niedrig entlohnter Teilzeitarbeiten mit Kompensationszahlungen. Sie finden keinen Lock-in-Effekt, aber einen signifikanten Brückeneffekt in Vollzeiterwerbstätigkeit, dessen Ausmass sich mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer, Arbeitslosenrate und Ausbildungshöhe vergrössert. Die untersuchte Massnahme richtet sich an Teilzeitarbeitende, die weniger als den Mindestlohn in Vollzeit verdienen und sind für alle niedrig bezahlten Teilzeitstellen für Personen verfügbar, die eine Vollzeitstelle suchen. Besonders am belgischen System ist, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld zeitlich unbegrenzt ist.

Die früheste Studie ist Kyyrä (2010) für Finnland, welche ebenfalls den Timing-of-Events-Ansatz verwendet und Arbeitslosigkeitseintritte in den Jahren 1999 bis 2000 betrachtet. In Finnland ist es möglich, für Teilzeitstellen sowie Vollzeitstellen mit einer Dauer von unter 2 Wochen Kompensationszahlungen zu beziehen. Zudem verlängert sich die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengelder um die in subventionierter Anstellung verbrachte Zeit. Ein Unterschied zur Schweiz ist, dass in Finnland eine Stelle für Kompensationszahlungen qualifiziert ist, selbst wenn sie ein bis zu zweimal höheres Einkommen generiert als es die Vollzeitarbeitslosenunterstützung tun würde. Kyyrä (2010) findet für kurze Vollzeitstellen (temporäre Vollzeitstellen bis 2 Wochen) einen positiven Effekt auf einen schnelleren Übergang in Vollzeitbeschäftigung für Männer und Frauen. Zudem führen kurze Vollzeitstellen schneller zu einem regulären Anstellungsverhältnis. Dies gilt insbesondere für über einen längeren Zeitraum arbeitslos gewesene Personen. Positive Effekte durch Teilzeitarbeit mit partiellem Leistungsbezug konnten nur für Männer, die eine längere Zeit in Teilzeitarbeit waren, festgestellt werden. Lock-in-Effekte werden im Gegensatz zu den anderen Studien zudem nicht gefunden. Ein Nachteil der Studie ist jedoch die geringe Beobachtungszahl.



### **3.3 Internationale Studien zu verwandten Instrumenten mit anderem Fokus**

Instrumente mit gewissen Ähnlichkeiten zu den Zwischenverdiensten, aber mit dennoch recht unterschiedlicher Ausgestaltung bestehen in den Nachbarländern Deutschland mit sogenannten Mini-Jobs sowie der Möglichkeit eines Zusatzverdienstes ohne Kürzungen von Arbeitslosenversicherungsleistungen, welche auch in Österreich existiert. Darüber hinaus besteht in einigen Staaten der USA die Möglichkeit eines Zusatzverdienstes ohne Anspruchskürzungen. Weitere einem Zwischenverdienst ähnelnde Programme gibt es mit dem Earned Income Tax Credit (EITC) in den USA sowie mit dem Working Families Tax Credit (WFTC) in Grossbritannien. Ein weiteres Programm existierte mit dem Self Sufficiency Project (SSP) in Kanada. Diese internationalen Instrumente fokussieren jedoch auf Haushalte mit geringen Einkommen und basieren auf staatlichen Transferleistungen bei Aufnahme einer Beschäftigung. Im Folgenden wird deshalb nicht näher auf diese Instrumente eingegangen. In Anhang A werden die wichtigsten Studien jedoch kurz zusammengefasst.

### **3.4 Fazit**

Der Überblick über die bisherige Literatur zeigt, dass das Wissen über die Nutzung und Wirkung von Zwischenverdiensten in der Schweiz noch relativ beschränkt und darüber hinaus grösstenteils veraltet ist. Die umfangreiche internationale Literatur zu verwandten jedoch anders ausgerichteten Instrumenten ist aufgrund der völlig anderen Ausgestaltung und Zielgruppe sowie der fehlenden Vergleichbarkeit der institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen in der Schweiz nicht direkt auf diese übertragbar.

Direkt relevant sind jedoch die Studien zu subventionierter Teilzeit- und Temporärarbeit, welche in den letzten Jahren durchgeführt wurden. Sie liefern deutliche Hinweise darauf, dass Kompensationszahlungen für Teilzeitarbeit und temporäre Vollzeitarbeit durchaus einen Brückeneffekt in reguläre Beschäftigung haben können. Zudem zeigt sich in einigen Studien, dass auch die Ausgaben für die Arbeitslosenunterstützung verringert werden können, wenn Arbeitslose die Möglichkeit haben, zusätzliche Verdienste auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen. Des Weiteren können Arbeitslose, die in subventionierter Teilzeit oder temporärer Vollzeitarbeit waren, höhere zukünftige Verdienste erwarten, bessere Beschäftigungschancen in der Zukunft haben und eventuell sogar eine qualitativ höherwertige Stelle erhalten. Allerdings zeigen sich für bestimmte Zielgruppen und unter bestimmten Umständen durchaus auch negative Effekte von subventionierter Teilzeitarbeit, was zu einem längeren Verbleib in Arbeitslosigkeit, qualitativ niedrigeren Jobs und einem Verdrängungseffekt von regulären Jobs durch subventionierte Teilzeitstellen führen kann. Zudem zeigt sich, dass die Wirkung subventionierter Teilzeitarbeit sensitiv auf Veränderungen von Kompensationsbeträgen, Reformen und sich ändernden ökonomische Bedingungen reagiert. Diese stellen daher wichtige zu beachtende Faktoren dar.



## 4. Datennutzbarkeitsanalyse

### 4.1 Verfügbare Daten

Für das Projekt wurden umfangreiche administrative Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) und der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) verwendet. Sie umfassen alle Personen, welche sich im Zeitraum 2000 bis 2018 in den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) als stellensuchend registriert haben.

Die Daten des SECO stammen aus dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAL) sowie dem Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen (ASAL). Sie umfassen für den Zeitraum 2000 bis 2018 Daten zu

- arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)
- Arbeitsbemühungen (ab 2008)
- Beratungsterminen
- Einstelltagen
- erhaltenen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung
- Sanktionen
- Stammdaten der registrierten Stellensuchenden
- Stellenzuweisungen
- Wirkungsindikatoren
- Zwischenverdiensten

Die Daten der ZAS enthalten Daten über alle Verdienste der gezogenen Stellensuchenden, die für die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV) und die Erwerbsersatzordnung (EO) relevant sind. Aus diesen Daten lassen sich die Erwerbsbiografien der Stellensuchenden für den Zeitraum 1995 bis 2017 nachvollziehen.

Die Informationen zu den Zwischenverdiensten stammen aus drei Quellen. Die Stammdaten der Stellensuchenden enthalten ab 2000 monatliche Angaben zur Anzahl und Höhe erhaltener Kompensationszahlungen (sogenannte ZV-Taggelder) sowie über die Höhe der ZV-Ersatzeinkommen. Letztere geben den effektiven im ZV erzielten Lohn an. Diese Informationen stammen ursprünglich aus dem ASAL.

Zusätzliche ASAL-Daten zu den Details der ZV sind ab 2001 verfügbar und enthalten monatliche Angaben zur Arbeitszeitregelung, zu den gearbeiteten Stunden, zum Wirtschaftszweig des ZV-Arbeitgebers (NOGA), die anonymisierte Arbeitgebernummer, den Kanton sowie einen Identifikator für die betreuende Person.

Die AVAM-Daten sind spellbasiert, d.h. in Form von einzelnen ZV-Episoden mit Beginn und Ende des ZV. Sie enthalten wie die ASAL-Daten den Wirtschaftszweig des ZV-Arbeitgebers (NOGA) und die anonymisierte Arbeitgebernummer. Darüber hinaus liefern sie Informationen, durch wen der ZV initialisiert wurde, ob er aufgrund einer Vermittlung zustande gekommen ist und ob es sich um einen selbstständigen ZV handelt. Zusätzlich gibt es ein freies Textfeld «Ergänzende Angaben», das von den Betreuenden beliebig gefüllt werden kann.



AHV-pflichtige ZV generieren ebenfalls einen Eintrag in den ZAS-Daten. Diese ZV lassen sich jedoch nicht von anderen Verdiensten aufgrund selbstständiger oder unselbstständiger Arbeit unterscheiden. Sie können nur in Verbindung mit den Datumsangaben aus den anderen Quellen identifiziert werden. Gelingt dies, liefern die ZAS-Daten Informationen zum Beginn und Ende der Tätigkeit, zum Verdienst sowie die anonymisierte Arbeitgebernummer.

In den folgenden Abschnitten fassen wir die wesentlichen Ergebnisse unserer umfangreichen Datennutzbarkeitsanalyse der ZV-Daten kurz zusammen. Wir haben zum einen die verschiedenen Quellen einzeln analysiert. Zum anderen haben wir die Konsistenz der Informationen zwischen den verschiedenen Quellen abgeglichen.

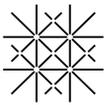
#### **4.2 Qualität der ASAL-Daten zu Zwischenverdiensten**

In den Stammdaten der Stellensuchenden sind monatliche Informationen über den Bezug von ZV-Taggeldern und über ZV-Ersatzeinkommen enthalten, die aus dem ASAL stammen. Da diese Informationen direkt zahlungsrelevant sind, ist die Qualität als sehr hoch einzustufen. Darüber hinaus gibt es zusätzliche Informationen aus dem ASAL zu den ZV. Diese enthalten monatliche Angaben zur Arbeitszeitregelung, zu den gearbeiteten Stunden, zum Wirtschaftszweig des ZV-Arbeitgebers (NOGA), zur anonymisierten Arbeitgebernummer, zum Kanton sowie zu einem Identifikator für die betreuende Person. Beide Quellen sollten dieselben ZV enthalten, was grösstenteils auch der Fall ist. In knapp 96% der Fälle ergibt sich ein Match für die jeweilige Person im jeweiligen Monat. In knapp 2% der Fälle zeigen die Stammdaten einen ZV an, ohne dass im ASAL ein entsprechender Eintrag vorhanden ist. In etwas mehr als 2% der Fälle tritt der umgekehrte Fall auf, dass im ASAL ein Eintrag vorliegt aber nicht in den Stammdaten. In weniger als 1% der Fälle gibt es einen Eintrag in den Stammdaten, der zu einem ASAL-Eintrag passt, jedoch wird kein ZV angezeigt. Insgesamt betrachtet stimmen beide Quellen somit sehr gut überein. Sie sind jedoch vollständig komplementär, da sie keine gemeinsamen Informationen enthalten.

Der Füllgrad der Zusatzvariablen aus dem ASAL ist meist sehr gut. Insbesondere gibt es keine fehlenden Werte für die Arbeitszeitregelung und die Anzahl gearbeiteter Stunden. Der Wirtschaftszweig ist für 7.6% der Beobachtungen nicht gefüllt. Problematisch ist jedoch die Arbeitgebernummer, welche für 47.3% der Beobachtungen fehlt. Die Missinganteile variieren über die Jahre, sind aber immer sehr hoch. Dies hat zur Folge, dass diese Information nicht für die Identifizierung von Arbeitgebern mit häufiger ZV-Nutzung bzw. wiederholter ZV-Nutzung derselben Person beim selben Arbeitgeber genutzt werden kann.

#### **4.3 Qualität der AVAM-Daten zu Zwischenverdiensten**

Die AVAM-Daten sind nach Aussage des SECO sind sie vollständig ab 2009 verfügbar. Vor 2009 sind die Daten somit in jedem Fall höchstens mit Einschränkungen verwertbar. Die Fallzahlen verdoppeln sich 2009, danach erfolgt jedoch nochmals ein massiver Anstieg um 70%. Dies lässt darauf schliessen, dass die Daten erst ab 2010 vollständig sind.



Die AVAM-Daten enthalten wie die ASAL-Daten den Wirtschaftszweig des ZV-Arbeitgebers (NOGA) und die anonymisierte Arbeitgebernummer. Darüber hinaus liefern sie Informationen, durch wen der ZV initialisiert wurde, ob er aufgrund einer Vermittlung zustande gekommen ist und ob es sich um einen selbständigen ZV handelt.

Wie im ASAL auch, ist der Füllgrad der Arbeitgebernummer mit weniger als 70% eher unzureichend. In den Fällen mit Missings fehlt auch der Wirtschaftszweig. Die Missinganteile sind vor 2009 systematisch höher und fallen dann über die Jahre, erreichen jedoch nie weniger als 23%. Die AVAM-Daten können somit ebenfalls nicht für die Identifizierung von Arbeitgebern mit häufiger ZV-Nutzung bzw. wiederholter ZV-Nutzung derselben Person beim selben Arbeitgeber genutzt werden. Die Variable «ZV initialisiert durch» weist mit 46% einen noch höheren Anteil fehlender Einträge auf. Dieser Anteil steigt sogar über die Zeit und erreicht 2018 fast 60%. Diese Variable ist somit für empirische Analysen nicht verwertbar. Die Variablen zu selbständigen ZV und die Art des Zustandekommens weisen nur wenige Missings auf und sind somit für Analysen verwertbar.

Die Hoffnung, dass das freie Textfeld «Ergänzende Angaben» wichtige zusätzliche Informationen über die ZV liefert, konnte nicht bestätigt werden. Die Auswertungen haben ergeben, dass die Angaben im Textfeld nicht systematisch verwertbar sind. Zum einen ist das Textfeld in weniger als der Hälfte aller Fälle überhaupt gefüllt. Zum anderen wird in den Fällen mit einem Eintrag die systematische Verwertbarkeit insbesondere durch vielfältige individuelle Abkürzungen und Formulierungen erschwert. Möglicherweise sind Füllgrad und Auswertbarkeit in bestimmten Regionen besser. Der Mehrwert dieser Informationen ist jedoch gering. Informationen zu Regelmässigkeit und Umfang der Tätigkeit sind bereits im ASAL enthalten. Auch die Dauer des ZV lässt sich meist aus anderen Quellen nachvollziehen. Informationen zur Art der Tätigkeit sind nur sehr selten vorhanden und aufgrund von individuellen Abkürzungen nicht systematisch auswertbar.

Insgesamt problematisch ist, dass es nicht für alle ZV-Einträge im ASAL einen Eintrag im AVAM gibt und umgekehrt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Insbesondere werden nicht alle im AVAM erfassten ZV auch tatsächlich angetreten. Über alle verfügbaren Jahre findet sich für 75% der ZV im AVAM ein entsprechender Eintrag im ASAL. Umgekehrt finden sich für die ZV-Angaben im ASAL, welche aufgrund der Zahlungsrelevanz als zuverlässig angesehen werden können, deutlich seltener entsprechende Einträge im AVAM. Dies liegt auch daran, dass ZV im ASAL mechanisch entstehen, sobald ein Verdienst in der Kontrollperiode erzielt wird. Der Anteil Übereinstimmungen steigt von nur 41% im Jahr 2010 kontinuierlich auf 66% im Jahr 2018. Diese Anteile sind jedoch für eine Verwertbarkeit der AVAM-Daten zu gering. Die AVAM-Daten wurden deshalb in der Studie nicht weiter berücksichtigt.

#### **4.4 Abgleich der ASAL-Daten zu Zwischenverdiensten mit den ZAS-Daten**

Da die Arbeitgeberinformationen aus dem AVAM und ASAL nicht verwertbar sind, stellen die Daten der ZAS eine alternative Möglichkeit dar, diese Informationslücken zu schliessen. Zum einen fehlt die Arbeitgebernummer in den ZAS-Daten nur selten und ist einheitlich pseudony-



misiert worden. Wenn die ZV dort identifiziert werden können, liesse sich somit nachvollziehen, wie häufig derselbe Arbeitgeber ZV nutzt oder ob eine Person mehrfach beim selben Arbeitgeber einen ZV macht. Zum anderen ist in den ZAS-Daten im Gegensatz zum ASAL ersichtlich, ob eine ZV-Beschäftigung auch nach Auslaufen der Kompensationsleistungen andauert.

Grundsätzlich gelingt es relativ gut, mit den ZV im ASAL zeitlich überlappende Einträge in den ZAS-Daten zu identifizieren. Das Beginndatum stimmt dabei meist sehr gut überein, häufig endet der ZAS-Spell jedoch später. Dies ist plausibel, da der ZV in eine längerfristige Beschäftigung münden kann. Problematisch ist jedoch, dass in 26% der ASAL-Spells mehrere ZAS-Spells mit einem ZV-Spell überlappen. Dies stellt uns vor die Problematik, dass wir nicht identifizieren können, welcher ZAS-Spell der «Richtige» ist. Dies ist deshalb nicht möglich, weil die Arbeitgebernummern in den ZAS- und SECO-Daten auch ohne die Pseudonymisierung der Daten im BFS aufgrund unterschiedlicher Anonymisierungsverfahren nicht zugeordnet werden können. Das bedeutet, dass aggregierte Informationen über die ZV-Nutzung von Arbeitgebern oder die wiederholte Einstellung derselben Person mit ZV beim gleichen Arbeitgeber immer mit einem relativ grossen Messfehler behaftet sein werden.

## 5. Deskriptive Analyse

### 5.1 Definition der Analytestichprobe

Als Ausgangspunkt für die empirischen Analysen dienen alle Neueintritte in registrierte Arbeitslosigkeit mit Bezug von Taggeldern der ALV im Zeitraum 2002 bis 2016. Die Daten für 2001 haben sich als unvollständig erwiesen und für Eintritte nach 2016 ist der Zeitraum für die Wirkungsmessung zu kurz. Bei Bestimmung des Eintrittszeitpunkts wird berücksichtigt, dass sich Stellensuchende häufig bereits vor Ende der gekündigten Beschäftigung beim RAV registrieren. Das Anmeldedatum liegt also häufig vor dem Beginn der eigentlichen Arbeitslosigkeit. Für die Bestimmung des Eintrittsdatums in die Arbeitslosigkeit verwenden wir deshalb eine ökonomische Definition, die sich am tatsächlichen Ende der Beschäftigung orientiert.

Personen, die gemäss Stammdaten bei Anmeldung im RAV eine Teilzeitstelle haben, werden von der Analyse ausgeschlossen. Dies, um zu vermeiden, dass bei Teilarbeitslosigkeit als ZV deklarierte verbleibende reguläre Teilzeitbeschäftigungen in die Analyse einfließen. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Selbständige, Heimarbeiter, Lernende, Schüler und Studierende.

In der Analyse werden nur ZV berücksichtigt, die innerhalb der ersten 12 Monate der Arbeitslosigkeit beginnen, was auf knapp 95% aller ZV zutrifft. Zudem wird nur der erste ZV betrachtet. Denn alles, was nach Beginn des ersten ZV passiert, kann bereits von diesem beeinflusst sein. D.h. alle Zeitpunkte nach Beginn des ersten ZV werden als Wirkungsperiode betrachtet.

### 5.2 Beschreibung der Zwischenverdienste

Nachfolgend werden die angetretenen ZV näher charakterisiert. Dabei werden auch mögliche Änderungen über die Zeit berücksichtigt. Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und gesetzliche Änderungen können sich nämlich auf die Nutzung von ZV auswirken. Des-



halb wird der Beobachtungszeitraum anhand von folgenden Ereignissen in fünf Perioden unterteilt: die AVIG-Revision im Juli 2003, die Finanzkrise, welche sich ab Juli 2008 auf den Schweizer Arbeitsmarkt ausgewirkt hat, die AVIG-Revision im April 2011 und der Frankenschock im Januar 2015. Im folgenden Text wird jedoch nur dann auf Periodenunterschiede eingegangen, wenn diese eine gewisse Systematik aufweisen. Vollständige Auswertungen für alle Perioden finden sich in Anhang B Tabelle B.1.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über verschiedene ZV-Merkmale. Die durchschnittliche Dauer der ZV beträgt über alle Zeitperioden hinweg drei Monate, wobei ein leichter Anstieg über die Zeit zu beobachten ist. Die Mehrheit der ZV ist jedoch kürzer als drei Monate. Wie Abbildung 1 (a) zeigt, dauern 40% der ZV nur einen Monat, 22% zwei Monate und 12% drei Monate. D.h. nur ein Viertel der ZV dauert mehr als drei Monate. Abbildung 1 (b) zeigt zudem, dass die meisten ZV sehr früh in der Arbeitslosigkeit beginnen. Fast zwei Drittel aller ZV werden in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit angetreten. Hier stellt sich die Frage, ob es den Stellensuchenden nicht auch gelungen wäre, relativ schnell eine reguläre Stelle zu finden, wenn es für sie derart einfach ist eine ZV-Stelle zu finden. Dies wird die Wirkungsanalyse beantworten. Auch könnte eine sehr frühzeitige ZV-Nutzung auf Mitnahmeeffekte hinweisen. Diese lassen sich nicht direkt quantifizieren. Jedoch untersuchen wir in der Wirkungsanalyse, ob die Wirkung der ZV geringer ist, wenn diese sehr früh in der Arbeitslosigkeit angetreten werden.

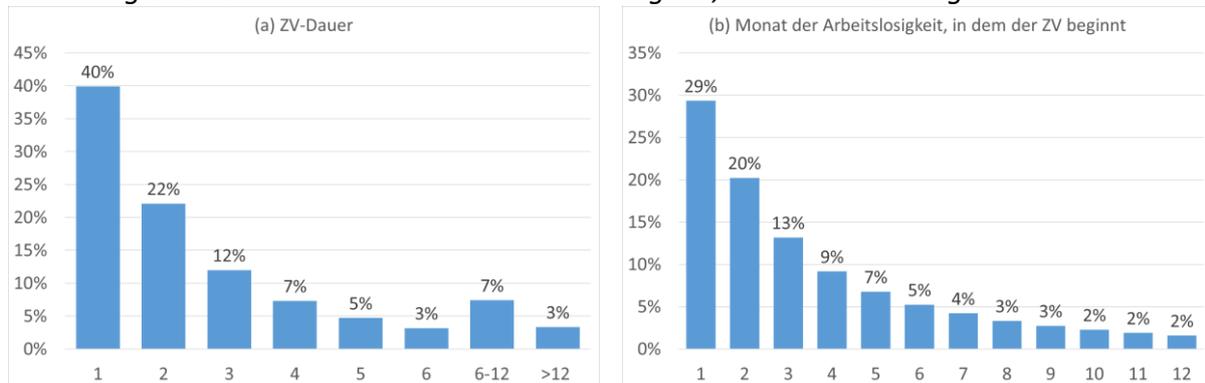
*Tabelle 2: Charakteristika der ZV*

Periode von	Jan 02	Jul 03	Jul 08	Apr 11	Jan 15
Periode bis	Jun 03	Jun 08	Mär 11	Dez 14	Dez 16
Mittlere ZV-Dauer	3.0	3.1	3.1	3.2	3.3
Keine fixe Arbeitszeit	73%	75%	75%	75%	75%
Anzahl Stunden gearbeitet	61	58	57	55	53
ZV-Einkommen in CHF (inflationsbereinigt)	1581	1497	1528	1534	1585
ZV-Einkommen in % des vers. Verdiensts	37%	36%	35%	35%	35%
ZV in gleicher Branche* wie letzter AG**	15%	10%	11%	14%	16%
ZV-AG gleich letzter AG (ab 2009)			4%	8%	8%
Beobachtungen	81446	258253	135141	196959	123978

Bemerkung: Die Angaben beziehen sich auf den ersten Monat des ZV. \*NOGA2008 2-Steller. \*\*AG: Arbeitgeber.

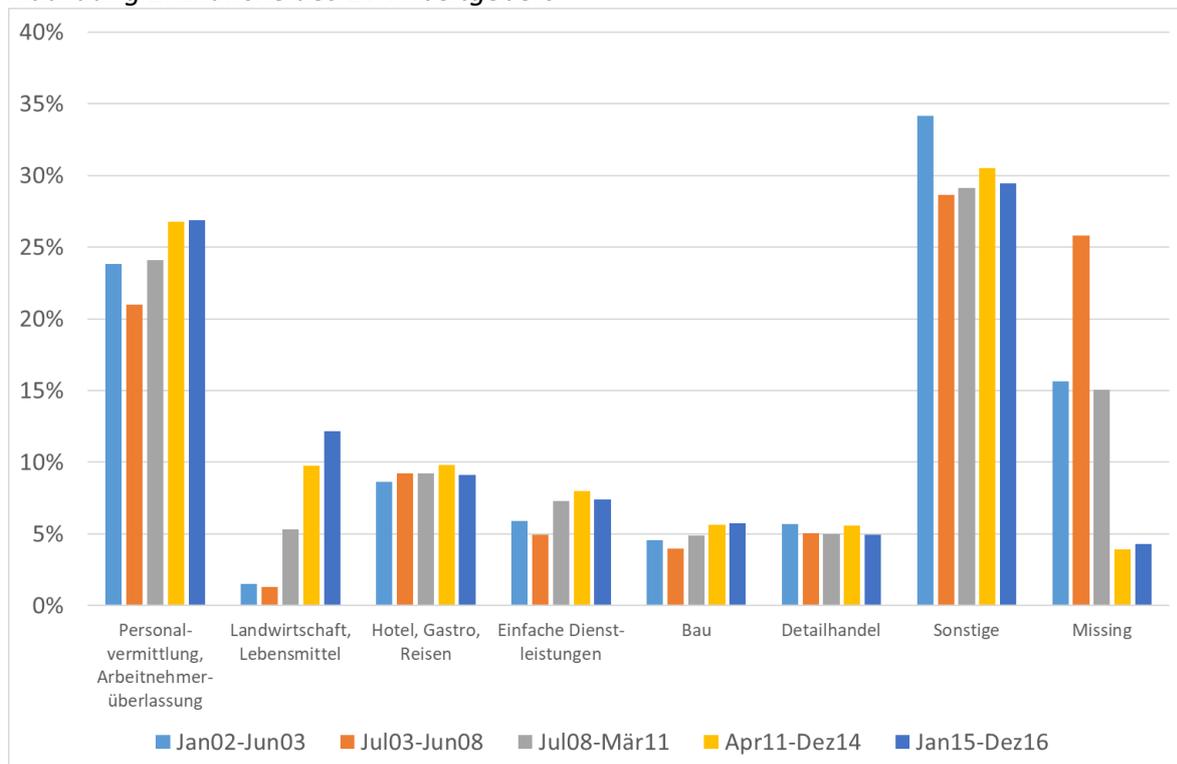
Wie Tabelle 2 weiter zeigt, sind drei Viertel der ZV ohne fixe Arbeitszeit, wobei im ersten Monat des ZV durchschnittlich 50-60 Stunden gearbeitet wurden. Die Stundenzahl hat dabei über die Zeit abgenommen. Das ZV-Einkommen betrug um die 1'500 CHF im ersten Monat oder ca. 35% des versicherten Verdiensts. Nur für etwa 25-30% der ZV stimmt die Branche des ZV mit der Branche des letzten Jobs vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit überein, wobei dieser Anteil über die Zeit leicht gestiegen ist.

Abbildung 1: ZV-Dauer und Monat der Arbeitslosigkeit, in dem der ZV beginnt



Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wieviel Prozent der ZV die angegebene Dauer aufweisen (a) bzw. im angegebenen Monat der Arbeitslosigkeit beginnen (b).

Abbildung 2: Branche des ZV-Arbeitgebers

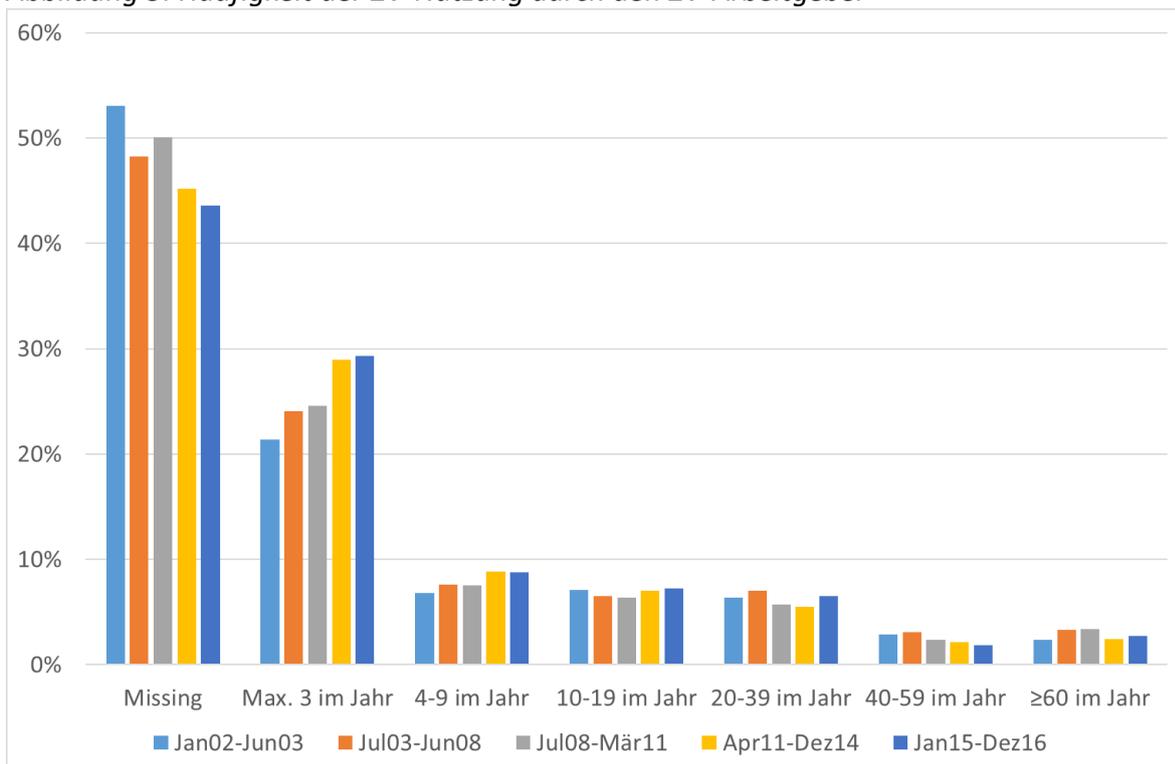


Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wieviel Prozent der ZV in der jeweiligen Branche erfolgt sind. Die Kategorie «Sonstige» umfasst insgesamt mehr als 10 Branchen mit einem Anteil von jeweils unter 5% aller Personen mit ZV.

Abbildung 2 zeigt die sechs häufigsten Branchen, in denen ZV angetreten werden. Die übrigen Branchen mit einem Anteil von jeweils weniger als 5% aller ZV wurden in der Kategorie «Sonstige» zusammengefasst. ZV mit fehlender Angabe zur Branche werden ebenfalls ausgewiesen. Diese schwanken vor 2011 stark zwischen 15-25%, wobei die verschiedenen Branchen ähnlich betroffen zu sein scheinen. Seit 2011 liegen ZV mit fehlenden Angaben jedoch bei unter 5%.

Mit Abstand am häufigsten werden ZV in der Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung genutzt. Der Anteil dieser Branche beträgt mehr als ein Viertel aller ZV. Eine sehr starke Zunahme haben seit der Finanzkrise ZV in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie erfahren. Inzwischen sind sie mit knapp 13% die zweitgrösste Gruppe. Es folgen Hotellerie, Gastronomie und Tourismus mit knapp 10% sowie einfache Dienstleistungen, Bau und Detailhandel mit jeweils um die 5%.

Abbildung 3: Häufigkeit der ZV-Nutzung durch den ZV-Arbeitgeber



Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wie häufig Arbeitgeber ZV pro Jahr genutzt haben (z.B. max. 3 Mal pro Jahr) und wieviel Prozent der ZV auf diese Arbeitgeber entfallen (z.B. etwas mehr als 20% in der Periode Jan02-Jun03).

Abschliessend werden zwei Merkmale betrachtet, welche Hinweise auf mögliche Mitnahmeeffekt geben könnten. Tabelle 2 zeigt zum einen den Anteil ZV, für die ZV-Arbeitgeber und letzter Arbeitgeber übereinstimmen. Seit 2011 ist dies für 8% der ZV der Fall. Abbildung 3 zeigt zum anderen, wie häufig ein bestimmter Arbeitgeber ZV nutzt. Der mit Abstand grösste Teil der ZV findet bei Arbeitgebern statt, die ZV nur eher selten nutzen. Fast 60% der ZV mit Angaben zum Arbeitgeber werden bei Arbeitgebern angetreten, die ZV weniger als 10 Mal im betreffenden Jahr nutzen. Sehr häufige ZV-Nutzung von 60 oder mehr pro Jahr kommt dagegen relativ selten vor. Insgesamt deuten diese Zahlen darauf hin, dass Mitnahmeeffekte, wenn überhaupt, nur einen relativ geringen Anteil der Arbeitgeber betreffen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die Angabe zum ZV-Arbeitgeber für fast die Hälfte aller ZV fehlt. Es ist somit nicht auszuschliessen, dass sich hinter diesen Fällen eine Dunkelziffer unbekannter Grösse verbirgt. Jedoch zeigt Abbildung 3, dass die Abnahme fehlender Angaben über die Zeit mit einer Zunahme der Fälle mit geringer ZV-Nutzung einhergeht. Dies deutet somit darauf

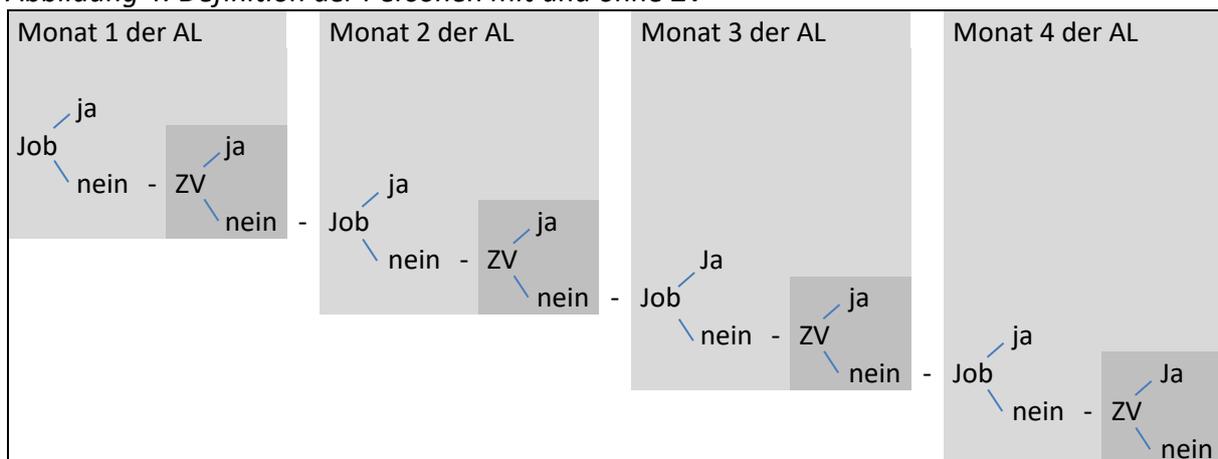
hin, dass fehlenden Angaben eher nicht mit besonders starker ZV-Nutzung korrelieren. Als mögliches Indiz für Mitnahmeeffekte untersuchen wir im Rahmen der Wirkungsanalyse, ob die Wirkung der ZV geringer ist, wenn Arbeitgeber ZV sehr häufig nutzen oder ZV- und letzter Arbeitgeber übereinstimmen.

### 5.3 Beschreibung der Personen mit und ohne einen Zwischenverdienst

Um zu verstehen, welche Personen sich für einen ZV entscheiden und welche nicht, werden in diesem Kapitel die durchschnittlichen Merkmale von Personen mit und ohne ZV betrachtet und miteinander verglichen. Auf Unterschiede zwischen den einzelnen Perioden wird dabei eingegangen, sofern diese eine gewisse Systematik aufweisen. Anhang B enthält die vollständigen Auswertungen für alle Perioden. Tabelle B.2 zeigt alle Personenmerkmale, Tabelle B.3 die Wirkungsindikatoren.

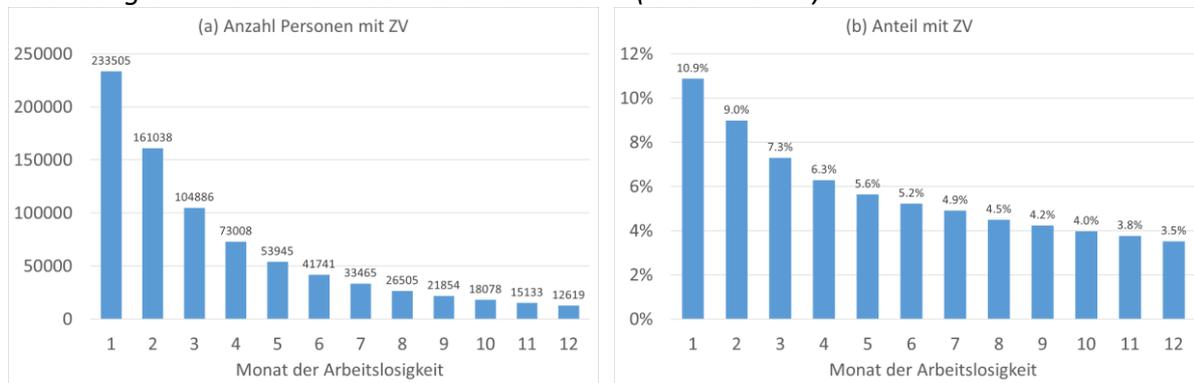
Als Vergleichspersonen für alle Personen, die in einem bestimmten Monat der Arbeitslosigkeit einen ZV beginnen, dienen all jene Personen, welche im betreffenden Monat ebenfalls noch arbeitslos sind und bislang keinen ZV begonnen haben. Beginnt beispielsweise eine Person im 3. Monat der Arbeitslosigkeit einen ZV, dienen alle Personen als Vergleichspersonen, die mindestens 3 Monate arbeitslos sind und in diesen 3 Monaten keinen ZV begonnen haben. D.h. die Vergleichspersonen haben entweder keinen ZV in der Arbeitslosigkeitsepisode oder erst nach den ersten drei Monaten. Die Personen werden somit für jeden Monat der Arbeitslosigkeit separat eingeteilt in Personen mit bzw. ohne ZV. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass nur Personen verglichen werden, die im betreffenden Monat dieselbe bisherige Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen. Abbildung 4 veranschaulicht das Vorgehen grafisch für die ersten 4 Monate der Arbeitslosigkeit (AL). Abbildung 5 zeigt anschliessend für jeden Monat der Arbeitslosigkeit, wie viele Personen erstmals einen ZV antreten.

Abbildung 4: Definition der Personen mit und ohne ZV



Im ersten Monat der Arbeitslosigkeit treten 11% der Stellensuchenden einen ZV an. Innerhalb von 6 Monaten sinkt der Anteil relativ schnell auf um die 4% der im jeweiligen Monat noch verbliebenen Stellensuchenden. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum durchschnittlich 37% der Neueintritte in Arbeitslosigkeit innerhalb der ersten 12 Monate der Arbeitslosigkeit einen ZV angetreten.

Abbildung 5: Anzahl und Anteil Personen mit ZV (Jan02-Dez16)



Bemerkung: Abbildung (a) zeigt, wie viele Personen im jeweiligen Monat der Arbeitslosigkeit einen ZV antreten. Abbildung (b) zeigt, welchem Anteil an allen Personen, die im jeweiligen Monat noch arbeitslos sind und zuvor noch keinen ZV hatten, dies entspricht. Beispielsweise haben von den Personen, welche mindestens 6 Monate arbeitslos waren und zuvor noch keinen ZV hatten, 5.2% im 6. Monat der Arbeitslosigkeit einen ZV angetreten.

Sämtliche Kennzahlen, beispielsweise die Frauenanteile mit und ohne ZV, werden zunächst für jeden Monat der Arbeitslosigkeit separat ermittelt. Anschliessend werden die monatspezifischen Kennzahlen anhand der Stichprobenanteile der jeweiligen Monate aggregiert, um die Anteile für den gesamten Datensatz zu erhalten.

Tabelle 3: Merkmale der Personen mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)

	Ohne ZV	Mit ZV
Frau	45%	43%
Durchschnittsalter in Jahren	38.7	37.4
Keine CH-Landessprache als Muttersprache	32%	32%
Versicherter Verdienst in CHF	4780	4550
Schweizweit mobil	4%	3%
Erhält Kinderzulage	14%	13%

Tabelle 3 zeigt erste Merkmale der Personen mit und ohne ZV, die kaum über die Zeit variieren. Frauen sind in den ZV leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter ist bei Personen mit ZV etwas geringer als bei Personen ohne ZV. Wie Abbildung 6 (a) zeigt, sind insbesondere Personen unter 35 übervertreten, Personen ab 55 Jahren dagegen deutlich weniger. Hinsichtlich mindestens einer Landessprache als Muttersprache, Mobilität und Kindern unterscheiden sich Personen mit und ohne ZV im Durchschnitt kaum. Personen mit ZV weisen jedoch einen geringeren versicherten Verdienst auf. Dies kann zum einen mit einem geringeren durchschnittlichen Bildungsniveau erklärt werden. Wie Abbildung 6 (b) zeigt, sind bei Personen mit ZV solche mit einem Abschluss der Sekundarstufe II ohne Matura übervertreten, während Personen mit Tertiärabschlüssen untervertreten sind.

Abbildung 7 zeigt, dass der Ausländeranteil bei Personen mit ZV überproportional gestiegen ist im Vergleich zu Personen ohne ZV. Dies geht einher mit einem über die Zeit leicht steigenden Anteil Personen mit einer Hilfsfunktion im letzten Job, die einen ZV antreten. Bei den Personen ohne ZV sinkt der Anteil mit einer Hilfsfunktion im letzten Job dagegen über die Zeit. Eine Erklärung hierfür könnte der über die Zeit stark gestiegene Anteil von ZV in der Landwirtschaft sein, die zunehmend auf ausländische Hilfskräfte setzt.

Abbildung 6: Personen mit und ohne ZV nach Alter und Ausbildung (Jan02-Dez16)

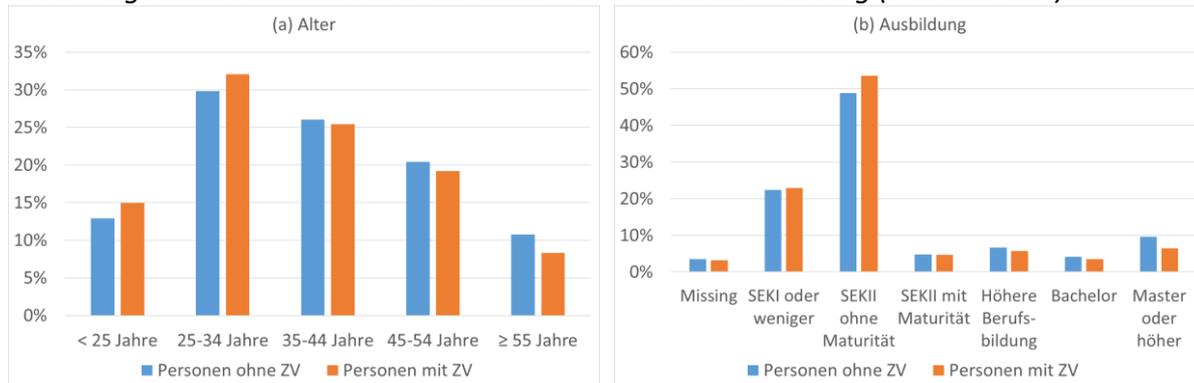


Abbildung 7: Anteil Schweizer und in Hilfsfunktion mit und ohne ZV

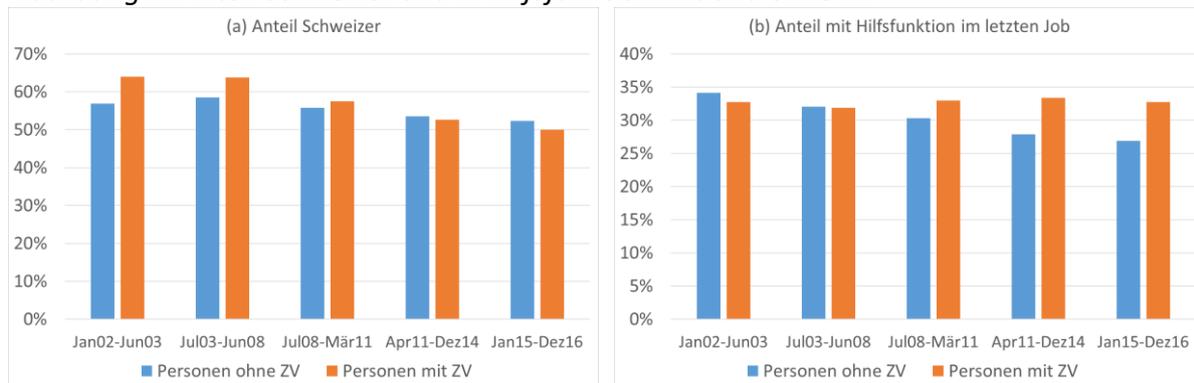
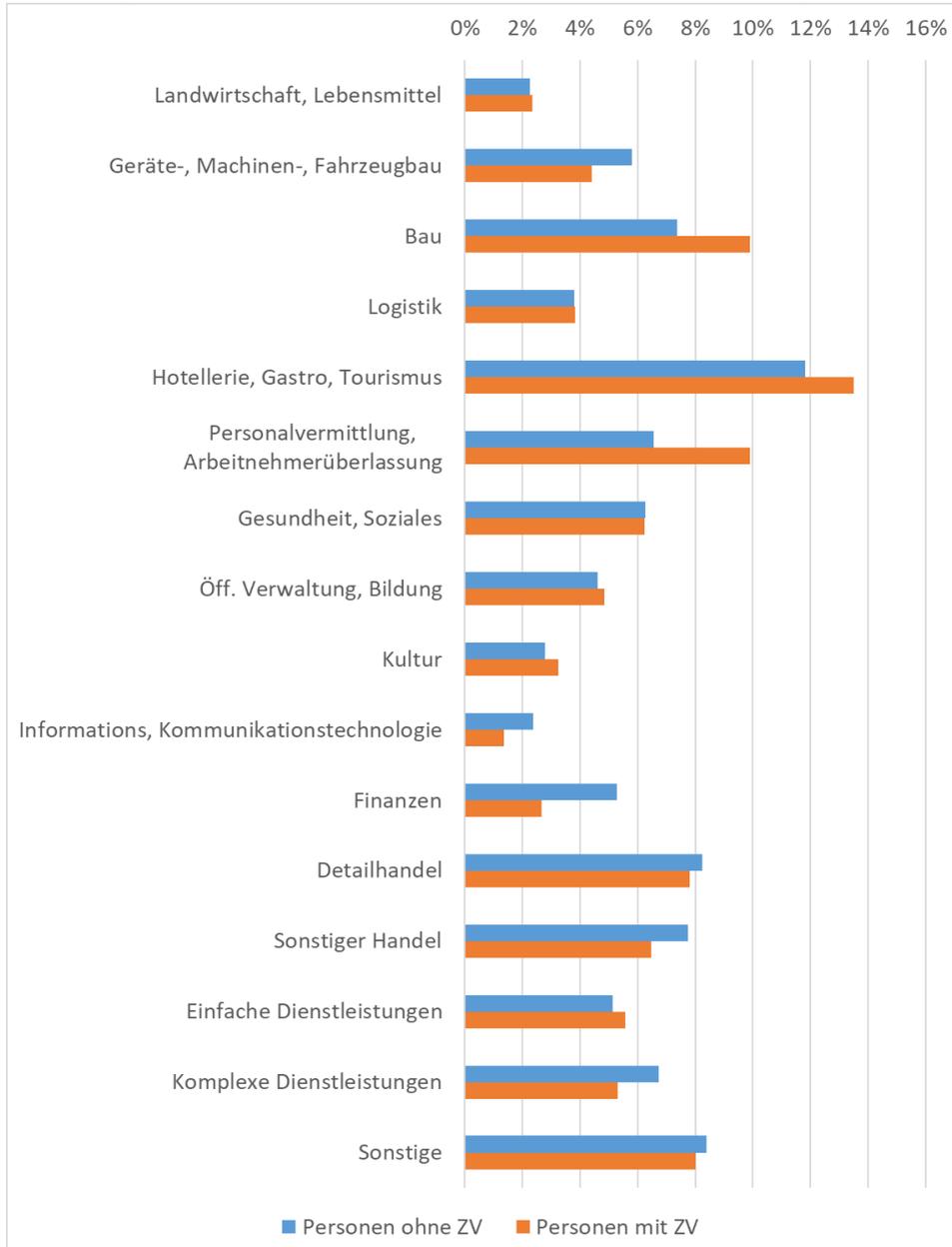


Abbildung 8 zeigt, in welcher Branche Personen mit und ohne ZV zuletzt gearbeitet haben. Personen mit ZV kommen überproportional aus den Branchen, in denen ZV am häufigsten genutzt werden: Personalvermittlung/Arbeitnehmerüberlassung, Bau, Hotellerie/Gastronomie/Tourismus und einfache Dienstleistungen. Dies ist nicht überraschend, da ein Viertel bis knapp ein Drittel der ZV in derselben Branche angetreten werden wie der des letzten Jobs (siehe Tabelle 1). Einzige Ausnahme ist der Detailhandel, der leicht unterproportional vertreten ist. Deutlich untervertreten sind dagegen Stellensuchende aus den Bereichen Finanzen, Information/Kommunikation, komplexe Dienstleistungen, sonstiger Handel und dem produzierenden Gewerbe.

Bei den zuletzt ausgeübten Berufen in Abbildung 9 zeigt sich ein ähnliches Bild. Personen mit ZV kommen deutlich häufiger aus Bau-, Gastro-, Landwirtschafts- und sonstigen Dienstleistungsberufen. Berufe der Administration, kaufmännische Berufe und Kader sind dagegen deutlich untervertreten. Die besonders häufig vertretenen Branchen und Berufe entsprechen

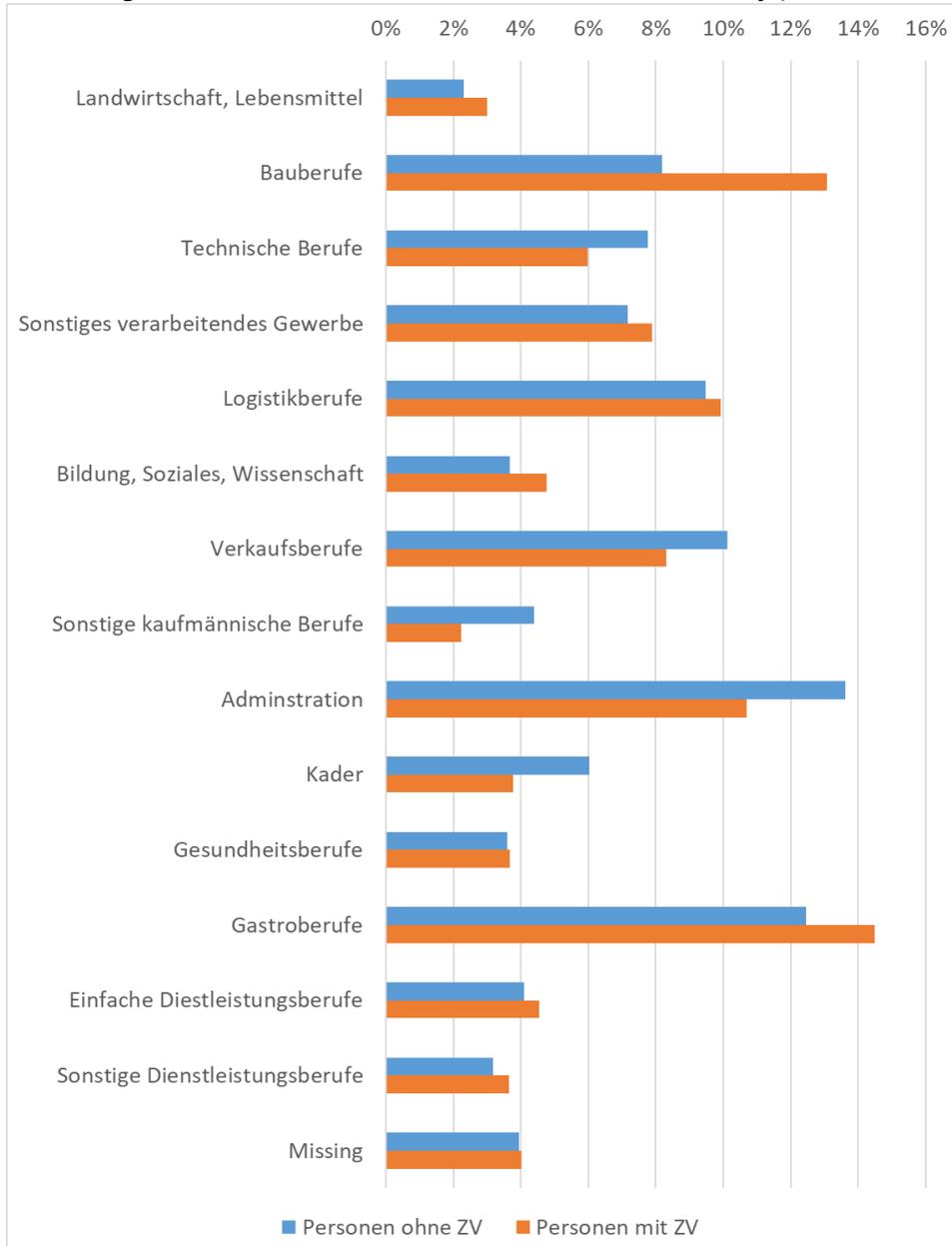
dabei der durchschnittlich geringeren Ausbildung und dem höheren Anteil mit Hilfsfunktionen bei den Personen mit ZV.

Abbildung 8: Personen mit und ohne ZV nach letzter Branche (Jan02-Dez16)



Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wie viel Prozent der Personen mit bzw. ohne ZV im letzten Job in der jeweiligen Branche gearbeitet haben. Beispielsweise haben weniger als 8% der Personen ohne ZV im Bau gearbeitet aber 10% der Personen mit ZV.

Abbildung 9: Personen mit und ohne ZV nach letztem Beruf (Jan02-Dez16)

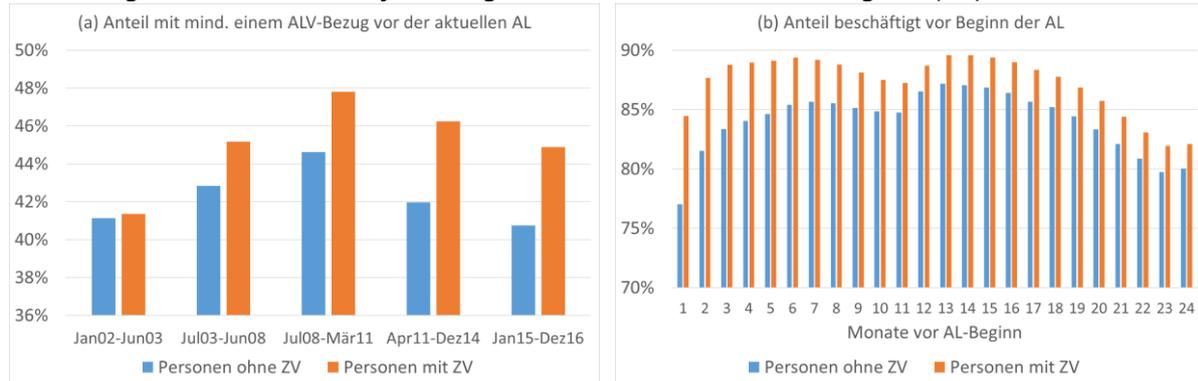


Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wie viel Prozent der Personen mit bzw. ohne ZV im letzten Job im jeweiligen Beruf gearbeitet haben. Beispielsweise haben um die 8% der Personen ohne ZV in Bauberufen gearbeitet aber um die 13% der Personen mit ZV.

Abbildung 10 zeigt die Erwerbsverläufe der Personen mit und ohne ZV vor Beginn der Arbeitslosigkeit. Hier zeigt sich in Grafik (a) einerseits, dass Personen, die in den letzten 5 Jahren vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bereits mindestens einmal Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) bezogen haben, in zunehmendem Masse in den ZV übervertreten sind. Dieses Bild passt zu steigenden Anteilen von Ausländern und Personen mit Hilfsfunktion im letzten Jahr, für die das Arbeitslosigkeitsrisiko überproportional hoch ist. Andererseits weisen Personen mit ZV in Grafik (b) in den 2 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit deutlich höhere Beschäfti-

gungsquoten auf. Die Unterschiede sind direkt vor Beginn der Arbeitslosigkeit mit 7 Prozentpunkten am grössten und sinken dann auf 2 Prozentpunkte 2 Jahre vor Arbeitslosigkeitsbeginn. Dies bedeutet, dass Personen mit ZV trotz schlechterer durchschnittlicher Ausbildung und Qualifikation und trotz höherem Arbeitslosigkeitsrisiko in der Vergangenheit, insbesondere im letzten Jahr vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bessere Erwerbsverläufe aufweisen als Personen ohne ZV.

Abbildung 10: Erwerbsverlauf vor Beginn der aktuellen Arbeitslosigkeit (AL) mit und ohne ZV



Bemerkung: Abbildung 10 (a) zeigt den Anteil Personen, die in den letzten 5 Jahren vor der aktuellen Arbeitslosigkeit (AL) bereits einmal Leistungen der ALV bezogen haben (gemessen mittels ZAS-Daten). Abbildung 10 (b) zeigt den Anteil Personen, der im jeweiligen Monat vor Beginn der aktuellen Arbeitslosigkeit beschäftigt war (Jan02-Dez16).

Interessant sind auch die Unterschiede in der aktuellen Arbeitslosigkeitsepisode in Tabelle 4. Diese werden bis zu dem Monat innerhalb der Arbeitslosigkeit gemessen, der für die Einteilung in Personen mit und ohne ZV relevant ist (siehe Abbildung 4). Der Anteil Personen mit selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit unterscheidet sich nicht. Personen mit ZV wurden minimal weniger häufig sanktioniert. Sie wurden in den RAV jedoch weniger intensiv betreut: Die Anzahl Beratungsgespräche und die Gesamtberatungsdauer ist geringer als bei Personen ohne ZV. Auch haben Personen mit ZV weniger häufig an AMM teilgenommen. Die Anzahl Bewerbungen bis zum Beginn des ZV ist geringfügig kleiner.

Tabelle 4: Aktuelle Arbeitslosigkeit der Personen mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)

	Ohne ZV	Mit ZV
Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit	10%	10%
Mindestens eine Sanktion	27%	26%
Beratungsdauer gesamt (Minuten)	131	107
Anzahl Beratungsgespräche	4.2	3.5
Anzahl Teilnehmertage AMM	10.4	6.4
Anzahl Bewerbungen (ab 2009)	12	10

Bemerkung: Diese Merkmale werden bis zu dem Monat innerhalb der Arbeitslosigkeit gemessen, der für die Einteilung in Personen mit und ohne ZV relevant ist (siehe Abbildung 4). D.h. wenn eine Person im dritten Monat der AL einen ZV antritt, werden die ersten 3 Monate der AL berücksichtigt. Analog für die jeweiligen Vergleichspersonen ohne ZV, die ebenfalls 3 Monate arbeitslos sind und bisher keinen ZV hatten.



Insgesamt sind Personen mit ZV durchschnittlich jünger, schlechter qualifiziert und in der Vergangenheit häufiger arbeitslos gewesen als Personen ohne ZV. Trotzdem weisen sie in den Monaten vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bessere Erwerbsbiografien auf, was auf eine positive Selektion in ZV hindeutet. Kern der Wirkungsanalyse ist es, diese Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV herauszurechnen.

#### 5.4 Erwerbsverläufe der Personen mit und ohne einen Zwischenverdienst

In diesem Abschnitt wird ein erster Einblick in mögliche Wirkungen der ZV gegeben. Im Gegensatz zur späteren Wirkungsanalyse wird jedoch noch keine Selektionskorrektur für die zuvor beschriebenen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV vorgenommen. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die betrachteten Wirkungsindikatoren und wie diese gemessen werden (in der Reihenfolge, wie sie nachfolgend diskutiert werden). Ziel ist es hierbei, im Rahmen der durch die Daten vorgegebenen Möglichkeiten ein möglichst umfassendes Bild über die Wirkung der ZV zu erhalten. Daher finden sich nicht nur Indikatoren für den Erwerbsverlauf nach Beginn eines ZV, sondern auch für die Art und Qualität von Beschäftigungen, die Kosten für die ALV und zusätzlich generierte Einkommen.

Tabelle 5: Wirkungsindikatoren

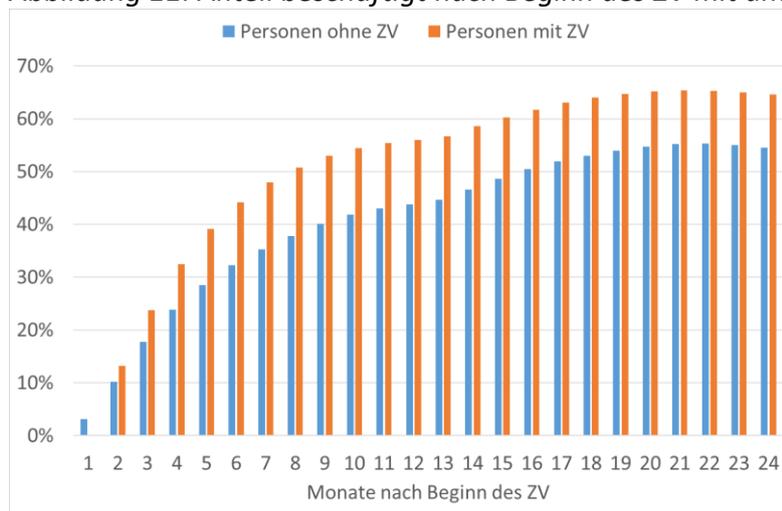
Wirkungsindikator	Bemerkung	Datenquelle	Messzeitpunkt
<b>Dynamik über die Zeit: Erwerbsverlauf monatlich bis 24 Monate nach ZV-Beginn</b>			
Anteil beschäftigt ohne ZV	ZV nicht als Beschäftigung gezählt	ZAS-Daten	Jeweiliger Monat nach ZV-Beginn
<b>Gruppe 1: Status bei Abmeldung vom RAV</b>			
Stelle gefunden		Stammdaten	Abmeldung beim RAV
Neuer gleich letzter Beruf	Auf Basis 2-Steller	Stammdaten	Abmeldung beim RAV
Neue gleich letzte Branche	Auf Basis 2-Steller	Stammdaten	Abmeldung beim RAV
Neuer gleich letzter AG	Ab 2009	Stammdaten	Abmeldung beim RAV
<b>Gruppe 2: Erwerbsverlauf kumuliert 24 Monate nach ZV-Beginn</b>			
Anzahl Monate mit ZV		Stammdaten	24 Monate nach ZV-Beginn
Anzahl Monate arbeitslos	Beim RAV als arbeitslos registriert	Stammdaten	36 Monate nach ZV-Beginn*
Anzahl Monate beschäftigt inkl. ZV	ZV als Beschäftigung gezählt	ZAS-Daten	24 Monate nach ZV-Beginn
Anzahl Monate beschäftigt ohne ZV	ZV nicht als Beschäftigung gezählt	ZAS-Daten	24 Monate nach ZV-Beginn
Anzahl Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst		ASAL/ZAS-Daten	24 Monate nach ZV-Beginn
<b>Gruppe 3: Finanzielle Wirkungen kumuliert 24 Monate nach ZV-Beginn</b>			
Anzahl Taggelder kumuliert		ASAL	24 Monate nach ZV-Beginn
ZV-Taggelder kumuliert	CHF	ASAL	24 Monate nach ZV-Beginn
ZV-Einkommen kumuliert	CHF	ASAL	24 Monate nach ZV-Beginn
Ausgaben für Taggelder kumuliert	CHF	ASAL	24 Monate nach ZV-Beginn
Verdienst kumuliert	CHF	ZAS-Daten	24 Monate nach ZV-Beginn

Bemerkung: \*Die Arbeitslosigkeitsdauer soll möglichst genau erfasst werden. Deshalb wird sie über 36 Monate gemessen, was dem maximal für alle Jahre verfügbaren Zeitraum entspricht.

Sämtliche Wirkungsindikatoren werden ab dem ersten Monat nach Beginn des ZV gemessen. Für Personen ohne ZV wird statt des ZV-Beginns der Monat der Arbeitslosigkeit verwendet, welcher als Referenzmonat für die Definition als Vergleichsperson dient (siehe Abbildung 4).

In Abbildung 11 ist für Personen mit ZV der Erwerbsverlauf nach Beginn des ZV dargestellt, für Personen ohne ZV ab dem Referenzmonat. Hier zeigt sich, dass Personen mit ZV bereits ab dem 2. Monat nach Beginn des ZV höhere Beschäftigungsquoten aufweisen als die Vergleichspersonen ohne ZV. Dies, obwohl der ZV selbst nicht als Beschäftigung gezählt wird, um sicherzustellen, dass die Personen mit ZV nicht mechanisch höhere Beschäftigungsquoten aufweisen. Ab dem 5. Monat nach Beginn des ZV sind die Beschäftigungsquoten um mindestens 10 Prozentpunkte höher mit ZV als ohne. Der Beschäftigungsvorteil ist in den Monaten 3-13 nach ZV-Beginn am grössten und verringert sich dann etwas. Die Wirkungsanalyse wird zeigen, in wie weit dieser durch den ZV verursacht wurde, oder ob er auf die bereits vor der aktuellen Arbeitslosigkeit besseren Erwerbsbiografien der Personen mit ZV zurückzuführen ist.

Abbildung 11: Anteil beschäftigt nach Beginn des ZV mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)



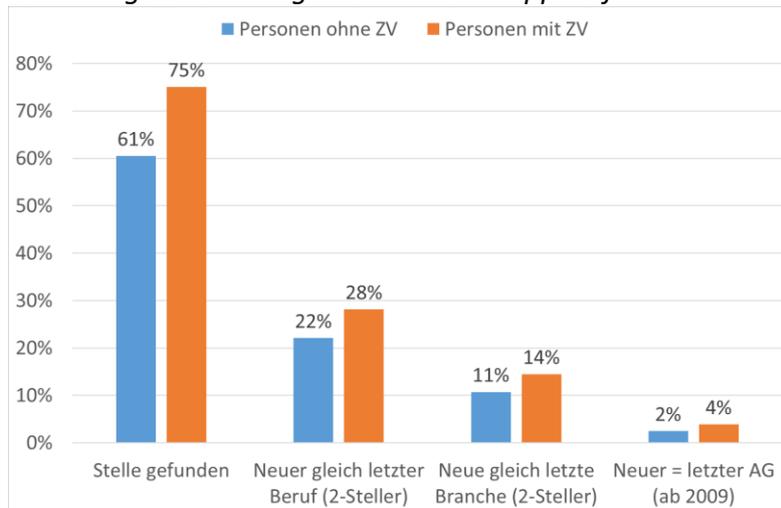
Bemerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil Personen mit und ohne ZV, der im jeweiligen Monat nach Beginn des ZV beschäftigt ist, wobei der ZV selbst nicht als Beschäftigung gezählt wird. Für Personen ohne ZV entspricht der Monat des ZV-Beginns dem Referenzmonat für die Definition als Vergleichsperson (siehe Abbildung 4).

Abbildung 12 zeigt, dass 75% der Personen mit ZV und nur 61% der Personen ohne ZV bei Abmeldung im RAV angeben eine Stelle gefunden zu haben. Ausserdem verbleiben Personen mit ZV häufiger im selben Beruf, in derselben Branche und beim selben Arbeitgeber, wie im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass diese Indikatoren nur für Personen gemessen werden können, die eine Stelle gefunden haben. Da zwischen Personen mit und ohne ZV bereits ein grosser Unterschied im Anteil, der eine Stellen gefunden hat, besteht, ist die Aussagekraft dieser Indikatoren beschränkt.

Abbildung 13 zeigt zum einen, dass ein kleiner Teil der Personen ohne ZV im Referenzmonat in den folgenden 24 Monaten einen ZV antritt. Durchschnittlich wird dabei ein Monat in ZV akkumuliert. Die Personen mit ZV verbringen in den 24 Monaten nach Beginn des ersten ZV

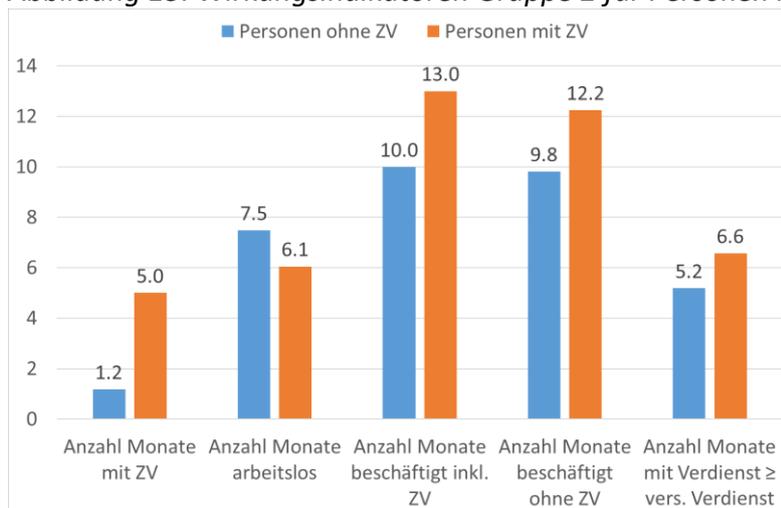
durchschnittlich 5 Monate in einem ZV, wobei dies nicht notwendigerweise nur der erste ZV sein muss. Da die durchschnittliche Dauer des ersten ZV 3 Monate beträgt (siehe Tabelle 1), deuten die 5 Monate darauf hin, dass einige Personen ZV wiederholt nutzen. Personen mit ZV sind mehr als einen Monat weniger als arbeitslos registriert als Personen ohne ZV und akkumulieren insgesamt 3 Monate mehr Beschäftigung, wenn ZV mit einbezogen werden und 2 Monate ohne Einbezug von ZV. Personen mit ZV stellen sich auch hinsichtlich des Verdiensts nicht schlechter als Personen ohne ZV. Insgesamt akkumulieren sie sogar einen Monat mehr mit einem Verdienst, der mindestens ihrem versicherten Verdienst entspricht.

Abbildung 12: Wirkungsindikatoren Gruppe 1 für Personen mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)



Bemerkung: Für die Definition und Messung der Wirkungsindikatoren siehe Tabelle 5.

Abbildung 13: Wirkungsindikatoren Gruppe 2 für Personen mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)

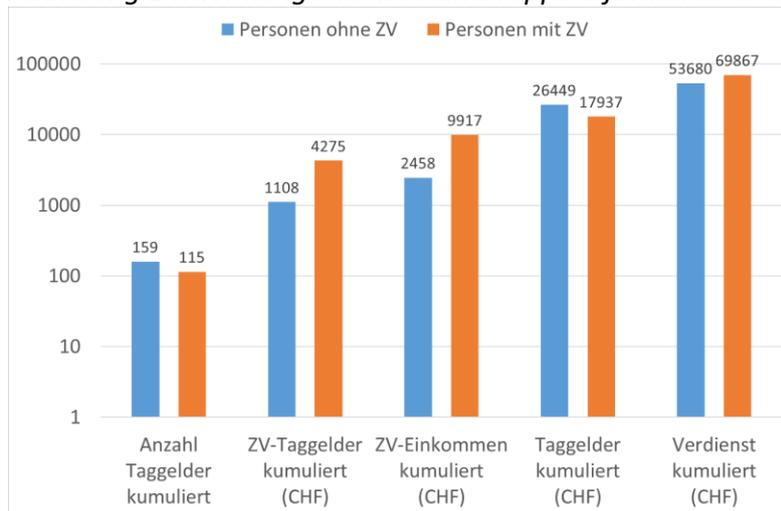


Bemerkung: Für die Definition und Messung der Wirkungsindikatoren siehe Tabelle 5.

Das positive Bild setzt sich in Abbildung 14 fort. Personen mit ZV konsumieren durchschnittlich 44 Taggelder weniger als Personen ohne ZV. Die Ausgaben der ALV sind trotz der zusätzlichen ZV-Taggelder deshalb durchschnittlich ca. 8'500 CHF niedriger. Aufgrund des zusätzlichen ZV-Einkommens von durchschnittlich 7'500 CHF und der zusätzlich akkumulierten Beschäftigung

ohne ZV verzeichnen Personen mit ZV einen kumulierten Verdienstvorteil von durchschnittlich mehr als 16'000 CHF. Die Wirkungsanalyse wird zeigen, ob diese Vorteile tatsächlich durch die ZV verursacht werden, oder ob sie auf die im letzten Kapitel dargelegten arbeitsmarktrelevanten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV zurückzuführen sind.

Abbildung 14: Wirkungsindikatoren Gruppe 3 für Personen mit und ohne ZV (Jan02-Dez16)



Bemerkung: Für die Definition und Messung der Wirkungsindikatoren siehe Tabelle 5.

## 6. Wirkungsanalyse

### 6.1 Methodisches Vorgehen

Die Herausforderung für jede Wirkungsanalyse besteht darin, den kausalen Effekt der ZV zu isolieren. Wie Kapitel 5 gezeigt hat, unterscheiden sich Personen mit und ohne ZV in vielen Dimensionen, die für den Erfolg am Arbeitsmarkt entscheidend sind, wie beispielsweise Alter, Ausbildung und Qualifikation. Auch zeigen sich deutliche Unterschiede in den Erwerbsverläufen vor der betrachteten Arbeitslosigkeit. Dies impliziert, dass sich die Erwerbsverläufe nach Antritt eines ZV selbst dann unterscheiden würden, wenn ZV keinerlei Wirkung hätten. Diese unabhängig von der Wirkung des ZV existierenden Unterschiede müssen deshalb quantifiziert und herausgerechnet werden, um die kausale Wirkung der ZV zu isolieren.

Hierfür wird ein sogenanntes Matchingverfahren verwendet. Für jede Person mit ZV werden dabei Personen ohne ZV gesucht, die hinsichtlich aller arbeitsmarktrelevanten Faktoren möglichst identisch sind. Dieses Verfahren stellt sicher, dass nur Personen miteinander verglichen werden, welche ohne einen ZV dieselben Beschäftigungsaussichten hätten. Für diesen Ansatz ist es jedoch essenziell, dass in den Daten alle Faktoren beobachtet werden, welche sowohl die Beschäftigungsaussichten der Stellensuchenden, als auch die Entscheidung einen ZV aufzunehmen beeinflussen.

Lalive, Van Ours und Zweimüller (2008) argumentieren, dass frühere Studien, welche ein Matchingverfahren angewendet haben, z.B. Gerfin und Lechner (2000, 2002), möglicherweise verzerrte Schätzungen der Wirkungen von ZV ausweisen. Sie bringen vor, dass die in den damali-



gen Studien verwendeten Daten nicht alle relevanten Informationen enthalten. Mit einem alternativen Ansatz zeigen sie, dass selbst nach Berücksichtigung der in den Daten beobachteten Determinanten der Beschäftigungsaussichten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV verbleiben. Dies führt in ihrer Studie zu einer Überschätzung der Wirksamkeit von ZV, weil die Personen mit ZV hinsichtlich ihrer Beschäftigungsaussichten positiv selektiert sind und dies mit den damals vorhandenen Daten nicht vollständig herausgerechnet werden konnte. Seit damals hat sich die Datenlage jedoch deutlich verbessert. Ausserdem erlauben Weiterentwicklungen der Methodik und massiv erhöhte Rechenleistungen moderner Computer die Anwendung verbesserter Verfahren. Die hier verwendete Methodik unterscheidet sich in mehreren Dimensionen von früheren Studien. Nachfolgend wird das methodische Vorgehen kurz beschrieben. Weitere Details finden sich in Anhang C.

Wie in Abbildung 4 beschrieben, werden Personen sequenziell für jeden Monat der Arbeitslosigkeit separat in die Gruppe mit und ohne ZV eingeteilt. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Entscheidung für oder gegen einen ZV nicht einmalig am Beginn der Arbeitslosigkeit getroffen wird, sondern in Abhängigkeit des Verlaufs der Stellensuche immer wieder. In der Wirkungsanalyse werden Personen mit und ohne ZV auf diese Weise stets nur im selben Monat der Arbeitslosigkeit miteinander verglichen. Darüber hinaus ermöglicht dieses Vorgehen die Personen auch hinsichtlich des bisherigen Verlaufs der Stellensuche bis zum betrachteten Monat der Arbeitslosigkeit vergleichbar zu machen. Insbesondere werden bei der Selektionskorrektur Unterschiede hinsichtlich Beratungsintensität, Stellensuchintensität, Verhängung von Sanktionen und Teilnahme an AMM berücksichtigt.

Das verwendete Matchingverfahren ist eine Kombination aus exaktem und sogenanntem Propensity-Score-Matching (PSM). Beim exakten Matching wird zunächst sichergestellt, dass nur Personen miteinander verglichen werden, die in bestimmten besonders wichtigen Merkmalen exakt identisch sind. Die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV in den übrigen Merkmalen werden dann mittels PSM beseitigt. Das exakte Matching erfolgt bezüglich:

- (1) Geschlecht
- (2) Ausbildung
- (3) Schweizer ja/nein
- (4) Monat der Arbeitslosigkeit (1 bis 12)
- (5) Quartal des Beginns der Arbeitslosigkeit (1/2002 bis 4/2016)
- (6) beschäftigt im Monat vor Beginn der Arbeitslosigkeit
- (7) Anzahl Monate beschäftigt in den letzten 2 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit

(1)-(3) sind wichtige Faktoren auf dem Arbeitsmarkt. Die Vorteile von (4) wurden bereits diskutiert. (5) stellt sicher, dass nur Personen verglichen werden, welche den gleichen ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen ausgesetzt sind. (6) und (7) sorgen dafür, dass sich diese Dimensionen der Erwerbsverläufe vor Arbeitslosigkeit zwischen Personen mit und ohne ZV nicht unterscheiden. Dies ist wichtig, da Personen mit ZV in dieser Hinsicht gemäss Abbildung 10 (b) positiv selektiert zu sein scheinen.



Die nach diesem Schritt noch verbleibenden Unterschiede zwischen Personen mit und ohne ZV werden mittels PSM beseitigt. Hierzu wird mittels eines Probit-Modells die Wahrscheinlichkeit geschätzt, einen ZV anzutreten in Abhängigkeit von allen Faktoren, welche sowohl die Beschäftigungsaussichten der Stellensuchenden, als auch die Entscheidung einen ZV aufzunehmen beeinflussen (siehe Anhang C für die vollständige Liste knapp 50 berücksichtigten Faktoren). Anschliessend wird diese Wahrscheinlichkeit mittels der geschätzten Koeffizienten für jede Person vorhergesagt. Die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einen ZV anzutreten wird dabei als Propensity Score bezeichnet.

Der Propensity Score dient als Mass für die Ähnlichkeit von Personen mit und ohne ZV. Denn verschiedene Personen haben nur dann denselben Propensity Score, wenn sie sich in den bei der Schätzung berücksichtigten Faktoren nicht unterscheiden. Der Propensity Score wurde dabei für Frauen und Männer sowie jedes Kalenderjahr separat geschätzt, um Geschlechterunterschiede und Änderungen über die Zeit möglichst gut abbilden zu können. Teilen die oben definierten Perioden ein Kalenderjahr, z.B. die AVIG-Revision im April 2011 das Jahr 2011, dann wurde der Propensity Score auch für die zwei Perioden innerhalb eines Jahres vor und nach der Revision separat geschätzt.

Das PSM wurde wie folgt implementiert: Für jede Person mit ZV wurden innerhalb der Personengruppe ohne ZV, die hinsichtlich (1)-(7) identisch ist, als Vergleichspersonen jene Personen ausgewählt, deren Propensity Score maximal 1.5 Prozentpunkte vom Propensity Score der Person mit ZV abweicht. Hat beispielsweise eine Person mit ZV eine vorhergesagte Wahrscheinlichkeit einen ZV anzutreten von 60%, so werden nur Personen ohne ZV ausgewählt, die eine vorhergesagte Wahrscheinlichkeit zwischen 58.5% und 61.5% haben. Auf diese Weise werden nur minimale Unterschiede zwischen den Personen mit und ohne ZV toleriert.

Die auf diese Weise für eine Person mit ZV ausgewählten Vergleichspersonen werden verwendet, um beispielsweise die Arbeitslosigkeitsdauer vorherzusagen, welche die Person mit ZV realisiert hätte, wenn sie den ZV nicht angetreten hätte. Die Vorhersage entspricht dabei dem gewichteten Durchschnitt der Arbeitslosigkeitsdauer der Vergleichspersonen. Die Gewichte sind umgekehrt proportional zum absoluten Unterschied im Propensity Score. D.h. je weniger sich der Propensity Score der Person ohne ZV vom Propensity Score der Person mit ZV unterscheidet, desto grösser ist deren Gewicht in der Berechnung der sogenannten kontrafaktischen Arbeitslosigkeitsdauer ohne ZV. Das hier verwendete Verfahren stellt somit nicht nur sicher, dass sich die Personen mit ZV von den für sie gewählten Vergleichspersonen ohnehin nur minimal unterscheiden. Sondern es gewichtet die Arbeitslosigkeitsdauer der Vergleichspersonen innerhalb der tolerierten minimalen Unterschiede bei der Durchschnittsbildung darüber hinaus umso stärker, je ähnlicher sie der Person mit ZV sind.

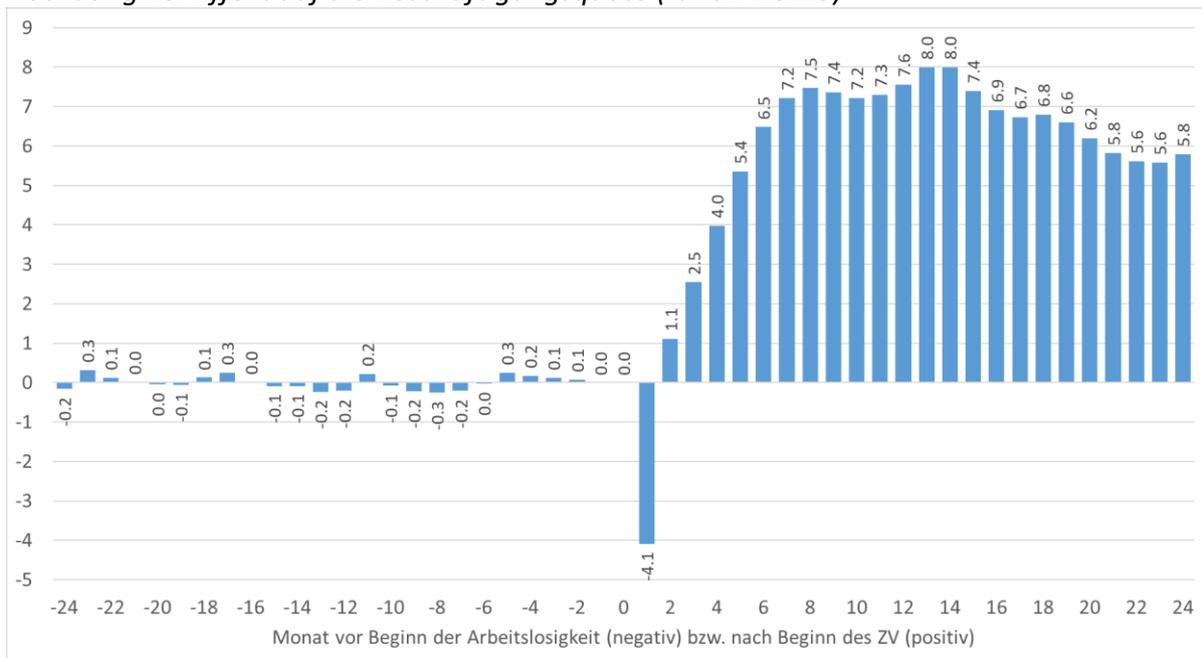
Mit diesem Vorgehen konnte für lediglich 5% der Personen mit ZV kein passender Match gefunden werden. Für 27% der Personen wurden 1-9 passende Vergleichspersonen gefunden. Die restlichen 73% wurden mit mindestens 10 passenden Personen ohne ZV gematcht und mehr als die Hälfte aller Personen mit mindestens 35 Vergleichspersonen. Somit ist es trotz der sehr strengen Anforderungen an die Ähnlichkeit der Vergleichspersonen aufgrund der sehr grossen Beobachtungszahlen sehr gut gelungen passende Matches zu finden. Nachfol-

gend werden die Ergebnisse für alle in Tabelle 4 genannten Wirkungsindikatoren diskutiert. Dabei wird auch auf die Frage eingegangen, ob sich die Wirkung der ZV für verschiedene Personengruppen und Arten von ZV unterscheidet.

## 6.2 Wirkung auf die monatliche Beschäftigungsquote nach Beginn des ZV

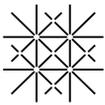
Abbildung 15 zeigt die Wirkung der ZV auf den Anteil Personen, die im jeweiligen Monat nach Antritt des ZV beschäftigt sind, wobei der ZV selbst nicht als Beschäftigung gezählt wird. Es werden somit nur reguläre Beschäftigungen berücksichtigt. Berechnet wird diese als Differenz zwischen dem Anteil der Personen mit ZV und dem mittels Matchingverfahren als gewichteten Durchschnitt berechneten Anteil der ausgewählten Vergleichspersonen ohne ZV. Beispielsweise sind in Monat 12 nach Antritt des ZV 56% der Personen mit ZV beschäftigt (siehe Abbildung 11). Diese Beschäftigungsquote ist gemäss Abbildung 15 um 7.6 Prozentpunkte höher als die der gematchten Vergleichspersonen ohne ZV, welche somit nur 48% beträgt. Dies ist um 4 Prozentpunkte höher als vor dem Matching mit 44% (siehe Abbildung 11). Das Matching hat erfolgreich die positive Selektion der Personen mit ZV korrigiert.

Abbildung 15: Effekt auf die Beschäftigungsquote (Jan02-Dez16)



Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wie sich der Anteil Personen, die im jeweiligen Monat beschäftigt sind, zwischen Personen mit und ohne ZV unterscheidet. Dabei werden ZV selbst nicht als Beschäftigung gezählt. Beispielsweise ist der Anteil Beschäftigte unter den Personen, die einen ZV antreten, im ersten Monat nach ZV-Beginn 4.1 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe ohne ZV. Dagegen ist er 12 Monate nach Antritt des ZV 7.6 Prozentpunkte höher.

Ebenfalls zeigt Abbildung 15 den Monat, in dem der ZV beginnt, sowie die 24 Monate davor. Im Monat des ZV-Antritts (0) sind definitionsgemäss alle Personen arbeitslos. Die unterscheidet sich also nicht zwischen Personen mit ZV und den gematchten Vergleichspersonen. Im Monat vor Antritt des ZV (-1) wurden Personen mit und ohne ZV bezüglich ihres Beschäftigungsstatus in Schritt (6) exakt gematcht. D.h. auch hier gibt es keinen Unterschied, obwohl



vor dem Matching gemäss Abbildung 10 (b) eine Differenz von 7 Prozentpunkten bestand. Für die Monate davor wurde ein exaktes Matching hinsichtlich der Gesamtzahl Monate in Beschäftigung durchgeführt, aber nicht bezüglich des Erwerbszustandes in den einzelnen Monaten. Die minimalen Differenzen von 0.1 bzw. 0.3 Prozentpunkten nach dem Matching im Vergleich zu 6 Prozentpunkten vor dem Matching zeigen jedoch, dass das zusätzliche PSM erfolgreich für die positive Selektion in ZV korrigiert hat.

Abbildung 15 zeigt, dass ZV nach einem sehr kurzen Lock-in-Effekt von nur einem Monat sehr schnell eine positive Wirkung entfalten. Der kurze Lock-in entspricht dabei der meist sehr kurzen Dauer der ZV und ist mit 4.1 Prozentpunkten vergleichsweise klein. Die grösste Wirkung erzielen ZV 8 bis 15 Monate nach Beginn des ZV, wo sie um die 8 Prozentpunkte beträgt. D.h. Personen mit ZV weisen in diesen Monaten eine um 8 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote in regulärer Beschäftigung auf als die gematchten Vergleichspersonen ohne ZV. Danach reduziert sich die Wirkung leicht auf 6 Prozentpunkte, weil die Vergleichsgruppe ohne ZV bis zum Ende des Beobachtungsfensters nach 24 Monaten etwas aufholt.

### 6.3 Durchschnittliche Wirkung für alle Indikatoren

Tabelle 6 zeigt die durchschnittliche Wirkung von ZV über alle Perioden für alle betrachteten Wirkungsindikatoren. Neben dem geschätzten Effekt wird auch der Unsicherheitsbereich der Schätzung angegeben, d.h. die Unter- und Obergrenze gemäss dem 95% Konfidenzintervall. Diese gibt den Wertebereich an, in dem die geschätzte Wirkung mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% liegt.

Tabelle 6: Durchschnittliche Wirkung für alle Wirkungsindikatoren

Wirkungsindikator	Effekt	Untergrenze*	Obergrenze*
<b>Gruppe 1: Status bei Abmeldung vom RAV (Differenz in Prozentpunkten)</b>			
Anteil in Stelle abgemeldet	8.12	8.00	8.24
Anteil neuer gleich letzter Beruf**	2.93	2.81	3.06
Anteil neue gleich letzte Branche**	1.65	1.57	1.73
Anteil neuer gleich letzter AG**	0.43	0.37	0.49
<b>Gruppe 2: Erwerbsverlauf kumuliert 24 Monate nach ZV-Beginn (Differenz in Monaten)</b>			
Anzahl Monate mit ZV	3.67	3.66	3.68
Anzahl Monate arbeitslos	-1.26	-1.28	-1.25
Anzahl Monate beschäftigt inkl. ZV	1.92	1.90	1.94
Anzahl Monate beschäftigt ohne ZV	1.39	1.37	1.41
Anzahl Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst	0.73	0.70	0.75
<b>Gruppe 3: Finanzielle Wirkungen kumuliert 24 Monate nach ZV-Beginn (Differenz wie angezeigt)</b>			
Anzahl Taggelder kumuliert	-35.3	-35.7	-35.0
Ausgaben für Taggelder kumuliert in CHF	-5462	-5519	-5406
ZV-Taggelder kumuliert in CHF	3185	3163	3207
ZV-Einkommen kumuliert in CHF	7200	7168	7232
Verdienst kumuliert in CHF	12709	12583	12836

Bemerkung: Durchschnittlicher geschätzter Effekt über alle Perioden. \*Unter- und Obergrenze gemäss 95% Konfidenzintervall. \*\* Problematisch, da nur messbar, wenn Stelle gefunden.



Bei Abmeldung vom RAV, ist der Anteil Personen, die angeben eine Stelle gefunden zu haben, mit ZV um 8.1 Prozentpunkte höher als ohne ZV. Dieser Wert liegt etwas über der Beschäftigungsquote gemäss ZAS-Daten (siehe Abbildung 15), welche nicht auf den Zeitpunkt der Abmeldung fokussiert. Der Anteil Personen, der bei Abmeldung eine Stelle im gleichen Beruf, in derselben Branche oder beim selben Arbeitgeber antritt, ist mit ZV leicht höher als ohne ZV. Diese Indikatoren sind jedoch nur beschränkt aussagekräftig, da sie nur gemessen werden können, wenn eine Stelle gefunden wurde, was bei Personen mit und ohne ZV in unterschiedlichem Ausmass der Fall ist.

Im Durchschnitt wird die Wirkung mit einer Gesamt-ZV-Dauer von knapp 4 Monaten erzielt. Personen mit ZV verkürzen ihre Arbeitslosigkeitsdauer durchschnittlich um 1.3 Monate, was zu Einsparungen von durchschnittlich 35 Taggeldern pro Person führt. Trotz der zusätzlich geleisteten ZV-Kompensationszahlungen von fast 3'200 CHF reduzieren sich die Ausgaben der ALV durchschnittlich um insgesamt fast 5'500 CHF pro Person mit ZV. Durchschnittlich sind Personen mit ZV fast 2 Monate mehr beschäftigt über einen Zeitraum von 2 Jahren als die Vergleichspersonen ohne ZV, wenn der ZV mit eingerechnet wird, und 1.4 Monate ohne Einrechnung des ZV. Somit wird auch netto eine positive Beschäftigungswirkung erzielt. Diese geht auch nicht zulasten der Beschäftigungsqualität. Werden nur Beschäftigungen berücksichtigt, deren Verdienst mindestens dem letzten versicherten Verdienst entspricht, zeigt sich immer noch eine positive Nettowirkung für Personen mit ZV von einem knappen Monat mehr in solchen Beschäftigungen als Personen ohne ZV. Durch den ZV werden über einen Zeitraum von 2 Jahren durchschnittlich Einkommen von 7'200 CHF erzielt. Zusammen mit den positiven Beschäftigungswirkungen ergeben sich Einkommensgewinne von durchschnittlich 12'700 CHF pro Person mit ZV über einen Zeitraum von 2 Jahren.

Damit fällt die Gesamtbilanz für die ZV sehr positiv aus. Personen mit ZV profitieren hinsichtlich reduzierter Arbeitslosigkeitsdauer sowie verbesserter Beschäftigungschancen, Beschäftigungsqualität und Einkommen. Dies generiert erhebliche Einsparungen bei den Ausgaben der ALV und zusätzliche Einnahmen für die Steuer- und Sozialversicherungssysteme. Im Folgenden untersuchen wir, ob sich die Wirkung von ZV im Zeitverlauf sowie für verschiedene Personengruppen und Arten von ZV unterscheidet. Hierbei fokussieren wir auf die in Tabelle 7 aufgelisteten Wirkungsindikatoren, welche die relevantesten Dimensionen abdecken.

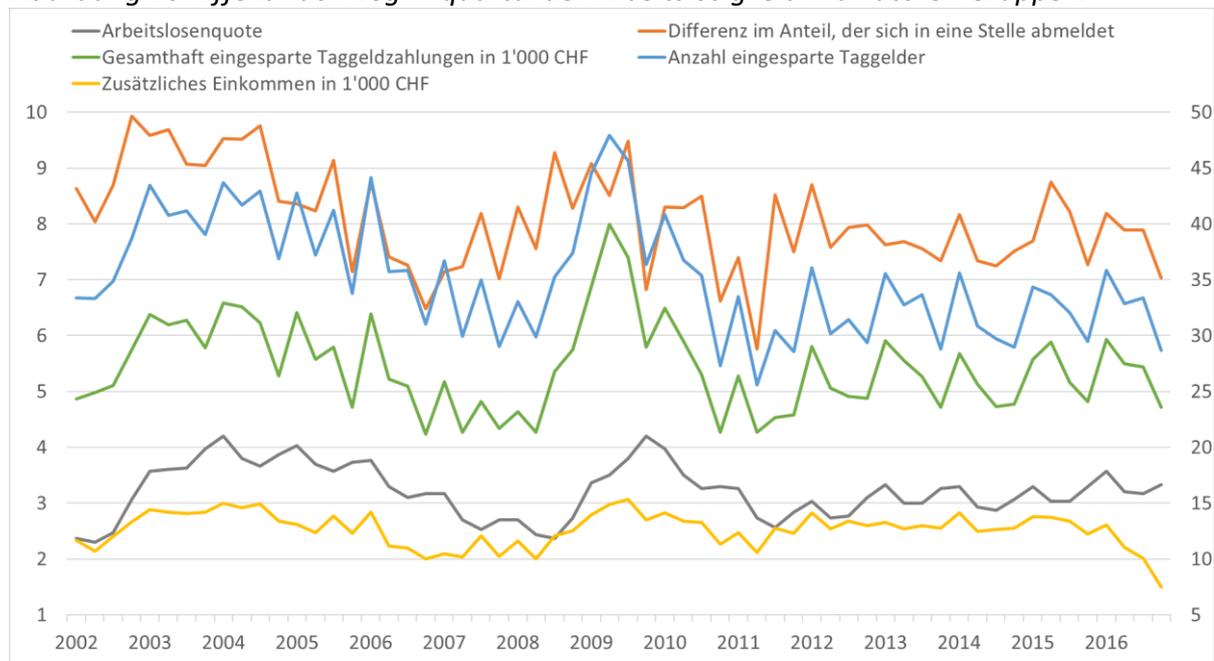
*Tabelle 7: Wirkungsindikatoren für die Detailanalysen*

<b>Wirkungsindikator</b>	<b>Dimension</b>
<b>Gruppe 1</b>	
Differenz im Anteil, der sich in eine Stelle abmeldet	Beschäftigungswirkung in Prozentpunkten
Zusätzliches Einkommen in 1'000 CHF	Nettobilanz hinsichtlich Einkommen
Anzahl eingesparte Taggelder	Nettobilanz für die Anzahl Taggelder
Gesamthaft eingesparte Taggeldzahlungen in CHF	Nettobilanz für die ALV in CHF
<b>Gruppe 2</b>	
Zusätzliche Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst	Qualität der Beschäftigung
Zusätzliche Monate beschäftigt ohne ZV	Beschäftigungswirkung netto
Zusätzliche Monate beschäftigt mit ZV	Beschäftigungswirkung brutto
Monate weniger arbeitslos	Wirkung auf die Arbeitslosigkeitsdauer

## 6.4 Wirkung im Zeitverlauf

Die nachfolgenden Abbildungen 16 und 17 zeigen die Wirkung von ZV im Zeitverlauf. Dargestellt ist die Wirkung für jedes Quartal, in dem die Arbeitslosigkeit beginnt, im Zeitraum Januar 2002 bis Dezember 2016. D.h. die Wirkung beispielsweise im ersten Quartal 2002 berücksichtigt nur jene Stellensuchenden, welche im ersten Quartal 2002 arbeitslos geworden sind. Ebenfalls dargestellt ist die Arbeitslosenquote gemäss SECO im jeweiligen Quartal. Diese dient als Indikator für die ökonomischen Rahmenbedingungen zu Beginn der Arbeitslosigkeit. Die Abbildungen geben zum einen Aufschluss darüber, ob die Wirkung von den jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Zum anderen zeigt der Vergleich der Zeiträume vor und nach den AVIG-Revisionen 2003 und 2011, inwiefern diese ebenfalls einen Einfluss auf die Wirkung der ZV haben. Tabelle 8 zeigt für jeden Wirkungsindikator die Korrelation der Wirkung mit der Arbeitslosenquote.

Abbildung 16: Effekt nach Beginnquartal der Arbeitslosigkeit: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt zum einen die Anzahl der eingesparten Taggelder und zusätzlich erzielten Einkommen von Personen mit ZV im Vergleich zu den gematchten Personen ohne ZV (rechte Skala). Zum anderen zeigt sie die Differenz im Anteil Personen, die sich in eine Stelle abmelden, in Prozentpunkten, die gesamthaft eingesparten Taggeldzahlungen sowie die Arbeitslosenquote gemäss SECO (linke Skala). Dies für alle Personen, die im jeweiligen Quartal arbeitslos geworden sind. Beispielsweise haben Personen mit ZV, die im ersten Quartal 2002 arbeitslos geworden sind, 33 Taggelder weniger erhalten als die Vergleichspersonen ohne ZV. Der Anteil Personen, der eine Stelle gefunden hat, lag um 8.6 Prozentpunkte höher. Sie haben ein um 11'700 CHF höheres Einkommen als ohne ZV, und es wurden durch die ZV insgesamt 4'900 CHF an Taggeldern eingespart, bei einer Arbeitslosenquote von 2.4 Prozent im ersten Quartal 2002.

Abbildung 16 und 17 sowie Tabelle 8 zeigen eine deutliche positive Korrelation der Wirkung der ZV mit der Arbeitslosenquote bei Beginn der Arbeitslosigkeit. D.h. je höher die Arbeitslosenquote ist, desto grösser ist die positive Wirkung der ZV. Insbesondere im Zuge der Finanz-



krise 2008 steigt sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Wirkung der ZV relativ stark an. Die eingesparten Taggelder steigen von durchschnittlich um die 30 auf fast 50 Taggelder pro Person. Die Differenz im Anteil mit einer Stelle steigt von um die 7 Prozentpunkte auf über 10 Prozentpunkte und die zusätzlich erzielten Einkommen um fast 5'000 CHF. Seit der AVIG-Revision 2011 ist die Wirkung relativ stabil bei 30-35 eingesparten Taggeldern, einem um die 8 Prozentpunkte höheren Stellenanteil und zusätzlich akkumulierten Einkommen von etwa 13'000 CHF. Dies liegt trotz etwas höherer Arbeitslosigkeit etwas über der Wirkung direkt vor der Finanzkrise. Dies könnte darauf hindeuten, dass die etwas strengeren Regelungen seit der AVIG-Revision 2011 die Wirkung der ZV leicht verbessert haben.

*Tabelle 8: Wirkung im Zeitverlauf: Korrelation mit der Arbeitslosenquote*

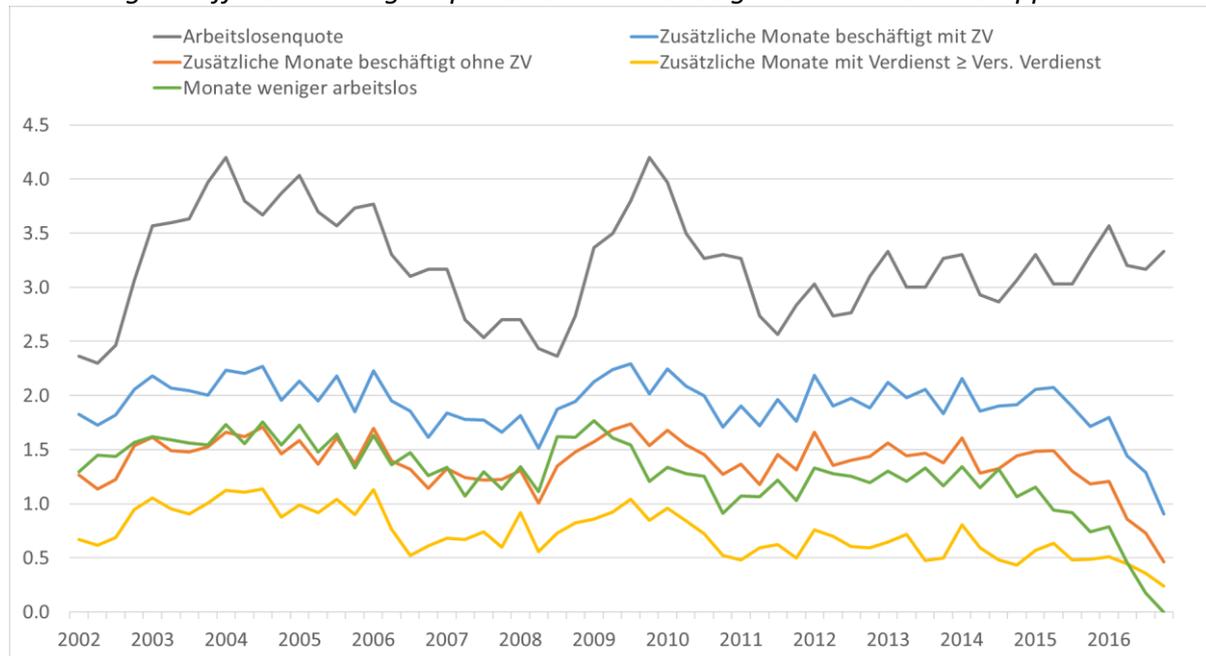
<b>Wirkungsindikator</b>	<b>Korrelation mit der Arbeitslosenquote</b>
<b>Gruppe 1</b>	
Differenz im Anteil, der sich in eine Stelle abmeldet	27%
Zusätzliches Einkommen in 1'000 CHF	53%
Anzahl eingesparte Taggelder	62%
Gesamthaft eingesparte Taggeldzahlungen in CHF	62%
<b>Gruppe 2</b>	
Zusätzliche Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst	55%
Zusätzliche Monate beschäftigt ohne ZV	45%
Zusätzliche Monate beschäftigt mit ZV	44%
Monate weniger arbeitslos	23%

Dasselbe Muster zeigt sich in Abbildung 17 und Tabelle 8 bezüglich der durch den ZV zusätzlich akkumulierten Monate in verschiedenen Beschäftigungsarten und der Anzahl Monate, die Personen mit ZV weniger arbeitslos sind als die gematchten Vergleichspersonen ohne ZV. Auch hier nimmt die ZV-Wirkung zu, wenn sich die Lage am Arbeitsmarkt verschlechtert. Die Beobachtung, dass die Wirkung am Ende des Beobachtungsfensters in Abbildung 17 abfällt, liegt darin begründet, dass die ZAS-Daten bereits 2017 enden. Deshalb stehen insbesondere für Stellensuchende mit Beginn der Arbeitslosigkeit im Jahr 2016 nicht für die gesamten 24 Monate nach ZV-Beginn Daten zur Verfügung und der jeweilige Indikator ist Null für Personen mit und ohne ZV. Dadurch tendiert der gemessene Effekt gegen Null.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse eindrücklich, dass ZV unabhängig von den wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen eine positive Wirkung entfalten. Die Wirkung ist dabei jedoch umso grösser, je schlechter sich die Lage am Arbeitsmarkt gestaltet. Insbesondere die Tatsache, dass die Wirkung während der Finanzkrise besonders hoch war, legt den Schluss nahe, dass ZV eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der aktuellen Covid-19 Krise spielen könnten. Eine mögliche Erklärung hierfür liefert ein Blick auf die Entwicklung der offenen Stellen in diesen Krisen. Während diese schweizweit zurückgingen, stieg der Anteil in den Branchen, die ZV besonders stark nutzen, teilweise erheblich, insbesondere in der Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung. D.h. die Beschäftigungsmöglichkeiten verschoben sich zugunsten dieser Branchen. Bei schlechten ökonomischen Rahmenbedingungen mit unsicheren Zukunftsaussichten greifen Arbeitgeber vor allem auf flexible Beschäftigungsformen zurück, für welche sich ZV besonders gut eignen. Für Stellensuchende, die bereit sind einen solchen ZV anzunehmen, ergibt sich dadurch zum einen die Möglichkeit schwierige Zeiten zu

überbrücken. Zum anderen profitieren sie von der Sprungbrettfunktion in reguläre Beschäftigung. Ohne ZV sind die Beschäftigungsaussichten während Krisen dagegen besonders schlecht, so dass der Unterschied zu Personen mit ZV in diesen Zeiten besonders gross ist.

Abbildung 17: Effekt nach Beginnquartal der Arbeitslosigkeit: Indikatoren Gruppe 2



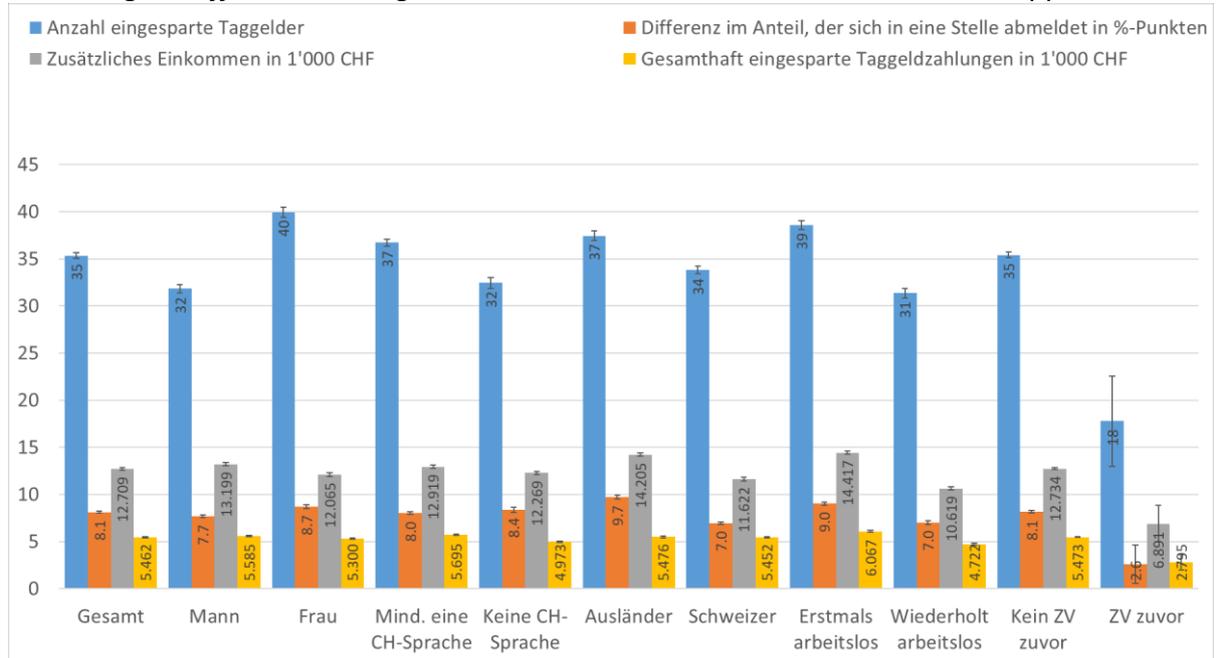
Bemerkung: Die Abbildung zeigt die zusätzliche Anzahl Monate, die Personen mit ZV durchschnittlich länger beschäftigt sind als die Vergleichspersonen ohne ZV für verschiedene Arten der Beschäftigung (mit bzw. ohne Berücksichtigung von ZV, mit Verdienst  $\geq$  versicherter Verdienst), sowie die Anzahl Monate, die Personen mit ZV durchschnittlich weniger arbeitslos sind. Ebenso enthalten ist die Arbeitslosenquote gemäss SECO. Dies für alle Personen, die im jeweiligen Quartal arbeitslos geworden sind. Beispielsweise waren Personen mit ZV, die im ersten Quartal 2002 arbeitslos geworden sind, einschliesslich ZV 1.8 Monate länger beschäftigt, 1.3 Monate ohne den ZV und 0.7 Monate mit einem Verdienst, der mindestens dem letzten versicherten Verdienst entspricht. Ausserdem waren sie 1.3 Monate weniger arbeitslos, bei einer Arbeitslosenquote von 2.4 Prozent im ersten Quartal 2002.

In den nachfolgenden Abschnitten wird die Wirkung der ZV für verschiedene Personengruppen und Arten von ZV untersucht. Auf Unterschiede über die Zeit wird dabei nicht eingegangen, sondern es werden alle Monate im Zeitraum Januar 2002 bis Dezember 2016 zusammen betrachtet. Analysen, die nicht Teil dieses Berichts sind, haben gezeigt, dass die nachfolgend dargestellten Unterschiede in der Wirkung der ZV in allen Perioden existieren. Die Grössenordnung der Effekte folgt dabei auch innerhalb der Gruppen den oben aufgezeigten Mustern, d.h. sie folgen der Entwicklung der Arbeitslosenquote.

### 6.5 Wirkung nach ausgewählten Personenmerkmalen

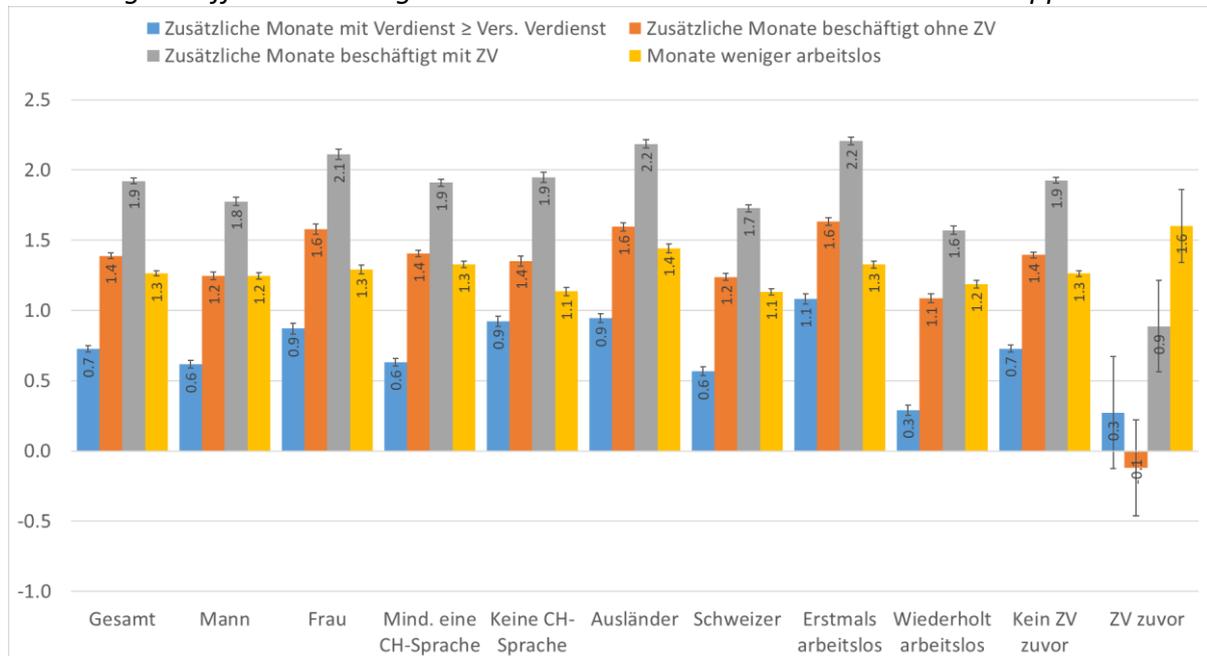
Die Abbildungen 18 und 19 zeigen für Frauen grössere Effekte hinsichtlich eingesparter Tagelöhner, Anteil mit Stelle, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsdauern als Männer. Beim Verdienst und den Einsparungen für die ALV ist dies jedoch umgekehrt. Eine mögliche Erklärung hierfür sind die durchschnittlich deutlich geringeren Einkommen von Frauen.

Abbildung 18: Effekt nach ausgewählten Personenmerkmalen: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Abbildung 19: Effekt nach ausgewählten Personenmerkmalen: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Die Wahrscheinlichkeit sich in eine Stelle abzumelden steigt für Nichtschweizer mit 9.7 Prozentpunkten durch einen ZV deutlich stärker als für Schweizer mit 7.0 Prozentpunkten, wie



Abbildung 18 zeigt. Auch werden etwas mehr Taggelder eingespart. Aufgrund der durchschnittlich höheren Verdienste von Schweizern sind die Gesamteinsparungen der ALV jedoch nahezu identisch. Hinsichtlich zusätzlicher Einkommen, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsdauern profitieren Ausländer ebenfalls mehr als Schweizer. Interessant ist die Unterscheidung nach Sprachkenntnissen. Personen, die keine Schweizer Landessprache sprechen, profitieren in allen Dimensionen weniger von einem ZV als Ausländer im Durchschnitt. D.h. die positiven Wirkungen für Ausländer konzentrieren sich vor allem auf solche, die mindestens eine Schweizer Landessprache sprechen.

Die Wirkung von ZV ist in allen Dimensionen deutlich kleiner aber immer noch positiv für Personen, die in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit bereits einmal arbeitslos waren (45% der Personen mit ZV). Dies könnte jedoch auch mit dem Alter zusammenhängen. Wie weiter unten näher ausgeführt wird, ist die Wirkung von ZV in der Personengruppe der Unter-25-Jährigen besonders gross. Diese sind jedoch in der Regel erstmals arbeitslos.

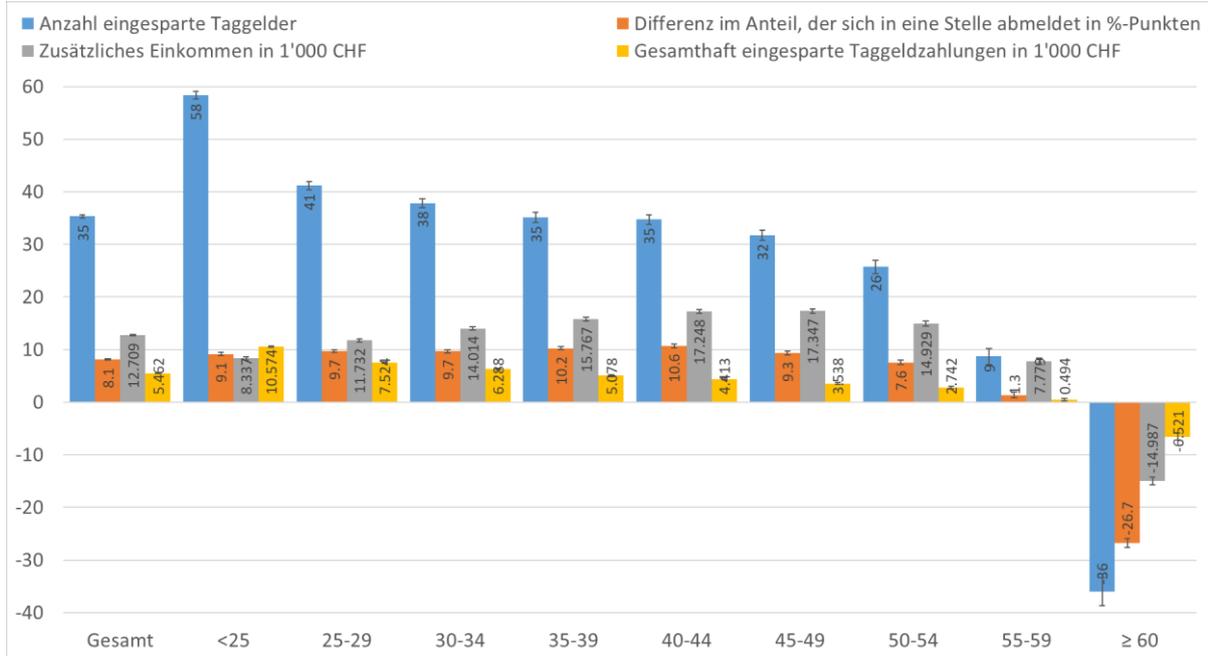
Als Indikator für eine mögliche missbräuchliche Verwendung von ZV zeigen die Abbildungen 18 und 19 auch die Wirkung von ZV je nachdem, ob jemand in den letzten 2 Jahren vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bereits einen ZV angetreten hat oder nicht. Hierbei zeigt sich eine erheblich geringere Wirkung bei wiederholter ZV-Nutzung. Für diese Personen reduzieren sich zwar Arbeitslosigkeitsdauer und Ausgaben der ALV und sie erzielen höhere Einkommen. Diese Wirkungen sind jedoch erheblich geringer als für alle übrigen Stellensuchenden. Ausserdem zeigt sich für diese Personen kein Sprungbretteffekt in reguläre Beschäftigung. Sie stellen sich aber auch nicht schlechter als Personen ohne ZV. Dies spricht für Mitnahmeeffekte in diesen Fällen. Der Anteil dieser Fälle ist mit nur 0.4% aller Personen mit ZV jedoch sehr gering.

### ***Wirkung nach Alter***

Besonders stark unterscheidet sich die Wirkung der ZV nach Alter, wie die Abbildungen 20 und 21 zeigen. Junge Stellensuchende unter 25 Jahren profitieren dabei besonders stark von ZV. Durch den ZV konsumieren sie knapp 60 Taggelder weniger als vergleichbare Personen ohne ZV, was zu Einsparungen der ALV von fast 10'600 CHF pro Person führt. Die verkürzen ihre Arbeitslosigkeitsdauer um durchschnittlich 2.3 Monate und akkumulieren 3 Monate mehr Beschäftigung, wobei fast immer mindestens der letzte versicherte Verdienst erzielt wird. Mit einem ZV scheint somit der Einstieg in den Arbeitsmarkt aus einer Arbeitslosigkeit heraus besonders gut zu gelingen.

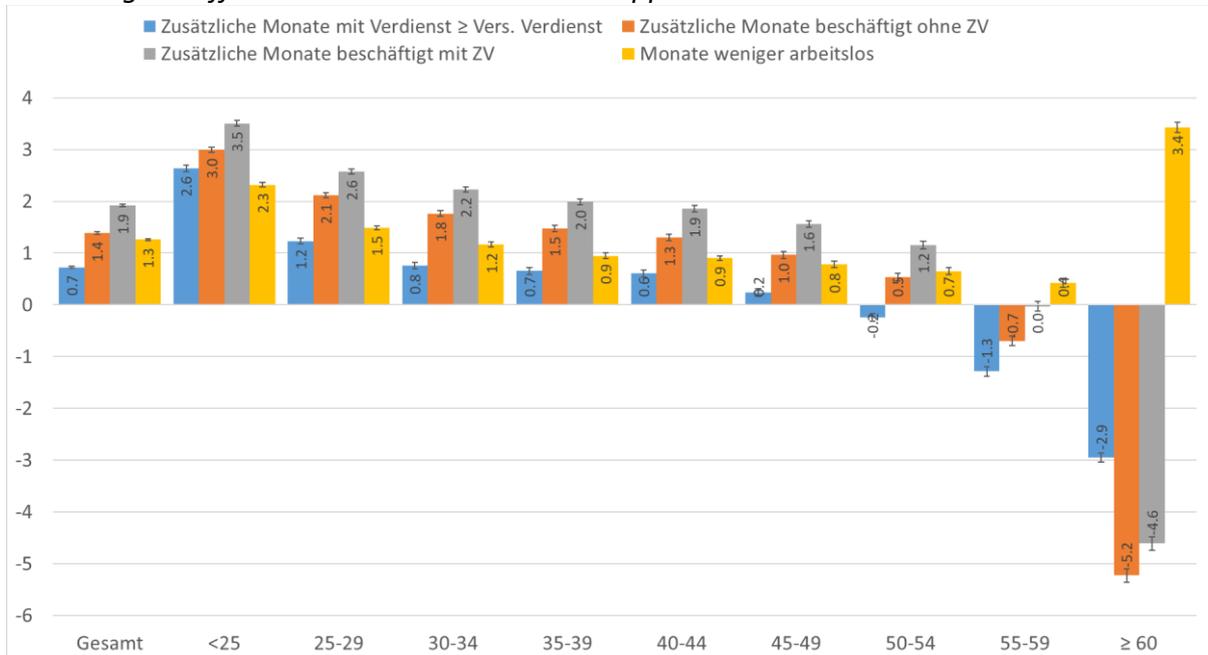
Mit Ausnahme des Anteils, der sich vom RAV in eine Stelle abmeldet, und der erzielten Einkommen werden ZV mit zunehmendem Alter bis unter 60 immer weniger wirksam. Ab Alter 55 werden die Beschäftigungswirkungen sogar negativ. Zwar gibt es noch einen kleinen positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit sich in eine Stelle abzumelden. Längerfristig werden jedoch weniger reguläre Beschäftigungsmonate akkumuliert als bei Personen ohne ZV und es werden häufiger Verdienste unterhalb des letzten versicherten Verdiensts realisiert. Durch den ZV selbst wird jedoch immer noch ein Einkommengewinn von durchschnittlich 7'800 CHF realisiert. In der Altersgruppe 55-59 wird zudem die Arbeitslosigkeitsdauer kaum verkürzt, was nur minimale Reduktionen bei den Taggeldzahlungen nach sich zieht.

Abbildung 20: Effekt nach Alter: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Abbildung 21: Effekt nach Alter: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Die Gründe für diese Ergebnisse können vielfältig sein. Einerseits könnte die Bereitschaft Arbeitgebender ältere Stellensuchende in eine Festanstellung zu übernehmen geringer sein. Andererseits könnten ältere Stellensuchende, die einen ZV antreten und so zumindest vorüber-



gehend deutlich höhere Einkommen erzielen, weniger bereit sein, reguläre Beschäftigungen mit geringeren Verdiensten anzunehmen. Egger et al. (2020) finden zudem, dass in Fällen, wo das Finden einer Festanstellung unrealistisch erscheint, wie beispielsweise bei älteren Stellensuchenden mit mehreren Vermittlungshemmnissen, mit ZV eher das Ziel einer reinen Schadensminderung verfolgt wird. Mit durchschnittlich um die 500 CHF pro Person fällt diese bei den 55-59-Jährigen jedoch vergleichsweise gering aus.

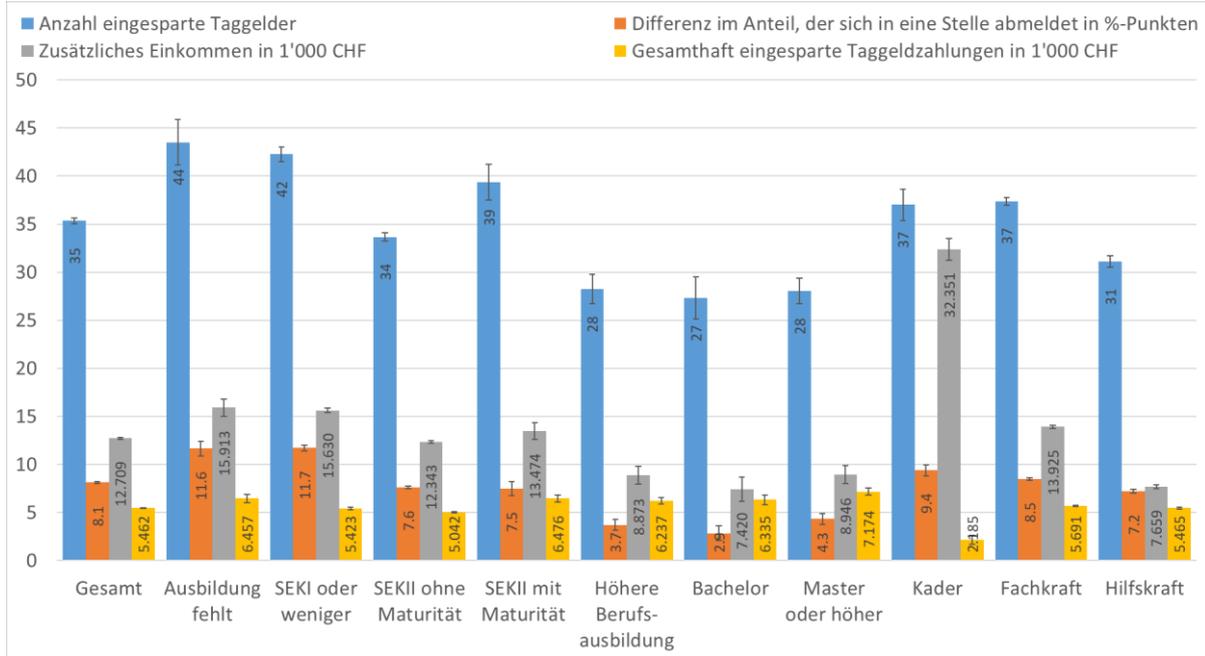
In der Altersgruppe 60-63 zeigen sich relativ grosse negative Effekte von ZV in allen Dimensionen mit Ausnahme der Arbeitslosigkeitsdauer. Diese wird um mehr als 3 Monate verkürzt, obwohl durchschnittlich 36 Taggelder mehr konsumiert und 5 Beschäftigungsmonate weniger akkumuliert werden. Zudem ist der Anteil der Personen mit ZV, der sich in eine Stelle abmeldet, fast 27 Prozentpunkte kleiner als bei den gleichaltrigen Personen ohne ZV. In dieser Personengruppe scheinen ZV vor allem dazu genutzt zu werden, die ALV Ansprüche maximal auszuweiten und nach deren Aufbrauchen den Arbeitsmarkt zu verlassen ohne Intention nochmals eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen. Auch Egger et al. (2020) finden Evidenz dafür, dass gerade bei über 60-Jährigen ZV vorrangig der Schadensminderung dienen sollen. Dieses Ziel wird jedoch verfehlt. Die Ausgaben der ALV sind in der Altersgruppe ab 60 Jahren mit ZV durchschnittlich 6'500 CHF höher als bei gleichaltrigen Vergleichspersonen ohne ZV.

Insgesamt ist aufgrund der Ergebnisse für Ältere ab 55 nicht auszuschliessen, dass es in dieser Personengruppe gewisse Selektionseffekte in ZV gibt, die mit den Daten nicht abgebildet werden können. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist in dieser Gruppe am geringsten und hat oft wenig mit den bisherigen Erwerbsverläufen zu tun. Sobald eine ältere Person jedoch von Arbeitslosigkeit betroffen ist, kommt es gemäss Arni (2011), Arni und Wunsch (2014) und Egger et al. (2020) sehr darauf an, wie realistisch die Erwartungen der Stellensuchenden sind und wie gross ihre Bereitschaft ist, die sich bietenden Möglichkeiten zu nutzen, auch wenn diese nicht den ursprünglichen Erwartungen entsprechen. Wenn ältere Stellensuchende beispielsweise angesichts hoher bisheriger Verdienste und langjähriger Tätigkeit in ihren Berufen nur in Kombination mit einem ZV bereit sind Beschäftigungen mit geringerem Verdienst oder in anderen Tätigkeitsfeldern anzunehmen, ist eine reguläre Beschäftigung ohne ZV relativ aussichtslos. Personen, die diese Bereitschaft auch ohne ZV haben, stellen sich dann im direkten Vergleich besser. Auch spielt bei älteren Stellensuchenden die generelle Motivation zur Aufnahme einer Beschäftigung angesichts zeitnah verfügbarer Verrentungsoptionen in Kombination mit langen Taggeldansprüchen eine wesentliche Rolle. Die diesbezüglichen Einstellungen der Stellensuchenden können jedoch mit den Daten nicht gemessen werden. Für jüngere Stellensuchende spielen dagegen andere Faktoren eine Rolle, die mit den vorhandenen Daten sehr gut abgebildet werden können.

### ***Wirkung nach Ausbildung und Funktion***

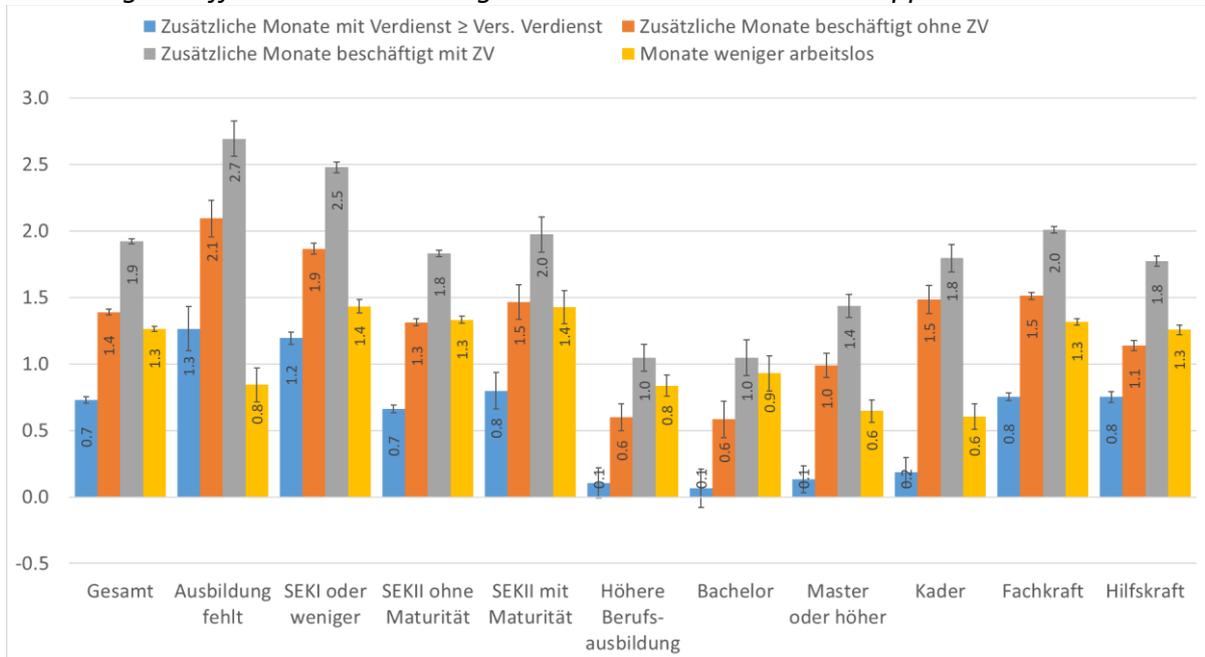
Wie die Abbildungen 22 und 23 zeigen, unterscheidet sich die Wirkung der ZV auch hinsichtlich der Ausbildung der Stellensuchenden deutlich. Personen ohne einen Abschluss auf mindestens Sekundarstufe II (SEKII) profitieren stark überdurchschnittlich von ZV, während Personen mit einem Tertiärabschluss unterdurchschnittlich profitieren. Die Wahrscheinlichkeit sich in eine Stelle abzumelden, ist bei den am schlechtesten ausgebildeten Personen mit ZV um fast 12 Prozentpunkte höher als ohne ZV und sie konsumieren über 40 Taggelder weniger.

Abbildung 22: Effekt nach Ausbildung und Funktion: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Abbildung 23: Effekt nach Ausbildung und Funktion: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Mit Tertiärabschluss beträgt der Unterschied im Anteil mit einer Stelle bei Abmeldung nur 3-4 Prozentpunkte und es werden weniger als 30 Taggelder eingespart. Dasselbe Muster zeigt sich bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsdauern sowie bei den zusätzlich erzielten



Gesamteinkommen. Insbesondere profitieren Stellensuchende mit Tertiärabschlüssen nicht von ZV hinsichtlich Beschäftigungen, die mindestens den letzten versicherten Verdienst erzielen. Trotzdem sind die Einsparung der ALV insgesamt um bis zu 2'000 CHF pro Person höher. Dies kann mit den deutlich höheren Taggeldsätzen aufgrund höherer versicherter Verdienste mit zunehmender Ausbildung erklärt werden.

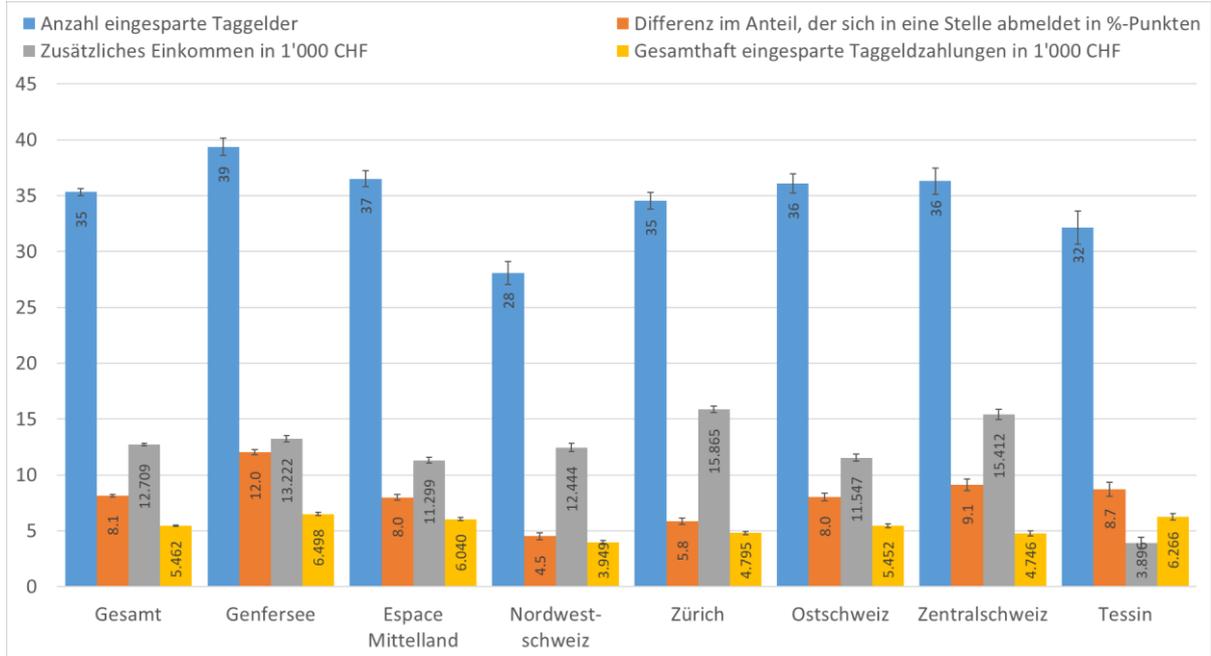
Hinsichtlich zuletzt ausgeübter Funktion ist das Bild etwas differenzierter. Anzahl eingesparte Taggelder, die Wahrscheinlichkeit sich in eine Stelle abzumelden, die Monate in regulärer Beschäftigung und die zusätzlich erzielten Einkommen steigen mit höherer Funktion. Die Einsparungen der ALV, die Reduktion der Arbeitslosigkeitsdauer und die Wirkungen hinsichtlich Beschäftigungen, die mindestens den letzten versicherten Verdienst erzielen, fallen dagegen insbesondere mit Kaderfunktion geringer. Dies liegt vermutlich daran, dass es gerade für Personen mit Kaderfunktion schwierig ist wieder eine vergleichbare Position zu finden, unabhängig davon, ob sie einen ZV antreten oder nicht.

### ***Wirkung nach Grossregion***

Regional wirken ZV ebenfalls unterschiedlich, wie die Abbildungen 24 und 25 zeigen. Abgesehen von den üblichen regionalen Einkommensunterschieden, ist dabei die unterdurchschnittliche Wirkung in der Nordwestschweiz und insbesondere im Tessin besonders auffällig. In der Nordwestschweiz fallen vor allem die geringeren Einsparungen bei den Taggeldern und die unterdurchschnittlichen Beschäftigungswirkungen auf. Im Tessin wird die Arbeitslosigkeitsdauer deutlich weniger reduziert und die Beschäftigungswirkungen fallen wesentlich geringer aus als in allen anderen Regionen. Insbesondere profitieren Stellensuchende im Tessin nicht von ZV hinsichtlich Beschäftigungen, die mindestens den letzten versicherten Verdienst erzielen. Dies könnte darauf hindeuten, dass Mitnahmeeffekte im Tessin wahrscheinlicher sind als in anderen Regionen.

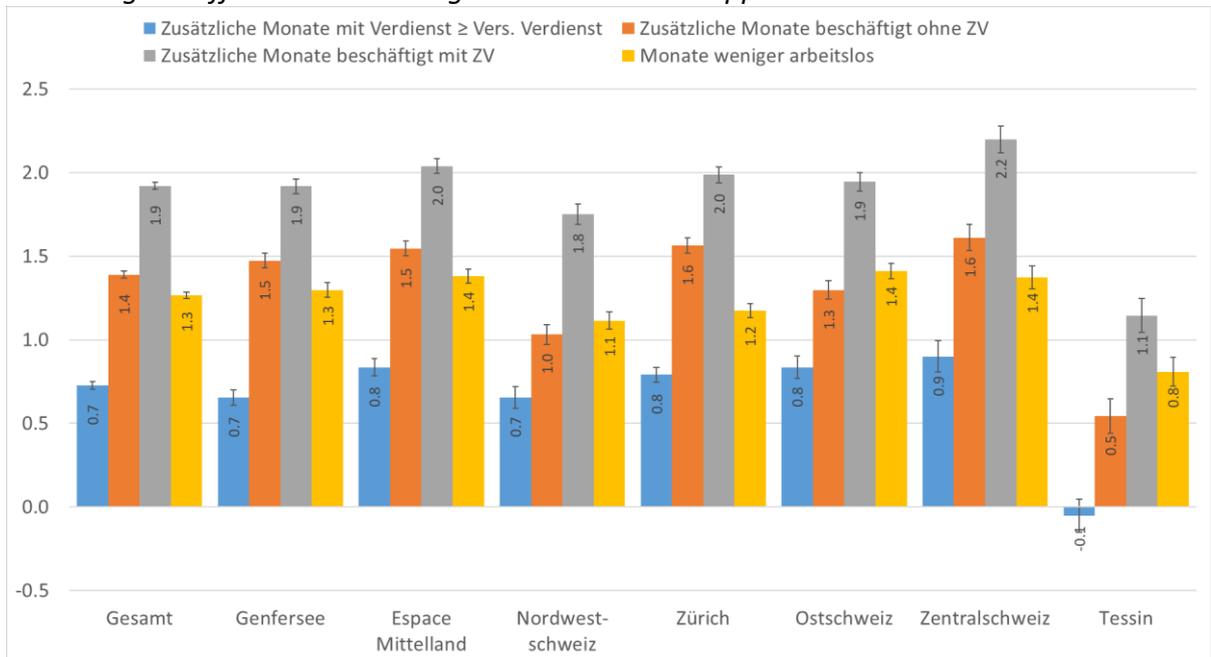
Eine andere mögliche Erklärung für die regionalen Unterschiede könnte angesichts heterogener Wirkungen von ZV die unterschiedliche Zusammensetzung der Stellensuchenden und die regional unterschiedliche Nutzung von ZV sein. Deshalb wurde untersucht, in wie weit sich die ZV-Wirkung allein durch die Region beeinflusst wird. Hierbei wird ausgenutzt, dass das Matchingverfahren für jede Person mit ZV mit Hilfe der gematchten Vergleichspersonen das kontrafaktische Ergebnis ohne ZV ermittelt. Die sich daraus ergebenden individuellen Effekte können nicht direkt interpretiert werden, da nur Durchschnittseffekte über mehrere Individuen identifiziert sind. Es ist jedoch möglich zu untersuchen, welche Personenmerkmale und ZV-Charakteristika die Wirkung beeinflusst. Hierfür werden die individuellen Effekte auf die Personenmerkmale und ZV-Charakteristika regressiert. Die geschätzten Koeffizienten isolieren den Einfluss jedes Merkmals, in dem die übrigen Merkmale konstant gehalten werden. Die Abbildungen 26 und 27 zeigen die geschätzten Koeffizienten für die Grossregionen, wo bei die Genferseeregion als Referenzkategorie dient. D.h. die Koeffizienten zeigen den Wirkungunterschied relativ zur Genferseeregion.

Abbildung 24: Effekt nach Grossregion: Indikatoren Gruppe 1



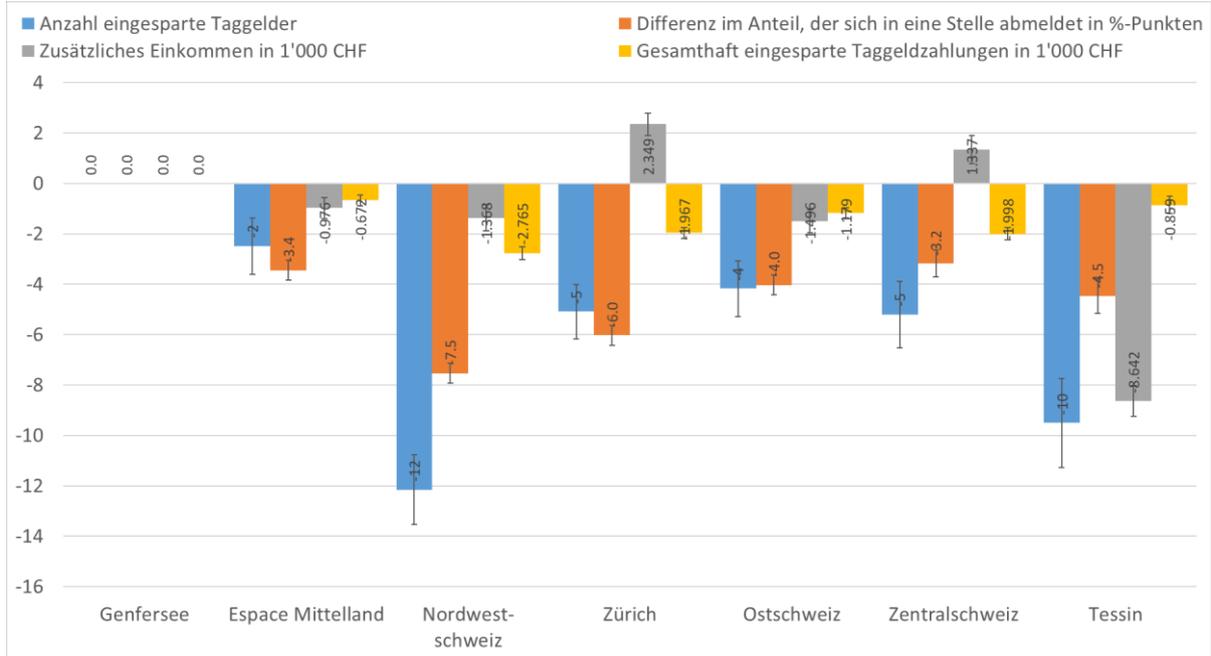
Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Abbildung 25: Effekt nach Grossregion: Indikatoren Gruppe 2



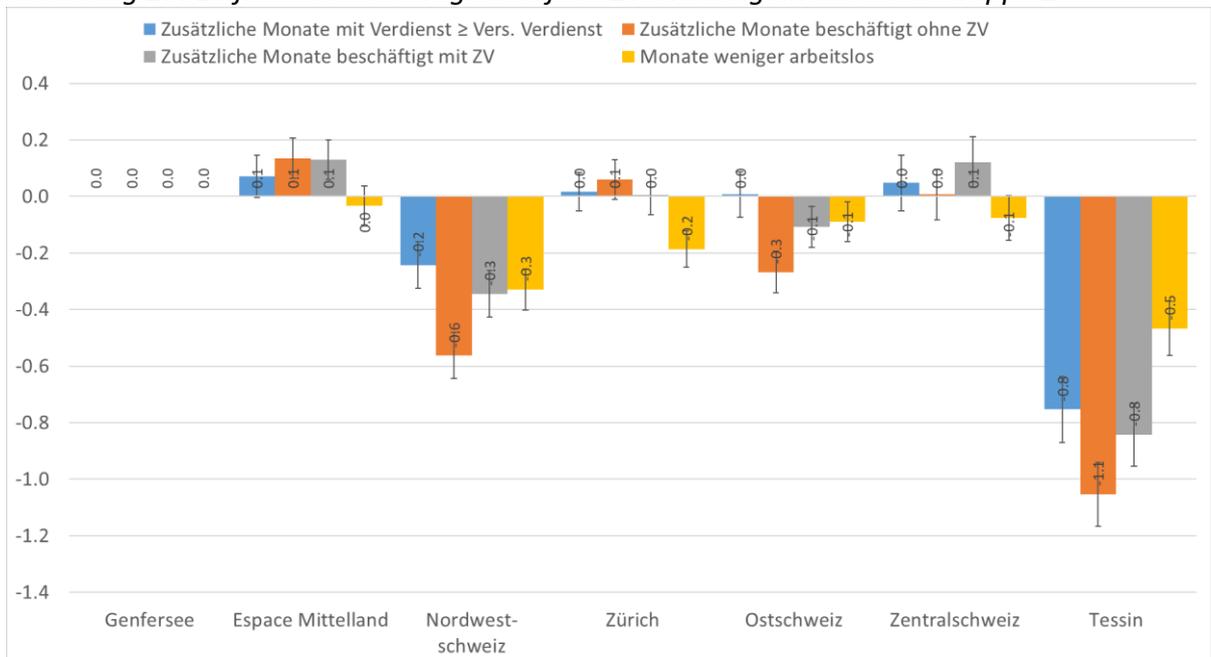
Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 und für die jeweilige Personengruppe.

Abbildung 26: Einfluss der Grossregion auf die ZV-Wirkung: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt den Wirkungsunterschied in der jeweiligen Region relativ zur Genferseeregion, wenn die Zusammensetzung der Stellensuchenden und die ZV-Nutzung über die Regionen konstant gehalten wird. Beispielsweise werden in der Nordwestschweiz durch ZV 12 Taggelder weniger eingespart als in der Genferseeregion.

Abbildung 27: Einfluss der Grossregion auf die ZV-Wirkung: Indikatoren Gruppe 2



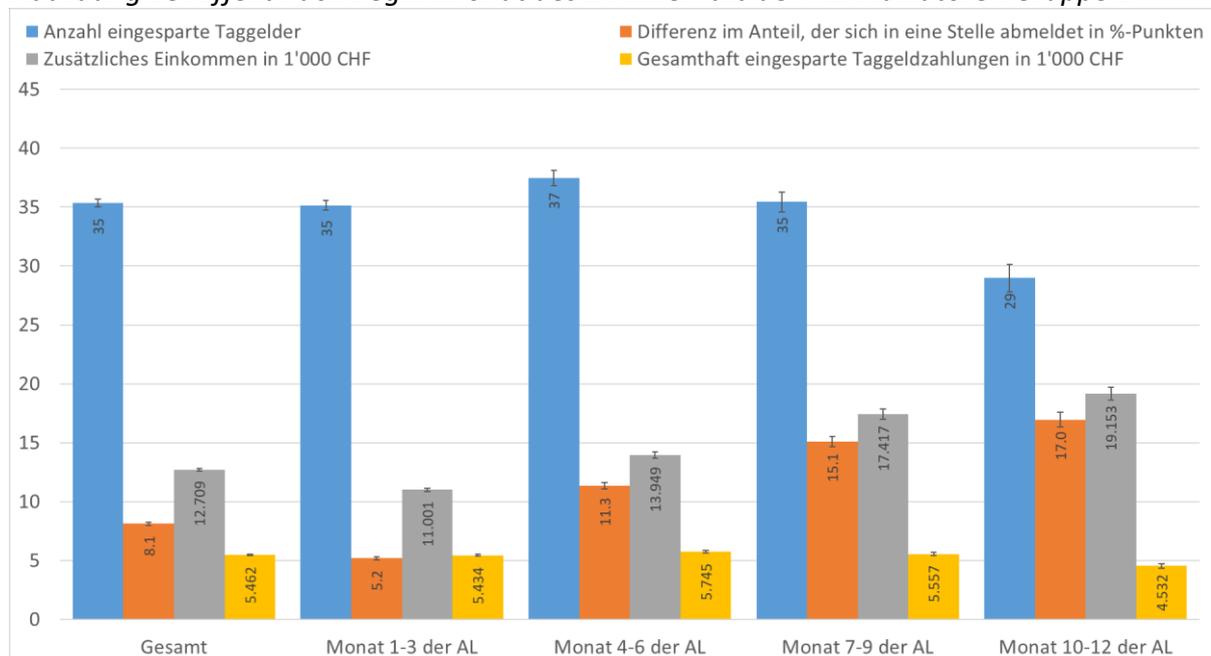
Bemerkung: Die Abbildung zeigt den Wirkungsunterschied in der jeweiligen Region relativ zur Genferseeregion, wenn die Zusammensetzung der Stellensuchenden und die ZV-Nutzung über die Regionen konstant gehalten wird. Beispielsweise werden im Tessin durch ZV 1.1 Monate weniger Beschäftigungsmonate ohne ZV akkumuliert als in der Genferseeregion.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die regionalen Wirkungsunterschiede nicht durch unterschiedliche Zusammensetzungen der Stellensuchenden oder regional unterschiedliche Nutzung von ZV erklären lassen. Im Tessin werden die Wirkungsunterschiede sogar eher noch etwas grösser. Für zukünftige Untersuchungen der Wirkung von ZV wäre es daher interessant mögliche Erklärungen für die regionalen Wirkungsunterschiede zu finden. Ein möglicher Kandidat ist der Konkurrenzdruck durch ausländische Arbeitskräfte in den Branchen, die ZV besonders häufig nutzen, wie Landwirtschaft, Gastronomie und Tourismus, einfache Dienstleistungen und Detailhandel. Dieser ist gerade im Tessin und in den Grenzregionen der Nordwestschweiz und hier insbesondere durch die Grenzgänger sehr hoch. Dies könnte erklären, warum sich die Beschäftigungsperspektiven mit ZV von denen ohne ZV weniger stark unterscheiden als in anderen Regionen.

### 6.6 Wirkung nach Beginnmonat des ZV innerhalb der Arbeitslosigkeit

Wie in Kapitel 5.2 gezeigt wurde, werden zwei Drittel aller ZV in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit angetreten. Hier stellt sich die Frage, ob es den Stellensuchenden nicht auch gelungen wäre, relativ schnell eine reguläre Stelle zu finden, wenn es für sie derart einfach ist eine ZV-Stelle zu finden. Auch könnte eine sehr frühzeitige ZV-Nutzung auf Mitnahmeeffekte hindeuten. Daher wird nachfolgend untersucht, ob sich die Wirkung der ZV danach unterscheidet, in welchem Monat der Arbeitslosigkeit der ZV beginnt. Die Abbildungen 28 und 29 zeigen deshalb die Wirkung der ZV nach Beginnmonat innerhalb der Arbeitslosigkeit (AL).

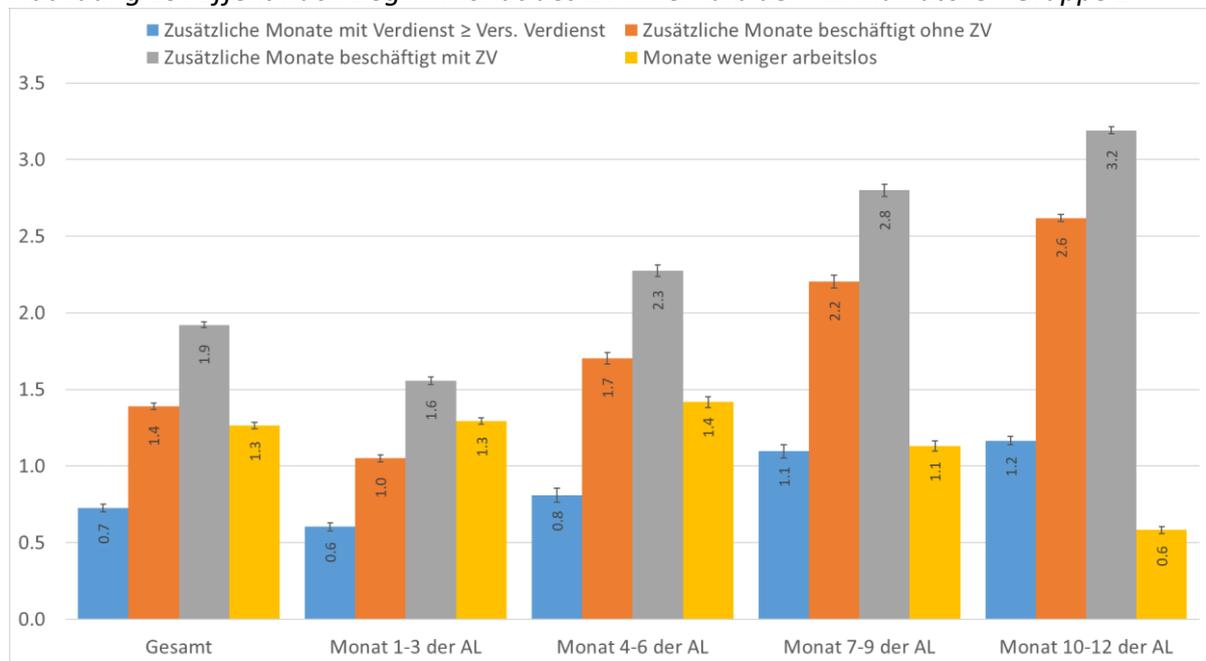
Abbildung 28: Effekt nach Beginnmonat des ZV innerhalb der AL: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Beginnmonat des ZV innerhalb der Arbeitslosigkeit (AL). Beginnt der ZV beispielsweise innerhalb der ersten drei Monate der AL, werden durch den ZV 35 Taggelder eingespart. Beginnt er im 10. Bis 12. Monate der AL, werden dagegen nur 29 Taggelder eingespart.

Es zeigt sich, dass Stellensuchende, die beim Antritt des ersten ZV bereits länger arbeitslos waren, deutlich stärker vom ZV profitieren. In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist die Wahrscheinlichkeit sich in eine Stelle abzumelden mit ZV nur um 5.2 Prozentpunkte höher als ohne ZV. Danach verdoppelt sich der Unterschied auf 11.3 Prozentpunkte und erreicht mit 17 Prozentpunkten nach 10-12 Monaten Arbeitslosigkeit mehr als das Dreifache. Frühe ZV führen zu einem Monat mehr Beschäftigung ohne Berücksichtigung des ZV, späte dagegen zu fast drei Monaten mehr. Von Beschäftigungen, die mindestens den letzten versicherten Verdienst erzielen, werden früh 0.6 und spät 1.2 mehr Monate akkumuliert. Die Wirkung ist also doppelt so gross. Hinsichtlich Einkommen profitieren Personen mit ZV gegenüber Personen ohne ZV durch ein um 11'000 CHF höheres Gesamteinkommen, wenn der ZV in den ersten 3 Monaten der Arbeitslosigkeit angetreten wird. Bei einem ZV nach 10-12 Monaten Arbeitslosigkeit beträgt der Einkommensvorteil dagegen fast 19'200 CHF.

Abbildung 29: Effekt nach Beginnmonat des ZV innerhalb der AL: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Beginnmonat des ZV innerhalb der Arbeitslosigkeit (AL).

Bei den Taggeldeinsparungen und Arbeitslosigkeitsdauern ergibt sich ein etwas anderes Bild, da die verbleibenden Ansprüche auf Taggeld mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer abnehmen. D.h. je später ein ZV stattfindet, desto geringer ist die Anzahl der noch konsumierbaren Taggelder, die durch den ZV ggf. eingespart werden könnten. Auch ist der verbleibende Zeitraum bis zu einer möglichen Aussteuerung mit Abmeldung vom RAV kürzer. Dies erklärt, warum die Anzahl eingesparter Taggelder, die Reduzierung der Dauer registrierter Arbeitslosigkeit und die Einsparungen für die ALV geringer ausfallen, je später der ZV angetreten wird.

Die Regressionsanalysen der Determinanten von Wirkungsunterschieden zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Wirkungsunterschiede dadurch erklärt werden kann, dass sich die Zusammen-



setzung des Stellensuchenden mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer ändert. Die meisten Unterschiede verbleiben, auch wenn diese konstant gehalten werden.

Was bedeuten diese Ergebnisse in Bezug auf die Frage, ob die Stellensuchenden mit frühem ZV nicht auch problemlos eine reguläre Anstellung gefunden hätten oder ein früher ZV für Mitnahmeeffekte spricht? Wenn dies der Fall wäre, dann sollte sich weder die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden, noch die Beschäftigungsdauer von der von Personen ohne ZV unterscheiden. Hinsichtlich Verdienst sollten sich die Personen jedoch schlechterstellen. Mitnahmeeffekte können in zwei Formen auftreten. Zum einen könnte die Person die Stelle in jedem Fall erhalten, aber der Lohn wird so reduziert, dass mit Kompensationsleistungen über den ZV das gleiche Einkommen erzielt wird wie bei einem höheren Lohn ohne ZV. Für den Stellensuchenden macht es keinen Unterschied, aber die Unternehmung spart für einen gewissen Zeitraum Lohnkosten. Auch in diesem Fall sollte der ZV keinen Einfluss auf Beschäftigungswahrscheinlichkeit und -dauer haben, aber der Verdienst (ohne die ZV-Taggelder) sollte geringer ausfallen als bei einer vergleichbaren Person ohne ZV. Eine andere Art von Mitnahmeeffekt wäre, dass Personen wiederholt beim selben Arbeitgeber mit einem ZV angestellt werden, um Lohnkosten zu sparen. In diesem Fall könnte die Beschäftigungswahrscheinlichkeit überdurchschnittlich sein, weil die Einstellung bereits vorab geplant war. Hinsichtlich Beschäftigungsdauer ohne ZV und Verdienst sollten die Personen jedoch benachteiligt sein.

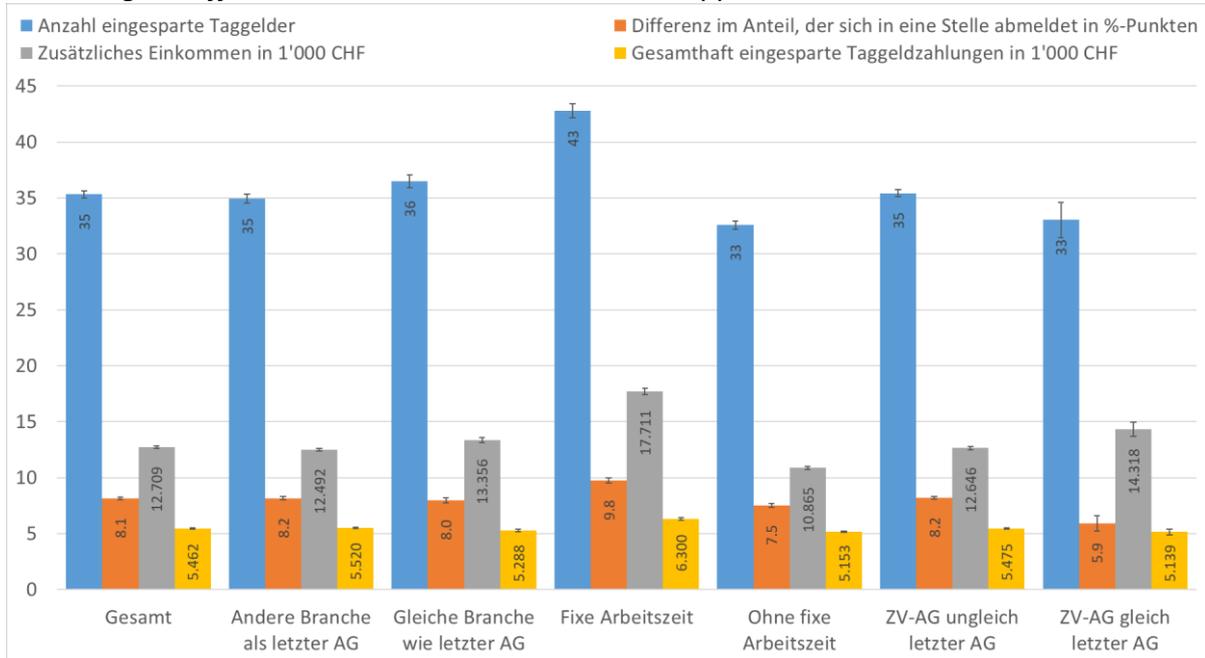
Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die drei geschilderten Fälle eher keine quantitativ bedeutende Rolle spielen. Denn die Personen, welche sehr früh einen ZV antreten, profitieren in allen Dimensionen inklusive Verdienst und regulärer Beschäftigungsdauer, wenn auch in geringerem Ausmass als Personen, die bei Antritt des ZV schon etwas länger arbeitslos sind. Wahrscheinlicher ist, dass ZV mit unterschiedlichen Intentionen angetreten werden. Früh in der Arbeitslosigkeit dienen sie vermutlich eher dazu während der Suche nach einem regulären Job das Einkommen aufzubessern und Taggelder aufzusparen. Mit fortschreitender Arbeitslosigkeit rückt dagegen vermutlich eher das Ziel in den Fokus über den ZV direkt eine Festanstellung zu realisieren.

### **6.7 Wirkung nach Art des ZV**

In den Abbildungen 30 und 31 wird der Frage nachgegangen, ob die Wirkung des ZV von der Art des ZV abhängt. Ob der ZV in derselben Branche stattfindet wie der letzte Job, hat in den meisten Fällen einen vernachlässigbaren Einfluss auf die Wirkung des ZV. In derselben Branche können Stellensuchende einerseits von ihrer Erfahrung profitieren. Andererseits könnte eine Neuorientierung auch neue Jobperspektiven eröffnen. Die geringen Unterschiede in der Wirkung lassen sich erklären, wenn sich beide Effekte in etwa ausgleichen. Ein etwas grösserer Unterschied besteht lediglich hinsichtlich Anzahl Monate mit Verdienst  $\geq$  versicherter Verdienst. Hier schneiden ZV in einer anderen Branche besser ab.

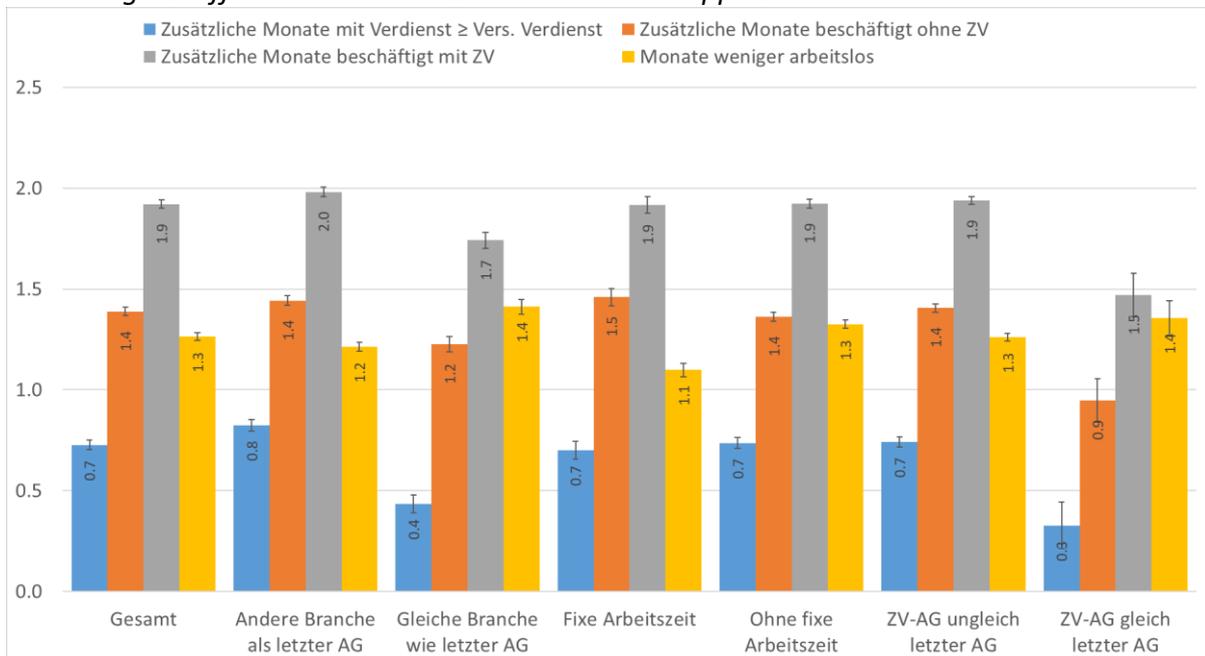
Hinsichtlich Arbeitszeit erweisen sich ZV mit fixer Arbeitszeit in allen Dimensionen als deutlich wirksamer als ZV ohne fixe Arbeitszeit. Die Unterschiede sind dabei am grössten hinsichtlich des Effekts auf die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden mit 7.5 versus 9.8 Prozentpunkten, sowie beim zusätzlich erzielten Einkommen mit knapp 11'000 CHF versus 17'700 CHF.

Abbildung 30: Effekt nach Art des ZV: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Art des ZV.

Abbildung 31: Effekt nach Art des ZV: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Art des ZV.

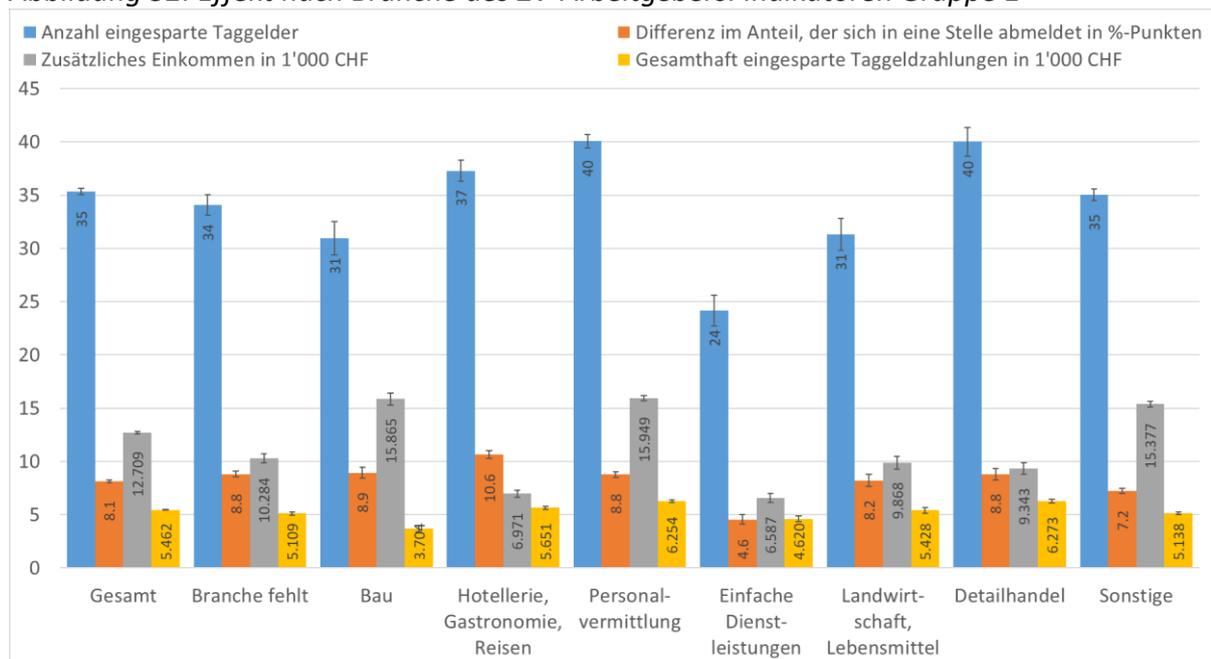
Mitnahmeeffekte könnten insbesondere dann vorliegen, wenn der ZV beim selben Arbeitgeber angetreten wird wie im letzten Job vor der Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse zeigen, dass dies zumindest teilweise der Fall sein könnte. Beim selben Arbeitgeber ist die Wirksamkeit der

ZV deutlich geringer als bei anderen Arbeitgebern. Die Unterschiede sind dabei am grössten hinsichtlich des Effekts auf die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden mit 5.9 versus 8.2 Prozentpunkten, sowie bei den zusätzlich akkumulierten Beschäftigungsmonaten. Insbesondere hinsichtlich Monaten mit Verdienst  $\geq$  versicherter Verdienst profitieren Personen mit ZV beim selben Arbeitgeber kaum gegenüber Personen ohne ZV. Trotzdem zeigt sich ein kleiner Vorteil bei den insgesamt erzielten Einkommen. Zusammenfassend sind eine missbräuchliche Nutzung und Mitnahmeeffekte somit nicht auszuschliessen. Angesichts der Tatsache, dass nachweisbar nur 8% der ZV beim selben Arbeitgeber stattfinden, sollte dies jedoch nur eine Minderheit der ZV betreffen, sofern sich hinter den fast 50% mit fehlenden Angaben für den ZV-Arbeitgeber keine hohe Dunkelziffer verbirgt.

### Wirkung nach Branche des ZV-Arbeitgebers

In den Abbildungen 32 und 33 wird untersucht, ob die Wirkung der ZV von der Branche abhängen. Bei Branchen, die ZV besonders häufig nutzen, könnte der Verdacht aufkommen, dass das Instrument des ZV systematisch für eine Senkung der Lohnkosten genutzt wird. Die Branche, in der ZV am häufigsten vorkommen, ist mit einem Viertel der ZV die Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung (siehe Abbildung 2 in Kapitel 5.2). Die Wirkungen sind jedoch in fast allen Dimensionen markant überdurchschnittlich, insbesondere hinsichtlich Arbeitslosigkeitdauer, Dauer regulärer Beschäftigungen und Verdienst. ZV scheinen somit einen wesentlichen Beitrag bei der Realisierung des mit der Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung angestrebten Brückeneffekts in eine reguläre Beschäftigung zu leisten. Auch im Detailhandel, dem häufig ein negativer Ruf anhaftet, zeigen sich in mehreren Dimensionen etwas überdurchschnittliche Wirkungen.

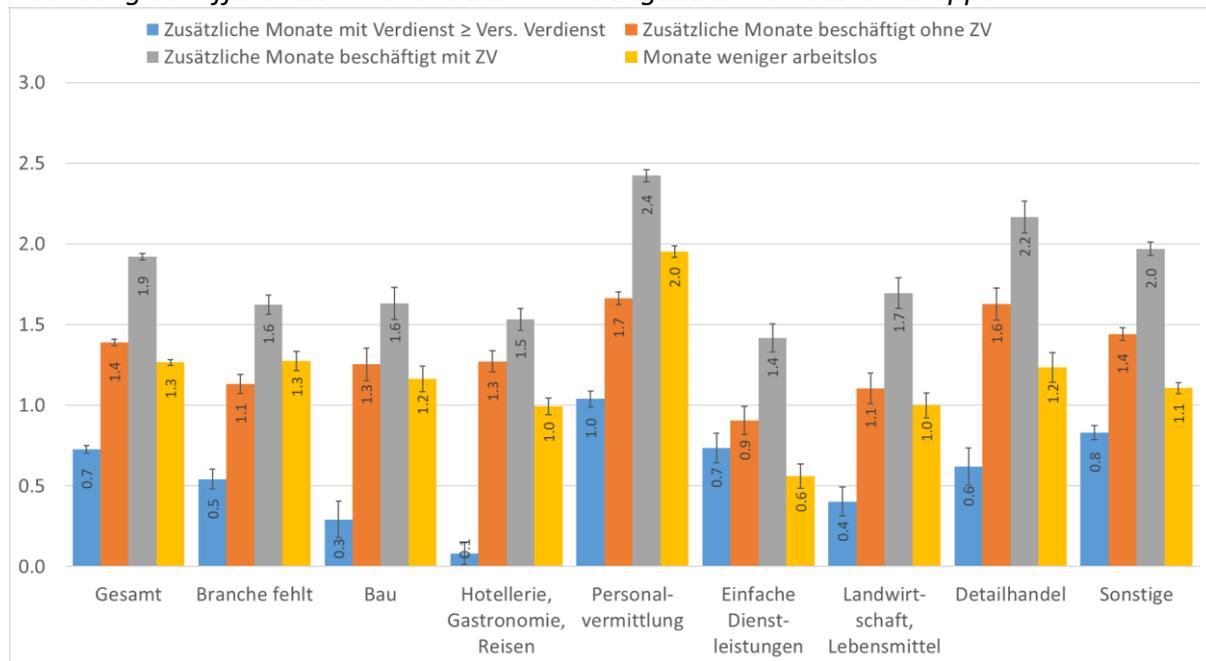
Abbildung 32: Effekt nach Branche des ZV-Arbeitgebers: Indikatoren Gruppe 1



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Branche des ZV-Arbeitgebers.

Im Bereich Hotellerie, Gastronomie und Tourismus zeigen sich einerseits überdurchschnittliche Wirkungen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Abmeldung in eine Stelle und eingesparter Taggelder. Andererseits sind die Wirkungen hinsichtlich Dauer regulärer Beschäftigungen unterdurchschnittlich. Insbesondere profitieren Stellensuchende mit einem ZV in dieser Branche nicht hinsichtlich Beschäftigungen, die mindestens den letzten versicherten Verdienst erzielen. Unterdurchschnittliche Wirkungen weisen darüber hinaus das Baugewerbe und die Landwirtschaft auf sowie insbesondere der Bereich einfache Dienstleistungen. Hier werden in allen Dimensionen deutlich unterdurchschnittliche Wirkungen erzielt.

Abbildung 33: Effekt nach Branche des ZV-Arbeitgebers: Indikatoren Gruppe 2



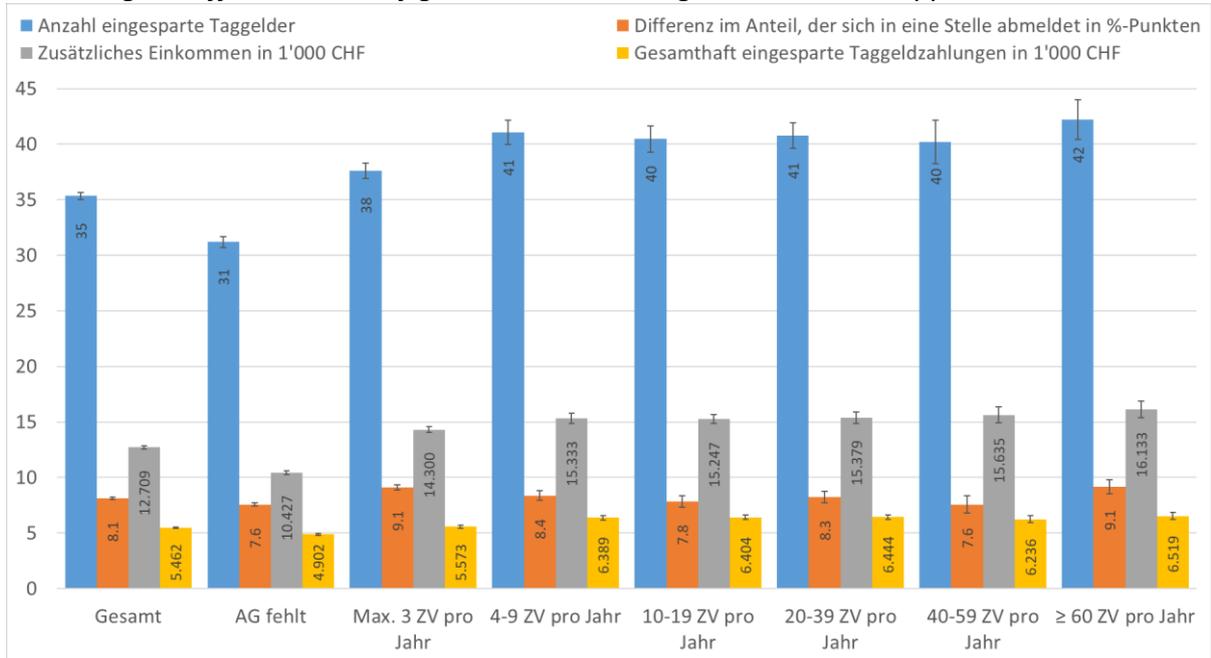
Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Branche des ZV-Arbeitgebers.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse keinen systematischen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung von ZV in einer Branche und Wirkung der ZV. Ausserdem ist die Wirkung der ZV selbst in den Branchen mit unterdurchschnittlicher Wirkung immer noch positiv. D.h. selbst wenn einzelne Arbeitgeber von Mitnahmeeffekten profitieren sollten, schadet dies im Durchschnitt unter dem Strich weder den Stellensuchenden, noch der ALV oder dem Fiskus.

### 6.8 Wirkung nach Häufigkeit der ZV-Nutzung durch den ZV-Arbeitgeber

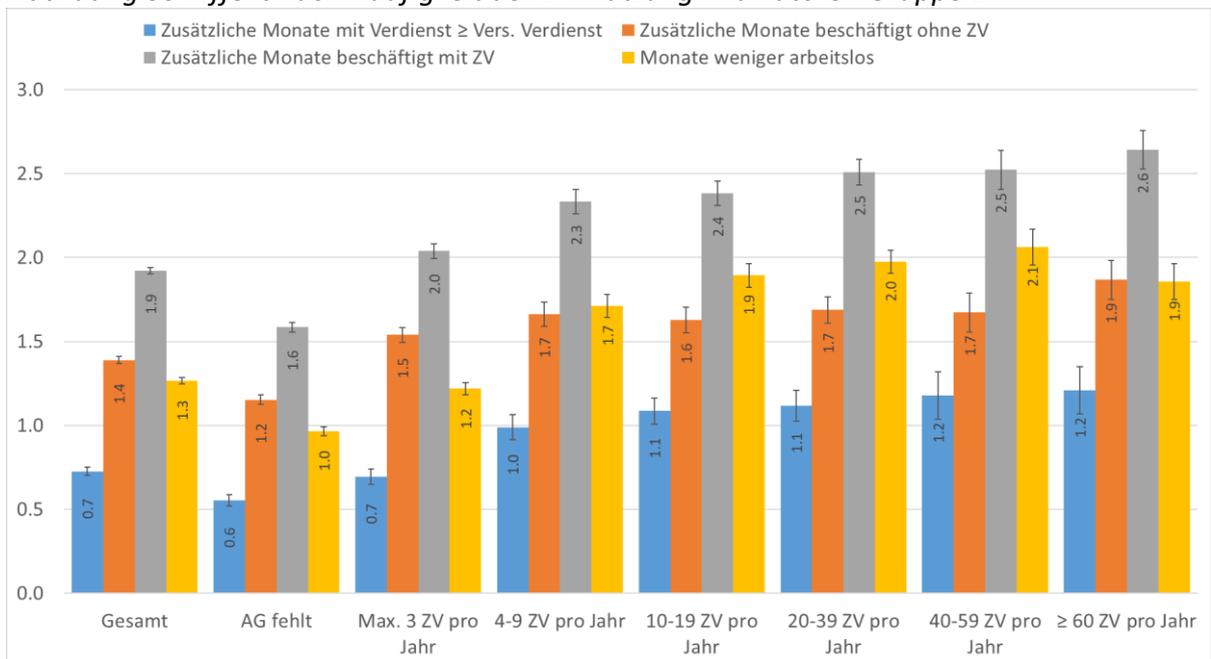
Die Frage nach einem möglichen Zusammenhang zwischen Häufigkeit der Nutzung von ZV und deren Wirksamkeit lässt sich nicht nur aus Branchensicht, sondern auch direkt aus Sicht des ZV-Arbeitgebers beantworten. Die Abbildungen 34 und 35 zeigen die Wirkung von ZV nach Häufigkeit der Nutzung von ZV durch den ZV-Arbeitgeber. Hierfür wurde ermittelt, wie viele Personen der Arbeitgeber, bei dem eine Person einen ZV angetreten hat, im betreffenden Jahr insgesamt mit ZV eingestellt hat. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nur für etwa die Hälfte aller ZV der Arbeitgeber identifiziert werden können.

Abbildung 34: Effekt nach Häufigkeit der ZV-Nutzung: Indikatoren Gruppe 1

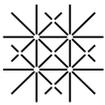


Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Häufigkeit der Nutzung von ZV durch den ZV-Arbeitgebers. Max. 3 ZV pro Jahr bedeutet beispielsweise, dass der Arbeitgeber, bei dem eine Person einen ZV angetreten hat, im betreffenden Jahr max. 3 Personen mit ZV eingestellt hat.

Abbildung 35: Effekt nach Häufigkeit der ZV-Nutzung: Indikatoren Gruppe 2



Bemerkung: Die Abbildung zeigt die Effekte für die jeweiligen Wirkungsindikatoren gemäss Tabelle 7 nach Häufigkeit der Nutzung von ZV durch den ZV-Arbeitgebers. Max. 3 ZV pro Jahr bedeutet beispielsweise, dass der Arbeitgeber, bei dem eine Person einen ZV angetreten hat, im betreffenden Jahr max. 3 Personen mit ZV eingestellt hat.



Im Widerspruch zu möglichen Mitnahmeeffekte zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der ZV-Nutzung und der Wirksamkeit der ZV. Je häufiger ein Arbeitgeber ZV nutzt, desto wirksamer sind die ZV, insbesondere hinsichtlich Anzahl eingesparter Taggelder, kumulierte Beschäftigungsmonate und erzielte Einkommen. Die Einsparungen der ALV unterscheiden sich nur wenig, sobald ZV mehr als dreimal pro Jahr genutzt werden, sind aber deutlich höher als bei sehr seltener ZV-Nutzung. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitgeber ZV deshalb häufig nutzen, weil sie sehr gute Erfahrungen damit gemacht haben, z.B. als Instrument zur Auswahl geeigneter Stellensuchender. Auch handelt es sich häufig um Personalvermittler, was mit den Ergebnissen für diese Branche übereinstimmt. Arbeitgeber mit häufiger ZV-Nutzung üben somit eine wichtige Brückenfunktion bei der erfolgreichen Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt aus.

### **6.9 Mögliche Verdrängungseffekte von ZV**

Neben Mitnahmeeffekten bestehen bei ZV häufig Bedenken hinsichtlich möglicher Verdrängungseffekte. Diese treten auf, wenn Stellensuchende durch einen ZV ihre Beschäftigungsaussichten zulasten anderer Stellensuchender oder Beschäftigter verbessern. In diesem Fall müssten die positiven Effekte für die ZV-Nutzer den negativen Effekten für Nichtnutzer gegenübergestellt werden, um eine ganzheitliche Beurteilung der Wirkung von ZV zu erhalten.

Mit dem hier verwendeten methodischen Ansatz ist es nicht möglich etwaige Verdrängungseffekte zu messen. Dies ist generell sehr schwierig. Verdrängungseffekte führen zu einer Unterschätzung der Beschäftigungsaussichten ohne ZV. Denn in diesem Fall wären die Aussichten der Nichtnutzer von ZV ohne die Existenz der ZV besser, als wenn diese existieren. Dies bedeutet, dass die hier berichteten Effekte von ZV überschätzt wären.

Für Verdrängungseffekte könnte sprechen, dass die Wirkung von ZV grösser ist, wenn die Arbeitsmarktlage schlechter ist. Mehr Arbeitslose konkurrieren dann um weniger Stellen und ZV-Nutzer könnten zulasten ihrer Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt vom ZV profitieren. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass Verdrängungseffekte umso unwahrscheinlicher sind, je besser die Arbeitsmarktlage ist.

Gegen Verdrängungseffekte spricht die Tatsache, dass in jedem Monat der Arbeitslosigkeit nur ein relativ kleiner Teil der Stellensuchenden einen ZV antritt, wie Abbildung 5 (b) zeigt. Die ZV-Nutzer stellen somit unter den jeweils vergleichbaren Stellensuchenden eine Minderheit dar. Je kleiner der Anteil ZV-Nutzer ist, desto weniger wahrscheinlich sind Verdrängungseffekte. Wenn solche Effekte die Schätzergebnisse tatsächlich nach oben verzerren, sollte die gemessene Wirkung der ZV positiv mit dem Anteil Personen in ZV korrelieren. Gemäss Abbildung 5 (b) fällt der Anteil Personen mit ZV mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer. Die gemessene Wirkung sollte dann ebenfalls fallen. Sie steigt jedoch relativ deutlich, wie Kapitel 6.6 gezeigt hat. Dies spricht eher gegen quantitativ bedeutsame Verdrängungseffekte.

Hinzu kommt die Arbeitsmarktlage in der Schweiz. Der Arbeitsmarkt ist eher durch einen Arbeitskräftemangel als durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet. Die meisten Stellensuchenden finden auch ohne ZV relativ schnell einen Job. Selbst während der Finanz-



Krise ist die Arbeitslosenquote dank Instrumenten wie der Kurzarbeit nur relativ moderat gestiegen. Zudem hat sich der Arbeitsmarkt relativ schnell wieder erholt. All dies zusammen spricht eher gegen substantielle Verdrängungseffekte. Für eine abschliessende Beurteilung der ZV müssten deshalb weiterführende Analysen mit anderen methodischen Ansätzen durchgeführt werden, die es erlauben, etwaige Verdrängungseffekte direkt zu analysieren.

## 7. Fazit und Politikempfehlungen

Die Wirkungsanalyse zeigt eindrücklich, dass ZV unabhängig von den wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen im Durchschnitt eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsaussichten ihrer Nutzer entfalten. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit eine reguläre Stelle anzutreten, verkürzen die Arbeitslosigkeit, führen zu stabileren Erwerbsverläufen und verbessern die Einkommenssituation ihrer Nutzer. Dies resultiert in erheblichen Einsparungen bei den Ausgaben der ALV für Taggelder. Von den substantiellen Einkommensverbesserungen profitieren zudem nicht nur die Stellensuchenden, sondern über höhere Einnahmen auch die Steuer- und Sozialversicherungssysteme.

Die Wirkung der ZV ist dabei umso grösser, je schlechter sich die Lage am Arbeitsmarkt gestaltet. ZV haben sich insbesondere während der Finanzkrise bewährt. Dies legt den Schluss nahe, dass ZV eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der aktuellen Covid-19 Krise spielen könnten. Bei schlechten ökonomischen Rahmenbedingungen mit unsicheren Zukunftsaussichten greifen Arbeitgeber vor allem auf flexible Beschäftigungsformen zurück, für welche sich ZV besonders gut eignen. Für Stellensuchende, die bereit sind einen solchen ZV anzunehmen, ergibt sich dadurch zum einen die Möglichkeit schwierige Zeiten zu überbrücken. Zum anderen profitieren sie von der Sprungbrettfunktion in reguläre Beschäftigung. Ohne ZV sind die Beschäftigungsaussichten während Krisen dagegen besonders schlecht, so dass der Unterschied zu Personen mit ZV in diesen Zeiten besonders gross ist.

Am stärksten von ZV profitieren Stellensuchende mit relativ niedriger Ausbildung (Sekundarstufe I oder weniger), jüngere Stellensuchende, insbesondere solche unter 25 Jahren, sowie Nichtschweizer, die mindestens eine Landessprache sprechen. Ausserdem nimmt die Wirkung deutlich zu, je länger die Stellensuchenden bei Antritt des ZV bereits arbeitslos waren. ZV scheinen somit für Stellensuchende mit eher schlechten Beschäftigungsaussichten besonders wirksam zu sein. Diese profitieren vermutlich vor allem davon, dass potenzielle Arbeitgebende ZV als Instrument zur Auswahl geeigneter Stellensuchender nutzen. Diese Personengruppen sollten deshalb gezielt und stärker als bisher auf die Möglichkeit und den Nutzen von ZV aufmerksam gemacht werden. Insbesondere die sehr hohe Wirksamkeit für Stellensuchende unter 25 Jahren sollte gezielt zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt werden. Diese Personengruppe ist in der aktuellen Krise besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. ZV könnten sich deshalb gerade hier als besonders wichtiges Instrument für die Krisenbewältigung erweisen.

Ältere Stellensuchende ab 55 Jahren profitieren als einzige untersuchte Gruppe nicht von ZV. Sie stellen sich gegenüber gleichaltrigen Personen ohne ZV hinsichtlich der Beschäftigungs-



aussichten sogar schlechter. Egger et al. (2020) stützen die Vermutung, dass bei älteren Stellensuchenden, insbesondere bei solchen mit mehreren Vermittlungshemmnissen, wo das Finden einer Festanstellung unrealistisch erscheint, ZV eher das Ziel einer reinen Schadensminderung verfolgen. Dies gelingt jedoch nur bedingt. Während bei den 55-59-Jährigen insgesamt noch moderate Einsparungen bei der ALV erzielt werden können, führen ZV bei Personen ab 60 Jahren dagegen zu erheblichen Mehrausgaben im Vergleich zu gleichaltrigen Stellensuchenden, die ZV nicht nutzen. Aus sozialen Gesichtspunkten sowie für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit könnten ZV in dieser Gruppe jedoch trotzdem nützlich sein. Bei älteren Stellensuchenden könnten zudem Faktoren die Nutzung von ZV und die Beschäftigungsaussichten bestimmen, die mit den vorhandenen Daten nur unzureichend abgebildet werden können.

Bei Arbeitgebern oder Branchen, die ZV sehr häufig nutzen, könnte der Verdacht aufkommen, dass ZV systematisch für eine Senkung der Lohnkosten genutzt werden. Die Analysen sprechen jedoch dafür, dass ZV bei häufigerer Nutzung sogar wirksamer sind als im Durchschnitt. Arbeitgeber mit häufiger ZV-Nutzung, insbesondere Personalvermittler, üben somit eine wichtige Brückenfunktion bei der erfolgreichen Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt aus und ZV spielen dabei eine zentrale Rolle. Zum einen dienen ZV als Instrument zur Auswahl geeigneter Stellensuchender für eine potenzielle Festanstellung. Zum anderen erhöhen ZV die Bereitschaft temporäre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.

Gesamthaft betrachtet, sprechen die Ergebnisse gegen quantitativ bedeutsame Mitnahmeeffekte. Selbst wenn bestimmte Arbeitgeber oder Branchen von Mitnahmeeffekten profitieren sollten, ist die Bilanz für Stellensuchende, die ALV und den Fiskus unter dem Strich immer noch positiv. Am wahrscheinlichsten sind Mitnahmeeffekte bei wiederholter ZV-Nutzung für dieselbe Person sowie in den Fällen, wo der Arbeitgeber des ZV und des letzten Jobs übereinstimmen. Diese Fälle sollten näher untersucht werden. Eventuell wäre es ratsam, ZV in solchen Fällen nur unter bestimmten Voraussetzungen zuzulassen.

Eine weitere Befürchtung ist, dass ZV die Beschäftigungsaussichten ihrer Nutzer zulasten anderer Stellensuchender oder Beschäftigter verbessern. Ob dies der Fall ist, kann mit den verwendeten Methoden nicht direkt untersucht werden. Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse sowie die Arbeitsmarktlage in der Schweiz sprechen zumindest eher gegen quantitative Verdrängungseffekte. Diese können aber nicht ausgeschlossen werden. Für eine abschliessende Beurteilung der ZV müssten deshalb weiterführende Analysen mit anderen methodischen Ansätzen durchgeführt werden, die es erlauben, etwaige Verdrängungseffekte direkt zu analysieren.

Insgesamt kann hinsichtlich der Wirkung von ZV für ihre Nutzer somit eine positive Bilanz gezogen werden. Hierfür bieten sich zwei mögliche Erklärungen an. Zum einen eignen sich ZV sehr gut zur Überprüfung der Eignung Stellensuchender für eine bestimmte Tätigkeit. Zum anderen schaffen ZV angesichts grosszügiger Leistungen der ALV und ohnehin guter Beschäftigungsaussichten mit relativ guten Verdienstmöglichkeiten wirksame Anreize zumindest vorübergehend auch weniger attraktive Beschäftigungsformen anzunehmen. Ohne das Instrument des ZV wäre es für Arbeitgebende, die auf solche Beschäftigungsformen angewiesen



sind, deutlich schwieriger diese Stellen zu besetzen. Dies spielt insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten, in denen Arbeitgebende verstärkt auf flexible Beschäftigungsformen zurückgreifen, eine bedeutende Rolle.

Die durchgeführten Analysen stellen einen erheblichen Erkenntnisgewinn dar. Trotzdem werfen sie auch einige Fragen auf. Zum einen wäre ein besseres Verständnis hilfreich, warum sich Stellensuchende für einen ZV entscheiden und wie diese Entscheidung im Sinne einer optimalen Nutzung von ZV beeinflusst werden könnte. Dies würde auch helfen zu beurteilen, ob sich ZV-Nutzer von Nichtnutzern in Dimensionen unterscheiden, welche bisher nicht berücksichtigt wurden. Zum anderen zeigten sich in der Wirkungsanalyse deutliche regionale Unterschiede. Hier wäre ein besseres Verständnis der Ursachen hilfreich. Schliesslich wäre es wichtig, mehr über die Arbeitgeber zu erfahren, welche ZV nutzen. Aufgrund fehlender Angaben in den Daten ist es momentan nur mit Einschränkungen möglich Aussagen darüber zu treffen, wie häufig Arbeitgeber ZV nutzen, ob Stellensuchende mehrfach beim selben Arbeitgeber einen ZV machen und ob sie nach Antritt des ZV beim selben Arbeitgeber verbleiben. Ein deutlich verbesserter Füllgrad in den Angaben zum ZV-Arbeitgeber sowie eine einheitliche Erfassung der Arbeitgeber in den ASAL- und ZAS-Daten wären hier sehr hilfreich. Zukünftige Untersuchungen sollten diese offenen Fragen klären. Für eine abschliessende Beurteilung von ZV müssten darüber hinaus mittels geeigneter Verfahren auch mögliche Verdrängungseffekte untersucht werden.

## Literaturangaben

- AitBihiOuali, L., Bargain, O., & Joutard, X. (2017). Partial unemployment insurance and hour decisions. *Mimeo*.
- Arni, P. (2011). Langzeitarbeitslosigkeit verhindern: Intensivberatung und Coaching für ältere Stellensuchende. Schlussbericht. Kanton Argau. AWA.
- Arni, P., & Wunsch, C. (2014). Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung - Teilprojekt 1: Wechselwirkungen zwischen Erwartungshaltungen der Stellensuchenden, Determinanten des Sucherfolgs und arbeitsmarktlichen Massnahmen. SECO Publikation, *Arbeitsmarktpolitik Nr. 39* (2.2014).
- Blundell, R. (2006). Earned income tax credit policies: Impact and optimality, The Adam Smith Lecture 2005. *Labour Economics*, 13, 423-443.
- Blundell, R., Duncan, A., McCrae, J., & Meghir, C. (2000). The labour market impact of the working families' tax credit. *Fiscal Studies*, 21(1), 75-104.
- Blundell, R., & Walker, I. (2003). Working families' tax credit: A review of the evidence, issues and prospects for further research. *Public Economics*, 11-2002/2, 77-127.
- Böheim, R., & Weber, A. (2011). The effects of marginal employment on subsequent labour market outcomes. *German Economic Review*, 12(2), 165-181.
- Brewer, M., Duncan, A., Shephard, A., & Suarez, M. J. (2006). Did working families' tax credit work? The impact of in-work support on labour supply in Great Britain. *Labour Economics*, 13, 699-720.



- Brouillette, D., & Lacroix, G. (2010). Heterogeneous treatment and self-selection in a wage subsidy experiment. *Journal of Public Economics*, 94(7-8), 479-492.
- B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2018). Entwicklung der Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016. *Arbeitsmarktpolitik Nr. 51* (04. 2018).
- Büro BASS (1999): Evaluation der Regelung des Zwischenverdienstes in der Schweiz. SECO Publikation, *Arbeitsmarktpolitik Nr. 1*.
- Caliendo, M., Künn, S., & Uhlendorff, A. (2016). Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality. *Labour Economics*, 42, 177-193.
- Card, D., & Hyslop, D. R. (2005). Estimating the effects of a time-limited earnings subsidy for welfare leavers. *Econometrica*, 73(6), 1723-1770.
- Card, D., & Hyslop, D. R. (2009). The dynamic effects of an earnings subsidy for long-term welfare recipients: Evidence from the self sufficiency project applicant experiment. *Journal of Econometrics*, 153(1), 1-20.
- Cockx, B., Goebel, C., & Robin, S. (2013). Can income support for part-time workers serve as a stepping-stone to regular jobs? An application to young long-term unemployed women. *Empirical economics*, 44(1), 189-229.
- Egger, Dreher & Partner AG, Ecomplan (2020). Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No. 52 (02.2020).
- Eissa, N., & Hoynes, H. (2004). Taxes and the labor market participation of married couples: The earned income tax credit. *Journal of Public Economics*, 88, 1931-1958.
- Eissa, N., & Liebman, J. (1996). Labor supply response to the earned income tax credit. *Quarterly Journal of Economics CXI*, 605–637.
- Eppel, R., & Mahringer, H. (2019). Getting a lot out of a little bit of work? The effects of marginal employment during unemployment. *Empirica*, 46(2), 381-408.
- Francesconi, M., & Van der Klaauw, W. (2004). The consequences of 'in-work' benefit reform in Britain: New evidence from panel data. *IZA Discussion Paper No. 1248*.
- Freier, R., & Steiner, V. (2007). 'Marginal Employment': Stepping stone or dead end? Evaluating the German experience. *IZA Discussion Paper No. 3175*.
- Fremigacci, F., & Terracol, A. (2013). Subsidized temporary jobs: Lock-in and stepping stone effects. *Applied economics*, 45(33), 4719-4732.
- Gerfin, M., & Lechner, M. (2000). Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen in der Schweiz. SECO Publikation, *Arbeitsmarktpolitik Nr. 7*.
- Gerfin, M., & Lechner, M. (2002). A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland. *The Economic Journal*, 112, 854-893.



- Gerfin, M., Lechner, M., & Steiger, H. (2005). Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes. *Labour Economics*, 12, 807-835.
- Godøy, A., & Røed, K. (2016). Unemployment insurance and underemployment. *Labour*, 30(2), 158-179.
- Kyyrä, T., Arranz, J. M., & García-Serrano, C. (2019). Does subsidized part-time employment help unemployed workers to find full-time employment?. *Labour Economics*, 56, 68-83.
- Kyyrä, T., Parrotta, P., & Rosholm, M. (2013). The effect of receiving supplementary UI benefits on unemployment duration. *Labour Economics*, 21, 122-133.
- Kyyrä, T. (2010). Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work. *European Economic Review*, 54, 911-930.
- Lalive, R., Van Ours, J., & Zweimüller, J. (2008). The impact of active labour market programs on the duration of unemployment in Switzerland. *The Economic Journal*, 118, 235-257.
- Lalive, R., Zehnder, T., & Zweimüller, J. (2006). Makroökonomische Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz. SECO Publikation, *Arbeitsmarktpolitik Nr. 19*.
- LaLumia, S. (2013). The EITC, tax refunds, and unemployment spells. *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(2), 188-221.
- Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). Sensitivity of matching-based program evaluations to the availability of control variables. *Labour Economics*, 21, 111-121.
- Lietzmann, T., Schmelzer, P., & Wiemers, J. (2016). Does marginal employment promote regular employment for unemployed welfare benefit recipients in Germany? *IAB-Discussion Paper No. 18*.
- McCall, B. P. (1996). Unemployment insurance rules, joblessness, and part-time work. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 647-682.
- Meyer, B., & Rosenbaum, D. T. (2001). Welfare, the earned income tax credit, and the labor supply of single mothers. *Quarterly Journal of Economics*, 116, 1063-1114.
- Riddell, C., & Riddell, W. C. (2014). The pitfalls of work requirements in welfare-to-work policies: Experimental evidence on human capital accumulation in the Self-Sufficiency Project. *Journal of Public Economics*, 117, 39-49.
- Saez, E. (2010): Do taxpayers bunch at kink points? *American Economic Journal: Economic Policy*, 2(3), 180-212.



## Anhang

### *Anhang A: Weitere Literatur*

Ein mit dem ZV verwandtes Instrument sind die sogenannten Minijobs in Deutschland. Sie stellen eine Form eines bis zu einem geringen Verdienst sozialversicherungsbefreiten Arbeitsverhältnisses dar. Zudem können Arbeitslosenunterstützungsbezieher bis zu einem Betrag von etwa einem Drittel des maximalen Minijob-Verdienstes weiterhin ungekürzt Arbeitslosenunterstützung erhalten. Freier und Steiner (2007) zeigen für 2001 bis 2002 arbeitslos gewordene Männer in Deutschland unter der Verwendung von Propensity-Score-Matching, dass ein Minijob keinen Einfluss auf die verbrachte Zeit in regulärer Beschäftigung hat, jedoch substantiell die gesamte zukünftige Arbeitslosigkeit reduziert und für Männer unter 50 zudem die kumulierten Verdienste erhöht. Diese Resultate sind auch unter Hinzunahme der Personen robust, die einen Minijob mit einem Verdienst unterhalb der Schwelle haben, die noch Arbeitslosengeldzahlungen zulässt.

Caliendo et al. (2016) verwenden den Timing-of-Events-Ansatz und finden im Untersuchungszeitraum von 2001 bis 2004 heterogene Effekte von Minijobs auf die Abgangsrate in reguläre Beschäftigung. Für Langzeitarbeitslose und Personen in Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit scheinen positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu bestehen. Dagegen besteht ein negativer Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit Arbeitsloser, die innerhalb der ersten sechs Monate der Arbeitslosigkeit einen Minijob annehmen. Wenn der Minijob im gleichen Wirtschaftssektor wie der vorherige Job war, ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant höher. Hinsichtlich der Verdienste zeigt sich, dass besser Ausgebildete Verdienstverluste durch einen Minijob in Kauf nehmen müssen, wohingegen geringer Ausgebildete hinsichtlich des Verdienstes profitieren. In einem Modell mit homogenen Effekten (mit zeitinvarianten Koeffizienten) konnten keine signifikanten Beschäftigungseffekte gefunden werden. Daher könnte man schliessen, dass dieses unterschiedliche Ergebnis auf die unterschiedlichen Methoden von Freier und Steiner (2007) zurückzuführen ist.

Lietzmann et al. (2016) analysieren Minijobs anhand einer Stichprobe Langzeitarbeitsloser, die im Zeitraum 2005 bis 2006 in Arbeitslosengeld II (sogenanntes Hartz IV bzw. ALG II) eintreten, unter Verwendung eines dynamischen Propensity-Score-Matching-Ansatzes. Ähnlich wie Caliendo et al. (2016) finden sie, dass ein Minijob die reguläre Beschäftigungswahrscheinlichkeit nur für solche Arbeitslose erhöht, die eine geringfügige Beschäftigung erst mehrere Monate nach Eintritt in den ALG-II-Bezug aufgenommen haben.

In Österreich können Arbeitslosengeldleistungen ohne Anspruchsminderung bis zu einer bestimmten Geringfügigkeitsgrenze durch Erwerbseinkommen aufgestockt werden. Böheim und Weber (2011) untersuchen Eintritte in Arbeitslosigkeit im Jahr 1999 und erhalten unter der Verwendung eines statischen Propensity-Score-Matching-Modells, dass geringfügig beschäftigte Arbeitslose, die Arbeitslosengeld beziehen, seltener eine reguläre Beschäftigung finden sowie einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer und einem geringeren Verdienst als nicht geringfügig beschäftigte Personen ausgesetzt sind. Eppel und Mahringer (2019) erhalten unter Verwendung eines dynamischen Propensity-Score-Matching-Modells für Arbeitslosigkeitsein-



tritte im Zeitraum 2008 bis 2010 dasselbe Ergebnis. Eine Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer hat eine Verringerung der in regulärer Beschäftigung verbrachten Zeit zur Folge sowie niedrigere Verdienste und eine Verringerung der Übergänge in reguläre Beschäftigung.

In den USA besteht in den meisten Staaten die Möglichkeit bis zu einem bestimmten Betrag Teilzeit zu arbeiten, ohne dass die Arbeitslosengelder gekürzt werden. Über diesem Betrag wird die Arbeitslosenunterstützung dann nach dem Prinzip einen Dollar pro Dollar Verdienst gekürzt. McCall (1996) analysiert anhand eines Suchmodells für den Zeitraum zwischen 1986 und 1992, wie sich die Veränderung dieses Betrages auf Teilzeitarbeit und Wiederbeschäftigung auswirkt. Es zeigt sich, dass eine Hochsetzung des Betrags zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Teilzeitarbeitswiedereinstellung führt. Es zeigt sich jedoch kein Effekt für reguläre Vollzeitbeschäftigung. Ebenfalls in den USA sowie in England existieren EITC beziehungsweise WFTC, welche zeitlich unbefristet und nicht an die Qualifizierung für staatliche Leistungen wie Arbeitslosen- oder Sozialhilfe gebunden sind. Diese setzen jedoch voraus, dass das Einkommen eine gewisse Höhe nicht übersteigt. Für beide Programme gibt es umfangreiche empirische Evidenz, die positive Beschäftigungseffekte zeigt, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsmarktbeteiligung (z.B. Eissa und Liebman 1996, Eissa und Hoynes 2004, Blundell 2006, Saez 2010 für den EITC; Blundell et al. 2000, Blundell und Walker 2003, Brewer et al. 2006 für den WFTC, Francesconi und van der Klaauw 2004). Besonders für alleinerziehende Mütter zeigen sich signifikant positive Beschäftigungseffekte (z.B. Eissa und Liebman 1996, Francesconi und van der Klaauw 2004, Meyer und Rosenbaum 2001). Des Weiteren zeigt LaLumia (2013), dass Mütter, die zum Zeitpunkt der Auszahlung der Steuerrückerstattung arbeitslos sind, länger arbeitslos bleiben als arbeitslose Mütter zu einem anderen Zeitpunkt im Jahr. Diese Beobachtung gilt jedoch nicht für Männer beziehungsweise Väter.

In Kanada wurde ein einmaliges Experiment namens Self-Sufficiency Project (SSP) durchgeführt, das zum Ziel hatte, langfristige Empfänger von Sozialhilfe wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Transferleistungen im SSP waren auf drei Jahre befristet und an eine Vollzeitbeschäftigung gebunden. Card und Hyslop (2005) zeigen für dieses Programm positive Beschäftigungs- und Einkommenseffekte, die jedoch längerfristig keinen Bestand haben und nach 4 Jahren nicht mehr zu erkennen sind. Am stärksten sind die positiven Beschäftigungseffekte zu Beginn der Anspruchsdauer. Besonders bemerkenswert ist die starke Verhaltensänderung der zufällig ausgewählten Teilnehmer während der Zahlungsperiode, in der sie deutlich verstärkt Arbeit über Arbeitslosigkeit wählen. Card und Hyslop (2009) erhalten ähnliche Ergebnisse. Sie finden positive Beschäftigungseffekte für die Dauer der Transferleistungen, die zwar auch nach Ende der Anspruchszeit bestehen blieben, jedoch mit fortschreitender Zeit abnahmen und nach 7 Jahren nicht mehr vorhanden waren. Des Weiteren finden sie, dass Personen länger in Arbeitslosigkeit verbleiben, bis die 12 Monate Förderdauer vergangen sind und dass der Effekt am stärksten nach 24 Monaten in Arbeitslosigkeit ist. Brouillette und Lacroix (2010) untersuchen die Selbstselektion in das SSP-Experiment und zeigen, dass eine Selbstselektion von Personen, die einen tiefen erwarteten Lohn haben, existiert und dies zu unterschätzten Teilnahmeeffekten führen kann. Riddell und Riddell (2014) zeigen, dass Personen, die am SSP Projekt teilnahmen und Transferleistungen erhielten, in geringerem Mass als Nichtteilnehmer Ausbildungsmöglichkeiten wahrnahmen und somit weniger Humankapital akkumulierten, was langfristig zu Verdiensteinbussen führen kann.



**Anhang B: Detaillierte deskriptive Statistiken für jede Periode**

*Tabelle B.1: Charakteristika der ZV*

Periode von Periode bis	Jan 02 Dez 16	Jan 02 Jun 03	Jul 03 Jun 08	Jul 08 Mär 11	Apr 11 Dez 14	Jan 15 Dez 16
<b>Monat der Arbeitslosigkeit, in dem der ZV beginnt</b>						
1	29%	27%	30%	30%	29%	28%
2	20%	21%	21%	19%	20%	19%
3	13%	14%	13%	13%	13%	13%
4	9%	10%	9%	9%	9%	10%
5	7%	7%	7%	7%	7%	7%
6	5%	5%	5%	5%	5%	6%
7	4%	4%	4%	4%	4%	4%
8	3%	3%	3%	3%	3%	3%
9	3%	3%	3%	3%	3%	3%
10	2%	2%	2%	2%	2%	2%
11	2%	2%	2%	2%	2%	2%
12	2%	2%	1%	2%	2%	2%
<b>ZV-Dauer</b>						
Mittlere ZV-Dauer	3.2	3.0	3.1	3.1	3.2	3.3
ZV-Dauer 1 Monat	40%	41%	40%	40%	40%	39%
2 Monate	22%	23%	22%	22%	22%	21%
3 Monate	12%	12%	12%	12%	12%	12%
4 Monate	7%	7%	7%	7%	7%	7%
5 Monate	5%	4%	5%	5%	5%	5%
6 Monate	3%	3%	3%	3%	3%	3%
6-12 Monate	7%	7%	7%	7%	8%	8%
>12 Monate	3%	3%	3%	3%	3%	4%
<b>Branche des ZV-Arbeitgebers</b>						
Missing	14%	16%	26%	15%	4%	4%
Bau	5%	5%	4%	5%	6%	6%
Sonstiger Handel	3%	4%	4%	3%	3%	3%
Logistik	3%	2%	3%	3%	4%	4%
Hotellerie, Gastgewerbe, Reiseveranstalter	9%	9%	9%	9%	10%	9%
Personalvermittlung, Arbeitnehmerüberlas- sung	24%	24%	21%	24%	27%	27%
Gesundheit, Soziales	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Öff. Verwaltung, Bildung	5%	6%	4%	4%	5%	4%
Einfache Dienstleistungen	7%	6%	5%	7%	8%	7%
Kultur	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Informations-, Kommunikationstechnologie	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Finanzen	1%	1%	1%	1%	1%	1%

- Tabelle B.1 wird fortgesetzt -

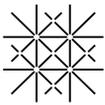


Tabelle B.1 (fortgesetzt): Charakteristika der ZV

Periode von	Jan 02	Jan 02	Jul 03	Jul 08	Apr 11	Jan 15
Periode bis	Dez 16	Jun 03	Jun 08	Mär 11	Dez 14	Dez 16
Komplexe Dienstleistungen	4%	3%	5%	4%	4%	4%
Landwirtschaft, Lebensmittel	6%	2%	1%	5%	10%	12%
Geräte-, Maschinen-, Fahrzeugbau	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Detailhandel	5%	6%	5%	5%	6%	5%
Sonstige	5%	6%	4%	4%	5%	4%
<b>Häufigkeit der ZV-Nutzung durch ZV-Arbeitgeber</b>						
Missing	48%	53%	48%	50%	45%	44%
Max. 3 im Jahr	26%	21%	24%	25%	29%	29%
4-9 im Jahr	8%	7%	8%	8%	9%	9%
10-19 im Jahr	7%	7%	7%	6%	7%	7%
20-39 im Jahr	6%	6%	7%	6%	5%	7%
40-59 im Jahr	3%	3%	3%	2%	2%	2%
≥60 im Jahr	3%	2%	3%	3%	2%	3%
<b>Weitere ZV-Charakteristika</b>						
Keine fixe Arbeitszeit	75%	73%	75%	75%	75%	75%
ZV in gleicher Branche wie letzter AG	12%	15%	10%	11%	14%	16%
ZV in gleicher Branchen-Gruppe wie letzter AG	26%	24%	23%	25%	29%	29%
ZV-AG gleich letzter AG	4%			4%	8%	8%
Anzahl Stunden gearbeitet im ersten Monat	57	61	58	57	55	53
Bezug von ZV-Taggeldern im ersten ZV-Monat	59%	55%	56%	60%	60%	61%
ZV-Einkommen im ersten Monat in CHF	1534	1581	1497	1528	1534	1585
ZV-Einkommen im ersten Monat als Anteil des versicherten Verdiensts	36%	37%	36%	35%	35%	35%
ZV-Einkommen im ersten Monat 70% des versicherten Verdiensts oder mehr	11%	12%	11%	10%	10%	11%
<b>Beobachtungen</b>	<b>795777</b>	<b>81446</b>	<b>258253</b>	<b>135141</b>	<b>196959</b>	<b>123978</b>

Tabelle B.2: Charakteristika der Personen mit und ohne ZV

	<b>Gesamt</b>		<b>Jan02-Jun03</b>		<b>Jul03-Jun08</b>		<b>Jul08-Mär11</b>		<b>Apr11-Dez14</b>		<b>Jan15-Dez16</b>	
	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV
Frau	45%	43%	43%	41%	47%	45%	44%	44%	44%	43%	43%	41%
Schweizweit mobil	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	4%	4%
Kinderzulage	14%	13%	18%	16%	17%	15%	13%	11%	11%	10%	11%	10%
Versicherter Verdienst	4780	4550	4627	4554	4428	4377	4811	4566	4970	4611	5204	4794
<b>Alter</b>												
Durchschnittsalter	39	37	38	36	38	37	39	38	39	38	39	38
< 25 Jahre	13%	15%	15%	18%	15%	18%	10%	11%	13%	14%	12%	12%
25-34 Jahre	30%	32%	31%	33%	29%	31%	31%	33%	30%	32%	30%	32%
35-44 Jahre	26%	25%	27%	26%	27%	26%	27%	26%	25%	25%	25%	25%
45-54 Jahre	20%	19%	17%	15%	19%	17%	22%	21%	22%	21%	22%	22%
≥ 55 Jahre	11%	8%	10%	7%	11%	8%	11%	9%	11%	8%	11%	9%
<b>Ausbildung</b>												
Missing	3%	3%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%
SEKI oder weniger	22%	23%	24%	21%	23%	21%	22%	23%	22%	25%	21%	25%
SEKII ohne Maturität	49%	54%	49%	54%	51%	57%	49%	54%	47%	52%	46%	50%
SEKII mit Maturität	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%
Höhere Berufsbildung	7%	6%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	6%	5%	6%	5%
Bachelor	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	5%	4%	5%	4%
Master oder höher	10%	6%	7%	6%	7%	6%	9%	6%	12%	7%	13%	8%
<b>Zivilstand</b>												
ledig	40%	43%	38%	45%	38%	44%	37%	40%	41%	43%	43%	44%
verheiratet	49%	45%	52%	45%	51%	45%	51%	47%	47%	45%	46%	45%
geschieden	12%	12%	10%	10%	11%	11%	12%	13%	12%	12%	11%	12%

- Tabelle B.2 wird fortgesetzt -

Tabelle B.2 (fortgesetzt): Charakteristika der Personen mit und ohne ZV

	Gesamt		Jan02-Jun03		Jul03-Jun08		Jul08-Mär11		Apr11-Dez14		Jan15-Dez16	
	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV
<b>Aufenthaltsstatus, Nationalität</b>												
Aufenthaltsbewilligung	17%	18%	11%	8%	12%	11%	19%	20%	22%	24%	22%	26%
Niederlassungsbewilligung	27%	24%	30%	26%	28%	24%	26%	23%	25%	24%	25%	24%
Schweizer	56%	58%	57%	64%	58%	64%	56%	58%	54%	53%	52%	50%
DE	4%	4%	2%	2%	2%	2%	5%	5%	6%	5%	6%	5%
FR	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	3%	2%	3%	2%
IT	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	5%	6%	6%	6%	7%
Balkan	10%	10%	13%	11%	12%	11%	10%	11%	9%	9%	8%	9%
Portugal, Spanien	8%	9%	5%	5%	7%	6%	8%	9%	11%	13%	11%	14%
Rest Europa	6%	5%	6%	5%	6%	4%	6%	5%	7%	6%	8%	7%
Übrige	7%	6%	9%	6%	7%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	6%
Keine CH-Landessprache als Muttersprache	32%	32%			30%	29%	36%	36%	38%	41%	39%	43%
<b>Funktion im letzten Job</b>												
Kaderfunktion	7%	4%	8%	6%	8%	5%	7%	4%	7%	3%	7%	4%
Fachfunktion	63%	63%	58%	61%	60%	63%	62%	63%	65%	63%	66%	64%
Hilfsfunktion	30%	33%	34%	33%	32%	32%	30%	33%	28%	33%	27%	33%
<b>Branche letzter Arbeitgeber</b>												
Missing	5%	5%	4%	4%	7%	6%	7%	6%	3%	3%	2%	1%
Bau	7%	10%	7%	9%	7%	9%	7%	9%	8%	11%	8%	12%
Sonstiger Handel	8%	6%	9%	8%	8%	7%	7%	6%	8%	6%	8%	6%
Logistik	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Hotellerie, Gastgewerbe, Reiseveranstalter	12%	14%	13%	12%	14%	15%	11%	13%	11%	13%	10%	12%
Personalvermittlung, Arbeitnehmerüberlassung	7%	10%	7%	9%	6%	8%	7%	10%	7%	11%	7%	12%

- Tabelle B.2 wird fortgesetzt -

Tabelle B.2 (fortgesetzt): Charakteristika der Personen mit und ohne ZV

	Gesamt		Jan02-Jun03		Jul03-Jun08		Jul08-Mär11		Apr11-Dez14		Jan15-Dez16	
	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV
Gesundheit, Soziales	6%	6%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	7%	7%
Öff. Verwaltung, Bildung	5%	5%	4%	5%	5%	5%	4%	4%	5%	5%	5%	5%
Einfache Dienstleistungen	5%	6%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	7%
Kultur	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Informations-, Kommunikationstechnologie	2%	1%	3%	2%	2%	1%	2%	1%	3%	1%	3%	1%
Finanzen	5%	3%	5%	3%	4%	2%	6%	3%	6%	3%	6%	3%
Komplexe Dienstleistungen	7%	5%	5%	5%	5%	4%	7%	6%	8%	6%	9%	6%
Landwirtschaft, Lebensmittel	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%
Geräte-, Maschinen-, Fahrzeugbau	6%	4%	8%	7%	6%	5%	7%	5%	5%	3%	5%	3%
Detailhandel	8%	8%	9%	9%	10%	9%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Sonstige	8%	8%	10%	10%	8%	8%	9%	8%	8%	7%	8%	8%
<b>Letzter Beruf</b>												
Missing	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	3%	4%	3%	3%
Techn. Berufe	8%	6%	9%	8%	7%	6%	8%	6%	8%	5%	8%	6%
Bauberufe	8%	13%	7%	11%	7%	11%	8%	13%	9%	15%	10%	16%
Verkaufsberufe	10%	8%	9%	8%	10%	9%	9%	8%	10%	8%	10%	8%
Logistikberufe	9%	10%	12%	12%	10%	10%	10%	10%	8%	9%	8%	9%
Gastroberufe	12%	14%	12%	12%	14%	15%	12%	15%	12%	15%	11%	14%
Einfache Dienstleistungsberufe	4%	5%	3%	3%	4%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	5%
Gesundheitsberufe	4%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%
Kader	6%	4%	6%	4%	6%	4%	6%	4%	6%	4%	6%	4%
Administration	14%	11%	14%	12%	14%	11%	13%	10%	14%	10%	13%	10%
Sonstige kaufm. Berufe	4%	2%	4%	3%	3%	2%	5%	2%	5%	2%	5%	2%

- Tabelle B.2 wird fortgesetzt -

*Tabelle B.2 (fortgesetzt): Charakteristika der Personen mit und ohne ZV*

	<b>Gesamt</b>		<b>Jan02-Jun03</b>		<b>Jul03-Jun08</b>		<b>Jul08-Mär11</b>		<b>Apr11-Dez14</b>		<b>Jan15-Dez16</b>	
	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV	Ohne ZV	Mit ZV
Bildung, Soziales, Wissenschaft	4%	5%	3%	4%	4%	5%	3%	4%	4%	5%	4%	5%
Sonstige Dienstleistungsberufe	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
Landwirtschaft, Lebensmittel	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
Sonstiges verarb. Gewerbe	7%	8%	9%	10%	7%	8%	8%	8%	6%	7%	7%	8%
<b>Grossregion</b>												
Genferseeregion	25%	22%	21%	19%	24%	20%	25%	21%	28%	25%	27%	25%
Espace Mittelland	19%	21%	20%	21%	19%	22%	20%	21%	19%	20%	20%	20%
Nordwestschweiz	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%
Zürich	19%	18%	23%	21%	19%	19%	18%	19%	18%	17%	18%	17%
Ostschweiz	12%	13%	12%	13%	12%	13%	12%	13%	12%	13%	12%	13%
Zentralschweiz	6%	7%	7%	7%	7%	8%	6%	8%	6%	7%	6%	7%
Tessin	5%	5%	5%	5%	6%	5%	5%	4%	5%	5%	4%	4%
<b>Erwerbsbiografie</b>												
Anteil ohne Lücke	37%	40%	32%	35%	36%	40%	39%	42%	38%	40%	38%	40%
Mind. einmal selbständig	4%	4%	5%	5%	4%	5%	4%	4%	3%	4%	3%	3%
Mind. einmal Mutterschaft	5%	6%	3%	6%	4%	6%	5%	6%	6%	7%	6%	7%
Mind. einmal IV	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%
Mind. einmal ALV	42%	45%	41%	41%	43%	45%	45%	48%	42%	46%	41%	45%
Anteil Lücke in letzten 24 Monaten	11%	8%	13%	10%	11%	8%	10%	7%	10%	8%	10%	8%
Anteil Lücke in letzten 60 Monaten	17%	16%	20%	17%	17%	15%	16%	14%	17%	16%	17%	16%
Anteil beschäftigt in letzten 24 Monaten	84%	87%	83%	87%	83%	87%	85%	88%	84%	87%	85%	87%
Anteil beschäftigt in letzten 60 Monaten	77%	79%	74%	78%	77%	80%	77%	80%	77%	79%	77%	78%
Anteil ALV in letzten 24 Monaten	6%	7%	5%	5%	7%	8%	7%	7%	7%	8%	6%	8%

- Tabelle B.2 wird fortgesetzt -

Tabelle B.2 (fortgesetzt): Charakteristika der Personen mit und ohne ZV

	<b>Gesamt</b>		<b>Jan02-Jun03</b>		<b>Jul03-Jun08</b>		<b>Jul08-Mär11</b>		<b>Apr11-Dez14</b>		<b>Jan15-Dez16</b>	
	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit
	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV
Anteil ALV in letzten 60 Monaten	7%	8%	7%	6%	7%	7%	8%	8%	7%	8%	7%	8%
<b>Aktuelle Arbeitslosigkeit</b>												
Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit	10%	10%	11%	10%	10%	9%	10%	9%	11%	10%	10%	10%
Beratungsdauer gesamt (Minuten)	131	107	119	97	132	106	128	104	133	110	138	114
Anzahl Beratungsgespräche	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
Anzahl Bewerbungen (ab 2009)	12	10					15	12	22	19	25	21
Mindestens eine Sanktion	27%	26%	22%	21%	24%	23%	26%	25%	30%	29%	32%	31%
Anzahl Teilnehmertage AMM	10	6	11	6	11	6	10	6	10	6	9	7
<b>Beobachtungen</b>	10500000	795777	1132587	81446	3154997	258253	1820480	135141	2714829	196959	1676150	123978

Tabelle B.3: Wirkungsindikatoren für Personen mit und ohne ZV

Periode	Gesamt		Jan02-Jun03		Jul03-Jun08		Jul08-Mär11		Apr11-Dez14		Jan15-Dez16	
	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit
	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV	ZV
Stelle gefunden	61%	75%	59%	76%	63%	79%	60%	74%	59%	73%	59%	72%
Neuer gleich letzter Beruf (2-Steller)	22%	28%	14%	19%	17%	22%	24%	31%	27%	34%	27%	34%
Neue gleich letzte Branche (2-Steller)	11%	14%	2%	3%	3%	4%	13%	17%	18%	24%	18%	25%
Neuer = letzter AG (ab 2009)	2%	4%					2%	4%	5%	8%	5%	8%
Anzahl Monate mit ZV	1.2	5.0	1.2	4.8	1.2	4.9	1.2	5.2	1.1	5.0	1.2	5.2
Anzahl Monate arbeitslos	7.5	6.1	8.2	6.4	7.9	6.1	8.1	6.5	7.6	6.2	5.5	5.0
Anzahl Monate beschäftigt inkl. ZV	10.0	13.0	9.6	12.8	10.6	13.8	10.3	13.4	10.7	13.5	7.8	10.3
Anzahl Monate beschäftigt ohne ZV	9.8	12.2	9.4	12.0	10.4	13.0	10.1	12.6	10.5	12.8	7.6	9.5
Anzahl Monate mit Verdienst $\geq$ vers. Verdienst	5.2	6.6	5.1	6.7	5.8	7.5	5.3	6.7	5.4	6.5	3.7	4.6
Anzahl Taggelder kumuliert	159	115	178	126	161	111	168	119	149	112	151	114
ZV-Taggelder kumuliert (CHF)	1108	4275	875	3188	938	3509	1139	4477	1187	4794	1425	5544
ZV-Einkommen kumuliert (CHF)	2458	9917	2404	9761	2397	9496	2546	10101	2340	9814	2708	10858
Taggelder kumuliert (CHF)	26449	17937	27429	19100	24269	16548	28332	18978	26495	18009	27767	18818
Verdienst kumuliert (CHF)	53680	69867	51352	69926	54783	72817	55892	72207	58139	72069	43552	57635
<b>Beobachtungen</b>	10500000	795777	1132587	81446	3154997	258253	1820480	135141	2714829	196959	1676150	123978

### **Anhang C: Weitere Details zum methodischen Vorgehen**

Das hier verwendete Verfahren zur Berechnung der sogenannten kontrafaktischen Erwerbsverläufe ohne ZV unterscheidet sich von dem früherer Studien in mehreren Dimensionen. Als kontrafaktischer Erwerbsverlauf wird dabei der Erwerbsverlauf bezeichnet, den eine Person mit ZV realisiert hätte, wenn sie den ZV nicht angetreten hätte. Die Verbesserungen gegenüber früheren Studien umfassen:

- Definition der Personen mit und ohne ZV separat für jeden Monat der Arbeitslosigkeit: Berücksichtigt, dass die Entscheidung für oder gegen ZV sequenziell und wiederholt in Abhängigkeit vom Verlauf der Stellensuche gefällt wird. Frühere Studien wie beispielsweise Gerfin und Lechner (2000, 2002) definieren als Vergleichspersonen jene Stellensuchenden, die in einem bestimmten längeren Zeitraum keinen ZV (und keine AMM) angetreten haben. Hierbei besteht jedoch die Gefahr, dass Personen mit besonders guten Beschäftigungsaussichten überrepräsentiert sind. Denn je schneller eine Person eine Stelle findet, desto weniger wahrscheinlich ist, dass sie im definierten Zeitraum einen ZV antritt. Dies kann zu einer systematischen Überschätzung der Beschäftigungsaussichten ohne ZV führen, so dass die Effekte des ZV unterschätzt werden.

Abbildung C.1 zeigt, wie die Ergebnisse der Wirkungsanalyse davon abhängen, wie bei ansonsten identischem Vorgehen die Vergleichspersonen ohne ZV definiert werden. Der in dieser Studie verwendete Ansatz prüft für jeden Monat der Arbeitslosigkeit separat, ob ein ZV angetreten wird. Das Fenster für die Definition der Vergleichspersonen beträgt somit einen Monat. In Abbildung C.1 wird dieses Fenster auf 3, 6 und 12 Monate ausgeweitet. Bei einem 3-Monatsfenster wird jeweils für die Monate 1-3, 4-6, 7-9 und 10-12 geprüft, ob innerhalb dieser 3 Monate ein ZV angetreten wird. Bei einem 6-Monatsfenster erfolgt die Prüfung separat für die Monate 1-6 und 7-12 und für ein 12-Monatsfenster nur einmalig für die Monate 1-12 der Arbeitslosigkeit, wie Tabelle C.1 zeigt:

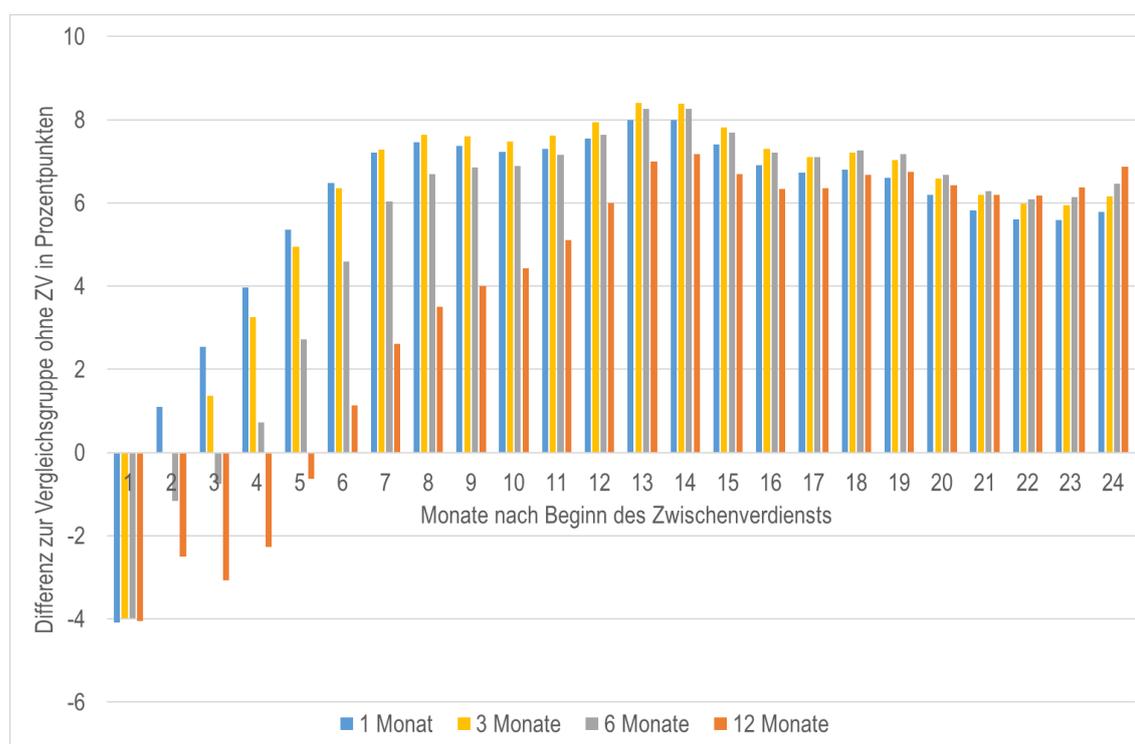
*Tabelle C.1: Definition von Personen mit und ohne ZV*

<b>Fenster</b>	<b>Mit ZV</b>	<b>Ohne ZV</b>
1 Monat	ZV im jeweiligen Monat der AL	Kein ZV im jeweiligen Monat der AL
3 Monate	ZV in Monat 1-3 der AL	Kein ZV in Monat 1-3 der AL
	ZV in Monat 4-6 der AL	Kein ZV in Monat 4-6 der AL
	ZV in Monat 7-9 der AL	Kein ZV in Monat 7-9 der AL
	ZV in Monat 10-12 der AL	Kein ZV in Monat 10-12 der AL
6 Monate	ZV in Monat 1-6 der AL	Kein ZV in Monat 1-6 der AL
	ZV in Monat 7-12 der AL	Kein ZV in Monat 7-12 der AL
12 Monate	ZV in Monat 1-12 der AL	Kein ZV in Monat 1-12 der AL

Aus Abbildung C.1 wird klar ersichtlich, dass zumindest im ersten Jahr nach Antritt des ZV die Wirkung des ZV umso geringer geschätzt wird, je länger das Fenster für die Definition der Personen mit und ohne ZV gewählt wird. Dies kommt dadurch zustande, dass die Vergleichspersonen hinsichtlich des interessierenden Wirkungsindikators immer positiver selektiert sind, je länger dieses Fenster gewählt wird. Insbesondere die Lock-in-

Effekte fallen deutlich stärker aus. Etwa 15 Monate nach Antritt des ZV gleicht sich die geschätzte Wirkung jedoch an. D.h. die Definition der Personen mit und ohne ZV beeinflusst vor allem die geschätzte Dynamik der Wirkung, aber nicht die geschätzte längerfristige Wirkung. So unterscheidet sich die geschätzte Wirkung für alle Wirkungsindikatoren in Tabelle 4, welche bei Abmeldung vom RAV gemessen werden, kaum je nach Definition. Bei jenen Wirkungsindikatoren, welche den gesamten Zeitraum von 24 Monaten nach Beginn des ZV berücksichtigen, fällt die geschätzte Wirkung dagegen umso geringer aus, je länger das Teilnahmefenster gesetzt wird.

Abbildung C.1: Effekt auf die Beschäftigungsquote (Jan02-Dez16) für verschiedene Definitionen des Teilnahmefensters



Bemerkung: Die Abbildung zeigt, wie sich der Anteil Personen, die im jeweiligen Monat beschäftigt sind, zwischen Personen mit und ohne ZV unterscheidet. Dabei werden ZV selbst nicht als Beschäftigung gezählt. Siehe Tabelle C.1 für die Definition der Personen mit und ohne ZV mit den jeweiligen Teilnahmefenstern.

- Erstmals exaktes Matching bzgl. besonders wichtiger Determinanten des Arbeitserfolgs: Stellt Vergleichbarkeit in wichtigsten Dimensionen sicher.
- Radiusmatching, das nur geringe Abweichungen im Propensity Score erlaubt: Stellt sehr hohe Vergleichbarkeit sicher.
- Detailliertere Berücksichtigung der Erwerbsbiografie vor der aktuellen Arbeitslosigkeit: Lechner und Wunsch (2013) sowie Caliendo et al. (2017) haben gezeigt, dass eine detaillierte Berücksichtigung der Erwerbsbiografie beim Matching in der Lage ist, das Fehlen

anderer arbeitsmarktrelevanter Faktoren wie beispielsweise Gesundheit und verschiedene Persönlichkeitsmerkmale auszugleichen. Ausserdem führen unbeobachtbare Faktoren wie höhere Arbeitsmotivation oder Produktivität bereits in der Vergangenheit zu unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Deshalb ist es wichtig, Personen mit und ohne ZV hinsichtlich ihrer Erwerbsverläufe vor der aktuellen Arbeitslosigkeit so vergleichbar wie nur möglich zu machen. Besonders wichtig, um für die positive Selektion in ZV zu korrigieren.

- Erstmalige Berücksichtigung der Suchbemühungen, Sanktionierung in der aktuellen Arbeitslosigkeit vor Beginn des ZV sowie ob Arbeitslosigkeit selbst verschuldet war: wichtige Informationen über die Motivation zur Stellensuche, die Arbeitsmotivation und die tatsächlichen Bemühungen der Stellensuchenden. Besonders wichtig, um für die positive Selektion in ZV zu korrigieren.
- Erstmals Berücksichtigung der Beratungsintensität und Teilnahme an AMM in der aktuellen Arbeitslosigkeit vor Beginn des ZV: Stellt sicher, dass die Vergleichspersonen im RAV eine vergleichbare Behandlung erfahren haben.

Tabelle C.2 zeigt alle Variablen, die bei der Schätzung des Propensity Scores für die Selektionskorrektur berücksichtigt wurden. Diese sind das Ergebnis eines mehrstufigen Verfahrens. Bei diesem wurde statistisch getestet, ob weitere in den Daten verfügbare Informationen die Matchqualität verbessern. Falls ja, wurde die Variable aufgenommen, falls nicht, wurde sie weggelassen. Aus theoretischer Sicht sind alle verfügbaren Variablen wichtig. Häufig sind diese aber hochkorreliert, d.h. sie haben einen ähnlichen Erklärungsgehalt. Deshalb braucht es nicht alle Variablen.

*Tabelle C.2: Berücksichtigte Variablen beim PSM*

<b>Gruppe</b>	<b>Variablen</b>
Personencharakteristika	Alter, Zivilstand, Ausbildung, Nationalität, Aufenthaltsstatus, Sprachkenntnisse, Grossregion, hat Führerschein, ist schweizweit mobil
Letzter Job	Versicherter Verdienst, Funktion, Beruf, Wirtschaftszweig, Pensum
Erwerbsverlauf vor Arbeitslosigkeit (AL)	Nicht beschäftigt in Monat 1/2/3/ vor Beginn der AL, Anteil Meldelücke/ALV-Bezug in den letzten 2/5 Jahren, Anzahl ununterbrochene Beschäftigungen/mind. einmal selbständig/IV/ALV-Bezug/keine Meldelücke in den letzten 5 Jahren, Monate beschäftigt in den letzten 1/2/3 Jahren
Aktuelle Stellensuche	Anzahl Bewerbungen, Gesamtberatungsdauer, Anzahl Beratungsgespräche, selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, mind. eine Sanktion, mind. ein PVB/Basiskurs/Informatikkurs/Sprachkurs/Anderer Kurs/andere AMM
Gesuchter Job	Gesuchtes Pensum, gesuchter Beruf ungleich letzter Beruf
Sonstige	IV erhalten oder beantragt, erhält Kinderzulage, Monat des Beginns der Arbeitslosigkeit (Saisonalität: 1-12), Taggeldanspruch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern

Tel +41 58 464 08 60

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [info@seco.admin.ch](mailto:info@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF