



11. März 2024

Forschungskonzept 2024-2027

Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung

Aktenzeichen: SECO-247.3-3



Inhalt

1	Zweck des Dokuments	3
1.1	Hintergrund und Auftrag	3
1.2	Institutioneller Kontext	3
1.3	Schnittstellen in der Forschung	4
1.4	Bisherige Forschungstätigkeit	4
1.5	Herausforderungen und Handlungsbedarf.....	5
2	Forschungskonzept 2024-2027	6
2.1	Bestehende Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung und System der Arbeitslosenkassen	7
2.2	Weiterentwicklung der öffentlichen Arbeitsvermittlung	8
2.3	Erwerbssituation und -verläufe.....	8
2.4	Wandel des Arbeitsmarktes	9
3	Literaturverzeichnis	10

1 Zweck des Dokuments

Das vorliegende Dokument gibt den allgemeinen Rahmen vor, (i) in welchem externe Forschende selbst initiierte Forschungs- und Evaluationsprojekte bei der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) zur Mitfinanzierung beantragen können, und (ii) in welchem das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO als federführende Instanz Forschungs- und Evaluationsprojekte ausschreiben kann.

1.1 Hintergrund und Auftrag

Aufgrund des gesetzlichen Auftrages von Art. 73 und 73a AVIG («Beiträge zur Förderung der Arbeitsmarktforschung» sowie «Evaluation») werden aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung externe Studien (teil-)finanziert und begleitet: Zum einen stehen Forschungsarbeiten im Zentrum, die Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und deren Folgen für Erwerbspersonen analysieren. Zum anderen wird überprüft, wie wirksam die schweizerische Arbeitsmarktpolitik ist, die beiden Hauptziele des AVIG zu erreichen, nämlich «einen angemessenen Ersatz (zu) garantieren für Erwerbsausfälle» sowie «drohende Arbeitslosigkeit (zu) verhüten, bestehende Arbeitslosigkeit (zu) bekämpfen und die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt (zu) fördern» (Art. 1a, Abs. 1 und 2 AVIG).

Art. 73 Beiträge zur Förderung der Arbeitsmarktforschung

¹ Die Versicherung kann im Hinblick auf die Schaffung eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes die angewandte Arbeitsmarktforschung durch Beiträge fördern.

² Über Beiträge entscheidet die Aufsichtskommission. Solche Beiträge betragen 20-50 Prozent der anrechenbaren Kosten. Der Bundesrat bestimmt die anrechenbaren Kosten.

³ Die Ausgleichsstelle kann mit Zustimmung der Aufsichtskommission selber Forschungsaufträge erteilen. Sie deckt die vollen Kosten, soweit sie nicht mit anderen Stellen die Kostenteilung vereinbart hat.

Art. 73a Evaluation

Die Ausgleichsstelle sorgt nach Rücksprache mit der Aufsichtskommission dafür, dass die Massnahmen der Versicherung auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Wichtige Evaluationsergebnisse werden dem Bundesrat zur Kenntnis gebracht und veröffentlicht.

Bewilligungsinstanz für die Vergabe von öffentlichen Forschungs- und Evaluationsaufträgen ist die AK ALV (Art. 89 Abs. 4 AVIG).

Das vorliegende Konzept stellt eine Konkretisierung des gesetzlich verankerten Forschungsauftrags dar. Es gibt die Stossrichtung der durch die AK ALV finanzierten Forschung für die kommenden vier Jahre vor und dient dem SECO als Grundlage zur Ausarbeitung spezifischer Themenschwerpunkte und Pflichtenhefte zuhanden der AK ALV. Ferner können externe Forschende auf der Basis dieses Konzepts Anträge für Forschungsbeiträge zuhanden der AK ALV stellen.

1.2 Institutioneller Kontext

Die aktive Arbeitsmarktpolitik der ALV bzw. der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) ist eingebettet in ein System verschiedener Institutionen der sozialen Absicherung. Zwischen den Sozialwerken (Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe) bestehen mehrere Schnittstellen. Gerade in Zusammenhang mit individuellen Erwerbsverläufen stellt sich die Frage, welche Rolle die verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit spielen. Für ein effizientes Funktionieren der aktiven Arbeitsmarktpolitik müssen die verschiedenen Pfeiler der sozialen Absicherung sinnvoll aufeinander abgestimmt sein. Mögliche Zielkonflikte zwischen einer optimierten Arbeitsmarkt- und einer langfristig kostengünstigen Sozialpolitik müssen identifiziert und berücksichtigt werden.

Um solchen Interdependenzen Rechnung zu tragen, werden in die Begleitung von Studien bei Bedarf auch andere Bundesämter miteinbezogen, die sich mit einem spezifischen Thema beschäftigen. Ferner soll auch von erfolgreichen Praktiken und Institutionen aus dem Ausland gelernt werden, indem – wo es

sich thematisch anbietet – auch ein internationaler Blickwinkel eingenommen wird. Im Falle von Befragungen von Stellensuchenden und Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die zur Beantwortung von praxisorientierten Forschungsfragen geeignet sein können, gilt es deren zeitliche Belastung mitzuberücksichtigen.

1.3 Schnittstellen in der Forschung

Die Forschung im Auftrag der AK ALV ergänzt andere Arbeitsmarktforschung, die von unterschiedlichen Akteuren betrieben wird (Universitäten, Fachhochschulen etc.). Sie soll den aktuellen Erkenntnisstand berücksichtigen sowie offene und relevante Fragen – wo möglich und sinnvoll auch nach soziodemografischen Merkmalen – untersuchen. Das Forschungskonzept 2024-2027 der AK ALV greift durch den Fokus auf den Wandel des Arbeitsmarkts bspw. auch das Thema des Nationalen Forschungsprogramms [«Digitale Transformation» \(NFP 77\)](#) auf. Dieses untersucht Auswirkungen der digitalen Transformation in der Schweiz sowie mögliche Wirkungszusammenhänge.

1.4 Bisherige Forschungstätigkeit

In den ersten zwei Evaluationswellen im Auftrag der AK ALV (2002 bis 2007) standen Fragen zur grundsätzlichen Funktionsweise der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) im Vordergrund. In dieser Zeit bestand nur wenig Erfahrung mit dem neuen System und den damit verbundenen Instrumenten. Nachdem sich die öffentliche Arbeitsvermittlung und die AMM etabliert hatten, ging es in der dritten Evaluationswelle (2010-2015) vor allem darum, das System gezielt zu stärken.

Die Forschungsaufträge des Forschungskonzepts 2016-2019 wurden im Gegensatz zu den ersten drei Evaluationswellen erstmals einzeln ausgeschrieben. Sie orientierten sich an im Konzept definierten Arbeitsmarktthemen auf den Analyseebenen Gesamtwirtschaft, Vollzug und Stellensuchende. Das Forschungskonzept 2020-2023 behielt dieselben Analyseebenen bei, definierte aber zusätzlich noch vier konkrete Themenfelder in deren Rahmen Studien durchgeführt wurden: «Bestehende Instrumente öAV», «Weiterentwicklung öAV», «Erwerbssituationen und -verläufe» sowie «Wandel des Arbeitsmarktes». Das vorliegende Forschungskonzept 2024-2027 führt diese Themenfelder mit wenigen Anpassungen fort, um an Studienergebnisse aus dem vorhergehenden Forschungskonzept anzuknüpfen. Im Falle von breiten Forschungsfragen, sollen mehrere Studien zu einem Thema vergeben werden können.

Rückblick auf das Forschungskonzept 2020-2023

Im Rahmen des Forschungskonzepts 2020-2023 wurden anhand der beschriebenen Leitlinien und der Themenfelder «Bestehende Instrumente öAV», «Weiterentwicklung öAV», «Erwerbssituationen und -verläufe» sowie «Wandel des Arbeitsmarktes» Studien zu verschiedenen Forschungsfragen lanciert und umgesetzt. Als gemeinsame Nenner dieser Studien können insbesondere die zunehmende Alterung sowie die fortschreitende Digitalisierung genannt werden, welche nicht nur Herausforderungen an Arbeitgeber sondern auch an Erwerbspersonen und an die öAV stellen.

Eine Studie im Rahmen des Forschungskonzepts 2020-2023 untersuchte vor diesem Hintergrund den Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt (Aeppli et al. 2021). Es konnte gezeigt werden, dass die gewählten Ausbildungsgänge die Beschäftigten bislang gut auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet haben. Nichtsdestotrotz gibt es stellenweise Ungleichgewichte, welche sich auf Seiten der Arbeitgeber in einem Arbeitskräftemangel (SECO 2023, Felder und Sheldon 2023) und auf Seiten der Arbeitnehmenden in Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit ausdrücken können (Egger, Dreher & Partner und Ecoplan 2020, Liechti et al. 2020, Kaderli et al. (noch nicht publiziert)).

Egger, Dreher & Partner und Ecoplan (2020) fokussierten in diesem Zusammenhang auf die konkreten Hindernisse, die sich bei Langzeitarbeitslosen stellen. Dabei zeigte sich, dass häufig eine Kombination verschiedener Hürden vorliegt, welche den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt verhindert. So finden bspw.

ältere Stellensuchende oft eine Stelle, wenn sie abgesehen vom Alter keinen anderen Integrationshemmnissen begegnen. Umgekehrt kann das fortgeschrittene Alter aber als zusätzlicher Nachteil wirken, wenn jemand weitere Integrationshemmnisse (wie bspw. ein tiefes Bildungsniveau) aufweist.

Hürden zur (stärkeren) Arbeitsmarktintegration bestehen auch bei Personen mit geringer Erwerbsbeteiligung. Die OECD (2023) stellte fest, dass sich rund ein Achtel der Personen in der Schweiz in einem unregelmässigen Beschäftigungsverhältnis befindet oder nur wenige Stunden pro Woche arbeitet. Bei diesen Personen müsste in weiteren Analysen vertieft untersucht werden, wo konkret die Hindernisse für eine verstärkte Beschäftigungsaufnahme liegen und welche Rolle Optimierungsstrategien hinsichtlich Erwerbsaufteilung in einem Haushalt spielen.

Verschiedene Studien haben vor dem Hintergrund der Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit unterschiedliche Instrumente der öAV in den Blick genommen (Wunsch 2021, Suri et al. 2022, Liechti et al. 2023, Hörmann et al. (noch nicht publiziert)). Zu den häufig verwendeten AMM wurde durch den neuen Klassifikationsvorschlag von Liechti et al. (2023) ein Grundstein für künftige Wirkungsevaluationen gelegt. Dagegen war für das Instrument des sogenannten Zwischenverdienstes bereits in der Forschungsperiode 2020-2023 eine ausführliche Wirkungsevaluation möglich. Wunsch (2021) stellte fest, dass ein Zwischenverdienst die Dauer der Arbeitslosigkeit in der Regel verkürzt und den weiteren Erwerbsverlauf hinsichtlich Stabilität und Einkommen positiv beeinflusst.

Während die Verwendung erfolgsversprechender bestehender Instrumente einen wichtigen Teil der Vermittlungsstrategien darstellt, entwickelt sich die öAV in der Unterstützung der Stellensuchenden aber auch stetig weiter. Bspw. mussten während der Coronapandemie die Beratungsgespräche teilweise online oder via Telefon durchgeführt werden, wodurch die RAV neue Erfahrungen sammeln konnten. Auch in Zukunft könnte sich bspw. eine hybride Beratungsform, «Blended Counselling», als vielversprechend erweisen (Hörmann et al. (noch nicht publiziert)).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die im Rahmen des Forschungskonzepts 2020-2023 durchgeführten Studien, Antworten zu verschiedenen Forschungsfragen der ausgewählten Themenfelder liefern konnten. Einige Forschungsprojekte orientierten sich auch an aktuellem Forschungsbedarf, welcher sich in der Periode 2020-2023 insbesondere aufgrund der Coronakrise und des Ukrainekrieges ergeben hatte (Felder et al. 2023, Schüpbach et al. 2024, Efonyi et al. (noch nicht publiziert)). Einige wenige Forschungsprojekte werden zurzeit noch durchgeführt und in naher Zukunft abgeschlossen und veröffentlicht.

1.5 Herausforderungen und Handlungsbedarf

Ein Teil des künftigen Forschungsbedarfs ergibt sich aus der im Jahr 2023 erarbeiteten «Strategie öAV 2030». Diese wurde im Auftrag der AK ALV gemeinsam vom SECO, den Kantonen und den Sozialpartnern erarbeitet. Die «Strategie öAV 2030» enthält zwölf strategische Ziele, aufgeteilt in die drei Wirkungsbereiche «A. Arbeitsmarktkenntnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten», «B. Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren» sowie «C. Integrierte, durchgängige digitale Lösungen etablieren». Wo bei der Umsetzungsplanung und Konkretisierung der strategischen Ziele das Grundlagenwissen lückenhaft ist, macht es Sinn, dies im Forschungskonzept 2024-2027 zu berücksichtigen.

Nebst Erkenntnissen zur Verstärkung der Digitalisierung und Individualisierung der Arbeitsvermittlung, interessiert auf der anderen Seite auch die Situation der Stellensuchenden: Wenn für eine einzelne Person möglichst massgeschneiderte Lösungen gesucht werden sollen, muss gleichzeitig die Haushaltsperspektive verstanden werden, welche die arbeitsmarktbezogenen Entscheidungen beeinflusst. Diese Haushaltssicht dürfte auch einen wichtigen Beitrag zur Erklärung liefern, weshalb in der Schweiz zwar wenige Personen keine Arbeitsstelle haben, dafür aber relativ viele nur schwach im Arbeitsmarkt integriert sind (OECD 2023). Zudem ist zur Konstellation der individuellen Integrationshürden dieser Personen bislang wenig bekannt.

In diesem Zusammenhang gilt es auch zu berücksichtigen, dass der Arbeitsmarkt laufend in Bewegung ist und sich insbesondere auch exogene Faktoren über die Zeit verändern können. Dies geschieht einerseits durch Innovationen auf Seiten der Unternehmen, die damit weniger produktive Unternehmen aus dem Wettbewerb drängen. Andererseits führt ein stetiger Trend zur Hochqualifizierung dazu, dass der Druck, selbst eine Tertiärausbildung zu besuchen, zunimmt. In der aktuellen Diskussion stehen zudem oft die Anforderungen, welche Arbeitnehmende heute an einen Arbeitsplatz stellen, sowie die Einstellung zur Arbeit an sich. Es stellt sich damit auch die Frage, wie sich die Berufsmobilität von Arbeitnehmenden über die Zeit entwickelt hat und welche Unternehmen, auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung, an Attraktivität gewinnen konnten.

Schliesslich war der Schweizer Arbeitsmarkt in der Vergangenheit von einer hohen Zuwanderung geprägt. Mithilfe dieser Erwerbspersonen konnte der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zu einem grossen Teil gedeckt werden. Zum inländischen Arbeitskräftepotenzial zählen auch anerkannte Flüchtlinge. Etwa in Bezug auf Personen mit Schutzstatus S gilt es, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und entsprechende Grundlagen und Kenntnisse zur Unterstützung und Verstärkung der Anreizsysteme zu erarbeiten.

2 Forschungskonzept 2024-2027

Das Forschungskonzept setzt den Rahmen für von der AK ALV finanzierte Forschungsprojekte der Jahre 2024 bis 2027. Einzelne Forschungsvorhaben sollen sich aber auch flexibel an aktuellem Forschungsbedarf orientieren können. Das Konzept ist deshalb grundsätzlich offen ausgestaltet. Es soll zudem externen Forschenden und Institutionen Anhaltspunkte liefern, zu welchen Themen eigeninitiierte Forschungsvorschläge im Konzept aufgenommen werden könnten.

Mit der Formulierung von Themenfeldern sollen relevante Forschungsschwerpunkte im Rahmen des Forschungskonzepts definiert werden, wobei jedoch nicht alle Themenfelder behandelt werden müssen: Prioritäten zur Vertiefung der einzelnen Themenfelder werden zusammen mit der AK ALV gesetzt. Grundsätzlich sollen daraus abgeleitete Forschungsfragen aus verschiedenen Blickwinkeln und, wo dies sinnvoll ist, auch mit mehreren Studien angegangen werden.

Die vier Themenfelder orientieren sich an den Achsen «Arbeitsmarkt – Arbeitslosenversicherung» und «Anwendungsbezug – Grundlagen». Die vertikale Achse «Arbeitsmarkt – Arbeitsvermittlung» spricht einerseits die Möglichkeit der AK ALV an, Arbeitsmarktforschung zu fördern. Andererseits greift sie den Auftrag des AVIG auf, Massnahmen der ALV auf ihre Wirksamkeit zu prüfen (AVIG, Art. 73, 73a). Die horizontale Achse «Anwendungsbezug – Grundlagen» steht für die Art der Forschung. Einige Studien sollen sich stärker an der Praxis orientieren, während andere eher Grundlagenwissen schaffen.

Innerhalb des Themenfelds «Bestehende Instrumente öAV und System der Arbeitslosenkassen» ist geplant, verschiedene laufende Massnahmen der öAV sowie das aktuelle System der Arbeitslosenkassen zu untersuchen. Ergänzend dazu soll das Themenfeld «Weiterentwicklung der öAV» behandelt werden. In diesem Bereich stellt sich primär die Frage, wie sich die öAV weiterentwickeln kann und wie sich ihre Rolle aufgrund des Wandels der Arbeitswelt verändert. Dabei sollen insbesondere die drei Wirkungsbereiche der «Strategie öAV 2030» berücksichtigt werden (siehe Kapitel 1.5).

Innerhalb der Themenfelder «Erwerbssituationen und -verläufe» und «Wandel des Arbeitsmarktes» sollen arbeitsmarktbezogene Studien durchgeführt werden. Das Themenfeld «Wandel des Arbeitsmarktes» befasst sich aus einer übergeordneten Sicht mit Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die mit dem Strukturwandel einhergehen. Im Themenfeld «Erwerbssituationen und -verläufe» sollen auf tieferer Ebene Entscheidungen von (potenziellen) Arbeitsmarktteilnehmenden bezüglich Erwerbstätigkeit analysiert werden.

Die vier Themenfelder werden nachfolgend ausführlicher vorgestellt und inhaltlich skizziert.

Abbildung: Themenfelder



2.1 Bestehende Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung und System der Arbeitslosenkassen

Vor dem Hintergrund des stetigen Strukturwandels und den sich verändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, können insbesondere AMM eine potenziell wichtige Rolle zur Eingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt spielen. Dabei stellt sich in einem ersten Schritt die Frage, welche AMM in den Kantonen tatsächlich genutzt werden und ob die durch das SECO finanzierten Strukturen dem aktuellen Bedarf der RAV entsprechen. Gleichzeitig könnte auch die Wahrnehmung von Arbeitgebern zu AMM untersucht werden. Auf diese Weise könnte eruiert werden, welche AMM aus Sicht der Arbeitgeber nützlich sind oder an Bedeutung gewinnen und welche Informationen über Stellensuchende aus dem Besuch unterschiedlicher AMM gezogen werden.

Schliesslich gilt es zu untersuchen, welche AMM hinsichtlich Arbeitsmarktintegration tatsächlich vielversprechend sind und welche Massnahmen sich für wen und zu welchem Zeitpunkt eignen. Im Rahmen der Studie «Klassifikationssystem AMM» (Liechti et al. 2023) wurde ein Vorschlag zur Weiterentwicklung der Klassifikation von AMM erarbeitet, welcher eine präzisere Erfassung der Massnahmen in AVAM erlauben würde. AMM die bereits eindeutig erfasst werden (z.B. Motivationssemester (Semo) und AMM zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit), sollen bereits im Rahmen des Forschungskonzepts 2024-2027 hinsichtlich ihrer Wirkung differenziert analysiert werden. Insbesondere zu den Anreizmechanismen und Wirkungen der Förderung einer selbständigen Erwerbstätigkeit ist noch wenig bekannt. Ferner kann auch der individuelle Nutzen von Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüssen untersucht werden, welche durch die stetige Höherqualifizierung auf dem Arbeitsmarkt einen potenziell wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktfähigkeit leisten. Auch Sanktionen der RAV gilt es hinsichtlich ihrer Wirkung weiter zu beobachten: Allfälliger Forschungsbedarf soll aus den Ergebnissen der noch laufenden Studie zu diesem Thema abgeleitet werden (Arni et al. (noch nicht publiziert)).

Um ein gesamtheitliches Bild zu erhalten, soll jedoch nicht nur aus der Perspektive der Instrumente, sondern auch von spezifischen Gruppen von Stellensuchenden her gedacht werden. Dabei wäre es bspw. interessant, mehr über die Gruppe der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge (VA/Flü) und Personen mit Schutzstatus S in den RAV zu erfahren. Es stellen sich dabei Fragen, inwieweit diese das bestehende Instrumentarium der öAV nutzen können und welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten es dahingehend gibt. Etwas breiter gefasst, interessiert auch die Gruppe der Nichtleistungsbeziehenden (NLB). Dabei kann insbesondere an die Empfehlung aus der Studie von Liechti und Suri (2020) angeknüpft werden, welche einen vereinfachten Zugang zu AMM für Nichtleistungsbeziehende als sinnvoll

erachtet, um die Wiedereingliederung dieser Stellensuchenden zu verbessern. Für diese Personengruppen wäre es zudem wichtig, die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) genauer zu beleuchten und unterschiedliche Rollen zu klären.

Übergeordnet wird zudem eine erneute Gesamtevaluation der Wirksamkeit der öAV angestrebt. Seit der Einführung der RAV sowie der AMM im Jahr 1996 wurde die öffentliche Arbeitsvermittlung stetig weiterentwickelt. Studien bis 2008 (Sheldon 2000, Sheldon & de Wild 2004, Sheldon 2004, Sheldon 2008) zeigen, dass die Vermittlungseffizienz in der Anfangsphase der RAV deutlich gesteigert werden konnte. Eine neuere Studie (Kaiser et al. 2018) hält fest, dass sich die Arbeitsvermittlung auch danach weiter verbessert hat, allerdings weniger stark. Eine solche Gesamtevaluation der Wirksamkeit der öAV soll in den nächsten Jahren wiederholt werden.

Mit einem internationalen Blickwinkel soll überdies ein Systemvergleich der Arbeitslosenversicherung mit anderen Ländern vorgenommen werden. Der Fokus soll dabei auf Länder gesetzt werden, die ebenfalls tiefe Arbeitslosen- und/oder Erwerbslosenquoten aufweisen (bspw. Deutschland oder Österreich).

2.2 Weiterentwicklung der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Mit der Coronakrise hat der Arbeitsmarkt einen starken Digitalisierungsschub erlebt. Durch Homeofficepflicht mussten viele Arbeitgeber in kurzer Zeit geeignete technische Lösungen finden. Auch die öAV musste sich anpassen und stellte teilweise auf Distanzberatung um. Bisherige Literatur sowie Aussagen von RAV-Leitenden und Personalberatenden sowie weiteren Expertinnen und Experten deuten darauf hin, dass eine hybride Beratungsform bzw. «Blended Counselling» (systematische Kombination von online und vor Ort Gesprächen) auch in Zukunft vielversprechend sein könnte (Hörmann et al. (noch nicht publiziert)). Aus dieser Erkenntnis ergeben sich verschiedene Folgefragen hinsichtlich der Wirkung von «Blended Counselling». Dabei geht es in erster Linie darum herauszufinden, für welche Gruppen von Stellensuchenden dieser Ansatz zu welchem Zeitpunkt erfolgreich sein könnte und wo allenfalls Risiken bestehen. Gleichzeitig wäre es interessant zu eruieren, welche Kompetenzen von Personalberatenden im Hinblick auf solche neuen Instrumente in Zukunft stärker gefragt sein werden und wie diese optimal vermittelt werden könnten.

Breit diskutiert wird zurzeit auch die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Im Rahmen des Projekts «Evolution Datenmatching» von SECO TC wird dieses Thema bereits spezifisch für das Matching von Stellensuchenden und offenen Stellen adressiert. 2024 werden mehrere Prototypen mit Personalberatenden getestet. Falls sich einer dieser Prototypen als geeignet erweist, könnte sich bzgl. Entwicklung des finalen Tools weiterer Forschungsbedarf ergeben.

Darüber hinaus wäre es interessant zu erfahren, in welchen weiteren Bereichen KI einen Mehrwert schaffen könnte (bspw. zur Beantwortung von allgemeinen Fragen der Stellensuchenden). Dabei könnten u.a. Erfahrungen aus dem Ausland aufgearbeitet und «best practices», unter Berücksichtigung des Schweizer Kontexts, identifiziert werden. Ein breiterer Einsatz von KI hätte auch das Potenzial, den Anspruch der «Strategie öAV 2030» aufzunehmen, bzw. ein stärker individualisiertes und bedarfsorientiertes Vorgehen zu fördern. In diesem Themenfeld soll aber auch allgemein Platz für Forschungsbedarf geschaffen werden, der sich im Rahmen der Umsetzung der «Strategie öAV 2030» in den nächsten Jahren ergeben wird.

2.3 Erwerbssituation und -verläufe

Im Auftrag der AK ALV hat die OECD (2023) eine Machbarkeitsstudie zum Thema «Faces of Joblessness» durchgeführt. Dabei bestätigte sich, dass Erwerbslosigkeit im engeren Sinne in der Schweiz wenig verbreitet ist, dass aber in der Schweiz im Vergleich zu anderen OECD-Ländern mehr Erwerbstätige zu einem kleinen Pensum oder unregelmässig angestellt sind. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem bei Frauen festzustellen, was nahelegt, dass strukturelle Rahmenbedingungen und Haushaltsentscheidungen hierbei eine wichtige Rolle spielen. Deshalb ist von Interesse, wie sich Rahmenbedingun-

gen, Haushaltstyp und Arbeitsteilung auf die Erwerbssituation und -verläufe der einzelnen Haushaltsmitglieder auswirken. Ferner soll untersucht werden, welche konkreten Hürden bei Nicht-Erwerbstätigkeit vorliegen.

Vor dem Hintergrund einer insgesamt zunehmenden vollzeitäquivalenten Erwerbsquote von Frauen und einer abnehmenden vollzeitäquivalenten Erwerbsquote von Männern stellt sich auch die Frage, ob sich die von Frauen und Männern geleisteten Arbeitsstunden bald stärker kompensieren als ergänzen werden. In diesem Zusammenhang soll auch die Arbeitsangebotselastizität hinsichtlich monetärer Anreize für verschiedene soziodemografische Gruppen ermittelt werden. Auf diese Weise soll geschätzt werden, in welchem Ausmass das Arbeitsangebot auf eine Veränderung des verfügbaren Einkommens reagiert.

Daran anknüpfend wäre es aus Sicht der öAV wertvoll zu erfahren, wie sich die Haushalts- und Arbeitskonstellation auf die individuelle Entscheidung auswirkt, sich beim RAV an- und allenfalls ohne Stelle wieder abzumelden. Dies könnte zusätzliche Erkenntnisse schaffen, für wen die öAV aus individueller Sicht einen Mehrwert stiftet bzw. wen die öAV bislang weniger gut erreicht.

2.4 Wandel des Arbeitsmarktes

In diesem Themenfeld sollen die laufenden Veränderungen des Arbeitsmarktes an sich unter die Lupe genommen werden. Dazu sollen in einem Teil, im Sinne einer Grundlagenarbeit, Unternehmensdaten genauer untersucht werden. Anhand dieser könnte eruiert werden, welche Unternehmen (die meisten) Arbeitsplätze schaffen und wodurch sich diese Unternehmen auszeichnen. Mithilfe von Individualdaten könnte gleichzeitig die Berufsmobilität (horizontal und vertikal) analysiert werden. Dabei soll auch aufgezeigt werden, wie sich die Bedeutung verschiedener Unternehmen und die Mobilität von Arbeitnehmenden, auch aufgrund von sich verändernden Kompetenzanforderungen, über die Zeit entwickelt hat und ob eine Beschleunigung des Wandels feststellbar ist. Vor diesem Hintergrund wäre es zudem interessant zu erfahren, ob Arbeitgeber Stellensuchende vermehrt «nach Kompetenzen» statt «nach Berufsprofil» einstellen, bzw. in welche dieser Richtungen sich die Rekrutierung je nach Tätigkeit und Qualifikationsniveau bewegt. Daraus könnten unter Umständen auch Erkenntnisse für Matching-Instrumente abgeleitet werden.

Schliesslich könnte auf Seiten der Arbeitnehmenden die Einstellung zur Arbeit und die wahrgenommene Funktion von Arbeit genauer untersucht werden. Dabei geht es unter anderem darum, welche Faktoren bei der Wahl des Arbeitgebers eine wichtige Rolle spielen und welche Kriterien an die Aufnahme/Ausweitung einer Erwerbstätigkeit heute gestellt werden.

3 Literaturverzeichnis

Aeppli, M., Kuhn, A., Schweri, J. (2021). Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 31. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Arni, P., Kaiser, B., Kläui, J., Lalive, R., Wolf, M. (noch nicht publiziert). Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren.

Efionayi, D., Ruedin, D., D'Amato, G. (noch nicht publiziert). Berufsintegration geflüchteter ukrainischer Frauen.

Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan (2020). Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°58, Bern.

Felder, R., Kaiser, B., Möhr, T., Wunsch, C. (2023). Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt und Rolle der Arbeitslosenversicherung. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 38. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Felder, R. & Sheldon, G. (2023). Ein System zur laufenden Messung der Knappheitsverhältnisse auf beruflichen Arbeitsmärkten in der Schweiz. WWZ Working Paper, 2023 (10). Basel.

Hörmann, M., Wüthrich, B., Silfverberg, M. (noch nicht publiziert). Potenziale der Distanzberatung und Erfahrungen der RAV mit Distanzberatung.

Kaderli, T., Zuchuat, J., Lalive, R. (noch nicht publiziert). Strukturelle Arbeitslosigkeit.

Kaiser, B., Liechti, D., Morlok, M., Arni, P., Lalive R., van den Berg, G. (2018). Entwicklung der Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°51, Bern.

Liechti, D., Legler, V., Huddleston, C., Frey, M. (2023). Klassifikation AMM – Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Klassifikation und Erfassung von AMM. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.

Liechti, D., Morlok, M., Siegenthaler, M. (2020). Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°59, Bern.

Liechti, D. & Suri, M. (2020). Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°60, Bern.

OECD (2023). Faces of Joblessness in Switzerland: Feasibility study. OECD Publishing, Paris.

Schüpbach, K., Siegenthaler, M., Waschk, J. (2024). Machbarkeitsstudie: Messung der Wirkungen und des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Kurzarbeit während der COVID-19-Krise. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 50. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

SECO (2023). Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 40. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Sheldon, G. (2000). Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Die Effizienz der öffentlichen Arbeitsvermittlung. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°4, Bern.

Sheldon, G. (2004). Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998-2003. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°14, Bern.

Sheldon, G. (2008). Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998-2007. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°26, Bern.

Sheldon, G., de Wild, D. (2004). Die Entwicklung der Vermittlungseffizienz der Regionalen Vermittlungszentren der Schweiz im Zeitraum 1998-2001. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°10, Bern.

Wunsch, C. (2021). Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°61, Staatsekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.