



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik

11. März 2024

---

# Synthesebericht zum Forschungskonzept 2020-2023

---

Aktenzeichen: SECO-247.3-3



SECO-D-C4B33401/872

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Ausgangslage.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Erwerbssituationen und -verläufe im Wandel des Arbeitsmarkts .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Bestehende Instrumente und Weiterentwicklung der öAV.....</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>17</b>

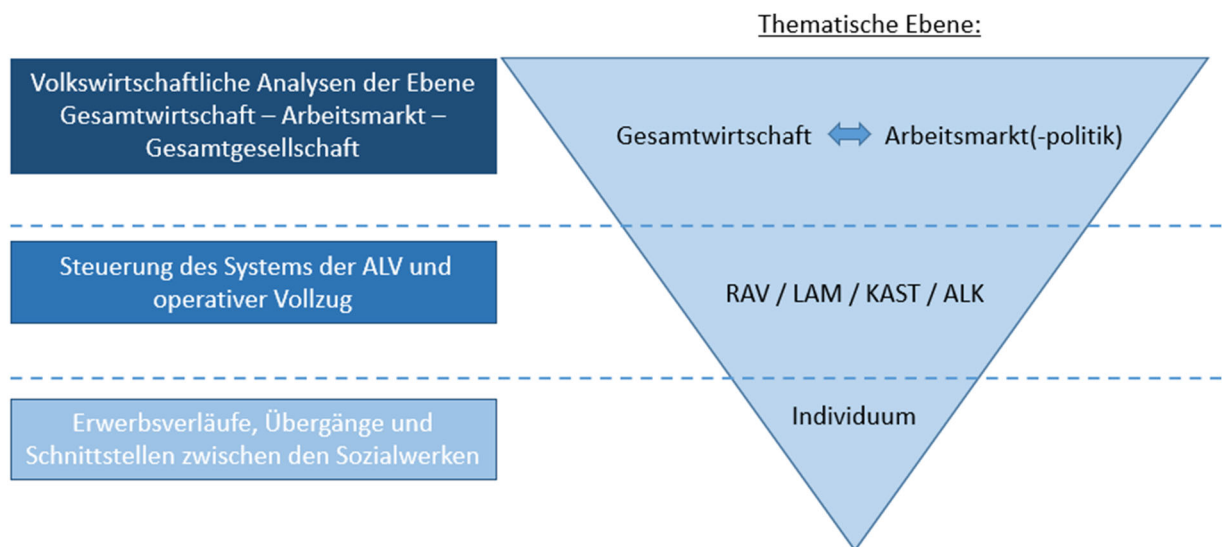
## 1 Ausgangslage

Aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung werden externe Studien im Bereich der angewandten Arbeitsmarktforschung finanziert und begleitet. Im Zentrum stehen zum einen Analysen zur Arbeitsmarktentwicklung in der Schweiz. Zum anderen wird die Wirksamkeit der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die Zielerreichung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) – einen angemessenen Schutz bei Erwerbsausfällen zu garantieren sowie eine rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern – regelmässig überprüft.

Im Forschungskonzept 2020-2023 wurde der gesetzlich verankerte Forschungsauftrag konkretisiert. Dazu wurden einerseits die Analyseebenen aus dem Forschungskonzept 2016-2019 weitergeführt:

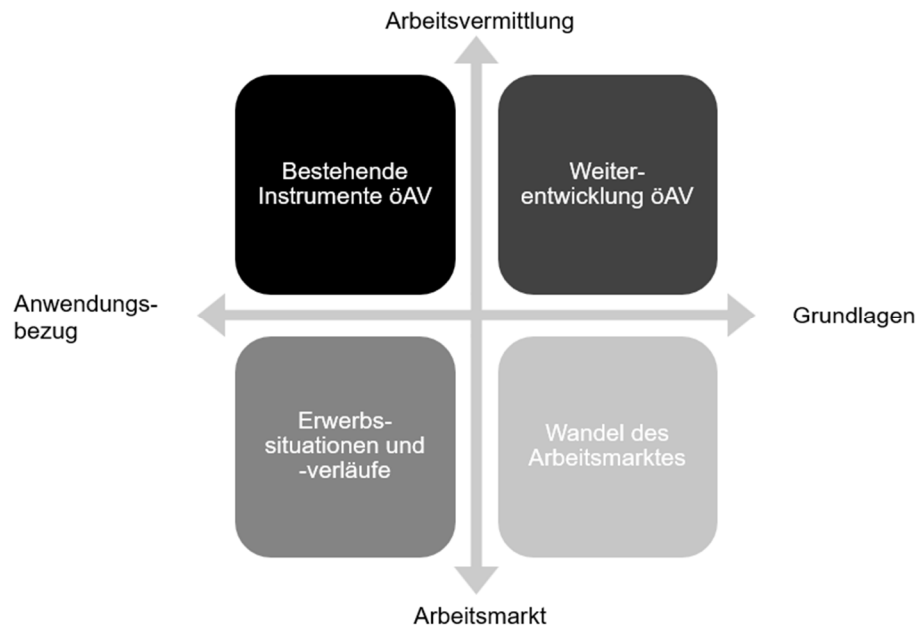
- 1) Ebene Gesamtwirtschaft: Gesamtwirtschaftliche Fragestellungen zum Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik
- 2) Ebene der Vollzugsstellen der Arbeitslosenversicherung (ALV): Fragen zur Steuerung des Systems der ALV und dem operativen Vollzug
- 3) Ebene Stellensuchende: Fragen zu Erwerbsverläufen, Übergängen und Schnittstellen zwischen den Sozialwerken

Abbildung 1: Analyseebenen



Darüber hinaus wurden im Forschungskonzept 2020-2023 neu auch vier konkrete Themenfelder definiert – «Bestehende Instrumente öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV)», «Weiterentwicklung öAV», «Erwerbssituationen und -verläufe», «Wandel des Arbeitsmarktes» – in deren Rahmen Forschungsprojekte lanciert wurden. Gleichzeitig bestand die Offenheit, dass sich Studien an aktuellem Forschungsbedarf orientieren können.

**Abbildung 2: Themenfelder**



Die vier Themenfelder des Forschungskonzepts 2020-2023 spannen sich an den Achsen «Arbeitsmarkt – Arbeitsvermittlung» und «Anwendungsbezug – Grundlagen» auf. Die vertikale Achse «Arbeitsmarkt – Arbeitsvermittlung» spricht einerseits die Möglichkeit der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (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 orientieren sich stärker an der Praxis, während andere eher Grundlagenwissen schaffen.

Typischerweise liegt bei den Themenfeldern «Erwerbssituationen und -verläufe» sowie «Wandel des Arbeitsmarktes» der Fokus auf der Analyseebene «Gesamtwirtschaft/Arbeitsmarkt(-politik)». Die Themenfelder «Bestehende Instrumente öAV» und «Weiterentwicklung öAV» sind unmittelbar mit der Analyseebene der Vollzugsstellen verknüpft. Forschungsfragen auf Ebene der Stellensuchenden spielen in allen Themenfeldern eine wichtige Rolle.

Der vorliegende Synthesebericht fasst die Hauptergebnisse der Studien zusammen, die einen Bezug zum Forschungskonzept 2020-2023 aufweisen. Neben den im Auftrag der AK ALV durchgeführten Studien werden auch Forschungsprojekte miteinbezogen, die als Ressortforschungsprojekte durch das SECO vergeben wurden. Ferner fliessen Erkenntnisse aus Studien ein, welche im Rahmen des Forschungskonzepts 2016-2019 in Auftrag gegeben wurden, deren Ergebnisse aber erst seit 2020 vorliegen.

Sämtliche abgeschlossene Studien wurden veröffentlicht und an verschiedenen Stellen publiziert. Die Forschungsergebnisse wurden insbesondere in der Publikationsreihe «Grundlagen der Wirtschaftspolitik»<sup>1</sup>, in der Zeitschrift «Die Volkswirtschaft»<sup>2</sup> sowie vereinzelt im TC-Newsletter<sup>3</sup> des SECO aufgeführt und diskutiert.

<sup>1</sup> Siehe auch [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/dp\\_publicationen.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/dp_publicationen.html).

<sup>2</sup> Siehe auch <https://dievolkswirtschaft.ch/de/>.

<sup>3</sup> Siehe auch <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/publikationen/aktuell.html>.

Der vorliegende Synthesebericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 werden die Ergebnisse der Studien vorgestellt, die sich in den Themenfeldern Erwerbssituationen und -verläufe sowie Wandel des Arbeitsmarktes verorten lassen. Kapitel 3 gibt einen Überblick über diejenigen Studien, die sich mit bestehenden Instrumenten und der Weiterentwicklung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (bzw. den entsprechenden Themenfeldern) befassen. Kapitel 4 zieht ein Fazit. Im Anhang finden sich zudem sämtliche in diesem Synthesebericht diskutierten Studien in Form eines Kurzüberblicks.

## **2 Erwerbssituationen und -verläufe im Wandel des Arbeitsmarkts**

Mit dem Strukturwandel haben sich Tätigkeiten und gefragte Kompetenzen über die Zeit deutlich verändert. Das starke Beschäftigungswachstum der letzten zwanzig Jahre, insbesondere in hochqualifizierten Berufen, spricht dafür, dass Arbeitnehmende den sich wandelnden Anforderungen bislang gut nachkommen konnten. Doch wie hat sich die Bildungsstruktur in der Schweiz konkret verändert? Und welcher Wert kommt verschiedenen Bildungswegen auf dem Arbeitsmarkt heute zu? Diesen Fragen sind Aepli et al. (2021) nachgegangen.

Das starke Beschäftigungswachstum in hochqualifizierten Berufen wurde durch eine stetige Höherqualifizierung der Bevölkerung ermöglicht. Aepli et al. (2021) stellen für die letzten zwanzig Jahre insbesondere eine starke Zunahme an Personen mit einem Tertiärabschluss fest (1999: 22%; 2019: 43%), welche vor allem durch höher qualifizierte ausländische Arbeitskräfte in der Schweiz und die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen getrieben wurde. Erfreulich ist ferner der deutliche Rückgang der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (1999: 17%; 2019: 11%), welche gemäss Aepli et al. (2021) die schlechtesten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt haben.

Die Autoren halten zudem fest, dass Personen mit einer beruflichen Grundbildung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nach wie vor sehr gefragt sind, was sich in ihrer hohen Erwerbsbeteiligung und ihrer tiefen Erwerbslosenquote widerspiegelt. Im Vergleich zu Personen mit einer allgemeinen Sek-II-Ausbildung nehmen sie sogar häufiger am Arbeitsmarkt teil und arbeiten seltener zu einem tiefen Lohn – unabhängig davon, ob sie zusätzlich einen Abschluss auf Tertiärstufe erworben haben. Einzig in Stellen mit sehr hohen Löhnen sind Personen, die eine Berufsbildungslaufbahn absolviert haben, weniger häufig vertreten als Personen mit allgemeiner Hochschulbildung.

Aus einem breiteren Blickwinkel lässt sich schliessen, dass eine Tertiärausbildung (allgemein- oder berufsbildend) einen hohen Wert auf dem Arbeitsmarkt aufweist. Daher wird auch in Zukunft die Durchlässigkeit im Bildungssystem mitentscheidend dafür sein, dass die Beschäftigten auf Veränderungen im Arbeitsmarkt erfolgreich reagieren können. Damit verbunden ist auch unmittelbar die Fähigkeit zwischen Stellen, Branchen und Berufen mobil zu sein.

Die in der Vergangenheit gewählten Bildungswege konnten die Beschäftigten also bislang gut auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten. Gleichwohl kommt es stellenweise zu Ungleichgewichten: Trotz des bildungsintensiven Beschäftigungswachstums besteht in einigen Berufen Fachkräfteknappheit, und dies schon seit mehreren Jahren. Das Indikatorensystem Arbeitskräftesituation des SECO (SECO 2023) nahm vor diesem Hintergrund die mittel- und längerfristigen Entwicklungen in verschiedenen Berufen in den Blick, um die Arbeitskräftesituation nach Berufen mithilfe verschiedener Indikatoren zu analysieren. Als Indikatoren wurden die Arbeitslosenquote, die Quote offener Stellen, die Zuwanderungsquote, die Qualifikationsanforderungen, das Beschäftigungswachstum und der demografische Ersatzbedarf ausgewählt. Dabei zeigte sich, dass bei Spezialistinnen und Spezialisten in Gesundheitsberufen und im MINT-Bereich die Anzeichen für einen strukturellen Fachkräftemangel am stärksten ausgeprägt sind. Die Studie von Felder und Sheldon (2023) greift das Thema Fachkräftemangel ebenfalls auf und analysiert die Knappheitsverhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt mithilfe der Vakanzdauer offener Stellen und der Arbeitslosigkeitsdauer von stellensuchenden Personen, die bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet sind. Damit werden einerseits die Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen (Arbeitsnachfrage) und andererseits die Mühe der Stellensuchenden, einen Job zu finden (Arbeitsangebot), berücksichtigt. Ihre Ergebnisse reflektieren die veränderte Arbeitskräftesituation, die sich während der Coronapandemie ergeben hat.

Gerade in wirtschaftlichen Abschwungphasen bekunden vergleichsweise viele Stellensuchende Schwierigkeiten wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, da in zahlreichen Branchen eine grössere Konkurrenz um weniger offene Stellen herrscht. Speziell in diesen Phasen ist es für einzelne Stellensuchende wichtig, ihre Ressourcen bei der Stellensuche effizient einzusetzen und möglichst vielversprechende Methoden zu verfolgen. Liechti et al. (2022) haben solche Methoden im Rahmen einer Studie auf individueller Ebene genauer unter die Lupe genommen: Mithilfe von Online-Befragungen bei registrierten Stellensuchenden gingen die Autoren der Frage nach, wie heutzutage Stellen gesucht werden und welche Stellensuchmethoden besonders erfolgreich sind. Insgesamt zeigte sich, dass sich die Suchstrategien zwischen Stellensuchenden, die eine Stelle gefunden haben und solchen, die keine gefunden haben, kaum unterscheiden. Allerdings konnte beobachtet werden, dass sich die gewählten Strategien über eine längere Suchdauer teilweise verändern. Während bezüglich Wahl der Suchkanäle tendenziell keine Anpassungen vorgenommen werden, weiten die Stellensuchenden längerfristig das Suchfeld aus (weitere Branchen, verwandte Berufe) und zeigen sich flexibler bezüglich Anstellungsbedingungen (Löhne, befristete Anstellung) oder der Distanz zum Arbeitsort. Eine Analyse nach Altersgruppen zeigte zudem Unterschiede in den bevorzugten Kanälen auf. Nicht überraschend wurde für ältere Stellensuchende festgestellt, dass etwas seltener Online-Kanäle dafür häufiger Zeitungsanzeigen für die Stellensuche berücksichtigt werden. Bezüglich relativen Erfolges von Suchkanälen weichen die älteren Stellensuchenden allerdings nicht vom Durchschnitt ab: Die Autoren halten fest, dass eine Stelle am häufigsten durch einen Hinweis aus dem persönlichen Netzwerk oder mithilfe einer allgemeinen Jobbörse gefunden wird.

Auf die Arbeitsmarktintegration von älteren Personen, bzw. im Speziellen von Personen ab 50 Jahren, fokussierte die Studie von Kaiser et al. (2020). Die Erwerbsverläufe im Alter hängen gemäss den Autoren stark davon ab, ob jemand mit 50 Jahren erwerbstätig oder arbeitslos ist: Befinden sich bei den 50-jährigen Erwerbstätigen nach zehn Jahren noch drei von vier Personen im Arbeitsmarkt, ist es bei den 50-jährigen Arbeitslosen nur etwa jede zweite. Durch Arbeitslosigkeit entstandene Brüche in der Erwerbsbiografie können sich demnach auch langfristig auf die Arbeitsmarktteilnahme auswirken. Die Erwerbsbeteiligung älterer Personen ist allerdings in allen Altersjahren durch die zunehmende Arbeitsmarktpartizipation von Frauen deutlich gewachsen. Und der Trend der steigenden Erwerbsbeteiligung der über 50-Jährigen dürfte sich – dank den Frauen – auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Kaiser et al. (2020) stellen gesamthaft gesehen vor allem bei Personen ab 60 Jahren zusätzliches Erwerbspotenzial fest. Entsprechend könnten Massnahmen, welche auf einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt ab 60 Jahren ausgerichtet sind, die Erwerbsbeteiligung speziell positiv beeinflussen. Diesen Gedanken nahm auch die Studie von Suri et al. (2020) auf, wobei sich diese auf Möglichkeiten zur Förderung der Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus fokussierte. Da in diesem Alter nur ein kleiner Teil der Personen noch erwerbstätig ist und viele dieser Personen teilzeiterwerbstätig sind, ist sowohl eine Ausdehnung als auch eine Intensivierung der Erwerbstätigkeit möglich. Die potenzielle Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter wurde von den Autorinnen und Autoren auf 12 000 bis 108 000 zusätzliche Vollzeitäquivalente geschätzt.

Suri et al. (2020) schlagen insgesamt drei Massnahmen vor, um dieses Erwerbspotenzial besser zu erschliessen: Reduktion der Lohnnebenkosten für Erwerbstätige über dem ordentlichen Rentenalter, reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter sowie Massnahmen zur Veränderung der Normen bezüglich Rentenalter. Aus Sicht von Suri et al. (2020) ist für eine Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter vor allem der letzte Punkt zentral. Ein entsprechender Kulturwandel könnte durch ein Massnahmenbündel aus Sensibilisierung, betrieblichen Massnahmen und der Aufhebung des fixen Rentenalters gefördert werden: Wenn es gelingen würde, Arbeitnehmende und Arbeitgeber vermehrt für eine fortlaufende Erwerbstätigkeit zu sensibilisieren und durch eine Aufhebung des fixen Rentenalters zu einer bewussten Entscheidung zu bewegen, hätte das möglicherweise signifikant positive Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung. Diese könnte durch die oben beschriebenen finanziellen Anreize noch verstärkt werden.

Weiteres Erwerbspotenzial findet sich aber nicht nur bei Frauen und älteren Personen, sondern vor allem auch bei arbeitslosen Personen. Die Studie von Liechti et al. (2020) verfolgte in diesem Zusammenhang

das Ziel, die Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz näher zu untersuchen. Als grösste Risikofaktoren langzeiterwerbslos zu werden, wurden in einem ersten Schritt eine IV-Rente, eine Arbeitslosigkeit im Alter von 45 Jahren oder mehr, ein fehlender nachobligatorischer Bildungsabschluss sowie eine ausländische Nationalität identifiziert. Darauf basierend wurden schliesslich die Erwerbsverläufe der Langzeitarbeitslosen analysiert. Es zeigte sich, dass Langzeitarbeitslosigkeit (über ein Jahr) im Durchschnitt einen langfristig negativen Einfluss auf die Erwerbskarrieren der Betroffenen hat: Die Chance erwerbstätig zu sein, sinkt von 86% im dritten Jahr vor der Langzeitarbeitslosigkeit auf 68% im vierten Jahr nach der Langzeitarbeitslosigkeit. Wenn die Erwerbsaufnahme gelingt, sinkt das Arbeitseinkommen im Vergleich zu vorher um rund 18%. Zudem zeigte sich, dass der Verlust an Arbeitseinkommen umso grösser ist, je länger der Zustand der Langzeitarbeitslosigkeit dauert. Personen, die hingegen weniger als ein Jahr arbeitslos sind, gelingt es in etwa auf den ursprünglichen Einkommenspfad zurückzukehren.

Egger, Dreher & Partner und Ecoplan (2020) untersuchten parallel dazu die konkreten Hürden einer Arbeitsmarktintegration sowie Strategien der RAV um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Hierzu führten die Autoren u.a. konkrete Fallstudien mittels Befragungen von Personalberatenden der RAV durch. Dabei wurden einerseits Fallstudien von erfolgreichen aber auch von weniger erfolgreichen Erwerbsverläufen von Langzeitarbeitslosen sowie die Strategien der ausgewählten Personalberatenden und RAV unter die Lupe genommen. Es zeigte sich, dass der häufig genannte Faktor Alter tatsächlich als zusätzlicher Nachteil wirkt, wenn eine stellensuchende Person weitere Integrationshemmnisse aufweist, aber auch dass ältere Stellensuchende oft eine Stelle finden, wenn abgesehen vom Alter keine relevanten Integrationshemmnisse vorliegen. Nebst den Faktoren Ausbildung und Gesundheit nannten Personalberatende Persönlichkeitsmerkmale (bspw. Auftreten, Ausstrahlung, Wesen, Haltung und Kommunikationsverhalten), Eigenmotivation, Bewerbungsstrategie sowie das persönliche Netzwerk als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Stellensuche.

Zusammenfassend halten die Autoren fest, dass Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Stellensuchende eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Integrationshemmnissen bilden. Dabei lassen sich grundsätzlich keine grossen Personengruppen mit einem gemeinsamen Muster erkennen. Auch die über 50-jährigen Stellensuchenden sind keine einheitliche Risikogruppe, da sie unterschiedlich viele und verschiedene arbeitsmarktliche Risikofaktoren aufweisen. Aus diesem Grund überrascht es auch nicht, dass die Beratungsstrategien der RAV grundsätzlich danach ausgerichtet sind, welchen individuellen Integrationshemmnissen eine stellensuchende Person begegnet.

Individuelle Integrationshürden beim Eintritt in den Arbeitsmarkt hat auch die Machbarkeitsstudie «Faces of Joblessness» der OECD (2023) für die Schweiz untersucht. Dabei wurde in einem etwas breiteren Sinne die Situation von Personen beleuchtet, die nur schwach oder gar nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind. In einem ersten Schritt zeigte sich, dass «Joblessness» in der Schweiz (also der Anteil der erwerbslosen und inaktiven Bevölkerung) im europäischen Vergleich sehr gering ausfällt (15%). Dabei sind die angegebenen Gründe für Nichterwerbstätigkeit, ähnlich wie bspw. in Deutschland, relativ gleichmässig auf familiäre Verpflichtungen, Krankheit oder Behinderung sowie Frühpensionierung und Arbeitslosigkeit verteilt. Die Autoren stellten zudem fest, dass in der Schweiz, wie auch in den meisten OECD-Ländern, familiäre Verpflichtungen seit Anfang der 2000er Jahre in abnehmendem Masse als Grund für Nichterwerbstätigkeit genannt werden. Auch die Frühpensionierung wurde im Laufe der Zeit seltener als Grund für Nichterwerbstätigkeit angegeben. Dafür wurden Krankheit und Behinderung, häufiger als früher, als Grund für die Nichterwerbstätigkeit genannt.

Im Gegensatz zum im internationalen Vergleich tiefen Anteil an «Joblessness», liegt der Anteil an Personen mit schwachem Arbeitsmarktbezug in der Schweiz vergleichsweise hoch (rund 13%). Dieser Anteil ist zwar ähnlich hoch wie bspw. in Deutschland, aber höher als in einigen nordischen Ländern wie zum Beispiel Norwegen oder Dänemark. Etwa zwei Drittel der Personen mit schwacher Arbeitsmarktbindung in der Schweiz sind Erwerbspersonen in einem un stetigen Beschäftigungsverhältnis (<45% des Jahres), während das verbleibende Drittel nur wenige Stunden (<=20 Stunden pro Woche) arbeitet. Dabei fällt vor allem die im internationalen Vergleich schwache Arbeitsmarktbindung von Frauen auf, was insbesondere auf Haushaltsentscheidungen betreffend Erwerbsaufteilung zurückzuführen sein könnte.

Als Gruppe mit vergleichsweise geringfügiger Arbeitsmarktintegration zeigt sich auch jene der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge. Mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine, kamen bis 2023 rund 65'000 ukrainische Geflüchtete hinzu, welche in der Schweiz den neu aktivierten Schutzstatus S erhalten haben. Dieser erlaubt es, per sofort in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die dennoch sehr tiefe Erwerbsbeteiligung (18%), gab Anlass zu einer Studie, welche zurzeit die konkreten Integrationshürden, insbesondere von geflüchteten ukrainischen Frauen, und erfolgreiche Massnahmen zu deren Abbau untersucht (Efionayi et al. (noch nicht publiziert)).



### **Exkurs: COVID-19 Krise**

Neben zunehmenden internationalen Spannungen prägte vor allem die COVID-19 Krise die Zeitperiode des Forschungskonzepts 2020-2023, und traf auch den Schweizer Arbeitsmarkt mit voller Wucht. Der partielle Lockdown im Frühjahr 2020 führte zu einem abrupten Einbruch der Wirtschaftstätigkeit und resultierte in einem steilen Anstieg der Arbeitslosigkeit sowie einer historisch einmalig hohen Anzahl von Anträgen auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE). Zur Bekämpfung der negativen Folgen auf den Arbeitsmarkt haben Bund und Kantone in dieser Zeit verschiedene ausserordentliche Massnahmen umgesetzt.

Neben dem erweiterten Einsatz von KAE wurden als Reaktion auf die angespannte Arbeitsmarktlage auch andere Leistungen der ALV ausgeweitet. So erhielten alle Versicherten, die zwischen März und August 2020 anspruchsberechtigt waren, maximal 120 zusätzliche Taggelder. Damit wurden die Taggeldansprüche der Versicherten in dieser Zeit geschont und Aussteuerungen verhindert. Aufgrund der weiterhin angespannten Lage wurden für die Monate März bis Mai 2021 erneut zusätzliche, maximal 66, Taggelder gesprochen.

Die Studie von Felder et al. (2023) untersuchte vor diesem Hintergrund die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Schweizer Arbeitsmarkt und die Rolle der Arbeitslosenversicherung während der Krise. Die Autorinnen und Autoren halten fest, dass der Arbeitsmarkt die COVID-19 Krise insgesamt gut verkraftet hat. Allerdings waren gewisse Branchen zwischenzeitlich deutlich stärker betroffen als andere: Tourismus und Gastronomie litten mit Abstand am stärksten unter den negativen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe und der Logistik. Dies widerspiegelte sich in einem überaus starken Einbruch des Stellenangebots und einem massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit in diesen Branchen. Bei den Stellensuchenden kam es zudem zu spürbaren Abflüssen aus Gastronomie, Hotellerie und Tourismus in andere Wirtschaftszweige.

Die RAV konnten ihre regulären Beratungsangebote während der COVID-19 Krise grundsätzlich aufrechterhalten. Rückgänge bei arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und Zwischenverdiensten waren nur kurzfristig und hatten keine spürbar negativen Folgen. Zudem konnten durch zusätzlich gesprochene Taggelder Aussteuerungen und Wiederanmeldungen von Stellensuchenden reduziert werden, ohne dass dabei grössere unerwünschte Nebeneffekte auftraten. Die Analysen zeigten zudem, dass durch Kurzarbeitsentschädigung Entlassungen in der COVID-19 Krise, zwar nicht vollständig, aber sehr weitgehend verhindert werden konnten. Schliesslich halten die Autorinnen und Autoren fest, dass insbesondere die Kurzarbeit, in Kombination mit relativ moderaten Eindämmungsmassnahmen nach der ersten Pandemiewelle, entscheidend dazu beitrug, dass die Arbeitslosigkeit rasch wieder zurückging und insgesamt grössere Verwerfungen am Arbeitsmarkt verhindert wurden. Ob sich in den letzten Jahren auch die strukturelle Arbeitslosigkeit reduzierte, wird derzeit in einer noch laufenden Studie von Kaderli et al. (noch nicht publiziert) untersucht.

Die OECD (2022), welche die erste Phase der COVID-19 Krise in der Schweiz analysiert hatte, kam ebenfalls zum Schluss, dass Kurzarbeit einen wesentlichen Beitrag zur Widerstandsfähigkeit des Schweizer Arbeitsmarktes leistete. Der Rückgang des Gesamtarbeitsvolumens im ersten Jahr der Krise fiel in der Schweiz geringer aus als in ihren Nachbarländern und im OECD Durchschnitt. Zudem verteilte sich die Reduktion der Anzahl gearbeiteter Stunden ausgeglichener auf die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden. Bei Krisenausbruch konnten niedrig qualifizierte und temporär angestellte Arbeitskräfte zwar etwas weniger effektiv vor einem Arbeitsplatzverlust bewahrt werden, in den nachfolgenden Quartalen war dies jedoch nicht mehr der Fall. Die vorübergehende Abschaffung der Wartefrist und die Ausweitung des Systems auf temporäre Angestellte dürften nach Einschätzung der OECD besonders wichtig gewesen sein, um die Anwendung der KAE für junge und niedrig qualifizierte Arbeitnehmende zu begünstigen.

In einer Machbarkeitsstudie wurde zudem geprüft, ob und wenn ja welche weiteren Forschungsfragen zur Wirkung der Kurzarbeit während der COVID-19 Krise mit neueren Daten untersucht werden könnten (Schüpbach et al. 2024). Weiterhin berücksichtigt werden muss, dass den Analysen durch das summarische Abrechnungsverfahren von KAE Grenzen gesetzt sind.

### 3 Bestehende Instrumente und Weiterentwicklung der öAV

Die öffentliche Arbeitsvermittlung verfügt über verschiedene Instrumente, um die Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Mit jährlichen Ausgaben von rund 600 Millionen Franken sind insbesondere die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden ein gewichtiges und oft genutztes Instrument in der Arbeitsvermittlung. Aus diesem Grund besteht ein grosses Interesse, gerade diese Massnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu untersuchen.

Die aktuell geltende AMM-Klassifikation birgt allerdings gewisse Tücken, welche die Vergleichbarkeit von AMM über die Kantone hinweg stark erschweren. Aus diesem Grund haben Liechti et al. (2023) in Zusammenarbeit mit dem SECO und den Kantonen eine neue Klassifikation ausgearbeitet, welche als intuitiver und näher an der Praxis wahrgenommen wird und sich zudem stärker an den Inhalten der AMM orientiert. Mit einer einheitlichen Anwendung der neuen Klassifikation wären präzise Auswertungen von AMM auf gesamtschweizerischer Ebene und eine Vergleichbarkeit unter den Kantonen möglich. Das SECO prüft derzeit, wann und in welchem Rahmen die Klassifikation in AVAM implementiert werden kann. Dies hängt unter anderem von einem weiteren Projekt ab, in welchem Ziele für AMM definiert und erfasst werden. Möglicherweise ergeben sich daraus auch weitere Anforderungen, welche sich auf die Klassifikation auswirken.

Unabhängig von diesen technisch gearteten Entwicklungen, welche insbesondere die Wirkungsanalysen und das Controlling von AMM vereinfachen sollen, konnte in der vergangenen Forschungsperiode die Nutzung von AMM mit Bezug auf die Geschlechtergleichstellung untersucht werden (Suri et al. 2022). Dabei zeigte sich, dass Frauen und Männer in etwa gleich häufig eine AMM und grundsätzlich auch dieselben AMM-Typen besuchen. Den Einsatz von geschlechtsspezifischen AMM beurteilen Fachpersonen eher als kritisch, auch da geschlechtsspezifische Bedürfnisse hinsichtlich AMM gemäss den Fachpersonen mehrheitlich nicht vorhanden sind. Allerdings stellen sich vor allem für Frauen häufig Fragen zur Vereinbarkeit der Teilnahme an einer AMM mit Haus- und Familienarbeit. Besondere Bedürfnisse ergeben sich zudem beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem längeren (oft familienbedingten) Erwerbsunterbruch. Die Studie formuliert allerdings keine dringenden Handlungsempfehlungen. Möglicher Handlungsbedarf würde u.a. in der Prüfung ausreichender Flexibilität beim AMM-Angebot liegen (z.B. als Teilzeitoption).

Um die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden zu stärken, sind nebst den häufig im Fokus stehenden AMM vor allem auch Zwischenverdienste ein gerne genutztes Instrument. Als Zwischenverdienst werden in der Studie von Wunsch (2021) Erwerbseinkommen bezeichnet, die Stellensuchende während eines Anspruchs auf Taggeld der Arbeitslosenversicherung (ALV) erzielen. Ist dieses Einkommen geringer als die zur Verfügung stehende Arbeitslosenentschädigung, leistet die ALV Kompensationszahlungen. Ziel dieser Kompensation ist es, Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu schaffen.

Mehr als ein Drittel der Personen, die Taggelder der ALV beziehen, nutzen einen Zwischenverdienst in den ersten zwölf Monaten der Arbeitslosigkeit. Solche Zwischenverdienste sollen durch die damit erlangte Arbeitserfahrung und den direkten Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden fördern. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr von negativen Auswirkungen, falls die Stellensuchenden durch den Zwischenverdienst in längerfristig schlechter bezahlte Stellen oder instabile Beschäftigungsverhältnisse abrutschen. Wunsch (2021) untersuchte aus diesem Grund, welcher dieser Effekte bei der Nutzung von Zwischenverdiensten überwiegt. Schliesslich stellte die Studie für fast alle untersuchten Gruppen positive Effekte bei den analysierten Wirkungsindikatoren fest. Demnach erhöht ein Zwischenverdienst die Wahrscheinlichkeit eine reguläre Stelle anzutreten, verkürzt die Dauer der Arbeitslosigkeit, führt zu stabileren Erwerbsverläufen und verbessert die Einkommenssituation seiner Nutzerinnen und Nutzer. Somit führen Zwischenverdienste in der Summe zu erheblichen Einsparungen bei den Ausgaben der ALV für Taggelder. Ausserdem bestätigte die Studie, dass sich Zwischenverdienste insbesondere in Krisenzeiten bewähren.

Was die Förderung der Erwerbsintegration angeht, zeigt sich im Bereich der Sanktionen der RAV ein gemischteres Bild (bspw. Lalive et al. 2005, Arni et al. 2013). Sanktionen können zwar den Austritt aus

der ALV begünstigen, jedoch oft auf Kosten der Dauerhaftigkeit und Qualität einer angetretenen Stelle. Diese Zusammenhänge beziehen sich auf Sanktionen generell, was keine Unterscheidung nach Tatbeständen zulässt. Aus diesem Grund, nahmen sich Arni et al. (noch nicht publiziert) im Rahmen des Forschungskonzepts 2020-2023 zum Ziel, die Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der RAV genauer zu untersuchen. Dabei soll insbesondere eruiert werden, wie sich Sanktionen zu unterschiedlichen Zeitpunkten für verschiedene Personengruppen auf die Stellensuche und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auswirken.

Über die Möglichkeit zum Zwischenverdienst, die Zuteilung von AMM oder auch das Verhängen von Sanktionen wird im Rahmen von Beratungsgesprächen in den RAV informiert. Zu einem wichtigen Teil dienen die Beratungsgespräche aber auch dazu, basierend auf den individuellen Bedürfnissen der stellensuchenden Person, eine klare Prozessführung zu entwickeln und das Selbstvertrauen dieser Person zu stärken. Vor diesem Hintergrund untersuchten Hörmann et al. (noch nicht publiziert), in welcher Weise Distanzberatung in den RAV künftig angewendet werden könnte.

Während der Coronapandemie mussten die Beratungsgespräche kurzfristig online oder via Telefon durchgeführt werden, wodurch die RAV neue Erfahrungen sammeln konnten. Eine Literaturanalyse sowie Befragungen von RAV-Leitenden und Personalberatenden sowie weiteren Expertinnen und Experten legen nahe, dass eine hybride Beratungsform bzw. «Blended Counselling» (die systematisch geplante Kombination von digitalen und analogen Beratungen) auch in Zukunft vielversprechend sein könnte. Neben den Chancen identifizierten Hörmann et al. (noch nicht publiziert) aber auch verschiedene damit verbundene Herausforderungen: Demnach gilt es, insbesondere die Verbindlichkeit und Qualität von Beratungsgesprächen aufrechtzuerhalten sowie Fragen der technischen Unterstützung und des Datenschutzes zu klären.

Strategien der RAV für eine kleinere Gruppe von Stellensuchenden – die sogenannten Nichtleistungsbeziehenden – standen im Zentrum der Studie von Liechti und Suri (2020). Diese Stellensuchenden haben zwar keinen Anspruch auf Arbeitslosentaggeld, aber auf andere Leistungen der Arbeitslosenversicherung (insbesondere Beratung und Vermittlung). Zu den Nichtleistungsbeziehenden gehören u.a. beim RAV registrierte Personen, die sich noch in einem laufenden aber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden sowie Ausgesteuerte, die direkt nach der Aussteuerung weiterhin beim RAV angemeldet bleiben. Um mehr über Nichtleistungsbeziehende und das Angebot der RAV für diese zu erfahren, wurden breite Online-Befragungen bei Stellensuchenden und Personalberatenden durchgeführt. In Letzteren zeigte sich, dass sich die Haltung und das Angebot seitens RAV für Nichtleistungsbeziehende im Laufe der Zeit stark verbessert haben: Während es noch teilweise Einschränkungen beim Besuch von AMM gibt, profitieren Nichtleistungsbeziehende heute von denselben Leistungen in Bezug auf Beratung und Vermittlung wie Leistungsbeziehende.

Seitens Nichtleistungsbeziehende wurde die Beratung allerdings häufig als wenig hilfreich beurteilt, wobei in einigen Fällen die Vermutung besteht, dass dies nicht auf die Qualität der Beratung, sondern auf fehlende Beratungszeit zurückzuführen sein könnte. Ferner gibt es Hinweise, dass sich Nichtleistungsbeziehende, bspw. Ausgesteuerte, hinsichtlich ihrer Lebenssituation oft von Leistungsbeziehenden unterscheiden. Zusätzliche Gespräche mit IIZ-Stellen deuten darauf hin, dass bei den Nichtleistungsbeziehenden mehr gesundheitliche Probleme oder schwierige soziale Situationen vorliegen. Der Abbau von Frustration und der Aufbau von Selbstvertrauen sind teils die vordringlichsten Themen der Beratung. Die Autoren empfehlen aus diesen Gründen einen bedarfsgerechten Einsatz von spezialisierten Personalberatenden sowie einen verbesserten Zugang zu AMM für diese Gruppe.

### **Exkurs: Stellenmeldepflicht**

Die Stellenmeldepflicht (STMP) wurde am 1. Juli 2018 eingeführt. In Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit müssen seither offene Stellen dem RAV gemeldet werden. Dort können die Stellensuchenden die meldepflichtigen Stellen während fünf Arbeitstagen exklusiv einsehen, bevor die Unternehmen die Stelle öffentlich ausschreiben dürfen. Die RAV sind zudem verpflichtet, den Unternehmen innert drei Tagen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Kreis der Stellensuchenden für die offenen Stellen vorzuschlagen oder zurückzumelden, dass keine solchen vorhanden sind.

Als Berufe mit erhöhter Arbeitslosigkeit im Sinne der STMP galten in deren Einführungsphase von Juli 2018 bis Dezember 2019 Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote von 8 Prozent und höher. Per 1. Januar 2020 kam erstmals der ordentliche Schwellenwert von 5 Prozent zum Einsatz. Die Liste der meldepflichtigen Berufe wird gestützt auf die Arbeitslosenzahlen der letzten 12 Monate festgelegt und bleibt jeweils für ein Jahr gültig.

Ziel der Stellenmeldepflicht ist es, die Arbeitsvermittlung zu stärken und die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Eine Zunahme der Anstellungen von inländischen Stellensuchenden soll auch den Bedarf an ausländischen Arbeitskräften und somit die Zuwanderung in den Arbeitsmarkt senken.

Im jährlichen Monitoringbericht des SECO wird über die Umsetzung der STMP Bericht erstattet. Zudem wurde der Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 und damit die Einführungsphase der STMP evaluiert. Die Evaluation konnte dabei mittels unterschiedlicher Analysestränge breit durchgeführt werden.

Erste *Wirkungsevaluationen* (Ahrens et al. 2021, Sheldon und Wunsch 2021) konnten für die Einführungsphase der Stellenmeldepflicht insgesamt keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung feststellen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass in dieser Phase noch relativ wenige Stellen der Meldepflicht unterlagen. Grund dafür ist, dass die Arbeitslosigkeit bei der Einführung allgemein tief und der Schwellenwert, ab dem eine Berufsart meldepflichtig wurde, mit 8 Prozent höher war als heute.

Ergänzend zu den Wirkungsevaluationen haben zwei *Monitoringevaluationen* den Vollzug der Stellenmeldepflicht genauer untersucht (Bamert et al. 2021, Braun-Dubler et al. 2021). Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stellenmeldung zu einer erfolgreichen Vermittlung durch die RAV führte, stieg unter anderem mit einer höheren Qualität des Kandidatendossiers und einer raschen Übermittlung des Vermittlungsvorschlags durch die RAV an die Arbeitgeber. Auch die Anzahl der Vermittlungsvorschläge seitens RAV spielte eine wichtige Rolle, wobei es für den Vermittlungserfolg vor allem zentral war, möglichst rasch zumindest einen Vorschlag auf eine Stellenmeldung zu übermitteln. Befragungen bei RAV-Leitenden aus verschiedenen Kantonen zeigten zudem auf, dass der persönliche Kontakt und das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und RAV für eine nachhaltige Zusammenarbeit in der Stellenvermittlung wichtig sind.

Eine Studie von Buchs (2022) untersuchte auf einer höher gelagerten Ebene, inwiefern sich die Transparenz des Stellenmarkts nach der Einführung der STMP tatsächlich erhöht hat und wie zuverlässig Arbeitgebende in der Schweiz offene Stellen melden. Kern der Studie bildeten dabei Umfragen bei umfangreichen und repräsentativen Zufallsstichproben von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen aus den Jahren 2010, 2017 und 2021. Die Analysen zeigten auf, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz insgesamt sehr transparent ist und dass die Einführung der STMP die Transparenz in meldepflichtigen Berufen verbessert hat. Gemäss der Autorin waren im Jahr 2021 über 90 Prozent der offenen Stellen in Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit auf öffentlichen Kanälen zugänglich.

## 4 Fazit

Ziel der Arbeitsmarktforschung der AK ALV und des SECO ist es, Erkenntnisse zur Arbeitsmarktentwicklung in der Schweiz zu gewinnen. Des Weiteren soll die Wirksamkeit der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die Zielerreichung des AVIG – einen angemessenen Schutz bei Erwerbsausfällen zu garantieren sowie eine möglichst rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern – regelmässig überprüft werden. Im Rahmen des Forschungskonzeptes 2020-2023 der AK ALV wurden anhand dieser Leitlinien Studien zu verschiedenen Forschungsfragen lanciert und umgesetzt. Im Zentrum standen die Themenfelder «Bestehende Instrumente der öAV», «Weiterentwicklung der öAV», «Erwerbssituationen und -verläufe» sowie «Wandel des Arbeitsmarktes».

Als gemeinsame Nenner der Studien können unter anderem die zunehmende Alterung sowie die fortschreitende Digitalisierung genannt werden, welche nicht nur Herausforderungen an Arbeitgeber, sondern auch an Erwerbspersonen und an die öAV stellen. Durch die sich verändernden Stellenprofile, müssen sich einerseits die Kompetenzen der Arbeitnehmenden stetig anpassen, andererseits ist es auch Aufgabe der öAV, den Wandel der Arbeitswelt bei der Entwicklung ihrer Vermittlungsstrategien zu berücksichtigen.

Die Studie von Aepli et al. (2021) zeigt, dass die gewählten Ausbildungsgänge der Beschäftigten, diese bislang gut auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet haben. Auf Sekundarstufe II überzeugt vor allem die Berufsbildung mit einer hohen Erwerbsquote ihrer Absolventinnen und Absolventen und einer gewissen Versicherung gegen tiefe Löhne. Klar wird aber auch, dass Tertiärabschlüsse einen vergleichsweise hohen Wert auf dem Arbeitsmarkt aufweisen und die Anzahl Personen mit diesem Bildungsniveau in den letzten Jahren stark gestiegen ist.

Nichtsdestotrotz kommt es stellenweise zu Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt: Einige Berufe bekunden Mühe, Fachkräfte zu finden (SECO 2023, Felder und Sheldon 2023). Auf der anderen Seite gibt es Personen, die mehrere Jahre erfolglos auf Stellensuche sind (Egger, Dreher & Partner und Ecoplan 2020, Liechti et al. 2020). Egger, Dreher & Partner und Ecoplan (2020) fokussierten vor diesem Hintergrund auf die konkreten Hindernisse, die sich bei Langzeitarbeitslosen stellen. Dabei zeigte sich, dass häufig eine Kombination unterschiedlicher Hürden vorliegt, welche den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt verhindern. So ist es beispielsweise oft nicht alleine das Alter, welches die Aufnahme einer Tätigkeit erschwert, sondern das Zusammenspiel mit anderen Integrationshemmnissen, die vor allem mit der Ausbildung, Gesundheit oder Persönlichkeitsmerkmalen einer stellensuchenden Person zusammenhängen. Aus diesem Grund richteten die RAV ihre Beratungsstrategie primär danach aus, welche individuellen Integrationshemmnisse vorliegen.

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 entweder in einem unstetigen 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 Aufteilung der Erwerbsarbeit 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. Bei einer Implementierung der neuen Klassifikation in AVAM könnten in Zukunft präzisere Auswertungen zu AMM vorgenommen werden. Für das Instrument des sogenannten Zwischenverdiensts war dagegen bereits in der Forschungsperiode 2020-2023 eine ausführliche Wirkungsevaluation möglich. Wunsch (2021) stellte insgesamt 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 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 zum Beispiel 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. Zusätzlich orientierten sich einige Forschungsprojekte an aktuellem Forschungsbedarf, welcher sich in der Periode 2020-2023 insbesondere aufgrund der COVID-19 Krise und des Ukrainekrieges ergab (Felder et al. 2023, Schüpbach et al. 2024, Efonayi et al. (noch nicht publiziert)). Einzelne Forschungsprojekte des Forschungskonzepts 2020-2023 werden zurzeit noch durchgeführt und in naher Zukunft abgeschlossen und veröffentlicht. Parallel zu diesem Synthesebericht wird zudem das neue Forschungskonzept 2024-2027 verabschiedet (SECO 2024). Dieses greift bisherige Erkenntnisse auf und identifiziert künftigen Forschungsbedarf für arbeitsmarktbezogene Fragestellungen.

## 5 Literatur

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.

Ahrens, A., Arni, P., Hangartner, D., Lalive, R., Lehmann, T., Pianzola, J. (2021). Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 21. 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.

Arni, P., Lalive, R., van Ours, J. (2013). How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit. *Journal of Applied Econometrics*, 28, 1153–1178.

Bamert, J., Beerli, A., Kaiser, B., Kopp, D., Siegenthaler, M. (2021). Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 19. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Braun-Dubler, N., Kaderli, T., Frei, T., Longhini, L., Puhani, P. (2021). Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht II. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 20. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Buchs, H. (2022). Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Universität Zürich, Zürich.

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., Siegenthaler, M., Möhr, T. (2020). Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 14. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Lalive, R., van Ours, J., Zweimüller, J. (2005). The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment. *Journal of the European Economic Association*, 3, 1–32.

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

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

Liechti, D., Suri, M., Möhr, T., Arni, P., Siegenthaler, M. (2022). Methoden der Stellensuche und Stellensucherfolg. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 33. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Liechti, D., Legler, V., Huddleston, C., Frey, M. (2023). Klassifikation AMM – Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Klassifikation und Erfassung von AMM. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel.

OECD (2022). Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf unterschiedliche sozioökonomische Gruppen und die Rolle der Kurzarbeit: Das Beispiel der Schweiz. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 37. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

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.

SECO (2024). Forschungskonzept 2024-2027 – Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Sheldon, G. & Wunsch, C. (2021). Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht II. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 22. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Suri, M., Frey, M., Wüest, A., Morlok, M. (2020). Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 13. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Suri, M., Liechti, D., Möhr, T., Hartmann, I., Keller, N. (2022). Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel.

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



## 6 Anhang

Die nachfolgende Tabelle stellt eine Kurzübersicht über die Forschungsprojekte dar, welche Gegenstand dieses Syntheseberichts bilden. Dazu gehören sämtliche Studien im Auftrag der AK ALV und Ressortforschungsprojekte des SECO mit Bezug zum Forschungskonzept 2020-2023, die ab 2020 publiziert wurden.

Forschungsprojekt und -ergebnisse	In Zusammenarbeit mit:	Laufzeit
<p>Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit</p> <p>Als grösste Risikofaktoren langzeiterwerbslos zu werden, identifizierte die Studie eine IV-Rente, eine Arbeitslosigkeit im Alter von 45+ Jahren, einen fehlenden nachobligatorischen Bildungsabschluss sowie eine ausländische Nationalität. Zudem zeigte sich, dass Langzeitarbeitslosigkeit im Durchschnitt einen langfristig negativen Einfluss auf die Erwerbskarrieren der Betroffenen hat: Die Chance erwerbstätig zu sein und das Arbeitseinkommen sinken nach der Langzeitarbeitslosigkeit deutlich. Personen, die weniger als ein Jahr arbeitslos sind, gelingt es dagegen in etwa auf den ursprünglichen Einkommenspfad zurückzukehren.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechi, M. Morlok), KOF ETH Zürich (M. Siegenthaler)</p>	<p>2019-2020</p>
<p>Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren</p> <p>Die Studie zeigt mithilfe von Fallstudien auf, dass häufig eine Kombination verschiedener Integrationshemmnisse die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert. Bspw. kann ein höheres Alter als zusätzlicher Nachteil wirken, wenn eine stellensuchende Person weitere Integrationshemmnisse aufweist. Ältere Stellensuchende finden aber auch oft eine Stelle, wenn abgesehen vom Alter keine weiteren Integrationshemmnisse (wie bspw. ein tiefes Bildungsniveau oder Krankheit) vorliegen. Die RAV richten ihre Beratungsstrategien denn auch primär nach den individuellen Integrationshemmnissen einer Person aus.</p>	<p>Egger, Dreher &amp; Partner AG (M. Egger), Ecoplan (M. Marti, M. Mattmann)</p>	<p>2019-2020</p>
<p>Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen</p> <p>Im Rahmen dieser Studie wurden verschiedene Geburtskohorten zwischen 1942 und 1962 analysiert. Dabei zeigte sich, dass die Erwerbsverläufe im Alter stark davon abhängen, ob jemand mit 50 Jahren erwerbstätig oder arbeitslos ist: Befinden sich bei den 50-jährigen Erwerbstätigen nach zehn Jahren noch drei von vier Personen im Arbeitsmarkt, ist es bei den 50-jährigen Arbeitslosen nur etwa jede zweite. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Erwerbsbeteiligung älterer Personen in allen Altersjahren durch die zunehmende Arbeitsmarktpartizipation von Frauen deutlich gestiegen ist und dass insbesondere bei über 60-Jährigen noch weiteres Erwerbspotenzial besteht.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser, T. Möhr), KOF ETH Zürich (M. Siegenthaler)</p>	<p>2019-2020</p>
<p>Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus</p> <p>Die Autorinnen und Autoren schlagen insgesamt drei Massnahmen vor, um das Erwerbspotenzial von Personen über dem ordentlichen Rentenalter noch besser zu erschliessen: Reduktion der Lohnnebenkosten für Erwerbstätige über dem ordentlichen Rentenalter, reduzierte Besteuerung von Erwerbseinkommen im Rentenalter sowie Massnahmen zur Veränderung der Normen bezüglich Rentenalter. Aus Sicht der Autorinnen und</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (M. Suri, M. Frey, A. Wüest, M. Morlok)</p>	<p>2019-2020</p>

<p>Autoren ist für eine Steigerung der Erwerbstätigkeit vor allem der letzte Punkt zentral. Ein entsprechender Kulturwandel könnte durch ein Massnahmenbündel aus Sensibilisierung, betrieblichen Massnahmen und der Aufhebung des fixen Rentenalters gefördert werden.</p>		
<p>Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden</p> <p>In dieser Studie stehen die sogenannten Nichtleistungsbeziehenden in den RAV im Zentrum. Zu den Nichtleistungsbeziehenden gehören u.a. beim RAV registrierte Personen, die sich noch in einem laufenden aber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden sowie Ausgesteuerte, die direkt nach der Aussteuerung weiterhin beim RAV angemeldet bleiben. Die Studie zeigt auf, dass sich das Angebot der RAV für Nichtleistungsbeziehende im Laufe der Zeit stark verbessert hat. Sie profitieren heute von denselben Leistungen in Bezug auf Beratung und Vermittlung wie Leistungsbeziehende, allerdings gibt es teilweise noch Einschränkungen beim Besuch von AMM. Aufgrund der häufiger herausfordernden Lebenssituation von Nichtleistungsbeziehenden, empfehlen die Autoren einen bedarfsgerechten Einsatz von spezialisierten Personalberatenden sowie einen verbesserten Zugang zu AMM für diese Gruppe.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, M. Suri)</p>	<p>2019-2020</p>
<p>Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten</p> <p>Mehr als ein Drittel der Personen, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen, nutzen einen Zwischenverdienst in den ersten 12 Monaten der Arbeitslosigkeit. Dabei wurden für fast alle untersuchten Gruppen positive Effekte bei den untersuchten Wirkungsindikatoren festgestellt. Ein Zwischenverdienst erhöht demnach die Wahrscheinlichkeit eine reguläre Stelle anzutreten, verkürzt die Dauer der Arbeitslosigkeit, führt zu stabileren Erwerbsverläufen und verbessert die Einkommenssituation seiner Nutzerinnen und Nutzer.</p>	<p>Universität Basel (C. Wunsch)</p>	<p>2019-2021</p>
<p>Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I und II</p> <p>Basierend auf einer Analyse der Einführungsphase der Stellenmeldepflicht (Juli 2018 bis Dezember 2019) haben zwei Monitoringevaluationen den Vollzug der Stellenmeldepflicht genauer untersucht. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stellenmeldung zu einer erfolgreichen Vermittlung durch die RAV führte, stieg unter anderem mit einer höheren Qualität des Kandidatendossiers und einer raschen Übermittlung des Vermittlungsvorschlags an die Arbeitgeber. Auch die Anzahl der Vermittlungsvorschläge spielte eine wichtige Rolle, wobei es für den Vermittlungserfolg vor allem zentral war, dass die RAV möglichst rasch zumindest einen Vorschlag auf eine Stellenmeldung übermittelten. Befragungen bei RAV-Leitenden zeigten zudem auf, dass der persönliche Kontakt und ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und RAV für eine nachhaltige Zusammenarbeit in der Stellenvermittlung wichtig sind.</p>	<p><i>Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I:</i> KOF ETH Zürich (J. Bamert, A. Beerli, D. Kopp, M. Siegenthaler), BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser)</p> <p><i>Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht II:</i> IWSB (N. Braun-Dubler, T. Kaderli, V. Frei, L. Longhini), Leibniz Universität Hannover (P. Puhani)</p>	<p>2020-2021</p>

<p>Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I und II</p> <p>Erste Wirkungsevaluationen konnten für die Einführungsphase der Stellenmeldepflicht keine erheblichen Effekte auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung feststellen. Dabei gilt es zu beachten, dass die Stellenmeldepflicht als noch junge strukturelle Massnahme in einer Phase mit tiefer Arbeitslosigkeit eingeführt wurde.</p>	<p><i>Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I:</i>  Universität Lausanne (R. Lalive, T. Lehmann, P. Arni (Universität Bristol)), Immigration Policy Lab ETH Zürich (A. Ahrens, D. Hangartner, J. Pianzola)  <i>Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht II:</i>  Universität Basel (G. Sheldon, C. Wunsch)</p>	<p>2020-2021</p>
<p>Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt</p> <p>Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die berufliche Grundbildung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nach wie vor relevant bleibt. Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung weisen über die Zeit vergleichsweise hohe Erwerbsquoten und eine niedrige Arbeitslosigkeit aus. Zudem versichert die berufliche Grundbildung etwas besser als die Allgemeinbildung gegen tiefe Löhne. Um in die oberen Bereiche der Lohnverteilung zu gelangen, ist nach einer beruflichen Grundbildung aber grossmehrheitlich eine Ausbildung auf Tertiärstufe Voraussetzung.</p>	<p>Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) (M. Aepli, A. Kuhn, J. Schweri)</p>	<p>2020-2021</p>
<p>Methoden der Stellensuche und Stellensucherfolg</p> <p>Die Studie zeigte, dass sich Stellensuchstrategien grundsätzlich kaum zwischen Stellensuchenden unterscheiden, die eine Stelle gefunden haben und solchen, die keine gefunden haben. Die gewählten Strategien werden jedoch über eine längere Suchdauer teilweise verändert. Während kaum Anpassungen bezüglich der Wahl der Suchkanäle stattfinden, wird das Suchfeld tendenziell verbreitert. Gemäss den Autoren wird eine Stelle am häufigsten durch einen Hinweis aus dem persönlichen Netzwerk oder mithilfe einer allgemeinen Jobbörse gefunden.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, M. Suri, T. Möhr), Universität Bristol (P. Arni), KOF ETH Zürich (M. Siegenthaler)</p>	<p>2020-2022</p>
<p>Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)</p> <p>Die Studie untersuchte AMM in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung und zeigte auf, dass insgesamt kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen: Frauen und Männer besuchen gleich häufig AMM und grundsätzlich auch dieselben AMM-Typen. Insgesamt beurteilen Fachpersonen den Einsatz von geschlechtsspezifischen AMM eher als negativ und unterschiedliche Bedürfnisse je nach Geschlecht werden mehrheitlich verneint. Jedoch stellt sich für Frauen eher die Frage nach der Vereinbarkeit der Teilnahme an AMM mit Haus- und Familienarbeit. Besondere Bedürfnisse ergeben sich zudem beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach längerem (oft familienbedingtem) Erwerbsunterbruch. Die Studie ermittelt keinen dringenden Handlungsbedarf. Zu den möglichen Empfehlungen gehört jedoch u.a. die Prüfung ausreichender Flexibilität im AMM-Angebot (z.B. Teilzeit).</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (M. Suri, D. Liechti, T. Möhr), Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion, Universität St. Gallen (I. Hartmann, N. Keller)</p>	<p>2021-2022</p>

<p>Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht 2022</p> <p>In dieser Studie wurde untersucht, inwiefern sich die Transparenz des Stellenmarkts nach Einführung der Stellenmeldepflicht erhöht hat und wie zuverlässig Arbeitgeber in der Schweiz offene Stellen melden. Kern der Studie bildeten Umfragen bei umfangreichen und repräsentativen Zufallsstichproben von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen aus den Jahren 2010, 2017 und 2021. Die Analysen zeigen, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz sehr transparent ist und dass die Einführung der Stellenmeldepflicht die Transparenz in meldepflichtigen Berufen verbessert hat. Über 90 Prozent der offenen Stellen in Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit waren auf öffentlichen Kanälen zugänglich.</p>	<p>Stellenmarkt-Monitor Schweiz, Universität Zürich (H. Buchs)</p>	<p>2021-2022</p>
<p>Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf unterschiedliche sozioökonomische Gruppen und die Rolle der Kurzarbeit: Das Beispiel der Schweiz</p> <p>Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass der Rückgang des Gesamtarbeitsvolumens im ersten Jahr der COVID-19 Krise in der Schweiz geringer ausfiel als in ihren Nachbarländern und im OECD Durchschnitt. Zudem verteilte sich die Reduktion der Anzahl gearbeiteter Stunden ausgeglichener auf die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden. Weiter kam die Studie zum Schluss, dass die Kurzarbeitsentschädigung in der COVID-19 Krise wesentlich zur Widerstandsfähigkeit des schweizerischen Arbeitsmarktes beigetragen und den Anstieg der Erwerbslosigkeit gedämpft hat. Die vorübergehende Abschaffung der Wartefrist und die Ausweitung des Systems auf temporäre Angestellte dürften nach Einschätzung der OECD besonders wichtig gewesen sein, um die Anwendung der KAE auch für junge und niedrig qualifizierte Arbeitnehmende zu begünstigen.</p>	<p>OECD (A. Hijzen, A. Salvatori)</p>	<p>2021-2022</p>
<p>Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt und Rolle der Arbeitslosenversicherung</p> <p>Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass der Schweizer Arbeitsmarkt den Corona-Schock gut verkraftet hat. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung trugen wesentlich dazu bei, grössere Verwerfungen zu verhindern und eine rasche Erholung zu ermöglichen. Durch Kurzarbeitsentschädigung konnten Entlassungen in der COVID-19 Krise sehr weitgehend aber nicht vollständig verhindert werden. Bei Stellensuchenden gab es spürbare Abflüsse aus stark betroffenen in andere Branchen. Die RAV konnten ihre regulären Beratungsangebote während der COVID-19 Krise aufrechterhalten. Durch zusätzlich gesprochene Taggelder konnten Aussteuerungen und Wiederanmeldungen von Stellensuchenden reduziert werden, ohne dass dabei grössere unerwünschte Nebeneffekte auftraten.</p>	<p>Universität Basel (R. Felder, C. Wunsch), BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser, T. Möhr)</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse</p> <p>In einigen Berufsfeldern klagen die Unternehmen nicht erst seit jüngster Zeit über Fachkräftemangel. Zu den mittel- und langfristigen Treibern dieser Entwicklung gehören u.a. technologische Veränderungen und der demografische Wandel. Kurzfristig spielt auch die Konjunktur eine grosse Rolle. Der Bericht nimmt eine differenzierte Sichtweise auf die mittel- und</p>	<p>SECO</p>	<p>2022-2023</p>

<p>längerfristigen Entwicklungen in verschiedenen Berufsgruppen ein und zeigt dabei auf, dass bei Spezialist/innen in Gesundheitsberufen und im MINT-Bereich die Anzeichen für einen strukturellen Fachkräftemangel am stärksten ausgeprägt sind.</p>		
<p>Klassifikation AMM – Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Klassifikation und Erfassung von AMM</p> <p>Die Vergleichbarkeit von AMM über die Kantone hinweg ist mit der aktuellen AMM Klassifikation stark erschwert. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Studie eine neue Klassifikation ausgearbeitet, welche von den Kantonen als näher an der Praxis wahrgenommen wird und sich stärker an den Inhalten der AMM orientiert. Mit einer einheitlichen Anwendung der neuen Klassifikation wären präzise Auswertungen von AMM auf gesamtschweizerischer Ebene möglich. Das SECO prüft zurzeit, wann und in welchem Rahmen die Klassifikation in AVAM implementiert werden kann. Möglicherweise ergeben sich noch weitere Anforderungen, welche sich auf die Klassifikation auswirken.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, V. Legler, C. Huddleston, M. Frey)</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Faces of Joblessness in Switzerland: Feasibility study</p> <p>In dieser Machbarkeitsstudie, wurde in einem ersten Teil gezeigt, dass die Datengrundlagen der Schweiz grundsätzlich geeignet sind, um verschiedene Zielgruppen und Arbeitsmarkthemmnisse zu identifizieren. Als Datenquellen wurde einerseits die Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) und andererseits die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) verwendet. In weitergehenden deskriptiven Analysen bestätigte sich zudem, dass Erwerbslosigkeit in der Schweiz wenig verbreitet ist, dass aber im Vergleich zu anderen OECD-Ländern mehr Erwerbstätige und insbesondere Frauen zu einem kleinen Pensum oder unregelmässig angestellt sind.</p>	<p>OECD (A. Georgieff, H. Immervoll, E. Farchy)</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Ein System zur laufenden Messung der Knappheitsverhältnisse auf beruflichen Arbeitsmärkten in der Schweiz</p> <p>In dieser Studie wurde ein Indikatorsystem entwickelt, das berufliche Knappheitsverhältnisse an der Dauer der Suche der Arbeitslosen nach Stellen und der Firmen nach Arbeitskräften misst. Daraus ergeben sich separate Indikatoren für Arbeitskräfte- und Stellenknappheit, auf deren Basis sich berufliche Teilarbeitsmärkte danach ordnen lassen, ob Stellenknappheit, Arbeitskräfteknappheit, Mismatch oder Ausgeglichenheit besteht. Die Resultate reflektieren die veränderte Arbeitskräftesituation, die sich während der Coronapandemie ergeben hat.</p>	<p>Universität Basel (R. Felder, G. Sheldon)</p>	<p>2023</p>
<p>Machbarkeitsstudie: Messung der Wirkungen und des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Kurzarbeit während der COVID-19-Krise</p> <p>Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie wurde aufgezeigt, welche weiteren Forschungsfragen zur Wirkung der Kurzarbeit während der COVID-19 Krise mit neueren Daten untersucht werden könnten, die an bisherige Erkenntnisse zu diesem Thema anknüpfen (bspw. OECD 2022 und Felder et al. 2023). Dabei wurden auch geeignete Methoden, bzw. deren Chancen und Risiken betreffend Identifikation der interessierenden Effekte diskutiert.</p>	<p>KOF ETH Zürich (K. Schüpbach, M. Siegenthaler, J. Waschk)</p>	<p>2023-2024</p>

<p>Potenziale der Distanzberatung und Erfahrungen der RAV mit Distanzberatung</p> <p>Eine Literaturanalyse sowie Aussagen von RAV-Leitenden und Personalberatenden sowie weiteren Expertinnen und Experten legen nahe, dass eine hybride Beratungsform bzw. «Blended Counselling» auch in Zukunft vielversprechend sein könnte. Neben den Chancen identifizierte die Studie aber auch verschiedene Herausforderungen: Demnach gilt es, insbesondere die Verbindlichkeit und Qualität von Beratungsgesprächen aufrechtzuerhalten sowie Fragen der technischen Unterstützung und des Datenschutzes zu klären.</p>	<p>Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (M. Hörmann, B. Wüthrich, M. Silberberg)</p>	<p>2023-</p>
<p>Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der RAV</p> <p>(laufende Arbeiten)</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser), Universität Bristol (P. Arni), Universität Lausanne (R. Lalive, J. Kläui), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) (M. Wolf)</p>	<p>2022-</p>
<p>Strukturelle Arbeitslosigkeit</p> <p>(laufende Arbeiten)</p>	<p>BASS (T. Kaderli, J. Zuchuat), Universität Lausanne (R. Lalive)</p>	<p>2023-</p>
<p>Berufsintegration geflüchteter ukrainischer Frauen</p> <p>(laufende Arbeiten)</p>	<p>Universität Neuchâtel (D. Efonyai, D. Ruedin, G. D'Amato)</p>	<p>2023-</p>