



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Studie im Auftrag der
Aufsichtskommission für den
Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS)

Dr. Stefan Spycher, Dr. Patrick
Detzel, Jürg Guggisberg

Büro für arbeits- und organisationspsycholo- gische Forschung und Beratung (büro a&o)

Michael Weber, Marianne Schär
Moser, Dr. Jürg Baillod

Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung

Im Auftrag des
Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)

Dr. Stefan Spycher, Dr. Patrick Detzel,
Jürg Guggisberg

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS)

Michael Weber, Marianne Schär Moser,
Dr. Jürg Baillod

Büro für arbeits- und organisationspsychologische
Forschung und Beratung (büro a&o)

Bern, Mai 2006

Inhaltsübersicht

Synthese	2
Bericht 1: Statistische Analyse der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden	68
Bericht 2: Statistische Analyse der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen	208
Bericht 3: Befragung von Expert/innen	268
Bericht 4: Befragung von Ausländer/innen und RAV-Mitarbeiter/innen	304

Synthese

Inhaltsverzeichnis Synthese

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	11
1.1 Ausgangslage: Ausländer/innen sind von Erwerbslosigkeit besonders betroffen	11
1.2 Begrifflichkeiten, Definitionen und Konzepte	13
1.3 Analytischer Rahmen und Fragestellungen	16
1.4 Methodisches Vorgehen und Datenquellen	19
1.5 Das Forschungsprojekt in der Übersicht	20
2 Das Risiko, erwerbslos zu werden	20
2.1 Ergebnisse der statistische Analyse	21
2.2 Ergebnisse der Befragung von Expert/innen	26
2.3 Ergebnisse der Befragung von RAV-Berater/innen und Ausländer/innen	27
2.4 Zusammenfassung	28
3 Die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können	28
3.1 Ergebnisse der statistische Analyse	28
3.2 Ergebnisse der Befragung von Expert/innen	34
3.3 Ergebnisse der Befragung von RAV-Berater/innen und Ausländer/innen	35
3.4 Zusammenfassung	40
4 Mögliche Massnahmen inner- und ausserhalb der Arbeitslosenversicherung	41
4.1 Massnahmen auf verschiedenen Ebenen	41
4.2 Ebene 1: Migrationspolitik	43
4.3 Ebene 2: Bildungspolitik	50
4.4 Ebene 3: Sozialpolitik	55
4.5 Ebene 4: Arbeitsmarktpolitik	55
4.6 Ebene 5: Arbeitslosenversicherung	56
4.7 Zusammenfassung	61
5 Empfehlungen	63
5.1 Voraussetzungen	64
5.2 ALV-Instrumente und Einzelmassnahmen im Umfeld der ALV	64
5.3 ALV-Instrumente und Einzelmassnahmen innerhalb der ALV	65
Literatur	67

Zusammenfassung

Ausgangslage

Ausländer/innen sind in der Schweiz viel stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Schweizer/innen. Der Anteil der Ausländer/innen an den Erwerbspersonen beträgt 22 Prozent (rund 800'000 Menschen), derjenige an den Erwerbslosen 43 Prozent (rund 80'000 Personen). Besonders hoch ist die Erwerbslosigkeitsquote mit 15 Prozent bei jugendlichen Ausländer/innen (Durchschnitt 4.4%).

Die Situation der erwerbslosen Ausländer/innen beschäftigt auch das Staatsekretariat für Wirtschaft (seco). Im Sommer 2003 schrieb das seco eine umfassende «Wirkungsevaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen und öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz» aus, die sich in einem Teilbereich der Frage der erwerbslosen Ausländer/innen annehmen sollte.

Die vorliegende Synthese fasst ein Forschungsprojekt zusammen, das aus vier ausführlichen wissenschaftlichen Berichten besteht. Diese können unter www.buerobass.ch heruntergeladen werden:

■ Detzel Patrick, Jürg Guggisberg und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 1: Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2000 und aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003

■ Detzel Patrick und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 2: Eine statistische Untersuchung der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2004.

■ Weber Michael und Marianne Schär Moser (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 3: Einschätzung von Expert/innen mit dem Fokus Arbeitsmarkt und Migration

■ Weber Michael (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 4: Einschätzungen von betroffenen Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen

Die Arbeitsgemeinschaft des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (Büro BASS) und des Büros für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o) bewarb sich mit dem Projekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» auf das ausgeschriebene Themenfeld und wurde

im Februar 2004 mit der Durchführung des Projektes beauftragt.

Fragestellungen

Drei zentrale Fragestellungen wurden untersucht. **Erstens** ging es um die Analyse des Risikos, erwerbslos zu werden. Warum sind Ausländer/innen überproportional betroffen? Welche Faktoren sind bestimmend? Gibt es Faktoren, die mit Diskriminierung von Ausländer/innen zu tun haben? Können die Differenzen auf unterschiedliche Ausbildungen oder Sprachkenntnisse zurückgeführt werden? Welche Rolle spielen Branchen und Berufe?

Zweitens wurde untersucht, welche Faktoren einen Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit begünstigen. Welches Gewicht kommt dabei individuellen, strukturellen, haushaltsbezogenen, suchbezogenen und potenziell diskriminierenden Faktoren zu? Welche Rolle spielen die RAV? Ist es notwendig, dass die RAV ausländer/innen-spezifische Instrumente zur Verfügung haben?

Drittens wurde die Frage aufgeworfen, wo angesetzt werden muss, um das überproportional hohe Erwerbslosigkeitsrisiko der Ausländer/innen zu reduzieren bzw. ihre Chance, die Erwerbslosigkeit wieder zu verlassen, zu erhöhen. Welche Instrumente und Einzelmassnahmen können in der Arbeitslosenversicherung (ALV) eingesetzt werden? Welche vorgelagerten Politikbereiche müssen ebenfalls mit in die Problemlösung einbezogen werden?

Methoden und Daten

Die aufgeworfenen Fragestellungen wurden quantitativ und qualitativ untersucht.

■ Im Rahmen der quantitativen Analyse wurde statistisch-ökonomisch untersucht, welche Faktoren bei Ausländer/innen die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden bzw. die Erwerbslosigkeit verlassen zu können, bestimmen. Dabei wurde mit zwei Datenquellen gearbeitet, die bisher für diese Fragestellungen noch nicht ausgewertet worden sind und sehr interessante zusätzliche Informationen enthalten: Einerseits wurde die **Volkszählung 2000** (VZ) beigezogen. Ihr Vorteil liegt darin, dass sie alle Aufenthaltstatsi der Ausländer/innen abbildet sowie die Sprachkenntnisse erfasst. Ebenfalls kann zwischen eingebürgerten Ausländer/innen und aktuellen Ausländer/innen unterschieden werden. Andererseits wurden die Jahrgänge 1992 bis 2004 der **Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung** (SAKE) herangezogen. Diese enthält reichhaltige Angaben zur Arbeitsmarktsituation von Ausländer/innen und wurde im Jahr 2003 mit 15'000 Ausländer/innen gezielt aufgestockt. Die SAKE entspricht einem rotierenden Panel:

Jedes Jahr werden 20 Prozent der Personen erneuert. 80 Prozent der Befragten bleiben konstant und können somit über die Zeit beobachtet werden.

■ Um die Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit zu schätzen, wurden für neun Personen-Gruppen mit vier verschiedenen Datensätzen bzw. Spezifikationen insgesamt 36 multivariate, **logistische Regressionen** vorgenommen. Im zweiten Analyseschritt wurden mit der SAKE drei verschieden spezifizierte **multinomiale Modelle** geschätzt, um die Wahrscheinlichkeit des Verlassens der Erwerbslosigkeit zu bestimmen.

■ Aus der statistischen Analyse können wichtige Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, isoliert werden. An dieser Schnittstelle sind auch die RAV mit ihren Beratungsprozessen beteiligt. Um den Einfluss dieser Beratungen, die sich in den statistischen Unterlagen nur ungenügend spiegeln, besser beurteilen zu können, drängte sich eine ergänzende qualitative Untersuchung auf. Aufgrund der statistischen Ergebnisse wurden je fünf **Ausländer/innen** zufällig aus sechs Gruppen ausgewählt (N=30). Die Gruppen wurden gebildet nach Geschlecht und drei Ländergruppen. Die Ausländer/innen hatten in den Monaten August bis November 2004 die ALV aus dem einen oder anderen Grund verlassen (neue Stelle, Aussteuerung, etc.). Sie wurden bis im Sommer 2005 zu ihrem Weg in die Erwerbslosigkeit, zu ihrer Wahrnehmung des RAV-Beratungsprozesses sowie zu ihrem Weg aus der Erwerbslosigkeit befragt.

Gleichzeitig wurde alle **RAV-Berater/innen** der 30 ausgewählten Ausländer/innen befragt. Dies erlaubte es, die Erfahrungen der Ausländer/innen zu kontrastieren. Darüber hinaus wurden von den RAV-Berater/innen auch ihre Erfahrungen mit Ausländer/innen generell sowie ihre Ansichten zu möglichen zusätzlichen Massnahmen, die ergriffen werden könnten, eingeholt.

■ Durch die Befragung der RAV-Berater/innen und der Ausländer/innen konnten von den unmittelbar Betroffenen Informationen aus erster Hand gesammelt werden. Um auch die Metaebene der strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen, wurde in neun Interviews zwölf **Expert/innen** aus der Forschung, der Verwaltung und der Praxis befragt. Dabei wurde darauf geachtet, dass sich die Expert/innen nach dem Fokus Arbeitsmarkt bzw. nach dem Fokus Migration aufteilen.

Das Risiko, erwerbslos zu werden

Die Ergebnisse der statistischen Analysen können wir folgt zusammengefasst werden:

■ Die Untersuchungen mit den verschiedenen Datensätzen weist darauf hin, dass «**Branchen**» (SAKE), «**ausgeübte Berufsgruppen**» (SAKE) und die «**Sprachkompetenzen**» (VZ) bei der Erklärung des Erwerbslosigkeitsrisikos von herausragender Bedeutung sind. Da in der Volkszählung – hier fehlen Angaben zu den «Branchen» und «Berufen» – bei den erwerbslosen Personen nur die zu Hause gesprochene Sprache erfasst wurde, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Variable «Sprachkompetenzen» auch Aspekte von «Branchen» und «Berufen» abbildet.

■ An zweiter Stelle der Erklärung des Erwerbslosigkeitsrisikos steht die **potenziell diskriminierende Variable** Nationalität bzw. der Integrationsgrad. Eingebürgerte Ausländer/innen, die in der Schweiz geboren sind (2. Generation), haben unter Berücksichtigung aller individuellen und strukturellen Unterschiede gegenüber den gebürtigen Schweizer/innen eine um 33 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung C, die im Ausland geboren sind (1. Generation), haben eine um 35 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit. Ausländer/innen mit tiefem Integrationsgrad haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit. Es muss daher festgehalten werden, dass ein höherer Integrationsgrad das Erwerbslosigkeitsrisiko reduziert, dass aber auch ein sehr lang andauernder Aufenthalt in der Schweiz (u.U. sogar mit dem Besuch aller Schulen in der Schweiz) nicht zu einer Gleichstellung mit den gebürtigen Schweizer/innen führt. Neben Diskriminierungen bietet sich bei der 2. Generation auch eine andere mögliche Erklärung an: Bei einem Teil dieser heterogenen Generation könnte die Reproduktion der strukturellen Verhältnisse der Eltern stärker als die Integrationseffekte der in der Schweiz verbrachten Kindheit und Jugend sein.

■ Besondere Erwähnung muss die Variable «**Höchste abgeschlossene Ausbildung**» finden: In der Humankapitaltheorie wird sie als ganz zentral beschrieben. Bestätigt wird dies nur bei den Volkszählungsdaten. Werden Berufs- und Brancheninformationen integriert, so sinkt die Bedeutung des Bildungsabschlusses stark ab. Dieses Ergebnis deckt sich stärker mit den Prognosen der Segmentations- als mit denjenigen der Humankapitaltheorie. Die Gefahr, erwerbslos zu werden, ist stärker mit Berufen und Branchen zu erklären. Dort trifft es auch Menschen mit guten Ausbildungen. Die Ausbildung alleine schützt somit weniger stark als erwartet gegen die Erwerbslosigkeit.

Die Interviews mit den Expert/innen, den Ausländer/innen und ihren RAV-Berater/innen bestä-

tigen die in der statistischen Analyse gewonnenen Ergebnisse. Besonders hingewiesen wird auf die teilweise schwierigen Biographien, die Ausländer/innen durchlebt haben. Diese können sich erschwerend auf die Arbeitsbeziehungen und die Leistungsfähigkeit auswirken.

Die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können

Die statistischen Ergebnisse zeigen, dass sich die Wichtigkeit der Einflussfaktoren auf den Austritt aus der Erwerbslosigkeit zwischen den Schweizer/innen und den Ausländer/innen unterscheiden.

■ Bei den **Schweizer/innen** erklären die fünf wichtigsten Erklärungsfaktoren («Alter», «Ausbildung», «Zivilstand», «Dauer der Erwerbslosigkeit» und «Bereitschaft umzuziehen») rund 62 Prozent der Varianz. Davon gehören drei Faktoren («Alter», «Ausbildung», «Frühere Erwerbslosigkeit») zur Gruppe der individuellen Faktoren und je ein Faktor zur Gruppe der Haushaltscharakteristiken («Zivilstand») bzw. zur Gruppe der suchbezogenen Faktoren («Bereitschaft umzuziehen»). Ebenfalls von Bedeutung, aber weniger einflussreich, sind die Faktoren «Ausgeübte Berufsgruppe», «Geschlecht», «Suchkanäle» und «Landesregionen». Stützt man sich auf die wichtigsten Einflussfaktoren, so kommen wir zum Schluss, dass das Austrittsverhalten der Schweizer/innen aus der Erwerbslosigkeit stark durch die Humankapitaltheorie erklärt wird. Vor allem Merkmale der individuellen Kompetenzen entscheiden darüber, ob der Austritt früher oder später erfolgt.

■ Bei den **Ausländern/innen** sind folgende fünf Variablen zentral: «Nationalität», «Geschlecht», «Ausgeübte Berufsgruppe», «Ausbildung» und «Alter». Sie erklären gemeinsam 57.5 Prozent der Varianz. Zwar spielen die individuellen Faktoren «Alter» und «Ausbildung» wie bei den Schweizer/innen auch eine Rolle, aber erst nach zwei potenziell diskriminierenden Faktoren («Nationalität», «Geschlecht») und einem strukturellem Faktor («Ausgeübte Berufsgruppe»). Weitere nennenswerte Einflussfaktoren sind «Zivilstand», «Branche», «Keine Berufserfahrung» (dabei handelt es sich um Personen, die von der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Erwerbslosigkeit übergegangen sind), «Suchkanäle» und «Dauer der Erwerbslosigkeit». Stützen wir uns auch hier auf die fünf wichtigsten Variablen, so zeigen sich für die Ausländer/innen doch deutliche Unterschiede zu den Schweizer/innen. «Nationalität» und «Geschlecht» wirken unabhängig von den individuellen Merkmalen als negative Signale und behindern den Austritt aus der Erwerbslosigkeit. Die Zuweisung der Ausländer/innen zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten

und Berufen, die von einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit betroffen sind, behindert auch den Austritt aus der Erwerbslosigkeit. Schliesslich trägt aber auch die Humankapitaltheorie mit zur Erklärung bei, weil auch bei den Ausländer/innen die individuellen Faktoren «Alter» und «Ausbildung» wichtig für den Austritt sind.

■ Im Vergleich zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, verlieren die strukturellen Variablen – vor allem für die Schweizer/innen – an Erklärungskraft. Der Anteil der zwei Variablen **«Branche»** und **«Ausgeübte Berufsgruppe»** betrug für die Erklärung der Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit rund 40 Prozent, im vorliegenden Zusammenhang aber lediglich 7.3 Prozent für die Schweizer/innen und 17.3 Prozent für die Ausländer/innen.

■ In der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung werden die Erwerbslosen nach den verschiedenen Suchkanälen für eine neue Erwerbsarbeit gefragt. Erwerbslose, die angeben, auch über das **RAV bzw. das Arbeitsamt** gesucht zu haben, finden nicht schneller aus der Erwerbslosigkeit heraus. Weiter wird danach gefragt, ob und welche Weiterbildungskurse besucht worden sind. Es zeigt sich auch hier kein messbarer Einfluss der Weiterbildungen auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Dies betrifft auch Weiterbildungen, die von RAV mitfinanziert worden sind. Für Ausländer/innen können die sozialen Netzwerke die Suche nach einer Erwerbsarbeit erleichtern.

■ Die **Dauer der Erwerbslosigkeit** ist bei den Ausländer/innen – im Gegensatz zu den Schweizer/innen – ohne Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Dies unterstreicht die Bedeutung der potenziell diskriminierenden Faktoren. Der Umstand, Ausländer/in zu sein, überlagert individuelle Eigenschaften. Für Massnahmen der RAV kann dieser Umstand aber positiv gedeutet werden: Es eröffnen sich zusätzliche Spielräume für nachhaltige Bildungsmaßnahmen, weil der Zeitfaktor bei den Ausländer/innen weniger kritisch ist.

Aus den Interviews mit Expert/innen, RAV-Berater/innen und Ausländer/innen lassen sich zum Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit folgende Punkte festhalten:

■ Der AVIG-Vollzug soll grundsätzlich alle gleich behandeln, damit **Rechtsgleichheit** herrscht.

■ Bei ausländischen Stellensuchenden sind ungenügende Sprachkenntnisse, kulturelle Unterschiede und daraus resultierende Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, mangelnde Qualifikationen (oder ihre ungenügende Nachweisbarkeit resp. Anerkennung), aber auch das Verhalten der Arbeitgeber/innen **die wichtigs-**

ten erschwerenden Problembereiche – sowohl bei der Stellensuche als auch im Beratungsprozess selber.

■ Die 30 Fälle der befragten Ausländer/innen machen jedoch deutlich, dass – bei allen Versuchen, übergeordnete Ansatzpunkte (z.B. im Sinne eines «Profiling») herauszuarbeiten – jeder Fall seine **ganz besonderen Eigenheiten** aufweist, die es in der Beratung zu berücksichtigen gilt. In der Praxis ist neben unterstützender Begleitung in einzelnen Fällen jedoch auch eine gewisse Resignation oder eine Unklarheit in den Strategien (bis hin zu Passivität resp. Hilflosigkeit) anzutreffen.

■ Neben den eigentlichen Arbeitsmarktmassnahmen könnte der **Beratung im engeren Sinne** (psychologische Begleitung) eine wichtige Bedeutung zukommen, da vielfach auf persönlicher Ebene und allenfalls im Umfeld angesetzt werden müsste. Doch gerade im Beratungsverständnis und in den -kompetenzen sind Unterschiede zwischen den RAV-Berater/innen auszumachen – sowohl in der persönlichen Auslegung und Gestaltung als auch in den Vorgaben und Forderungen aus dem übergeordneten Umfeld (im Sinne der Umsetzung der wirkungsorientierten Vereinbarung) sowie der vorhandenen institutionellen Unterstützung und Förderung.

■ Den **bestehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen** werden im Allgemeinen eine gewisse Wirksamkeit attestiert, es wird jedoch auf die Notwendigkeit der inhaltlichen, methodischen, zeitlichen und organisatorischen Anpassung hingewiesen. Im Speziellen werden zu Sprachkursen, Qualifizierungsmassnahmen oder Beschäftigungsprogrammen einzelne Einschränkungen und Ansatzpunkte herausgestrichen. Der Zyklus zur Evaluation, Planung und Steuerung des Angebotes an kollektiven Massnahmen scheint verschiedentlich in einzelnen RAV oder Kantonen nicht genügend zu funktionieren, da mehrfach ein Mangel an Plätzen beklagt wird.

Mögliche Massnahmen innerhalb und ausserhalb der Arbeitslosenversicherung

Aus den Ergebnissen der statistischen Untersuchungen lassen sich Ansatzpunkte für Instrumente und Einzelmassnahmen ableiten, die das Erwerbslosigkeitsrisiko für Ausländer/innen normalisieren bzw. die Wahrscheinlichkeit erhöhen, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können. Die befragten Expert/innen, RAV-Berater/innen und Ausländer/innen äusserten ebenfalls Überlegungen auf der Massnahmenebene.

Die wichtigste Feststellung betrifft den Umstand, dass Interventionen im Rahmen der ALV kaum

ausreichen dürften, um die Situation der Ausländer/innen nachhaltig zu verbessern. Ihre Lebens- und Arbeitskonstellation wird stark durch die Migrations-, Bildungs-, Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik mitbestimmt. Alle diese Politikbereiche sind der ALV vorgelagert.

■ **Migrationspolitik:** Seit der Einführung der bilateralen Verträgen mit der EU liegt das Schwergewicht der Migrationspolitik im Bereich der Nicht-EU-Länder und ihrer Bürger/innen, da im Personenverkehr mit der EU die Freizügigkeit gilt. Ganz generell wird von den Befragten gefordert, dass im Rahmen der Migrationspolitik Instrumente eingeführt und Massnahmen ergriffen werden, um die **Diskriminierung** von Ausländer/innen zu bekämpfen.

Nach Ansicht vieler RAV-Berater/innen sollte im übergeordneten politischen Rahmen der frühzeitigen sozialen und bildungsmässigen **Integration** mehr Gewicht beigemessen werden. Dies könnte auf längere Sicht dazu führen, dass die ausländischen Stellensuchenden mit dem schweizerischen Arbeitsmarkt besser vertraut werden, die kulturelle Distanz verringert werden könnte, und sie über bessere Netzwerke verfügen würden – alles Faktoren, die bei der Stellensuche hilfreich und für eine nachhaltige berufliche Integration förderlich wären.

Dann wird auf die besondere Bedeutung der **Sprachkompetenzen** verwiesen. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für die soziale, berufliche und kulturelle Integration und die Verständigung. Diese ihrerseits beeinflusst wiederum das Risiko, erwerbslos zu werden. Im Unterschied zum benachbarten Ausland wird in der Schweiz bei der Immigration von Ausländer/innen wenig unternommen, um die Sprachkompetenzen aufzubauen, zu fördern bzw. zu erhalten.

Die **Arbeitsmarktsegmentation** nach Nationalität ist stark und bestimmt das Risiko der Erwerbslosigkeit ganz entscheidend. Bei der Aufweichung der Segmentationsgrenzen kommt der zweiten Generation der Ausländer/innen eine besondere Bedeutung zu. Sie werden in der Schweiz sozialisiert und könnten, indem sie andere Berufe und Branchen als ihre Eltern wählen, zur Aufweichung der Segmentationsgrenzen beitragen. Unsere statistischen Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass einerseits die Diskriminierung der zweiten Generation diese Durchmischungsbemühungen erschwert, andererseits aber auch das sozioökonomische und soziokulturelle Umfeld ihrer Eltern sehr prägend ist. Dies verweist auf zwei Ansatzpunkte: Auf die Bekämpfung der Diskriminierung einerseits und auf die Verstärkung der Integrationsleistungen der Schule und Berufsbildung andererseits.

■ **Bildungspolitik:** Der Sekundarstufe 1 und 2 kommt für die Integration der Ausländer/innen und somit für die Prävention der Erwerbslosigkeit eine ganz zentrale Rolle zu. Verschiedenste Untersuchungen zeigen, dass in diesem Bereich ein grosser Handlungsbedarf besteht, weil die Selektionsmechanismen in der **Sekundarstufe 1** Ausländer/innen benachteiligen und auf der **Sekundarstufe 2** Diskriminierungen eine ganz entscheidende Rolle spielen. Aber auch in den späteren beruflichen **Weiterbildungen** ergeben sich Schwierigkeiten, weil diese heute nahezu vollständig von den Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen finanziert werden. Dadurch ergibt sich ein ungleicher Zugang zu Weiterbildungen, wodurch Ausländer/innen benachteiligt werden. Ebenfalls Thema ist die **Anerkennung ausländischer Diplome**. Hier könnte überlegt werden, ob – neben dem BBT und den Arbeitgebenden – die RAV im Anerkennungsprozess nicht eine aktivere Rolle übernehmen könnten.

Entscheidend ist aber die **Abgrenzung der Bildungspolitik zur ALV**. Der Bundesrat weist darauf, dass weitergehende Qualifizierungsmassnahmen nicht Gegenstand der ALV sein können. Die ALV solle sich mit kurzfristigeren Massnahmen auf die rasche und nachhaltige Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrieren. Präventive Bildungsmassnahmen zur Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisikos seien im Rahmen der Bildungspolitik zu ergreifen. Solange die notwendigen Investitionen in der Bildungspolitik aber nicht vorgenommen werden, sollte überlegt werden, ob in der ALV entsprechende Ersatzinvestitionen vorgenommen werden sollten.

Im Rahmen der kantonalen **Stipendienordnungen** würde sich die Möglichkeit bieten, den Ausländer/innen den Zugang zur Bildung zu erleichtern. Ein Möglichkeit würde darin bestehen, die Definition der stipendienberechtigten Ausbildungen zu erweitern.

■ **Sozialpolitik:** Im Rahmen der Sozialpolitik wird bestimmt, wie die verschiedenen Zweige der Sozialen Sicherheit zusammenspielen sollen. Seit einiger Zeit ist anerkannt, dass die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Schnittbereich der ALV, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe unzureichend funktioniert. Überproportional häufig sind davon auch Ausländer/innen betroffen. Mit Blick auf die Position der Ausländer/innen kann auch die Frage aufgeworfen werden, ob den Zweigen der Sozialen Sicherheit neben ihrem Kernauftrag auch die Aufgabe zukommt, sozial/beruflich integrierend zu wirken. Denkbar wäre, dass bspw. die Leistungsaufträge an die RAV mit entsprechenden Anweisungen ergänzt werden, die ihrerseits auch wie-

derum mit Wirkungsindikatoren überprüft werden müssten.

■ **Arbeitsmarktpolitik:** Ganz offensichtlich kommt den **Betrieben** in der Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Rolle zu. Sie stellen Arbeitnehmer/innen an, definieren den Bedarf und die Anforderungen an ausländische Arbeitskräfte, stellen Lehrstellen zur Verfügung und entscheiden über Entlassungen. In vielen dieser Entscheidungen sind die Arbeitgebenden in der Schweiz entsprechend der liberalen Wirtschaftsordnung verhältnismässig frei. Wenn nun aber das Ergebnis nicht befriedigend ist – es werden zu wenige Lehrstellen angeboten, Lehrstellen werden unterproportional häufig mit ausländischen Jugendlichen besetzt, ausländische Erwerbstätige sind überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen, ausländische Erwerbslose werden bei gleichen Qualifikationen weniger häufig angestellt als schweizerische –, dann stellt sich die Frage, ob es korrigierende Massnahmen braucht. Diese können von (finanziellen) Anreizen bis hin zu Geboten (bspw. ein Quotengebot für die Bereitstellung von Lehrstellen für ausländischen Jugendlichen) reichen.

■ **Arbeitslosenversicherung:** Über die eigentlichen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen hinaus wird in den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen der hohe **Stellenwert der Beratung an sich (psychologische Begleitung)** betont – ganz im Gegensatz zur Fokussierung, wie sie in der Wirkungsvereinbarung und ihrer Umsetzung gefordert wird. Beispiele und Hinweise der Befragten legen nahe, dass weniger die Massnahmen als vielmehr die begleitenden Fortschritte in der Beratung selbst eine nachhaltige Wirkung in Richtung beruflicher (und sozialer) Integration zeitigen können. Anstatt bei schwierigen Haltungen und unklaren Motivlagen mit Druck und Sanktionen vorzugehen, scheint ein Arbeiten an wichtigen Teilaspekten (Geschlechterfragen, Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation, Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung, Wirkung von Verhaltensweisen, Einsicht in den Sinn gewisser Massnahmen usw.) mehr Erfolg versprechend.

Von verschiedenen Expert/innen und RAV-Berater/innen wird empfohlen, die **Leistungsprozesse** der RAV zu **spezialisieren** (z.B. Arbeitgebendenkontakte, Stellenvermittlung und Beratung), die **psychologischen Aspekte** der Beratung weiter zu **professionalisieren** und **unterstützende institutionelle Gefässe** weiter zu **etablieren** oder auszubauen. Es werden Beispiele mit Modellcharakter aufgeführt: Ansätze der kulturellen Mediation resp. Sensibilisierungs- oder Schulungsmassnahmen im Bereich des interkulturellen Verständnisses, Rekrutierung

von Personalberaterinnen aus dem Kreis der Zweitgeneration, Höhergewichtung der psychologischen Kompetenzen in den Anforderungen (sowohl bei der Rekrutierung als auch bei Aus- und Weiterbildung) sowie regelmässige Supervisionen und kollegiale Fallbesprechungen (Interventionen).

Den RAV-Beraterinnen stehen verschiedene Massnahmen zur Verfügung. Zuerst muss daher die Frage aufgeworfen werden, ob der **Instrumentenkasten** ausreicht. Dazu äussern sich die Expertinnen folgendermassen: Für spezifisch auf Ausländerinnen zugeschnittene Massnahmen wird keine Notwendigkeit gesehen. Die entstandenen Angebote, in welchen ausländische Stellensuchende heute oft übervertreten sind, sollten grundsätzlich für alle zugänglich bleiben. Im weiteren regen die Expertinnen an, bestehende interessante Modelle auszuweiten oder neue auszuprobieren: Genannt werden Übungsfirmen, Lohnmitfinanzierungsmodelle für Niedriglohnarbeit, Finanzierung von Teilzeitstellen kombiniert mit Weiterbildung, Stafettenmodelle, Altersteilzeit oder bundesweiter Zusammenschluss für spezifisches Integrationscoaching.

Die **Sprachkompetenzen** und die **Bildung** sind für Ausländerinnen wichtige individuelle Ressourcen, die den Weg aus der Erwerbslosigkeit erleichtern können. Wie erwähnt sollten in den vorgelagerten Bereichen der Migrations- und Bildungspolitik entsprechende Investitionen getätigt werden. Bei vielen Ausländerinnen, die in der Vergangenheit einreisten und heute in der ALV sind, wurden diese Investitionen aber nicht vorgenommen. Es muss daher die Frage untersucht werden, ob die ALV die unterlassenen Interventionen durchführen soll. Da es sich auch um übergeordnete gesellschaftliche Interessen handelt, sollte eine Bundessteuerfinanzierung dieser Massnahmen geprüft werden.

Empfehlungen

Das vom seco der Arbeitsgemeinschaft Büro BASS / büro a&o in Auftrag gegebene Projekt fokussiert auf die Arbeitslosenversicherung, obschon die politisch vorgelagerten Bereiche für den Rahmen der Arbeitslosenversicherung ganz zentral sind. Unsere Empfehlungen beschränken sich daher auf den Bereich der Arbeitslosenversicherung. Wir gehen bei der Auswahl der Empfehlungen von folgenden **drei Voraussetzungen** aus:

■ Im Rahmen der Migrations- und der Bildungspolitik wird heute zu wenig in die Integration und die nachhaltige Qualifizierung der Ausländerinnen investiert. In der Folge finden sich in der Arbeitslosenversicherung immer mehr Ausländerinnen mit grundlegenden Defiziten. Die ALV wirkt, ähnlich wie die Sozialhilfe und die

Invalidenversicherung, als «Auffangbecken». Werden in der Migrations- und Bildungspolitik Änderungen vorgenommen, so betreffen sie die zukünftigen einreisenden Ausländerinnen. Für die derzeitigen ausländischen Erwerbslosen müssen aber bereits heute Instrumente und Massnahmen eingesetzt werden, die eine adäquate Antwort auf ihre Problemlagen darstellen. Der ALV kommt daher, allenfalls auch nur vorübergehend, eine grössere Bedeutung zu. Dies äussert sich insbesondere in den Bereichen «Sprachkompetenzen» und «Qualifizierung».

■ Im Gegensatz zu den Schweizerinnen konnte bei den Ausländerinnen keine Dauerabhängigkeit der Erwerbslosigkeit festgestellt werden: Die Chance, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, nimmt mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit nicht ab. Dieser Umstand eröffnet im Rahmen der ALV neue Spielräume für Instrumente und Massnahmen bei Ausländerinnen, weil der Zeitdruck weniger gross ist als bei den Schweizerinnen. Dies ist wiederum im Bereich der «Sprachkompetenzen» und «Qualifizierung» von besonderer Bedeutung.

■ Die Gruppe der erwerbslosen Ausländerinnen ist sehr heterogen. Zu unterscheiden ist mindestens nach Herkunftsländern, Geschlecht, Ausbildung, Sprachkompetenzen und Lebensalter. Wenn die finanziellen Ressourcen beschränkt sind, dann sollten die Mittel bei erwerbslosen Ausländerinnen dort eingesetzt werden, wo sie den grössten Nutzen – im Sinne einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt – versprechen. Im Vordergrund stehen daher junge ausländische Erwerbslose zwischen 15 und 35 Jahren. Sie haben noch 30 bis 50 Erwerbsjahre vor sich. Eine geglückte und nachhaltige Reintegration ist daher von grossem Nutzen. Weiter sind all jene ausländischen Erwerbslosen zu berücksichtigen, die eine gewisse Bildungsnähe aufweisen und motiviert sind, ihre Sprach- und Bildungskompetenzen zu erhöhen. Dabei gilt es allerdings zu beachten, welche Konsequenzen diese Fokussierung auf die Ausgeschlossenen und die Gesellschaft hat.

Wir schlagen vor, das Folgende zu prüfen bzw. umzusetzen:

■ Die **Bekämpfung der Diskriminierung** von Ausländerinnen ist eine übergeordnete Querschnittsaufgabe. Allerdings können und sollen auch Massnahmen im Rahmen der ALV ergriffen werden. Dazu gehören: (a) Durchführung von Aufklärungs- und Sensibilisierungsmassnahmen bei den Arbeitgeberinnen; (b) Prüfung von Modellen, die Arbeitgebenden (finanzielle) Anreize geben, Ausländerinnen bei der Einstellung bzw. bei der Entlassung nicht zu diskriminieren; (c) RAV-interne Massnahmen: Vor dem Hintergrund

der Wirkungsvereinbarung ist zwar nachvollziehbar, wenn RAV-Berater/innen bei der Vermittlung den diskriminierenden Auflagen von Arbeitgebenden Folge leisten, aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist dies jedoch problematisch. Insbesondere wenn diskriminierende Verhaltensweisen aus persönlicher (rassistischer) Prägung heraus erfolgen, sind konsequente Schritte angezeigt.

■ Es soll in der ALV die Möglichkeit eingeführt werden, für (geeignete) erwerbslose Ausländer/innen **weitergehende Qualifizierungen** im Sinne von Nachholbildungen durchzuführen. Die Finanzierung könnte über Bundessteuern erfolgen, da es sich um Kompensationen von unterlassenen Massnahmen der Migrations- und Bildungspolitik handelt. Ergänzend ist auch die Einführung von neuen Massnahmen zu prüfen, bspw. von Ausbildungsdarlehen an Ausländer/innen oder Bildungsgutscheine.

■ Es soll in der ALV die Möglichkeit eingeführt werden, für geeignete erwerbslose Ausländer/innen **weitergehende Kurse zum Aufbau von Sprachkompetenzen** durchzuführen. Die Finanzierung könnte über Bundessteuern erfolgen, da es sich um Kompensationen von unterlassenen Massnahmen der Migrations- und Bildungspolitik handelt.

■ Da der Beratungsprozess für den Erfolg der Beratung besonders wichtig ist – sehr wahrscheinlich wichtiger als die aktiven Arbeitsmarktmassnahmen –, soll die **Beratung** (insbesondere die **psychologischen Aspekte**) und ihre **organisationale Unterstützung** weiter **professionalisiert** werden. Dies kann u.a. durch eine Höhergewichtung dieser Kompetenzen in den Anforderungsprofilen für RAV-Berater/innen erreicht werden. Dies wäre bei der zukünftigen Personalrekrutierung (z.B. Bildungsvoraussetzungen) und bei der Aus- und Weiterbildung der RAV-Berater/innen zu berücksichtigen. Ebenfalls dazu gehört die Institutionalisierung von geeigneten Gefässen zur Reflexion und Weiterentwicklung des Rollenverständnisses, zur Verbesserung der Massnahmenzuweisung und Optimierung der Beratungsstrategien (z.B. ressourcen- oder lösungsorientierte Beratung) wie beispielsweise regelmässige Inter- oder Supervisionen (allenfalls unter punktuellm Beizug von Expert/innen für interkulturelle Fragestellungen).

■ Um den Beratungsprozess der Ausländer/innen wirkungsvoller zu gestalten, wird die gezielte **Rekrutierung von RAV Berater/innen aus der zweiten Generation** empfohlen. Für RAV-Berater/innen sind spezifische **interkulturelle Weiterbildungen** vorzusehen.

■ In Pilotprojekten sollte die Wirkung von weitergehenden **Spezialisierungen** innerhalb der

Leistungsprozesse eines RAV (z.B. in Arbeitsgebendenpflege, Arbeitsvermittlung und Beratung) erprobt und evaluiert werden.

■ RAV-Berater/innen sollten bei der Auswahl der Massnahmen **gezielter unterstützt** werden. Ein möglicher Weg besteht im Einsatz einer statistikbasierten Profilierungssoftware. Dabei muss allerdings darauf geachtet werden, dass die Merkmale der Ausländer/innen in geeigneter Weise erfasst werden.

■ Es sind Massnahmen zu ergreifen, die zu einer **Vereinheitlichung der Grundhaltungen** («sozialer» vs. «restriktiver») der RAV resp. der Interpretation der Wirkungsvereinbarung und der Umsetzung der zur Zielerreichung notwendigen Leistungen führen, um die Rechtsgleichheit der Behandlung der Erwerbslosen zu erhöhen.

■ Bei der **Steuerung des Angebotes an kollektiven Arbeitsmarktmassnahmen** sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, den Planungszyklus (von der Evaluation des Angebotes über die Beantragung bis hin zur politischen Genehmigung) zu verkürzen oder zu flexibilisieren, um rascher und gezielter auf konjunktur- oder migrationsbedingte Änderungen in der Nachfrage reagieren zu können. Zudem scheint in einzelnen Kantonen oder RAV der Einbezug der RAV-Berater/innen verbesserungswürdig.

■ Die **interinstitutionelle Zusammenarbeit** (IIZ) im Schnittbereich der ALV, der Invalidenversicherung sowie der Sozialhilfe ist von grosser Bedeutung, weil es heute viele Doppelspurigkeiten gibt. Sie soll daher intensiviert und ausgebaut werden. Allerdings ist sorgfältig zu prüfen, in welche Richtung dieser Ausbau gehen soll. Die ersten vorliegenden Evaluationen der IIZ zeigen, dass nicht unbedingt erwartet werden darf, dass die IIZ betriebswirtschaftlich billiger ist. Erst die langfristig erhöhte Wirksamkeit – Wirkungsbelege hierzu liegen noch nicht vor – könnte dazu führen, dass ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis entsteht. Darüber hinaus ist ganz grundsätzlich zu prüfen, wie die Aufgaben zwischen diesen drei Zweigen der Sozialen Sicherheit abzugrenzen sind. Die Grenzen sollten so gewählt werden, dass die Chancen der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst gross sind und die Doppelspurigkeiten minimiert werden können.

■ Es soll geprüft werden, ob die RAV im Rahmen des **Diplomanerkennungsprozess** von ausländischen Erwerbslosen eine aktivere Rolle spielen können.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage: Ausländer/innen sind von Erwerbslosigkeit besonders betroffen

Im Juni 2005 waren in der Schweiz 183'000 Menschen erwerbslos.¹ Ausländer/innen waren mit 81'000 Personen (44%) deutlich übervertreten. Während die durchschnittliche Erwerbslosigkeitsquote 4.4 Prozent betrug, waren die Ausländer/innen mit 8.4 Prozent stärker betroffen. Besorgniserregend ist insbesondere die sehr hohe Quote bei den 15- bis 24-jährigen Ausländer/innen, die bei rund 15 Prozent liegt (vgl. **Abbildung 1**). Aber nicht nur auf einen bestimmten Zeitpunkt bezogen sind Ausländer/innen von der Erwerbslosigkeit stärker betroffen. **Abbildung 2** zeigt, dass die Erwerbslosigkeitsquote im Zeitverlauf bei den Ausländer/innen viel stärker reagiert als bei den Schweizer/innen.

Die Situation der erwerbslosen Ausländer/innen beschäftigt auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). Im Sommer 2003 schrieb das seco eine umfassende «Wirkungsevaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen und öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz» aus, die sich in einem Teilbereich der Frage der erwerbslosen Ausländer/innen annehmen sollte. Die vom seco ausgeschriebene Evaluation ist ein Nachfolgeprogramm («Follow-up») zu den in der zweiten Hälfte der 1990er Jahren durchgeführten Evaluationen der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung. Das Programm verfolgt drei Absichten²:

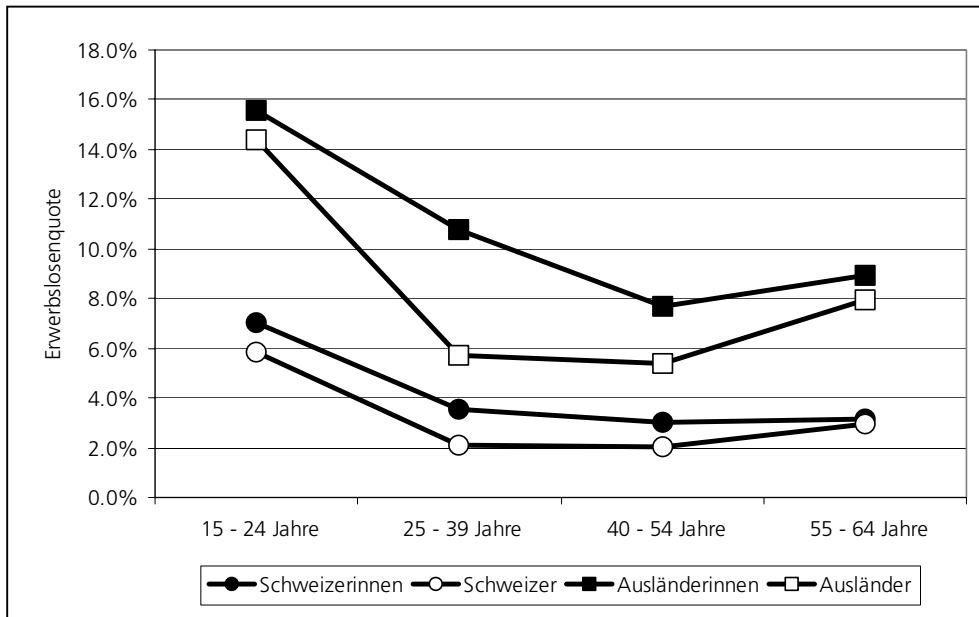
- „Gegenüber der Öffentlichkeit soll Rechenschaft darüber abgelegt werden, welchen gesellschaftlichen Gegenwert die existierenden staatlichen Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erbringen.“
- Den leitenden politischen und administrativen Stellen im Bund und den Kantonen (Bundesrat und Parlament, Eidg. Volkswirtschaftsdirektion EVD, seco, Kantonale Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA) sollen Hinweise gegeben werden, ob Reformbedarf für eine Änderung des institutionellen Rahmens der Arbeitsmarktpolitik besteht, und in welche Richtung allfällige institutionelle Reformen gehen sollten.
- Der Verwaltungspraxis (den RAV-Leitungen und –Mitarbeitern; RAV = Regionale Arbeitsvermittlungszentren) sollen Informationen geliefert werden, mit welchen Massnahmen sie die Wirkung ihrer betrieblichen Dienstleistungen optimieren können.“

Die Arbeitsgemeinschaft des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (Büro BASS) und des Büros für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o) bewarb sich mit dem Projekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» auf eines von fünf ausgeschriebenen Themenfeldern. Während sich andere Forschungsprojekte des Programms vor allem auf die Optimierung der durch die RAV erbrachten Dienstleistungen konzentrieren, greift die vorliegende Arbeit mit der Erwerbslosigkeit der Ausländer/innen eine grundsätzlichere Fragestellung auf. Es stellt sich die zentrale Frage, auf welche Ursachen die erhöhte Betroffenheit zurückzuführen ist. Dabei ist (mindestens) zwischen individuellen, haushaltsbezogenen, strukturellen und diskriminierenden Faktoren zu unterscheiden. Aus der Sicht der Wirkungsevaluation und der Arbeitslosenversicherung interessiert aber nicht nur das Risiko, erwerbslos zu werden, sondern vor allem auch die Faktoren, die die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit erhöhen.

¹ Angaben gemäss Bundesamt für Statistik. 140'661 Personen (77%) waren gleichzeitig auch bei den RAV gemeldet. Bei den registrierten Erwerbslosen betrug der Anteil der Ausländer/innen 41 Prozent.

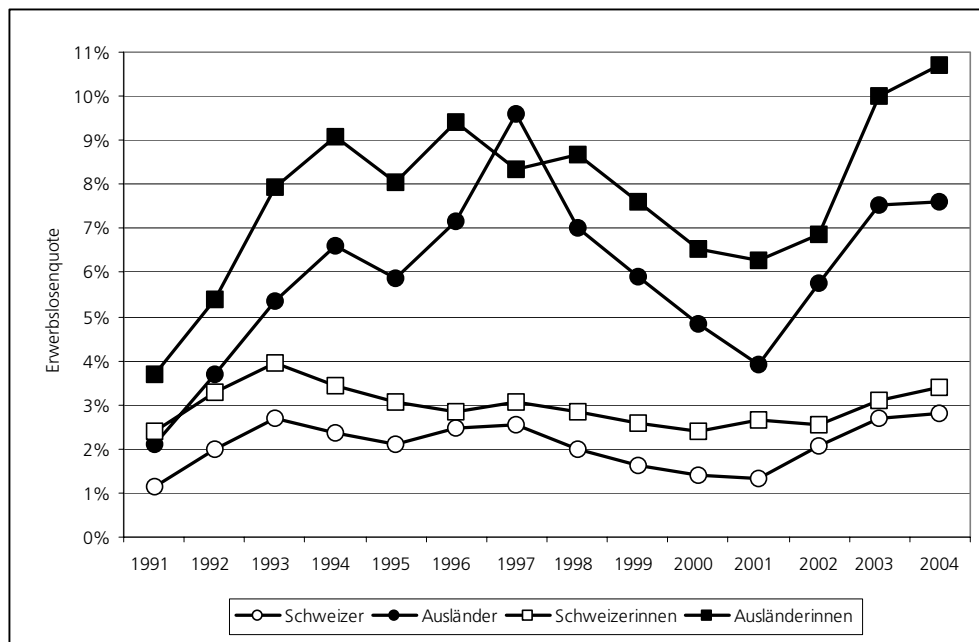
² seco (2003)

Abbildung 1: Die Erwerbslosenquoten für Schweizer/innen und Ausländer/innen im Juni 2005 – differenziert nach Alter



Quelle: Bundesamt für Statistik

Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbslosenquote für Schweizer/innen und Ausländer/innen



Quelle: Bundesamt für Statistik (2005): Erwerbslosenquote nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen. Jahresdurchschnitt ab 1991.

Bei der Beantwortung der aufgeworfenen Fragen ist zu berücksichtigen, dass verschiedenste Politikbereiche die Situation der Ausländer/innen mitbestimmen. Zu nennen ist namentlich die Migrations- und Integrationspolitik, aber auch die Wirtschafts-, Bildungs-, Sozial- und natürlich die Arbeitsmarktpolitik. Zu dieser

gehört auch die Arbeitslosenversicherung. Wenn nach Lösungen für die überproportionale Betroffenheit der Ausländer/innen von Erwerbslosigkeit gefragt wird, so sind letztlich Massnahmen in allen der genannten Politikbereiche zu erwägen. Wir werden uns schwergewichtig auf den Bereich der Arbeitsmarktpolitik konzentrieren, die anderen Aspekte aber nicht ausser Acht lassen.

Die vorliegende Synthese fasst die Ergebnisse von vier ausführlichen wissenschaftlichen Schlussberichten zusammen. Die Berichte können auf www.buerobass.ch einzeln oder gemeinsam heruntergeladen werden.

1.2 Begrifflichkeiten, Definitionen und Konzepte

«Arbeitslosigkeit» und «Erwerbslosigkeit»

Im vorliegenden Kontext sprechen wir konsequent von «Erwerbslosigkeit» und meinen damit eine fehlende Erwerbsarbeit. Der Begriff «Arbeitslosigkeit» ist hierfür zu ungenau. Erwerbslose Personen erbringen oft unbezahlte Arbeit und sind somit nicht arbeitslos.

«Ausländer/innen»

Der Begriff der «Ausländer/innen», also Menschen mit einer anderen als der schweizerischen Staatsbürgerschaft, greift im vorliegenden Rahmen zu kurz. Analysiert man die Situation der Ausländer/innen auf dem Arbeitsmarkt, so müssen wir nach relevanten Kriterien differenzieren. Dazu gehört bspw. der Aufenthaltsstatus, weil dieser die Arbeitsmarktchancen beeinflusst. Weiter spielt es auch eine Rolle, ob eine/ein Ausländer/in in der Schweiz geboren worden ist und somit mit grosser Wahrscheinlichkeit in der Schweiz das Schulsystem durchlaufen hat. Überdies lässt sich bei den Schweizer/innen zwischen denjenigen, die von Geburt an Schweizer/innen sind, und jenen, die sich eingebürgert haben, unterscheiden.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der ständigen Wohnbevölkerung hinsichtlich der verschiedenen beschriebenen Zustände.

Tabelle 1: Erwerbstätige und Erwerbslose nach Nationalität, Aufenthaltsstatus, Einbürgerung und Integrationsgrad 2000

Nationalität Aufenthaltsstatus / Einbürgerung	Schweizer/innen			Total	Ausländer/innen				Total	
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Aus- land		C - geb. in CH	C - geb. im Aus- land	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		Total
Integrationsgrad		Zweite Genera.	Erste Genera.		Zweite Genera.	Erste Genera.	Erste Genera.	Erste Genera.		
In absoluten Werten										
Erwerbstätig	2'567'325	96'080	186'897	2'850'302	102'078	460'167	88'562	93'151	743'958	3'594'260
Erwerbslos	66'121	3'502	10'949	80'572	5'912	31'682	10'028	14'066	61'688	142'260
Total	2'633'446	99'582	197'846	2'930'874	107'990	491'849	98'590	107'217	805'646	3'736'520
In Prozent (horizontal)										
Erwerbstätig	71%	3%	5%	79%	3%	13%	2%	3%	21%	100%
Erwerbslos	46%	2%	8%	57%	4%	22%	7%	10%	43%	100%
Total	70%	3%	5%	78%	3%	13%	3%	3%	22%	100%
In Prozent (vertikal)										
Erwerbstätig	97%	96%	94%	97%	95%	94%	90%	87%	92%	96%
Erwerbslos	2.5%	3.5%	5.5%	2.7%	5.5%	6.4%	10.2%	13.1%	7.7%	3.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Bundesamt für Statistik, Volkszählung 2000

Tabelle 2 weist anschliessend die Erwerbslosenquoten aus. Die höchste Erwerbslosenquote weisen ausländische Frauen auf, die eine Jahresaufenthaltsbewilligung haben und vor fünf Jahren noch im Ausland waren (20.3%). Die tiefste Quote haben gebürtige Schweizer Männer (2.2%).

Tabelle 2: Erwerbslosenquote nach Integrationsgrad 2000 (VZ)

	Schweizer/innen				Ausländer/innen				Total	
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland	Total	C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		
Frauen	3.0%	3.9%	6.5%	3.3%	6.4%	8.7%	15.5%	20.3%	11.1%	4.9%
Männer	2.2%	3.1%	4.2%	2.3%	4.9%	5.0%	5.8%	6.5%	5.3%	3.0%
Total	2.5%	3.5%	5.5%	2.8%	5.5%	6.4%	10.2%	13.1%	7.7%	3.8%

Quelle: Bundesamt für Statistik, Volkszählung 2000

Tabelle 3 zeigt aufgrund der Volkszählung die Verteilung der Ausländer/innen differenziert nach den verschiedenen Herkunftsländer sowie Aufenthaltsstati. Die grösste Gruppe bilden die Italiener/innen vor den Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Bei der Häufigkeit der einzelnen Aufenthaltsstati gibt es grosse Unterschiede: Die beiden traditionellen Auswanderungsländer Italien und Spanien weisen mit 34 Prozent bzw. 22 Prozent hohe Anteile an Personen auf, die in der Schweiz geboren sind und eine Niederlassungsbewilligung haben. Demgegenüber sind bei den Nord- und Lateinamerikaner/innen die grössten Anteile bei den Jahresaufenthalter/innen, die vor 5 Jahren noch im Ausland wohnten, zu registrieren (49% und 41%).

Tabelle 3: Aufenthaltsstatus der Ausländer/innen in der Schweiz – Nach Herkunftsland (2000)

	Niedergelassene		Jahresaufenthalter/innen		Total					
	Geboren in der Schweiz	Geboren im Ausland	Vor 5 Jahren in der Schweiz	Vor 5 Jahren im Ausland						
A. EU-/EFTA-Staaten										
Italien	65'973	34%	116'382	61%	2'498	1%	6'650	3%	191'503	100%
Portugal	2'380	3%	70'612	84%	5'831	7%	5'089	6%	83'912	100%
Spanien	12'135	22%	40'116	73%	799	1%	1'618	3%	54'668	100%
Frankreich	2'210	6%	22'049	63%	1'769	5%	8'875	25%	34'903	100%
Deutschland	5'174	8%	37'931	58%	3'121	5%	19'629	30%	65'855	100%
Rest EU-EFTA Staaten	5'386	10%	33'938	62%	2'662	5%	12'531	23%	54'517	100%
Total EU-/EFTA-Staaten	93'258	19%	321'028	66%	16'680	3%	54'392	11%	485'358	100%
B. Nicht EU-/EFTA-Staaten										
Ehemaliges Jugoslawien	6'839	4%	93'360	60%	42'756	28%	11'773	8%	154'728	100%
Türkei	5'542	13%	26'049	61%	7'173	17%	4'126	10%	42'890	100%
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1'151	3%	21'705	51%	10'919	25%	9'047	21%	42'822	100%
Afrika	278	1%	7'558	38%	4'672	24%	7'135	36%	19'643	100%
Nordamerika	160	2%	3'298	38%	910	11%	4'260	49%	8'628	100%
Lateinamerika	183	1%	6'734	40%	2'886	17%	6'872	41%	16'675	100%
Asien /Ozeanien	564	2%	12'051	35%	12'588	36%	9'600	28%	34'803	100%
Total Nicht EU-/EFTA-Staaten	14'717	5%	170'755	53%	81'904	26%	52'813	16%	320'189	100%
Total	107'975	13%	491'783	61%	98'584	12%	107'205	13%	805'547	100%
Minimaler Wert		1%		35%		1%		3%		
Maximaler Wert		34%		84%		36%		49%		

Bemerkungen: Die Differenz von 101 Personen zwischen der Summe der Ausländer/innen in den Tabellen 1 und 3 sind die Personen, die als «staatenlos» eingeteilt wurden. Für diese ist eine Analyse des Integrationsgrades möglich, aber keine Einteilung nach Herkunftsland.

Quelle: BFS VZ 2000

Wichtig für die nachfolgenden Diskussionen ist auch die Aufteilung der Ausländer/innen auf die Länder der EU-EFTA bzw. auf die Nicht-EU-EFTA-Länder, weil seit den bilateralen Verträgen mit den Staaten der EU-EFTA die Personenfreizügigkeit gilt. Die Zuwanderungspolitik kann daher in Zukunft fast nur noch im Bereich der Nicht-EU-EFTA-Staaten steuernd wirken. Der Anteil der Ausländer/innen aus dem EU-EFTA-Raum beträgt 60 Prozent. Der Anteil an den Erwerbslosen beträgt demgegenüber nur 38 Prozent (vgl.

Tabelle 4). Bei den Männern liegt er bei 45 Prozent, bei den Frauen bei 33 Prozent.

Tabelle 4: Erwerbslose nach Herkunftsregion (2000)

	Niederlassung C, geboren in der Schweiz			Niederlassung C, geboren im Ausland			Jahresaufenthalt B, vor 5 Jahren in der Schweiz			Jahresaufenthalt B, vor 5 Jahren im Ausland			Ausländer/innen Total		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
EU/EFTA-Länder	2'429	1'950	4'379	7'702	7'229	14'931	331	621	952	796	2'124	2'920	11'258	11'924	23'182
Nicht EU/EFTA-Staaten	772	761	1'533	7'371	9'374	16'745	2'788	6'287	9'075	2'814	8'329	11'143	13'745	24'751	38'496
Total	3'201	2'711	5'912	15'073	16'603	31'676	3'119	6'908	10'027	3'610	10'453	14'063	25'003	36'675	61'678
EU/EFTA-Länder	76%	72%	74%	51%	44%	47%	11%	9%	9%	22%	20%	21%	45%	33%	38%
Nicht EU/EFTA-Staaten	24%	28%	26%	49%	56%	53%	89%	91%	91%	78%	80%	79%	55%	67%	62%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BFS VZ 2000

Theoretischer Zugang

Es gibt verschiedene Arbeitmarkttheorien, die die das Auftreten von Erwerbslosigkeit erklären und das Schwergewicht jeweils etwas anders festlegen. Die **Humankapitaltheorie** betont die individuellen (Bildungs-) Ressourcen und vertritt die Ansicht, dass die Position auf dem Arbeitsmarkt umso besser ist, je grösser die Ressourcen sind. Die Vertreter/innen der **Signal-Theorie** gehen davon aus, dass Bildungsabschlüsse den Arbeitgeber/innen lediglich Signale geben, um welchen Typ von Arbeitnehmer/in es sich handelt. Ob dies im Einzelfall tatsächlich zutrifft, spielt weniger eine Rolle. Für die Arbeitnehmer/innen gilt es, möglichst positive Signale auszusenden. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die von Arbeitgeber/innen als problematisch betrachtet wird (bspw. die Ausländer/innen), kann schwerwiegende individuelle Konsequenzen haben. Die **Theorie der Arbeitsmarktsegmentation** geht davon aus, dass es nicht einen einzigen homogenen Arbeitsmarkt gibt, sondern viele Teilmärkte mit sehr unterschiedlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Es gibt einen Kampf um die «guten» Teilmärkte und es kann passieren, dass bestimmte Gruppen (bspw. Frauen oder Ausländer/innen) vermehrt bestimmten «schlechteren» Teilmärkten zugewiesen werden. Der **neoinstitutionalistische Ansatz** geht davon aus, dass Institutionen eine wichtige Rolle spielen, damit sich Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen passgenau treffen. Eine besondere Rolle wird dabei der Berufslehre zugewiesen, die zu einem engen Zusammenpassen von erlerntem und ausgeübtem Beruf führt. Personen ohne Berufslehre haben es daher besonders schwer, Positionen mit guten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu finden bzw. aufzusteigen.

Bei der Modellbildung lassen wir uns in der vorliegenden Arbeit von allen der genannten theoretischen Ansätze leiten. Die empirischen Ergebnisse werden zeigen, welcher der theoretischen Ansätze eher bestätigt wird.

«Diskriminierung»

Die Wahrscheinlichkeiten, erwerbslos zu sein bzw. die Erwerbslosigkeit verlassen zu können, werden im vorliegenden Projekt aufgrund des multitheoretischen Zugangs mit einer Vielzahl von Variablen erklärt. Es gilt zu entscheiden, welche Erklärungsvariablen für Ausländer/innen diskriminierend sind.

Zwischen Individuen kann es zu einer Vielzahl von Ungleichstellungen kommen, die vor und auf dem Arbeitsmarkt zum Tragen kommen können. Die Ausbildung wird bspw. vor dem Eintreten in den Arbeitsmarkt bestimmt, der Lohn wird auf dem Arbeitsmarkt determiniert. Zwischen «Ungleichstellung» und «Diskriminierung» unterscheiden wir mit einem ökonomischen Kriterium: Alle für das Arbeitsverhältnis wichtigen Merkmale der Arbeitnehmenden (Bildung, Beruf, etc.) werden als nicht-diskriminierend betrachtet. Diejenigen Merkmale aber, die mit der Verwertung der Arbeitskraft nicht in direktem Zusammenhang stehen (die Nationalität oder das Geschlecht), werden als diskriminierend bezeichnet.

Im Rahmen von statistischen Analysen fehlen oft die Daten, um die zu analysierende Frage empirisch möglichst realitätsgerecht abzubilden. Dies führt dazu, dass die verwendeten Variablen auch Effekte auf-

nehmen, die unter Umständen auf fehlende oder schlecht spezifizierte Variablen zurückzuführen sind. Bei der in diesem Projekt verwendeten Gruppierung der Variablen sprechen wir daher nicht von «diskriminierenden», sondern von «potenziell diskriminierenden» Variablen, weil es möglich ist, dass bspw. die Variable «Nationalität» auch andere Eigenschaften widerspiegelt. Insbesondere folgende fünf Kategorien von Variablen werden unterschieden:

■ **Individuelle Faktoren:** Angelehnt an die Humankapitaltheorie unterscheiden wir verschiedene individuelle Faktoren, wie bspw. das Lebensalter, die Ausbildung und die Sprachkompetenz. Diese Faktoren sollen die individuellen Kompetenzen abbilden.

■ **Suchbezogene Faktoren:** Für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit bekommen die Suchstrategien (über das soziale Netzwerk, über private Vermittlungsbüros und/oder über die RAV) ein besonderes Gewicht. Die Suchkanäle stellen teilweise eine individuelle Wahl dar, teilweise sind sie aber auch institutionell vorgegeben (namentlich die Zuweisung zu einem RAV, wenn man die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen will).

■ **Haushaltscharakteristika:** Die Erwerbspersonen leben (meistens) eingebettet in ein soziales Umfeld. Dieses kann in Anlehnung an die Humankapitaltheorie als Ressource betrachtet werden, da ein gutes soziales Umfeld stabilisierend wirken kann. In Anlehnung an die Signal-Theorie kann bspw. das Vorhandensein von Kindern aber auch negativ wirken, weil die Arbeitgeber/innen damit ev. eine mangelnde Mobilitätsbereitschaft verbinden.

■ **Strukturelle Faktoren:** Erwerbslosigkeit ist ein individuelles und ein strukturelles Phänomen. Es ist bspw. in Anlehnung an die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation wichtig, in welcher Branche man arbeitet, bzw. in Anlehnung an den neoinstitutionellen Ansatz wichtig, welchen Beruf man erlernt hat bzw. welchen Beruf man ausübt.

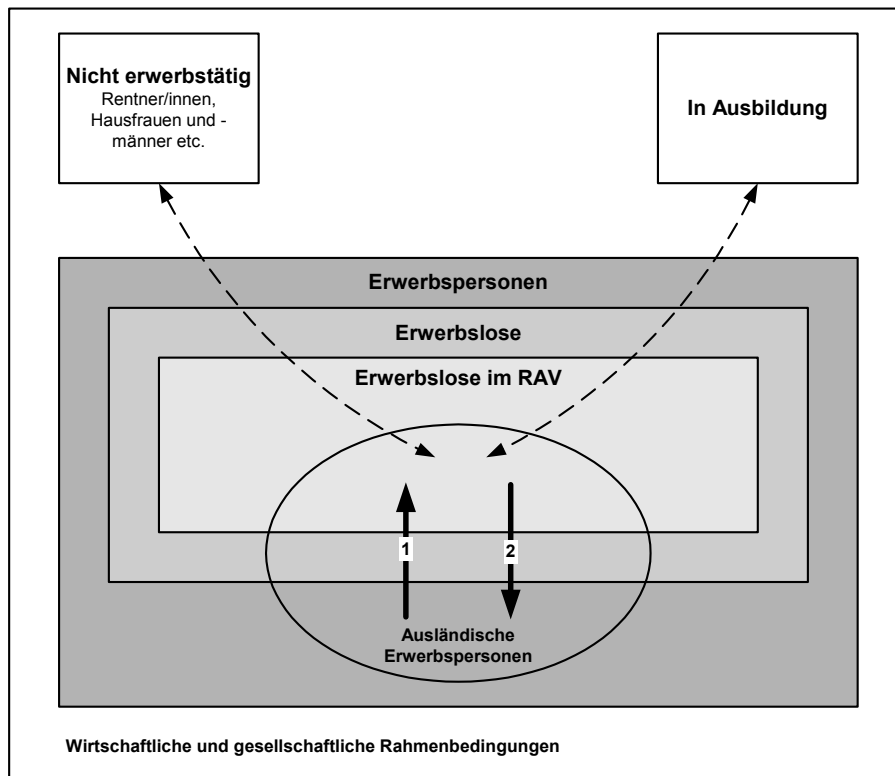
■ **Potenziell diskriminierende Faktoren:** In der fünften Kategorie fassen wir Faktoren zusammen, die als potenziell diskriminierend betrachtet werden können. Dazu gehören namentlich das Geschlecht und – mit Blick auf unsere Fragestellung zentral – auch die Nationalität, der Integrationsgrad sowie die einzelnen Herkunftsländer.

1.3 Analytischer Rahmen und Fragestellungen

Abbildung 3 zeigt den analytischen Rahmen für unsere Fragestellungen. Es können drei Arbeitsmarktstadien unterschieden werden: Erwerbspersonen (Erwerbslose und Erwerbstätige), Personen in Ausbildung sowie Nicht-Erwerbstätige (Rentner/innen, Hausfrauen und –männer etc.). Im Zentrum des Interesses stehen die Erwerbslosen und somit die Erwerbspersonen. Die Abbildungen 1 und 2 haben gezeigt, dass Ausländer/innen überproportional häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Sie stellen somit auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf die Erwerbslosigkeit eine «Risikogruppe»³ dar, die in sich aber sehr heterogen ist. Die zwei zentralen Fragen des Projektes lauten daher, welche Faktoren dazu führen, dass Ausländer/innen überhaupt eine «Risikogruppe» darstellen, und welche Faktoren wirken, wenn Mitglieder dieser «Risikogruppe» die Erwerbslosigkeit wiederum verlassen. Nachfolgend werden diese beiden zentralen Fragen in Form von drei Leitfragen mit Unterfragen weiter differenziert.

³ Dieser Begriff wurde vom seco in seiner Ausschreibung eingeführt (seco 2003).

Abbildung 3: Analytischer Rahmen der Fragestellungen



Quelle: Eigene Darstellung

Wenn ein Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Erwerbslosigkeit erfolgt ...

1) Welches Gewicht kommt beim Übergang in die Erwerbslosigkeit den verschiedenen Erklärungsfaktorgruppen (individuelle Faktoren, Haushaltscharakteristika, strukturelle Faktoren, potenziell diskriminierende Faktoren) zu?

1a) Im Bereich der individuellen Faktoren:

Welche Bedeutung und Wirkung haben die typischen Charakteristika der «Risikogruppe Ausländer/innen»⁴, welche Bedeutung und Wirkung haben andere individuelle Faktoren? Welche der typischen Charakteristika sind mit dem Humankapital verbunden (bspw. Sprachkenntnisse), welche verweisen auf direkte Diskriminierungen (bspw. Nationalität)?

1b) Im Bereich der individuellen Faktoren, die nicht direkt mit den typischen Charakteristika der «Risikogruppe «Ausländer/innen» verbunden sind:

Inwiefern und wie hat die erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, mit Merkmalen zu tun (bspw. tiefe Ausbildung), die in der Risikogruppe gehäuft auftreten? Welche dieser Merkmale sind mit dem Humankapital verbunden (bspw. Ausbildung), welche verweisen auf indirekte Diskriminierungen (bspw. Geschlecht)?

⁴ Typische Charakteristika können sein: Ausländer/in, bestimmte Länder, Aufenthaltsstatus, Sprachkenntnissen, Generation, Einwanderungswelle.

Wenn ein Übergang aus der Erwerbslosigkeit in die Erwerbstätigkeit erfolgt ...

2) Welche Bedeutung und Wirkung kommt beim Übergang aus der Erwerbslosigkeit den verschiedenen Erklärungsfaktorgruppen (individuelle Faktoren, Haushaltscharakteristika, strukturelle Faktoren, potenziell diskriminierende Faktoren) zu? Welche Bedeutung und Wirkung haben die RAV?

2a) Im Bereich der individuellen Faktoren:

Welche Bedeutung und Wirkung haben die typischen Charakteristika der «Risikogruppe Ausländer/innen», welche Bedeutung und Wirkung haben andere individuelle Faktoren? Welche der typischen Charakteristika sind mit dem Humankapital verbunden (bspw. Sprachkenntnisse), welche verweisen auf direkte Diskriminierungen (bspw. Nationalität)?

2b) Im Bereich der individuellen Faktoren, die nicht direkt mit den typischen Charakteristika der «Risikogruppen Ausländer/innen» verbunden sind:

Inwiefern und wie hat die erhöhte Wahrscheinlichkeit, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, mit Merkmalen zu tun (bspw. tiefe Ausbildung), die in der Risikogruppe gehäuft auftreten? Welche dieser Merkmale sind mit dem Humankapital verbunden (bspw. Ausbildung), welche verweisen auf indirekte Diskriminierungen (bspw. Geschlecht)?

2c) Im Bereich des Einflusses der RAV:

2c1) Inwiefern ist es notwendig, die «Risikogruppe Ausländer/innen» speziell und anders als andere Risikogruppen zu behandeln, um einen Übergang in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen? Stehen die dazu notwendigen Instrumente und Infrastrukturen zur Verfügung?

2c2) Gegeben die heute vorhandenen Instrumente und Infrastrukturen der RAV: Inwiefern nutzen die RAV-Berater/innen ihre vorhandenen Entscheidungs- und Handlungsspielräume aus, um die Wahrscheinlichkeit zu maximieren, dass bei Mitgliedern der «Risikogruppe Ausländer/innen» eine rasche und nachhaltige Wiedereingliederungen erfolgen kann?

Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitslosenversicherung

3) Wo muss angesetzt werden, um die Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit zu reduzieren bzw. die Verweildauer in der Erwerbslosigkeit möglichst kurz zu halten? Welche Bedeutung kommen den Massnahmen und Praktiken innerhalb, welche Bedeutung den Massnahmen ausserhalb der Arbeitslosenversicherung zu?

3a) Im Bereich der Arbeitslosenversicherung:

3a1) Welche Folgerungen können hinsichtlich der Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen gezogen werden?

3a2) Welche Folgerungen können hinsichtlich der Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen sowie der RAV-Beratungen gezogen werden?

3a3) Welche Folgerungen können hinsichtlich des Beitrags der Erwerbslosen zur Lösung der Probleme gezogen werden?

1.4 Methodisches Vorgehen und Datenquellen

Die aufgeworfenen Fragestellungen werden quantitativ und qualitativ untersucht.

Quantitative Analyse

Im Rahmen der quantitativen Analyse wird statistisch-ökonomisch untersucht, welche Faktoren bei Ausländer/innen die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden bzw. die Erwerbslosigkeit verlassen zu können, bestimmen. Dabei wird mit zwei Datenquellen gearbeitet, die bisher für diese Fragestellungen noch nicht ausgewertet worden sind und sehr interessante zusätzliche Informationen enthalten: Einerseits soll die Volkszählung 2000 beigezogen werden. Ihr Vorteil liegt darin, dass sie alle Aufenthaltsstadi der Ausländer/innen abbildet sowie die Sprachkenntnisse differenziert erfasst. Ebenfalls kann zwischen eingebürgerten Ausländer/innen und aktuellen Ausländer/innen unterschieden werden. Andererseits soll die 1991 eingeführte Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) herangezogen werden. Diese enthält reichhaltige Angaben zur Arbeitsmarktsituation von Ausländer/innen und wurde im Jahr 2003 mit 15'000 Ausländer/innen gezielt aufgestockt. Die SAKE entspricht einem rotierenden Panel: Jedes Jahr werden 20 Prozent der Personen erneuert. 80 Prozent der Befragten bleiben konstant und können somit über die Zeit beobachtet werden.

■ Um die Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit zu schätzen, wurden für neun Personengruppen mit vier verschiedenen Datensätzen bzw. Spezifikationen insgesamt 36 (=9x4) multivariate, logistische Regressionen vorgenommen.

Die neuen Gruppen sind: (1) Alle Erwerbspersonen, (2) Frauen, (3) Männer, (4) Schweizer/innen, (5) Ausländer/innen, (6) Schweizer, (7) Schweizerinnen, (8) Ausländer, (9) Ausländerinnen.

Die vier Datensätze bzw. Spezifikationen sind: (1) Volkszählung 2000, (2) SAKE 1992 bis 2003 mit derselben Spezifikation wie bei der Volkszählung, (3) SAKE 1992 bis 2003 mit zusätzlichen Variablen aus der SAKE und (4) SAKE 1992 bis 2003 unter Berücksichtigung des Haushaltseinkommens. In der Synthese werden im Bereich der SAKE nur die Ergebnisse mit dem Modell (3) ausgewiesen.

■ Um die Wahrscheinlichkeit zu schätzen, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, wurden mit der SAKE drei multinomiale Modelle geschätzt.⁵ Die SAKE hat sich über die Zeit weiterentwickelt und in späteren Jahren zusätzliche Variablen erfasst. Das Grundmodell 1 umfasst die ganze Beobachtungsperiode 1992-2004. Modell 2 beschränkt sich auf die Jahre 1998 bis 2004, berücksichtigt aber zusätzliche Variablen (vor allem zum Suchverhalten). Das dritte Modell schliesslich beschränkt sich auf die Periode 2003/2004, weil in diesen Jahren die Ausländer/innenstichprobe stark aufgestockt und wiederum zusätzliche Variablen integriert worden sind.

Qualitative Analyse – Ausländer/innen und RAV

Aus der statistischen Analyse können wichtige Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, isoliert werden. An dieser Schnittstelle sind auch die RAV mit ihren Beratungsprozessen beteiligt. Um den Einfluss dieser Beratungen, die sich in den statistischen Unterlagen nur ungenügend spiegeln, besser beurteilen zu können, drängte sich eine ergänzende qualitative Untersuchung auf.

⁵ Im Gegensatz zur Analyse «Erwerbslos zu sein» (im Vergleich mit der Erwerbstätigkeit) wird für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit ein multinomiales Modell geschätzt werden, da neben diesen zwei Zuständen auch die Nicht-Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden muss.

Aufgrund der statistischen Ergebnisse wurden je fünf Ausländer/innen aus sechs Gruppen ausgewählt (N=30). Die Gruppen wurden gebildet nach Geschlecht und drei Ländergruppen.⁶ Die Ausländer/innen hatten in den Monaten August bis November 2004 die Arbeitslosenversicherung aus dem einen oder anderen Grund verlassen (neue Stelle, Aussteuerung, etc.). Sie wurden im Frühjahr 2005 zu ihrem Weg in die Erwerbslosigkeit, zu ihrer Wahrnehmung des RAV-Beratungsprozesses sowie zu ihrem Weg aus der Erwerbslosigkeit befragt.

Gleichzeitig wurde alle RAV-Berater/innen der 30 ausgewählten Ausländer/innen befragt (matched sample). Dies erlaubte es, die Erfahrungen der Ausländer/innen zu kontrastieren. Darüber hinaus wollten wir von den RAV-Berater/innen aber auch ihre Erfahrungen mit anderen Ausländer/innen sowie ihre Ansichten zu möglichen zusätzlichen Massnahmen, die ergriffen werden müssen, einholen.

Qualitative Analyse – Expert/innen-Befragung

Durch die Befragung der RAV-Berater/innen und der Ausländer/innen konnten von den unmittelbar Betroffenen Informationen aus erster Hand gesammelt werden. Um auch die Metaebene der strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen, wurde in neun Interviews zwölf Expert/innen aus der Forschung, der Verwaltung und der Praxis befragt. Dabei wurde darauf geachtet, dass sich die Expert/innen nach dem Fokus Arbeitsmarkt bzw. nach dem Fokus Migration aufteilen.

1.5 Das Forschungsprojekt in der Übersicht

Das Forschungsprojekt führte zu vier wissenschaftlichen Schlussberichten, die auf der Seite www.buerobass.ch einzeln und gemeinsam heruntergeladen werden können. Die vorliegende Synthese fasst die Ergebnisse aller Berichte zusammen.

■ **Statistischer Bericht 1:** Untersuchung der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (140 Seiten).

Datenquellen: Volkszählung 2000, SAKE 1992-2003. Schätzung logistischer Modelle.⁷

■ **Statistischer Bericht 2:** Untersuchung der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen (59 Seiten). Datenquellen: SAKE 1992-2004. Schätzung multinomialer Modelle.⁸

■ **Bericht Expert/innen:** Befragung von 12 Expert/innen aus den Bereichen Forschung, Verwaltung und Praxis, die ihren Fokus auf dem Arbeitsmarkt bzw. auf der Migration haben (34 Seiten).⁹

■ **Bericht RAV-Berater/innen und Ausländer/innen:** Befragung von 30 Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen (74 Seiten).¹⁰

2 Das Risiko, erwerbslos zu werden

Im zweiten Kapitel der Synthese stellen wir die Ergebnisse des Forschungsprojektes zum Erwerbslosigkeitsrisiko vor. In Abschnitt 2.1. legen wir die Resultate der statistischen Untersuchungen vor. Abschnitt 2.2.

⁶ **Ländergruppe 1:** Italien, Spanien, Portugal, Griechenland; **Ländergruppe 2:** Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA; **Ländergruppe 3:** Übrige Länder

⁷ Detzel Patrick, Jürg Guggisberg und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 1: Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2000 und aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003

⁸ Detzel Patrick und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 2: Eine statistische Untersuchung der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2004.

⁹ Weber Michael und Marianne Schär Moser (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 3: Einschätzung von Expert/innen mit dem Fokus Arbeitsmarkt und Migration

¹⁰ Weber Michael (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 4: Einschätzungen von betroffenen Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen.

dient der Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung der Expert/innen. In Abschnitt 2.3. gehen wir auf die Hinweise aus den Interviews mit den RAV-Berater/innen und den Ausländer/innen ein. Abschnitt 2.4. fasst die Ergebnisse aus allen Teilbereichen zusammen.

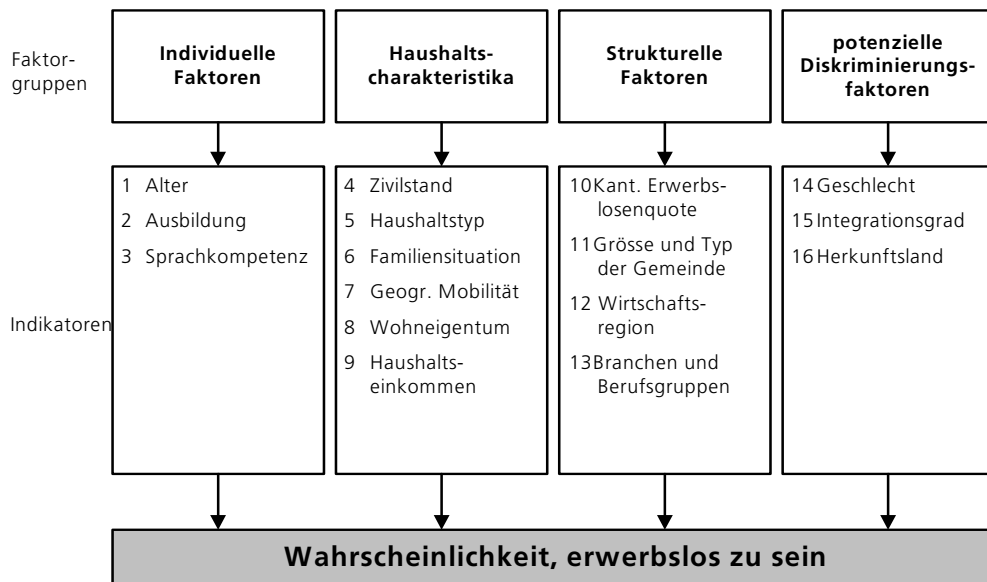
2.1 Ergebnisse der statistische Analyse

Die Frage, von welchen Faktoren die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, abhängt, wurde mit den Daten der Volkszählung 2000 und den gepoolten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003 und mit Hilfe von logistischen Regressionen ausgewertet.

Das Wirkungsmodell

Gestützt auf die verschiedenen Arbeitsmarkttheorien, auf die in den beiden Datensätzen (VZ, SAKE) vorhandenen Informationen sowie auf ausführliche Spezifikationstest entwickelten wir ein Wirkungsmodell zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein (vgl. **Abbildung 4**). Wir unterscheiden insgesamt 17 verschiedene Variablen in vier Variablengruppen.

Abbildung 4: Wirkungsmodell zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein



Quelle: Eigene Darstellung

Die Qualität der statistischen Schätzungen

Den Erklärungsgehalt der logistischen Regressionen messen wir über den R^2 -Wert.¹¹ Der Wert kann zwischen 0 Prozent und 100 Prozent schwanken. Je näher das Ergebnis bei 100 Prozent liegt, desto besser können die interindividuellen Unterschiede mit den berücksichtigten Variablen erklärt werden. Wenn das Auftreten kleiner Gruppen erklärt werden soll – die Erwerbslosen machen nur rund 4 Prozent der Erwerbspersonen aus –, dann resultieren in der wissenschaftlichen Literatur üblicherweise R^2 -Werte zwischen 5 und 20 Prozent. Gemessen an dieser Vorgabe ist die Qualität der Schätzungen im vorliegenden Rahmen als gut bis sehr gut zu bewerten:

¹¹ Bei logistischen Regressionen handelt es sich aufgrund des Maximum-Likelihood-Verfahrens um sog. Pseudo- R^2 -Werte.

■ **Volkszählung:** In den neun geschätzten Modellen konnten R^2 -Werte zwischen 5.9 Prozent (Schweizerinnen; $N=1'233'878$) und 28.3 Prozent (Ausländerinnen; $N=271'815$) erreicht werden. Über alle Erwerbspersonen hinweg resultierte ein R^2 -Wert von 14 Prozent ($N=3'408'701$).

■ **SAKE:** Hier schwankten die R^2 -Werte in den neuen geschätzten Modellen zwischen 9.4 Prozent (Schweizerinnen; $N=70'626$) und 20.3 Prozent (Ausländerinnen; $N=14'240$). Über alle Erwerbspersonen betrug der R^2 -Wert 13.6 Prozent ($N=180'727$).¹²

Welche Variablen sind besonders wichtig?

Mit einer schrittweisen Schätzung (stepwise-Methode) der logistischen Regression kann man prüfen, in welcher Reihenfolge die Variablen in die Regression integriert werden. Es wird immer wieder diejenige genommen, die den höchsten zusätzlichen Erklärungsgehalt aufweist. **Tabelle 5** zeigt, dass bei der Analyse mit den Volkszählungsdaten die Sprachkompetenz die dominante Variable darstellt. Sie alleine erklärt 9.2 der 14.0 Prozentpunkte der gesamten logistischen Regression (Anteil von 65.7%).

Tabelle 5: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablen bei der Erklärung des Risikos, erwerbslos zu werden - Volkszählungsdaten

Variable	Variablengruppe	R^2 -Wert	Anteil an der Erklärung
1 Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Individuell	9.2%	65.7%
2 Integrationsgrad	Diskriminierung	10.5%	9.3%
3 Höchste abgeschlossene Ausbildung	Individuell	11.4%	6.4%
4 Zivilstand	Haushalt	12.1%	5.0%
5 Geschlecht	Diskriminierung	12.6%	3.6%
6 Erwerbslosenquote	Strukturell	13.1%	3.6%
7 Gemeindetyp	Strukturell	13.4%	2.1%
8 Alterskategorie	Individuell	13.7%	2.1%
9 Kinder	Haushalt	13.8%	0.7%
10 Wohngemeinde vor 5 Jahren	Haushalt	13.8%	0.0%
11 Alleinerziehend	Haushalt	13.9%	0.7%
12 Wirtschaftsregion	Strukturell	13.9%	0.0%
13 Grösseklasse Gemeinde	Strukturell	14.0%	0.7%
14 Haushaltstyp	Haushalt	14.0%	0.0%

Quelle: Eigene Darstellung

Die Personen wurden danach gefragt, welche Sprachen sie regelmässig zu Hause bzw. im Beruf sprechen. Daraus konnten vier unterschiedliche Kompetenzniveaus gebildet werden.¹³ Allerdings besteht bei erwerbslosen Personen eine Verzerrung: Definitionsgemäss konnten sie nur noch angeben, welche Sprache sie regelmässig zu Hause sprechen. Vor allem bei Ausländer/innen dürfte es häufiger vorkommen, dass sie zu Hause ihre Herkunftssprache sprechen und daher in der Sprachkompetenz zu tief eingeschätzt wurden. An zweiter Stelle steht der Integrationsgrad (Anteil von 9.3%)¹⁴, dann folgen die Ausbildung (6.4%), der Zivilstand (5%), das Geschlecht (3.6%), die kantonale Erwerbslosenquote (3.6%), der Gemeindetyp (2.1%) und das Lebensalter (2.1%). Alle anderen Variablen leisten nur noch einen geringen Erklärungsge-

¹² Wir weisen in Kapitel 2 die Ergebnisse des SAKE-Modells 2 aus. Im ausführlichen Bericht wurden zwei weitere Modellspezifikationen getestet. In SAKE-Modell 1 wurde eine identische Spezifikation wie bei der Volkszählung angestrebt (R^2 -Werte zwischen 4.4% und 8.5%). In SAKE-Modell 3 wurde im Unterschied zum SAKE-Modell 2 zusätzlich das Haushaltsäquivalenzeinkommen berücksichtigt (R^2 -Werte zwischen 8.8% und 20.7%).

¹³ Niveau 1: Spricht die Regionalsprache nicht; spricht keine Landessprache (2.5% der ständigen Wohnbevölkerung). Niveau 2: Spricht die Regionalsprache nicht; spricht eine andere Landessprache (1.6%). Niveau 3: Spricht die Regionalsprache; spricht keine andere Landessprache (71.4%). Niveau 4: Spricht die Regionalsprache und eine andere Landessprache (24.5%).

¹⁴ Der Integrationsgrad wurde aus einer Kombination von Aufenthaltsstatus und Einbürgerung gemäss Tabelle 1 gebildet.

halt. Besonders relevant sind somit Variablen aus den Gruppen «individuelle» und «potenziell diskriminierend»; «strukturelle» Variablen und «Haushaltscharakteristika» sind etwas weniger wichtig.

Tabelle 6 zeigt wie bei der Volkszählung die Entwicklung des R^2 -Wertes durch die Methode der stepwise-Regression gemäss dem Modell mit den SAKE-Daten. Am wichtigsten sind zwei strukturelle Variablen, die bei den Volkszählungsdaten nicht zur Verfügung standen: Die (ehemalige) Branche (Anteil von 47% am gesamthaft erreichten R^2 -Wert) und die (ehemalige) «ausgeübte Berufsgruppe» (18.2%). Bei der Variable «ausgeübte Berufsgruppe» werden hierarchische Elemente (Führungsfunktion etc.) mit Berufsbereichen (kaufmännische Berufe etc.) kombiniert. An dritter Stelle folgt die Variable «Nationalität» (14.7%), die ähnlich wie der Integrationsgrad bei der Volkszählung sehr wichtig ist. Der Aufenthaltsstatus spielt demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. An vierter Stelle folgt wiederum eine strukturelle Variable, die Erwerbslosenquote (6.5%), die auch bei der Analyse mit den Volkszählungsdaten wichtig ist. Die erste individuelle Variable folgt erst auf Platz 6 (Alterskategorien, 2.6%). Die Ausbildung folgt erst auf Platz 8 (1.7%). Haushaltsvariablen spielen dafür eine prominenter Rolle als bei der Volkszählung: Wohneigentümer/innen sind weniger stark von Erwerbslosigkeit betroffen (Platz 5, 3.8%), ebenso Paare gleicher Nationalität (Platz 7, 1.6%).

Tabelle 6: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablengruppe bei der Erklärung des Risikos, erwerbslos zu werden - SAKE-Daten

Variable	Variablengruppe	R ² -Wert	Anteil an der Erklärung
1 Ausgeübte Berufsgruppe	Strukturell	6.4%	47.1%
2 Branche	Strukturell	8.9%	18.2%
3 Nationalität	Diskriminierung	10.9%	14.7%
4 Erwerbslosenquote	Strukturell	11.8%	6.5%
5 Wohneigentümer/in	Haushalt	12.3%	3.8%
6 Alterskategorien	Individuell	12.7%	2.6%
7 Haushalt gleicher Nationalität	Diskriminierung	12.9%	1.6%
8 Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Individuell	13.1%	1.7%
9 Alleinerziehend	Haushalt	13.2%	0.5%
10 Mehrpersonenhaushalt	Haushalt	13.2%	0.4%
11 Zivilstand	Haushalt	13.3%	0.7%
12 Geschlecht	Diskriminierung	13.4%	0.6%
13 Gemeindetyp	Strukturell	13.5%	0.9%
14 Jahresbewilligung	Diskriminierung	13.6%	0.5%
15 Kinder bis 24	Haushalt	13.6%	0.1%

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der beiden Analysen entsprechen sich nicht vollständig. Welcher Gesamteindruck entsteht?

■ Als **Vorbemerkung** zur Interpretation muss folgendes vorausgeschickt werden: Wir haben zwei verschiedene Datenquellen mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen analysiert. Die Volkszählung ist sehr umfassend, beschränkt sich aber auf das Jahr 2000. Zudem ist für die Erwerbslosen nicht bekannt, wo sie zuletzt gearbeitet haben, womit Branchen- und Berufsinformationen nicht berücksichtigt werden können. Die SAKE-Daten decken einen ganzen Konjunkturzyklus ab und enthalten sehr viel mehr Informationen zum Arbeitsverhältnis sowie zum Haushaltseinkommen. Allerdings handelt es sich hierbei um eine Stichprobenerhebung. Nicht signifikante Ergebnisse können daher auch mit der Stichprobengrösse zusammenhängen. Zudem sind in der SAKE gewisse Variablen nicht enthalten, die in der Volkszählung zur Verfügung stehen (bspw. die Sprachkompetenzen).

■ Die Analyse mit den SAKE-Daten weist darauf hin, dass «**Branchen**» und «**ausgeübte Berufsgruppen**» von hervorragender Bedeutung sind. Beide Variablen konnten in der Volkszählung nicht berücksichtigt werden. Umgekehrt hatten wir in der SAKE keine Angaben zu den Sprachkompetenzen. Eine interes-

sante Koinzidenz liegt darin, dass «Branchen» und «ausgeübte Berufsgruppen» gemeinsam 65.3 Prozent des Risikos, erwerbslos zu werden, erklären. Die **Sprachvariable** erklärt alleine 65.7 Prozent. Weiter wissen wir, dass die Sprachvariable der Volkszählung gewisse Messschwierigkeiten aufweist, weil bei den Erwerbslosen nur der Sprachgebrauch zu Hause festgestellt werden konnte. Es stellt sich somit die Frage, ob mit der Sprachvariable der Volkszählung auch strukturelle Merkmale der Branchen und Berufe aufgenommen worden sind. Folgende Interpretation scheint möglich: Der Arbeitsmarkt ist nach Geschlecht und Nationalität stark segmentiert.¹⁵ Ausländer/innen werden verstärkt Branchen und ausgeübten Berufen zugewiesen, die von einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit betroffen sind. In diesen Branchen spielt die Kenntnis der Regionalsprache eine untergeordnete Bedeutung bzw. kann kaum erlernt werden. Es gibt auch Bereiche, in denen verstärkt Ausländer/innen der gleichen Nationalität arbeiten. Sie unterhalten sich untereinander in ihrer Herkunftssprache. Dieses Interpretationsmuster würde bedeuten, dass die Sprachvariable der Volkszählung nicht eine individuelle Sprachkompetenz, sondern ebenfalls strukturelle Merkmale der Branchen und Berufe abbildet. Aufgrund der vorgenommenen Analysen können wir nicht definitiv entscheiden, ob diese Interpretation zutrifft.

■ An zweiter Stelle der Erklärung des Erwerbslosigkeitsrisikos steht die **potenziell diskriminierende Variable** Nationalität bzw. der Integrationsgrad. Eingebürgerte Ausländer/innen, die in der Schweiz geboren worden sind (2. Generation), haben unter Berücksichtigung aller individuellen und strukturellen Unterschiede gegenüber den gebürtigen Schweizer/innen eine um 33 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung C, die im Ausland geboren sind (1. Generation), haben eine um 35 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit. Ausländer/innen mit tiefem Integrationsgrad haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit. Es muss daher festgehalten werden, dass ein höherer Integrationsgrad das Erwerbslosigkeitsrisiko reduziert, dass aber auch ein sehr lang andauernder Aufenthalt in der Schweiz (u.U. sogar mit dem Besuch aller Schulen in der Schweiz) nicht zu einer Gleichstellung mit den gebürtigen Schweizer/innen führt.¹⁶ Eine mögliche Erklärung bei einem Teil der (sehr heterogenen) 2. Generation liegt darin, dass die Reproduktion der strukturellen Verhältnisse der Eltern stärker ist als die Integrationseffekte der in der Schweiz verbrachten Kindheit und Jugend.

■ Besondere Erwähnung muss die Variable «**Höchste abgeschlossene Ausbildung**» finden: In der Humankapitaltheorie wird sie als ganz zentral beschrieben. Bestätigt wird dies nur bei den Volkszählungsdaten. Werden Berufs- und Brancheninformationen integriert, so sinkt die Bedeutung des Bildungsabschlusses stark. Dieses Ergebnis deckt sich stärker mit den Prognosen der Segmentations- als mit denjenigen der Humankapitaltheorie. Die Gefahr, erwerbslos zu werden, ist stärker mit Berufen und Branchen zu erklären. Dort trifft es auch Menschen mit guten Ausbildungen. Die Ausbildung alleine schützt somit weniger stark als erwartet gegen die Erwerbslosigkeit.

■ Die **Haushaltscharakteristika** spielen eher eine untergeordnete Bedeutung.

¹⁵ Deutsch et al. (2005) finden in ihrer Arbeit eine signifikante Segregation zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen. Gemessen wird die Segregation mit dem verallgemeinerten Duncan-Index, der zwischen 0 und 1 variiert. 0 bedeutet keine Segregation, 1 eine maximale Segregation. Die Segregation nach Branchen betrug zwischen Schweizer und Ausländer 0.15, zwischen Schweizerinnen und Ausländerinnen 0.13. Bei den ausgeübten Berufen betragen die entsprechenden Werte für die Männer 0.15 und für die Frauen 0.14. Zum Vergleich: Die Segregation nach Geschlecht betrug bei den Branchen 0.30 und bei den ausgeübten Berufen 0.49.

¹⁶ Die gegenüber den gebürtigen Schweizer/innen erhöhten Wahrscheinlichkeiten, erwerbslos zu sein, betragen: (a) Für Eingebürgerte und in der Schweiz geborene: 33%; (b) Für Eingebürgerte und im Ausland geborene: 72%; (c) für Niedergelassene, die in der Schweiz geboren sind: 85%; (d) für Niedergelassene, die im Ausland geboren sind: 35%; (e) für Jahresaufenthalter/innen (vor 5 Jahren in der Schweiz): 77%; (f) für Jahresaufenthalter/innen (vor 5 Jahren im Ausland): 113%.

Die Bedeutung der verschiedenen Variablen im Einzelnen

In den Tabellen 5 und 6 wurde die Bedeutung der einzelnen Variablen in ihrem Gesamtkontext hingewiesen. In **Tabelle 7** stellen wir nun für die wichtigsten Variablen detaillierter dar, wie sie das Risiko beeinflussen, erwerbslos zu werden:

Tabelle 7: Der konkrete Einfluss der wichtigsten Variablen für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein
A. Individuelle Faktoren	
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> ■ Menschen, die nicht regelmässig zu Hause oder im Beruf die regionale Landessprache sprechen, haben ein stark erhöhtes Risiko, erwerbslos zu sein (VZ). ■ Besonders benachteiligt sind Personen, die weder die Regionalsprache noch eine andere Landessprache anwenden. Dies betrifft immerhin 12.7 Prozent der erwerbslosen Männer und 19.5 Prozent der erwerbslosen Frauen (VZ).
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei der Ausbildung bestätigt sich die zentrale Rolle der Berufsbildung. Tiefere Ausbildungen oder rein schulische Abschlüsse (bspw. Maturität) führen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, höhere Ausbildungen zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit (VZ). ■ Es erstaunt allerdings, dass die tertiären Ausbildungen die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zur Berufsbildung nur wenig senken. Insbesondere führen Fachhochschulabschlüsse sogar zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein. (VZ) ■ Wird in der Regression die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Ausbildungseffekt mehr sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass die Ausbildungen primär dazu dienen, den Zugang zu bestimmten Teilarbeitsmärkten zu erhalten, die ihrerseits dann mit einem tieferen oder höheren Risiko, erwerbslos zu werden, verbunden sind (SAKE). ■ Bei Ausländer/innen ist die Bedeutung der Ausbildung noch geringer als bei den Schweizer/innen (SAKE). ■ Der Abschluss schweizerischer Diplome hat – im Unterschied zu Ergebnissen anderer Studien - keinen signifikanten Einfluss auf das Risiko, erwerbslos zu sein. Der geringere Einfluss der Ausbildung für Ausländer/innen kann daher nur beschränkt mit der schlechten Transferierbarkeit der ausländischen Diplome erklärt werden. (SAKE)
Alter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein U-inverser Zusammenhang: Die Gruppe der 35- bis 44-jährigen hat die kleinste Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Die jüngeren und die älteren haben erhöhte Werte (VZ). ■ Bei den Schweizern sind es die 15- bis 19-jährigen, bei den Ausländern die 25- bis 34-jährigen, bei den Schweizerinnen die 25- bis 59-jährigen und bei den Ausländerinnen die 35- bis 44-jährigen, welche das kleinste Risiko tragen (VZ). ■ Wird in der Regression die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Alterseffekt mehr sichtbar (SAKE).
B. Haushaltscharakteristika	
Wohneigentum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Vorliegen von Wohneigentum reduziert die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (SAKE).
Zivilstand	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenüber Ledigen haben Verheiratete und Verwitwete im Durchschnitt ein geringeres Risiko, Geschiedene ein erhöhtes Risiko, erwerbslos zu werden. Betrachtet man nur die Frauen, dann haben auch Verwitwete ein erhöhtes Risiko (VZ). ■ Wird in der Regression die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist im Durchschnitt über alle Gruppen fast kein Zivilstandseffekt mehr sichtbar. Bei einzelnen Gruppen, namentlich der Frauen, gibt es aber eine deutliche Besserstellung der Ledigen (SAKE).
C. Strukturelle Faktoren	
Branchen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zum industriellen Sektor haben der primäre Sektor sowie die unternehmerischen und sozialen Dienstleistungen ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko (SAKE)
Ausgeübte Berufsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zu den Handwerker/innen haben akademische Berufe, Fachkräfte im ersten Sektor und Hilfsarbeiter/innen ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko. Führungskräfte und ehemalige Erwerbslose haben demgegenüber eine erhöhte Wahrscheinlichkeit (SAKE).
Erwerbslosigkeitsquote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Je höher die regionale Erwerbslosigkeitsquote, desto grösser die individuelle Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (VZ, SAKE).
D. Potenziell diskriminierende Faktoren	
Aufenthaltsstatus, Integrationsdauer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mit einer wichtigen Ausnahme und Differenzen im Detail kann festgehalten werden, dass eine längere Aufenthaltsdauer in der Schweiz zu einer Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisikos führt. Aber selbst die Gruppe mit dem höchsten Integrationsgrad (eingebürgerte Ausländer/innen, die schon bei der Geburt in der Schweiz lebten) haben im Vergleich zu den Einheimischen ein um 33 Prozent erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ). ■ Die Ausnahme bezieht sich auf die zweite Generation, also die Kinder der ersten Einwanderungsgeneration (Niedergelassene mit C-Ausweis, geboren in der Schweiz). Trotz dem Aufwachsen in der Schweiz und dem Besuch der hiesigen Schulen weisen sie ein höheres Erwerbslosigkeitsrisiko aus als die im Ausland geborenen Niedergelassenen und als die Jahresaufenthalter/innen, die bereits seit mehr als fünf Jahren in der Schweiz leben (VZ). ■ Die erhöhten Erwerbslosigkeitsquoten bei Ausländer/innen kann bei Personen, die noch nicht lange in der Schweiz sind, gut mit individuellen Defiziten im Bereich der Ausbildung und Sprache sowie mit strukturellen Aspekten (Branchen, ausgeübte Berufsgruppen) erklärt werden. Bei Ausländer/innen, die schon lange in der Schweiz sind, bringen diese Faktoren wenig zusätzliche Erklärung. Dies lässt auf ein mögliches diskriminierendes Verhalten der Arbeitgeber/innen schliessen (VZ, SAKE). Bei den Jahresaufenthal-

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein
Herkunftsland	<p>ter/innen könnte auch eine höhere Lohnflexibilität vorhanden sein.</p> <p>■ Spezifische Diskriminierungsanalyse zeigen, dass Ausländer/innen gegenüber Schweizer/innen in einer Art und Weise benachteiligt werden, die nicht mit ihren individuellen Fähigkeiten (Ausbildung, Alter etc.) und familiären Strukturen erklärt werden können (VZ).</p> <p>■ Im Vergleich zu den Italiener/innen weisen die Personen aus den klassischen Einwanderungsländern (Portugal, Spanien, Deutschland) ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko auf. Die Personen mit aus den neuen Einwanderungsländern (Afrika, Asien, Lateinamerika, ehemaliges Jugoslawien) haben entsprechend ein erhöhtes Risiko (VZ, SAKE).</p> <p>■ Wird in der Regression die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist bei den Ausländerinnen der Ländereffekt weniger deutlich. Die «Bevorteilung» der Portugiesinnen sowie der Französischen bleibt aber (SAKE).</p>
Geschlecht	<p>■ Frauen haben ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko als Männer (VZ).</p> <p>■ Wird in der Regression die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Geschlechtereffekt mehr sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass die Frauen und Männer Zugang zu bestimmten Teilarbeitsmärkten erhalten, die mit einem tieferen oder höheren Risiko, erwerbslos zu werden, verbunden sind. Allerdings muss diese Aussage nach Nationalitäten differenziert werden: Schweizerinnen haben sogar ein reduziertes Erwerbslosigkeitsrisiko, Ausländerinnen dagegen ein erhöhtes (SAKE).</p>

Quelle: Eigene Darstellung

2.2 Ergebnisse der Befragung von Expert/innen

Die zwölf befragten Expert/innen äusserten sich zu den Faktoren, die dazu führen, dass Ausländer/innen überproportional häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind.

Generelle Einschätzung des Arbeitsmarktes

Die Expert/innen sind sich einig, dass sich die Situation der Ausländer/innen auf dem Arbeitsmarkt verschärft hat. Dabei wird jedoch nicht primär die höhere Erwerbslosenquote, sondern vielmehr die längere Dauer der Erwerbslosigkeit als Problem erachtet. Die Situation präsentiert sich für Ausländer/innen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich. Am stärksten betroffen sind die An- und Ungelernten. Dies ist besonders problematisch, wenn es sich dabei um Jugendliche handelt, was offenbar überdurchschnittlich oft der Fall ist.

Ursachen für die erhöhte Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit

Die Expert/innen unterscheiden verschiedene Ursachenkategorien und Einzelfaktoren, die für die Ausländer/innen zu einer erhöhten Betroffenheit durch die Erwerbslosigkeit führen:

■ **Individuelle Faktoren:** An erster Stelle werden die tiefen Qualifikationen genannt, die ursächlich für die überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote seien. Dabei werden die beruflichen, aber auch die schulischen Qualifikationen genannt. Oft würde es ganz generell eine grosse, teilweise auch kulturell bedingte Bildungsferne geben. Besonders problematisch sei dies bei jugendlichen Ausländer/innen. Weiter erwähnt werden die sprachlichen Kenntnisse, die neben den Qualifikationen als zentraler Faktor für den Arbeitsmarktzugang eingeschätzt werden. Als weiterer wichtiger Faktor wird das Lebensalter genannt, das zu einer erhöhten Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit führe. Ganz grundsätzlich wird auch die sozioökonomische Stellung als solche als ursächlich für die erhöhte Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit angeführt.

■ **Strukturelle Faktoren:** Die Expert/innen sind der Ansicht, dass sich die Wirtschaft weiter tertiarisieren wird. Hilfsarbeit werde es immer weniger geben, und dies habe in der Vergangenheit und werde in der Zukunft die Ausländer/innen negativ betreffen. Kritisch merken einige Expert/innen an, dass sich die Politik nur um die höherqualifizierten Ausländer/innen kümmere. Tatsächlich bestehe jedoch ein Niedriglohnsegment, das mehr Aufmerksamkeit bekommen sollte.

Verschiedene Expert/innen betonen, dass die Betriebe, insbesondere die KMU, für die soziale und kulturel-

Die Integration der Ausländer/innen grundsätzlich Wichtiges leisten könnten. Gleichzeitig seien sie aufgrund ihrer Kleinheit mit dieser Aufgabe oft überfordert. Dies wirke sich in der Folge negativ aus, weil weniger gut integrierte Ausländer/innen bei Entlassungen eher gefährdet seien. Ein höherer Integrationsgrad sei auch im Umgang mit der Erwerbslosigkeit grundsätzlich vorteilhaft.

Ein Teil der Expert/innen weist darauf hin, dass der Familiennachzug oft zu spät erfolge. Dadurch sei der Lebensmittelpunkt nicht in der Schweiz und die Integration käme zu wenig rasch voran. Gleichzeitig kämen die Kinder zu spät in die Schweiz und hätten damit grössere Integrationsprobleme.

■ **Potenziell diskriminierende Faktoren:** Einige Expert/innen stellen fest, dass Arbeitgeber/innen Mitarbeiter/innen aufgrund der Nationalität diskriminieren würden.

2.3 Ergebnisse der Befragung von RAV-Berater/innen und Ausländer/innen

In den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen sowie mit den Ausländer/innen konnten ebenfalls Informationen zum erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko der Ausländer/innen gewonnen werden. In etwa einem Drittel der untersuchten Einzelfälle finden sich keine Hinweise auf ausländer/innenspezifische Probleme. In den restlichen Fällen spielen folgende Faktoren – meist in unheilsamer Kombination – beim Weg in die Erwerbslosigkeit eine Rolle:

■ **Strukturelle Faktoren:** Einige der befragten Ausländer/innen sind in Beschäftigungsbereichen tätig, in denen wenig Stabilität herrscht, sei dies durch saisonale Schwankungen, durch kurzfristige Auftragsspannen, durch Temporäranstellungspraktiken oder durch hohe Fluktuation aufgrund der prekären Arbeitsverhältnisse. Im Rahmen des Strukturwandels in verschiedenen Branchen tragen Ausländer/innen als An- und Ungelernte oder als Mitarbeitende mit ungenügend anerkannten Ausbildungen und Abschlüssen ein erhöhtes Risiko. Es ist auch ein Verdrängungskampf unter den ausländischen Beschäftigten auszumachen. Es gibt einzelne Befragte, die versuchen, aus solchen unbefriedigenden Arbeitssituation auszubrechen. Nicht alle schaffen die Umorientierung, Weiterbildung und den Einstieg in andere Branchen: Einmal ausserhalb des Arbeitsprozesses, haben sie grösste Mühe, wieder hinein zu finden. Zudem trifft der Lehrstellenmangel die ausländischen Jugendlichen offenbar noch stärker als Schweizerischen.

■ **Individuelle Faktoren:** Verschiedene befragte Ausländer/innen weisen schwierige Biografien auf und befinden sich in unsicheren Lebensverhältnissen (traumatische Erlebnisse, Entwurzelung, kulturelle Fremde). Diese können sich erschwerend auf die Arbeitsbeziehungen und die Leistungsfähigkeit auswirken. Mehrere Befragte berichten auch von persönlichen Konflikten am Arbeitsplatz – meist mit den Vorgesetzten – aus verschiedenen Gründen (Verständigungsschwierigkeiten, Mentalitätsunterschiede, Ausländer/innenfeindlichkeit), welche – in Kumulation mit anderen Ereignissen – letztlich zur Kündigung geführt hätten. Wenn Ausländer/innen zudem nicht bereit, willens oder fähig sind, sich zu wehren, wirkt dies zusätzlich verschärfend.

Ein Nebeneffekt von ungenügend anerkannten Ausbildungen kann sein, dass sich ausländische Beschäftigte dequalifizieren müssen, um eine Stelle zu erhalten (also an Orten zu arbeiten, für die sie eigentlich überqualifiziert sind). Auf längere Dauer bergen solche Arbeitsverhältnisse ein hohes Frustrations- oder gar Depressionspotenzial, was in letzter Konsequenz zur Beendigung des Verhältnisses führen kann, wenn die Unzufriedenheit oder Spannungen im Arbeitsumfeld ein unerträgliches Ausmass annehmen.

Nicht zuletzt können es auch gesundheitliche Probleme (z.B. körperliche Beschwerden bei älteren Bauhilfsarbeitern) sein, die zu voller oder partieller Arbeitsunfähigkeit führen.

2.4 Zusammenfassung

Die Resultate enthalten erwartete bzw. teilweise bereits in anderen Arbeiten gefundene Ergebnisse, aber auch neue und überraschende Feststellungen. Wie kann das Gesamtbild zusammengefasst werden?

■ Die Erwerbslosigkeit der Ausländer/innen ist grösser als diejenige der Schweizer/innen. Dies kann auf eine Vielzahl von Faktoren zurückgeführt werden. Entscheidend ist die Zuweisung vieler – aber nicht aller – Ausländer/innen zu Branchen und Berufen, die mit einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit verbunden sind. Diese Zuweisungen sind vor allem auf die teilweise unzureichenden Sprachkompetenzen und überdurchschnittlich häufig tieferen Ausbildungen zurückzuführen. Ebenfalls eine Rolle spielt dabei die Geschlechterfrage, weil Frauen – sowohl Schweizerinnen wie auch Ausländerinnen – generell eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, in diesen gefährdeteren Branchen zu arbeiten.

■ Es finden sich darüber hinaus Hinweise, dass Ausländer/innen diskriminiert werden. Selbst wenn man sehr viele Faktoren berücksichtigt, verbleibt ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko für Ausländer/innen.

Die Interviews mit den Expert/innen, den Ausländer/innen und ihren RAV-Berater/innen bestätigten die in der statistischen Analyse gewonnenen Ergebnisse.

3 Die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können

In Kapitel stellen wir die Ergebnisse der Untersuchung des zweiten Fragenkomplexes dar: Welche Faktoren begünstigen bzw. erschweren den Austritt aus der Erwerbslosigkeit? Wie in Kapitel 2 stellen wir die Resultate entlang den vorgenommenen methodischen Schritten dar. In Abschnitt 3.1. werden die statistischen Ergebnisse vorgestellt. Abschnitt 3.2. dient der Darstellung der Hinweise, die uns die Expert/innen gegeben haben. In Abschnitt 3.3. werden die Ausführungen der RAV-Berater/innen und der Ausländer/innen präsentiert. Abschnitt 3.4. fasst die Ergebnisse aller Untersuchungsschritte zusammen.

3.1 Ergebnisse der statistische Analyse

Das Verlassen der Erwerbslosigkeit

Tabelle 8 zeigt, dass gut die Hälfte der Personen, die im Jahr t erwerbslos waren, im Jahr t+1 eine Erwerbsarbeit gefunden haben. Gut ein Viertel der Personen verbleibt erwerbslos, knapp ein Viertel geht in die Nichterwerbstätigkeit über. Je nach Gruppe sieht die Situation allerdings anders aus. Erwerbslose Ausländerinnen verbleiben bspw. überproportional häufig in der Erwerbslosigkeit und ziehen sich ebenso überproportional häufig vom Arbeitsmarkt in die Nichterwerbstätigkeit zurück.

Tabelle 8: Welchen Arbeitsmarktstatus haben erwerbslose Personen ein Jahr später?
– differenziert nach Nationalität und Geschlecht

Arbeitsmarktstatus ein Jahr später	Vormals erwerbslose Schweizer/innen			Vormals erwerbslose Ausländer/innen			Total
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	
Erwerbslos	27.6%	21.0%	23.8%	32.5%	29.9%	31.2%	26.6%
Erwerbstätig	57.1%	53.0%	54.7%	54.7%	45.1%	50.1%	53.0%
Nichterwerbstätig	15.3%	26.0%	21.4%	12.8%	25.0%	18.7%	20.4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BFS SAKE 1992-2004

Das Wirkungsmodell

Bei der Analyse der Frage, von welchen Faktoren die Wahrscheinlichkeit abhängt, erwerbslos zu bleiben, wurden die gepoolten und gematchten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2004 mit Hilfe von multinomialen Regressionen ausgewertet. Neben den vier Faktorengruppen (individuelle, familiäre, strukturelle und potentiell diskriminierende Faktoren) haben wir bei dieser zweiten statistischen Analyse auch Faktoren integriert, um die möglichen Suchstrategien (über das soziale Netzwerwerk, über private Vermittlungsbüros, über die RAV) und den Besuch von Weiterbildungsmassnahmen zu berücksichtigen (vgl. **Abbildung 5**).

Die Qualität der statistischen Schätzungen

Der Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit wurde mit drei verschiedenen multinomialen Modellen geschätzt. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Beobachtungsperiode und der berücksichtigten Variablen. Modell 1 weist die längste Dauer auf (1992-2004). In Modell 2 (1998-2004) konnten gegenüber dem Modell 1 als zusätzliche Variablen die Anzahl der früheren Erwerbslosigkeiten (neben der Dauer der letzten Erwerbslosigkeit) sowie der Entlassungsgrund berücksichtigt werden. In Modell 3 (2003/2004) konnte von der grösseren Ausländer/innenstichprobe sowie von zusätzlichen Variablen (Vorhandensein physischer oder psychischer Probleme; besuchte Weiterbildungen; Herkunftsland Kosovo) profitiert werden.

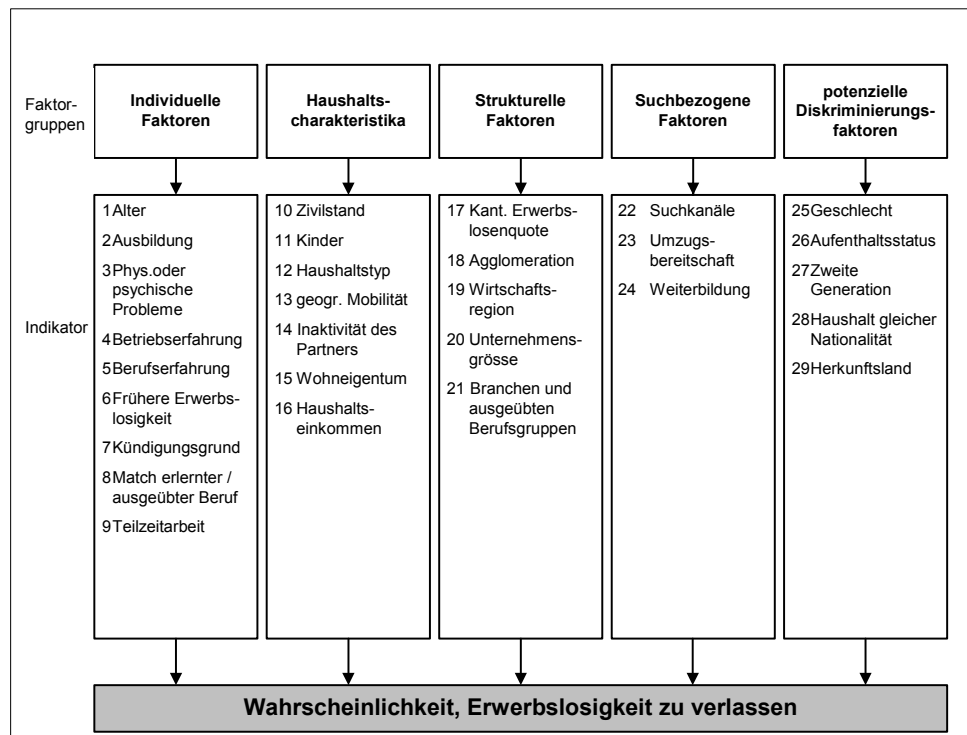
Der R^2 -Wert in Modell 1 beträgt bei den Schweizer/innen 12.48 Prozent (N=2'277) und steigt in Modell 2 auf 17.2 Prozent (N=666) bzw. auf 30.5 Prozent in Modell 3 (N=479) an. Für die Ausländer/innen betragen diese Werte jeweils 22.9 Prozent (Modell 1; N=942), 42.0 Prozent (Modell 2; N=1'211) und 39.0 Prozent (Modell 3; N=220). Dass Modell 2 einen rund 25 Prozent höheren Erklärungsgehalt ausweist als Modell 1, zeigt einerseits die höhere Homogenität des Datensatzes, wenn die Beobachtungsperiode kürzer wird, aber auch die wichtige Rolle der zusätzlich berücksichtigten Variablen (Anzahl frühere Erwerbslosigkeiten; Entlassungsgrund). Die R^2 -Werte des Modells 3 sind sogar deutlich höher als diejenigen der Modelle 1 und 2. Im Modell 3 ist es vor allem die Variable «physisches oder psychisches Problem», die einen hohen Erklärungsgehalt aufweist. Die R^2 -Werte weisen insgesamt darauf hin, dass der Austritt aus der Erwerbslosigkeit für Ausländer/innen besser erklärt werden kann als für Schweizer/innen. Die Werte, insbesondere in den Modellen 2 und 3, sind für Querschnittsanalysen sehr hoch. Die Modellspezifikation ist daher gut.

Welche Variablen sind besonders wichtig?

Die Logik des Austritts aus der Erwerbslosigkeit unterscheidet sich zwischen Ausländer/innen und Schweizer/innen. **Tabelle 9** und **Tabelle 10** zeigen die unterschiedliche Rolle der einzelnen Erklärungsfaktoren.

■ Bei den **Schweizer/innen** erklären die ersten fünf Erklärungsfaktoren («Alter», «Ausbildung», «Zivilstand», «Dauer der Erwerbslosigkeit» und «Bereitschaft umzuziehen») rund 62 Prozent des R^2 -Wertes. Davon gehören drei Faktoren («Alter», «Ausbildung», «Frühere Erwerbslosigkeit») zur Gruppe der individuellen Faktoren, ein Faktor zur Gruppe der Haushaltscharakteristiken («Zivilstand») und ein Faktor zur Gruppe der suchbezogenen Faktoren («Bereitschaft umzuziehen»). Ebenfalls von Bedeutung sind die Faktoren «Ausgeübte Berufsgruppe», «Geschlecht», «Suchkanäle» und «Landesregionen». Stützt man sich auf die wichtigsten Einflussfaktoren, so kommen wir zum Schluss, dass das Austrittsverhalten der Schweizer/innen aus der Erwerbslosigkeit stark durch die Humankapitaltheorie erklärt wird. Vor allem Merkmale der individuellen Kompetenzen entscheiden darüber, ob der Austritt früher oder später erfolgt.

Abbildung 5: Das Wirkungsmodell zur Erklärung des Austritts aus der Erwerbslosigkeit



Quelle: Eigene Darstellung

■ Bei den **Ausländern/innen** sind folgende fünf Variablen zentral: «Nationalität», «Geschlecht», «Ausgeübte Berufsgruppe», «Ausbildung» und «Alter». Sie erklären gemeinsam 57.5 Prozent des R^2 -Wertes. Zwar spielen die individuellen Faktoren «Alter» und «Ausbildung» wie bei den Schweizer/innen eine wichtige Rolle, aber erst nach zwei potentiell diskriminierenden Faktoren («Nationalität», «Geschlecht») und einem strukturellem Faktor («Ausgeübte Berufsgruppe»). Weitere wichtige Einflussfaktoren sind «Zivilstand», «Branche», «Keine Berufserfahrung» (dabei handelt es sich um Personen, die von der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Erwerbslosigkeit übergegangen sind), «Suchkanäle» und «Dauer der Erwerbslosigkeit». Stützen wir uns auch hier auf die fünf wichtigsten Variablen, so zeigen sich für die Ausländer/innen doch deutliche Unterschiede zu den Schweizer/innen. «Nationalität» und «Geschlecht» wirken unabhängig von den individuellen Merkmalen als negative Signale und behindern den Austritt aus der Erwerbslosigkeit (Signal-Theorie). Die Zuweisung der Ausländer/innen zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten und Berufen, die von einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit betroffen sind, behindert auch den Austritt aus der Erwerbslosigkeit (Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung). Schliesslich trägt aber auch die Humankapitaltheorie mit zur Erklärung bei, weil auch bei den Ausländer/innen die individuellen Faktoren «Alter» und «Ausbildung» wichtig sind für den Austritt.

Im Vergleich zur Erklärung der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, scheinen die strukturellen Variablen – vor allem für die Schweizer/innen - an Erklärungskraft zu verlieren. Der Anteil der zwei Variablen «Branche» und «Ausgeübte Berufsgruppe» betrug für die Erklärung der Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit rund 40 Prozent, im vorliegenden Zusammenhang aber lediglich 7.3 Prozent für die Schweizer/innen und 17.3 Prozent für die Ausländer/innen.

Tabelle 9: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablen bei der Erklärung des Übergangs aus der Erwerbslosigkeit in die Erwerbstätigkeit bzw. die Nichterwerbstätigkeit - Schweizer/innen (*)

Schweizer/innen		Nagelkerkes Einzel R-Quadrat	Nagelkerkes Gesamt R-Quadrat	Anteil
Variable	Faktorengruppe			
Alterskategorien	Individuell	4.21%	4.21%	33.7%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Individuell	2.01%	5.34%	9.1%
Zivilstand	Haushalt	1.48%	6.12%	6.3%
Dauer Erwerbslosigkeit	Individuell	1.47%	6.96%	6.7%
Mobilitätsbereitschaft	Suchbezogen	1.42%	8.00%	8.3%
Ausgeübte Berufsgruppe	Strukturell	1.36%	8.74%	5.9%
Geschlecht	potent. diskriminierend	1.11%	9.65%	7.3%
Suchkanäle	Suchbezogen	0.95%	10.12%	3.8%
Regionen	Strukturell	0.83%	10.73%	4.9%
Wohneigentümer	Haushalt	0.78%	10.97%	1.9%
Haushaltsstruktur	Haushalt	0.67%	11.05%	0.6%
Keine Berufserfahrung	Individuell	0.64%	11.15%	0.8%
Arbeitslosenquote	Strukturell	0.46%	11.34%	1.5%
Haushalt gleicher Nationalität	potent. diskriminierend	0.43%	11.39%	0.4%
Teilzeit	Individuell	0.35%	11.42%	0.2%
Partner inaktiv	Haushalt	0.31%	11.50%	0.6%
Haushaltsäquivalenzeinkommen	Haushalt	0.30%	11.59%	0.7%
Branche	Strukturell	0.29%	11.77%	1.4%
Kinder bis 24	Haushalt	0.26%	11.90%	1.0%
Mobilität	Haushalt	0.21%	12.02%	1.0%
Berufserfahrung in Jahren	Individuell	0.12%	12.07%	0.4%
Agglomeration	Strukturell	0.11%	12.22%	1.2%
Unternehmensgrösse	Strukturell	0.07%	12.42%	1.6%
Match zwischen Beruf und Ausbildung	Individuell	0.02%	12.48%	0.5%

(*) Schätzung mit Modell 1 (1992-2004); darin sind gewisse Variablen nicht enthalten; (**) «Keine Berufserfahrung»: Zustand der Nichterwerbstätigkeit vor dem Zustand der Erwerbslosigkeit
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 10: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablen bei der Erklärung des Übergangs aus der Erwerbslosigkeit in die Erwerbstätigkeit bzw. die Nichterwerbstätigkeit – Ausländer/innen (*)

Ausländer/innen		Nagelkerkes Einzel R-Quadrat	Nagelkerkes Gesamt R-Quadrat	Anteil
Variable	Faktorengruppe			
Nationalität	potent. diskriminierend	2.86%	2.86%	12.5%
Geschlecht	potent. diskriminierend	2.66%	5.42%	11.2%
Ausgeübte Berufsgruppe	Strukturell	2.64%	8.34%	12.7%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Individuell	2.54%	9.82%	6.4%
Alterskategorien	Individuell	2.51%	13.19%	14.7%
Zivilstand	Haushalt	1.86%	14.05%	3.7%
Branche	Strukturell	1.83%	15.10%	4.6%
Keine Berufserfahrung	Individuell	1.52%	15.25%	0.7%
Mobilitätsbereitschaft	Suchbezogen	1.46%	15.43%	0.8%
Suchkanäle	Suchbezogen	1.21%	16.72%	5.6%
Dauer Erwerbslosigkeit	Individuell	1.12%	17.01%	1.3%
Match zwischen Beruf und Ausbildung	Individuell	0.95%	17.41%	1.7%
Zweite Generation	potent. diskriminierend	0.83%	17.68%	1.2%
Regionen	Strukturell	0.79%	19.07%	6.1%
Partner inaktiv	Haushalt	0.65%	19.45%	1.7%
Kinder bis 24	Haushalt	0.58%	20.47%	4.4%
Haushaltsäquivalenzeinkommen	Haushalt	0.53%	20.80%	1.4%
Teilzeit	Individuell	0.51%	21.01%	0.9%
Arbeitslosenquote	Strukturell	0.49%	21.48%	2.0%
Berufserfahrung in Jahren	Individuell	0.38%	21.35%	-0.6%
Unternehmensgrösse	Strukturell	0.18%	21.52%	0.7%
Haushalt gleicher Nationalität	potent. diskriminierend	0.18%	21.57%	0.2%
Agglomeration	Strukturell	0.12%	21.59%	0.1%
Wohneigentümer	Haushalt	0.11%	21.69%	0.4%
Haushaltsstruktur	Haushalt	0.10%	22.16%	2.0%
Mobilität	Haushalt	0.06%	22.66%	2.2%
Jahresbewilligung	potent. diskriminierend	0.02%	22.95%	1.3%

(*) Schätzung mit Modell 1 (1992-2004); darin sind gewisse Variablen nicht enthalten; (**) «Keine Berufserfahrung»: Zustand der Nichterwerbstätigkeit vor dem Zustand der Erwerbslosigkeit
Quelle: Eigene Darstellung

Die Bedeutung der verschiedenen Variablen im Einzelnen

Nebst dem Beitrag zur Erklärung des Austritts aus der Erwerbslosigkeit ist die konkrete Einflussrichtung der einzelnen Variablen von Bedeutung. **Tabelle 11** fasst die Ergebnisse für die wichtigsten Variablen zusammen. Auf folgende Zusammenhänge möchten wir speziell hinweisen:

Tabelle 11: Der konkrete Einfluss der wichtigsten Variablen für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben
A. Individuelle Faktoren	
Alter	■ Es besteht ein positiver Zusammenhang: Je älter die erwerbslose Person, desto grösser die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu bleiben. Dieser Trend ist insbesondere bei den Schweizer/innen festzustellen.
Ausbildung	■ Bei der Ausbildung bestätigt sich die zentrale Rolle der Berufsbildung. Tiefere Ausbildungen führen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben. Dieser Trend zeigt sich vor allem bei den Schweizer/innen. ■ Bei den Ausländer/innen sind auch höher Qualifizierte länger erwerbslos.
Berufserfahrung	■ Es bestehen hohe Austrittsbarrieren für erwerbslose Personen ohne vorheriger Berufserfahrung. Der negative Einfluss der fehlenden Berufserfahrung ist nur für Ausländer/innen feststellbar. Es handelt sich dabei vor allem um Personen, die vor der Erwerbslosigkeit nicht-erwerbstätig waren.
Physische und psychische Probleme	■ Das Vorhandensein von psychischen oder physischen Problemen begünstigt für Schweizer/innen den Übergang von der Erwerbslosigkeit in die Nicht-Erwerbstätigkeit.
Frühere Erwerbslosigkeit (Dauer)	■ Die Dauer von früheren Erwerbslosigkeiten wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Es besteht eine Dauerabhängigkeit bei den Schweizer/innen, aber nicht bei den Ausländer/innen. Je länger Schweizer/innen erwerbslos sind, desto eher bleiben sie auch erwerbslos.
Frühere Erwerbslosigkeit (Anzahl)	■ Bei den Ausländern/innen kann eine positive Abhängigkeit zwischen Anzahl Erwerbslosigkeitsperioden und Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit beobachtet werden.
B. Haushaltscharakteristika	
Zivilstand	■ Gegenüber Verheirateten haben Ledige und Geschiedene ein geringeres Risiko, erwerbslos zu bleiben. Dies betrifft jedoch nur Ausländer/innen.
C. Strukturelle Faktoren	
Region	■ Ausländische Personen aus den Regionen Zürich und Nordwestschweiz weisen gegenüber den anderen Regionen ein vermindertes Risiko auf, erwerbslos zu bleiben.
Branchen	■ Die Branchenzugehörigkeit wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. «Vertrieb» und «unternehmerische Dienstleistungen» reduzieren die Wahrscheinlichkeit für Schweizer/innen, erwerbslos zu bleiben. «Vertrieb» erhöht die Wahrscheinlichkeit für Ausländer/innen, erwerbslos zu bleiben.
Ausgeübte Berufsgruppen	■ Die Berufszugehörigkeit wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Frühere Dienstleistungsberufe reduzieren das Risiko für Schweizer/innen, erwerbslos zu bleiben. ■ Bei den Ausländer/innen haben frühere Hilfsarbeiter/innen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben.
D. Suchbezogene Kriterien	
Suchkanälen (Soziales Netzwerk, private Vermittlungsbüros, RAV)	■ Die Suchstrategien wirken sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Bei den Schweizer/innen reduziert die Suchstrategie «RAV» die Wahrscheinlichkeit, in die Nichterwerbstätigkeit überzugehen. ■ Ausländer/innen verlassen häufiger die Erwerbslosigkeit, wenn sie die Hilfe von privaten Stellenbüros verwenden in Anspruch nehmen. ■ Ausländer/innen, die die Hilfe der RAV in Anspruch nehmen, verlassen die Erwerbslosigkeit weniger häufig (Signifikanzniveau 10%). ■ Ausländer/innen, die das soziale Netzwerk aktivieren, verlassen die Erwerbslosigkeit häufiger (Signifikanzniveau 10%).
Weiterbildung	■ Der Besuch von Weiterbildungskursen, unabhängig vom Kursinhalt, von den Beweggründen oder von der finanziellen Beteiligung der RAV führt zu keiner Veränderung der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Dies betrifft Schweizer/innen wie Ausländer/innen.
Bereitschaft umzuziehen	■ Die Bereitschaft, für eine neue Arbeitsstelle umzuziehen, führt zu einer kleineren Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben. Dies betrifft nur Schweizer/innen.
E. Potenziell diskriminierende Faktoren	
Geschlecht	■ Schweizerinnen weisen eine tiefere Wahrscheinlichkeit auf, erwerbslos zu bleiben, wobei wir dies nur zwischen 1992-2004 feststellen können. Bei den Ausländerinnen ist dies nicht zu beobachten.
Aufenthaltsstatus / zweite Generation	■ Jahresaufenthalter/innen und Niedergelassene unterscheiden sich hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, nicht. ■ Die zweite Generation weist keine statistische Besserstellung gegenüber der ersten Generation auf.
Herkunftsland	■ Im Vergleich zu den Italiener/innen weisen die Personen aus Spanien ein tieferes Risiko auf, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben. ■ Die Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien weisen ein erhöhtes Risiko auf, erwerbslos zu bleiben.

Quelle: Eigene Darstellung

■ **Regionale Arbeitsvermittlungszentren:** In der SAKE wird die Frage gestellt, welche Suchkanäle die erwerbslosen Personen verwenden. Eine Option unter anderen ist «Arbeitsamt/RAV». Für erwerbslose Schweizer/innen, die den Suchkanal RAV benutzt haben, resultiert keine erhöhte Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können. Interessanterweise reduziert der Kontakt mit dem RAV aber die Wahrscheinlichkeit, in die Nicht-Erwerbstätigkeit überzugehen. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass es den RAV-Berater/innen gelingt, die erwerbslosen Schweizer/innen zu motivieren, die Suche nach einer Erwerbsarbeit nicht abzubrechen. Bei den Ausländer/innen gibt es einen unerwarteten Zusammenhang: Der Suchkanal RAV führt im Vergleich zum Nichtstun zu einer Verlängerung der Erwerbslosigkeit. Dies kann mehrere Gründe haben. Bei den RAV dürften sich die erwerbslosen Ausländer/innen mit einer komplexeren Problemlage einfinden. Darauf weist der Umstand hin, dass private Vermittlungsbüros, die bei ihren Kund/innen eine Selektion durchführen können – sie übernehmen nur vielversprechende Mandate –, für Ausländer/innen zu einer starken Reduktion der Verbleibwahrscheinlichkeit führen. Weiter könnte das unerwartete Ergebnis auch ein Hinweis auf die die Erwerbslosigkeit verlängernden Massnahmen der RAV sein, die aber eine spätere, in unseren Analysen nicht sichtbare Nachhaltigkeit der Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirken könnten. Gleichzeitig gibt es (schwache) Hinweise darauf, dass Ausländer/innen, die ihr soziales Netzwerk aktivieren, eher aus der Erwerbslosigkeit herausfinden.¹⁷ Dies kann als Bestätigung der Arbeitsmarktsegmentation aufgefasst werden. Ausländer/innen müssten innerhalb ihrer Ethnie gut vernetzt sein und über diesen Kontakt in ähnlichen Berufen und Branchen wie ihre Landsleute unterkommen können.

■ **Weiterbildungen:** In der SAKE werden besuchte Weiterbildungskurse erfasst. Für maximal zwei Weiterbildungskurse pro Person (zufällig ausgewählt, wenn mehr als zwei Kurse belegt worden sind) werden weitere Informationen zum Kurs selbst erhoben (Abschluss des Kurses, Besuch während der Arbeitszeit, Kursdauer, Kursdurchführung, Finanzierung des Kurses). Dabei wird ebenfalls danach gefragt, ob sich die RAV am Weiterbildungskurs finanziell beteiligt haben. Die Ergebnisse sind insgesamt sehr ernüchternd: Der Besuch von Weiterbildungen führt weder bei Ausländer/innen noch bei Schweizer/innen zu einer Erhöhung der Chance, die Erwerbslosigkeit in Richtung einer neuen Erwerbsarbeit verlassen zu können. Insbesondere ist hierfür auch die (Teil-) Finanzierung der RAV wirkungslos. Die einzig festgestellte Wirkung betrifft die ausländischen Frauen: Bei ihnen führt die (Teil-) Finanzierung zur einer Reduktion der Übergänge in die Nicht-Erwerbstätigkeit.

■ **Dauer der Erwerbslosigkeit:** Je länger die Erwerbslosigkeit dauert, desto schwieriger wird es für Schweizer/innen, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Für Ausländer/innen gilt dieser Zusammenhang nicht. Schweizer/innen scheinen mehr vom individuell stigmatisierenden Einfluss der Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. Möglicherweise wird die Erwerbslosigkeit bei den Schweizer/innen von den Arbeitgeber/innen stärker als persönliches Versagen interpretiert als bei den Ausländer/innen. Der mangelnde Einfluss der Dauer öffnet mit Blick auf mögliche Massnahmen im Bereich der Ausländer/innen neue Möglichkeiten, weil es im Unterschied zu den Schweizer/innen nicht notwendig erscheint, die Ausländer/innen möglichst rasch in den Arbeitsmarkt zurückzubringen, weil sich ihre Chancen sonst zunehmend verschlechtern.

Die Ergebnisse zum Suchkanal «RAV» und zum Einfluss der Weiterbildungen sind ernüchternd. Welche Gründe können – neben möglichen Unzulänglichkeiten der Daten der SAKE – dieses Ergebnis auch noch erklären? Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass die RAV eine Reihe von positiven Wirkungen entfalten

¹⁷ In der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung werden Erwerbslose gefragt, welche Suchkanäle sie in den vergangenen vier Wochen benutzt haben, um eine neue Stelle zu finden. Eine Option ist «Anfrage bei Freunden, Verwandten, Kollegen, Gewerkschaften ...». Rund 12 Prozent der erwerbslosen Schweizer/innen bzw. Ausländer/innen geben an, diesen Kanal benutzt zu haben. Statistisch signifikant einflussreich sind die privaten Kontakte aber nur bei den Ausländer/innen.

(Vermittlung von Tagesstrukturen, Sozialintegration etc.), die sich nicht kurzfristig innerhalb eines Jahres zeigen, sehr wohl aber langfristig eine Rolle spielen könnten.

3.2 Ergebnisse der Befragung von Expert/innen

Die zwölf befragten Expert/innen äusserten sich auch zu den Faktoren, die einen Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit fördern bzw. behindern.

Rolle einzelner Einflussfaktoren

Die Expert/innen nennen für den Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit verschiedene Faktoren, die ihres Erachtens wichtig sind:

■ **Individuelle Faktoren:** Genannt werden bei den individuellen Faktoren wiederum die Sprachkompetenzen, die für den Ausstieg wichtig sind. Allerdings sollten sie bereits vor dem Eintreten der Erwerbslosigkeit on-the-job gefördert werden.

Bei gewissen Gruppen, bspw. den jungen Menschen aus dem Balkan, stellen gewisse Expert/innen eine mangelnde Kooperationsbereitschaft mit den RAV-Personalberater/innen fest.

■ **Potenziell diskriminierende Faktoren:** Ganz offen sprechen verschiedene Expert/innen die zum Teil diskriminierenden Praktiken der Arbeitgeber/innen an. Es wird kritisiert, dass nicht wenige durch ihr Verhalten (z.B. überhöhte Anforderungsprofile) Ausländer/innen benachteiligen. Andererseits werden einzelne Gegenbeispiele aufgeführt, in denen gelungene Kooperationen allgemein zur Förderung der Integration oder zur Verhinderung von Erwerbslosigkeit durch Aus- und Weiterbildung beigetragen haben.¹⁸

Rolle der RAV für den Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit

Die einzelnen bestehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen werden unterschiedlich beurteilt. Als am wirkungsvollsten – jedoch auch am schwierigsten umzusetzen – werden diejenigen Massnahmen erachtet, welche im primären Arbeitsmarkt und in Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden stattfinden. Bei den qualifizierenden Massnahmen scheint es schwierig, neben Sprachkursen weitere sinnvolle Angebote zur Verfügung zu stellen, welche über eine Behebung von kleineren Defiziten hinausgehen. Verschiedentlich wird gefordert, die politischen Leitplanken dahingehend zu ändern, dass echte Aus- und Weiterbildungen möglich werden. Sprachkurse werden grundsätzlich als wichtiges Element erachtet, die Zuweisung muss jedoch in jedem Einzelfall gut erwogen werden. Hin und wieder scheint die Qualität der Angebote hinsichtlich der Lernformen und des Realitätsbezuges verbesserungswürdig. Für ausländische Jugendliche werden die Motivationssemester als sehr sinnvoll erachtet, da sie den Stellenwert eines Berufsabschlusses vermitteln helfen. Den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung werden eine stabilisierende Wirkung (Tagesstruktur) und gewisse Bildungseffekte attestiert. Um eine direktere Wirkung auf die Arbeitsmarktfähigkeit zu erreichen, wären marktnähere Programme notwendig. Präventive Massnahmen bei drohender Erwerbslosigkeit in Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden werden als sehr wirksam angesehen.

¹⁸ In den RAV werden aufgrund der ausländerrechtlichen Regelungen nicht alle Aufenthaltsstati gleich behandelt. Asylsuchende (N) und vorläufig Aufgenommene (F) sind zwar nicht bezugsberechtigt, dürfen jedoch teilweise arbeiten. Bevor diese Stellensuchenden Unterstützung erhalten, müssen sie zwei Monate lang mit Arbeitsbemühungen ihre Eigeninitiative unter Beweis stellen.

3.3 Ergebnisse der Befragung von RAV-Berater/innen und Ausländer/innen

In den Interviews mit den RAV-Berater/innen und den Ausländer/innen ergaben sich vielfältige Hinweise auf die Wirkungen der RAV bzw. der ergriffenen aktiven Arbeitsmarktmassnahmen für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit.

Grundsätzliche Einschätzungen

Viele RAV-Berater/innen weisen darauf hin, dass es nicht Ziel des AVIG-Vollzuges sein könne, Ausländer/innen spezifisch resp. anders zu behandeln als Schweizer/innen. Sie weisen damit auf die Rechtsgleichheit hin. Jeder Fall sei individuell und im Rahmen des AVIG zu behandeln. Das AVIG biete darüber hinaus, mit gewissen Abstrichen vor allem im Bereich der präventiven Massnahmen, insgesamt einen guten Rahmen, um auf die Schwierigkeiten der Erwerbsarbeitssuchenden einzugehen. Die Hälfte der RAV-Berater/innen ist darüber hinaus der Meinung, dass sie bei den aktiven Arbeitsmarktmassnahmen genügend Spielraum und Möglichkeiten hätten, um den Einzelfall adäquat zu behandeln. Die andere Hälfte ist der Ansicht, dass im Bereich der qualifizierenden Massnahmen sowie der Sprachkurse zu wenig möglich sei.

Die grössten Problembereiche

Als grösste Probleme beim Weg aus der Erwerbslosigkeit nennen die RAV-Berater/innen für ausländische Stellensuchende mangelnde Sprachkenntnisse, kulturelle Unterschiede, ungenügende Qualifikation und Erfahrung, sowie Diskriminierung durch die Arbeitgebenden. Verschiedene dieser Faktoren **wirken in zweierlei Hinsicht**: sie erschweren einerseits den **Beratungsprozess** an sich, und sie sind andererseits hinderlich bei der **Stellensuche** und Integration in den Arbeitsmarkt.

Mangelnde Sprachkenntnisse machen eine Verständigung – und damit die Beratung – fast unmöglich, sie schmälern gleichzeitig auch den Wert auf dem Arbeitsmarkt. Letzteres gilt sogar für lange in der Schweiz Lebende, da diese oft zu wenig gefordert sind, die Sprache zu lernen, oder weil ihnen – bei aller Kenntnis – das Sprachgefühl fehlt.

Kulturelle Unterschiede wirken sich mannigfaltig als erschwerend aus. Dies beginnt bei der Haltung gegenüber dem Staat und den entsprechenden Erwartungen an seine Leistung, geht über die gesellschaftliche Stellung von Mann und Frau¹⁹, bis hin zum Umgang mit Formellem und zur Art und Weise, wie sich jemand bei der Stellensuche und auf dem Arbeitsmarkt bewegt. Auch hier sind im Vergleich zu den Schweizer/innen Erschwernisse sowohl im Beratungsprozess als auch bei der Stellensuche festzustellen.

Die **mangelnden Qualifikationen** (mangelnde Schul- oder Berufsbildung) haben primär bei der Suche auf dem Arbeitsmarkt eine benachteiligende Wirkung, sie können jedoch auch für die Zuordnung zu arbeitsmarktlichen Massnahmen erschwerend sein, da ein Mindestmass an Schulbildung zum Teil Voraussetzung ist. Neben den objektiven Mängeln liegt das Problem jedoch auch auf Seite der Arbeitgebenden: bei der mangelnden Anerkennung von ausländischen Abschlüssen oder der zunehmenden Professionalisierung/Verschärfung von Anforderungen.

¹⁹ Die RAV-Berater/innen weisen insbesondere auf zwei Aspekte hin: (1) Männer aus bestimmten Kulturkreisen liessen sich nur sehr ungern von einer RAV-Beraterin führen. (2) In anderen Kulturen sei die Frau traditionell auf das Häusliche beschränkt. Dadurch seien sich die Frauen nicht gewöhnt, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen. Auch würden ihre Männer sie oft auf ihre traditionelle Rolle festschreiben.

Die RAV-Berater/innen berichten zudem von zusätzlichen Erschwerungen auf **Seite der Arbeitgebenden**; durch **mangelnde Sensibilisierung** gegenüber dem Fremden und Einsicht in den Mehrwert von Multikulturalität, aber auch durch **zunehmende Diskriminierung** und **abnehmende soziale Verantwortung**. Trotz ausdrücklichem Verbot im AVIG-Vollzug ist festzustellen, dass die Diskriminierung von den RAV zwar vielleicht nicht aktiv unterstützt, aber zumindest mitgetragen wird. Es wird jedoch auch beklagt, dass die Arbeitgebenden vermehrt die Arbeitslosenversicherung ausnützen würden.

Es werden **weitere hinderliche Faktoren** beim Weg aus der Erwerbslosigkeit ins Feld geführt, die jedoch in der Häufigkeit ihrer Nennung deutlich abfallen: eingeschränkte geografische Mobilität und zeitliche Flexibilität, Aufenthaltsstatus (insbesondere L, N und F), gesundheitliche Einschränkungen bei älteren Hilfsarbeitern, ungenügende soziale Integration und religiös bedingte Einstellungen und Verhaltensweisen.

Die Wirkungen der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen

Die aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen sind zur Unterstützung des Wegs aus der Erwerbslosigkeit und zur Förderung einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt gedacht. Im Grossen und Ganzen wird den einzelnen Möglichkeiten (wie Sprachkurse, Bewerbungstraining, Vermittlung von Basisqualifikationen, Beschäftigungsprogramme, Einarbeitungszuschüsse, Praktika, Zwischenverdienste) eine gewisse Wirksamkeit attestiert. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass ein Angebot an sich noch nicht zwingend nützlich ist, sondern dass es auf seine spezifische inhaltliche, methodische, zeitliche und organisatorische **Angepasstheit** ankommt, gerade auch, was den kulturellen und bildungsmässigen Hintergrund sowie die Lebenssituation der ausländischen Stellensuchenden anbelangt. Zu den einzelnen Massnahmen äussern sich die RAV-Berater/innen wie folgt:

■ **Sprachkurse:** Obschon Sprachkurse die am häufigsten eingesetzte Massnahme sind, äussern viele RAV-Berater/innen Zweifel an der Wirksamkeit und an der Nachhaltigkeit. Dies hat mit Eigenschaften der Erwerbslosen zu tun (Bildungsferne etc.), mit der Qualität der Kurse, mit ihrem Umfang, aber auch mit dem Setting. Vorteilhaft seien vor allem Sprachkurse im Rahmen von Tätigkeiten, die berufsnahe gemacht würden (Beschäftigungsprogramme, Zwischenverdienste etc.).

■ **Qualifizierung:** Bei den qualifizierenden Massnahmen werden Kurse zur Vermittlung von Basisqualifikationen, Standortbestimmungen sowie Bewerbungstrainings häufig eingesetzt und als beschränkt wirksam betrachtet. Mehrheitlich wird jedoch kritisiert, dass bei Ausländer/innen grundlegendere Qualifizierungsmassnahmen eingesetzt werden müssten, die das AVIG aber nicht vorsehe.

■ **Beschäftigungsprogramme:** Beschäftigungsprogramme werden als grundsätzlich nützlich erachtet. Allerdings wird kritisiert, dass es nicht genügend Angebote gebe.

Was den Bereich der **präventiven Massnahmen** betrifft, zeichnen die Befragten eher ein düsteres Bild. Die meisten Antworten zeugen von einer **gewissen Passivität oder Hilflosigkeit**. Es liegt vor allem in den Händen und an der Findigkeit der einzelnen Beratenden, präventiv wirksam zu agieren. In Sachen institutionalisiertem Umgang wird praktisch nichts ins Feld geführt.

Einzelne Befragte erwähnen auch, dass sie bei der Gestaltung der Beratung verschiedenartig **unnötig eingeschränkt** werden: zum einen durch – in ihren Augen unnötigen – administrativen Aufwand und in zeitlicher Hinsicht (zu hohe Dossierlast), zum anderen durch Vorgaben in Sachen Arbeitsbemühungen und den Umgang mit Sanktionen und Zuweisungen.

Das Ausmass des Angebotes

Im Allgemeinen wird beklagt, dass es zu wenig Angebote gibt. Im Speziellen wird vor allem ein Mangel an Plätzen in Beschäftigungsprogrammen gesehen – insbesondere auch in speziell zugeschnittenen. Im Pflegebereich gibt es bspw. mit Kursen kombinierte Beschäftigungsprogramme, welche bemerkenswert hohe Reintegrationsraten in den ersten Arbeitsmarkt erzielen, bei denen das Platzangebot nicht ausreichend ist. Darüber hinaus wird auch erwähnt, dass es zu wenig oder sogar keine geeigneten Massnahmen für gut bis sehr gut Qualifizierte gibt.

Im Rahmen der wirkungsorientierten Vereinbarung ist vorgesehen, dass sich das Angebot an kollektiven Kursen – in Regie der Kantone – inhaltlich und mengenmässig selber reguliert. Die RAV-Beratenden betonen die Wichtigkeit, bei dieser Steuerung mit einbezogen zu werden. In einzelnen RAV oder Kantonen scheint dies jedoch nicht genügend zu funktionieren.

Die Rolle des Beratungsprozesses

Über die konkreten aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen hinaus weisen einige der Befragten darauf hin, wie wichtig es – gerade auch bei ausländischen Stellensuchenden – ist resp. wäre, den Beratungsprozess und seinen organisatorischen Rahmen richtig zu gestalten. Hierzu werden verschiedene Punkte angesprochen, welche darauf hinweisen, dass der Weg aus der Erwerbslosigkeit nicht immer adäquat unterstützt wird resp. werden kann. Die RAV-Berater/innen berichten, dass bei Ausländer/innen vor allem eine intensive psychologische Begleitung (Beratungs- und Überzeugungsarbeit) wirksam wäre, was aber den Rahmen der Versicherung schnell übersteigt und der heutigen Schwerpunktsetzung in der wirkungsorientierten Vereinbarung eher entgegen läuft. Denn – wie bereits erwähnt – stehen letzteren neben den Defiziten in Sprache und Bildung vor allem folgende Barrieren im Wege: Geschlechterfragen, Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation, Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung, Wirkung von Verhaltensweisen oder Einsicht in den Sinn gewisser Massnahmen.

Dafür bräuchte es einerseits **Zeit**, was angesichts der Anzahl Dossiers und des Stellenwertes der eigentlichen «Beratung» (im Unterschied zur «Vermittlung») **nicht ausreichend** vorhanden ist. Andererseits bedürfte es des Einfühlungsvermögens, des **interkulturellen Verständnisses** und der Kenntnisse im Umgang mit anderen kulturellen Hintergründen. Neben den vorhandenen Qualifikationen scheinen in diesem Bereich einige der RAV-Berater/innen doch eher **Lücken** aufzuweisen. Zudem sind nur an wenigen Orten organisationale Gefässe, Instrumente und Angebote etabliert, die den dazu notwendigen internen Austausch, die Selbstreflexion und die Erweiterung des Handlungsrepertoires angemessen unterstützen würden.

RAV-interne Probleme

Verschiedene RAV-Berater/innen weisen auf RAV-interne Probleme hin, die den Umgang mit Ausländer/innen erschweren. So äussern sich einzelne Befragte dahingehend, dass im eigenen RAV verschiedentlich andere Berater/innen diskriminierende Verhaltensweisen zeigen würden. Auch wird auf andere RAV verwiesen, wo ähnliches vorkommen soll. Dabei kann es sich auf der einen Seite um opportunistisches Verhalten gegenüber den Arbeitgebenden handeln, welche diskriminierende Anforderungen stellen. Auf der anderen Seite wird in Einzelfällen auch von rassistischen Äusserungen berichtet. Ganz generell gebe es beträchtliche Unterschiede in den persönlichen Haltungen und Prägungen. Die einen würden kooperativer oder sozialer, die anderen eher strenger und autoritärer auftreten. Dies wirkt sich entsprechend auf den Umgang mit den Versicherten im Allgemeinen und mit Ausländer/innen im Speziellen aus, indem beispielsweise unterschiedlich schnell zu Sanktionen gegriffen wird. Fraglich ist, ob diese Verhaltensweisen

wirklich auf persönlichen Einstellungen beruhen, oder nicht eher daher rühren, dass die bestehende Gewichtung in den Wirkungsindikatoren und die Messung der Berater/innen an diesen Massstäben derartige Verhaltensweisen fördern.

Hinweise aus den dreissig Fällen der befragten Ausländer/innen

Die spezifischen Schilderungen aus den dreissig Einzelfällen bestätigen die generellen Aussagen der RAV-Berater/innen wie etwa über den schwierigen Arbeitsmarkt mit verschärften Rahmenbedingungen, über Verständigungsschwierigkeiten, über Unterstellungen und Vorurteile betreffend Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft oder Rollenverhalten sowie über die Nachteile von mangelnden Qualifikationen oder ihrer ungenügenden Nachweisbarkeit resp. Anerkennung. Sie zeigen jedoch noch zusätzliche Aspekte und Nuancen auf:

Die Ausländer/innen lassen zwei Reaktionsmuster erkennen. Die einen wehren sich vehement dagegen, als «Ausländer/innen» angesprochen zu werden (v.a. diejenigen aus der Ländergruppe 2 oder aus der Zweit- und Folgegenerationen mit Ausnahme der Ex-Jugoslaw/innen). Die anderen berichten hingegen ausführlich von verschiedenen erlebten Diskriminierungen (insb. aufgrund der Hautfarbe, der Religion des Herkunftslandes oder des Namens).

Qualifikationsdefizite stellen offensichtlich ein Problem dar, die Ausländer/innen kämpfen jedoch mit unterschiedlichen Hürden: die einen zeigen sich uneinsichtig, die anderen trauern vergangen besseren Zeiten nach, in denen dies keine Rolle gespielt hat, und hoffen auf eine Wiederkehr dieser Verhältnisse, wiederum andere sehen sich jedoch motivational, intellektuell oder finanziell ausser Stande, die Defizite zu beheben.

Neben dem bekannten Effekt, dass Sprachdefizite auf dem Arbeitsmarkt einen Nachteil darstellen, wird deutlich, dass sie bereits eine Einschränkung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu potenziellen Arbeitgebern darstellen, weil Verständigungsschwierigkeiten die Stellensuche und Bewerbungen (insbesondere telefonische) erschweren.

Vielen Befragten kommen bei der Stellensuche ungenügende geografische oder zeitliche Flexibilität und Disponibilität in die Quere. Dies können das Fehlen eines Fahrausweises oder Autos, aber auch Pflichten in Sachen Kinderbetreuung sein. Je nach Kultur sind die Frauen stärker davon betroffen. Ausländer/innen äussern auch, dass sie weniger gut auf andere Regionen ausweichen können, wenn sie an einem Ort mit schwieriger Arbeitsmarktsituation und/oder hohem Ausländer/innenanteil ansässig sind, obwohl das Annehmen einer Stelle ausserhalb des Wohnkantones aufgrund der Abkommen unter den RAV und den Kantonen eigentlich möglich wäre.

Diejenigen Betroffenen, welche über gute Qualifikationen verfügen, nennen verschiedentlich Beispiele, in denen dies zum Problem wurde: Zum einen sind sie für Arbeitgeber/innen zu teuer (obwohl sie Bereitschaft zu Konzessionen signalisieren), zum anderen scheinen sie – aufgrund ihrer Qualifikation – als Bedrohung wahrgenommen zu werden.

Bei längerer anhaltender Bezugsdauer erleben die ausländischen Erwerbslosen eine zunehmende Demotivierung. Bei den Ausländer/innen können sich daraus – aufgrund bestehender Traumata und begünstigt durch Verständigungsschwierigkeiten stärker als bei Schweizer Erwerbslosen – regelrecht Verschwörungsfantasien gegenüber Arbeitgebenden und Autoritäten (die RAV-Angestellten eingeschlossen) entwickeln. Dies wirkt sich sehr ungünstig auf die Haltung bei der Stellensuche aus.

Die Schilderungen der Ausländer/innen hinterlassen den Eindruck, dass sie sich vermehrt in schwierigen persönlichen Lebenssituationen und gesundheitlich (körperlich und psychisch) nicht in besonders guter

Verfassung befinden. Dies wird von den RAV-Berater/innen zwar als bei der Stellensuche hinderlich wahrgenommen, in den meisten Fällen jedoch als kaum beeinflussbar eingestuft.

Viele der befragten Ausländer/innen verfügen zu wenig über ein beruflich relevantes Netzwerk. Zudem können einige nicht genügend Erfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt vorweisen, was bei einigen beworbenen Stellen gefordert wäre.

Aus Sicht der RAV-Berater/innen scheinen weitere persönliche Faktoren der Ausländer/innen die Stellensuche nachhaltig zu beeinträchtigen: mangelnde Fokussierung aufs Wesentliche, Sprunghaftigkeit und Ich-Bezogenheit sowie mangelnde Einsicht in die Notwendigkeit und fehlende Initiative bei einer angezeigten beruflichen Umorientierung. Ob diese Probleme speziell ausländer/innenspezifisch sind, kann aus den Interviews nicht abschliessend beurteilt werden. Auf jeden Fall können sie jedoch in der Beratung weniger wirksam angegangen werden, wenn aufgrund von Sprachproblemen die Verständigung erschwert ist.

Bei der Stellensuche besonders hilfreich war gemäss den Aussagen der Befragten die Unterstützung aus dem eigenen Umfeld und persönliche Kontakte (allgemein: soziale Integration). Diese Aussagen wurden von den RAV-Berater/innen bestätigt und stimmen gut mit den statistischen Ergebnissen überein. Auch Umtriebigerkeit und Eigeninitiative werden positiv eingestuft. Die Aussagen verdeutlichen, dass eine möglichst hohe Annäherung an den Schweizer Arbeitsmarkt und die hiesige Mentalität von Vorteil sein kann.

Beim Vergleich der verschiedenen Fälle kann festgestellt werden, dass die Vorgehensweisen der RAV-Berater/innen zum Teil beträchtlich differieren – manchmal eher durch die Person geprägt, manchmal durch den übergeordneten Rahmen (Teamleiter/in, RAV, Kanton): So gehen sie bspw. sehr unterschiedlich mit Vorgaben in Sachen Arbeitsbemühungen und mit Zuweisungen um. Zudem gibt es diejenigen, welche problematische persönliche Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen als nicht veränder- und beeinflussbar einstufen, während andere dies als zentralen Punkt ihrer Beratung ansehen.

Es finden sich verschiedene Hinweise, dass die eigentliche Beratung und deren Ausgestaltung für die Effektivität der Unterstützung wichtig ist. Dazu scheinen verschiedene Aspekte zu gehören: Grundhaltung der ressourcenorientierten Beratung (Arbeiten an der Eigeninitiative und Eigenmotivation), Behandlung eines jeden Falles als individuellen Einzelfall, Einsatz von Arbeitshilfsmittel zur Planung von Nah- und Fernzielen als auch der Massnahmen, aktive institutionell gestützte Pflege und Aufbau der Expertise der RAV-Berater/innen sowie Kenntnisse über und allenfalls Zusammenarbeit mit anderen involvierten Institutionen und Fachpersonen.

Der Grundsatz «Arbeit/Zwischenverdienst hat Priorität» führt mehrfach dazu, dass Arbeitsmarktmassnahmen nicht möglich sind. In einzelnen Fällen werden schlicht keine Massnahmen gefunden, die als sinnvoll erachtet werden (insbesondere dann, wenn die Hauptprobleme in der psychischen Verfassung oder familiären Situation gesehen werden, siehe obiger Punkt). Sprachkurse wurden zwar häufig thematisiert, aber nur bei der Hälfte kam letztlich ein Besuch zustande. Einerseits wurden Gesuche abgelehnt, weil beispielsweise nicht das richtige Kursniveau gefunden werden konnte, andererseits konnten auch beim Vorliegen einer Bewilligung nicht alle Ausländer/innen dazu bewegt werden, an einem Sprachkurs teilzunehmen.

Insgesamt erwecken die Berichte den Eindruck, dass die Zuweisung von Massnahmen manchmal recht zufällig erfolgt. Zudem gestehen einige RAV-Berater/innen im Nachhinein ein, tendenziell zu spät an bestimmte Massnahmen gedacht zu haben. Manchmal bleibt unklar, welche Strategien sie genau verfolgt haben. So erstaunt auch nicht, dass sich einige ausser Stande sehen, ihren Einfluss auf den Ausgang des Falles näher festzulegen. Dies zeigt sich auch wieder in der Gesamtbeurteilung des Verlaufes durch die Ausländer/innen, welche zum Teil den Eindruck äussern, dass die RAV-Berater/innen entweder überfordert

waren oder resigniert hätten. Zudem klagen einzelne über ungenügende Unterstützung – gerade auf persönlicher Ebene – sowie über unnötigen Druck und übermässige Kontrolle.

Abschliessend sei hier jedoch nochmals darauf hingewiesen, dass bei etwa einem Drittel der befragten Ausländer/innen die Schwierigkeiten offenbar nicht ausländer/innenspezifisch sind. Vielmehr scheinen für sie dieselben Faktoren beim Verlassen der Erwerbslosigkeit eine Hürde darzustellen, mit denen sich auch Schweizer/innen konfrontiert sehen, wie bspw. das Alter, das Geschlecht, psychische Probleme oder schlicht Pech²⁰

3.4 Zusammenfassung

Wie kann das Gesamtbild zum Austritt aus der Erwerbslosigkeit zusammengefasst werden? Aus den statistischen Analysen kann Folgendes abgeleitet werden:

- Ausländer/innen werden häufiger als Schweizer/innen erwerbslos und können weniger rasch die Erwerbslosigkeit verlassen. Die Logik des Ein- und Austrittes aus der Erwerbslosigkeit ist nach Nationalität aber unterschiedlich.
- Die strukturellen Variablen, namentlich die «Ausgeübten Berufsgruppen» und «Branchen», spielen für den Eintritt in die Erwerbslosigkeit eine zentrale Rolle. Ihre Bedeutung nimmt für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit stark ab. Im Vordergrund stehen für den Austritt bei den Schweizer/innen individuelle Variablen («Alter», «Ausbildung», «Dauer der Erwerbslosigkeit»), bei den Ausländer/innen potenziell diskriminierende («Nationalität», «Geschlecht»), strukturelle («Ausgeübte Berufsgruppen») sowie individuelle Variablen («Ausbildung», «Alter», «keine Berufserfahrung»). Die Austrittsbarrieren für Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (inkl. Kosovo-Albaner/innen) sind besonders hoch.
- In der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung werden die Erwerbslosen nach den verschiedenen Suchkanälen für eine neue Erwerbsarbeit gefragt. Erwerbslose, die angeben, auch über das RAV bzw. das Arbeitsamt gesucht zu haben, finden nicht schneller aus der Erwerbslosigkeit heraus. Weiter wird danach gefragt, ob und welche Weiterbildungskurse besucht worden sind. Es zeigt sich auch hier kein messbarer Einfluss der Weiterbildungen auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Dies betrifft auch Weiterbildungen, die von RAV mitfinanziert worden sind. Für Ausländer/innen können die sozialen Netzwerke die Suche nach einer Erwerbsarbeit erleichtern.
- Die Dauer der Erwerbslosigkeit ist bei den Ausländer/innen ohne Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen. Dies unterstreicht die Bedeutung der potenziell diskriminierenden Faktoren. Der Umstand, Ausländer/in zu sein, überlagert individuelle Eigenschaften. Für Massnahmen der RAV kann dieser Umstand aber positiv gedeutet werden: Es öffnen sich mehr Spielräume für nachhaltige Bildungs-massnahmen, weil der Zeitfaktor bei den Ausländer/innen weniger kritisch ist.

Aus den Experteninterviews sowie der Befragung von RAV-Berater/innen und Ausländer/innen können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Der AVIG-Vollzug soll grundsätzlich alle gleich behandeln, damit Rechtsgleichheit herrscht. Trotzdem soll bei spezifischen Problemen auch nach entsprechenden Antworten gesucht werden.
- Bei ausländischen Stellensuchenden sind ungenügende Sprachkenntnisse, kulturelle Unterschiede und daraus resultierende Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, mangelnde Qualifikationen (oder ihre ungenügende Nachweisbarkeit resp. Anerkennung), aber auch das Verhalten der Arbeitgeber/innen (mangelnde Sensibilisierung über abnehmende soziale Verantwortung bis hin zu Diskriminierungen) die

²⁰ Dies scheint insbesondere bei Ausländer/innen aus solchen Herkunftsländern der Fall zu sein, in denen der Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die Kultur eine gewisse Nähe zur Schweiz aufweisen.

wichtigsten erschwerenden Problembereiche – sowohl bei der Stellensuche (angefangen beim Zugang zu potenziellen Arbeitgeber/innen) als auch im Beratungsprozess selber.

■ Die 30 Fälle der befragten Ausländer/innen machen jedoch deutlich, dass – bei allen Versuchen, übergeordnete Ansatzpunkte (z.B. im Sinne eines «Profiling») herauszuarbeiten – jeder Fall seine ganz besonderen Eigenheiten aufweist, die es in der Beratung zu berücksichtigen gilt. In der Praxis ist neben unterstützenden Begleitung in einzelnen Fällen jedoch auch eine gewisse Resignation oder eine Unklarheit in den Strategien (bis hin zu Passivität resp. Hilflosigkeit) anzutreffen.

■ Neben den eigentlichen Arbeitsmarktmassnahmen könnte der Beratung im engeren Sinne (psychologische Begleitung) eine wichtige Bedeutung zukommen, da vielfach auf persönlicher Ebene und allenfalls im Umfeld angesetzt werden müsste. Doch gerade im Beratungsverständnis und in den -kompetenzen sind Unterschiede zwischen den RAV-Berater/innen auszumachen – sowohl in der persönlichen Auslegung und Gestaltung als auch in den Vorgaben und Forderungen aus dem übergeordneten Umfeld (im Sinne der Umsetzung der wirkungsorientierten Vereinbarung) sowie der vorhandenen institutionellen Unterstützung und Förderung.

■ Den bestehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen werden im Allgemeinen eine gewisse Wirksamkeit attestiert, es wird jedoch auf die Notwendigkeit der inhaltlichen, methodischen, zeitlichen und organisatorischen Anpasstheit hingewiesen. Im Speziellen werden zu Sprachkursen, Qualifizierungsmassnahmen oder Beschäftigungsprogrammen einzelne Einschränkungen und Ansatzpunkte herausgestrichen. Der Zyklus zur Evaluation, Planung und Steuerung des Angebotes an kollektiven Kursen scheint in einzelnen RAV oder Kantonen nicht genügend zu funktionieren, da mehrfach ein Mangel an Plätzen beklagt wird.

4 Mögliche Massnahmen inner- und ausserhalb der Arbeitslosenversicherung

Die in den vorangegangenen beiden Kapiteln dargelegten statistischen Ergebnisse geben Anhaltspunkte für Instrumente und Einzelmassnahmen. Im vierten Kapitel wollen wir diese Ansatzpunkte strukturiert einführen, ohne aber bereits eine Wertung vorzunehmen, welche Instrumente bzw. Einzelmassnahmen sich besser eignen als andere. Eine Bewertung und Empfehlungen werden wir erst im anschliessenden fünften Kapitel vornehmen. Allerdings sollen die möglichen Instrumente und Einzelmassnahmen nicht nur aus den statistischen Ergebnissen abgeleitet werden. Die Expert/innen, die RAV-Berater/innen sowie die Ausländer/innen wurden konkret danach gefragt, welche Interventionen sie selbst sehen würden, um die genannten Ziele besser zu erreichen. Die Befragungsergebnisse werden daher ebenfalls eingeflochten.

Beginnen wollen wir das vierte Kapitel mit einer Systematik der möglichen Massnahmen (Abschnitt 4.1.). Anschliessend skizzieren wir Massnahmen auf fünf Ebenen: Der Migrationspolitik (4.2), der Bildungspolitik (4.3.), der Sozialpolitik (4.4.), der Arbeitsmarktpolitik (4.5.) sowie der Arbeitslosenversicherung (4.6.). In Abschnitt 4.7. gruppieren wir die möglichen Massnahmen nach Akteursgruppen. Abschnitt 4.8. fasst die Ergebnisse zusammen.

4.1 Massnahmen auf verschiedenen Ebenen

In den bisherigen Ausführungen haben wir uns fast ausschliesslich auf die Analyse der Situation der Ausländer/innen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung beschränkt. Einzig die Aussagen der Expert/innen haben bereits über diesen Rahmen hinausgewiesen, indem die Migrationspolitik angesprochen worden ist. Es zeigte sich, dass die Arbeitslosenversicherung sehr oft am Ende einer Kette von Ereignissen als «Auffangbecken» steht. Vorgelagert fallen in anderen Politikbereichen für die Ausländer/innen wichtige

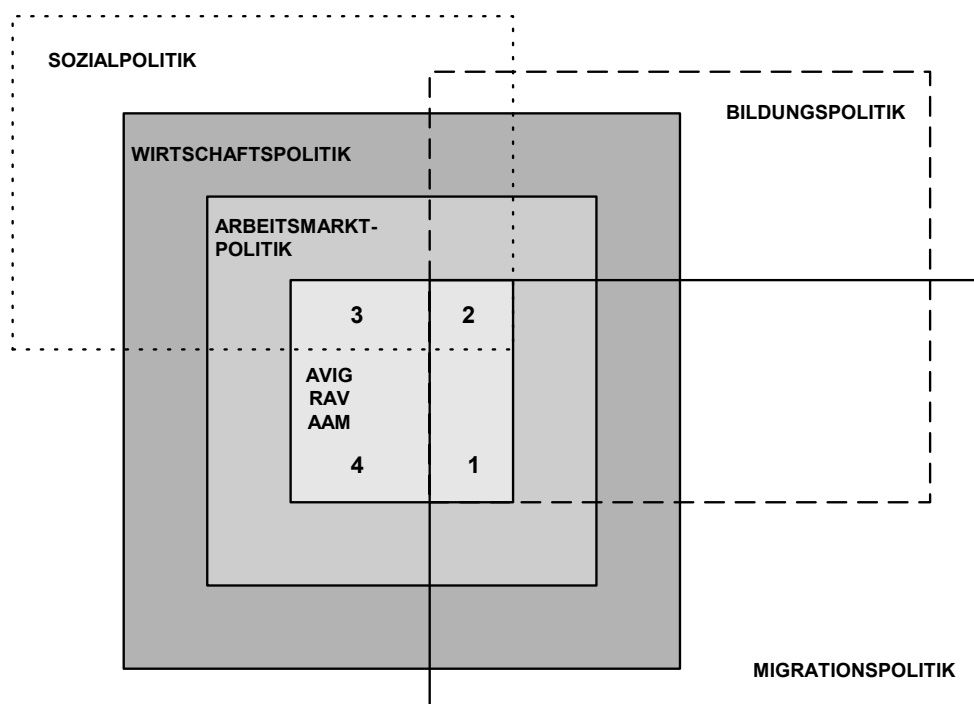
Entscheidungen, die die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, stark beeinflussen. Ebenfalls sind verschiedenste Akteur/innen involviert – Bund, Kantone, Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen -, die durch diese verschiedenen Politikbereiche beeinflusst werden. Im Zentrum steht hierbei sicher die Migrationspolitik, die die Einreise, den Aufenthalt, den Zugang zum Arbeitsmarkt, die Einbürgerung und die Rückkehr regelt. Die Integrationspolitik stellt wie die Gleichstellungspolitik von Frau und Mann eine Querschnittspolitik dar. Ihr Schwerpunkt liegt aber sicher im Rahmen der Migrationspolitik. Die Wirtschaftspolitik nimmt die Bedürfnisse der Unternehmungen nach ausländischen Arbeitskräften auf und formuliert sie zuhanden der Migrationspolitik. Als Teil der Wirtschaftspolitik kümmert sich die Arbeitsmarktpolitik um die generellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, damit dieser möglichst ausgeglichen ist. Die Arbeitslosenversicherung ist dabei Teil der Arbeitsmarktpolitik. Darüber hinaus beschäftigen sich aber auch weitere Politikbereiche mit den Ausländer/innen, so namentlich die Bildungspolitik (bspw. über Sprach- und Stützunterricht in der Schule) sowie die Sozialpolitik (bspw. durch Leistungen der Sozialversicherungen und der Sozialhilfe für Ausländer/innen). **Abbildung 6** illustriert die Verflechtung der verschiedenen Politikbereiche.

Die in der Arbeitslosenversicherung einsetzbaren Instrumente (Beratung, Taggeldzahlungen, aktive Arbeitsmarktmassnahmen) und Einzelmassnahmen bezwecken die rasche und zugleich nachhaltige Reintegration von Erwerbslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sind die verschiedenen Instrumente und Einzelmassnahmen aber auch anderen Politikbereichen zuzuordnen. In **Abbildung 6** wurden diese Bereiche speziell gekennzeichnet (1, 2, 3 und 4). Nachfolgend geben wir einige Beispiele, um diese Bereiche zu illustrieren.

■ Im Bereich 1 überschneiden sich die Migrations- und Bildungspolitik mit der Arbeitslosenversicherung. Sprachkurse als Einzelmassnahmen des AVIG sind dem Bereich 1 zuzuordnen. Der Bildungspolitik kommt darüber hinaus auf verschiedensten Ebenen (obligatorische Schule, Berufsbildung, Weiterbildung etc.) generell die Aufgabe der Sprachbildung zu. Für die Migrationspolitik sind die Sprachkompetenzen bereits bei der Einreise ein wichtiges Politikfeld.

■ Im zweiten Bereich überschneiden sich die Migrations-, Bildungs- und Sozialpolitik mit der Arbeitslosenversicherung. Dies kann durch die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe illustriert werden. Bei den oft schwer vermittelbaren Erwerbslosen koordinieren sich diese verschiedenen Hilfssysteme.

Abbildung 6: Raster zur Systematisierung der möglichen Massnahmen



Quelle: Eigene Darstellung

■ Im dritten Bereich überlappen sich die Bildungs- und Sozialpolitik mit der Arbeitslosenversicherung. Die Taggeldzahlungen des AVIG können als Einzelmassnahme diesen Bereich illustrieren. Sie stellen eine sozialpolitische Massnahme dar, indem sie den Einkommensausfall aller Erwerbslosen – Schweizer/innen und Ausländer/innen – teilweise kompensieren.

■ In den vierten Bereich fallen schliesslich all diejenigen Instrumente und Einzelmassnahmen der Arbeitslosenversicherung, die im Hintergrund weder von der Migrations-, der Bildungs- noch der Sozialpolitik mitbeeinflusst werden. Dazu gehört bspw. das Beratungsangebot der RAV, aber auch Einzelmassnahmen wie die elektronische Job-Börse.

Abbildung 6 macht deutlich, dass die Arbeitslosenversicherung nicht isoliert dasteht. Vielmehr ist sie in vielfältiger Weise mit anderen Politikbereichen verschränkt. Daraus folgt unmittelbar, dass es zwischen den verschiedenen Bereichen eine sorgfältige Absprache und Aufgabenzuteilung braucht. Ebenfalls wurde deutlich, dass andere Politikbereiche die Rahmenbedingungen der Arbeitslosenversicherung ganz entscheidend bestimmen. So steuert bspw. die Migrationspolitik den Zustrom von Ausländer/innen, die dann später unter Umständen erwerbslos werden.

Wollen wir aufgrund der in den Kapiteln 2 und 3 dargelegten Ergebnisse des Forschungsprojektes im Rahmen der Arbeitslosenversicherung Instrumente und Einzelmassnahmen zur Verbesserung der Situation der Ausländer/innen vorschlagen, so sind diese Verflechtungen zu berücksichtigen. Nachfolgend beginnen wir die Diskussion der möglichen Interventionen top-down oder bildlich gesprochen in Abbildung 6 von aussen nach innen.

4.2 Ebene 1: Migrationspolitik

Im Rahmen der Migrationspolitik wird die Einreise, der Aufenthalt, der Zugang zum Arbeitsmarkt, die Einbürgerung (als politische Integration) und die Rückkehr geregelt. Seit einigen Jahren nimmt auch die

berufliche, soziale und kulturelle Integration der Ausländer/innen in der Schweiz einen zunehmend wichtigeren Stellenwert in der Migrationspolitik ein. Verschiedene wichtige Rahmenbedingungen bestimmen das Feld der Migrationspolitik:

■ Seit dem Inkrafttreten der bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU liegt der Fokus der Zuwanderungspolitik (als Teil der Migrationspolitik) nur noch bei den sogenannten Drittstaaten (Nicht EU-EFTA-Staaten). Mit den Ländern der EU und der EFTA besteht ein Freizügigkeitsabkommen, das es den Bürger/innen aus diesen Staaten ermöglicht, sich beim Vorliegen eines Arbeitsvertrages in der Schweiz aufzuhalten. Bezüglich der Bürger/innen der Drittstaaten verfolgt der Bundesrat die Politik, dass nur dann Arbeitsbewilligungen ausgestellt werden, wenn keine Schweizer/innen oder Ausländer/innen aus dem EU-EFTA-Raum gefunden werden können. Dabei können ausschliesslich hochqualifizierte Arbeitnehmer/innen aus Drittstaaten berücksichtigt werden. Diese Politik wurde vom Bundesrat schrittweise seit 1991 eingeführt und soll nun im neuen Bundesgesetz über die Ausländer und Ausländerinnen (nAUG) verankert werden.

■ Die Änderungen der bundesrätlichen Zuwanderungspolitik werden sich im Bereich der Drittstaaten in Zukunft immer stärker bemerkbar machen. Gleichzeitig gibt es aber heute einen beträchtlichen Bestand an Ausländer/innen in der Schweiz – aus Drittstaaten, aber auch aus den EU-Staaten –, die noch unter dem alten Zuwanderungsregime der 1970er und 1980er Jahre eingewandert sind. Damals bestand noch keine Beschränkung auf die höher qualifizierten Arbeitnehmer/innen. Es wurde verstärkt den Bedürfnissen der Unternehmungen nach niedrigqualifizierten Arbeitnehmer/innen entsprochen.

■ Die Steuerungsmöglichkeiten im Bereich der Zuwanderung sind aus zwei Gründen stark limitiert. Zum einen kann der Bundesrat nur noch im Bereich der Drittstaaten und im Asylbereich die Zuwanderung steuern. Im Jahr 2000 stammten nur 40 Prozent der in der Schweiz lebenden Ausländer/innen aus den Drittstaaten (vgl. Tabelle 3). Zum anderen erfolgt ein Grossteil der Zuwanderung über den Familiennachzug (Anteil von 43% an der gesamten Zuwanderung des Jahres 2000).²¹

Insbesondere die Expert/innen äusserten sich zur Migrationspolitik. Weiter lassen sich aber auch aus der statistischen Analyse und der Befragung der RAV-Berater/innen diesbezüglich Aspekte ableiten.

Konzentration der Migrationspolitik auf Höherqualifizierte? (Expert/innen)

Am stärksten betroffen von der Erwerbslosigkeit sind die An- und Ungelernten. Dies ist besonders problematisch, wenn es sich dabei um Jugendliche handelt, was überdurchschnittlich oft der Fall ist. Die Expert/innen ziehen daraus jedoch sehr unterschiedliche Schlüsse: Die einen fordern eine konsequente politische Umsetzung der Fokussierung der Migrationspolitik auf Höherqualifizierte. Die anderen kritisieren diese Haltung, welche verkennt, dass einerseits die Migrationsströme nur bedingt steuerbar sind und in der Folge Niedrigqualifizierte einwandern und andererseits die Wirtschaft nach wie vor einen Bedarf im Bereich der Niedriglohnarbeit hat. Letztere wird teilweise auch durch Schwarzarbeit erbracht.

Frühzeitiger Familiennachzug (Expert/innen)

Die Integrationspolitik der Schweiz wird in der Rückschau auf die letzten Jahrzehnte von verschiedener Seite kritisiert. In den Augen vieler Expert/innen verfolgte die Schweiz lange Zeit keine wirkliche Integrationspolitik. Das Prinzip der Rotation der Arbeitskräfte (Herholen und Zurückschicken je nach Bedarf), auf welches gezählt wurde, hat jedoch letztlich nicht funktioniert. Verschiedene Expert/innen fordern, dies zu anerkennen und die Politik darauf auszurichten, dass ein frühzeitiger Familiennachzug gefördert wird. Der

²¹ Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (8. März 2002).

Verschiebung des Lebensmittelpunktes in die Schweiz wird ein fördernder Effekt auf die Integration zugesprochen. Generell kann die Arbeit bei der Integration helfen. Aus einer beruflichen folgt jedoch nicht automatisch eine soziale Integration. Letztere muss am Arbeitsort aktiv gefördert und durch Massnahmen in anderen Lebensbereichen (Schule/Elternhaus der Kinder, Freizeit usw.) begleitet werden.

Die Expert/innen schlagen einen «frühzeitigen» Familiennachzug vor. Frühzeitig kann dabei mindestens zwei Dinge bedeuten: Zum einen der Nachzug der Familien, wenn die Kinder noch klein sind, damit sie über das Schulsystem gut integriert werden können. Zum andern der Nachzug der Familien, kurz nachdem die Einwanderung erfolgt ist, damit der Lebensmittelpunkt für alle Familienmitglieder in der Schweiz ist. Das nAUG sieht in diesem Bereich folgende Regelungen vor:

■ Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung: Ehegatt/innen und Kinder unter 18 Jahren können eine Aufenthaltsbewilligung bekommen. Kinder unter 12 Jahren wird direkt eine Niederlassungsbewilligung ausgestellt.

■ Ausländer/innen mit Aufenthaltsbewilligungen und Kurzaufenthaltsbewilligungen (betrifft vor allem Menschen aus Drittstaaten): Ehegatt/innen und Kinder unter 18 Jahren können eine Aufenthaltsbewilligung bekommen, falls eine bedarfsgerechte Wohnung vorhanden ist und sie nicht auf die Unterstützung der Sozialhilfe angewiesen sind.

Durch diese Regelungen werden beide Konzepte von «frühzeitig» unterstützt. Allerdings bleibt offen, wie die Regelungen konkret vollzogen werden und ob der Familiennachzug aktiv gefördert wird.

Soziale Integration als wichtige Präventivmassnahme (RAV-Berater/innen, statistische Ergebnisse)

Nach Ansicht vieler RAV-Berater/innen sollte im übergeordneten politischen Rahmen der frühzeitigen sozialen und bildungsmässigen Integration mehr Gewicht beigemessen werden. Dies könnte auf längere Sicht dazu führen, dass die ausländischen Stellensuchenden mit dem schweizerischen Arbeitsmarkt besser vertraut werden, dass die kulturelle Distanz verringert werden könnte, und dass sie über bessere Netzwerke verfügen würden – alles Faktoren, die bei der Stellensuche hilfreich und für eine nachhaltige berufliche Integration förderlich wären.

Im nAUG wird die Förderung der Integration für Bund, Kantone und Gemeinden als Aufgabe verankert werden. Die konkrete Bedeutung der Integrationsbemühungen werden sich aber erst an den für diesen Bereich bereitgestellten Instrumente, Einzelmassnahmen und Finanzen bemessen lassen. In der Vergangenheit war insbesondere der finanzielle Rahmen eher bescheiden.

Der politische Kampf um das gewünschte Ausmass der Integration, um die Art und Weise der Integration («Assimilation» vs. «gleichberechtigte Integration») und die dafür notwendigen staatlichen Mittel ist in der Schweiz nicht entschieden. Die statistischen Analysen zeigen allerdings eindrücklich, dass die Unterlassung von Integrationsmassnahmen zu einer erhöhten Belastung der Arbeitslosenversicherung führt.

Diskriminierung verhindern (Expert/innen, statistische Analyse, RAV-Berater/innen)

Die statistische Analyse gab Hinweise, dass Ausländer/innen bei der Entlassung, aber auch bei den Wiedereinstellungen diskriminiert werden. Dies wird auch durch die Expert/innen bestätigt:

Allgemein wird von den Expert/innen anerkannt, dass auf dem Arbeitsmarkt diskriminierende Praktiken beobachtet werden können, es wird jedoch auch Verständnis dafür aufgebracht. Trotz der eingestandenen Schwierigkeit einer Korrektur, werden verschiedenen Ansatzpunkten eine Chance eingeräumt: Durch Aufklärung, Information und Sensibilisierung – am besten durch Kooperationen zwischen Gewerkschaften

und Arbeitgebernden- und Gewerbeverbänden – kann erreicht werden, dass die Unternehmen den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert der Multikulturalität erkennen und sich selber gewisse Richtlinien geben. Auch in der Arbeit auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren kann immer wieder auf die Ressourcen und den Mehrwert von ausländischen Arbeitnehmenden hingewiesen werden. Zudem werden die Volksgruppen selber in die Verantwortung gerufen, über ihre Verbände, Zentren usw. zur Öffentlichkeitsarbeit beizutragen. Es wird deshalb angeregt, mit gezielten politischen Massnahmen und Kampagnen die Arbeitgebernden hinsichtlich der Ressourcen des «Fremden» im Sinne des Diversity Managements zu sensibilisieren. Im weiteren wird vorgeschlagen, mit tripartiten Finanzierungsmodellen (zwischen Staat, Unternehmen und Betroffenen) oder mit der Verankerung von Antidiskriminierungsnormen oder Integrationsförderungsgrundsätzen in Gesamtarbeitsverträgen verstärkt Anreize für Bildungs- und/oder Integrationsprogramme zu schaffen.

Die Problematik der Geschlechterdiskriminierung und der Diskriminierung der Ausländer/innen ist nicht direkt vergleichbar, weil der Gesetzgeber durch das Ausländergesetz und die vielen anderen Gesetze, die ebenfalls Bezüge zu den Ausländer/innen enthalten, ganz bewusst Unterschiede zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen eingeführt hat. Die Gleichstellung der Ausländer/innen mit den Schweizer/innen ist in diesem Sinne nicht gleich gewünscht wie die Gleichstellung der Geschlechter. Dennoch können aus der Geschichte der Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung Hinweise gewonnen werden, die auf die Ausländer/innendiskriminierung übertragen werden können. Es müssen verschiedene Instrumente auseinandergelassen werden, die von den Expert/innen teilweise auch schon angesprochen worden sind:

■ **Sensibilisierung:** Für eine Sensibilisierungskampagne kommen verschiedene Akteur/innen in Frage. Dazu können die Bevölkerung, die Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer/innen, aber auch die Angestellten der RAV gehören. Es ist diesbezüglich vor allem danach zu fragen, welche Instrumente für eine solche Sensibilisierung eingesetzt werden sollen. Zur Sensibilisierung gehören auch Massnahmen im schulischen Rahmen. Ihnen kommt präventiver Charakter zu.

■ **Selbstbindungen:** Die Betriebe sind in ihren Grundhaltungen gegenüber den Ausländer/innen nicht homogen. Es gibt viele Unternehmungen, die gegenüber den ausländischen Mitarbeiter/innen sehr abgeschlossen sind. Vorstellbar wäre es deshalb, dass sich solche Unternehmungen – allenfalls gar mit der Unterstützung der öffentlichen Hand - zusammenschliessen und einen Verhaltenskodex beschliessen. Ein solches Gentleman-Agreement, wie es auch in anderen Branchen üblich ist (bspw. bei Banken oder Versicherungen), könnte auf die übrigen Unternehmungen Druck ausüben, sich analog zu verhalten.

■ **Anreize:** Weiter kann darüber nachgedacht werden, ob über (finanzielle) Anreize die Diskriminierung reduziert werden kann. Zu denken ist hier insbesondere an Anreize für die Arbeitgeber/innen im Bereich der Berufsausbildung und der Anstellung bzw. Entlassung von Mitarbeiter/innen. Denkbar wäre bspw. im Rahmen von Zertifizierungsprozessen auch die Einführung von Labels, die Unternehmen verliehen würden, die Ausländer/innen nicht diskriminieren.

■ **Positive Massnahmen:** Denkbar sind auch Massnahmen, die die Ausländer/innen ganz bewusst fördern. Im Bereich der Geschlechterdiskriminierung wurde in diesem Zusammenhang die Frauenquote diskutiert und angewendet. Eine ähnliche Quote wäre natürlich auch bei den Ausländer/innen möglich. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass sich bei positiven Massnahmen generell ein Spannungsverhältnis zur Rechtsgleichheit ergeben kann: Warum sollten Ausländer/innen in den Genuss besonderer Förderungsmassnahmen kommen, die den Schweizer/innen nicht zur Verfügung stehen?

■ **Verbote:** Ein starke Massnahme würde ein ethnisch-kulturelles Diskriminierungsverbot darstellen.²² Verbote sind dann im Alltag besonders relevant, wenn im dazugehörenden Gesetz entsprechende Umsetzungsinstrumente vorgesehen sind. Dazu gehört bspw. die Möglichkeit von Verbandsklagen und ein guter Kündigungsschutz für Arbeitnehmer/innen, die aufgrund des Gesetzes klagen.

Die Sozialpartner spielen in der Umsetzung der Sensibilisierung, der Anreizmechanismen, aber auch der positiven Massnahmen eine besonders wichtige Rolle. Im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge könnten viele der angesprochenen Einzelmassnahmen verankert werden.²³

Politisch sind in der Schweiz zur Zeit die Meinungen darüber, ob die Diskriminierung der Ausländer/innen vollständig bekämpft werden soll, nicht einhellig. Unsere Untersuchungen zeigen, dass das Unterlassen der Diskriminierungsbekämpfung zu einer erhöhten Belastung der Arbeitslosenversicherung führt.

Arbeitsmarktsegmentation erschweren (statistische Analyse, RAV-Berater/innen)

Die statistische Analyse konnte eindrücklich aufzeigen, dass der «Branche» und der «ausgeübten Berufsgruppe» eine dominante Rolle bei der Erklärung des Erwerbslosigkeitsrisikos zukommt. Für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit sind diese Faktoren dann von geringerer Bedeutung. Bedeutungsvoller für den Austritt sind individuelle («Alter», «Ausbildung») und potenziell diskriminierende Faktoren («Nationalität», «Geschlecht»). Dies bedeutet allerdings nicht, dass Ausländer/innen beim Austritt nicht wieder auf «ihre» Branchen bzw. Berufsgruppen festgelegt werden.

Die Zuweisung der Ausländer/innen zu Branchen und Berufsgruppen stellt einen komplexen Prozess dar, der stark durch die Migrations- und die Wirtschaftspolitik bestimmt wird. Die Betriebe äussern ihre Bedürfnisse nach ausländischen Mitarbeiter/innen bestimmter Qualifikationen, die Migrationspolitik setzte dies lange Zeit mehr oder weniger direkt um. Der Prozess ist wie erwähnt komplex und vielschichtig, dennoch scheint ein Ergebnis festzustehen: Ausländer/innen arbeiten überproportional häufig in Berufen und Branchen, die stärker von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Es liegt daher auf der Hand, über Massnahmen nachzudenken, die die Arbeitsmarktsegmentation der Ausländer/innen abschwächt. Dazu können verschiedene Gesichtspunkte betrachtet werden:

■ Die Segmentation des Arbeitsmarkts ist nach Geschlecht wesentlich stärker als nach Nationalität. Es bietet sich daher an, den Bereich der Massnahmen zur Aufweichung der Geschlechtersegmentierung nach möglichen Ansatzpunkten für die Aufweichung der Nationalitätensegmentierung zu untersuchen. Wiederum dürften hier die ähnlichen Instrumente wie bei der Bekämpfung der Diskriminierung eine Rolle spielen: Sensibilisierung (bspw. Aufklärung in der Schule), Anreize und positive Massnahmen (bspw. Quoten).

■ Die Fokussierung auf Höherqualifizierte bei der Drittstaaten-Zuwanderung könnte in Zukunft zu einer Aufweichung der Segmentation führen, weil die Höherqualifizierten verstärkt in Branchen arbeiten, in

²² In Anlehnung an die Massnahmen zum Rechtsschutz bei geschlechterspezifischer Diskriminierung forderte die Grüne Fraktion im Dezember 2004 in einer Motion ein ethnisch-kulturelles Diskriminierungsverbot (Motion 04.3791). Das geforderte Rahmengesetz soll Schutz gewährleisten insbesondere bei der Stellensuche, bei der Anstellung, bei der Festsetzung des Entgeltes und anderer Vertragsinhalte, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei der Aus-, der Weiterbildung und der Umschulung, bei der Beförderung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Bundesrat will sich zu einer Ausdehnung der im Gleichstellungsgesetz (GIG) vorgesehenen Massnahmen auf andere Konstellationen vor der Kenntnisnahme der Evaluation der Wirksamkeit des GIG nicht äussern. Er vertritt die Haltung, dass die konsequente Umsetzung der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten, welche von den Motionär/innen als nicht genügend griffig erachtet werden, Vorrang hat und setzt auf die Entwicklung von freiwilligen Präventions- und Interventionsinstrumente durch die Sozialpartner.

²³ Vgl. für einen Überblick über mögliche Massnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Ausländer/innen Egger et al. (2003).

denen der Ausländer/innen-Anteil bisher gering war. Allerdings muss bei dieser Gruppe von Personen beachtet werden, dass sie nach Abschluss ihres Einsatzes in der Schweiz oft wieder in ihre Heimatländer zurückkehren.

■ Besondere Bedeutung kommt der zweiten Generation der Ausländer/innen zu. Sie werden in der Schweiz sozialisiert und könnten, indem sie andere Berufe und Branchen als ihre Eltern wählen, zur Aufweichung der Segmentationsgrenzen beitragen. Unsere statistischen Untersuchungen weisen darauf hin, dass einerseits die Diskriminierung der zweiten Generation diese Durchmischungsbemühungen erschwert, andererseits aber auch das sozioökonomische und soziokulturelle Umfeld ihrer Eltern sehr prägend ist. Dies verweist auf zwei Ansatzpunkte: Auf die Bekämpfung der Diskriminierung einerseits und auf die Verstärkung der Integrationsleistungen der Schule und Berufsbildung andererseits.

Die Bedeutung der Sprache als Integrationsfaktor berücksichtigen (statistische Analyse, Expert/innen, RAV-Berater/innen und Ausländer/innen)

Die statistischen Ergebnisse legen es nahe, die Kenntnisse der regionalen Landessprache in Beruf und Alltag als wichtigen Faktor zu betrachten, der das Erwerbslosigkeitsrisiko bestimmt. Daraus kann geschlossen werden, dass die Sprachkompetenzen vor dem Eintritt der Erwerbslosigkeit erworben bzw. gefestigt werden müssen. Auf die Bedeutung der Sprachkurse im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen, wenn also die Erwerbslosigkeit bereits eingetreten ist, gehen wir in Abschnitt 4.6. ein. Die Sprachkenntnisse wirken auch indirekt auf das Risiko der Erwerbslosigkeit ein. Man kann davon ausgehen, dass im Durchschnitt – aber nicht in jedem Einzelfall – höhere Sprachkompetenzen auch die soziale Integration vereinfachen. Die statistischen Resultate zeigen, dass das Risiko der Erwerbslosigkeit mit zunehmendem Integrationsgrad sinkt, wenn es sich auch nicht demjenigen der Einheimischen vollständig annähert. Auf welchen Wegen können die Sprachkompetenzen der Ausländer/innen gefördert werden?

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick ins Ausland. Die meisten europäischen Länder haben in den letzten Jahren staatliche Integrationsprogramme eingeführt. Obwohl ein Vergleich der gesetzlichen Grundlagen in verschiedenen Ländern zeigt, dass kein Land «Integration» klar definiert, besteht Einigkeit über die Zielsetzungen von Integration: Migrant/innen sollen durch Integrationsmassnahmen befähigt werden, besser am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben der Aufnahmegesellschaft partizipieren zu können.²⁴ Die Modelle variieren bezüglich verschiedener Elemente: Der Verbindlichkeit des Programms für die Migrant/innen (Obligatorium vs. freiwillige Teilnahme), der Aufteilung der Finanzierungsverantwortung zwischen Einwanderungsland und den Migrant/innen sowie der Organisationsstruktur. Zunehmend besteht ein Trend in Richtung fixer Verbindung der Teilnahme an Einführungsprogrammen mit Zulassungs- und Aufenthaltsbedingungen. Die meisten Einführungsprogramme unterscheiden drei Stufen:

- Integrationsabklärung, Vereinbarung eines individuellen Programms und persönliches Coaching.
- Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes. Es wird im Minimum das Niveau A2 der europäischen Referenzrahmen anvisiert. In der Schweiz ist dieses Niveau die Voraussetzung für die Aufnahme einer Berufsbildung. Zur Erreichung dieses Niveaus ist je nach Vorbildung mit rund 600 Lektionen zu rechnen. Nicht bildungsferne Jugendliche von kantonalen Integrationsschulen erreichen dieses Ziel etwa in einem Jahr.
- Grundkenntnisse über Staat und Gesellschaft, soziale und berufliche Orientierung.

Ein Kernelement dieser Programme stellen die Sprachkurse in der Sprache des Aufnahmelandes dar. Erwähnenswert ist, dass man in verschiedenen davon ausgeht, dass eine Sprachkompetenz vom Niveau A2

²⁴ Vgl. ICMPD (2005).

als Voraussetzung für die anschliessenden beruflichen Integrationsprogramme (Bewerbungskurse, Coaching Arbeitsvermittlung etc.) darstellt. Das schliesst allerdings nicht aus, dass die Sprachförderung mit einem Erwerbseinsatz bzw. einem Praktikum kombiniert wird. Eine Lehrstelle/Attestbildung können Jugendliche angehen, wenn sie mündlich die Kompetenz A2 und schriftlich mindestens A1 haben. Dabei ist zu beachten, dass die Lokalsprache im Rahmen der Berufsausbildung weiter gefördert wird und dass zusätzlich Stützkurse für fremdsprachige Schüler/innen durchgeführt werden. Dadurch sollten nach drei bis vier Jahren die Sprachkompetenz das erforderliche Niveau erreichen. Dies umfasst je nach Berufsziel mündlich B1 bis B2 und schriftlich A2 bis B2.

In der Schweiz ist die Integrationspolitik wie auch die Bildungspolitik kantonale Hoheit und ein gesamtschweizerisches Konzept besteht nicht. Die Qualität der kantonal definierten Integrationspolitik und der damit zusammenhängenden Sprachkurse ist sehr unterschiedlich. Auch die staatliche Mitfinanzierung der Sprachkurse unterscheidet sich: Einzelne Kantone fördern die Sprachkompetenz der Neuzuziehenden aktiv (so zum Beispiel Neuenburg und Basel-Stadt), andere Kantone wiederum kennen eine Sprachförderungs- politik für Personen im nachobligatorischen Schulalter gar nicht. Auch in den Kantonen mit einer aktiven Integrationspolitik basiert der Besuch von Sprachkursen auf Freiwilligkeit, es sei denn, dass die Personen Sozialhilfeleistungen beziehen und als Integrationsmassnahme in Sprachkurse zugewiesen werden.²⁵

Eine neue Handlungsebene könnte das vom Parlament verabschiedete nAUG schaffen, indem die Förderung der Integration durch Bund, Kantone und Gemeinden vorgeschrieben wird. In Artikel 53 Absatz 3 wird explizit vorgesehen, dass die genannten Akteure den Spracherwerb fördern sollen. Tritt das Gesetz in Kraft, so wäre eine explizite gesetzliche Basis für die Sprachförderung, die in der Folge das Risiko der Erwerbslosigkeit senken könnte, vorhanden.²⁶ Artikel 54 nAUG sieht darüber hinaus – wie die Regelungen im Ausland – vor, für Bürger/innen aus Drittstaaten die Aufenthaltsbewilligung bzw. die Niederlassung vom Integrationsgrad bzw. vom Besuch von Sprach- bzw. Integrationskursen abhängig zu machen. Es gibt folglich nicht nur den Auftrag an Bund, Kantone und Gemeinden, mit Sprachkursen die Integration (aller Ausländer/innen) zu fördern, sondern auch die explizite Forderung an die Drittstaaten-Angehörigen, solche Kurse besuchen zu müssen.

Bedeutung des sozialen Netzes für die Ausländer/innen (statistische Analyse, RAV-Berater/innen)

Die statistische Analyse hat ergeben, dass das soziale Netzwerk für die Ausländer/innen beim Weg aus der Erwerbslosigkeit heraus eine wichtige Rolle spielt. Bei den Schweizer/innen ist es statistisch ohne Bedeutung. Man kann davon ausgehen, dass das Netzwerk der Ausländer/innen vor allem im Bereich der eigenen Ethnie und nur teilweise im Bereich der Einheimischen liegt. Gezielte Untersuchungen zur Zusammensetzung des Netzwerkes von Ausländer/innen liegen aber nicht vor. Daher müssen wir mit Blick auf mögliche Einzelmassnahmen vorsichtig sein. Wichtig ist sicher die Stützung der Bildung und des Unterhaltes des Netzwerkes. Wenn das Netzwerk stark im Bereich der eigenen Ethnie liegt, dann könnte dies bedeuten, dass diese ausländischen Netzwerke gezielt gestärkt werden sollten. Allerdings ist zu beachten, dass eine solche Förderung auch zweischneidig sein kann. Es zeigte sich in unseren Ergebnissen nämlich auch, dass die Sprachkenntnisse wichtig sind. Daher steht die Förderung von ausländischen Netzwerken in einem gewissen Spannungsfeld zur Förderung der Sprachkenntnisse der Regionalsprachen.

²⁵ Vgl. Hüttner (2005).

²⁶ Artikel 55 nAUG sieht für die finanzielle Beteiligung des Bundes allerdings eine Kann-Formulierung vor.

4.3 Ebene 2: Bildungspolitik

Die Bildungspolitik umfasst verschiedene Bereiche und wird in der Schweiz von vielen Akteur/innen umgesetzt. Namentlich ist zu unterscheiden zwischen:

- der von den Kantonen umgesetzten Sekundarstufe 1 (Kindergarten, neun Jahre Grundschule)
- der von den Kantonen und Betrieben umgesetzten, vom Bund mitbeeinflussten Sekundarstufe 2 (Maturitätsschulen, Berufsbildungen) sowie den Brückenangeboten in diesem Bereich
- der von den Kantonen und dem Bund umgesetzten Tertiärstufe (Fachhochschulen, Universitäten, Eidg. Technischen Hochschulen)
- der weitgehend in den Kompetenzbereich der Betriebe, Sozialpartner und Berufsorganisationen (bspw. FMH) fallenden Bereich der Weiterbildung.

In allen Bereichen gibt es Überschneidungen zwischen der Bildungs- und der Migrationspolitik, aber auch solche mit der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Sekundarstufe 1 (Expert/innen)

Im Bereich der obligatorischen Schule können grosse Integrationsleistungen erbracht werden. Darauf weisen die Expert/innen hin: Sie sind der Meinung, dass gerade der Bildungsbereich sowohl für die soziale als auch die berufliche Integration einen zentralen Stellenwert einnimmt. Für die Expert/innen sollten ausländische Jugendliche möglichst früh in unser Schul- und Berufsbildungssystem integriert werden. Es gelte dabei, sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Eltern unsere Werte (Wichtigkeit einer Grundausbildung und eines Berufsabschlusses) zu transportieren. Es wird vorgeschlagen, dabei vermehrt auch auf Kanäle wie ausländische Institutionen und Zentren, Kulturnetzwerke, religiöse Vereinigungen usw. zu setzen.

Die Ergebnisse der PISA-Studien weisen darauf hin, dass frühe Selektionen in der Sekundarstufe 1 eher zu Lasten der Schwächeren gehen. Dies trifft überproportional häufig auch ausländische Kinder. Auf der Sekundarstufe 1 sind aber nicht nur angebotsseitige Faktoren wirksam, wenn der Lern- und Integrationserfolg bei ausländischen Kindern mangelhaft ist. Hochrelevant ist ebenfalls die Unterstützung des Elternhauses. Im Rahmen von Projekten zur Förderung der Integration wird daher auch ein besonderes Augenmerk auf Angebote gelegt, die sich an die Eltern ausländischer Kinder richten.

Sekundarstufe 2

Verschiedene Studien belegen, dass der Übergang von der Schule in die Berufsbildung und von der Berufsbildung in das Berufsleben für ausländische Jugendliche besonders heikel ist.²⁷ Verschiedene Elemente spielen in diesem Übergang eine besondere Rolle:

- Erstens der Umstand, dass Lehrstellen knapp sind. Hierzu gibt es eine eigene wissenschaftliche und politische Diskussion, wie dieses Defizit behoben werden kann.
- Zweitens spielt der soziale Status der Migrationsfamilien eine wichtige Rolle. Jugendliche mit Migrationshintergrund können in drei Gruppen eingeteilt werden:²⁸ Das eine Drittel stammt aus dem nördlichen Europa (bspw. Frankreich, Belgien etc.) und weist einen höheren Status auf als der Durchschnitt der Einheimischen. Nachkommen der ersten Einwanderungsgeneration (Spanien, Italien) stellen ein zweites Drittel dar, die inzwischen nahezu denselben Status erreicht haben wie die Einheimischen. Das letzte

²⁷ Vgl. dazu Meyer (2003).

²⁸ Vgl. Hupka/Stadler (2004).

Drittel sind Jugendliche, die aus den neuen Einwanderungsländer zugezogen sind (Balkan, Türkei) und einen deutlich tieferen sozialen Status haben. Da in der Schweiz die soziale Herkunft ganz entscheidend für den Bildungserfolg ist, sind die Zweitgenerationen-Jugendlichen aus den neuen Zuwanderungsländer besonders benachteiligt.²⁹

■ Drittens spielen Diskriminierungen eine wichtige Rolle.³⁰ Eine Lehrstelle bekommt man einfacher, wenn man einen schweizerischen Namen hat.

Die Eidg. Ausländerkommission hat Empfehlungen zur Verbesserung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erarbeitet:³¹ Jugendlichen soll der Einstieg in die Berufsbildung durch Mentoring und Coaching sowie durch das Ermöglichen von Nachholbildungen erleichtert werden. Gefordert wird die Unterstützung der berufsorientierten Sprachförderung und die Anerkennung der Mehrsprachigkeit. Bei der Besetzung der Lehrstellen soll ungeachtet der Herkunft und Nationalität Chancengleichheit realisiert werden.

Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung wird heute nur in Ausnahmefällen (bspw. bei den Ärzt/innen) mit Steuergeldern von Bund und Kantonen unterstützt. Der Zwang zur privaten Finanzierung der Weiterbildung – oft werden die Kosten zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen aufgeteilt – führt zu grossen Ungleichheiten im Zugang zur Weiterbildung. Wohlhabendere Arbeitnehmer/innen, grössere Firmen bzw. wertschöpfungsstärkere Branchen können sich mehr Weiterbildung leisten. Für die Integration von Ausländer/innen ist dies nachteilig, weil gerade ihnen durch die private Finanzierung oft der Zugang zur Weiterbildung verwehrt bleibt. Für eine Lektion Sprachunterricht sind heute zwischen 12 und 15 Franken zu berechnen. Eine privat finanzierte, nachhaltige Sprachweiterbildung ist daher kaum zu erwarten.

Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich in der Folge erhebliche Unterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen erwerbstätigen Bevölkerung.³² Während im Jahr 2000 knapp die Hälfte der schweizerischen Erwerbstätigen einen Weiterbildungskurs besuchten (49.2%), war es von den ausländischen Erwerbstätigen nur knapp ein Drittel (32.3%). 17.3 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen absolvierten 1999 eine Weiterbildung, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder auf Kosten der Arbeitgebenden besucht oder die vom Betrieb veranstaltet wurde. Von den schweizerischen Erwerbstätigen waren dies 31.1 Prozent.

Im Bereich der Massnahmen zur Verstärkung des Zugangs der Ausländer/innen zur Weiterbildung kann auch der Nachfrage- und der Angebotsseite zugegriffen werden. Mit Stipendien, Steuerentlastungen und Weiterbildungsgutscheinen – wie sie bspw. im Kanton Genf eingesetzt werden – kann die Nachfrage vergrössert werden. Mit (finanziellen) Anreizen könnten die Arbeitgeber/innen zu einem erhöhten Angebot bzw. zu einer erhöhten Co-Finanzierung gebracht werden. Grundsätzlich kann darüber hinaus auch eine staatliche Co-Finanzierung diskutiert werden.

Anerkennung von ausländischen Diplomen

Unsere Untersuchungen haben die Relevanz der Anerkennung der ausländischen Diplome etwas relativiert. Ausländer/innen, die in der Schweiz die Schulen besucht haben und somit über schweizerische

²⁹ Studien zeigen, dass Zweitgenerations-Angehörige nicht nur häufiger eine Tertiärbildung absolvieren, was einer erhöhten Aufstiegschance verspricht, sondern dass sie gleichzeitig auch häufiger in untersten Bildungsgängen verbleiben als gleichaltrige Schweizerinnen und Schweizer (vgl. Mey et al. 2005).

³⁰ Vgl. Fibbi et al. (2003).

³¹ Vgl. Egger Theres (2003).

³² Quelle: Bundesamt für Statistik, Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1999/2000.

Schuldiplome verfügen, haben keine geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Allerdings bedeutet dies noch nicht, dass dies auch für Berufszertifikate gilt. Die Expert/innen weisen explizit darauf hin, dass sich die Ausländer/innen stärker darum bemühen sollten, dass ihre Diplome anerkannt werden. Die RAV-Berater/innen sind der Ansicht, dass die Valorisierung von ausländischen Abschlüssen offenbar wenig genutzt wird: woran dies liegt (mangelnde Bekanntheit, ausbleibende Hinweise oder zu hoher Aufwand für die Stellensuchenden) kann aus den Aussagen der RAV-Berater/innen nicht beurteilt werden.

Ausgehend davon, dass die Anerkennung von ausländischen Berufszertifikaten wichtig ist, könnte geprüft werden, ob die RAV – neben dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) bzw. den Arbeitgeber/innen - in diesem Bereich nicht eine aktivere Rolle spielen könnten. Ausgangspunkt müsste sicher eine umfassende Abklärung der Diplomsituation im Erstgespräch sein. Denkbar wäre darüber hinaus, dass die RAV-Berater/innen als Vertreter/innen der ausländischen Erwerbslosen den Anerkennungsprozess durchführen oder dass sie für den Anerkennungsprozess einen Coach einsetzen und finanzieren könnten.

Zur Abgrenzung zwischen der Bildungspolitik und der Arbeitslosenversicherung (RAV-Berater/innen, Expert/innen, statistische Ergebnisse)

Zentral ist die Beantwortung der Frage, wo die Aufgaben der Bildungspolitik von den Aufgaben der Arbeitslosenversicherung abgegrenzt werden. Die statistischen Ergebnisse, aber auch die Gespräche mit den RAV-Berater/innen zeigen, dass bei vielen erwerbslosen Ausländer/innen Qualifizierungsmassnahmen notwendig wären, die wesentlich weiter gehen als die heute verfügbaren Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Man spricht in diesem Zusammenhang oft auch von notwendigen Nachholbildungen (bspw. Berufslehren). Relativierend muss beigefügt werden, dass höhere Bildungen als die Berufsbildung einen geringeren Schutz gegen Erwerbslosigkeit darstellen als erwartet. Klar sind jedoch die negativen Wirkungen von Ausbildungen, die unter dem Berufsbildungsniveau liegen. Es stellt sich somit die grundsätzliche Frage, welche Leistungen im Rahmen der Bildungspolitik und welche im Rahmen der Arbeitslosenversicherung erbracht werden sollen.

Die Arbeitslosenversicherung sieht vor, dass Massnahmen zur Bekämpfung bereits eingetretener Erwerbslosigkeit ergriffen werden, aber auch zur präventiven Verhinderung einer solchen. Qualifizierungsmassnahmen können daher mit zwei Zwecken begründet werden: Zum einen dienen sie den Erwerbslosen für den raschen und möglichst nachhaltigen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Dies führt dazu, dass die Qualifizierungsmassnahmen nur soweit zu gehen haben, dass ein solcher Wiedereintritt gerade möglich ist. Bei Personen mit grossen Bildungsdefiziten wären aber entsprechend weitgehende Bildungsmassnahmen zu begründen, die heute aber nicht zur Verfügung stehen. Zum anderen könnten sie bei Noch-Erwerbstätigen oder bei von Erwerbslosigkeit Bedrohten zur präventiven Verhinderung von Erwerbslosigkeit eingesetzt werden.

Im AVIG sind gemäss heutiger Auslegung folgende Massnahmen im Bereich **Prävention** möglich: Arbeitsmarktliche Massnahmen können auch für Personen, welche von Erwerbslosigkeit unmittelbar bedroht sind, bewilligt werden.³³ Als unmittelbar von Erwerbslosigkeit bedroht gilt eine Person, wenn sie die Kündigung bereits erhalten hat oder das befristete Arbeitsverhältnis demnächst ausläuft und sie trotz entsprechender Bemühungen keine Aussicht auf eine Stelle hat. Davon ausgeschlossen sind allerdings Lehrabgänger/innen. Die Voraussetzung erfüllen ausserdem Personen, die aufgrund von betrieblichen Restrukturierungsmassnahmen oder angekündigten Massenentlassungen von Erwerbslosigkeit bedroht sind. In diesen Fällen entscheidet die zuständige Amtsstelle über die Bewilligung der Massnahme, wobei Arbeit-

³³ Artikel 59 AVIG; Artikel 98a AVIV.

geber/innen, die entsprechende arbeitsmarktliche Massnahmen durchführen wollen, die kantonale Amtsstelle bereits bei der Projektierungsphase einbeziehen müssen. Bei einer kollektiven Bedrohung am häufigsten eingesetzt werden kollektive Kurse zur Standortbestimmung und Bewerbung. Ausserdem können betriebliche Arbeitsmarktzentren eingerichtet werden und im Falle von Restrukturierungen kollektive Ein-arbeitszuschüsse ausbezahlt werden.

In seiner Botschaft zur Revision des AVIG im Jahr 2001 ist der Bundesrat auf die Frage eingegangen, ob weiterreichende präventive Massnahmen im Bildungsbereich über das AVIG finanziert werden sollen. Er kam mit folgenden Begründungen zu einer ablehnenden Haltung:

„Der Bundesrat ist sich bewusst, dass eine wirkungsvolle Prävention das beste Mittel gegen die Arbeitslosigkeit ist. (...) Auf Grund der sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt stellt sich zunehmend die Frage, ob Präventionsmassnahmen (d.h. insbesondere Weiterbildungsmassnahmen) für alle beitragszahlenden Arbeitnehmer oder zumindest für bestimmte Risikogruppen angeboten werden sollen (allgemeine Prävention). Der Bundesrat hat im Rahmen dieser Revisionsvorlage aus folgenden Gründen von einem Ausbau der Arbeitslosenversicherung in Richtung allgemeine Prävention abgesehen:

Eine wirkungsvolle allgemeine Prävention würde verschiedenste Bereiche der Bildungs- und Ausländerpolitik mit einschliessen. In diesem Sinne ist die allgemeine Prävention eine Querschnittsaufgabe, die von unterschiedlichen Behörden auf Bundes- und Kantonsebene wahrzunehmen ist. In der Botschaft zum Berufsbildungsgesetz vom 6. September 2000 und im «Bericht des Bundesrates über die Elemente einer Bundespolitik für die Weiterbildung in der Schweiz», der am 18. September 2000 veröffentlicht wurde, ist die bundesrätliche Strategie im Weiterbildungsbereich dargelegt. Der Bundesrat will den in diesen Berichten aufgezeigten Weg weiterverfolgen und die Thematik der Weiterbildung im Rahmen der Revision des Berufsbildungsgesetzes behandeln. Bevor weitere Massnahmen in diesem Bereich initiiert werden, sollen die in der Botschaft zum Berufsbildungsgesetz vorgeschlagenen Massnahmen gesetzlich verankert, umgesetzt und ausgewertet werden.

Eine Ausdehnung der verfügbaren Instrumente auf Personen, die verschiedene Risikomerkmale auf sich vereinigen, aber nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind, würde bedeuten, dass die Arbeitslosenversicherung zusätzliche Aufgaben im Bildungsbereich und in der Ausländerpolitik übernehmen müsste. Da dies erhebliche Zusatzaufwendungen mit sich brächte, erachtet der Bundesrat die Verankerung der allgemeinen Prävention in der Arbeitslosenversicherung angesichts des engen Spielraums sowohl auf der Leistungs- wie auf der Finanzierungsseite als nicht angezeigt.“

Der Bundesrat sieht die Priorität bei der Aufgabe der Prävention bei der Bildungspolitik und nicht bei der Arbeitslosenversicherung. Diese klare Grenzziehung zwischen den Zuständigkeiten der Bildungspolitik und der Arbeitslosenversicherung bedingt, dass die Bildungspolitik ihre Aufgaben wahrnimmt. Ist dies nicht der Fall und ist die Arbeitslosenversicherung in der Folge mit erwerbslosen Personen konfrontiert, die grössere Bildungsdefizite aufweisen, müsste die Arbeitslosenversicherung in einer Übergangszeit weitergehende qualifizierende Einzelmassnahmen zur Verfügung haben. Diese wäre solange einzusetzen, bis die Bildungspolitik ihre Aufgaben erfüllen würde. Diese weitergehenden Qualifizierungsmassnahmen kämen nicht generell allen betroffenen Ausländer/innen zu Gute. Vielmehr müsste nach Lebensalter (bzw. Restarbeitszeit bis zur Pensionierung), Sprachkompetenzen und Motivation der Ausländer/innen differenziert werden. Von besonderer Bedeutung sind dabei zweifelsohne weitergehende Qualifizierungsmassnahmen bei erwerbslosen ausländischen Jugendlichen. Bei der Finanzierung weitergehender Qualifizierungsmass-

nahmen könnte daran gedacht werden, eine Bundessteuerfinanzierung³⁴ beizuziehen, weil es sich um Kernaufgaben der Bildungspolitik handelt.³⁵

Auch bei den **Expert/innen** besteht Einigkeit darüber, dass längerfristig an einer nachhaltigen Qualifikation der Ausländer/innen gearbeitet werden muss. Ein Teil ist dabei die Sprachförderung, die am wirkungsvollsten erfolgt, solange die Ausländer/innen im Arbeitsmarkt integriert sind. Die Expert/innen weisen auf verschiedene Schwierigkeiten hin:

- Die Qualifizierung von Arbeitnehmenden ist dann schwierig, wenn kaum eine Grundausbildung vorhanden ist.
- Bei ausländischen Jugendlichen seien Qualifizierungsmassnahmen, welche nur kleinere Lücken schliessen können, nicht der richtige Ansatz. Hier müsste eher mit Motivationssemestern gearbeitet werden, in welchen den Jugendlichen nach der Schulbildung der Stellenwert eines Berufsabschlusses vermittelt werden kann und sie so allenfalls zur Aufnahme einer Lehre bewegt werden können.
- Im Zentrum stehe im schweizerischen Arbeitsmarkt der Abschluss einer Berufslehre. Die Arbeitslosenversicherung habe heute aber noch keine Möglichkeiten, substanzielle Nachholbildungen durchzuführen.

Wenn die Bildungspolitik der Arbeitslosenversicherung im Bereich der Qualifizierungsmassnahmen vorgeht, dann muss ein Augenmerk auch auf die **Stipendien** geworfen werden. Stipendien werden heute rund zu zwei Dritteln für Berufsbildungen und rund zu einem Drittel für Hochschulbildungen ausgegeben.³⁶ Wir vermuten, dass der Zugang von Ausländer/innen zu den Stipendien schlechter ist als bei den Schweizer/innen, weil sie oft über weniger Informationen verfügen dürften. Stipendien könnten für die Integration der Ausländer/innen eine wichtige Rolle spielen. Somit sind Massnahmen zu prüfen, damit der Zugang gleichermassen möglich wird wie bei den Schweizer/innen. Darüber hinaus sind auch Massnahmen zu prüfen, wie das Stipendienwesen aktiver für die Integration der Ausländer/innen eingesetzt werden könnte. Dies betrifft vor allem den Bereich der stipendienberechtigten Ausbildungsgänge.

Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der Arbeitgeber/innen bei der Bildung von niedrigqualifizierten Ausländer/innen (Expert/innen)

Die Expert/innen sind sich einig darüber, dass bei vielen mangelhaft qualifizierten Ausländer/innen bereits kurz nach ihrer Ankunft in der Schweiz mit präventiven Massnahmen dafür gesorgt werden müsste, dass das Erwerbslosigkeitsrisiko gesenkt werden kann. Im Zentrum würden die Arbeitgeber/innen stehen. Letztlich sei es aber nicht einfach, die Arbeitgebenden, vor allem kleinere und mittlere Betriebe, dazu zu bringen, sich verstärkt für die niedrigqualifizierten Ausländer/innen einzusetzen. Eine wichtige Rolle wird in diesem Zusammenhang der **Sozialpartnerschaft** und den Gesamtarbeitsverträgen zugewiesen. Es müsse aber auch darüber nachgedacht werden, wie die Arbeitgeber/innen über **finanzielle Anreizsysteme** dazu gebracht werden könnten, sich stärker für Qualifizierungen der Ausländer/innen einzusetzen. Explizit wird auch darauf hingewiesen, dass sich der Staat finanziell stärker beteiligen sollte.

³⁴ Notwendig wäre eine Bundessteuerfinanzierung. Eine kantonale Steuerfinanzierung würde bereits bestehende interkantonale Unterschiede stark vergrössern.

³⁵ Rürup (2005) weist darauf hin, dass alle versicherungsfremden Leistungen, die gesamtgesellschaftliche Aufgaben erfüllen, steuerfinanziert werden sollten.

³⁶ Vgl. Spycher/Saly (2001).

4.4 Ebene 3: Sozialpolitik

Unter Sozialpolitik können ganz allgemein alle Instrumente und Einzelmassnahmen gezählt werden, die auf die Stärkung der Marktstellung wirtschaftlich schwächerer Bevölkerungskreise abzielen und die diesen Gruppen zu einem angemesseneren Anteil am Sozialprodukt verhelfen. Dazu gehören Instrumente zur Einkommensverteilung (Soziale Sicherheit, Sozialhilfe), Instrumente zur Stärkung der Marktstellung der Arbeitnehmer/innen, der Mieter/innen, der Konsument/innen und der Gläubiger/innen sowie Instrumente zur Erleichterung des Vermögensaufbaus (bspw. Dritte Säule oder Wohneigentumsförderung). Im vorliegenden Rahmen interessieren besonders die Massnahmen zur Einkommensverteilung, namentlich die Soziale Sicherheit und die Sozialhilfe.

In allen Zweigen der Sozialen Sicherheit (Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Ergänzungsleistungen, Familienzulagen, Mutterschaftsversicherung, Militärversicherung, Erwerbsersatzversicherung, Berufliche Vorsorge, Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) und der Sozialhilfe werden die Bedingungen spezifiziert, unter welchen Ausländer/innen Anrecht auf Leistungen haben. Tritt ein Risiko oder treten verschiedene Risiken ein, so können sich für den einzelnen Leistungsbeziehenden komplexe Beziehungen zwischen den verschiedenen Sozialversicherungszweigen ergeben. Besonders in Diskussion sind die Überschneidungen im Bereich der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung sowie der Sozialhilfe. Im Rahmen der verschiedenen Projekte zur **interinstitutionellen Zusammenarbeit** wird zur Zeit geprüft, wie diese Schnittstellen wirksamer und effizienter gestaltet werden können. Die RAV-Berater/innen weisen darauf hin, wie wichtig aus ihrer Sicht diese Zusammenarbeit ist und wünschen eine weitere Intensivierung. Es stellt sich allerdings die Frage, ob es sich in diesem Überschneidungsbereich um eine rein organisatorische Abgrenzungs- und Zusammenarbeitsfrage handelt. Vielmehr zeigen verschiedene Studien, dass sie die Frage der Abgrenzung zwischen diesen drei Zweigen wesentlich grundsätzlicher stellt:³⁷ Welcher Zweig übernimmt welches Risiko unter welchen Umständen? Mit Blick auf die Position der Ausländer/innen kann auch die Frage aufgeworfen werden, ob den Zweigen der Sozialen Sicherheit neben ihrem Kernauftrag auch die Aufgabe zukommt, sozial/beruflich integrierend zu wirken. Denkbar wäre, dass bspw. die Leistungsaufträge an die RAV mit entsprechenden Anweisungen ergänzt werden, die ihrerseits auch wiederum mit Wirkungsindikatoren überprüft werden müssten.

4.5 Ebene 4: Arbeitsmarktpolitik

Die Wirtschaftspolitik umfasst die Wirtschaftsordnungspolitik (Aussenhandelspolitik, Strukturpolitik, Wettbewerbspolitik) und die Wirtschaftsprozesspolitik (Geldpolitik, Fiskalpolitik, Konjunkturpolitik). Die Arbeitsmarktpolitik kann als Teil der Konjunkturpolitik aufgefasst werden. In ihr sind alle Instrumente und Einzelmassnahmen zusammengefasst, die ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt verhindern bzw. bekämpfen. Zentraler Kern der Arbeitsmarktpolitik sind die Instrumente zur Bekämpfung der Erwerbslosigkeit, auf die wir in Abschnitt 4.6. eingehen wollen. Ebenfalls Gegenstand der Arbeitsmarktpolitik sind die Arbeitgebenden.

Die Betriebe stärker einbinden?

Ganz offensichtlich kommt den Betrieben in der Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Rolle zu. Sie stellen Arbeitnehmer/innen an, definieren die Bedürfnisse an ausländischen Arbeitskräften, stellen Lehrstellen zur

³⁷ Vgl. bspw. Guggisberg et al. (2004).

Verfügung und entscheiden über Entlassungen. In vielen dieser Entscheidungen sind die Arbeitgebenden in der Schweiz entsprechend der liberalen Wirtschaftsordnung verhältnismässig frei. Wenn nun aber das Ergebnis nicht befriedigend ist – es werden zu wenige Lehrstellen angeboten, Lehrstellen werden unterproportional häufig mit ausländischen Jugendlichen besetzt, ausländische Erwerbstätige sind überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen, ausländische Erwerbslose werden bei gleichen Qualifikationen weniger häufig angestellt als schweizerische –, dann stellt sich die Frage, ob es korrigierende Massnahmen braucht. Diese können von (finanziellen) Anreizen bis hin zu Geboten (bspw. ein Quotengebot für die Bereitstellung von Lehrstellen für ausländischen Jugendlichen) reichen.

Stärkere Verschränkung der Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik (Expert/innen)

Die Betriebe definieren ihre Bedürfnisse nach ausländischen Arbeitskräften, die Arbeitsmarktpolitik nimmt sie auf und handelt die konkreten Bedingungen im Rahmen der Migrationspolitik aus. Die Expert/innen äussern sich zu diesen Zusammenhängen dahingehend, indem sie eine stärkere Kopplung von Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik und eine klarere Abgrenzung mit Abschreckungseffekt in der Asylpolitik fordern. Aber auch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes (Deregulierung im Bereich des Arbeitsrechtes und der Selbständigkeit) wird als möglicher Ansatzpunkt ins Feld geführt, um die Hürden für das Ausschöpfen des Innovationspotenzials – gerade auch bei Ausländer/innen mit kreativen Ideen für kleinere Nischenbetriebe – möglichst tief zu halten. Eher in eine andere Richtung geht der Vorschlag, vermehrt für existenzsichernde Löhne und geregelte Arbeitsbedingungen zu sorgen, da diese als notwendige Voraussetzungen für erste Integrationsschritte angesehen werden.

Das neue Bundesgesetz über die Ausländer/innen sieht in der vom Parlament verabschiedeten Version in Artikel 53 Absatz 5 vor, dass die Behörden des Bundes, der Kantone und Gemeinden, die Sozialpartner, die Nichtregierungsorganisationen und die Ausländerorganisationen bei der Integration der Ausländer/innen zusammenarbeiten sollen. Damit würden insbesondere die Arbeitgeber/innen explizit in die Verantwortung eingebunden. Auf Verordnungsstufe wird zu regeln sein, welche Bedeutung Artikel 53 Absatz 5 konkret haben wird.

4.6 Ebene 5: Arbeitslosenversicherung

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass viele Themen und Massnahmen, die die Situation der Ausländer/innen auf dem Arbeitsmarkt und somit ihr Risiko, erwerbslos zu werden, beeinflussen, in vorgelegerten Politikbereichen entschieden werden. Die Arbeitslosenversicherung hat zwar auch zwei Aufgabenbereiche: präventiv und kurativ zu wirken. Allerdings wird der Bereich der präventiven Massnahmen heute nur sehr zurückhaltend interpretiert. In den nachfolgenden Ausführungen sprechen wir zuerst noch einmal das Thema Prävention an. Anschliessend gehen wir aber auf verschiedene Themenbereiche ein, deren Instrumente und Einzelmassnahmen letztlich dazu führen sollen, dass Ausländer/innen rascher und nachhaltiger (re-)integriert werden können. Dabei spielt ein zentrales Ergebnis unserer Untersuchungen eine wichtige Rolle: Die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, ist bei den Ausländer/innen nicht von der Dauer der bisherigen Erwerbslosigkeit abhängig. Dies eröffnet im Gegensatz zu den Schweizer/innen zusätzliche Spielräume, um auch längerfristige Massnahmen zu ergreifen.

Nochmals zur Prävention

Im Bereich der Bildungspolitik haben wir auf das Thema «Prävention der Erwerbslosigkeit» verwiesen. Die Haltung des Bundesrates ist klar: Die Prävention ist eine Querschnittsaufgabe, die insbesondere schwergewichtig in die Bildungspolitik fällt. Der Bundesrat sieht, nicht zuletzt aus finanziellen Erwägungen, keine

Möglichkeiten, im Rahmen der Arbeitslosenversicherung mehr präventive Massnahmen zu finanzieren. Gleichzeitig hält er sich auch weitgehend aus der Finanzierung der Weiterbildung zurück. Daher sei an dieser Stelle die Frage aufgeworfen, welche Entwicklungen sich einstellen, wenn im Bereich der Integrations- und Bildungspolitik (noch) nicht mehr präventive Massnahmen ergriffen werden und somit die erwerbslosen Ausländer/innen nach wie vor überproportional häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Unseres Erachtens kann man den Grundsatzentscheid – Prävention erfolgt schweremwichtig ausserhalb der Arbeitslosenversicherung – aufrechterhalten und gleichzeitig in einer Übergangsphase, bis sich die Massnahmen in den anderen Politikbereichen entwickelt haben, auch in der Arbeitslosenversicherung präventive Massnahmen prüfen. Naheliegenderweise handelt es sich dabei um Massnahmen, die erwerbslose Ausländer/innen betreffen und geeignet sein sollen, die Reintegration nachhaltig zu machen. Angesprochen ist somit der Sprachbereich und der Qualifizierungsbereich, der in dieser Übergangsphase besser finanziell alimentiert werden sollte. Da es sich hier um generelle staatliche Aufgaben handelt, sollte eine Erhöhung der Bundessteuerfinanzierung³⁸ an die Arbeitslosenversicherung geprüft werden.³⁹

Steuerung der RAV durch das seco bzw. die Kantone (RAV-Berater/innen)

Aus den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen entsteht der Eindruck, dass die Evaluation, Planung und Steuerung des Bedarfs an kollektiven arbeitsmarktlichen Angeboten in den Kantonen sehr unterschiedlich funktioniert. Wie bereits ein selber in der Planung involvierter Experte kritisiert, wird auch von verschiedenen RAV-Berater/innen bestätigt, dass es verschiedentlich Verbesserungsmöglichkeiten gäbe, sowohl in der Straffung des Ablaufs mit dem Ziel einer Verkürzung des Evaluations- und Planungszyklus, als auch in der Form des Einbezugs der RAV-Beratenden zwecks vermehrter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Vollzugspraxis. Daneben wird auch von verschiedenen RAV-Berater/innen moniert, dass die Schwerpunktsetzung in der wirkungsorientierten Vereinbarung und deren Umsetzung in Zielvorgaben, Messung und Controlling immer mehr darauf hinaus laufe, Druck auf die RAV-Berater/innen auszuüben. Dies wirke sich auf die Möglichkeiten der Beratung, auf den Umgang mit den Stellensuchenden und die Nachhaltigkeit der beruflichen Wiedereingliederung eher kontraproduktiv aus. Nicht gemessene oder schwer messbare Leistungsindikatoren (wie beispielsweise die Schaffung von Tagesstrukturen für schwierige Versicherte, Mithilfe bei der sozialen Integration, Unterstützung beim Nachholen von Bildungsdefiziten etc.) scheinen damit in den Hintergrund gedrängt zu werden, auch wenn dies letztlich vielleicht sogar indirekt kontraproduktive Effekte auf die Wirkungsindikatoren haben könnte.

RAV-Organisation und –Beratungen (Expert/innen, RAV-Berater/innen)

Unabhängig von den Massnahmen, die den RAV-Berater/innen im Einzelnen zur Verfügung stehen, äussern sich verschiedene Befragte kritisch zur Organisation der RAV und schlagen Massnahmen vor. Die Expert/innen sind der Ansicht, dass die Arbeit der RAV wichtig und anspruchsvoll ist. Es wird jedoch in Frage gestellt, ob die Qualifikationen und zeitlichen Ressourcen der Personalberater/innen den immer grösser werdenden Anforderungen überall genügen. Als mögliche Ansatzpunkte werden Schritte in Richtung Spezialisierung und Professionalisierung vorgeschlagen. Dazu werden Beispiele mit Modellcharakter aufgeführt: Vermehrte Trennung der Tätigkeitsbereiche und Spezialisierung auf den Umgang mit Arbeitgebenden, auf die Arbeitsvermittlung und die (psychologische) Beratung im engeren Sinne, Ansätze der kulturellen Mediation resp. Sensibilisierungs- oder Schulungsmassnahmen im Bereich des interkulturellen Verständnisses (beispielsweise Diskussionsgruppen oder Rollenspiele wie sie in anderen Feldern (Polizei,

³⁸ Vgl. Fussnote 34.

³⁹ Vgl. Fussnote 35.

Spital u.a.) praktiziert werden) oder Rekrutierung von Personalberaterinnen aus dem Kreis der Zweitgeneration. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass es vereinzelt auch RAV-Berater/innen gibt, die zu solchen Vorhaben eher kritisch eingestellt sind.

Die Aufgabe der RAV-Berater/innen stellt – nicht nur, aber auch durch die ausländische Klientel – hohe Anforderungen. Hinweise und Eindrücke aus den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen lassen verschiedentlich Zweifel aufkommen, ob – vor allem für die psychologische Seite der Tätigkeit – die mitgebrachten und erworbenen Kompetenzen (insbesondere auch in der professionellen Beratung, im interkulturellen Verständnis und bei den Sprachkenntnissen) bei allen genügen und die persönlichen Einstellungen passend sind. Im Bereich der Rekrutierung (Bildungsvoraussetzungen und Anforderungen bei Stellenantritt) und der Personalentwicklung (spezifische Aus- und Weiterbildung «off-» und «on-the-job») sollte neben den Fach- und Branchenkenntnissen die psychologischen Beratungsfertigkeiten mehr Gewicht erhalten. Aber auch in der Sensibilisierung auf die möglichen indirekten Konsequenzen derjenigen Verhaltensweisen, welche sich nur an den wirkungsorientierten Indikatoren orientieren, und im konsequenten fallweisen Vorgehen gegen auftretende diskriminierende Tendenzen sind Verbesserungsmöglichkeiten auszumachen. Ähnlich sieht es mit den organisationalen Aspekten aus: Nur selten sind fortschrittliche, den Beratungsprozess unterstützende Gefässe in angemessener Form zur Förderung des internen Austausches von Beratungsstrategien, zur fortlaufenden Selbstreflexion und Erweiterung eines geeigneten Verhaltensrepertoires systematisch verankert. Einzelne Beispiele wie institutionalisierte Interventionen, kollegiale Fallberatungen und ähnliches zeigen mögliche Entwicklungsrichtungen auf. Wie bereits oben angeführt, weisen zudem verschiedene RAV-Berater/innen auf Optimierungsbedarf in Sachen Evaluation und Planung des Angebotes an kollektiven arbeitsmarktlichen Massnahmen in organisatorischer und inhaltlicher Hinsicht hin. (vgl. dazu auch die Ergebnisse der parallel laufenden Projekte, welche einerseits den Einfluss der betrieblichen Prozesse auf die Effektivität der Arbeitsmarktmassnahmen (Arbeitsgemeinschaft INFRAS-SIAW) und andererseits die Wirksamkeit der Vermittlungs- und Beratungsstrategien (Arbeitsgemeinschaft INTERFACE-PLANVAL) näher untersuchen).

In den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen wird mehrfach der **Beratung an sich** – der psychologischen Begleitung und Überzeugungsarbeit über die eigentlichen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen hinaus – ein **hoher Stellenwert** beigemessen – ganz im Gegensatz zur Fokussierung, wie sie in der Wirkungsvereinbarung und ihrer Umsetzung gefordert wird. Beispiele und Hinweise der Befragten legen nahe, dass weniger die Massnahmen als vielmehr die begleitenden Fortschritte in der Beratung selbst eine nachhaltige Wirkung in Richtung beruflicher (und sozialer) Integration zeitigen können. Anstatt bei schwierigen Haltungen und unklaren Motivlagen mit Druck und Sanktionen vorzugehen, scheint ein Arbeiten an den verschiedenen bereits genannten Aspekten (Geschlechterfragen, Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation, Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung, Wirkung von Verhaltensweisen, Einsicht in den Sinn gewisser Massnahmen usw.) Erfolg versprechender. Dies ist ein Eindruck, der vor allem bei Durchsicht der dreissig Fälle aus einer gewissen Distanz entsteht. Es gibt jedoch auch vereinzelte Gesprächspartner/innen, welche diese Ansicht explizit vertreten. Es sind gerade diejenigen, welche eine Beratungshaltung mit modernen Beratungsgrundsätzen und -kompetenzen (wie beispielsweise der Lösungs- oder Ressourcenorientierung) mit eindrucklicher Beispielhaftigkeit demonstrieren. Vielerorts scheint sich allerdings eine durch übermässige Kontrolle geprägte Kultur im Umgang miteinander (auf allen Stufen: vom seco über die kantonalen Ämter bis hin zu den einzelnen RAV) im einzelnen Beratungsgespräch zu reproduzieren, was bei den ausländischen Stellensuchenden eher defensive Kräfte aktiviert anstatt Eigeninitiative zu wecken.

Aus den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen und den Ausländer/innen ergaben sich zahlreiche Hinweise auf **kulturelle Unterschiede** zwischen den RAV. Die einen RAV scheinen eher eine «sozialere», die

anderen eher eine «restriktivere» Grundhaltung zu haben – oder sie scheinen die wirkungsorientierte Vereinbarung anders zu interpretieren und/oder die zur Zielerreichung geforderten Leistungen unterschiedlich umzusetzen. Je nach Grundhaltung werden in gewissen Situationen bestimmte Massnahmen gar nicht geprüft. Unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgleichheit in der Behandlung der Erwerbslosen sind diese kulturellen Unterschiede problematisch. Es sollten daher Massnahmen geprüft werden, die zu einer Vereinheitlichung in der Grundhaltung gegenüber den Erwerbslosen führt. Dies dürfte im Rahmen einer Wirkungssteuerung nicht ganz einfach sein. Ein ganz ähnliches Problem besteht in der Invalidenversicherung.⁴⁰

Der Instrumentenkasten (Expert/innen)

Den RAV-Berater/innen stehen verschiedene Massnahmen zur Verfügung. Zuerst muss daher die Frage aufgeworfen werden, ob der Instrumentenkasten ausreicht. Dazu äussern sich die Expert/innen: Für spezifisch auf Ausländer/innen zugeschnittene Massnahmen wird keine Notwendigkeit gesehen. Die entstandenen Angebote, in welchen ausländische Stellensuchende heute oft übervertreten sind, sollten grundsätzlich für alle zugänglich bleiben. Im weiteren regen die Expert/innen an, bestehende interessante Modelle auszuweiten oder neue auszuprobieren: Genannt werden Übungsfirmen, Lohnmitfinanzierungsmodelle für Niedriglohnarbeit, Finanzierung von Teilzeitstellen kombiniert mit Weiterbildung, Stafettenmodelle, Altersteilzeit oder bundesweiter Zusammenschluss für spezifisches Integrationscoaching. Insbesondere wehrt sich ein Teil der Expert/innen dagegen, den RAV weitergehende Integrationsaufgaben zuzuweisen. Dies müsse die Integrationspolitik übernehmen. Die RAV seien dafür zuständig, dass die Erwerbslosen möglichst rasch und nachhaltig einen neuen Job finden würden.

Sprachbildung (statistische Ergebnisse, RAV-Berater/innen)

Auf der Ebene der Integrationspolitik haben wir die Bedeutung der Sprache für die Integration der Ausländer/innen und für die Prävention der Erwerbslosigkeit thematisiert. An dieser Stelle gehen wir nun auf die Bedeutung der Sprachkurse im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen ein. Die **statistischen Ergebnisse** mit den SAKE-Daten geben Hinweise, dass Weiterbildungen, unabhängig ob sie vom RAV ganz oder teilfinanziert sind, die Wahrscheinlichkeit nicht erhöhen, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können. Sprachkurse wurden nicht speziell erfasst. Aus den statistischen Ergebnissen darf nicht auf eine generelle Unwirksamkeit der Sprachkurse geschlossen werden. Die Signaltheorie besagt, dass die Arbeitgeber/innen den Aufwand scheuen, jede/n Stellenbewerber/in im Detail zu prüfen. Um sich die Aufgabe zu vereinfachen, betrachten die Firmen nur gewisse «Ausstattungsmerkmale» oder Signale, wie bspw. den Ausbildungsabschluss, den Namen oder die Nationalität. Das Signal «Nationalität» wird dann von einem Teil der Arbeitgeber/innen mit schlechten Sprachkompetenzen assoziiert, ohne dass der Sachverhalt genauer abgeklärt würde. Trifft die Interpretation der Signaltheorie zu, dann ist es Aufgabe der RAV, das durchschnittliche Sprachsignal der Ausländer/innen deutlich zu verbessern, um dadurch mittelfristig die Signalwahrnehmung der Firmen zu verändern. Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Sprachkurse im RAV möglichst wirksam sein müssen.

Im Bereich der Sprachförderung über das AVIG muss diskutiert werden, wie die Aufgabenteilung zwischen der Integrationspolitik bzw. der Bildungspolitik und der Arbeitslosenversicherung vorgenommen werden soll. Solange in den vorgelagerten Politikbereichen aber zu wenig für die Sprachförderung gemacht wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass die erwerbslosen Ausländer/innen grössere sprachliche Defizite aufweisen. Daher wird es auf absehbare Zeit notwendig bleiben, dass im Rahmen des AVIG sub-

⁴⁰ Vgl. Guggisberg et al. (2004).

stanziale Investitionen in die Sprachkurse gemacht werden. Um die Wirksamkeit der Sprachkurse zu erhöhen, könnte geprüft werden, ob die Kurse nicht über die Lektionenzahl, sondern über das erreichte Sprachniveau gesteuert werden. Das Erreichen eines bestimmten Niveaus dürfte zu einer grossen Kostenzunahme dieser Kurse führen, wenn alle erwerbslosen Ausländer/innen Zugang hätten. Im Rahmen des AVIG scheint es uns legitim, zu prüfen, ob die «ausführlichen» Sprachkurse auf bestimmte Gruppen von erwerbslosen Ausländer/innen beschränkt werden sollen. Im Vordergrund stehen u.E. die jungen erwerbslosen Ausländer/innen, die – vgl. Abbildung 1 – besonders zahlreich sind und noch eine lange Berufslaufbahn vor sich haben.

Auch die **RAV-Berater/innen** äussern sich zur Sprachförderung über das AVIG. Sie sind der Ansicht, dass im Bereich der Sprachkenntnisse vermehrt auch mit Alphabetisierungskursen gearbeitet werden muss. Hinsichtlich der Wirksamkeit der Sprachkurse haben sie einige Zweifel. Es wird angeregt, die Sprache vermehrt auch berufsnah über kombinierte Beschäftigungsprogramme oder subventionierte Temporärstellen zu fördern. Zudem wird im Einzelnen auf inhaltliche, didaktische und organisatorische Ansatzpunkte hingewiesen. Der Einsatz von Übersetzer/innen⁴¹ in der Beratung selbst ist zweischneidig, weshalb dieser im Einzelfall immer wieder gut überlegt sein sollte. Einerseits vereinfachen Übersetzer/innen das Beratungsgespräch und machen es daher wirksamer. Andererseits sinkt durch die Verfügbarkeit von Übersetzer/innen der Anreiz, die Sprache selbst zu erlernen. Die vorhandenen übersetzten Materialien und Unterlagen, aber auch die mehrsprachigen Einführungstage/Informationsveranstaltungen müssen gemäss RAV-Berater/innen unbedingt beibehalten oder ausgeweitet werden.

Berücksichtigt man, dass Sprachkurse durch das AVIG den Erwerb der Sprache im jeweiligen Sprachraum nur auf niedrigem Niveau fördern und nur für eine beschränkte Zeit finanzieren werden dürfen (2 bis 3 Monate)⁴², erstaunt es nicht, wenn die Sprachkurse von den RAV-Berater/innen als beschränkt wirksam bezeichnet werden. Sofern die mangelnden Sprachkenntnisse tatsächlich das entscheidende Hindernis für die Arbeitsmarkt(re)integration darstellen, ermöglicht das erreichte Niveau nach einem AVIG-Sprachkurs für Personen mit keinen oder geringen Sprachkenntnissen allenfalls die Beteiligung an einer niederschweligen Beschäftigungsmassnahme. Bereits für qualifizierte Beschäftigungsmassnahmen ist es ungenügend.

Ein weiteres Problem bildet die **Praxisanwendung** der Sprache nach Abschluss der Kurse oder Praktika. Wenn die ehemals erwerbslosen Personen nicht in einem stark schweizerisch geprägten Umfeld erwerbstätig werden, sind Anreize zu schaffen, dass die Personen ihre erworbenen Sprachkenntnisse weiter pflegen (bspw. über Konversationskurse oder weiterführende Sprachkurse). Damit reicht die Arbeitslosenversicherung wieder weit in die Bildungspolitik hinein (vgl. Abschnitt 4.3). Zu klären wäre in diesem Zusammenhang auch die Finanzierung. Beispielsweise könnten Bildungsgutschriften (Teilfinanzierung durch das AVIG) zur Anwendung kommen.

Qualifizierung (RAV-Berater/innen)

Wir haben bereits verschiedentlich über die Qualifikationen der Ausländer/innen gesprochen und darauf verwiesen, dass in diesem Bereich längerfristig die Integrations- und Bildungspolitik wichtige Aufgaben zu übernehmen hat. Kurz- und mittelfristig kommt aber der Arbeitslosenversicherung eine wichtige Bedeutung zu. Darauf verweisen auch die RAV-Berater/innen: Sie sind der Ansicht, dass es unbedingt Angebote für die Vermittlung von basalesten Kenntnissen braucht, damit sich Ausländer/innen überhaupt auf dem

⁴¹ Es ist zusätzlich zu entscheiden, ob eine professionelle oder eine nicht-professionelle Übersetzer/in eingesetzt wird. Beide Varianten haben ihre Vor- und Nachteile. In der Praxis obliegt es den Erwerbslosen allenfalls eine/n Übersetzer/in mitzubringen. Dies sind meist Familienmitglieder, selten auch professionelle Übersetzer/innen.

⁴² Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 8. Juli 1993.

Arbeitsmarkt (und in der Gesellschaft) bewegen können. Dazu gehören auch die Standortbestimmungen und das Arbeiten an Arbeitsmarktstrategien, um kulturell geprägte Differenzen in der Wahrnehmung, in der Einstellung und im Handeln verkleinern zu können. Sehr oft wird beklagt, dass keine Möglichkeiten für echte Qualifizierungsmassnahmen (Nachholbildungen) bestehen. Die Beschäftigungsprogramme oder Praktika werden als gute Möglichkeit gesehen, arbeitstechnische Grundkenntnisse zu erwerben, Fertigkeiten aufzubauen und Berufserfahrungen zu erweitern. Nur wird beklagt, dass erstere oft zu wenig marktnah sind, und es für beide Massnahmen zu wenig Plätze gibt.

Das Verhältnis zu den Arbeitgebenden (RAV-Berater/innen)

Auch der übergeordnete Rahmen wird von verschiedenen RAV-Berater/innen angesprochen. Laufende Entwicklungen im Umgang mit den Arbeitgebenden werden tendenziell positiv bewertet, allerdings sollten diese nicht dazu führen, dass zusätzliche Aufgaben zeitlich zu Lasten der Beratungsarbeit gehen. Begrüsst werden verschiedene innovative Formen einer verstärkten Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, insbesondere der Versuch, den Arbeits- und Stellenmarkt aktiver zu bearbeiten. Weiter wird aber auch ausserhalb des Tätigkeitsgebietes der RAV gefordert, die Kontrolle und das Aufdecken von Missbräuchen seitens Arbeitgebenden zu verbessern, sowie allenfalls politische Massnahmen mit Schwerpunkten wie Sensibilisierung und Antidiskriminierung zu lancieren. Daneben wird auch angeregt, die Verfahren für Arbeitsbewilligungen im administrativen Ablauf weiter zu vereinfachen und den (finanziellen) Aufwand zu minimieren, um für die Arbeitgebenden diese oft ins Feld geführten Hürden zu senken.

4.7 Zusammenfassung

Aus den Ergebnissen der statistischen Untersuchungen lassen sich Ansatzpunkte für Instrumente und Einzelmassnahmen ableiten, die das Erwerbslosigkeitsrisiko für Ausländer/innen normalisieren bzw. die Wahrscheinlichkeit erhöhen, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können. Die befragten Expert/innen, RAV-Berater/innen und Ausländer/innen äusserten ebenfalls Überlegungen auf der Massnahmenebene.

Die wichtigste Feststellung betrifft den Umstand, dass Interventionen im Rahmen der ALV kaum ausreichen dürften, um die Situation der Ausländer/innen nachhaltig zu verbessern. Ihre Lebens- und Arbeitskonstellation wird stark durch die Migrations-, Bildungs-, Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik mitbestimmt. Alle diese Politikbereiche sind der ALV vorgelagert.

■ **Migrationspolitik:** Seit der Einführung der bilateralen Verträgen mit der EU liegt das Schwergewicht der Migrationspolitik im Bereich der Nicht-EU-Länder und ihrer Bürger/innen, weil im Verhältnis mit der EU im Personenverkehr weitgehende Freizügigkeit herrscht. Ganz generell wird von den Befragten gefordert, dass im Rahmen der Migrationspolitik Instrumente eingeführt und Massnahmen ergriffen werden, um die **Diskriminierung** von Ausländer/innen zu bekämpfen. Man solle sich hier von den Erfahrungen aus der Gleichstellungspolitik der Geschlechter leiten lassen.

Nach Ansicht vieler RAV-Berater/innen sollte im übergeordneten politischen Rahmen der frühzeitigen sozialen und bildungsmässigen **Integration** mehr Gewicht beigemessen werden. Dies könnte auf längere Sicht dazu führen, dass die ausländischen Stellensuchenden mit dem schweizerischen Arbeitsmarkt besser vertraut werden, dass die kulturellen Distanz verringert werden könnte, und dass sie über bessere Netzwerke verfügen würden – alles Faktoren, die bei der Stellensuche hilfreich und für eine nachhaltige berufliche Integration förderlich wären.

Dann wird auf die besondere Bedeutung der **Sprachkompetenzen** verwiesen. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für die soziale, berufliche und kulturelle Integration sowie für die Verständigung auf dem Arbeitsmarkt (und auch in einer allfälligen RAV-Beratung). Diese ihrerseits beeinflusst wiederum das Risi-

ko, erwerbslos zu werden. Im Unterschied zu verschiedenen Ländern wird in der Schweiz bei der Immigration von Ausländer/innen wenig unternommen, um die Sprachkompetenzen aufzubauen, zu fördern bzw. zu erhalten.

Die **Arbeitsmarktsegmentation** nach Nationalität ist stark und bestimmt das Risiko der Erwerbslosigkeit ganz entscheidend. Bei der Aufweichung der Segmentationsgrenzen kommt der zweiten Generation der Ausländer/innen eine besondere Bedeutung zu. Sie werden in der Schweiz sozialisiert und könnten, indem sie andere Berufe und Branchen als ihre Eltern wählen, zur Aufweichung der Segmentationsgrenzen beitragen. Unsere statistischen Untersuchungen weisen darauf hin, dass einerseits die Diskriminierung der zweiten Generation diese Durchmischungsbemühungen erschwert, andererseits aber auch das sozioökonomische und soziokulturelle Umfeld ihrer Eltern sehr prägend ist. Dies verweist auf zwei Ansatzpunkte: Auf die Bekämpfung der Diskriminierung einerseits und auf die Verstärkung der Integrationsleistungen der Schule und Berufsbildung andererseits.

■ **Bildungspolitik:** Der Sekundarstufe 1 und 2 kommt für die Integration der Ausländer/innen und somit für die Prävention der Erwerbslosigkeit eine ganz zentrale Rolle zu. Verschiedenste Untersuchungen zeigen, dass in diesem Bereich ein grosser Handlungsbedarf besteht, weil die Selektionsmechanismen in der **Sekundarstufe 1** Ausländer/innen benachteiligen und auf der **Sekundarstufe 2** Diskriminierungen eine ganz entscheidende Rolle spielen. Aber auch in den späteren beruflichen **Weiterbildungen** ergeben sich Schwierigkeiten, weil diese heute nahezu vollständig von den Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen finanziert werden. Dadurch ergibt sich ein ungleicher Zugang zu Weiterbildungen, wodurch Ausländer/innen, aber auch generell sozial schlechter Gestellte benachteiligt werden. Ebenfalls Thema ist die **Anerkennung ausländischer Diplome**. Hier könnte überlegt werden, ob – neben dem BBT und den Arbeitgebern – die RAV im Anerkennungsprozess nicht eine aktivere Rolle übernehmen könnten. Entscheidend ist aber die **Abgrenzung der Bildungspolitik zur ALV**. Der Bundesrat verweist darauf, dass weitergehende Qualifizierungsmassnahmen nicht Gegenstand der ALV sein können. Die ALV solle sich mit kurzfristigeren Massnahmen auf die rasche und nachhaltige Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrieren. Präventive Bildungsmassnahmen zur Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisikos seien im Rahmen der Bildungspolitik zu ergreifen. Unseres Erachtens müssen weitergehende (bundessteuerfinanzierte) Qualifizierungsmassnahmen in der ALV geprüft werden, solange die Bildungspolitik die entsprechenden Ressourcen nicht aufbringt.

Im Rahmen der kantonalen **Stipendienordnungen** würde sich die Möglichkeit bieten, den Ausländer/innen den Zugang zur Bildung zu erleichtern. Ein Möglichkeit würde darin bestehen, die Definition der stipendienberechtigten Ausbildungen zu erweitern.

■ **Sozialpolitik:** Im Rahmen der Sozialpolitik wird bestimmt, wie die verschiedenen Zweige der Sozialen Sicherheit zusammenspielen sollen. Seit einiger Zeit ist anerkannt, dass die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Schnittbereich der ALV, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe unzureichend funktioniert. Überproportional häufig sind davon auch Ausländer/innen betroffen.

■ **Arbeitsmarktpolitik:** Ganz offensichtlich kommt den Betrieben in der Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Rolle zu. Sie stellen Arbeitnehmer/innen an, definieren den Bedarf und die Anforderungen an ausländische Arbeitskräfte, stellen Lehrstellen zur Verfügung und entscheiden über Entlassungen. In vielen dieser Entscheidungen sind die Arbeitgebenden in der Schweiz entsprechend der liberalen Wirtschaftsordnung verhältnismässig frei. Wenn nun aber das Ergebnis nicht befriedigend ist – es werden zu wenige Lehrstellen angeboten, Lehrstellen werden unterproportional häufig mit ausländischen Jugendlichen besetzt, ausländische Erwerbstätige sind überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen, ausländische Erwerbslose werden bei gleichen Qualifikationen weniger häufig angestellt als schweizerische –, dann stellt sich die Frage, ob es korrigierende Massnahmen braucht. Diese können von (finanziellen) Anreizen bis hin zu Ge-

boten (bspw. ein Quotengebot für die Bereitstellung von Lehrstellen für ausländischen Jugendlichen) reichen.

■ **Arbeitslosenversicherung:** Über die eigentlichen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen hinaus taucht in den Gesprächen mit den RAV-Berater/innen der **Stellenwert der Beratung im engeren Sinn (psychologische Begleitung)** auf. Beispiele und Hinweise der Befragten legen nahe, dass weniger die Massnahmen als vielmehr die begleitenden Fortschritte in der Beratung selbst eine nachhaltige Wirkung in Richtung beruflicher (und sozialer) Integration zeitigen können. Anstatt bei schwierigen Haltungen und unklaren Motivlagen mit Druck und Sanktionen vorzugehen, scheint ein Arbeiten an wichtigen Teilaspekten (Geschlechterfragen, Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation, Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung, Wirkung von Verhaltensweisen, Einsicht in den Sinn gewisser Massnahmen usw.) Erfolg versprechender.

Von verschiedenen Expert/innen und RAV-Berater/innen wird empfohlen, **die Leistungsprozesse der RAV zu spezialisieren** (z.B. Arbeitgebendenkontakte, Stellenvermittlung und Beratung), die **psychologischen Aspekte** der Beratung weiter zu **professionalisieren** und **unterstützende institutionelle Gefässe** weiter zu **etablieren** oder auszubauen – je nach Bedarf unter Freisetzung der dazu notwendigen Ressourcen. Es werden Beispiele mit Modellcharakter aufgeführt: Ansätze der kulturellen Mediation resp. Sensibilisierungs- oder Schulungsmassnahmen im Bereich des interkulturellen Verständnisses, Rekrutierung von Personalberatenden aus dem Kreis der Zweitgeneration, Höhergewichtung der psychologischen Kompetenzen in den Anforderungen (sowohl bei der Rekrutierung als auch bei Aus- und Weiterbildungen) sowie regelmässige Supervisionen und kollegiale Fallbesprechungen (Intervisionen).

Den RAV-Berater/innen stehen verschiedene Massnahmen zur Verfügung. Zuerst muss daher die Frage aufgeworfen werden, ob der **Instrumentenkasten** ausreicht. Dazu äussern sich die Expert/innen: Für spezifisch auf Ausländer/innen zugeschnittene Massnahmen wird keine Notwendigkeit gesehen. Die entstandenen Angebote, in welchen ausländische Stellensuchende heute oft übervertreten sind, sollten grundsätzlich für alle zugänglich bleiben. Im weiteren regen die Expert/innen an, bestehende interessante Modelle auszuweiten oder neue auszuprobieren: Genannt werden Übungsfirmen, Lohnmitfinanzierungsmodelle für Niedriglohnarbeit, Finanzierung von Teilzeitstellen kombiniert mit Weiterbildung, Stafettenmodelle, Altersteilzeit oder bundesweiter Zusammenzug für spezifisches Integrationscoaching.

Die **Sprachkompetenzen** und die **Bildung** sind für Ausländer/innen wichtige individuelle Ressourcen, die den Weg aus der Erwerbslosigkeit erleichtern können. Wie erwähnt sollten in den vorgelagerten Bereichen der Migrations- und Bildungspolitik entsprechende Investitionen getätigt werden. Bei vielen Ausländer/innen, die in der Vergangenheit einreisten und heute in der ALV sind, wurden diese Investitionen aber nicht vorgenommen. Es muss daher die Frage untersucht werden, ob die ALV die unterlassenen Interventionen durchführen soll. Da es sich auch um übergeordnete gesellschaftliche Interessen handelt, soll eine Bundessteuerfinanzierung dieser Massnahmen geprüft werden.

5 Empfehlungen

In Kapitel 4 haben wir eine umfassende Auslegeordnung möglicher Instrumente und Einzelmassnahmen in verschiedenen Politikbereichen vorgenommen. Auftrag des vorliegenden Projektes war es, Interventionen im Bereich der Arbeitslosenversicherung zu diskutieren, um das Erwerbslosigkeitsrisiko für ausländische Erwerbstätige zu reduzieren bzw. ihre Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit zu erhöhen. Wir beschränken uns in unseren Empfehlungen daher auf den Bereich der Arbeitslosenversicherung. Ganz explizit möchten wir aber darauf hinweisen, dass es in den der Arbeitslosenversicherung vorgelagerten Bereichen der Migrations-, Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik wichtige Interventionen vorzu-

nehmen gilt, um die Situation der ausländischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen nachhaltig zu verbessern.

Gestützt auf die Ergebnisse des Forschungsprojektes und die Ausführungen in Kapitel 4 zu den möglichen Instrumenten und Einzelmassnahmen, empfehlen wir im Rahmen des AVIG Massnahmen, die von der ALV ausgehen und gegen aussen in das Umfeld wirken (Abschnitt 5.2.), bzw. solche, die gegen innen wirken (Abschnitt 5.3.). Die einzelnen Massnahmen werden nur noch kurz und stichwortartig genannt. Sie sind in Kapitel 4 ausführlicher beschrieben. Zuerst wollen wir aber in Abschnitt 5.1. drei wichtige Voraussetzungen in Erinnerung rufen.

5.1 Voraussetzungen

Die in den Abschnitten 5.2. und 5.3. zusammengestellten Massnahmen basieren auf drei Voraussetzungen:

- Im Rahmen der Migrations- und der Bildungspolitik wird heute zu wenig in die Integration und die nachhaltige Qualifizierung der Ausländer/innen investiert. In der Folge finden sich in der Arbeitslosenversicherung immer mehr Ausländer/innen mit grundlegenden Defiziten. Die ALV wirkt, ähnlich wie die Sozialhilfe und die Invalidenversicherung, als «Auffangbecken». Werden in der Migrations- und Bildungspolitik Änderungen vorgenommen, so betreffen sie die zukünftigen einreisenden Ausländer/innen. Für die gegenwärtigen ausländischen Erwerbslosen müssen aber bereits heute Instrumente und Massnahmen eingesetzt werden, die eine adäquate Antwort auf ihre Problemlagen darstellen. Der ALV kommt daher, allenfalls auch nur vorübergehend, eine grössere Bedeutung zu. Dies äussert sich insbesondere in den Bereichen «Sprachkompetenzen» und «Qualifizierung».
- Im Gegensatz zu den Schweizer/innen konnte bei den Ausländer/innen keine Dauerabhängigkeit der Erwerbslosigkeit festgestellt werden: Die Chance, die Erwerbslosigkeit zu verlassen, nimmt mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit nicht ab. Dieser Umstand eröffnet im Rahmen der ALV neue Spielräume für Instrumente und Massnahmen bei Ausländer/innen, weil der Zeitdruck weniger gross ist als bei den Schweizer/innen. Dies ist wiederum im Bereich der «Sprachkompetenzen» und «Qualifizierung» von besonderer Bedeutung.
- Die Gruppe der erwerbslosen Ausländer/innen ist sehr heterogen. Zu unterscheiden ist mindestens nach Herkunftsländern, Geschlecht, Ausbildung, Sprachkompetenzen und Lebensalter. Wenn die finanziellen Ressourcen beschränkt sind, sollten die Mittel bei erwerbslosen Ausländer/innen dort eingesetzt werden, wo sie den grössten Nutzen – im Sinne einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt – versprechen. Im Vordergrund stehen daher junge ausländische Erwerbslose zwischen 15 und 35 Jahren. Sie haben noch 30 bis 50 Erwerbsjahre vor sich. Eine geglückte und nachhaltige Reintegration ist daher von grossem Nutzen. Weiter sind all jene ausländischen Erwerbslosen zu berücksichtigen, die eine gewisse Bildungsnähe aufweisen und motiviert sind, ihre Sprach- und Bildungskompetenzen zu erhöhen. Dabei gilt es allerdings zu beachten, welche Konsequenzen diese Fokussierung auf die Ausgeschlossenen und die Gesellschaft hat.

5.2 ALV-Instrumente und Einzelmassnahmen im Umfeld der ALV

Bekämpfung der Diskriminierung

Die Bekämpfung der Diskriminierung von Ausländer/innen ist eine Querschnittsaufgabe. Allerdings können und sollen auch Massnahmen im Rahmen der ALV ergriffen werden, die gegen aussen wirken können. Dazu gehören:

- Durchführung von Aufklärungs- und Sensibilisierungsmassnahmen bei den Arbeitgeber/innen
- Prüfung von Modellen, die Arbeitgebenden (finanzielle) Anreize geben, Ausländer/innen bei der Einstellung bzw. bei der Entlassung nicht zu diskriminieren.

Klärung und Verstärkung der interinstitutionellen Zusammenarbeit

Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) im Schnittbereich der ALV, der Invalidenversicherung sowie der Sozialhilfe ist von grosser Bedeutung, weil es heute viele Doppelspurigkeiten gibt. Sie soll daher intensiviert und ausgebaut werden. Allerdings ist sorgfältig zu prüfen, in welche Richtung dieser Ausbau gehen soll. Die ersten vorliegenden Evaluationen der IIZ zeigen, dass nicht unbedingt erwartet werden darf, dass die IIZ betriebswirtschaftlich billiger ist. Erst die langfristig erhöhte Wirksamkeit – Wirkungsbelege hierzu liegen noch nicht vor – könnte dazu führen, dass ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis entsteht. Darüber hinaus ist ganz grundsätzlich zu prüfen, wie die Aufgaben zwischen diesen drei Zweigen der Sozialen Sicherheit abzugrenzen sind. Die Grenzen sollten so gewählt werden, dass die Chancen der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst gross sind und die Doppelspurigkeiten minimiert werden können.

5.3 ALV-Instrumente und Einzelmassnahmen innerhalb der ALV

In Abschnitt 5.3. schlagen wir im Rahmen der ALV Instrumente und Einzelmassnahmen vor, die gegen innen wirken sollen.

Gestaltung von Leistungen

- Es soll in der ALV die Möglichkeit eingeführt werden, für (geeignete) erwerbslose Ausländer/innen weitergehende Qualifizierungen im Sinne von Nachholbildungen durchzuführen. Die Finanzierung könnte über Bundessteuern erfolgen, da es sich um Kompensationen von unterlassenen Massnahmen der Migrations- und Bildungspolitik handelt. Ergänzend ist auch die Einführung von neuen Massnahmen zu prüfen, bspw. von Ausbildungsdarlehen an Ausländer/innen oder Bildungsgutscheine.
- Es soll in der ALV die Möglichkeit eingeführt werden, für geeignete erwerbslose Ausländer/innen weitergehende Kurse zum Aufbau von Sprachkompetenzen durchzuführen. Die Finanzierung könnte über Bundessteuern erfolgen, da es sich um Kompensationen von unterlassenen Massnahmen der Migrations- und Bildungspolitik handelt.
- Es soll geprüft werden, ob die RAV im Rahmen des Diplomanerkennungsprozess von ausländischen Erwerbslosen eine aktivere Rolle spielen können.

Organisatorische Massnahmen

- Da der Beratungsprozess für den Erfolg der Beratung besonders wichtig ist – sehr wahrscheinlich wichtiger als die aktiven Arbeitsmarktmassnahmen –, soll die Beratung (insbesondere die psychologischen Aspekte) und ihre organisationale Unterstützung weiter professionalisiert werden. Dies kann u.a. durch eine Höhergewichtung dieser Kompetenzen in den Anforderungsprofilen für RAV-Berater/innen erreicht werden. Dies wäre bei der zukünftigen Personalrekrutierung (z.B. Bildungsvoraussetzungen) und bei der Aus- und Weiterbildung der RAV-Berater/innen zu berücksichtigen. Ebenfalls dazu gehört die Institutionalisierung von geeigneten Gefässen zur Reflexion und Weiterentwicklung des Rollenverständnisses, zur Verbesserung der Massnahmenzuweisung und Optimierung der Beratungsstrategien (z.B. ressourcen- oder lösungsorientierte Beratung) wie beispielsweise regelmässige Inter- oder Supervisionen (allenfalls unter punktuelltem Beizug von Expert/innen für interkulturelle Fragestellungen).

- Um den Beratungsprozess der Ausländer/innen wirkungsvoller zu gestalten, wird die gezielte Rekrutierung von RAV Berater/innen aus der zweiten Generation empfohlen. Für RAV-Berater/innen sind spezifische interkulturelle Weiterbildungen oder Sensibilisierungsmassnahmen vorzusehen.
- In Pilotprojekten sollte die Wirkung von weiter gehenden Spezialisierungen innerhalb der Leistungsprozesse eines RAV (z.B. in Arbeitgebendenpflege, Arbeitsvermittlung und Beratung) erprobt und evaluiert werden.
- RAV-Berater/innen sollten bei der Auswahl der Massnahmen gezielter unterstützt werden. Ein möglicher Weg besteht im Einsatz einer statistikbasierten Profilierungssoftware. Dabei muss allerdings darauf geachtet werden, dass die Merkmale der Ausländer/innen in geeigneter Weise erfasst werden.
- Es sind Massnahmen zu ergreifen, die zu einer Vereinheitlichung der Grundhaltungen («sozialer» vs. «restriktiver») der RAV resp. der Interpretation der Wirkungsvereinbarung und der Umsetzung der zur Zielerreichung notwendigen Leistungen führen, um die Rechtsgleichheit der Behandlung der Erwerbslosen zu erhöhen.
- Im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierungen von Ausländer/innen sollen nicht nur Massnahmen mit Wirkung gegen aussen eingeführt werden. Vor dem Hintergrund der Wirkungsvereinbarung ist zwar nachvollziehbar, wenn RAV-Berater/innen bei der Vermittlung den diskriminierenden Auflagen von Arbeitgebenden Folge leisten, aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist dies jedoch problematisch. Insbesondere wenn diskriminierende Verhaltensweisen aus persönlicher (rassistischer) Prägung heraus erfolgen, sind konsequente Schritte angezeigt.
- Bei der Steuerung des Angebotes an kollektiven Arbeitsmarktmassnahmen sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, den Planungszyklus (von der Evaluation des Angebotes über die Beantragung bis hin zur politischen Genehmigung) zu verkürzen oder zu flexibilisieren, um rascher und gezielter auf konjunktur- oder migrationsbedingte Änderungen in der Nachfrage reagieren zu können. Zudem scheint in einzelnen Kantonen oder RAV der Einbezug der RAV-Berater/innen verbesserungswürdig.

Literatur

- Deutsch Joseph, Yves Flückiger und Jacques Silber (2005): Les ségrégations sur le marché suisse du travail. Office fédéral de la statistique.
- Egger Theres (2003): Integration und Arbeit. Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Materialien zur Integrationspolitik. Herausgegeben von der Eidg. Ausländerkommission EKA.
- Egger Theres, Tobias Bauer und Kilian Künzi (2003): Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI.
- Fibbi Rosita, Kaya Bülent und Etienne Piguët (2003): Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Bern: Schweizerischen Nationalfonds.
- Guggisberg Jürg, Marianne Schär Moser und Stefan Spycher (2004): Auf der Spur der interkantonalen Unterschiede in der Invalidenversicherung. Eine empirische Untersuchung. Verlag Rüegger, Zürich/Grüesch.
- Hupka Sandra und Barbara E. Stadler (2004): Die Situation junger Migrantinnen und Migranten beim Übergang Sek I/Sek II, in: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.) (2004): Achtung Gender. Ausbildungsverhalten von Mädchen und jungen Frauen. Schweizerischer Verlag für Berufsberatung.
- Hüttner Eveline (2005): Sprachförderung in der Zweitsprache für Migrant/innen. Im Auftrag des Bundesamt für Migration BFM.
- International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) (2005): Integration Agreements and Voluntary Measures. ICMPD, Vienna www.icmpd.org.
- Mey Eva, Miriam Rorato und Peter Voll (2005): Die soziale Integration der zweiten Generation. Neuenburg, Bundesamt für Statistik
- Meyer Thomas (2003): Ungebildet in die Wissensgesellschaft? Risiken junger Migrantinnen und Migranten auf dem Weg zu einer Berufsqualifikation, *terra cognita*, 2/2003, 24-29.
- Rürup Bernt (2005): Arbeitslosenversicherung: Staatlich, privat oder gemischt?, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 2 und 3, 373-382.
- Spycher Stefan und Bibiane Saly (2001): Erfolgskontrolle des Staatsbeitrages «Ausbildungsbeiträge, Stipendien, Darlehen». Im Auftrag der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
http://www.buerobass.ch/studienverz_d.html#EvaluationenindenBereichenArbeitSozialesGesundheit
- seco (2003): Ausschreibungstext für das Follow-up.

Teilbericht 1:

Analyse der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden

Im Auftrag des
Staatssekretariats für Wirtschaft und Arbeit seco

Patrick Detzel, Jürg Guggisberg, Stefan Spycher

Bern, Mai 2006

Inhaltsverzeichnis Statistikteil 1

1	Ausgangslage und Fragestellungen	71
2	Konzepte, Definitionen, Methoden und Daten	74
2.1	Theoretische Konzepte	74
2.1.1	Humankapitaltheorien	75
2.1.2	Theorien der Arbeitsmarktdiskriminierung	77
2.1.3	Theorien der Arbeitsmarktsegmentierung	78
2.1.4	Der neoinstitutionalistische Ansatz	79
2.2	Definitionen	81
2.2.1	Bevölkerungskonzepte	81
2.2.2	Begriffe	83
2.3	Methoden	83
2.3.1	Vorgehen	83
2.3.2	Beschränkungen	87
2.3.3	Wirkungsmodell und Operationalisierung	90
2.4	Datengrundlagen	93
2.4.1	Datenquellen	93
2.4.2	Deskriptiv-statistische Beschreibung der verwendeten Variablen	95
3	Empirische Ergebnisse	98
3.1	Die Qualität der Modelle	98
3.2	Analyse des Gesamtmodells	103
3.2.1	Sprache	103
3.2.2	Ausbildung	108
3.2.3	Alter	112
3.2.4	Geschlecht	114
3.2.5	Integrationsgrad	118
3.2.6	Haushaltsstrukturen	124
3.2.7	Strukturelle Grössen	127
3.2.8	Direkte und indirekte Messung der Diskriminierung	130
3.2.8.1	Direkte Messung der Diskriminierung	130
3.2.8.2	Indirekte Messung der Diskriminierung	132
3.3	Vertiefende Analyse der ausländischen Männer	134
3.3.1	Ausbildung	135
3.3.2	Exkurs: Die Bedeutung der Anerkennung von ausländischen Ausbildungszertifikaten	138
3.3.3	Haushaltsstrukturen	140
3.3.4	Einbürgerung und Herkunftsland	142
3.3.5	Strukturelle Grössen	146
3.4	Vertiefende Analyse der ausländischen Frauen	148
3.4.1	Ausbildung	148
3.4.2	Exkurs: Die Bedeutung der Anerkennung von ausländischen Ausbildungszertifikaten	151
3.4.3	Haushaltsstrukturen	152
3.4.4	Einbürgerung und Herkunftsland	155
3.4.5	Strukturelle Grössen	159

4	Zusammenfassung und Diskussion	161
	Anhang	165
	Literaturverzeichnis	202

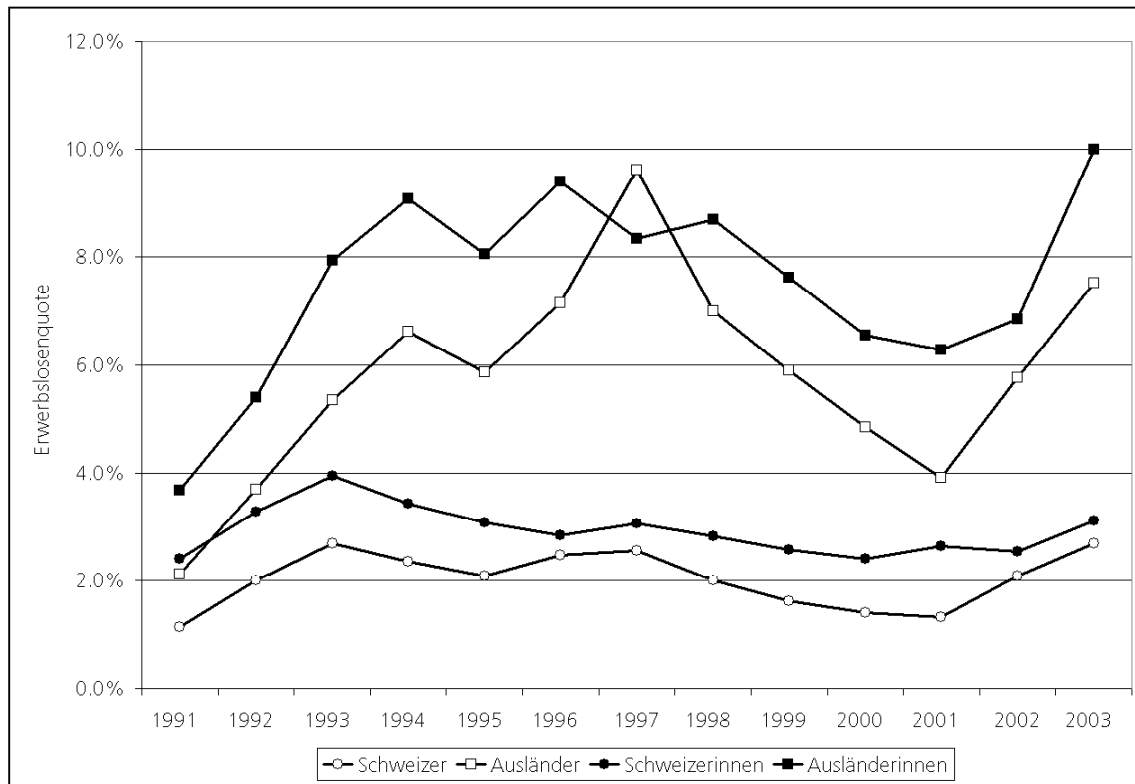
1 Ausgangslage und Fragestellungen

Im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) vom 30. Juli 2003 wurde vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) eine «Wirkungsevaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen und öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz» ausgeschrieben. Es handelt sich dabei um ein Nachfolgeprogramm («Follow-up») zu den in der zweiten Hälfte der 1990er Jahren durchgeführten Evaluationen der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen. Ergänzend zur Publikation im SHAB verfasste das seco einen erweiternden und präzisierenden Ausschreibungstext (seco 2003), welcher fünf Themenfelder umreisst, die erforscht werden sollen. Das von der Arbeitsgemeinschaft Büro BASS/büro a&o eingegebene Projekt ordnet sich in das dritte Thema «Psychosoziale Nebenwirkungen der Arbeitsmarktpolitik» ein. Das seco (2003, 3f.) führt dazu aus, dass die aktiven Arbeitsmarktmassnahmen (AAM) neben ihren anvisierten Hauptwirkungen auch positive und negative Nebenwirkungen aufweisen können. Bei den positiven Nebenwirkungen werden bspw. die psychologische Stabilisierung der Erwerbslosen genannt. Weiter wird ausgeführt: „Auch der soziale Zusammenhalt wird verbessert (...), wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt für möglichst alle Individuen offen bleibt, so dass keine sozial verfestigte «Unterschicht» entsteht (...). Entsprechend wäre es wichtig, die «Risikogruppe» genau zu identifizieren, um auch präventiv wirksame Massnahmen ergreifen zu können. Auch das umgekehrte Vorgehen wäre denkbar: Sonderevaluationen der Wirkungen in Bezug auf statistisch bereits identifizierte Problemgruppen: Jugendliche, Frauen, Ausländer, Niedrigqualifizierte, Behinderte, Ausgesteuerte, IV-Rentner ...“ (seco 2003, 3f.)

Diese Überlegungen basieren auf den Prämissen, dass Arbeit und Erwerb neben der Bildung zentrale Faktoren der strukturellen Integration darstellen (Esser 2001, 22). Sie vermitteln sozialen Status und über das Erwerbseinkommen die Grundlage für eine gleichberechtigte materielle Teilhabe. Die materiellen Möglichkeiten bestimmen wiederum über andere Aspekte der strukturellen Integration, wie Gesundheit oder Wohnsituation. Eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt spielt indes auch eine Rolle bei der kulturellen Integration im Sinne eines Transfers von kollektivem Wissen und Werten und der Anwendung von Verhaltensmustern in der sozialen Interaktion. Die Beteiligung am Arbeitsmarkt sowie die Stellung auf dem Arbeitsmarkt nach Beschäftigungsform, Tätigkeit und beruflicher Stellung, sind demnach wichtige Indikatoren für den Grad der strukturellen Integration der neu oder bereits in der vorderen Generation zugewanderten Personen und Gruppen (vgl. Heiniger 2002).

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist jedoch nicht für alle Gruppen gleich, und es stellt sich somit die Frage, ob und wie es zu einer Ausdifferenzierung kommen kann. Ausländer/innen in der Schweiz machten im Jahr 2003 22.6 Prozent der Erwerbstätigen und 42 Prozent der Erwerbslosen aus (SECO 2004). Diese Feststellung ist nicht neu. **Abbildung 1** zeigt die unterschiedlichen Entwicklungen der Erwerbslosenquoten der Ausländer/innen und Schweizer/innen über die letzten 12 Jahre. Mit dem kontinuierlichen Anstieg der Erwerbslosigkeit in den 90er Jahren ist das Auseinanderdriften der Erwerbslosenquote von Schweizer/innen und Ausländer/innen „sichtbar“ geworden. Die Erwerbslosenquote der Ausländer/innen in der Schweiz zeigt eine stärkere Konjunkturabhängigkeit als die der schweizerischen Bevölkerung. Bis 1997 ist die Erwerbslosenquote der Ausländer/innen schneller gestiegen als die der inländischen Erwerbstätigen. Mit der Konjunkturverbesserung, die zwischen 1997 und 2001 eintrat, fielen dafür die Erwerbslosenquote der Ausländer/innen schneller als die der Einheimischen. Dieses hyperzyklische Verhalten ist ein erstes Indiz, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt anderen Logiken unterliegt als die der schweizerischen Bevölkerung, und dass die ausländische Bevölkerung in Branchen tätig ist, die durch ausgeprägte Konjunkturzyklen charakterisiert ist.

Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbslosenquote für Schweizer/innen und Ausländer/innen



Quelle: BFS 2003

Der vorliegende erste Teil der Untersuchung befasst sich mit der Frage, welche Personen(-gruppen) über- bzw. unterdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen sind, und welche Einflussfaktoren dabei eine Rolle spielen im Hinblick auf die Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Diese Gruppe ist jedoch nicht homogen. Sie setzt sich vielmehr aus Bevölkerungsgruppen zusammen, die sich mit dem Konjunkturverlauf, den Veränderungen der Integrationspolitik (Mahnig/Piguet 2003), der Veränderung des Arbeitsmarktes, aber auch auf Grund demographischer Veränderungen (Aufenthaltsdauer, Familienzusammenlegung) verändern. Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe deckt somit gegensätzliche Tendenzen auf, die auseinander zu halten sind. „Die Bevölkerung ausländischer Herkunft in der Schweiz weist heute eine ganz andere Struktur auf als früher. Sie bildet eine bezüglich Herkunft, Alter, familiärer Merkmale und sozio-professioneller Stellung sehr heterogene Bevölkerungsgruppe. Personen ausländischer Herkunft finden sich in allen nach sozialen Kategorien, beruflicher Stellung und geographischer Verteilung definierten Gruppen der Wohnbevölkerung. Ihre Aufenthaltssituation ist sehr unterschiedlich und reicht von einer äusserst prekären Lage bis zur Niederbelassungsbewilligung. (...) Mit anderen Worten: Die Bevölkerung ausländischer Herkunft präsentiert sich heute in der Gestalt eines Mosaiks mit unterschiedlichen Umrissen, das sich schwerlich genau beschreiben lässt. Noch vor rund dreissig Jahren konnte man die ausländische Bevölkerung mit Recht als ‚homogen‘ bezeichnen, bestand sie doch grösstenteils aus südeuropäischen ‚Gastarbeitern‘.“ (Wanner 2004, 9).

So zeigt eine kürzlich publizierte Studie der Fachstelle für Stadtentwicklung der Stadt Zürich basierend auf einer Auswertung der SAKE 2003, dass die ausländische Bevölkerung eine höhere Heterogenität in Bezug auf Ausbildung, Einkommen und Stellung auf dem Arbeitsmarkt aufweist als die schweizerische Bevölkerung (Martinovits 2004). Rückschlüsse für die Schweiz und unsere Fragestellung können aber nicht gezogen werden, weil diese Studie sich auf der Stadt Zürich beschränkt und rein deskriptiver Natur ist.

Fragestellungen

In der bestehenden Literatur zur Erwerbslosigkeit in der Schweiz wurde der Frage, welche Faktoren in welchem Ausmass die Erwerbslosigkeit bei Ausländer/innen erklären, zu wenig systematisch nachgegangen. Insbesondere die Wichtigkeit der Qualifikation, Sprachenkenntnisse, der «kulturellen» Distanz und des Aufenthaltsstatus müssen detaillierter untersucht werden. Man wird dabei feststellen, dass teilweise grosse Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen schweizerischer und ausländischer Herkunft bestehen, bzw. abhängig vom Migrationsstatus (Ausländer/innen oder Schweizer/innen, gebürtige oder eingebürgerte Schweizer/innen, in der Schweiz geborene oder neu eingewanderte Ausländer/innen etc.) bestehen.

- Welche Faktoren bestimmen die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein?
- Welche Bedeutung kommt dabei der Nationalität, dem Aufenthaltsstatus, der Zugehörigkeit zu einzelnen Ländern im Vergleich zu anderen Einflussgrössen zu?
- Wie unterscheiden sich Schweizer/innen von eingebürgerten Ausländer/innen sowie aktuellen Ausländer/innen?
- Welche Rolle spielen individuelle und strukturelle Faktoren und sind potenzielle Diskriminierungskomponenten festzustellen?

Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt aufgebaut. In **Kapitel 2** werden wir den theoretischen Hintergrund darlegen und uns dabei auf die drei hauptsächlich arbeitsmarktstheoretischen Erklärungssträngen beschränken: den Humankapitalansatz, die Theorien der Arbeitsmarktdiskriminierung und den Segmentationsansatz. Nebst dem theoretischen Hintergrund, werden wir in diesem Kapitel das methodische Vorgehen und dessen Beschränkungen beschreiben, zentrale Begriffe definieren und die Datengrundlagen beschreiben. In **Kapitel 3** werden wir die empirischen Ergebnisse präsentieren, wobei wir nebst einem Gesamtmodell die Gruppen der ausländischen Männer und Frauen separat untersuchen werden, um die heterogenen Erwerbslaufbahnen dieser Gruppen zu berücksichtigen. **Kapitel 4** schliesst den vorliegenden Zwischenbericht mit einer Zusammenfassung und einer vorläufigen Diskussion der Ergebnisse ab.

2 Konzepte, Definitionen, Methoden und Daten

In einem ersten Abschnitt präsentieren wir kurz den theoretischen Rahmen und die unterschiedlichen Ansätze, die wir überprüfen werden. Im zweiten Abschnitt reissen wir die Grundzüge der methodischen Vorgehensweise an und befassen uns mit der Frage, welche Schwierigkeiten bei den gewählten Analysemethoden auftreten und wie die Resultate im Rahmen der Hauptfragestellung interpretiert werden können. In einem dritten Abschnitt definieren wir die Hauptkonzepte, die wir in dieser Studie verwenden werden. Im letzten Abschnitt werden wir darlegen, nach welchen Kriterien wir die für die Analyse berücksichtigte Bevölkerungsteile ausgewählt haben.

2.1 Theoretische Konzepte

Wir betrachten den schweizerischen Arbeitsmarkt aus einem institutionellen Blickwinkel. Auf der Angebotsseite stehen die Erwerbspersonen. Sie sind bereit, ihre Arbeitskraft den nachfragenden Unternehmen anzubieten. Zu den Erwerbspersonen gehören sowohl die Erwerbstätigen als auch die Erwerbslosen. Die Arbeitsnachfrage besteht demnach aus den vorhandenen, besetzten und unbesetzten Arbeitsstellen aller auf dem Markt tätigen Unternehmen. Aus dieser einfachen Übersicht wird ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, von beiden Seiten, also von der Arbeitsangebots- als auch von der Arbeitsnachfrageseite beeinflusst wird. Die institutionellen Analysen zeigen jedoch, dass nicht nur beide Seiten durch institutionelle Gegebenheit geprägt sind, sondern auch, dass das Zusammentreffen der Nachfrage und Angebot einem Matching-Verfahren oder Screening ähnelt.

In der Arbeitsmarktliteratur konkurrieren grundsätzlich drei theoretische Ansätze, die auf unterschiedlichen Weltanschauungen und Prämissen beruhen und entsprechend oft zu unterschiedlichen sozialpolitischen Empfehlungen führen. Im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit stehen dabei die Humankapitaltheorie, Theorien zur Arbeitsdiskriminierung sowie Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation im Vordergrund. Zusätzlich zu diesen ökonomischen Ansätzen werden wir die Analysen innerhalb eines neoinstitutionellen Interpretationsrahmens, der den Arbeitsmarkt in einem grösseren sozio-ökonomischen Rahmen einbettet, positionieren. Die ersten zwei Ansätze basieren auf einer mikroökonomischen Perspektive. Einerseits basiert die Humankapitaltheorie auf dem neoklassischen Ansatz des individuellen rationalen Handelns, gibt aber die Prämisse der Homogenität des Faktors Arbeit auf. Andererseits basieren die Theorien zur Arbeitsmarktdiskriminierung zwar auch auf mikro-ökonomischen Annahmen, gehen aber von unvollständiger Information und von spezifischen kognitiven Modellen aus. Segmentationstheorien schliesslich basieren auf der empirischen Beobachtung, dass Arbeitsmärkte in der Regel nicht offen und einheitlich sind, sondern in eine Reihe relativ geschlossener Teilmärkte mit spezifischen Eintrittsbarrieren und Beförderungslogiken zerfallen.

In begrifflicher Anlehnung an die Analyse geschlechtlicher Diskriminierung können die Ungleichstellungen von ausländischen und schweizerischen Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt auf Ungleichstellungen «vor dem Markt» und Diskriminierungen «auf dem Markt» zurückgeführt werden (Schubert 1993). Die Personen kommen bereits mit unterschiedlichen Voraussetzungen hinsichtlich ihrer Schulbildung, ihrer Berufserfahrung oder ihrer Sprachkompetenz (Humankapital) auf den Arbeitsmarkt und nehmen dementsprechend unterschiedliche Positionen ein. Gewissen Ausländer/innen ist zudem auf Grund ihres Aufenthaltsrechtlichen Status der Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zu bestimmten Tätigkeiten (z.B. selbständige Erwerbstätigkeit) verwehrt. In diesen Fällen kann nicht von einer Diskriminierung durch den Arbeitsmarkt gesprochen werden. Die Ungleichstellungen sind nur dann Ausdruck von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, wenn die Personen trotz gleicher Voraussetzungen und Fähigkeiten ungleich behandelt werden.

Die anhand verschiedener Indikatoren aufgezeigten Unterschiede im Grad der strukturellen Integration nach Herkunft haben also eine erklärbare und eine diskriminierende Komponente. Die vorliegende Untersuchung hat zum Ziel, diese Unterschiede zu lokalisieren und zu schildern, welche Bevölkerungsgruppen in welchem Masse in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dabei werden wichtige Einflussfaktoren wie Bildung, Geschlecht oder Alter erklärend herangezogen.

Wir bilden vier Kategorien von Faktoren, die die Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit massgebend prägen. Damit können wir aufzeigen, an welcher Stelle die verschiedenen Theoriestränge ansetzen:

■ **Individuelle Faktoren** wie bspw. das Lebensalter, die Sprachkompetenzen etc. spielen eine wichtige Rolle. Sie lehnen sich an den Humankapitalansatz an.

■ **Haushaltscharakteristika:** Individuen entscheiden oft nicht alleine, sondern in Abstimmung mit ihrer Familie und ihren nächsten Verwandten und Bekannten. So ist es bspw. denkbar, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, auch davon abhängt, ob Kinder vorhanden sind oder nicht (mangelnde Flexibilität).

■ **Strukturelle Faktoren:** Erwerbslosigkeit ist ein volkswirtschaftliches Phänomen mit individuellen Konsequenzen. Konjunkturzyklen wirken sich nicht auf alle Branchen, Berufe und Regionen identisch aus.

■ Als vierte Gruppe scheidet man Faktoren aus, die potenziell mit **Diskriminierungen** in Verbindung gebracht werden können. Dazu zählen wir bspw. das Geschlecht, aber auch die Herkunftsländer der Ausländer/innen.

In den folgenden Abschnitten werden wir die vier Ansätze ausführlicher beschreiben und auf Grund der von uns beobachteten Dimensionen, gewisse ansatzspezifische Hypothesen aufstellen, die wir im Analyseteil dann überprüfen werden.

2.1.1 Humankapitaltheorien

Die individuelle Faktoren werden von der Humankapitaltheorie als Erklärung in den Vordergrund gestellt. Dabei spielen personenbezogene Merkmale wie das Bildungsniveau, das Alter, die Erfahrung, die Leistungsbereitschaft, das soziale Netzwerk etc. eine entscheidende Rolle. Solche u.ä. Merkmale werden in der Humankapitaltheorie als (individuelle) Ressourcen verstanden, welche den arbeitnachfragenden Unternehmen angeboten und zur Verfügung gestellt werden. Je «besser» die individuellen Ressourcen einer Person sind, umso eher findet diese eine Arbeitsstelle. Für die Humankapitaltheorie können auf Grund von Wettbewerbskräften keine gruppenspezifische Eigenschaften, die nicht tatsächlich beobachtbare Produktivitätsunterschiede widerspiegeln, über längere Zeiten bestehen. Diskriminierung, die somit auf Vorurteilen basiert, kann über längere Zeit nicht bestehen. Die unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen von Individuen widerspiegeln somit eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital

Ökonom/innen, die sich innerhalb des humankapitaltheoretischen Rahmens bewegen, haben sich vermehrt mit der Frage des ökonomischen Verhaltens und der Beschäftigungsperformance von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auseinandergesetzt. Sie postulieren, dass die anfänglich nachteilige Performance der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auf Grund ihrer beobachtbaren und nicht-beobachtbaren Eigenschaften mit der Integrationsdauer abnehmen (Chiswick et al 1997, Chiswick/Hurst 2000, Chiswick/Miller 2004). Diese Hypothese konnte für den amerikanischen und kanadischen Arbeitsmarkt bestätigt werden (Baker/ Benjamin 1994 Chiswick/Hurst 2000). Hingegen zeigen Studien für Dänemark, Deutschland, Grossbritannien den Niederlanden und Schweden, dass Erwerbstätige mit Migrationshintergrund ihre ursprüngliche tiefere Position auf dem Erwerbsmarkt kaum oder nur sehr langsam verbessern können (Husted et al 1999, Schmidt 1994, Penninx et al. 1993, Kee 1994, Shields/Wheatley Price 1996, Bevelander/Nielsen 2004, Bevelander 1998). Ähnliche Ergebnisse wurden auf Grund von

Lohnuntersuchungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt ermittelt. „(...) die Variable ‚Anzahl Jahre seit der Einwanderung‘ keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe hat. (...) Dieses Ergebnis scheint zu bedeuten, dass der anfängliche Lohnunterschied zwischen Schweizern und Ausländer/innen, der zum Zeitpunkt der Einwanderung besteht, auch nach jahrelangem Aufenthalt im Gastland nicht verschwindet.“ (de Coulon et al. 2003, 295)

Die Wichtigkeit der Beherrschung der Sprache für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt lässt sich aus den unterschiedlichen arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen herleiten und wird als eine wichtige Kompetenz nebst den beruflichen und schulischen Kompetenzen betrachtet (Grin et al. 2003). Doch lassen die meisten Arbeiten zur Migrationsökonomie die sprachlichen Aspekte oft völlig ausser Acht (Borjas 1995, 1999), was oft mit den fehlenden Angaben zur Sprachenbeherrschung in den arbeitsmarktsrelevanten Datensätzen zu tun hat (Granato 2003). «One of the most important forms of location-specific human capital is the ability to communicate in the host country's language. These skills are embodied in the person, productive in the labour market and/in consumption, and are costly to acquire, both in terms of time and other resources.» (Shields/Wheatley Price 2004, 169). Für Chiswick und Miller (1996, 1998) spielen sowohl der schulische Ausweis der Sprachbeherrschung als auch die tägliche Verwendung der Sprache am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld eine bedeutende Rolle. So schlagen diese Autoren vor, nicht nur die Sprachbeherrschung an sich zu berücksichtigen, sondern auch die sprachlich-kulturelle räumliche Konzentration und die kulturelle Homogenität des privaten Umfeldes (Haushaltssprache, soziales Netzwerk) (Chiswick und Miller 2004). Aus neoklassischer Perspektive schlagen diese Autoren vor, die Akquisition von Kompetenz in der Regionalsprache als zusätzliche Dimension des Humankapitals zu betrachten. „Acquisition of skills in the dominant language can be viewed as a form of human capital accumulation. Studies of immigrant language skills in the labor market have tended to treat language skills in the same way as a schooling and post-schooling training.“ (Chiswick/Miller 2003 225).

Bezogen auf die vier Faktorgruppen, postuliert die Humankapitaltheorie eine zentrale Rolle der individuellen Faktoren. Die Rolle der strukturellen und diskriminierenden Faktoren kann in diesem Ansatz nur vorübergehender Natur sein, da die unterschiedlichen Marktkräfte zu einer Angleichung der unterschiedlichen gruppenspezifischen Beschäftigungsperformances führen. Wenn wir auf die individuellen Fakten fokussieren, würde die Humankapital folgende **Hypothesen** formulieren:

- Ausbildung und Sprachkompetenzen sind die zwei zentralen Dimensionen einer erfolgreichen Integration auf dem Erwerbsmarkt. Eine Verbesserung dieser Kompetenzen führt zu einer erhöhten individuellen Produktivität und sollte das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, reduzieren. Die «schützende» Rolle der Ausbildung ist für alle gleich.
- Andere individuelle Faktoren sollten, insoweit diese einen Einfluss auf die individuelle Produktivität haben, einen Einfluss auf die Beschäftigungsperformance aufweisen. Je mehr eine Person Ressourcen mobilisieren kann, desto zuverlässiger und produktiver wird sie sein.
- Die geographische Mobilität wird aus dieser Perspektive als individuelle Anpassungsstrategie interpretiert und sollte das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, reduzieren.
- Potenzielle Diskriminierungsfaktoren können nur vorübergehender Natur sein.
- Die Integrationsdauer hat danach einen positiven Einfluss. Je länger eine Person mit Migrationshintergrund sich in einem Land aufhält, desto grösser ist die Assimilation und umso geringer die Erwerbslosigkeit. Ähnliches gilt für die Rolle des Herkunftslandes und des Aufenthaltstatus, wobei die Berücksichtigung der Humankapitalausstattung den Einfluss dieser Dimensionen unterdrücken sollte.
- Unter Berücksichtigung des Humankapitals sollte das Geschlecht keine Rolle mehr spielen.

2.1.2 Theorien der Arbeitsmarktdiskriminierung

Für die Vertreter/innen der Signalling Theory sind die individuellen Ressourcen, wie Ausbildung, Sprachkompetenzen usw. nicht direkt einsetzbar, sondern dienen als Indikatoren für den Arbeitgeber. Für Firmen gilt es somit potentielle Arbeitnehmer/innen mit der freigewordenen Stelle (entweder durch eine Vakanz oder durch Schaffung einer neuen Stelle) zu matchen (Arrow 1973, Spence 1973).

Eng mit dem Konzept des Screenings verwandt, und in der Arbeitsmarkttheorie unter mehreren Gesichtspunkten weiterentwickelt, ist das Konzept der Arbeitsmarktdiskriminierung. In Anlehnung an Arrow (1973) wird in der ökonomischen Literatur häufig von Diskriminierung gesprochen, wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen. So werden individuelle, gruppenspezifische und kulturelle Eigenschaften verwendet, um eine Selektion aus den potenziellen Kandidaten/innen zu machen. Die Quellen der Diskriminierung sind unterschiedlicher Natur. Nebst der Marktmacht, wird das persönliche Vorurteil genannt, was dazu führt, dass Arbeitgeber, Kollegen/innen und Kund/innen Distanz zu bestimmten Gruppen von Arbeitskräften suchen.

Eine weitere Ursache für das Zurückgreifen der Arbeitgeber auf Gruppenmerkmale zur Beurteilung von Individuen ist in der unvollständigen Information zu suchen (Ehrenberg/ Smith 1991). Dies trifft zu, wenn beobachtbare persönliche Merkmale einer Arbeitskraft, die mit der Produktivität korreliert sind, diese nicht perfekt vorhersagen. Da die Produktivität nicht oder nur unter hohen Informationskosten direkt ermittelt werden kann, versuchen Unternehmen Indikatoren zu finden, die auf die Produktivität der Arbeitskraft hinweisen. Ein wichtiger Indikator sind dabei Bildungsabschlüsse. Neben den Bildungsabschlüssen können weitere «kostengünstige» Merkmale als Indikatoren der Produktivität beigezogen werden, wie Gruppenmerkmale. Wird den Bewerbern auf Grund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe die durchschnittliche Produktivität dieser Gruppe beigezogen, so spricht man von statistischer Diskriminierung.

Die Signaling-Theory des Arbeitsmarktes stellt neben den individuellen Eigenschaften wie Ausbildung, Berufserfahrung und anderen wirtschaftlich relevanten Grössen auch die Hypothese in dem Vordergrund, dass Gruppenzugehörigkeitskriterien, wie Herkunft, Geschlecht usw. als Proxies für Humankapital Ausstattung verwendet werden können (Arrow 1973, Spence 1973). Häufig wird in diesem Zusammenhang von einer Segregation nach Herkunft gesprochen. Im engeren Sinne des Begriffes bedeutet dies zunächst, dass sich ausländische und schweizerische, neuzugewanderte oder länger ansässige Bevölkerungsgruppen ungleich auf die Positionen im Arbeitsmarkt (Erwerbslosigkeit, Branchen, hierarchische Stellung etc.) verteilen bzw. sich eine Konzentration ergibt. Eine Segregation im statistischen Sinne ist dann gegeben, wenn die Verteilung der Bevölkerung nach Herkunft signifikant verschieden ist. Im Hinblick auf das integrationspolitische Ziel der Chancengleichheit muss man sich die Frage stellen, welches die Gründe für diese ungleichen Stellungen im Arbeitsmarkt sind. Diese dürften das Ergebnis von reinen Diskriminierungsprozessen, aber auch von institutionellen Gegebenheiten sein: „Es darf daher behauptet werden, dass es in der Schweiz gewissermassen eine institutionelle Segregation gibt, deren Ursache in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung liegt. Sie bestätigt jedenfalls die Rolle der schweizerischen Migrationspolitik, die ausländischen Arbeitskräften tendenziell in ganz bestimmte Branche und Funktionen gelenkt hat, die zwar das Tätigkeitsspektrum der schweizerischen Arbeitnehmer abrunden, ohne aber die Qualifikationen und das individuelle Eignungsprofil der eingewanderten Bevölkerung zu berücksichtigen“ (Flückiger/Ramirez 2003, 318).

Ein Weiterentwicklung des Signaling Ansatzes, der sozio-psychologische Elemente integriert, ist der Ansatz der kategoriellen Kognition. In diesem Ansatz wird versucht, die Rolle von Stereotypen auf das ökonomische Verhalten der Individuen zu erklären. Er basiert auf dem Festhalten der Akteur/innen an groben

Wahrnehmungskategorien (wie Vorurteile, Stereotypen), die nur selten revidiert werden und somit zu einer statistischen Diskriminierung führen können (Mullainathan 2002)¹. Die Verwendung von groben Stereotypen, die erst bei Interaktionen überprüft werden, würde dazu führen, dass die individuelle Zugehörigkeit zu einer mit negativen Eigenschaften charakterisierten Gruppe bereits ausreicht, um in einem Selektionsprozess auszuschneiden, unabhängig von den individuellen Eigenschaften. (Bertrand und Mullainathan 2004, Fryer und Jackson 2003).

Die Signaling-Theorie unterscheidet sich, was ihre **Hypothesen** anbelangt, nur marginal von der Humankapitaltheorie. Sie postuliert jedoch, dass einerseits gruppenspezifische Unterschiede, die zu einer Diskriminierung führen über längere Zeiten bestehen können. Auf unsere vier Faktorengruppen bezogen, bedeutet das, dass individuelle Faktoren und potenzielle Diskriminierungskomponenten bestehen können. So hat zum Beispiel die Beherrschung der Regionalsprache zwar keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsproduktivität, signalisiert aber eine höhere soziale Kompetenz, was den Zugang zu sicheren Positionen erleichtert (Arrow 1973). Strukturelle Faktoren dürften hingegen nur eine marginale Rolle spielen.

2.1.3 Theorien der Arbeitsmarktsegmentierung

Die Segmentierungstheorien gehen von der Annahme aus, dass es keinen homogenen Arbeitsmarkt gibt, sondern, dass sich der Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Teilmärkten zusammensetzt, die jeweils unterschiedliche Allokations- und Mobilitätsmechanismen sowie andere Löhne und Arbeitsbedingungen aufweisen. Zwischen einzelnen Teilmärkten bestehen Mobilitätsbarrieren, die jeweils ihre interne Logik haben, wobei Döringer/Piore (1971) zwei Archetypen unterscheiden: Den internen und den externen Arbeitsmarkt. Während auf externen Märkten der Lohnwettbewerb der bestimmende Marktmechanismus ist, zeichnen sich interne Märkte durch administrative Regeln aus. Die Besetzung offener Arbeitsplätze auf dem internen Markt ist an innerbetriebliche Beförderungssystemen gebunden. Diese Karriereleitern ermöglichen die effektive Weitergabe von betriebsspezifischen Fertigkeiten. Die Gründe der Entstehung von internen Arbeitsmärkten sind vielfältig. Interne Arbeitsmärkte zielen darauf ab, verschiedene Kostenfaktoren zu reduzieren, so die Beschäftigungsfixkosten (Oi 1962), die Transaktionskosten (Williamson 1985) oder - durch die Spaltung der Arbeitsmarktes - die Lohnkosten (Bonacich 1972). Für den letztgenannten Autor gilt der Arbeitsmarkt als gespalten, wenn es mindestens zwei Gruppen von Arbeitskräften gibt, zum Beispiel ausländische und einheimische, die unterschiedliche Löhne oder Beschäftigungssicherheiten für die gleiche Arbeit erhalten. Diese Unterschiede resultieren aus der unterschiedlichen Ressourcenausstattung und den unterschiedlichen Motiven der beiden Gruppen.

Nach dem Segmentationsansatz würden Schweizer/innen eher in Arbeitsmarktsegmenten tätig sein, wo der klassische Wettbewerb auf Grund der hohen Ausbildungsinvestitionen ausgeschaltet wird und die Zuordnung von Personen zu Arbeitsplätzen über die Arbeitskräfteschlange erfolgt. Ausländische Erwerbstätige würden dagegen überdurchschnittlich häufig in externen Segmenten² beschäftigt sein, wobei dies vor allem Ausländer/innen mit einer tiefen Ausbildung betrifft. Die ökonomische Begründung liegt einerseits in einem kürzeren «Verwertungszeitraum» der ausländischen Erwerbstätigen (da sie eine kürzere Verweildauer auf Grund ihrer möglichen Rückkehr haben) (Diekmann et al 1993), andererseits in der Existenz von **Alternativrollen** (Offe 1977). Diesem Konzept zufolge verfügen Migrant/innen über Alternativ-

¹ Die statistische Diskriminierung basiert somit auf einem Rückschluss im Status unvollkommener Informiertheit. Es handelt sich somit um eine second-best Methode, da gruppenspezifische Eigenschaften auf alle Mitglieder dieser Gruppe projiziert werden.

² Mit externen Arbeitsmärkten versteht die Segmentierungstheorie in Opposition an den internen Arbeitsmärkten, Segmenten, die nicht durch firmenspezifische Regeln und Hierarchien gekennzeichnet werden. Externe Arbeitsmärkte haben eine ähnliche Logik, wie sie von den Neoklassikern für den Gesamtarbeitsmarkt vorausgesetzt werden.

rollen, da sie die Möglichkeit haben, in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Da diese Gruppe Alternativrollen hat und diese prinzipiell wahrnehmen kann, kann es aus Arbeitgebersicht aus Kostengründen sinnvoller sein, ausbildungsintensive Arbeitsplätze mit beschäftigungsstabilen Arbeitnehmergruppen, die keine Alternativrolle haben, zu besetzen.

Ein weiterer Grund für die zeitliche Stabilität der Zuordnung der ausländischen Erwerbstätigen zu externen Segmenten basiert auf der **positiven Rückkoppelung** (Taubmann/Wächter 1986). Unter positiver Rückkoppelung ist zu verstehen, dass sich die Zuordnung von Arbeitsplätzen auf die Merkmale der angebotenen Arbeitskräfte auswirkt. Individuen, die auf Arbeitsplätze mit geringen Ausbildungserfordernissen verwiesen werden, können betriebsspezifische Fertigkeiten durch On-the-job-Training nur in geringem Umfang akkumulieren. Die positive Rückkoppelung bewirkt also, dass Erwerbstätige auf Grund ihrer anfänglichen Zuweisung, im Lauf der Zeit ein unterschiedliches Leistungsvermögen aufweisen, und somit die anfängliche Differenz über die Zeit nicht abgebaut wird³.

Aus segmentationstheoretischer Sicht lässt sich folgende **Hypothese** formulieren: Es ist zu erwarten, dass sich die Erwerbstätigkeit der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund mit der Zeit nicht verbessert. Für Piore (1979) erfolgt der Arbeitsmarktzugang dieser Individuen über Vakanzen in sekundären Teilarbeitsmärkten. Weil die Mobilität zwischen den unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten jedoch gering ist, bleiben die Individuen in diesen Arbeitsmarktsegmenten, was zu einer Verfestigung der anfänglichen Unterschiede zwischen diesen Erwerbsgruppen führt. „Piore argues that both soon after arriving and later on, relatively low levels of immigrant employment exist. In both stages, immigrants are stuck in the secondary labor market. In the early stages, the opportunities for immigrants are mainly in this segment of the labour market, and upward mobility to the primary sector becomes more difficult the longer the period of residence.“ (Bevelander/Nielsen 2004, 123). Auf die Schweiz bezogen würde dies bedeuten, dass die beobachtete unterschiedliche Integration dieser Bevölkerungsgruppe mit der Aufenthaltsdauer konstant bleibt oder sogar abnimmt.

Aus segmentationstheoretischer Perspektive spielt auch die Sprachkompetenz eine bedeutende Rolle. Sprachkompetenz hat eine sehr wichtige Signalfunktion auf dem Arbeitsmarkt (Spence 1973). In einer Studie zur Erwerbslosigkeit in Finnland haben Saarela/Finnäs (2003) gezeigt, dass die schwedisch sprechende Minderheit durch eine tiefere Erwerbslosigkeit als die finnische Mehrheit charakterisiert wird, obwohl sie sich aus der Humankapital-Perspektive nicht von der finnisch-sprechenden Mehrheit unterscheiden lässt. “No significant between-group differences in labour force participation are found. Differences in unemployment cannot either be explained by human capital factors or local labour market conditions. Being a Swedish-speaker decreases the odds of being unemployed by 30%, while it increases the transition rate from unemployment by 15%. Language proficiency and social integration are the likely reasons behind these differences.“ Saarela/Finnäs 2003 74

2.1.4 Der neoinstitutionalistische Ansatz

Die Neoinstitutionalisten zeigen die Wichtigkeit der unterschiedlichen Institutionen für das Zustandekommen des Matchings an Hand der unterschiedlichen nationalen Arbeitsmärkte (Detzel/Rubery 2002). Für Volkswirtschaften, in denen die Berufslehre eine wichtige Rolle bei der Zuteilung der Arbeitskräfte spielt, ist der Match zwischen Ausbildung und Beruf viel enger als in Volkswirtschaften, die eher auf eine allge-

³ Die positive Rückkoppelung wird durch soziale Reproduktionsschemen verstärkt. Familien und das Schulsystem führen somit zu einer „Vererbung“ von schlechten Arbeitsmarktchancen. In diesem Zusammenhang spielt die Theorie des Habitus von Bourdieu eine bedeutende Rolle.

meine schulische Ausbildung setzen (Witte/Kalleberg 1995). Eine Konsequenz für diese Volkswirtschaften ist, dass es weniger auf die Dauer der Ausbildung, als vielmehr auf das Zusammenpassen von erlerntem und ausgeübtem Beruf ankommt. Die Berufsausbildung spielt somit eine wichtige Rolle, weil es für Arbeitgeber einfacher wird, Stellenvakanzen mit den Eigenschaften der Stellensuchenden zu vergleichen (Matching). Neben dem Qualifikationsniveau ist der erlernte Beruf von Bedeutung, es spielen aber auch andere Charakteristiken eine Rolle, wie bspw. die Unternehmensgrösse und das Prestige des Unternehmens, in dem die Qualifikation erlernt wurde. Auch die Übertragbarkeit der erlernten Qualifikationen ist wichtig. Zertifikate und erkannte Qualifikationsnachweise haben eine wichtige Signalfunktion. Dabei hat die Frage, wo diese Qualifikationen erworben wurden, eine wichtige Filterfunktion.

Ein weiteres Merkmal dieser Art des Arbeitsmarktes ist, dass die vertikale und horizontale Berufsmobilität stark vom erlernten Beruf abhängig ist. Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt, der als berufsbezogener Arbeitsmarkt (Vocational Labour Market) mit einer starken Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften definiert werden kann, ist es somit recht schwierig, unqualifizierte Berufssegmente zu verlassen, da Berufskarrieren stark von der Berufsausbildung determiniert werden (Blossfeld et al 1993). Diese Eigenschaften des schweizerischen Arbeitsmarktes haben uns dazu geführt, die Ausbildung nicht durch die entsprechende Anzahl Jahre, die in den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen verbracht wurden, abzubilden, sondern als Kategorialvariable der höchsten erworbenen Qualifikation. Diese Verwendung der unterschiedlichen Ausbildungszertifikate ermöglicht es, nicht nur die Dauer der Ausbildung zu berücksichtigen, sondern auch den unterschiedlichen Einfluss einer schulischen oder berufsbegleitenden Ausbildung zu messen.⁴

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich nicht nur auf die Modellierung von Merkmalen, welche aus der Humankapitaltheorie abgeleitet werden können. Das der Analyse zugrundeliegende Wirkungsmodell (vgl. 2.3.3) berücksichtigt auch, dass neben individuellen auch institutionelle bzw. strukturelle Gründe mitentscheiden, ob eine Erwerbsperson erwerbslos ist. So werden bspw. regionenspezifische Ungleichheiten ebenfalls berücksichtigt. Dazu gehören u.a. die kantonalen Erwerbslosenquoten, die Wirtschaftsregion, in der eine Person lebt, sowie die Grösse und der Typ der Wohngemeinde (Stadt-Land Dimension). Mit der Berücksichtigung der kantonalen Erwerbslosenquoten soll den unterschiedlichen Logiken der Erwerbsmarktintegration Rechnung getragen werden. Wie in Abbildung 1 dargestellt (und von der Segmentierungstheorie vorausgesagt), sind Individuen mit einer erhöhten Erwerbsinstabilität stärker von der lokalen Erwerbslosigkeit betroffen. Dies hängt damit zusammen, dass die ausländische Erwerbsbevölkerung weniger stark an die betriebsinternen Teilarbeitsmärkte gebunden ist, welche wiederum weniger anfällig für konjunkturelle Zyklen sind (Doeringer/Piore 1971).

Die individuelle Wahrscheinlichkeit, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, hängt auch von den Wirtschaftsbranchen ab. Statt der klassischen Einteilung in drei Sektoren unterscheiden wir die Branchen gemäss den folgenden zwei Logiken (Esping-Andersen 1994): Die erste Logik entspricht der des traditionellen fordistischen Systems der standardisierten Massenproduktion und des Massenkonsums. Die zweite Logik widerspiegelt die zunehmend wichtige Funktion von post-fordistischen Dienstleistungen. Diese werden, wie in **Tabelle 1** dargestellt, in unternehmerische Dienstleistungen, soziale Dienstleistungen und persönliche Dienstleistungen unterteilt (Block 1990).

⁴ Auf Grund der teilweise unterschiedlichen Fragebogenstruktur kann in den Volkszählungsauswertungen nicht zwischen Berufslehre und Vollzeitberufslehre unterschieden werden. Auch können in der SAKE Lehrer/innenseminar und «keine Ausbildung» nicht separat ausgewiesen werden. In beiden Auswertungen wird jedoch die Berufslehre als Referenzkategorie definiert.

Das Wachstum unternehmerischer Dienstleistungen hängt mit der zunehmenden Auslagerung und Professionalisierung unternehmerischer Aktivitäten zusammen. Soziale Dienstleistungen (Gesundheit, Ausbildung und Wohlfahrtsdienstleistungen) widerspiegeln teilweise die Auslagerung von Aktivitäten, die vorwiegend von den Haushalten getätigt wurden. Persönliche Dienstleistungen hingegen umfassen Aktivitäten, die sich am Endkonsumenten orientieren. «Consumer services are, similarly, an alternative to self-servicing, in this case associated with changing modes of leisure reproduction. On one hand, these changes are connected to the work-social reproduction nexus: when women also work, households are more likely to eat out or send their laundry out. On the other hand, they are connected to the extension of leisure time and the income capacity to purchase services» (Esping-Andersen 1994: 24). Die Berücksichtigung der Aktivitätsbranchen und der Berufe soll die unterschiedlichen Muster beruflicher Mobilität abbilden. Die **Hypothesen** lauten wie folgt:

Tabelle 1: Klassifikation der Aktivitätsbranchen

Aktivitätsbranche	Wirtschaftstyp	Beispiele von Wirtschaftsbranchen aus der NOGA
Primärer Sektor	Traditionelle Wirtschaftsaktivitäten	Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung
Industrieller Sektor	Traditionelle Wirtschaftsaktivitäten	Industrie, Herstellung, Baugewerbe
Distribution und Vertrieb	Traditionelle Wirtschaftsaktivitäten	Strom, Handel, Verkehr, Communication
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung
Persönliche Dienstleistungen	Post-fordistische Wirtschaftsaktivitäten	Gastgewerbe, Immobilien, Abfallbeseitigung, Medien, Kultur, Sport, pers. DL, Private Haushalte
unternehmerische Dienstleistungen	Post-fordistische Wirtschaftsaktivitäten	Bank, Versicherung, Forschung, Entwicklung, Dienstleistungen für Unternehmen
Soziale Dienstleistungen	Post-fordistische Wirtschaftsaktivitäten	Unterrichtswesen, Gesundheit, Sozialwesen,

Quelle: eigene Darstellung nach Esping-Andersen 1994

Erwerbstätige, die in traditionellen industriellen Branchen, aber auch im Bereich persönlicher Dienstleistungen tätig sind, sind durch eine erhöhte Erwerbsinstabilität gekennzeichnet. Die zunehmende «Professionalisierung» der Wirtschaft führt zu einer erhöhten Nachfrage nach unternehmerischen Dienstleistungsberufen und somit zu einer Besserstellung der betroffenen Erwerbstätigen.

2.2 Definitionen

In diesem Abschnitt werden wir einerseits das zugrunde liegende Bevölkerungskonzept darstellen und andererseits die wichtigsten Begriffe, die in dieser Studie verwendet werden, definieren.

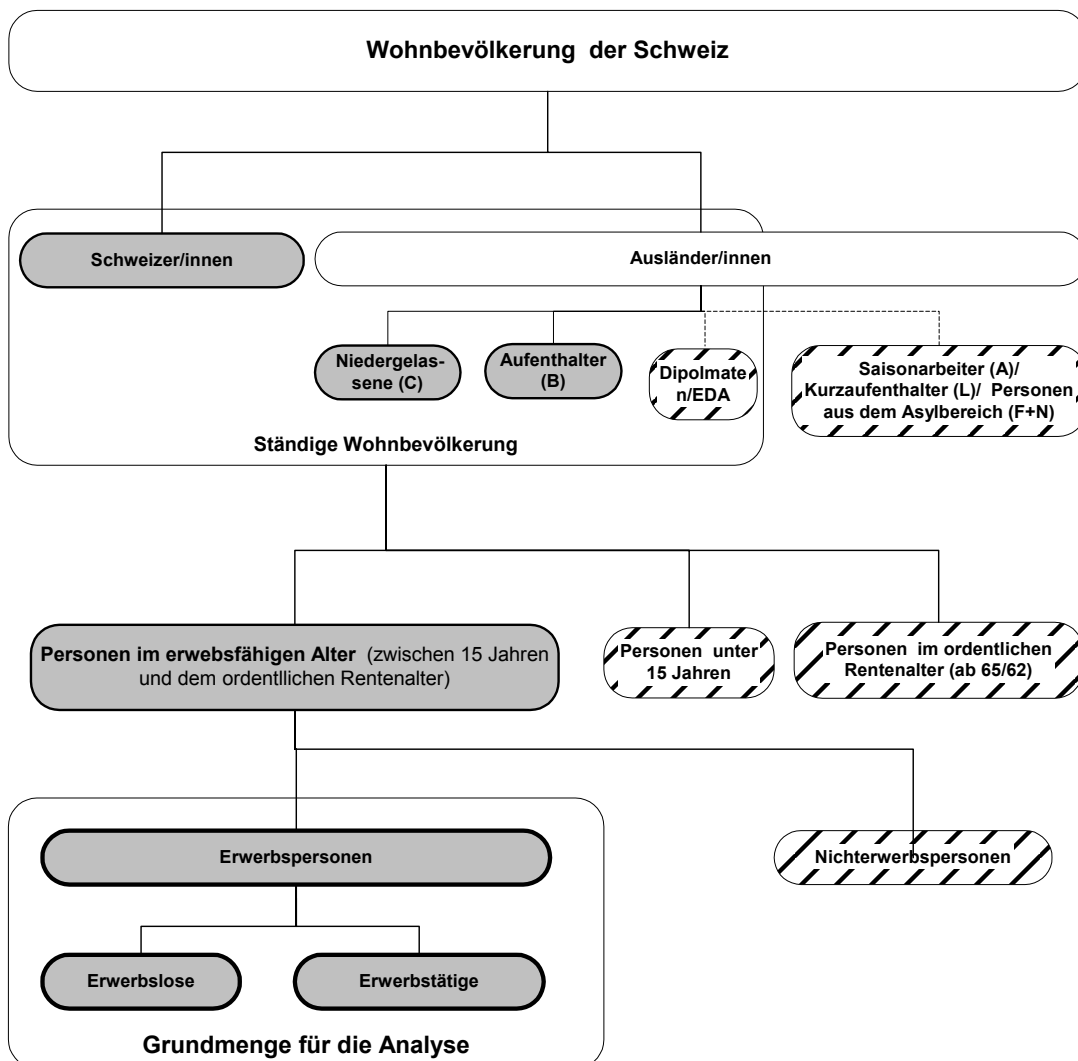
2.2.1 Bevölkerungskonzepte

In dem uns zur Verfügung stehenden Datensatz der Volkszählung aus dem Jahr 2000 ist jede Person aus der **Wohnbevölkerung**⁵ der Schweiz enthalten. Zur Wohnbevölkerung zählen neben den schweizerischen auch ausländische Staatsangehörigen mit einer offiziellen, d.h. von der Fremdenpolizei- und den Asylbehörden oder dem Eidgenössischen Departement für Auswärtige Angelegenheiten ausgestellten Aufenthaltsbewilligung (Heiniger 2001, 66). Im Zentrum dieser Untersuchung steht jedoch nicht die gesamte Wohnbevölkerung der Schweiz, sondern nur derjenige Teil, welcher einerseits einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt hat, und bei dem die Aufenthaltsgenehmigung andererseits nicht vom Vorhandensein einer Arbeitsstelle abhängt. Dies trifft auf die gesamte schweizerische Bevölkerung, die Niedergelassenen (Ausweis C) sowie die Jahresaufenthalter (Ausweis B) zu. Vom Bevölkerungskonzept her entspricht dies

⁵ Für die Wohnbevölkerung ist die Bevölkerung nach wirtschaftlichem Wohnsitz massgebend. Unter wirtschaftlichem Wohnsitz versteht man die Gemeinde, in der sich eine Person die meiste Zeit aufhält und von der sie z.B. den Weg zur täglichen Arbeit oder zur Schule aufnimmt.

dem grössten Teil der **ständigen Wohnbevölkerung**⁶ der Schweiz. Für alle anderen ausländischen Gruppen wird mindestens eines der beiden genannten Kriterien verletzt. Ausgeschlossen aus der Analyse werden demnach Saisonarbeiter (Ausweis A), Kurzaufenthalter (Ausweis L), Personen aus dem Asylbereich (Ausweis F und N), Funktionäre internationaler Organisationen, Angestellte diplomatischer Vertretungen sowie deren in der Schweiz lebende Familienangehörigen. Grenzgänger (Ausweis G) gehören somit auch nicht zum Erhebungsdesign, da diese nicht zur ständigen Wohnbevölkerung gehören. 2003 betrug die Zahl der Grenzgänger 177'200 (BfS 2004) oder 16.1 Prozent der ausländischen Bevölkerung gemäss Inlandkonzept (BfS 2003).

Abbildung 2: Personenkonzepte und Analysegrundgesamtheit



Quelle: Eigene Darstellung

⁶ Zur ständigen Wohnbevölkerung gehören neben den Schweizer Staatsangehörigen auch alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer offiziellen Aufenthaltsbewilligung, welche zu einem Aufenthalt von mindestens 12 Monaten berechtigt.

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage, welche **Personengruppen** wie stark von Erwerbslosigkeit betroffen sind, und von welchen Einflussfaktoren dies beeinflusst wird. Zu den Erwerbslosen gehören alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, welche in der Referenzwoche erwerbslos bzw. nicht erwerbstätig, aber auf Stellensuche waren. Dem gegenüber stehen die Erwerbstätigen⁷. Zusammen bilden die Erwerbslosen und die Erwerbstätigen die Gruppe der Erwerbspersonen. Ist eine Person weder erwerbstätig noch erwerbslos, gehört sie zu den Nichterwerbspersonen. Diese werden auf Grund der Hauptfragestellung aus der Analyse ausgeschlossen. Zudem beschränken wir die Analyse auf die Personen im erwerbsfähigen Alter, d.h. Personen unter 15 Jahren und Personen, welche das ordentliche Rentenalter erreicht haben, werden ausgeschlossen. In **Abbildung 2** ist die ausgewählte Grundmenge dargestellt.

2.2.2 Begriffe

Unter **Stigmatisierung** verstehen wir die Zuschreibung negativer Eigenschaften, die zu Diskriminierung führt. Betroffen sind in der Regel Gruppen, die gemeinsame Merkmale aufweisen, welche sie von anderen Gesellschaftsmitgliedern unterscheiden. Die Zuschreibungen beruhen oftmals auf Vorurteilen. Hierzu passt das Konzept der Stigmatisierung im theoretischen Konzept der „Categorical Cognition“ (wie im Abschnitt 2.1.2 vorgestellt).

Unter **Diskriminierung** verstehen wir die ungleiche Behandlung einer Gruppe oder einzelner auf Grund von Merkmalen, die nicht im Zusammenhang mit der Produktivität stehen. Der Tatbestand der Diskriminierung ist aber auf Grund unterschiedlicher Ressourcenausstattung nur schwer messbar. Eine indirekte Messung der Diskriminierung basiert auf der Analyse der Residuen, nachdem unterschiedliche Ausstattungsdifferenzen berücksichtigt wurden. Werden individuelle Merkmale berücksichtigt, würden weiter bestehende Differenzen auf ungleiche Behandlung hinweisen.

Bei den verschiedenen Einwanderungsgenerationen wird von der **ersten, zweiten und dritten Generation** gesprochen. Die erste Generation umfasst alle Ausländer/innen, die im Ausland geboren wurden oder die ihre Schulzeit mehrheitlich im Ausland verbracht haben (Eingebürgerte oder Niedergelassene sowie Jahresaufenthalter/innen). Die zweite Generation umfasst die Kinder der ersten Generation. Diese sind entweder in der Schweiz geboren oder haben einen Grossteil ihrer Schulausbildung in der Schweiz absolviert, d.h. sie kamen vor ihrem zehnten Geburtstag ins Land (Eingebürgerte und Niedergelassene). Die dritte Generation sind die Kinder der Ausländer/innen der zweiten Generation, also die Enkel/innen der ersten Generation.

2.3 Methoden

2.3.1 Vorgehen

In der vorliegenden Studie werten wir zwei Datensätze aus. Einerseits ermöglicht dies uns, unterschiedliche Zeitperspektiven einzunehmen (bei der Volkszählung handelt es sich um einen Querschnitt des Jahres 2000, bei der SAKE wird ein Zeitraum von 12 Jahren in den Blick genommen). Andererseits können auf Grund der unterschiedlichen Schwerpunkte der Datensätze unterschiedliche Fragestellungen untersucht werden.

⁷ Als erwerbstätig gelten Personen, welche eine Stunde oder mehr pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgehen, im Betrieb eines Familienangehörigen unbezahlt arbeiten, zur Zeit der Befragung krank oder im bezahlten Mutterschaftsurlaub oder im Militärdienst, ansonsten jedoch erwerbstätig waren.

■ Die Volkszählung ermöglicht eine genaue Auswertung des Integrationsgrades der schweizerischen, der eingebürgerten und der ausländischen Bevölkerung im Jahr 2000. Dabei können die individuellen Einflussfaktoren wie Ausbildung und Sprachkompetenz detailliert analysiert werden.

■ Bei der SAKE ist es sinnvoll, vom jährlichen Zyklus der Erhebung zu profitieren. Der Charakter der Panelerhebung ermöglicht eine detaillierte Auswertung der konjunkturellen Einflussfaktoren: Der Einfluss der allgemeinen Erwerbslosigkeit und ihrer Veränderung wie auch der Einfluss der Situation auf dem Arbeitsmarkt werden nicht nur auf Grund der regionalen Unterschiede geschätzt, sondern auch auf Grund der tatsächlich während eines Kalenderjahres beobachteten durchschnittlichen kantonalen Erwerbslosenquote⁸. Die ausführlichen Informationen zum Erwerbsmarktstatus ermöglichen es, den Einfluss des Arbeitsmarktes und der institutionellen Einflussfaktoren zu berücksichtigen⁹.

Für die Analyse der Einflussfaktoren wurden Regressionsmodelle für kategoriale abhängige Variablen (logistische Regression) verwendet. Wie bei der linearen Regression wird in der logistischen Regression die abhängige Variable aus der Kombination der unabhängigen Variablen vorhergesagt. Weil jedoch die abhängige Variable kategorialer Natur ist, muss diese erst transformiert werden. In diesem Zusammenhang wird nicht mehr die Kategorialvariable verwendet (in unserem Fall der Zustand erwerbstätig/erwerbslos) sondern die logarithmierte Chance (log odds). In unserem Fall ist dies die logarithmierte Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein. Die zugrunde liegende abhängige Variable sieht wie folgt aus:

$$\log(\text{Chance}_{\text{Erwerbslos}}) = \log\left(\frac{\text{Wahrscheinlichkeit}_{\text{Erwerbslos}}}{\text{Wahrscheinlichkeit}_{\text{Erwerbstätig}}}\right)$$

Die logistische Regression gehört zu den Standardverfahren der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Daher bringen wir an dieser Stelle keine weiteren methodologischen Ergänzungen an, sondern verweisen auf die bestehende Literatur (Aldrich/Nelson 1984, Hosmer/Lemeshow 2000, Kleinbaum/Klein 2002, Kohler/Kreuter 2001, Liao 1994, Menard 20002, Pampel 2000, Tutz 2000).

Innerhalb der beiden Datensätze wird die nämliche Methode mit ähnlicher Datenstrukturierung und ähnlicher Betrachtungsweise angewendet. Dabei werden die Analysen von einem **Gesamtmodell** auf die unterschiedlichen Problemgruppen übertragen (sog. Top-Down-Vorgehen). Die Dimensionen, die wir zur Bildung der Subgruppen verwenden, sind Geschlecht und Nationalität. Diese zweistufige Vorgehensweise beruht auf den theoretischen und empirischen beobachtbaren unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen dieser vier Gruppen. „Results (...) suggest that gender differences are foremost due to the closer attachment of men to the labour market, the family responsibilities affecting women, and the traditional gender structure of the Finnish labour market. Our results show that drawing conclusions when gender differences are not considered can lead to misperceptions.“ (Gonzalo/ Saarela 2000, 129). Um der Heterogenität der Erwerbsbevölkerung mit Migrationshintergrund gerecht zu werden, werden die verschiedenen Nationalitäten in den jeweiligen Sub-Gruppen eingesetzt.¹⁰

Abbildung 3 stellt unsere Vorgehensweise vor. In einem Gesamtmodell M1 werden wir alle Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) aufnehmen. Die Nationalität bzw. der Aufenthaltsstatus und das

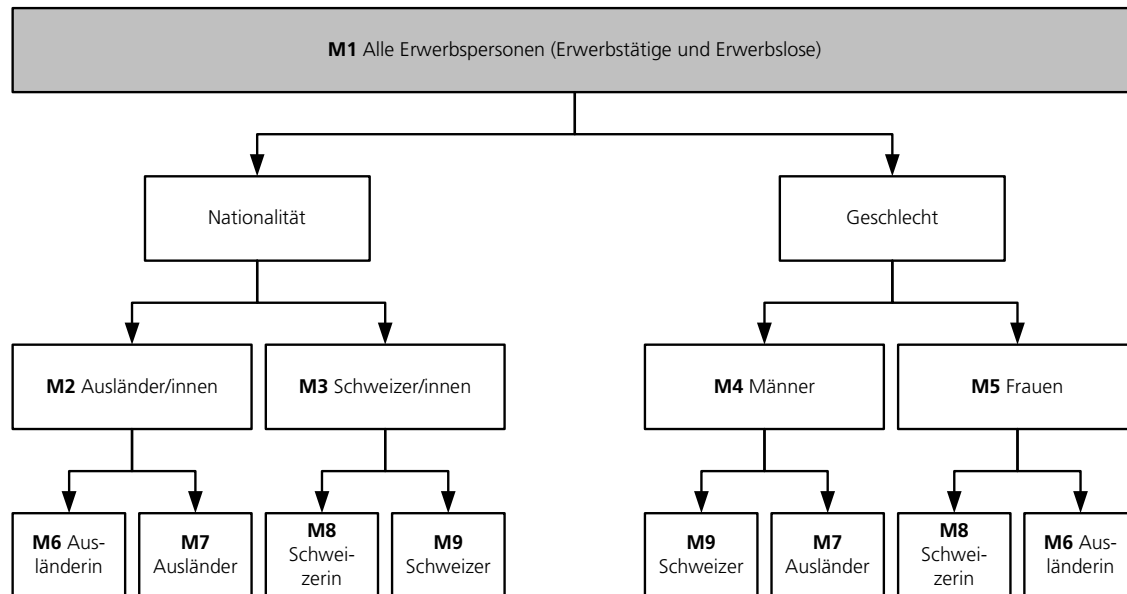
⁸ Die Variablen der Veränderung der Erwerbslosigkeit sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt wurden wegen ihrer mangelnden Erklärungskraft jedoch nicht weiter verwendet.

⁹ Die SAKE führt Angaben zum zuletzt ausgeübten Beruf. Deshalb können auch die Erwerbsmarktstati vor der Erwerbslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit beschrieben werden.

¹⁰ Es wäre möglich gewesen eine weitere Untergliederung der Modelle für die jeweiligen Nationalitäten durchzuführen. Wir hätten somit eine Regression für jede einzelne Nationalität berechnet, um die potenzielle Heterogenität besser zu berücksichtigen. Eine solche Berechnung von nationalitätenspezifischen Modellen hätte jedoch zu einer sehr grossen Anzahl von Modellen geführt. Ausserdem hätten wir den Einfluss der Nationalität nicht ermitteln können.

Geschlecht werden als separate Variablen eingehen. Dann gehen wir auf die zweite Stufe und analysieren die Erwerbspersonen nach Nationalität (Modelle M2 und M3) bzw. Geschlecht (Modelle M4 und M5). Auf einer dritten Stufe schliesslich kombinieren wir die beiden Merkmale und untersuchen Ausländerinnen (M6), Ausländer (M7), Schweizerinnen (M8) und Schweizer (M9). Pro Datensatz ergeben sich so 9 Modelle. Da für die SAKE-Daten auf jeder Modellstufe drei Varianten geschätzt wurden, ergeben sich für die Volkszählung 9 Modelle und die SAKE-Daten 27, insgesamt also 36 Modelle (vgl. dazu auch den **Anhang**).

Abbildung 3: Die angewandten Untersuchungsmodelle



Quelle: eigene Darstellung

Das gewählte Vorgehen wie auch die Unterteilung der Grundgesamtheit in die genannten Untergruppen hat methodologische, arbeitsmarkttheoretische und untersuchungsrelevante Gründe¹¹. Die Methodenannahmen, die uns zu dieser Vorgehensweise motiviert haben, sind folgender Natur:

■ Bei Regressionsmodellen mit dichotomen 0-1-Variablen (Dummy-Variablen) wird ein linearer Einfluss der eingesetzten Kovariable vorausgesetzt. Fügt man bspw. die Variable Ausbildung ins Gesamtmodell ein, so geht man davon aus, dass der Einfluss der Ausbildung auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, für alle Individuen in etwa ähnlich ist. Zwar könnte man diese Annahme aufweichen, indem man einen Interaktionsterm zwischen der Nationalität (Ausländer/innen / Schweizer/innen) und der Ausbildung einsetzt (Hosmer/Lemeshow 2000, Menard 2002). Mit derartigen Interaktionsparametern kann zwar die Wechselwirkung zwischen abhängiger und unabhängiger Variable besser berücksichtigt werden, aber es würde die Interpretation erschweren.

■ Aus der Arbeitsmarkttheorie und verschiedenen Erhebungen wissen wir, dass Ausländer/innen und Schweizer/innen häufig unterschiedliche Erwerbslaufbahnen aufweisen. Sowohl geschlechtsspezifische als auch kulturelle Faktoren prägen die Erwerbslaufbahnen. Diese faktischen Differenzen widersprechen der Annahme eines linearen Einflusses.

¹¹ Golder (1999) verfolgt einen ähnlichen Ansatz, obwohl rein statistisch eine getrennte Analyse nicht notwendig wäre.

■ Der Untersuchungsschwerpunkt ist die Identifikation von Problemgruppen und nicht in der Herleitung eines möglichen präzisen Gesamtmodells. Die explorative Herangehensweise wird mit dem Top-Down Ansatz Rechnung getragen.

Zur besseren Übersichtlichkeit werden die Volkszählungs- und die SAKE-Auswertungen jeweils nacheinander referiert. Die Analyse folgt dabei jeweils dem nämlichen Muster: deskriptive Auswertungen, querschnittsbezogene Auswertungen Volkszählung, zeitraumbezogene Auswertungen SAKE Daten. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Parameterschätzungen für die Volkszählungs-Modelle und die SAKE-Modelle wegen der zum Teil unterschiedlichen Definitionen, der Variablenvielfalt und der Grundgesamtheit nicht direkt vergleichbar sind.

Die Untersuchung beschränkt sich auf die Erwerbspersonen. Vier Gründe haben uns zu dieser Einschränkung bewegt:

■ Schwerpunkt der Untersuchung ist die Identifikation von Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein, und nicht eine möglichst genaue Beschreibung unterschiedlicher Erwerbssituationen.

■ Die gleichzeitige Betrachtung der unterschiedlichen Erwerbsstati würde die Anzahl Beobachtungsstati von 2 auf 4 erhöhen. Methodologisch würden wir von einem binomialen Schätzmodell zu einem multinomialen Modell wechseln. Weil multinomiale Modelle die Zielzustände unabhängig von einander schätzen, würde die Schätzung der Parameter, erwerbslos zu sein, nicht verbessert¹².

■ Ein weiterer Grund für die Beschränkung der Analysen auf das einfachere Binomialmodell für Erwerbstätige/Erwerbslose sind Verständigungsgründe. In einem Multinomialmodell werden die unterschiedlichen Stati im Verhältnis zu einem Referenzzustand geschätzt mit n-1 Regressionen. Die geschätzten Odd-Ratios sind aber nur „odds-like“, die immer bedingt sind vom Referenzzustand. «Each expression is an odds only if we condition on the outcome being in one of the n-1 categories of interest.» (Kleinbaum/Klein 2002, 274). Bei der Interpretation muss man somit alle Parameterwerte in ein Verhältnis zum Referenzzustand setzen und eine erhöhte Anzahl Regressionsparametern berücksichtigen.

Messung der Diskriminierung

Bei der Messung der Diskriminierung¹³ von Ausländer/innen bei Einstellungen und Entlassungen – sie wirken sich auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, aus –, unterscheiden wir eine indirekte und eine direkte Messmethode. Zuerst zur **indirekten Vorgehensweise**. «L'approche indirecte part de l'hypothèse que le degré de discrimination peut être mesuré par le résidu des différences (de taux d'occupation, de taux de chô-mage, etc.) entre deux groupes une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, en particulier le niveau de qualification. Cette approche implique en général une analyse de régression multiple (le plus souvent une régression logistique). L'effet sur la probabilité de chômage d'une variable "nationalité" ou "appartenance ethnique" permet ainsi de mesurer la discrimination toutes choses égales par ailleurs.» (Piguet 2001 3). Solche Analysen wurden in Australien (Miller/ Neo 1997), Grossbritannien (Thomas 1998), Frankreich (Richard 1997), Sweden (Bevelander 1999) und in den Vereinigten Staaten gemacht (Chiswick, Cohen and Zach 1997). „One way of analysing the differences across nationalities in a logit model would be to decompose the differences in log-odds ratios. The log-odds ratios are linear in

¹² Zur Überprüfung dieser Annahme haben wir multinomiale Regressionen geschätzt. Die multinomialen Modelle haben zu keiner Verbesserung geführt. Für die Analyse der Austritte aus der Erwerbslosigkeit werden wir hingegen multinomiale Modelle berücksichtigen, da der Zielzustand nicht binärer Natur ist. Die Beendigung der Erwerbslosigkeit kann vielfältig sein, und diese Vielfältigkeit ist von Interesse und soll durch ein multinomiales Modell berücksichtigt werden.

¹³ Inwieweit die Diskriminierung statistischer Natur ist (wie Gruppenstereotypen) oder intrinsischer Natur ist, kann an sich auch unter Verwendung von komplexen ökonomischen Modellen nicht beantwortet werden.

the parameters, and therefore, the Oaxaca-Blinder decomposition can be used directly. (...) First we decompose the differences in observed characteristics between natives and foreigners, and an 'unexplained' part which is caused by differences in unobserved characteristics." (Bevelander/ Nielsen 2004: 124).

Die indirekte Messung der Diskriminierung ist aber problematisch, weil sie von der Frage der unbeobachteten und nicht der beobachteten Eigenschaften abhängt. Je mehr Variablen berücksichtigt werden, desto kleiner wird die nicht erklärbare Differenz. Der nicht erklärbare Teil misst somit nicht-beobachtbare und nicht-berücksichtigte Einflussfaktoren. Diskriminierung ist ein Teil davon. Bezogen auf unsere Studie wird die Höhe der Diskriminierungskomponente, diejenige sein, die nach Berücksichtigung aller anderen individuellen und strukturellen Faktoren übrig bleibt. Wir haben dies so operationalisiert, dass wir unterschiedliche Sub-Kategorien, das relative Chancenverhältnis vor und nach Berücksichtigung der Kontrollvariablen vergleichen. Sinkt zum Beispiel das Chancenverhältnis einer Gruppe vor Berücksichtigung aller Variablen von 2.0 auf 1.5 nach Berücksichtigung aller Variablen, so sind wir in der Lage, mit dem Modell die Hälfte des Chancenverhältnisses mit einer unterschiedlichen Ressourcenausstattung und der strukturellen Position zu „erklären“. Der Rest wird durch nicht beobachtete Größen erklärt.

Die untersuchten Gruppen sind jedoch trotz Verwendung von Regressionsmodellen nicht direkt vergleichbar. Um die Stabilität der Diskriminierungskomponente zu validieren, werden wir als **direkte Messmethode** die nicht-parametrische Methode des Matchingverfahrens, wie von Gerfin/Lechner 2000 und Lechner 2002 vorgeschlagen und von Gangl/ DiPrete 2005 erklärt, verwenden. Die zugrunde liegende Idee ist, die zu vergleichenden Gruppen so zu paaren, dass die möglichen Unterschiede nicht mehr auf die unterschiedliche Ausstattung mit individuellen und strukturellen Faktoren zurückzuführen sind. Für jede ausländische Person wird eine schweizerische Person mit den gleichen Eigenschaften gesucht (die Paarung wird gemäss dem Matching-Protokoll von Lechner 2001 vorgenommen). Um nicht zweimal die ähnlichen Vergleichsschritte zu machen, werden die Parameterschätzwerte bei den gepaarten Gruppen für die Ausländer/innen mit einer logistischen Regression vor und nach dem Matching ermittelt.

2.3.2 Beschränkungen

Logistische Regressionen sind in der Forschung zum Arbeitsmarkt weitverbreitet (Winkelmann/Winkelmann 1997, Winkelmann 2003, Bevelander/Nielsen 2004, Statistik Amt Zürich 2003). Nichtsdestotrotz weist dieses Verfahren gewisse Einschränkungen auf, die zu Verzerrungen und ungenauen Schätzparametern führen können. Einerseits beziehen sich die Einschränkungen auf die logistische Regressionsmethode an sich, andererseits auf das spezifische Untersuchungsobjekt der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund.

Das Problem der seltenen Ereignisse

Im folgenden beschränken wir uns auf die spezifischen Schwierigkeiten, die bei der Schätzung der Erwerbslosenwahrscheinlichkeit entstehen. Hierbei sind insbesondere jene Schwierigkeiten zu erwähnen, die auf den relativ kleinen Anteil der Erwerbslosen im Verhältnis zur Gesamt-Erwerbsbevölkerung zurückzuführen sind. Logistische Regressionen eignen sich vor allem für die Analyse von Beobachtungen, die in relativ grosse Gruppen einzuordnen sind. Man spricht von Untersuchungsgruppen, die 20 bis 80 Prozent der Beobachtungen umfassen sollten. Was die Erwerbslosen angeht, beobachten wir jedoch eine sehr schiefe Verteilung: Die Erwerbslosenquote beträgt in der Volkszählung im Jahr 2000 je nach Untergruppe 2.2 Prozent bis 20 Prozent (vgl. Tabelle 23), in der Sake 1992-2002 1.5 Prozent bis 15 Prozent. Dieser Tatbestand wird in der Literatur mit dem Konzept der Logistic Regression for Rare Events gekennzeichnet.

net (King/Zeng 2001, 2002, Lowe 2004). Vereinfacht formuliert besteht das Problem der kleinen Gruppen in der möglichen Verzerrung durch eine geringe Fallzahl. Ist die Fallzahl in der Grundgesamtheit klein, besteht die Gefahr, dass dieses seltene Ereignisse nicht repräsentativ in der Stichprobengruppe abgebildet ist. Als Konsequenz können die Parameterschätzungen verzerrt sein und die vorausgesagten Zustände (predicted Outcomes) decken sich kaum mit den tatsächlichen beobachteten Zuständen. Dem Problem seltener Ereignisse (rare events) wird in der Literatur durch einen spezifischen Stichprobenaufbau (sampling design) und einer entsprechenden Korrektur der Parameterschätzungen abgeholfen. In unseren Datensätzen ist jedoch nicht die Fallzahl das Problem, sondern das relative Verhältnis der Erwerbslosen zu den Erwerbstätigen. Die Annahme, dass die Parameter verzerrt sein könnten, kann somit verworfen werden. Hingegen ist die Güte der Voraussagen nicht sehr hoch (was wir jedoch gar nicht als Zielsetzung definiert hatten).

Unterschiedliche Migrationsströme

Eine weitere spezifische methodologische Schwierigkeit, die für die Analyse von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund von Belang ist (sich jedoch nicht auf die logistischen Regressionen beschränkt, und in der Literatur recht wenig Betrachtung findet), hat mit der Eigenschaft der Migrant/innen zu tun. Eine Vergleichbarkeit der ausländischen und der schweizerischen Erwerbsbevölkerung ist auf Grund der Migrationsströme mit gewissen Schwierigkeiten verbunden. Dieser Aspekt fällt unter die Problematik der Stichprobenverzerrung (Borjas/Bratsberg 1996). „(...) sample of immigrants is a selected sample of immigrants because return migration might not be a random sample of the population of immigrants. Labour migrants may be more likely to return to their home country than refugees, because they would consider leaving when the demand for labour is low in the receiving country and high in hat esource country. Also return migration might be related to observed or unobserved abilities.“ (Bevelander/Nielsen 2004 126)

Die schweizerische Erwerbspopulation ist relativ stabil. Zu- und Abwanderungen spielen im Vergleich zur ständigen Wohnbevölkerung eine vernachlässigbare Rolle. Die ausländische Bevölkerung hingegen ist naturgemäss wesentlich mobiler. Ein- und Auswanderungsströme können bedeutend sein. Diese Ströme können somit zu einer bedeutenden Veränderung der Zusammensetzung dieser Gruppe führen. Darüber hinaus sind diese Veränderung recht heterogen. Die Zusammensetzung der jeweiligen ausländischen Gruppen wird geprägt durch die Netto- und die Bruttomigrationsströme. **Tabelle 2** verdeutlicht diese unterschiedlichen Entwicklungen. So ist z.B. die Gruppe der Italiener/innen der schweizerischen Bevölkerung auf Grund der Nettowanderungen im Jahr 2002 sehr ähnlich, die Gruppe der Spanier/innen hingegen ist wegen der grösseren Abwanderungsquote eher am Abnehmen. Die Gruppe der Deutschen zeichnet sich sowohl durch eine hohe Wanderungssaldoziffer als auch durch eine hohe Migrationsziffer aus: 2002 verliessen viele Deutsche die Schweiz, es kamen aber noch mehr hinzu. Die Gruppe der Nordamerikaner/innen hingegen weist eine relative geringe Wanderungsziffer aus, hingegen eine sehr hohe Migrationsziffer. Dies deutet auf eine Bevölkerungsgruppe mit kurzer Aufenthaltsdauer in der Schweiz hin.

Diese Bild ist aber statisch da es die Veränderungen nur für das Jahr 2002 widerspiegelt. Berücksichtigt man die Periodenbetrachtung 1992-2002 (letzte Spalte der Tabelle 2), wird das Bild noch komplexer. Über die Periode 1992-2002 zeigt das kumulierte Wanderungssaldo 3 Gruppen, die sich durch eine signifikante zahlenmässige Abnahme kennzeichnen: Diese beiden «alten»Einwanderungsgruppen der Italiener/innen und Spanier/innen sowie die der Schweizer/innen. Dafür hat der kumulierte Wanderungssaldo für neue Migrationsregionen wie Asien, Afrika und Südamerika stark zugenommen. Die Gruppe der Einwanderer aus dem Gebiet von Ex-Jugoslawien weist die grösste Bruttozunahme aus.

Tabelle 2: Wanderungszahlen der ständigen Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit 2002

Staatsangehörigkeit	Bestand Ende 2002	Wande- rungs- saldoziffer (1)	Migrations- ziffer (2)	Wande- rungs-saldo 2002	Wande- rungs-saldo 92-02	Wande- rungs-saldo 92-02 im Verhältnis zu Bestand 02 (3)
Schweiz	5'833'118	-0,4	8,1	-2'576	-62'232	-1%
Europa	1'378'420	24,2	85,0	31'158	181'864	13%
EU/EFTA	884'529	20,5	101,4	16'835	2'384	0%
Deutschland	141'046	73,0	182,4	8'897	42'896	30%
Frankreich	70'452	43,0	173,4	2'763	18'556	26%
Italien	318'256	-0,9	39,1	-267	-43'999	-14%
Österreich	34'502	45,3	126,3	1'395	4'532	13%
Portugal	162'098	29,1	99,3	4'046	10'657	7%
Spanien	81'488	-24,6	70,0	-1'985	-42'182	-52%
Nicht EU/EFTA	493'891	30,8	56,1	14'323	179'752	36%
Serbien & Mont.	213'768	28,2	43,0	5'674	95'908	45%
Kroatien	43'674	7,6	29,6	333	4'241	10%
Bosnien und Herz.	51'741	21,5	31,4	999	11'790	23%
Mazedonien	61'102	28,6	40,6	1'693	33'541	55%
Türkei	83'325	27,4	48,5	2'185	11'602	14%
Afrika	61'564	108,8	197,4	4'537	28'332	46%
Amerika	57'742	85,8	301,3	4'695	34'130	59%
Nordamerika	21'155	23,3	401,5	473	6'302	30%
Südamerika	36'587	122,6	242,4	4'222	27'828	76%
Asien	104'642	113,4	255,1	9'644	53'799	51%
Ozeanien	3'469	54,4	445,2	177	1'515	44%
Staatenlos	1'766	78,0	124,8	20	149	8%
Ausland	1'607'603	34,1	106,9	50'231	300'061	19%
Total	7'440'721	34,1	106,9	47'655	237'832	3%

(1) Wanderungssaldoziffer: Wanderungssaldo bezogen auf 1000 Personen der Bevölkerung in der Jahresmitte

(2) Migrationsziffer: Summe der Einwanderungen und Auswanderungen bezogen auf 1000 Personen der Bevölkerung in der Jahresmitte

(3) Der Wanderungssaldo 92-02, dass die von uns untersuchte Periode abdeckt, basiert auf die Kumulation der jährlichen Wanderungssalden gemäss BFS 2003 (für 1995 bis 2002) und das Statistische Jahrbuch der Schweiz 2000.

Quelle: BFS 2003, BFS 1999

Die Problematik der Stichprobenverzerrung ist für die Schätzung der Erwerbslosigkeit insofern ein Problem, als dass die Migrationsströme sehr wohl einen Einfluss auf die Gruppenzusammensetzung und auf die Erwerbslosigkeit haben. Diese Stichprobenverzerrung ist aber vor allem für die Modelle, die auf der Beobachtungsperiode 1992-2002 basieren, von Belang. Für die querschnittsbezogenen Regressionsmodelle, wie sie für die Daten der Volkszählung berechnet wurden, spielt die Stichprobenverzerrung eine unbedeutende Rolle. Eine mögliche technische Behandlung der Stichprobenverzerrung für die SAKE-Regressionen wurde jedoch nicht gemacht, da die Heckman's Korrektur (Heckmann 1979) einerseits auf Annahmen beruht, die kaum je erfüllt sind (wie die Unabhängigkeit zwischen der Stichprobenselektion (also dem Migrationsverhalten) und der abhängigen Zielvariable (hier der Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein)). Andererseits besitzen Regressionsmodelle, die eine Heckmann Selektion berücksichtigen, einen zusätzlichen Parameter, der die Interpretation erschwert. Aus diesem Grund muss die dynamische Zusammensetzung der Gruppe der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei der Interpretation der Parameterschätzungen berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass die Schätzparameter für die ausländischen Gruppen mit einer grossen Migrationsziffer eine grössere Standardabweichung besitzen als statistisch ausgewiesen wird. Weisen beispielsweise die Deutschen eine höhere Migrationsziffer auf als die Italiener/innen, so könnte die Erwerbslosigkeit der ersten Gruppe bei einem ähnlichen Migrationsverhalten der zweiten Gruppe höher liegen als tatsächlich beobachtet, vorausgesetzt, dass die Erwerbslosen weniger mobil sind als die Erwerbstätige Bevölkerung. Die Verwendung von zwei unterschiedlichen Datensätzen gibt uns aber die Möglichkeit, eine möglicherweise verzerrte Parameterschätzung durch einen Vergleich

beider Parameterschätzungen zu minimieren. Sollte das Migrationsverhalten ausgeprägt sein und einen Einfluss auf die Schätzungen haben, wären grosse Unterschiede zwischen der SAKE und der Volkszählung ersichtlich.

2.3.3 Wirkungsmodell und Operationalisierung

In Abschnitt 2.1 wurden vier verschiedene Theoriekonzepte vorgestellt. Gestützt auf die Hypothesen dieser Konzepte entwickelten wir ein Wirkungsmodell, das angibt, welche Faktoren das Risiko der Erwerbslosigkeit bestimmen. Dabei unterscheiden wir, wie erwähnt, vier Faktorengruppen, die wichtig sind: Individuelle Faktoren, Haushaltscharakteristika, strukturelle Faktoren und potenziell diskriminiertere Faktoren.

Zur Analyse wurde das Verfahren der theoriegeleiteten Inklusion gewählt. In umfangreichen **Voranalysen** wurde im Rahmen des theoretischen Wirkungsmodells ein Katalog von potentiellen Einflussgrössen entwickelt. **Tabelle 3** enthält, am Beispiel der Volkszählung, alle berücksichtigten potentiellen Einflussgrössen. Dieser Katalog wurde als einheitliche Grundlage für die Modellentwicklungen und –spezifikationen sowohl eines Modells mit der gesamten Population («Gesamtmodell»), als auch der Modelle für bestimmte Subgruppen (Männer, Frauen, AusländerInnen, SchweizerInnen) verwendet.

Tabelle 3: «Katalog» der potentiellen Einflussgrössen

	Merkmal	Ausprägung
Individuelle Faktoren	Altersgruppen (*)	25 bis 34
		15 bis 19
		20 bis 24
		35 bis 44
		45 bis 54
		55 bis 59
		60 bis AHV-Alter
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe (*)	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule
		Keine Ausbildung abgeschlossen
		Obligatorische Schule
Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule		
Maturitätsschule		
Lehrerseminar		
Höhere Fach- und Berufsausbildung		
Höhere Fachschule		
Fachhochschule		
	Universität, Hochschule	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf (*)	Regionalsprache und keine andere Landessprache	
	keine Regionalsprache, keine Landessprache	
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	
	Regionalsprache und andere Landessprache	
Hauptsprache	Regionalsprache	
	Landessprache	
	andere Sprache	
Haushaltbezogene Faktoren	Zivilstand (*)	ledig
		verheiratet
		verwitwet
		geschieden
	Kinder bis 24 (*)	keine
		jüngstes bis 6
		jüngstes 7 bis 14
		jüngstes 15 bis 24
	Haushaltstyp (* als Dummy)	Einpersonenhaushalte
		Paare ohne Kinder
Paare mit Kinder		
Einelternhaushalte (Alleinerziehende)		
Einzelpersonen mit Eltern(-teil)		
	Nichtfamilienhaushalte	
Wohnort vor 5 Jahren (* als Dummy)	in derselben Gemeinde	
	in demselben Kanton	

Merkmal	Ausprägung
	in der Schweiz
	im Ausland
Kantonale Erwerbslosenquote (*)	mehr als 100 000
Grösseklasse der Gemeinde (*)	1 - 999
	1 000 - 1 999
	2 000 - 4 999
	5 000 - 9 999
	10 000 - 19 999
	20 000 - 49 999
	50 000-99 999
Gemeindetyp (*)	Zentren
	Suburbane Gemeinden
	Einkommensstarke Gemeineden
	Periurbane Gemeinden
	Touristische Gemeinden
	Industrielle und tertiäre Gemeinden
	Ländliche Pendlergemeinden
	Agrar-gemischte Gemeinden
	Agrarische Gemeinden
Wirtschaftsregion (*)	Région lémanique
	Espace Mittelland
	Nordwestschweiz
	Zürich
	Ostschweiz
	Zentralschweiz
	Ticino
Sprachregion	Deutsche Schweiz
	Französische Schweiz
	Italienische Schweiz
Kantonale Finanzkraft	Finanzkraftindex, bestehend aus Wirtschaftskraft (Volkseinkommen, Steuerkraft) und Lastenelemntn (Steuerbelastung, Berggebietsanteil)
Kantonales Volkseinkommen	Jährliche prozentuale Veränderung
	Pro-Kopf-Volkseinkommen absolut
Wirtschaftsstruktur	Anteil Selbstständige pro Kt..
	Anteil Akademisch Berufe/oberes Kader pro Kt.
	Anteil Intermediäre Berufe pro Kt.
	Anteil Qualifizierte nicht-manuelle Berufe pro Kt.
	Anteil Qualifizierte manuelle Berufe pro Kt.
	Anteil Ungelernte pro Kt.
	Anteil Ungelernte soz. & pers. DL-Bereich pro Kt.
	Anteil Ungelernte Prod.& Baugewerbe pro Kt.
Anteil Unternehmens- und Kommunikat.DL-Bereich pro Kt.	
Geschlecht	Mann-Frau
Staatsangehörigkeit	Schweiz -ausländisch
	CH seit Geburt
«Integrationsgrad»: Nationalität und Aufenthaltsstatus, kombiniert mit Geburtsort (*)	CH geb in CH
	CH geb im Ausland
	Ausweis C geb. in CH
	Ausweis C geb. im Ausland
	Ausweis B - vor 5 J. in CH
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland
	Geburtsort
Herkunftsland/ -region (* Modell Teilgruppe «AusländerInnen»)	3 verschiedene Länder- bzw. Regionenkonzepte (differenziert vs. weniger differenziert)

Bemerkung: Die fett gedruckten Variablen mit (*) wurden ins Endmodell aufgenommen
Quelle: Eigene Darstellung

Bevor das «Gesamtmodell» konkret spezifiziert wurde, wurden die einzelnen potentiellen Erklärungsgrößen «explorativ» ausgewertet und betrachtet. Dabei wurden u.a. Verteilungen, Mittelwerte, bivariate Zusammenhänge zwischen der abhängigen und (einzelnen) unabhängigen Variable und zwischen den unabhängigen Variablen analysiert. Solche **explorative Analysen** im Rahmen der deskriptiven Statistik wurden für die Gesamtpopulation als auch für mehrere Teilpopulationen durchgeführt (Männer, Frauen, AusländerInnen, SchweizerInnen, Männer/Frauen mit ausländischer bzw. schweizerischer Nationalität). Mit

Hilfe dieses Analyseschrittes wurde u.a. auch klar, dass zwischen den potentiell relevanten Determinanten und der abhängigen Variable eine Vielzahl von Interdependenz- und Dependenzbeziehungen bestehen, welche für die Spezifikation des «Gesamtmodell» berücksichtigt werden mussten. Stichworte dazu sind: Multikausalität (z.B. können verschiedene Faktoren eine bestimmte Wirkung erzeugen, wobei die einzelnen Wirkungsquanten sich auch addieren können), Nichtlinearität (z.B. Trendwenden) und Interferenz (nicht einkalkulierte Wechselwirkungen verschiedener Teilprozesse).

Für die Phase der Modellspezifikation wurde ein zuerst ein **Anfangsmodell** auf Grund von theoretischen und inhaltlich-empirischen Überlegungen definiert. Auf Grund von theoretischen Überlegungen wurden die drei aus der Humankapitaltheorie abgeleiteten Determinanten «Alter», «Ausbildungsniveau» und «Sprachkompetenz» berücksichtigt und auf Grund inhaltlicher Schwerpunkte die zwei aus der Kategorie der potentiell diskriminierenden Faktoren stammenden Variablen «Geschlecht» und «Integrationsgrad»¹⁴.

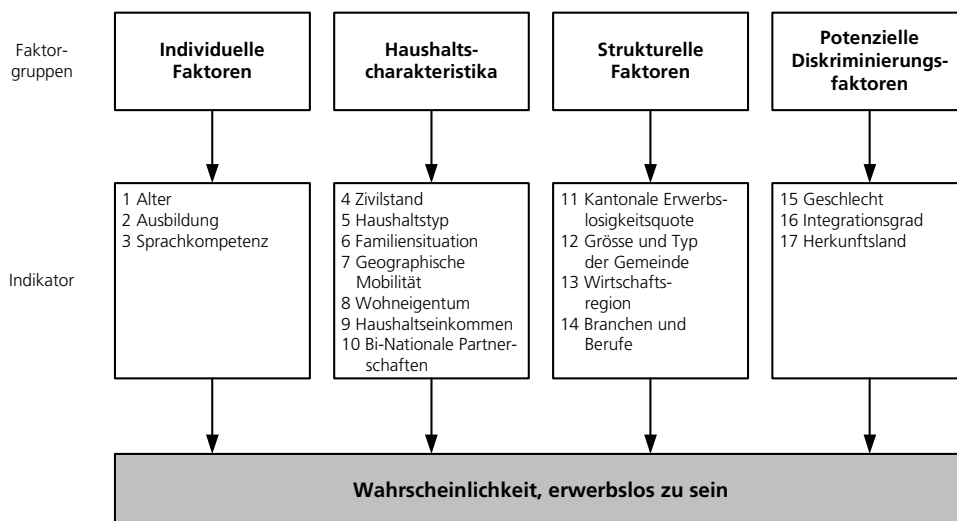
Der Prozess der **Modellfindung**, welcher über die Aufnahme von weiteren Variablen ins Anfangsmodell entschied, folgte nach folgenden Kriterien:

- Inhaltliche Sinnhaftigkeit und Plausibilität mit dem Modellentwurf
- Signifikante und stabile Parameterschätzungen
- Signifikante Modellverbesserungen

Bei den SAKE-Daten wurde analog vorgegangen. Zuerst stand die «Reproduktion» der Schätzungen aus der Volkszählung im Vordergrund, um die Konsistenz der beiden Datensätze zu prüfen. Da in der SAKE aber zusätzliche Variablen vorhanden sind bzw. Variablen aus der Volkszählung nicht oder nicht im selben Differenzierungsgrad vorliegen, musste auch für die SAKE ein Modellfindungsprozess durchgeführt werden. Dabei erwiesen sich die strukturellen Variablen «Branche» und «Beruf» sowie die Haushaltscharakteristik «Wohneigentum» und «Haushaltseinkommen» als zusätzliche, wichtige Einflussfaktoren.

Abbildung 4 zeigt das Wirkungsmodell nach der Phase der Operationalisierung und Modellfindung

Abbildung 4: Wirkungsmodell



Quelle: Eigene Darstellung

¹⁴ Der Indikator «Integrationsgrad» ist ein Kombination aus «Nationalität, Art der Erlangung der Schweizerischen Nationalität, dem Geburtsort, dem Wohnort im Jahre 1995 und dem Aufenthaltsstatus».

2.4 Datengrundlagen

2.4.1 Datenquellen

Für die Beschreibung des schweizerischen Arbeitsmarktgleichgewichts werden in der Schweiz häufig zwei Indikatoren verwendet. Zum einen die Zahlen der registrierten Erwerbslosen (publiziert durch das seco, welches seine Angaben von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren bezieht) und zum anderen die Zahlen der Erwerbslosen des Bundesamtes für Statistik (BFS), welche im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erhoben werden. Bei der SAKE Erhebung handelt es sich um eine Stichprobenerhebung der Schweizerischen Haushalte¹⁵ (Buhmann et al. 2000).

In dieser Analyse werden neben den gepoolten SAKE-Daten 1992-2003 auch die Daten der Volkszählung 2000 verwendet. Diese haben im Vergleich zu den SAKE-Daten folgende Vorteile:

- Die Volkszählung ist eine Vollerhebung
- Die Volkszählung umfasst genügend Fälle für die Analyse von «kleinen» Subgruppen (z.B. 20-24 jährige erwerbslose Frauen mit einer bestimmten Nationalität und einem bestimmten Aufenthaltstatus) (AMOS 2004)

Bei den Volkszählungsdaten besteht insbesondere der Nachteil, dass bestimmte Angaben nicht erfasst werden können, so wie dies die Erwerbslosenstatistik des seco vermag. Die Daten der Volkszählung geben z.B. keine Auskunft darüber, welches die letzte Anstellung einer Person war, seit wann eine Person erwerbslos ist etc. Für Erwerbslose oder Nicht-Erwerbstätige erhalten wir z.B. keine Informationen über die letzten Anstellungskonditionen. Dies ist insofern ein Problem, als dass arbeitsmarktrelevante Informationen wie Branche und Berufszugehörigkeit nur für die erwerbstätige Bevölkerung erhältlich sind. In einem Regressionsmodell, das den Arbeitsmarktstatus auf Grund unterschiedlicher individueller und institutioneller Ausprägungen schätzen soll, können mit den Volkszählungsinformationen nur Teilaspekte der Arbeitsmarktinformationen berücksichtigt werden.

Ferner ist es bei der Volkszählung schwierig, Analysen durchzuführen, welche kurz- und mittelfristige Entwicklungen aufzeigen, da die Volkszählung nur alle zehn Jahre durchgeführt wird. Es wäre zwar möglich, die Volkszählungsinformationen zu poolen, um Strukturveränderungen zu untersuchen. Die Zeitabstände sind jedoch sehr gross und eignen sich eher für langfristige Betrachtungsweisen und weniger für die Beantwortung von Integrationsfragen auf dem Arbeitsmarkt. Die Volkszählung ermöglicht somit eine ausführliche Bestandesaufnahme im Jahr 2000.

Die SAKE-Erhebung ist ein rotierendes Panel mit jährlicher Periodizität (BFS 2004, 16). Die zufällig ausgewählten Haushalte werden jeweils während fünf aufeinander folgenden Jahren befragt, bis sie aus der Stichprobe entfernt und durch einen neuen Haushalt ersetzt werden. Dadurch wird es einerseits möglich, werden. Die SAKE-Befragten werden in drei Gruppen eingeteilt: Erwerbstätige (Haupterwerbstätige, Nebenerwerbstätige und Lehrlinge), Erwerbslose und Nichterwerbspersonen (Feusi-Widmer 2004, 20). Für unsere Untersuchungszwecke wird keine weitere Untergliederung der Erwerbstätigen in drei Untergruppen Haupterwerbstätige, Nebenerwerbstätige und Lehrlinge vorgenommen.

Der Stichprobenplan der SAKE beruht auf einer nach Grossregionen und Kantonen geschichteten Zufallsstichprobe. Die Fragebogenstruktur basiert auf den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation

¹⁵ Jährlich rund 15'000 bis 17'000 repräsentative Haushalte. Im Jahr 1995 und 2003 wurden die Stichproben aufgestockt.

(ILO) und auf einer für EU-Staaten verbindlichen Variablenliste. Als Erwerbslose werden in der SAKE Personen bezeichnet, die:

- in der abgeschlossenen Woche vor der Befragung nicht erwerbstätig gewesen sind,
- in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben sowie
- in den nachfolgenden vier Wochen mit einer Tätigkeit beginnen könnten, also verfügbar wären.¹⁶

In dieser Studie möchten wir die SAKE Daten vor allem auf Grund ihrer Panelstruktur und den detaillierten Informationen zu arbeitsmarktrelevanten Informationen verwenden. Im ersten Analyseschritt, der die Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit eruieren will, werden wir uns die Panelstruktur der SAKE zunutze machen: „Repeated surveys instead capture ‚net change‘ – the net effect of all the changes“ (Firebaugh 1997, 3). Es geht vor allem darum, die jährlichen Informationen über eine bestimmte Beobachtungsperiode zu analysieren. Dass heisst, dass bei den SAKE Auswertungen Aussagen über den «um den Konjunktoreinflüsse bereinigten Mittelwert» gemacht werden können. Bei den SAKE Auswertungen über die Wahrscheinlichkeit Erwerbslos zu sein, werden gepoolte Regressionen geschätzt, wobei die Variable «Erwerbslosenquote» den kantonalen Jahresdurchschnitt auffängt. Bei den Auswertungen über den Austritt aus der Erwerbslosigkeit wie sie im Teil 2 gemacht werden, wird die zusätzliche Paneldimension «Zustandsveränderungen zwischen zwei Jahren» berücksichtigt. Aus diesem Grund werden wir uns auf die gemeinsamen Informationen, also auf die immer wiederkehrenden Fragen beschränken. Eine detailliertere Auswertung der Spezialthemen, wie sie im Jahr 2003 zur ausländischen Erwerbsbevölkerung erhoben wurden, wird nicht durchgeführt.

Ein direkter Vergleich der beiden Datensätze kann nicht erfolgen, da einerseits die Datengenerierung teilweise auf unterschiedlichen Definitionen beruht, und andererseits die Volkszählung eine Querschnittserhebung ist. Auch die SAKE bezieht sich auf einen Zeitpunkt, man kann die jährlichen Daten aber poolen. Das Jahr 2000 war durch eine gute Wirtschaftslage gekennzeichnet, SAKE 1992-2003 hingegen erstreckt sich über einen ganzen Konjunkturzyklus.

Dies führt dazu dass die unterschiedlichen Kennzahlen nicht direkt miteinander vergleichbar sind. So ist z.B. die Erwerbslosigkeit in der Volkszählung etwas breiter gefasst. In der Volkszählung wird eine Person als erwerbslos kategorisiert, die nicht erwerbstätig und auf Stellensuche ist. Bei der SAKE-Definition erstreckt sich die Suchperiode auf die vorangegangenen vier Wochen; zudem muss diese Person innerhalb der nächsten vier Wochen mit einer Tätigkeit beginnen können. Wie aus **Tabelle 4** ersichtlich wird, sieht man, dass die Erwerbslosenquote in der Volkszählung grösser ist als in der SAKE.

Tabelle 4: Erwerbslosenquote für Schweizer/innen und Ausländer/innen nach SAKE und VZ 2000

Erwerbslosenquote	VZ 2000	SAKE 2000	Differenz
Schweizer/innen	2.75%	1.85%	0.90 PP
Ausländer/innen	7.66%	5.72%	1.94 PP
Frauen	4.88%	3.12%	1.76 PP
Männer	2.96%	2.29%	0.67 PP
Total	3.96%	2.66%	1.30 PP

PP : Prozentpunkte

Quelle: BFS VZ 2000, SAKE 2000

¹⁶ Als Erwerbstätige werden sowohl in der SAKE wie auch in der Volkszählung definiert: (a) Personen, die in der abgeschlossenen Woche vor der Befragung mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben, sei es selbstständig oder unselbstständig; (b) Personen, die in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber trotzdem eine formelle Arbeitsbeziehung zu einem Arbeitgeber besitzen (Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit, Ferien etc.); (c) Personen, die als mitarbeitende Familienmitglieder in der Referenzwoche im Familienbetrieb gearbeitet haben.

Dies ist auf die unterschiedliche Definitionen von Erwerbslosigkeit zurückzuführen. Diese Unterschiede sind zudem nicht homogen verteilt, sondern gewisse Gruppen unterscheiden sich zwischen den beiden Datenquellen stärker, andere weniger stark.

2.4.2 Deskriptiv-statistische Beschreibung der verwendeten Variablen

Tabelle 5 enthält die Verteilung der Männer und Frauen in den zwei Kategorien Schweizer/innen und Ausländer/innen, wie sie in der Volkszählung und in der SAKE 1993-2002 zu finden sind. Die deskriptiven Statistiken zeigen zunächst, dass die Daten der SAKE 1993-2002 und der Volkszählung 2000 recht ähnlich sind, obwohl sie nicht die gleiche Zeitperiode abdecken und die Definition der Variablen nicht immer identisch ist.

Tabelle 5: Verteilung der Variablen in der Volkszählung und SAKE

		Volkszählung 2000					SAKE 1992-2003				
		Total	Schweizer/innen		Ausländer/innen		Total	Schweizer/innen		Ausländer/innen	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Altersgruppen	15 bis 19	5%	5%	5%	4%	5%	6%	6%	6%	5%	6%
	20 bis 24	8%	8%	9%	8%	11%	9%	8%	10%	8%	12%
	25 bis 34 (=Referenz)	24%	22%	23%	27%	34%	24%	23%	23%	28%	33%
	35 bis 44	27%	26%	27%	30%	28%	26%	26%	25%	28%	24%
	45 bis 54	23%	23%	24%	19%	16%	22%	22%	23%	20%	18%
	55 bis 59	9%	10%	9%	7%	5%	7%	7%	7%	6%	4%
	60 bis AHV-Alter	4%	5%	2%	5%	2%	6%	8%	6%	5%	3%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	2%	1%	1%	7%	9%					
	Obligatorische Schule	19%	12%	17%	34%	39%	18%	11%	17%	31%	37%
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitenden-Schule	3%	1%	4%	3%	4%	3%	2%	6%	2%	4%
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	45%	49%	50%	27%	22%	48%	51%	52%	35%	33%
	Maturitätsschule	5%	4%	6%	6%	8%	7%	5%	10%	5%	8%
	Lehrerseminar	3%	2%	6%	1%	2%					
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	9%	14%	6%	6%	4%	9%	14%	5%	6%	3%
	Höhere Fachschule	4%	5%	2%	2%	2%	4%	7%	2%	4%	2%
	Fachhochschule	1%	2%	1%	2%	2%					
	Universität, Hochschule	9%	10%	6%	12%	9%	9%	10%	6%	14%	10%
Zivilstand	ledig (=Referenz)	33%	36%	35%	25%	25%	34%	36%	35%	27%	32%
	verheiratet	58%	58%	53%	69%	69%	57%	58%	51%	67%	59%
	verwitwet	1%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	geschieden	7%	6%	10%	5%	6%	8%	6%	11%	5%	7%
Kinder bis 24	keine (=Referenz)	63%	64%	63%	59%	56%	56%	57%	58%	48%	53%
	jüngstes bis 6	14%	14%	12%	20%	21%	14%	14%	11%	21%	17%
	jüngstes 7 bis 14	12%	12%	13%	11%	13%	14%	14%	14%	14%	13%
	jüngstes 15 bis 24	11%	10%	12%	9%	11%	14%	13%	16%	13%	14%
Alleinerziehende	3%	1%	6%	1%	5%	3%	1%	6%	1%	5%	
Mehrpersonenhaushalt	83%	83%	82%	84%	87%	86%	86%	84%	88%	86%	
Wohneigentum						36%	43%	38%	16%	14%	
Haushaltsäquivalenzeinkommen						76'315	95'483	63'133	66'660	48'456	
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde	37%	32%	34%	52%	64%						
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	1%	0%	0%	5%	8%					
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	1%	0%	1%	4%	5%					
	Regionalsprache und keine andere Landessprache (=Referenz)	71%	74%	72%	60%	60%					
	Regionalsprache und andere Landessprache	27%	25%	27%	32%	27%					
	CH seit Geburt (=Referenz)	72%	92%	87%	0%	0%					
Status	CH geb in CH	3%	3%	4%	0%	0%					
	CH geb im Ausland	5%	5%	9%	0%	0%					
	Ausweis C geb. in CH	3%			15%	14%					
	Ausweis C geb. im Ausland	12%			63%	58%	16%			77%	74%
	Ausweis B – vor 5 J. in CH	2%			10%	13%					
	Ausweis B – vor 5 J. in Ausland	3%			12%	15%				23%	26%
	Italien (=Referenz)	5%			28%	22%	7%			35%	30%
Herkunft	Portugal	2%			9%	11%	2%			6%	9%
	Spanien	1%			7%	7%	2%			8%	8%
	Frankreich	1%			4%	4%	1%			6%	6%
	Deutschland	2%			9%	9%	2%			11%	11%
	Rest EU-EFTA Staaten	1%			8%	7%	2%			9%	8%
	Ex-Jugoslawien	4%			17%	19%	2%			10%	12%

	Volkszählung 2000					SAKE 1992-2003				
	Total	Schweizer/innen		Ausländer/innen		Total	Schweizer/innen		Ausländer/innen	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Türkei	1%			5%	5%	1%			4%	3%
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1%			5%	6%	1%			3%	4%
Afrika	0%			2%	2%	0%			3%	2%
Nordamerika	0%			1%	1%	0%			0%	1%
Lateinamerika	0%			1%	3%	1%			3%	5%
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1%			4%	4%	1%			3%	2%
Grössekategorie der Gemeinde										
1 - 999	9%	11%	10%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%
1 000 - 1 999	10%	12%	11%	6%	6%	9%	8%	8%	11%	12%
2 000 - 4 999	22%	24%	23%	18%	17%	17%	16%	17%	22%	20%
5 000 - 9 999	17%	17%	17%	18%	18%	17%	17%	17%	16%	17%
10 000 - 19 999	17%	16%	17%	21%	21%	22%	23%	22%	17%	16%
20 000 - 49 999	8%	8%	8%	11%	11%	10%	11%	11%	6%	6%
50 000-99 999	3%	3%	3%	4%	4%	9%	11%	10%	4%	4%
mehr als 100 000 (=Referenz)	13%	10%	12%	19%	20%	13%	11%	12%	20%	22%
Gemeindetyp										
Zentren (=Referenz)	28%	24%	27%	39%	41%	30%	26%	28%	40%	42%
Suburbane Gemeinden	30%	29%	30%	34%	34%	30%	28%	29%	34%	33%
Einkommensstarke Gemeineden	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%
Periurbane Gemeinden	11%	12%	11%	7%	6%	10%	11%	11%	6%	7%
Touristische Gemeinden	3%	3%	3%	2%	3%	3%	4%	3%	2%	3%
Industrielle und tertiäre Gemein-den	10%	10%	10%	8%	8%	9%	10%	10%	7%	7%
Ländliche Pendlergemeinden	7%	8%	7%	3%	3%	7%	8%	7%	3%	3%
Agrar-gemischte Gemeinden	6%	7%	6%	2%	2%	6%	7%	6%	2%	2%
Agrarische Gemeinden	1%	2%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	0%	0%
Wirtschaftsregion										
Région lémanique (=Referenz)	17%	15%	15%	23%	23%	18%	15%	16%	26%	27%
Espace Mittelland	23%	25%	25%	16%	16%	23%	26%	25%	17%	16%
Nordwestschweiz	14%	14%	14%	14%	15%	14%	13%	14%	15%	14%
Zürich	18%	17%	18%	20%	20%	18%	17%	18%	18%	18%
Ostschweiz	14%	15%	14%	14%	14%	14%	15%	14%	12%	13%
Zentralschweiz	10%	11%	10%	7%	7%	10%	11%	10%	6%	6%
Ticino	4%	4%	3%	6%	5%	4%	4%	3%	6%	6%
Agglomeration						74%	70%	72%	85%	86%
Branche										
Primärer Sektor						4%	6%	4%	1%	0%
Industrieller Sektor (=Referenz)						21%	27%	11%	36%	17%
Distribution und Vertrieb						19%	21%	17%	21%	17%
Öffentliche Verwaltung						6%	7%	6%	3%	3%
Persönliche Dienstleistungen						11%	8%	14%	11%	18%
unternehmerische Dienstleistungen						11%	13%	10%	9%	8%
Soziale Dienstleistungen						17%	11%	27%	10%	23%
Keine Angaben						10%	8%	11%	11%	13%
Berufe										
Führungskräfte						6%	8%	3%	6%	2%
akad. Berufe						15%	19%	10%	15%	9%
techn. Berufe						20%	19%	24%	14%	18%
kauf Angestellte						15%	9%	25%	7%	14%
Dienst Berufe						13%	6%	20%	8%	26%
Fachkräfte in den ersten Sektor						4%	6%	4%	1%	0%
Handwerker/innen (=Referenz)						16%	23%	4%	31%	7%
Maschinen Bediener/innen						5%	6%	2%	11%	5%
Hilfsarbeiter/innen						6%	3%	6%	6%	15%
Ohne Angabe/ Erwerbslos						1%	1%	1%	1%	2%
Ø Erwerbslosigkeit	3.6%	2.2%	3.2%	5.0%	10.7%	3.4%	2.1%	3.0%	5.9%	7.9%

Quelle: BFS, Volkszählung 2000 und SAKE 93-02

Bezogen auf die Eigenschaften der ausländischen Bevölkerung lässt sich feststellen, dass diese jünger als die schweizerische ist, obwohl wir uns auf die erwerbsfähige Bevölkerung beschränkt haben. Auch ist die ausländische Bevölkerung in den tiefen Ausbildungsstufen übervertreten: In der Volkszählung besitzen 41 Prozent der Ausländer und 48 Prozent der Ausländerinnen nur eine obligatorische Ausbildung gegenüber 13 Prozent respektive 18 Prozent bei der Schweizern und den Schweizerinnen. Auf der anderen Seite sind die Ausländer/innen aber auch in der Gruppe der Universitäts- und Fachhochschulabsolventen übervertreten (14 Prozent und 11 Prozent vs. 12 Prozent und 7 Prozent bei den Schweizer/innen). Neben den grossen Unterschieden bei der schulischen Ausbildung lassen sich ebenfalls grosse Differenzen bei der Sprachkompetenz der schweizerischen und der ausländischen erwerbstätigen Wohnbevölkerung feststellen. 8 Prozent der ausländischen Frauen wenden keine der Regionalsprache oder eine Landessprache regelmässig an. Zählen wir zu dieser Gruppe Personen hinzu, die zwar eine Landessprache, nicht aber die Regionalsprache regelmässig sprechen, sind es 14 Prozent bei den ausländischen Frauen und 11 Prozent bei den Männern.

Bezüglich der Charakteristika der Privatsphäre leben Ausländer/innen eher in verheirateten Familien mit Kindern, Schweizer/innen leben eher in Einzelhaushalten ohne Kindern. Das Phänomen der Alleinerziehenden betrifft fast ausschließlich Frauen, wobei Schweizerinnen und Ausländerinnen in gleichem Mass betroffen sind.

64 Prozent der Ausländerinnen haben im Jahr 2000 nicht in der gleichen Gemeinde gewohnt wie fünf Jahre zuvor. Bei den Ausländern beträgt dieser Anteil 52 Prozent¹⁷. Grundsätzlich ist die ausländische Bevölkerung viel mobiler als die schweizerische, auch wenn ein Grossteil der Ausländer/innen schon über 10 Jahre in der Schweiz wohnt. Bei den Schweizern beträgt der Anteil derjenigen, die 5 Jahre vor dem Erhebungszeitpunkt nicht in der gleichen Gemeinde wohnten, 32 Prozent, bei den Schweizerinnen 34 Prozent.

Die grössere Mobilität und das durchschnittlich tiefere Einkommen der ausländischen Bevölkerung führen zu einer tieferen Wohneigentumsquote. Beträgt letztere für die erwerbsfähige Bevölkerung insgesamt 36 Prozent (laut Gerheuser 2004, 39 beträgt diese 34%), so lassen sich grosse Unterschiede zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen feststellen: So sind 43 Prozent der Schweizer Männer Wohneigentümer, bei den ausländischen Frauen beträgt dieser Anteil nur gerade 14 Prozent.

Die berufliche Zusammensetzung der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung deutet auf einer beruflichen Segregation nach Geschlecht und Herkunft hin. 36 Prozent der erwerbstätigen Ausländer/innen sind im klassischen industriellen, «fordistischen», Sektor tätig; bei den Schweizer/innen sind es nur 11 Prozent. Ausländische Frauen sind in erster Linie in den sozialen und persönlichen Dienstleistungssektoren tätig (41 Prozent), ausländische Männer im klassischen fordistischen Sektor (57 Prozent). Die Zusammensetzung nach Berufen deutet zudem auf eine vertikale Segregation hin. Dabei liegt bei den Führungskräften der Anteil ausländischer Männer nur geringfügig tiefer als bei den Schweizern. Ausländische Frauen sind vor allen in Dienstleistungsberufen tätig, Schweizerinnen sind vornehmlich kaufmännische Angestellte.

Die durchschnittliche Erwerbslosigkeit insgesamt ist in beiden Datenquellen vergleichbar. Dies, obwohl die ökonomischen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der Volkszählung (2000) besser waren als während der Gesamtperiode 1993-2002 der SAKE. Vor allem Ausländer/innen scheinen in der Volkszählung ihre Erwerbslosigkeit zu überschätzen. Insgesamt deuten diese Zahlen jedoch auf eine erhöhte Erwerbslosigkeit der ausländischen Bevölkerung, insbesondere der ausländischen Frauen¹⁸.

¹⁷ Ausländische Frauen ziehen also eher um als ausländische Männer; wohl weisen die Frauen auch eine eher kürzere Aufenthaltsdauer in der Schweiz auf.

¹⁸ Innerhalb der Kategorie der erwerbslosen Ausländer/innen lässt sich eine grosse Heterogenität beobachten. Je nach Aufenthaltsstatus, Integrationsdauer und Ausbildungsstand, kann für diese Gruppe die Erwerbslosigkeitsquote zwischen 5 und 30% schwanken,

3 Empirische Ergebnisse

In Kapitel 3 stellen wir die Ergebnisse unserer statistischen Untersuchungen dar. Insgesamt haben wir mit den Volkszählungsdaten 9 Regressionsanalysen vorgenommen: für alle Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose), für die Ausländer/innen, für die Schweizer/innen, für die Männer, für die Frauen, für die Schweizer, die Schweizerinnen, die Ausländer und Ausländerinnen. Abbildung 3 hat diese Modelllogik eingeführt. Mit den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung wurden $9 \times 3 = 27$ Regressionen vorgenommen, weil die SAKE-Modell unterschiedlich spezifiziert wurden. In der ersten Variante wurde eine Schätzung vorgenommen, die derjenigen der Volkszählungsdaten möglichst ähnlich ist. Variante 2 berücksichtigt die zusätzlichen strukturellen Faktoren, die in der Volkszählung nicht enthalten waren (Branchen, Berufe). Variante 3 schliesslich berücksichtigt zusätzlich auch noch das Nettoäquivalenzeinkommen der Haushalte. Insgesamt resultieren so 36 Schätzungen, die im **Anhang** allesamt dokumentiert sind. Um die Übersicht zu wahren, strukturieren wir das dritte Kapitel wie folgt.

Im ersten Unterabschnitt 3.1 diskutieren wir die VZ- und SAKE-Schätzung für das Gesamtmodell auf der Ebene des Modellfites. Anschliessend gehen wir in Abschnitt 0 auf die einzelnen Ergebnisse des Gesamtmodells im Detail ein. In den Unterabschnitten 3.3 und 3.4 werden die Ergebnisse für die Ausländer und die Ausländerinnen vertieft.

3.1 Die Qualität der Modelle

Erklärungsgehalt

Den Erklärungsgehalt der Regressionen messen wir über den Pseudo-R²-Wert. Je näher dieser bei 100 Prozent ist, desto besser können die interindividuellen Unterschiede mit den berücksichtigten Variablen erklärt werden. In logistischen Regressionen sind Werte zwischen 5 und 20 Prozent üblich. **Tabelle 6** zeigt, dass die Pseudo-R²-Wert zwischen 6.2 Prozent und 28.3 Prozent variieren. Die erreichten Werte sind vom Niveau her daher befriedigend.

Tabelle 6: Erklärungsgehalt der 36 Regressionsanalysen

		VZ	SAKE		
			Modell 1	Modell 2	Modell 3
Alle Erwerbspersonen	R ²	14.0%	6.9%	13.6%	15.1%
	N	3'408'701	180'727	180'727	153'476
Nach Geschlecht					
Frauen	R ²	15.6%	5.4%	13.9%	13.7%
	N	1'505'720	84'868	84'868	71'665
Männer	R ²	13.4%	8.6%	14.4%	20.2%
	N	1'902'981	95'859	95'859	81'811
Nach Nationalität					
Schweizer/innen	R ²	7.3%	4.4%	10.9%	11.9%
	N	2'743'421	146'090	146'090	124'089
Ausländer/innen	R ²	24.6%	6.2%	14.4%	16.2%
	N	665'196	34'634	34'634	29'384
Nach Geschlecht und Nationalität					
Schweizer	R ²	10.6%	8.5%	14.8%	20.1%
	N	1'509'543	75'464	75'464	64'577
Schweizerinnen	R ²	5.9%	2.8%	9.4%	8.8%
	N	1'233'878	70'626	70'626	59'512
Ausländer	R ²	19.6%	7.3%	12.4%	19.1%
	N	393'381	20'394	20'394	17'233
Ausländerinnen	R ²	28.3%	7.3%	20.3%	20.7%
	N	271'815	14'240	14'240	12'151

SAKE-Modell 1: Analoge Spezifikation wie bei der Volkszählung

SAKE-Modell 2: zusätzlich zu Modell 1 mit Branchen und Berufen

SAKE-Modell 3: zusätzlich zu Modell 2 mit dem Haushaltsäquivalenzeinkommen

Quelle: Eigene Darstellung

Es fallen weitere Aspekte auf:

- Das SAKE-Modell 1 ist dasjenige, welches mit den SAKE-Variablen die Spezifikation der Volkszählung möglichst weitgehend übernehmen will. Die Pseudo-R²-Werte sind alle wesentlich tiefer. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die wichtigste erklärende Variable – wir werden dies nachfolgend sehen –, die Sprachkompetenzen, in den SAKE-Modellen 1 nicht berücksichtigt werden konnte.
- Die Berücksichtigung der Branchen und Berufe (SAKE-Modelle 2) sowie zusätzlich des Haushaltseinkommens (SAKE-Modelle 3) erhöhen die Erklärungskraft der SAKE-Modelle deutlich.
- Bei den SAKE geben rund 15 Prozent der Personen das Haushaltseinkommen nicht an. Daher sind die Anzahl der Beobachtungen bei den SAKE-Modellen 3 tiefer.

Volkszählung

Tabelle 7 zeigt das Gesamtmodell für alle Erwerbspersonen mit den Volkszählungsdaten für das Jahr 2000. Der Pseudo-R²-Wert liegt bei 14 Prozent. Mit einer Ausnahme sind alle verwendeten Variablen hochsignifikant. Die Vorzeichen entsprechen den Erwartungen. Ausgewiesen wird der Wert Exp(B). Es handelt sich dabei um eine Transformation des Parameterschätzwertes, der die Interpretation erleichtert.

■ Ein Wert von 1.00 gibt an, dass die Variable die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, gegenüber der Referenzgruppe nicht erhöht. Beispiel: Wenn zwei Personen identisch sind und sich nur in ihrem Lebensalter unterscheiden – die eine Person ist 30 Jahre alt, die andere 20 Jahre –, dann hat die jüngere Person gegenüber der älteren eine um 21 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein (Parameterwert von 1.21).

■ Werte über 1.00 weisen auf eine erhöhende Wirkung auf die Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit, Werte unter 1.00 auf eine senkende Wirkung gegenüber der Referenzgruppe hin.

In den folgenden Abschnitten werden die verschiedenen Variablengruppen in ihrem Einfluss separat diskutiert. An dieser Stelle möchten wir daher nur noch eine Bemerkung zur relativen Relevanz der einzelnen Variablen anbringen.

Mit einer schrittweisen Schätzung (stepwise-Methode) der logistischen Regression kann man prüfen, in welcher Reihenfolge die Variablen in die Regression integriert werden. Es wird immer wieder diejenige genommen, die den höchsten zusätzlichen Erklärungsgehalt aufweist. **Tabelle 7** zeigt, dass die Sprachkompetenz die dominante Variable darstellt. Sie alleine erklärt 9.2 Prozentpunkte der 14.0 Prozentpunkte der gesamten logistischen Regression (Anteil von 66 Prozent). An zweiter Stelle steht der Integrationsgrad (Anteil von 9.3%), dann folgt die Ausbildung (6.4%), der Zivilstand (5%), das Geschlecht (3.6%), die kantonale Erwerbslosenquote (3.6%), der Gemeindetyp (2.1%) und das Lebensalter (2.1%). Alle anderen Variablen leisten nur noch einen geringen Erklärungsgehalt.

Tabelle 7: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
 Alle Erwerbspersonen, 2000 (VZ)

		Exp(B)	
Altersgruppen	25 bis 34		
	15 bis 19	1.21	***
	20 bis 24	1.31	***
	35 bis 44	0.94	***
	45 bis 54	0.99	***
	55 bis 59	1.03	***
	60 bis AHV-Alter	1.64	***
Geschlecht	Frau	1.55	***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
	Keine Ausbildung abgeschlossen	2.04	***
	Obligatorische Schule	1.41	***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.42	***
	Maturitaetsschule	1.33	***
	Lehrerseminar	0.77	***
	Hoehere Fach- und Berufsausbildung	0.72	***
	Hoehere Fachschule	0.78	***
	Fachhochschule	1.02	**
Universitaet, Hochschule	0.81	***	
Zivilstand	ledig		
	verheiratet	0.73	***
	verwitwet	0.89	***
	geschieden	1.17	***
Kinder bis 24	keine		
	jüngstes bis 6	1.09	***
	jüngstes 7 bis 14	0.86	***
	jüngstes 15 bis 24	0.69	***
Alleinerziehende		1.42	***
Mehrpersonenhaushalt		1.07	***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.21	***
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Regionalsprache und keine andere Landessprache		
	keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.09	***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.62	***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.48	***
Status	CH seit Geburt		
	CH geb in CH	1.33	***
	CH geb im Ausland	1.72	***
	Ausweis C geb. in CH	1.85	***
	Ausweis C geb. im Ausland	1.35	***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	1.77	***
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	2.13	***
Kantonale Arbeitslosenquote		1.07	***
Grösseklasse der Gemeinde	mehr als 100 000		
	1 - 999	0.61	***
	1 000 - 1 999	0.63	***
	2 000 - 4 999	0.69	***
	5 000 - 9 999	0.72	***
	10 000 - 19 999	0.80	***
	20 000 - 49 999	0.87	***
50 000-99 999	1.04	***	
Gemeindetyp	Zentren		
	Suburbane Gemeinden	0.99	***
	Einkommensstarke Gemeinden	0.92	***
	Periurbane Gemeinden	0.92	***
	Touristische Gemeinden	0.70	***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.94	***
	Ländliche Pendelergemeinden	0.87	***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.76	***
	Agrarische Gemeinden	0.61	***
Wirtschaftsregion	Région lémanique		
	Espace Mittelland	0.86	***
	Nordwestschweiz	0.83	***
	Zürich	0.74	***
	Ostschweiz	0.73	***
	Zentralschweiz	0.68	***
Ticino	1.28	***	
Konstante		0.03	***
Anzahl Fälle		N	Prozent
Einbezogen in Analyse		3'408'701	72.1
Fehlende Fälle		327'819	27.9
Gesamt		3'736'520	100
Cox & Snell R-Quadrat		Nagelkerkes R-Quadrat	
	3.6%		14.0%

Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Tabelle 8: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablen­gruppe in der Schätzung von Tabelle 7

Variable	Nagelkerkes R-Quadrat	Anteil an der Erklärung
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	9.2%	65.7%
Integrationsgrad	10.5%	9.3%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	11.4%	6.4%
Zivilstand	12.1%	5.0%
Geschlecht	12.6%	3.6%
Erwerbslosenquote	13.1%	3.6%
Gemeindetyp	13.4%	2.1%
Alterskategorie	13.7%	2.1%
Kinder	13.8%	0.7%
Wohngemeinde vor 5 Jahren	13.8%	0.0%
Alleinerziehend	13.9%	0.7%
Wirtschaftsregion	13.9%	0.0%
Grössek­lasse Gemeinde	14.0%	0.7%
Haushaltstyp	14.0%	0.0%

Quelle: Eigene Darstellung

SAKE 1992 bis 2003

Tabelle 9 zeigt die drei Schätzungen für das Grundmodell mit allen Erwerbspersonen (Erwerbstätigen und Erwerbslosen). Der Pseudo-R²-Wert nimmt von 6.2 Prozent (Modell 1) auf 14.6 Prozent (Modell 3) zu. In Modell 1 sind im Unterschied zu den Ergebnissen der Volkszählung nicht alle Variablen signifikant von Null verschieden. Dies dürfte auf die deutlich kleinere Fallzahl zurückzuführen sein. Die Vorzeichen der signifikanten Variablen stimmen mit denjenigen der Volkszählung überein. Interessanterweise zeigt sich, dass sich die Signifikanz gewisser Variablen im Übergang von Modell 1 zu Modell 2 und 3 verändern. Bei den Altersgruppen, den Ausbildungen und beim Geschlecht finden sich in Modell 3 kaum mehr signifikante Werte. Das Hinzunehmen der Variablen «Branche», «Berufe» und «Haushaltseinkommen» scheint daher von dominanter Bedeutung zu sein. Dies wollen wir in den nachfolgenden Abschnitten eingehend diskutieren.

Tabelle 10 zeigt wie bei der Volkszählung die Entwicklung des R²-Wertes durch die Methode der stepwise-Regression gemäss den drei verschiedenen SAKE-Modellen.

- Bei SAKE-Modell 1, das den Volkszählungsdaten am nächsten kommt, sind fünf Variablen von grosser Bedeutung: Die Nationalität, die kantonale Erwerbslosenquote, die Altersgruppen, die Wohneigentumssituation sowie die Ausbildung. Dies zeigt gewisse Unterschiede zu den Ergebnissen der Volkszählung.
- Bei SAKE-Modell 2 sind diejenigen Variablen, die neu dazu kommen, auch gerade die wichtigsten: (Ehemalige) Branche und Beruf der befragten Personen. Die anderen Variablen aus SAKE-Modell 1 (Nationalität, Alter, Erwerbslosenquote, Wohneigentum, Ausbildung) bleiben aber bedeutungsvoll.
- Bei SAKE-Modell 3 ist die neue Variable, das Haushaltseinkommen, sehr bedeutungsvoll (Anteil von 10.7 Prozent an der erklärten Varianz). Insbesondere die Ausbildung verliert deutlich an Bedeutung.

Tabelle 9: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
 Alle Erwerbepersonen, 1992-2003 (SAKE)

		Modell 1		Modell 2		Modell 3	
		Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.52	***	0.96		0.15	***
	20 bis 24	1.56	***	1.38	***	1.05	
	25 bis 34 (=Referenz)	1.00		1.00		1.00	
	35 bis 44	0.84	**	0.89	**	0.97	
	45 bis 54	0.85	**	0.86	**	0.97	
	55 bis 59	0.85	*	0.86		1.04	
	60 bis AHV-Alter	1.14		1.11		1.13	
Geschlecht	Frau	1.24	***	1.24	***	0.97	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.41	***	1.31	***	1.08	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.94		1.01		0.96	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	1.00		1.00		1.00	
	Maturitätsschule	0.96		1.00		1.11	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.00		1.08		0.98	
	Höhere Fachschule	0.67	***	0.75	**	0.77	**
	Fachhochschule	0.82	*	1.00		1.39	**
	Universität, Hochschule	0.94		1.15		1.18	
Zivilstand	Ledig (=Referenz)	1.00		1.00		1.00	
	Verheiratet	0.90		0.85	**	1.39	***
	Verwitwet	1.25	**	1.18	**	1.50	***
	Geschieden	1.34	**	1.35	**	1.36	**
Kinder bis 24	Keine (=Referenz)	1.00		1.00		1.00	
	jüngstes bis 6	0.89		0.91		0.85	*
	jüngstes 7 bis 14	0.96		0.99		0.76	**
	jüngstes 15 bis 24	0.80	**	0.81	**	0.64	***
Alleinerziehend		1.21	*	1.22	*	1.81	***
Mehrpersonenhaushalt		1.52	***	1.45	***	0.88	
Haushalt gleicher Nationalität		0.71	***	0.71	***	0.69	***
Wohneigentümer		0.66	***	0.69	***	0.51	***
Nationalität		1.70	***	1.64	***	1.78	***
Jahresbewilligung		1.74	***	1.58	***	1.46	***
Arbeitslosenquote		1.16	***	1.15	***	1.14	***
Gemeindetyp	Agglomeration	1.27	***	1.23	***	1.24	**
Branche	Primärer Sektor			0.35	***	0.32	***
	Industrieller Sektor (=Referenz)			1.00		1.00	
	Distribution und Vertrieb			0.84	**	0.87	*
	Öffentliche Verwaltung			0.91		0.97	
	Persönliche Dienstleistungen			0.93		0.99	
	unternehmerische Dienstleistungen			0.82	**	0.84	*
	Soziale Dienstleistungen			0.58	***	0.51	***
Keine Angaben			2.38	***	2.08	***	
Berufe	Führungskräfte			0.93		1.25	*
	akad. Berufe			0.58	***	0.67	***
	techn. Berufe			0.69	***	0.84	*
	kauf Angestellte			0.94		1.18	*
	Dienst Berufe			1.10		0.97	
	Fachkräfte in den ersten Sektor			0.60	**	0.62	**
	Handwerker/innen (=Referenz)			1.00		1.00	
	Maschinen Bediener/innen			1.05		0.95	
	Hilfsarbeiter/innen			0.79	**	0.57	***
Ohne Angabe/ Erwerbslos			10.81	***	8.72	***	
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)					0.55	***	
	Number of obs	180'727		180'727		153'476	
	Wald chi2(45)	1'666		4'141		2'299	
	Prob > chi2	0		0		0	
	Pseudo R2	6.9%		13.6%		15.1%	
	Log pseudo-likelihood	-25'290		-23'390		-14'763	

Quelle: BFS, SAKE 1992-2003

Tabelle 10: Erklärungsgehalt der einzelnen Variablengruppe in der Schätzung von Tabelle 9

SAKE-Modell 1			SAKE-Modell 2			SAKE-Modell 3		
Variable	R2	Anteil	Variable	R2	Anteil	Variable	R2	Anteil
Nationalität	3.5%	50.4%	Berufe	6.4%	47.1%	Berufe	3.8%	25.2%
Arbeitslosenquote	4.5%	13.9%	Branche	8.9%	18.2%	Branche	6.1%	15.4%
Alterskategorien	5.4%	13.6%	Nationalität	10.9%	14.7%	Nationalität	8.7%	17.5%
Wohneigentümer	5.9%	6.6%	Arbeitslosenquote	11.8%	6.5%	Haushaltsäquivalenzeinkommen	10.4%	10.7%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	6.1%	4.0%	Wohneigentümer	12.3%	3.8%	Wohneigentümer	11.5%	7.9%
Haushalt gleicher Nationalität	6.3%	2.7%	Alterskategorien	12.7%	2.6%	Arbeitslosenquote	12.4%	5.5%
Mehrpersonenhaushalt	6.4%	0.9%	Haushalt gleicher Nationalität	12.9%	1.6%	Alterskategorien	14.0%	10.7%
Zivilstand	6.5%	2.3%	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	13.1%	1.7%	Haushalt gleicher Nationalität	14.5%	3.2%
Geschlecht	6.7%	2.2%	Alleinerziehend	13.2%	0.5%	Zivilstand	14.6%	1.0%
Gemeindetyp	6.8%	1.2%	Mehrpersonenhaushalt	13.2%	0.4%	Gemeindetyp	14.7%	0.7%
Jahresbewilligung	6.9%	1.7%	Zivilstand	13.3%	0.7%	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	14.8%	0.7%
Kinder bis 24	6.9%	0.6%	Geschlecht	13.4%	0.6%	Alleinerziehend	14.9%	0.1%
Alleinerziehend	6.9%	0.0%	Gemeindetyp	13.5%	0.9%	Kinder bis 24	15.0%	1.1%
			Jahresbewilligung	13.6%	0.5%	Jahresbewilligung	15.1%	0.3%
			Kinder bis 24	13.6%	0.1%	Geschlecht	15.1%	0.0%
						Mehrpersonenhaushalt	15.1%	0.0%

SAKE-Modell 1: Analoge Spezifikation wie bei der Volkszählung

SAKE-Modell 2: zusätzlich zu Modell 1 mit Branchen und Berufen

SAKE-Modell 3: zusätzlich zu Modell 2 mit dem Haushaltsäquivalenzeinkommen

Quelle: Eigene Darstellung

3.2 Analyse des Gesamtmodells

Bei der Analyse des Gesamtmodells werden verschiedene Dimensionen untersucht: Einerseits solche, die spezifisch für die Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind, wie Integrationsgrad in der Zivilgesellschaft und Sprachkompetenz; andererseits Faktoren, die eine wichtige Rolle für das Verständnis des Erwerbsverhaltens spielen, wie Unterschiede auf Grund des Geschlechtes sowie die Rolle der Ausbildung, der Haushaltsdimensionen und der geographischen Gegebenheiten bei der Erwerbslosigkeit. Um die Lesbarkeit zu erhöhen werden wir jeweils mit den Auswertungen der Volkszählung beginnen und anschliessend die SAKE-Auswertungen darstellen. Da die Datensätze nicht den gleichen Inhalt haben und nicht die gleiche Datenstruktur aufweisen, wird es nicht immer möglich sein, die gleichen statistischen Modelle zu berechnen. Bei den jeweiligen Abschnitten werden wir nach der Präsentation der Volkszählungsergebnisse und vor den SAKE-Auswertungen kurz die jeweiligen relevanten Datenunterschiede beschreiben.

3.2.1 Sprache

Die sprachliche Kompetenz bzw. deren Rolle bei der Integration der Immigrant/innen im Arbeitsmarkt gewinnt in der Migrationsökonomie immer mehr an Bedeutung. Diese Thematik wurde dabei vor allem in der Wirtschaftspraxis aufgegriffen. Aus politischer Sicht spielt die Sprachkompetenz eine zentrale Rolle, da eine starke wirtschaftspolitische Hebelwirkung vermutet wird (IAA 2004), und das Erlernen dieser Kompetenz relativ einfach zu implementieren ist. Sprachkurse sind zentraler Bestandteil arbeitsmarktlicher wie auch einwanderungspolitischer Integrationsstrategien. Sprachkurse sind auch die populärsten Massnahmen bei Kommunikationsproblemen am Arbeitsplatz (Dahinden et al 2003). Diese zunehmende Bedeutung von Sprachkursen als Integrationsinstrument ist auch in der Evaluationsforschung aufgenommen worden. Mit der ersten Evaluationswelle aktiver Arbeitsmassnahmen (AAM) durch das seco wurden die Auswirkungen der Teilnahme an Sprachkursen untersucht und auf ihre statistische Bedeutung hin gemessen (Lalive d'Epainay und Zweimüller 2000 sowie Frölich et al. 2002). Die Ergebnisse der ökonomischen Analysen von Sprachkursen für Schweizer/innen und Ausländer/innen widersprechen teilweise der vermu-

teten positiven Wirkung. So sind die Auswirkungen zum Teil nicht signifikant, zum Teil sogar negativ (Lalive d'Épinay/Zweimüller 2000). Der Besuch von Sprachkursen scheint die Dauer der Erwerbslosigkeit bei Ausländer/innen nicht signifikant zu verkürzen (wohl aber bei Schweizer/innen). Dieser auf den ersten Blick überraschende Befund könnte damit zusammen hängen, dass ihm sogenannte Inputanalysen zu Grunde liegen. So wurde nicht der Einfluss der eigentlichen Sprachkompetenz auf die Erwerbslosigkeit gemessen, sondern der Einfluss des Sprachkurses. Der Umstand, dass ein Sprachkurs besucht wird, sagt jedoch nicht zwingend etwas über die sprachliche Kompetenz aus.

Eine weitere mögliche Interpretation des Befundes wäre, dass Sprachkurse den Alltagsgebrauch der Regionalsprache nicht kompensieren können. Eine weitere mögliche Erklärung wäre: Der Besuch von Sprachkursen wird für Schweizer/innen positiv gewertet (denn diese Erwerbslosen eignen sich zusätzliche Kompetenzen an). Bei Ausländer/innen wird der Besuch von Sprachkursen hingegen eher negativ gedeutet (denn Ausländer/innen, die Sprachkurse besuchen, weisen möglicherweise eine tiefere sprachliche Kompetenz aus als Ausländer/innen, die keine Sprachkurse besuchen). Die Berücksichtigung eines Sprachkurses hätte somit eine Selektion zur Folge, die zu einer Stichprobenverzerrung führt.

Die Schwierigkeiten, den Einfluss der sprachlichen Kompetenz auf die Arbeitsmarktintegration zu berücksichtigen, hängen einerseits mit der Operationalisierung dieser Kompetenz und andererseits mit dem Vorhandensein einer entsprechenden Messgrösse zusammen. Die SAKE Erhebungen berücksichtigen den Besuch von Sprachkursen in Zusatzmodulen, doch sind diese Informationen Input-orientiert und sagen über die tatsächliche Sprachkompetenz wenig aus. Zudem wird der Besuch von Sprachkursen nicht jährlich erhoben (Feusi Widmer 2004).

Aus diesen Gründen werden wir die sprachliche Kompetenz bei den SAKE-Auswertungen nicht mit berücksichtigen können¹⁹.

Bei der Volkszählung ist der Aspekt der Sprachkompetenz mit zwei Fragen berücksichtigt worden. Die erste Frage bezieht sich auf die Hauptsprache²⁰, die zweite auf die Verwendung der Landessprachen (im Erwerbsleben und im sozialen Umfeld)²¹. Wegen der Frageformulierung ist es nicht möglich, die Sprachkompetenz direkt zu messen. Daher wurde auf Grund der zweiten Frage ein Indikator gebildet, der die Verwendungsfrequenz der Landessprachen im Alltagsleben abbilden soll.²²

Auf Grund dieser Information und der Sprachregion, in der sich die Zielperson befindet, ist es möglich, die umgangssprachliche Kompetenz näherungsweise zu erfassen. Diese Operationalisierung erlaubt aber nur eine sehr grobe Bewertung der sprachlichen Kompetenz (vgl. **Tabelle 11**).

Die Variable des regelmässigen Gebrauches einer Regionalsprache wurde nach dem Entweder-Oder-Prinzip kodiert: Hat eine erwerbstätige Person angegeben, eine Regionalsprache regelmässig zu sprechen (im Erwerbsleben oder zu Hause), so wird diese Person zur Gruppe der regelmässig sprechenden Personen gezählt.²³ Die Unterscheidung zwischen «Privat» und «öffentliche Sphäre» erscheint im ersten Moment problematisch, da Erwerbslose und Nicht-Erwerbstätige nur die Dimension der Privatsphäre beantworten können. Erwerbstätige hingegen haben zwei Sphären zu berücksichtigen. Doch hängt gerade die Frage

¹⁹ Auf Grund der bestehenden jährlichen erhobenen Informationen ist nicht möglich die Sprachkompetenz als synthetische Proxyvariable zu bilden. Damit kann diese „Stördimension“ nicht aufgefangen werden.

²⁰ «Welches ist die Sprache, in der Sie denken und die Sie am besten beherrschen? (Nur eine Sprache angeben)»

²¹ «Welche Sprache(n) sprechen Sie regelmässig? (mehrere Angaben sind möglich) a) in der Schule, im Erwerbsleben, im Beruf b) zu Hause, mit den Angehörigen.»

²² Für unsere Fragestellung wurde die zweite Frage berücksichtigt, da die ausländische Bevölkerung mehrheitlich ihre Muttersprache am besten beherrscht, dies aber keinen Rückschluss auf die Kompetenz in der Zweit oder Drittsprache erlaubt (Grin et al 2003).

²³ Als Regionalsprache wurden die Hochsprachen und der Dialekt zusammengeführt.

der Sprachkompetenz vom regelmässigen Gebrauch einer Sprache ab. Erwerbstätige werden, wenn sie nicht in einem fremdsprachigen Arbeitsumfeld tätig sind, die Regionalsprache zwangsläufig öfters verwenden (und damit besser beherrschen) als die Nicht-Erwerbstätigen oder die Erwerbslosen (Chiswick/Miller 2003). Dies wiederum dürfte zu einer erhöhten Integration durch das Erwerbsleben führen.

Tabelle 11: Charakterisierung der Sprachkompetenz

Spricht die Regionalsprache	Spricht eine Landessprache, die nicht der Regionalsprache entspricht	Charakterisierung der Sprachkompetenz	Einschätzung der Sprachkompetenz
Nein	Nein	Keine Regionalsprache, keine Landessprache	Sehr niedrig
Nein	Ja	Keine Regionalsprache, andere Landessprache	Niedrig
Ja	Nein	Regionalsprache, keine andere Landessprache	Mittel (Referenzgruppe)
Ja	Ja	Regionalsprache, andere Landessprache	Hoch

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 12 zeigt, dass sich der regelmässige Gebrauch der Regionalsprache nach Erwerbsstatus und Geschlecht stark unterscheidet. Personen, die eine geringe Sprachkompetenz aufweisen, sind besonders bei den Erwerbslosen und Nicht-Erwerbstätigen übervertreten. Dass der Anteil besonders bei den Erwerbslosen gross ist, hängt mit der Übervertretung der Ausländer/innen in diesen Gruppen zusammen.

Tabelle 12: Regelmässiger Gebrauch der Regionalsprache nach Erwerbsstatus und Geschlecht

Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Erwerbstätig		Erwerbslos		Nichterwerbsperson		Total	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
keine Regionalsprache, keine Landessprache	1.0%	1.0%	12.7%	19.5%	5.0%	6.0%	1.8%	3.0%
keine Regionalsprache, andere Landessprache	1.2%	1.2%	5.1%	4.9%	3.2%	2.9%	1.5%	1.8%
Regionalsprache und keine andere Landessprache	71.5%	70.5%	69.3%	63.3%	71.3%	74.6%	71.4%	71.4%
Regionalsprache und andere Landessprache	26.3%	27.2%	12.9%	12.3%	20.5%	16.4%	25.2%	23.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Quelle: BFS VZ 2000

Gleichzeitig wird deutlich, dass ein beträchtlicher Teil der erwerbslosen Bevölkerung eine niedrige sprachliche Kompetenz aufweist. 12.7 Prozent der erwerbslosen Männer und 19.5 Prozent der erwerbslosen Frauen beherrschen weder eine Regionalsprache noch eine Landessprache. Diese Zahlen und der erwähnte Befund, dass Sprachkurse für erwerbslose Ausländer/innen nur einen geringen Effekt haben, stellt die Effizienz dieser Massnahme in Frage. Werden zur Gruppe der sprachlich wenig Kompetenten diejenigen hinzugezählt, die zwar eine Landessprache beherrschen, aber die für ihre Integration relevante Regionalsprache nicht regelmässig anwenden, so kommt man auf 17.5 Prozent der erwerbslosen Männer und 24.9 Prozent der erwerbslosen Frauen. Auch bei den Erwerbstätigen machen diese zwei Gruppen immerhin jeweils 2.2 Prozent der Männer und Frauen aus.

Beschränkt man die Analyse auf die erwerbstätigen Migrant/innen, umfasst die Gruppe 60'000 Personen oder 7 Prozent der Migrant/innen (8 Prozent in der Deutschschweiz, 5 Prozent in der Romandie und 2 Prozent im Tessin). Diese Zahlen deuten auf die Existenz von ethnischen Berufen²⁴ hin, wo die regionale Landessprache keine Anwendung findet. In gewissen Berufssegmenten kommt es zu keinem regelmässigen Gebrauch der Regionalsprache. Die regionalen Unterschiede hängen mit der ethnischen Zusammen-

²⁴ Unter ethnischen Beruf verstehen wir Berufe, die eine hohe Konzentration von Migrant/innen aus ähnlichen Region aufweisen, in Anlehnung an Chiswick/Miller (2004).

setzung der Ausländer/innen zusammen. In der Deutschschweiz leben vor allem Ausländer/innen, deren Sprache mit der Regionalsprache nicht eng verwandt ist (Serbokroatisch oder Albanisch). In der Westschweiz und im Tessin gibt es überproportional viele Ausländer/innen, die ursprünglich aus Südeuropa kommen (der alltägliche Gebrauch der Regionalsprache wird hier auf Grund der sprachlichen Nähe vereinfacht).

Die Gruppe der erwerbslosen Migrant/innen, die nicht regelmässig die Regionalsprache verwendet, ist jedoch sehr heterogen. **Tabelle 13** zeigt den Anteil der erwerbstätigen und erwerbslosen Ausländer/innen, die nicht regelmässig die Regionalsprache verwenden, nach Nationalität. Für Erwerbslose aus Portugal, Spanien und Ex-Jugoslawien, aus der Türkei, den anderen Nicht-EU-EFTA-Staaten sowie Nordamerika beträgt der Anteil über 20 Prozent. Vergleicht man diese Anteile mit denen der Erwerbstätigen, fällt die Sonderrolle der Nordamerikaner/innen und Ozeanier/innen (mehrheitlich Australier/innen) auf: Diese sind vor allem in sogenannten „ex-pat“ Berufen tätig (Expatriates, die für grosse internationale Firmen arbeiten). Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, bei denen vornehmlich englisch gesprochen wird, und die ein hohes soziales Prestige haben.

Tabelle 13: Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen, die keine Regionalsprache und keine Landessprache regelmässig verwenden

Nationalität	Anteil der Erwerbslosen	Anteil der Erwerbstätigen
Schweiz	2.4%	0.3%
Deutschland	3.2%	0.9%
Frankreich	4.0%	1.6%
Afrika	12.7%	4.3%
Rest EU-EFTA Staaten	12.9%	4.2%
Lateinamerika	17.4%	5.4%
Italien	19.4%	4.1%
Spanien	21.3%	6.3%
Portugal	23.8%	6.5%
Asien/ Ozeanien	24.2%	6.8%
Nordamerika	25.6%	13.8%
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	26.3%	4.6%
Türkei	28.6%	4.0%
Ex-Jugoslawien	31.5%	3.7%

Quelle: BFS VZ 2000

Sprachliche Kompetenz, ursprüngliche Nationalität und Ausbildungsstand scheinen stark von einander abzuhängen. In den folgenden Abschnitten werden wir die Parameterschätzungen daher im Gesamtregressionsmodell analysieren, um die Rolle der Sprachkompetenz unter Berücksichtigung der anderen Einflussfaktoren zu messen.

Wie **Tabelle 7** zeigte, besitzen die Parameterschätzungen für den regelmässigen Sprachgebrauch den grössten Diskriminierungs- oder Erklärungseffekt.²⁵

Würde nur der Humankapital-Ansatz berücksichtigt, würde dies bedeuten, dass mangelnde Sprachkompetenz der wichtigste Grund für die Erwerbslosigkeit ist. **Tabelle 14** zeigt, dass mit zunehmender Sprachkompetenz auch das Chancenverhältnis der Erwerbslosigkeit schnell abnimmt. Auch nach der Kontrolle der individuellen und der strukturellen Eigenschaften spielt die Sprachkompetenz eine wichtige Rolle. Eine

²⁵ Die Verwendung des schrittweisen Ansatzes, wo die Variable nach ihrem Erklärungsgehalt im Modell eingesetzt werden, hat zudem gezeigt, dass die Sprachkompetenz die Variable mit dem grössten Erklärungsgehalt ist und als erste Variable selektioniert wurde.

Person, die weder Regionalsprache noch Landessprache im Erwerbsleben oder zu Hause verwendet, hat eine zwölf Mal höhere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein, als eine Person, die regelmässig die Regionalsprache spricht. Beherrscht eine Person hingegen eine Landessprache, nicht aber die Regionalsprache, so reduziert sich das Chancenverhältnis auf das 3.6-fache. Gleichzeitig verringert der regelmässige Gebrauch einer zweiten Landessprache das Chancenverhältnis erwerbslos zu werden um 50 Prozent.

Tabelle 14: Der korrigierte (*) Einfluss der Sprachkompetenz auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der gebürtigen Schweizer/innen) – VZ 2000

Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Exp (b)	Sig
Regionalsprache und andere Landessprache	0.48 ***	
Regionalsprache und keine andere Landessprache (=Referenz)	1.00	
keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.62 ***	
keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.09 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 *** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau,
 *: Signifikanz auf dem 10% Niveau
 Quelle: BFS VZ 2000 (Anhang: Tabelle A1)

Aus segmentationstheoretischer Sicht scheint der regelmässige Gebrauch von Regionalsprache und Landessprache den Zugang zu Teilarbeitsmärkten, die sich durch eine höhere Arbeitssicherheit kennzeichnen, zu erleichtern. Dieser Ansatz würde auch erklären, warum die alltägliche Beherrschung einer zweiten Landessprache – auch wenn diese im täglichen Erwerbsleben nur einen marginalen Einfluss hat -, insgesamt doch einen positiven Effekt hat. Auch scheint der unregelmässige Gebrauch der Regionalsprache nicht an sich das Problem zu sein, sondern vielmehr die Kombination mit einem bestimmten Berufsegment.

Tabelle 13 zeigt, dass rund 14 Prozent der erwerbstätigen Nordamerikaner/innen zwar nicht regelmässig die Regionalsprache verwenden, aber im Vergleich zu den Schweizer/innen überproportional häufig in Positionen mit hohem Prestige tätig sind.

Da die Sprachkompetenz für Frauen und Männern eine ähnliche Rolle bei der Arbeitsmarktintegration spielt, werden keine weiteren geschlechtsspezifische Analysen vorgenommen. Der starke Erklärungsgehalt des regelmässigen alltäglichen Gebrauchs der Regionalsprache zeigt aber vor allem für die Migrant/innen der ersten Generation, wie wichtig die kulturelle und soziale Integration auch für die berufliche Integration ist. Berücksichtigt man zudem den möglichen stigmatisierenden Einfluss von besuchten Sprachkursen auf die Wahrscheinlichkeit, den Status der Erwerbslosigkeit zu verlassen, so wird die zentrale Rolle der sozialen Integration für die Akquisition der Regionalsprache hervorgehoben. In Branchen, in denen nicht vornehmlich Englisch gesprochen wird, scheint die alltägliche Sprachkompetenz als Integrationsfaktor besonders wichtig zu sein, da andere individuelle Kompetenzen nur so transparent gemacht werden können. Betrachten wir die verfügbaren arbeitsmarktlichen Massnahmen, so würden sich insbesondere diejenigen eignen, die die Kompetenzen in der Regionalsprache erleichtern oder fördern. Stärker noch als Sprachkurse würde die Integration in einem berufsähnlichen Umfeld zur Verbesserung der alltäglichen Sprachkompetenzen führen. Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Berufspraktika oder Zwischenverdienste scheinen in Kombination mit Sprachkursen die kulturelle und somit die berufliche Integration der ausländischen Bevölkerung zu erleichtern.

Die geschilderten positiven Einflüsse sollen in der Auswertung der Erwerbslosigkeitsaustritte näher analysiert werden. Allerdings müssen die Sprachkompetenzen dafür anders operationalisiert werden.

Die SAKE Daten erhalten keine Information zur Sprachkompetenz oder zur täglichen Sprachverwendung der Lokalsprache. Die Rolle der Sprachkompetenz kann somit nicht weiter mit der SAKE untersucht wer-

den. Dafür kann die arbeitsmarktliche Effizienz von Sprachkursen mit einer punktuellen Analyse untersucht werden.

3.2.2 Ausbildung

In diesem Abschnitt geht es darum, den Einfluss der Ausbildung auf die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein, zu analysieren und somit den Einfluss des Ausbildungszertifikates auf die Beschäftigungsperformance zu erfassen. Dabei wollen wir die Ausbildungsrendite in diesem Abschnitt unabhängig vom Migrationshintergrund analysieren. Wie sich diese jedoch spezifisch nach Gruppenzugehörigkeit auswirkt, soll in den nächsten Kapiteln näher untersucht werden. Weil der Schwerpunkt auf der Analyse der Erwerbskarrieren der ausländischen Bevölkerung liegt, werden wir die allgemeine Logik des Ausbildungseinflusses auf die Erwerbslosigkeit nur ansatzweise analysieren.

Wie bereits im theoretischen Teil dargestellt, ist der schweizerische Arbeitsmarkt berufsspezifisch: Es kommt nicht primär, wie bei den Arbeitsmärkten des angelsächsischen Raumes, auf die erreichte schulische Qualifikation an, sondern auf die Übereinstimmung zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf. In diesem Zusammenhang wird der schweizerische Arbeitsmarkt als „vocational labour market“ charakterisiert. In diesem Kontext spielt, trotz abnehmender Tendenz, die Berufslehre eine zentrale Funktion. So begannen 2003 in der Schweiz von 85'390 16 Jährigen 67'750 eine Berufslehre (BBT 2004).

Die zentrale Rolle der Berufslehre wird anhand der **Tabelle 15** ersichtlich. 1.5 Million Personen im erwerbsfähigen Alter haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Berufslehre. Dies entspricht knapp 44 Prozent der Erwerbspersonen. Weiter fällt auf, dass sich der Ausbildungsstand nach Integrationsgrad stark unterscheidet. Der Anteil der Ausbildungen auf dem Sekundarstufenniveau 1 beträgt im Durchschnitt 25 Prozent. Bei den Ausländer/innen beträgt derselbe Anteil 48 Prozent, bei den Schweizer/innen 19 Prozent. Allerdings sind diese beiden Gruppen nicht homogen: Bei den Ausländer/innen weisen die Jahresaufenthalter/innen, die erst seit kurzer Zeit da sind, den geringsten Anteil von schwach Gebildeten auf (29 Prozent). Den grössten Anteil machen die Jahresaufenthalter/innen aus, die schon länger in der Schweiz sind (57 Prozent). Bei den Schweizer/innen zeigt sich ebenfalls ein überraschendes Resultat. Die zweite Generation weist den tiefsten Anteil auf (13 Prozent). Bei den Schweizer/innen ergeben sich auch bei den Tertiärausbildungen ungleiche Verteilungen, ist doch der Anteil bei den Eingebürgerten höher als bei den gebürtigen Schweizer/innen.

Für die Regressionsschätzungen haben wir die höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe nicht nach primärer, sekundärer und tertiärer Stufe aggregiert, sondern auf der gegebenen Differenzierungsstufe belassen, um die spezifische Rolle von schulischen und beruflichen Qualifikationen für die Erwerbstätigkeit zu untersuchen. Wie aus **Tabelle 16** ersichtlich wird, sinkt die Erwerbslosigkeit mit steigendem Ausbildungsniveau. Dieser Einfluss ist jedoch nicht proportional, sondern hängt auch vom Ausbildungstyp ab. So sind berufliche Ausbildungen durch eine niedrigere Erwerbslosenwahrscheinlichkeit gekennzeichnet als schulische. So sind z.B. Maturand/innen von einer höheren Erwerbslosigkeit betroffen als Absolventen von Universitäten und Hochschulen, und Personen, die eine Berufslehre gemacht haben, weisen eine höhere Erwerbslosigkeit auf als Personen, die eine weitere Spezialisierung (wie eine höhere Fach- und Berufsausbildung) erreicht haben.

Tabelle 15: Häufigkeit und Prozentuale Verteilung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung – Erwerbspersonen, VZ 2000

	Schweizer/innen				Ausländer/innen				Total	
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland	Total	C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		
In absoluten Werten										
Keine Ausbildung abgeschlossen	27'529	733	5'104	33'366	3'317	41'201	8'763	4'365	57'646	91'012
Obligatorische Schule	375'760	9'365	36'018	421'143	23'163	176'901	34'237	21'379	255'680	676'823
Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	69'625	2'425	6'977	79'027	3'885	15'536	3'472	2'317	25'210	104'237
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	1'301'567	46'312	58'757	1'406'636	50'825	96'884	12'475	11'716	171'900	1'578'536
Maturitaetsschule	111'638	7'679	19'203	138'520	5'390	24'936	7'578	8'403	46'307	184'827
Lehrerseminar	101'430	3'388	4'893	109'711	1'599	6'139	1'126	1'715	10'579	120'290
Hoehere Fach- und Berufsausbildung	258'712	10'082	14'852	283'646	6'675	19'143	2'663	5'165	33'646	317'292
Hoehere Fachschule	96'129	4'333	7'674	108'136	2'175	9'166	1'304	2'884	15'529	123'665
Fachhochschule	31'300	1'490	4'035	36'825	787	6'367	1'154	4'548	12'856	49'681
Universitaet, Hochschule	187'334	11'957	32'445	231'736	3'310	31'684	8'728	32'822	76'544	308'280
Total	2'561'024	97'764	189'958	2'848'746	101'126	427'957	81'500	95'314	705'897	3'554'643
Sekundarstufe 1 (inkl. ohne)	472'914	12'523	48'099	533'536	30'365	233'638	46'472	28'061	338'536	872'072
Sekundarstufe 2	1'514'635	57'379	82'853	1'654'867	57'814	127'959	21'179	21'834	228'786	1'883'653
Tertiärstufe	573'475	27'862	59'006	660'343	12'947	66'360	13'849	45'419	138'575	798'918
Total	2'561'024	97'764	189'958	2'848'746	101'126	427'957	81'500	95'314	705'897	3'554'643
In Prozent										
Keine Ausbildung abgeschlossen	1%	1%	3%	1%	3%	10%	11%	5%	8%	3%
Obligatorische Schule	15%	10%	19%	15%	23%	41%	42%	22%	36%	19%
Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	3%	2%	4%	3%	4%	4%	4%	2%	4%	3%
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	51%	47%	31%	49%	50%	23%	15%	12%	24%	44%
Maturitaetsschule	4%	8%	10%	5%	5%	6%	9%	9%	7%	5%
Lehrerseminar	4%	3%	3%	4%	2%	1%	1%	2%	1%	3%
Hoehere Fach- und Berufsausbildung	10%	10%	8%	10%	7%	4%	3%	5%	5%	9%
Hoehere Fachschule	4%	4%	4%	4%	2%	2%	2%	3%	2%	3%
Fachhochschule	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	5%	2%	1%
Universitaet, Hochschule	7%	12%	17%	8%	3%	7%	11%	34%	11%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sekundarstufe 1 (inkl. ohne)	18%	13%	25%	19%	30%	55%	57%	29%	48%	25%
Sekundarstufe 2	59%	59%	44%	58%	57%	30%	26%	23%	32%	53%
Tertiärstufe	22%	28%	31%	23%	13%	16%	17%	48%	20%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Tabelle 16: Unkorrigierte (*) Erwerbslosigkeitsquote und unkorrigiertes Erwerbslosigkeitsrisiko nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Erwerbslosigkeitsquote	Erwerbslosigkeitsrisiko im Vergleich zur Berufslehre
Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.7%	0.65
Höhere Fachschule	2.1%	0.81
Lehrerseminar	2.4%	0.92
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	2.6%	1.00
Universität, Hochschule	3.4%	1.28
Fachhochschule	3.4%	1.29
Maturitätsschule	5.0%	1.89
Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	5.1%	1.93
Obligatorische Schule	5.8%	2.22
Ohne Angabe	7.6%	2.89
Keine Ausbildung abgeschlossen	10.9%	4.13

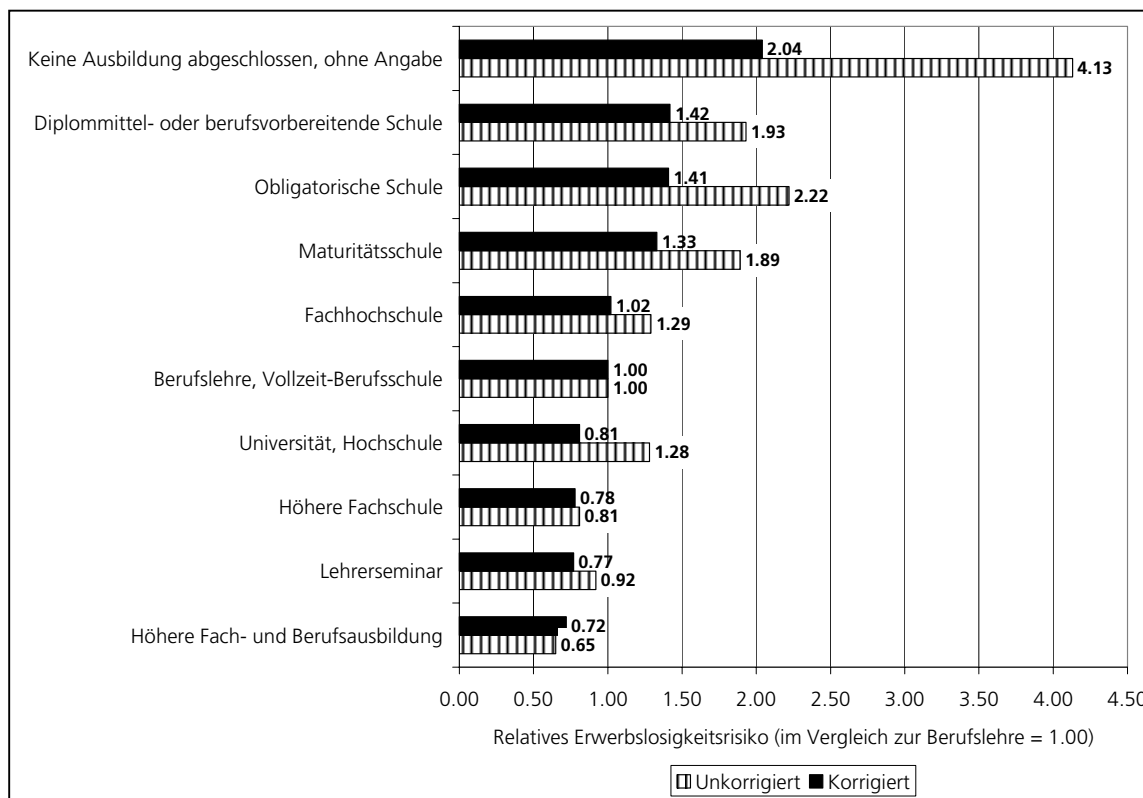
(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten; Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren;
Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Wie aus Tabelle 16 ersichtlich wird, besitzen Individuen mit tiefen Ausbildungskompetenzen eine viel höhere Chance erwerbslos zu sein als Höherqualifizierte. Für die Gruppe, die keine Ausbildung vorweisen kann, ist das Chancenverhältnis im Vergleich zu Personen mit Berufslehre 4.13 mal höher, für jene, die

nur eine obligatorische Grundausbildung haben, 2.22 mal höher. Personen, die ihre Ausbildung hingegen mit einer Maturität abgeschlossen haben, also eigentlich eine längere Ausbildungsdauer vorweisen können als Individuen mit einer Berufslehre, haben eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Erwerbslosen zu zählen, wie Personen mit einer Berufslehre. Im Vergleich zu Personen, die eine Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule abgeschlossen haben, ist das Chancenverhältnis derjenigen mit Maturitätsabschluss ähnlich. Dieser Befund zeigt, dass der Besitz eines allgemeinen Schulausweises eine Signalfunktion hat. Der Besitz einer Maturität stellt nur eine Lernetappe dar, die durch berufliche und weitere schulische Ausbildung ergänzt werden soll.

Ein ebenfalls überraschendes Resultat ist, dass Individuen, die einen tertiären Abschluss vorweisen können, wie einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine höhere Chance aufweisen, erwerbslos zu sein als die Referenzgruppe. Diese Aussage muss jedoch den Zusammensetzungseffekt berücksichtigen, denn besonders Ausländer/innen aus Nordeuropa weisen überproportional häufig eine tertiäre Ausbildung auf. Wegen der zunehmenden Nachfrage nach diesen Ausbildungsqualifikationen sind Abgänger/innen von tertiären Ausbildungsinstitutionen zudem jünger als die Vergleichspopulation. Daher muss der Einfluss der Ausbildung auf die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein um die persönlichen und strukturellen Einflussgrößen korrigiert werden. Dazu vergleichen wir das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein nach der höchsten Ausbildung *vor* und *nach* Berücksichtigung der Kontrollvariablen (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Der korrigierte (*) und unkorrigierte Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der Berufslehre) – VZ 2000



(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten; Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren;

Alle Parameterwerte, ausser bei der Fachhochschule (5%), sind auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant.

Quelle: BFS, Volkszählung 2000. (vgl. Anhang Tabelle A1)

Berücksichtigt man die anderen Einflussgrössen reduziert sich die Spannweite des Ausbildungseinflusses von 0.65 bis 4.13 auf 0.72 bis 2.04. Die Berücksichtigung anderer Einflussgrössen reduziert und relativiert die Rolle der Ausbildung und reduziert den negativen Effekt der tiefen Ausbildungszertifikate. Dafür ändert sich die Einflussrichtung der tertiären Ausbildung insbesondere für Abgänger/innen von Universitäten. Erstaunlicherweise verbleibt aber die erhöhte Wahrscheinlichkeit für Abgänger/innen von Fachhochschulen.

SAKE-Daten 1992-2003

Bei den SAKE-Daten wurden die Kategorien «keine Ausbildung abgeschlossen» und «obligatorische Grundschule» zusammen gefasst. Die Kategorie «Lehrer/innenseminar» wurde ebenfalls nicht separat aufgeführt, da sie als solche gar nicht im Fragebogen aufgeführt wird.

Tabelle 17 zeigt ein abgeschwächtes Bild des Ausbildungseinflusses auf das Chancenverhältnis der Erwerbslosigkeit. Es werden alle drei Modelle mit den SAKE-Daten ausgewiesen. Die Reproduktion des Volkszählungsmodell (SAKE-Modell 1) zeigt zwar noch eine ähnliche Struktur, aber weniger signifikante Zusammenhänge. Das SAKE-Modell 2 berücksichtigt Berufe und Branchen, SAKE-Modell 3 zusätzlich das Haushaltseinkommen. Der Abschluss einer Berufslehre scheint zusammen mit dem Diplom einer höheren Fachschule den grössten Match zwischen Stelle und Stelleninhaber/in zu haben. Der Abschluss einer tertiären Ausbildung, insbesondere einer Fachhochschule, scheint das Chancenverhältnis, erwerbslos zu werden, zu erhöhen. Hatten die Volkszählungsauswertungen nach Kontrolle anderer Einflussfaktoren einen leicht „schützenden“ Effekt gezeigt, so scheint dies über die Periode 92-03 nicht mehr der Fall zu sein. Werden Branchenverteilung und Haushaltsressourcen der Individuen kontrolliert, wird der Schätzparameter einer tiefen Ausbildung (ohne Abschluss oder obligatorische Schule) nicht mehr signifikant.

Tabelle 17: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der Berufslehre) – SAKE

Höchste abgeschlossene Ausbildung	SAKE-Modell 1		SAKE-Modell 2		SAKE-Modell 3	
	Chancenverhältnis	Sig	Chancenverhältnis	Sig	Chancenverhältnis	Sig
Obligatorische Schule	1.41 ***		1.31 ***		1.08	
Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.94		1.01		0.96	
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	1.00***		1.00		1.00	
Maturitätsschule	0.96		1.00		1.11	
Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.00		1.08		0.98	
Höhere Fachschule	0.67 ***		0.75 **		0.77 **	
Fachhochschule	0.82 *		1.00		1.39 **	
Universität, Hochschule	0.94		1.15		1.18	

SAKE-Modell 1: Analoge Spezifikation wie bei der Volkszählung

SAKE-Modell 2: zusätzlich zu Modell 1 mit Branchen und Berufen

SAKE-Modell 3: zusätzlich zu Modell 2 mit dem Haushaltsäquivalenzeinkommen

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabellen A10, A19 und A28)

Zwei Gründe können dies erklären. Einerseits spielen die Haushaltsressourcen für das Erwerbsverhalten der Arbeitnehmer/in eine wichtige Rolle. Die Opportunitätskosten der Erwerbslosigkeit sind für Individuen mit tiefer Ausbildung zu hoch und diese werden alle potentielle Stellenangebote akzeptieren. Der zweite Erklärungsgrund hängt mit der möglichen Stichprobenverzerrung zusammen, da 29 Prozent der Interviewten keine Angaben zum Einkommen gemacht haben. Ein Vergleich der Hoch- und Tiefgebildeten scheint jedoch eher darauf hinzuweisen, dass Personen mit tiefer Ausbildung die Frage nach dem Einkommen

eher beantworten: Die Ausscheidungsrate auf Grund fehlender Einkommensinformationen ist bei Individuen mit tiefer Ausbildung marginal, was gegen die zweite Erklärung spricht.

Das Jahr 2000 gilt als Hochkonjunktur-Jahr. Die Periode 1992-2003 berücksichtigt hingegen einen ganzen Konjunkturzyklus. Dies würde darauf hindeuten, dass eine höhere Ausbildung vor allem in konjunkturell günstigem Umfeld vor Erwerbslosigkeit schützt. Schlecht ausgebildete Personen scheinen hingegen weniger vom Konjunkturzyklus betroffen zu sein. Dieser Befund widerspricht der Segmentierungstheorie, würde man doch erwarten, dass Individuen in sekundären, prekären Arbeitsmärkten vom Konjunkturzyklus stärker betroffen sind.

Beide Datensätze scheinen die zentrale Rolle der Berufslehre als „schützende“ Ausbildung zu bestätigen. Die wichtige „schützende“ Rolle der Berufslehre, die mit hohen betriebspezifischen Ausbildungskosten verbunden ist, ist konsistent mit der Funktionsweise des schweizerischen Arbeitsmarktes, der als berufsbezogener Arbeitsmarkt (vocational labour market) bezeichnet wird

Die vorgenommene Analyse des Ausbildungseinflusses auf die Erwerbslosigkeit ist jedoch mit der oben erwähnten Schwierigkeit verbunden, dass diese auf der Hypothese eines ähnlichen Verlaufes für die schweizerische und die ausländische Bevölkerung beruht. Insbesondere die Berücksichtigung der Haushaltsressourcen deutet jedoch auf ein unterschiedliches Verhalten vor allem der ausländischen und der schweizerischen Frauen hin. Dabei bildet gerade die Frage eines unterschiedlichen Einflusses der Ausbildung auf die Erwerbslosigkeit bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen eine wichtige Untersuchungsdimension. Diese soll in den Abschnitten 3.3.1 und 3.4.1 näher betrachtet werden.

3.2.3 Alter

Die Alterszusammensetzung der Erwerbspersonen zeigt deutliche Unterschiede nach Integrationsdauer (vgl. **Tabelle 18**). Im Vergleich zu den gebürtigen Schweizer/innen weist die Gruppe der Ausländer/innen, die in der Schweiz geboren wurden, (erwartungsgemäss) mehr junge Menschen (bis 24 Jahre) auf (zweite Generation). Die Eingebürgerten, die im Ausland geboren wurden, sind in der Gruppe des bis 24-Jährigen seltener vertreten. Dagegen befinden sich in dieser Gruppe überdurchschnittlich viele über 55-Jährige. Vier Gruppen weisen bei den älteren Erwerbspersonen deutlich geringere Anteile auf: Die Eingebürgerten, die in der Schweiz geboren wurden, die Niedergelassenen, die in der Schweiz geboren wurden, sowie die beiden Gruppen der Jahresaufenthalter/innen.

Das Lebensalter kann in unserem Zusammenhang auch als Indikator für die Berufserfahrung und somit als Humankapitalfaktor verstanden werden. Es wäre daher zu erwarten, dass bei den «älteren» Gruppen das Erwerbslosigkeitsrisiko geringer ist. Dies trifft aber nur dann zu, wenn die älteren Arbeitnehmer/innen ihr Humankapital auch unterhalten und erweitern. Geschieht dies nicht, dann können sie von einem erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko betroffen sein.

Tabelle 18: Häufigkeit der Erwerbspersonen nach Alter und Integrationsdauer

	Schweizer/innen			Total	Ausländer/innen				Total	Total
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland		C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		
Absolute Werte										
15 bis 19	158'481	4'750	3'432	166'663	13'874	21'159	3'721	2'641	41'395	208'058
20 bis 24	229'875	9'988	7'525	247'388	19'407	32'025	10'211	13'730	75'373	322'761
25 bis 34	589'634	38'727	27'162	655'523	48'185	94'621	40'678	53'993	237'477	893'000
35 bis 44	678'757	31'658	58'440	768'855	19'952	155'370	32'673	26'603	234'598	1'003'453
45 bis 54	622'627	9'289	59'557	691'473	4'577	119'917	9'719	8'188	142'401	833'874
55 bis 59	251'487	3'303	26'566	281'356	1'239	43'439	1'189	1'564	47'431	328'787
60 bis AHV-Alter	102'585	1'867	15'164	119'616	756	25'318	399	498	26'971	146'587
Total	2'633'446	99'582	197'846	2'930'874	107'990	491'849	98'590	107'217	805'646	3'736'520
In Prozent										
15 bis 19	6%	5%	2%	6%	13%	4%	4%	2%	5%	6%
20 bis 24	9%	10%	4%	8%	18%	7%	10%	13%	9%	9%
25 bis 34	22%	39%	14%	22%	45%	19%	41%	50%	29%	24%
35 bis 44	26%	32%	30%	26%	18%	32%	33%	25%	29%	27%
45 bis 54	24%	9%	30%	24%	4%	24%	10%	8%	18%	22%
55 bis 59	10%	3%	13%	10%	1%	9%	1%	1%	6%	9%
60 bis AHV-Alter	4%	2%	8%	4%	1%	5%	0%	0%	3%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Tabelle 19 zeigt unterschiedliche Ergebnisse für die Volkszählung und für die SAKE-Daten. Bei der Volkszählung ist ein U-inverser Zusammenhang festzustellen. Die Jüngeren und die Älteren haben ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko gegenüber den mittleren Altersgruppen (zwischen 25 und 54). Der Humankapitalzusammenhang würde demgemäss nur bis zum Alter von 54 Jahren erklärungs wirksam sein. Im höheren Alter setzt die Gegenbewegung ein, die mit einer allfälligen Entwertung des Humankapitals in Verbindung gebracht werden kann. Das SAKE-Modell 1, das wie die VZ aufgebaut wurde, bestätigt diesen Zusammenhang.

Tabelle 19: Der korrigierte (*) Einfluss des Lebensalters auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der 25- bis 34-jährigen) – VZ und SAKE

	VZ		SAKE				
	Sig	Modell 1	Sig	Modell 2	Sig	Modell 3	Sig
15 bis 19	1.21 ***	1.52 ***		1.74 *		0.15 ***	
20 bis 24	1.31 ***	1.56 ***		1.42 *		1.05	
25 bis 34 (= Referenz)	1.00	1.00		1.00		1.00	
35 bis 44	0.94 ***	0.84 **		0.87		0.97	
45 bis 54	0.99	0.85 **		0.83		0.97	
55 bis 59	1.03 ***	0.85 *		0.62		1.04	
60 bis AHV-Alter	1.64 ***	1.14		1.50		1.13	

SAKE-Modell 1: Analoge Spezifikation wie bei der Volkszählung

SAKE-Modell 2: zusätzlich zu Modell 1 mit Branchen und Berufen

SAKE-Modell 3: zusätzlich zu Modell 2 mit dem Haushaltsäquivalenzeinkommen

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressions-schätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS VZ 2000 (Anhang: Tabelle A1, A10, A19 und A28)

Die SAKE-Modelle 2 und 3, die insbesondere die Branchen und Berufe berücksichtigen, zeigen demgegenüber nahezu keinen Alterseffekt mehr. In Modell 3 weisen die jüngsten Erwerbspersonen sogar ein stark reduziertes Erwerbslosigkeitsrisiko auf. Wie können diese Zusammenhänge interpretiert werden? Die Ergebnisse der SAKE legen den Schluss nahe, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, primär von den Faktoren Branche und Beruf bestimmt wird: Ältere Menschen sind deshalb überproportional

häufig von Erwerbslosigkeit betroffen, weil sie in Branchen und Berufen mit einem erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko tätig sind.

Die vertieften Regressionen nach Geschlecht und Nationalität (vgl. Anhang Tabelle A33 bis A36) zeigen für das SAKE-Modell 3, dass es sich um einen geschlechtsspezifischen Effekt handelt. Für Schweizer und Ausländer besteht folgender Zusammenhang: Ältere Erwerbspersonen sind überdurchschnittlich, jüngere unterdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen (also kein U-inverser Zusammenhang wie bei der Volkszählung). Für die Schweizerinnen und die Ausländerinnen bestätigen sich die Ergebnisse von Tabelle 19. Einzig signifikant ist die unterdurchschnittliche Betroffenheit der jüngeren Personen.

3.2.4 Geschlecht

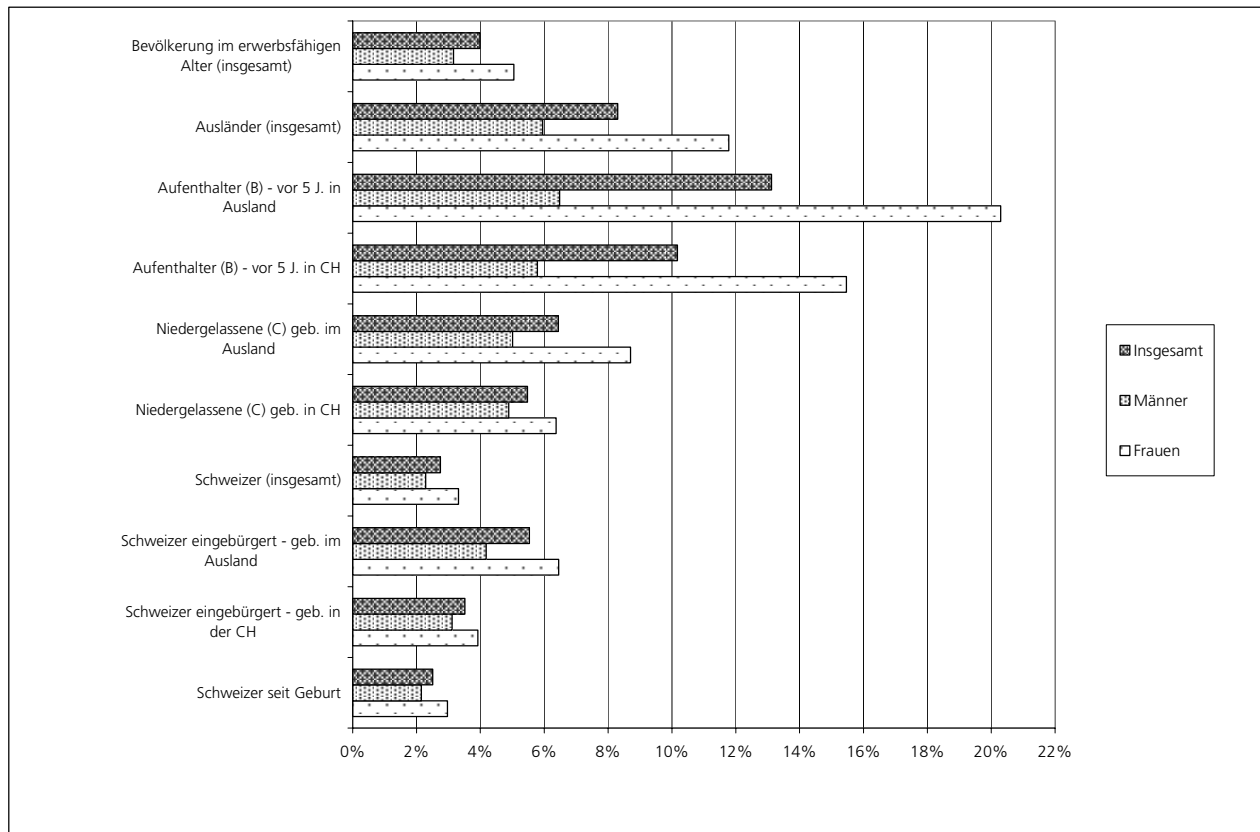
Ein Grossteil der Arbeitsmarkttheorien und der empirischen Untersuchungen berücksichtigt die Rolle des Geschlechts. Frauen und Männern weisen nach wie vor unterschiedliche Erwerbslaufbahnen auf, auch wenn die institutionellen Veränderungen der letzten dreissig Jahre zu einer Angleichung dieser Laufbahnen geführt haben (Esping-Andersen 1996, 2000). Das unterschiedliche Ausmass der Integration differiert jedoch nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach der Herkunft. Schweizer Frauen haben eine andere Erwerbskarriere als Frauen mit Migrationshintergrund. Dies hat soziale, kulturelle aber auch migrationpolitische Hintergründe. Die Migrationsökonomie hat schon lange gezeigt, dass in einer ersten Migrationsphase vor allem Männer emigrieren. Frauen mit Migrationshintergrund haben vielfältigere Beweggründe, sich in der Schweiz niederzulassen (Familiennachzug etc.). Dies führt nicht nur bei der ausländischen Bevölkerung zu einer unterschiedlichen Verteilung nach Geschlecht, sondern auch bei den Frauen zu einer unterschiedlichen Verteilung nach Herkunft.

Insgesamt lebten zum Befragungszeitpunkt 152'876 mehr Frauen (51 Prozent, 3'720'443) als Männer (3'567'567) in der Schweiz. Betrachtet man die schweizerische und die ausländische Wohnbevölkerung getrennt nach den Geschlechtern, zeigt sich: In der Schweiz leben weniger Ausländerinnen als Ausländer. Bei den Frauen beträgt der Anteil Ausländerinnen 18.7 Prozent, bei den Männern liegt der Anteil Ausländer bei 22.5 Prozent. Dies führt dazu, dass es auch innerhalb der ausländischen Bevölkerung mehr Männer gibt (54%). Bei den Schweizer/innen ist hingegen der Anteil der Frauen grösser (52%).

Wie aus der **Abbildung 6** ersichtlich wird, unterscheiden sich Frauen und Männer beträchtlich hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein. Beträgt die Erwerbslosenquote der gebürtigen Schweizer Frauen 2.97 Prozent gegenüber 2.16 Prozent bei den Männern, so steigt sie bei Jahresaufenthalterinnen, die erst vor fünf Jahren in der Schweiz gekommen sind, auf über 20 Prozent (gegenüber knapp 6 Prozent bei den Männern mit dem gleichen Migrationshintergrund). Frauen haben somit eine höhere Erwerbslosenquote als Männer. Die Differenz vergrössert sich zudem mit dem Integrationsgrad. Das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein beträgt für gebürtige und eingebürgerte Schweizerinnen sowie für niedergelassene Ausländerinnen 1.5 gegenüber den Männern (50 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein). Für Jahresaufenthalterinnen steigt das Chancenverhältnis hingegen auf fast 3²⁶.

²⁶ Wie bereits erwähnt ist die Erwerbslosenquote in der Volkszählung um einiges höher als in der SAKE. Die Differenz ist bei den Frauen besonders gross. Warum dies so ist, darüber kann nur spekuliert werden. Die Erwerbslosenquote für Jahresaufenthalterinnen scheint in der Volkszählung aber überschätzt zu sein.

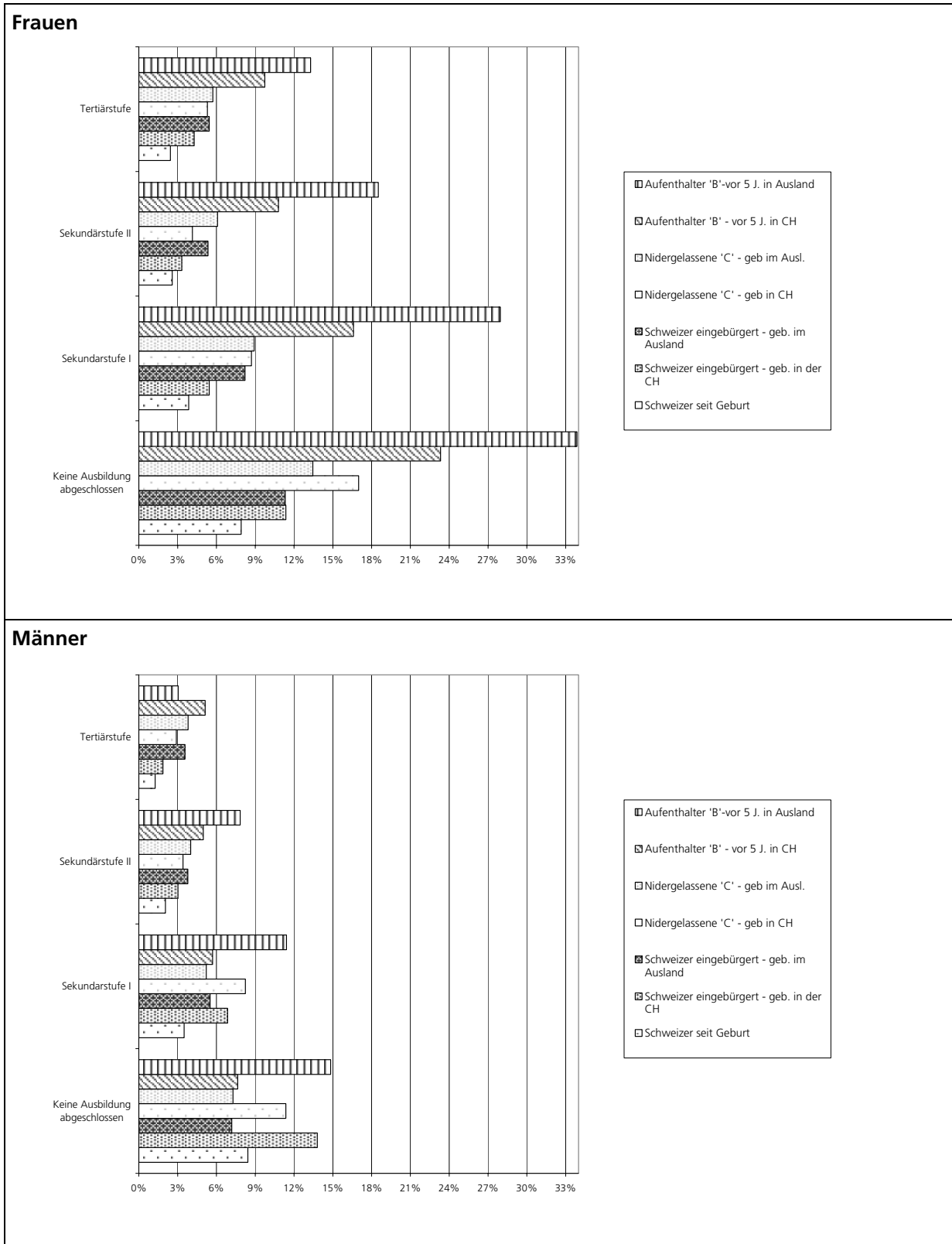
Abbildung 6: Unkorrigierte (*) Erwerbslosenquoten nach Nationalität und Geschlecht, 2000



(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten; Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren;
 Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Das Chancenverhältnis von 1.5 basiert jedoch auf dem Gesamtvergleich. Die Ausstattung mit Humankapital und die institutionellen Gegebenheiten wurden dabei nicht berücksichtigt. Auf Grund migrationspolitischer Beweggründe und unterschiedlicher soziokultureller Hintergründe haben Frauen (je nach Aufenthaltsstatus und ursprünglicher Nationalität) jedoch ganz unterschiedlich viel Humankapital. **Abbildung 7** zeigt, dass über 38 Prozent der Jahresaufenthalterinnen, die vor fünf Jahren im Ausland wohnhaft waren, keine Ausbildung abgeschlossen haben. Bei den Männern mit ähnlichem Migrationshintergrund beträgt der Anteil 15 Prozent, bei den gebürtigen Schweizerinnen knapp 8 Prozent. Zugleich haben 13 Prozent der Jahresaufenthalterinnen einen tertiären Ausbildungsabschluss gegenüber 4 Prozent bei den Jahresaufenthaltern.

Abbildung 7: Unkorrigierte (*) Erwerbslosenquoten nach Ausbildungsniveau, Nationalität, Aufenthaltstatus und Geschlecht, 2000



(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten; Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Quelle: BFS, Volkszählung 2000

Die grosse Heterogenität unterstreicht die Bedeutung der Kontrolle unterschiedlicher Einflussfaktoren. Wie aus dem Gesamtmodell in Tabelle 7 hervor geht, beträgt der Parameterwert für das Geschlecht 1.55 (signifikanter Wert). Das Chancenverhältnis einer Frau liegt bei gleichzeitiger Kontrolle der anderen Einflussfaktoren um 1.55 höher als bei einem Mann. Anders ausgedrückt: Eine Frau hat eine 55 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit in der Gruppe der Erwerbslosen zu sein als ein Mann.

Eine separate Berechnung der Regressionsmodelle für die Schweizerinnen zum einen (vgl. Anhang Tabelle A4) und die Ausländerinnen zum anderen (vgl. Anhang Tabelle A5) zeigt, dass das Chancenverhältnis vor allem von eben dieser Gruppenzugehörigkeit abhängt: Bei einer Schweizer Frau beträgt das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein rund 1.32 gegenüber einem Schweizer Mann, bei einer Ausländerin steigt es im Vergleich zu einem Ausländer auf 2.0.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Mit den SAKE- Daten können wir die geschlechtsspezifische Konzentration in gewissen Branchen und Berufen sowie mögliche strukturelle Veränderungen besser berücksichtigen. Wie bereits erwähnt, unterscheiden wir drei verschiedene Spezifikationen. SAKE-Modell 1 versucht, die Schätzung der Volkszählung mit SAKE-Daten möglichst nahe zu reproduzieren. SAKE-Modell 2 berücksichtigt zusätzlich Informationen zu Branchen und Berufen, und SAKE-Modell 3 schliesslich integriert zusätzlich eine Variable zum Haushaltseinkommen.

Das berechnete korrigierte Chancenverhältnis beträgt in den beiden erstgenannten Modellen 1.24 (signifikant; vgl. Anhang Tabellen A10, A19). Dieses Ergebnis stimmt mit der Vermutung überein, dass die Erwerbslosigkeit der Frauen in der Volkszählung überschätzt sein könnte. In SAKE-Modell 3 sinkt der Wert auf 0.98 und ist nicht mehr von Null signifikant verschieden (vgl. Anhang Tabellen A28). Der Einfluss des Geschlechtes auf das Erwerbslosigkeitsrisiko scheint also zu verschwinden, wenn zusätzliche Variablen berücksichtigt werden. Dies deutet zum einen auf eine geschlechtsspezifische Branchen- und Berufsverteilung hin. Zum anderen zeigt es die Bedeutung der Haushaltsressourcen bei der Frage, ob eine Frau überhaupt im Arbeitsmarkt ist (und demzufolge überhaupt von Erwerbslosigkeit betroffen sein kann).

Die Frage der Interaktion zwischen Geschlecht und Nationalität wollen wir mit separaten Regressionsmodellen für die Schweizer/innen und die Ausländer/innen beantworten (vgl. Anhang Tabelle A31 und A32). Der nicht-signifikante Einfluss des Geschlechts in SAKE-Modell 3 könnte ein nach Nationalität unterschiedliches Muster der Erwerbslaufbahnen überdecken. Ähnlich wie bei den Volkszählungsdaten (aber auf niedrigerem Niveau), scheinen ausländische Frauen stärker von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein als ausländische Männer. Der Parameterschätzwert beträgt hier 1.21 (wobei der p-Wert der statistischen Signifikanz knapp bei 10 Prozent liegt). Bei einer Schweizer Frau beträgt das Chancenverhältnis im Vergleich zu einem Schweizer Mann 0.86 (bei 5 Prozent statistischer Signifikanz). Unter Berücksichtigung der Branchenverteilung und der Haushaltsressourcen weisen Schweizerinnen eine geringere Erwerbslosigkeit auf als Schweizer. Schweizer Frauen sind somit häufiger erwerbslos, weil sie in Berufen tätig sind, die durch eine höhere Erwerbsinstabilität gekennzeichnet sind. Kontrolliert man individuelle und strukturelle Einflussfaktoren, dann haben Schweizerinnen ein geringeres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Für die Gruppe der ausländischen Frauen scheint die Integration im Arbeitsmarkt hingegen anders zu verlaufen. Auch wenn die unterschiedlichen individuellen und strukturellen Faktoren kontrolliert werden, sind ausländische Frauen weiterhin häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als ausländische Männer.

Die gegenläufige Wirkung des Geschlechts, je nachdem, ob es sich um Schweizer/innen oder Ausländer/innen handelt, unterstreicht die Bedeutung separater Modellierungen (vgl. folgende Abschnitte 3.2.8.2 ff). Das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Schweizerinnen und Ausländerinnen zeigt, dass

familiäre Faktoren für das Erwerbsverhalten von Frauen generell eine zentrale Rolle spielen, dass sie sich aber (je nach Nationalität) ganz unterschiedlich auswirken. 60 Prozent der Migration erfolgt heute auf Grund von Familiennachzug. Die Frage der beruflichen Integration von ausländischen Frauen und die unterschiedliche Ausstattung der Individuen mit Haushaltsressourcen spielt daher eine entscheidende Rolle für das Verständnis der Erwerbslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern. „L’immigration secondaire (regroupements familiaux, mariage avec un(e) Suisse(sse), reconnaissance du statut de réfugié, autres motifs) représente en 2000 60% (contre 70% en 1996). Plus de la moitié de l’immigration secondaire (entre 21 000 et 25 000 cas annuels) se réfère au motif du regroupement familial, tandis que 23% des cas environ (plus de 10 000 cas annuels) sont des immigrations de type matrimonial (conjoint et enfant(s) d’une personne de nationalité suisse obtenant, suite au mariage, un permis de séjour ou d’établissement). En tenant compte du fait que l’immigration secondaire relevant du domaine de l’asile (obtention d’un statut de séjour parmi les personnes requérantes d’asile) concerne aussi des familles, la proportion de permis de séjour ou d’établissement accordé à un conjoint ou un enfant d’un immigré de type primaire dépasse probablement 50%.“ (Wanner/Fibbi 2002, 6)

3.2.5 Integrationsgrad

Bei der ausländischen Bevölkerung hat die Aufenthaltsdauer eine zentrale Bedeutung bei der Integration in die Zivilgesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Je länger sich eine Bevölkerungsgruppe im Immigrationsland aufhält, umso ähnlicher dürfte sie der einheimischen Bevölkerung werden. Der Assimilationsgrad wird stark von der Aufenthaltsdauer geprägt. Die Bedeutung der Integrationsdauer beschränkt sich jedoch nicht nur auf das einzelne Individuum, sondern sie erstreckt sich auch über die Generationen. Die kulturellen und gesellschaftlichen Unterschiede zwischen ausländischer und schweizerischer Bevölkerung nehmen sowohl mit der individuellen als auch mit der generationalen Aufenthaltsdauer ab, wobei die ursprüngliche soziokulturelle und sprachliche „Entfernung“ eine interagierende Rolle spielt.

In der Schweizer Migrationsliteratur wird der zweiten und dritten Generation eine gesonderte Rolle zugewiesen. Dieser zweiten Generation, die mehrheitlich in der Schweiz geboren ist und ihre Schulausbildung in der Schweiz gemacht hat, wird wegen der grösseren sozialen Integration eine Mittlerposition zwischen den Schweizer/innen und der ersten ausländischen Generation eingeräumt. „Les données du Registre central des étrangers permettent de mettre en évidence la position dans la profession des jeunes de différentes communautés étrangères selon leur lieu de naissance, en Suisse ou à l’étranger. La naissance en Suisse est associée avec une certaine stabilité dans les mouvements migratoires et par conséquent, dans la plupart des cas, avec un parcours scolaire ininterrompu dans un seul système scolaire, deux conditions favorables à la réussite scolaire et professionnelle“ (Wanner/Fibbi 2002 25).

Zugleich bestehen im schulischen Werdegang von Ausländer/innen der zweiten Generation jedoch grosse Unterschiede, die auf der sozialen Reproduktion und der latenten Form der Diskriminierung beruhen (Bolzman et al 2000). So zeigen z.B. Untersuchungen von Kronig et al (2000), dass sich die Zusammensetzung von Sonderklassen in den letzten 20 Jahren bezüglich ethnischer Zusammensetzung grundlegend verändert hat: Betrug der Anteil der schweizerischen Schüler/innen 1980 noch 76 Prozent, waren es 1997 noch 46 Prozent. Der Anteil der Schüler/innen aus Ex-Jugoslawien stieg gleichzeitig auf 25 Prozent und derjenige der türkischen Schüler/innen auf 6 Prozent. Wegen des unterschiedlichen schulischen Werdegangs von Ausländer/innen der zweiten Generation ist keine einheitliche „Besserstellung“ dieser Generation zu erwarten. Der positive Einfluss schweizerischer Bildungszertifikate wird durch die in verschiedenen Studien dargelegte unterschiedliche Bindung der zweiten Generation am Arbeitsmarkt relativiert. Während die soziale und strukturelle Integration der Ausländer/innen der ersten Generation mehrheitlich über

die berufliche Integration erfolgte, ist diese bei jungen Ausländer/innen der zweiten Generation kulturell und sozial bereits vor dem Erwerbsmarkteintritt erfolgt. Wie Poglia Mileti bereits 1999 gezeigt hat, ist diese Generation nicht bereit, die gleichen Zugeständnisse bei der Arbeitssuche zu machen wie ihre Eltern (Wanner et al 2002, 39).

Dies stellt uns jedoch bei den statistischen logistischen Auswertungen vor das Problem der geringen Fallzahl. Wie in **Tabelle 20** ersichtlich, betrug der Anteil der in der Schweiz geborenen niedergelassenen Ausländer/innen aus Ex-Jugoslawien im Jahr 2000 4 Prozent, jener aus der Türkei 13 Prozent. Die Gruppe, die ursprünglich aus Italien stammt, macht hingegen 34 Prozent aus. Für gewisse Nationalitäten erschwert die geringe Fallzahl eine Auswertung der Erwerbslosigkeit.

Tabelle 20: Aufenthaltsstatus der Ausländer/innen in der Schweiz – Nach Herkunftsland (2000)

	Niedergelassene		Jahresaufenthalter/innen				Total			
	Geboren in der Schweiz	Geboren im Ausland	Vor 5 Jahren in der Schweiz	Vor 5 Jahren im Ausland						
Italien	65'973	34%	116'382	61%	2'498	1%	6'650	3%	191'503	100%
Portugal	2'380	3%	70'612	84%	5'831	7%	5'089	6%	83'912	100%
Spanien	12'135	22%	40'116	73%	799	1%	1'618	3%	54'668	100%
Frankreich	2'210	6%	22'049	63%	1'769	5%	8'875	25%	34'903	100%
Deutschland	5'174	8%	37'931	58%	3'121	5%	19'629	30%	65'855	100%
Rest EU-EFTA Staaten	5'386	10%	33'938	62%	2'662	5%	12'531	23%	54'517	100%
Ex-Jugoslawien	6'839	4%	93'360	60%	42'756	28%	11'773	8%	154'728	100%
Tuerkei	5'542	13%	26'049	61%	7'173	17%	4'126	10%	42'890	100%
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1'151	3%	21'705	51%	10'919	25%	9'047	21%	42'822	100%
Afrika	278	1%	7'558	38%	4'672	24%	7'135	36%	19'643	100%
Nordamerika	160	2%	3'298	38%	910	11%	4'260	49%	8'628	100%
Lateinamerika	183	1%	6'734	40%	2'886	17%	6'872	41%	16'675	100%
Asien /Ozeanien	564	2%	12'051	35%	12'588	36%	9'600	28%	34'803	100%
Total	107'975	13%	491'783	61%	98'584	12%	107'205	13%	805'547	100%
Minimaler Wert		1%		35%		1%		3%		
Maximaler Wert		34%		84%		36%		49%		

Quelle: BFS VZ 2000

Da in der Volkszählung keine direkte Information über die Aufenthaltsdauer der ausländischen Erwerbstitigen vorhanden ist, werden wir eine andere Dimension des Integrationsgrades verwenden. In der Volkszählung kann die Gruppe der Schweizer/innen nach geborenen Schweizer/innen, Eingebürgerten sowie in der Schweiz oder im Ausland Geborenen unterschieden werden. Die Immigrant/innen erster und zweiter Generation können also differenziert werden.²⁷

Die Operationalisierung des Integrationsgrades ist in **Tabelle 21** dargestellt: Je weiter oben in Tabelle 21 eine Person zu verorten ist, umso höher ist deren Integrationsgrad.

²⁷ Es wäre zudem möglich gewesen, für die Volkszählung und gewisse SAKE-Wellen eine weitere Unterscheidung zwischen zweiter und dritter Generation vorzunehmen. Wegen der Unvollständigkeit dieser Information für alle SAKE-Wellen können wir diese Unterscheidung jedoch nicht für die SAKE Auswertungen machen. Aus Vergleichbarkeitsgründen haben wir auch bei der Auswertung der Volkszählung diese Unterscheidung zwischen der zweiten und der dritten Generation nicht berücksichtigt.

Tabelle 21: Definition des Integrationsgrades

	Kategorie	Generation
Schweizer/innen	von Geburt eingebürgert - geb in der CH	Zweite Generation
	eingebürgert - geb im Ausland	Erste Generation
	Niedergelassene (C) geb. in CH	Zweite Generation
Ausländer	Niedergelassene (C) geb. im Ausland	Erste Generation
	Aufenthalter (B) - vor 5 J. in CH	Erste Generation
	Aufenthalter (B) - vor 5 J. in Ausland	Erste Generation

Quelle: eigene Darstellung

Die Einteilung (Tabelle 21) ist insofern nicht ganz unproblematisch, als dass die klassischen Unterschiede zwischen den Bewilligungen B und C mit der Inkrafttreten den Bilateralen Abkommen aufgeweicht werden. Das Profil der Jahresaufenthalter/innen ist zunehmend heterogen. Zugleich zeigt die kontinuierliche Zunahme des Anteils der Niedergelassenen, dass diese Gruppe aus Personen besteht, die mit einem kurzfristigen Aufenthaltstatus in die Schweiz kamen und mit der Zeit sesshaft wurden.

Tabelle 22 zeigt die Zusammensetzung der Erwerbstätigen und Erwerbslosen nach Integrationsgrad, **Tabelle 23** die relative Erwerbslosenquoten.

Tabelle 22: Erwerbstätige und Erwerbslose nach Integrationsgrad 2000 (Volkszählung)

	Schweizer/innen			Total	Ausländer/innen				Total	Total
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland		C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		
In absoluten Werten										
Erwerbstätig	2'567'325	96'080	186'897	2'850'302	102'078	460'167	88'562	93'151	743'958	3'594'260
Erwerbslos	66'121	3'502	10'949	80'572	5'912	31'682	10'028	14'066	61'688	142'260
Total	2'633'446	99'582	197'846	2'930'874	107'990	491'849	98'590	107'217	805'646	3'736'520
In Prozent (horizontal)										
Erwerbstätig	71%	3%	5%	79%	3%	13%	2%	3%	21%	100%
Erwerbslos	46%	2%	8%	57%	4%	22%	7%	10%	43%	100%
Total	70%	3%	5%	78%	3%	13%	3%	3%	22%	100%
In Prozent (vertikal)										
Erwerbstätig	97%	96%	94%	97%	95%	94%	90%	87%	92%	96%
Erwerbslos	2.5%	3.5%	5.5%	2.7%	5.5%	6.4%	10.2%	13.1%	7.7%	3.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BFS VZ 2000

Tabelle 23: Erwerbslosenquote nach Integrationsgrad 2000 (VZ)

	Schweizer/innen			Total	Ausländer/innen				Total	Total
	Gebürtig	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland		C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland		
Frauen	3.0%	3.9%	6.5%	3.3%	6.4%	8.7%	15.5%	20.3%	11.1%	
Männer	2.2%	3.1%	4.2%	2.3%	4.9%	5.0%	5.8%	6.5%	5.3%	
Total	2.5%	3.5%	5.5%	2.8%	5.5%	6.4%	10.2%	13.1%	7.7%	3.8%

Quelle: BFS VZ 2000

Die Erwerbslosenquoten nach Integrationsgrad für das Jahr 2000 in Tabelle 23 scheinen mit der Segmentierungstheorie besser erklärt zu werden als mit dem neoklassischen Ansatz. Je stärker die Integration, umso tiefer die Erwerbslosenquote. Ausser für eingebürgerte Schweizer/innen, die im Ausland geboren wurden, ist die Reihenfolge der Erwerbsquote kongruent mit der des Integrationsgrades. Für Frauen und Männer ist der Verlauf ähnlich, wenn man berücksichtigt, dass die Erwerbslosenquote für Frauen höher und die Erwerbsquote tiefer ist als die der Männer.

Vergleicht man die Erwerbslosenquote der eingebürgerten Schweizer/innen, die in der Schweiz geboren wurden, mit jener der Niedergelassenen, die in der Schweiz geboren wurden, so scheint eine Einbürgerung eine verbesserte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu bewirken: Obwohl beide Gruppen ein ähnliches Profil haben, was den Migrationshintergrund angeht, ist die Erwerbslosenquote der Niedergelassenen höher als die der Eingebürgerten. Die Erwerbslosenquote der im Ausland geborenen eingebürgerten Schweizer/innen unterscheidet sich dagegen nicht von der Erwerbslosenquote der in der Schweiz geborenen Niedergelassenen. Dies könnte darauf hinweisen, dass der Erwerb der schweizerischen Nationalität eine kürzere Integrationsphase kompensieren kann. Das Integrationspotential der Einbürgerung scheint also jenes der Anwesenheit im Land zu überlagern. Die Erlangung der schweizerischen Nationalität scheint eine grössere Rolle zu spielen als die Aufenthaltsdauer in der Schweiz. Beschränkt man diese Analyse auf eingebürgerte Schweizer/innen und Ausländer/innen, so scheint dies die Hypothese der Integration in zwei Phasen von Borjas (1984) und Piore (1979) zu bestätigen. „They both see the employment integration of immigrants as a two-stage process. According to Borjas, immigrants have strong incentives to accumulate country-specific skills just after migration (‘early stage’). To acquire these skills, active participation in the labour force is necessary. However, these strong incentives decrease with the duration of residence because of the reallocation of work effort.“ (Bevelander / Nielsen 2004, 123)

Die unterschiedlichen Erwerbslosenquoten müssen aber noch mit den strukturellen und individuellen Eigenschaften korrigiert werden, da wir sonst nicht den reinen Integrationsgrad messen. Dazu wird zwischen dem Chancenverhältnis vor der Regression OR_y und nach der Regression «Chancenverhältnis Modelle (exp (B))» unterschieden **Tabelle 24**). Dabei wurden nicht mehr die jeweiligen relativen Erwerbslosenquoten verwendet, sondern die Chancenverhältnisse (auch odds ratio) (Tutz 2000, Kohler/Krauter 2001). Es geht darum, das relative Chancenverhältnis einer bestimmten Gruppe im Verhältnis zu einer Referenzgruppe zu analysieren. Nehmen wir als Beispiel die Gruppe der eingebürgerten Schweizer/innen, die im Ausland geboren wurden, und die Gruppe der Schweizer/innen. Tabelle 23 zeigt, dass die Erwerbslosenquote für die erste Gruppe 3.52 Prozent und für die zweite Gruppe 2.51 Prozent beträgt. Möchte man das Chancenverhältnis der ersten Gruppen im Verhältnis zur Referenzgruppe der Schweizer/innen analysieren, dividiert man die Erwerbslosenquote der ersten Gruppe durch die der Referenzgruppe, also 3.52 Prozent durch 2.51 Prozent. Das Ergebnis lautet 1.40. Dies bedeutet, dass Eingebürgerte, die in der Schweiz geboren wurden, eine 1.4 mal höhere Erwerbslosenquote aufweisen als gebürtige Schweizer/innen.

Das Chancenverhältnis (Tabelle 24) beinhaltet somit den gleichen Informationsgehalt wie Tabelle 23, jedoch in einer anderen Darstellungsform. Dargestellt sind die Erwerbslosenquoten im Verhältnis zu einer Referenzgruppe (hier die gebürtigen Schweizer/innen). Wir verwenden diese Form der Darstellung, um die Vergleichbarkeit mit den logistischen Regressionsergebnissen zu vereinfachen. Waren 3.4 Prozent der eingebürgerten Schweizer/innen, die in der Schweiz geboren wurden, erwerbslos, so ist deren Chancenverhältnis im Verhältnis zu den gebürtigen Schweizer/innen 1.4.

Die Berücksichtigung von individuellen und strukturellen Eigenschaften zeigt, dass der Integrationsgrad eine untergeordnete Rolle bei der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, spielt. Ein erhöhter Integrationsgrad korreliert nicht mehr mit dem relativen Chancenverhältnis der Erwerbslosigkeit. Diese Ergebnisse scheinen den neoklassischen Ansatz zu widerlegen.

Tabelle 24: Der korrigierte und unkorrigierte Einfluss des Integrationsgrades auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der gebürtigen Schweizer/innen) – VZ 2000

Korrektur (*)		Schweizer/innen			Ausländer/innen			
		Gebürtig (=Referenz)	Eingebürgert - geb in der CH	Eingebürgert - geb im Ausland	C - geb. in CH	C - geb. im Ausland	B - vor 5 Jahren in CH	B - vor 5 Jahren in Ausland
Unkorrigiert	Frauen	1.00	1.32 ***	2.17 ***	2.15 ***	2.93 ***	5.21 ***	6.84 ***
	Männer	1.00	1.44 ***	1.94 ***	2.27 ***	2.32 ***	2.68 ***	3.01 ***
	Total	1.00	1.40 ***	2.20 ***	2.18 ***	2.57 ***	4.05 ***	5.23 ***
Korrigiert	Frauen	1.00	1.33 ***	1.70 ***	1.82 ***	1.36 ***	1.88 ***	2.77 ***
	Männer	1.00	1.34 ***	1.72 ***	1.78 ***	1.32 ***	1.49 ***	1.26 ***
	Total	1.00	1.33 ***	1.72 ***	1.85 ***	1.35 ***	1.77 ***	2.13 ***

(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten; Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren
 Quelle: BFS VZ 2000 (Anhang: Tabellen A1, A2 und A3)

Drei Aspekte in Tabelle 24 müssen vertieft analysiert werden.

Erstens der Zusammensetzungseffekt: Die Berücksichtigung der individuellen institutionellen und strukturellen Charakteristiken wie Ausbildungsausstattung etc. reduziert nicht nur das Chancenverhältnis insgesamt, sondern sie schmälert auch die Spannweite, nämlich von 1.4 bis 5.23 auf 1.33 bis 2.13. Wie wir in den folgenden Abschnitten ausführlicher untersuchen werden, ist dieser Effekt ein klares Indiz dafür, dass individuelle und strukturelle Eigenschaften die Erwerbslosigkeit der Ausländer/innen beeinflussen.

Zweitens: Die Hypothese der Segmentationstheorie stimmt der Tendenz nach, einzelne Gruppen folgen aber nicht in dieser Logik. So haben niedergelassene Ausländer/innen, die im Ausland geboren wurden, das gleiche Chancenverhältnis erwerbslos zu sein wie Eingebürgerte, die in der Schweiz geboren wurden. Ausländer/innen der ersten Generation haben ein tieferes Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als Ausländer/innen der zweiten Generation und eingebürgerte Ausländer/innen, die im Ausland geboren wurden. Eine mögliche Erklärung hängt mit der Zusammensetzung dieser Gruppe nach Nationalitäten zusammen. Da wir im Gesamtmodell die Dimension der Nationalität nicht berücksichtigen, wird dieser Aspekt in Abschnitt 3.2.8.2 untersucht. Aus **Tabelle 20** wird jedoch ersichtlich, dass in der Gruppe der Ausländer/innen der ersten Generation überproportional viele Portugiesische/innen sind, die eine unterdurchschnittliche Erwerbslosigkeit aufweisen. Werden lediglich die erste und zweite Generation in den Blick genommen, so scheint der positive Einfluss der erhöhten sozialen Integration der zweiten Generation durch strukturelle Reproduktionsmechanismen und nationalitätsspezifische Unterschieden neutralisiert zu werden. Die Beschäftigungsperformance von Ausländer/innen der zweiten Generation scheint nicht besser zu sein als die der ersten Generation. Diese Ergebnisse stimmen mit anderen schweizerischen Untersuchungen überein, wie zum Beispiel die Analysen von Wanner et al (2002) zeigen, die auf Daten des schweizerischen Haushalt-Panels beruhen. „En limitant le modèle aux personnes nées en Suisse ou arrivés avant l'âge de 10 ans, les risques relatifs d'être au chômage sont encore plus significativement supérieurs à ceux des Suisses d'origine parmi les collectivités étrangères (...). Parmi la deuxième génération des espagnols, des portugais et des ressortissants du reste de l'Europe, le risque de chômage est multiplié par dix par rapport aux Suisses d'origine.“ (Wanner et al 2002, 39)

Ähnliches gilt für Männer mit einer B-Bewilligung, die sich vor fünf Jahren im Ausland aufhielten. In dieser Gruppe sind vor allem Deutsche, Franzosen und Nordamerikaner, welche wiederum überproportional häufig in Berufen mit Führungsverantwortung tätig sind. Zudem dürfen die institutionellen Gegebenheiten nicht vernachlässigt werden. Ausländer/innen mit Jahresaufenthaltsstatus kommen gerade aus berufli-

chen Gründen in die Schweiz und verlassen das Land nach Ende ihrer Erwerbstätigkeit wieder. Dies führt zwangsläufig zu einer Reduktion der Erwerbslosigkeit in dieser Gruppe.

Drittens: Die Integrationslogiken unterscheiden sich nach Geschlecht. So ist die Spannbreite der Chancenverhältnisse bei den Frauen sowohl vor als auch nach den Regressionen grösser als bei den Männern. Zudem scheinen die individuellen und strukturellen Charakteristiken eine grössere Rolle zu spielen als bei den Männern.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Wie sieht nun die Bedeutung des Integrationsgrades aus, wenn anstatt der Querschnitts-Perspektive (Volkszählung) die Mehrjahresperspektive (SAKE) gewählt wird? Wie bereits erwähnt, können konjunkturelle Einflüsse und strukturelle Veränderungen bei dieser Datenbasis besser berücksichtigt werden. Dazu verwenden wir die gepoolten SAKE-Daten.

In der SAKE wird die Frage nach dem Geburtsort nur unregelmässig gestellt (z.B. in der SAKE 2003). Somit ist es bei den gepoolten SAKE Daten nicht möglich zu unterscheiden, ob die betroffene Person in der Schweiz geboren wurde oder nicht. Ausländer/innen der ersten und der zweiten Generation können folglich nicht differenziert werden. Gleiches gilt für die Frage nach dem Erwerb oder der Vererbung der schweizerischen Nationalität, auch sie wird nicht jährlich gestellt. Bei der SAKE sind unterschiedliche Auswertungen nach Geburtsort oder Einbürgerung also nicht möglich. Dementsprechend können auch keine differenzierten Aussagen bezüglich Einfluss des Integrationsgrades gemacht werden.

Der Auswertung der SAKE-Daten wird daher anders strukturiert dargestellt als die Auswertung der Volkszählung. Bei den SAKE-Auswertungen werden sämtliche Ausländer/innen sämtlichen Schweizer/innen gegenübergestellt (Jahresaufenthalter/innen sind zudem mit einer Dummy-Variable gekennzeichnet). Die Variable «Ausländer/innen» umfasst somit sämtliche Ausländer/innen (unabhängig vom Aufenthaltstatus), die Variable «Aufenthalter/innen» kennzeichnet die Jahresaufenthalter/innen (B). Bei den unabhängigen Variablen werden zusätzliche arbeitsmarktrelevante und haushaltsspezifische Information aus der SAKE berücksichtigt. Die Homogenität des Haushaltes bezüglich Nationalität kann ebenfalls berücksichtigt werden.²⁸ In den Abschnitten 3.3.1 und 3.4.1 gehen wir auf die Bedeutung der schulischen Integration ein. Die Rolle der schweizerischen Schulausbildung auf die Beschäftigungsperformance wird insbesondere für das Jahr 2003 näher untersucht.²⁹

In **Tabelle 25** sind die Parameter dargestellt: Die Jahresaufenthalter/innen unterscheiden sich demnach signifikant von den Niedergelassenen. Die SAKE enthält primär Niedergelassene und Jahresaufenthalter/innen. Die eine Variable «Ausländer/in» erfasst die Nationalitätendimension (=1 für alle Ausländer/innen) und die Variable «Aufenthalter/in» den zusätzlichen Effekt der Aufenthaltsbewilligung B. Die Variable «Ausländer/in» wird somit zum Nettoeffekt für die Niedergelassenen. Gemäss SAKE-Daten haben Jahresaufenthalter/innen somit eine um 46 Prozent erhöhte Chance, erwerbslos zu sein. Weil wir bei der Volkszählungsauswertung Niedergelassene und Aufenthalter/innen weiter unterteilt haben, ist ein direkter Vergleich zwischen die beiden Regressionsergebnissen nicht möglich. In der Tendenz werden aber die Ergebnisse der Volkszählung bestätigt.

²⁸ Gibt eine Person an, in einem homogenen ausländischen Haushalt zu wohnen, wird dieser mit 1 kodiert.

²⁹ Somit können gleichwohl differenzierte Aussagen zur ersten und zweiten Ausländergeneration gemacht werden.

Tabelle 25: Der korrigierte (*) Einfluss des Integrationsgrades auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Referenzgruppe der gebürtigen Schweizer/innen) – SAKE 1992-2003

Staatsbürgerschaft	Aufenthaltsstatus	Frauen		Männer		Insgesamt	
		Exp (b)	Sig	Exp (b)	Sig	Exp (b)	Sig
Schweizer/innen (=Referenz)		1.00		1.00		1.00	
Ausländer/innen	Ausländer/in	1.69 ***		1.70 ***		1.78 ***	
	Aufenthalter/innen (B)	1.41 **		1.45 **		1.46 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

***: Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS SAKE 92-03 (Anhang: Tabellen A28, A29 und A30, SAKE-Modell 3)

Im Gesamtmodell werden strukturelle Elemente berücksichtigt, wodurch die Heterogenität reduziert werden kann. Um die Logiken der Teilarbeitsmärkte adäquater abzubilden, müssten Branchen- und Berufseigenschaften jedoch stärker kontrolliert werden. Dies ist nicht möglich, weil die Volkszählungsdaten auf der einen Seite keine Kontrolle der Branchen erlauben, und die SAKE-Daten auf der anderen Seite keine Unterscheidung zwischen gebürtigen und eingebürgerten Schweizer/innen zulassen. Gewisse vertiefte Auswertungen können in den gruppenspezifischen Analysen nach der ursprünglichen Nationalität vorgenommen werden.

3.2.6 Haushaltstrukturen

Bei der Beurteilung von Erwerbslosigkeit spielen nicht nur persönliche Merkmale eine Rolle, sondern auch die Haushaltstruktur. Dies hängt einerseits mit der allgemeinen Wichtigkeit von Haushaltseigenschaften für die individuelle Berufstätigkeit zusammen und andererseits mit der zentralen Rolle der Familie bei der Immigration. Wie aus der Grosszahl der ökonomischen Studien hervor geht, wird Migration als individuelle Entscheidung der migrierenden Person und nicht als kollektive Strategie wahrgenommen. Die Tatsache, dass Sekundärmigration dabei 60 Prozent der Migration ausmacht (für das Jahr 2000), wird dabei nicht berücksichtigt (Wanner und Fibbi 2002, 12).

Haushaltseigenschaften sind für die individuelle Erwerbslaufbahn auf Grund der Ressourcenakkumulation, die im Haushalt erfolgt, bedeutsam:

■ **Zivilstand:** Der zivilrechtliche Status kann vom Arbeitgeber als Signal für die ökonomischen und sozialen Ressourcen, die mobilisiert werden können, wahrgenommen werden. Bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung wird ein Arbeitgeber Verheiratete möglicherweise gegenüber Ledigen bevorzugen, weil erstere allenfalls eine höhere Stabilität nach aussen signalisieren.

■ **Kinder:** Eine weitere Dimension, die das individuelle Arbeitsangebot und die Arbeitgeberwahrnehmung beeinflussen, ist die Präsenz von Kindern im Haushalt, insbesondere von kleinen Kindern. Die Präsenz von Kindern sowie deren Alter wurde in unserer Analyse daher berücksichtigt.

■ **Verteilung der Haushaltsarbeit:** Nicht nur die Präsenz von Kindern im Haushalt ist wichtig, sondern auch die Verteilung der Verantwortung zwischen den Geschlechtern. Daher soll berücksichtigt werden, ob die Kindererziehung nur von einem Elternteil getragen wird. Eine ausdifferenzierte Betrachtungsweise nach Haushaltstypen scheint die Annahme zu stützen, dass, je mehr Aufgaben eine Person in der Privatsphäre übernimmt, umso höher deren Erwerbslosigkeitsquote ist. Die Haushaltseigenschaften zur Aufteilung der Erziehungsarbeit sind jedoch stark von den individuellen Lebensphasen geprägt. Daher sollen diese Eigenschaften durch die anderen individuellen und strukturellen Eigenschaften kontrolliert werden.

Tabelle 26 zeigt die Rolle der Haushaltsdimensionen auf die individuelle Erwerbslosigkeits-Wahrscheinlichkeit.

Tabelle 26: Unkorrigierte (*) Erwerbslosenquote nach Haushaltstyp

Haushaltstyp	Unkorrigierte (*) Erwerbslosenquote
Paare ohne Kinder	3.2%
Paare mit Kindern	3.6%
Gesamt	3.8%
Einpersonenhaushalte	4.1%
Nichtfamilienhaushalte	4.4%
Einzelpersonen mit Eltern(-teil)	5.5%
Kollektivhaushalte	5.7%
Einelternhaushalte	6.5%

(*) Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren;
 Quelle: BFS, Volkszählung 2000

■ **Geographische Mobilität:** Die geografische Mobilität kann ebenfalls als Haushalteigenschaft interpretiert werden. Menschen leben mehrheitlich in Mehrpersonenhaushalten, was wiederum ihre geographische Mobilität beeinflusst. Gemäss neoklassischem Ansatz schützt die geographische Mobilität vor Erwerbslosigkeit, da mobile Individuen sich gemäss der Arbeitsnachfrage orientieren. Aus signaltheoretischer Perspektive wäre die geographische Mobilität ein Indiz für die erhöhte Flexibilität des Individuums und so indirekt mit einer niedrigeren Erwerbslosigkeit verbunden. Allerdings sind Mobilitäts-Entscheidungen meistens mit dem Umzug des ganzen Haushaltes verbunden und haben somit einen direkten Einfluss auch auf die Erwerbstätigkeit des Partners und der anderen Haushaltsmitgliedern. Wirtschaftsdemographischen Studien aus Frankreich zeigen denn auch, dass die geographische Mobilität eine erhöhte Erwerbslosigkeit des Partners mit sich zieht. Für Courgeau/Méron (1995) hängt dies damit zusammen, dass der betroffene Partner seine Erwerbslaufbahn unterbrechen und nach einer neuen Erwerbstätigkeit Ausschau halten muss. Erschwerend kommt hinzu, dass dies in einem Umfeld geschieht, wo diese Person oft nicht auf ihr soziales Netzwerk zurückgreifen kann. Als (näherungsweise) Indikator der geographischen Mobilität haben wir die Information zum Wohnort fünf Jahren vor der Volkszählung verwendet. Als mobil wird somit eine erwerbsfähige Person gekennzeichnet, die angeben hat, fünf Jahre vor dem Erhebungszeitpunkt in einer anderen Gemeinde als der heutigen gewohnt zu haben.

Tabelle 27: Der korrigierte (*) Einfluss der Haushaltscharakteristika auf das relative Erwerbsloskeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe) – Volkszählung 2000

Haushaltseigenschaft	Exp (B)	Sig
Zivilstand	Ledig (=Referenz)	1.00***
	verheiratet	0.73***
	verwitwet	0.89***
	geschieden	1.17***
Kinder bis 24	Keine (=Referenz)	1.00***
	jüngstes bis 6	1.09***
	jüngstes 7 bis 14	0.86***
	jüngstes 15 bis 24	0.69***
Alleinerziehende	1.42***	
Mehrpersonenhaushalt	1.07***	
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde	1.21***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 *** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau
 Quelle: BFS, Volkszählung 2000 (vgl. Anhang Tabelle A1)

Die Resultate in **Tabelle 27** scheinen die formulierten Hypothesen zu bestätigen (Interpretation des zivilrechtlichen Status durch den Arbeitgeber, erhöhte Belastung durch Kleinkinder im Haushalt sowie Nachteile der Einelterschaft).

Verheiratete oder Verwitwete haben ein um 27 Prozent bzw. 11 Prozent tieferes Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als Ledige. Demgegenüber weisen Geschiedene ein um 17 Prozent höheres Erwerbslosigkeits-Risiko auf. Was die Rolle von Kindern betrifft, spielt weniger der Umstand eine Rolle, ob Kinder im Haushalt leben, als vielmehr die Frage, wie alt diese Kinder sind. Ausserdem scheinen alleinerziehende Personen besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein (ihr Erwerbslosigkeitsrisiko ist 1.4 mal höher als das der restlichen Bevölkerung).

Eine Person, die vor fünf Jahren in einer anderen Gemeinde gewohnt hat, hat ein 20 Prozent höheres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Die Frage der geographischen Mobilität scheint also die neoklassische Hypothese zu widerlegen, denn erhöhte geografische Mobilität erhöht die Erwerbslosigkeit. Dieses Ergebnis erstaunt. Es könnte damit erklärt werden, dass wir mit der Variable die effektiv beobachtete Mobilität und nicht die Mobilitätsbereitschaft erfassen. Effektiv mobil sind u.U. aber Personen, die von einer erhöhten Erwerbslosigkeit betroffen sind.

SAKE-Daten 1992-2003

Die SAKE Auswertungen basieren auf ähnlichen Operationalisierungen der Variablen. Im Unterschied zur Volkszählung haben wir aber keine Information zur geographischen Mobilität³⁰. Dafür haben wir zusätzliche Information darüber, ob eine Person Hausbesitzerin ist und zum Einkommen des Haushaltes beiträgt. Wir möchten jedoch die wichtige Rolle der finanziellen Ressourcenausstattung des Haushaltes auf die Beschäftigungsperformance hervorheben. Wir haben die Haushaltsressourcen mit dem Konzept des Haushalt Nettoäquivalenzeinkommens operationalisiert. Als Annäherung, ohne Berücksichtigung des Alters der Personen, haben wir die Äquivalenzziffern der OECD verwendet, die auf der Wurzel der Anzahl Personen im Haushalt basiert (European Commission 2000). Das Hauptproblem dieser Variable hängt mit dem recht hohen Anteil fehlender Angaben zusammen. Rund 30 Prozent der Haushalte machen keine Angaben zu ihrem Einkommen. Die Gruppe der Individuen, die keine Einkommensinformationen angibt, scheint sich aber in Bezug auf Erwerbslosigkeit und Migrationsherkunft nicht signifikant von der Gesamtbevölkerung zu unterscheiden. Dafür sind die Erwerbstätigen überproportional häufig in jener Gruppe vertreten, die keine Einkommensangaben gemacht haben. Wir vermuten daher, dass insbesondere erwerbstätige Individuen mit hohem Einkommen keine Einkommenseingaben machten.

Der Parameterschätzwert von 0.55 im Modell 3 für das logarithmierte Haushaltseinkommen deutet auf den negativen Einfluss des Nettoäquivalenzeinkommens auf das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Anders ausgedrückt haben die Haushaltsressourcen einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsperformance. Je höher das logarithmierte Haushaltseinkommen, desto tiefer die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein. Diese Variable ist nicht nur statistisch signifikant, sondern hat einen hohen Erklärungsgehalt. Der Pseudo-R²-Wert steigt von 13.2 Prozent auf 14.6 Prozent im Modell 3. Weiterhin zeigen sich deutliche Veränderungen bei den Koeffizienten der Variablen Alter, Geschlecht und Ausbildung (siehe Anhang Tabellen A10, A19 und A28). Während Frauen im Modell ohne Kontrolle des Haushaltseinkommens eine höhere Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit aufweisen als Männer, bewirkt die Kontrolle des Haushaltseinkommens, dass der Schätzparameter nicht mehr signifikant ist. Eine ähnliche Entwicklung ist für

³⁰ Wie hätten auf Grund der Panelstruktur der SAKE den Wohnort vor fünf Jahren mit dem Wohnort zum Befragungszeitpunkt vergleichen können. Diese Vorgehensweise hätte aber zu einer starken Verkleinerung der Stichprobe geführt, da ein Fünftel der Haushalte pro Jahr erneuert werden. Berücksichtigt man dazu die Panelmortalität, wird die Selektion zu gross.

die Altersvariablen (mit der Ausnahme der jungen Individuen unter 20) und die Ausbildung festzustellen. Andere strukturelle Faktoren, wie die lokale Erwerbslosigkeit und die Branchen- und Berufszugehörigkeit, aber auch individuelle Einflussfaktoren wie die Nationalität, sind hingegen kaum von dieser zusätzlichen Kontrollvariable beeinflusst. Dass die Haushaltsressourcen keinen Einfluss auf die Nationalitätsparameter haben, ist ein Indiz, dass Herkunftsland und Haushaltressourcen nicht interagieren.

Tabelle 28: Der korrigierte (*) Einfluss der Haushaltscharakteristika auf das relative Erwerbsloskeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe) – SAKE

Haushalteigenschaften	SAKE-Modell 2		SAKE-Modell 3	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Zivilstand	Ledig (=Referenz)	1.00	1.00	1.00
	verheiratet	0.85 **	1.39 ***	
	verwitwet	1.18 **	1.50 ***	
	geschieden	1.35 **	1.36 **	
	Keine (=Referenz)	1.00	1.00	
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	0.91	0.85 *	
	jüngstes 7 bis 14	0.99	0.76 **	
	jüngstes 15 bis 24	0.81 **	0.64 ***	
	Alleinerziehende	1.22 *	1.81 ***	
Mehrpersonenhaushalt	1.45 ***	0.88		
Hauseigentümer	0.69 ***	0.51 ***		
Nettoäquivalenzeinkommen		0.55 ***		
Pseudo- R2	13.2%		14.6%	
Anzahl Fälle	180'727		153'476	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03, (vgl. Anhang Tabelle A19 und A28)

Tabelle 28 zeigt bei den meisten Variablen ein ähnliches Bild wie bei der Volkszählung. Auffallend ist die Veränderung des Risikos bei den Verheirateten im SAKE-Modell 3, das nun im Vergleich zu den Ledigen überdurchschnittlich hoch ist.

Die vorgenommenen Auswertungen basieren wie die vorangegangenen auf der Hypothese, dass keine Interaktionseffekte zwischen den einzelnen Variablen bestehen. Doch ist diese Hypothese bei Haushaltsdimensionen in Bezug auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Privatsphäre und auf Grund der soziokulturellen Einbettung der Haushaltseigenschaften nicht haltbar. Die Erziehungsaufgaben werden immer noch zu einem Grossteil von den Frauen getragen und die „destabilisierende“ Rolle der Scheidung wird für Frauen mit Migrationshintergrund eine viele grössere Belastung darstellen als beispielsweise für einen Schweizer Mann. Auch der Einfluss der Haushaltsressourcen ist stark von Geschlecht abhängig. Diese geschlechts- und ausländer-spezifischen Einflüsse werden wir in einem späteren Schritt analysieren.

3.2.7 Strukturelle Grössen

Erwerbslaufbahnen sind stark vom institutionellen und strukturellen Umfeld in denen sie einbettet sind, determiniert. In diesem Abschnitt wird es darum gehen, die allgemeine strukturelle Einbettung der Erwerbsmarktperformance zu erkunden, um in den nächsten Abschnitten deren spezifische Einfluss auf die ausländischen Erwerbstätigen besser zu verstehen.

Berufe, Branchen und konjunkturellen Dimensionen prägen die individuelle Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu werden. Eine erhöhte regionale Erwerbslosigkeit dürfte die individuelle Erwerbsloskeitswahrscheinlichkeit negativ beeinflussen. Um die regionale Erwerbslosigkeit zu operationalisieren, haben wir für die Volkszählungsauswertung die kantonale Erwerbslosenquote des Jahres 2000 verwendet. In den SAKE Da-

ten konnten wir auf Grund ihrer Panelstruktur über die Periode 92-03 die jährlichen kantonalen Erwerbslosenquoten sowie deren Veränderungen, aber auch die kantonale jährliche Arbeitsmarktanspannung integrieren³¹. Damit sind wir in der Lage den konjunkturellen Verlauf und dessen strukturellen Einfluss auf die individuelle Erwerbslosigkeit in den SAKE Auswertungen besser zu berücksichtigen.

Ähnliches lässt sich vom geographischen Umfeld sagen. Grosse Städte bieten einerseits diversifizierte und breite Erwerbsmöglichkeiten an, ziehen aber gleichzeitig ein grosses Arbeitskräfteangebot an. Es darf daher vermutet werden, dass der Gemeindetyp und die Gemeindegrösse, in der sich Individuen aufhalten, einen Einfluss auf die individuelle Erwerbslosigkeit besitzen. Ähnliches kann für die Rolle der Grossregionen vermutet werden, die regionenspezifische wirtschaftspolitische Eigenschaften aufweisen.

Die Auswertung der strukturellen Einflussgrössen der Volkszählung in **Tabelle 29** zeigt die Rolle der generellen Erwerbslosigkeit auf die individuelle Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein. Steigt die generelle Erwerbslosigkeit um 1 Prozent, steigt das relative Chancenverhältnis um 7 Prozent. Die Rolle des Gemeindetyps deutet auf eine Konzentration der Erwerbslosigkeit in den grossen Ballungszentren hin. Individuen, die in agrarischen, agrar-gemischten und touristischen Gemeinden leben, weisen ein deutlich tieferes Chancenverhältnis auf als diejenigen, die in den Zentren leben. Ähnliches gilt für die Einwohner/innen der Deutschschweizer Kantone, insbesondere der Zentralschweiz, wo das Chancenverhältnis 0.68 des Chancenverhältnisses der Region lémanique und gar der Hälfte des Chancenverhältnisses des Kantons Tessin entspricht.

Tabelle 29: Der korrigierte (*) Einfluss der strukturellen Merkmale auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe) – Volkszählung

Strukturelle Eigenschaft	Exp (B)	Sig
Kantonale Erwerbslosenquote	1.07	***
1 – 999	0.61	***
1 000 - 1 999	0.63	***
2 000 - 4 999	0.69	***
5 000 - 9 999	0.72	***
Grösseklasse der Gemeinde		
10 000 - 19 999	0.80	***
20 000 - 49 999	0.87	***
mehr als 100 000 (=Referenz)	1.00	
50 000-99 999	1.04	
Gemeindetyp		
Agrarische Gemeinden	0.61	***
Touristische Gemeinden	0.70	***
Agrar-gemischte Gemeinden	0.76	***
Ländliche Pendlergemeinden	0.87	***
Einkommensstarke Gemeinden	0.92	***
Periurbane Gemeinden	0.92	***
Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.94	***
Suburbane Gemeinden	0.99	***
Zentren (=Referenz)	1.00	
Wirtschaftsregion		
Zentralschweiz	0.68	***
Ostschweiz	0.73	***
Zürich	0.74	***
Nordwestschweiz	0.83	***
Espace Mittelland	0.86	***
Région lémanique (=Referenz)	1.00	
Ticino	1.28	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, Volkszählung 2000 (vgl. Anhang Tabelle A1)

³¹ Die Arbeitsmarktanspannung ist in keinem Modell statistisch signifikant. Wir haben diese Variable nicht weiter berücksichtigt.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Beziehen wir uns auf die SAKE Auswertungen, können wir die Rolle der Branchen- und Berufszugehörigkeit berücksichtigen und den Einfluss der lokalen Erwerbslosenquote auf die Beschäftigungsperformance besser abbilden, da wir den ganzen Konjunkturverlauf analysieren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben wir den Gemeindetyp und die Gemeindegrösse durch die Dummy-Variable Agglomeration ersetzt.

Die SAKE Auswertungen sind, auch was die Bedeutung der strukturellen Einflussfaktoren auf die Erwerbslosenwahrscheinlichkeit angeht, den Volkszählung-Auswertungen sehr ähnlich. Eine höhere lokale Erwerbslosigkeit führt zu einer Verschlechterung der Beschäftigungsperformance. Eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage führt somit erwartungsgemäss zu einem erhöhten individuellen Erwerbslosigkeitsrisiko. In einer Agglomeration zu wohnen erhöht zudem das Chancenverhältnis um knapp 20 Prozent. Die Berücksichtigung der jährlichen kantonalen Erwerbslosenquote reduziert den regionalen Einfluss auf die Beschäftigungsperformance. Im Gesamtmodell scheint nur noch die Zentralschweiz günstigere Beschäftigungszustände zu bewirken³².

Dank der retrospektiven Fragen ist es möglich, die Rolle der jetzigen und der früheren Branchen- und Berufszugehörigkeit auf die Erwerbslosigkeit zu eruieren. Die Hypothese von Esping-Andersen zur Logik der post-industriellen Gesellschaft ist, dass Erwerbstätige des klassischen fordistischen Produktionssystems von einer erhöhten Erwerbslosigkeit betroffen werden. Dies gilt insbesondere für niedrigqualifizierte Arbeitskräfte in Arbeitsmärkten, die der beruflichen Ausbildung eine grosse Rolle zuteilen. Aber auch gewisse Bereiche des post-fordistischen Produktionssystems, wie der Sektor für persönliche Dienstleistungen, weisen eine erhöhte Erwerbsinstabilität in der Form von erhöhter Erwerbslosigkeit auf. Für die erste Gruppe wird dies damit begründet, dass die Produktivitätszunahmen durch keine entsprechende erweiterte Produktionsmenge kompensiert werden, was zur einer Abnahme der Beschäftigungsnachfrage in diesem Sektor führt. Die Beschäftigungsperformance von Stellen des persönlichen Dienstleistungssektors wird hingegen vom Baumol-Prinzip charakterisiert. Das geringe relative Produktivitätswachstum muss durch sinkende relative Löhne und schwierigere Arbeitsbedingungen kompensiert werden.

So zeigen die Auswertungen in **Tabelle 30**, dass diese zwei Branchen zusammen mit der Kategorie „keine Angaben“ die grösste Erwerbsinstabilität aufweisen. In den sozialen Dienstleistungen tätig gewesen zu sein, scheint die Erwerbslosenwahrscheinlichkeit hingegen zu reduzieren. Etwas überraschend ist der nicht signifikante Einfluss der öffentlichen Verwaltung. Was die Rolle der Berufserfahrung anbelangt, so ist die Kategorie „ohne Angaben“, die mehrheitlich aus dem Status „frühere Erwerbslosigkeit“ besteht, die stärkste Variable, die die aktuelle Erwerbslosigkeit beeinflusst. Ob diese Zustandsabhängigkeit auf Grund eines Stigmatisierungsprozesses der Erwerbslosigkeit oder auf Grund nicht beobachteter Eigenschaften wie zum Beispiel mangelnder Motivation entsteht, kann mit diesem Ansatz nicht beantwortet werden. Berufe mit hohem Prestige, wie technische und akademische Berufe, weisen das niedrigste Chancenverhältnis auf. Dies lässt sich durch die oft mit diesen Stellen verbundenen hohen Ausbildungskosten erklären. Andererseits überrascht die höhere Erwerbslosigkeit von Führungskräften. Ohne Berücksichtigung der Haushaltressourcen wäre dieser Parameterwert nicht signifikant gewesen. Kontrolliert man somit den stabilisierenden Einfluss von höheren Löhnen, weisen Führungskräften eine leicht höheres Risiko auf erwerbslos zu sein.

³² Diese Regioneninformationen werden wir in den spezifischen Submodellen nicht mehr berücksichtigen, da die Variablen keine statistisch signifikanten Einfluss aufweisen und die konjunkturellen Einflüssen über die Variable lokale Erwerbslosigkeit bereits berücksichtigt werden.

Tabelle 30: Der korrigierte (*) Einfluss der strukturellen Merkmale auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe) – SAKE

Strukturelle Eigenschaft		Exp (B)	Sig
Kantonale Erwerbslosenquote		1.14	***
Gemeindetyp	Agglomeration	1.19	***
Branche	Primärer Sektor	0.34	***
	Soziale Dienstleistungen	0.52	***
	unternehmerische Dienstleistungen	0.83	*
	Distribution und Vertrieb	0.86	*
	Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00	
	Öffentliche Verwaltung	0.97	
	Persönliche Dienstleistungen	1.01	
	Keine Angaben	2.10	***
Berufe	Hilfsarbeiter/innen	0.58	***
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.62	**
	akad. Berufe	0.70	***
	techn. Berufe	0.88	
	Maschinen Bediener/innen	0.95	
	Dienst Berufe	0.98	
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00	
	Führungskräfte	1.35	**
	kauf Angestellte	1.21	**
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	8.80	***
Region	Zentralschweiz	0.71	***
	Ostschweiz	0.85	
	Ticino	0.88	
	Espace Mittelland	0.92	
	Nordwestschweiz	0.94	
	Région lémanique (=Referenz)	1.00	
	Zürich	1.04	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (Schätzung nach dem Modell 3 (vgl. Anhang Tabelle A28), ergänzt mit den Regionenvariablen)

3.2.8 Direkte und indirekte Messung der Diskriminierung

In den bisherigen Abschnitten haben wir mit dem Geschlecht und dem Integrationsgrad zwei potenzielle Dimensionen der Diskriminierung von Ausländer/innen und Eingebürgerten untersucht. Die Frage der Herkunftsländer werden wir in den Abschnitten 3.3 und 3.4 betrachten. An dieser Stelle möchten wir die Diskriminierungsfrage direkt und indirekt untersuchen. Im ersten Unterabschnitt wenden wir ein innovatives Verfahren, welches von Gerfin/Lechner (2000) beschrieben wurde an.³³ Im zweiten Unterabschnitt wird die Diskriminierungsfrage indirekt aus den Ergebnissen der logistischen Regression abgeleitet.

3.2.8.1 Direkte Messung der Diskriminierung

Die Grundidee des sog. Matchingverfahrens besteht darin, dass Personen nur dann miteinander verglichen werden sollten, wenn sie ähnliche Voraussetzungen mitbringen, welche für das zu vergleichende Ereignis wichtig sind.³⁴ So ist die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, für gut ausgebildete 28-jährige Schweizer in Zürich sicher anders, als für 54 jährige schlecht ausgebildete Ausländerinnen in Brig. Ist man am Vergleich zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen interessiert, sollten die in Zürich wohnenden, gut

³³ Die Schätzungen wurden von Prof. Gerfin, Universität Bern, durchgeführt. Die Darstellung der Ergebnisse verantwortet das Büro BASS.

³⁴ Eine detaillierte Beschreibung des Matchinverfahrens liefert bspw. Gangl/di Prete (2004)

ausgebildeten Schweizer deshalb mit gut ausgebildeten, gleichaltrigen Ausländern, welche auch in Zürich wohnen, verglichen werden. Genau diese Idee wird mit dem Matchingverfahren verfolgt.

Mit Hilfe eines statistischen Verfahrens (Propensity Score Matching) wird in einem ersten Schritt der Analyse für jeden Schweizer bzw. für jede Schweizerin im Datensatz nach einer vergleichbaren, d.h. mit denselben Merkmalen ausgestatteten ausländischen Person «gesucht». Die Resultate bilden die Basis für einen neuen Datensatz, in dem jedem Schweizer bzw. jeder Schweizerin ein «vergleichbarer» Ausländer bzw. eine «vergleichbare» Ausländerin gegenüber steht. Der Datensatz wird nach den vorgängig definierten Kriterien, den zu berücksichtigenden Ausstattungsmerkmalen, «gematched».

Für das Matching, d.h. das Generieren des neuen, «gematchten» Datensatzes, wurden folgende Variablen berücksichtigt:

- Alter
- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- Zivilstand
- Kinder bis 24
- Alleinerziehend
- Umgangssprache zu Hause oder Beruf
- Erwerbslosenquote im Wohnkanton
- Grösseklasse der Wohngemeinde
- Gemeindetyp
- Wirtschaftsregion

Wichtig ist der Hinweis, dass die Sprachkompetenz für das Matching nicht verwendet werden konnte, weil sich diese Variable zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen zu stark unterscheidet. Ebenfalls ausgeschlossen wurden Variablen, die nur für den einen oder anderen Bevölkerungsteil vorliegen (bspw. die Nationalität).

Mit dem neuen Datensatz wird dann in einem zweiten Schritt mit Hilfe einer logistischen Regression geschätzt, welche Effekte die einzelnen erklärenden Variablen auf die Wahrscheinlichkeit haben, erwerbslos zu sein. Mit Hilfe einer Dummy-Variablen, welche Auskunft drüber gibt, ob jemand AusländerIn oder SchweizerIn ist, wird der Einfluss dieser Variablen neuerlich geprüft. Würde die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, vollständig von den zum «matchen» verwendeten Ausstattungsmerkmalen erklärt, müsste der geschätzte Einfluss der «AusländerInnen-Dummy» gleich null sein, da der Datensatz in Bezug auf diese Merkmale gematched wurde und in dieser Variable folglich keine Varianz mehr vorhanden wäre. Zeigen die Resultate jedoch noch einen signifikanten Einfluss der Variable «Nationalität», bedeutet dies, dass trotz gleicher Ausstattungsmerkmale die Tatsache, dass jemand einen Schweizer Pass besitzt oder nicht, einen von den Ausstattungsmerkmalen unabhängigen Einfluss besitzt. Die so erzielten Resultate können mit den Resultaten derselben logistischen Regressionsgleichung, welche mit dem ungematchten Datensatz erzielt wurden, verglichen werden.

Das Matching-Verfahren wurde zweimal, jeweils getrennt nach Geschlecht, durchgeführt. Im Zusammenhang mit der Fragestellung interessiert der Vergleich der geschätzten Effektkoeffizienten der «Dummy-Variablen», welche zwischen AusländerIn und SchweizerIn unterscheidet. In **Tabelle 31** werden diese

Koeffizienten, einmal vor und einmal nach dem Matching, jeweils für die Männer bzw. für die Frauen, ausgewiesen.³⁵

Tabelle 31: Parametervergleich für Männer bzw. Frauen erwerbslos zu sein mit Matchingverfahren

	Vor Matching		Nach Matching		Erklärter Anteil
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	
Männer					
Dummy-Ausländer		1.33 ***		1.09 *	72.7%
Pseudo-R2		12.0%		14.3%	
Frauen					
Dummy-Ausländerin		1.33 ***		1.17 *	48.5%
Pseudo-R2		13.5%		19.3%	

Quelle: Volkszählung 2000, BFS (Berechnungen durch Prof. Gerfin, Uni Bern)

Die Resultate, welche mit dem Datensatz vor dem Matching erzielt werden, weisen darauf hin, dass sowohl Frauen als auch Männer mit ausländischer Nationalität im Vergleich zu Männern bzw. Frauen mit schweizerischer Nationalität unter Kontrolle der in der logistischen Regressionsanalyse berücksichtigten Variablen ein um 33 Prozent höheres Risiko aufweisen (1-1.33), erwerbslos zu sein³⁶.

Wird ein Datensatz verwendet, welcher mit Hilfe des Matching-Verfahrens nur «vergleichbare» SchweizerInnen und AusländerInnen enthält, reduziert sich der Unterschied, welcher in Bezug zum Erwerbslosigkeitsrisiko steht, bei den Männern um 72.7 Prozent und bei den Frauen um 48.5 Prozent³⁷. Ausländische Männer haben unter Berücksichtigung gleicher Ausstattungsmerkmale ein um 9 Prozent höheres Risiko erwerbslos zu sein als Schweizer Männer. Bei ausländischen Frauen ist dieses Risiko im Vergleich zu den Schweizerinnen um 17 Prozent höher. Allerdings sind die Koeffizienten nur schwach signifikant.

Die Resultate verweisen darauf, dass auch «vergleichbare» Schweizer/innen und Ausländer/innen ein unterschiedliches Risiko aufweisen, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. Es kann jedoch gezeigt werden, dass, je homogener die Vergleichsgruppen in Bezug auf ihre Ausstattungsmerkmale sind, um so geringer die Unterschiede zwischen der schweizerischen und ausländischen Bevölkerung ausfallen. Die ursprüngliche geschätzte Differenz von 33 Prozent wird bei den Männern um ca. drei Viertel und bei den Frauen fast um die Hälfte reduziert. Die Unterschiede bei den Männern lassen sich demnach mit den beobachtbaren Ausstattungsmerkmalen besser erklären als bei den Frauen.

Wenn wir berücksichtigen, dass wir die Sprachkompetenz nicht als Matchingkriterium verwenden konnten und gleichzeitig die Koeffizienten nur schwach signifikant sind, muss die Frage aufgeworfen werden, ob unter Berücksichtigung dieser Variable überhaupt noch ein signifikanter Diskriminierungseffekt resultiert hätte.

3.2.8.2 Indirekte Messung der Diskriminierung

In den bisherigen Abschnitten haben wir jeweils die unkorrigierten und die korrigierten Erwerbslosigkeitsrisiken unterschieden. Die unkorrigierten Chancenrisiken ergeben sich dabei als Division der beobachteten

³⁵ Wir haben uns auf Grund des komplexen Verfahrens für die Berechnungen auf eine 10 Prozent Stichprobe der Volkszählung 2000 beschränkt.

³⁶ Berücksichtigt werden folgende Variablen: AusländerIn (ja/nein); Alterskategorie, Höchste abgeschlossene Ausbildung; Zivilstand; Kinder bis 24 (ja/nein); Alleinerziehend (ja/nein); Haushaltstyp; dieselbe Wohngemeinde vor 5 Jahren; Umgangssprache zu Hause oder Beruf; Erwerbslosenquote im Wohnkanton; Grösseklasse der Wohngemeinde; Gemeindetyp; Wirtschaftsregion

³⁷ $1 - [(1.09 - 1)(1.33 - 1)] = 0.727$; $1 - [(1.09 - 1)(1.33 - 1)] = 0.485$

Erwerbslosenquoten zur Referenzbevölkerungsgruppe, die in diesem Zusammenhang die gebürtigen Schweizer/innen sind. Also:

$$\text{Unkorrigiertes Erwerbslosigkeitsrisiko} = \frac{\text{Beobachtete Erwerbslosigkeitsquote Gruppe A}}{\text{Beobachtete Erwerbslosigkeitsquote der gebürtigen Schweizer/innen}}$$

Für die eingebürgerten Schweizer/innen, die in der Schweiz geboren wurden, beträgt das unkorrigierte Erwerbslosigkeitsrisiko bspw. (vgl. dazu Tabelle 24)

$$\frac{3.52\%}{2.51\%} = 1.40$$

Die durchgeführten logistischen Regressionen erlauben es, das mit vielen Einflussfaktoren korrigierte Erwerbslosigkeitsrisiko zu berechnen. Für die Gruppe der eingebürgerten Schweizer/innen beträgt dieses Risiko bspw. 1.33 (vgl. Tabelle 24 und Anhang Tabelle A1). Die berücksichtigten individuellen und strukturellen Faktoren sowie die Haushaltscharakteristika führen somit zu einer Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisikos gegenüber den gebürtigen Schweizer/innen von 1.40 auf 1.33. Dies entspricht einer Reduktion um 5 Prozent. Trotz den vielen berücksichtigten Faktoren verbleibt somit ein um 30 Prozent höheres Risiko für die eingebürgerten Schweizer/innen. Die Erklärungskraft der zusätzlichen Faktoren beträgt nur 5 Prozent.

In **Tabelle 32** sehen wir, dass die Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisikos mit dem Integrationsgrad variiert. Beträgt der Reduktionsanteil für Ausländerinnen, die als Jahresaufenthalterinnen in der Schweiz schon vor 5 Jahren in der Schweiz wohnten, 64 Prozent, sinkt dieser Anteil auf 0 Prozent für eingebürgerte Schweizer/innen, die in der Schweiz geboren wurden. Für die letzte Gruppe bedeutet dies, dass die Berücksichtigung der individuellen und strukturellen Faktoren keinen Einfluss auf das Erwerbslosigkeitsrisiko zu haben scheint. Dass eine eingebürgerte Schweizerin, die in der Schweiz geboren wurde, eine rund dreissig Prozent höhere Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit aufweist, kann nicht mit einer tieferen Ausbildung oder andere strukturellen Eigenschaften erklärt werden, sondern muss auf nicht beobachtbare Einflussvariablen zurückgeführt werden. Hier wird deutlich, dass die indirekt bemessene Diskriminierungskomponente mit der Integrationsdauer zunimmt. So weisen eingebürgerte Schweizer immer noch eine deutlich höhere Erwerbslosigkeit auf, obwohl sie sich auf Grund ihrer individuellen und strukturellen Eigenschaften nur marginal von der Referenzgruppe der gebürtigen Schweizer unterscheiden. Hingegen erklären die individuellen und strukturellen Eigenschaften, insbesondere die regionale Sprachbeherrschung und das Ausbildungsniveau, rund 64 Prozent der erhöhten Erwerbslosigkeit der Aufenthalterinnen, die vor 5 Jahren in der Schweiz gewohnt haben. Dass der erklärte Anteil besonders bei den Ausländerinnen, die noch über keine grosse Integrationsdauer in der Schweiz verfügen, grösser ist, deutet darauf hin, dass besonders diese Frauen grosse Bildungsdefizite und mangelnde Sprachkompetenz aufweisen. Das hohe Chancenverhältnis dieser Gruppe hat mit einer stark unterschiedlichen Ausstattung mit individuellen und strukturellen Ressourcen zu tun.

Tabelle 32: Anteil der Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisiko durch die Berücksichtigung von individuellen und strukturellen Variablen

Nationalität	Status	Unkorrigiertes (*) Erwerbslosigkeitsrisiko			Korrigiertes (*) Erwerbslosigkeitsrisiko			Reduktion des Risikos		
		Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
	von Geburt (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00			
Schweizer/-in	eingebürgert - geb in der CH	1.32	1.44	1.40	1.33	1.34	1.33	0%	7%	5%
	eingebürgert - geb im Ausland	2.17	1.94	2.20	1.70	1.72	1.72	22%	11%	22%
Ausländer/-in	Niedergelassene (C) geb. in CH	2.15	2.27	2.18	1.82	1.78	1.85	15%	22%	15%
	Niedergelassene (C) geb. im Ausland	2.93	2.32	2.57	1.36	1.32	1.35	54%	43%	47%
	Aufenthalter (B) - vor 5 J. in CH	5.21	2.68	4.05	1.88	1.49	1.77	64%	44%	56%
	Aufenthalter (B) - vor 5 J. in Ausland	6.84	3.01	5.23	2.77	1.26	2.13	60%	58%	59%

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

Quelle: BFS Volkszählung 2000 (vgl. Tabelle 24 und Anhang Tabelle A1)

Eine weitere interessante Feststellung ist die Tatsache, dass der durch das statistische Modell erklärte Anteil im Schnitt bei den Frauen höher ist. Ökonomische Argumente leisten einen höheren Erklärungsbeitrag für die weibliche als für die männliche Beschäftigungsperformance. Dies ist wiederum ein Indiz, dass ausländische Frauen sich individuell und strukturell stärker von der schweizerischen Referenzbevölkerung unterscheiden als ausländische Männer. Diese unterschiedliche Profile können auf unterschiedliche Migrationsstrategie und Migrationspolitik zurückgeführt werden.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht deutet der grössere Erklärungsgehalt für die Gruppe der Ausländer/innen, die eine kürzere Integrationsdauer aufweisen, darauf hin, dass die aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen für diese Gruppen besonders effektiv wären. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive hingegen deutet der niedrige Erklärungsgehalt insbesondere für Eingebürgerte und Ausländer der zweiten Generation darauf hin, dass deren tiefere Beschäftigungsperformance zum Teil auf diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen ist.

3.3 Vertiefende Analyse der ausländischen Männer

In der ökonomischen Literatur wird von unterschiedlichem Erwerbsverhalten von Männern und Frauen sowie von „Einheimischen“ und Migrant/innen ausgegangen. Die oben erwähnten Ergebnisse untermauern diese Aussagen. Nicht nur sind die Variablen Geschlecht und Ausländerstatus statistisch signifikant, sondern diese Variablen interagieren auch mit anderen Erklärungsvariablen. Dies hat uns dazu geführt, diese Modelle getrennt nach Geschlecht und Nationalität zu berechnen, um die grosse Heterogenität der Beschäftigungsperformance dieser unterschiedlichen Gruppen zu berücksichtigen. Eine weitere Ausdifferenzierung der Modelle nach Nationalität wäre grundsätzlich mit den Volkszählungsdaten möglich gewesen, für die SAKE hingegen hätte die teilweise geringe Stichprobengrösse zu Interpretationsschwierigkeiten geführt. Der spezifische Einfluss der Nationalitäten soll jedoch in gewissen Fällen genauer mit interagierenden Variablen (wie der Bemessung der Rolle der Ausbildung nach Nationalität) untersucht werden (Jaccard 2001).

Die statistische Erklärungsgüte einer logistischen Regression kann mit dem Nagelkerkes R-Quadratwertes eruiert werden. Beim Gesamtmodell hatten wir einen Nagelkerkes R-Quadratwert von 14 Prozent. Für die unterschiedlichen Subgruppen streuen diese Werte zwischen knapp 10 und 30 Prozent. Dies zeigt, dass die gleichen Modelle unterschiedliche Erklärungskraft haben. Dies unterstützt die Hypothese der unterschiedlichen Erwerbsverhalten der unterschiedlichen Subgruppen.

Nagelkerkes R^2 -Wert liegt für ausländische Männer bei 19.6 Prozent. Humankapital, strukturelle Grössen und die Herkunftsnationalität spielen für die ausländischen Männer eine andere Rolle bei der Erklärung von Erwerbslosigkeit als für Schweizer Männer. Dies ist ein Hinweis, dass unterschiedliche Arbeitsmarktlogiken bestehen, die auf unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente hinweisen.

Um die möglicherweise unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen der männlichen Individuen zu untersuchen, werden wir uns auf vier Einflussgruppen beschränken. Auf der individuellen Seite werden wir die Ausbildung und andere Dimensionen der Lebensphasen (Alter, Haushaltsgrösse) berücksichtigen. Auf struktureller Ebene werden wir die Rolle der Ursprungsnationalität und die strukturellen Einflussfaktoren berücksichtigen.

3.3.1 Ausbildung

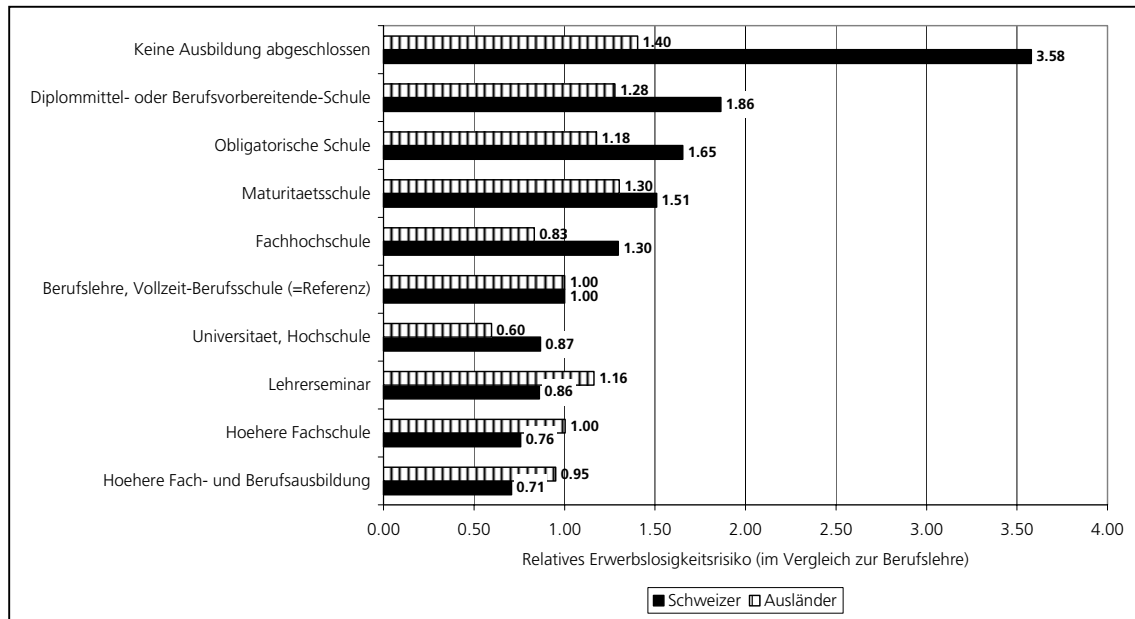
Folgen wir der Hypothese des segmentierten Arbeitsmarktes, so sollte der Einfluss der Ausbildung auf das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein für die Gruppe der ausländischen Männer ein anderer sein als für die Gruppe der Schweizer. Würde man die Hypothese von Doeringer/Piore (1971), wonach Inländer eher auf den internen Arbeitsmärkten, Ausländer eher auf den externen Erwerbssegmenten zu finden sind, übernehmen, so müssten Ausländer von einer höheren Ausbildung (im Sinne einer reduzierten Erwerbslosigkeit) stärker profitieren als Schweizer³⁸. Auch gemäss neoklassischem Ansatz würde sich eine Verbesserung des Ausbildungsniveaus für die ausländischen Erwerbstätigen besonders lohnen, da eine zusätzliche Ausbildung vor Erwerbslosigkeit schützt und Ausländer/innen durch eine höhere Erwerbslosigkeit charakterisiert sind.

Um die Rolle der Ausbildung auf das Chancenverhältnis besser darstellen zu können, haben wir es für die Gruppe der schweizerischen und ausländischen Bevölkerungsgruppen in einem Balkendiagramm abgebildet. Die **Abbildung 8** zeigt ein komplexeres Bild, als die ökonomischen Theorien voraussagen. Grundsätzlich kann man aber die Hypothese des höheren „Schutzeffekts“ der Ausbildung für die Gruppe der Ausländer/innen in bezug auf Erwerbslosigkeit verwerfen. Es sind vor allem Schweizer ohne bzw. mit niedriger Ausbildung, die eine viel höhere Erwerbslosigkeit aufweisen. So haben Schweizer ohne Ausbildung eine 3.5 mal höhere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein als die Vergleichsgruppe mit einer Berufslehre. Für Schweizer, die ein Zertifikat der obligatorischen oder einer Diplommittelschule vorweisen können, beträgt das Chancenverhältnis 1.65 bzw. 1.85. Schweizer, die ihre Berufsausbildung mit weiteren Berufsbildungszertifikaten verbessert haben, weisen eine deutlich niedrigere Erwerbslosigkeit auf. Hingegen haben Schweizer mit einem akademischen Tertiärabschluss nur eine mässig kleinere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein als die Vergleichsgruppe³⁹. Dies dürfte zum einen mit den höheren Haushaltsressourcen der Universitätsabsolventen zu tun haben, welche die Opportunitätskosten der Erwerbslosigkeit reduzieren, zum anderen mit längeren Suchperioden für eine geeignete Arbeitsstelle.

³⁸ Winkelmann und Winkelmann 1997 zeigen für Neuseeland, dass diese Hypothese für die Maori vs. Non-maori Bestand hat.

³⁹ Die Berücksichtigung von Kontrollgrössen zeigt somit, dass die erhöhte Bruttoerwerbslosigkeit der Akademiker auf Grund des relativ jungen Alters dieser Gruppe zurückzuführen ist.

Abbildung 8: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Berufslehre), Schweizer und Ausländer – Volkszählung



(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 Quelle: BFS Volkszählung 2000 (vgl. Anhang Tabelle A6 und A8)

Für die ausländischen Männer hingegen scheint die Ausbildung in Bezug auf die Erwerbslosigkeit eine deutlich geringere Rolle zu spielen. So weisen ausländische Männer, die keine Ausbildung haben, «nur» eine um 40 Prozent höhere Erwerbslosigkeit auf als die Vergleichsgruppe mit einer Berufslehre. Dieses Chancenverhältnis sinkt auf 1.18 für die Gruppe die die obligatorische Schule besucht haben. Im Vergleich mit den Schweizern scheint die Ausbildung für niedrig qualifizierten Ausländer eine deutlich unwichtigere Rolle zu spielen. Aber auch eine weitere Verbesserung der Berufsausbildung durch das Erreichen von höherer Berufsausbildung und höherer Fachschule scheint keinen statistisch signifikanten Einfluss zu haben. Der schweizerische „vocational labour market“ scheint somit vor allem für die schweizerischen Arbeitskräfte zu funktionieren. Der Berufsweg über die Berufslehre und eine weitere Berufsausbildung, der den Marktwert der Arbeitnehmer erhöhen, scheint in Bezug auf die Erwerbslosigkeit vor allem die Schweizer zu charakterisieren. Ausländer/innen scheinen eher in Berufssegmenten tätig zu sein, wo die Ausbildung keinen vor Erwerbslosigkeit schützenden Effekt hat. Ein weiterer Erklärungsgrund für die geringere Rolle der Ausbildungszertifikate für die ausländische Bevölkerung, der in der Arbeitsmarktliteratur hervorgehoben wird, hängt mit der schlechteren Anerkennung von ausländischen Ausbildungszertifikaten zusammen (Golder 2001, De Coulon et al 2003). Diesen Aspekt werden wir zu einem späteren Zeitpunkt genauer analysieren.

Die Gruppe der Ausländer, die einen tertiären Abschluss vorweist (sei er beruflich oder akademisch), scheint hingegen ein deutlich niedrigeres Chancenverhältnis zu haben. Akademiker mit einem ausländischen Pass haben eine 40 Prozent niedrigere Erwerbslosigkeit als die Vergleichsgruppe mit einer Berufsausbildung. Auch diejenigen, die ein Diplom einer Fachhochschule besitzen, weisen eine geringere Erwerbslosigkeit auf. Obwohl wir den Nationalitätseffekt in unseren Regressionen berücksichtigen, zeigt die Verteilung der Akademiker, dass über 25 Prozent der Deutschen und über 50 Prozent der Nordamerikaner über einen Universitätsabschluss verfügen, gegenüber nur 7 Prozent bei den Schweizern, und 3 Prozent bei den traditionellen Migrationsländern.

Dass eine Tertiärbildung für Migranten einen starken „schützenden“ Effekt aufweist, deutet auf die höhere Transferierbarkeit von akademischen Titeln im Vergleich zu Berufs-Ausbildungen hin.

Der geringe Einfluss von niedrigen Ausbildungszertifikaten für die ausländische männliche Bevölkerung einerseits, und der grosse „Schutzeffekt“ von tertiären (also höheren) Ausbildungszertifikaten andererseits, sind Hinweise auf die starke Segmentierung der Berufslaufbahnen innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe. Deutsche, Nordamerikaner und Nordeuropäer kommen in der Schweiz in gehobene Arbeitsmarktpositionen mit einer geringeren Erwerbslosigkeit und hohen Ausbildungserfordernissen. Individuen aus den traditionellen Emigrationsländern wie Italien, Spanien und Portugal, aber auch aus den neuen Migrationsregionen wie Ex-Jugoslawien, Afrika und Südamerika, weisen eine tiefere Ausbildungsausstattung als Schweizer auf. Für diese Bevölkerungsgruppen scheint eine Erhöhung des Humankapitals zu keiner wesentlichen Verringerung der Erwerbslosigkeit zu führen, da diese Menschen sich in Erwerbslaufbahnen mit niedrigen Anforderungen befinden.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Um die Rolle der segmentierten Arbeitsmärkte zu berücksichtigen, haben wir eine ähnliche Analyse anhand der SAKE Daten⁴⁰ durchgeführt. In diesen Modellen ist es jedoch auf Grund der retrospektiven Fragen zum Erwerbsstatus vor der Erwerbslosigkeit möglich, die arbeitsmarktrelevanten Informationen wie Beruf und Aktivitätsbranche zu berücksichtigen. Folgen wir der Hypothese von segmentierten Arbeitsmärkten, so sollte die Ausbildung einen geringen Erklärungsgehalt haben, da die Ausbildung eine Rolle für den Zugang zu den unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten, nicht aber direkt auf die Erwerbslosigkeit hat.

Die Resultate in **Tabelle 33** scheinen diese Hypothesen zu bestätigen. Kontrollieren wir die Branche und den Beruf, so scheint die Ausbildung ihren Erklärungsgehalt zu verlieren. Zwar sind die Parameterschätzungen mit jenen der Volkszählungsauswertung vergleichbar (wenn auch nicht so ausgeprägt), doch sind sie kaum noch statistisch signifikant. Es ist nicht mehr die Ausbildung per se, sondern viel mehr die ökonomische Logik der jeweiligen Arbeitsmarktsegmente, welche die individuelle Erwerbslosigkeit erklären. Innerhalb der jeweiligen Segmente wird jedoch die Ausbildung für den Arbeitgeber weiterhin eine Rolle für die Besetzung von Arbeitsplätzen spielen. Folgt man dieser Logik, besitzen die Ausbildungszertifikate nur eine indirekte Wirkung auf das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Ausbildungszertifikate ermöglichen den Zugang zu unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten, die durch unterschiedliche Erwerbsstabilitäten charakterisiert sind.

Schweizerische Männer, die ein Zertifikat einer höheren Fachschule haben, sind durch ein rund 30 Prozent tieferes Chancenverhältnis charakterisiert. Innerhalb des gleichen Segments scheint eine Erhöhung der Berufsqualifikationen einen vor Erwerbslosigkeit schützenden Effekt zu haben, wobei dies nicht mehr auf die tertiäre Berufsausbildung (Fachhochschule) zutrifft. Die hohe Erwerbslosigkeit für niedrig qualifizierte Schweizer, wie wir sie in der Volkszählungsauswertung festgestellt haben, ist unter Kontrolle der Brancheneigenschaften und des Haushaltseinkommens nicht mehr feststellbar. Das erhöhte Chancenverhältnis erwerbslos zu sein, das wir in der Volkszählungsauswertung festgestellt hatten, scheint sich somit vor allem über die Zugehörigkeit zu prekären Erwerbssegmenten zu erklären⁴¹.

⁴⁰ Im Unterschied zu den Volkszählung Daten wird keine Unterscheidung zwischen « keine Ausbildung » und der obligatorischen Grundausbildung gemacht. Zudem wird das Ausbildungszertifikat Lehrerseminar nicht separat ausgeführt.

⁴¹ Werden die Branchen- und Berufsinformationen in den SAKE Modellen nicht berücksichtigt, so ist auch in SAKE eine erhöhte Erwerbslosigkeit für Niedrigqualifizierten festzustellen, wenn auch nicht im gleichen Umfang.

Bei den ausländischen Erwerbstätigen scheint die Kontrolle von Arbeitssegmenten eine unterschiedliche Logik ersichtlich zu machen: Innerhalb der gleichen Segmente scheint eine höhere Ausbildung keinen schützenden Einfluss zu haben. Akademiker scheinen sogar eine erhöhte Erwerbslosigkeit aufzuweisen (auch wenn dieser Effekt statistisch nicht signifikant ist⁴²). Kontrolliert man die Rolle der Arbeitssegmente, so weisen hoch ausgebildeten Ausländer/innen ein rund 50 Prozent höheres Chancenverhältnis auf erwerbslos zu sein als Ausländer/innen mit einer Berufslehre, wobei dieser Wert wiederum nicht statistisch signifikant ist.

Tabelle 33: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur Berufslehre), Schweizer und Ausländer – SAKE (**)

	Ausländische Männer		Schweizer Männer	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Höhere Fachschule	0.85		0.75 *	
Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.95		0.85	
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	1.00		1.00	
Obligatorische Schule	1.01		0.69 **	
Maturitätsschule	1.24		1.44 **	
Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.41		0.90 *	
Universität, Hochschule	1.58		1.13	
Fachhochschule	1.64		1.35 *	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

(**) SAKE-Modell 3

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A33 und A35)

3.3.2 Exkurs: Die Bedeutung der Anerkennung von ausländischen Ausbildungszertifikaten

Viele Studien, welche die geringere Bedeutung der Ausbildung auf die unterschiedlichen Formen von Erwerbslaufbahnen von Migrant/innen untersucht haben, weisen auf die schlechte Transferierbarkeit von ausländischen Ausbildungszertifikaten hin. Unter Transferierbarkeit verstehen wir die unterschiedliche Akzeptanz von ausländischen und einheimischen Ausbildungszertifikaten. Basierend auf der SAKE 1995 zeigen de Coulon et al (2003), aber auch Golder (1999 und 2001), dass «generell für alle Einwanderer, ohne Unterschied des Herkunftslandes, die im Ausland erworbene Ausbildung weniger hoch bewertet wird als das, was in der Schweiz erlernt wurde.» (de Coulon 2003, 295).

Um diese Hypothese zu überprüfen, haben wir eine Querschnittsauswertung für das Jahr 2003 vorgenommen. 2003 wurden zwei Zusatzmodule zur Migration und zur Weiterbildung in der SAKE integriert. Aufgrund der Frageformulierung ist es zwar nicht möglich, die Frage der Ausbildungs-Transferierbarkeit direkt zu beantworten. Über die Frage, ob der Grossteil der Schulausbildung in der Schweiz geleistet wurde, gibt es jedoch ein Indiz für die Anerkennung von schulischen Zertifikaten. Diese neugebildete Variable ist auch mit dem Status der zweiten Generation gleichzusetzen, da der Anteil der Ausländer/innen der

⁴² Dieses Ergebnis widerspricht der Volkszählungs-Auswertung. Bei Nichtberücksichtigung der Arbeitsmarktsegmente hätte die schulische tertiäre Ausbildung jedoch keinen zur Referenzgruppe statistisch signifikanten Einfluss. Ausbildung und Arbeitssegmente scheinen somit zu interagieren.

ersten Generation mit einer schweizerischen Ausbildung sehr niedrig ist und die zweite Generation zugleich per Definitionem eine schweizerische Ausbildung absolviert hat.⁴³

Diese zusätzlichen Auswertungen (vgl. Tabelle 34) weisen jedoch auf einen nicht signifikanten Einfluss des hauptsächlichen Ausbildungsortes hin (Modell B). Somit wird die Hypothese der mangelnden Transferierbarkeit von Ausbildungszertifikaten relativiert. Gleichzeitig bedeutet die mangelnde Signifikanz, dass die zweite Ausländer-Generation sich nicht von der ersten unterscheidet, kontrolliert man die Haushaltsressourcen, die Branchenverteilung und die Humankapitalausstattung. Die Hypothese einer Mittelposition der zweiten Generation, die auf Grund der höheren sozialen und schulischen Integration dieser Generation zu vermuten wäre, scheint, was die Arbeitsmarktpformance anbelangt, nicht bestätigt zu werden. Dass eine ausländische Ausbildung sich gleich auswirkt wie eine Schweizerische, hängt auch mit der hohen Heterogenität der Variable zusammen. Eine deutsche Ausbildung wird wohl ähnlich wahrgenommen wie eine schweizerische. Ausbildungen, die ausserhalb der europäischen Union erworben wurden, werden hingegen nur partiell transferiert. Eine detailliertere Auswertung der Transferierbarkeit sollte somit den Ursprungsort berücksichtigen. Zur Kontrolle des Einflusses der Ursprungsregion haben wir auch Modelle nur für Migranten aus dem ersten, zweiten und dritten Kreis durchgeführt. Die Frage, ob ein Grossteil der Ausbildung in der Schweiz absolviert wurde, ist aber für keine Gruppe von signifikanter Erklärungskraft. Dies dürfte, wie bereits erwähnt, zum Teil auf die vergleichsweise geringe Fallzahl spezifischer Ausländer-Gruppen in der SAKE zurückzuführen sein.

Um den allfälligen Effekt einer schweizerischen Ausbildung auf die Arbeitsmarkt-Performance spezifischer Ausländer zu berücksichtigen, haben wir Interaktionsvariablen gebildet (Modell C). Dabei soll die Vermutung, dass die Transferierbarkeit von Ausbildungszertifikaten mit der kulturellen Entfernung zusammenhängt, überprüft werden. Ausländer, die ursprünglich aus Ex-Jugoslawien und der Türkei kommen, sollten danach am meisten von einer schweizerischen Ausbildung profitieren. Bei den Ausländern aus Italien, Spanien und Portugal ist die Transferierbarkeit wohl weniger problematisch. Zu diesem Zweck haben wir zusätzliche Interaktionsvariablen zur Herkunft gebildet.⁴⁴

Die Resultate in **Tabelle 34** zeigen jedoch, dass weder diese fünf Interaktionsvariablen, noch die Variable «Ausbildung in der Schweiz» statistisch signifikant sind. Auch der Einfluss der Nationalitäten wird nur marginal verändert. Er ist sogar leicht gesunken, was darauf hindeutet, dass die erste Ausländer-Generation aus diesen Ländern eine bessere Arbeitsmarktpformance aufweist als die zweite Generation.

Sowohl die Auswertungen der Volkszählung als auch die der SAKE deuten auf eine unterschiedliche Rolle der Ausbildung für Schweizer und Ausländer hin. Kontrolliert man Haushaltsressourcen und Brancheneigenschaften, führt eine bessere Ausbildung der Ausländer nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktpformance. Die geringe Bedeutung der Ausbildung scheint auch nicht durch eine geringe Transferierbarkeit der ausländischen Zertifikate erklärbar zu sein, da sich die zweite Generation statistisch nicht von der ersten unterscheiden lässt. Die beiden Tendenzen sind einerseits auf die grosse Heterogenität innerhalb der ausländischen Bevölkerung zurückzuführen, die zu unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen führen. Andererseits dürfte die geringe Bedeutung der Ausbildung auf den schwierigen Zugang zu «sicheren» Ar-

⁴³ Diese Operationalisierung ermöglicht allerdings keine direkte Überprüfung der Hypothesen zur Transferierbarkeit ausländischer Ausbildungszertifikate, da wir zum einen die Rolle der beruflichen Ausbildung nicht direkt messen können. Zum anderen muss die Angabe, wo der Grossteil der Schulbildung absolviert wurde, nicht zwingend deckungsgleich sein mit dem Ursprung des Ausbildungszertifikats.

⁴⁴ Neben der Variablen «Ausbildung in der Schweiz» die fünf genannten Nationalitäten (Ex-Jugoslawien, Türkei, Italien, Spanien und Portugal). Sie sollten die spezifische Beschäftigungsperformance der zweiten Generation aus den genannten Ländern abbilden (Jaccard 2001).

beitsmarktsegmenten zurückzuführen sein, was ein Indiz für die ungleiche Behandlung von gewissen Gruppen der ausländischen Bevölkerung ist.

Tabelle 34: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildungszertifikate auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländer – SAKE 2003

	A. Ohne Aus- bildungs- variablen		B. Nur mit Ausbildung in der CH		C. Mit Interak- tions-variablen	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Ausbildung CH			1.02		0.65	
Ausbildung CH * Portugal					2.83	
Ausbildung CH * Spanien					1.03	
Ausbildung CH * Italien					2.18	
Ausbildung CH * Türkei					1.69	
Ausbildung CH * Ex-Yugoslawien					1.71	
Portugal	0.70		0.70		0.68	
Spanien	0.37		0.37		0.41	
Frankreich	2.34 **		2.34 **		2.63 **	
Deutschland	2.14 **		2.14 **		2.39 **	
Rest EU-EFTA Staaten	1.39		1.39		1.56	
Ex-Jugoslawien	2.20 ***		2.20 ***		2.31 ***	
Tuerkei	3.94 ***		3.94 ***		4.12 ***	
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.78 **		2.78 *		3.09 **	
Afrika	9.65 ***		9.65 ***		10.69 ***	
Nordamerika	5.45		5.45		5.49	
Lateinamerika	1.47		1.47		1.65	
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.66		1.66		1.65	
Pseudo r2	13.7%		14.4%		14.6%	
Anzahl Fälle	7'492		6'375		6'375	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03

3.3.3 Haushaltsstrukturen

Neben der Rolle der Ausbildung stellt sich die Frage, ob die Dimensionen der Privatsphäre für Schweizer und ausländische Männer einen unterschiedlichen Effekt auf das relative Risiko, erwerbslos zu sein, haben. Die Hauptdimensionen, die wir untersuchen werden, sind das Alter, das in der Arbeitsmarkttheorie als Annäherung für die Berufserfahrung beigezogen wird, sowie andere Eigenschaften des Haushaltes. Die Eigenschaften des Haushaltes spielen keine direkte Rolle auf die individuelle Produktivität, doch werden diese, basierend auf der Hypothese des Alternativmodells und der Screening Theorie, als Indikator für die Ressourcen, die das Individuum mobilisieren kann, verwendet.

Beim Alterseinfluss sehen wir, dass einerseits die Kerngruppe der Schweizer Männer zwischen 25-34 Jahre im Vergleich zu den jüngeren oder älteren Kohorten besonders gut vor Erwerbslosigkeit geschützt ist: Beträgt das relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, für die jüngeren Schweizer (20-24 Jahre) 1.44 und für die ältere Kohorte (35-44 Jahre) 1.34, so betragen diese Werte bei der ausländischen männlichen Bevölkerung 1.26 bzw. 1.14. Andererseits weisen vor allem die älteren ausländischen Männer ab 55 Jahren ein relativ zur Referenzgruppe der 25-30 Jährigen höheres Chancenverhältnis auf. Für den zweiten Effekt kann keine Interpretation erfolgen, da wir die Austritte in die Nicht-Erwerbstätigkeit (Frühpensionierung) nicht berücksichtigt haben. Die Hypothese der meisten ökonomischen Arbeitsmarktstudien, dass die Betriebserfahrung eine U-inverse Rolle spielt, weil die individuelle Produktivität mit der Zeit bis zu einem gewissen Punkt zunimmt, um dann wieder zu sinken, wird dadurch bestätigt, dass die Kerngruppe

der Schweizer Männer besonders stark vor Erwerbslosigkeit geschützt ist. Dafür ist der Alterseffekt bei der ausländischen Bevölkerung weniger ausgeprägt. Diese Aussage deckt sich mit den Auswertungen von Golder 2001, die zeigen, dass «only AGE and AGESQ bear a significantly different impact for natives and foreigners». As can be seen, the positive effect of AGE is significantly smaller and the negative effect of AGESQ significantly larger for natives than for foreigners.” (190). Diese Beobachtung deckt sich mit der Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte, die davon ausgeht, dass die Dauer der Berufserfahrung (die mit dem Alter korreliert) für die Gruppe der Ausländer von geringerer Bedeutung ist. Diese Hypothese basiert auf der Annahme, dass es eher Schweizer sind, die von firmen-spezifischen Ausbildungsinvestitionen profitieren.

Interpretiert man den zivilrechtlichen Status der Heirat, die Präsenz von Kindern im Haushalt oder das Leben in einem Mehrpersonenhaushalt als Zeichen einer individuellen Erwerbsstabilität, so deuten die Parameterschätzungen in **Tabelle 35** darauf hin, dass diese wahrgenommene Stabilität einen relativ grösseren schützenden Einfluss auf die schweizerische als auf die ausländische männliche Bevölkerung hat. Andererseits ist die geographische Mobilität, im Gegensatz zur Annahme des Humankapital-Ansatzes eher mit einer erhöhten Erwerbslosigkeit verbunden. Geographische Stabilität scheint sich bei den schweizerischen Erwerbstätigen aber positiver auszuwirken als bei der ausländischen männlichen Bevölkerung. Die Besserstellung des männlichen Haushaltsvorstehers, wie sie im fordistischen Produktionsmodell bestand, scheint somit insbesondere die männliche schweizerische Bevölkerungsgruppe zu charakterisieren (Esping-Andersen 2002).

Tabelle 35: Der korrigierte (*) Einfluss der Haushaltscharakteristika auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe), Schweizer und Ausländer – Volkszählung

	Ausländische Männer		Schweizer Männer	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.65 ***	0.80 ***	
	20 bis 24	1.26 ***	1.44 ***	
	25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	
	35 bis 44	0.96	1.11 ***	
	45 bis 54	1.14 ***	1.30 ***	
	55 bis 59	1.49 ***	1.35 ***	
	60 bis AHV-Alter	2.51 ***	2.21 ***	
Zivilstand	Ledig (=Referenz)	1.00	1.00	
	Verheiratet	0.61 ***	0.42 ***	
	Verwitwet	0.92	0.61 ***	
	Geschieden	1.14 **	1.05	
Kinder bis 24	Keine (=Referenz)	1.00	1.00	
	jüngstes bis 6	0.71 ***	0.57 ***	
	jüngstes 7 bis 14	0.70 ***	0.51 ***	
	jüngstes 15 bis 24	0.78 ***	0.51 ***	
Alleinerziehende	1.12		1.16 **	
Mehrpersonenhaushalt	1.29 ***		0.91 ***	
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde	1.08 ***		1.17 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A6 und A8)

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Die SAKE Parameterschätzungen zeigen ein sehr ähnliches Bild und unterstreichen den indirekten Einfluss von Lebensphasen und Haushaltseigenschaften auf die Erwerbslosigkeit. Die zusätzliche Variable zum Immobilienbesitz, die wir in den SAKE-Auswertungen eingesetzt haben, reduziert das Chancenverhältnis

um einen Drittel. Interpretiert man diese Dummy-Variable als Indikatoren für höhere Haushaltsressourcen und Stabilität, so scheinen Männer mit tieferen Ressourcen benachteiligt zu sein.

3.3.4 Einbürgerung und Herkunftsland

Bevor wir mit der vertieften Analyse der ausländischen Bevölkerung fortfahren, werden wir die Rolle der Einbürgerung auf die Erwerbslosigkeit der schweizerischen Bevölkerung analysieren. Um dies zu berechnen, haben wir in der Gruppe der Schweizer Männer zwischen Einheimischen und Eingebürgerten (in der Schweiz oder im Ausland geboren) unterschieden. Die Parameterschätzungen zeigen indes, dass der Migrationshintergrund auch bei Schweizern eine Rolle spielt.

Tabelle 36: Der korrigierte (*) Einfluss der Einbürgerung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu den gebürtigen Schweizern) – Volkszählung

Einbürgerungsstatus	Exp (B)	Sig
Schweizer seit Geburt (=Referenz)	1.00	
Schweizer geb in CH	1.29 ***	
Schweizer geb im Ausland	1.69 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A6)

Eingebürgerte Schweizer, die in der Schweiz geboren wurden, haben somit immer noch eine 29 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein als geborene Schweizer. Hingegen sind die im Ausland geborenen eingebürgerten Schweizer mit einem 1.69 mal höheren Erwerbslosigkeitschancenverhältnis viel stärker von Erwerbslosigkeit betroffen. Für die Gruppe der eingebürgerten Schweizer scheint die Rolle der Integrationsdauer eine gewisse «normalisierende» Rolle zu spielen. Die eingebürgerten Ausländer der zweiten Generation scheinen eine Mittelposition zwischen Einheimischen und aus dem Ausland kommenden eingebürgerten Ausländern zu übernehmen. Dass aber diese Gruppe gegenüber der einheimischen Bevölkerung trotz Kontrolle der anderen Einflussfaktoren immer noch eine um rund 30 Prozent höhere Erwerbslosigkeit aufweist, deutet auf eine statistische Diskriminierung hin. Ob diese statistische Diskriminierung allenfalls auf (fremdländisch klingenden) Namen basiert, kann mit diesem Ansatz nicht beantwortet werden.

Beschränkt man die Auswertung auf die ausländische Bevölkerung, so scheint eine verlängerte Integrationsdauer keinen Einfluss auf die Erwerbslosigkeit zu haben. Im Gegenteil: Ausländer mit Niederlassungsbewilligung, die in der Schweiz geboren wurden, haben das höchste relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein. Verglichen mit Ausländern mit Niederlassungsbewilligung, die nicht in der Schweiz geboren wurden, besitzen diese eine um 26 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit. Dieses Resultat stimmt mit den Ergebnissen des Gesamtmodells überein (Tabelle 7). Unter Berücksichtigung der Ausbildung und anderer Einflussfaktoren weisen in der Schweiz geborene niedergelassene Ausländer somit die höchste Wahrscheinlichkeit auf erwerbslos zu sein. Aber auch ein Niedergelassene, die im Ausland geboren wurden, haben ein grösseres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als Jahresaufenthalter, und zwar unabhängig vom Migrationszeitpunkt. So haben Jahresaufenthalter ein um 10 Prozent geringeres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als Niedergelassene.

Tabelle 37: Der korrigierte (*) Einfluss des Herkunftslandes auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländer – Volkszählung

Aufenthaltsstatus und Herkunftsnationalität		Exp (B)	Sig
Aufenthaltsstatus	Ausweis C geb. in CH (=Referenz)	1.00	
	Ausweis C geb. im Ausland	0.74	***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	0.66	***
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	0.68	***
	Portugal	0.39	***
Herkunft	Nordamerika	0.44	***
	Spanien	0.46	***
	Rest EU-EFTA Staaten	0.57	***
	Deutschland	0.76	***
	Italien (=Referenz)	1.00	
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.03	***
	Ex-Jugoslawien	1.06	***
	Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1.18	***
	Frankreich	1.21	***
	Türkei	1.59	***
	Lateinamerika	1.97	***
	Afrika	3.89	***

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 *** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau
 Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A8)

Für die Gruppe der Ausländer scheint die Niederlassung und eine stärkere strukturelle Integration eher ein Nachteil für die Beschäftigungsperformance zu sein. Gehen wir davon aus, dass in der Schweiz geborene Ausländer ihre Ausbildung in der Regel in der Schweiz absolviert haben, und dies für Niedergelassene, im Ausland Geborene, weniger der Fall ist, würde dies die bereits erwähnte Hypothese stützen, wonach das in der Schweiz aufgebaute Humankapital bei Ausländern keine schützende Wirkung vor Erwerbslosigkeit hat (so wie es die Humankapital-Theorie postulieren würde).

Wie eingangs postuliert, unterscheiden sich die Chancenverhältnisse nach dem Herkunftsland. So spielen unterschiedliche Migrationsgründe sowie soziokulturelle und ökonomische Einflussfaktoren eine zentrale Rolle bei dem Entscheid, sich als Ausländer/innen in der Schweiz niederzulassen. Aber die allfällige Bedeutung des Herkunftslandes weist nicht nur auf kulturelle Faktoren hin, sondern sie ist auch das Ergebnis der institutionellen Migrationspolitik. Die ökonomisch «kontrollierte» Einwanderung betrifft vor allem die ausländischen Gruppen mit den besten Erwerbschancen, wie Deutsche oder Nordeuropäer. Ausländer mit niedrigen Qualifikationen und niedrigen Erwerbschancen kommen zwar nach wie vor in die Schweiz, aber über andere Kanäle, welche wiederum nicht von der Wirtschaftspolitik gesteuert werden können. «Les motifs de la migration varient en fonction de la nationalité. Alors que, parmi les immigrés allemands, 60% obtiennent leur permis annuel ou d'établissement dans le cadre des contingents d'actifs, cette proportion ne dépasse pas 5% pour les Turcs, les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie ou les Africains. Les Portugais, ressortissants des Balkans et Turcs bénéficient désormais plus fréquemment du regroupement familial pour obtenir un permis de séjour. Ces différences sont largement le reflet des opportunités "offertes" par le cadre normatif actuellement en vigueur. Le mariage avec un Suisse ou une Suissesse représente un facteur assez fréquent parmi les Africains (près de 30%) mais aussi parmi les ressortissants du continent américain. L'asile concerne pour sa part essentiellement des personnes d'Europe non communautaire, d'Asie et d'Afrique. Enfin, les autres motifs – le plus souvent la transformation de permis saisonnier en permis annuel – interviennent principalement parmi les Portugais.» (Wanner/Fibbi 2002, 6).

Die Schätzparameter der logistischen Regression bilden diese Beweggründe und Einwanderungswellen sehr gut ab.

Die Gruppe der Italiener wurde als die Referenzgruppe für die Chancenverhältnisse der Ausländer definiert. So haben die Migranten aus den –aus schweizerischer Perspektive- neuen Auswanderungsregionen (Afrika, Lateinamerika sowie Asien und der Türkei) unter Kontrolle ihrer individuellen und strukturellen Eigenschaften die höchste Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein. Insbesondere Einwanderer aus Afrika weisen ein sehr hohes Chancenverhältnis auf. Gegenüber dieser neuen Erwerbspopulation haben Personen aus Nord- und Westeuropa (die traditionellen Einwanderungsländer Spanien, Portugal und Italien sind separat aufgeführt) mit der Umgestaltung der Migrationspolitik einen verbesserten Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt gefunden. Sie sind vorwiegend in Führungspositionen oder wissenschaftlichen Stellungen tätig, welche eine höhere Stabilität bezüglich Erwerbslosigkeit aufweisen. Dies dürfte einer der Gründe für die niedrige Erwerbslosigkeit dieser ausländischen Bevölkerungsgruppe sein.

Für die Bevölkerung aus dem Balkan scheint die Eingliederung in den Erwerbsmarkt zwar schwierig, aber kaum signifikant unterschiedlich von der Gruppe der Italiener zu verlaufen. Unter den traditionellen Einwanderungsbevölkerungen aus Südeuropa weisen die Portugiesen und Spanier eine deutliche niedrigere Erwerbslosigkeit auf als die Italiener. Männern aus Portugal und Spanien haben eine fast 60 Prozent bzw. 55 Prozent tiefere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein, als Migranten aus Italien. Wie wir bereits gesehen haben, unterscheiden sich diese drei Bevölkerungsgruppen stark bezüglich des Einwanderungsverhaltens. Spanische und italienische Einwanderer weisen einen grossen Rückwanderungssaldo auf: So hat die Gruppe der Spanier zwischen 1992 und 2003 um einen Drittel abgenommen, während der Anteil Portugiesen um rund 12 Prozent gestiegen ist. Zudem konzentrieren sich diese Migranten in spezifischen Branchen, die möglicherweise in der Konjunkturhochphase 2000, als die Volkszählung durchgeführt wurde, besonders positiv betroffen waren. Die höhere Beschäftigungsperformance der portugiesischen Bevölkerung hängt aber auch mit ihrem spezifischen Migrationsverhalten und der kulturellen und sprachlichen Nähe zur Westschweiz zusammen, wo die Portugiesen sich mehrheitlich aufhalten. Die Portugiesen weisen im Vergleich zu den länger integrierten Italienern eine deutlich kürzere Aufenthaltsdauer auf (vgl. Tabelle 2). Die Migrationsgründe der Portugiesen lagen vorwiegend in der Erhöhung ihrer finanziellen Ressourcen. Mit der schnellen Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in Portugal hat sich der Migrationsstrom umgekehrt.

Inwieweit bestätigen die erhöhte Erwerbslosigkeit der Niedergelassenen und die verbesserte Erwerbstätigkeit der Deutschen und der Personen aus den restlichen (nordeuropäischen) EU-EFTA Staaten die ökonomischen Gründe einer stabilen Segmentierung der Arbeitsmärkte (Kürzere Verweildauer, Alternativrollen und positive Rückkoppelung). In Tabelle 2 haben wir gesehen, dass die Nordamerikaner und die Deutschen die kürzeste Verweildauer in der Schweiz aufweisen. Die Erwerbstätigkeit in der Schweiz scheint für diese Gruppen eine Phase unter vielen und demnach vorübergehend zu sein. Unsere Auswertungen zeigen aber auch, dass die Integrationsdauer keine schützende Funktion hat. Die kürzere Verweildauer und die Alternativrolle können die erhöhte Erwerbslosigkeit (der Niedergelassenen) nicht erklären. Auf der anderen Seite können die positive Rückkoppelungshypothese und die Rolle von Stereotypen auch nicht verworfen werden.

Um die Hypothesen der strukturellen Veränderung zu untersuchen, werden wir die SAKE -Auswertung berücksichtigen. Dies, weil die unterschiedlichen Parameterschätzungen eine längere Periode abdecken, zugleich aber auch Brancheneigenschaften und Einkommensdimensionen berücksichtigen.

SAKE Daten 1992 bis 2003

Bei der SAKE- Auswertung kann nicht nach Geburtsort und Wohnort vor fünf Jahren differenziert werden. Dies ist insoweit problematisch, als dass die grösste Unterscheidung bei der Volkszählung innerhalb der

Niedergelassenen zu finden war. Dies wird auch am leicht positiven, aber nicht signifikanten Wert des Aufenthaltstatus B deutlich.

Um die Vergleichbarkeit zu erleichtern und den Einfluss der Brancheneigenschaften und Haushaltsressourcen ersichtlich zu machen, haben wir zwei Modelle berechnet. Die erste Spalte in **Tabelle 38** (Modell 1) zeigt die Parameterschätzungen ohne Kontrolle der strukturellen Bedingungen und Haushaltsressourcen, die zweite mit Kontrolle (Modell 3). Trotz unterschiedlicher Datenquellen weisen die Parameterschätzungen der SAKE-Daten eine hohe Ähnlichkeit mit den Volkszählungsparametern auf. Besonders trifft dies auf die Rolle des Herkunftslandes zu, wobei die Ausprägungen zwischen den unterschiedlichen Einwanderungsgruppen noch verstärkt werden. Dies hängt wohl mit der besseren Berücksichtigung des Konjunkturzyklus und der gruppenspezifischen Berufs- und Branchenkonzentration zusammen. So weisen die Deutschen, die Nordeuropäer (Rest EU EFTA Staaten) und die Nordamerikaner eine sehr viel niedrigere Erwerbslosenwahrscheinlichkeit auf als die Einwanderer aus den traditionellen Einwanderungsländern. Auch wenn die Branchenkonzentration und die finanziellen Haushaltsressourcen kontrolliert werden, weisen die Nord-Europäer eine viel günstigere Erwerbsperformance auf als die Referenzgruppe.

Tabelle 38: Der korrigierte (*) Einfluss des Herkunftslandes auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländer – SAKE

Aufenthaltsstatus und Herkunftsnationalität		SAKE-Modell 1		SAKE-Modell 3	
		Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Aufenthaltsstatus	Ausweis C (=Referenz)	1.00		1.00	
	Ausweis B	1.24		1.00	
Herkunft	Nordamerika	0.36		0.74	
	Deutschland	0.45*		0.41**	
	Rest EU-EFTA Staaten	0.55**		0.61*	
	Spanien	0.85		0.83	
	Portugal	0.88		0.84	
	Italien (=Referenz)	1.00		1.00	
	Lateinamerika	1.22		0.93	
	Frankreich	1.17		1.58	
	Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1.78**		1.42	
	Ex-Jugoslawien	2.00***		2.26***	
	Türkei	2.06**		3.02***	
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.76***		2.72**		
Afrika	4.37***		1.83*		

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A17 und A35)

Über einen längeren Zeitraum betrachtet verschwinden die Unterschiede zwischen Portugiesen, Spaniern und Italienern. Dafür vergrößert sich der Unterschied zu Einwanderern aus Ex-Jugoslawien sowie zu Migranten der neuen Emigrationsregionen Afrika, Osteuropa und Asien. Die vergleichsweise schlechte Beschäftigungsperformance der Ausländer aus Ex-Jugoslawien und der Türkei lässt sich somit nicht mit ihrer spezifischen Arbeitsmarktstellung erklären. Dass die Gruppe der Individuen aus Ex-Jugoslawien in der SAKE Auswertung viel stärker von Erwerbslosigkeit betroffen ist, hängt wohl mit der Berücksichtigung des Konjunkturzyklus (in Wachstumsphasen profitieren vor allem Erwerbstätige, die sich in externen Segmenten befinden), mit der Überlappung der grossen Emigrationswellen aus dieser Region und der untersuchten Zeitperiode zusammen. Eine weitere Erklärung für die erhöhte Erwerbslosigkeit hat mit dem diskriminierenden Verhalten von Arbeitgebern bei der Besetzung von Vakanzen zu tun. So hat eine Studie von Fibbi et al. (2003) gezeigt, dass ausländische Jugendliche teilweise massiv diskriminiert werden, wenn sie aus Ex-Jugoslawien oder der Türkei kommen. Diese Einstellungsdiskriminierung erfolgt durch «unter-

schiedliches Verhalten» bei der Personalselektion. „Das unterschiedliche Verhalten lässt Rückschlüsse auf eine gewisse Tendenz der Arbeitgeber zu, Kandidaten ausländischer Herkunft nur dann zu berücksichtigen, wenn keine Schweizer verfügbar sind. Das «unterschiedliche Verhalten» bildet also eine *subtilere* Form der Ablehnung: In solchen Fällen manifestiert sich bei der Anstellungspraxis eine Bevorzugung der einheimischen Kandidaten, die allerdings noch nicht zum Programm geworden ist. Es ist aber trotzdem nicht von der Hand zu weisen, dass die Bevorzugung einheimischer Kandidaten den Zugang zum Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund stark einschränkt“ (Fibbi et al 2003).

Ausländische Männer aus Afrika haben sowohl in der Volkszählung als auch in der SAKE eine vier mal höhere Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein, als die Referenzgruppe der Italiener. Diese deutlich tiefere Beschäftigungsperformance lässt sich aber zum Teil mit der Positionierung im Niedriglohn-Sektor erklären. Mit Berücksichtigung der strukturellen Eigenschaften sinkt der Parameterschätzwert von über 4 auf 1.9. Dies ist ein Indiz für eine hohe Branchenkonzentration.

Um die zeitliche Stabilität des Nationalitätseinflusses zu berücksichtigen, haben wir basierend auf den SAKE-Daten für jedes Jahr Regressionen durchgeführt und die Parameterschätzungen analysiert. Bei dem kleinen Stichprobenumfang von 16'000 bis 18'000 Interviews pro Jahr bis 2002 sind wir dabei jedoch an Grenzen gestossen. Bezogen auf die männliche Untersuchungsgruppe erhalten wir ungefähr 800 ausländische Erwerbslose pro Jahr. Eine weitere Unterteilung in Nationalitäten verringert die Fallzahl abermals, was einen (negativen) Einfluss auf die statistische Signifikanz hat. Für Migranten aus Ex-Jugoslawien zum Beispiel weisen nur die Jahre 1994, 1999 und 2003 einen statistischen signifikanten Parameterschätzwert auf. Von 3.4 für 1994 sinkt dieser auf 2.0 für 2003. Dies zeigt, dass die sehr hohe Erwerbslosigkeit für diese ausländische Gruppe mit der Zeit verringert werden konnte. Der Rückgang kann einerseits mit der erhöhten Wohndauer und der grösseren sozialen und beruflichen Integration erklärt werden, andererseits ist er auch auf den Rückgang des Wanderungssaldos aus dieser Region zurückzuführen. Betrag der Wanderungssaldo für die Jahre 1994/95 fast 14'280 bzw. 14'820 Personen, so hat sich dieser auf 7'510 für das Jahr 1999 und 8'000 für das Jahr 2002 reduziert. Die Einwanderungswellen dürften weniger das Produkt einer gewollten Auswanderung dieser Bevölkerungsgruppe darstellen. Vielmehr sind sie das Ergebnis der politischen Instabilität und des Bürgerkrieges in der betroffenen Region in den 1990er Jahren.

3.3.5 Strukturelle Grössen

Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt ist eine branchen- wie eine berufsspezifische Segregation von Migrantinnen und Migranten festzustellen (Golder 1999, 169 sowie Charles 2000, 33). Ausländer/innen arbeiten zum einen überdurchschnittlich häufig in Wirtschaftszweigen mit konjunktur- oder saisonabhängiger Nachfrage (die hyperzyklische Entwicklung der Erwerbslosigkeit dieser Bevölkerungsgruppe ist in Abbildung 1 dargestellt). Die Konzentration auf die traditionellen industriellen Berufe und Aktivitätsfelder machte diese Ausländer/innen besonders anfällig für die strukturellen Beschäftigungsveränderungen der letzten 15 Jahre. Darüber hinaus sind Ausländer/innen in Berufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen und einer deutlichen Zuordnung zum produzierenden Gewerbe überrepräsentiert. Auf der anderen Seite sind hochqualifizierten Ausländer/innen im Finanzdienstleistungssektor ebenfalls überdurchschnittlich vertreten.

Die Ergebnisse von **Tabelle 39** sprechen für einen unterschiedlichen Einfluss der Arbeitsmarktsegmente und Berufe auf die einheimische und die ausländische Bevölkerung. Bei der schweizerischen männlichen Bevölkerung ist insbesondere der industrielle Sektor durch eine erhöhte Erwerbslosigkeit charakterisiert, da alle anderen Branchenparameter kleiner als 1 sind.

Bei der ausländischen Bevölkerung hat die Konzentration auf bestimmte Branchen keinen signifikanten Einfluss auf die relative Erwerbslosigkeit (ausser bei den Kategorien «keine Angaben» und «soziale Dienstleistungen»). Die vergleichsweise geringe Bedeutung der Branchenzugehörigkeit ist damit zu erklären, dass sich die ausländische Bevölkerung praktisch ausschliesslich auf die Kategorien «industrieller Sektor», «persönliche Dienstleistungen» sowie «keine Angaben» verteilt. Vier von fünf ausländischen erwerbslosen Männern geben auf die Frage nach der früheren Erwerbsbranche einen dieser drei Bereiche an. Die hohe Beschäftigungsperformance in Berufen, die zum post-fordistischen Sektor gehören (gemäss Esping-Andersen 1993), bezieht sich somit vor allem auf die schweizerische Erwerbsbevölkerung. Sollte die Durchlässigkeit zwischen traditionellem fordistischem und post-fordistischem Sektor eingeschränkt sein, könnte dies zu abweichenden Beschäftigungsentwicklungen bei der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung führen, denn Ausländer/innen sind in den schrumpfenden Erwerbssektoren übervertreten und profitieren von den positiven Beschäftigungseffekten des post-fordistischen Sektors nicht in gleichem Masse wie Schweizer/innen.

Tabelle 39: Der korrigierte (*) Einfluss der strukturellen Variablen auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländer – SAKE (**)

Strukturelle Eigenschaft		Ausländische Männer		Schweizer Männer	
		Exp (B)	Exp (B)	Sig	Sig
Kantonale Erwerbslosenquote		1.16 ***		1.23 ***	
Gemeindetyp	Agglomeration	0.93		1.26 **	
Branchen	Soziale Dienstleistungen	0.55 *		0.38 ***	
	Primärer Sektor	0.76		0.29 ***	
	Distribution und Vertrieb	0.99		0.81 *	
	Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00		1.00	
	Persönliche DL	1.23		0.94	
	unternehmerische Dienstleistungen	1.43		0.68 **	
	Öffentliche Verwaltung	1.50		0.79	
	Keine Angaben	2.14 ***		1.63 ***	
Berufe	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.41 *		0.68	
	akad. Berufe	0.47 ***		0.94	
	Maschinen Bediener/innen	0.69 **		1.31	
	techn. Berufe	0.72		1.38 **	
	Dienst Berufe	0.74		1.36	
	Hilfsarbeiter/innen	0.76		0.71	
	kauf Angestellte	0.80		1.64 ***	
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00		1.00	
	Führungskräfte	1.22		2.27 ***	
	Ohne Angabe/ erwerbslos	2.75 ***		10.63 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

(**) SAKE-Modell 3

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, ** : Signifikanz auf dem 5% Niveau, * : Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A35)

Ferner ist zu erwähnen, dass makroökonomische Faktoren wie die kantonale Erwerbslosigkeit für beide Bevölkerungsgruppen eine ähnliche Bedeutung haben. Die hyperzyklische Entwicklung der Erwerbslosigkeit der ausländischen Bevölkerung (wie in Abbildung 2 dargestellt) wäre somit primär auf die spezifische Branchenverteilung der Ausländer zurückzuführen und nicht auf deren allfällige Konjunkturpuffer-Funktion.

Der negative Einfluss der Agglomeration auf die Beschäftigungsperformance, wie er bei den Schweizern besteht, scheint für die Ausländer hingegen nicht zuzutreffen. Dies hängt wohl mit der Konzentration der ausländischen Bevölkerung in den Ballungszentren zusammen.

3.4 Vertiefende Analyse der ausländischen Frauen

Die statistische Erklärungsgüte einer logistischen Regression kann mit dem Nagelkerkes R-Quadratwert eruiert werden. Beim Gesamtmodell hatten wir einen Nagelkerkes R-Quadratwert von 14 Prozent. Für die unterschiedlichen Subgruppen streuen diese Werte zwischen knapp 10 und 30 Prozent. Diese unterschiedlichen Erklärungswerte unterstützen die Hypothese des unterschiedlichen Erwerbsverhalten der unterschiedlichen Subgruppen.

Das Modell mit dem höchsten statistischen Erklärungsgehalt ist jenes für die ausländischen Frauen. Der Nagelkerkes R-Quadratwert liegt bei 28 Prozent. Für die Gruppe der Schweizer Frauen hingegen beträgt dieser Wert lediglich 6 Prozent. Die logistische Regression scheint somit einen rund fünffachen Erklärungsgehalt für die ausländische weibliche Erwerbslosigkeit zu haben. Das Humankapital, strukturelle Grössen und die Herkunftsnationalität spielen für die ausländische Gruppe eine grössere Rolle bei der Erklärung von Erwerbslosigkeit als für Schweizer Frauen.

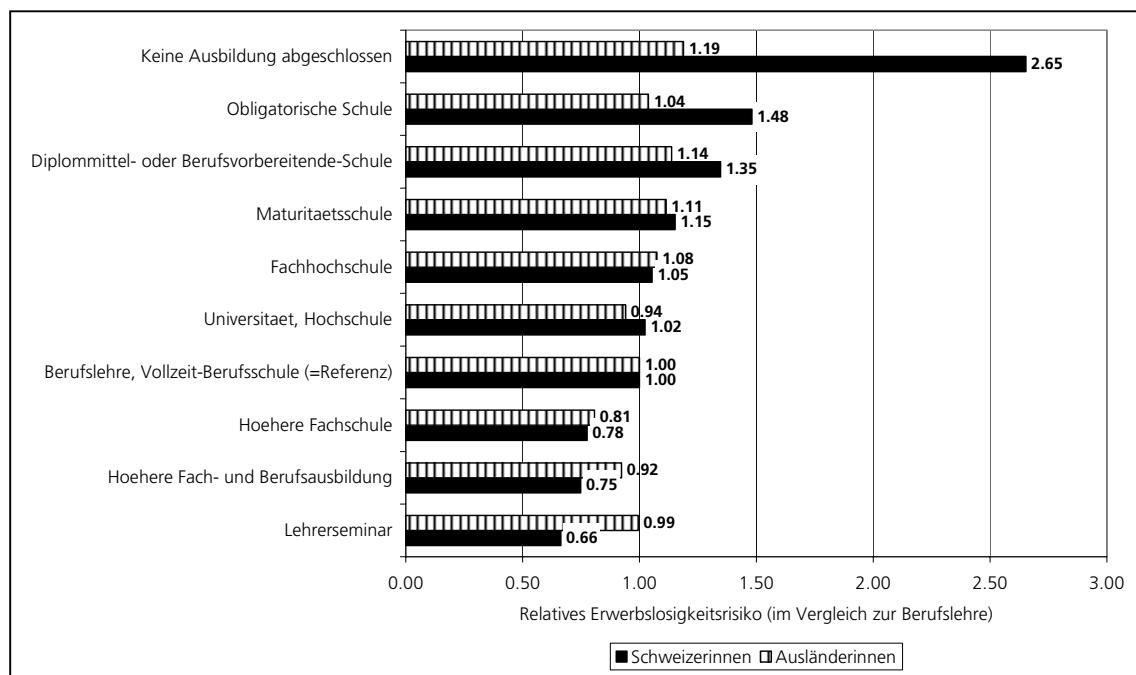
Um diese möglicherweise unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen der weiblichen Individuen zu untersuchen, werden wir uns wie im vorherigen Kapitel auf vier Einflussgruppen konzentrieren. Auf der individuellen Seite werden wir die Ausbildung sowie andere Dimensionen der Lebensphasen (Alter, Haushaltsgrösse) berücksichtigen. Auf struktureller Ebene werden wir die Bedeutung der Ursprungsnationalität und der strukturellen Einflussfaktoren berücksichtigen.

3.4.1 Ausbildung

Wie bereits die Auswertungen der männlichen Bevölkerungsgruppen gezeigt haben, liegt die Vermutung nahe, dass eine höhere Ausbildung auch für die Gruppe der ausländischen Frauen keinen schützenden Effekt in Bezug auf die Erwerbslosigkeit hat. Das Gegenteil ist der Fall. Wie die **Abbildung 9** zeigt, sind es vor allem schweizerische Frauen ohne bzw. mit niedriger Ausbildung, die eine viel höhere Erwerbslosigkeit aufweisen als die Referenzgruppe. So haben Schweizerinnen ohne Ausbildung ein 2.65 höheres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Für Schweizerinnen, die ein Zertifikat der obligatorischen Schule oder einer Diplommittelschule haben, beträgt das Chancenverhältnis 1.48 bzw. 1.35. Schweizerinnen, die ihre Berufsausbildung mit weiteren Berufsbildungszertifikaten verbessert haben, weisen eine deutlich niedrigere Erwerbslosigkeit auf. (Schweizer Männer, die eine höhere Berufsausbildung oder eine höhere Fachhochschule absolviert haben, haben ebenfalls ein deutlich tieferes Chancenverhältnis erwerbslos zu sein).⁴⁵

⁴⁵ Demgegenüber verringern Schweizerinnen mit einem akademischen Tertiärabschluss die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein nur geringfügig. Die Berücksichtigung von Kontrollgrössen zeigt, dass die erhöhte Bruttoerwerbslosigkeit der Akademikerinnen auf das relativ junge Alter dieser Gruppe zurückzuführen ist.

Abbildung 9: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der Berufslehre), Schweizerinnen und Ausländerinnen - VZ



(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
Quelle: BFS, Volkszählung 2000 (vgl. Anhang Tabelle A7 und A9)

Bei ausländischen Frauen (wie auch bei den Männern) scheint die Ausbildung im Hinblick auf eine allfällige Erwerbslosigkeit keine bedeutsame Rolle zu spielen. Ausländische Frauen, die keine Ausbildung haben, weisen eine «nur» um 19 Prozent höhere Erwerbslosigkeit auf als die Vergleichsgruppe mit einer Berufslehre. Dieses Chancenverhältnis sinkt auf 1.14 bei jenen, die eine Diplommittelschule besucht haben. Im Vergleich zu den Schweizerinnen scheint die Ausbildung für niedrig qualifizierte Ausländerinnen kaum von Bedeutung. Wie auch schon für die ausländischen Männer festgestellt, scheint eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch das Erreichen einer höheren Berufs- oder Fachschulausbildung die Erwerbslosigkeit nicht signifikant zu verringern. Der Einfluss der Ausbildung scheint für ausländische Frauen sogar noch geringer zu sein als für ausländische Männer. Dies kann nicht allein auf die schlechtere Transferierbarkeit ausländischer Ausbildungen zurückgeführt werden, sondern muss ebenfalls als Resultat des Alternativrollenmodells interpretiert werden.

Im Gegensatz zu den ausländischen Männern hat die Gruppe der ausländischen Frauen mit Tertiärabschluss kein erhöhtes Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Hier scheint die Segmentierung entlang des Ausbildungskapitals, wie wir es bei den ausländischen Männern darstellen konnten, nicht zu bestehen. Ausländische Frauen mit tertiärem Abschluss scheinen einer ähnlichen Erwerbslosigkeitsgefahr ausgesetzt zu sein wie Schweizer Frauen.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Um die Rolle der segmentierten Arbeitsmärkte zu berücksichtigen, haben wir eine ähnliche Analyse anhand der SAKE Daten durchgeführt. Wie bei den Auswertungen für die männlichen Bevölkerungsgruppen sollte die Ausbildung einen deutlich geringeren Erklärungsgehalt aufweisen, da die Ausbildung beim Zugang zu den unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten eine Rolle spielt, nicht aber direkt auf die Erwerbs-

losigkeit wirkt. Diese Abnahme des Ausbildungseinflusses sollte jedoch vor allem die Schweizerinnen betreffen, da Ausländerinnen auch ohne Kontrolle der Brancheneigenschaften und der Haushaltsressourcen von einer zusätzlichen Ausbildung profitieren können.

Die Resultate in **Tabelle 40** scheinen diese Hypothesen zu bestätigen. Kontrollieren wir die Branche und den Beruf, so scheint die Ausbildung für Schweizer Frauen ihren Erklärungsgehalt zu verlieren⁴⁶. So weisen Schweizerinnen mit einer tiefen Berufsausbildung keine statistisch signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit auf erwerbslos zu sein. Die hohe Erwerbslosigkeit für niedrig qualifizierte Schweizerinnen, wie wir sie in der Volkszählungsauswertung festgestellt haben, scheint sich somit vor allem über die Zugehörigkeit zu prekären Erwerbssegmenten zu erklären. Bei den Ausländerinnen scheint die Kontrolle von Arbeitssegmenten eine unterschiedliche Logik zu verdeutlichen: Innerhalb der gleichen Segmente scheint eine höhere Ausbildung keinen schützenden Einfluss zu haben. Frauen mit Fachhochschuldiplom weisen das grösste Chancenverhältnis auf erwerbslos zu sein.

Tabelle 40: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der Berufslehre), Schweizerinnen und Ausländerinnen – SAKE (**)

	Ausländerinnen		Schweizerinnen	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Höhere Fachschule	0.87		0.85	
Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.89		0.95	
Maturitätsschule	0.98		0.95	
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule (=Referenz)	1.00		1.00	
Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.08		1.01	
Obligatorische Schule	1.40*		1.12	
Universität, Hochschule	1.28		1.24	
Fachhochschule	3.09***		1.47*	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

(**) SAKE-Modell 3

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A34 und A36)

Niedrigqualifizierte Ausländerinnen sind einem hohen Erwerbslosigkeits-Risiko ausgesetzt. Dieser Eindruck wird durch die SAKE- Daten noch verstärkt. Eine mögliche ökonomische Erklärung für die erhöhte Erwerbslosigkeit von ausländischen Frauen mit tiefer Ausbildung einerseits und hoher Ausbildung andererseits basiert auf dem Alternativrollenmodell. Die Kombination von spezifisch weiblichen Lebenszusammenhängen und der tiefen Ausbildung führt dazu, dass Unternehmen weniger in deren Humankapital investieren. Da diese Gruppen aus der Sicht von Unternehmen somit kleinere Opportunitätskosten haben, sind sie eher von Erwerbslosigkeit betroffen. Eine Auswertung des SAKE-Weiterbildungsmoduls des Jahres 2003 zeigt denn auch, dass diese Gruppen weniger Weiterbildungskurse besuchen: Beträgt der Anteil für Ausländerinnen mit tiefer Ausbildung 9 Prozent, so steigt für Schweizerinnen auf 12, für Schweizer auf 15 Prozent. Für Personen mit hoher Ausbildung beträgt dieser Anteil zwischen 24 Prozent und 30 Prozent.

⁴⁶ Zwar sind die Parameterschätzungen bei der Volkszählung ähnlich (wenn auch nicht mehr so ausgeprägt), doch sind sie kaum noch statistisch signifikant.

3.4.2 Exkurs: Die Bedeutung der Anerkennung von ausländischen Ausbildungszertifikaten

Die Frage der Beschäftigungsperformance der ersten und der zweiten Generation ausländischer Frauen stellt sich anders als bei ausländischen Männern. Ist die männliche Migration vor allem durch ökonomische Gründe bedingt, so beruht die weibliche Migration stärker auf familienstrategischen Überlegungen. Es wäre daher möglich, dass bei den ausländischen Frauen die zweite Generation besser gestellt ist als die erste, da erstens die Arbeitsmarktbindung der ersten Generation nicht so gross ist und zweitens eine schweizerische Ausbildung insbesondere die ausländischen Frauen fördert.

Tabelle 41: Der korrigierte (*) Einfluss der Ausbildungszertifikate auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländerinnen – SAKE 2003

	A. Ohne Ausbildungsvariablen		B. Nur mit Ausbildung in der CH		C. Mit Interaktionsvariablen	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Ausbildung CH			1.13		1.03	
Ausbildung CH * Portugal					0.37	
Ausbildung CH * Italien					0.96	
Ausbildung CH * Türkei					8.87 *	
Ausbildung CH * Ex-Jugoslawien					0.59	
Portugal	0.67		0.69		0.74	
Spanien	1.59		1.61		1.75	
Frankreich	1.87		2.17		1.98	
Deutschland	1.88		1.87		1.67	
Rest EU-EFTA Staaten	1.29		1.44		1.32	
Ex-Jugoslawien	1.49		1.41		1.50	
Türkei	3.16 **		3.31 **		0.83	
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	3.81 ***		3.63 ***		3.37 ***	
Afrika	6.04 ***		5.77 ***		5.59 ***	
Nordamerika	2.46		2.63		2.56	
Lateinamerika	3.00 ***		2.92 **		2.74 **	
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1.05		1.01		1.02	
Pseudo- r ²	28.2%		30.1%		30.7%	
Anzahl Fälle	5'156		4'386		4'354	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 03

Um diese Hypothese zu überprüfen, haben wir wie bei den Männern eine Querschnittsauswertung für das Jahr 2003 gemacht. Wie bei den männlichen Ausländern relativiert diese Auswertung die Hypothese der mangelnden Transferierbarkeit von Ausbildungszertifikaten. Gleichzeitig bedeutet die mangelnde statistische Signifikanz (Modell B), dass sich die zweite Generation, kontrolliert man die Haushaltsressourcen, die Branchenverteilung und die Humankapitalausstattung, nicht statistisch von der ersten Generation unterscheidet. Analog wie bei den Männern haben wir Interaktionsvariablen zwischen schweizerischer Ausbildung und folgenden Nationalitäten (Italien, Spanien, Portugal, Ex-Jugoslawien und Türkei)⁴⁷. Die Resultate in **Tabelle 41** zeigen, dass - mit Ausnahme der Türkei - weder diese Interaktionsvariablen, noch die Variable «Grossteil der Ausbildung in der Schweiz» statistisch signifikant sind⁴⁸. Die Resultate des Modells 2

⁴⁷ Haben smit Frauen aus diesen Ländern eine Ausbildung in der Schweiz besucht, so werden diese mit 1 kodiert.

⁴⁸ Die Interaktionsvariable Ausbildung CH * Spanien konnte für die Frauen nicht berücksichtigt werden, da es keine Frau in der Kategorie gab, die zum Erhebungszeitpunkt erwerbslos war.

zeigen, dass die Variable «Grossteil der Ausbildung in der Schweiz» statistisch nicht signifikant ist, aber es zu einer Verbesserung der Modellgüte führt (Pseudo- R^2 steigt von 28.2 Prozent auf 30.1. Prozent).

Auch der Einfluss der Nationalitäten wird nur marginal verändert in Modell C. Der Effekt sind sogar leicht verringert, was darauf hindeutet, dass die erste Generation aus diesen Ländern eine im Vergleich zur zweiten Generation verbesserte Arbeitsmarktperformance aufweist. Allerdings zeigt sich, dass türkische Frauen, die ihre Ausbildung in der Schweiz gemacht haben, ein höheres Chancenverhältnis der Erwerbslosigkeit haben als die Referenzgruppe der Italienerinnen der ersten Generation. Diese Schätzung muss jedoch mit grosser Vorsicht interpretiert werden, da die Stichprobengrösse der erwerbslosen türkischen Frauen der zweiten Generation sehr klein ist.

3.4.3 Haushaltsstrukturen

Im Haushalt und bei der Kindererziehung leisten Frauen nach wie vor den grössten Teil der Arbeit. Die Erwerbslaufbahnen von Frauen werden daher stärker von Ereignissen der Privatsphäre beeinflusst.⁴⁹ In der vorliegenden Untersuchung geht es nicht primär darum, diese Einflüsse als solche zu untersuchen. Vielmehr geht es um die Frage, ob Schweizerinnen und Ausländerinnen von den Ereignissen der Privatsphäre unterschiedlich beeinflusst werden, und ob die individuellen Eigenschaften sowie jene des Haushalts die Beschäftigungsperformance bei den Ausländerinnen in besonderer Weise beeinflussen. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich diese beiden Gruppen bezüglich der «Wahl» zwischen Erwerbslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit unterscheiden.

In Bezug auf das Alter sehen wir in **Tabelle 42**, dass Schweizerinnen ein anderes Erwerbslosigkeitsprofil aufweisen als Ausländerinnen. Der U-förmigen Alterseinfluss auf die Erwerbslosigkeit ist kaum noch feststellbar. Dies hängt wohl mit der M-förmigen Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen, wie sie für die Schweiz festgestellt wurde: Die Altersgruppe der 25-34-Jährigen weist eine relativ geringe Erwerbstätigkeit auf (sei es wegen Austritten aus dem Erwerbsleben oder durch vermehrte Teilzeitarbeit, die durch eine höhere generelle Erwerbslosigkeit bedingt sein kann). Diese Stichprobenverzerrung reicht jedoch nicht aus, um den unterschiedlichen Alterseffekt zu erklären. Bei den 25-34-Jährigen unterscheiden sich Schweizerinnen und Ausländerinnen bezüglich des jeweiligen Anteils der Nicht-Erwerbstätigen kaum voneinander: 23.6 Prozent der Ausländerinnen und 22 Prozent der Schweizerinnen dieser Alterskategorien sind nicht erwerbstätig.

Bei den Ausländerinnen sind es insbesondere die jungen Kohorten, welche im Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbsleben stehen, die von der Erwerbslosigkeit überdurchschnittlich häufig betroffen sind: Die 15-19- sowie die 20-24-Jährigen Ausländerinnen haben ein 2.3 mal bzw. 1.3 mal höheres Chancenverhältnis als die Referenzgruppe. Berücksichtigt man, dass ausländische Frauen an sich schon ein rund 2.22 mal höheres Chancenverhältnis haben als Schweizer Männer (basierend auf den Schätzwerten für das Gesamtmodell wie in Tabelle 7), so wird die prekäre Lage der jungen Ausländerinnen besonders deutlich. Zugleich sind ältere ausländische Frauen ab 55 Jahren relativ zur Referenzgruppe der 25-34 Jährigen und im Vergleich zum Alterseinfluss bei den Männern durch ein wenig höheres Chancenverhältnis gekennzeichnet. Bei den Ausländerinnen scheinen somit insbesondere die jüngere Kohorten von einer hohen Erwerbslosigkeit betroffen zu sein.

⁴⁹ Die unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen führen dazu, dass die ökonometrischen Literatur zwischen Frauen und Männern stets unterscheidet (Gonzalo und Saarela 2000).

Tabelle 42: Der korrigierte (*) Einfluss der Haushaltscharakteristika auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Schweizerinnen und Ausländerinnen – Volkszählung

	Ausländische Frauen		Schweizer Frauen	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19	2.32 ^{***}	1.28 ^{***}	
	20 bis 24	1.30 ^{***}	1.28 ^{***}	
	25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	
	35 bis 44	0.95 ^{**}	1.00	
	45 bis 54	1.04	1.03	
	55 bis 59	1.19 ^{***}	1.01	
Zivilstand	60 bis AHV-Alter	1.59 ^{***}	1.18 ^{***}	
	Ledig (=Referenz)	1.00	1.00	
	Verheiratet	1.30 ^{***}	0.87 ^{***}	
	Verwitwet	1.42 ^{***}	1.14 ^{**}	
Kinder bis 24	Geschieden	1.42 ^{***}	1.14 ^{***}	
	Keine (=Referenz)	1.00	1.00	
	jüngstes bis 6	1.44 ^{***}	1.69 ^{***}	
	jüngstes 7 bis 14	0.96	1.17 ^{***}	
Alleinerziehende	jüngstes 15 bis 24	0.79 ^{***}	0.80 ^{***}	
	Mehrpersonenhaushalt	1.25 ^{***}	1.38 ^{***}	
	Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde	1.76 ^{***}	1.07 ^{***}	
		1.19 ^{***}	1.32 ^{***}	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A7 und A9)

Interpretiert man den zivilrechtlichen Status der Ehe, die Präsenz von Kindern im Haushalt oder das Leben in einem Mehrpersonenhaushalt als Zeichen einer höheren weiblichen Aktivität in der Privatsphäre (und somit auch als Zeichen einer geringeren individuellen Erwerbsstabilität), so deuten die Parameterschätzungen in Tabelle 42 darauf hin, dass diese wahrgenommene Mehrbelastung deutlich unterschiedliche Einflüsse auf Schweizerinnen und Ausländerinnen hat.

Ledige Ausländerinnen haben das relativ niedrigste Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Eine verheiratete Ausländerin hat ein um 30 Prozent höheres, eine geschiedene ein um 40 Prozent höheres Chancenverhältnis als eine ledige Ausländerin. Bei den Schweizerinnen ist es hingegen wie bei den Schweizern und den ausländischen Männern: Der zivilrechtliche Status der Ehe ist mit einem geringeren Chancenverhältnis erwerbslos zu sein verbunden. Nur bei ausländischen Frauen geht der Umstand, dass sie verheiratet sind, mit einer höheren Erwerbslosigkeit einher. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass das Merkmal «verheiratet» bei den Frauen das Alternativrollenmodell im Gegensatz zu den Männern verstärkt. Die Arbeitsmarktgebundenheit der verheirateten ausländischen Frauen wird im Vergleich zu den ledigen Frauen als geringer eingeschätzt. Auch der positive Einfluss der Variable «Mehrpersonenhaushalt» kann mit diesem Ansatz erklärt werden, denn eine Ausländerin, die in einem Mehrpersonenhaushalt wohnt, hat ein 76 Prozent höheres Chancenverhältnis als eine ausländische Frau, die alleine wohnt. Vergleicht man eine ledige alleinlebende kinderlose Ausländerin mit einer verheirateten Frau mit einem Kind unter 6, so weist letztere ein fast 3.5 mal höheres Chancenverhältnis auf erwerbslos zu sein. Dass die Erklärung für Schweizerinnen nicht zutrifft, könnte auf die Stichprobenverzerrung zurückzuführen sein, da Schweizerinnen sich in einem solchen Fall lieber ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen als erwerbslos zu sein.

Die Präsenz von Kindern, insbesondere von Kleinkindern, wird vom Arbeitsmarkt als zusätzliche Belastung wahrgenommen und macht die weitere Erwerbstätigkeit entsprechend weniger attraktiv, was sich wiederum in einer erhöhten Erwerbslosigkeit niederschlägt. Bei Ausländerinnen scheint dieser Zusammenhang weniger ausgeprägt zu sein, da bei ihnen nur ein Kind unter 6 Jahren die relative Erwerbslosigkeit erhöht; bei den Schweizerinnen erhöht hingegen sowohl ein unter 6-jähriges als auch ein unter 14-jähriges Kind das Chancenverhältnis um 70 bzw. 17 Prozent. Auch scheint bei Schweizerinnen der Umstand, alleinerziehend zu sein, gravierendere Konsequenzen zu haben: Für alleinerziehende Schweizerinnen ist das Chancenverhältnis erwerbslos zu sein 40 Prozent höher, bei den Ausländerinnen ist es hingegen «nur» 25 Prozent höher.

Die geringere Bedeutung von Kindern bei Ausländerinnen ist auf Grund der hohen Teilzeitarbeit der Schweizerinnen doch überraschend. Viele Schweizerinnen entscheiden sich ja gerade darum für eine Teilzeitanstellung, weil sie die Doppelbelastung mindern und die Erwerbslosigkeitsgefahr reduzieren wollen. Möglicherweise sind hierbei jedoch auch andere Aspekte von Bedeutung: Die erweiterte Familiendefinition, die bei vielen ausländischen Haushalten dazu führt, dass die Haushaltsaktivitäten auch von anderen Mitgliedern als nur der Mutter übernommen werden, reduziert die zusätzliche Belastung durch das Vorhandensein von Kleinkindern. Die geringeren Ressourcen ausländischer Haushalte dürften ebenfalls eine Rolle spielen. Unter Berücksichtigung der finanziellen Haushaltsressourcen würde der negative Einfluss von Kleinkindern sowohl bei Schweizerinnen als auch bei Ausländerinnen geringer. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass es mehr kinderlose Schweizerinnen als Ausländerinnen gibt: 39% der Schweizerinnen im erwerbsfähigen Alter haben kein Kind, gegenüber 30% der Ausländerinnen.

Wie bei den Männern, aber in einem höheren Ausmass, ist die geografische Mobilität ebenfalls mit einer erhöhten Erwerbslosigkeit verbunden. Dies widerspricht den Annahmen des Humankapitalansatzes. Eine geographische Stabilität scheint sich aber positiver auf die Schweizerinnen auszuwirken als auf die Ausländerinnen.

Basierend auf den Schätzparametern kann das relative Chancenverhältnis von gewissen Haushaltstypen durch die Kombination der Schätzwerte gebildet werden. Männliche Schweizer Haushaltsvorsteher sind bezüglich ihres Erwerbslosigkeitsrisikos begünstigt (ganz nach dem fordistischen Produktionsmodell). Demgegenüber stehen ausländische geschiedene Frauen mit Kleinkindern, welche das grösste Erwerbslosigkeitsrisiko zu tragen scheinen (Esping-Andersen 2002).

SAKE-Daten 1992-2003

Die SAKE Parameterschätzungen in **Tabelle 43** zeigen ein ähnliches Bild und unterstreichen die unterschiedliche Bedeutung von Lebensphasen und Haushaltseigenschaften für die jeweiligen Beschäftigungsperformances von ausländischen und schweizerischen Frauen. Um die Rolle der finanziellen Haushaltsressourcen separat auszuweisen, haben wir für beide Gruppen zwei Modelle berechnet. Modell 2 berücksichtigt alle strukturellen und individuellen Eigenschaften ausgenommen das Nettoäquivalenzeinkommen. Modell 3 wird um diese Dimension erweitert. Eine zusätzliche Kontrolle struktureller Dimensionen verstärkt die Rolle des zivilrechtlichen Status. Verheiratete Ausländerinnen haben ein rund 3.4 mal höheres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als ledige Ausländerinnen. Ohne Berücksichtigung der finanziellen Ressourcen des Haushalts beträgt das Chancenverhältnis 1.92. Ausländische Alleinerziehende weisen ebenfalls eine vergleichsweise schlechte Beschäftigungsperformance auf.

Der angenommene Zusammenhang von Haushaltsressourcen und der Präsenz von Kleinkindern im Haushalt kann auf Grund der SAKE-Daten nicht bestätigt werden. Die Berücksichtigung der Haushaltsressourcen führt zu keiner klaren Veränderung des Erklärungsgehaltes der Variablen «Kinder». Die Beobachtung,

dass das Vorhandensein von Kleinkindern keinen Einfluss auf die Erwerbslosigkeit von ausländischen Frauen hat, kann demnach nicht auf die tieferen Haushaltsressourcen zurückgeführt werden.

Darüber hinaus scheint die zusätzliche Variable «Hauseigentum» nicht den gleichen „schützenden“ Effekt bei Ausländerinnen und Schweizerinnen zu haben, die Variable reduziert die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein für Ausländerinnen kaum.

Tabelle 43: Der korrigierte (*) Einfluss der Haushaltscharakteristika auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Schweizerinnen und Ausländerinnen – SAKE

	Ausländische Frauen				Schweizer Frauen			
	SAKE-Modell 2		SAKE-Modell 3		SAKE-Modell 2		SAKE-Modell 3	
	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
	25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Altersgruppen	15 bis 19	1.14	0.54	1.38**	0.44**			
	20 bis 24	1.09	1.05	1.56***	1.27			
	35 bis 44	0.95	1.03	1.03	0.93			
	45 bis 54	0.80	0.74	1.09	1.03			
	55 bis 59	0.67	0.44**	0.78*	0.79			
	60 bis AHV-Alter	1.32	0.76	0.79*	0.77			
	Ledig (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00			
Zivilstand	Verheiratet	1.92**	3.39***	1.17	1.85***			
	Verwitwet	0.74	0.99	1.31**	1.77***			
	Geschieden	1.20	1.45	1.74**	1.76**			
	Keine (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00			
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.01	0.92	1.28**	1.36**			
	jüngstes 7 bis 14	0.94	0.72	1.38**	1.28*			
	jüngstes 15 bis 24	0.73	0.74	0.78**	0.64**			
	Alleinerziehende	1.40	2.33**	1.34**	1.72**			
Mehrpersonenhaushalt	1.36	0.76	1.28**	0.85				
Hauseigentümer	0.90	0.93	0.74***	0.57***				
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)			0.78**		0.75***			
Anzahl Beobachtungen	14'240	12'151	70'626	59'512				
Pseudo- R2	20.3	20.7	9.4%	8.8%				

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A25, A34, A27, A36)

Der Einfluss des Äquivalenzeinkommens auf die Beschäftigungsperformance der Frauen ist - ähnlich wie bei den Männern, jedoch in verminderter Form -, positiv. Dies deutet darauf hin, dass Individuen, die auf vergleichsweise geringe Haushaltsressourcen zurückgreifen können, eher erwerbslos sind. In dieser Hinsicht scheinen Ausländer/innen und Schweizer/innen der gleichen ökonomischen Logik zu unterliegen: Je tiefer die Ressourcen des Haushaltes, umso höher das individuelle Chancenverhältnis erwerbslos zu sein. Soziale Integration im Sinne finanzieller Haushaltsressourcen und Beschäftigungsperformance scheinen miteinander gekoppelt zu sein.

3.4.4 Einbürgerung und Herkunftsland

Die Beweggründe einer Migration werden in der ökonomischen Literatur mehrheitlich als Humankapital-Investition interpretiert. „Aus- und Einwanderung kann in diesem Kontext mit einer Kapitalanlage verglichen werden, die das Einkommen ursprünglich verringert, bei der alle Mobilitätskosten zu Beginn der Wanderung anfallen und deren Erträge erst allmählich über die Lebensdauer spürbar werden.“ (Straubhaar/Weber 1993). Wie wir bereits für die männliche Bevölkerungsgruppe gezeigt haben, kann dieses Entscheidungsmodell nicht bestätigt werden, da wir keine zeitliche Abnahme der Benachteiligung der

ausländischen Bevölkerung beobachten konnten. Zudem sind die Beweggründe für eine Ausländerin sich in der Schweiz niederzulassen komplexer und haben in vielen Fällen mit einem Familiennachzug zu tun. Es ist somit anzunehmen, dass das Herkunftsland und die soziokulturelle Entfernung zwischen Herkunftsland und die Schweiz bei den ausländischen Frauen eine andere Rolle spielen als bei den ausländischen Männern. Auch die Dimensionen der Integrationsdauer und des Integrationsstatus dürften einen anderen Einfluss haben. Bevor wir uns mit der Rolle des Herkunftslandes beschäftigen werden wir die Bedeutung der Einbürgerung untersuchen.

Wie bereits Buhmann (1993) auf Basis der SAKE1992 zeigen konnte, sind die Beweggründe sich einbürgern zu lassen für Männern und Frauen unterschiedlich. 1991 wurden die Gesetzesbestimmungen zur Einbürgerung geändert, seither können sich ausländische Frauen durch Heirat mit einem Schweizer nicht mehr automatisch einbürgern lassen. Die Gesetzesänderung hat jedoch zu keinen Verschiebungen geführt. Laut Volkszählung 2000 sind nach wie vor 65 Prozent der im Ausland geborenen eingebürgerten Personen Frauen (vgl. Tabelle 22). Dieses Verhältnis ist mit den Auswertungen von Buhmann vergleichbar. Um die Bedeutung des Integrationsgrades für Schweizerinnen und Eingebürgerte zu berechnen, haben wir drei Subgruppen gebildet (gebürtige Schweizerinnen, eingebürgerte in der Schweiz Geborene sowie eingebürgerte im Ausland Geborene). Die Parameterschätzungen zeigen, dass der Migrationshintergrund auch bei der weiblichen Bevölkerung eine Rolle spielt (vgl. **Tabelle 44**).

Tabelle 44: Der korrigierte (*) Einfluss der Einbürgerung auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu den gebürtigen Schweizerinnen), Schweizerinnen – Volkszählung

Einbürgerung	Exp (B)	Sig
Schweizerin seit Geburt (=Referenz)	1.00	
Schweizerin geb in CH	1.30 ***	
Schweizerin geb im Ausland	1.67 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau,

*: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A7)

Eingebürgerte Ausländerinnen, die in der Schweiz geboren wurden, haben somit immer noch ein 30 Prozent höheres Chancenverhältnis erwerbslos zu sein als gebürtige Schweizerinnen. Demgegenüber sind die im Ausland geborenen eingebürgerten Ausländerinnen mit einem 1.70 mal höheren Erwerbslosigkeitschancenverhältnis der Erwerbslosigkeit wesentlich stärker ausgesetzt. Für die Gruppe der eingebürgerten Schweizerinnen scheint die Rolle der Integrationsdauer eine gewisse „normalisierende“ Funktion zu haben, wobei die grossen signifikanten Unterschiede auf eine tendenziell andauernde Stigmatisierung⁵⁰ hindeuten. Interessant ist aber, dass die Schätzparameter für die Frauen fast identisch mit jenen für die Männer sind. Obwohl der Frauenanteil unter den Eingebürgerten sehr gross ist und somit auf ein geschlechtsspezifisches Verhalten hindeutet, haben eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer ein ähnliches Chancenverhältnis erwerbslos zu sein.

Die Kategorialvariable des Aufenthaltsstatus scheint die Hypothese der zwei-stufigen Integrationslogik von Ausländer/innen zu stützen. Beschränkt man die Auswertung auf die ausländische weibliche Bevölkerung,

⁵⁰ Unter Stigmatisierung verstehen wir die Zuschreibung negativer Eigenschaften, die zu Diskriminierung führt. Betroffen sind in der Regel Gruppen, die gemeinsame Merkmale haben, die sie von anderen Gesellschaftsmitgliedern unterscheiden. Die Zuschreibung ist vorwissenschaftlicher Natur und entbehrt einer exakten wissenschaftlichen Begründung. Oft beruht sie auf Vorurteilen. Unter diesem Aspekt passt das Konzept der Stigmatisierung in das theoretischen Konzept der „Categorical cognition“ .

so scheint eine verlängerte Integrationsdauer einen negativen Einfluss auf die Arbeitsmarktperformance zu haben. Ausländerinnen mit Niederlassungsbewilligung, die in der Schweiz geboren wurden, haben das zweithöchste Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein. Verglichen mit der Inhaberin eines C-Ausweises, die nicht in der Schweiz geboren wurde, besitzen diese ein 18 Prozent grösseres Chancenverhältnis (vgl.

Tabelle 45)

Tabelle 45: Der korrigierte (*) Einfluss des Aufenthaltsstatus und des Herkunftslandes auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländerinnen und Ausländer – Volkszählung

Aufenthaltsstatus und Herkunftsnationalität		Ausländische Frauen		Ausländische Männer	
		Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Ausweis C geb. in CH (=Referenz)		1.00		1.00	
Ausweis C geb. im Ausland		0.82 ^{***}		0.74 ^{***}	
Ausweis B - vor 5 J. in CH		0.91 ^{***}		0.66 ^{***}	
Ausweis B - vor 5 J. in Ausland		1.43 ^{***}		0.68 ^{***}	
Herkunft	Nordamerika	0.28 ^{***}		0.44 ^{***}	
	Portugal	0.40 ^{***}		0.39 ^{***}	
	Spanien	0.41 ^{***}		0.46 ^{***}	
	Rest EU-EFTA Staaten	0.54 ^{***}		0.57 ^{***}	
	Deutschland	0.66 ^{***}		0.76 ^{***}	
	Frankreich	0.85 ^{***}		1.21 ^{***}	
	Ex-Jugoslawien	0.91 ^{***}		1.06 ^{***}	
	Italien (=Referenz)	1.00		1.00	
	Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1.12 ^{***}		1.18 ^{***}	
	Türkei	1.25 ^{***}		1.59 ^{***}	
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.36 ^{***}		1.03 ^{***}	
	Lateinamerika	1.86 ^{***}		1.97 ^{***}	
	Afrika	2.21 ^{***}		3.89 ^{***}	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;
 *** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau
 Quelle: BFS, Volkszählung (vgl. Anhang Tabelle A8 und A9)

Dafür legen Jahresaufenthalterinnen ein anderes Verhalten an den Tag als Jahresaufenthalter. Jahresaufenthalterinnen, die vor fünf Jahren im Ausland gewohnt haben, sind viel eher erwerbslos als Ausländerinnen der zweiten Generation. Beträgt das Chancenverhältnis für einen ausländischen Mann mit B-Ausweis, der vor 5 Jahren im Ausland lebte, 0.68 von der Referenzgruppe (zweite Generation), ist bei den ausländischen Frauen das Verhältnis umgekehrt. Dafür sind die Jahresaufenthalterinnen, die vor fünf Jahren schon in der Schweiz waren, weniger von Erwerbslosigkeit betroffen: Sie weisen eine tiefere Erwerbslosigkeit auf als ausländische Frauen der zweiten Generation. Für Jahresaufenthalterinnen scheint die Integrationsdauer somit einen positiven Einfluss auf die Erwerbstätigkeit zu haben.

Die unterschiedliche Beschäftigungsperformance der Jahresaufenthalterinnen und Jahresaufenthalter ist möglicherweise eine Konsequenz der unterschiedlichen Migrationshintergründe. Ausländische Männer, die als Jahresaufenthalter in der Schweiz emigrieren, kommen aus Erwerbsgründen in die Schweiz, die Frauen hingegen migrieren in erster Linie aus familiären Gründen. Ob dieses Verhalten auch von den Arbeitgebern beeinflusst wird, kann erst mit der Analyse der Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit untersucht werden. Für die Anwendung arbeitsmarktlicher Massnahmen scheint die aktive Integration, die eine kurzfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördert, für diese Frauen hingegen besonders wichtig zu sein, da Jahresaufenthalterinnen, die erst vor kurzem in die Schweiz gekommen sind, bei weitem die schlechteste Beschäftigungsperformance aufzeigen. Andererseits ist diese vergleichsweise schlechte Beschäftigungsperformance möglicherweise auch nur von kurzer Dauer.

Bei den Ausländerinnen ist die Spannweite der unterschiedlichen Chancenverhältnisse nach Herkunftsländern nicht so ausgeprägt wie bei den Ausländern. Beträgt das Chancenverhältnis für Männer, die aus Afrika oder Südamerika stammen, im Vergleich zu den Italienern 3.89 bzw. 1.97, betragen die Werte für Ausländerinnen aus diesen Regionen 2.21 und 1.86. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass Frauen an sich eine schlechtere Beschäftigungsperformance aufweisen als Männern. Die regionalen Unterschiede nach Herkunftsland zeigen für Ausländerinnen aber ein ähnliches Erwerbslosigkeitsmuster wie für Ausländer. Ausländerinnen aus dem ersten und dem zweiten Kreis haben, mit Ausnahme der Italienerinnen, Portugiesinnen und Spanierinnen (Nordmann 1993), einen viel besseren Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt, was sich wiederum in einer niedrigeren Erwerbslosigkeit ausdrückt.

Was wir bereits für die männliche Bevölkerungsgruppe feststellen konnten, scheint sich für die Frauen zu bestätigen: Portugiesinnen und Spanierinnen haben ein deutlich tieferes Chancenverhältnis als Italienerinnen. Auch Frauen aus Ex-Jugoslawien weisen eine tiefere Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit auf als Italienerinnen. Wie wir schon bei der männlichen Bevölkerung beobachten konnten, sind diese eher überraschenden Ergebnisse auf Grund der SAKE Auswertungen zu relativieren.

SAKE-Daten 1992 bis 2003

Wie bereits im Abschnitt 3.2.5 erwähnt, sind wir auf Basis der Auswertungen der SAKE-Daten nicht in der Lage, die Dauer der Immigration sowie den Geburtsort direkt zu berücksichtigen. So haben wir anhand der Volkszählungsdaten festgestellt, dass nicht Jahresaufenthalterinnen an sich ein unterschiedliches Chancenverhältnis aufweisen, sondern dass die Zeitkomponente dabei eine wichtige Rolle spielt. Weisen Jahresaufenthalterinnen, die schon vor 5 Jahren in der Schweiz gewohnt haben, ein niedrigeres Chancenverhältnis auf als die zweite Ausländergeneration, so ist es bei denjenigen, die erst vor kurzem in der Schweiz gekommen sind, höher⁵¹.

Tabelle 46 zeigt, dass Frauen aus Spanien sich nicht mehr signifikant von den Italienerinnen unterscheiden. Die Portugiesinnen weisen demgegenüber auch unter Kontrolle von Brancheneigenschaften und Haushaltsressourcen eine deutlich bessere Arbeitsmarktpformance auf als die Referenzgruppe. Da sich diese beiden Ausländerinnen-Gruppen kulturell nicht stark unterscheiden und ähnliche Einwanderungsgründe haben, hängen die unterschiedlichen Beschäftigungsperformances möglicherweise mit dem Migrationszeitpunkt zusammen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass der Anteil der Portugiesinnen bei den Einwanderinnen der zweiten Generation wesentlich geringer ist, und diese wiederum eine schlechtere Punkt Beschäftigungsperformance aufweist als die erste Generation.

Interessanterweise unterscheiden sich die Frauen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei ebenfalls deutlich von den Männern aus ebendiesen Ländern. Während bei den Ex-Jugoslawinnen und Türkinnen kein Einfluss des Herkunftslandes festzustellen ist, ist er bei den Männern hochsignifikant und grösser als bei den Italienern.

Zwei Beobachtungen müssen festgehalten werden: Die Beschäftigungsperformance der ausländischen Frauen variiert nach Herkunftsland nur geringfügig. Generell jedoch ist die Beschäftigungsperformance der Ausländerinnen schlechter als jene der Schweizerinnen. Zur Begründung beider Befunde kann das Alternativrollenmodell beigezogen werden. Sowohl in den Volkszählungsauswertungen als auch in den SAKE Auswertungen haben wir feststellen können, dass ausländische Frauen eine schlechtere Beschäftigungsperformance aufweisen als schweizerische Frauen. Die von den unterschiedlichen Marktteilneh-

⁵¹ Diese relative schnelle arbeitsmarktliche Integration erklärt die hohe Standardabweichung für die Variable «Jahresaufenthalterinnen» in den SAKE Modellen (nicht signifikant(?)).

mer/innen wahrgenommene Alternativrolle der Ausländerinnen erhöht den möglichen Einfluss der Alternativrolle, wieder ins Ursprungsland zurückzugehen. Ein weiterer Grund ist, dass die diskriminierenden Verhaltensweisen auch eine Geschlechterdimension beinhalten. Es mag sein, dass das diskriminierende Einstellungsverhalten oder das „unterschiedliche Einstellungsverhalten“, wonach die Einstellungskandidaturen der Ausländer/innen zwar berücksichtigt werden, aber in einer Warteschlange zurückgestellt werden (wie Fibbi et al 2003 festgestellt haben), und welche insbesondere jungen Leute aus der Türkei und der Ex-Jugoslawien betreffen, eine geringere Rolle bei Frauen als bei Männern spielen. Die Theorie der Verwendung von Stereotypen könnte ebenfalls dabei helfen, die geringere Ausdifferenzierung der Beschäftigungsperformance der Frauen nach Herkunftsland zu erklären: Es sind vor allem junge *Männer* aus Ex-Jugoslawien, insbesondere Kosovo-Albaner, die mit einem negativen Gesellschaftsbild behaftet werden.

Tabelle 46: Der korrigierte (*) Einfluss des Aufenthaltsstatus und des Herkunftslandes auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländerinnen – SAKE (**)

Aufenthaltsstatus und Herkunftsnationalität		Ausländerinnen		Ausländer	
		Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Aufenthaltsstatus	Ausweis C (=Referenz)	1.00		1.00	
	Ausweis B	1.19		1.00	
Herkunft	Nordamerika	0.32 *		0.74	
	Rest EU-EFTA Staaten	0.36 **		0.61 *	
	Frankreich	0.42 **		1.58	
	Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	0.61		1.42	
	Deutschland	0.64		0.41 **	
	Portugal	0.63 **		0.84	
	Italien (=Referenz)	1.00		1.00	
	Afrika	1.17		1.83 *	
	Spanien	1.26		0.83	
	Türkei	1.40		3.02 ***	
Ex-Jugoslawien	1.44		2.26 ***		
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.44		2.72 **		
Lateinamerika	1.95 *		0.93		

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

(**) SAKE-Modell 3

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A36 und A35)

Um die zeitliche Stabilität des Nationalitätseinflusses zu berücksichtigen haben wir, basierend auf den SAKE Daten, für jedes Jahr Regressionen durchgeführt und die Parameterschätzungen analysiert. Hier stösst jedoch der relative kleine Stichprobenumfang von 16'000 bis 18'000 Interviews pro Jahr bis 2002 an Grenzen (für das Jahr 2003 wurde die SAKE mit einer überproportionalen Gewichtung von Ausländern auf insgesamt 55'000 aufgestockt). Die geringe Fallzahl führt zu einer geringen Anzahl statistisch signifikanter Schätzparameter. Nur für 3 von 11 Jahren sind die Parameter für die Gruppen der türkischen Frauen und der Frauen aus Ex-Jugoslawien signifikant. Dies deutet aber, wie bei den Männern, auf einen geringeren Rückgang der schlechteren Beschäftigungsperformance hin, wobei die geringe statistische Stabilität der Parameterschätzungen diese Aussagen stark relativiert.

3.4.5 Strukturelle Grössen

Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt kann eine branchenspezifische Segregation von Migrantinnen festgestellt werden (Golder 1999, 169), die zu einer Übervertretung in Berufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen geführt hat. Sind aber die männlichen Migranten eindeutig im verarbeitenden Gewer-

be überrepräsentiert, so sind die ausländischen Frauen überproportional in den persönlichen Dienstleistungen, aber auch im industriellen Sektor tätig. Beträgt der Anteil der Schweizerinnen, die im sekundären Sektor und im persönlichen Dienstleistungssektor arbeiten, knapp 9 bzw. 12.5 Prozent, beträgt dieser Anteil bei den Ausländerinnen 13.8 und 14.6 Prozent⁵². Ausländische Frauen sind somit besonders in jenen Branchen überrepräsentiert, die auf Grund struktureller Anpassungen (industrieller Sektor) oder geringer Produktivität (persönliche Dienstleistungen) durch hohe Erwerbsinstabilität gekennzeichnet sind.

Die Ergebnisse der **Tabelle 47** stützen die Hypothese der unterschiedlichen strukturellen Einflüsse der Arbeitsmarktsegmente und der Berufe auf die beiden Bevölkerungsgruppen. Die Branchenzugehörigkeit, mit der Ausnahme des sehr kleinen primären Sektors, scheint bei den Schweizerinnen eine relativ zu den anderen beobachteten Gruppen geringe Bedeutung für die Beschäftigungsperformance zu haben. Für die Migrantinnen hingegen ist die Beschäftigungsperformance stark branchenabhängig. Migrantinnen, die im industriellen Sektor tätig waren, weisen zusammen mit denjenigen die keine Informationen angegeben haben, die höchste Erwerbslosigkeit auf, was den starken Rückgang der Beschäftigung im industriellen Bereich widerspiegelt. Berufe des sozialen Dienstleistungssektors wie Gesundheit, Ausbildung und Sozialdienste scheinen hingegen eine hohe Beschäftigungsstabilität aufzuweisen.

Tabelle 47: Der korrigierte (*) Einfluss der strukturellen Faktoren auf das relative Erwerbslosigkeitsrisiko (Chancenverhältnis im Vergleich zu der jeweiligen Referenzgruppe), Ausländerinnen und Schweizerinnen – SAKE (**)

Strukturelle Eigenschaft		Ausländerinnen		Schweizerinnen	
		Exp (B)	Sig	Exp (B)	Sig
Kantonale Erwerbslosenquote		1.14 **		1.11 ***	
Gemeindetyp					
	Agglomeration	1.24		1.36 **	
Branche	unternehmerische Dienstleistungen	0.35 **		0.90	
	Soziale Dienstleistungen	0.40 ***		0.50 ***	
	Distribution und Vertrieb	0.61 *		0.85	
	Öffentliche Verwaltung	0.76		0.91	
	Persönliche Dienstleistungen	0.88		0.84	
	Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00		1.00	
	Primärer Sektor	1.04		0.19 **	
	Keine Angaben	2.45 ***		1.72 ***	
Berufe	techn. Berufe	0.56 *		0.66 **	
	Hilfsarbeiter/innen	0.63 *		0.29 ***	
	Maschinen Bediener/innen	0.85		1.00	
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00		1.00	
	Fachkräfte in den ersten Sektor	1.00		0.57	
	Dienst Berufe	1.14		0.74	
	Führungskräfte	1.20		0.84	
	kauf Angestellte	1.24		0.88	
	akad. Berufe	1.41		0.44 ***	
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	14.97 ***		6.03 ***	

(*) Korrigiert: Grundlage sind die Regressionsschätzungen, die für verschiedene Einflussfaktoren korrigieren; Unkorrigiert: Grundlage sind die effektiv beobachteten Erwerbslosenquoten;

(**) SAKE-Modell 3

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 92-03 (vgl. Anhang Tabelle A36 und A34)

Die Rolle des ausgeübten Berufes spielt auch für die Beschäftigung Performance der Migrantinnen eine spezifische Rolle, wobei der grosse Parameterwert einer früheren Erwerbslosigkeit (keine Angaben in den Berufen) zu einer Verzerrung führen könnte. Der sehr hohe Parameterwert für die Gruppe der Ausländer-

⁵² Die Zahlen basieren auf der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter für die Periode 1992 bis 2003 und basieren auf den SAKE Erhebungen.

rinnen ist ein Indiz, dass eine frühere Erwerbslosigkeit eine sehr starke signaling-Funktion hat. Schweizerinnen sind zwar auch von einer früheren Erwerbslosigkeit betroffen, aber nicht im gleichen Umfang.

Technische und akademische Berufen sind durch eine höhere Erwerbsstabilität gekennzeichnet. Aber auch Berufe mit niedrigem Sozialstatus scheinen im Vergleich zu den „klassischen“ Berufen des industriellen Sektors eine gewisse Erwerbsstabilität aufzuweisen. Dies hängt jedoch damit zusammen, dass die „Hilfsarbeiterinnen“ vor allem im persönlichen und sozialen Dienstleistungsbereich aktiv sind.

Andererseits scheinen die makroökonomischen Faktoren wie die kantonale Erwerbslosigkeit eine ähnliche Wirkung für beide Bevölkerungsgruppen zu haben, wobei die regionale Erwerbslosigkeit die individuelle Erwerbsinstabilität der Migrantinnen eher stärker erhöht. Wie bereits für die männliche ausländische Bevölkerung, ist die regionale Stabilität für Ausländerinnen von geringerer Bedeutung als für Schweizerinnen.

4 Zusammenfassung und Diskussion

Der vorliegende erste Zwischenbericht des Projektes «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» behandelt die Frage, von welchen Faktoren die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, abhängt. Dazu wurden die Daten der Volkszählung 2000 und die gepoolten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003 mit Hilfe von logistischen Regressionen ausgewertet. Eine weitere statistische Analyse wird sich mit der Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit beschäftigen. Diese Resultate werden in einem weiteren Zwischenbericht dokumentiert werden.

Die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, kann auf individuelle, familiäre und strukturelle Faktoren sowie auf möglicherweise vorliegende Diskriminierungen zurückgeführt werden. **Tabelle 48** fasst die Ergebnisse entlang dieser vier Variablenkategorien zusammen. Als Vorbemerkung zur Interpretation der Tabelle muss folgendes vorausgeschickt werden: Wir haben zwei verschiedene Datenquellen mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen analysiert. Die Volkszählung ist sehr umfassend, beschränkt sich aber auf das Jahr 2000. Zudem ist für die Erwerbslosen nicht bekannt, wo sie zuletzt gearbeitet haben. Die SAKE-Daten decken einen ganzen Konjunkturzyklus ab und enthalten sehr viel mehr Informationen zum Arbeitsverhältnis sowie zum Haushaltseinkommen. Allerdings handelt es sich hierbei um Stichprobenerhebung. Nicht signifikante Ergebnisse können daher auch mit der Stichprobengrösse zusammenhängen. Zudem sind in der SAKE umgekehrt ebenfalls gewisse Variablen nicht enthalten, die in der Volkszählung zur Verfügung stehen (bspw. die Sprachkompetenzen). In Tabelle 48 kennzeichnen wir die Aussagen daher mit VZ bzw. SAKE.

Tabelle 48: Zusammenfassung der Ergebnisse nach Variablenkategorien

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein
A. Individuelle Faktoren	
Alter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein U-inverser Zusammenhang: Die Gruppe der 35- bis 44-jährigen hat die kleinste Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Die jüngeren und die älteren haben erhöhte Werte (VZ). ■ Bei den Schweizern sind es die 15- bis 19-jährigen, bei den Ausländern die 25- bis 34-jährigen, bei den Schweizerinnen die 25- bis 59-jährigen und bei den Ausländerinnen die 35- bis 44-jährigen, welche das kleinste Risiko tragen (VZ). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Alterseffekt mehr sichtbar (SAKE).

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei der Ausbildung bestätigt sich die zentrale Rolle der Berufsbildung. Tiefere Ausbildungen oder rein schulische Abschlüsse (bspw. Maturität) führen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, höhere Ausbildungen zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit (VZ). ■ Es erstaunt allerdings, dass die tertiären Ausbildungen die Wahrscheinlichkeit nur wenig senken. Insbesondere führen Fachhochschulabschlüsse sogar zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit (VZ) ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Ausbildungseffekt mehr sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass die Ausbildungen primär dazu dienen, den Zugang zu bestimmten Teilarbeitsmärkten zu erhalten, die ihrerseits dann mit einem tieferen oder höheren Risiko, erwerbslos zu werden, verbunden sind (SAKE). ■ Die teilweise problematische Anerkennung der ausländischen Diplome führt zu keiner Erhöhung des Risikos, erwerbslos zu werden (SAKE). Der geringere Einfluss der Ausbildung für die Ausländer/innen kann daher nicht mit der schlechten Transferierbarkeit der ausländischen Diplome begründet werden, da der Einfluss von schweizerischen Diplomen nicht signifikant ist.
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Beherrschen der in der Region gesprochenen Sprache ist ein ganz entscheidender Faktor für das Risiko, erwerbslos zu sein (VZ). ■ Besonders benachteiligt sind Personen, die weder die Regionalsprache und eine andere Landessprache sprechen. Dies betrifft immerhin 12.7 Prozent der erwerbslosen Männer und 19.5 Prozent der erwerbslosen Frauen (VZ).
B. Haushaltscharakteristika	
Zivilstand	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenüber Ledigen haben Verheiratete und Verwitwete im Durchschnitt ein geringeres Risiko, Geschiedene ein erhöhtes Risiko, erwerbslos zu werden. Betrachtet man nur die Frauen, dann haben auch Verwitwete ein erhöhtes Risiko (VZ). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist im Durchschnitt über alle Gruppen fast kein Zivilstandseffekt mehr sichtbar. Bei einzelnen Gruppen, namentlich der Frauen, gibt es aber eine deutliche Besserstellung der Ledigen (SAKE).
Kinder	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn Männer in Haushalten mit Kindern leben, dann reduziert dies die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Bei Frauen, und hier vor allem bei den Schweizerinnen, führen schulpflichtige Kinder zu einer Erhöhung des Erwerbslosigkeitsrisikos (VZ) ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Kindereffekt mehr sichtbar (SAKE).
Alleinerziehend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alleinerziehende haben ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Alleinerziehendeneffekt mehr sichtbar (SAKE).
Mehrpersonenhaushalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Menschen aus Mehrpersonenhaushalten haben ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist fast kein Mehrpersonenhaushaltseffekt mehr sichtbar (SAKE).
Geographische Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn eine Person nicht mehr am selben Ort wohnt wie vor 5 Jahren, dann ist sie einem erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt (VZ).
Wohneigentum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Vorliegen von Wohneigentum reduziert die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (SAKE).
Haushaltseinkommen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Je grösser das Nettoäquivalenzeinkommen eines Haushaltes, desto geringer ist das Erwerbslosigkeitsrisiko (SAKE).
C. Strukturelle Faktoren	
Erwerbslosigkeitsquote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Je höher die regionale Erwerbslosigkeitsquote, desto grösser die individuelle Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (VZ, SAKE).
Gemeindegrösse	<ul style="list-style-type: none"> ■ Je grösser die Wohngemeinde, desto grösser individuelle Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden (VZ).
Gemeindetyp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personen, die in Zentren leben, weisen ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko auf (VZ). ■ Am tiefsten ist das relative Risiko in periurbanen Gemeinden sowie in einkommensstarken Gemeinden (VZ).
Region	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personen aus dem Kanton Tessin haben gegenüber den anderen Regionen ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ, SAKE). ■ Am tiefsten ist das relative Risiko in der Zentralschweiz (VZ, SAKE).
Branchen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zum industriellen Sektor haben der primäre Sektor sowie die unternehmerischen und sozialen Dienstleistungen ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko (SAKE)
Berufe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zu den Handwerker/innen haben akademische Berufe, Fachkräfte im ersten Sektor und Hilfarbeiter/innen ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko. Führungskräfte und ehemalige Erwerbslose haben demgegenüber eine erhöhte Wahrscheinlichkeit (SAKE).
D. Potenziell diskriminierende Faktoren	
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen haben ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist über alle Frauen fast kein Geschlechtereffekt mehr sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass die Frauen und Männer Zugang zu bestimmten Teilarbeitsmärkten erhalten, die ihrerseits mit einem tieferen oder höheren Risiko, erwerbslos zu werden, verbunden sind. Allerdings muss diese Aussage nach Nationalitäten differenziert werden: Schweizerinnen haben sogar ein reduziertes Erwerbslosigkeitsrisiko, Ausländerinnen dagegen ein erhöhtes (SAKE).

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein
Aufenthaltsstatus, Integrationsdauer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mit einer wichtigen Ausnahme und Differenzen im Detail kann festgehalten werden, dass eine längere Aufenthaltsdauer in der Schweiz zu einer Reduktion des Erwerbslosigkeitsrisiko führt. Aber selbst die Gruppe mit dem grössten Integrationsgrad (eingebürgerte Ausländer/innen, die schon bei der Geburt in der Schweiz lebten) haben im Vergleich zu den Einheimischen ein um 33 Prozent erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko (VZ). ■ Die Ausnahme bezieht sich auf die zweite Generation, also die Kinder der ersten Einwanderungsgeneration (Niedergelassene mit C-Ausweis, geboren in der Schweiz). Trotz dem Aufwachsen in der Schweiz und dem Besuch der hiesigen Schulen weisen sie ein höheres Erwerbslosigkeitsrisiko aus als die im Ausland geborenen Niedergelassenen und als die Jahresaufenthalter/innen, die bereits seit mehr als fünf Jahren in der Schweiz leben (VZ). ■ Die erhöhten Erwerbslosigkeitsquoten bei Ausländer/innen kann bei Personen, die noch nicht lange in der Schweiz sind, gut mit individuellen Defiziten im Bereich der Ausbildung und Sprache sowie mit strukturellen Aspekten (Branchen, Berufen) erklärt werden. Bei Ausländer/innen, die schon lange in der Schweiz sind, bringen diese Faktoren wenig zusätzliche Erklärung. Dies lässt auf mögliche diskriminierende Verhalten der Arbeitgeber/innen schliessen (VZ, SAKE). ■ Spezifische Diskriminierungsanalyse zeigen, dass Ausländer/innen gegenüber Schweizer/innen in einer Art und Weise benachteiligt werden, die nicht mit ihren individuellen Fähigkeiten (Ausbildung, Alter etc.) und familiären Strukturen erklärt werden können (VZ).
Herkunftsland	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zu den Italiener/innen weisen die Personen aus den alten Einwanderungsländern (Portugal, Spanien, Deutschland) ein tieferes Erwerbslosigkeitsrisiko auf. Die Personen mit aus den neuen Einwanderungsländern (Afrika, Asien, Lateinamerika, Ex-Jugoslawien) haben entsprechend ein erhöhtes Risiko (VZ, SAKE). ■ Wird in der Regression für die Branchen- und Berufszugehörigkeit kontrolliert, so ist bei den Ausländerinnen der Ländereffekt weniger deutlich. Die «Bevorteilung» der Portugiesinnen sowie der Französinen bleibt aber (SAKE).

Quelle: Eigene Darstellung

Die Resultate der bisherigen Untersuchungen enthalten erwartete bzw. teilweise bereits in anderen Arbeiten gefundene Ergebnisse, aber auch neue und überraschende Feststellungen. Wie kann das Gesamtbild zusammengefasst werden?

- Die Erwerbslosigkeit der Ausländer/innen ist grösser als diejenige der Schweizer/innen. Dies kann auf eine Vielzahl von Faktoren zurückgeführt werden. Entscheidend ist die Zuweisung vieler – aber nicht aller – Ausländer/innen zu Branchen und Berufen, die mit einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit verbunden sind. Diese Zuweisungen sind vor allem auf die teilweise unzureichenden Sprachkompetenzen und überdurchschnittlich häufig tieferen Ausbildungen zurückzuführen. Ebenfalls eine Rolle spielt dabei die Geschlechterfrage, weil Frauen – sowohl Schweizerinnen wie auch Ausländerinnen – generell eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, in diesen gefährdeteren Branchen zu arbeiten.
- Es finden sich darüber hinaus Hinweise, dass Ausländer/innen diskriminiert werden. Selbst wenn man sehr viele Faktoren berücksichtigt, verbleibt ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko für Ausländer/innen. Sicher könnten auch noch weitere Faktoren, für die keine Informationen vorlagen, eine Rolle spielen.

Diskussion

Im Rahmen des vorliegenden Projektes interessiert die Frage, welche Folgerungen aus der Analyse für die Arbeitsmarktpolitik gewonnen werden können. Nach Abschluss des ersten statistischen Bausteins müssen diese Folgerungen natürlich noch rudimentär bleiben. Nach Abschluss aller Projektteile wird eine umfassendere und ausgewogenere Beurteilung möglich sein. Dennoch ist es interessant, bereits die bisher erarbeiteten statistischen Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Arbeitsmarktpolitik zu prüfen.

Ganz offensichtlich besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Einbürgerungs- und Migrationspolitik und den (ehemaligen) Ausländer/innen, die in der Schweiz einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die Einbürgerungs- und Migrationspolitik stellt der wesentliche Filter dar, der bestimmt, wer einer Erwerbsarbeit nachgehen kann. Die Arbeitsmarktpolitik ist in diesem Sinne nachgelagert und beschäftigt sich mit den Menschen, die bereits in der Schweiz sind und einer Erwerbsarbeit nachgehen bzw. erwerbslos sind. Es macht an dieser Stelle daher kaum Sinn, aus der statistischen Analyse abzuleiten, «andere» Ausländer/innen zur Erwerbsarbeit in der Schweiz zuzulassen, die dann einem geringeren Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt

wären. Im vorliegenden Rahmen stellen wir die Einbürgerungs- und Migrationspolitik als solche nicht in Frage.

Die statistische Analyse verweist vor diesem Hintergrund auf zweierlei Arten von Folgerungen. Die einen betreffen spezifisch die Ausländer/innen, die anderen alle Erwerbstätigen, die in besonders gefährdeten Branchen und Berufen arbeiten. Wenden wir uns zuerst den Folgerungen für die Ausländer/innen zu:

■ Die Sprachkompetenzen haben eine hervorragende Bedeutung für das Risiko, die Erwerbsarbeit zu verlieren. In der ersten Evaluationswelle wurde festgestellt, dass Sprachkurse für Ausländer/innen die Wahrscheinlichkeit kaum erhöhen, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können. Offensichtlich greift diese Massnahme zu kurz. Unsere Analyse weist darauf hin, dass der alltägliche Gebrauch der Regionalsprache im Zentrum stehen muss. Dies würde es nahe legen, die bisherigen Sprachkurse neu zu konzeptionieren, so dass der erwünschte Effekt erzielt werden kann. Beispielsweise könnte dies dadurch erreicht werden, dass zwei Massnahmen kombiniert werden (Beschäftigungsprogramme und Sprachkurse). Zudem sollte die Dauer der beiden Massnahmen geeignet sein, die Sprache nachhaltig zu erlernen.

■ Die Hinweise auf die Diskriminierung von Ausländer/innen bei Einstellungen und Entlassungen verweist auf die zentrale Rolle der Arbeitgeber/innen. Die Problematik stellt sich dabei sehr ähnlich wie bei der Geschlechterdiskriminierung. Es muss die Frage aufgeworfen werden, wie die Arbeitgeber/innen dazu gebracht werden können, das Diskriminierungsverhalten zu unterlassen. Dazu braucht es sicherlich Sensibilisierungsmassnahmen. Inwiefern die RAVs hierzu einen Beitrag leisten können, wird im qualitativen Teil des Projektes untersucht.

Ausländer/innen teilen das Schicksal vieler Schweizer/innen, die ebenfalls in Branchen und Berufen arbeiten, die von einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit bedroht sind. Damit wird natürlich ein sehr grundsätzlicher Aspekt aufgeworfen: Wie kann verhindert werden, dass gewisse Branchen und Berufe ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko aufweisen? Aus ökonomischer Sicht gibt es hierfür in einer Marktwirtschaft kein Rezept, da Branchen und Berufe einfach unterschiedlich konjunkturabhängig sind. Im Vordergrund steht somit mehr die Frage, wie die Auswirkungen der erhöhten Konjunkturabhängigkeit gedämpft werden können. Dies verweist auf Massnahmen, die es den betroffenen Arbeitnehmer/innen erleichtern, in andere Branchen und Berufe zu wechseln. Hierfür bietet die Arbeitslosenversicherung bereits eine Palette von Massnahmen an. Diese werden im weiteren Verlauf der Arbeiten noch genauer zu prüfen sein, ob sie aus Sicht der Ausländer/innen spezifisch angepasst werden müssten.

Anhang

Tabelle A1: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Alle Erwerbspersonen, Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Alle SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthaltlerInnen		
		Exp(B)	
Altersgruppen	25 bis 34		
	15 bis 19	1.21 ***	
	20 bis 24	1.31 ***	
	35 bis 44	0.94 ***	
	45 bis 54	0.99	
	55 bis 59	1.03 ***	
	60 bis AHV-Alter	1.64 ***	
Geschlecht	Frau	1.55 ***	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
	Keine Ausbildung abgeschlossen	2.04 ***	
	Obligatorische Schule	1.41 ***	
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.42 ***	
	Maturaetsschule	1.33 ***	
	Lehrerseminar	0.77 ***	
	Hoehere Fach- und Berufsausbildung	0.72 ***	
	Hoehere Fachschule	0.78 ***	
	Fachhochschule	1.02 **	
	Universitaet, Hochschule	0.81 ***	
Zivilstand	ledig		
	verheiratet	0.73 ***	
	verwitwet	0.89 ***	
	geschieden	1.17 ***	
Kinder bis 24	keine		
	jüngstes bis 6	1.09 ***	
	jüngstes 7 bis 14	0.86 ***	
	jüngstes 15 bis 24	0.69 ***	
Alleinerziehende		1.42 ***	
Mehrpersonenhaushalt		1.07 ***	
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.21 ***	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Regionalsprache und keine andere Landessprache		
	keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.09 ***	
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.62 ***	
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.48 ***	
Status	CH seit Geburt		
	CH geb in CH	1.33 ***	
	CH geb im Ausland	1.72 ***	
	Ausweis C geb. in CH	1.85 ***	
	Ausweis C geb. im Ausland	1.35 ***	
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	1.77 ***	
Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	2.13 ***		
Kantonale Arbeitslosenquote		1.07 ***	
Grösseklasse der Gemeinde	mehr als 100 000		
	1 - 999	0.61 ***	
	1 000 - 1 999	0.63 ***	
	2 000 - 4 999	0.69 ***	
	5 000 - 9 999	0.72 ***	
	10 000 - 19 999	0.80 ***	
	20 000 - 49 999	0.87 ***	
50 000-99 999	1.04		
Gemeindetyp	Zentren		
	Suburbane Gemeinden	0.99	
	Einkommensstarke Gemeineden	0.92 **	
	Periurbane Gemeinden	0.92 ***	
	Touristische Gemeinden	0.70 ***	
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.94 ***	
	Ländliche Pendelergemeinden	0.87 ***	
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.76 ***	
	Agrarische Gemeinden	0.61 ***	
Wirtschaftsregion	Région lémanique		
	Espace Mittelland	0.86 ***	
	Nordwestschweiz	0.83 ***	
	Zürich	0.74 ***	
	Ostschweiz	0.73 ***	
	Zentralschweiz	0.68 ***	
	Ticino	1.28 ***	
Konstante		0.03 ***	
Anzahl Fälle gültig		3'736'520	
Cox & Snell R2	0.036	Nagelkerkes R2	0.14

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A2: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Frauen (Schweizerinnen und Ausländerinnen), **Volkzählung 2000**

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Frauen SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthaltlerInnen	Exp(B)
	25 bis 34	
Altersgruppen	15 bis 19	1.62 ***
	20 bis 24	1.33 ***
	35 bis 44	0.96 ***
	45 bis 54	1.01
	55 bis 59	1.01 ***
	60 bis AHV-Alter	1.22 ***
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	1.83 ***
	Obligatorische Schule	1.33 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.33 ***
	Maturitaetsschule	1.22 ***
	Lehrerseminar	0.73 ***
	Maturitaetsschule	0.80 ***
	Hoehere Fachschule	0.80 ***
	Fachhochschule	1.05 **
	Universitaet, Hochschule	0.99 ***
	ledig	
Zivilstand	verheiratet	1.04 ***
	verwitwet	1.28 ***
	geschieden	1.29 ***
	keine	
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.52 ***
	jüngstes 7 bis 14	1.06 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.77 ***
Alleinerziehende		1.42 ***
Mehrpersonenhaushalt		1.17 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.30 ***
	Regionalsprache und keine andere Landessprache	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.38 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.51 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.51 ***
	CH seit Geburt	
Status	CH geb in CH	1.33 ***
	CH geb im Ausland	1.70 ***
	Ausweis C geb. in CH	1.82 ***
	Ausweis C geb. im Ausland	1.36 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	1.88 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	2.77 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		1.04 ***
	mehr als 100 000	
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.70 ***
	1 000 - 1 999	0.72 ***
	2 000 - 4 999	0.78 ***
	5 000 - 9 999	0.80 ***
	10 000 - 19 999	0.87 ***
	20 000 - 49 999	0.91 ***
	50 000-99 999	1.06
	Zentren	
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	0.98
	Einkommensstarke Gemeineden	0.89 **
	Periurbane Gemeinden	0.94 ***
	Touristische Gemeinden	0.68 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.96 **
	Ländliche Pendelergemeinden	0.91 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.82 ***
	Agrarische Gemeinden	0.64 ***
	Région lémanique	
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.84 ***
	Nordwestschweiz	0.81 ***
	Zürich	0.77 ***
	Ostschweiz	0.72 ***
	Zentralschweiz	0.71 ***
	Ticino	1.12 ***
Konstante		0.03 ***
Anzahl Fälle gültig		1'649'669
Cox & Snell R2	0.047	Nagelkerkes R2 0.156

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A3: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Männer (Schweizer und Ausländer), **Volkszählung 2000**

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Männer Schweizer, Niedergelassene, Aufenthaltler	Exp(B)
	25 bis 34	
Altersgruppen	15 bis 19	1.03 ***
	20 bis 24	1.37 ***
	35 bis 44	1.03 ***
	45 bis 54	1.21
	55 bis 59	1.34 ***
	60 bis AHV-Alter	2.22 ***
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	2.31 ***
	Obligatorische Schule	1.49 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.74 ***
	Maturitaetsschule	1.55 ***
	Lehrerseminar	0.96 ***
	Maturitaetsschule	0.73 ***
	Hoehere Fachschule	0.80 ***
	Fachhochschule	1.10 ***
	Universitaet, Hochschule	0.75 ***
	ledig	
Zivilstand	verheiratet	0.48 ***
	verwitwet	0.69 ***
	geschieden	1.11 ***
Kinder bis 24	keine	
	jüngstes bis 6	0.65 ***
	jüngstes 7 bis 14	0.59 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.60 ***
Alleinerziehende		1.14 ***
Mehrpersonenhaushalt		1.01 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.17 ***
	Regionalsprache und keine andere Landessprache	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.05 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.72 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.46 ***
Status	CH seit Geburt	
	CH geb in CH	1.34 ***
	CH geb im Ausland	1.72 ***
	Ausweis C geb. in CH	1.78 ***
	Ausweis C geb. im Ausland	1.32 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	1.49 ***
Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	1.26 ***	
Kantonale Arbeitslosenquote		1.10 ***
	mehr als 100 000	
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.50 ***
	1 000 - 1 999	0.53 ***
	2 000 - 4 999	0.58 ***
	5 000 - 9 999	0.63 ***
	10 000 - 19 999	0.71 ***
	20 000 - 49 999	0.82 ***
	50 000-99 999	1.02
	Zentren	
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	1.01
	Einkommensstarke Gemeineden	0.98 **
	Periurbane Gemeinden	0.90 ***
	Touristische Gemeinden	0.73 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.91 **
	Ländliche Pendelergemeinden	0.81 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.67 ***
	Agrarische Gemeinden	0.55 ***
	Région lémanique	
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.86 ***
	Nordwestschweiz	0.82 ***
	Zürich	0.69 ***
	Ostschweiz	0.71 ***
	Zentralschweiz	0.63 ***
	Ticino	1.50 ***
Konstante		0.05 ***
Anzahl Fälle gültig		2'086'851
Cox & Snell R2	0.029	Nagelkerkes R2 0.134

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A4: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer und Schweizerinnen, Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Schweizer und Schweizerinnen	Exp(B)
25 bis 34		
Altersgruppen	15 bis 19	0.94 **
	20 bis 24	1.30 ***
	35 bis 44	1.02
	45 bis 54	1.04 **
	55 bis 59	1.03
	60 bis AHV-Alter	1.55 ***
Geschlecht	Frau	1.32 ***
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	3.07 ***
	Obligatorische Schule	1.57 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.48 ***
	Maturitaetsschule	1.28 ***
	Maturitaetsschule	0.72 ***
	Hoehere Fach- und Berufsausbildung	0.66 ***
	Hoehere Fachschule	0.72 ***
	Fachhochschule	1.12 **
	Universitaet, Hochschule	0.91 ***
ledig		
Zivilstand	verheiratet	0.63 ***
	verwitwet	0.82 ***
	geschieden	1.05 **
keine		
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.12 ***
	jüngstes 7 bis 14	0.88 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.66 ***
Alleinerziehende		1.51 ***
Mehrpersonenhaushalt		0.98 **
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.22 ***
Regionalsprache und keine andere Landessprache		
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	11.24 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.93 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.46 ***
CH seit Geburt		
Status	CH geb in CH	1.30 ***
	CH geb im Ausland	1.70 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		1.10 ***
mehr als 100 000		
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.58 ***
	1 000 - 1 999	0.60 ***
	2 000 - 4 999	0.65 ***
	5 000 - 9 999	0.67 ***
	10 000 - 19 999	0.75 ***
	20 000 - 49 999	0.85 ***
	50 000-99 999	0.95 **
Zentren		
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	0.96 **
	Einkommensstarke Gemeineden	0.99
	Periurbane Gemeinden	0.89 ***
	Touristische Gemeinden	0.78 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.91 ***
	Ländliche Pendelergemeinden	0.80 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.72 ***
	Agrarische Gemeinden	0.58 ***
Région lémanique		
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.82 ***
	Nordwestschweiz	0.80 ***
	Zürich	0.71 ***
	Ostschweiz	0.70 ***
	Zentralschweiz	0.63 ***
	Ticino	1.24 ***
Konstante		0.04 ***
Anzahl Fälle gültig		3'714'847
Cox & Snell R2	0.016	Nagelkerkes R2 0.073

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A5: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer und Ausländerinnen, Volkszählung 2000

Sample	Ausländische Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter	Exp(B)	
	Niedergelassene und AufenthaltserInnen		
	25 bis 34		
Altersgruppen	15 bis 19	1.85 ***	
	20 bis 24	1.29 ***	
	35 bis 44	0.90 ***	
	45 bis 54	1.00	
	55 bis 59	1.26 ***	
	60 bis AHV-Alter	2.20 ***	
Geschlecht	Frau	2.00 ***	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
	Keine Ausbildung abgeschlossen	1.28 ***	
	Obligatorische Schule	1.11 ***	
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.16 ***	
	Maturitaetschule	1.18 ***	
	Maturitaetschule	1.07	
	Hoehere Fach- und Berufsausbildung	0.93 **	
	Hoehere Fachschule	0.90 **	
	Fachhochschule	0.93	
	Universitaet, Hochschule	0.73 ***	
Zivilstand	ledig		
	verheiratet	0.90 ***	
	verwitwet	1.00	
	geschieden	1.32 ***	
Kinder bis 24	keine		
	jüngstes bis 6	1.09 ***	
	jüngstes 7 bis 14	0.86 ***	
	jüngstes 15 bis 24	0.79 ***	
Alleinerziehende		1.15 ***	
Mehrpersonenhaushalt		1.42 ***	
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.12 ***	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Regionalsprache und keine andere Landessprache		
	keine Regionalsprache, keine Landessprache	13.55 ***	
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.63 ***	
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.49 ***	
Herkunft	Ausweis C geb. in CH		
	Ausweis C geb. im Ausland	0.76 ***	
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	0.79 ***	
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	1.07 **	
	Italien		
Portugal	0.40 ***		
Spanien	0.44 ***		
Frankreich	0.97		
Deutschland	0.67 ***		
Rest EU-EFTA Staaten	0.51 ***		
Ex-Jugoslawien	0.96		
Tuerkei	1.37 ***		
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.27 ***		
Afrika	2.81 ***		
Nordamerika	0.32 ***		
Lateinamerika	2.00 ***		
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.12 ***		
Kantonale Arbeitslosenquote		1.08 ***	
Grösseklasse der Gemeinde	mehr als 100 000		
	1 - 999	0.68 ***	
	1 000 - 1 999	0.68 ***	
	2 000 - 4 999	0.77 ***	
	5 000 - 9 999	0.79 ***	
	10 000 - 19 999	0.85 ***	
	20 000 - 49 999	0.89 ***	
	50 000-99 999	1.15 ***	
Gemeindetyp	Zentren		
	Suburbane Gemeinden	1.07 **	
	Einkommensstarke Gemeineden	0.87 ***	
	Perurbane Gemeinden	1.10 **	
	Touristische Gemeinden	0.68 ***	
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	1.02	
	Ländliche Pendelergemeinden	1.21 ***	
	Agrar-gemischte Gemeinden	1.04	
	Agrarische Gemeinden	0.92	
	Region lemanique		
Espace Mittelland	0.94 **		
Nordwestschweiz	0.84 ***		
Zürich	0.79 ***		
Ostschweiz	0.76 ***		
Zentralschweiz	0.83 ***		
Ticino	1.16 ***		
Konstante		0.04 ***	
Anzahl Fälle gültig		1'010'396	
Cox & Snell R2	0.098	Nagelkerkes R2	0.246

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A6: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer (Männer), Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp(B)
25 bis 34		
Altersgruppen	15 bis 19	0.80 ***
	20 bis 24	1.45 ***
	35 bis 44	1.11 ***
	45 bis 54	1.30 ***
	55 bis 59	1.36 ***
	60 bis AHV-Alter	2.21 ***
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	3.58 ***
	Obligatorische Schule	1.65 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.86 ***
	Maturitaetsschule	1.51 ***
	Lehrerseminar	0.86 **
	Maturitaetsschule	0.71 ***
	Hoehere Fachschule	0.76 ***
	Fachhochschule	1.30 ***
	Universitaet, Hochschule	0.87 ***
ledig		
Zivilstand	verheiratet	0.42 ***
	verwitwet	0.61 ***
	geschieden	1.05
keine		
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	0.57 ***
	jüngstes 7 bis 14	0.51 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.51 ***
Alleinerziehende		1.16 **
Mehrpersonenhaushalt		0.91 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.17 ***
Regionalsprache und keine andere Landessprache		
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	12.32 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.90 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.44 ***
CH seit Geburt		
Status	CH geb in CH	1.29 ***
	CH geb im Ausland	1.69 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		1.14 ***
mehr als 100 000		
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.51 ***
	1 000 - 1 999	0.54 ***
	2 000 - 4 999	0.58 ***
	5 000 - 9 999	0.61 ***
	10 000 - 19 999	0.69 ***
	20 000 - 49 999	0.84 ***
	50 000-99 999	0.98
Zentren		
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	0.97
	Einkommensstarke Gemeineden	1.06
	Periurbane Gemeinden	0.87 ***
	Touristische Gemeinden	0.77 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.88 ***
	Ländliche Pendelergemeinden	0.76 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.64 ***
	Agrarische Gemeinden	0.54 ***
Région lémanique		
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.82 ***
	Nordwestschweiz	0.79 ***
	Zürich	0.67 ***
	Ostschweiz	0.69 ***
	Zentralschweiz	0.61 ***
	Ticino	1.44 ***
Konstante		0.05 ***
Anzahl Fälle gültig		1'868'720
Cox & Snell R2	0.019	Nagelkerkes R2 0.106

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A7: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizerinnen (Frauen), Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp(B)
25 bis 34		
Altersgruppen	15 bis 19	1.28 ***
	20 bis 24	1.28 ***
	35 bis 44	1.00
	45 bis 54	1.03
	55 bis 59	1.01
	60 bis AHV-Alter	1.18 ***
Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	2.65 ***
	Obligatorische Schule	1.48 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.35 ***
	Maturitaetsschule	1.15 ***
	Lehrerseminar	0.66 ***
	Maturitaetsschule	0.75 ***
	Hoehere Fachschule	0.78 ***
	Fachhochschule	1.05
	Universitaet, Hochschule	1.02
ledig		
Zivilstand	verheiratet	0.87 ***
	verwitwet	1.14 **
	geschieden	1.14 ***
keine		
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.69 ***
	jüngstes 7 bis 14	1.17 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.80 ***
Alleinerziehende		1.38 ***
Mehrpersonenhaushalt		1.07 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.32 ***
Regionalsprache und keine andere Landessprache		
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	10.45 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.81 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.48 ***
CH seit Geburt		
Status	CH geb in CH	1.30 ***
	CH geb im Ausland	1.67 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		1.05 **
mehr als 100 000		
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.63 ***
	1 000 - 1 999	0.65 ***
	2 000 - 4 999	0.70 ***
	5 000 - 9 999	0.72 ***
	10 000 - 19 999	0.80 ***
	20 000 - 49 999	0.86 ***
	50 000-99 999	0.93 **
Zentren		
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	0.94 **
	Einkommensstarke Gemeineden	0.93 **
	Periurbane Gemeinden	0.90 **
	Touristische Gemeinden	0.79 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	0.93 **
	Ländliche Pendelergemeinden	0.84 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.78 ***
	Agrarische Gemeinden	0.61 ***
Région lémanique		
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.79 ***
	Nordwestschweiz	0.78 ***
	Zürich	0.73 ***
	Ostschweiz	0.69 ***
	Zentralschweiz	0.63 ***
	Ticino	1.12 ***
Konstante		0.04 ***
Anzahl Fälle gültig		1'846'127
Cox & Snell R2	0.014	Nagelkerkes R2 0.059

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A8: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer (Männer), Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp(B)
	25 bis 34	
Altersgruppen	15 bis 19	1.65 ***
	20 bis 24	1.26 ***
	35 bis 44	0.96
	45 bis 54	1.14 ***
	55 bis 59	1.49 ***
	60 bis AHV-Alter	2.51 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	
	Keine Ausbildung abgeschlossen	1.40 ***
	Obligatorische Schule	1.18 ***
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.28 ***
	Maturaetsschule	1.30 ***
	Lehrerseminar	1.16 **
	Maturaetsschule	0.95
	Höhere Fachschule	1.00
	Fachhochschule	0.83 **
Universität, Hochschule	0.60 ***	
Zivilstand	ledig	
	verheiratet	0.61 ***
	verwitwet	0.92
	geschieden	1.14 **
Kinder bis 24	keine	
	jüngstes bis 6	0.71 ***
	jüngstes 7 bis 14	0.70 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.78 ***
Alleinerziehende		1.12
Mehrpersonenhaushalt		1.29 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.08 ***
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	Regionalsprache und keine andere Landessprache	
	keine Regionalsprache, keine Landessprache	13.72 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.90 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.47 ***
	Ausweis C geb. in CH	
	Ausweis C geb. im Ausland	0.74 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	0.66 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	0.68 ***
Herkunft	Italien	
	Portugal	0.39 ***
	Spanien	0.46 **
	Frankreich	1.21 ***
	Deutschland	0.76 ***
	Rest EU-EFTA Staaten	0.57 ***
	Ex-Jugoslawien	1.06 ***
	Tuerkei	1.59 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.03 ***
	Afrika	3.89 ***
	Nordamerika	0.44
	Lateinamerika	1.97 ***
	Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.18 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		0.41 **
Grösseklasse der Gemeinde	mehr als 100 000	
	1 - 999	0.52 ***
	1 000 - 1 999	0.52 ***
	2 000 - 4 999	0.60 ***
	5 000 - 9 999	0.65 ***
	10 000 - 19 999	0.73 ***
	20 000 - 49 999	0.80 ***
	50 000-99 999	1.05
Gemeindetyp	Zentren	
	Suburbane Gemeinden	1.09 **
	Einkommensstarke Gemeineden	0.88 **
	Periurbane Gemeinden	1.10
	Touristische Gemeinden	0.76 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	1.00
	Ländliche Pendelergemeinden	1.14 **
	Agrar-gemischte Gemeinden	0.93
Agrarische Gemeinden	0.71	
Wirtschaftsregion	Région lémanique	
	Espace Mittelland	0.96
	Nordwestschweiz	0.82 ***
	Zürich	0.73 ***
	Ostschweiz	0.75 ***
	Zentralschweiz	0.72 ***
Ticino	1.45 ***	
Konstante		0.03 ***
Anzahl Fälle gültig		551'723
Cox & Snell R2	0.062	Nagelkerkes R2 0.196

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A9: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländerinnen (Frauen), Volkszählung 2000

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter	
	Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp(B)
	25 bis 34	
Altersgruppen	15 bis 19	2.32 ***
	20 bis 24	1.30 ***
	35 bis 44	0.95 **
	45 bis 54	1.04
	55 bis 59	1.19 ***
	60 bis AHV-Alter	1.59 ***
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Keine Ausbildung abgeschlossen	1.19 ***
	Obligatorische Schule	1.04
	Diplommittel- oder Berufsvorbereitende-Schule	1.14 **
	Maturaetaesschule	1.11 **
	Lehrerseminar	0.99
	Maturaetaesschule	0.92
	Hoehere Fachschule	0.81 **
	Fachhochschule	1.08
	Universitaet, Hochschule	0.94
	ledig	
Zivilstand	verheiratet	1.30 ***
	verwitwet	1.42 ***
	geschieden	1.42 ***
	keine	
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.44 ***
	jüngstes 7 bis 14	0.96
	jüngstes 15 bis 24	0.79 ***
Alleinerziehende		1.25 ***
Mehrpersonenhaushalt		1.76 ***
Wohnort vor 5 Jahren nicht in derselben Gemeinde		1.19 ***
	Regionalsprache und keine andere Landessprache	
Umgangssprache zu Hause oder Beruf	keine Regionalsprache, keine Landessprache	13.90 ***
	keine Regionalsprache, andere Landessprache	3.54 ***
	Regionalsprache und andere Landessprache	0.54 ***
	Ausweis C geb. in CH	
	Ausweis C geb. im Ausland	0.82 ***
	Ausweis B - vor 5 J. in CH	0.91 **
	Ausweis B - vor 5 J. in Ausland	1.43 ***
	Italien	
Herkunft	Portugal	0.40 ***
	Spanien	0.41
	Frankreich	0.85 ***
	Deutschland	0.66 ***
	Rest EU-EFTA Staaten	0.54 ***
	Ex-Jugoslawien	0.91 ***
	Tuerkei	1.25 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.36 ***
	Afrika	2.21 ***
	Nordamerika	0.28 ***
	Lateinamerika	1.86 ***
	Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.12 ***
Kantonale Arbeitslosenquote		0.43 ***
	mehr als 100 000	
Grösseklasse der Gemeinde	1 - 999	0.81 **
	1 000 - 1 999	0.82 ***
	2 000 - 4 999	0.91 **
	5 000 - 9 999	0.91 **
	10 000 - 19 999	0.95
	20 000 - 49 999	0.96
	50 000-99 999	1.25 ***
	Zentren	
Gemeindetyp	Suburbane Gemeinden	1.04
	Einkommensstarke Gemeineden	0.90 **
	Periurbane Gemeinden	1.09 **
	Touristische Gemeinden	0.61 ***
	Industrielle und tertiäre Gemeinden	1.03
	Ländliche Pendelergemeinden	1.23 ***
	Agrar-gemischte Gemeinden	1.09
	Agrarische Gemeinden	1.01
	Région lémanique	
Wirtschaftsregion	Espace Mittelland	0.90 **
	Nordwestschweiz	0.82 ***
	Zürich	0.81 ***
	Ostschweiz	0.76 ***
	Zentralschweiz	0.89 **
	Ticino	0.94
Konstante		0.01 ***
Anzahl Fälle gültig		458'673
Cox & Snell R2	0.137	Nagelkerkes R2 0.283

Quelle: Volkszählung 2000

Tabelle A10: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Alle Erwerbspersonen, SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Alle SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthalterInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.52 ***
	20 bis 24	1.56 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.84 **
	45 bis 54	0.85 **
	55 bis 59	0.85 *
	60 bis AHV-Alter	1.14
Geschlecht	Frau	1.24 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.41 ***
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.94
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz) ***
	Maturitätsschule	0.96
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.00
	Höhere Fachschule	0.67 ***
	Fachhochschule Universität, Hochschule	0.82 * 0.94
Zivilstand	Ledig	(Referenz) ***
	Verheiratet	0.90
	Verwitwet	1.25 **
	Geschieden	1.34 **
Kinder bis 24	Keine	(Referenz) ***
	jüngstes bis 6	0.89
	jüngstes 7 bis 14	0.96
	jüngstes 15 bis 24	0.80 **
Alleinerziehend		1.21 *
Mehrpersonenhaushalt		1.52 ***
Haushalt gleicher Nationalität		0.71 ***
Wohneigentümer		0.66 ***
Nationalität (ausländisch=1)		1.70 ***
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.74 ***
Arbeitslosenquote		1.16 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.27 ***
Number of obs	180'727	
Wald chi2(28)	1666.37	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	6.9%	
Log pseudo-likelihood	-25289.632	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A11: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Frauen (Schweizerinnen und Ausländerinnen), **SAKE, Modell 1**, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Frauen SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthalterInnen	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19	2.07	***
	20 bis 24	1.69	***
	25 bis 34	(Referenz)	***
	35 bis 44	0.93	
	45 bis 54	0.95	
	55 bis 59	0.70	**
	60 bis AHV-Alter	0.86	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.39	***
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.81	*
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	***
	Maturitätsschule	0.87	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.96	
	Höhere Fachschule	0.76	*
	Fachhochschule	1.09	
Zivilstand	Universität, Hochschule	1.02	
	Ledig	(Referenz)	***
	Verheiratet	1.56	***
	Verwitwet	1.40	**
Kinder bis 24	Geschieden	1.59	**
	Keine	(Referenz)	***
	jüngstes bis 6	1.13	
	jüngstes 7 bis 14	1.14	
Alleinerziehend Mehrpersonenhaushalt Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1) Wohneigentümer Nationalität (ausländisch=1) Jahresbewilligung (Ausweis B = 1) Arbeitslosenquote Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	jüngstes 15 bis 24	0.75	**
	Alleinerziehend	1.39	**
	Mehrpersonenhaushalt	1.37	**
	Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)	0.69	***
	Wohneigentümer	0.72	***
	Nationalität (ausländisch=1)	1.57	***
	Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)	1.82	***
	Arbeitslosenquote	1.13	***
	Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.28	***
	Number of obs	84868	
Wald chi2(28)	648.35		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	0.0543		
Log pseudo-likelihood	-13280.912		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A12: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Männer (Schweizer und Ausländer), **SAKE, Modell 1**, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Männer Schweizer, Niedergelassene, Aufenthalter	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	1.323 **	
	20 bis 24	1.531 ***	
	25 bis 34	***	
	35 bis 44	0.838 *	
	45 bis 54	0.912	
	55 bis 59	1.214	
	60 bis AHV-Alter	1.714 ***	
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.395 ***
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.310
		Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	***
Maturitätsschule		1.178	
Höhere Fach- und Berufsausbildung		1.128	
Höhere Fachschule		0.682 **	
Fachhochschule		0.751 **	
Universität, Hochschule		0.917	
Zivilstand		Ledig	***
		Verheiratet	0.517 ***
	Verwitwet	1.089	
	Geschieden	0.879	
	Keine	***	
	jüngstes bis 6	0.751 **	
	jüngstes 7 bis 14	0.772 *	
Kinder bis 24	jüngstes 15 bis 24	0.845	
Alleinerziehend		1.129	
Mehrpersonenhaushalt		1.547 ***	
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)		0.712 ***	
Wohneigentümer		0.580 ***	
Nationalität (ausländisch=1)		1.839 ***	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.719 ***	
Arbeitslosenquote		1.191 ***	
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.277 **	
Number of obs	95859		
Wald chi2(28)	1243.78		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	8.6%		
Log pseudo-likelihood	-11893.595		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A13: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer und Schweizerinnen, SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Schweizer und Schweizerinnen	Exp (B)	Sig
	15 bis 19	1.55	***
	20 bis 24	1.72	***
	25 bis 34	(Referenz)	***
	35 bis 44	0.92	
	45 bis 54	1.02	
	55 bis 59	0.89	
Altersgruppen	60 bis AHV-Alter	1.10	
Geschlecht	Frau	1.20	***
	Obligatorische Schule	1.34	***
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.95	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	***
	Maturitätsschule	0.99	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.12	
	Höhere Fachschule	0.63	***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Fachhochschule	0.81	*
	Universität, Hochschule	0.92	
	Ledig	(Referenz)	***
	Verheiratet	0.68	***
	Verwitwet	1.26	**
Zivilstand	Geschieden	1.45	**
	Keine	(Referenz)	***
	jüngstes bis 6	0.95	
	jüngstes 7 bis 14	1.09	
Kinder bis 24	jüngstes 15 bis 24	0.84	*
Alleinerziehend		1.15	
Mehrpersonenhaushalt		1.66	***
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)		0.63	***
Wohneigentümer		0.69	***
Nationalität (ausländisch=1)			***
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)			***
Arbeitslosenquote		1.17	***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.39	***
Number of obs	146090		
Wald chi2(28)	1238.52		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	4.4%		
Log pseudo-likelihood	-16532.483		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A14: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer und Ausländerinnen, SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Ausländische Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Niedergelassene und AufenthalterInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.29
	20 bis 24	1.16
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.79 **
	45 bis 54	0.73 **
	55 bis 59	1.03
	60 bis AHV-Alter	1.85 ***
Geschlecht	Frau	1.38 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.30 **
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.93
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.89
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.78
	Höhere Fachschule	0.88
	Fachhochschule	1.13
Universität, Hochschule	1.11	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.14
	Verwitwet	0.90
	Geschieden	1.01
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.78 **
	jüngstes 7 bis 14	0.78 *
	jüngstes 15 bis 24	0.72 **
Alleinerziehend		1.04
Mehrpersonenhaushalt		1.43 **
Haushalt gleicher Nationalität		0.78 **
Wohneigentümer		0.74 **
Nationalität	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.77 *
	Spanien	0.91
	Frankreich	0.84
	Deutschland	0.53 **
	Rest EU-EFTA Staaten	0.43 ***
	Ex-Jugoslavien	1.60 ***
	Tuerkei	1.78 **
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.89 **
	Afrika	3.23 ***
	Nordamerika	0.25 **
	Lateinamerika	1.67 **
	Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.19
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.38 **
Arbeitslosenquote		1.16 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		0.99
Number of obs	34634	
Wald chi2(39)	376.36	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	6.2%	
Log pseudo-likelihood	-8014.991	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A15: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer (Männer), SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.49 **
	20 bis 24	1.95 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.89
	45 bis 54	1.24 *
	55 bis 59	1.37 **
	60 bis AHV-Alter	1.87 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.20
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.32
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.20
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.24
	Höhere Fachschule	0.69 **
	Fachhochschule	0.87
Universität, Hochschule	0.99	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	0.34 ***
	Verwitwet	1.15
	Geschieden	0.84
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.67 **
	jüngstes 7 bis 14	0.69 **
	jüngstes 15 bis 24	0.95
Alleinerziehend		0.96
Mehrpersonenhaushalt		1.93 ***
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)		0.57 ***
Wohneigentümer		0.61 ***
Arbeitslosenquote		1.24 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.31 **
Number of obs	75464	
Wald chi2(25)	905.87	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	8.5%	
Log pseudo-likelihood	-7194.5007	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A16: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizerinnen (Frauen), SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	2.11 ***
	20 bis 24	1.71 ***
	25 bis 34	<i>(Referenz)</i>
	35 bis 44	1.01
	45 bis 54	1.07
	55 bis 59	0.78 *
	60 bis AHV-Alter	0.85
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.35 ***
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.83
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	<i>(Referenz)</i>
	Maturitätsschule	0.90
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.05
	Höhere Fachschule	0.70 **
	Fachhochschule	0.89
Universität, Hochschule	0.93	
Zivilstand	Ledig	<i>(Referenz)</i>
	Verheiratet	1.18 *
	Verwitwet	1.37 **
	Geschieden	1.79 **
Kinder bis 24	Keine	<i>(Referenz)</i>
	jüngstes bis 6	1.27 **
	jüngstes 7 bis 14	1.35 **
	jüngstes 15 bis 24	0.78 **
Alleinerziehend		1.28 *
Mehrpersonenhaushalt		1.31 **
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)		0.69 ***
Wohneigentümer		0.73 ***
Arbeitslosenquote		1.13 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.44 ***
Number of obs	70626	
Wald chi2(25)	379.83	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	2.8%	
Log pseudo-likelihood	-9254.9367	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A17: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer (Männer), SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19		1.12
	20 bis 24		0.89
	25 bis 34		(Referenz)
	35 bis 44		0.82
	45 bis 54		0.76
	55 bis 59		1.55 *
	60 bis AHV-Alter		2.46 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule		1.25 *
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule		1.12
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		(Referenz)
	Maturitätsschule		1.11
	Höhere Fach- und Berufsausbildung		0.78
	Höhere Fachschule		0.84
	Fachhochschule		0.78
Zivilstand	Ledig		(Referenz)
	Verheiratet		0.62 **
	Verwitwet		0.72
	Geschieden		0.96
Kinder bis 24	Keine		(Referenz)
	jüngstes bis 6		0.71 **
	jüngstes 7 bis 14		0.77
	jüngstes 15 bis 24		0.74
Alleinerziehend			1.36
Mehrpersonenhaushalt			1.35 *
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)			0.82
Wohneigentümer			0.59 **
Herkunft	Italien		(Referenz)
	Portugal		0.88
	Spanien		0.85
	Frankreich		1.17
	Deutschland		0.45 **
	Rest EU-EFTA Staaten		0.55 **
	Ex-Jugoslawien		2.00 ***
	Tuerkei		2.06 **
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten		2.76 ***
	Afrika		4.37 ***
	Nordamerika		0.36
Lateinamerika		1.22	
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien		1.78 **	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)			1.24
Arbeitslosenquote			1.15 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)			1.08
Number of obs		20394	
Wald chi2(38)		257.02	
Prob > chi2		0	
Pseudo R2		7.3%	
Log pseudo-likelihood		-4265.5401	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A18: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländerinnen (Frauen), SAKE, Modell 1, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B)	Sig
Altersgruppen	15 bis 19		1.74 *
	20 bis 24		1.42 *
	25 bis 34		(Referenz)
	35 bis 44		0.87
	45 bis 54		0.83
	55 bis 59		0.62
	60 bis AHV-Alter		1.50
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule		1.35 **
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule		0.82
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule		(Referenz)
	Maturitätsschule		0.80
	Höhere Fach- und Berufsausbildung		0.85
	Höhere Fachschule		0.90
	Fachhochschule		2.06 *
Zivilstand	Universität, Hochschule		1.24
	Ledig		(Referenz)
	Verheiratet		2.19 ***
	Verwitwet		0.92
Kinder bis 24	Geschieden		0.97
	Keine		(Referenz)
	jüngstes bis 6		0.95
	jüngstes 7 bis 14		0.83
Alleinerziehend	jüngstes 15 bis 24		0.69 *
			1.41
Mehrpersonenhaushalt			1.49 *
Haushalt gleicher Nationalität (ausländisch=1)			0.71 **
Wohneigentümer			0.93
Herkunft	Italien		(Referenz)
	Portugal		0.59 **
	Spanien		0.93
	Frankreich		0.58 *
	Deutschland		0.60 **
	Rest EU-EFTA Staaten		0.35 ***
	Ex-Jugoslavien		1.29
	Tuerkei		1.65 *
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten		1.32
	Afrika		2.51 **
	Nordamerika		0.21 **
	Lateinamerika		1.69 *
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien		0.87	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)			1.51 **
Arbeitslosenquote			1.19 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)			0.90
Number of obs	14240		
Wald chi2(38)	214.06		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	0.0732		
Log pseudo-likelihood	-3659.3524		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A19: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Alle Erwerbspersonen, SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Alle SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthaltlerInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.96
	20 bis 24	1.38 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.89 **
	45 bis 54	0.86 **
	55 bis 59	0.86
Geschlecht	60 bis AHV-Alter	1.11
	Frau	1.24 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.31 ***
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.01
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.00
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.08
	Höhere Fachschule	0.75 **
	Fachhochschule	1.00
Universität, Hochschule	1.15	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	0.85 **
	Verwitwet	1.18 **
	Geschieden	1.35 **
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.91
	jüngstes 7 bis 14	0.99
	jüngstes 15 bis 24	0.81 **
Alleinerziehend		1.22 *
Mehrpersonenhaushalt		1.45 ***
Haushalt gleicher Nationalität		0.71 ***
Wohneigentümer		0.69 ***
Nationalität (ausländisch=1)		1.64 ***
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.58 ***
Arbeitslosenquote		1.15 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.23 ***
Branche	Primärer Sektor	0.35 ***
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.84 **
	Öffentliche Verwaltung	0.91
	Persönliche Dienstleistungen	0.93
	unternehmerische Dienstleistungen	0.82 **
	Soziale Dienstleistungen	0.58 ***
	Keine Angaben	2.38 ***
Berufe	Führungskräfte	0.93
	akad. Berufe	0.58 ***
	techn. Berufe	0.69 ***
	kauf Angestellte	0.94
	Dienst Berufe	1.10
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.60 **
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	1.05
	Hilfsarbeiter/innen	0.79 **
Ohne Angabe/ Erwerbslos	10.81 ***	
Number of obs	180727	
Wald chi2(44)	4140.79	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	13.6%	
Log pseudo-likelihood	-23390.306	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A20: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Frauen (Schweizerinnen und Ausländerinnen), **SAKE, Modell 2**, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Frauen SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthaltlerInnen	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	1.32 **	
	20 bis 24	1.45 ***	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	0.97	
	45 bis 54	0.95	
	55 bis 59	0.69 **	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	0.78 *	
	Obligatorische Schule	1.30 ***	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.89	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	0.92	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.09	
	Höhere Fachschule	0.84	
	Fachhochschule	1.38 *	
Zivilstand	Universität, Hochschule	1.22	
	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	1.45 ***	
	Verwitwet	1.30 **	
Kinder bis 24	Geschieden	1.61 **	
	Keine	(Referenz)	
	jüngstes bis 6	1.16	
	jüngstes 7 bis 14	1.21 **	
Alleinerziehend Mehrpersonenhaushalt Haushalt gleicher Nationalität Wohneigentümer Nationalität (ausländisch=1) Jahresbewilligung (Ausweis B = 1) Arbeitslosenquote Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	jüngstes 15 bis 24	0.77 **	
	Alleinerziehend	1.42 **	
	Mehrpersonenhaushalt	1.27 **	
	Haushalt gleicher Nationalität	0.69 ***	
	Wohneigentümer	0.73 ***	
	Nationalität (ausländisch=1)	1.51 ***	
	Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)	1.54 **	
	Arbeitslosenquote	1.11 ***	
	Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.28 ***	
	Branche	Primärer Sektor	0.21 ***
Industrieller Sektor		(Referenz)	
Distribution und Vertrieb		0.77 **	
Öffentliche Verwaltung		0.77 *	
Persönliche Dienstleistungen		0.75 **	
unternehmerische Dienstleistungen		0.79 **	
Soziale Dienstleistungen		0.49 ***	
Keine Angaben		2.17 ***	
Berufe		Führungskräfte	0.83
		akad. Berufe	0.52 ***
	techn. Berufe	0.58 ***	
	kauf Angestellte	0.79 *	
	Dienst Berufe	0.89	
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.47 **	
	Handwerker/innen	(Referenz)	
	Maschinen Bediener/innen	1.09	
Hilfsarbeiter/innen	0.51 ***		
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	8.99 ***	
Number of obs	84868		
Wald chi2(43)	2186.33		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	13.9%		
Log pseudo-likelihood	-12093.566		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A21: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Männer (Schweizer und Ausländer), **SAKE, Modell 2, 1992-2003**

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Männer Schweizer, Niedergelassene, Aufenthaltler	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	0.84	
	20 bis 24	1.39 **	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	0.86	
	45 bis 54	0.92	
	55 bis 59	1.21	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	1.72 ***	
	Obligatorische Schule	1.32 **	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.35	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	1.16	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.09	
	Höhere Fachschule	0.77 **	
	Fachhochschule	0.91	
Zivilstand	Universität, Hochschule	1.13	
	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	0.49 ***	
	Verwitwet	1.05	
Kinder bis 24	Geschieden	0.90	
	Keine	(Referenz)	
	jüngstes bis 6	0.79 **	
	jüngstes 7 bis 14	0.78 *	
Alleinerziehend Mehrpersonenhaushalt Haushalt gleicher Nationalität Wohneigentümer Nationalität (ausländisch=1) Jahresbewilligung (Ausweis B = 1) Arbeitslosenquote Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	jüngstes 15 bis 24	0.86	
	Alleinerziehend	1.13	
	Mehrpersonenhaushalt	1.52 ***	
	Haushalt gleicher Nationalität	0.71 ***	
	Wohneigentümer	0.61 ***	
	Nationalität (ausländisch=1)	1.79 ***	
	Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)	1.69 ***	
	Arbeitslosenquote	1.18 ***	
	Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.19 **	
	Branche	Primärer Sektor	0.45 **
Industrieller Sektor		(Referenz)	
Distribution und Vertrieb		0.88	
Öffentliche Verwaltung		1.04	
Persönliche Dienstleistungen		1.11	
unternehmerische Dienstleistungen		0.81 *	
Soziale Dienstleistungen		0.65 **	
Keine Angaben		2.32 ***	
Berufe		Führungskräfte	1.00
		akad. Berufe	0.58 ***
	techn. Berufe	0.73 **	
	kauf Angestellte	0.95	
	Dienst Berufe	1.24 *	
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.65	
	Handwerker/innen	(Referenz)	
	Maschinen Bediener/innen	1.02	
	Hilfsarbeiter/innen	1.09	
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	11.23 ***	
Number of obs	95859		
Wald chi2(43)	2277.14		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	0.1442		
Log pseudo-likelihood	-11133.817		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A22: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer und Schweizerinnen, SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Schweizer und Schweizerinnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.03
	20 bis 24	1.57 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.95
	45 bis 54	1.05
	55 bis 59	0.91
	60 bis AHV-Alter	1.07
Geschlecht	Frau	1.18 **
	Obligatorische Schule	1.27 **
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.96
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.99
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.15 *
	Höhere Fachschule	0.69 ***
	Fachhochschule	0.97
	Universität, Hochschule	1.08
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	0.67 ***
	Verwitwet	1.22 **
	Geschieden	1.45 **
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.95
	jüngstes 7 bis 14	1.10
	jüngstes 15 bis 24	0.84 *
Alleinerziehend		1.19
Mehrpersonenhaushalt		1.63 ***
Haushalt gleicher Nationalität		0.62 ***
Wohneigentümer		0.71 ***
Arbeitslosenquote		1.15 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.30 ***
Branche	Primärer Sektor	0.31 ***
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.83 **
	Öffentliche Verwaltung	0.84
	Persönliche Dienstleistungen	0.94
	unternehmerische Dienstleistungen	0.84 **
	Soziale Dienstleistungen	0.58 ***
	Keine Angaben	2.28 ***
	Führungskräfte	1.07
	akad. Berufe	0.67 ***
Berufe	techn. Berufe	0.88
	kauf Angestellte	1.11
	Dienst Berufe	1.29 **
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.60 **
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	1.25 *
	Hilfsarbeiter/innen	0.86
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	11.64 ***
	Number of obs	146090
Wald chi2(42)	2903.86	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	10.9%	
Log pseudo-likelihood	-15423.84	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A23: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer und Ausländerinnen, SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Ausländische Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Niedergelassene und AufenthaltlerInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.76
	20 bis 24	(Referenz)
	25 bis 34	0.98
	35 bis 44	0.84
	45 bis 54	0.71 **
	55 bis 59	1.01
	60 bis AHV-Alter	1.74 ***
Geschlecht	Frau	1.38 ***
	Obligatorische Schule	1.22 **
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.08
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Maturitätsschule	0.96
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.90
	Höhere Fachschule	0.95
	Fachhochschule	1.28
	Universität, Hochschule	1.38 *
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.00
	Verwitwet	0.80
	Geschieden	1.10
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.80 *
	jüngstes 7 bis 14	0.81
	jüngstes 15 bis 24	0.72 **
Alleinerziehend		1.00
Mehrpersonenhaushalt		1.39 **
Haushalt gleicher Nationalität		0.76 **
Wohneigentümer		0.78 *
Nationalität	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.86
	Spanien	0.91
	Frankreich	0.90
	Deutschland	0.59 **
	Rest EU-EFTA Staaten	0.45 ***
	Ex-Jugoslavien	1.72 ***
	Tuerkei	2.03 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.09 ***
	Afrika	2.64 ***
	Nordamerika	0.29 **
	Lateinamerika	1.55 **
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.26	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.22 *
Arbeitslosenquote		1.16 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.02
Branche	Primärer Sektor	0.72
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.85
	Öffentliche Verwaltung	1.13
	Persönliche Dienstleistungen	0.94
	unternehmerische Dienstleistungen	0.75 *
	Soziale Dienstleistungen	0.58 **
	Keine Angaben	2.61 ***
	Führungskräfte	0.94
	akad. Berufe	0.61 **
	techn. Berufe	0.54 ***
Berufe	kauf Angestellte	0.80
	Dienst Berufe	0.95
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.80
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.88
	Hilfsarbeiter/innen	0.72 **
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	10.61 ****
	Number of obs	34634
Wald chi2(55)	1054.34	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	0.144	
Log pseudo-likelihood	-7311.4835	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A24: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer (Männer), SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.99
	20 bis 24	1.77 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.92
	45 bis 54	1.26 **
	55 bis 59	1.41 **
	60 bis AHV-Alter	1.86 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.15
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.23
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.13
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.08
	Höhere Fachschule	0.72 **
	Fachhochschule	0.98
Universität, Hochschule	1.07	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	0.34 ***
	Verwitwet	1.11
	Geschieden	0.88
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.69 **
	jüngstes 7 bis 14	0.70 **
	jüngstes 15 bis 24	0.98
Alleinerziehend		0.97
Mehrpersonenhaushalt		1.95 ***
Haushalt gleicher Nationalität		0.56 ***
Wohneigentümer		0.64 ***
Arbeitslosenquote		1.22 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.20 **
Branche	Primärer Sektor	0.40 **
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.81 **
	Öffentliche Verwaltung	0.79
	Persönliche Dienstleistungen	1.01
	unternehmerische Dienstleistungen	0.68 **
	Soziale Dienstleistungen	0.49 ***
	Keine Angaben	2.08 ***
	Berufe	Führungskräfte
akad. Berufe		0.81
techn. Berufe		0.98
kauf Angestellte		1.25 *
Dienst Berufe		1.52 **
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.64 *
Handwerker/innen		(Referenz)
Maschinen Bediener/innen		1.22
Hilfsarbeiter/innen		1.36
Ohne Angabe/ Erwerbslos		14.16 ***
Number of obs	75464	
Wald chi2(41)	1664.67	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	14.8%	
Log pseudo-likelihood	-6697.7948	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A25: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein – Schweizerinnen (Frauen), SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.38 **
	20 bis 24	1.56 ***
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	1.03
	45 bis 54	1.09
	55 bis 59	0.78 *
	60 bis AHV-Alter	0.79 *
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.29 **
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.88
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.93
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.19
	Höhere Fachschule	0.80
	Fachhochschule	1.13
Universität, Hochschule	1.17	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.17
	Verwitwet	1.31 **
	Geschieden	1.74 **
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	1.28 **
	jüngstes 7 bis 14	1.38 **
	jüngstes 15 bis 24	0.78 **
Alleinerziehend		1.34 **
Mehrpersonenhaushalt		1.28 **
Haushalt gleicher Nationalität		0.69 ***
Wohneigentümer		0.74 ***
Arbeitslosenquote		1.10 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.38 ***
Branche	Primärer Sektor	0.18 ***
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.85
	Öffentliche Verwaltung	0.90
	Persönliche Dienstleistungen	0.88
	unternehmerische Dienstleistungen	1.00
	Soziale Dienstleistungen	0.60 ***
	Keine Angaben	2.28 ***
	Berufe	Führungskräfte
akad. Berufe		0.47 ***
techn. Berufe		0.65 **
kauf Angestellte		0.79 *
Dienst Berufe		0.92
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.44 **
Handwerker/innen		(Referenz)
Maschinen Bediener/innen		1.39
Hilfsarbeiter/innen		0.45 ***
Ohne Angabe/ Erwerbslos	7.87 ***	
Number of obs		70626
Wald chi2(41)		1369.08
Prob > chi2		0
Pseudo R2		9.4%
Log pseudo-likelihood		-8624.023

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A26: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer (Männer), SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.65 *
	20 bis 24	0.86
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.84
	45 bis 54	0.76
	55 bis 59	1.42
	60 bis AHV-Alter	2.35 ***
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.25 *
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.22
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.12
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.88
	Höhere Fachschule	0.99
	Fachhochschule	0.95
	Universität, Hochschule	1.33
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	0.57 **
	Verwitwet	0.71
	Geschieden	0.96
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.75 *
	jüngstes 7 bis 14	0.80
	jüngstes 15 bis 24	0.75
Alleinerziehend		1.33
Mehrpersonenhaushalt		1.33 *
Haushalt gleicher Nationalität		0.82 *
Wohneigentümer		0.65 **
Nationalität	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.89
	Spanien	0.81
	Frankreich	1.13
	Deutschland	0.49 **
	Rest EU-EFTA Staaten	0.54 **
	Ex-Jugoslavien	2.05 ***
	Tuerkei	2.25 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.94 ***
	Afrika	3.56 ***
	Nordamerika	0.40
	Lateinamerika	1.11
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.72 **	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.17
Arbeitslosenquote		1.15 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.01
Branche	Primärer Sektor	0.69
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	1.00
	Öffentliche Verwaltung	1.77 *
	Persönliche Dienstleistungen	1.29
	unternehmerische Dienstleistungen	1.06
	Soziale Dienstleistungen	0.94
	Keine Angaben	2.68 ***
	Führungskräfte	0.95
	akad. Berufe	0.49 **
	techn. Berufe	0.63 **
Berufe	kauf Angestellte	0.66 **
	Dienst Berufe	1.00
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.76
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.82
	Hilfsarbeiter/innen	0.82
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	8.29 ***
Number of obs	20394	
Wald chi2(54)	546.77	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	12.4%	
Log pseudo-likelihood	-4034.4139	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A27: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländerinnen (Frauen), SAKE, Modell 2, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	1.14
	20 bis 24	1.09
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.95
	45 bis 54	0.80
	55 bis 59	0.67
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	1.32
	Obligatorische Schule	1.24
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.94
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.90
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.96
Zivilstand	Höhere Fachschule	0.88
	Fachhochschule	2.55 **
	Universität, Hochschule	1.39
	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.92 **
	Verwitwet	0.74
Kinder bis 24	Geschieden	1.20
	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	1.01
	jüngstes 7 bis 14	0.94
Alleinerziehend	jüngstes 15 bis 24	0.73
		1.40
Mehrpersonenhaushalt		1.36
	Haushalt gleicher Nationalität	0.68 **
Nationalität	Wohneigentümer	0.90
	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.76
	Spanien	1.07
	Frankreich	0.71
	Deutschland	0.68
	Rest EU-EFTA Staaten	0.38 ***
	Ex-Jugoslavien	1.50 **
	Tuerkei	1.98 **
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.50
	Afrika	1.72 *
Nordamerika	0.28 **	
Lateinamerika	1.85 **	
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	0.81	
Branche	Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)	1.27
	Arbeitslosenquote	1.16 ***
	Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.07
	Primärer Sektor	0.91
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.62 **
	Öffentliche Verwaltung	0.57
	Persönliche Dienstleistungen	0.60 **
	unternehmerische Dienstleistungen	0.41 ***
	Soziale Dienstleistungen	0.33 ***
Keine Angaben	2.11 ***	
Berufe	Führungskräfte	1.05
	akad. Berufe	0.73
	techn. Berufe	0.45 **
	kauf Angestellte	0.96
	Dienst Berufe	0.94
	Fachkräfte in den ersten Sektor	1.03
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.88
	Hilfsarbeiter/innen	0.58 **
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	12.66 ***
Number of obs	14240	
Wald chi2(54)	642.59	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	20.3%	
Log pseudo-likelihood	-3147.292	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A28: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Alle Erwerbspersonen, SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Alle SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthalterInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.15 ***
	20 bis 24	1.05
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.97
	45 bis 54	0.97
	55 bis 59	1.04
	60 bis AHV-Alter	1.13
Geschlecht	Frau	0.97
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.08
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.96
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.11
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.98
	Höhere Fachschule	0.77 **
	Fachhochschule	1.39 **
Zivilstand	Universität, Hochschule	1.18
	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.39 ***
	Verwitwet	1.50 ***
Kinder bis 24	Geschieden	1.36 **
	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.85 *
	jüngstes 7 bis 14	0.76 **
Alleinerziehend Mehrpersonenhaushalt Haushalt gleicher Nationalität Wohneigentümer Nationalität (ausländisch=1) Jahresbewilligung (Ausweis B = 1) Arbeitslosenquote Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	jüngstes 15 bis 24	0.64 ***
	1.81 ***	
	0.88	
	0.69 ***	
	0.51 ***	
	1.78 ***	
	1.46 ***	
	1.14 ***	
	1.24 **	
	Branche	Primärer Sektor
Industrieller Sektor		(Referenz)
Distribution und Vertrieb		0.87 *
Öffentliche Verwaltung		0.97
Persönliche Dienstleistungen		0.99
unternehmerische Dienstleistungen		0.84 *
Soziale Dienstleistungen		0.51 ***
Berufe	2.08 ***	
	Führungskräfte	1.25 *
	akad. Berufe	0.67 ***
	techn. Berufe	0.84 *
	kauf Angestellte	1.18 *
	Dienst Berufe	0.97
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.62 **
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.95
	Hilfsarbeiter/innen	0.57 ***
Ohne Angabe/ Erwerbslos	8.72 ***	
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)	0.55 ***	
Number of obs	153476.00	
Wald chi2(45)	2298.72	
Prob > chi2	0.00	
Pseudo R2	15.1%	
Log pseudo-likelihood	-14763.25	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A29: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Frauen (Schweizerinnen und Ausländerinnen), **SAKE, Modell 3**, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Frauen SchweizerInnen, Niedergelassene, AufenthalterInnen	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.46 **
	20 bis 24	1.24
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	0.94
	45 bis 54	0.89
	55 bis 59	0.64 **
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	0.68 **
	Obligatorische Schule	1.27 **
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.91
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.95
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.99
	Höhere Fachschule	0.86
	Fachhochschule	1.76 **
Universität, Hochschule	1.20	
Zivilstand	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	2.35 ***
	Verwitwet	1.75 ***
	Geschieden	1.70 **
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	1.16
	jüngstes 7 bis 14	1.06
	jüngstes 15 bis 24	0.70 **
Alleinerziehend		1.88 ***
Mehrpersonenhaushalt		0.81 *
Haushalt gleicher Nationalität		0.71 ***
Wohneigentümer		0.60 ***
Nationalität (ausländisch=1)		1.69 ***
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.41 **
Arbeitslosenquote		1.11 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.31 **
Branche	Primärer Sektor	0.23 **
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.79 *
	Öffentliche Verwaltung	0.89
	Persönliche Dienstleistungen	0.87
	unternehmerische Dienstleistungen	0.75 **
	Soziale Dienstleistungen	0.47 ***
	Keine Angaben	2.03 ***
Berufe	Führungskräfte	0.95
	akad. Berufe	0.67 **
	techn. Berufe	0.67 **
	kauf Angestellte	1.01
	Dienst Berufe	0.89
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.65
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.90
	Hilfsarbeiter/innen	0.46 ***
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	9.16 ***
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.77 ***
Number of obs	71665	
Wald chi2(44)	1317.6	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	0.1373	
Log pseudo-likelihood	-7735.3036	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A30: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Männer (Schweizer und Ausländer), **SAKE, Modell 3**, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter - Männer Schweizer, Niedergelassene, Aufenthaltler	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	0.04 ***	
	20 bis 24	0.82	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	1.15	
	45 bis 54	1.38 **	
	55 bis 59	1.84 ***	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	2.13 ***	
	Obligatorische Schule	0.90	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.20	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	1.41 **	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.95	
	Höhere Fachschule	0.77 *	
	Fachhochschule	1.40 *	
Universität, Hochschule	1.25		
Zivilstand	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	0.94	
	Verwitwet	1.35 **	
	Geschieden	0.84	
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)	
	jüngstes bis 6	0.71 **	
	jüngstes 7 bis 14	0.60 **	
	jüngstes 15 bis 24	0.67 **	
Alleinerziehend		1.96 **	
Mehrpersonenhaushalt		0.79 *	
Haushalt gleicher Nationalität		0.69 ***	
Wohneigentümer		0.43 ***	
Nationalität (ausländisch=1)		1.70 ***	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.45 **	
Arbeitslosenquote		1.18 ***	
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.19 *	
Branche	Primärer Sektor	0.37 **	
	Industrieller Sektor	(Referenz)	
	Distribution und Vertrieb	0.86	
	Öffentliche Verwaltung	1.02	
	Persönliche Dienstleistungen	1.01	
	unternehmerische Dienstleistungen	0.91	
	Soziale Dienstleistungen	0.44 ***	
	Keine Angaben	1.84 ***	
	Berufe	Führungskräfte	1.53 **
		akad. Berufe	0.62 **
techn. Berufe		0.94	
kauf Angestellte		1.16	
Dienst Berufe		0.98	
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.51 **	
Handwerker/innen		(Referenz)	
Maschinen Bediener/innen		0.96	
Hilfsarbeiter/innen		0.77	
Ohne Angabe/ Erwerbslos		6.09 ***	
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.34 ***	
Pseudo- R2	Number of obs	81811	
Anzahl Fälle	Wald chi2(44)	1379.99	
	Prob > chi2	0	
	Pseudo R2	0.2017	
	Log pseudo-likelihood	-6694.6093	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A31: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
 Schweizer und Schweizerinnen, SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Schweizer und Schweizerinnen	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	0.15 ***	
	20 bis 24	1.10	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	1.00	
	45 bis 54	1.27 **	
	55 bis 59	1.17	
Geschlecht	60 bis AHV-Alter	1.21	
	Frau	0.86 **	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	0.93	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.90	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	1.07	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.99	
	Höhere Fachschule	0.72 **	
	Fachhochschule	1.27 *	
Universität, Hochschule	1.15		
Zivilstand	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	0.99	
	Verwitwet	1.52 ***	
	Geschieden	1.41 **	
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)	
	jüngstes bis 6	0.94	
	jüngstes 7 bis 14	0.93	
	jüngstes 15 bis 24	0.63 ***	
Alleinerziehend		1.60 **	
Mehrpersonenhaushalt		1.00	
Haushalt gleicher Nationalität		0.66 ***	
Wohneigentümer		0.49 ***	
Arbeitslosenquote		1.17 ***	
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.31 ***	
Branche	Primärer Sektor	0.25 ***	
	Industrieller Sektor	(Referenz)	
	Distribution und Vertrieb	0.85 *	
	Öffentliche Verwaltung	0.86	
	Persönliche Dienstleistungen	0.91	
	unternehmerische Dienstleistungen	0.80 **	
	Soziale Dienstleistungen	0.50 ***	
	Keine Angaben	1.77 ***	
	Führungskräfte	1.56 **	
	akad. Berufe	0.76 **	
Berufe	techn. Berufe	1.13	
	kauf Angestellte	1.52 ***	
	Dienst Berufe	1.13	
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.80	
	Handwerker/innen	(Referenz)	
	Maschinen Bediener/innen	1.24	
	Hilfsarbeiter/innen	0.51 ***	
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	9.40 ***	
	Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.54 ***
	Number of obs	124089	
Wald chi2(43)	1646.29		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	11.9%		
Log pseudo-likelihood	-9474.4528		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A32: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer und Ausländerinnen, SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Ausländische Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Niedergelassene und AufenthaltlerInnen	Exp (B) Sig
	15 bis 19	0.14 ***
	20 bis 24	0.85
	25 bis 34	(Referenz)
Altersgruppen	35 bis 44	1.01
	45 bis 54	0.75 *
	55 bis 59	1.18
	60 bis AHV-Alter	1.56 **
	Geschlecht	Frau
	Obligatorische Schule	1.16
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.16
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Maturitätsschule	1.17
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.99
	Höhere Fachschule	0.94
	Fachhochschule	2.06 **
	Universität, Hochschule	1.51 *
	Ledig	(Referenz)
Zivilstand	Verheiratet	1.93 ***
	Verwitwet	0.96
	Geschieden	1.26
	Keine	(Referenz)
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	0.71 **
	jüngstes 7 bis 14	0.55 ***
	jüngstes 15 bis 24	0.60 **
Alleinerziehend		1.83 **
Mehrpersonenhaushalt		0.80
Haushalt gleicher Nationalität		0.65 ***
Wohneigentümer		0.79
	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.78
	Spanien	0.98
	Frankreich	0.78
	Deutschland	0.53 **
	Rest EU-EFTA Staaten	0.45 ***
Nationalität	Ex-Jugoslavien	1.83 ***
	Tuerkei	2.19 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.01 **
	Afrika	1.45
	Nordamerika	0.34 *
	Lateinamerika	1.50 *
	Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.01
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.13
Arbeitslosenquote		1.15 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.04
	Primärer Sektor	0.80
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.89
Branche	Öffentliche Verwaltung	1.18
	Persönliche Dienstleistungen	1.14
	unternehmerische Dienstleistungen	0.81
	Soziale Dienstleistungen	0.54 **
	Keine Angaben	2.62 ***
	Führungskräfte	1.20
	akad. Berufe	0.73
	techn. Berufe	0.61 **
	kauf Angestellte	0.91
Berufe	Dienst Berufe	0.88
	Fachkräfte in den ersten Sektor	0.47 *
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.75 *
	Hilfsarbeiter/innen	0.58 **
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	8.47 ***
	Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)	
Number of obs	29384	
Wald chi2(56)	638.36	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	16.2%	
Log pseudo-likelihood	-4815.9093	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A33: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Schweizer (Männer), SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	0.05 ***	
	20 bis 24	0.96	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	1.26 *	
	45 bis 54	2.18 ***	
	55 bis 59	2.29 ***	
	60 bis AHV-Alter	2.63 ***	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	0.69 **	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.90	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	1.44 **	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.85	
	Höhere Fachschule	0.75 *	
	Fachhochschule	1.35 *	
Universität, Hochschule	1.13		
Zivilstand	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	0.56 ***	
	Verwitwet	1.27 *	
	Geschieden	0.83	
Kinder bis 24	Keine	(Referenz)	
	jüngstes bis 6	0.71 **	
	jüngstes 7 bis 14	0.68 **	
	jüngstes 15 bis 24	0.79	
Alleinerziehend		1.61	
Mehrpersonenhaushalt		0.99	
Haushalt gleicher Nationalität		0.66 **	
Wohneigentümer		0.39 ***	
Arbeitslosenquote		1.23 ***	
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		1.26 **	
Branche	Primärer Sektor	0.29 **	
	Industrieller Sektor	(Referenz)	
	Distribution und Vertrieb	0.81 *	
	Öffentliche Verwaltung	0.79	
	Persönliche Dienstleistungen	0.94	
	unternehmerische Dienstleistungen	0.68 **	
	Soziale Dienstleistungen	0.38 ***	
	Keine Angaben	1.63 ***	
	Berufe	Führungskräfte	2.27 ***
		akad. Berufe	0.94
techn. Berufe		1.38 **	
kauf Angestellte		1.64 **	
Dienst Berufe		1.36	
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.68	
Handwerker/innen		(Referenz)	
Maschinen Bediener/innen		1.31	
Hilfsarbeiter/innen		0.71	
Ohne Angabe/ Erwerbslos		10.63 ***	
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.35 ***	
Number of obs	64577		
Wald chi2(42)	1112.96		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	20.1%		
Log pseudo-likelihood	-3955.6874		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A34: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein – Schweizerinnen (Frauen), SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig	
Altersgruppen	15 bis 19	0.44 **	
	20 bis 24	1.27	
	25 bis 34	(Referenz)	
	35 bis 44	0.93	
	45 bis 54	1.03	
	55 bis 59	0.79	
	60 bis AHV-Alter	0.77	
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.12	
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.95	
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)	
	Maturitätsschule	0.95	
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.01	
	Höhere Fachschule	0.85	
	Fachhochschule	1.47 *	
Universität, Hochschule	1.25		
Zivilstand	Ledig	(Referenz)	
	Verheiratet	1.85 ***	
	Verwitwet	1.77 ***	
	Geschieden	1.76 **	
	Keine	(Referenz)	
Kinder bis 24	jüngstes bis 6	1.36 **	
	jüngstes 7 bis 14	1.28 *	
	jüngstes 15 bis 24	0.64 **	
	Alleinerziehend	1.72 **	
Mehrpersonenhaushalt	0.85		
Haushalt gleicher Nationalität	0.69 **		
Wohneigentümer	0.57 ***		
Arbeitslosenquote	1.11 ***		
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.36 **		
Branche	Primärer Sektor	0.19 **	
	Industrieller Sektor	(Referenz)	
	Distribution und Vertrieb	0.85	
	Öffentliche Verwaltung	0.91	
	Persönliche Dienstleistungen	0.84	
	unternehmerische Dienstleistungen	0.90	
	Soziale Dienstleistungen	0.50 ***	
	Keine Angaben	1.72 ***	
	Berufe	Führungskräfte	0.84
		akad. Berufe	0.44 ***
techn. Berufe		0.66 **	
kauf Angestellte		0.88	
Dienst Berufe		0.74	
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.57	
Handwerker/innen		(Referenz)	
Maschinen Bediener/innen		1.00	
Hilfsarbeiter/innen		0.29 ***	
Ohne Angabe/ Erwerbslos		6.03 ***	
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)	0.75 ***		
Number of obs	59512		
Wald chi2(42)	854		
Prob > chi2	0		
Pseudo R2	8.8%		
Log pseudo-likelihood	-5346.618		

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A35: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländer (Männer), SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.03 ***
	20 bis 24	0.62
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	1.12
	45 bis 54	0.93
	55 bis 59	2.13 **
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	2.54 ***
	Obligatorische Schule	1.01
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	1.41
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	1.24
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	0.95
	Höhere Fachschule	0.85
Zivilstand	Fachhochschule	1.64
	Universität, Hochschule	1.58
	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	1.34
Kinder bis 24	Verwitwet	0.85
	Geschieden	1.00
	Keine	(Referenz)
Alleinerziehend	jüngstes bis 6	0.62 **
	jüngstes 7 bis 14	0.53 **
	jüngstes 15 bis 24	0.57 **
Mehrpersonenhaushalt		2.10
Haushalt gleicher Nationalität		0.62 **
Wohneigentümer		0.63 **
Nationalität		0.71
	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.84
	Spanien	0.83
	Frankreich	1.58
	Deutschland	0.41 **
	Rest EU-EFTA Staaten	0.61 *
	Ex-Jugoslavien	2.26 ***
	Tuerkei	3.02 ***
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2.72 **
	Afrika	1.83 *
	Nordamerika	0.74
	Lateinamerika	0.93
Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	1.42	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)		1.00
Arbeitslosenquote		1.16 ***
Gemeindetyp (Agglomeration = 1)		0.93
Branche	Primärer Sektor	0.76
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.99
	Öffentliche Verwaltung	1.50
	Persönliche Dienstleistungen	1.23
	unternehmerische Dienstleistungen	1.43
	Soziale Dienstleistungen	0.55 *
	Keine Angaben	2.14 ***
	Berufe	Führungskräfte
akad. Berufe		0.47 **
techn. Berufe		0.72
kauf Angestellte		0.80
Dienst Berufe		0.74
Fachkräfte in den ersten Sektor		0.41 *
Handwerker/innen		(Referenz)
Maschinen Bediener/innen		0.69 *
Hilfsarbeiter/innen		0.76
Ohne Angabe/ Erwerbslos		2.75 **
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.32 ***
Number of obs	17233	
Wald chi2(55)	426.96	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	19.1%	
Log pseudo-likelihood	-2479.8085	

Quelle: SAKE 1992-2003

Tabelle A36: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein –
Ausländerinnen (Frauen), SAKE, Modell 3, 1992-2003

Sample	Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Exp (B) Sig
Altersgruppen	15 bis 19	0.54
	20 bis 24	1.05
	25 bis 34	(Referenz)
	35 bis 44	1.03
	45 bis 54	0.74
	55 bis 59	0.44 **
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	0.76
	Obligatorische Schule	1.40 *
	Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.89
	Berufslehre, Vollzeit-Berufsschule	(Referenz)
	Maturitätsschule	0.98
	Höhere Fach- und Berufsausbildung	1.09
	Höhere Fachschule	0.87
	Fachhochschule	3.09 **
Zivilstand	Universität, Hochschule	1.28
	Ledig	(Referenz)
	Verheiratet	3.39 ***
	Verwitwet	0.99
Kinder bis 24	Geschieden	1.45
	Keine	(Referenz)
	jüngstes bis 6	0.92
	jüngstes 7 bis 14	0.72
Nationalität	jüngstes 15 bis 24	0.74
	Alleinerziehend	2.33 **
	Mehrpersonenhaushalt	0.76
	Haushalt gleicher Nationalität	0.71 **
	Wohneigentümer	0.93
	Italien	(Referenz)
	Portugal	0.63 *
	Spanien	1.26
	Frankreich	0.42 **
	Deutschland	0.64
Rest EU-EFTA Staaten	0.36 **	
Jahresbewilligung (Ausweis B = 1)	Ex-Jugoslavien	1.44
	Tuerkei	1.40
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.44
	Afrika	1.17
	Nordamerika	0.32 *
	Lateinamerika	1.95 *
	Asien (ohne Tuerkei)/ Ozeanien	0.61
	Arbeitslosenquote	1.19
Branche	Arbeitslosenquote	1.14 **
	Gemeindetyp (Agglomeration = 1)	1.24
	Primärer Sektor	1.04
	Industrieller Sektor	(Referenz)
	Distribution und Vertrieb	0.61 *
	Öffentliche Verwaltung	0.76
	Persönliche Dienstleistungen	0.88
	unternehmerische Dienstleistungen	0.35 **
	Soziale Dienstleistungen	0.40 ***
	Keine Angaben	2.45 ***
Berufe	Führungskräfte	1.20
	akad. Berufe	1.41
	techn. Berufe	0.56 *
	kauf Angestellte	1.24
	Dienst Berufe	1.14
	Fachkräfte in den ersten Sektor	1.00
	Handwerker/innen	(Referenz)
	Maschinen Bediener/innen	0.85
	Hilfsarbeiter/innen	0.63
	Ohne Angabe/ Erwerbslos	14.97 ***
Ln (Haushaltsäquivalenzeinkommen)		0.78 **
Number of obs	12151	
Wald chi2(55)	462.17	
Prob > chi2	0	
Pseudo R2	20.7%	
Log pseudo-likelihood	-2130.1025	

Quelle: SAKE 1992-2003

Literaturverzeichnis

- Aldrich, John und Forrest Nelson 1984: linear probability, logit, and probit models, Newbury Park, Sage publications.
- Arrow, Kenneth J. 1973: Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, vol 2, s 193–216.
- Baker, Michael und Dwayne Benjamin 1994: The performance of immigrants in the canadian labor market, *Journal of labor economics*. Vol12: s.369-405.
- Bauer, Philipp und Regina Riphahn 2004: Heterogeneity in the Intergenerational Transmission of Educational Attainment: Evidence from Switzerland on Natives and Second Generation Immigrants. Basel, WWZ.
- Block, Fred 1990: Postindustrial possibilities. Berkeley: university of California press.
- Becker, Gary 1971: The economics of discrimination. Chicago, University Press.
- Bertrand, Marianne und Sendhil Mullainathan 2004: Are emily and greg more employable than lakisha and jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American economic review*, vol. 94, s.991-1013
- Bevelander, Pieter 1998: Employment and structural change. Economic integration of immigrants in the swedish and Malmoe labour market 1970-1990. in: Gorter, Cees, Nykamp Peter und Jacques Poot (Hrsg): *Crossing borders, regional and urban perspectives on international migration*. Ashgate, Aldershot, s-295-322.
- Bevelander, Pieter 1999: The employment integration of immigrants in Sweden, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 25, 445-468.
- Bevelander, Pieter und Helena Nielsen 2004: Declining employment success of immigrant males in Sweden: observed and unobserved characteristics, in: Klaus F. Zimmermann und Amelie Constant (Hrsg): *How labor migrants fare*. New York, Springer Verlag, 121-137.
- Blossfeld, Hans-Peter, Gianna Ginnelli und Karl Ulrich Mayer 1993: Is there a new service proletariat? The tertiary sector and social inequality in Germany. In: Esping-Andersen, Gosta (Hrsg): *Changing classes*. London, Sage publication, 109-135.
- Bolzmann Claudio, Fibbi Rosita und Marie Vial 2000 : Adultes issus de la migration: le processus d'insertion d'une génération à l'autre. Genève: Rapport de recherche au FNRS.
- Bonacich, Edna 1972: A theory of ethnic antagonism. The split labor market. *American sociological review*. Vol. 37, 547-559.
- Borjas, George 1995: The economic benefits from immigration. *Journal of economic perspectives*. Vol. 9 s.3-22.
- Borjas, George 1999: *Heaven's door: immigration policy and the american economy*. Princeton, Princeton university press.
- Borjas, George und Bernd Bratsberg 1996: Who leaves? The Outmigration of the foreign born. *Review of economics and statistics* Vol 78, s.165-176
- Borooah, Vani 2002: Logit and probit. Ordered and multinomial models. Newbury Park, Sage publications.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT 2004: *Vocational Education and Training in Switzerland 2004. Facts and Figures*. Bern: BBT.
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) 1999: *Statistische Jahrbuch der Schweiz 2000*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) 2002: *Statistik der Schweiz. 1 Bevölkerung: Indikatoren zur Integration von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz*. Neuchâtel: BFS.

- Bundesamt für Statistik, BFS 2003: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2003. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik 2004: Die ausländische Bevölkerung in der Schweiz: Überblick 2003
www.bfs.admin.ch
- Buhmann, Brigitte 1993: Wer sind die eingebürgerten Schweizer? Eine Analyse auf Grund der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Ausg. 129, s.491-504.
- Buhmann, Brigitte, Alois Fässler, Bernhard Weber und Boris Zürcher 2000: Statistiken zur Erwerbslosigkeit. Was messen sie wirklich? In: Die Volkswirtschaft (Bd. 1): 40-43.
- Charles, Maria 2000: Divisions of labour. Social groups and occupational allocation. European sociological review, Vol.16, s.27-42.
- Chiswick Barry, Cohen, Yinon und Tzippi Zach 1997: The labor market status of immigrants: effects of the unemployment rate at arrival and duration of residence. Industrial and labor relations review 50(2), s.289-303.
- Chiswick, Barry und Michael Hurst 2000: The employment, unemployment and unemployment compensation of immigrants. Working paper 129, Bonn IZA.
- Chiswick, Barry und Paul W. Miller 1996: Ethnic Network and language proficiency among immigrants. Journal of population economics. Vol 12, s-19-35.
- Chiswick, B. und Paul W Miller 1998 English language fluency among immigrants in the united states. Research in labor economics. Vol 17, s.151-200.
- Chiswick, B.und Paul W Miller 2004: Immigrant earnings: language skills, linguistic concentrations and the business cycle in: in: Klaus F. Zimmermann und Amelie Constant (Hrsg): How labor migrants fare. New York, Springer Verlag, s 223-249.
- de Coulon Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger und José Ramirez (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 275-301
- Courgeau Daniel und Méron, Marie 1995: Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples, Economie et Statistique, Vol 290, s.17-33.
- Dahinden, Janine, Fibbi, Rosita, Moret, Joëlle, und Sandro Cattacin 2004: Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung. Forschungsbericht 32/2004 des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien. Neuchâtel: SFM.
- Detzel, Patrick und Rubery, Jill 2002: Employment systems and transitional labour markets: a comparison of youth labour markets in Germany, France and the UK. In: Schmid, Günther und Bernard Gazier. The dynamics of full employment. Cheltenham, Edgar. 106-150.
- Diekmann, Andreas, Engelhardt, Henriette und Henriette Hartmann 1993: Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Männern? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol 26, 386-398.
- Doeringer, Peter und Michael Piore 1971: Internal labor markets and manpower analysis. Lexington Mass., Heath, Massachusetts.
- Ehrenberg, Ronald und Robert Smith 1991: Modern labor economics: theory and public policy. New York, Harper & Collins.
- Egger, Therese, Tobias Bauer und Kilian Künzi 2003: Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Büro für Arbeit- und Sozialpolitische Studien BASS. Bern.

- Esping-Andersen, Gosta 1994: Post-industrial class structures: an analytical framework, in: Gosta Esping-Andersen (Hrsg): *changing classes*, London: sage, 7-31.
- Esping-Andersen, Gosta 2002: *Why we need a new welfare state*, London: sage.
- Esser, Hartmut 2001: *Integration und ethnische Schichtung*. Arbeitspapier 40, Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- European Commission 2000: *European social statistics, income, poverty and social exclusion*. Luxembourg.
- Feusi-Widmer, Roswitha 2004: *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Konzepte, Methodische Grundlagen, praktische Ausführung*. Hrsg: Bundesamt für Statistik. Neuchatel, Bundesamt für Statistik.
- Fibbi, Rosita, Kaya, Bülent und Etienne Piguet 2003: *Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied*. Bern : Schweizerischen Nationalfonds.
- Flückiger Yves und José Ramirez 2003: *Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz*, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): *Migration und die Schweiz*, Zürich: Seismo, 302-319.
- Flückiger Yves und Milad Zarin-Nejadan 2000: *Intégration de la population étrangère en Suisse: aspects économiques*, Fond National de Recherche Scientifique Suisse, Projet National de Recherche 39, Rapport Final (avec Augustin de Coulon, Lucja Kotynska, Anatol Vassiliev und Thierry Murier), Berne : FNS
- Fibbi, Rosita, Bülent Kaya und Etienne Piguet 2002 : *Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*. Neuchâtel, Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- Fibbi, Rosita, Bülent Kaya und Etienne Piguet 2003: *Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*. Nationales Forschungsprogramm Nr. 43. Bildung und Beschäftigung. Bern und Aarau: SNF.
- Firebaugh, Glenn 1997: *Analyzing repeated surveys*. Thousand oaks, Sage publications.
- Fryer, Roland G und Matthew O Jackson 2003. *Categorical Cognition: A Psychological Model of Categories and Identification in Decision Making*. Mimeo , University of Chicago.
- Frölich Markus, Michael Lechner und Heidi Steiger 2002: *Studie zum Nutzen und zur Durchführbarkeit einer statistisch assistierten Programmselektion (SAPS), im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)*.
- Gächter, Ernst 2004: *Kurzbericht. Erwerbslosigkeit in der Stadt Bern Ende 2000 / Ende 2003: Daten nach Altersgruppen und Teilgebieten*. Stadt Bern: Finanzverwaltung, Statistikdienste.
- Gangl, Markus und Thomas DiPrete 2004: *Kausalanalyse durch Matchingverfahren*, in: Diekmann, Andreas (Hrsg): *Methoden der Sozialforschung. Sonderheft 2004 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*.
- Gerfin, Mike und Markus Lechner 2000: *Microeconomic evaluation of active labour market policy in Switzerland*, Discussion paper 2000-10, Universität St Gallen.
- Golder, Stefan 1999: *Migration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse der Performance von Ausländer/innen in der Schweiz*. Frankfurt a.M., Lang.
- Golder, Stefan 2001: *Labor market performance of first-generation immigrants*. Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Ausg. 137, 183-197.
- Gonzalo, Maria und Jan Saarela 2000: *Gender differences in exit rates from unemployment. Evidence from a local finnish labour market*. Finnish Economic Papers, Vol.13, 129-139.
- Granato, Nadia 2003: *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Opladen, Leske + Budrich.

- Grin François, Jean Rossiaud und Kaya Bülent 2003: Immigrationssprachen und berufliche Integration in der Schweiz, in: Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibi und Werner Haug [Hrsg.]: Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 421-452.
- Heckmann, James J 1979: Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 51: 507-512.
- Heiniger Marcel 2002: Indikatoren zur Integration von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz, Demos Nr. 4/2001, Neuchâtel: BFS
- Heiniger Marcel, Moresi, Enrico und Katrin Labeau 2003: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2003, Neuchâtel: BFS
- Hosmer, David und Stanley Lemeshow 2000: Applied logistic regression, zweite Auflage New York, John Wiley.
- Husted, Leif, Helena Nielsen, Rosholm, Michael und Nina Smith 2001 Employment and wage assimilation of male first generation immigrants in Denmark. *International journal of Manpower*, vol. 22, 39-71
- Internationales Arbeitsamt 2004: Der Weg zu einer fairen Behandlung von Wanderarbeitnehmern in der globalen Wirtschaft. Genf, International labor organisation.
- Jaccard, James 2001: Interaction effects in logistic regression. London, Sage publication.
- Kee, Peter 1994: Native-Immigrant employment differentials in the Netherlands: the role of assimilation and discrimination. *International review of applied economics* Vol.8, 174-196.
- King, Gary und Langche Zeng 2001: Logistic regression in rare events data. *Political methodology* Vol6, 137-163.
- King, Gary und Langche Zeng 2002: Estimating risk and rate levels, ratios and differences in case-control studies. *Statistics in medicine*, Vol21, 1409-1427.
- Kleinbaum, David und Mitchell Klein 2002: Logistic regression. Second edition, New York: Springer Verlag.
- Kohler, Ulrich und Frauke Kreuter 2001: Datenanalyse mit Stata. München, Oldenburg Verlag.
- Kronig, Winfried, Haeblerlin, Urs und Michael Erckhart 2000: Immigrantenkinder und schulische Selektion. Bern, Haupt Verlag.
- Lalive d'Epinay Rafael und Josef Zweimüller – Universität Zürich (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, seco Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 6
- Lechner, Michael 2001: Identification and estimation of causal effects of multiple treatments under the conditional independence assumption, in: Lechner, Michael und Friedhelm Pfeiffer [Hrsg] *Econometric evaluation of active labour market policies*, 43-58, Heidelberg, Physica.
- Lechner, Michael 2002: Program heterogeneity and propensity score matching: an application to the evaluation of active labor market policies. *Review of economics and statistics*, 84, 205-220.
- Leuven, Edwin und Barbara Sianesi. 2003: PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>. Version 1.2.3.
- Liao, Tim 1994: Interpreting probability models. Logit, probit and other generalized linear models. Newbury Park, Sage publications
- Lowe, Will 2004: Rare Events Research. In: *Encyclopedia of Social Measurement* Amsterdam, Elsevier.

- Mannig, Hans und Piguet Etienne 2003: Die Integrationspolitik der Schweiz von 1948 bis 1998: Entwicklungen und Auswirkungen, in : Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibi und Werner Haug [Hrsg.]: Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 65-108.
- Martinovits, Alex 2004: Die ausländische Bevölkerung auf dem Stadtzürcher Arbeitsmarkt: Auswertungen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2003. Fachstelle für Stadtentwicklung. Zürich.
- Mc Cormick, Barry 1990: A Theory of Signalling during Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs. *Review of Economic Studies*, 1990, vol. 57, 299-313
- Menard, Scott 2002: Applied logistic regression analysis. Zweite Auflage. Newbury Park, Sage publications.
- Miller Paul W. und Leanne Neo 1997 : Immigrant Unemployment: The Australian Experience. *International Migration*, 35, 2: pp. 155-183.
- Mullainathan, Sendhill 2002: Thinking through categories. Research paper, cambridge, MIT.
- Nordmann, Jean-Luc 1993: Aktuelle Fragen der schweizerischen Migrations- und Ausländerpolitik. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Ausg. 129, 303-312.
- Offe, Claus 1977: Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturieren Arbeitslosigkeit. Neuwied, Luchterhand.
- Oi, Walter 1962: Labor as a quasi-fixed factor. *Journal of political economy*, Ausg. 70, 538-555.
- Pampel, Fred 2000: logistic regression. A primer, Newbury Park, Sage publications.
- Penninx, Rinus. Schoorl Jeanette und Bernard van Praag 1993: The impact of international migration receiving countries: the case of Netherlands. Amsterdam, NIDI Publications.
- Piguet, Etienne 2001: Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail. Discussion Paper, Neuchâtel, Schweizerisches Forum für Migrationsforschung.
- Piore, Michael 1979: Birds of passage: migrant labor and industrial societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Poglia Mileti, Francesca 1999: Young people of foreign origin born in Switzerland: between invisibility and diversity, in: Wrench John et al. (Hrsg): Migrants, ethnic minorities and the labour market, integration and exclusion in Europe. London, Macmillan Press.
- Richard Jean-Luc. 1997: Unemployment Among Young People of Foreign Origin in France: Way of Measuring Discrimination", in The Siena Group Seminar on Social Statistics - On the way to a multicultural society ?, Swiss federal statistical office (ed.). Neuchâtel.
- Riphahn, Regina 2002: Cohort Effects in the Educational Attainment of Second Generation Immigrants in Germany: An Analysis of Census Data. IZA Bonn.
- Saarela, Jan und Fjalar Finnäs 2003: Unemployment and native language: the Finnish case. *Journal of Socio-Economics*, Vol.32, s 59-80
- Schmidt, Christoph 1994: The economic performance of Germany's East european immigrants. Mimeo 94/9, München, Ludwig-Maximilians University.
- SECO 2004: Arbeitsmarktstatistik. www.seco.admin.ch
- Shields Michael und Stephen Wheathley Price 1996: The earnings of first and second generation immigrants in England: an investigation using the quarterly labour force survey, Mimeo 96/7, Leicester, University of leicester.
- Sousa-Poza, Alfonso 2002: Is the Swiss labour market segmented? An analysis using alternatives approaches. St Gallen Mimeo Nr: 77 FAA University of St Gallen.

- Sousa-Poza, Alfonso 2003: Has job stability declined in the 1990s? Trends in voluntary and involuntary turnovers and on-the-job search in Switzerland, 1991-2001. St Gallen Mimeo FAA University of St Gallen.
- Spence, Michael 1973: Job Market Signaling, Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, 355-374.
- Straubhaar, Thomas und René Weber 1993: Qualitative Aspekte der Einwanderung in die Schweiz: eine Strukturanalyse auf der Basis der Verbrauchserhebung 1990. Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Ausg. 129, 313-330.
- Taubmann, Paul und Michael Wachter 1986: Segmented labor markets. Ashenfelter, Orley und Layard Richard (Hrsg) Handbook of labor economics, Bd 2, 1183-1217, Amsterdam, Netherland.
- Thomas Jonathan 1998: Who feels it knows it: work attitudes and excess non-white unemployment in the UK. Ethnic and Racial Studies, 21, 138-150.
- Tutz, Gerhard 2000: Die Analyse kategorialer Daten. Anwendungsorientierte Einführung in Logit-Modellierung und kategoriale Regression. München, Oldenburg Verlag.
- Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz (Hrsg.) 2004: Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug. Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft. Zürich: AMOSA.
- Wanner, Philippe 2004: Eidg. Volkszählung 2000. Migration und Integration. Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Neuenburg: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- Wanner, Philippe und Rosita Fibbi 2002 Familles et migration, familles en migration. Neuenburg : Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
- Wanner, Philippe, Neubauer, Anne und Joëlle Moret 2002: Caractéristiques de vie et d'intégration des populations issues de l'immigration. Une analyse des données du panel suisse des ménages 1999-2000. Neuchâtel, Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- Williamson, Oliver 1985: The economic institutions of capitalism. Firms, markets, relational contracting. New York, Free press.
- Winkelmann, Liliana und Rainer Winkelmann, 1997: Determining the relative labour force status of Maori and non-Maori using a multinomial logit model. Labour market bulletin vol.1, 24-62
- Winkelmann, Rainer 2002: work and health in Switzerland: immigrants and natives. Mimeo University of Zurich.
- Witte, James und Arne Kalleberg 1995: Matching training and jobs: the fit between vocational education and employment in the German Labour market“ European Sociological Review, Vol. 11, 293-317.

Teilbericht 2: Analyse der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit verlassen zu können

Im Auftrag des
Staatssekretariats für Wirtschaft und Arbeit seco

Patrick Detzel und Stefan Spycher, Büro BASS

Bern, Mai 2006

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Fragestellung	210
2	Definitionen, Methoden und Daten	210
2.1	Definitionen	210
2.1.1	Bevölkerungskonzept	210
2.1.2	Selektionsverzerrung	212
2.2	Methoden	213
2.2.1	Vorgehen	213
2.2.2	Wirkungsmodell und Operationalisierung	215
2.2.2.1	Erweiterte Indikatoren	216
2.2.2.2	Faktorengruppe der suchbezogenen Kriterien	218
2.2.3	Hypothesen	219
2.3	Datengrundlagen	221
2.3.1	Datenquellen	221
2.3.2	Deskriptive statistische Beschreibung der verwendeten Variablen	222
3	Empirische Ergebnisse	226
3.1	Qualität der Modelle	226
3.2	Analyse des Modells 1 (1992-2004)	230
3.2.1	Analyse des Verbleibens in der Erwerbslosigkeit	232
3.2.1.1	Individuelle Faktoren	232
3.2.1.2	Haushaltsbezogenen Faktoren	235
3.2.1.3	Strukturelle Faktoren	236
3.2.1.4	Suchbezogene Kriterien	237
3.2.1.5	Potenziell diskriminierende Faktoren	241
3.2.2	Analyse des Überganges in die Nichterwerbstätigkeit	244
3.3	Analyse des Modells 2 (1998-2004)	245
3.3.1	Analyse des Verbleibens in der Erwerbslosigkeit	247
3.3.1.1	Individuelle Faktoren	247
3.3.1.2	Haushaltsbezogene Faktoren	250
3.3.1.3	Strukturelle Faktoren	251
3.3.1.4	Suchbezogene Kriterien	251
3.3.1.5	Potenziell diskriminierende Faktoren	251
3.3.2	Analyse des Überganges in die Nichterwerbstätigkeit	252
3.4	Analyse des Modells 3 (2003/2004)	253
3.4.1	Einfluss von physischen oder psychischen Problemen	254
3.4.2	Einfluss von Weiterbildung	256
3.4.3	Differenzierung des Einflusses der Nationalität	258
3.5	Zusammenfassung und Diskussion	259
4	Literaturverzeichnis	264
	Anhang	267

1 Ausgangslage und Fragestellung

Hatten wir uns im ersten Teil der statistischen Untersuchungen mit der Analyse der Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, beschäftigt, werden wir in diesem zweiten Teil die Übergänge aus der Erwerbslosigkeit näher untersuchen. Wir werden dabei die gleichen sowie zusätzliche spezifische Faktoren berücksichtigen, die diese Übergänge beeinflussen können. Dabei wollen wir einerseits den möglichen Stigmatisierungseffekt der Erwerbslosigkeit untersuchen und andererseits die mögliche unterschiedliche Rolle von Weiterbildungskursen und Suchstrategien auf das relative Chancenverhältnis, aus der Erwerbslosigkeit auszutreten, analysieren.

Nach einer kurzen Darstellung der Definitionen und Methoden werden wir im **Kapitel 3** die empirischen Ergebnisse präsentieren. **Kapitel 3.5** schliesst den vorliegenden Zwischenbericht mit einer Zusammenfassung und einer vorläufigen Diskussion der Ergebnisse ab.

2 Definitionen, Methoden und Daten

2.1 Definitionen

2.1.1 Bevölkerungskonzept

Im ersten Teil haben wir die strukturelle Integration der Personen im erwerbsfähigen Alter untersucht, also die Frage nach dem individuellen Chancenverhältnis, zum Zeitpunkt t erwerbslos zu sein. In diesem Teil wollen wir uns auf die Erwerbslosen zum Zeitpunkt t beschränken und uns fragen, in welchem Zustand sie im Zeitpunkt $t+1$ sind. Wenn eine Person zu einem gewissen Zeitpunkt erwerbslos ist: Welche Faktoren spielen eine Rolle, in diesem Zustand zu bleiben beziehungsweise diesen zu verlassen?

Mit den SAKE Daten wäre es grundsätzlich möglich gewesen, alle Personen zu berücksichtigen, die zu irgendeinem Zeitpunkt erwerbslos wurden, da die SAKE eine Art Beschäftigungskalender erhebt (Gerfin/Schellhorn 1995). Da wir jedoch Informationen zur Periode vor der Erwerbslosigkeit berücksichtigen und auch suchbezogene Eigenschaften in unsere Analyse einbeziehen wollen, die nur bei denjenigen Personen erhoben werden, die zum Interviewzeitpunkt erwerbslos waren, haben wir uns auf die Teilpopulation beschränkt, die zum Zeitpunkt des Interviews erwerbslos war.

Tabelle 1 zeigt die jährliche Entwicklung der Anzahl beobachteter Personen. Die Jahre 1995, 2003 und 2004 weisen eine deutlich höhere Zahl von Beobachtungen auf. Es waren die Jahre, in welchen die Stichprobe der SAKE massiv ausgeweitet wurde.

Tabelle 1: Anzahl Erwerbslose und Personen im erwerbsfähigen Alter insgesamt in der SAKE 1992-2004

Jahr	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Erwerbslos	326	432	443	635	344	367	316	308	242	234	632	1'739	1'744	7'762
Insgesamt	16'921	18'103	17'911	31'827	16'235	16'207	16'326	17'720	17'748	18'751	41'321	45'845	42'489	317'404

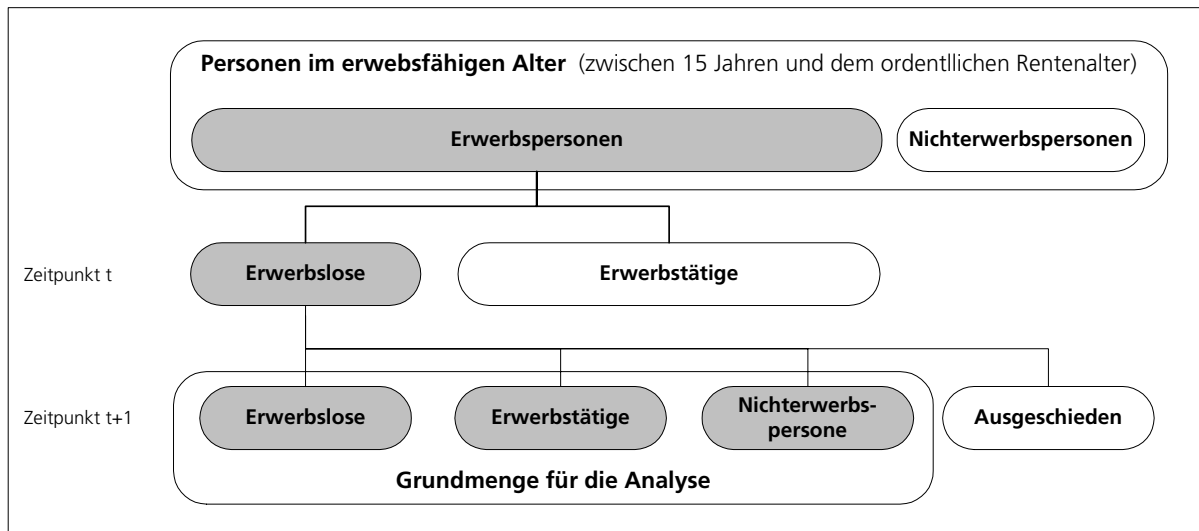
Quelle: BFS SAKE 1992-2004

In einem zweiten Schritt haben wir uns die Eigenschaften des Panels zunutze gemacht und den beobachteten Zustand der Person zum Zeitpunkt $t+1$, also ein Jahr danach, berücksichtigt. War eine Person im Jahr t erwerbslos, analysieren wir den Status dieser Person im darauffolgenden Jahr. Dabei unterscheiden

wir vier Zustände: erwerbslos, erwerbstätig, nichterwerbstätig oder aus dem Panel ausgeschieden.

Abbildung 1 stellt die ausgewählte Grundmenge dar.

Abbildung 1: Personenkonzept und Analysegrundgesamtheit



Quelle: Eigene Darstellung

Die Zielzustände «erwerbslos » und «erwerbstätig» sind wie im ersten Teil der Analyse definiert. Als Nichterwerbstätig gelten alle Personen im erwerbsfähigen Alter, die sich weder als erwerbstätig noch als erwerbslos bezeichnet haben. Unter diese Kategorie fallen somit Personen in Ausbildung, Hausfrauen und –männer und Frühpensionierte. **Tabelle 2** zeigt die prozentuale Aufteilung der Zielzustände nach einem Jahr.

Tabelle 2: Status der Erwerbslosen nach einem Jahr (t+1), nach Nationalität und Geschlecht

Zustand	Schweizer/innen		Ausländer/innen		Total
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Erwerbslos	17.2%	13.6%	20.3%	19.7%	17.0%
Erwerbstätig	35.6%	34.3%	34.1%	29.7%	33.8%
Nichterwerbstätig	9.5%	16.8%	8.0%	16.5%	13.0%
Ausgeschieden	37.7%	35.2%	37.6%	34.1%	36.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Quelle: BFS SAKE 1992-2004

Ziel der Analyse bildet somit das Chancenverhältnis einer zum Zeitpunkt t erwerbslosen Person, die nach einem Jahr weiterhin erwerbslos oder nichterwerbstätig ist im Verhältnis zur Wiedererlangung der Erwerbstätigkeit. Personen, die aus dem Panel ausgeschieden sind, werden nicht mehr berücksichtigt.

Es wäre auch möglich gewesen, eine längerfristige Zustandsabhängigkeit zu berücksichtigen und den Zielzustand nach zwei Jahren zu untersuchen. Wir haben dies jedoch aus zwei Gründen nicht weiterverfolgt. Zum Ersten wäre die Ausscheidungsrate mit knapp 50% zu gross gewesen. Zum Zweiten würde eine zweijährige Periode der Rahmenfrist von 520 Tagen (Mitte 90er bis 2003) bzw. 400 Tagen (ab 2003)

entsprechen bzw. diese übertreffen. Nur noch wenige Erwerbslose wären nach zwei Jahren im Zielzustand «erwerbslos», was die Aussagekraft der Untersuchung stark relativiert hätte.

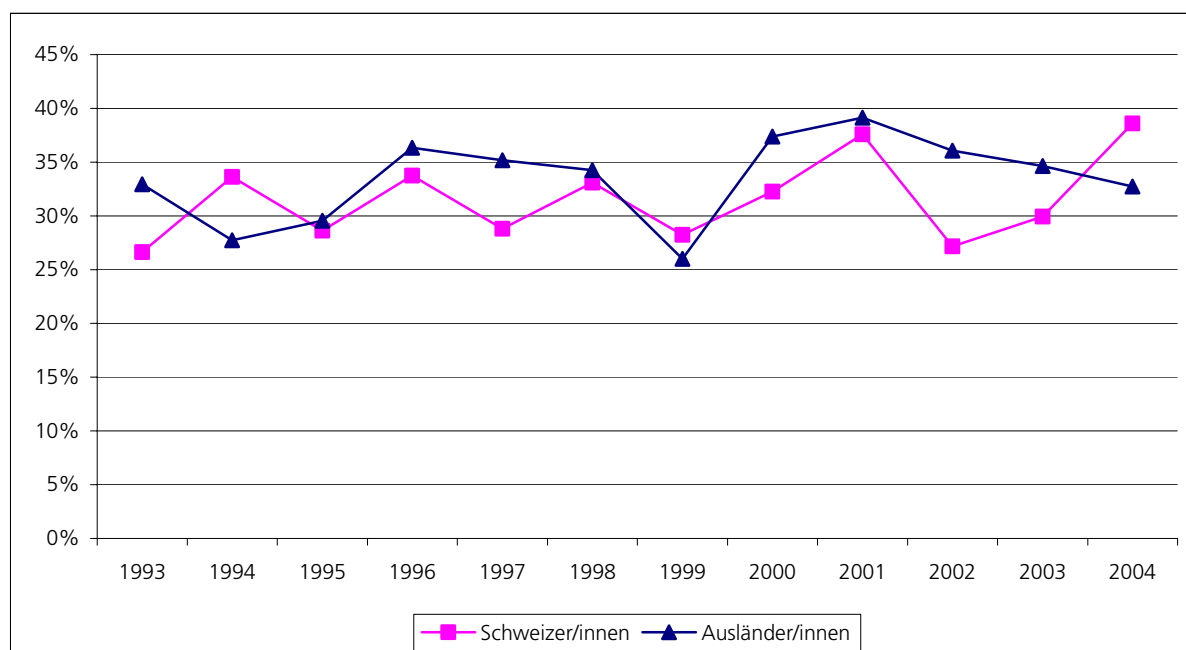
Tabelle 2 zeigt die wichtige Rolle des Status «ausgeschieden». Nach einem Jahr ist rund ein Drittel der Erwerbslosen aus dem Panel ausgeschieden. Um eine mögliche Selektionsverzerrung zu berücksichtigen, werden wir diesen Zustand kurz analysieren.

2.1.2 Selektionsverzerrung

Auf Grund der fünfjährigen Rotation der Stichprobe ist eine Mindestausfallrate von 20 Prozent zu erwarten. Rechnen wir die zusätzliche Panelmortalität hinzu, liegt die Ausfallrate höher. So betrug die Ausschöpfungsrate 2003 laut BFS rund 77.4 Prozent (BFS 2004, 21). Diese Zahl, die dem Verhältnis zwischen der Anzahl der realisierten Vollinterviews und den Ausgangsadressen entspricht, ist hier nicht relevant, da diese sowohl die „Basis“ (also Erstbefragungen) und das „Panel“ (Personen, die über 5 Jahren befragt werden) berücksichtigt, aber nicht die Panelrotation. Die Ausschöpfungsrate für das Jahr 2003 beträgt für die Panelgruppe 85.1 Prozent. 14.9 Prozent der Ausgangsinterviews finden also nicht statt. Addiert man zu dieser Zahl die Panelrotation hinzu, erreichen wir eine Ausfallrate von 34.9 Prozent. Die von uns gemessene Ausfallrate für die Erwerbslosen beträgt 36 Prozent und deckt sich somit mit der Gesamtausfallrate.

Wichtiger jedoch als die reine Ausfallrate an sich ist die Frage, ob diese zu einer möglichen Selektionsverzerrung führt. Rein deskriptiv scheinen sich die Personen bezüglich Nationalität oder Geschlecht nicht zu unterscheiden. Die Ausfallrate ist zudem recht konstant und scheint auch keinen Trend auszuweisen, wie aus **Abbildung 2** ersichtlich ist.

Abbildung 2: Entwicklung der Ausfallrate der Erwerbslosen nach Nationalität



Quelle: BFS SAKE 1992-2004

Möglicherweise haben aber gewisse Faktoren, die für die Erklärung der Übergänge aus der Erwerbslosigkeit eine Rolle spielen, einen Einfluss auf die Ausfallsrate. Um dies zu überprüfen, haben wir eine logistische Regression zum Chancenverhältnis, aus dem Panel herauszufallen vs. im Panel zu bleiben, durchgeführt. Das Pseudo-R² ist sehr gering und beträgt 2,2%. Das Erklärungsmodell bringt nur marginale Erkenntnisgewinne, was die Wahrscheinlichkeit anbelangt, das Panel nach einem Jahr zu verlassen. Die Schätzwerte sind im **Anhang in Tabelle 16** zu finden. Nur wenige Faktoren sind statistisch signifikant.

Bei den individuellen Faktoren weisen die 35-44-Jährigen im Vergleich zur Referenzkategorie ein leicht höheres Chancenverhältnis auf, aus dem Panel auszusteigen. Personen, die nur die obligatorische Schule besucht haben, neigen eher dazu, im Panel zu bleiben. Personen, die vor ihrer Erwerbslosigkeit keine Berufserfahrung gesammelt haben, haben ein 30% tieferes Chancenverhältnis, aus dem Panel auszusteigen. Personen mit geringer Ausbildung und keiner Berufserfahrung vor dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit scheiden somit etwas langsamer aus der Untersuchung aus als die anderen Personen.

Die haushaltsbezogenen Faktoren scheinen eher einen leicht negativen Zusammenhang zwischen Haushaltsressourcen und Ausfallsrate aufzuzeigen. Ledige scheiden eher aus; Personen, die mit einem nichterwerbstätigen bzw. erwerbslosen Partner wohnen und Mieter sind, scheiden eher aus. Die strukturellen und suchbezogenen Kriterien spielen kaum eine Rolle für die Ausscheidungsrate. Nur die Personen, die vor der Erwerbslosigkeit eine Teilzeitanstellung hatten und Personen, die an sich bereit wären, aus beruflichen Gründen umzuziehen, weisen ein tieferes Chancenverhältnis auf, im folgenden Jahr nicht mehr mitzumachen.

Die Selektionsverzerrung, die durch die Panelmortalität verursacht wird, scheint eher stochastischer Natur zu sein und sollte, mit Ausnahme von Personen mit geringen Haushaltsressourcen, kaum eine Rolle für die Interpretation der weiteren Ergebnisse spielen. Wir gehen daher von der Annahme aus, dass das gewählte Selektionsverfahren keine Fehlinterpretation fördert.

2.2 Methoden

2.2.1 Vorgehen

Hatten wir im ersten Teil der Untersuchung das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, untersucht und somit binäre Modelle mit Hilfe von logistischen Regressionen geschätzt, so wollen wir in diesem Teil drei Zielzustände analysieren. In welchem Zielzustand befindet sich eine Person, die zum Zeitpunkt t erwerbslos war, nach einem Jahr? Wir interessieren uns somit nicht nur für die Frage, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, den Anfangszustand Erwerbslosigkeit zu verlassen (also nicht mehr erwerbslos zu sein zum Zeitpunkt $t+1$), sondern auch inwieweit diese Faktoren einen unterschiedlichen Einfluss auf die Übergänge in die **drei Zielzustände** haben. Aus diesem Grund werden wir **multinomiale logistische** Regressionsmodelle anwenden. Im Gegensatz zur logistischen Regression unterscheidet man bei der multinomialen Regression zwischen dem relativen Risiko (rr) und dem Chancenverhältnis (odds ratio, or): „The risk-ratio (RR) should be distinguished from the odds-ratio (OR) where the latter refers to the probability of an outcome divided by the 1-the probability of that outcome. (...) the natural method in all logit models is to express results as the ratio of the likelihood of an outcome and the likelihood of some base outcome - that is to compute the RR.“ (Borooah 2002, 48 f.). Als **Referenzzustand** definieren wir die

Erwerbstätigkeit und untersuchen das relative Risiko, zum Zeitpunkt $t+1$ erwerbslos oder nichterwerbstätig zu sein.

Wegen der relativ kleinen Fallzahlen sind wir nicht in der Lage, das Gesamtmodell in homogenere vier Submodelle (Schweizer, Schweizerinnen, Ausländer, Ausländerinnen) aufzuteilen und einzeln zu analysieren, wie wir dies im ersten Teil der Auswertung getan haben. Weil wir jedoch an den unterschiedlichen Austrittsverhalten interessiert sind und die möglichen unterschiedlichen Strategien der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung untersuchen wollen, haben wir die beiden Gruppen separat analysiert. Aus diesem Grund werden wir jeweils die Regressionsmodelle für die zwei Bevölkerungsgruppen Schweizer/innen und Ausländer/innen rechnen. Die Rolle des Geschlechtes wird durch eine Dummy-Variable berücksichtigt.

Hingegen werden wir, im Unterschied zum ersten Teil der Auswertung, das Gesamtmodell nach **drei Zeitperioden** unterscheiden. Das erste Modell wird die gesamte Zeitperiode 1992-2004 abdecken, das zweite Modell die Periode 1998-2004. Das letzte Modell (Modell 3) nur die kurze Periode 2003-2004, also die Übergänge der Erwerbslosen des Jahres 2003 (t) nach einem Jahr ($t+1$).

Die folgende **Tabelle 3** zeigt auf, welche Modelle welche Zeithorizonte und Faktoren berücksichtigen.

Tabelle 3: Faktorengruppen und Einzelvariablen der drei geschätzten Modelle

Faktorengruppen	Merkmal	Modell 1 1992-2004	Modell 2 1998-2004	Modell 3 2003-2004
Individuelle Faktoren	Altersgruppe	X	X	X
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	X	X	X
	physische oder seelische Probleme			X
	Keine Berufserfahrung	X	X	X
	Betriebserfahrung in Jahren	X	X	X
	Frühere Erwerbslosigkeit Dauer	X	X	X
	Frühere Erwerbslosigkeit Anzahl		X	X
	Frühere Erwerbstätigkeit	X	X	X
Haushaltsbezogene Faktoren	Entlassungsgrund		X	X
	Zivilstand	X	X	X
	Kinder bis 24	X	X	X
	Haushaltstyp	X	X	X
	Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde	X	X	X
	Wirtschaftliche Inaktivität des Partners	X	X	X
	Wohneigentümer	X	X	X
Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren	Haushaltsäquivalenzeinkommen	X	X	X
	Erwerbslosigkeit	X	X	X
	Agglomeration	X	X	X
	Wirtschaftsregion	X	X	X
	Unternehmensgrösse	X	X	X
	Branche	X	X	X
Suchbezogene Kriterien	Berufsgruppe	X	X	X
	Weiterbildung			X
	Suchkanäle	X	X	X
Potenziell diskriminierende Faktoren	Bereitschaft umzuziehen	X	X	X
	Geschlecht	X	X	X
	B-Bewilligung (Ausweis B = 1)	X	X	X
	Zweite Generation	X	X	X
	Herkunft (ohne Kosovo-Albaner)	X	X	X
Herkunft (Kosovo-Albaner)			X	

Quelle: Eigene Darstellung

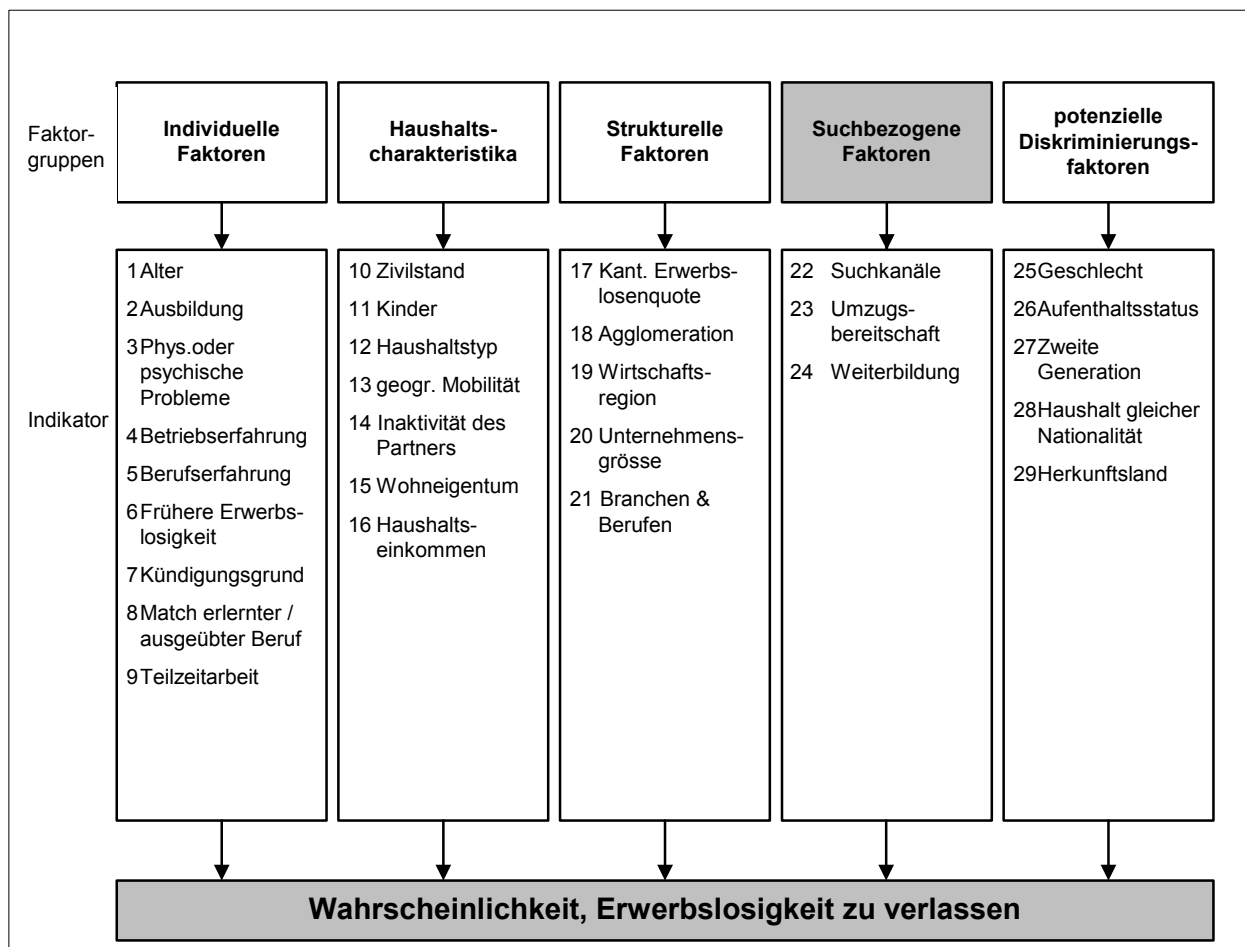
Die Begründung für die Analyse von unterschiedlichen Zeitfenstern liegt in der Verfügbarkeit der abgefragten Informationen. Bei den individuellen Faktoren wurde, nebst den über die Gesamtperiode abgefragten Dimensionen, erst ab 2003 die Frage nach dem gesundheitlichen und psychischen Zustand gestellt. Bei den strukturellen bzw. kontextuellen Faktoren wurden die retrospektiven Fragen, wie «Anzahl früherer Erwerbslosigkeiten» und «Kündigungsgrund» erst ab 1996 bzw. 1998 gestellt. Bei den suchbezogenen Faktoren und potenziell diskriminierenden Faktoren wurden die Dimensionen «Weiterbildung» und «Kosovo-Albaner» nur 2003 abgefragt. Modell 1 (1992-2004) deckt somit eine längere Beobachtungsperiode ab als Modell 2 (1998-2004) und Modell 3 (2003-2004). Dafür enthalten Modell 2 und 3 zusätzliche wichtige Faktoren, die zur Erklärung der Austritte aus der Erwerbslosigkeit beitragen könnten. Weil die Perioden und die Anzahl Beobachtungen unterschiedlich sind, sind für die gemeinsamen Faktoren nicht gleiche Schätzwerte zu erwarten¹. Aus diesem Grund werden wir das Modell 1 im Detail analysieren. Bei der Analyse der Modelle 2 und 3 werden wir uns auf die zusätzlichen Faktoren und die Variablen, die einen anderen Schätzparameter ausweisen, fokussieren.

2.2.2 Wirkungsmodell und Operationalisierung

Abbildung 3 zeigt das Wirkungsmodell nach der Phase der Operationalisierung und Modellfindung. Das Wirkungsmodell für Austrittswahrscheinlichkeiten aus der Erwerbslosigkeit ist eine leicht modifizierte Version des Wirkungsmodells im ersten Teil. Die vier Faktorengruppen wurden, wie bereits im ersten Teil beschrieben, um einige Charakteristiken oder Indikatoren erweitert. Eine weitere fünfte Faktorengruppe wurde gebildet, die sich spezifisch auf die Gruppe der Erwerbslosen bezieht: die suchbezogenen Faktoren. Hier sollen einerseits die verwendeten Suchkanäle untersucht werden und andererseits, ob die Bemühungen (in der Form von Weiterbildung usw.) eine Rolle spielen.

¹ Differenzen sind einerseits dadurch zu erwarten, dass nicht die gleichen Perioden analysiert werden. Je länger die Beobachtungsperiode desto grösser die Anzahl Beobachtungen, aber umso grösser die Heterogenität. Der zweite Grund hängt mit der leicht unterschiedlichen Modellspezifikation zusammen. Je mehr Faktoren berücksichtigt werden, desto geringer ist die Rolle, die einzelne Faktoren spielen.

Abbildung 3: Wirkungsmodell



Quelle: Eigene Darstellung

2.2.2.1 Erweiterte Indikatoren

Nebst den Indikatoren, die wir bereits im ersten Teil untersucht haben, haben wir zusätzliche Dimensionen bei den Übergängen aus der Erwerbslosigkeit berücksichtigt. In den folgenden Abschnitten werden wir diese kurz beschreiben.

Individuelle Faktoren

Mehrere Studien zeigen, dass Erwerbslosigkeit und physische und psychische Gesundheit in einem anti-nomischen Verhältnis stehen. Erwerbslose haben tendenziell eine schlechtere Gesundheit und sind eher psychisch instabil (Burchell 1994, Gershuny 1994)². Wir stellen somit die Hypothese auf, dass Personen, welche die Frage, ob sie ein physisches oder psychisches Problem haben, bejahen, sich eher aus dem Ar-

² Kann ein statistisch signifikanter Einfluss gemessen werden, so stellt sich noch die Frage der Kausalität. Die Frage, ob Personen mit psychischen und physischen Problemen auf Grund dieser Eigenschaften eher erwerbslos sind oder ob die Erwerbslosigkeit zu diesem Zustand geführt hat, kann mit diesen Daten nicht beantwortet werden.

beitsmarkt zurückziehen (Indikator 3). In unserem Fall würde dies bedeuten, dass Personen, die zum Zeitpunkt t (hier 2003) erwerbslos waren und diese Frage bejahten, eher inaktiv oder erwerbslos bleiben.

Hinzu kommen noch zwei weitere Humankapitaleigenschaften: die Betriebserfahrung in Jahren in der vorangehenden Stelle (Indikator 4) und ob die Person überhaupt Berufserfahrung vor dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit ausweist (Indikator 5). Die erste Dimension spiegelt das betriebsspezifische Humankapital wider und die zweite bezieht sich mehr auf eine allgemeine berufliche Erfahrung. Nach dem Humankapitalansatz würde vor allem die zweite Form des Humankapitals bei potenziellen Arbeitgebern eine «signaling»-Funktion aufweisen, da das betriebsspezifische Humankapital nur zum Teil auf eine neue Stelle übertragbar ist.

Die Indikatoren 6 bis 9 können je nach Theoriestandpunkt auch als strukturelle Indikatoren betrachtet werden. Wir haben diese als individuell klassifiziert, weil wir vor allem ihre «Signaling»-Funktion in den Vordergrund stellen. Wir postulieren die Hypothese, dass diese Eigenschaften als Merkmale seitens der potentiellen Arbeitgeber verwendet werden³. Die frühere Erwerbslosigkeit (Indikator 6) wird einerseits durch die vergangene logarithmierte Erwerbslosigkeitsdauer und durch die Anzahl der Erwerbslosigkeitsperioden berücksichtigt. Damit soll der mögliche unterschiedliche Einfluss der Abhängigkeit von der Dauer und der Mehrfacherwerbslosigkeit berücksichtigt werden. Die Gründe, die zu einer Kündigung geführt haben, können trotz individueller Ausprägung auch eine gewisse strukturelle Dimension widerspiegeln. Ob eine Person aus beruflichen Gründen⁴ gekündigt hat oder entlassen worden ist, deutet auf unterschiedliche Kündigungsgründe hin, die es zu berücksichtigen gilt.

Wir haben bereits im ersten Teil auf die zentrale Rolle der beruflichen Ausbildung und die Rolle des «Matches» zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf hingewiesen. Hier soll die strukturierende Dimension des Matches zwischen Ausbildung und früheren Berufen berücksichtigt werden.

Trotz zunehmender Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Verbreitung von «atypischen» Arbeitszeiten zeigen Studien, dass Teilzeitstellen bei Restrukturierungen eher von Kündigungen betroffen werden als Vollzeitstellen (Bollé 1997). Hier soll die Frage nach der «Signaling»-Funktion von früherer Teilzeitarbeit analysiert werden. Werden Personen, die vor ihrer Erwerbslosigkeit Teilzeitstellen hatten (und somit möglicherweise weniger stark im Berufsleben integriert waren), bei ihren Übergängen aus der Erwerbslosigkeit anders wahrgenommen als Personen mit vorangehenden Vollzeitstellen?

Haushaltsbezogene Faktoren

Die haushaltsbezogenen Faktoren wurden um die geographische Mobilität erweitert (Indikator 13). Anhand der Paneldaten sind wir in der Lage, einen möglichen Umzug aus der Wohngemeinde festzustellen. Hat die Zielperson im Jahr $t+1$ eine andere Postleitzahl als im Jahr t , so wird die Person als geographisch mobil definiert. Im ersten Teil hatten wir festgestellt, dass die geographische Mobilität im Widerspruch zum Humankapitalansatz das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, eher erhöht als reduziert. Aus signaltheoretischer Perspektive soll die Rolle der Mobilität beim Austritt aus der Erwerbslosigkeit untersucht

³ Ob diese Indikatoren zur Gruppe der strukturellen oder individuellen Faktoren gehören, spielt für das multinomiale Modell aber keine Rolle, da die Indikatoren einzeln im Modell eingesetzt werden.

⁴ Die SAKE-Antworten zum Grund des Verlassens des letzten Jobs sind vielseitig. Die Antworten «Arbeitsbedingungen nicht ok» und «Wunsch zu wechseln» haben wir als beruflich begründet kodiert.

werden. Ein weiterer haushaltsbezogener Faktor berücksichtigt den Erwerbsstatus des Partners (Indikator 14).

Strukturelle Faktoren

Zusätzlich zu den bereits im ersten Teil beigezogenen strukturellen Faktoren haben wir Faktoren berücksichtigt, die sich auf die vergangene Erfahrung der erwerbslosen Personen beziehen. So wird einerseits die Unternehmenseigenschaft um das Kriterium Grösse erweitert (Indikator 20). Basierend auf der neuen EU-Definition der Unternehmensgrösse und unter Berücksichtigung der SAKE-Einschränkungen⁵, unterscheiden wir zwischen Mikrounternehmen (Anzahl der Beschäftigte unter fünf), mittelgrossen Unternehmen (von sechs bis 99 Personen) und Grossunternehmen (ab hundert Personen). Die Segmentationstheorie geht von der Annahme aus, dass grössere Unternehmen stabilere Erwerbslaufbahnen ermöglichen und somit das Risiko der Erwerbslosigkeit reduzieren (Doeringer/Piore 1971).

2.2.2.2 Faktorengruppe der suchbezogenen Kriterien

Die Frage, ob die unterschiedlichen Personengruppen unterschiedliche Suchstrategien verfolgen und ob diese die Chancen beeinflussen, wieder eine Stelle zu finden, soll untersucht werden (Indikator 22). Es wird vermutet, dass das soziale Netzwerk für Ausländer/innen eine grössere Rolle spielt als für Schweizer/innen, weil sie einerseits durch die klassischen Suchstrategien weniger erfolgreich sind als Schweizer/innen und andererseits in Branchen tätig sind, in denen die Rolle des sozialen Netzwerks eine grössere Rolle spielt (Empfehlungen usw.). Zudem spielen die suchbezogenen Faktoren, je nach theoretischem Ansatz, eine andere Rolle bzw. haben eine andere Funktion. So stehen suchbezogene Faktoren im Humankapitalansatz nebst der Humankapitalausstattung im Vordergrund. Suchbezogene Faktoren spiegeln die individuelle Motivation und Bereitschaft wider, mit den Erwartungen des Erwerbsmarktes in Einklang zu stehen. Je mehr sich eine erwerbslose Person bemüht, desto schneller dürfte sie wieder eine Stelle finden. In diesem Zusammenhang wird auch von Moral Hazard gesprochen (Spycher 2000). Hier soll es nicht darum gehen, die Frage nach dem Moral Hazard zu beantworten, sondern ob unterschiedliche Suchstrategien unterschiedlich verwendet werden, und wenn ja, ob diese von den ausländischen Erwerbslosen unterschiedlich verfolgt werden.

Die «Bereitschaft», für eine neue Arbeit umzuziehen, wird als Proxy für eine hohe individuelle Bereitschaft eingesetzt (Indikator 23). Hier stellt sich aber sofort die Frage, inwieweit diese Interviewfragen «strategisch» beantwortet wurden. Die Bereitschaft, als erwerbslose Person für eine Stelle eine gewisse Mobilität in Kauf zu nehmen, ist eine zentrale Dimension der Arbeitsbemühungen von Stellensuchenden. So wird im Arbeitslosengesetz eine berufsbedingte tägliche Reisezeit von 4 Stunden explizit als zumutbar definiert (vgl. AVIG Art. 16 Abs. 2 Bstb.f). Zudem gehören zu den AMM die Pendlerkostenbeiträge und Beiträge für Wochenaufenthalter/innen ausserhalb der Wohnregion. Eine erhöhte geographische Mobilität wird somit explizit als eine effiziente Massnahme zur Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt definiert. Es stellt sich somit die Frage, inwieweit die beobachtete hohe Bereitschaft (insbesondere der Männer), für eine neue Stelle umzuziehen, strategischer Natur ist.

⁵ In der SAKE ist die grösste Kategorie der Betriebsgrösse 100 Personen oder mehr. Nach der EU-Definition wird ein Unternehmen ab 250 Personen als Grossbetrieb definiert. Die anderen zwei Kategorien stimmen aber mit der EU-Definition überein.

Nebst diesen Suchstrategien und Bereitschaftsmerkmalen haben wir die Informationen aus der Erhebung im Jahre 2003 zu den Weiterbildungskursen verwendet (Indikator 24). Hat eine Person an einem Weiterbildungskurs teilgenommen, so wird die Dummy Variable «Kurs besucht» mit 1 kodiert. Es wird zudem eine weitere Differenzierung zwischen Sprach- und IT-Kurs vorgenommen. Die SAKE 03-Erhebung ermöglicht zudem, den Aspekt des Beweggrundes für einen Kursbesuch zu analysieren (die Unterscheidung wird zwischen beruflichen Gründen und Freizeitbeschäftigung gemacht). Neben Inhalt und Ausbildungsgründen wurde in dieser Erhebung auch die finanzielle Teilnahme der RAV abgefragt. Beteiligt sich ein RAV an Weiterbildungskursen, so kann die Hypothese aufgestellt werden, dass es sich um eine arbeitsmarktliche Massnahme handelt. Die anderen Kurse werden als «Motivationsdimensionen» im Sinne eines «Signaling» definiert. Etwas problematisch an dieser Operationalisierung ist, dass die Weiterbildungskurse möglicherweise vor der Erwerbslosigkeitsperiode stattgefunden haben. Aber auch in diesem Fall haben Weiterbildungskurse eine Signaling-Funktion.

2.2.3 Hypothesen

Die vier theoretischen Ansätze, die wir bereits im ersten Teil beschrieben haben, unterscheiden sich nicht nur auf Grund ihrer Annahmen, sondern auch in Bezug auf die Wirkungsweise der Faktoren. Stehen für den Humankapitalansatz die individuellen und haushaltsbezogenen Faktoren im Vordergrund, so unterstreichen die Segmentierungstheorie und der neoinstitutionelle Ansatz eher die Rolle von strukturellen Faktoren.

Tabelle 4 gibt eine vereinfachte Wirkungsweise der Ansätze wieder. Dabei geht es weniger um die postulierte Richtung der Kausalität, sondern mehr um die Darstellung der Bedeutung der Faktorengruppen in diesen Modellen.

Tabelle 4: Erwartete Wichtigkeit der Faktorengruppen auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen - nach theoretischem Ansatz

	Individuelle Faktoren	Haushaltscharakteristika	Strukturelle Faktoren	Suchbezogene Faktoren	Potenziell diskriminierende Faktoren
Humankapital	++	+	0	++	0
Arbeitsmarktdiskriminierung	++	++	0	++	+
Arbeitsmarktsegmentierung	+	+	++	+	++
Neoinstitutioneller Ansatz	+	+	++	+	++

Legende: ++ = sehr wichtig, + = wichtig, 0 = unbedeutend
Quelle: eigene Darstellung

Individuelle Faktoren

Der Humankapitalansatz sowie die Theorie der Arbeitsmarktdiskriminierung basieren mit ihren Analysen der Arbeitsmarktakteur/innen auf einem mikroökonomischen Ansatz mit Schwerpunkt auf dem Individuum und vernachlässigen die Rolle des Unternehmens und anderer sozialer Normen (Granovetter 2005). Für diese Theorien sind individuelle Eigenschaften die zentralen Dimensionen, die die Arbeitsmarktposition wie die Erwerbslosigkeit beeinflussen. Welche Strategien eine Person einsetzt und wie gross ihre Motivation ist, sind für diese Theorie zentral. Für Gary Becker kann es grundsätzlich über längere Zeitperioden zu keiner Form von Diskriminierung kommen, weil der Markt diskriminierende Unternehmen auf Grund

ihrer schlechteren Kostenstruktur «bestrafen» würde (Becker 1971). Für die beiden ersten theoretischen Ansätze sind somit die Ursachen für die Erwerbslosigkeit vor allem beim Individuum zu suchen. Durch eine Anpassung seiner Erwartungen und seiner Kompetenzen lässt sich ein besserer Match mit der Arbeitsnachfrage erreichen. In diesem Zusammenhang sind auch Konzepte wie Flexibilisierung des Arbeitsangebotes und «Employability» zu sehen. (Schultheiss 2004, Magnin 2004, 2005).

Nebst den Humankapitaldimensionen stellt sich auch die Frage nach dem stigmatisierenden Einfluss von Erwerbslosigkeit. Um diesen zu berücksichtigen, werden wir sowohl den Einfluss der kumulierten Dauer als auch die Anzahl früherer Erwerbslosigkeitsepisoden mit einbeziehen.

Haushaltsbezogene Faktoren

Mehrere europäische Studien zeigen, dass nebst individuellen Faktoren auch die Haushalte bei den Erwerbslosigkeitslaufbahnen eine Rolle spielen. Dies geschieht direkt durch die finanzielle und soziale Unterstützung wie auch indirekt über die Rolle des Wohlfahrtsstaates. „It is shown that in modern societies the individual consequences of unemployment depend on the offers of the welfare state as well as on the marital and monetary support of the familial network.“ (Paugam/ Gallie 2005).

Die anglosächsische Literatur hat zum Beispiel gezeigt, dass die weibliche Erwerbstätigkeit vom Erwerbsstatus des Mannes beeinflusst wird und zwar negativ. „We do have sufficient evidence of a state-dependent relationship to suggest that the nature of the social security system operated as a significant disincentive for married women to engage in paid employment at around those times when their husbands were unemployed.“ (Davies et al 1994, 159).

In unserer Analyse werden wir nicht nur den Einfluss der Erwerbslosigkeit des Mannes auf die Erwerbstätigkeit der verheirateten Frau untersuchen, sondern grundsätzlich, ob die Nichterwerbstätigkeit oder Erwerbslosigkeit des Partners einen Einfluss hat auf den Übergang aus der Erwerbslosigkeit der beobachteten Person. Die «discouraged worker»-Hypothese (entmutigte/r Arbeiter/in) geht von der Annahme aus, dass mit dem Anstieg der Erwerbslosigkeit der Partner der nichterwerbstätigen bzw. erwerbslosen Person, auf Grund der geringen wahrgenommenen Chance, eine Erwerbsarbeit zu finden, eher erwerbslos wird oder bleibt. Wir werden hier die Hypothese des/der «entmutigten Arbeiters/Arbeiterin» etwas breiter definieren und nicht nur an die Inaktivität des Partners binden. Mit diesem Konzept wollen wir die Rückzugstendenzen aus dem Erwerbsmarkt vermehrt kennzeichnen.

Die Kontrolle der Haushaltsressourcen dürfte den «Wohlfahrtseffekt», also dass es sich für Haushalte möglicherweise finanziell nicht lohnt zu arbeiten, reduzieren. Eine andere soziologische Erklärung für diesen Einfluss hat mit den Rollen innerhalb des Haushaltes zu tun. „Mc Kee and Bell reported case study evidence in which issues of masculinity, authority, marital stability, and pride were quoted as important factors preventing the wife from adopting a ‘bread-winner’ role when her husband became unemployed.“ (Davies et al. 1994, 157). Um diesen möglichen geschlechtsspezifischen Einfluss zu messen, werden wir eine **Interaktionsdummy** einsetzen.

Strukturelle Faktoren

Strukturelle Faktoren werden vorwiegend von der Arbeitsmarktsegmentierung und von den Neoinstitutionalisten berücksichtigt. „First social networks affect the flow and the quality of information. (...) second, social networks are an important source of reward and punishment (...). Third, trust, by which I mean

the confidence that others will do the 'right' thing despite a clear balance of incentives to the contrary, emerges, if it does, in the context of a social network." (Granovetter 2005, 33). Dabei spielen die Unternehmenseigenschaften eine bedeutende Rolle (Akerloff, Kranton 2005). Im ersten Teil dieser Untersuchung hatten wir die zentrale Rolle von Berufen und Branchen für die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, unterstrichen. Eine Periode der Erwerbslosigkeit kann jedoch diese Zustandsabhängigkeit wieder etwas relativieren und diesen Einfluss überlagern. Es könnte auch sein, dass die erhöhten Erwerbslosigkeitseintritte in gewissen Branchen durch einen schnelleren Wiedereinstieg (wie zum Beispiel im Baubereich) kompensiert werden.

Potentielle Diskriminierungsfaktoren

Für alle theoretischen Ansätze ausser dem Humankapitalansatz können Gruppeneigenschaften wie Geschlecht und Nationalität auch ohne beobachtbare Produktivitätsunterschiede eine Rolle spielen. Neben den im ersten Teil verwendeten Eigenschaften, haben wir, soweit möglich, versucht,⁶ eine Unterscheidung zwischen erster und zweiter Generation zu machen. In diesem Fall verwenden wir die Definition von Bolzman et al (2002). „Par deuxième génération d'étrangers, il faut entendre les enfants nés en Suisse de parents étrangers ayant immigré, de même que les enfants entrés en Suisse dans le cadre du regroupement familial, dans la mesure où ils ont accompli dans notre pays la plus grande partie de leur scolarité" (Bolzman et al. 2002). Das heisst, dass wir die Ausländer/innen, die bis zum zehnten Lebensjahr in die Schweiz immigrierten, als zweite Generation definieren werden.

Wir wollen in dieser Analyse in keiner Weise die unterschiedlichen Ansätze auf ihre Gültigkeit überprüfen und entscheiden, welcher den grössten Erklärungsgehalt hat. Vielmehr wollen wir mit diesen unterschiedlichen Ansätzen versuchen, zu einem besseren Verständnis zu gelangen, um so gewisse Lösungsansätze zu ermitteln. Da jedoch die einzelnen Ansätze zu unterschiedlichen Lösungsansätzen führen, werden wir eine gewisse Gewichtung der Ansätze vornehmen.

2.3 Datengrundlagen

2.3.1 Datenquellen

In der Analyse der Übergänge aus der Erwerbslosigkeit werden nur die Daten der gepoolten SAKE-Daten 1992-2004 verwendet. Die Verwendung der Volkszählungsdaten ist hier nicht möglich, denn die Volkszählung stellt eine Bestandesanalyse zum Zeitpunkt des Jahres 2000 dar und ermöglicht die Analyse von Übergängen nicht. Die gegenüber dem ersten Teil um 1 Jahr erweiterte Beobachtungsperiode hat es ermöglicht, auch die Übergänge der Erwerbslosen des Jahres 2003 zu berücksichtigen. Hatten wir im ersten Teil die erwerbslose und die erwerbstätige Bevölkerung zwischen 1992 und 2003 analysiert, so beschränkt sich dieser Analyseteil auf die Subpopulation der Erwerbslosen zwischen 1992 und 2003.

⁶ Die Frage nach der Wohndauer in der Schweiz, die für die Bildung der Variable „zweite Generation“ nötig ist, wurde nicht jährlich nachgefragt. In den fehlenden Jahren wurde auf Grund der früheren und späteren Befragungswellen versucht, dies nachzuvollziehen.

2.3.2 Deskriptive statistische Beschreibung der verwendeten Variablen

Bei der deskriptiv-statistischen Beschreibung der verwendeten Variablen werden wir einerseits eine kurze Beschreibung der Erwerbslosen an sich machen und den Vergleich mit der Gesamtbevölkerung darstellen. Die für die Analyse verwendete Datengrundlage wurde bereits im Abschnitt 2.1.1 und Tabelle 1 dargestellt.

Eigenschaften der Erwerbslosen

Tabelle 5 enthält die Verteilung der Männer und Frauen in die zwei Kategorien Schweizer/innen und Ausländer/innen, die zum Zeitpunkt t erwerbslos waren, sowie die Verteilung aller Erwerbspersonen in der SAKE. Die Faktoren, die in der Tabelle mit (1) beschrieben sind, werden zusätzlich zu den anderen Variablen in den Modellen 2 und 3 eingesetzt. Die Faktoren, die mit (2) beschrieben sind, werden nur im Modell 3 berücksichtigt. Die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist prozentual die am stärksten vertretene Altersgruppe, insbesondere bei den Ausländerinnen. Erwerbslose Schweizerinnen hingegen sind eher etwas älter und weisen eine geringere Alterskonzentration auf. Bei den Schweizern hingegen scheint die jüngere Bevölkerungsgruppe der 20- bis 24-Jährigen eher von der Erwerbslosigkeit betroffen zu sein.

In Bezug auf das Ausbildungsprofil der Erwerbslosen zeigt die Tabelle 5 eine klare Unterscheidung nach Nationalität. So sind über 39 Prozent der erwerbslosen Ausländer und 48 Prozent der erwerbslosen Ausländerinnen nur gering ausgebildet (obligatorische Schule). Bei den Schweizer/innen sind es vor allem diejenigen mit einer Berufslehre, die von der Erwerbslosigkeit betroffen sind. Rund 11 Prozent der Erwerbslosen geben an, keine Berufserfahrung zu haben (wobei vor allem Ausländerinnen über keine Berufserfahrung verfügen). Untersucht man das betriebspezifische Kapital der Erwerbslosen, stellen wir geschlechtsspezifische und nationalitätsspezifische Unterschiede fest. Mit 4,3 Jahren haben Ausländer die längste Betriebserfahrung, mit 3,2 Jahren die Ausländerinnen die kürzeste. Auch in Bezug auf die stigmatisierende Rolle früherer Erwerbslosigkeit sind geschlechts- und nationalitätsspezifische Unterschiede festzustellen. Männer sind öfters erwerbslos gewesen, allerdings eher kurzfristig. Schweizerinnen weisen zwar die kleinste Anzahl früherer Erwerbslosigkeit auf, haben aber die längste Erwerbslosigkeitsdauer.

Die haushaltsbezogenen Faktoren deuten auch auf unterschiedliche Erwerbslosigkeitslaufbahnen hin. Während rund 63 Prozent der erwerbslosen Schweizer ledig sind, sinkt dieser Anteil bei den Ausländerinnen auf 22 Prozent. Erwerbslose Ausländerinnen sind vor allem verheiratet, leben in einem Mehrfamilienhaushalt und haben junge Kinder. Das durchschnittliche Haushaltseinkommen deutet auf eine Konzentration der erwerbslosen Ausländerinnen in armen Haushalten hin. Erwerbslose Schweizerinnen hingegen weisen ein überdurchschnittliches Haushaltseinkommen auf.

Tabelle 5: Merkmale der Erwerbslosen im Vergleich zu den Erwerbspersonen (Erwerbslose und Erwerbstätige) in der SAKE 1992-2004

Merkmal	Ausprägung	Erwerbslose Bevölkerung				SAKE 1992-2004				
		Total	Schweizer/innen	Ausländer/innen	Total	Schweizer/innen	Ausländer/innen			
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Individuelle Faktoren	Altersgruppe	15 bis 19	10%	12%	10%	10%	8%	6%	5%	6%
		20 bis 24	15%	21%	13%	11%	15%	9%	8%	10%
		25 bis 34 (=Referenz)	27%	24%	21%	31%	38%	24%	23%	28%
		35 bis 44	21%	14%	25%	21%	21%	26%	25%	28%
		45 bis 54	16%	16%	21%	12%	13%	22%	23%	20%
		55 bis 59	5%	6%	5%	6%	2%	7%	7%	6%
		60 bis AHV-Alter	6%	8%	5%	8%	2%	6%	8%	5%
		Obligatorische Schule	30%	18%	23%	39%	48%	21%	14%	21%
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	3%	3%	5%	3%	3%	4%	2%	6%
		Berufslehre (=Referenz)	36%	45%	42%	28%	22%	40%	44%	42%
		Vollzeit-Berufsschule	6%	6%	8%	5%	5%	6%	4%	9%
		Maturitätsschule	8%	8%	10%	4%	6%	8%	6%	9%
		Fach- und Berufsausbildung	4%	7%	4%	4%	2%	8%	13%	4%
		Höhere Fachschule/Fachhochschule	3%	5%	2%	3%	2%	4%	6%	2%
		Universität, Hochschule	10%	9%	6%	13%	11%	8%	10%	5%
	physische oder psychische Probleme (2)	12%	11%	14%	12%	9%				
	Keine Berufserfahrung	11%	10%	8%	8%	18%				
	Betriebserfahrung in Jahren	3,72	4,05	3,34	4,31	3,16				
	Früheren EL	Anzahl (1)	0,8	0,9	0,6	1,1	0,8			
		Dauer der Erwerbslosigkeit	376	294	453	328	421			
	Kündigungsgrund	Entlassung (1)	29%	32%	21%	40%	25%			
		Arbeitsbedingungen (1)	8%	7%	8%	6%	9%			
	Match erlernter und ausgeübter Beruf		40%	37%	42%	40%	42%			
	Teilzeitarbeit		19%	9%	37%	5%	21%			
Haushaltsbezogene Faktoren	Zivilstand	ledig	41%	63%	37%	38%	22%	34%	36%	35%
		verheiratet (=Referenz)	48%	25%	45%	56%	73%	57%	58%	51%
		getrennt	9%	10%	15%	5%	4%	8%	6%	11%
		verwitwet	1%	1%	3%	1%	1%	1%	1%	1%
		keine (=Referenz)	65%	83%	59%	64%	52%	56%	57%	48%
		Kinder bis 24	jüngstes bis 6	13%	4%	12%	16%	24%	14%	14%
			jüngstes 7 bis 14	11%	5%	17%	11%	13%	14%	14%
			jüngstes 15 bis 24	10%	8%	12%	9%	11%	14%	13%
		Haushaltstyp	Mehrpersonenhaushalte	85%	79%	84%	88%	94%	86%	84%
			Einpersonenhaushalte (Alleinerziehende)	4%	1%	10%	1%	4%	3%	1%
		Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde		9%	7%	9%	10%	12%		
		Wirtschaftliche Inaktivität des Partners		12%	5%	19%	12%	12%	26%	40%
		Wohnigentümer		22%	31%	33%	7%	10%	36%	43%
		Haushaltäquivalenzeinkommen		31320	31523	37034	27876	25912	76315	95483
				66660	66660	48456				
Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren	Erwerbslosigkeit	Kantonale Erwerbslosenquote	3%	2%	3%	6%	8%	2%	3%	
	Agglomeration		83%	80%	80%	88%	85%	74%	70%	
		Région lémanique	27%	23%	22%	31%	34%	18%	15%	
		Espace Mittelland	19%	23%	22%	14%	14%	23%	26%	
		Nordwestschweiz	13%	12%	12%	15%	13%	14%	13%	
		Zürich	20%	21%	21%	21%	16%	18%	17%	
		Ostschweiz	10%	10%	11%	9%	11%	14%	15%	
		Zentralschweiz	6%	6%	8%	3%	7%	10%	11%	
		Ticino	5%	5%	4%	6%	5%	4%	3%	
		Unternehmensgrösse	bis 5	16%	16%	21%	11%	17%		
			bis 50 (=Referenz)	63%	62%	61%	66%	64%		
			über 99	21%	23%	19%	22%	19%		
		Branche	Primärer Sektor	1%	2%	1%	1%	4%	7%	4%
			Industrieller Sektor (=Referenz)	28%	33%	16%	37%	30%	23%	29%
			Distribution und Vertrieb	23%	25%	21%	22%	21%	23%	19%
		Öffentliche Verwaltung	6%	7%	7%	5%	3%	7%	8%	
		Persönliche Dienstleistungen	18%	14%	20%	17%	24%	12%	9%	
		unternehmerische Dienstleistungen	10%	11%	13%	8%	6%	12%	14%	
		Soziale Dienstleistungen	13%	8%	22%	10%	13%	19%	12%	
		Führungskräfte	5%	8%	4%	5%	3%	6%	3%	
		akad. Berufe	10%	14%	7%	10%	9%	15%	19%	
		techn. Berufe	15%	17%	20%	10%	9%	20%	19%	
		kaufm. Angestellte	17%	13%	29%	7%	16%	15%	9%	
		Dienstleistungsbetriebe	20%	11%	26%	14%	30%	13%	6%	
		Fachkräfte im ersten Sektor	1%	2%	1%	2%	1%	4%	6%	
		Handwerker/innen (=Referenz)	19%	25%	6%	35%	12%	16%	23%	
		Maschinen Bediener/innen	7%	7%	3%	11%	7%	5%	6%	
		Hilfsarbeiter/innen	7%	5%	4%	7%	13%	6%	3%	
		Soziales Netzwerk	12%	12%	11%	12%	13%			
	Such-Kanälen	Priv. Vermittlungsbüro	12%	15%	10%	13%	10%			
		RAV	19%	20%	12%	26%	23%			
	Bereitschaft umzuziehen		25%	35%	15%	37%	14%			
		Kurs besucht	23%	22%	25%	22%	24%			
		Sprachkurse belegt	11%	9%	11%	11%	15%			
	Rolle der Kurse (2)	IT Kurs belegt	9%	11%	10%	7%	6%			
		Beruflicher Grund	26%	28%	28%	26%	23%			
		RAV Beteiligung	11%	10%	8%	15%	12%			
Potenziell diskriminierende Faktoren	B-Bewilligung		14%			30%	39%			
	Zweite Generation		10%			26%	20%			
	Haushalt gleicher Nationalität		65%	68%	71%	56%	60%	75%	80%	
		Schweiz (=Referenz)	58%	46%	54%			79%	49%	
		Italien	12%			29%	27%	5%		
		Portugal	3%			5%	9%	2%		
		Spanien	3%			6%	8%	1%		
		Frankreich	2%			6%	4%	1%		
		Deutschland	2%			4%	6%	2%		
		Rest EU-EFTA Staaten	2%			4%	3%	1%		
		Ex-Jugoslawien	6%			14%	16%	4%		
		Türkei	2%			5%	5%	1%		
		Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	2%			6%	6%	1%		
		Afrika	3%			10%	5%	0%		
		Nordamerika	0%			0%	0%	0%		
	Lateinamerika	3%			6%	9%	0%			
	Asien (ohne Türkei/ Ozeanien)	2%			6%	4%	1%			
	Kosovo Albaner (2)	2%			3%	5%	1%			

(1) nur für die Jahre 1998-2004 (Modell 2&3); (2) nur die Jahre 2003-2004 (Modell 3)

Quelle: BFS SAKE 1992-2004

Die strukturelle Benachteiligung der Erwerbslosen und deren Konzentration in «inaktive» Haushalte, was auf eine gewisse Form von Moral Hazard-Verhalten hindeuten könnte, würde postulieren, dass Erwerbslose eher in Haushalten wohnen, wo der/die Partner/in ebenfalls erwerbslos beziehungsweise inaktiv ist. Andererseits steigen die Opportunitätskosten eines Haushaltes, der bereits ein erwerbsloses Mitglied hat. Wird zum Beispiel der Mann erwerbslos, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Partnerin wieder erwerbstätig wird, um den Lohnausfall zu kompensieren. Wie aus Tabelle 5 ersichtlich ist, ist eher die zweite Hypothese von Belang, wobei grosse Unterschiede nach Nationalität und Geschlecht festzustellen sind. Nur 5 Prozent der erwerbslosen Schweizer leben mit einer Partnerin, die auch erwerbslos bzw. nicht erwerbstätig ist. Bei den Schweizerinnen hingegen steigt das Verhältnis auf 19 Prozent. Bei den Ausländer/innen sind keine Geschlechtsunterschiede festzustellen, hier beträgt das Verhältnis 12 Prozent. Dass rund jede fünfte erwerbslose Schweizer Frau einen inaktiven Partner hat, ist jedoch beträchtlich, wenn man berücksichtigt, dass rund 47% der erwerbslosen Schweizerinnen mit keinem Partner zusammen wohnen und die wirtschaftliche Inaktivität des Partners vor allem auf einer Erwerbslosigkeit basiert. Wichtiger jedoch für die Frage der «discouraged worker»-Hypothese ist die Bedeutung der Inaktivität des Partners für den Übergang, eine Frage, die wir im Analysenteil untersuchen werden.

Die strukturellen Faktoren deuten auf eine Konzentration der Erwerbslosen in den Agglomerationen und in der Westschweiz hin, wobei keine grossen Unterschiede zwischen den Nationalitäten festzustellen sind. Die Branchen- und die Berufszusammensetzung der Erwerbslosen weisen auf die Rolle der Deindustrialisierung hin, denn der Anteil der Erwerbslose aus dem industriellen Sektor ist um 4 Prozentpunkte höher als bei den Beschäftigten. Hingegen kommen rund 47 Prozent der ausländischen beschäftigten Frauen aus dem post-fordistischen Sektor (persönliche und soziale Dienstleistungen) gegenüber 36 Prozent bei den erwerbslosen Ausländerinnen. Bei den suchbezogenen Faktoren sind nur geringe Unterschiede zwischen den Subgruppen der Erwerbslosen festzustellen. Die Suchkanäle werden prozentual gleich verwendet und auch das Absolvieren von Weiterbildungskursen unterscheidet sich zwischen den Subgruppen nur geringfügig. Ausländer/innen besuchen eher Sprachkurse, Schweizer/innen IT-Kurse. Die geringen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Gruppen drücken sich im Kursbesuchsgrund aus. Bei 28 Prozent der Schweizer/innen war der Kurs beruflich begründet, bei Ausländer/innen 25 Prozent. Diese Ähnlichkeit bei den verwendeten Suchstrategien deutet auf ein geringes unterschiedliches Suchverhalten der unterschiedlichen Gruppen hin.

Für eine neue Stelle den Wohnort zu wechseln, akzeptieren vor allem ausländische Männer. Vergleicht man diese Zahl mit der tatsächlichen Mobilität, fällt vor allem der grosse Unterschied bei den Schweizer Männern auf. Sind 35 Prozent der erwerbslosen Männer bereit, umzuziehen, so sinkt der Prozentsatz derjenigen, die umgezogen sind, auf 7 Prozent. Bei den Ausländer/innen hingegen wären 14 Prozent bereit, umzuziehen, aber 1 Jahr zuvor hatten 12 Prozent in einer anderen Gemeinde gewohnt.

Bei den potenziell diskriminierenden Faktoren ist vor allem ein Vergleich der erwerbslosen Bevölkerung mit den Erwerbspersonen interessant. Die Analyse der erwerbslosen Bevölkerung an sich deutet auf eine Übervertretung der erwerbslosen afrikanischen Männer hin. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Buttet et al. (2005), wobei diese auf den Westschweizer Kantonen und auf den bei den RAV angemeldeten Erwerbslosen basieren. Bei den ausländischen Frauen sind Jahresaufenthalterinnen (B-Bewilligung) im Vergleich zu den Männern deutlich übervertreten.

Eigenschaften der Erwerbslosen im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung

In einem ersten Schritt haben wir in Tabelle 5 die Heterogenität der erwerbslosen Bevölkerung im Hinblick auf die zwei Dimensionen Nationalität und Geschlecht unterstreichen können. In einem zweiten Schritt wollen wir kurz die erwerbslose Bevölkerung, wie wir sie jetzt definiert haben, mit der Bevölkerung, wie wir sie im ersten Teil beschrieben haben, vergleichen. Letztere bezieht sich auf die Erwerbspersonen, also die Summe der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen. Um die Untersuchung kurz zu halten, werden wir uns auf die Auswertung der Totale fokussieren und nur fallweise in die Tiefe gehen.

Die erwerbslose Bevölkerung ist relativ jünger als die Gruppe der Erwerbspersonen. Der Modalpunkt liegt bei 25 bis 34 Jahren und die Gruppe der 15- bis 44-jährigen Erwerbslosen entspricht 75 Prozent der Erwerbslosen gegenüber 65 Prozent der Erwerbspersonen. Die Erwerbslosen weisen eine deutlich niedrigere Ausbildung auf als die Erwerbspersonen. Rund 30 Prozent der Erwerbslosen weisen eine Minimalausbildung auf. Für die Gruppe der Erwerbspersonen beträgt dieser Anteil hingegen rund 18 Prozent. Berücksichtigt man zudem das Geschlecht und die Nationalität, so weisen erwerbstätige Ausländerinnen den höchsten Anteil an geringer Ausbildung aus, und fast jede zweite erwerbslose Ausländerin hat nur eine obligatorische Schule besucht. Für Ausländerinnen, die eine höhere Ausbildung ausweisen, sind keine Unterschiede zu den Schweizerinnen und den erwerbstätigen Personen festzustellen.

Der Vergleich der haushaltsbezogenen Faktoren deutet auf eine geringere Stabilität der Privatsphäre der Erwerbslosen hin. Sie sind eher ledig und haben eher keine Kinder. Sie unterscheiden sich aber bezüglich Haushaltstyp nicht von der Vergleichsgruppe. Die grössten Unterschiede sind in Bezug auf die Haushaltsressourcen festzustellen. Erwerbslose leben in deutlich ärmeren Haushalten, was sich einerseits in deutlich niedrigeren Haushaltsäquivalenzeinkommen widerspiegelt und einer deutlich geringeren Wohneigentümerquote. Die geringeren Haushaltsressourcen führen aber zu einer erhöhten wirtschaftlichen Aktivität des Partners oder der Partnerin, wobei dies vor allem die Männer betrifft. Leben rund 40 Prozent der Erwerbspersonen mit Schweizer Nationalität mit einer wirtschaftlich inaktiven Partnerin zusammen, so sinkt dieser Anteil auf 5 Prozent bei den erwerbslosen Schweizern. Die Inaktivität der Frau im Haushalt ist somit stark von der Erwerbstätigkeit des Mannes beeinflusst. Dies widerspricht der Hypothese des «discouraged worker», also dass der Partner oder die Partnerin einer erwerbslosen Person sich auch aus dem Erwerbsmarkt zurückzieht. Es entspricht eher dem traditionellen Modell, dass die Mutter sich aus dem Erwerbsleben zurückzieht, wenn die Haushaltsressourcen es ermöglichen (so sinkt der Anteil der Schweizer, die mit einer inaktiven Partnerin wohnen, von 40 Prozent bei den erwerbstätigen Personen auf 5 Prozent bei den Erwerbslosen). Dass rund 12 Prozent der erwerbslosen ausländischen Männer mit einer inaktiven Partnerin wohnen (gegenüber 38 Prozent bei den erwerbstätigen Ausländern), deutet aber auf eine mögliche unterschiedliche Logik hin, die es im multinomialen logistischen Modell näher zu betrachten gilt.

Die besondere Rolle der Deindustrialisierung bei der Erwerbslosigkeit der ausländischen Bevölkerung muss etwas relativiert werden, denn der hohe Anteil erwerbsloser Ausländer/innen aus dem industriellen Sektor beruht auf deren Übervertretung in diesem Bereich. Zwar stammen 37 Prozent der erwerbslosen Ausländer/innen aus diesem Bereich, aber 42 Prozent der erwerbstätigen Personen aus der gleichen Gruppe sind im industriellen Sektor tätig. Bei den Ausländerinnen hingegen ist der Anteil der erwerbslosen Frauen aus diesem Sektor deutlich grösser (fast 50%). Es wären somit vor allem Ausländerinnen von der Deindustrialisierung betroffen. Berufe des sozialen Dienstleistungssektors scheinen einen schützenden Effekt gegen die Erwerbslosigkeit zu haben, liegt der prozentuale Anteil der erwerbslosen Personen, die in diesem Sektor tätig waren, doch deutlich tiefer als bei den Erwerbspersonen (13 Prozent gegenüber 19 Prozent). Die

Differenz ist wiederum bei den Ausländerinnen am höchsten (13 Prozent gegenüber 26 Prozent). Die geringen Unterschiede der prozentualen Zusammensetzung der Berufe zwischen den Erwerbslosen und Erwerbspersonen deuten auf eine geringere strukturelle Bedeutung dieses Faktors hin.

Die diskriminierenden Faktoren deuten auf die gleichen Ergebnisse wie im ersten Teil hin. Ausländer aus den neueren Migrationsregionen, wie Afrika und Südamerika, weisen ein deutlich höheres Erwerbslosigkeitsrisiko auf. Männer aus Afrika und Südamerika bilden zwar 2 und 1 Prozent der ausländischen Erwerbspersonen in der Schweiz, weisen aber mit einem Anteil von 10 und 6 Prozent der ausländischen Erwerbslosen ein viel höheres Risiko aus. Ausländer aus Deutschland und den restlichen EU-EFTA Staaten sind deutlich weniger erwerbslos.

3 Empirische Ergebnisse

In einem ersten Schritt werden wir die Qualität der Modelle auf Grund des Erklärungsgehaltes kurz analysieren. Aus Übersichtlichkeitsgründen werden wir uns dabei auf das Modell 1 beschränken. In einem zweiten Schritt werden wir die drei Modelle im Detail analysieren.

3.1 Qualität der Modelle

Erklärungsgehalt

Wir messen den Erklärungsgehalt der Regressionen über den Pseudo-R²-Wert. Die Analyse des Erklärungsgehaltes haben wir für die Variablengruppen des Modells 1 durchgeführt, wobei wir hier die zwei Submodelle für Schweizer/innen und Ausländer/innen separat analysieren. Die Spalten in den **Tabelle 6** und **Tabelle 7** sind wie folgt zu interpretieren. Die Spalte «Nagelkerkes Einzel-R-Quadrat» weist den R-Quadrat-Wert der Variable, wenn diese einzeln in der Regression eingesetzt wird. Die Spalte «Nagelkerkes Gesamt R-Quadrat» zeigt den R-Quadrat-Wert des Modells, wenn die Variable zusätzlich berücksichtigt wird. Die Spalte «Anteil» entspricht die Zunahme des Nagelkerkes R-Quadratwertes im Verhältnis zum Nagelkerkes Gesamt R-Quadratwertes des Gesamtmodells. Dieser Wert soll ein Indikator für den relativen Erklärungsgehalt der Variable ausdrücken. Wie aus Tabelle 6 und Tabelle 7 ersichtlich ist, weisen Schweizer/innen und Ausländer/innen bezüglich Erklärungsgehalt, Einflussgrösse und Reihenfolge der Variablen unterschiedliche Übergänge aus der Erwerbslosigkeit aus. Für die Gruppe der Schweizer/innen beträgt das Gesamt R² rund 12.5 Prozent, für die Gruppe der Ausländer/innen 23 Prozent. Die verwendeten Variablen scheinen den Übergang aus der Erwerbslosigkeit für die ausländische Bevölkerung besser zu erklären.

Individuelle und potentiell diskriminierende Variablengruppen weisen für beide Gruppen einen hohen Erklärungsgehalt aus. Für die Gruppe der Schweizer/innen erklären das Alter und die Ausbildung rund 43 Prozent der Übergänge aus der Erwerbslosigkeit. Bei den Ausländern/innen sind diese zwei Variablen nicht so zentral, ihr Erklärungsanteil beträgt rund 21 Prozent.

Tabelle 6: Erklärungsgehalt der Variablen­gruppe in der Schätzung des Modells 1 für Schweizer/innen

Modell 1 für Schweizer/innen		Nagelkerkes	Nagelkerkes	Anteil
Variable	Faktorengruppe	Einzel R-Quadrat	Gesamt R-Quadrat	
Alterskategorien	Individuell	4.21%	4.21%	33.7%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Individuell	2.01%	5.34%	9.1%
Zivilstand	Haushalt	1.48%	6.12%	6.3%
Dauer Erwerbslosigkeit	Individuell	1.47%	6.96%	6.7%
Mobilitätsbereitschaft	Suchbezogen	1.42%	8.00%	8.3%
Berufe	Strukturell	1.36%	8.74%	5.9%
Geschlecht	potent. diskriminierend	1.11%	9.65%	7.3%
Suchkanäle	Suchbezogen	0.95%	10.12%	3.8%
Regionen	Strukturell	0.83%	10.73%	4.9%
Wohneigentümer	Haushalt	0.78%	10.97%	1.9%
Haushaltsstruktur	Haushalt	0.67%	11.05%	0.6%
Keine Berufserfahrung	Individuell	0.64%	11.15%	0.8%
Arbeitslosenquote	Strukturell	0.46%	11.34%	1.5%
Haushalt gleicher Nationalität	potent. diskriminierend	0.43%	11.39%	0.4%
Teilzeit	Individuell	0.35%	11.42%	0.2%
Partner inaktiv	Haushalt	0.31%	11.50%	0.6%
Haushaltsäquivalenzeinkommen	Haushalt	0.30%	11.59%	0.7%
Branche	Strukturell	0.29%	11.77%	1.4%
Kinder bis 24	Haushalt	0.26%	11.90%	1.0%
Mobilität	Haushalt	0.21%	12.02%	1.0%
Berufserfahrung in Jahren	Individuell	0.12%	12.07%	0.4%
Agglomeration	Strukturell	0.11%	12.22%	1.2%
Unternehmensgrösse	Strukturell	0.07%	12.42%	1.6%
Match zwischen Beruf und Ausbildung	Individuell	0.02%	12.48%	0.5%

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 7: Erklärungsgehalt der Variablengruppe in der Schätzung des Modells 1 für Ausländer/innen

Modell 1 für Ausländer/innen		Nagelkerkes Einzel R- Quadrat	Nagelkerkes Gesamt R- Quadrat	Anteil
Variable	Faktorengruppe			
Nationalität	potent. diskriminierend	2.86%	2.86%	12.5%
Geschlecht	potent. diskriminierend	2.66%	5.42%	11.2%
Berufe	Strukturell	2.64%	8.34%	12.7%
Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Individuell	2.54%	9.82%	6.4%
Alterskategorien	Individuell	2.51%	13.19%	14.7%
Zivilstand	Haushalt	1.86%	14.05%	3.7%
Branche	Strukturell	1.83%	15.10%	4.6%
Keine Berufserfahrung	Individuell	1.52%	15.25%	0.7%
Mobilitätsbereitschaft	Suchbezogen	1.46%	15.43%	0.8%
Suchkanäle	Suchbezogen	1.21%	16.72%	5.6%
Dauer Erwerbslosigkeit	Individuell	1.12%	17.01%	1.3%
Match zwischen Beruf und Ausbildung	Individuell	0.95%	17.41%	1.7%
Zweite Generation	potent. diskriminierend	0.83%	17.68%	1.2%
Regionen	Strukturell	0.79%	19.07%	6.1%
Partner inaktiv	Haushalt	0.65%	19.45%	1.7%
Kinder bis 24	Haushalt	0.58%	20.47%	4.4%
Haushaltsäquivalenzeinkommen	Haushalt	0.53%	20.80%	1.4%
Teilzeit	Individuell	0.51%	21.01%	0.9%
Arbeitslosenquote	Strukturell	0.49%	21.48%	2.0%
Berufserfahrung in Jahren	Individuell	0.38%	21.35%	-0.6%
Unternehmensgrösse	Strukturell	0.18%	21.52%	0.7%
Haushalt gleicher Nationalität	potent. diskriminierend	0.18%	21.57%	0.2%
Agglomeration	Strukturell	0.12%	21.59%	0.1%
Wohneigentümer	Haushalt	0.11%	21.69%	0.4%
Haushaltsstruktur	Haushalt	0.10%	22.16%	2.0%
Mobilität	Haushalt	0.06%	22.66%	2.2%
Jahresbewilligung	potent. diskriminierend	0.02%	22.95%	1.3%

Quelle: Eigene Darstellung

Im Vergleich zum ersten Teil scheinen die strukturellen Variablen aber deutlich an Erklärungsgehalt zu verlieren. Der Anteil am Erklärungsgehalt der zwei Variablen «Branche» und «Berufe» betrug im binomialen Modell rund 40% und jetzt lediglich 7.3 Prozent⁷ für die Gruppe der Schweizer/innen und 17.3 Prozent für die Gruppe der Ausländer/innen. Diese grosse Differenz kann damit erklärt werden, dass strukturelle Faktoren vor allem den Zustand der Erwerbslosigkeit erklären, dass aber die Austrittslogik aus der Erwerbslosigkeit eine andere ist. Diese Erklärung bezieht sich vor allem auf die Schweizer/innen. Der Eintritt in die Erwerbslosigkeit scheint die vergangene individuelle Berufserfahrung stark zu relativieren. Ob die Erwerbslosigkeit an sich stigmatisierend ist oder die Erwerbslosigkeit zu einer «natürlichen» Abnahme des berufsspezifischen Humankapitals führt, kann mit diesem Ansatz nicht beantwortet werden.

Die Variable «Dauer Erwerbslosigkeit» hat an sich einen recht niedrigen Erklärungsgehalt, wobei dies vor allem auf die ausländische Bevölkerungsgruppe zutrifft. Für die Schweizer/innen spielt die Erwerbslosigkeitserfahrung offensichtlich eine grössere Bedeutung. Dass die vergangene Erwerbslosigkeit die Austrittslogik aus der Erwerbslosigkeit beeinflusst, scheint somit auf eine gewisse Zustandsabhängigkeit hinzudeuten⁸.

⁷ Die 7.3 Prozent ist die Summe der zwei Variablen Berufe und Branche.

⁸ Gegen eine mögliche Selektionsverzerrung (Höhere Panelmortalität mit der Dauer der Erwerbslosigkeit) spricht der nicht signifikante Einfluss der Variablen in der Tabelle 16.

Vergleicht man die Erwerbslosigkeit mit einer Warteschlange, so scheinen vor allem individuelle und potentiell diskriminierende Faktoren eine Rolle zu spielen, um aus dieser Schlange herauszutreten. Bei den Ausländern/innen scheinen aber die potentiell diskriminierenden und strukturellen Faktoren eine grössere Rolle zu spielen. Bei den Schweizern/innen hingegen ist der Gesamterklärungsgehalt recht niedrig und weist vor allem auf individuelle Faktoren hin. Auch der niedrigere Erklärungsanteil der lokalen Arbeitslosenquote (von 5.5 Prozent im binomialen SAKE Modell 3 auf unter 2 Prozent im multinomialen Modell 1) scheint die Einflussrolle der strukturellen Faktoren zu relativieren.

Die suchbezogenen Faktoren, wie sie im Modell 1 berücksichtigt wurden, deuten auf eine nicht unbedeutende Rolle dieser Einflussfaktoren hin. Die kumulierten R² Werte der Faktoren «Bereitschaft umzuziehen» und der «Suchstrategie» betragen rund 12 bzw. 6.4 Prozent. Hatten wir die Hypothese formuliert, dass die «Bereitschaft umzuziehen» möglicherweise strategischer Natur ist, so scheint diese doch eine gute erklärende Funktion zu haben und im statistischen Sinne eine signifikante Rolle zu spielen, wobei dies vor allem für Schweizer/innen zutrifft.

Die bedeutende Rolle von individuellen und suchbezogenen Faktoren für die schweizerische Bevölkerung, die mit den Ansätzen des Humankapitals oder der Arbeitsmarktdiskriminierung im Einklang stehen, werden durch die bedeutende Rolle von Diskriminierungsfaktoren für die ausländische Bevölkerung stark relativiert. Die Nationalität mit 12.5 Prozent ist die Variablengruppe mit dem höchsten Erklärungsgehalt für die Gruppe der Ausländer/innen. Aber auch das Geschlecht trägt anteilmässig mit 7 bzw. 12 Prozent zur Erklärung bei, wobei vor allem Ausländerinnen betroffen sind. Andererseits trägt die Variable «zweite Generation» nur unwesentlich zur Erklärung bei. Dass wir nur die ausländische Bevölkerung als zweite Generation definiert haben, könnte wie folgt interpretiert werden: Unter Berücksichtigung der anderen Einflussfaktoren unterscheidet sich die zweite Generation kaum von der ersten. Wir haben bereits im ersten Teil gesehen, dass die in der Schweiz geborenen Ausländer/innen ein ähnliches Chancenverhältnis hatten erwerbslos zu sein wie die Zugewanderten. Zwei Argumente werden verwendet, um dies zu erklären. Zum einen kommen die Zugewanderten, im Gegensatz zu der zweiten Generation, aus beruflichen Gründen in die Schweiz, was ihre hohe Erwerbstätigkeit erklärt. Zum anderen besteht für diese Generation die Möglichkeit zur Rückkehr, was für Ausländer der zweiten Generation nicht mehr möglich ist „(...) Wanderung bei der ersten Generation auch in Abhängigkeit von den bestehenden Arbeitschancen stattfindet, während die zweite Generation auch dann im Land ist bzw. verbleibt, wenn die Chancen auf Arbeit eingeschränkt sind.“ (Mey et al. 2005, 63). Doch diese Argumente lassen sich nicht direkt für die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit übertragen, denn die Variable «zweite Generation» ist auch im binomialen Modell (Panelaustieg), (siehe Tabelle 16), nicht signifikant. Würden die Ausländer/innen der ersten Generation, die von der Erwerbslosigkeit betroffen sind, wieder in ihr Ursprungsland zurückwandern, so müsste dieser Einfluss sich auf das Chancenverhältnis, aus dem Panel auszusteigen, niederschlagen.

Die stärkere Bedeutung von individuellen und Diskriminierungsfaktoren deutet auf einen möglichen starken Erklärungsgehalt der Theorie der Arbeitsmarktdiskriminierung hin. Wie entwickelt sich der Erklärungsgehalt der drei Modelle?

Tabelle 8: Der Erklärungsgehalt der drei geschätzten Modelle nach Nationalität

Modell		Ausländer/innen	Schweizer/innen
Modell 1 1992 – 2004	R2-Wert	22.95%	12.48%
	N	942	2'277
Modell 2 1998-2004	R2-Wert	42.0%	17.2%
	N	1'211	666
Modell 3 2003-2004	R2-Wert	39.0%	30.5%
	N	220	479

Quelle: Eigene Darstellung

Wie aus Tabelle 3 ersichtlich ist, unterscheiden sich die Modelle 1 bis 3 in Bezug auf die Beobachtungsperiode und die Anzahl Variablen. Beträgt das Pseudo-R2 im Modell 1 12.48 Prozent für die Gruppe der Schweizer/innen, so steigt dieser Wert auf 17.2 Prozent im Modell 2 und 30.5 im Modell 3. Für die Gruppe der Ausländer/innen betragen diese Werte jeweils 23, 42 und 39 Prozent. Weil diese drei Modelle keine gemeinsame Datenbasis haben, können die Pseudo-R2 nicht direkt miteinander verglichen werden, wobei der Pseudo-R2 Wert eine gewisse Benchmarkfunktion haben kann. Dass aber Modell 2 einen rund 25 Prozent höheren Erklärungsgehalt ausweist als Modell 1, zeigt einerseits die höhere Homogenität des Datensatzes, wenn die Beobachtungsperiode kürzer wird, aber auch die wichtige Rolle der zusätzlichen Variablen: Anzahl früherer Erwerbslosigkeitsepisoden und Kündigungsgründe. Die Pseudo-R2 Werte des Modells 3 sind sogar deutlich höher als Modell 1 und 2. Im Modell 3 ist es vor allem die Variable «physisches oder psychisches Problem», das einen hohen Erklärungsgehalt ausweist⁹.

3.2 Analyse des Modells 1 (1992-2004)

Bei der Analyse des Modells 1 werden wir dreistufig vorgehen. In einem ersten Schritt werden wir, unterteilt nach den fünf Faktorengruppen, das relative Chancenverhältnis untersuchen, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben. Das heisst also, die Einflussfaktoren zu analysieren, die einen Einfluss haben, dass eine Person, die zum Zeitpunkt t nach einem Jahr (t+1) weiterhin erwerbslos ist. In einem zweiten Schritt werden wir auch die Übergänge in die Inaktivität untersuchen (also vom Zustand Erwerbslos im Jahr t im Zustand Inaktiv im Jahr t+1). In einem dritten Schritt werden wir eine zusammenfassende allgemeine Beurteilung der Übertritte wagen. Wir werden unsere Auswertungen auf die ausländische Bevölkerung fokussieren, wobei wir diese jeweils im Verhältnis zur schweizerischen Bevölkerung setzen werden. Aus Übersichtlichkeitsgründen sind die Gesamtergebnisse des Modells 1 in **Tabelle 9** zu finden. Die zwei Übergänge (der Übergang in die Erwerbstätigkeit ist der Referenzzustand) sind nebeneinander dargestellt.

⁹ Diese Variable ist eine Selbsteinschätzung der Zielperson. Diese Frage wird im Zusammenhang mit Bezug einer IV-Rente gestellt. In der SAKE 2003 bejahten rund 490'000 Personen der erwerbsfähigen Bevölkerung, diese Frage. Davon bezogen 120'000 eine IV-Rente. Im Vergleich bezogen 2003 rund 240'000 Personen in der Schweiz eine IV-Rente (BSV 2004).

Tabelle 9: Relatives Chancenverhältnis, erwerbslos zu bleiben oder inaktiv zu werden, 1992-2004 (SAKE) (Modell 1) (1)

Merkmal	Ausprägung	Erwerbslosigkeit		Inaktivität		
		Schweizer/innen Exp (b) Sig	Ausländer/innen Exp (b) Sig	Schweizer/innen Exp (b) Sig	Ausländer/innen Exp (b) Sig	
Individuelle Faktoren	Altersgruppe	15 bis 19	0.43	1.04	3.37 **	7.18 *
		20 bis 24	0.77	1.90	1.17	2.75
		25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		35 bis 44	1.52 *	1.34	1.27	2.90 *
		45 bis 54	2.21 ***	2.09	1.30	10.87 ***
		55 bis 59	1.86	7.08 **	1.42	59.35 ***
		60 bis AHV-Alter	3.40 ***	2.80	7.76 ***	119.14 ***
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatonsche Schule	1.83 **	2.78 ***	1.43	1.98
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schul	0.45	1.77	0.41	1.55
		Berufslehre (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		Vollzeit-Berufsschule	1.08	1.14	1.11	1.39
		Matutitätsschule	1.14	1.62	1.65	2.49
		Fach- und Berufsausbildung	1.12	5.86 **	0.64	3.71
	Keine Berufserfahrung	Höhere Fachschule/Fachhochschule	1.50	5.20 **	0.36	2.02
		Universität, Hochschule	0.72	4.54 ***	1.02	2.24
Betriebsjahre		0.63	5.52 ***	1.37	1.72	
Betriebsjahre in Jahren		1.00 **	1.00 **	1.00	1.00	
Frühere Erwerbslosigkeit		1.17 **	0.79 **	1.32 ***	1.25 *	
Match erlernter und ausgeübter Beruf		1.16	0.75	1.17	0.78	
Teilzeitarbeit		0.86	1.10	0.88	0.56	
Haushaltsbezogene Faktoren	Zivilstand	ledig	0.87	0.45 *	0.64	0.34 *
		verheiratet (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		getrennt	1.36	0.17 **	0.72	1.22
		verwitwet	1.05	3.36	3.04 *	0.69
	Kinder bis 24	keine (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		jüngstes bis 6	1.03	0.50 **	0.93	1.70
		jüngstes 7 bis 14	0.67	0.59	0.63	0.25 **
		jüngstes 15 bis 24	1.58	0.32 **	0.80	0.29 **
	Haushaltstyp	Mehrpersonenhaushalte	0.63	0.53	0.54	0.68
		Einelternhaushalte (Alleinerziehende)	1.23	3.74	0.53	1.47
	Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde		0.49 **	0.53	0.83	0.22 *
	Wirtschaftliche Inaktivität des Partners		1.35	0.94	1.16	0.68
	Partner inaktiv * Frau		2.19	1.93	0.97	0.81
	Wohneigentümer		1.24	0.96	1.43	1.02
	Haushaltäquivalenzeinkommen		1.00	0.95	0.89	1.30
Erwerbslosigkeit		1.01	1.24 *	0.91	1.04	
Agglomeration		1.11	0.96	1.13	0.49	
Wirtschaftsregion	Région lémanique	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Espace Mittelland	0.77	2.31 *	0.99	2.36	
	Nordwestschweiz	0.62	0.46	0.62	1.04	
	Zürich	0.93	0.52	0.80	0.78	
	Ostschweiz	1.46	1.82	1.40	1.76	
	Zentralschweiz	0.46	0.35	0.78	0.66	
	Ticino	1.85	2.57	0.81	3.04	
Unternehmensgrösse	bis 5	1.19	0.95	0.67	1.17	
	bis 50 (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	über 99	1.12	1.10	1.26	1.15	
Branche	Primärer Sektor	0.49	1.47	0.60	0.00 ***	
	Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Distribution und Vertrieb	0.66 *	4.01 ***	1.02	2.81 **	
	Öffentliche Verwaltung	1.16	1.55	1.38	0.56	
	Persönliche Dienstleistungen	0.97	1.38	0.61	0.16 **	
	unternehmerische Dienstleistungen	0.62 *	0.65	0.89	0.64	
Berufe	Soziale Dienstleistungen	0.92	1.12	0.37 ***	0.89	
	Führungskräfte	1.04	0.15 **	0.72	0.04 ***	
	akad. Berufe	0.62	0.51	1.19	0.11 **	
	techn. Berufe	0.78	1.88	1.18	0.89	
	kaufm. Angestellte	0.76	1.05	1.44	0.59	
	Dienstleistungsberufe	0.51 **	0.97	2.46 **	0.41	
Such-bezogene Kriterien	Fachkräfte im ersten Sektor	0.34	0.35	3.23	0.05 *	
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Maschinen-Bediener/innen	1.04	0.96	1.02	5.82 ***	
	Hilfsarbeiter/innen	1.27	3.05 **	5.09 ***	2.36	
	Soziales Netzwerk	1.00	0.50 *	1.27	0.51	
	Priv. Vermittlungsbüro	1.23	0.26 ***	1.11	0.35 *	
Potenziell diskriminierende Faktoren	Such-Kanälen	RAV	0.92	1.71 *	0.48 ***	0.57 *
	Bereitschaft umzuziehen		0.64 **	0.84	0.44 ***	0.44 *
	Frau		0.65 **	1.12	2.22 ***	8.63 ***
	B-Bewilligung			0.92	1.61	
	Zweite Generation			0.84	1.28	
	Haushalt gleicher Nationalität	Italien (=Referenz)	0.96	0.81	1.81 *	2.10 *
		Portugal			1.00	1.00
		Spanien			0.75	0.29 *
		Frankreich			0.21 ***	0.37
		Deutschland			0.75	0.76
		Rest EU-EFTA Staaten			0.33	0.25
		Ex-Jugoslavien			1.11	8.49 **
		Türkei			4.45 ***	2.65 *
		Rest Nicht-EU-EFTA Staaten			0.26 *	0.29
		Afrika			1.24	0.25
Herkunft	Nordamerika			0.70	0.20	
	Lateinamerika			11.00 *	2.42	
	Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien			2.02	26.73 ***	
				1.19	0.18 *	
Number of obs		2277.00	942.00			
Wald Chi2		423.60	3268.65			
Prob>chi2		0.00	0.00			
Pseudo R2		12.48%	22.95%			
Log pseudo-likelihood		-1989.42	-644.96			

(1) Ein Wert grösser als 1.00 gibt an, dass die Wahrscheinlichkeit, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, gegenüber denjenigen, die eine Stelle gefunden haben, durch die betreffende Variable erhöht wird.

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, ** : Signifikanz auf dem 5% Niveau, * : Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 1992-2004

3.2.1 Analyse des Verbleibens in der Erwerbslosigkeit

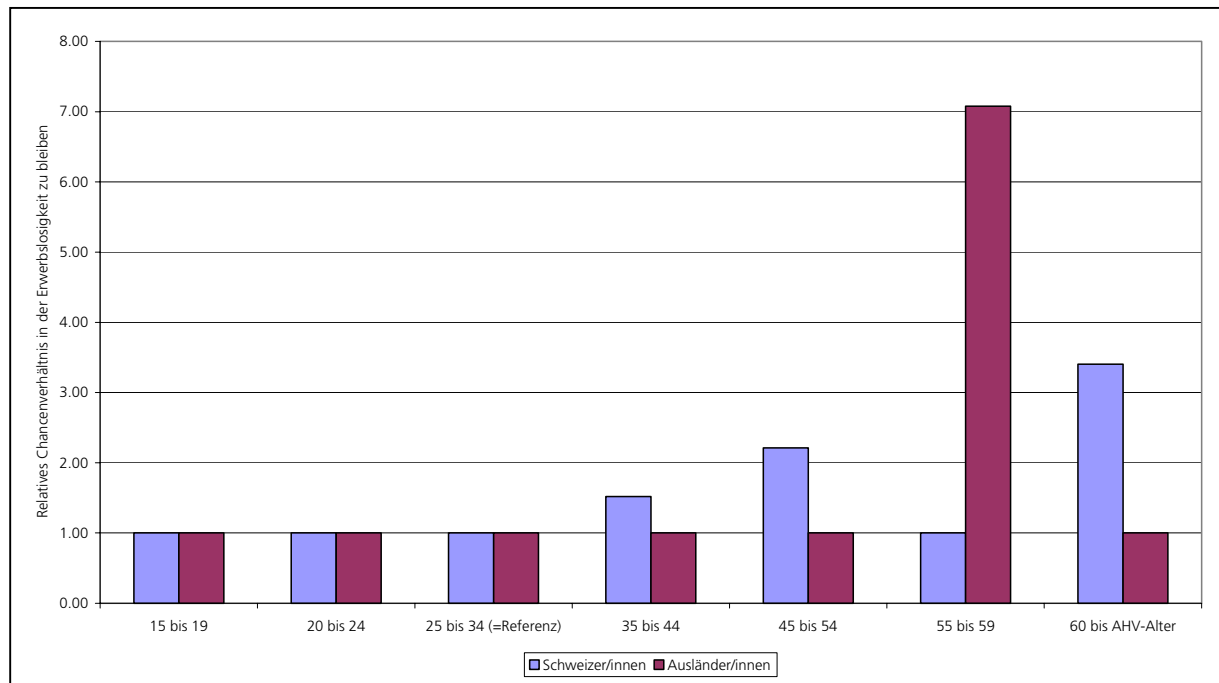
Wir haben im ersten Teil die Hypothese einer unterschiedlichen Erwerbslaufbahn von Schweizern/innen und Ausländern/innen unterstreichen können. Die Analyse der Übergänge aus der Erwerbslosigkeit unterstützt diese Feststellung. Das multinomiale Modell hat für die ausländische Erwerbslosenbevölkerung einen höheren Erklärungsgehalt als für die schweizerische. Das Modell scheint somit die Übergänge der ausländischen Bevölkerung besser abzubilden als diejenigen der schweizerischen Bevölkerung. Spielen die beobachteten Faktoren für die ausländische Bevölkerung eine wichtige Rolle, scheinen die Übergänge aus der Erwerbslosigkeit für die schweizerische Bevölkerung stärker durch andere nicht beobachtete Faktoren beeinflusst zu sein.

3.2.1.1 Individuelle Faktoren

Wie bereits ersichtlich war, spielt das **Alter** eine bedeutende Rolle für den Verbleib in der Erwerbslosigkeit (also Erwerbslos in den zwei folgenden Jahren t und $t+1$). **Abbildung 4** zeigt die deutliche Zunahme mit steigendem Alter und im Verhältnis zur schweizerischen Bevölkerung. Für eine ausländische Person zwischen 55 und 59 beträgt das relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit rund das Siebenfache. Bei der schweizerischen Vergleichsgruppe beträgt dieses Verhältnis rund das Doppelte. Für Ausländer/innen über 55 ist die Wiedereingliederungschance fast aussichtslos.

Angesichts der hohen Erwerbslosigkeit bei Jugendlichen mögen die nicht signifikanten Parameterschätzwerte für die zwei jüngeren Gruppen überraschen. Der geringe Einfluss erklärt sich auf Grund der langen Beobachtungsperiode, die einen ganzen Konjunkturzyklus abdeckt. Die Erwerbslosenquote der Jugendlichen verhält sich nämlich hyperzyklisch. Die Schätzwerte für das Modell 2, wie wir weiter unten sehen werden, unterstützen diese Hypothese. Zudem neigen jüngere Altersgruppen eher dazu, die Erwerbslosigkeit für eine Weiterbildung oder eine andere Form von Nichterwerbstätigkeit zu verlassen. Eine weitere Begründung für den nicht signifikanten Einfluss der jungen Altersklassen hängt mit der Berücksichtigung der Berufserfahrung zusammen. Hauptgrund für die erhöhte Erwerbslosigkeit der jungen Altersklassen ist die fehlende und geringe Berufserfahrung. Dieser Effekt wird in unserem Modell separat berücksichtigt mit der Variable «Keine Berufserfahrung». Eine separate Berechnung des Modells 1 für die beiden Gruppen ohne diese Variable zeigt eine Erhöhung des Parameterschätzwertes für die Altersgruppe der 20-24-Jährigen. Die statistische Signifikanz bleibt jedoch gering. Dafür steigen die Parameterschätzwerte für den Übertritt in die Nichterwerbstätigkeit. Dies spricht für die Hypothese, dass junge Erwerbslosen sich eher ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückziehen.

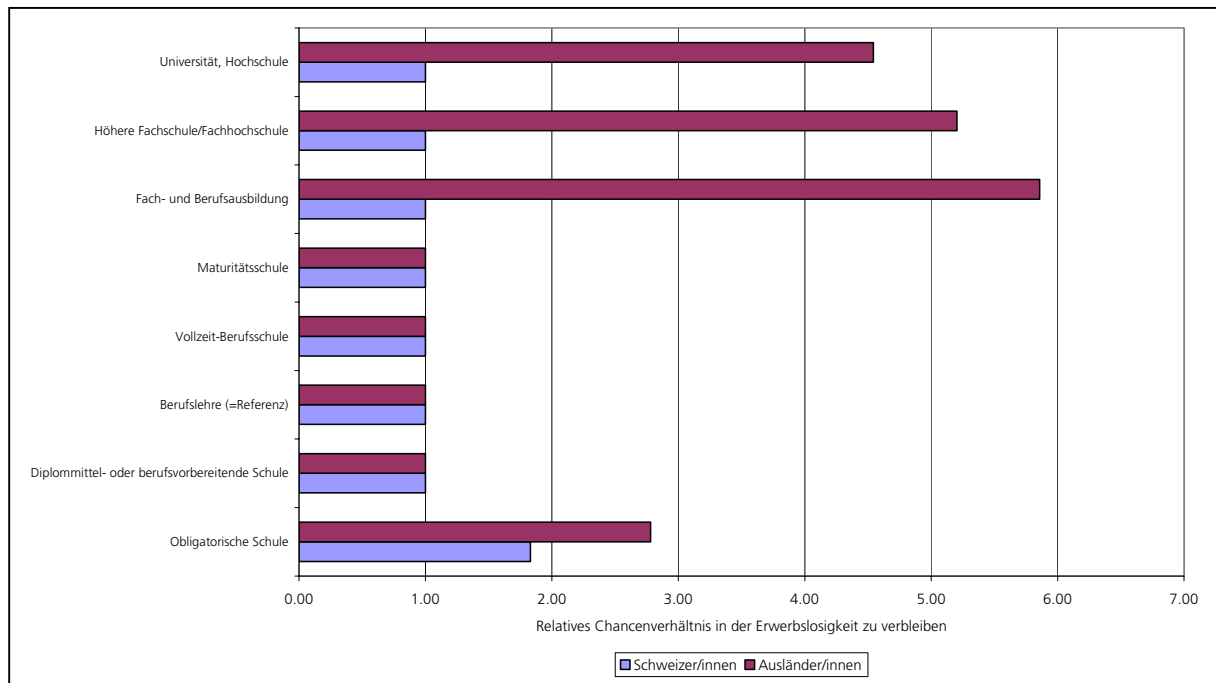
Abbildung 4: Der Einfluss des Alters auf den Verbleib in der Erwerbslosigkeit, Schweizer/innen und Ausländer/innen (*)



(*) Nicht-signifikante Werte wurden zur Verdeutlichung der Illustration auf 1.00 gesetzt
Quelle: BFS, SAKE 1992-2004

Die Bedeutung der **Ausbildung** für die Erwerbslosigkeitsdauer wird in allen ökonometrischen Untersuchungen unterstrichen und bildet das Kernelement des Humankapitalansatzes. Der recht hohe R²-Wert dieser Variablen­gruppe ist mit dieser Aussage kohärent. Individuen mit einer geringen Ausbildung sind nicht nur eher von der Erwerbslosigkeit betroffen, sondern weisen ein höheres Risiko aus, in diesem Zustand zu bleiben, als Individuen mit einer beruflichen Ausbildung. Die Abbildung zeigt jedoch, dass diese Zustandsabhängigkeit nicht linear mit den Ausbildungsjahren verläuft. Zudem sind grosse Unterschiede zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen festzustellen.

Abbildung 5: Der Einfluss der Ausbildung auf den Verbleib in der Erwerbslosigkeit, Schweizer/innen und Ausländer/innen (*)



(*) Nicht-signifikante Werte wurden zur Verdeutlichung der Illustration auf 1.00 gesetzt
Quelle: BFS, SAKE 1992-2004

Für die ausländische Bevölkerung scheint eine berufliche Ausbildung nicht nur die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, zu reduzieren (siehe Teil 1), sondern auch das relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu bleiben. Eine geringe Ausbildung schlägt sich in einer deutlich höheren Erwerbslosigkeitsdauer nieder (Chancenverhältnis von 2.78 gegenüber 1.83). Die «Matchingfunktion» der beruflichen Ausbildung scheint insbesondere bei den Ausländern/innen wirksam zu sein. Akademische Ausbildungen hingegen verlängern die Erwerbslosigkeitsdauer, was die Hypothese bestätigt, dass der Arbeitsmarkt für gut ausgebildete Individuen enger ist. Überraschend ist jedoch, dass sich dieser Einfluss auf die ausländische Bevölkerung beschränkt. So hat eine ausländische Person mit einem Universitätsabschluss ein rund 4.5 höheres Chancenverhältnis, nach einem Jahr weiter erwerbslos zu sein, als eine Person mit einer Berufslehre. Bei den Schweizern/innen ist dieser Unterschied nicht statistisch signifikant. Die Bedeutung der Ausbildung für den Wiedereinstieg ist somit für die ausländische Bevölkerung U-förmig. Für schlecht und gut qualifizierte Erwerbslose sind die Wiedereintrittswahrscheinlichkeiten geringer als für Individuen, die eine Berufslehre absolviert haben.

Die zentrale Bedeutung der **Berufserfahrung** wird etwas relativiert. Die Dummy-Variable «Keine Berufserfahrung» spielt nur für die Gruppe der Ausländer/innen eine Rolle. Dafür ist dieser Einfluss sehr gewichtig. Das relative Chancenverhältnis, nach einem Jahr noch erwerbslos zu sein, beträgt rund das 5.5fache gegenüber einer Person, die eine gewisse Berufserfahrung ausweist. Für junge Ausländer/innen und neu Zugewanderte, die keine inländische Berufserfahrung ausweisen können, ist der Übergang in die Erwerbstätigkeit sehr schwierig und lang. Das **betriebspezifische Know-How** hat zwar einen statistisch signifikanten Einfluss, doch der Schätzparameter deutet auf eine sehr geringe Bedeutung hin. Wie lange eine

Person vor der Erwerbslosigkeit beim früheren Arbeitgeber gearbeitet hat, spielt für die Erwerbslosigkeitsdauer keine signifikante Rolle mehr.

Auch der Einfluss der **früheren ausgeübten Berufe** ist gering. Ausländer/innen, die als Hilfsarbeiter/innen tätig waren, weisen ein deutlich höheres Chancenverhältnis auf, erwerbslos zu bleiben. Trotz Kontrolle des Ausbildungsniveaus weisen Ausländer/innen, die vor ihrer Erwerbslosigkeit als Hilfsarbeiter/in gearbeitet haben, ein deutlich höheres Risiko auf, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben. Für Schweizer/innen ist dieser Parameterschätzwert statistisch nicht signifikant. Dies bestätigt die Feststellung, dass die Wiederbeschäftigung von Ausländer/innen, die in niedrig qualifizierten Berufen in der Schweiz arbeiten, besonders schwierig wird, wenn sie von der Erwerbslosigkeit betroffen werden.

Fazit: Die Analyse der individuellen Faktoren deutet auf eine starke Rolle des Humankapitals insbesondere für die ausländische Bevölkerung hin. Für die schweizerische Erwerbslosenbevölkerung scheint die sogenannte «job queue» durch eine andere Logik gekennzeichnet zu sein. Die Unterscheidung der Wiedereingliederungsübergänge zwischen inländischer und ausländischer Bevölkerung entspricht zum Teil der Hypothese des segmentierten Arbeitsmarktes nach Piore (1979). Dieser Autor stellte die Hypothese auf, dass Individuen mit Migrationshintergrund eher auf dem externen Arbeitsmarkt tätig sind, der durch Lohnwettbewerb gekennzeichnet wird. Die inländische Bevölkerung hingegen wäre eher in internen Arbeitsmärkten tätig, wo der klassische Wettbewerb durch andere Regeln (Seniorität usw.) ersetzt wird.

3.2.1.2 Haushaltsbezogenen Faktoren

Wir haben im ersten Teil gesehen, dass die haushaltsbezogenen Faktoren eine gewisse Rolle spielen für die Erwerbslosigkeitswahrscheinlichkeit. Im Falle des Verbleibens in der Erwerbslosigkeit trifft dies vor allem für die ausländische Gruppe zu. Ausländer/innen, die ein «flexibles» Profil aufweisen und nicht **verheiratet** sind, scheinen eine kürzere Erwerbslosigkeitsdauer aufzuweisen. Andererseits führt die Präsenz von **Kindern** zu einer deutlich geringeren Verbleibswahrscheinlichkeit. Beide Dimensionen könnten dahin interpretiert werden, dass Haushaltsressourcen eine gewisse Rolle spielen für den Übergang in die Erwerbstätigkeit. Die Hypothese des «discouraged-workers» kann nicht unterstützt werden. Die wirtschaftliche **Inaktivität des Partners** scheint sowohl für beide Gruppen als auch für Frauen keinen statistisch signifikanten Einfluss zu haben. Aber auch die **finanziellen Ressourcen** des Haushaltes scheinen den Verbleib in der Erwerbslosigkeit nicht zu beeinflussen, was gegen ein opportunistisches Verhalten der Individuen spricht. Der mindernde Einfluss von Kindern auf die Verbleibswahrscheinlichkeit bei Ausländern/innen deutet darauf hin, dass Eltern eher eine Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Dies hängt wiederum mit den Opportunitätskosten einer Familie zusammen.

Ein zur Volkszählung widersprüchliches Ergebnis ist die Bedeutung der **geographischen Mobilität**. Hatte die Variable «Wohnort vor 5 Jahren in einer anderen Gemeinde» einen positiven Einfluss auf das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, so scheint die Variable «Wohnort vor 1 Jahr in einer anderen Gemeinde» die Erwerbslosigkeitsdauer zu reduzieren, wie es auch die Humankapitaltheorie erwarten würde. Dieser Mobilitätseffekt ist aber nur für Schweizer/innen statistisch signifikant.

Fazit: Grundsätzlich lässt sich somit zusammenfassen, dass haushaltsbezogene Faktoren eine geringe Rolle bei der schweizerischen Erwerbslosigkeitsdauer spielen. Bei den Ausländer/innen spielen sowohl Zivilstatus und Präsenz von Kindern im Haushalt eine Rolle. Insbesondere kann unterstrichen werden, dass ledige Ausländer/innen eine geringere Verbleibswahrscheinlichkeit ausweisen.

3.2.1.3 Strukturelle Faktoren

Die bisherigen Ergebnisse (Teil 1 sowie R2 Quadrate) scheinen darauf hinzudeuten, dass strukturelle Faktoren einen bedeutenden Einfluss haben auf das relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, aber eine bedeutend kleinere Rolle bei den Übergängen aus der Erwerbslosigkeit spielen. Eine mögliche Erklärung für dieses Phänomen liegt in der starken Stigmatisierungsrolle der Erwerbslosigkeit an sich, die die Bedeutung von früheren Berufserfahrungen mindern würde. In diesem Abschnitt wollen wir uns mit der möglichen unterschiedlichen Einflussnahme auf die Gruppe der Schweizer/innen und Ausländer/innen beschränken.

Von den unterschiedlichen strukturellen Faktoren spielen für das Verbleiben in der Erwerbslosigkeit der Ausländer/innen vor allem die Dimension «Niveau der kantonalen Erwerbslosigkeit» und «frühere Erwerbslosigkeit» eine Rolle. Diese Faktoren sind nicht nur statistisch signifikant, sondern weisen auf eine im Vergleich zur schweizerischen Bevölkerung unterschiedliche Integrationslogik hin. Die **kantonale Erwerbslosenquote** hat keinen Einfluss auf das Verbleiben in der Erwerbslosigkeit der Schweizer/innen. Dafür spielt sie bei den Ausländer/innen eine negative Rolle. Eine höhere lokale Erwerbslosigkeit führt also nicht nur zu einer generellen Verschlechterung der Beschäftigungsperformance von Schweizern/innen und Ausländern/innen, sondern scheint auch die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit für die Ausländer/innen zu reduzieren. Eine 1-prozentige Erhöhung der lokalen Erwerbslosenquote führt zu einer 25-prozentigen Erhöhung des relativen Verbleibschancenverhältnisses. Das hyperzyklische Verhalten der ausländischen Erwerbslosenquote erklärt sich somit nicht nur auf Grund einer höheren Anfälligkeit für Erwerbslosigkeit dieser Gruppe, sondern auch auf Grund der stigmatisierenden Rolle der Erwerbslosigkeit.

Dafür spielt die **individuelle Erwerbslosigkeitsdauer** für die Gruppen der Ausländer/innen nicht die gleiche negative Rolle wie für Schweizer/innen, obwohl die Ausländer/innen eine längere durchschnittliche Erwerbslosigkeitsdauer aufweisen (siehe Tabelle 5). Mit einer längeren individuellen Erwerbslosigkeitsdauer steigt für einen/eine Schweizer/in das relative Chancenverhältnis, erwerbslos zu bleiben. Bei den Ausländern hingegen sinkt diese. Wie wir später sehen werden, hängt es nicht mit einem unterschiedlichen Austritt aus dem Erwerbsleben zusammen (Übertritt in die Nichterwerbstätigkeit), da der Parameterschätzwert für beide Gruppen ähnlich ist (für beide Gruppen steigt das relative Chancenverhältnis mit der Erwerbslosigkeitsdauer, in die Inaktivität überzutreten). Es bedeutet also, dass die Verbleibswahrscheinlichkeit der Ausländer/innen mit der kumulierten Erwerbslosigkeitsdauer kleiner wird. Eine mögliche Erklärung für diesen positiven Einfluss¹⁰ hängt mit der Rückwanderung der ausländischen Bevölkerung zusammen. Unsere Befragung von ehemaligen ausländischen angemeldeten Erwerbslosen und deren RAV-Berater/innen hat unter anderem die Hypothese des Alternativrollenmodells zum Teil bestätigt. Für erwerbslose Ausländer/innen der ersten Generation ist die Rückkehr ins Ursprungsland beim Ablauf der Rahmenfrist eine Alternative, die nicht vernachlässigbar ist. Dies umso mehr als die Lebenshaltungskosten im Ursprungsland tiefer liegen als in der Schweiz. Dies dürfte sich somit vor allem auf Ausländer/innen aus den neuen Migrationsländern beziehen sowie Ex-Jugoslawien, da diese mit ihren Ersparnissen eine Rückkehr in Betracht ziehen können. Eine andere Begründung für diese positive Dauerabhängigkeit hängt mit der Existenz von unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten zusammen. Gewisse Segmente wären durch

¹⁰ Nur wenige ökonometrische Studien weisen eine positive Dauerabhängigkeit der Abgangsrate aus. Gerfin/Schellhorn (1995) basieren auf den SAKE Daten 1991-1994 und weisen eine solche positive Abhängigkeit aus. Grundsätzlich wird aber von einer negativen Abhängigkeit ausgegangen, da einerseits die beruflichen Kompetenzen der Erwerbslosen mit der Zeit kleiner werden und zweitens mit der Zeit der Einfluss der Stichprobenselektion immer grösser wird.

eine höhere Durchlässigkeit zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit charakterisiert. Der positive Einfluss der kumulierten Dauer könnte die Präsenz von solchen «instabilen» Laufbahnen widerspiegeln. Um eine Unterscheidung zwischen der Anzahl von Erwerbslosigkeitsperioden und der kumulierten Erwerbslosigkeitsdauer zu machen, werden wir im Modell 2 diese Unterscheidung einführen und analysieren. Wir werden dabei sehen, dass bei Ausländer/innen die Dauer der Erwerbslosigkeit keinen Einfluss mehr hat auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit. Neu wird sich aber zeigen, dass die Anzahl der Erwerbslosigkeitsperioden die Austrittswahrscheinlichkeit erhöht. Bei den Schweizer/innen bleibt die positive Dauerabhängigkeit gleich wie in Modell 1. Die geringe Rolle der früheren beruflichen Erfahrung wird auf Grund der Parameterschätzwerte der Variablen «Unternehmensgrösse», «Branche» und «Beruf» ersichtlich. Die **Grösse des früheren Arbeitsgebers** spielt keine Rolle für den Verbleib in der Erwerbslosigkeit. Zudem hatten wir erwartet, dass die **Branchen** einen gewissen Einfluss auf den Verbleib in der Erwerbslosigkeit aufweisen (z.B. die regelmässigen Übergänge zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit, die gewisse Branchen wie Bau oder Gastgewerbe kennzeichnen, aber auch das Phänomen der Deindustrialisierung). Dies trifft nur zum Teil zu. Schweizer/innen in der Branche «Distribution und Vertrieb» und «unternehmerische Dienstleistungen» haben erwartungsgemäss eine kürzere Erwerbslosigkeitsdauer als die Referenzgruppe. Hingegen spielt die ehemalige Branche bei den Ausländer/innen nur eine geringe Rolle. Für diese Gruppe spielt nur die Branche «Distribution und Vertrieb» eine Rolle.

3.2.1.4 Suchbezogene Kriterien

Mit der Berücksichtigung von suchbezogenen Kriterien wird indirekt versucht, den Einfluss von Aktivierungsmassnahmen zu messen. Dabei werden einerseits die Suchstrategien und die Bereitschaft, für eine neue Stelle umzuziehen, untersucht, die den Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage reduzieren sollten. Im Modell 3 werden wir zudem auch noch die Rolle von Qualifikationsmassnahmen untersuchen. Die Analyse von Aktivierungs- und Qualifikationsmassnahmen stellt einen Versuch dar, die zwei Hauptfunktionen der AMM zu erfassen. Die Reduktion eines möglichen Missmatches ist für den Humankapitalansatz und die Arbeitsmarktdiskriminierung eine zentrale Strategie zur Reduktion der Erwerbslosigkeit. Es wird explizit postuliert, dass eine Reduktion des Missmatches zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage zur einer Reduktion der Erwerbslosigkeit führt. Es entspricht auch dem Selbstverständnis der Aktivitäten der RAV, deren Kernaufgabe die Arbeit der Personalberatenden mit den Stellensuchenden ist.

Die Motivation der Stellensuchenden wird seitens des Gesetzesgebers, aber auch seitens der Vermittlungszentren, als eine zentrale Dimension der Vermittelbarkeit betrachtet. Auch in der Humankapitaltheorie spielt die Motivation eine zentrale Rolle, obwohl diese nicht beobachtbar ist. In diesem Zusammenhang wird oft die sogenannte nicht beobachtbare Heterogenität mit der Motivation gleichgesetzt. Ein Aspekt, der im Zusammenhang mit der Motivation erwähnt wird, ist die Bereitschaft, flexibel auf die Arbeitsnachfrage zu reagieren. Als Indikator einer gewissen Motivation wird die SAKE-Frage nach der **Bereitschaft, für eine neue Stelle umzuziehen**, interpretiert. Die Frage ist aber ein ungenauer Motivationsindikator, weil die Antworten strategischer Natur sein können. 35 Prozent der Schweizer/innen gaben an, dass sie für eine neue Stelle bereit wären umzuziehen. Nur 7 Prozent sind dann tatsächlich umgezogen. Bei den Frauen hingegen beträgt die Differenz nur 2 Prozentpunkte. Dennoch betrachten wir diese Frage als mögliches Signal. Mit der Bereitschaft umzuziehen signalisiert eine erwerbslose Person, gewisse Zugeständnisse machen zu wollen, was von den RAV auch explizit erwartet wird. „On constate tout d’abord un pas-

sage (...) à des mécanismes d'activation qui conditionnent le paiement de la prestation au respect d'exigences comportementales, notamment en ce qui concerne les efforts déployés pour rejoindre rapidement le marché du travail." (Badan et al 2004, 381). Wir erwarten daher, dass Individuen, die die Frage bejahen, eher motiviert sind und entsprechend schneller aus der Erwerbslosigkeit austreten.

Die Bereitschaft umzuziehen oder die tatsächliche geographische Mobilität weisen nur für die Schweizer/innen einen positiven Einfluss auf die Erwerbslosigkeitsdauer aus, obwohl wir bei der Betrachtung der Zusammensetzung keine Unterschiede mit der ausländischen Gruppe feststellen konnten (siehe Tabelle 5). Wir interpretieren dies so, dass die Mobilitätsbereitschaft nur bei den Schweizer/innen eine Signalfunktion erfüllt. Bei den Ausländer/innen dürfte hingegen die Interpretation der Segmentationstheorie zutreffen.

Wir haben bereits oben die Hypothese aufgestellt, dass das soziale Netzwerk als **Suchkanal** bei der Stellensuche insbesondere für die ausländische Bevölkerung von Bedeutung ist. Dies hängt einerseits zusammen mit der Konzentration der ausländischen Erwerbsbevölkerung in Branchen, wo es mehr auf soziale als auf berufliche Kompetenzen ankommt (Badan et al 2004). Andererseits werden ausländische Stellensuchende bei den klassischen Stellenbewerbungen nicht oder schlechter berücksichtigt als Schweizer/innen (Fibbi et al 2003).

Nebst Stellenanzeigen und sozialen Netzwerken können Erwerbslose die Unterstützung von spezialisierten Institutionen in Anspruch nehmen¹¹. Diese wurden mit dem Ziel gegründet, die Suchkosten durch Unterstützung und Aufbau einer zwischen Arbeitsstellen und Arbeitssuchenden wirkenden «matching»-Plattform zu reduzieren. Diese nehmen unterschiedliche Formen an. Wir werden zwischen öffentlichen und privaten Stellenvermittlungsbüros unterscheiden, wobei RAV nebst einer Personalvermittlungsfunktion auch eine Kontrollfunktion ausüben (Battaglini/Giraud 2004, Giraud/Battaglini 2005). Ein weiterer gewichtiger Unterschied zwischen RAV und privaten Stellenvermittlungsbüros besteht darin, dass RAV keine Selektion ihrer «Bewerber/innen» vornehmen dürfen, da alle angemeldeten Erwerbslosen sich aktiv um Arbeit bemühen müssen und sich entsprechend bei RAV anzumelden haben¹². Dies führt teilweise dazu, dass Unternehmen einen gewissen Vorbehalt gegenüber den Kandidat/innen von RAV haben. In der Tat bestätigen vorläufige Ergebnisse von Infrac/SIAW-HSG eine solche Hypothese. „Alle Unternehmen betonen, dass sie gut qualifizierte Fachkräfte und Spezialisten nicht über das RAV, sondern über andere Kanäle rekrutieren. Grund dafür ist, dass Unternehmen davon ausgehen, dass die RAV kaum über gut qualifizierte und motivierte Personen verfügen. Zudem gelten die Stellensuchenden des RAV bei einigen Unternehmen als ‚problematisch‘. Die Unternehmen kontaktieren die RAV vor allem dann, wenn sie Hilfskräfte, temporäre und breit einsetzbare Arbeitskräfte suchen. Zudem wenden sich die Unternehmen teilweise ans RAV, wenn sie rasch Personal benötigen.“ (Infrac/SIAW-HSG 2005, 46)

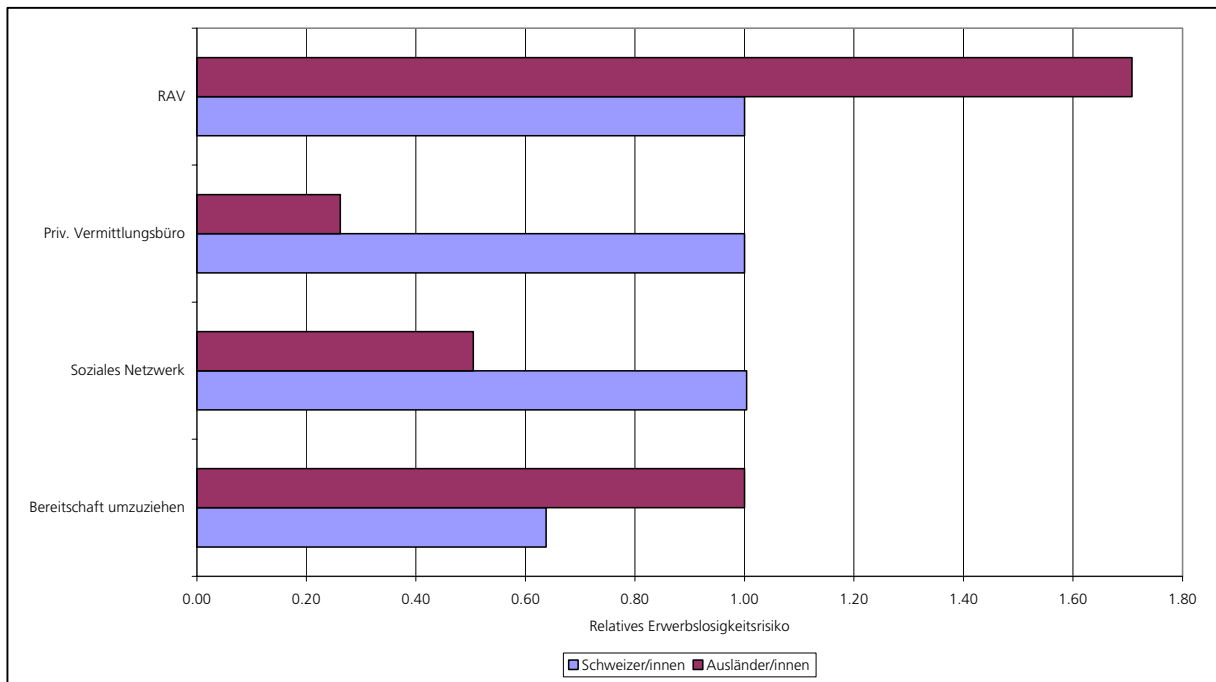
Wir stellen daher die folgenden Hypothesen auf: Der Kanal «RAV» ist weniger erfolgreich als die Suchstrategie «Verwendung des Kanals Private Vermittlungsbüros», weil er keine Selektion erlaubt und die Unter-

¹¹ Im SAKE Fragebogen wird die Methode der Arbeitssuche nachgefragt, wobei die Frage bis zu dreimal beantwortet werden kann. Die Möglichkeiten, die in SAKE abgefragt werden, sind folgende: Arbeitsamt/RAV, private Stellenvermittlung, Stellengesuche, Bewerbungen, Durchsicht Stellenangebote, spontane Bewerbung, andere Methoden, Suche via Internet, Freunde/Verwandte etc, Test/Assesment-Center, Bemühungen um Konzessionen., Geld, Warten auf Antwort, andere Methoden.

¹² De facto findet jedoch eine Selektion statt. Stellensuchende werden in Gruppen eingeteilt nach dem Kriterium der Vermittelbarkeit. Je höher die Vermittelbarkeit eingeschätzt wird, desto höher die Wahrscheinlichkeit an Unternehmen vermittelt zu werden.

nehmen negative a-priori-Einstellungen den Stellensuchenden gegenüber haben¹³. Die Rolle von «privaten Vermittlungsbüros» und «RAV» wird nicht gleich sein für die Gruppe der Schweizer/innen und Ausländer/innen. Die Parameterschätzwerte der beiden Gruppen sind in **Abbildung 6** illustriert.

Abbildung 6: Der Einfluss der Suchkanäle auf den Verbleib in der Erwerbslosigkeit, Schweizer/innen und Ausländer/innen (*)



(*) Nicht-signifikante Werte wurden zur Verdeutlichung der Illustration auf 1.00 gesetzt
Quelle: BFS, SAKE 92-04

Die Aktivierung von sozialen Netzwerken bei der Stellensuche ist für die ausländische Gruppe eine erfolgreiche Strategie. Geben die betroffenen Personen an, ihre Bekannten und Angehörigen bei der Stellensuche eingeschaltet zu haben, so weisen diese ein geringeres Chancenverhältnis aus, erwerbslos zu bleiben, auf als diejenigen, die eine solche Strategie nicht verfolgt haben. Bei den Schweizern/innen hingegen spielt diese Strategie keine Rolle.

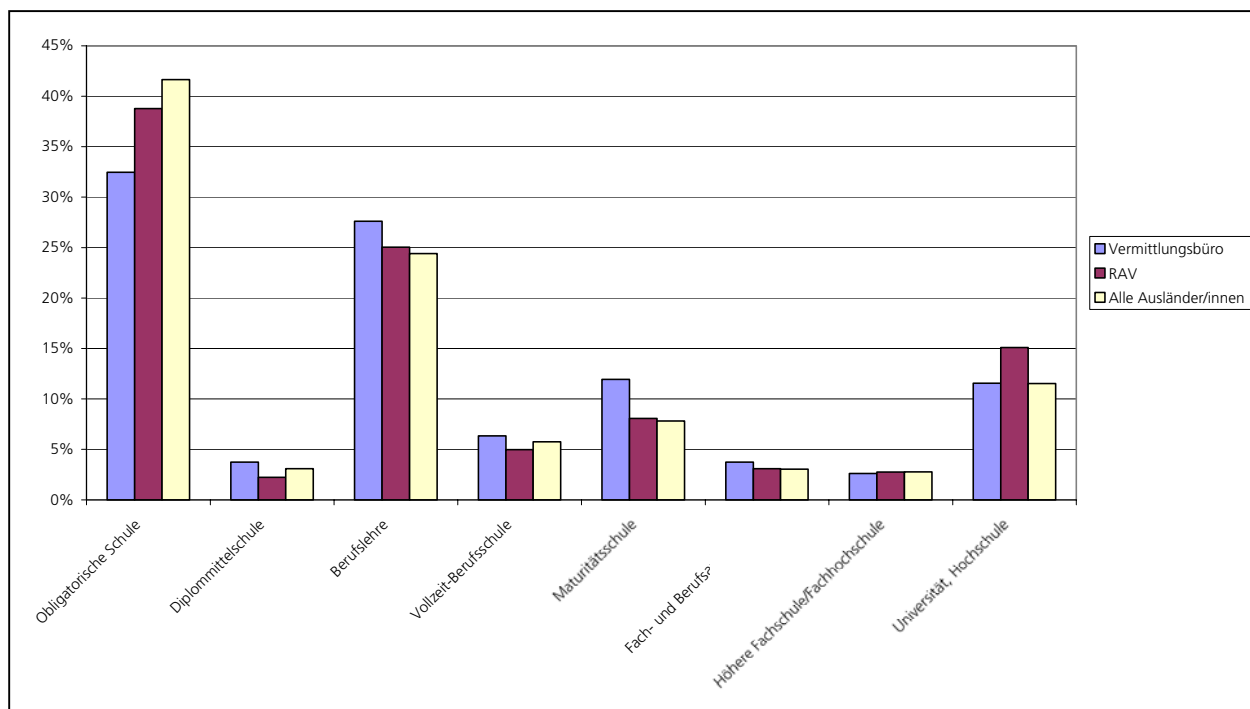
Die Rolle der zwei Suchkanäle «RAV» und «private Stellenvermittlung» deutet auch hier auf eine unterschiedliche Rolle der Suchstrategien hin. Für Schweizer Erwerbslose haben diese zwei Suchkanäle keinen Einfluss auf die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit. Für die Ausländer/innen hingegen spielen diese zwei von der Funktion her ähnlichen Institutionen eine bedeutende und unterschiedliche Rolle. Die Verwendung von privaten Stellenvermittlungsinstitutionen erhöht das Chancenverhältnis, wieder eine Erwerbstätigkeit zu finden. Die Verbleibswahrscheinlichkeit beträgt für diese Gruppen lediglich 25 Prozent verglichen mit der Wahrscheinlichkeit bei Nicht-Anmeldung bei einer privaten Stellenvermittlung. Hingegen hat die Arbeitssuchmethode RAV einen mindernden Einfluss auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit. Gibt eine ausländische Person an, diese Strategie zu verfolgen, so steigt

¹³ Hier handelt es sich um einen klassischen Fall von statistischer Diskriminierung. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe reicht bereits aus, um geringe Erfolgchancen zu haben, unabhängig von den eigenen persönlichen Kompetenzen.

das Chancenverhältnis, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, um 70 Prozent. Für eine Schweizer Person ist dieser Einfluss statistisch nicht signifikant.

Wie sind die Ergebnisse zu interpretieren? Zum einen scheint die Hypothese einer Stichprobenselektion auf Grund des nicht signifikanten Einflusses für Schweizer nicht direkt zu greifen. Würden die «besseren» Stellensuchenden systematisch die Strategie «private Stellenvermittlungen» den RAV vorziehen, müssten auch bei Schweizer/innen signifikante Unterschiede feststellbar sein. Die «Signaling»-Funktion der beiden Institutionen scheint aber nur für die Gruppe der Ausländer/innen eine Rolle zu spielen. Eine mögliche Begründung liegt in einer nach Nationalität differenzierten Selektion. Es würde also bedeuten, dass sich Schweizer/innen und Ausländer/innen, die die Suchstrategie «private Stellenvermittlungen» anwenden, unterscheiden. Die Frage, ob diese Selektion durch die private Stellenvermittlung oder durch die Unternehmen erfolgt, kann nicht beantwortet werden. Das Ausbildungsprofil der Ausländer/innen nach Suchstrategien deutet auf eine gewisse Selektion hin. Ausländer/innen, die die Unterstützung von privaten Stellenvermittlungsfirmen in Anspruch nehmen, unterscheiden sich von der Gruppe, die vor allem die Hilfe der RAV in Anspruch nimmt oder von der gesamten ausländischen Gruppe der Erwerbslosen (siehe **Abbildung 7**). Ausländer/innen, die die erste Suchstrategie verfolgen, weisen einen kleineren Anteil von Personen mit obligatorischer Grundausbildung auf.

Abbildung 7: Ausbildungsprofile der Ausländer/innen nach Suchstrategien

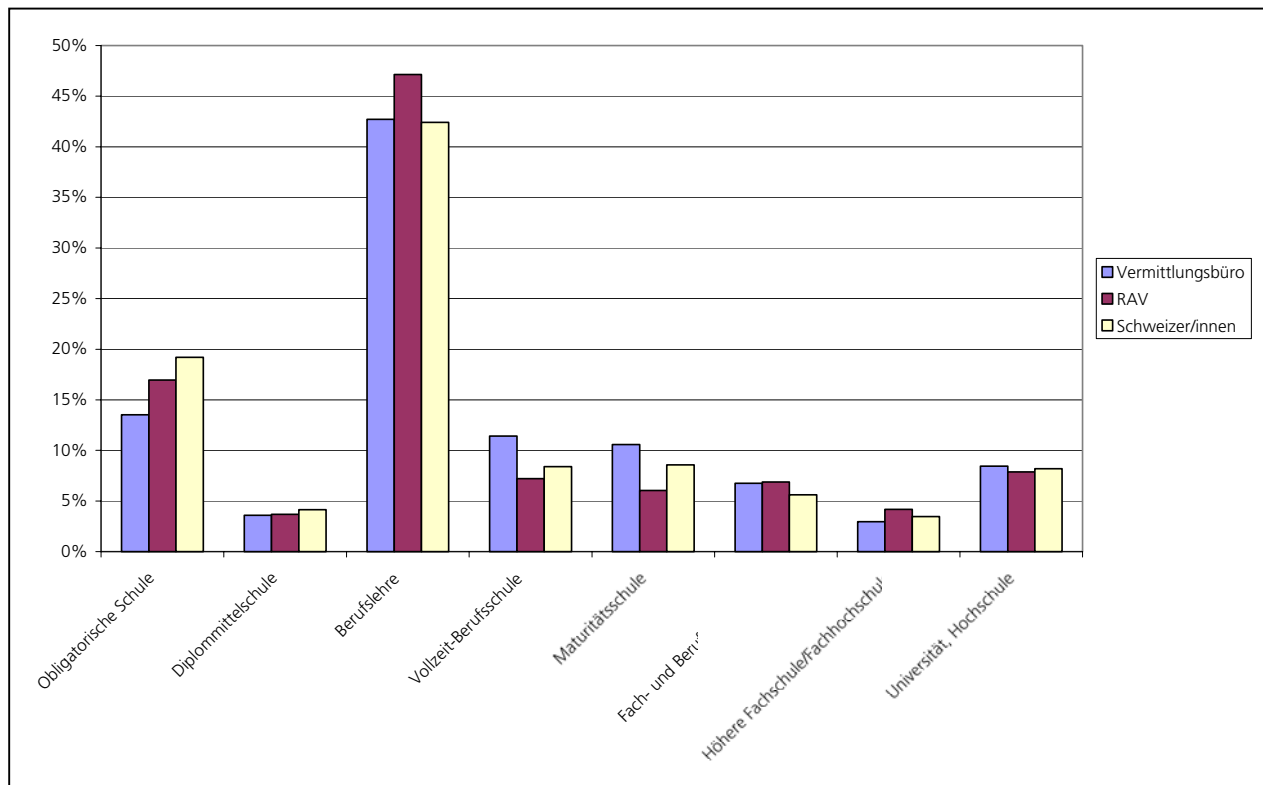


Quelle: BFS 1992-2004

Auch Schweizer/innen, die diese Strategie verfolgen, sind etwas besser qualifiziert als die anderen Individuen, wobei die Differenzen kleiner ausfallen. Erwerbslose, die die Suchstrategie «Private Vermittlungen» verfolgen, sind somit besser ausgebildet als die anderen Gruppen, was auf eine Selektion hinweist. Dass aber die Selektion nur die Erfolgchancen von Ausländern/innen beeinflusst, deutet darauf hin, dass Ar-

beitgeber die Signalingfunktion der beiden Suchstrategien anders einschätzen, je nach Nationalität der erwerbslosen Person.

Abbildung 8: Ausbildungsprofile der Schweizer/innen nach Suchstrategien



Quelle: BFS 1992-2004

Die unterschiedlichen Ergebnisse deuten auf nach Nationalitäten unterschiedliche erfolgreiche Suchstrategien hin. Mit Ausnahme der Bereitschaft umzuziehen, scheinen die unterschiedlichen Suchstrategien für Schweizer Erwerbslose keinen Einfluss auf die Verbleibswahrscheinlichkeit zu haben. Bei den ausländischen Erwerbslosen hingegen spielen diese eine bedeutende Rolle, mit Ausnahme der Bereitschaft umzuziehen. Der positive Einfluss von sozialen Netzwerken und privaten Stellenvermittlungsfirmen scheint darauf hinzudeuten, dass Ausländer/innen gewisse negative a priori-Vorstellungen mit Ausdifferenzierungsstrategien kompensieren müssen. Ausländer/innen, die sich nur von den RAV eine Hilfe erhoffen, haben eine deutlich tiefere Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit. Dass die Bereitschaft umzuziehen sich aber nur für Schweizer/innen positiv auswirkt, weist darauf hin, dass diese Dimension nicht ohne weiteres als Motivationsdimension berücksichtigt werden kann. Dies würde die Theorie der Arbeitsmarktdiskriminierung und der Arbeitsmarktsegmentierung unterstützen.

3.2.1.5 Potenziell diskriminierende Faktoren

Wie bereits aus Tabelle 6 ersichtlich war, sind die Nationalitäten eine bedeutende Erklärungsvariable für den Verbleib in der Erwerbslosigkeit. In diesem Abschnitt werden wir diese Variable etwas näher analysieren. Vorab wollen wir jedoch die anderen diskriminierenden Faktoren untersuchen. Ausländische **Frauen**, obwohl sie im deskriptiven Teil eine deutlich längere Erwerbslosigkeitsdauer aufweisen, scheinen nach

Überprüfung von anderen Einflussfaktoren keine grössere Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit aufzuweisen. Wir werden aber sehen, dass dies mit einem erhöhten Chancenverhältnis, ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen, zusammenhängt. Erwerbslose **Jahresaufenthalter/innen** weisen kein höheres Chancenverhältnis auf, erwerbslos zu bleiben, als Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung. Auch Ausländer/innen der **zweiten Generation** weisen keine statistisch unterschiedliche Austrittswahrscheinlichkeit auf, verglichen mit Ausländer/innen der ersten Generation. Die Hypothese, dass die zweite Generation eine Mittelposition zwischen Ausländer/innen und Schweizer/innen einnimmt, kann in Bezug auf die Austrittswahrscheinlichkeit nicht bestätigt werden. Ihre erhöhte soziale Integration und vermutete bessere Beherrschung der nationalen Sprachen hilft ihnen nicht, sich schneller als ihre Eltern wieder in den Erwerbsmarkt zu integrieren. Dieses Phänomen deutet auf eine persistente Benachteiligung der ausländischen Erwerbslosen hin, unabhängig von ihrer sozialen Integration. Sie scheint eher auf die Person selbst bezogen zu sein, da die Zusammensetzung des Haushaltes in Bezug auf Nationalitäten keinen Einfluss auf die Erwerbslosigkeitsdauer hat (nicht signifikanter Einfluss der Variable **«Haushalt gleicher Nationalität»**).

Die Rolle des **Herkunftslandes** auf das Chancenverhältnis, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben, deckt sich nicht ganz mit den Ergebnissen des ersten Teils, wo es um das relative Chancenverhältnis ging, erwerbslos zu sein. Hatten wir im ersten Teil gesehen, dass insbesondere die Ausländer/innen aus den neuen Migrationsländern einem erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt waren, so zeigen die Parameterschätzwerte in **Tabelle 10** ein bis auf drei Länder ähnliches Bild. Nebst den Parameterschätzwerten haben wir auch die sogenannte Panelmortalitätsrate eingesetzt. Diese zeigt den Anteil von Personen nach Herkunftsland, die im Jahr t+1 nicht mehr erfasst wurden und somit aus dem Panel ausgeschieden sind. Die Panelmortalitätsrate für die Schweizer/innen betrug 32.8 Prozent.

Tabelle 10: Der Einfluss des Herkunftslandes auf das relative Chancenverhältnis, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben– SAKE

Herkunftsnationalität	Exp (B) Sig	Panelmortalität
Spanien	0.21 ***	25.8%
Türkei	0.26 *	36.2%
Deutschland	0.33	25.2%
Afrika	0.70	38.7%
Frankreich	0.75	38.1%
Portugal	0.75	29.3%
Herkunft Italien (=Referenz)	1.00	33.8%
Rest EU-EFTA Staaten	1.11	32.2%
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	1.19	31.7%
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	1.24	35.6%
Lateinamerika	2.02	28.9%
Ex-Jugoslawien	4.45 ***	32.5%
Nordamerika	11.00 *	46.2%

Quelle: BFS, SAKE 1992-2004

Wir haben diese Dimension zusätzlich dargestellt, weil diese für die Interpretation der Parameterschätzwerte von Belang sein kann. Wir hatten zwar in der Tabelle 16 im Anhang gesehen, dass das Herkunftsland keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Ausfallswahrscheinlichkeit hat, im Falle der Nordamerikaner/innen jedoch sehr knapp nicht signifikant ist.

Grundsätzlich stimmt die Reihenfolge mit derjenigen im ersten Teil (Tabelle 38) überein. So weisen zum Beispiel Ausländer/innen, die aus Ex-Jugoslawien kommen, ein deutlich höheres Chancenverhältnis auf, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben, als die Referenzgruppe. Die Gruppe weist somit nicht nur ein höheres Risiko auf, erwerbslos zu sein, sondern auch in diesem Zustand zu bleiben. In der erwerbslosen «Warteschlange», ist diese Herkunftsnationalität gleichbedeutend mit einer deutlich negativen Signalingfunktion. Es fällt aber auf, dass Personen, die aus der Türkei kommen, ein deutlich geringeres Chancenverhältnis aufweisen, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, als die Referenzgruppe der Italiener/innen. Die Gruppe weist zwar eine leicht höhere «Pannelausscheidungsrate» auf, die aber die Verbleibswahrscheinlichkeit nicht derart beeinflussen kann.

Ein weiteres überraschendes Ergebnis ist der sehr hohe Parameterschätzwert für Personen aus Nordamerika. Diese weisen ein viel höheres Chancenverhältnis auf, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben. Zwei Elemente relativieren jedoch diese Beobachtung. Zum einen weisen erwerbslose Nordamerikaner/innen eine deutlich überdurchschnittlichere Pannelausscheidungsrate auf als die anderen Herkunftsländer. Wir hatten bereits aufgezeigt, dass Nordamerikaner/innen eine sehr hohe Migrationsziffer aufweisen. Nordamerikaner/innen und Personen aus Ozeanien kommen mehrheitlich als sogenannte «Ex-pats» in die Schweiz, um für eine relativ kurze Zeit zu arbeiten. Geht das Arbeitsverhältnis zu Ende, so werden diese das Land wieder verlassen. Zudem ist die Anzahl Beobachtungen sehr gering. Über die ganze Periode 1992-2004 wurden gerade mal 12 Nordamerikaner/innen in der SAKE-Auswertung als erwerbslos erfasst.

Grundsätzlich deuten die nach Herkunftsländern unterschiedlichen Verbleibswahrscheinlichkeiten auf ein diskriminierendes Verhalten der Unternehmen hin. So sind Individuen aus Ex-Jugoslawien nicht nur eher erwerbslos, sondern haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit zu bleiben (rund 4.5 mal höheres relatives Chancenverhältnis) als die Referenzgruppe der Italiener/innen. Diese Aussage wird von den RAV-Berater/innen dahingehend bestätigt, dass sie auf Verlangen der Unternehmen gewisse Nationalitäten von gewissen offenen Stellen fernhalten¹⁴. Die starke Rolle der potenziellen Arbeitgeber ist insoweit problematisch, als die RAV-Berater/innen bei ihrer Selektion von Bewerbungsdossiers das diskriminierende Verhalten von gewissen Unternehmen berücksichtigen und somit auch verfestigen.

«En conclusion, la marge de manœuvre des acteurs locaux est largement déterminée par les contraintes budgétaires et de résultats fixés par le gouvernement central et par les besoins du marché local de l'emploi. La logique d'entreprise joue un rôle prédominant, même si les résultats de son application ne sont pas toujours ceux qu'on escomptait. On s'aperçoit que les inégalités existantes entre les divers acteurs impliqués ne sont pas corrigées, mais confirmées voire renforcées par la nouvelle orientation des politiques de l'emploi.» (Badan et al. 2004, 387)

¹⁴ Der explizite Wunsch von Unternehmen, gewisse Nationalitäten bei der Selektion von Bewerbungen nicht zu berücksichtigen, ist nicht nur problematisch, sondern zeigt die teilweise Abhängigkeit der RAV von den lokalen Unternehmen. Die Vermerke werden in die RAV Systeme eingespeist. Diese sind entweder indirekter Natur, indem nur Schweizer/innen und EU-Bürger/innen akzeptiert werden, oder direkt formuliert „Keine Bewerber/innen aus dem Balkan“. Obwohl diese Situation die meisten Berater/innen stört (die Informationen werden so verwaltet, dass sie nur für sie einsehbar sind), müssen sie diese „Präferenzen“ berücksichtigen, um die Unternehmen nicht zu brüskieren.

3.2.2 Analyse des Überganges in die Nichterwerbstätigkeit

Nebst dem Übergang in die Erwerbstätigkeit und dem Verbleiben in der Erwerbslosigkeit haben wir den Übergang in die Inaktivität berücksichtigt. In diese Kategorie fallen alle Personen, die nach der SAKE-Befragung zum Zeitpunkt t+1 als Nichterwerbspersonen gekennzeichnet werden. Diese sind somit entweder in Ausbildung, Hausfrau/mann, leisten ihre Militärpflicht oder sind Frühpensionierte. Da wir uns primär für die Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit interessieren, werden wir die Einflussfaktoren auf den Übergang in die Nicht-Erwerbstätigkeit nur kurz analysieren. Die gleichzeitige Berücksichtigung dieses konkurrierenden Zustandes ist jedoch für das Gesamtverständnis der Übergänge aus der Erwerbslosigkeit sehr wichtig.

Bei den **individuellen Faktoren** spielt beim Übergang in die Nichterwerbstätigkeit nur das Alter eine Rolle. Der Alterseinfluss weist einen ähnlichen Verlauf auf bei Ausländern/innen wie Schweizern/innen, wobei die Wirkung bei der ausländischen erwerbslosen Bevölkerung viel stärker ausprägt ist. Bei den jungen Altersklassen (15-19) ist das relative Chancenverhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit zu wechseln, rund 7mal höher als die Referenzaltersklasse und rund 2mal grösser als für die gleiche Altersklasse der Schweizer/innen. Junge Erwerbslose neigen, wie bereits postuliert, eher dazu, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen als weiterhin erwerbslos zu bleiben. Junge Ausländer/innen müssen somit zwei Hürden überwinden: ihre geringe Berufserfahrung und ihre Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die geringere Chancen hat bei der Rekrutierung als die Referenzgruppe. Dieses Phänomen betrifft die sehr jungen Jahrgänge. Bei den 20-24 Jährigen sind keine statistisch signifikanten Unterschiede gegenüber der Referenzgruppe festzustellen. Bei den älteren Altersklassen ist die Ausscheidungsrate in die Nichterwerbstätigkeit sehr gross und übertrifft mehrfach diejenige der Schweizer/innen. Ob dieses Phänomen durch Frühpensionierung oder auf die «discouraged worker»-Hypothese zurückzuführen ist, kann nicht beantwortet werden. Hatten wir den mindernden Einfluss der Erwerbslosigkeitsdauer für die Verbleibswahrscheinlichkeit hervorgehoben, so hat diese einen ähnlichen Einfluss auf den Übergang in die Nichterwerbstätigkeit der Schweizer/innen und Ausländer/innen. Mit zunehmender Dauer steigt das Chancenverhältnis, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Gehen wir davon aus, dass die Übergänge in die Nichterwerbstätigkeit eher auf die individuelle Entscheidungsmacht zurückzuführen sind, so würde dies auf die Hypothese des/der «entmutigten Arbeiter/in» hindeuten.

Bei den **haushaltsbezogenen Faktoren** reduziert der Zivilstatus «Ledig» und die Präsenz von älteren Kindern im Haushalt das Chancenverhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit zu wechseln. Interessanterweise spielt aber die geographische Mobilität eine mindernde Rolle auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in die Inaktivität. Ob dies auf Grund zusätzlicher finanzieller Belastungen zu erklären ist, kann nur vermutet werden, wobei die Variable «Haushaltseinkommen» zwar eine positive Rolle spielt, aber der Parameterschätzwert statistisch knapp nicht signifikant ist. Bei den Schweizer/innen hingegen spielt nur der Status «Verwitwet» eine Rolle für den Übergang in die Nichterwerbstätigkeit.

Bei den **strukturellen Faktoren** spielen Berufe und Branchen eine geringe Rolle. Ausländer/innen, die als Maschinenbediener/innen tätig waren, weisen die höchste Übergangswahrscheinlichkeit in die Nichterwerbstätigkeit auf. Dies könnte mit den sehr reduzierten Wiederbeschäftigungschancen in diesem Beruf zusammenhängen.

Die **suchbezogenen Kriterien** untermauern den möglichen Einfluss der Erwartungen bzw. der Motivation. Die Verfolgung von Suchstrategien und die Bereitschaft, mobil zu sein, reduzieren die Übergangs-

wahrscheinlichkeit in die Nichterwerbstätigkeit. Dass die Auswahl der Arbeitssuchmethode «RAV» einen mindernden Einfluss auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in die Nichterwerbstätigkeit hat, überrascht nicht weiter, da die Erwerbslosenunterstützung an die Anmeldung bei einem RAV gebunden ist. Die Hypothese, dass es bei den Ausländer/innen zu einer Selbst- oder Fremdselektion bei der Anmeldung bei privaten Stellenvermittlungen kommt, wird hier unterstützt. Diese Variable ist nur für die Gruppe der Ausländer/innen negativ signifikant.

Die **potenziell diskriminierenden Faktoren** zeigen, dass sich Frauen viel eher ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Bei den Schweizerinnen beträgt das Chancenverhältnis rund 2.2, bei den Ausländerinnen sogar das 8.6fache des ausländischen Mannes. Die erhöhten Schwierigkeiten, denen ausländische Frauen bei der Stellensuche gegenüberstehen, und möglicherweise das kulturelle Rollenbild führen zu starken Rückzugstendenzen. Die Herkunftsnationalitäten zeigen länderspezifische Unterschiede auf. Ausländer/innen aus Südamerika und Ex-Jugoslawien weisen die grösste Wahrscheinlichkeit auf, sich aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Etwas überraschend ist die Tatsache, dass Ausländer/innen aus den Rest-EU-EFTA Staaten auch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, sich zurückzuziehen. Wenn wir die geschlechtsspezifische Zusammensetzung dieser drei Gruppen untersuchen, fällt Folgendes auf: bei den Personen aus den Rest-EU-EFTA Staaten handelt es sich fast ausschliesslich um Frauen (80 Prozent). Bei den Personen aus Ex-Jugoslawien beträgt der Frauenanteil rund 68 Prozent und schliesslich 48 Prozent bei den Lateinamerikanerinnen.

Diese Unterschiede scheinen somit auf ein unterschiedliches Rollenverständnis hinzudeuten. Berücksichtigt man zudem den nicht signifikanten Einfluss des Geschlechtes auf die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit, so deutet es darauf hin, dass Frauen keine längere Erwerbslosigkeitsdauer an sich ausweisen, aber viel eher aus dem Erwerbsmarkt aussteigen. Die Hypothese des «discouraged worker» (der/des entmutigten Arbeiter/in) würde sich somit eher auf ausländische Frauen beschränken.

3.3 Analyse des Modells 2 (1998-2004)

Wie wir bereits im Abschnitt 2.2.1 erwähnt haben, werden wir uns bei der Interpretation des Modells 2 auf die neuen - im Modell 1 nicht vorhandenen - Variablengruppen sowie die Variablen, die einen anderen Parameterschätzwert aufweisen, beschränken. Wie bei der Analyse des Modells 1 werden wir zwischen dem relativen Chancenverhältnis, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben, und dem Übertritt in die Nichterwerbstätigkeit unterscheiden. Die unterschiedlichen Parameterschätzwerte des Modells 2 sind in

Tabelle 11 ersichtlich.

Tabelle 11: Relatives Chancenverhältnis, erwerbslos zu bleiben oder inaktiv zu werden, 1998-2004 (SAKE)
Modell 2 (1)

Merkmal	Ausprägung	Erwerbslosigkeit		Inaktivität		
		Schweizer/innen Exp (b) Sig	Ausländer/innen Exp (b) Sig	Schweizer/innen Exp (b) Sig	Ausländer/innen Exp (b) Sig	
Individuelle Faktoren	Altersgruppe	15 bis 19	1.24	0.19	10.95 **	4.44
		20 bis 24	0.65	4.30 **	1.29	5.06 **
		25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		35 bis 44	1.45	2.48 *	0.41 *	4.14 **
		45 bis 54	1.48	1.95	0.50	10.42 ***
		55 bis 59	0.92	168.56 ***	0.21	349.79 ***
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	0.93	17.88 ***	1.25	415.89 ***
		Obligatorische Schule	3.11 ***	1.95	2.21 *	1.38
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.39	0.14	0.75	0.26
		Berufslehre (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		Vollzeit-Berufsschule	1.66	1.11	1.60	1.98
		Maturitätsschule	0.69	1.56	1.75	2.30
	Keine Berufserfahrung Betriebserfahrung in Jahren	Fach- und Berufsausbildung	0.54	20.02 ***	1.10	17.23 **
		Höhere Fachschule/Fachhochschule	1.73	5.80 *	0.86	1.13
		Universität, Hochschule	0.98	5.72 **	0.44	4.00
Frühere Erwerbslosigkeit		1.10	0.71 **	0.71 *	0.99	
Anzahl		1.21 *	1.35	1.31 **	0.67	
Dauer der Erwerbslosigkeit		0.89	0.34 **	0.53 *	0.52	
Kündigungsgrund	Arbeitsbedingungen (1)	0.94	0.15	0.54	1.20	
	Entlassung (1)	1.24	1.17	1.42	1.11	
	Match erlernter und ausgeübter Beruf	0.90	2.54 *	0.66	0.74	
	Teilzeitarbeit	0.33 **	0.42 *	0.21 ***	0.04 ***	
	Zivilstand	1.00	1.00	1.00	1.00	
	verheiratet (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
Haushaltsbezogene Faktoren	getrennt	1.04	0.03 ***	0.83	0.35	
	verwitwet	0.42	31.53 **	2.24	2.44	
	Kinder bis 24	1.00	1.00	1.00	1.00	
	keine (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	jüngstes bis 6	0.88	0.31 **	0.36 *	1.18	
	jüngstes 7 bis 14	0.42 *	1.17	0.44 *	0.22 **	
Haushaltstyp	jüngstes 15 bis 24	0.53	0.09 ***	0.51	0.10 ***	
	Mehrpersonenhaushalte	0.65	0.44	0.40	0.13 **	
	Einelternhaushalte (Alleinerziehende)	4.20 **	33.34 **	0.76	9.87 **	
	Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde	0.46	0.82	0.41	0.17	
	Wirtschaftliche Inaktivität des Partners	0.94	0.70	2.47	0.55	
	Partner Inaktiv * Frau	1.81	0.74	0.20	0.81	
Wohnigentümer	Haushaltsäquivalenzeinkommen	1.64	0.95	3.04 ***	0.97	
	Erwerbslosigkeit	0.56 **	1.50	0.45 ***	1.10	
	Kantonale Erwerbslosenquote	1.21 *	1.14	0.97	1.31	
	Agglomeration	1.21	1.01	0.98	1.21	
	Wirtschaftsregion	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Région lémanique	0.88	2.17	0.65	4.15 *	
Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren	Espace Mittelland	0.99	0.26 *	0.92	1.06	
	Nordwestschweiz	1.08	0.29 **	0.67	0.59	
	Zürich	1.54	2.14	0.98	4.11 *	
	Ostschweiz	1.43	1.10	0.26 *	0.54	
	Zentralschweiz	3.14 **	1.62	1.12	3.82	
	Ticino	2.05 **	0.55	0.91	0.59	
Unternehmensgrösse	bis 50 (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	über 99	1.54	0.96	1.58	1.37	
	Primärer Sektor	7.44	0.37	13.35 **	0.30	
	Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Distribution und Vertrieb	1.09	3.01 **	1.67	1.60	
	Öffentliche Verwaltung	1.86	1.38	1.88	0.15	
Branche	Persönliche Dienstleistungen	0.96	2.57	0.73	0.12 **	
	unternehmerische Dienstleistungen	1.38	1.81	1.59	0.78	
	Soziale Dienstleistungen	1.10	0.52	0.23 **	0.51	
	Führungskräfte	0.50	0.09 **	0.30	0.24	
	akad. Berufe	0.57	0.29 *	1.30	0.05 **	
	techn. Berufe	0.74	0.54	0.48	0.23	
Berufe	kaufm. Angestellte	0.46	0.60	0.34 **	1.57	
	Dienstleistungsberufe	0.30 **	0.45	1.30	1.18	
	Fachkräfte im ersten Sektor	0.23	0.25	0.18	0.19	
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Maschinen-Bedienner/innen	0.60	0.14 **	0.69	5.85 **	
	Hilfsarbeiter/innen	0.88	13.98 ***	0.35	12.93 ***	
Such-bezogene Kriterien	Soziales Netzwerk	2.03 *	1.42	2.27 *	1.24	
	Such-Kanälen	1.80	0.31 **	0.69	0.30 **	
	Priv. Vermittlungsbüro	1.04	0.72	0.64	1.38	
	Bereitschaft umzuziehen	0.64	1.44	0.33 **	0.38 **	
	Frau	0.85	1.30	3.19 ***	5.02 ***	
	B-Bewilligung	0.83	1.30	2.26	2.26	
Potenziell diskriminierende Faktoren	Zweite Generation	1.30	2.67	2.67	2.67	
	Haushalt gleicher Nationalität	0.51	0.55	0.98	1.91	
	Italien (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
	Portugal	0.63	0.09 **	0.18 *	0.18 *	
	Spanien	0.08 ***	0.77	1.25	1.25	
	Frankreich	0.77	0.09 **	0.06 **	0.06 **	
	Deutschland	0.25	0.27	0.27	0.27	
	Rest EU-EFTA Staaten	3.08 *	0.76	0.76	0.76	
	Ex-Jugoslawien	0.62	0.40	0.40	0.40	
	Türkei	4.93 **	0.35	0.35	0.35	
	Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	0.78	0.10 *	0.10 *	0.10 *	
	Afrika	2.19	1.10	1.10	1.10	
	Nordamerika	0.55	4.40	4.40	4.40	
	Lateinamerika	5.65	0.21	0.21	0.21	
	Asien (ohne Türkei/ Ozeanien)	1211	666			
Number of obs	480.07	282.96				
Wald Chi2	0	0.00				
Prob>chi2	17.2%	42.0%				
Pseudo R2	-1862.2133	-367.27246				
Log pseudo-likelihood						

(1) Ein Wert grösser als 1.00 gibt an, dass die Wahrscheinlichkeit, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, gegenüber denjenigen, die eine Stelle gefunden haben, durch die betreffende Variable erhöht wird.

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS SAKE 1992-2004

3.3.1 Analyse des Verbleibens in der Erwerbslosigkeit

Die Erklärungskraft des Modells 2 ist im Vergleich mit dem Modell 1 deutlich verbessert. Das Pseudo-R² für die Gruppe der Schweizer/innen steigt von 12.5 auf 17.2. Für die Gruppe der Ausländer/innen wird diese Zunahme sogar noch stärker (von 23 auf 42 Prozent). Dies bedeutet, dass die zusätzliche Berücksichtigung der Variablen «Anzahl Erwerbslosigkeitsperioden» und «Kündigungsgrund» sowie das kürzere Zeitfenster die Erklärungskraft insbesondere für Ausländer/innen deutlich verbessert. Für die Hypothese, dass das kürzere Zeitfenster einen Einfluss auf die Erklärungsgüte hat, sprechen die strukturellen Veränderungen, die nach 1997 stattgefunden haben, insbesondere die Veränderungen des Taggeldregimes (Spycher 2000, 12). Fanden zwischen 1991 und Ende 1996 Verlängerungen der maximalen Bezugsdauer statt, so gab es 1997 eine Kehrtwende, die zu einer kürzeren Bezugsdauer führte. Es wäre möglich gewesen, diese strukturellen Veränderungen mit einer periodenabhängigen Variable abzubilden. Eine Berechnung des Modells 1 mit 2 Perioden-dummies (Periode 1: 1992-1996, Periode 3: 2001-2004) erhöht die Erklärungskraft und deutet auf eine individuelle doppelte Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit für die Periode 1 (im Vergleich zur Referenzperiode 1997-2000) der Ausländer/innen hin. Gleichzeitig stellen wir fest, dass die Variable Periode 3 keinen statistisch signifikanten Einfluss aufweist. Dies würde für den Einfluss des Taggeldregimes sprechen. Andererseits führt die Einführung von periodenabhängiger Variablen zum Problem der «Portemanteau»-Variable. Diese periodenspezifischen Variablen fangen alle strukturellen Verschiebungen auf. Ob die Periodenvariable die Veränderungen des Taggeldregimes, die Konjunktur oder andere strukturellen Verschiebungen abbildet, kann nicht beantwortet werden. Dass der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit in der Wachstumsphase 1997-2000 schneller stattfindet, scheint für die Ausländer/innen zu stimmen, aber ob dies auch mit der Verkürzung des Taggeldregimes erklärt werden kann, kann nicht beantwortet werden.

3.3.1.1 Individuelle Faktoren

Im Modell 1 hatten wir gesehen, dass die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit vor allem für die **älteren** Generationen höher liegt. Die Parameterschätzwerte des Modells 2 unterstützen diese Aussagen, wobei dieser Einfluss nur noch für Ausländer/innen zutrifft. Zudem sind auch jüngere Generationen von Ausländer/innen von einer erhöhten Verbleibswahrscheinlichkeit betroffen. Waren jüngere Ausländer/innen Anfang der 90er Jahre trotz schlechterer Konjunktur nicht einem höheren Verbleibsrisiko ausgesetzt, so deutet der signifikante Schätzwert für die Alterskategorie der 20- bis 24-Jährigen für die Periode 1998-2004 auf eine Verschlechterung ihrer Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit hin.

Die Rolle der **Ausbildung** für die Verbleibswahrscheinlichkeit ist ähnlich wie für die Periode 1992-2004. Die Ausländer/innen, die nur über eine obligatorische Grundausbildung verfügen, lassen sich nicht mehr statistisch signifikant von der Referenzgruppe unterscheiden¹⁵. Die Humankapital-Hypothese einer schlechteren Wiedererwerbstätigkeit der Tiefqualifizierten bezieht sich somit vor allem auf Schweizer/innen. Für Ausländer/innen ist der Einfluss der Ausbildung eher u-förmig.

¹⁵ Ein möglicher Erklärungsgrund für die Besserstellung von Tiefqualifizierten im Modell 2 kann mit dem grösseren Gewicht der kurzen Wachstumsphase 1997-2000, die kurzfristig die Beschäftigung von tiefqualifizierten Ausländer/innen stark verbessert hat, erklärt werden (Rais /Stauffer 2005).

Hatten wir im Modell 1 bereits die Rolle der **Berufserfahrung** für die Wiedereingliederung relativiert, so deuten die nicht signifikanten Werte im Modell 2 für beide Gruppen auf eine geringe Signalingfunktion dieser Dimension hin.

Parallel zur kumulierten Erwerbslosigkeitsdauer haben wir im Modell 2 zwei zusätzliche Dimensionen berücksichtigen können: die Anzahl früherer Erwerbslosigkeiten und der Grund für die Kündigung. Die Hypothese lautet somit, dass Dauer und Frequenz von früheren Erwerbslosigkeiten eine unterschiedliche Signalingfunktion haben. Aus der Perspektive der Arbeitsmarktsegmentation dürfte der Grund, der zur Erwerbslosigkeit geführt hat, eine Rolle spielen. Geben Erwerbslose den Grund an, die frühere Stelle wegen einer Entlassung verloren zu haben, so würde dies auf die Existenz eines externen Arbeitsmarktsegments hindeuten¹⁶. Geben Individuen dafür berufliche Gründe an, so deutet dies eher auf einen freiwilligen Abgang hin. Die Gründe, die zu einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geführt haben, könnten somit eine Signalingfunktion haben. Die SAKE-Antworten zur Frage „Warum haben Sie die letzte Stelle verlassen?“ sind wie folgt kodiert worden.

Tabelle 12: Codierung der SAKE-Frage zu den Entlassungsgründen

SAKE Antwort		Dummy Variable
Entlassung	<1>	Entlassung
Aufgabe der Selbständigkeit	<2>	
Ende begrenzter Vertrag	<3>	
Krankheit/ Unfall	<4>	
Vorzeitiger Ruhestand	<5>	
Ruhestand	<6>	
Arbeitsbedingung nicht ok	<7>	Arbeitsbedingungen
Wunsch zu wechseln	<8>	Arbeitsbedingungen
Studium/Ausbildung	<9>	
Militärdienst	<10>	
Pers./familiäre Gründe	<11>	
Andere Gründe	<13>	

Quelle: SAKE

Arbeitgeber erhalten diese Information erst bei der näheren Untersuchung der Bewerbungsunterlagen. Zudem dürften diese SAKE-Informationen zum Teil «strategischer Natur» sein. Es ist somit zu erwarten, dass der Kündigungsgrund nur marginal eine Rolle spielt, weil die Wirkungsrichtung dieser Signale nicht eindeutig zu interpretieren ist.

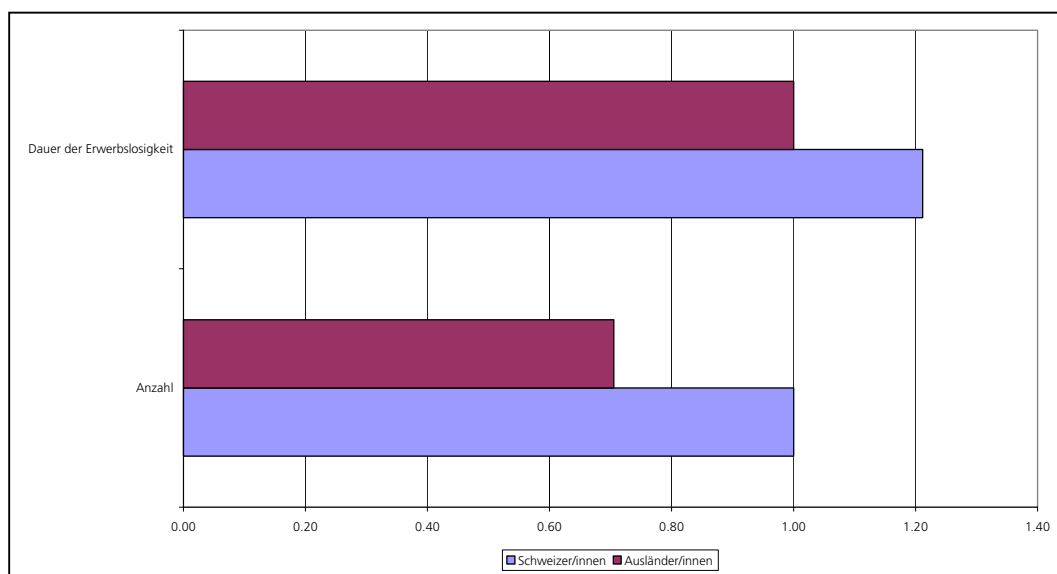
Einfluss der früheren Erwerbslosigkeit

Gerfin/Schellhorn (1995) hatten festgestellt, dass die Anzahl früherer Arbeitslosigkeitsperioden keinen signifikanten Einfluss auf die Abgangsrate hatte. Dafür stellten sie einen signifikant vermindernenden Einfluss der Vorgeschichte der aktuellen Arbeitslosigkeitsepisode fest, die mit der kumulierten Erwerbslosigkeitsdauer bemessen wurde. Wir kommen für die Gruppe der Schweizer/innen zu ähnlichen Ergebnissen. Wie aus **Abbildung 9** ersichtlich wird, steigt für Schweizer/innen das relative Chancenverhältnis, in

¹⁶ Die Aufspaltung des Gesamtarbeitsmarktes in ein primäres und in ein sekundäres Segment entspricht der Differenzierung zwischen internen und externen Arbeitsmärkten. Der *primäre* Arbeitsmarkt bietet Arbeitsplätze mit relativ hohen Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, geringer Fluktuation, guten Aufstiegschancen und vor allem mit einer stabilen Beschäftigung. Die Arbeitsplätze im *sekundären* Markt sind demgegenüber schlecht bezahlt, bieten geringe Aufstiegschancen, fordern niedrige Qualifikationen und sind von rigiden Arbeitsbedingungen sowie von instabiler Beschäftigung geprägt.

der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, mit deren Dauer an. Dieser Parameterschätzwert deckt sich mit dem Schätzwert im Modell 1. Hingegen spielt die Anzahl früherer Episoden keine statistisch signifikante Rolle. Zwei Hypothesen werden für diese Form der Dauerabhängigkeit formuliert. Die erste Hypothese deutet somit auf einen stigmatisierenden Einfluss der Erwerbslosigkeit hin. Eine andere Hypothese für die negative Dauerabhängigkeit hängt von der Stichprobenverzerrung ab. Mit der Dauer bleiben vor allem Personen mit geringer Vermittelbarkeit in der Erwerbslosigkeit. Ohne Berücksichtigung der nicht beobachteten Heterogenität, können wir die beiden Einflussmöglichkeiten nicht auseinanderhalten.

Abbildung 9: Der Einfluss der früheren Erwerbslosigkeit auf die Verbleibswahrscheinlichkeit für Schweizer/innen und Ausländer/innen SAKE 1998-2004 (*)



(*) Nicht-signifikante Werte wurden zur Verdeutlichung der Illustration auf 1.00 gesetzt
Quelle: BfS, sake 1998-2004

Bei den Ausländern/innen hingegen ist eine unterschiedliche Logik feststellbar. Hatten wir im Modell 1 gesehen, dass eine positive Dauerabhängigkeit besteht, so führt die zusätzliche Berücksichtigung der Anzahl früherer Erwerbslosigkeitsperioden zu einer statistisch nicht signifikanten Parameterschätzung. Hingegen weist die Anzahl der früheren Perioden einen statistisch signifikanten negativen Einfluss auf die Verbleibswahrscheinlichkeit aus. Anders ausgedrückt, sieht es nach einer positiven Zustandsabhängigkeit aus. Diese positive Zustandsabhängigkeit interpretieren wir als ein Indiz einer heterogenen Gruppe. Ein Teil der ausländischen Erwerbspersonen sind in Branchen tätig, die sich durch eine hohe Saisonalität auszeichnen. Viele Ausländer/innen im Bausektor oder in der Gastronomie sind während des Sommers erwerbstätig und werden ab November wieder erwerbslos. Diese Gruppe zeichnet sich durch eine grosse Anzahl von Erwerbslosigkeitsperioden und durch rasche Übergänge aus der Erwerbslosigkeit aus. Für diese Gruppe von Personen hat die ALV die Funktion einer Schlecht-Wetter-Versicherung. Die andere Gruppe der Ausländer/innen weist eine ähnliche Erwerbslaufbahn auf wie die schweizerische Bevölkerung. Der positive Schätzparameter der kumulierten Erwerbslosigkeit vom Modell 1 wird durch die Berücksichtigung der Erwerbslosigkeitsfrequenz aufgehoben. Es sind somit nicht die kumulierte Dauer (wie in Modell 1), sondern die Anzahl Erwerbslosigkeitsperioden, die eine positive Rolle spielen. Die Unterscheidung ist wesentlich, da sie zu anderen Interpretationen führt.

Fasst man die verstärkende Rolle von Teilzeitarbeit, Hilfsarbeiter/innen für die Verbleibswahrscheinlichkeit von Ausländern/innen in der Periode 1998-2004 zusammen, so kann man vermuten, dass sich die Wiedereingliederungschancen für diese Gruppe verschlechtert haben.

Einfluss des Kündigungsgrundes

Die Parameterschätzwerte in Tabelle 11 für die Schweizer/innen deuten auf den nicht signifikanten Einfluss des Kündigungsgrundes hin. Für Schweizer/innen spielt die Tatsache, die frühere Stelle auf Grund einer Kündigung verloren zu haben, keine Rolle für die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit. Bei den Ausländern/innen spielen aber die Kündigungsgründe zum Teil eine Rolle. Hat ein/e Ausländer/in die frühere Stelle auf Grund einer Entlassung verloren, so vermindert sich die Verbleibswahrscheinlichkeit deutlich. Diese Information wirkt sich offensichtlich nicht negativ auf die Erwerbslosigkeitsdauer aus, im Gegenteil. Wie ist dieses Ergebnis zu interpretieren? Der Kündigungsgrund würde nicht auf mögliche negative individuelle Eigenschaften hindeuten, sondern wäre eher struktureller Natur. Der positive Einfluss des Kündigungsgrundes würde auf die Zugehörigkeit der Ausländer/innen zu den externen Arbeitssegmenten hindeuten, die sich durch höhere Mobilität zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit charakterisieren. Mehr als 40 Prozent der Ausländer/innen geben als Grund für den Verlust der Stelle die Entlassung an. Bei den Schweizer/innen beträgt das Verhältnis 30 Prozent. Ausländer/innen werden eher entlassen, weil sie in Arbeitsmarktsegmenten arbeiten, die mit einer höheren Beschäftigungsinstabilität gekennzeichnet sind. Diese strukturelle Instabilität würde aber auch eine höhere Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit bedeuten, was wiederum den positiven Einfluss der Kündigung für die Gruppe der Ausländer/innen auf die Austrittswahrscheinlichkeit begründen würde.

Für beide Gruppen spielen aber «freiwillige» Kündigungen auf Grund von schlechten Arbeitsbedingungen keinen Einfluss auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit. Diese Information wird offensichtlich nicht mehr berücksichtigt und weist keine Signalingfunktion auf.

Die unterschiedliche Rolle der Zustandsabhängigkeit und des Kündigungsgrundes für Schweizer/innen und Ausländer/innen deutet somit auf die bereits mehrfach formulierte Hypothese von segmentierten Erwerbslaufbahnsegmenten hin. Schweizer/innen sind eher durch eine negative Zustandsabhängigkeit gekennzeichnet, was auf einen stigmatisierenden Einfluss der Erwerbslosigkeit hindeuten könnte. Ausländer/innen hingegen sind eher in Arbeitsbereichen tätig, die eine höhere Durchlässigkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit aufweisen. Dies könnte die positive Zustandsabhängigkeit und den positiven Einfluss der Entlassung auf das Chancenverhältnis, wieder erwerbstätig zu sein, erklären.

3.3.1.2 Haushaltsbezogene Faktoren

Die haushaltsbezogenen Faktoren des Modells 2 stimmen mit denen des Modells 1 bis auf die Variable «Alleinerziehend» und «Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde» überein. Die grössere Veränderung betrifft die Rolle des Haushaltstyps. Sowohl Schweizer/innen als auch Ausländer/innen, die zu einem Einelternhaushalt gehören, weisen eine deutlich höhere Verbleibswahrscheinlichkeit auf, erwerbslos zu bleiben. Die Doppelbelastung wirkt sich über die jüngere Periode stigmatisierend aus. Ab 1997 scheint der Wiedereinstieg von erwerbslosen Personen zunehmend schwieriger.

Der Parameterschätzwert für die geographische Mobilität ist für Schweizer/innen zwar gleich gross wie in Modell 1, doch ist dieser nicht mehr statistisch signifikant. Die Signalingfunktion der geografischen Mobilität wird somit relativiert.

3.3.1.3 Strukturelle Faktoren

Wir hatten bei der Analyse des Modells 1 gesehen, dass strukturelle Einflüsse eine geringere Rolle auf die individuelle Erwerbslaufbahn spielen, wenn die beobachtete Person in einen Erwerbslosenzustand geraten ist. Die strukturellen Eigenschaften des vorherigen Zustandes scheinen mit dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit an Bedeutung zu verlieren, verglichen mit der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Über eine kürzere Periode (1998-2004) werden aber noch leichte Veränderungen in den Parameterschätzwerten ersichtlich. So weisen die Wirtschaftsregionen unterschiedliche Wiederbeschäftigungschancen auf. Insbesondere neigen Ausländer/innen aus den Regionen Zürich und Nordwestschweiz, im Vergleich mit der Région lémanique, schneller dazu, wieder eine Erwerbstätigkeit zu finden.

Die höhere Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit für Schweizer/innen, die in Mikrofirmen tätig waren (unter 5 Beschäftigte), scheint die Hypothese, dass Schweizer/innen eher in stabileren Erwerbslaufbahnen und Firmen mit grossen internen Arbeitsmärkten tätig sind, zu unterstützen. Für Ausländer/innen sind wie im Modell 1 keine solchen Einflüsse ersichtlich. Die Rolle der Branche und Berufe ist bei den zwei Modellen ähnlich, ausser dass die «schützenden» Wirkung der Branchen «Distribution» und «unternehmerische Dienstleistungen» für Schweizer/innen nicht mehr ersichtlich wird, was möglicherweise mit dem starken Rückgang der Arbeitsnachfrage in diesen Bereichen seit 2000 zusammenhängt. Der Wiedereinstieg für Ausländer/innen, die als Hilfsarbeiter/innen tätig waren, hat sich 1992 und 1998 verschlechtert, was aus der starken Zunahme des Parameterschätzwertes ersichtlich wird. Für Ausländer/innen, die zudem als Teilzeitarbeiter/innen beschäftigt waren und somit eine geringe Bindung am Erwerbsmarkt aufwiesen, ergibt sich auch eine überproportionale Verbleibswahrscheinlichkeit.

3.3.1.4 Suchbezogene Kriterien

Die Parameterschätzwerte des Modells 2 relativieren die vorhin im Modell 1 erwähnten Hypothesen zum Einfluss von Suchstrategien. So wird einerseits die positive Rolle der privaten Vermittlungsbüros für den Wiedereinstieg der Ausländer/innen bestätigt. Eine ausländische Person, die vor allem die privaten Vermittlungsbüros als Suchstrategie verfolgt, weist eine tiefere Verbleibswahrscheinlichkeit auf. Andererseits ist die mindernde Rolle der RAV-Strategie (Suchstrategie vor allem mit der Unterstützung durch ein RAV) im Modell 2 für Ausländer/innen nicht mehr feststellbar. Ob der nicht mehr signifikante Einfluss der RAV-Suchstrategie mit einer Verbesserung der Signalwirkung von RAV zu interpretieren ist, kann nicht beantwortet werden¹⁷. Auch soziale Netzwerke spielen keine statistisch signifikante Rolle mehr.

3.3.1.5 Potenziell diskriminierende Faktoren

Die Verkürzung der Beobachtungsperiode und die zusätzliche Berücksichtigung von strukturellen Einflussgrössen führen zu leichten Verschiebungen des Einflusses des Herkunftslandes im Vergleich mit Modell 1.

¹⁷ Die Neugestaltung der Arbeitslosenunterstützung durch professionelle RAV Zentren wurde ab Mitte 1995 mit der Revision des AVIG in Angriff genommen.

Die folgende **Tabelle 13** enthält die Gegenüberstellung der Parameterschätzwerte der beiden Modelle. Grundsätzlich weisen beide Schätzungen ähnliche nationalitätsspezifische Einflüsse auf. Auf der einen Seite haben Personen aus Spanien und Deutschland tiefere Verbleibswahrscheinlichkeiten. Auf der anderen Seite weisen Person aus Ex-Jugoslawien eine deutlich höhere (3mal so hoch) Wahrscheinlichkeit auf, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, als die Referenzgruppe der Italiener/innen. Zwischen den beiden Modellen sind aber auch Veränderungen festzustellen. So sind einerseits die nicht mehr signifikante Rolle der Herkunftsregion Nordamerika und die starke Zunahme der Region Rest-Nicht-EU-EFTA Staaten, die sich mehrheitlich aus den zentraleuropäischen Ländern zusammensetzt, hervorzuheben.

Tabelle 13: Vergleich des Einflusses des Herkunftslandes auf das relative Chancenverhältnis, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben - Modell 1 und 2

Herkunftsnationalität	Modell 2		Modell 1	
	Exp (b)	Sig	Exp (b)	Sig
Spanien	0.08***		0.21***	
Deutschland	0.09**		0.33	
Rest EU-EFTA Staaten	0.25		1.11	
Lateinamerika	0.55		2.02	
Türkei	0.62		0.26*	
Portugal	0.63		0.75	
Frankreich	0.77		0.75	
Afrika	0.78		0.70	
Italien (=Referenz)	1.00		1.00	
Nordamerika	2.19		11.00*	
Ex-Jugoslawien	3.08*		4.45***	
Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	4.93**		1.24	
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien	5.65		1.19	

Quelle: BfS 1992-2004, 1998-2004

Die günstigere Ausgangslage der Spanier/innen und die ungünstigere der Personen aus Ex-Jugoslawien scheint sich über die zwei Perioden zu bestätigen. Innerhalb der ausländischen Bevölkerung werden starke unterschiedliche Erwerbslosigkeitslaufbahnen deutlich.

3.3.2 Analyse des Überganges in die Nichterwerbstätigkeit

Die Parameterschätzwerte der zwei Modelle für den Übergang in die Nichterwerbstätigkeit weisen für die individuellen und haushaltsbezogenen Faktorengruppen grosse Ähnlichkeiten auf. Eine bedeutende Veränderung hat die Variable «Haushaltstyp» erfahren. Im Modell 2 haben alleinerziehende ausländische Personen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Die Mehrbelastung für die Gruppe der Ausländer/innen (spiegelbildlich weisen Mitglieder eines Mehrpersonenhaushaltes eine tiefere Austrittswahrscheinlichkeit auf) führt eher zu einem «freiwilligen» Rückzug aus der Erwerbswelt. Warum alleinerziehende Ausländer/innen im Modell 2 eine deutliche schlechtere Ausgangslage aufweisen (sie haben eine viel höhere Wahrscheinlichkeit, in der Erwerbslosigkeit zu verharren oder ziehen sich viel eher ganz aus dem Erwerbsmarkt zurück), deutet auf eine Verschlechterung der Wiederbeschäftigungschancen dieser Gruppe hin.

Die vertiefte Analyse der früheren Erwerbslosigkeit und des Kündigungsgrundes in Bezug auf den Übergang von Erwerbslosigkeit zu Nichterwerbstätigkeit unterstützt zum Teil die bereits formulierte Hypothese des/der «entmutigten Arbeiter/in», wobei diese Beobachtung sich auf die Erwerbslosigkeitsdauer beschränkt. Mit jedem zusätzlichen Jahr in der Erwerbslosigkeit steigt das relative Chancenverhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit überzutreten, um rund 30 Prozent. Diese Dauerabhängigkeit bezieht sich aber im

Gegensatz zum Modell 1 nur noch auf die Schweizer/innen. Dauer und Anzahl der früheren Erwerbslosigkeitsperioden spielt für die Gruppe der Ausländer/innen keine signifikante Rolle.

Geht man davon aus, dass der Übertritt in die Nichterwerbstätigkeit eine eher individuelle Entscheidung ist (verglichen mit der Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit), so erklärt sich der signifikantere Einfluss des Kündigungsgrundes. Der mindernde Einfluss der früheren Entlassung auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in die Nichterwerbstätigkeit für die Gruppe der Schweizer/innen könnte darauf hindeuten, dass Erwerbslose die «Schuld» für ihre Erwerbslosigkeit nicht bei sich, sondern bei externen Faktoren suchen. Dieser Einfluss ist aber nur für die Gruppe der Schweizer/innen statistisch signifikant.

Die Rolle der Motivation, basierend auf der Analyse der suchbezogenen Faktoren des Modells 1, wird durch die Verringerung der statistischen Signifikanz im Modell 2 relativiert. Individuen, die sich aber bereit erklären, für eine neue Stelle umzuziehen, haben eine deutlich tiefere Wahrscheinlichkeit, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Die Suchstrategie «RAV» ist aber für Schweizer/innen und Ausländer/innen nicht mehr statistisch signifikant. Diese Parameterschätzung macht wiederum mehr Sinn als die Anmeldung bei einem RAV und die Verfolgung einer RAV-unterstützten Suchstrategie mit dem Aspekt der Aktivierung.

Der Vergleich der Parameterschätzung der diskriminierenden Faktoren zwischen Modell 1 und 2 weist trotz ähnlichen nationalitätsspezifischen Einflüssen nicht erklärbare Unterschiede auf. So sind die Schätzparameter für die Personen aus Ex-Jugoslawien, Rest-EU-EFTA-Staaten und Lateinamerika nicht mehr statistisch signifikant. Obwohl wir den Alterseffekt kontrollieren, sind die Fallzahlen von Übertritten aus der Erwerbslosigkeit in die Inaktivität bei jüngeren Einwanderungswellen teilweise sehr gering. Die frühzeitige Pensionierung bleibt der Hauptgrund für den Austritt aus dem Erwerbsmarkt. Die Gruppen der Italiener/innen und der Ex-Jugoslawen/innen machen so rund 50 Prozent der Austritte der Ausländer/innen in die Nichterwerbstätigkeit aus.

3.4 Analyse des Modells 3 (2003/2004)

Bei der Analyse der Übergänge im Modell 3 stossen wir an Grenzen bezüglich der Anzahl Beobachtungen. Das Problem bezieht sich dabei vor allem auf die Schweizer Bevölkerung, denn in den SAKE-Erhebungen 2003 und 2004 wurde die ausländische Bevölkerung überrepräsentiert. So wurden von den 609 im Jahr 2003 erwerbslosen Schweizern/innen im folgenden Jahr nur 68 in den Status Nichterwerbstätigkeit eingeteilt. Je nach Ausprägungen werden dann wenig bis keine Beobachtungen gemacht. Um diese Faktoren im multinomialen Modell aber weiterhin zu berücksichtigen, haben wir einzelne Faktoren auf 1 festgelegt. Diese Methode wird von Borooah (2002) vorgeschlagen und ist eine Standardprozedur in Stata. Dabei haben wir überprüft, dass einerseits der Erklärungsgehalt des Gesamtmodells mit und ohne Restriktionen (constraints) ähnlich ist und andererseits, dass die übrigen Parameterschätzwerte sich nicht zu stark verändern. Zudem sind wir im Modell 3 vor allem daran interessiert, die zusätzlichen Einflussvariablen zu analysieren. Im Gegensatz zu den vorherigen Analysen der Modelle 1 und 2 werden wir die bereits ausgewerteten Faktorengruppen wie individuelle oder strukturelle Faktoren nicht mehr untersuchen. Die Schätzparameter, die wir auf 1 festgelegt haben, sind entsprechend gekennzeichnet (mit dem Begriff bedingt).

Grundsätzlich werden wir sehen, dass die drei zusätzlichen Dimensionen individueller, suchbezogener und diskriminierender Natur keinen signifikanten Einfluss auf das relative Chancenverhältnis aufweisen, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben, weder für die Gruppe der Schweizer/innen noch der Ausländer/innen. Die

Begründungen sind unterschiedlicher Natur, dürften aber, wie bereits formuliert, mit der geringen Fallzahl zusammenhängen.

3.4.1 Einfluss von physischen oder psychischen Problemen

Gibt eine erwerbslose Person an, physische oder psychische Problemen zu haben, so würden die ökonomischen Ansätze einen negativen Einfluss auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus der Erwerbslosigkeit postulieren. Die Begründung hängt mit der reduzierten Humankapitalausstattung oder mit dem Signaling-Effekt dieser Probleme auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Zudem muss noch berücksichtigt werden, dass diese Frage innerhalb der SAKE-Auswertung im Zusammenhang mit dem Bezug einer IV Rente gestellt wurde. Eine Mehrheit der Personen im erwerbsfähigen Alter, die diese Frage bejahen, sind nicht mehr erwerbstätig. So bezeichnen sich rund 51 Prozent der Ausländer/innen und 37 Prozent der Schweizer/innen mit einem physischen oder psychischen Problem im Jahr 2003 als inaktiv. Doch bleibt dieses Problem für die Erwerbslosigkeit relevant, beträgt doch der Anteil erwerbsloser Ausländer/innen mit physischen oder psychischen Problemen rund 10 Prozent, bei den Schweizer/innen 13 Prozent¹⁸.

Diese Eigenschaft scheint jedoch innerhalb der Gruppe der Erwerbslosen keine Signaling-Funktion zu haben, denn die Gruppe der Personen mit diesen Problemen unterscheidet sich in Bezug auf die Verbleibswahrscheinlichkeit nicht von den anderen Erwerbslosen. Bei den Übergängen in die Nichterwerbstätigkeit (mehrheitlich Frührente) hingegen sind Unterschiede feststellbar. Gibt eine Schweizer Person an, psychische oder physische Problemen zu haben, so steigt ihr Chancenverhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit überzugehen, massiv an. Für diese Gruppe scheint das physische Problem mit einer Frühpensionierung und einer IV-Rente in einem starken Zusammenhang zu stehen. Bei den Ausländer/innen hingegen ist der Schätzparameter nicht signifikant. Der empfundene Gesundheitszustand scheint somit nicht die erwartete Rolle zu spielen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass dieses Kriterium nur bei den «freiwilligen» Austritten aus der Erwerbslosigkeit eine Rolle spielt. Diese Beziehung ist nur bei Schweizer/innen statistisch signifikant.

¹⁸ Bei den erwerbstätigen Personen beträgt der Anteil Personen mit physischen oder psychischen Problemen rund die Hälfte (6 Prozent bei den Ausländer/innen und 7 Prozent bei den Schweizer/innen). Die Gesundheit und der Arbeitsmarktstatus scheinen somit miteinander verknüpft zu sein.

Tabelle 14 Relatives Chancenverhältnis, erwerbslos zu bleiben oder inaktiv zu werden, 2003-2004 (SAKE) Modell 3 (1)

Merkmal	Ausprägung	Erwerbslosigkeit		Inaktivität			
		Schweizer/innen Exp (b) >ig	Ausländer/innen Exp (b) >ig	Schweizer/innen Exp (b) >ig	Ausländer/innen Exp (b) >ig		
individuelle Faktoren	Altersgruppe	15 bis 19	bedingt	0.46	bedingt	4.27	
		20 bis 24	0.84	1.55	bedingt	0.26 *	
		25 bis 34 (=Referenz)	1.00	1.00	bedingt	1.00	
		35 bis 44	3.36	1.57	bedingt	1.06	
		45 bis 54	2.46	2.38	bedingt	1.25	
		55 bis 59	0.87	25.41 ***	bedingt	1.13	
		60 bis AHV-Alter	1.63	25.07 **	bedingt	265.20 ***	
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	Obligatorische Schule	1.82	0.41 **	bedingt	0.80	
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.13 **	1.22	bedingt	0.92	
		Berufslehre (=Referenz)	1.00	1.00	bedingt	1.00	
		Vollzeit-Berufsschule	0.83	1.71	bedingt	0.66	
		Maturitätsschule	0.41	1.14	bedingt	0.87	
		Fach- und Berufsausbildung	1.28	1.93	bedingt	0.69	
	physische oder psychische Probleme ⁽¹⁾	Höhere Fachschule/Fachhochschule	0.16	1.76	bedingt	1.23	
		Universität, Hochschule	0.38	1.17	bedingt	0.97	
Haushaltsbezogene Faktoren	Keine Berufserfahrung	0.72	1.15	24.12 ***	2.26		
	Betriebs erfahrung in Jahren	bedingt	0.44	0.754	13.08 **		
	Frühere Erwerbslosigkeit	bedingt	1.00	bedingt	bedingt		
	Kündigungsg r u n d	Anzahl ⁽¹⁾	1.69	1.24	0.83	0.92	
		Dauer der Erwerbslosigkeit	1.90 ***	1.03	1.81 ***	1.79 ***	
	Match erlernte und ausgeübte Beruf	Entlassung ⁽¹⁾	1.00	0.44 ***	0.39	1.14	
		Teilzeitarbeit	1.37	1.23	1.88	0.14 ***	
	Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren	Zivilstand	0.86	1.08	0.04 ***	0.45	
			ledig	0.17 **	0.95	0.60	0.13 *
			verheiratet (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00
		getrennt	1.07	0.94	bedingt	0.09	
		verwitwet	0.39	3.73	bedingt	139.64 **	
Kinder bis 24		keine (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
		jüngstes bis 6	0.29	0.46	bedingt	0.50	
		jüngstes 7 bis 14	0.82	0.85	bedingt	0.04 ***	
Haushaltstyp		jüngstes 15 bis 24	2.60	1.76	bedingt	0.06 ***	
		Mehrpersonenhaushalte	2.58	1.26	0.82	0.53	
		Einelpersonenhaushalte (Alleinerziehende)	0.44	0.37	bedingt	0.20	
Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde		Wirtschaftliche Inaktivität des Partners	0.19	1.76	1.62	0.39	
		Partner Inaktiv * Frau	2.54	1.00	bedingt	0.38	
		Wohnigentümer	0.28	0.41	bedingt	3.67	
		Haushaltäquivalenzeinkommen	1.68	1.59	5.54 ***	1.11	
Suchbezogene Kriterien	Erwerbslosigkeit	0.74	0.76	bedingt	0.28 ***		
	Agglomeration	Kantonale Erwerbslosenquote	1.12	0.94	0.69 *	0.55 *	
			0.51	0.41 **	bedingt	6.35 ***	
	Wirtschaftsregion	Région lémanique	1.00	1.00	bedingt	1.00	
		Espace Mittelland	0.93	0.58	bedingt	0.13 *	
		Nordwestschweiz	1.36	0.22 **	bedingt	0.29	
		Zürich	0.80	0.56	bedingt	0.07 ***	
		Ostschweiz	1.33	0.89	bedingt	0.31	
		Zentralschweiz	3.69	0.54	bedingt	0.12	
	Unternehmensgrösse	Ticino	0.11 *	1.16	bedingt	0.26	
		bis 5	1.22	0.83	bedingt	0.69	
		bis 50 (=Referenz)	1.00	1.00	bedingt	1.00	
	Branche	über 99	0.65	2.25 **	bedingt	0.79	
		Primärer Sektor	bedingt	bedingt	bedingt	bedingt	
		Industrieller Sektor (=Referenz)	1.00	1.00	bedingt	1.00	
Distribution und Vertrieb		0.97	1.00	bedingt	0.79		
Öffentliche Verwaltung		bedingt	1.21	bedingt	bedingt		
Persönliche Dienstleistungen		0.62	2.90 *	bedingt	0.65		
unternehmerische Dienstleistungen		2.24	1.20	bedingt	0.37		
Soziale Dienstleistungen		0.98	0.99	bedingt	0.17 **		
Führungskräfte		0.71	0.66	bedingt	1.42		
Berufe		akad. Berufe	4.22	0.05 ***	bedingt	2.69	
	techn. Berufe	0.42	0.27 **	bedingt	2.34		
	kaufm. Angestellte	1.97	0.38 *	bedingt	3.47		
	Dienstleistungsberufe	1.27	0.92	bedingt	0.64		
	Fachkräfte im ersten Sektor	bedingt	1.01	bedingt	1.39		
	Handwerker/innen (=Referenz)	1.00	1.00	bedingt	1.00		
Potenzial diskriminierende Faktoren	Maschinen-Bediener/innen	0.33	0.22 **	bedingt	8.30 *		
	Hilfsarbeiter/innen	bedingt	2.46	bedingt	2.80		
	Rolle der Kurse (2)	Kurs besucht	2.01	1.77	1.20	0.93	
		Sprachkurse belegt	0.19	1.40	4.02 *	1.20	
		IT Kurs belegt	0.47	0.50	0.44	1.90	
		Beruflichen Grund	0.44	1.29	0.33	2.61	
	Such-Kanälen	RAV beteiligt	2.48	1.19	1.00	0.09 ***	
		Soziales Netzwerk	1.90	1.76	0.46	0.28	
		Priv. Vermittlungsbüro	0.78	0.82	0.67	0.02 ***	
	Bereitschaft umzuziehen	RAV	2.01	1.22	0.13 **	0.11 *	
		3.396 *	1.19	0.88	0.12 **		
Potenzial diskriminierende Faktoren	Frau	0.73	1.53	5.05 **	2.62		
	B-Bewilligung	0.86	0.86	2.18	2.18		
	Zweite Generation	1.14	1.14	0.61	0.61		
	Haushalt gleicher Nationalität	0.22 *	1.09	0.44	2.46		
		Italien (=Referenz)	1.00	1.00	1.00	1.00	
		Portugal	0.73	0.73	0.23	0.23	
		Spanien	0.42	0.42	0.41	0.41	
		Frankreich	0.75	0.75	1.01	1.01	
		Deutschland	0.28 *	0.28 *	0.97	0.97	
		Rest EU-EFTA Staaten	1.44	1.44	0.12	0.12	
		Ex-Jugoslawien	0.89	0.89	1.49	1.49	
		Türkei	1.93	1.93	1.11	1.11	
		Rest Nicht-EU-EFTA Staaten	5.19 **	5.19 **	0.21	0.21	
		Afrika	2.41	2.41	0.16	0.16	
		Nordamerika	7.31	7.31	2.23	2.23	
Lateinamerika		1.12	1.12	6.22	6.22		
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien		2.43	2.43	0.04 *	0.04 *		
Kosovo-Albaner (2)	0.88	0.88	5.70 **	5.70 **			
Number of obs		220	479				
Wald Chi2		139.96	300.46				
Prob>chi2		0.0002	0				
Pseudo R2		30.5%	39.0%				
Log pseudo-likelihood		-149.4226	-298.11525				

(1) Ein Wert grösser als 1.00 gibt an, dass die Wahrscheinlichkeit, in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben, gegenüber denjenigen, die eine Stelle gefunden haben, durch die betreffende Variable erhöht wird.

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, ** : Signifikanz auf dem 5% Niveau, * : Signifikanz auf dem 10% Niveau

Quelle: BFS, SAKE 1992-2004

3.4.2 Einfluss von Weiterbildung

Die Rolle einer Weiterbildung wird aus humankapitaltheoretischer Perspektive besonders hervorgehoben. Sie stellt eine wichtige Massnahme dar, um den Mismatch zwischen Nachfrage und Angebot zu mindern. Auch für Neoinstitutionalisten spielen diese Massnahmen im Zusammenhang mit Aktivierungspolitiken eine wesentliche Rolle (Esping-Andersen 2002), um die Erwerbslosigkeit zu vermindern.

Innerhalb der arbeitsmarktlichen Massnahmen nehmen Weiterbildungskurse eine zentrale Rolle ein. Dies drückt sich einerseits durch die hohe Anzahl von Kursen aus und am sehr hohen Stellenwert dieser Massnahme. „Mit Kursen kann besonders flexibel auf die Bedürfnisse der Versicherten und der Wirtschaft reagiert werden. Kurse der Umschulung oder der Weiterbildung bezwecken eine Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit eines Versicherten auf dem Arbeitsmarkt. (...) Es zeigt sich, dass die Aus- und Weiterbildungskurse mit Abstand die häufigste Bildungsmassnahme darstellen. Mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden von arbeitsmarktlichen Massnahmen haben an Kursen teilgenommen.“ (Bieri et al 2004 28)

Die Spezialauswertung der SAKE 2003 ermöglicht es, eine detailliertere Auswertung der Weiterbildungskurse vorzunehmen. Die Verwendung des Weiterbildungsmoduls ist aber mit Schwierigkeiten verbunden, weil die Informationen nicht direkt so gefragt werden, wie wir sie verwenden möchten.

■ Es wird gefragt, ob Weiterbildungskurse besucht worden sind. Wird die Frage bejaht, werden die folgenden Dimensionen abgefragt: Kursbeschreibung und Gründe für den Kursbesuch. Hat eine Person mehr als einen Kurs besucht, werden die zwei Fragen bis zu sechsmal wiederholt. Das heisst, dass für eine Person Informationen bis zu maximal sechs Kursen erhoben werden.

■ In einem zweiten Schritt werden zwei Kurse zufällig ausgewählt und detaillierter analysiert. Die weiteren Dimensionen, die nachgefragt werden, sind: «Kurs abgeschlossen», «Kurs während der Arbeitszeit besucht»¹⁹, «Kursdauer», «Kurs durchgeführt von» und «Beteiligung an den Kurskosten».²⁰ Bei der Frage nach der Beteiligung an den Kurskosten wird auch gefragt, ob sich das RAV finanziell beteiligt hat. Dies bedeutet, dass die Dimension der finanziellen Beteiligung nur für zwei Kurse nachgefragt wird und nicht für alle maximal sechs Kurse der ersten Teilfrage. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass nur 8 Prozent der SAKE-Teilnehmer/innen drei und mehr Kurse in einem Jahr besuchten.

Wir setzen die SAKE-Informationen wie folgt um:

■ Variable «Kurs besucht»: Wurde ein Weiterbildungskurs besucht oder nicht? (1=Ja, 0=Nein)

■ Variable «Sprachkurs belegt» und Variable «IT-Kurs besucht» (1=Ja, 0=Nein): Im Zusammenhang mit unserem Thema interessieren vor allem diese Kurse, da sie für den Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit von besonderer Bedeutung sein können.²¹ Diese beiden Kurstypen machen rund 38 Prozent aller durchgeführten Kurse im Rahmen der AMM aus (Bieri et al 2004, 30).

¹⁹ Im SAKE Fragebogen, wird die Frage nach den Gründen für den Kursbesuch gefragt. Die drei möglichen Antworten lauten: <1> aus beruflichen Gründen, <2> als Freizeitbeschäftigung, <3> weiss nicht.

²⁰ Im SAKE Fragebogen, wird die Frage gestellt, wer sich an den Kurskosten beteiligt hat. Die möglichen Antworten lauten: <1> befragte Person, <2> Arbeitgeber, <3> Arbeitslosenkasse, <4> andere Institution, <5> weiss nicht.

²¹ Es kann sein, dass jemand einen Sprachkurs besucht hat, die Variable «Sprachkurs besucht» aber dennoch auf 0=Nein steht. Dies ist dann der Fall, wenn die Person mehr als 2 Weiterbildungen besucht hat und der Zufallsmechanismus nicht den Sprachkurs für die Nachfragen ausgewählt hat.

■ Variable «Beruflicher Grund» (1=Ja, 0=Nein): Weiterbildungen können generell wirksam sein. Wir gehen aber eher davon aus, dass vor allem diejenigen im Vordergrund stehen, die aus beruflichen Gründen ergriffen wurden.

■ Variable «RAV-Beteiligung» (1=Ja, 0=Nein): Mit dieser Variable isolieren wir den Effekt einer finanziellen RAV-Beteiligung.

Es ist aufgrund der SAKE-Informationen nicht möglich zu unterscheiden, ob die Weiterbildung während der Erwerbslosigkeitsperiode stattgefunden hat. Sicher dürfte dies der Fall sein, wenn sich das RAV finanziell beteiligt hat. Anhand der Tabelle 5 sehen wir die Wichtigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen von Erwerbslosen. Besuchten 2003 23 Prozent der Erwerbslosen einen Weiterbildungskurs, so gaben 11 Prozent der befragten Erwerbslosen an, dass sich die RAV daran beteiligt hätten. Rund die Hälfte der Kurse wurde somit von RAV mitfinanziert. Der Anteil von 11 Prozent entspricht dem Anteil, wie er, basierend auf seco-Daten, gerechnet wurde (Bieri et al 2004, 26). So war der Anteil der Stellensuchenden, welche an AMM teilnahmen, 2003 bei 30 Prozent. 2003 betrug der Anteil der Weiterbildungskurse an den AMM rund 70 Prozent. Berücksichtigt man, dass rund die Hälfte der Erwerbslosen als arbeitslos bei den RAV angemeldet sind, so kommt man auf den gleichen Anteil.

Mikroökonomische Studien, basierend auf den AVAM-ASAL-Daten, deuten jedoch auf einen geringfügigen, wenn nicht mindernden Einfluss von Weiterbildungskursen auf die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbslosigkeit zu verlassen (Gerfin/Lerchner 2000, 2002), hin. Für diese überraschenden Ergebnisse wird das Phänomen der Selbstselektion hervorgehoben. Personen, die Kurse besuchen (insbesondere Sprachkurse), weisen offensichtlich gewisse Defizite auf. Signaltheoretisch wird der Besuch eines Kurses als Indiz mangelnder Kompetenzen betrachtet. Der negative Einfluss von Weiterbildungskursen wäre somit mit der Selbstselektion zu erklären.

Die Rolle von Weiterbildungskursen für die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Erwerbslosigkeit ist in unserer Auswertung statistisch nicht signifikant. Besucht eine erwerbslose Person einen Kurs, so erhöht sich zwar für Schweizer/innen und Ausländer/innen die Verbleibswahrscheinlichkeit, doch ist dieser Wert nicht signifikant. Ähnliches zeigen die anderen Faktoren. Ob es sich um einen Sprachkurs oder einen IT-Kurs handelt spielt keine Rolle. Auch ob der Kurs beruflich begründet wurde oder ob er mit einer finanziellen RAV-Beteiligung erfolgte, spielt keine Rolle.

Die Weiterbildungskurse haben hingegen teilweise einen Einfluss auf das relative Verhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit überzutreten. Beteiligt sich ein RAV an einem Weiterbildungskurs (was man als Indiz für eine AMM interpretieren kann), so sinkt die Wahrscheinlichkeit für eine ausländische erwerbslose Person, in die Nichterwerbstätigkeit überzutreten. Warum diese Massnahmen nur für Ausländer/innen eine Rolle spielen, ausser der Wiederholung der Tatsache, dass die Fallzahlen sehr gering sind, können wir nicht interpretieren.

Grundsätzlich zeigen jedoch diese Auswertungen, dass AMM, wie wir sie hier berücksichtigt haben und berücksichtigen konnten, keinen Einfluss auf das relative Chancenverhältnis haben, aus der Erwerbslosigkeit auszutreten. Hier muss somit die Rolle von Weiterbildungskursen auf die Vermittelbarkeit etwas relativiert werden. Es muss jedoch festgehalten werden, dass wir einerseits die Dauer der Weiterbildung nicht berücksichtigen konnten. Es wäre ja möglich, dass die Vermittelbarkeit während der Kursdauer geringer ist, was sich negativ auf die Übergangswahrscheinlichkeit auswirken könnte. Andererseits ist die SAKE-Erhebung nur zum Teil dazu geeignet, Weiterbildung quantitativ richtig zu erfassen. Erhebungstechnisch

werden nur 2 Kurse (zufällige Ziehung) im Detail abgefragt²². Zudem wurde das Modul «Weiterbildung» nur 2003 erhoben, was die Anzahl Beobachtungen stark reduziert. Die geringe Fallzahl des Modells 3 reduziert die Aussagekraft der vorhin dargestellten Ergebnisse.

3.4.3 Differenzierung des Einflusses der Nationalität

2003 wurde innerhalb der Emigrant/innen aus Serbien Montenegro eine weiter Ausdifferenzierung vorgenommen. Ab diesem Zeitpunkt ist es möglich, Kosovo-Albaner/innen separat zu analysieren. Glaubt man den unterschiedlichen Meinungsumfragen, gehören Kosovo-Albaner/innen noch vor den Serb/innen zu den unbeliebtesten Ausländer/innen in der Schweiz (Raymann 2003). Hier stellt sich die Frage, ob diese negative Wahrnehmung sich in einer erhöhten Verbleibswahrscheinlichkeit niederschlägt.

Nebst Weiterbildung haben wir somit im Modell 3 Ausländer/innen aus dem Kosovo separat ausgewiesen. Der Parameterschätzwert für diese Gruppe für das Chancenverhältnis, erwerbslos zu sein, ist aber nicht signifikant unterschiedlich von der Referenzgruppe der Italiener/innen. Hingegen ist das Chancenverhältnis, in die Nichterwerbstätigkeit überzutreten, 5.7-mal höher als bei der Referenzgruppe. Von den erwerbslosen Kosovo-Albaner/innen, die sich im Jahr 2003 als erwerbslos definiert haben, waren über 48 Prozent derjenigen, die 2004 weiterhin im Panel präsent waren, nicht mehr erwerbstätig. Keine andere Nationalität weist ein so hohes Verhältnis auf. Eine weitere Unterscheidung nach Geschlecht zeigt, dass es vor allem Frauen sind, die sich aus dem Erwerbsmarkt zurückzogen. Für diese Frauen beträgt das Verhältnis 57 Prozent. Nur 29 Prozent der Frauen aus dieser Region hatten nach einem Jahr wieder eine Erwerbstätigkeit gefunden. Das sehr hohe Chancenverhältnis, von der Erwerbslosigkeit in die Nichterwerbstätigkeit überzutreten, zeigt somit, dass diese Gruppe hohe Beschäftigungsbarrieren zu überwinden hat. Sie neigen entsprechend eher dazu, ganz aus dem Erwerbsmarkt auszutreten. Berücksichtigt man die Forschungsergebnisse von Fibbi et al (2003), die die Einstellungsdiskriminierung analysiert hat, so überraschen uns diese Ergebnisse in keiner Weise. „Sur le marché du travail alémanique, les candidats yougoslaves albanophones ont vécu une discrimination dans 59% des cas et ont subi un traitement défavorable dans 11% des cas : globalement donc dans 7 cas sur 10 ils se sont trouvés en posture moins avantageuse que les jeunes d'origine nationale. » (Fibbi et al. 2003b 76f). Für junge Ausländer/innen aus dieser Region ist es fast aussichtslos, über Stellenbewerbungen eine Stelle zu finden. Diese sehr hohen Eintrittsbarrieren führen aber nicht dazu, dass ihre Erwerbslosigkeitsdauer länger wird, sondern zu einem «freiwilligen» Rückzug aus dem Erwerbsmarkt.

²² Die Beschränkung auf 2 Kursen ermöglicht es aber rund 94 Prozent der Weiterbildungskurse zu beschreiben. Nur sehr wenig Erwerbslosen besuchen mehr als 2 Kurse pro Jahr.

3.5 Zusammenfassung und Diskussion

Der vorliegende zweite Teil der Auswertung behandelt die Frage, von welchen Faktoren die Wahrscheinlichkeit abhängt, erwerbslos zu bleiben. Neben den zwei Zuständen «erwerbslos» und «erwerbstätig» haben wir einen dritten Zustand berücksichtigt «nichterwerbstätig», um die Möglichkeit, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen, zu berücksichtigen. Dazu wurden die gepoolten und gematchten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2004 mit Hilfe von multinomialen Regressionen ausgewertet. Neben den vier Faktorengruppen (individuelle, familiäre, strukturelle und potentiell diskriminierende Faktoren) haben wir in diesem Teil die suchbezogenen Faktoren berücksichtigt, um die möglichen Suchstrategien und den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Die Analyse des Erklärungsgehaltes der Modelle deutet darauf hin, dass sich die Übergänge aus der Erwerbslosigkeit zwischen Schweizer/innen und Ausländern/innen stark unterscheiden. Wie aus Tabelle 6 und Tabelle 7 ersichtlich ist, spielen die Faktorengruppen auf Grund der Reihenfolge, des Erklärungsanteils und des gesamten Erklärungsgehaltes eine unterschiedliche Rolle in Abhängigkeit von der Nationalität. Bei den Schweizern erklären die ersten fünf Erklärungsfaktoren («Alter», «Ausbildung», «Zivilstand», «Dauer der Erwerbslosigkeit» und «Mobilitätsbereitschaft») rund 62 Prozent des Pseudo-R². Davon gehören drei Faktoren («Alter», «Ausbildung», «Dauer der Erwerbslosigkeit») zur Gruppe der individuellen Faktoren, ein Faktor zur Gruppe der Haushaltscharakteristiken («Zivilstand») und ein Faktor zur Gruppe der suchbezogenen Faktoren («Mobilitätsbereitschaft»). Ebenfalls von Bedeutung sind die Faktoren «Berufe», «Geschlecht», «Suchkanäle» und «Regionen». Stützt man sich auf die wichtigsten Einflussfaktoren, so kommen wir zum Schluss, dass das Arbeitsmarktverhalten der Schweizer/innen stark durch die Humankapitaltheorie sowie durch die Theorie der Arbeitsmarktdiskriminierung (Signaling) erklärt wird.

Bei den Ausländern/innen sind folgende fünf Variablen zentral: «Nationalität», «Geschlecht», «Berufe», «Ausbildung» und «Alter». Zwar spielen das «Alter» und die «Ausbildung» wie bei den Schweizer/innen auch eine wichtige Rolle, aber erst nach zwei potentiell diskriminierenden Faktoren («Nationalität», «Geschlecht») und einem strukturellem Faktor («Beruf»). Weitere wichtige Einflussfaktoren sind «Zivilstand», «Branche», «Keine Berufserfahrung», «Suchkanäle» und «Dauer der Erwerbslosigkeit». Im Unterschied zu den Schweizer/innen kann das Arbeitsmarktverhalten der Ausländer/innen besser durch die Theorien der Arbeitsmarktsegmentierung und –diskriminierung erklärt werden.

Nebst dem Erklärungsgehalt einzelner Variablen ist die Form der Kausalität zwischen Faktorengruppen und Austrittswahrscheinlichkeiten für das Verständnis der Erwerbslosigkeitslaufbahnen von Bedeutung.

Tabelle 15 fasst die Ergebnisse entlang dieser fünf Variablenkategorien und nach den zwei relativen Zuständen «erwerbslos» und «nicht erwerbstätig» zusammen.

Tabelle 15: Zusammenfassung der Ergebnisse nach Variablengruppen und Einzelvariablen

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, nicht erwerbstätig zu sein
A. Individuelle Faktoren		
Alter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein positiver Zusammenhang: je älter die Person, desto grösser die WS erwerbslos zu bleiben. ■ Dieser Trend ist insbesondere bei den Schweizer/innen festzustellen. ■ Die Variablengruppe hat den höchsten Erklärungsgehalt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein U-inverser Zusammenhang: Die Gruppe der 35- bis 44-jährigen hat die kleinste Wahrscheinlichkeit, nichterwerbstätig zu werden. Die Jüngeren und die Älteren haben erhöhte Werte. ■ Dieser Trend ist insbesondere bei den Ausländer/innen festzustellen.

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, nicht erwerbstätig zu sein
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei der Ausbildung bestätigt sich die zentrale Rolle der Berufsbildung. Tiefere Ausbildungen führen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben. Dieser Trend zeigt sich vor allem bei den Schweizer/innen. ■ Bei den Ausländer/innen sind auch höher Qualifizierte länger erwerbslos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Ausbildung und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es bestehen hohe Eintrittsbarrieren für Personen ohne vorheriger Berufserfahrung. ■ Dieser Einfluss der fehlenden Berufserfahrung ist allerdings nur für Ausländer/innen feststellbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Frühere Erwerbslosigkeit (Dauer)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Dauer von früheren Erwerbslosigkeiten wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Es besteht eine Dauerabhängigkeit bei den Schweizer/innen, aber nicht bei den Ausländer/innen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personen, die früher schon erwerbslos waren, weisen eine höhere WS auf, aus dem Erwerbsmarkt auszuscheiden.
Frühere Erwerbslosigkeit (Anzahl)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei den Ausländern/innen kann eine positive Abhängigkeit zwischen Anzahl Erwerbslosigkeitsperioden und AustrittsWS aus der Erwerbslosigkeit beobachtet werden, was auf spezifische Laufbahnen deutet. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schweizer/innen, die öfters erwerbslos waren, weisen eine geringere WS auf, aus dem Erwerbsmarkt auszuscheiden.
Match zwischen erlernten und ausgeübten Beruf	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Match und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Match und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Frühere Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein Zusammenhang zwischen früherer TZ und Austritt aus der Erwerbslosigkeit für Ausländer/innen in der Periode 1998-2004. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen früherer TZ und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
B. Haushaltscharakteristika		
Zivilstand	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenüber Verheirateten haben Ledige und Geschiedene ein geringeres Risiko, erwerbslos zu bleiben. Dies betrifft jedoch nur Ausländer/innen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenüber den Verheirateten haben ledige Ausländer/innen ein geringeres Risiko, nicht erwerbstätig zu werden. ■ Verwitwete Schweizer/innen scheiden vermehrt ganz aus dem Erwerbsleben aus.
Kinder	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausländer/innen mit Kindern haben eine tiefere WS, wieder erwerbslos zu sein. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausländer/innen mit Kindern haben eine tiefere WS, nicht erwerbstätig zu werden.
Alleinerziehend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein Zusammenhang zwischen Alleinerziehung und Austritt aus der Erwerbslosigkeit, der allerdings erst für die Periode 1998-2004 signifikant wird. Diese Gruppe weist eine deutlich höhere Verbleibswahrscheinlichkeit auf. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein Zusammenhang zwischen Alleinerziehung und Austritt aus dem Erwerbsmarkt, der für Ausländer/innen der Periode 1998-2004 ersichtlich wird.
Mehrpersonenhaushalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Mehrpersonenhaushalt und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Mehrpersonenhaushalt und Austritt aus dem Erwerbsmarkt für Ausländer/innen der Periode 1998-2004.
Geografische Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn ein/e Schweizer/in nicht mehr am selben Ort wohnt wie vor 1 Jahr, dann ist er/sie einem niedrigen Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Dieser Einfluss wird nur in der Periode 1992-2004 feststellbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn ein/e Ausländer/in nicht mehr am selben Ort wohnt wie vor 1 Jahr, dann ist er/sie einem niedrigen Nichterwerbstätigkeitsrisiko ausgesetzt. Dieser Einfluss wird nur in der Periode 1992-2004 feststellbar.
Wohneigentum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Wohneigentum und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein Zusammenhang zwischen Wohneigentum und Austritt aus dem Erwerbsmarkt, der sich auf die Schweizer/innen der Periode 1998-2004 beschränkt.
Wirtschaftliche Inaktivität des Partners	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Inaktivität des Partners und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Inaktivität des Partners und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Haushaltseinkommen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Haushaltseinkommen und Austritt aus der Erwerbslosigkeit für die Gruppe der Schweizer/innen der Periode 1998-2004. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Haushaltseinkommen und Austritt aus dem Erwerbsmarkt für die Gruppe der Schweizer/innen der Periode 1998-2004.
C. Strukturelle Faktoren		
Erwerbslosigkeitsquote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Je höher die regionale Erwerbslosigkeitsquote, desto grösser die individuelle Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben. Dies betrifft Ausländer/innen in der Periode 1992-2004 und Schweizer/innen in der Periode 1998-2004. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen der regionalen Erwerbslosigkeitsquote und dem Austritt aus dem Erwerbsmarkt.

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, nicht erwerbstätig zu sein
Gemeindetyp	■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Agglomerationstyp und Austritt aus der Erwerbslosigkeit.	■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Agglomerationstyp und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Region	■ Ausländische Personen aus den Regionen Zürich und Nordwestschweiz weisen gegenüber den anderen Regionen ein vermindertes Risiko aus, erwerbslos zu bleiben.	■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Region und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Unternehmensgrösse	■ Es besteht nur zum Teil ein Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. Dies betrifft Schweizer/innen in der Periode 1998-2004.	■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und Austritt aus dem Erwerbsmarkt.
Branchen	■ Die Branchenzugehörigkeit wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Vertrieb und unternehmerische DL reduziert die WS für Schweizer/innen, erwerbslos zu bleiben. ■ Vertrieb erhöht die WS für Ausländer/innen, erwerbslos zu bleiben.	■ Persönliche und soziale DL reduzieren die WS, aus dem Erwerbsmarkt auszuschneiden.
Berufe	■ Die Berufszugehörigkeit wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Frühere Dienstleistungsberufe reduzieren das Risiko für Schweizer/innen, erwerbslos zu bleiben. ■ Frühere ausländische Hilfsarbeiter/innen haben eine deutlich höhere WS, erwerbslos zu bleiben, die über die Periode zunimmt.	■ Die Berufszugehörigkeit wirkt sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Frühere Dienstleistungsberufe reduzieren das Risiko für Schweizer/innen, nichterwerbstätig zu werden. ■ Frühere ausländische Maschinenbediener/innen und Hilfsarbeiter/innen haben ein erhöhtes Risiko, nichterwerbstätig zu werden.
D. Suchbezogene Kriterien		
Suchkanälen	■ Die Suchstrategien wirken sich für Ausländer/innen und Schweizer/innen unterschiedlich aus. ■ Es besteht keine Zustandsabhängigkeit bei den Schweizer/innen zwischen Suchstrategie und Austritt aus der Erwerbslosigkeit. ■ Ausländer/innen sind erfolgreich, wenn sie ihre soz. Netzwerke aktivieren (Periode 1992-2004). ■ Ausländer/innen, die die Hilfe von priv. Stellenbüros verwenden, sind erfolgreicher in beiden Perioden. ■ Ausländer/innen, die die Hilfe von RAV verwenden sind erfolgloser. In der jüngeren Periode ist dies nicht mehr der Fall.	■ Die Suchkanäle wirken sich für Schweizer/innen und Ausländer/innen unterschiedlich aus.
Weiterbildung	■ Der Besuch von Weiterbildungskursen, unabhängig vom Kursinhalt, Beweggründen oder finanzieller Beteiligung des RAV führt zu keiner Veränderung der WS, wieder erwerbslos zu sein. Dies betrifft Schweizer/innen wie Ausländer/innen.	■ Das Besuchen von Weiterbildungskursen mit einer finanziellen Beteiligung des RAV führt zu einer Verringerung der WS, nicht erwerbstätig zu werden. Dies betrifft nur Ausländer/innen.
Bereitschaft umzuziehen	■ Die Bereitschaft, für eine neue Arbeitsstelle umzuziehen, führt zu einer kleineren WS, erwerbslos zu bleiben. Dies betrifft nur Schweizer/innen.	■ Die Bereitschaft, für eine neue Stelle umzuziehen, führt zu einer geringeren WS aus dem Erwerbsmarkt auszusteigen.
E. Potenziell diskriminierende Faktoren		
Geschlecht	■ Schweizerinnen weisen eine tiefere WS auf, erwerbslos zu bleiben, wobei wir dies nur zwischen 1992-2004 feststellen können. Bei den Ausländerinnen ist dies nicht zu beobachten.	■ Frauen weisen eine deutliche höhere WS auf, sich aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Besonders ausländische Frauen ziehen sich aus dem Erwerbsmarkt zurück. Dies ist mit dem Alternativrollenmodell gut erklärbar. ■ Frauen aus Ländern mit traditionell ausgerichteten Frauenrollenmodellen weisen deutlich höhere Rückzugstendenzen aus.
Aufenthaltsstatus / zweite Generation	■ Jahresaufenthalter/innen und Niedergelassene unterscheiden sich nicht was ihre WS betrifft, erwerbslos zu bleiben. ■ Die zweite Generation weist keine statistische Besserstellung gegenüber der ersten Generation auf.	■ Jahresaufenthalter/innen und Niedergelassene unterscheiden sich nicht was ihre WS betrifft, nicht erwerbstätig zu werden. ■ Die zweite Generation weist keine statistische Besserstellung gegenüber der ersten Generation auf.
Haushalt gleicher Nationalität	■ Es besteht kein Zusammenhang zwischen Haushalten gleicher Nationalität und Austritt aus der Erwerbslosigkeit.	■ Bei Haushalten gleicher Nationalität ist eine erhöhte WS, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen, festzustellen.

Variablen	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben	Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, nicht erwerbstätig zu sein
Herkunftsland	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zu den Italiener/innen weisen die Personen aus Spanien ein tieferes Risiko auf, in der Erwerbslosigkeit zu bleiben. Dies betrifft auch Türk/innen (Periode 1992-2004). ■ Die Personen aus Ex-Jugoslawien weisen ein erhöhtes Risiko auf über beide Perioden, erwerbslos zu bleiben,. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Vergleich zu den Italiener/innen weisen die Personen aus Portugal und Asien die geringste WS auf, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Dies hängt vor allem mit der hohen Bindung der portugiesischen Frauen an das Berufsleben zusammen (Wanner 2004 49). ■ Personen aus den Rest-EU-EFTA Staaten und Lateinamerika weisen eine erhöhte WS auf, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. ■ Die bereits festgestellte schwierige Position von Personen aus Ex-Jugoslawien wird durch die erhöhte WS, sich häufiger ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen, untermauert. ■ Eine weiterdifferenzierte Analyse zeigt, dass insbesondere Kosovo-Albanerinnen sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückziehen.

Quelle: Eigene Darstellung

Wie kann das Gesamtbild zusammengefasst und insbesondere im Hinblick auf die AMM interpretiert werden?

- Die Erfahrung einer Erwerbslosigkeit führt zu einer gewissen Herabstufung der strukturellen Einflüsse. Beruf und Branchen spielen eine geringere Rolle als bei der Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden. Die bedeutende Rolle der Variable «keine vorherige Berufserfahrung» und eine gewisse Zustandsabhängigkeit weisen für Personen, die erwerbslos geworden sind, auf hohe Eintrittsbarrieren im Erwerbsleben hin.
- Die Dauer der Erwerbslosigkeit für Ausländer/innen ist länger als für Schweizer/innen, unabhängig vom früheren ausgeübten Beruf oder der Ausbildung. Beide Gruppe weisen zudem unterschiedliche Wiederbeschäftigungslogiken aus. Auch die unterschiedliche Rolle von Suchstrategien (Aktivierung des sozialen Netzwerkes) deutet auf eine unterschiedliche Bewertung der Erwerbslosen durch den Arbeitsmarkt hin. Wie wir bereits im ersten Teil festgestellt haben, sind die Eintrittsbarrieren für Personen aus Ex-Jugoslawien und teilweise für Kosovo-Albaner/innen sehr hoch. Auch die bisherigen Gespräche mit Versicherten und Ausländern/innen scheinen die Hypothese von selektiven Einstellungspraktiken zu unterstützen. Personen aus den neueren Emigrationsregionen weisen nicht nur eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, ihre Stelle zu verlieren, sondern auch erwerbslos zu bleiben und ganz aus dem Erwerbsmarkt auszutreten.
- Die nationalitätsspezifische Wiedereingliederungslogik im Erwerbsmarkt deutet auf eine strukturelle Benachteiligung der ausländischen erwerbslosen Bevölkerung hin. Sucht eine ausländische Person über ein RAV eine Stelle, so erhöht sich zum Teil die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu bleiben. Sucht eine erwerbslose ausländische Person mit der Unterstützung eines privaten Stellenvermittlungsbüros nach Arbeit, so verringert sich die Verbleibswahrscheinlichkeit. Eine mögliche Interpretation für diesen unterschiedlichen Verlauf, könnte auf Grund der Stichprobenselektion zusammenhängen. Die RAV dürfen im Gegensatz zu privaten Stellenvermittlungsbüros keine Selektionen der versicherten Erwerbslosen vornehmen. Die Bestrebungen der RAV, gezieltere und geeignetere Stellenbewerbungen an die Unternehmen zu adressieren, wird aber das Problem der Selektion nach Nationalität wieder vermehrt hervorheben²³.

²³ Eine globaltätige Stellenvermittlungsbüro wurde in Frankreich vor kurzen gerügt, Stellensuchen nach geographischen Regionen zu bewerten. Die Begründung seitens der Geschäftsleitung war, dass gewisse Arbeitgebern gewisse ethnische Gruppen gar nicht berücksichtigen wollen. In diesem Fall wurden ethnische Dimensionen und nicht Nationalitäten kategorisiert. Washington Post Foreign Service 15.1.2006.

■ Schweizer/innen hingegen scheinen mehr vom individuell stigmatisierenden Einfluss der Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, ist doch für diese Gruppe (teilweise) eine positive Dauerabhängigkeit festzustellen. Möglicherweise wird die Erwerbslosigkeit für einen/eine Schweizer/in mehr als persönliches Versagen interpretiert als bei den strukturell benachteiligten Ausländer/innen.

■ Der nicht vorhandene Einfluss von Weiterbildungsmassnahmen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt - unabhängig von Inhalt, Beweggrund oder finanzieller Beteiligung der RAV - erklärt sich zum Teil mit der geringen Fallzahl, die uns für die empirische Analyse zur Verfügung stand. Andererseits deutet die fehlende Signifikanz aber auch darauf hin, dass die mögliche Schliessung von Ausbildungslücken vom Arbeitsmarkt nur marginal honoriert wird. Ob dies mit dem stigmatisierenden Effekt der Erwerbslosigkeit an sich oder der Nicht-Anerkennung der Weiterbildungsabschlüsse zusammenhängt, kann nicht beantwortet werden. Andererseits führt die Teilnahme an RAV-mitfinanzierten Kursen bei der ausländischen Bevölkerung zu einer Verringerung der Wahrscheinlichkeit, sich ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzuziehen. Diese führen somit zu einer gewissen «Aktivierung» der betroffenen Person, da sich diese eher nicht ganz aus dem Erwerbsmarkt zurückzieht.

Welche **Folgerungen** können wir aus den Ergebnissen für die Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitslosenversicherung ableiten?

■ Erwerbslose Ausländer/innen finden dann rascher eine neue Stelle, wenn sie weniger als 54 Jahre alt sind, eine Berufslehre absolviert haben, eine Führungskraft sind, bereits mehrfach erwerbslos waren und sich über ein privates Vermittlungsbüro eine Stelle suchen. Keinen Einfluss scheinen die RAV zu haben. Ebenfalls wirkungslos scheinen Weiterbildungsmassnahmen zu sein. Gerade bei den Weiterbildungsmassnahmen zeigt sich aber der Einfluss der Arbeitsmarktsegmentierung. Selbstverständlich ist es individuell sinnvoll, gut ausgewählte Weiterbildungen zu absolvieren. Gerade Sprachkurse sind zweifelsohne von grosser individueller Bedeutung. Die Ergebnisse zeigen aber, dass die Arbeitgeber diese Bemühungen nicht honorieren. Vielmehr scheint das Etikett «Ausländer/in» dazu zu führen, dass individuelle Bemühungen weniger wahrgenommen werden. Allerdings muss dies langfristig nicht mehr zutreffen. Wir haben nur Übergänge zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren untersucht. Wenn erwerbslose Ausländer/innen Weiterbildungskurse besuchen und dann früher oder später wieder eine Stelle finden, so zeigen die Ergebnisse aus dem statistischen Teil, dass diese zusätzlichen Qualifikationen einen Schutz gegen eine erneute Erwerbslosigkeit darstellen können. Somit verbleibt der zentrale Stellenwert der RAV und der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen: Sie müssen qualitativ möglichst gut sein.

■ Erwerbslose Ausländer/innen haben es vor allem auch deshalb schwieriger als Schweizer/innen eine neue Stelle zu finden, weil sie Ausländer/innen sind. Die vorliegenden Ergebnisse deuten ganz eindeutig auf vorhandene Diskriminierungen durch die Arbeitgeber/innen hin. Besonders betroffen sind dabei die Ausländerinnen. Sie reagieren auf diese Situation überproportional häufig mit einem Rückzug in die Nichterwerbstätigkeit. Dies ruft nach Massnahmen auf zwei Ebenen. Zum einen gilt es die Arbeitgeber/innen für die Thematik zu sensibilisieren und die Bereitschaft zu erhöhen, erwerbslose Ausländer/innen anzustellen. Zum anderen aber müssen die RAV in ihrer Mittlerposition zwischen erwerbslosen Ausländer/innen und Betrieben dafür besorgt sein, dass sie nicht die (teilweise) diskriminierenden Ansichten und Praktiken der Betriebe übernehmen und verstärken. Der Zweck der Vermittlung von Erwerbslosen heiligt hier die Mittel nicht. Wenn die RAV die Vorurteile von Betrieben gegenüber Ausländer/innen akzeptieren, dann machen sie diese Haltung letztlich salonfähig.

4 Literaturverzeichnis

- Akerlof George A. und Rachel E. Kranton 2005: « Identity and the economics of organizations », *Journal of economic performance*, Vol. 19, Nr. 1, 9-32
- Badan Philippe, Jean-Michel Bonvin und Eric Moachon 2004: « Le rôle des acteurs locaux dans les nouvelles politiques de l'emploi », *Swiss journal of sociology*, Vol. 30, Nr. 3, 381-396
- Battaglini Monica und Olivier Giraud 2004: « Mise en œuvre des politiques pour l'emploi et pouvoir régional: le poids des réseaux et politiques », *Swiss journal of sociology*, Vol. 30, Nr. 3, 363-379
- Becker Gary 1971: *The Economics of Discrimination*, 2. Auflage, Chicago: University of Chicago Press
- BFS Bundesamt für Statistik 2004: *Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2004*, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bieri Oliver, Franziska Müller und Andreas Balthasar 2004: *Übersicht über die Professionalisierung der arbeitsmarktlichen Massnahmen seit 1997*, Schlussbericht, Bern: seco Staatssekretariat für Wirtschaft
- Bollé Patrick 1997: « Part-time work: Solution or trap? », *International labour review*, Vol. 136, Nr. 4, 90-103
- Bolzmann Claudio, Rositta Fibbi und Marie Vial 2002: *Adultes issus de la migration. Le processus d'insertion d'une génération à l'autre*, Zurich: Seismo
- Borooah, Vani 2002: *Logit and probit. Ordered and multinomial models*. Newbury Park, Sage publications.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherung 2004: *IV-Statistik 2004*, Bern: BSV Bundesamt für Sozialversicherung
- Burchell, Brendan 1994: *the effects of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health*, in: Gallie, Duncan, Catherine Marsh und Carolyn Vogler 1994 [Hrsg.], *Social change and the experience of unemployment*, Oxford: Oxford university Press, 154-187.
- Buttet Yannick, Pierre Gfeller und Alexandre Meyer 2005: *Chômage et nationalité*, Lausanne : Observatoire romand et tessinois de l'emploi
- Davies, Richard, Peter Elias und Roger Penn 1994: *The relationship between a husband's unemployment and his wife's participation in the labour force*, in: Gallie, Duncan, Catherine Marsh und Carolyn Vogler 1994 [Hrsg.], *Social change and the experience of unemployment*, Oxford: Oxford university Press, 154-187.
- Doeringer, Peter und Michael Piore 1971: *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington Mass., Heath, Massachusetts.
- Esping-Andersen, Gosta 2002: *Why we need a new welfare state*, London: sage.
- Fibbi, Rosita, Kaya, Bülent und Etienne Piguet 2003: *Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied*. Bern : Schweizerischen Nationalfonds.
- Fibbi, Rosita, Kaya, Bülent und Etienne Piguet 2003b: *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes suisses issus de la migration*, Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- Gerfin Michael und Martin Schellhorn 1995: *Dauerabhängigkeit der Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit. Eine empirische Untersuchung für die Schweiz*, in: Steiner V. und L. Bellmann 1995 [Hrsg.], *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 192, Nürnberg: IAB Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

- Gerfin Michael und Michael Lechner 2000: Microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland, Mimeo, Bern: Universität Bern
- Gerfin Michael und Michael Lechner 2002: « Microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland », *Economic journal*, Vol. 112, Nr. 442, 854-893
- Gershuny, Jonathan 1994: The psychological consequences of unemployment: an assessment of the Jakhoda Thesis, in: Gallie, Duncan, Catherine Marsh und Carolyn Vogler 1994 [Hrsg.], *Social change and the experience of unemployment*, Oxford: Oxford university Press, 213-230.
- Giraud Olivier und Monica Battaglini 2005: Pilotage et mise en oeuvre des politiques actives pour l'emploi en Suisse: analyse de la régulation de l'emploi entre stratégie fédérale et besoins territorialisés, Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung NFP 43, Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem Forum Bildung und Beschäftigung und der SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung [Hrsg.], Bern/Aarau
- Granovetter Mark 2005: « The impact of social structure on economic performance », *Journal of economic performance*, Vol. 19, Nr. 1, 33-50
- INFRAS/ SIAW-HSG 2005 : Der Einfluss betrieblicher Prozesse auf die Effektivität arbeitsmarktlicher Massnahmen. Zwischenbericht, Zürich und St Gallen.
- Magnin Chantal 2004: « Beratung und Kontrolle. Ein für den aktivierenden Staat typisches Handlungsdiemmma », *Swiss journal of sociology*, Vol. 30, Nr. 3, 339-361
- Magnin Chantal 2005: Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit, Zürich: Seismo
- Mey Eva, Miriam Rorato und Peter Voll 2005: Die soziale Stellung der zweiten Generation, in: Bundesamt für Statistik (2005) [Hrsg.]: *Die Integration der ausländischen zweiten Generation und der eingebürgerten in der Schweiz*, Neuenburg: BFS Bundesamt für Statistik, 61-139
- Paugam Serge und Duncan Gallie 2004: « L'expérience du chômage : Eléments pour une comparaison européenne. » *Swiss journal of sociology*, Vol. 30, Nr. 3, 441-460
- Piguet Etienne 2005a : *L'immigration en Suisse*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes
- Piguet Etienne 2005b : *L'immigration en Suisse depuis 1948*, Zürich : Seismo
- Piore, Michael 1979: *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rais, Gregory und Philippe Stauffer 2005 : *Die Schweizer Wirtschaft von den Neunzigerjahren bis heute*. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- Raymann, Ursula 2003: *Meinungen und Einstellungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz*. Zürich, GfS-Zürich.
- Schultheiss Franz 2004: « La stratégie européenne de l'emploi : entre lutte contre la précarité des jeunes et production d'un habitus flexible », *Swiss journal of sociology*, Vol. 30, Nr. 3, 303-318
- Spycher Stefan 2000: *Moral-Hazard-Verhalten der Arbeitnehmer/innen in der Arbeitslosenversicherung*, Gutachten im Auftrag des seco Staatssekretariats für Wirtschaft, Bern: seco seco Staatssekretariats für Wirtschaft
- Wanner, Philippe 2004: *Eidg. Volkszählung 2000. Migration und Integration. Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*. Neuenburg: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Washington Post Foreign Services 2006: French Discrimination Suit Calls Égalité Into Question. Temp Agency Accused of Rating Workers by Race for Clients, 15.01.2006

Anhang

Tabelle 16: Logistische Regression für die Wahrscheinlichkeit, aus dem Panel auszuscheiden, SAKE

Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter		Austritt aus Panel		
Merkmal	Ausprägung	Exp (B) Sig		
Individuelle Faktoren	Altersgruppe	15 bis 19	0.87	
		20 bis 24	1.17	
		25 bis 34 (=Referenz)	1.00	
		35 bis 44	1.25 *	
		45 bis 54	1.00	
		55 bis 59	1.36	
	Höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe	60 bis AHV-Alter	0.85	
		Obligatorische Schule	0.82 *	
		Diplommittel- oder berufsvorbereitende Schule	0.78	
		Berufslehre (=Referenz)	1.00	
		Vollzeit-Berufsschule	0.88	
		Maturitätsschule	0.84	
	Keine Berufserfahrung	Fach- und Berufsausbildung	0.84	
		Höhere Fachschule/Fachhochschule	1.05	
		Universität, Hochschule	1.04	
Keine Berufserfahrung		0.70 *		
Betriebserfahrung in Jahren		1.00		
Frühere EL		Dauer der Erwerbslosigkeit	1.01	
Frühere Erwerbstätigkeit		Match erlernter und ausgeübter Beruf	1.07	
		Teilzeitarbeit	0.82 *	
Haushaltsbezogene Faktoren	Zivilstand	ledig	1.27 *	
		verheiratet (=Referenz)	1.00	
		getrennt	0.88	
		verwitwet	1.37	
	Kinder bis 24	keine (=Referenz)	1.00	
		jüngstes bis 6	1.09	
		jüngstes 7 bis 14	0.92	
	Haushaltstyp	jüngstes 15 bis 24	0.99	
		Mehrpersonenhaushalte	0.89	
	Wohnort vor 1 Jahr in anderer Gemeinde		Einelternhaushalte (Alleinerziehende)	1.18
	Wirtschaftliche Inaktivität des Partners			0.87
	Wohneigentümer			1.27 *
Haushaltäquivalenzeinkommen			0.84 *	
			1.00	
Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren	Erwerbslosigkeit	Kantonale Erwerbslosenquote	1.01	
		Arbeitsmarktspannung	0.99 *	
	Agglomeration			0.83 *
	Wirtschaftsregion	Région lémanique		1.00
		Espace Mittelland		0.94
		Nordwestschweiz		1.08
		Zürich		0.90
		Ostschweiz		1.25
		Zentralschweiz		1.13
	Unternehmensgrösse	Ticino		1.08
		bis 5		0.99
		bis 50 (=Referenz)		1.00
	Branche	über 99		1.17
		Primärer Sektor		0.25 ***
		Industrieller Sektor (=Referenz)		1.00
		Distribution und Vertrieb		0.93
		Öffentliche Verwaltung		1.16
		Persönliche Dienstleistungen		0.98
	Berufe	unternehmerische Dienstleistungen		0.98
		Soziale Dienstleistungen		1.03
		Führungskräfte		0.81
		akad. Berufe		0.85
		techn. Berufe		1.00
kaufm. Angestellte		1.03		
Dienstleistungsberufe		1.11		
Fachkräfte in den ersten Sektor		1.22		
Such bezogene Kriterien	Handwerker/innen (=Referenz)		1.00	
	Maschinen Bediener/innen		1.15	
	Hilfsarbeiter/innen		1.14	
	Such-Kanälen	Soziales Netzwerk		0.96
		Priv. Vermittlungsbüro		0.89
		RAV		1.04
	Bereitschaft umzuziehen			0.84
Gesuchte Teilzeitarbeit			0.81	
Potenziell diskriminierende Faktoren	Frau		1.06	
	B-Bewilligung		0.94	
	Zweite Generation		0.99	
	Herkunft	Schweiz (=Referenz)		1.00
		Italien		0.98
		Portugal		0.85
		Spanien		0.71
		Frankreich		1.23
		Deutschland		0.74
		Rest EU-EFTA Staaten		1.04
		Ex-Jugoslawien		1.00
		Türkei		1.05
		Rest Nicht-EU-EFTA Staaten		1.00
		Afrika		1.32
Nordamerika		1.76		
Lateinamerika		1.00		
Asien (ohne Türkei)/ Ozeanien		0.94		
Number of obs			5812	
Wald chi2(76)			94.93	
Prob > chi2			0.0699	
Pseudo R2			2.2%	
Log pseudo-likelihood			-3591	

*** : Signifikanz auf dem 1-Prozent Niveau, **: Signifikanz auf dem 5% Niveau, *: Signifikanz auf dem 10% Niveau
Quelle: BFS SAKE 1992-2004

Teilbericht 3:
Einschätzungen von Expert/innen mit dem Fokus
Arbeitsmarkt und Migration

Im Auftrag des
Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)

Michael Weber, Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o)
Bern, Mai 2006

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	270
1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehen	272
1.1 Ausgangslage und Fragestellung	272
1.2 Methodisches Vorgehen	273
2 Ergebnisse der Expert/innen-Interviews	275
2.1 Einschätzung des Arbeitsmarktes für Ausländer/innen	275
2.1.1 Situation in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus	276
2.1.2 Sprachkenntnisse: Hürde oder Chance?	279
2.1.3 Aktuelle und künftige Entwicklungen	280
2.1.4 Rolle der Arbeitgebenden	282
2.2 Risikogruppe «Ausländer/innen»	284
2.2.1 Heterogenität	284
2.2.2 Diskriminierung	286
2.3 Integrationspolitik	288
2.3.1 Integrationsdefizite aus der Vergangenheit	288
2.3.2 Familiennachzug und Integration	289
2.3.3 Berufliche und soziale Integration	290
2.3.4 Schul- und Berufsbildungsintegration	290
2.3.5 Integration und Arbeitsmarkt	292
2.4 Aktive Arbeitsmarktpolitik	293
2.4.1 Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen	293
2.4.2 Regionale Arbeitsvermittlungszentren	299
2.5 Forschung	302

Zusammenfassung

Mit elf Expert/innen aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis wurden Interviews zu den Themen «Ausländer/innen im schweizerischen Arbeitsmarkt» sowie «Integrations- und Arbeitsmarktpolitik» geführt.

Einschätzung des Arbeitsmarktes

Die Expert/innen sind sich einig, dass sich die **Situation** der Ausländer/innen auf dem Arbeitsmarkt **verschärft** hat. Dabei wird jedoch nicht primär die **höhere Arbeitslosenquote**, sondern vielmehr die **längere Dauer** der Arbeitslosigkeit als Problem erachtet.

Die Situation präsentiert sich für Ausländer/innen **in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus** sehr unterschiedlich. Am stärksten betroffen sind die An- und Ungelernten. Dies ist besonders problematisch, wenn es sich dabei um Jugendliche handelt, was offenbar überdurchschnittlich oft der Fall ist. Die Expert/innen ziehen daraus jedoch sehr unterschiedliche Schlüsse: Die einen fordern eine konsequente politische Umsetzung der Fokussierung auf Höherqualifizierte. Die anderen kritisieren diese Haltung, welche verkennt, dass einerseits die Migrationsströme nur bedingt steuerbar sind und andererseits die Wirtschaft nach wie vor einen Bedarf im Bereich der informellen Niedriglohnarbeit hat, welcher vermehrt durch Schwarzarbeit gedeckt wird. Einigkeit besteht darin, dass längerfristig an einer **nachhaltigen Qualifikation** der Ausländer/innen gearbeitet werden muss. Ein Teil ist dabei die Sprachförderung, welche am wirkungsvollsten erfolgt, solange die Ausländer/innen im Arbeitsmarkt integriert sind. Dabei wird die **zentrale Rolle der Arbeitgebenden** heraus gestrichen. Einerseits wird kritisiert, dass nicht wenige durch ihr Verhalten (z.B. überhöhte Anforderungsprofile) Ausländer/innen benachteiligen. Andererseits werden einzelne Gegenbeispiele aufgeführt, in denen gelungene Kooperationen allgemein zur Förderung der Integration oder zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit durch Aus- und Weiterbildung beigetragen haben. Es wird deshalb angeregt, mit gezielten politischen Massnahmen und Kampagnen die Arbeitgebenden hinsichtlich der Ressourcen des «Fremden» im Sinne des Diversity Managements zu sensibilisieren. Im Weiteren wird vorgeschlagen, mit tripartiten Finanzierungsmodellen (zwischen Staat, Unternehmen und Betroffenen) oder mit der Veranke-

rung von Antidiskriminierungsnormen oder Integrationsförderungsgrundsätzen in Gesamtarbeitsverträgen verstärkt Anreize für Bildungs- und/oder Integrationsprogramme zu schaffen.

Zu den möglichen **Auswirkungen der Personalfreizügigkeit und EU-Osterweiterung** wird keine einheitliche Einschätzung abgegeben. Die Expert/innen erachten es jedoch alle als wichtig, die flankierenden Massnahmen konsequent umzusetzen.

Risikogruppe «Ausländer/innen»

Obwohl immer wieder von den Ausländer/innen gesprochen wird, ist für verschiedene Expert/innen diese **Kategorie für die Praxis nicht relevant**, da die Gruppe der Ausländer/innen zu heterogen ist. Vielmehr sollte jede einzelne Person als Einzelfall behandelt werden. Als relevant zeigen sich offenbar verschiedene biografische Faktoren (Zeitpunkt der Einreise, Zeitpunkt des Eintritts in die Erwerbslosigkeit, sozioökonomische Niveau) als auch Aspekte des Herkunftslandes (Bildungssystem, kulturell-gesellschaftlicher Stellenwert von Bildung und Beruf, Stellung der Frau, Stabilität resp. Krisensituation).

Allgemein wird anerkannt, dass auf dem Arbeitsmarkt **diskriminierende Praktiken** beobachtet werden können, es wird jedoch auch Verständnis dafür aufgebracht. Trotz der eingestanden Schwierigkeit einer Korrektur, werden verschiedenen Ansatzpunkten eine Chance eingeräumt: Durch Aufklärung, Information und Sensibilisierung – am besten durch Kooperationen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden- und Gewerbeverbänden – kann erreicht werden, dass die Unternehmen den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert der Multikulturalität erkennen und sich selber gewisse Richtlinien geben. Auch in der Arbeit auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren kann immer wieder auf die Ressourcen und den Mehrwert von ausländischen Arbeitnehmenden hingewiesen werden. Zudem werden die Volksgruppen selber in die Verantwortung gerufen, über ihre Verbände, Zentren usw. zur Öffentlichkeitsarbeit beitragen.

Integrationspolitik

Die Integrationspolitik der Schweiz wird in der Rückschau auf die letzten Jahrzehnte von verschiedener Seite kritisiert. In den Augen vieler Expert/innen verfolgte die Schweiz lange Zeit **keine wirkliche Integrationspolitik**. Das Prinzip der Rotation der Arbeitskräfte (Herholen und

Zurückschicken je nach Bedarf), auf welches gezählt wurde, hat jedoch letztlich nicht funktioniert. Verschiedene Expert/innen fordern, dies zu anerkennen und die Politik darauf auszurichten, dass ein **frühzeitiger Familiennachzug** gefördert wird. Der Verschiebung des Lebensmittelpunktes in die Schweiz wird ein fördernder Effekt auf die Integration zugesprochen. Generell kann die Arbeit bei der Integration helfen, aus einer beruflichen folgt jedoch **nicht automatisch eine soziale Integration**. Letztere muss am Arbeitsort aktiv gefördert und durch Massnahmen in anderen Lebensbereichen (Schule der Kinder, Freizeit usw.) begleitet werden. Gerade der Bildungsbereich scheint sowohl für die soziale als auch die berufliche Integration einen zentralen Stellenwert einzunehmen. Für die Expert/innen sollten ausländische Jugendliche **möglichst früh in unser Schul- und Berufsbildungssystem integriert werden**. Es gilt dabei, sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Eltern unsere Werte (Wichtigkeit einer Grundausbildung und eines Berufsabschlusses) zu transportieren. Es wird vorgeschlagen, dabei vermehrt auch auf Kanäle wie ausländische Institutionen und Zentren, Kulturnetzwerke, religiöse Vereinigungen usw. zu setzen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Im Bereich des Arbeitsmarktes wird gefordert, dass sich die Politik nicht nur auf die berufliche Wiedereingliederung und die dafür vorgesehenen Institutionen konzentriert. Es wird eine **stärkere Kopplung von Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik** und eine klarere Abgrenzung mit Abschreckungseffekt in der Asylpolitik gefordert. Aber auch die **Liberalisierung des Arbeitsmarktes** (Deregulierung im Bereich des Arbeitsrechtes und der Selbständigkeit) wird als möglicher Ansatzpunkt ins Feld geführt. Eher in die andere Richtung geht der Vorschlag, vermehrt für **Existenz sichernde Löhne** und **ge-regelte Arbeitsbedingungen** zu sorgen, da diese als notwendige Voraussetzungen für erste Integrationsschritte angesehen werden. Zudem sollten auch die Arbeiten bei der **Valorisierung von Abschlüssen** und bei der Diplomanerkennung vorangetrieben werden.

Die **einzelnen bestehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen** werden unterschiedlich beurteilt. Als am wirkungsvollsten – jedoch auch am schwierigsten umzusetzen – werden diejenigen Massnahmen erachtet, welche **im primären Arbeitsmarkt** und in Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden stattfinden. Bei

den **qualifizierenden Massnahmen** scheint es schwierig, neben **Sprachkursen** weitere sinnvolle Angebote zur Verfügung zu stellen, welche über eine Behebung von kleineren Defiziten hinausgehen. Verschiedentlich wird gefordert, die politischen Leitplanken dahingehend zu ändern, dass **echte Aus- und Weiterbildungen** möglich werden. Sprachkurse werden grundsätzlich als wichtiges Element erachtet, die Zuweisung muss jedoch in jedem Einzelfall gut erwogen werden. Hin und wieder scheint die **Qualität der Angebote** (Lernformen, Marktnähe, Realitätsbezug) verbesserungswürdig. Für ausländische Jugendliche werden die **Motivationssemester** als sehr sinnvoll erachtet, da sie den Stellenwert eines Berufsabschlusses vermitteln helfen. Der **vorübergehenden Beschäftigung** werden eine stabilisierende Wirkung (Tagestruktur) und gewisse Bildungseffekte attestiert. Um eine direktere Wirkung auf die Arbeitsmarktfähigkeit zu erreichen, wären marktnähere Programme notwendig. Präventive Massnahmen bei drohender Arbeitslosigkeit in Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden werden als wirksam eingestuft. Für **spezifisch auf Ausländer/innen zugeschnittene Massnahmen** wird **keine Notwendigkeit** gesehen. Die entstandenen Angebote, in welchen ausländische Stellensuchende heute oft übervertreten sind, sollten grundsätzlich für alle zugänglich bleiben. Im weiteren regen die Expert/innen an, **bestehende interessante Modelle auszuweiten oder neue auszuprobieren**: Genannt werden Übungsfirmen, Lohnmitfinanzierungsmodelle für Niedriglohnarbeit, Finanzierung von Teilzeitstellen kombiniert mit Weiterbildung, Stafettenmodelle, Altersteilzeit oder bundesweiter Zusammenzug für spezifisches Integrationscoaching.

Die **Arbeit auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren** wird als wichtig und anspruchsvoll eingeschätzt. Es wird jedoch in Frage gestellt, ob die Qualifikationen und Ressourcen der Personalberater/innen den immer grösser werdenden Anforderungen überall genügen. Als mögliche Ansatzpunkte werden Schritte in Richtung **Spezialisierung** und **Professionalisierung** vorgeschlagen. Dazu werden Beispiele mit Modellcharakter aufgeführt: Ansätze der kulturellen Mediation, Sensibilisierungs- oder Schulungsmassnahmen im Bereich des interkulturellen Verständnisses oder Rekrutierung von Personalberatenden aus dem Kreis der Zweitgeneration. Zudem wird gefordert, die **interinstitutionelle Zusammenarbeit** sowie die **Koordination** weiter zu verstärken.

1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehen

1.1 Ausgangslage und Fragestellung

Im Rahmen des «Follow-Up» der Wirkungsevaluation der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AAM) und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (ÖAV) hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Jahr 2004 die Arbeitsgemeinschaft BASS und büro a&o mit dem Teilprojekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» beauftragt. Das Gesamtprogramm, welches fünf verschiedene Themenfelder umfasst, verfolgt gemäss Ausschreibungstext drei übergeordnete Absichten:

- Gegenüber der Öffentlichkeit soll Rechenschaft darüber abgelegt werden, welchen gesellschaftlichen Gegenwert die existierenden staatlichen Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erbringen.
- Den leitenden politischen und administrativen Stellen im Bund und den Kantonen (Bundesrat und Parlament, Eidgenössische Volkswirtschaftsdirektion EVD, seco, Kantonale Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA) sollen Hinweise gegeben werden, ob Reformbedarf für eine Änderung des institutionellen Rahmens der Arbeitsmarktpolitik besteht, und in welche Richtung allfällige institutionelle Reformen gehen sollten.
- Der Verwaltungspraxis (den Leitungen und Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV) sollen Informationen geliefert werden, mit welchen Massnahmen sie die Wirkung ihrer betrieblichen Dienstleistungen optimieren können.

Das Teilprojekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» besteht aus zwei weiteren Subprojekten, welche sich im Fokus und dem methodischen Herangehen unterscheiden:

- Das erste Subprojekt untersucht statistisch-ökonomisch, welche quantifizierbaren Faktoren bei Ausländer/innen die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, erwerbslos zu werden und in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben.
- Im zweiten Subprojekt werden durch eine qualitative Herangehensweise Erfahrungen und Hinweise von Expert/innen sowie von direkt Betroffenen und professionell Involvierten zusammen getragen und ausgewertet.

Der vorliegende Bericht betrifft die Befragung von Expert/innen mit dem Fokus Arbeitsmarkt und Migration aus dem zweiten Subprojekt. Ziel des gesamten Subprojektes ist das Zusammentragen eines breiten Fundus von Erfahrungen, Problemlösungsstrategien und Ideen für neue Ansätze und Instrumente, um die Erkenntnisse im Rahmen einer übergeordneten Synthese¹ über die beiden Subprojekte hinweg in einer Ausländer/innen-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu verorten. Dabei wurden neben Expert/innen auch (ehemals arbeitslose) Ausländer/innen und ihre RAV-Berater/innen² bezüglich Erfahrungen und spezifischem Wissen zur Verhinderung von Erwerbslosigkeit bei Ausländer/innen sowie zur Erhöhung der Effektivität der zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen bei der Bekämpfung der Erwerbslosigkeit von Ausländer/innen befragt.

¹ Spycher Stefan, Patrick Detzel, Michael Weber, Marianne Schär und Jürg Baillod (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Synthese eines Forschungsprojektes mit quantitativem und qualitativem Zugang im Rahmen des Follow-up der Wirkungsevaluation der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen

² Weber Michael (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 4: Einschätzungen von betroffenen Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen

1.2 Methodisches Vorgehen

Für die Befragung wurden Expert/Innen aus verschiedenen Bereichen mit unterschiedlichen Foki angefragt. Letztlich stellten sich folgende Expert/Innen für ein Gespräch zur Verfügung:

Tabelle 1: Befragte Expert/Innen

Bereiche	Fokus Arbeitsmarkt	Fokus Migration
Aus der Forschung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prof. Dr. Yves Flückiger, Departement Politökonomie an der Universität Genf, Leiter Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) ■ Prof. Dr. George Sheldon, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) an der Universität Basel, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dr. Philippe Wanner, Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM) an der Universität Neuenburg
Aus der Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fürsprecher Peter Gasser, Leiter Grundlagen und Analysen der Direktion für Arbeit, Bereich Arbeitsmarkt / ALV, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD) ■ Esther Widmer, Leiterin Dienst Bildung und Beschäftigung, Direktion für Arbeit, Bereich Arbeitsmarkt /ALV, Ressort Arbeitsmarktmassnahmen, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adrian Gerber Grundlagen und Politik im Sekretariat der Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA), Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ■ Stephanie Zbinden Sektion Integration, Abteilung Integration und Bürgerrecht, Bundesamt für Migration (BFM), Eidgenössisches Justiz- und Militärdepartement (EJPD) ■ Felix Trüb, verantwortlich für die Ausstellung von Arbeitsbewilligungen für Drittstaaten im Bundesamt für Migration (BFM), Eidgenössisches Justiz- und Militärdepartement (EJPD)
Aus der Praxis	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stephan Winzeler, Regionalleiter RAV Bern und Mittelland, Volkswirtschaftsdirektion, Kanton Bern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vania Alleva, Leiterin Abteilung Migration-Jugend-Gleichstellung UNIA, Präsidentin der Migrationskommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) ■ Dr. Peter Hasler, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ■ Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Quelle: Eigene Darstellung

Die Gespräche fanden im Zeitraum von Dezember 2004 bis Februar 2005 statt. Sie erfolgten face-to-face und wurden leitfadengestützt strukturiert geführt. Der Leitfaden umfasste Fragen zu den Themen «Integration von Ausländer/Innen im Arbeitsmarkt» und «Aktive Arbeitsmarktpolitik» (siehe Tabelle 2).

Die Interviews wurden aufgezeichnet und für die Auswertung transkribiert. Da in den Antworten der Expert/Innen auf die verschiedenen Fragen zum Teil mehrere Themen angesprochen wurden oder neue Aspekte auftauchten, mussten die Aussagen thematisch (neu) gebündelt werden. Der Bericht hält sich im Grossen und Ganzen an die Themen aus dem Leitfaden, die Feinstrukturierung orientiert sich jedoch an den Expert/Innen.

Tabelle 2: Struktur des Interviewleitfadens

Themenbereiche	Fragebereiche
Integration von Ausländer/innen im Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beurteilung des Arbeitsmarktes in Bezug auf die Erwerbsmöglichkeiten von Ausländer/innen ■ Gründe für hohe Arbeitslosigkeitsquoten bei Ausländer/innen ■ Hindernisse für die berufliche Integration von Ausländer/innen ■ Ansatzpunkte zur Verbesserung der beruflichen Integration von Ausländer/innen ■ Massnahmen zur Förderung des Arbeitsmarktwertes von Ausländer/innen ■ Rolle der Unternehmen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Ausländer/innen
Aktive Arbeitsmarktpolitik	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beurteilung der aktuellen aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Blick auf die berufliche Integration von Ausländer/innen ■ Einschätzung der zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen in Bezug auf die Bekämpfung von Erwerbslosigkeit von Ausländer/innen ■ Massnahmen zur Erhöhung der Effektivität der zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Ausländer/innen ■ Beurteilung der Möglichkeiten für präventive Massnahmen bei von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen ■ Einschätzung der Arbeit der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von ausländischen Stellensuchenden
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Blick in die Zukunft ■ Ergänzungen

Quelle: Eigene Darstellung

2 Ergebnisse der Expert/innen-Interviews

Die Aussagen der Expert/innen umfassen grob fünf Themenfelder. Zuerst wird dargestellt, wie die Befragten den Arbeitsmarkt gegenwärtig und in der Zukunft für Ausländer/innen einschätzen (2.1). Danach wird näher auf die vermutete Risikogruppe «Ausländer/innen» eingegangen (2.2). Anschliessend werden die verschiedenen Stellungnahmen der Expert/innen zur schweizerischen Integrationspolitik zusammengefasst (2.3). Im Weiteren folgt eine Beurteilung der aktiven Arbeitsmarktpolitik (2.4), bevor zum Schluss noch kurz auf Hinweise zur Forschung eingegangen wird (2.5).

2.1 Einschätzung des Arbeitsmarktes für Ausländer/innen

Bei der Frage nach dem Arbeitsmarkt für Ausländer/innen geben die Expert/innen eine grundsätzliche Einschätzung ab und weisen dabei auf die Relevanz der Unterscheidung von Erwerbslosenquote und Arbeitslosigkeitsdauer hin (0). Sie streichen die Bedeutung des Qualifikationsniveaus (2.1.1) und der Sprachkenntnisse (2.1.2) heraus. Die Expert/innen versuchen, die aktuellen, zukünftigen und weiteren Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Ausländer/innen zu beurteilen (2.1.3). Nicht zuletzt weisen sie auch auf die Wichtigkeit der Rolle der Arbeitgebenden hin (2.1.4).

Grundsätzliche Einschätzung

Zurzeit sind etwa ein Viertel der erwerbstätigen Bevölkerung Ausländer/innen. Nach Wanner gibt es jedoch Sektoren, in denen ausländische Arbeitskräfte einen weit höheren Anteil ausmachen. Die Schweizer Gesamtwirtschaft funktioniert heute nur, weil sie sich auf einen grossen Teil der ausländischen Bevölkerung abstützt.

Sheldon macht einen klaren Trend aus. Noch in den Siebzigerjahren entsprach der Anteil der ausländischen Stellenlosen dem Anteil der ausländischen Beschäftigten (je etwa 20%). Heute sei es so, dass in konjunkturell guten Zeiten die ausländischen Stellenlosen fast die Hälfte des Bestandes bilden, also übervertreten sind. Wenn es schlechter geht, fällt ihr relativer Anteil, weil mehr Schweizer/innen dazu kommen.

Zbinden erwähnt einen weiteren Aspekt. Ende der Siebzigerjahre wurde die Arbeitslosigkeit noch exportiert. Doch dann wurde die Arbeitslosenversicherung obligatorisch, die Leute blieben. Und mit den Immigrationswellen (beispielsweise aus dem Balkan) stieg entsprechend die Arbeitslosigkeit bei der ausländischen Bevölkerung.

Gasser sieht einen Unterschied zwischen Neuzuziehenden und bereits Anwesenden. Für erstere sind die Chancen gut, für letztere stellen sich die gleichen Probleme wie für die Schweizer/innen. Wanner erwähnt ähnliche Beobachtungen, sieht die Situation für bereits Anwesende sogar verschärft, insbesondere für die zweite Generation. Sie verhalten sich auf dem Arbeitsmarkt sehr ähnlich wie die Schweizer/innen derselben Altersgruppe. Aufgrund gewisser Faktoren weisen die Ausländer/innen jedoch eine höhere Quote auf als die Schweizer/innen: Als Faktoren erwähnt Wanner das tiefere Ausbildungsniveau, mangelnde Qualifikationen aber auch Diskriminierungen aufgrund der Nationalität. Gerber zählt dasselbe Bündel von Faktoren auf: die sozioökonomische Stellung und der Bildungsstand erklären sehr viel, es bleibt jedoch ein öko-

nomisch unerklärter Teil, welcher offenbar – gestützt durch die Studie «Fibbi»³ – auf Diskriminierung zurück zu führen ist.

Flückiger weist darauf hin, dass es wichtig ist, nicht nur die Quote, sondern auch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu beachten. Eine moderate Erwerbslosenquote mit kurzer Dauer hat für ihn eine gewisse ökonomische Funktionalität. Eine «Pause» von zwei, drei Monaten kann sinnvoll sein, wenn die Personen anschliessend Stellen finden, in welchen sie produktiver sind. Problematischer ist die Arbeitslosigkeit für jene Personen, welche ein Profil aufweisen, welches sie anfälliger macht und zu langem Verbleib in der Arbeitslosigkeit führt. Flückiger vermutet, dass dies bei **ausländischen** und/oder bei **niedrig qualifizierten** Stellensuchenden der Fall ist, Winzeler sieht dies hingegen eher bei den **älteren** Stellensuchenden. Entsprechend empfehlen sie, die aktiven Massnahmen auf jene Personen zu konzentrieren, welche die grössten Mängel haben und die grösste Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitslosigkeit von längerer Dauer zu haben. Ob dies nun eher Ausländische oder Niedrigqualifizierte oder Ältere sind, kann nicht abschliessend beurteilt werden.

2.1.1 Situation in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt präsentiert sich – da sind sich die Expert/innen durchwegs einig – für ausländische Arbeitskräfte je nach Qualifikationsniveau (tief, mittel, hoch) sehr unterschiedlich:

Niedrigqualifizierte

Am schwierigsten ist es für die Niedrigqualifizierten, welche im letzten Jahrhundert in grosser Zahl in die Schweiz gekommen sind. Gemäss Hasler hat die Schweiz die Ausländer/innen her geholt, um die schmutzigen und belastenden Arbeiten zu machen, welche die Schweizer/innen nicht mehr übernehmen wollten. Dann setzte eine Entwicklung in Richtung Automatisierung und Rationalisierung ein, die nach ihm immer weiter gehen wird. Heute wandern die «einfachen Jobs» auf dem ganzen Globus herum. Hasler sagt voraus, dass die Automatisierung die einfache Handarbeit aussterben lässt. Auch Sheldon beobachtet diese Tertiarisierung der Wirtschaft: Durch die Bildungsintensität des technischen Fortschrittes wird die Situation von Ungelernten und Niedrigqualifizierten in allen OECD-Ländern immer schlechter. Die **Ungelernten** haben – nicht nur in der Schweiz – **keine Zukunft**. Wanner unterstreicht, dass es vor allem die mangelnden Qualifikationen sind, welche statistisch erklären, weshalb ein Teil der Ausländer/innen nicht in den Arbeitsmarkt kommt. Winzeler glaubt zudem, dass es mit zunehmender Globalisierung und mit der Personenfreizügigkeit noch zusätzlich zu einer Verschärfung für die Unqualifizierten kommt. Und in den Arbeitsverhältnissen macht er in diesem Bereich eine klare Tendenz in Richtung temporärer Einsätze aus.

Für Hasler besteht das Problem darin, dass wir in der Schweiz die «falschen» Ausländer/innen haben. Bei allen Ungelernten ist die Arbeitslosigkeit sehr hoch, für die Ausländer/innen ist sie sogar doppelt so hoch wie für die Schweizer/innen. Falls es nicht zu einem Wirtschaftswachstum kommt, das etwas breiter ist als angekündigt, sieht er eine düstere Zukunft für die an- und ungelernen Ausländer/innen. Noch mehr Sorgen machen ihm jedoch die jugendlichen ausländischen Arbeitslosen, welche teilweise erst seit kurzem in der Schweiz sind, die Sprache nicht genügend beherrschen, noch nicht ganz integriert sind, kaum über genügend Bildung aufweisen und versuchen, eine Lehrstelle zu finden.

³ Fibbi Rosita, Kaya Bülent und Etienne Piguet (2003): Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Bern: Schweizerischer Nationalfond.

Nach Auffassung von Gerber sucht man heute zwar Höherqualifizierte, doch die **Migration** lässt sich wegen des hohen Druckes **nicht wie gewünscht steuern**. Auch Gasser glaubt, dass maximal 20 Prozent der Migrant/innen gesteuert in die Schweiz kommen, der grosse Rest sind Familiennachzug, Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene, Sans Papiers usw. Diese weisen in der Regel sehr wenige Qualifikationen auf. Sie suchen den Weg in den Arbeitsmarkt über das Gastgewerbe und die Hotellerie und/oder versuchen den Einstieg in einen anderen Bereich, häufig den Industriesektor. Dort werden sie angeleitet. Wenn es jedoch Restrukturierung gibt, sind diese die ersten, welche auf der Strecke bleiben, weil sie in anderen Branchen oder Bereichen nur schwierig einsetzbar sind.

Hasler folgert aus seinen Beobachtungen, dass die Schweiz keine Halb- und Schlechtqualifizierte herein holen darf. Gasser teilt diese Einschätzung nicht. Er sieht nach wie vor einen **Bedarf an Niedrigqualifizierten**, weil Schweizer Arbeitskräfte solche Stellen tendenziell nicht annehmen, Ausländer/innen – insbesondere Neuzuziehende – hingegen schon. Auch Alleva verortet hier eine Diskrepanz zwischen der Politik und der Realität. Im ganzen Bereich der informellen Niedriglohnarbeit (Landwirtschaft, Reinigungswesen, ...) sieht sie nach wie vor ein Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere nach ausländischen. Doch die Politik fokussiert sich auf die Zulassung von Qualifizierten und Hochqualifizierten. Sie moniert, dass dadurch in diesen Bereichen viele Arbeitnehmende ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung arbeiten und eine Grauzone ohne entsprechenden Schutz entsteht. Da diese Personen nicht erfasst werden, gibt es dazu auch keine Zahlen, doch Alleva stellt in den letzten Jahren eine Zunahme fest. Wanner fügt eine weitere Beobachtung an: Eine gewisse Zahl von Personen ausländischer Nationalität, welche Tätigkeiten mit niedrigem Bildungsniveau ausüben (z.B. Baubranche), erreicht zurzeit das Pensionierungsalter. Diese Stellen werden entsprechend zu besetzen sein. Wanner kritisiert deshalb die derzeitige einseitige Favorisierung von hochqualifizierten Personen. Er fordert, dass diese Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in der Migrations- und Arbeitsmarktpolitik stärker berücksichtigt werden müssten.

Zur **Situation der Frauen** herrschen weitere unterschiedliche Ansichten. Winzeler glaubt, dass Frauen in der Regel noch weniger Qualifikationen aufweisen – vor allem Frauen aus dem Balkan oder dem tamilischen Raum. Er sieht für diese Frauen in der Schweiz schlechte Aussichten: «Im Papiertigerland Schweiz hat eine Frau aus Serbien mit zwei dreiwöchigen Kursen als Coiffeuse keine Chance». Diesem Typ Frau hält Wanner die «Frau Permis B» entgegen. Dies sind Frauen aus dem Balkan, der Türkei oder Portugal, die eine Arbeit brauchen, da sie sonst die Schweiz verlassen müssen. Sie sind meistens nicht oder wenig qualifiziert und aus zwei Gründen gut im Arbeitsmarkt integriert: Erstens weil sie aus finanziellen Gründen bereit sind, auch Stellen anzunehmen, welche keine Schweizerin besetzen würden, und zweitens, weil diese Stellen genügend vorhanden sind. Wanner sieht sogar Indizien dafür, dass Portugiesinnen dazu bereit sind, sich zu dequalifizieren, um im Arbeitsprozess zu bleiben. Die portugiesische Migration sei eine Migration von kurzer Dauer, welche vor dem Hintergrund steht, möglichst Geld zu verdienen, bevor man nach einem Dutzend Jahre wieder zurückkehrt.

Mittelqualifizierte

Zu den Mittelqualifizierten hält Derrer Balladore fest, dass diese im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Migrationsdiskussion **keine Rolle spielen**. Im Mittelstand – allgemein Leute mit mindestens einer Berufslehre – hat es keinen grossen Bestand an ausländischen Arbeitskräften, da immer nachgewiesen werden musste, dass keine Schweizer Besetzung möglich war. Sie macht die mittelqualifizierten Ausländer/innen vor allem in der zweiten Generation aus, denkt jedoch, dass kaum von diesen gesprochen wird, auch weil viele

schon eingebürgert sind. Auch Wanner sieht in der zweiten Generation oder bei den Eingebürgerten ein höherer Anteil an Mittel- oder gar Höherqualifizierten. Diese haben ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt demjenigen der Schweizer/innen angepasst, weshalb sich ihre Probleme, falls sie denn welche haben, nicht unterscheiden.

Höherqualifizierte

Bei den Höherqualifizierten macht Flückiger in den letzten zehn Jahren eine starke Zunahme aus: Der Anteil der Personen mit einer Ausbildung auf tertiärem Niveau ist bei den Immigrant/innen höher als bei den Schweizer/innen – dies aufgrund der Änderung in der Migrationspolitik. In der Auffassung von Hasler braucht der Schweizer Arbeitsmarkt aufgrund des Strukturwandels nicht Un- und Angelernte, sondern Hochqualifizierte, um die Wertschöpfung zu steigern. Letztere würden auf dem Arbeitsmarkt auf längere Sicht auch **keine Probleme verursachen**. Einzelne blieben vielleicht, weil sie hier mit Partner oder Familie verankert sind. Aber die meisten orientieren sich an einem internationalen Arbeitsmarkt. Auch Gerber und Trüb sind der Ansicht, dass die Hochqualifizierten gesucht sind und diese auf dem Arbeitsmarkt auch keine Probleme machen oder erfahren. Sie haben sogar eine tiefere Arbeitslosenquote als die Schweizer/innen.

Flückiger glaubt jedoch, dass mit dem freien Personenverkehr diese Konzentration auf qualifizierte Personen wieder in Frage gestellt und die Heterogenität zunehmen wird. Wie bereits oben ausgeführt, sieht Alleva hier ein **Auseinanderklaffen zwischen dem Wunsch und der Realität des Arbeitsmarktes**, in welchem eine Nachfrage nach Unqualifizierten besteht, welche dann ohne Bewilligung eingestellt werden.

Im Bereich des Familiennachzuges sieht Alleva jedoch ein Problem, wenn auch ein zahlenmässig weniger massgebendes. Es gibt vor allem viele Frauen, welche relativ gut qualifiziert sind und dennoch keine Stelle haben. Dies ist vor allem auf die mangelnde Anerkennung von Diplomen aus dem Nicht-EU-Raum zurück zu führen.

Fazit

Abgesehen von der Frage, ob es für An- und Ungelernte einen Arbeitsmarkt gibt, erachten es alle als wichtig – wenngleich auch schwierig –, bei der ausländischen Bevölkerung im Bereich der Qualifikation anzusetzen – **möglichst ab dem Zeitpunkt, wenn sie in die Schweiz kommen**. Alleva weist auf verschiedene Faktoren hin, die zu beachten wären. Sie streicht einmal heraus, dass für viele das Lernen schon grundlegend etwas Schwieriges sei – insbesondere für Personen, die das Schulalter hinter sich haben. Das Angebot müsste an die Arbeitssituation angepasst sein, so dass die Lernenden gerade im Berufsleben brauchen können, was sie lernen. Bei Frauen – dies gilt nicht nur für Migrantinnen –, kommen die zeitliche und motivationale Vereinbarkeit zwischen Beruf, Weiterbildung und Familie noch zusätzlich erschwerend hinzu. Nach Alleva sollte es vermehrt **betriebsinterne Projekte** geben, vor allem in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern. Dies wäre in ihren Augen auch eine wirksame präventive Massnahme. Man sollte bereits vor der Arbeitslosigkeit mit beruflicher Weiterbildung ansetzen, vor allem auch im Niedriglohnsegment. Auch Gerber sieht dies als möglichen Ansatzpunkt – gerade wenn es auch darum geht, intern einen sichereren Arbeitsplatz anzustreben, um gar nicht erst in die Arbeitslosigkeit zu gelangen –, auch wenn er einschränkt, dass bei Aufstieg und Beförderung noch andere Faktoren wie das soziale Netzwerk eine gewichtige Rolle spielen. Gasser weist in diesem Zusammenhang auf die Gefahr hin, dass es für Aus-

länder/innen, welche in höhere Qualifikationsniveaus vorstossen, nicht unbedingt einfacher wird. Sie konkurrenzieren dann mit Schweizer/innen oder anderen Ausländer/innen, welche bereits besser integriert sind. Er folgert, dass es auch dort schwieriger sein wird, eine Stelle zu finden, da bei gleicher Qualifikation die Herkunft eine wichtige Rolle spielt.

2.1.2 Sprachkenntnisse: Hürde oder Chance?

Neben der Qualifikation sind die Sprachkenntnisse ein wichtiger Faktor beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Hasler streicht aus den gesetzlichen Integrationsgrundlagen die Anforderung heraus, dass eine Landessprache erlernt werden sollte. Er sieht dieses Kriterium sehr oft nicht genügend erfüllt. Auch Gasser sieht in der Sprache ein wichtiges Kriterium, welches leider oft ein Hindernis darstellt. Selbst bei in der Schweiz aufgewachsenen Jugendlichen ist laut Derrer Balladore das **Sprachgefühl** nicht ganz gleich wie bei Schweizer/innen, und schon dies reicht oft als Barriere aus. In der Deutschschweiz kommt das Problem hinzu, dass Ausländer/innen sowohl Deutsch als auch Dialekt lernen müssen. Gemäss Wanner spitzt sich das Sprachproblem vor allem für Eingebürgerte mit höherem Bildungsniveau noch weiter zu: «Ein Bauarbeiter, der Französisch nicht beherrscht, kann in Neuenburg arbeiten, ein Akademiker, der nicht sattelfest ist, wird Mühe haben, in seinem Bereich eine Stelle zu erhalten».

Ein weiteres Phänomen ist laut Derrer Balladore die **Unterschiede in der Attraktivität der Zweisprachigkeiten**. Dass auf dem Arbeitsmarkt Deutsch-Französisch oder Deutsch-Englisch mehr Anklang finden ist noch einleuchtend, dass aber Deutsch-Finnisch mehr bringen soll als Deutsch-Türkisch ist ihrer Ansicht nach nicht plausibel.

Ähnlich wie bei der Diskussion um Bildungsmaßnahmen im Allgemeinen sehen die Expert/innen die Situation bei der Verbesserung der Sprachkenntnisse im Speziellen. Auch hier braucht es laut Alleva **spezifische präventive Angebote**, am besten **integriert in den Arbeitsalltag** – oder zumindest gut abgestimmt. Sie verdeutlicht dies am Beispiel der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft in der Deutschschweiz. Einerseits fehlt der Anreiz, Deutsch zu lernen, wenn dies im Alltag eh nicht gesprochen wird. Zudem braucht es enorm viel Motivation, nach 50 Arbeitsstunden noch einen Sprachkurs zu besuchen. Auch hier ist die Situation für Frauen mit Betreuungsaufgaben noch zusätzlich verschärft. Alleva berichtet jedoch von guten Erfahrungen mit Sprachkursen, welche teilweise während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Da sei ein Anreiz geschaffen, die Arbeitnehmenden fühlten sich vom Arbeitgeber gestützt, was zu einem erhöhten Commitment führen kann. Sie hat Frauen gesehen, die ein enormes Engagement und entsprechend gute Resultate gezeigt haben. Auch Zbinden streicht heraus, dass Sprachförderung unbedingt auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sein muss und idealerweise bereits ansetzt, wenn die Leute noch im Arbeitsmarkt sind. Es ist trügerisch, wenn die Leute sich sprachlich nicht weiter entwickeln, weil sie sich im aktuellen Arbeitsumfeld durchschlagen können. Sobald jemand arbeitslos werde, reichen die Sprachkenntnisse für eine andere Stelle plötzlich nicht mehr aus. Im Zusammenhang mit den Problemen für Frauen erwähnt Zbinden dabei auch noch die Wichtigkeit, bei der Durchführung von Kursen auch eine Möglichkeit der Kinderbetreuung anzubieten.

2.1.3 Aktuelle und künftige Entwicklungen

Freier Personenverkehr

Die Einschätzung der Auswirkungen des freien Personenverkehrs auf die Situation der ausländischen Bevölkerung fällt von den verschiedenen Expert/innen und für verschiedene Ausländer/innensegmente unterschiedlich aus.

Flückiger befürchtet, dass die Situation für Personen aus Nicht-EU/EFTA-Staaten schwieriger wird, was zu einer Zuspitzung des Problems der **Schwarzarbeit** führen könnte. Er sieht zudem die Gefahr, dass das Problem der Sechzigerjahre erneut entstehen könnte, wo **Wirtschaftssektoren mit einem hohen Bedarf** an niedrigqualifizierten Arbeitskräften zu einer grossen Bewegung aus dem Osten und zu Integrationsproblemen führten. Auch Sheldon glaubt, dass die bereits in der Schweiz anwesenden Ausländer/innen, welche prinzipiell den Schweizer/innen gleich gestellt sind, eine verstärkte Konkurrenz spüren könnten. Er führt dies jedoch nicht auf deren Nationalität zurück, sondern eher darauf, dass jene **Branchen stärker betroffen** sein könnten, in welchen ausländische Arbeitskräfte bereits übervertreten sind. Aufgrund der Erfahrung, dass die arbeitsbezogene Migration in der Vergangenheit vorwiegend komplementär erfolgte, befürchtet er jedoch keine grosse Veränderung, da auch in Zukunft eher Komplemente und nicht Konkurrenten in die Schweiz geholt würden. Warum sollte ein Arbeitgeber jemanden aus Polen holen, wenn er dieselbe Arbeitskraft auch hier findet? Dazu führt Zbinden jedoch an, dass Arbeitskräfte aus dem EU/EFTA-Raum allenfalls in Sprache und/oder Bildung besser sein könnten als die bereits Anwesenden aus Nicht-EU/EFTA-Staaten.

Angesprochen auf mögliche Effekte des **Familiennachzuges**, welcher nicht über den Arbeitsmarkt gesteuert wird, schränkt Sheldon ein, dass eh nur 20 bis 30 Prozent der Zuwanderung kontrolliert erfolgt. Diese Situation ändere sich durch die Personenfreizügigkeit nicht. Zudem erwartet er in Europa – verglichen mit den USA – keine riesigen Wanderströme. Auch für die Ausländer/innen erachtet er die – geografische oder kulturelle – Ferne vom Heimatland als unangenehm. Für Osteuropäer sind Staaten wie Deutschland oder Österreich näher liegend, zudem sind in der Schweiz die Lebenshaltungskosten sehr hoch.

Winzeler erwartet für Grenzkantone in niederschweligen Sektoren einen steigenden Druck auf die Löhne und eine entsprechende Gefahr des **Lohndumpings**. Alleva kennt diese Angst aus ihrem Verband – allerdings für die ganze Schweiz. Ihrer Ansicht nach ist es deshalb unerlässlich, dass die flankierenden Massnahmen in den Kantonen wirklich konsequent umgesetzt werden, was heute noch nicht der Fall ist. Hasler ist überzeugt, dass es mit den neuen EU-Staaten (EU-10) in Sachen Lohndumping und Arbeitsbedingungen bis 2011 keine Probleme geben sollte, solange die restriktiven Kontingente gelten und die Kontrollen durchgeführt werden – im Gegensatz zu den alten EU-Staaten (EU-15), durch die bereits heute ein Druck auf den Lohn zu spüren ist. Er schätzt jedoch den Missbrauch – jedenfalls bei Schweizer Firmen – als sehr gering ein. Probleme ortet er eher bei Firmen aus dem Ausland, welche Arbeitende in die Schweiz entsenden.

Gasser begrüsst die Entwicklungen durch die Freizügigkeit. Neben dem Effekt, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für EU/EFTA-Angehörige verbessert werden, verändert sich – mit gewissen Einschränkungen für die Übergangsfrist – auch die **berufliche und geografische Mobilität** für diejenigen, die bereits in der Schweiz sind: Sie dürfen die Stelle, den Beruf oder den Kanton wechseln und sich selbständig machen. Er wünscht sich eine Entwicklung in Richtung **Gleichstellung und Gleichbehandlung** von hier

anwesenden Ausländer/innen und Schweizer/innen. Diese ist mit der Freizügigkeit für EU/EFTA-Bürger/innen weitgehend hergestellt, für Ausländer/innen aus Drittstaaten müssten mit dem neuen Ausländergesetz – so es denn in Kraft tritt – weitere Verbesserungen erzielt werden. Auch er schränkt jedoch ein, dass die flankierenden Massnahmen unbedingt notwendig sind, damit die Arbeitgebenden nicht zu grosse Anreize haben, im Ausland zu rekrutieren und die Kandidat/innen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu benachteiligen.

Gasser denkt noch weiter und sieht mit der Globalisierung die Chancen für Ausländer/innen auf dem Arbeitsmarkt weiter steigen – solange sie Englisch oder eine andere gefragte Fremdsprache sprechen, Informatik beherrschen und einen Zugang zu neuen Kommunikationstechnologien haben, wie Widmer einschränkt. Für die anderen erwartet er eine Verschärfung des Druckes.

Schwarz- und Grauarbeit

Wie bereits ausgeführt, befürchtet Flückiger aufgrund des freien Personenverkehrs eine Zuspitzung des Problems der Schwarzarbeit – vor allem in haushaltsnahen Arbeitsbereichen bei Personen aus Nicht-EU/EFTA-Staaten. Wanner vermutet die Schwarzarbeit insbesondere bei Personen, auf deren Asylgesuch nicht eingetreten wurde. Alleva sieht bereits heute problematische Zustände in Niedriglohnsegmenten, insbesondere in der Landwirtschaft und dem Reinigungswesen. Die UNIA erachtet es als Notwendigkeit, in diesem Bereich auf eine Regularisierung hin zu arbeiten und die Einhaltung der Grundrechte sicher zu stellen. Auch die Arbeitgebendenvertreter/innen sind klar der Meinung, dass der Bereich der Schwarzarbeit aus verschiedenen Gründen unbedingt angegangen werden muss: Einerseits konkurrenzieren die von Hasler auf ein Prozent geschätzten Schwarzarbeitenden die Stellenlosen, wobei er sich auch nicht der Illusion hingibt, dass Schwarzarbeit 1:1 in regulär bezahlte Arbeit überführt werden kann. Andererseits erhalten Schwarzarbeitende nicht einmal ein Mindestmass an Weiterbildung, weshalb sie sich auch kaum anderweitig in den Arbeitsmarkt integrieren können. Auch beim BFM ist das Problem der Schwarzarbeit in Form eines Dilemmas bekannt: Gewisse Branchen wie beispielsweise die Landwirtschaft können ohne Niedriglohnarbeit gar nicht funktionieren. Wenn die Zulassungsbegrenzungen verstärkt werden, führt dies zu mehr Schwarzarbeit, wenn die Bedingungen gelockert werden, werden jedoch Strukturen aufrechterhalten, die eigentlich nicht haltbar sind.

Weitere Entwicklungen

Ganz allgemein schätzt Hasler die Entwicklungen so ein, dass sich die Herausforderungen für ausländische Stellensuchende und Beschäftigte verschärfen werden. Er erwartet, dass der zukünftige Arbeitsmarkt von den Arbeitnehmenden noch mehr Flexibilität, mehr Mobilität, mehr Eigenverantwortung sowie mehr Aus- und Weiterbildung fordern wird. Für Hasler haben die Ausländer/innen in all diesen Punkten tendenziell eher Nachteile.

Eine der grössten Herausforderungen für die nähere Zukunft besteht für Alleva im Lehrstellenmangel: Die Zahlen sind allgemein erschreckend, zudem sind vor allem junge Migrant/innen davon betroffen. Auch Hasler ist besorgt und anerkennt die Gefahren, wenn die Gesellschaft den Jugendlichen keine Aussichten und Perspektiven mehr bieten können. Alleva bedauert, dass die Lehrstelleninitiative, welche unter anderem von den Gewerkschaften lanciert wurde, im Jahre 2003 abgelehnt wurde und fordert, dass an diesem Problem unbedingt weiter gearbeitet werden muss. Für die UNIA ist deshalb ein wichtiges Ziel, Strategien gegen die Jugendarbeitslosigkeit – insbesondere bei Migrant/innen – zu entwickeln.

2.1.4 Rolle der Arbeitgebenden

In der Diskussion um die Rolle der Arbeitgebenden weisen die Expert/innen auf den ersten Blick viele Gemeinsamkeiten in ihren Ansätzen auf. Wenn es jedoch um die konkrete Umsetzung geht, gehen die Meinungen eher auseinander. Bemerkenswert ist weiter, dass die Exponent/innen aus der Forschung zu diesem Thema keine nennenswerten Anregungen machen.

Zum einen wird erwähnt, dass die Arbeitgeber/innen **mit ihrem Verhalten den Arbeitsmarkt** für ausländische Stellensuchenden sehr **stark mitbestimmen**. Winzeler berichtet davon, dass die Akquisition von Stellen und Lehrstellen zunehmend mehr Aufwand erfordere. Es wurde sogar notwendig, auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusätzliche Stellen dafür zu schaffen. Zum einen werden die **Anforderungsprofile** derart **hoch formuliert**, dass ausländische Stellensuchende – zum Beispiel aufgrund mangelnder formeller Qualifikationsnachweise – kaum eine Chance hätten. Gemäss Winzeler muss auf den RAV vermehrt Zeit aufgewendet werden, um den «Range» für Bewerber/innen zu öffnen, wobei er den Effekt dieser Anstrengungen als eher gering einschätzt. Zum anderen stellt Winzeler bei gewissen Arbeitgebenden **offene oder versteckte Diskriminierung** fest. Stellensuchende werden zum Teil bloss aufgrund ihres Namens benachteiligt, oder weil im Profil «Muttersprache Schweizerdeutsch» gefordert wird (was zum Teil für Leute aus der zweiten oder dritten Generation formell nicht gegeben ist, obwohl es faktisch zutreffen würde). Der RAV-Vertreter fragt sich bisweilen, ob sich vor diesem Hintergrund für ausländische Stellensuchen gewisse arbeitsmarktliche Massnahmen wie beispielsweise Bewerbungskurse überhaupt noch lohnen.

Gleichzeitig kritisiert Winzeler die schizophrene Haltung gewisser Arbeitgebenden. Sie bemängeln, dass die Beschäftigungsprogramme zu realitätsfern sind, sobald jedoch marktnahere Programme etabliert werden, steigen die Gewerbeverbände auf die Barrikaden, weil damit das Gewerbe zu stark konkurrenziert wird. Hierzu erwartet Winzeler, dass die Politik stärker auf eine Lösung dieses Dilemmas hin arbeitet.

Erfolg versprechende Kooperationen

Für andere Bereiche nennt der RAV-Vertreter verstärkte Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Akteuren als zukunftssträchtigeren Lösungsansatz als gegenseitige Vorwürfe und Schuldzuweisungen. Solche Kooperationen sollten gemäss Winzeler vor allem im präventiven Bereich intensiviert werden, also in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (auch Sprachkurse), aber auch in der generellen Integrationsförderung am Arbeitsplatz. Alleva unterstreicht dieses Anliegen. Migrant/innen sollten rechtzeitig bei den Arbeitgebenden gefördert werden, auch – oder gerade – wenn sie bildungsfern sind und im Tieflohnsegment arbeiten. Sie erachtet es als Fortschritt, dass nun auch Sprachkurse von den paritätischen Kommissionen als berufliche Weiterbildung anerkannt werden. Problematisch ist dabei der Trend in Richtung Prekarisierung der Arbeitsbedingungen in Branchen wie dem Bau-, dem Gastgewerbe oder dem Verkauf. An solche Massnahmen ist gar nicht erst zu denken, wenn keine geregelten Aufenthalts- und Anstellungsbedingungen bestehen und die Arbeitnehmenden der Willkür der Arbeitgebenden ausgesetzt sind. Angesichts gewisser Beispiele, wo Arbeitgebende ihre ausländischen Arbeitskräfte regelrecht ausnützen, möchte Alleva die Arbeitgebenden vermehrt in die Pflicht nehmen, wobei sie nicht alle Arbeitgebende in den gleichen Topf wirft und auch ein gewisses Verständnis aufbringt, wenn kleinere Betriebe den Eindruck haben, dass «ihnen nun auch noch die Integration aufgehalst» würde. Sie setzt deshalb auch eher auf gemeinsame Projekte, zu denen es bereits erfolgreiche Versuche gibt. Folgende konkreten Beispiele für

Erfolg versprechende Kooperationen oder Aktivitäten werden von den verschiedenen Expert/innen genannt:

- einzelne gute Unternehmen mit Weiterbildungen für niederschwellige Arbeitsstellen (Winzeler),
- Weiterbildungen im Ausbildungszentrum des Maler- und Gipserverbandes (Winzeler),
- Kooperation mit dem Baumeisterverband (Winzeler),
- präventive Weiterbildungen oder Outplacements bei Massenentlassungen, zum Beispiel bei Ascom unter der neuen Leitung (Winzeler),
- branchenspezifische Sprachkursangebote (Alleva),
- Integrationsprojekte für die spanischen und portugiesischen Bauarbeiter vor der Ankunft in der Schweiz in Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband (Alleva),
- gemischte Arbeitsgruppen, Patensysteme und spezifische Einarbeitungen für ausländische Beschäftigte (Hasler),
- Richtig gestaltete Firmenanlässe, Firmenclubs, Ausflüge (Hasler),
- Angebote für die Kinderbetreuung (Hasler und Gerber),
- Projekte mit jungen Frauen, mit Begleitung und Coaching (Zbinden).

Grösse der Unternehmen

Auch Hasler anerkennt den Arbeitsplatz als wichtigen Integrationsort – und damit auch die Rolle der Arbeitgebenden. Er weist jedoch auf die Realitäten der klein- und mittelständischen Unternehmen hin, welche den Grossteil des Schweizer Arbeitsmarktes ausmachen. Kleinere Betriebe sind finanziell, strukturell und inhaltlich schnell einmal überfordert, wenn sie neben der Aidsaufklärung, Gesundheitsvorsorge, Frauengleichstellung usw. auch noch für die Integrationsförderung zuständig gemacht werden. Derrer Balladore sieht für kleine Betriebe jedoch auch Vorteile. Je kleiner die Strukturen sind, umso einfacher ist es ihrer Ansicht nach, jemanden zu integrieren. Wenn ein «Patron» mit fünf Angestellten eine/n Ausländer/in einstellt, liegt es im Gegensatz zum Grossbetrieb im Interesse und in der Handlungsmöglichkeit von allen, diese Person möglichst rasch und gut zu integrieren. Dazu fände sie jedoch anstelle grosser Theorien und Forderungen konkrete Handlungsanleitungen von Fachleuten sinnvoll und möglich. Sie denkt dabei vor allem an vermeintliche Selbstverständlichkeiten wie «in der Kaffeepause hochdeutsch sprechen», «ausländische Beschäftigte aktiv ins Gespräch einbeziehen» und «gezielt seine/Ihre Meinung abholen».

Druck, Überzeugung oder Anreiz?

Sowohl Gerber als auch Trüb bedauern es aus Sicht der Verwaltung, dass im neuen Ausländergesetz die Verpflichtung der Arbeitgebenden, ihren Beitrag zur Integration zu leisten, gestrichen wurde. Sie fragen sich allerdings, ob mit Druck durch eine entsprechende Gesetzgebung (wie z.B. der Ausbildungsverpflichtung) viel erreicht werden kann. Vielmehr müsste versucht werden, die Unternehmen mit Überzeugungsarbeit oder praktikablen Modellen zu gewinnen. Gerber berichtet, dass auf Verbandsstufe der volkswirtschaftliche Nutzen von Integrationsmassnahmen meistens einleuchtet. Je tiefer man jedoch geht, desto mehr treten betriebswirtschaftliche Argumente in den Vordergrund. Bei Höherqualifizierten wird der Nutzen noch am ehesten anerkannt, da spricht man auch nicht mehr von Integrationsförderung, sondern von «Diversity Management». Zbinden und Trüb sehen jedoch auch auf unterer Qualifikationsstufe ein Potenzial, wenn es gelingt, bei der Sensibilisierung der Arbeitgebenden vermehrt die Ressourcen anstatt der Defizite zu betonen. Auch hier hat die Diversität Vorteile: Beschäftigte aus anderen Kulturkreisen sind

häufig flexibler, können sich gut anpassen, bringen eine andere Perspektive mit ein und sprechen verschiedene Sprachen.

Auch die Schaffung von Anreizen wird von den verschiedenen Expert/innen als möglicher Ansatz ins Feld geführt, auch wenn im gleichen Atemzug erwähnt wird, dass eine gute konkrete Ausgestaltung – insbesondere wenn es um finanzielle Anreize geht – schwierig zu finden ist und ihre Grenzen hat. Gerber sieht die Zukunft in Modellen analog der Kinderbetreuung, wo der Staat, das Unternehmen und die Betroffenen die Kosten zu je einem Drittel übernehmen müssen.

Antidiskriminierungsnormen und Integrationsförderungsprinzipien

Alleva sieht noch weitere Ansatzpunkte, zu denen auch bereits einiges unternommen wurde. Die Gewerkschaften haben versucht, zusammen mit dem Arbeitgeber- und dem Gewerbeverband Richtlinien zu erarbeiten, um Antidiskriminierungsmassnahmen (inklusive dem Thema «betriebliche Förderung») am Arbeitsplatz einzuführen. Sie erhofften sich damit eine Signalwirkung, bislang konnte jedoch kein ausreichender gemeinsamer Nenner gefunden werden. Als weitere Möglichkeit wird auf den verstärkten Einbau von Antidiskriminierungsnormen oder Integrationsförderungsprinzipien in Gesamtarbeitsverträge hin gearbeitet, um in notwendigen Fällen intervenieren zu können. Für den Arbeitgeberverband sind nach Hasler die Sensibilisierung der Arbeitgebenden oder die Verankerung in Gesamtarbeitsverträgen durchaus gangbare Wege, Forderungen wie Kodifizierung der Standards oder die Einführung von Ombudsmännern auch für Kleinbetriebe gehen ihm jedoch zu weit. Grundsätzlich unterstützt er die drei Postulate von Theres Egger vom Büro BASS: Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern, die Integration im Betrieb fördern und die individuelle Qualifikation fördern. Der Verband kann jedoch primär nur motivieren, überzeugen und thematisieren, für weiter gehende Aktionen fehlen ihm die Mittel und Möglichkeiten.

Ausländische Arbeitgebende

Im Rahmen der Diskussion um die Rolle der Arbeitgebenden appelliert Winzeler nicht zuletzt auch an diejenigen Betriebe, welche aus der Verselbständigung von Ausländer/innen hervor gegangen sind (wie beispielsweise tamilische Shops oder ex-jugoslawische Restaurants), vermehrt auch als Vorbilder in der Öffentlichkeit hin zu stehen.

2.2 Risikogruppe «Ausländer/innen»

Befragt, ob die Gruppe der «Ausländer/innen» eine Risikogruppe darstellen, streichen die Expert/innen die Heterogenität bezüglich der Charakteristiken und der entsprechenden Problemen heraus (2.2.1). Auf der anderen Seite berichten sie von diskriminierenden Verhaltensweisen und Praktiken, mit welchen Ausländer/innen im Generellen und einzelne Untergruppen im Speziellen zu kämpfen haben (2.2.2).

2.2.1 Heterogenität

Verschiedentlich weisen die Expert/innen darauf hin, dass «die Ausländer/innen» keine derart homogene Gruppe sind, wie vielfach angenommen wird. Für Flüchtliger sind deshalb auch gezielte Massnahmen für Ausländer/innen in Abgrenzung zu den Schweizer/innen absurd. Die Unterscheidung «Schweizer/in – Ausländer/in» oder «gute – schlechte Qualifikation» reicht nicht aus. Dazu braucht es jedenfalls Untergruppen, welche ähnliche Charakteristiken und Probleme aufweisen. Sheldon vertritt jedoch die Ansicht,

dass jede Person mehrdimensional ist, weshalb es kaum möglich ist, praktisch relevante Zielgruppen zu bilden. Auch Gasser plädiert für eine differenziertere Herangehensweise, da in seinen Augen weder die Kategorie Geschlecht, noch Herkunft, noch Generation, noch Einbürgerung als Gruppierungskriterium genügt. Für ihn könnten der **Zeitpunkt der Einreise** und der **Zeitpunkt des Eintritts in die Erwerbslosigkeit** Ansatzpunkte sein, um sinnvolle Untergruppen für eine differenzierte Kenntnis der Probleme und einen entsprechenden Umgang damit zu finden. Es sei ein arbeitsmarktlich relevanter Unterschied, ob jemand hier die Schulen durchlaufen und eine Lehre gemacht hat, oder ob jemand erst als Jugendlicher in die Schweiz kommt und eine Anlehre macht, oder ob jemand als Asylbewerber/In für drei, vier Jahre auf dem Arbeitsmarkt verbleibt. Gasser selbst sagt, dass die Ausländer/innen zwar rechtlich gesehen eine Kategorie, für den Arbeitsmarkt jedoch keine sinnvolle ist. Zbinden glaubt, einen Unterschied zwischen den Zweitgenerationen der italienisch-spanischen und der balkanischen Einwandernden ausmachen zu können. Im Gegensatz zu den Italiener/innen und Spanier/innen haben die Ex-Jugoslaw/innen weniger Unterstützung durch den Staat des **Herkunftslandes**. Zudem ist das sozioökonomische Niveau der Eltern deutlich tiefer, weshalb die Eltern viel weniger gut als Bezugsperson für die schulische und gesellschaftliche Integration auftreten können. Zbinden stellt deshalb bei der balkanischen Zweitgeneration eine Akkumulation von Integrationsdefiziten fest, wie sie bei anderen Gruppen nicht auszumachen ist. Für sie hat auch der Einbürgerungsstatus darauf keinen Einfluss, letztlich sind es die Faktoren «**sozioökonomisches Niveau**», «**Bildungsnähe/-ferne**» und «**Stabilität/Krisensituation des Herkunftslandes**», welche in ihren Augen für die Chancen am Arbeitsmarkt Ausschlag gebend sind.

Aufenthaltsstatus

Zur Frage, ob der Aufenthaltsstatus einen wichtigen Einfluss auf die berufliche Integration hat, haben die Expert/innen praktisch keine Antwort. Gasser vermutet, dass aufgrund der grösseren Freizügigkeit für die EU/EFTA-Bürger/innen der Status für diese Untergruppe heute keine Rolle mehr spielt. Er wäre interessiert an der Antwort auf die Frage, wie sich dies entwickelt hat, seit die Bewilligungen geändert haben, oder wie dies aussieht für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, welche in ihrer beruflichen und geografischen Mobilität stark eingeschränkt sind. Was die Behandlung in den RAV betrifft, ist nach Winzeler in der Praxis der Aufenthaltsstatus nur für **Asylsuchende (N)** oder für **vorläufig Aufgenommene (F)** relevant, da diese zwar nicht bezugsberechtigt sind, jedoch teilweise arbeiten dürfen. Bevor diese Stellensuchenden Unterstützung erhalten, müssen sie zwei Monate lang mit Arbeitsbemühungen ihre Eigeninitiative unter Beweis stellen.

Herkunftsland

Winzeler stellt im Alltag in den RAV auch Unterschiede im Verhalten der Ausländer/innen in Abhängigkeit vom Herkunftsland fest, wobei er seine Verallgemeinerungen auch gleich wieder relativiert sehen möchte. Die Tamilischen Leute sind seiner Ansicht nach sehr arbeitsam. Doch der lange Arm der Tamil Tigers reicht bis in die Schweiz, denn nicht selten dürfen Tamil/innen – aus vordergründig nicht nachvollziehbaren Gründen – eine Stelle nicht annehmen. Bei den Ausländer/innen aus dem Balkan stellt Winzeler vor allem bei der jüngeren Generation fest, dass es häufiger zu Problemen kommt, dass sie nicht kooperieren, dass die Gespräche lauter werden oder dass Stellenzuweisungen nicht befolgt werden. Bei Spanier/innen und Italiener/innen stellt sich gemäss Winzeler vor allem bei Älteren das Problem der mangelnden Deutschkenntnisse, denn häufig waren sie für lange Zeit im Arbeitsmarkt integriert, ohne die Sprache wirklich

lernen zu müssen und sehen sich dann vor Schwierigkeiten, wenn ihre Kenntnisse bei plötzlichem Stellenverlust nicht mehr ausreichen.

Regionale Unterschiede

Flückiger führt eine weitere Unterscheidung ins Feld, von der eher weniger gesprochen wird. Es zeigt sich ein Unterschied zwischen Ausländer/innen **nach Regionen**. Auf 100 Arbeitslose melden sich in der Romandie 60 bis 70 für die Arbeitslosenversicherung an. In der Deutschschweiz oder in ländlichen Regionen kann diese Zahl bis auf 30 sinken. Flückiger führt dies auf die unterschiedlichen Kenntnisse der Rechte zurück, wobei er nicht weiter angeben kann, welche Ursachen dahinter stecken.

2.2.2 Diskriminierung

Werden die Expert/innen auf das Thema Diskriminierung angesprochen, werden auf Anhieb verschiedenste Beispiele aus der Praxis und Hinweise aus der Forschung sowohl für negative als auch für positive Diskriminierung aufgeführt:

- Die Wahrscheinlichkeit, bei gleichen Qualifikationen für ein Bewerbungsgespräch (sowohl für Arbeits- als auch für Lehrstellen) eingeladen zu werden, ist für Personen mit – vom Namen her – balkanischer Herkunft (-ic) deutlich oder sogar massiv tiefer (Flückiger, Winzeler, Alleva, Hasler, Widmer, Zbinden).
- Diese Diskriminierung findet aber nicht nur über den ic-Namen statt, sondern auch darüber, in welchem Quartier ein/e Lehrstellensuchende/r die Schule besucht hat (Winzeler).
- Arbeitsuchende aus den verschiedenen balkanischen Volksgruppen werden von Arbeitgebenden benachteiligt, wenn diese bereits Vertreter/innen aus einer anderen Volksgruppe beschäftigen (Winzeler).
- Die Diskriminierung bei der Lehrstellensuche – unabhängig von Ausbildung, Aufenthaltsdauer und Einbürgerungsstatus – zeigt sich nicht nur bei Jugendlichen aus dem Balkan, sondern auch bei andern, welche nicht über einen Schweizer Namen verfügen (Alleva). Ein/e Portugies/in erhält zwar nicht gerade eine Absage, kommt aber erst zum Zug, wenn es mit dem/der Schweizer/in im Gespräch nicht geklappt hat.
- Auch Eingebürgerte werden diskriminiert. Offenbar ist es nicht die Nationalität, sondern die Herkunft, welche zu Diskriminierung führt (Wanner).
- Unternehmen haben negative Vorurteile gegenüber Personen, welche zurzeit keine Stelle haben oder gar längere Zeit arbeitslos waren, insbesondere für ausländische Arbeitsuchende gewisser (nicht näher spezifizierter) Herkunftsländer (Flückiger, Sheldon).
- Der Wert von universitären Titeln wird je nach Herkunftsland – auch innerhalb des europäischen Credit-Transfer-Systems (ECTS) – sehr unterschiedlich wahrgenommen (Flückiger).
- Statistisch zeigt sich, dass Ausländer/innen, insbesondere Nicht-Europäer/innen – unter Kontrolle aller objektiven strukturellen Defizite – aufgrund nicht erklärbarer Faktoren nicht nur eine grössere Wartezeit haben, bevor sie eine Stelle erhalten, sondern auch als Stelleninhaber/innen eine kleinere berufliche Mobilität aufweisen, also mehr Mühe haben, eine andere Stelle zu finden (Wanner).
- Im Gesundheitsbereich gibt es das positive Vorurteil gegenüber Männern aus Sri Lanka, von denen angenommen wird, dass sie in der Kranken- und Altenpflege begabter sind (Widmer).

Relativierungen

Sofort werden aber Relativierungen ins Feld geführt bis hin zu Versuchen, die Diskriminierung teilweise wieder auf objektive Nachteile zurück zu führen. Sheldon stellt ausser Frage, dass es im Einzelfall viele

Ungerechtigkeiten gibt, er schränkt den Begriff «Diskriminierung» jedoch ein, weil im Durchschnitt die Ausländer/innen in verschiedenen Bereichen (wie beispielsweise der Amtssprache) tatsächlich ein wenig schwächer sind. Er erachtet es als legitim, dass sich ein/e Arbeitgeber/in bei mangelnder objektiver Vergleichbarkeit resp. Transparenz auf subjektive Stereotypen abstützt. Winzeler schränkt zum so genannten «ic-Effekt» den «Tatbestand Diskriminierung» insofern ein, dass Arbeitgebende manchmal handfeste negative Erfahrungen machen, was dann wiederum zu benachteiligendem Verhalten führt. Betriebe berichten Winzeler davon, dass Arbeitnehmende aus dem Balkan davon gelaufen oder nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen sind, oder dass es zu Konflikten gekommen ist, wenn sie Personen aus verschiedenen Volksgruppen eingestellt hatten. Hasler stellt fest, dass diskriminierendes Verhalten in jedem Land auf dieser Welt anzutreffen ist, dass überall die Einheimischen, die Gleichen, das Bekannte gegenüber dem Fremden ein wenig bevorzugt werden. In seinen Augen ist es klar, dass man lieber mit jemandem spreche, dessen Namen man auszusprechen weiss. Er ist überzeugt, dass die jungen ausländischen Stellensuchenden letztlich eine Stelle finden werden, auch wenn sie zehn Bewerbungen mehr schreiben müssen. Nach ihm könnte auch als Diskriminierung bezeichnet werden, wenn diejenigen Jugendlichen von den Medien als arme Jugendliche dargestellt werden, welche tatsächliche Defizite in Sprache, Integration und Bildung aufweisen und entsprechend keine Lehrstelle finden. Abschliessend anerkennt Hasler zwar die Ergebnisse der Studien, die Diskriminierung faktisch nachweisen, sieht jedoch eine Diskrepanz zwischen dieser Realität und dem, was er aus den Firmen und den Verbänden hört. Er folgert, dass zwar Diskriminierung stattfindet, dies aber offensichtlich nicht bewusst geschieht.

Ansatzpunkte

Alle Expert/innen bekunden Mühe, griffige Ansatzpunkte gegen die Diskriminierung zu finden. Für Flückiger gibt es auf der Ebene der Konkurrenz um Stellen nicht wirklich flankierende Massnahmen, da sonst eine Anstellungsdiskriminierung gegenüber den Schweizer/innen vorliegen würde. Hier können sich nur die Unternehmen selber **gewisse Richtlinien** geben. Sheldon sieht gegen verschiedene Formen von Diskriminierung als einzige Möglichkeit die professionellen Vermittler, welche den Diskriminierten helfen können, wie sie sich auf dem Markt zu bewegen haben. Auch Wanner erachtet Vorschriften als nicht praktikabel. Bei gleicher Qualifikation muss man die Wahl den Arbeitgebenden überlassen (wobei er anfügt, dass ihm sogar Diskriminierungsfälle bekannt sind, in denen selbst bei schlechterer Qualifikation der/die Schweizer/in bevorzugt wurde). Als einziges bleiben für Wanner also **Anreizsysteme** und **Informationsmassnahmen**. Da es jedoch kaum der Arbeitgebende, sondern die Gesellschaft ist, welche die Kosten für Diskriminierung bezahlt, sieht er auf Ebene Unternehmen kaum Möglichkeiten für eine greifende Anreizmassnahme. Für Wanner geht es wohl nur über Information und Aufklärung. Es scheint ihm wichtig, das Fremde näher zu bringen, sei es nur schon, dass beispielsweise nicht immer vom Kollektiv der Ex-Jugoslawen gesprochen wird, denn was schulische und berufliche Integration anbetrifft, unterscheiden sich die Kroat/innen von den Kosovar/innen oder Mazedonier/innen oder Serb/innen zum Teil stark. Wanner fordert demnach aktive Information, am besten in Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Auch die RAV können ihren Beitrag leisten, indem sie durch Gespräche mit den Arbeitgebenden, durch das zur Verfügung Stellen von Dossiers, durch die Vermittlung von Praktikant/innen die Unternehmen sensibilisieren und vielleicht sogar den Nutzen einer gewissen Zahl von Personen ausländischer Herkunft aufzeigen können.

Winzeler erwähnt als weiteren möglichen Ansatzpunkt Projekte, in welchen die ausländischen Jugendlichen **bei der Lehrstellensuche durch Mentor/innen begleitet** werden. Zudem fordert er auch die in

der Schweiz vertretenen Volksgruppen auf, aktiv zu werden, sich zu überlegen, wie ihr Verhalten wirke und was sie – über ihre Verbände, Zentren, Gruppierungen und dergleichen – unternehmen könnten. Auch Alleva führt hauptsächlich Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen als Möglichkeit ins Feld, wobei sie der Ansicht ist, dass dafür viel Geld notwendig wäre, um es wirklich ernsthaft zu machen. Vielleicht könnten Persönlichkeiten gewonnen werden, welche sich öffentlich gegen Diskriminierung aussprechen und die effektiven Ressourcen der ausländischen Beschäftigten und Stellensuchenden in den Vordergrund stellen. Im Weiteren erwähnt sie die Bestrebungen der Gewerkschaften im Bereich der Antidiskriminierungsmassnahmen oder der Einbau von **Antidiskriminierungsnormen** und **Integrationsgrundsätze** in verschiedene Gesamtarbeitsverträge. Hasler setzt eher auf Stufe des einzelnen Unternehmens an. Ihm schwebt vor, dass es vielleicht ähnlich wie bei der Diskriminierung von Frauen einmal einzelne Exponenten geben wird, die allenfalls ein Inserat verfassten mit der Klausel «bei gleicher Qualifikation wird Ausländer/innen der Vorzug gegeben», und so langsam etwas in Bewegung kommt. Gasser setzt eher auf den Glauben an das Funktionieren des Marktes, dass Arbeitgebende darum bemüht sind, die beste Arbeitskraft zu finden. Doch Trüb zeichnet dazu eher ein düsteres Bild. Er stellt fest, dass Diskriminierung zu einem grösseren Teil aus wirtschaftlichen Interessen erfolgt. Personen haben in der heutigen Gesellschaft in der Schweiz einfach keinen Platz, sobald sie – nicht nur aufgrund ihrer Nationalität – etwas weiter weg sind vom allgemeinen schweizerischen kulturellen und sozioökonomischen Hintergrund.

2.3 Integrationspolitik

In Sachen Integrationspolitik sehen die Expert/innen Integrationsdefizite aus der Vergangenheit (2.3.1), mit deren Auswirkungen sich die Schweiz noch heute konfrontiert sieht. Sie ziehen daraus Schlüsse auf verschiedenen Ebenen: Es wird auf die Wichtigkeit des Familiennachzuges hingewiesen (2.3.2). Sie zeigen auf, dass berufliche Integration nicht automatisch zu sozialer Integration führen muss (2.3.3). Insbesondere die Integration im Schul- und Berufsbildungssystem wird als wichtiger Ansatzpunkt herausgestrichen (2.3.4). Zudem wird gefordert, Überlegungen in der Integrations- und der Arbeitsmarktpolitik enger miteinander zu verbinden (2.3.5).

2.3.1 Integrationsdefizite aus der Vergangenheit

Verschiedene Expert/innen kritisieren, dass die Schweiz Jahrzehnte lang über keine wirkliche Integrationspolitik verfügt hat. Flückiger, Sheldon, Alleva und Zbinden erwähnen, dass lange Zeit das Rotationsprinzip gegolten hat und die Arbeitslosigkeit in der Schweiz dadurch exportiert wurde. Seit den Sechzigerjahren sah die Ausländerpolitik derart aus, dass dort, wo die Wirtschaft auf Engpässe an Arbeitskräften stiess, Ausländer/innen – vorwiegend Personen mit wenigen Qualifikationen – hergeholt wurden. Die Schweiz hat es jedoch verpasst, vorhandene Defizite zu korrigieren. So sind Probleme an den Tag gekommen, sobald diese Leute ihre Stelle verloren haben. Nach Flückiger bezahlen wir heute noch die **Kosten dieser Absenz einer Integrationspolitik**. Er fürchtet gleichzeitig, dass sich mit der Osterweiterung die Probleme wiederholen, welche bereits mit den südeuropäischen Ländern und dann mit dem Balkan aufgetreten sind. Sheldon beschreibt das Versagen der Integrationspolitik in gleicher Weise: In der Gastarbeiteroptik wurde darauf gesetzt, dass die von der Wirtschaft nachgefragten Ausländer/innen kommen, hier arbeiten und wieder gehen, sobald die Nachfrage abflacht. Es waren dann aber hauptsächlich die Hochqualifizierten, die wieder gingen. Die Niedrigqualifizierten sind geblieben und haben sich sesshaft gemacht. Und ihr

Familiennachzug war nicht mehr nachfragegetrieben. Zudem hat sich die Bewilligungspraxis geändert. Auch Alleva stellt fest, dass die Arbeitslosigkeit mit dem Saisonnierstatut und den Kurzaufenthaltsbewilligungen exportiert wurde. Heute finden wir aber Migrant/innen vor, welche länger hier sind und eine Niederlassung haben, weshalb die Arbeitslosen nicht mehr einfach abgeschoben werden können. Zbinden bemängelt die wirtschaftliche Ausrichtung der Ausländerpolitik und die entsprechenden Integrationsdefizite. So habe zum Beispiel zum Zeitpunkt der Besserstellung des Familiennachzuges die **Idee der Integration konzeptionell schlicht noch nicht bestanden**. Trüb schätzt dies ähnlich ein und wehrt sich dagegen, dass die Probleme nun auf die Ausländer/innen abgewälzt werden. Diese seien nicht von sich aus geblieben, sondern man hätte ihnen grosszügig offeriert zu bleiben. Hasler hingegen glaubt, dass auch in der Gegenwart und Zukunft Saisonarbeitsverhältnisse notwendig sind und funktionieren können. Nach ihm braucht die Schweiz eine gewisse Zahl von Hilfsarbeitenden (z.B. Landwirtschaftsangestellte während der Erntezeit). Er ist überzeugt, dass die Rotation möglich ist, wenn sie so angelegt wird, dass die Personen nach einer bestimmten Zeit wieder ausreisen und weder Integration noch Familiennachzug geplant ist. Zudem glaubt er, dass sie auch zahlenmässig nicht allzu sehr ins Gewicht fallen sollte.

2.3.2 Familiennachzug und Integration

Flückiger und Sheldon weisen darauf hin, dass nur ein kleiner Teil der Migrationsflüsse arbeitsbedingt, der grosse Teil jedoch begleitend dazu erfolgt. Maximal 30 Prozent der Zuwanderung können gesteuert werden. Gemäss Wanner ist der Erstimmigrant grundsätzlich der Mann, wobei dieser Grundsatz heute immer weniger stimmt. Und bei denjenigen Frauen, welche nachziehen, bietet sich neben der Wahl «erwerbstätig» oder «arbeitslos» auch die dritte Möglichkeit «nicht erwerbstätig», letzteres vor allem dann, wenn sie Kinder hat. Diese Option ist nach Winzeler vor allem auch deshalb attraktiv, weil die Frauen – insbesondere diejenigen aus dem Balkan oder dem tamilischen Raum – kaum eine Ausbildung haben. Für Derrer Ballardore ist das Problem ungelöst, wie die **nachziehenden Frauen gesellschaftlich integriert** werden können: Wenn sie Mütter werden, heisst es, sie sind mit den Kindern vorwiegend zu Hause und haben keine Zeit, beispielsweise einen Sprachkurs zu besuchen. Wenn sie arbeiten gehen, heisst es, sie arbeiten den ganzen Tag, müssen am Abend den Haushalt machen und können auch keinen Kurs besuchen. Zudem kommt für sie noch das Problem hinzu, dass in anderen Kulturen Werte gelten, nach denen es gesellschaftlich gar nicht erwünscht ist, dass sie sich integrieren und damit ein Stück weit emanzipieren.

Beim Familiennachzug weisen Gasser, Gerber und Zbinden darauf hin, wie wichtig es ist, dass dieser **möglichst frühzeitig** erfolgt. Laut Gasser arbeiten Ausländer/innen mit tiefer Qualifikation oft in Bereichen, in denen sie nicht genügend verdienen, um es sich leisten zu können, ihre Kinder in der Schweiz aufwachsen zu lassen. Damit haben sie zum Zeitpunkt des Eintritts bereits ein Handicap bezüglich Sprache, Ausbildung und Qualifikation. Gerber beobachtet dies vor allem bei der zweiten Generation in späteren Immigrationswellen im Gegensatz zu italienischen oder spanischen Secondos. Die Eidgenössische Ausländerkommission möchte deshalb dazu beitragen, dass die Entscheidung für den Kindernachzug früh fallen kann und früh fällt. Solche Entscheidungen haben für Gerber nicht nur die positive Folge, dass die Kinder früh eingeschult werden können, er beobachtet auch, dass sich damit die Familie als Ganzes besser integriert, weil sie ihren **Lebensmittelpunkt** in die Schweiz verlegt. Zbinden unterlegt diese Feststellungen noch mit Zahlen: Insgesamt gesehen sind es nur sieben Prozent der Jugendlichen, welche nicht die ganze Schulbildung in der Schweiz absolvieren. Wird jedoch nach Herkunft differenziert, sind es bei Italiener/innen und Spanier/innen etwa zehn Prozent, bei den Jugendlichen aus Ex-Jugoslawien jedoch beacht-

liche 40 Prozent. Sie erachtet es als immenses Defizit für die Integration in den Arbeitsmarkt, wenn jemand die Hälfte der Schulzeit nicht in der Schweiz verbringen konnte.

Hasler teilt die Meinung, dass die Menschen, welche durch den vermehrten Gebrauch des Familiennachzuges heute in der Schweiz sind, auch integriert werden sollen. Er weist aber darauf hin, dass dies **Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt** hat, die auch wieder getragen werden müssen. Der Arbeitsmarkt wird damit durch Arbeitskräfte belastet, welche weder für die Gegenwart noch für den zukünftigen Strukturwandel die richtigen Qualifikationen mit sich bringen.

2.3.3 Berufliche und soziale Integration

Auch Derrer Balladore schätzt die letzten Jahrzehnte so ein, dass die Integration falsch angegangen worden ist. Heute spricht man davon, dass die Italiener/innen oder Spanier/innen gut integriert sind. Sie sieht dies jedoch anders: Diese Volksgruppen sind einfach unauffällig, aber zum Teil sind sie überhaupt nicht integriert. Einige sind seit 40 Jahren hier und sprechen kaum ein Wort Deutsch, weil sie immer in ihrer Gemeinschaft gewesen sind. Der blosse Fokus auf die Kinder in der Schule genügt Derrer Balladore deshalb nicht, sie findet, es sollten auch Wege gefunden werden, die Eltern zu integrieren. Auch Wanner und Alleva unterstreichen, dass bei der Erstgeneration **die berufliche Integration nicht automatisch zur sozialen Integration geführt hat**. Sobald jemand aus der ersten Generation die Stelle verliert, zeigt sich oft, dass die gesellschaftliche Integration über den Beruf nur vermeintlich stattgefunden hat. Da der Arbeitsort jedoch einen wichtigen Teil im Leben einnimmt, möchten die Gewerkschaften in Zukunft nach wie vor hier ansetzen, dies jedoch aktiver angehen. Alleva möchte verschiedene Akteure besser vernetzen und über die Arbeitgebenden durch Kurse und Weiterbildungen die Integration in die Gesellschaft fördern. Gerber spricht sich nicht grundsätzlich gegen die Integration über den Beruf aus, er moniert jedoch, dass Bemühungen in anderen Lebensbereichen wie Familie, Freizeit und Schule nicht zu kurz kommen dürfen, da es für ihn zentral ist, möglichst früh in der Biografie anzusetzen.

2.3.4 Schul- und Berufsbildungsintegration

Wie wir gesehen haben, stellt die mangelnde Qualifikation ein wesentliches Defizit bei vielen ausländischen Stellensuchenden dar. Verschiedene Expert/innen weisen darauf hin, dass diese Rückstände jedoch schwer zu beheben sind, wenn schon die Grundausbildung für Schweizer Verhältnisse nicht genügend ist. Sheldon weist zum einen auf den Umstand hin, dass Ausländer/innen in der Schweiz in den tieferen Bildungsschichten zahlenmässig übervertreten, bereits ab Niveau Berufslehre jedoch untervertreten sind – mit Ausnahme des Universitätsniveaus, wo keine Unterschiede bestehen. Zum anderen streicht er heraus, dass Ungelernte statistisch ein höheres Risiko für Arbeitslosigkeit tragen. Im Weiteren weiss Sheldon von Studien in verschiedenen Ländern, die zeigen, dass **Qualifizierungsmassnahmen**, also Umschulung und Weiterbildung, **wirkungslos** sind, **wenn keine Grundausbildung vorhanden** ist. Er folgert, dass das Schweizer Schulsystem diejenigen Immigrant/innen nicht genügend integriert, welche aus bildungsfernen Familien kommen. So führt er den Effekt, dass die Zweitgeneration weniger gut in den Arbeitsmarkt gebunden ist, darauf zurück, dass sie bereits im Bildungssystem nicht genügend Fuss gefasst hat. Er berichtet, wie bereits ihm als Amerikaner die Frage «was ist dein Beruf?» völlig fremd ist, und stellt sich die Frage, wie dies Ausländer/innen ergehen muss, die noch weniger nah an der **Bildungskultur der Schweiz** sind.

Flückiger vermutet, dass das familiäre Milieu in vielen Fällen **keine genügende Unterstützung** geben kann in Bezug auf die Ausbildung, sogar Werte transportiert, möglich rasch in den Arbeitsmarkt zu gehen und entsprechend kurze Ausbildungswege zu wählen. Im weiteren mutmasst er, dass auch das soziale Niveau, das Einkommensniveau und die Erwerbstätigkeiten der Eltern dazu führen kann, dass sie die Kinder in der Schule und in Bildungsfragen zu wenig unterstützen können. Sheldon sieht darin nicht Vernachlässigung, sondern schlicht **ungenügende Kenntnis des Stellenwerts eines gelernten Berufs** (rein die Tatsache eines Abschlusses – unabhängig der gewählten Richtung). Flückiger spricht von einem sozialen Determinismus, welcher durch die Schule und die Grundausbildung nicht korrigiert wird. Als Gegenbeispiel weist er auf Nordeuropa hin, wo die Schule viel mehr die Rolle zur Korrektur von sozialen Ungleichgewichten wahrnimmt. Sheldon sieht in den Motivationssemestern eine Massnahme, um die ausländischen Jugendlichen in Bezug auf die Berufsbildung mehr zu fokussieren. Er fordert jedoch viel grundlegender, dass die Bildungspolitik zu dieser Problematik Antworten liefern muss. Auch Wanner spricht von einem Marginalisierungsrisiko in der Schule durch ungenügende Unterstützung und andere Wertesysteme der Eltern, welches zu einem Marginalisierungsrisiko im Arbeitsmarkt führen kann. Die Meinung von UNIA und SGB geht gemäss Alleva in die gleiche Richtung: die Schule schafft es offenbar nicht genügend, Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen Familien zu integrieren. Dies ist jedoch nicht primär ein Problem zwischen Schweizer und ausländischen Jugendlichen, sondern vielmehr ein schichtspezifisches Phänomen. Alleva findet, dass hier in der Schule mit differenziertem Unterricht – und noch besser mit vorschulischen Strukturen – angesetzt werden muss, doch sieht sie die Entwicklungen im Rahmen der Sparprogramme eher in die Gegenrichtung laufen. Das Argument, dass die mangelnde Bildungsintegration vor allem auf die mangelnden Sprachkenntnisse zurück zu führen ist, entkräftet sie mit einer Umfrage der EDK, welche anhand eines Vergleichs von italienischen und Tessiner Jugendlichen gezeigt hat, dass es andere Faktoren sind als die Sprache. Sie vermutet, dass die Bildungsferne der Familie mehr Ausschlag gebend ist. Deshalb fordert sie im grösseren politischen Rahmen, dass die Schweiz für zugelassene Ausländer/innen Aufenthaltssicherheit und Chancengleichheit gewährleistet und sich verpflichtet, diese Personen als Teil der Gesellschaft zu sehen und ihre Integration konsequent zu fördern.

Die Arbeitgebervertreter/innen schätzen dies ähnlich ein. Hasler stellt fest, dass Weiterbildung oder Höherqualifizierung oft nicht greifen, weil die Bildungsfähigkeit – insbesondere auch bei Frauen in niederschweligen Bereichen – sehr beschränkt ist. Bei ausländischen Jugendlichen beobachtet er eine Benachteiligung, weil sie im Elternhaus aufgrund der Sprache und der Bildungsferne nicht dasselbe an Unterstützung und Schulhilfe erhalten, was dazu führt, dass viele das Niveau nicht erreichen, um eine Lehre zu machen. Derrer Balladore bedauert, dass es offenbar zu wenig gelingt, in ausländische Gemeinschaften die Botschaft zu transportieren, wie wichtig ein schulischer und beruflicher Abschluss ist. Im weiteren glaubt sie, dass diejenigen Migrant/innen benachteiligt sind, welche bereits **in Sprache und Heimatkunde des Heimatlandes Defizite aufweisen**, weniger klare Wurzeln haben und das Neue, Fremde schlechter in Bezug dazu setzen können. In früheren Migrationsländern wie Italien, Spanien und Portugal werde dies institutionell viel stärker gefördert, gerade auch im Hinblick auf eine allfällige Rückkehr. Sie wünscht sich, dass als Autorität anerkannte ausländische Institutionen – wie beispielsweise die islamischen Geistlichen in der Schweiz – gewonnen werden könnten, um bei der Integration und dem Transport von schweizerischen Werten mit zu helfen. Gasser unterstützt die Feststellung, dass bei Jugendlichen die fehlende Unterstützung in der Schule und während der Lehre zu Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Unterschied zu den Eltern, welche von Arbeitgebenden geholt und – wenn sie Glück hatten – behalten wurden, kommen die Jugendlichen von sich aus auf den freien Arbeitsmarkt.

Widmer streicht die **geschlechtsspezifischen Unterschiede** heraus (Mädchen scheinen im Durchschnitt weniger gut ausgebildet), und folgert daraus, dass dies mit kulturellen Wertvorstellungen (wie beispielsweise die Stellung der Frau in der Gesellschaft und im Erwerbsleben) zusammen hängt. Auch Gerber betont die Wichtigkeit, möglichst früh im Integrationsprozess anzusetzen, also bereits in der Vorschule und spätestens im Schulsystem, um die Biografien möglichst in die Nähe der schweizerischen Gepflogenheiten bringen zu können. Dies heisst auch, dass Berufsberatung möglichst früh ansetzen sollte, um diese Chancen nicht zu verpassen.

2.3.5 Integration und Arbeitsmarkt

Winzeler wehrt sich dagegen, dass gerade im Zusammenhang mit Fragen um den Arbeitsmarkt häufig die Meinung vorherrscht, dass Integration einfach die Aufgabe der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren ist. Er sieht Integration als eine gesellschaftliche Aufgabe an und ruft deshalb alle Akteure und insbesondere die Politik (Regierungen und Parlamente) in die Pflicht.

In Sachen Arbeitsmarkt sieht Alleva einen Zusammenhang zwischen der Höhe des Lohnes und des Grades an Integration. Wenn in gewissen Branchen wie beispielsweise der Landwirtschaft, der Reinigung oder dem Gastgewerbe mehr **Existenz sichernde Löhne** bezahlt würden, welche für den Lebensunterhalt einer Familie genügten, dann wäre derjenige Anteil unter den ausländischen Beschäftigten höher, welcher auch mit einer Familie hier sein möchte und sich ins gesellschaftliche Leben integrieren könnte und würde. Gemäss der Gewerkschaftsvertreterin lässt sich in solchen Branchen in den letzten Jahren jedoch ein Rückgang an Schweizer und ausländischen Beschäftigten beobachten, welche bereits länger in der Schweiz sind. Die Gewerkschaften werden sich deshalb weiterhin für Existenz sichernde Löhne und angemessene Arbeitsbedingungen einsetzen.

Hasler macht sich stark dafür, dass die **Arbeitsmarkt- und die Zuwanderungspolitik** stärker aneinander **gekoppelt** werden, dass die **Asylpolitik** jedoch klarer davon **getrennt** wird. Er strebt eine Ausländergesetzgebung an, welche klarer unterscheidet zwischen Arbeitskräften, welche auf dem Arbeitsmarkt willkommen sind und Asylsuchenden, gegenüber welchen sich der Arbeitsmarkt «widerwärtig» zeigen muss. Er sieht es nicht als die Aufgabe der Schweiz an, Asylsuchende in den Arbeitsmarkt zu integrieren und «der ganzen Welt Arbeitsplätze bieten zu müssen». Dazu braucht es in seinen Augen wirksame Abschreckungsmittel gegen so genannte «Wirtschaftsflüchtlinge», wie die Rücksendung von Abgewiesenen oder das Arbeitsverbot. Zudem fordert Derrer Balladore, dass nicht **zu viele Rechtsansprüche** – wie zum Beispiel das automatische Niederlassungsrecht nach 10 Jahren – geschaffen werden. Es soll ein Mindestmass an eigener Integrationsanstrengung als Gegenleistung erbracht werden, bevor jemand zusätzliche Rechte erhält. Sie ist jedoch auch gegen den Zwang der Ausländer/innen zur Unterzeichnung einer Integrationsvereinbarung, da nicht alle Arbeitskräfte die Perspektive haben, sich längerfristig in der Schweiz nieder zu lassen. Sie anerkennt jedoch, dass mit einer freiwilligen individuellen Integrationsvereinbarung durchaus ein Stück weit Druck erzeugt werden kann.

Gerber fordert im Zusammenhang mit Migrant/innen eine gewisse **Liberalisierung des Arbeitsmarktes** und **Hilfestellungen für kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU)**. Er glaubt, dass die kommende Generation der KMU innovationsfreudig sein muss und ortet grosses Potenzial bei Migrant/innen, denn die Ausländer/innen zeigen schon durch das «Unternehmen Migration» das für die selbständige Erwerbstätigkeit benötigte Mass an Risikobereitschaft und Beweglichkeit. Er sieht dafür Gewerbe- und Branchenverbände gefordert, für diese Migrant/innen Beratung anzubieten. Dafür müsste jedoch auch die Bereit-

schaft vorhanden sein, den Binnenmarkt – ähnlich wie in Grossbritannien mit den «ethnic jobs» im Detailhandel – etwas zu liberalisieren und Konkurrenz für Schweizer Firmen zuzulassen. Gerber geht noch weiter, indem er eine Auflockerung des Arbeitsrechtes anstreben möchte. Er ist der Ansicht, dass durch die hohe Normierung bei den Berufen und im Arbeitsmarkt vieles verhindert wird. Er erachtet es zwar als richtig, dass zum Beispiel nicht einfach jedermann eine Kinderkrippe eröffnen darf, für ihn sind jedoch vielerorts die Reglementierungen etwas zu hoch angesetzt: «Ein wenig mehr Amerika würde von mir aus gesehen nicht schaden». Gerber anerkennt den Unterschied der europäischen Wohlfahrtsstaaten zum freien Amerika, wo zwar alle kommen können, jedoch auch nichts erhalten. Er sieht in der Liberalisierung Potenzial, denkt jedoch auch, dass das Thema noch besser untersucht werden muss.

Derrer Balladore beobachtet einen weiteren Effekt auf dem Arbeitsmarkt. Sie glaubt, dass in verschiedenen Branchen – wie beispielsweise dem Gastgewerbe – ein notwendiger Strukturwandel nicht stattfindet, weil die Arbeitgebenden zu einfach billige Arbeitskräfte erhalten. Sie erachtet es deshalb als problematisch, wenn zu schnell die Bedürfnisse der Wirtschaft mit ausländischen Arbeitskräften gedeckt werden.

Viele Expert/innen, namentlich Flückiger, Wanner, Winzeler, Alleva, Derrer Balladore und Gasser, vertreten zudem die Ansicht, dass auf dem Schweizer Arbeitsmarkt viel Humanpotential verschwendet wird, weil **ausländische Diplome nicht anerkannt** werden. Flückiger stellt fest, dass es zwischen Deutschland und der Schweiz ziemlich gut funktioniert, weil das Ausbildungssystem sehr ähnlich ist. Mit Frankreich und Italien wird es schon schwieriger. Und sobald man von diesen drei Ländern weggeht, werden Ausbildungen – mit Ausnahme der Vereinigten Staaten oder anderen angelsächsischen Ländern – kaum mehr anerkannt. Winzeler berichtet, dass man in der Praxis auf die Eigeninitiative der Stellensuchenden angewiesen ist, die Diplomanerkennung selber finanziell und organisatorisch in die Hand zu nehmen. Doch manchmal scheitert es jedoch schlicht daran, dass keine Papiere vorhanden sind. Alleva sieht zudem Handlungsbedarf darin, dass bessere Richtlinien für die Valorisierung von Abschlüssen aus dem Nicht-EU/EFTA-Raum erarbeitet werden. Auch Derrer Balladore sieht in der Anerkennung von Diplomen klar eine Aufgabe, die unbedingt institutionell zu leisten ist. Gasser glaubt jedoch, dass diese Arbeit sehr aufwändig ist, weil es bereits bei Anrainerstaaten Probleme mit der Äquivalenz gibt. In seinen Augen ist der Weg lang, bis Transparenz geschaffen ist und den Arbeitgebenden wirklich das Gefühl vermittelt werden kann, dass eine Ausbildung gleichwertig ist.

2.4 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden von den Expert/innen einerseits die aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen kritisch gewürdigt (2.4.1) und andererseits die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (2.4.2) näher betrachtet.

2.4.1 Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen

Bestehende aktive arbeitsmarktliche Massnahme

Flückiger ist der Ansicht, dass die ausländischen Stellensuchenden zu wenig differenziert in **Sprachkurse** geschickt werden. Er fordert, dass man sich fragen muss, für welches Profil einer Population ein Sprachkurs effizient ist. Dort, wo die Sprache elementar ist, um in den Arbeitsmarkt zu gelangen, muss sicherlich daran gearbeitet werden. Gemäss Winzeler kann das Fachliche ohne Sprachkenntnisse nicht verstanden werden. Er berichtet aber, dass in der Praxis erstaunlich oft Italiener und Spanier in Sprachkurse geschickt

werden müssen, da diese trotz langjährigem Aufenthalt und Arbeit in der Schweiz kaum ein Wort Deutsch sprechen. Hasler findet es zentral, dass vor allem die Jugendlichen mit Bildungsnachteil früh und rasch mit Sprachkursen und anderen Integrationsmassnahmen gefördert werden – viel wichtiger, als dass Rentner noch integriert werden können. Wanner äussert Bedenken gegenüber der Angemessenheit der Lernform von Sprachkursen. Er ist nicht überzeugt, dass in einem Kurs Deutsch besser gelernt wird als in einem Praktikum in einer Firma, in der Deutsch gesprochen wird. Auch Flückiger fände eine Analyse auf der Ebene der Kurse sinnvoll, um zu wissen, welche Art von Kursen es mit welcher Organisation braucht.

Winzeler attestiert den **Bewerbungskursen** eine gute Wirksamkeit bei ausländischen Stellensuchenden, wenn an der Alltagssprache und am kulturellen Code (grüssen, sich vorstellen, sich präsentieren usw.) gearbeitet wird. Widmer schränkt dies jedoch vor allem auf die Un- oder Wenigqualifizierten ein, da in diesem Bereich Bewerbungen eher auf dem mündlichen Weg erfolgen. Wenn jemand bei einem Arbeitgebenden vorbei geht oder telefoniert, kann die erste Minute des Auftretens entscheidend sein.

Gemäss Sheldon wird die Wirksamkeit von **Qualifizierungsmassnahmen (Umschulungen oder Weiterbildungen)** überschätzt. Studien in verschiedenen OECD-Ländern zeigen, dass solche Massnahmen sogar als wirkungslos betrachtet werden müssen, wenn beim Zielpublikum keine Grundausbildung vorhanden ist. Es zeigen sich vor allem bei Frauen Erfolge, welche qualifiziert waren, aus dem Erwerbsleben austraten und sich dann zurück in den Markt bewegen möchten. Ein weiterer Grund ist für Sheldon auch die Tatsache, dass aufgrund der Gesetzgebung nur kurzfristig orientierte Qualifizierungsmassnahmen erlaubt sind. Winzeler sieht sich in der Praxis in einem grossen Spannungsfeld. Auf der einen Seite möchten alle gerne an Qualifizierungsmassnahmen teilnehmen, auf der anderen Seite sieht er die Arbeit der RAV in diesem Bereich von der Politik sehr stark begrenzt. Es dürfen keine Ausbildungen bezahlt werden, obwohl es gemäss Winzeler gerade bei ausländischen Stellensuchenden manchmal mehr bräuchte als ein «Lückenschliessen» in Form von Deutschkursen und Schlüsselqualifikationsprogrammen. Die Ausbildungszuschüsse erachtet er als zu wenig attraktiv. Oft fehlt ihm bei den qualifizierenden Massnahmen auch die Marktnähe. Winzeler führt dies unter anderem auf die mangelnde Flexibilität in der Organisation zurück. Als Regionalleiter muss er beim seco zwei Jahre zum Voraus den Bedarf an Programmen anmelden. Wenn er zu viel bestellt, wird der Kanton kostenpflichtig. Es ist für ihn schwierig, wenn nicht sogar unmöglich, hier die marktgerechten Bedürfnisse so viel zum Voraus zu erkennen.

Zbinden bewertet die **Motivationssemester** als sehr positiv. Sie verweist darauf, dass dort die ausländischen Jugendlichen einen grossen Anteil ausmachen und sie eine gute Erfolgsquote haben. Die Motivationssemester setzen bei Beruf und Ausbildung an, nicht zu unterschätzen ist gemäss Zbinden jedoch die individuelle Begleitung und ihr Effekt auf Motivation und Selbstwert. Aus diesen Gründen stellen die Motivationssemester auch für Winzeler eine sinnvolle Massnahme dar.

Für Wanner können **Berufspraktika** eine sehr effektive Massnahme sein, da ausländische Stellensuchende dabei nicht nur einen beruflichen, sondern auch Gewinne in Sachen Integration wie Sprachförderung und Kontakte für den Aufbau eines sozialen Netzes erzielen. Für Zbinden beinhalten die Praktika jedoch ein grosses Missbrauchspotenzial. Sie kommen vor allem für gut Qualifizierte in Frage. Und er ist eher der Ansicht, dass die Arbeitgebenden in diesen Bereichen echte Stellen schaffen sollen anstatt auf Temporärkräfte zu setzen. Zudem wird der Praktikumsmarkt neben den Arbeitslosen auch von anderen Interessent/innen hart beackert.

Für Widmer können die Programme zur **vorübergehenden Beschäftigung** ausländische Stellensuchende auf den schweizerischen Arbeitsmarkt vorbereiten, indem die Teilnehmenden lernen, sich in einen Tagesablauf einzufügen oder in einem Team zu arbeiten. Vor allem erhalten sie auch Unterstützung bei der realistischen Einschätzung des eigenen Verhaltens, Auftretens und des eigenen «Marktwertes». Für Unqualifizierte schreibt Widmer den Programmen eine psychisch stabilisierende Wirkung zu, was wiederum Auswirkungen auf das Auftreten am Arbeitsmarkt haben kann. Auch Winzeler räumt den Massnahmen zur vorübergehenden Beschäftigung eine gewisse Berechtigung im Bereich des Trainings von Basis- oder Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Sauberkeit oder Zuverlässigkeit ein. Mit wenigen Ausnahmen sind für ihn jedoch die meisten Programme zu wenig nahe an der Realität. Es bringt in der Regel für den Arbeitsmarkt wenig, wenn jemand lernt, Glas zu ritzen, ein Kleid zu nähen oder alte Velos zusammen zu setzen. Schon mehr Marktnähe gesteht er den Programmen im Metall- und Holzbereich zu, wo die Teilnehmenden lernen, gewisse Maschinen zu bedienen. In dem Moment, wo es aber noch marktnaher wird, reklamiert das Gewerbe sofort Konkurrenz. Winzeler führt einen weiteren problematischen Aspekt auf: Viele Teilnehmende haben das Gefühl, sie hätten eine Stelle, wenn sie an einem solchen Programm teilnehmen. So können sich die Programme zwar positiv auf die Arbeitsmarktfähigkeit auswirken, sie haben aber nicht selten für die Arbeitslosenversicherung eine verlängernde Wirkung.

Widmer erachtet die **Förderung der Selbständigkeit** für ausländische Stellensuchende durchaus als mögliche Perspektive. Sie schränkt jedoch ein, dass diese Massnahme für die grosse Masse kaum geeignet ist. Gerber sieht in der Förderung der Selbständigkeit (kombiniert mit begleitenden Vorstössen zur Lockerung der Überreglementierung und Übernormierung des Arbeitsmarktes) grosses Zukunftspotenzial, gerade auch für Migrant/innen. Er glaubt jedoch, dass es dazu ein grösseres Förderprogramm bräuchte, in welchem das seco mit Gründungszentren und mit der Ausländerkommission koordiniert etwas aufbauen würde.

Präventive Massnahmen

Zum Thema Prävention weist Gasser auf die letzte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) hin, wo Prävention «im grösseren Stil» abgelehnt wurde. Heute konzentriert man sich weiterhin primär auf die Wiedereingliederung und arbeitet dort präventiv, wo jemand unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht ist (Art. 59), also wenn jemand gekündigt wurde oder wenn Massenentlassungen drohen. Bei Massenentlassungen betrifft es gemäss Gasser meistens Personen, welche die geforderten Qualifikationen nicht mehr aufweisen, weil zum Beispiel eine Produktionsweise geändert wird. Dies ist im Industriesektor häufiger der Fall, und dort trifft es entsprechend auch vermehrt ausländische Arbeitnehmende. Widmer erläutert, dass nur individuelle Massnahmen vom Kanton verfügt werden können, kollektive müssen beim seco beantragt werden. Auf der individuellen Ebene haben in seinen Augen vor allem **Massnahmen, welche zu anerkannten Diplomen führen**, am ehesten eine präventive Wirkung. Auf kollektiver Ebene kann helfen, wenn der Arbeitgebende zusammen mit der Arbeitslosenversicherung bei der Qualifizierung der Personen ansetzt, damit diese nicht arbeitslos werden. Sheldon streicht heraus, dass die Forschung festgestellt hat, dass die Kurzarbeitsentschädigung (eine weitere mögliche präventive Massnahme) zur sozialen Abfederung von Entlassungen missbräuchlich verwendet wurde.

Winzeler berichtet, dass in den RAV der Passus «von Arbeitslosigkeit bedroht» recht häufig zur Anwendung kommt. In solchen Fällen, wo keine Bezugsberechtigung besteht, fordert er jedoch zuerst einen Tatbeweis von den Betroffenen selbst. Im kollektiven Bereich kennt er erfolgreiche Beispiele von Koopera-

tionen mit Arbeitgebenden, wo mit **Weiterbildungen** oder **Outplacements** angesetzt wird. Auch Alleva berichtet von einem Beispiel, in welchem die Gewerkschaft zusammen mit dem zuständigen kantonalen Amt versucht hat, bei einem Arbeitgebenden zum Zeitpunkt eines drohenden Stellenabbaus für Fabrikarbeiterinnen ein Angebot bestehend aus **Standortbestimmung** und **Umschulung** einzuführen. Als schwierig erwies sich dabei einerseits die Tatsache, dass das Unternehmen den Migrantinnen ein kurzfristig finanziell attraktiveres Alternativangebot gemacht hat, andererseits war es bei 50 Nationalitäten aus Sprachgründen schwierig, die Personen richtig anzusprechen, um das nötige Vertrauen zu gewinnen. Sie findet, dass es gerade die feinen Details sind, welche zwar viel kosten, aber über den Erfolg einer solchen Massnahme entscheiden können. Dieser Aufwand würde sich langfristig auf jeden Fall lohnen.

Flückiger bestätigt aus Forschungssicht, dass **präventive Massnahmen effizienter** sind als solche, welche zum Zeitpunkt des Eintretens in die Arbeitslosigkeit erfolgen. Er weist auch darauf hin, dass bekanntlich viele der Migrant/innen, welche mit mehr oder weniger beschränkten Arbeitsbewilligungen in die Schweiz kommen, letztlich sich hier niederlassen. Von diesem Blickwinkel her müssten Massnahmen gefunden werden, welche **vom ersten Moment an einsetzen**, wie Sprachkurse, Grundausbildungen oder gar Ansätze im Bereich der Berufsbildung. Auch Sheldon betont die Wichtigkeit, fehlende Ausbildungen anzugehen, solange die Betroffenen noch jung sind, da dies 20 Jahre später nicht mehr nachgeholt werden kann. Gerber ist der Ansicht, dass es auch dann nicht zu spät für «präventive» Massnahmen wäre, wenn sich Personen bereits bei einem RAV anmelden. Dazu wäre eine interne Anlaufstelle sinnvoll, welche rechtzeitig und koordiniert professionelle Beratung und Hilfestellung angehen würde, wenn der/die Beratende feststellt, dass es bei einem/r Stellensuchenden um mehr als «blosse Vermittlung», sondern vielmehr um Sprach- oder Integrationsprobleme geht.

Weitere interessante Modelle

Winzeler findet die **Übungsfirmen** eine sehr interessante Sache, weil diese Programme sehr marktnah sind und aufgrund ihrer Virtualität den Markt nicht konkurrenzieren. Er würde es begrüssen, wenn das seco solche Modelle weiter fördern würde.

Alleva und Derrer Balladore erachten beide den Ansatz von **Lohnmitfinanzierungsmodellen** sinnvoll. Sie könnten sich ein System vorstellen, bei welchem es einen Anreiz gibt, eine Tieflohnarbeit anzunehmen, indem die Arbeitslosenkasse etwas mehr bezahlt als sie dies bei einem Zwischenverdienst tun würde. Dies gäbe den Betroffenen wieder Tagesstrukturen und würde ihren Bezugsrahmen erweitern. Alleva warnt jedoch vor dem Missbrauchspotenzial und weist auf die Wichtigkeit hin, bei der Umsetzung gut aufzupassen.

Derrer Balladore würde es begrüssen, wenn auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) neue Modelle ausprobiert würden. Eine Möglichkeit sieht sie in der **Teilung von Stellen**, gerade auch für Jugendliche. Die RAV sollten vermehrt mit den Arbeitgebenden solche Modelle aushandeln, wo jemand beispielsweise 50 Prozent arbeiten kann und die restlichen 50 Prozent durch die Arbeitslosenversicherung gedeckt sind, damit er/sie eine Weiterbildung machen kann, welche dem Betrieb etwas nützt. Sie wünscht sich auch eine erneute Aufnahme der Diskussion über **Stafettenmodelle** (Job-Sharing zwischen jungen und älteren Arbeitnehmenden) oder **Altersteilzeit** in Kombination mit einem jüngeren Arbeitnehmenden. Als die Modelle vor ein paar Jahren diskutiert wurden, hat kein Bedürfnis bestanden, doch heute ortet sie ein grösseres Potenzial, gerade auch in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und ausländischen Stellensuchenden. Bezüglich Weiterbildungsmassnahmen erwähnt Winzeler ein ähnliches Modell aus dem

Ausland, bei welchem sich **fünf Personen vier Stellen teilen** und **eine Person** eine **Weiterbildung** machen kann.

Spezifische Massnahmen für Ausländer/innen

Im Grossen und Ganzen werden spezifische Massnahmen für Ausländer/innen abgelehnt, gerade weil die Gruppe nicht homogen ist und nicht alle mit den gleichen Problemen konfrontiert sind – mit Ausnahme der Sprache, welche wohl für die meisten eine Schwierigkeit darstellt. So sieht Flückiger **einzig für die sprachlichen Defizite** gezielte Massnahmen, alles andere findet er aufgrund der Heterogenität des Zielpublikums absurd. Sheldon führt die **Zwischenverdienste** als mögliche spezifische Massnahme ins Feld, da dadurch die Stigmatisierung reduziert werden könnte. Zudem würde er in Erwägung ziehen, dass Gesetz derart anzupassen, dass **auch langfristige Qualifizierungsmassnahmen** zum Ausgleich von grösseren Bildungsdefiziten möglich wären und finanziert werden könnten. Winzeler sieht keinen Bedarf an speziell zugeschnittenen Massnahmen, auch wenn in den Sprachkursen und in Schlüsselqualifikationsprogrammen die Ausländer/innen übervertreten sind, wie er einräumt. Die Programme sollten grundsätzlich offen sein für alle, zudem weisen einzelne Programme Schwächen auf, unabhängig davon, ob ein/e Ausländer/in oder ein/e Schweizer/in daran teilnimmt. Derrer Balladore erwartet eher von den Betroffenen selbst einen gewissen Effort, als dass im Angebot etwas geändert werden müsste. Sie räumt aber auch ein, dass vielleicht gerade bei jugendlichen ausländischen Stellensuchenden Massnahmen fehlen, die längerfristig eine Perspektive aufbauen können. Gasser ist der Ansicht, dass die Arbeitslosenversicherung weiterhin nicht diskriminierend agieren sollte, also nicht zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen unterscheidet, was die Rechte und Pflichten anbelangt. Er zählt darauf, dass eine allfällige Spezifizierung von Massnahmen auf der Ebene der Kantone stattfindet. Die Kantone sind mit der Wirkungsvereinbarung dazu angehalten, möglichst effiziente Massnahmen zur Verfügung zu stellen. Falls in einem Kanton ein grosser Teil der Klientel ausländische Stellensuchende mit denselben Schwierigkeiten sind, dann sollte der Kanton von sich aus möglichst die adäquaten Massnahmen finden. Widmer listet auf, was sich vor allem für diejenige Zielgruppe etabliert und bewährt hat, welche die Sprache mangelhaft sprechen und zu wenig die Gepflogenheiten des Schweizer Arbeitsmarktes kennen: **Sprachkurse, länger dauernde und intensivere Kurse für den Erwerb von Grundqualifikationen** (Lebenskunde vom Lösen einer Fahrkarte, über Rechnen bis hin zum Erstellen eines Dossiers) oder die Palette der so genannten **persönlichkeitsorientierten Kurse**, in welchen es darum geht, wie ein/e Ausländer/in trotz Defiziten im Dossier sich geschickt am Markt bewegt und ihre nicht formell nachweisbaren Qualitäten und die Lebenserfahrung in die Waagschale werfen lernt (Standortbestimmung, Bewerbungstechniken, «Verkaufstechniken»). Gerber streicht heraus, dass er das **Vorgehen mit «Case Management»** richtig findet, da es in seinen Augen nicht den/die Ausländer/in per se gibt, sondern jede Einzelperson ihre ganz spezifischen Massnahmen braucht. Zbinden und Trüb erachten den «Mainstreamansatz» als den grundsätzlich richtigen, weil die Politik vor allem die strukturelle Integration koordiniert fördern soll. Sie greifen aber für gewisse Problemstellungen die Frage auf, ob spezifische Angebote sinnvoll sein könnten. Weil bei den jugendlichen Stellensuchenden die ausländischen übervertreten sind, sehen sie die **Motivationssemester** als mögliche Massnahme, um die jugendlichen Ausländer/innen möglichst in nachobligatorische Ausbildung hinein bewegen zu können. Trüb fragt sich zudem, ob es noch viel **niederschwelligere Angebote als Sprachkurse** geben sollte für diejenigen Personen, welche nicht nur die Sprache nicht können, sondern auch nur einen Teil der Schule hier gemacht haben und kaum für Bildung zu motivieren sind. Zbinden zieht zudem spezifische Bundesmassnahmen in Betracht, wenn es ganz starke Defizite in der sozialen Integration gibt –

wie beispielsweise Sprachkurse für Frauen mit kleinen Kindern. Trüb geht sogar soweit, eine Zentralisierung ins Auge zu fassen. Er ist sich bewusst, dass die Idee der Segregierung sehr heikel ist und professionell durchgeführt werden müsste, er könnte sich jedoch vorstellen, **Personen** aus demselben Kulturkreis mit ähnlichen Integrationsproblemen **über ein Jahr geografisch zusammen zu ziehen** und sie unter Beizug von anderen Personen aus der Diaspora zu coachen.

Qualität und Wirksamkeit

Für Widmer bilden die zehn bestehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen eine abgerundete Palette, welche die aktuellen Bedürfnisse gut abdeckt und keine Lücken mehr aufweist. Sie ist überzeugt, dass mit diesem Instrumentarium das gemacht werden kann, was zu machen ist. Widmer räumt ein, dass in den Neunzigerjahren mit dem neuen Gesetz und den geforderten Mindestjahresplätzen zwar die Programme ins Rollen gebracht werden konnten, dass damit jedoch falsche Anreize gesetzt wurden und zu wenig auf die Wirksamkeit geachtet wurde. Sie sieht dies unterdessen jedoch korrigiert und derart konzipiert, dass die Kantone gefordert sind, nach Effizienz zu streben. Für Gasser sind **die wirkungsvollsten Massnahmen diejenigen im primären Arbeitsmarkt**, also Praktika, Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse. Diese sind gleichzeitig auch am schwierigsten umzusetzen und entsprechend in ihrer Anzahl eher unbedeutend. Widmer findet es allerdings sinnvoll, wenn die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren damit eher vorsichtig umgehen und die Zuweisung zu derartigen Massnahmen im Einzelfall gut überprüft wird. Auch Trüb stellt fest, dass generell diejenigen Massnahmen schwierig umzusetzen sind, bei welchen die Arbeitgebenden eingebunden werden müssen, wie dies beispielsweise bei den Einarbeitungszuschüssen der Fall ist.

Sheldon betont die Wichtigkeit, sich in jedem einzelnen Fall zu fragen, ob das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt, da er den aktiven Massnahmen nur eine begrenzte Wirkung zugesteht. Auch Hasler erachtet es als etwas vom schwierigsten, die richtige Massnahme für die richtige Person zu finden. Er bedauert es, dass immer wieder «Verlegenheitskurse» als absurde Beispiele in die Boulevardmedien getragen werden. Bei Ausländer/innen verschärft sich diese Herausforderung der richtigen Zuweisung zum Teil noch zusätzlich, da sie je nach Sprachkenntnissen schnell überfordert sein können, wenn sie zum Beispiel einen Kurs in einer gemischten Klasse besuchen müssen. Für ihn ist **eine der grössten, wenn nicht unlösbaren Herausforderungen**, für Ausländer/innen, die nicht eine unserer Landessprachen beherrschen, neben Sprachkursen **sinnvolle qualifizierende Massnahmen anzubieten**. In der Regel ist es nicht anderes als eine vorübergehende Beschäftigung um der Beschäftigung willen, wie beispielsweise im Wald Holz zusammen zu tragen.

Wanner stellt die Frage in den Raum, ob die angebotenen Ausbildungen genügend auf die ausländische Population angepasst sind. Er **bezweifelt**, dass gerade die so weit verbreiteten **Sprachkurse von genügender Qualität** sind. Er ist nicht überzeugt, dass man mit Erwachsenen eine Sprache in Sprachkursen lernen kann. Er findet vor allem diejenigen Massnahmen sinnvoll, welche bei ausländischen Stellensuchenden mit Grundausbildung in der Schweiz einen so genannten Niveauangleich («mise en niveau») zum Ziel haben.

Flückiger äussert gewisse Zweifel gegenüber der Qualität der Anbieter von Massnahmen. Er glaubt zwar, dass eine gewisse Bereinigung aus den Zeiten des boomenden Anfangs stattgefunden hat, sieht aber nach wie vor den **Bedarf, die Qualität der Anbieter zu kontrollieren**. Auch Derrer Balladore ist dem ganzen Erwerbszweig der Anbieter von Kursen für Arbeitslose gegenüber eher kritisch eingestellt. Sie

nennt Beispiele von Bewerbungskursen, welche inhaltlich weit vom heutigen Stand entfernt und in ihrer Qualität fraglich sind. Zudem verhalten sich gewisse Anbieter problematisch, indem sie eindeutige Fehlplatzierungen nicht zurückweisen, da sie nach Anzahl Teilnehmende entschädigt werden. Widmer schätzt die Situation viel optimistischer ein. In ihren Augen hat nach einer anfänglichen Lernphase und mit dem ersten Rückgang der Arbeitslosigkeit die notwendige Bereinigung stattgefunden, so dass nun nur noch mit guten Anbietern zusammen gearbeitet wird. Derrer Balladore führt jedoch ins Feld, dass es regional oder kantonal grosse Unterschiede gibt. In Zürich gibt es beispielsweise spezielle Sprachkurse für Frauen aus dem Balkan, wo hingegen das Angebot in ländlicheren Regionen viel eingeschränkter ist.

Angesprochen auf die Studie⁴, welche festgestellt hat, dass arbeitsmarktliche Massnahmen auch zu einer **Verlängerung der Bezugsdauer** führen können, entgegnet Winzeler, dass eine Verlängerung **durchaus sinnvoll** sein kann, wenn dafür die **Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltiger** ist. Als Beispiel führt er die Motivationssemester auf, welche er als Regionalleiter aus Sicht der Bezugsdauer abschaffen müsste, aus Sicht der Nachhaltigkeit für Jugendliche jedoch unbedingt beibehalten möchte. Auch Hasler teilt die Einschätzung, dass man bei arbeitsmarktlichen Massnahmen nicht nur kurzfristig und aus einer begrenzten Optik denken darf. Einerseits kann eine Massnahme dazu beitragen, dass jemand eine höherqualifizierte Stelle annehmen kann. Andererseits müssen Massnahmen auch sozial- und nicht nur arbeitspolitisch betrachtet werden. Dadurch erhalten sie zusätzlichen Nutzen, denn die Verhinderung von «beschäftigungslosem Rumhängen» hilft in seinen Augen, Sozialkosten zu vermindern. Widmer moniert, dass die erwähnte Studie in ihrem Schluss ins Absurde abdriftet. Für sie sind die Ergebnisse nicht erstaunlich, die Interpretation jedoch falsch: Es ist nicht der Sprachkurs, der die Arbeitslosigkeit verlängert, sondern die mangelnden Sprachkenntnisse.

Im Weiteren stellt Alleva fest, dass eine Massnahme neben den gewünschten Wirkungen auch **unerwünschte oder gar kontraproduktive Nebenwirkungen** haben kann. Manchmal wird bei der Zuteilung zu wenig realisiert, dass ein Kurs als Kränkung erlebt und am Selbstwert nagen kann – gerade bei älteren Migrant/innen, welche lange Zeit in einem Betrieb beschäftigt und nie mit Problemen konfrontiert waren. In solchen Fällen wären ein sorgfältigerer Umgang mit Massnahmenzuweisungen und ein Abwägen von Wirkung und Nebenwirkung wünschenswert.

2.4.2 Regionale Arbeitsvermittlungszentren

Aufgabe der Personalberater/innen

Verschieden Expert/innen anerkennen, dass der Beruf der Personalberater/innen auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren **sehr anspruchsvoll** ist. Derrer Balladore bringt Verständnis dafür auf, dass es schwierig ist, jedem/r Stellensuchenden mit der gleichen positiven Grundhaltung zu begegnen, da letztere aus ihrer jeweiligen Situation heraus auch nicht gerade einfache Gegenüber darstellen. Trüb berichtet jedoch aus seiner Zeit als RAV-Leiter, dass er oft den Eindruck hatte, dass die Personalberater/innen vor allem dort aktiv werden, wo es einfach ist. Und dort, wo ein Fall schwierig ist, lassen sie es tendenziell eher sein. Derrer Balladore und Trüb stellen beide fest, dass bei vielen Beratenden für gewisse Situationen – aufgrund der Rekrutierungspolitik – der **psychologische Hintergrund**, aber auch schlicht die **zeitli-**

⁴ Fröhlich Michael, Michael Lechner und Heidi Steiger (2002): Studie zum Nutzen und zur Durchführbarkeit einer statistisch assistierten Programmselektion. Universität St. Gallen.

chen Ressourcen fehlen. Widmer ist der Ansicht, dass das Gespräch zwischen Berater/in und Stellensuchendem/r nicht der Ort ist, um individuell auf tiefer liegende persönliche Schwierigkeiten einzugehen. Dafür sollte es adäquate Massnahmen geben. Trüb schlägt hingegen vor, dass es sinnvoll sein könnte, für schwierige Situationen – gerade für Personen mit Migrationshintergrund – professionelle Personen wie Sozialarbeitende oder Psycholog/innen im RAV selbst zur Verfügung zu haben. Überlegungen in Richtung **Spezialisierung** werden in verschiedene Richtungen vorgeschlagen. Sheldon sieht eine mögliche Zukunft in der **Professionalisierung** hinsichtlich interkulturellem Verständnis (siehe auch weiter unten). Flückiger ist überzeugt, dass eine Rollenaufteilung zwischen Kontrolle und Beratung weiter förderlich sein könnte. Derrer Balladore wiederum wünscht sich eine klarere Aufteilung in Fälle, in welchen eine intensivere Betreuung etwas nützen könnte, und in solche, wo sich der Betreuungsaufwand nicht lohnt.

Diskriminierung

Angesprochen auf das Vorhandensein von Diskriminierung in den RAV, vermuten verschiedene Expert/innen, dass **entsprechende Verhaltensweisen im Alltag vorkommen.** Einzelne berichten sogar von konkreten Vorkommnissen. Wanner fände es jedenfalls lohnenswert, eine ähnliche Studie zu Diskriminierung auf den RAV zu machen, wie sie das Forum bereits mit Arbeitgebenden gemacht hat. Alleva überträgt ihre Erfahrungen aus der Gewerkschaft auf die RAV und vermutet, dass es zwar eine Minderheit ist, dass es jedoch sicherlich Einzelpersonen gibt, welche ein diskriminierendes Auftreten an den Tag legen. Sie glaubt jedoch auch, dass es zum Teil eine Frage der Wahrnehmung von Seiten der Ausländer/innen ist, weil sie gewisse negative Entscheide sprachlich nicht genügend verstehen, entsprechend nicht nachvollziehen können und dies als Diskriminierung erleben. Trüb hatte als RAV-Leiter zum Teil den Eindruck, dass gewisse Personalberater/innen als Menschen überfordert waren, was manchmal – zumindest unterschwellig – zu Diskriminierung geführt haben mag. Er attestiert zwar, dass daran gearbeitet wurde und sich die Situation verbessert hat, er vermutet aber, dass es für Beratende aufgrund des massiven zeitlichen Drucks und der wiederkehrenden Situationen mit Aggressionspotenzial schwierig bis unmöglich ist, immer darüber zu stehen. Winzeler nimmt seine Leute in Schutz: «Wenn unter Diskriminierung verstanden wird, dass man sich nicht alles bieten lässt, dann gibt es sie». Er unterstreicht die Vermutung, dass es eine Frage der Wahrnehmung von Seiten der Ausländer/innen ist.

Sensibilisierung und interkulturelle Kompetenzen

Wie bereits dargestellt, anerkennen viele Expert/innen die grosse Arbeitsbelastung und die entsprechende Limitierung des Beratungsangebotes auf den RAV. Trotzdem machen sie Potenzial aus, was die Fähigkeiten im Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund anbelangt. Verschiedene sind der Ansicht, dass sich Gedanken hinsichtlich **struktureller und organisatorischer Anpassungen** und **Investitionen zeitlicher oder finanzieller Art** lohnen würden. Sie denken dabei an Ansätze im Bereich der interkulturellen Kompetenzen.

Flückiger ist überzeugt, dass das Personal – nicht nur in den RAV, sondern in einer ganzen Reihe von Institutionen – verstärkt darin ausgebildet werden sollte, welches gesellschaftliche Interesse die Schweiz an der Multikulturalität durch die ausländischen Populationen hat. Wanner stellt ein schlechtes Verständnis der verschiedenen Migrationsrealitäten und eine schlechte Wahrnehmung der Bedürfnisse und der Stellung der Arbeit als Integrationsfaktor fest. Er räumt ein, dass die Migrationsrealitäten sehr komplex sind und aus der Sicht eines/r Schweizer/in mit eigenem Lebensweg schwierig zu verstehen sind. Er würde sich jedoch wünschen, dass in den RAV vermehrt mit dem **Aspekt der kulturellen Mediation** gearbeitet

würde. Man könnte gute Ansätze und Praktiken wie zum Beispiel **Kurse über Multikulturalität und interkulturelle Beziehungen** aus anderen Bereichen (Spitäler, Polizei oder Schule) adaptieren und auf die RAV übertragen, um die Beratenden im Umgang mit und im Eingehen auf die ausländischen Stellensuchenden zu sensibilisieren. Alleva erwähnt, dass bei den gewerkschaftseigenen Arbeitslosenkassen derartige Weiterbildungen in Bezug auf Migration für die Mitarbeitenden angeboten werden. Für Zbinden sind solche Sensibilisierungsmassnahmen und interkulturelle Schulung sehr wichtig und aufgrund der grossen Zahl der betroffenen Personen auch gerechtfertigt. Auch Gerber wünschte sich eine Sensibilisierung. Zwar ist nach den auftauchenden Kritiken vieles verbessert worden, es gibt in seinen Augen aber in Sachen Ausbildung der Personalberatenden noch viel zu tun. Obwohl die Ausländerkommission in ihrer Tätigkeit auf zivilgesellschaftliche Interventionen eingeschränkt ist, sieht er Möglichkeiten, in den RAV Schulungen anzubieten und Leute mit einzubeziehen, die selber einen Migrationshintergrund haben.

Ein anderer Ansatz besteht darin, **Personalberatende** gezielt **aus dem Kreis der Zweitgeneration zu rekrutieren**. Alleva kennt diesen Ansatz aus der Gewerkschaft. Wenn Funktionäre denselben Herkunftshintergrund haben und dieselbe Sprache sprechen, können die Migrant/innen der ersten Generation direkter angesprochen werden, es kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, die Zusammenarbeit funktioniert besser, die Mitglieder sind aktiver und es ist ein grösserer Wille zum Mitmachen festzustellen. Winzeler berichtet aus seinem RAV, dass sie bewusst die einen oder anderen gut assimilierte Zweitgenerationsperson eingestellt und sehr gute Erfahrungen damit gemacht haben. Dies beginnt mit der Sprache und der Verständigung, ebenso wichtig ist jedoch auch eine Vertrautheit mit der Mentalität und dem Migrationshintergrund. Derrer Balladore ist der Ansicht, dass dieser Ansatz sicher in den grossen Zentren verfolgenswert ist.

Flückiger weist auch darauf hin, dass es zum Teil schlicht ein Problem der **mangelnden Koordination** ist. Er weiss von Fällen, in welchen eine Person quasi als neues Dossier behandelt wurde, obwohl die Person eine Vorgeschichte auf dem RAV oder anderen Institutionen mit sich bringt. Flückiger ist der Ansicht, dass man viel an Effizienz gewinnen könnte, wenn einzelne Massnahmen mehr dem Lebenslauf angepasst würden. Gerber stellt fest, dass es je nach Kanton, RAV oder Person grosse Unterschiede gibt. Er kennt Beispiele, wo die Möglichkeit oder der Spielraum genutzt wurde, bei bestimmten Lebenssituationen einen «Integrationskurs» anzubieten und diesen als Umschulung zu «tarnen».

Koordination und interinstitutionelle Zusammenarbeit

Die Expert/innen aus der Verwaltung und aus der Praxis bestätigen den Eindruck von Flückiger, dass vor allem auch durch Koordination und Kooperation zwischen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe noch mehr erreicht werden könnten. Sie dehnen diese Zusammenarbeit allerdings auf verschiedene Bereiche aus:

Wie bereits dargestellt sieht Winzeler die Zukunft in der vermehrten **Kooperation zwischen staatlichen und privaten Akteuren**. Er ist interessiert daran, vermehrt die Unternehmen einzuspannen, um gemeinsam an einer besseren Integration arbeiten zu können (Beispiel: Sprachkurse während der Arbeitszeit mit allfälligen Kostenbeteiligungsmodellen). Er berichtet auch von einem gut funktionierenden Beispiel auf kommunaler Ebene: Seit das RAV die Zusammenarbeit mit dem Flüchtlingssekretariat verstärkt hat, findet bereits eine gewisse Vorselektion und Vorsteuerung statt, was die Arbeit auf dem RAV sichtlich erleichtert. Auch Gerber hat ein positives Beispiel zur Hand: Er verspricht sich viel vom Case Management, welches im Assessment Center in Bern aufgezogen wird, vor allem auch hinsichtlich der Integrationsförderung. Zu-

dem erhofft er sich, dass die verschiedenen Organisationen auch bei den staatlichen Akteuren wie beispielsweise den Integrationsdelegierten andocken. Ein weiterer staatlicher Akteur ist das Bundesamt für Migration (BFM), welches eine Koordinationsaufgabe zwischen den verschiedenen Bundesämtern im Bereich der Integration wahrnehmen soll. Dazu gehört laut Zbinden auch, darauf zu achten, dass in der Gesetzgebung nicht einseitig Dinge festgelegt werden, welche für die Integrationsbemühungen hinderlich sind (Beispiel: Schulabschluss in der Schweiz als Vorbedingung für die Inanspruchnahme gewisser Massnahmen). Integrationsförderung ist erst seit zwei Jahren als Aufgabe auf Bundesebene angesiedelt. Zbinden ist der Ansicht, dass es grossen Handlungsbedarf gibt, man jedoch immer noch in den Anfängen steckt. In ihren Augen **reicht jedoch horizontale Koordination nicht aus**, es braucht eine **Kooperation zwischen ganz unterschiedlichen Bereichen** wie dem Arbeitsmarkt, dem seco, der Berufsbildung, der Schule, dem vorschulischen Bereich, Tagesstätten und Krippen, der Eltern, der Jugendlichen und weiteren mehr. Zbinden ist der Ansicht, dass viele gute Projekte (Brückenangebote, Coachingprojekte, ...) gemacht werden, dass jedoch – vor allem auch auf kantonaler Ebene – noch stärker angesetzt werden muss. Vor diesem Hintergrund ist gemäss Trüb die einzelne aktive arbeitsmarktliche Massnahme ein winzig kleines Mosaiksteinchen. Für ihn muss die Situation der Ausländer/innen viel ganzheitlicher beurteilt werden – sei es nur schon im Rahmen einer vermehrten interinstitutionellen Zusammenarbeit.

Rasche versus nachhaltige Eingliederung

Sheldon stellt aus Forschungsperspektive die politisch ausgehandelte Gewichtung der verschiedenen Ziele in der wirkungsorientierten Vereinbarung zwischen dem seco und den Kantonen in Frage. Er kritisiert, dass die Vereinbarung mit den vier Zielen eine Unabhängigkeit vortäuscht, die in der Realität nicht existiert. Zudem wünschte er sich für die Festlegung der Ziele Daten darüber, wo das Kostenoptimum für die Gesellschaft liegt. Winzeler zeigt sich in der Praxis wenig begeistert von der wirkungsorientierten Vereinbarung. Für ihn gewichtet das seco als Auftraggeber die **rasche Wiedereingliederung zu stark auf Kosten der Nachhaltigkeit**. In einigen Fällen könnte eine Verlängerung der Bezugsdauer mittel- und langfristig volkswirtschaftlich Sinn ergeben, doch eine derartige Praxis wirkt sich negativ auf die Zahlen eines RAV aus. Gleiches gilt für den präventiven Bereich, in welchem versucht wird, dass vermittelbare Arbeitnehmende gar nicht erst arbeitslos werden. Damit kommen dann jedoch nur noch jene aufs RAV, welche schwer vermittelbar sind, weshalb die Wirkungszahlen durch erfolgreiche präventive Massnahmen letztlich schlechter werden. Für Winzeler bauen die Wirkungszahlen, das Benchmarking und die Anreizsysteme neben dem zeitlichen nur noch unnötig weiteren Druck auf die Personalberatenden auf. Selbst Widmer vom seco ist nicht ganz glücklich über die Gewichtung in der Vereinbarung, welche im Gesetz nicht vorgesehen ist. Sie kann sich sehr gut Fälle vorstellen, in welchen es sinnvoll wäre, bei einer Person aufgrund ihrer Biografie mehr Zeit zu investieren mit dem Ziel, dass sie langfristig besser integriert sein wird.

2.5 Forschung

Hinsichtlich Forschung orten die drei befragten Experten verschiedene Probleme im Bereich der Qualität und Interpretierbarkeit der Daten sowie der Aussagefähigkeit von verschiedenen Methoden. Flückiger weist auf den so genannten **Selektionsbias** bei der Massnahmenzuweisung hin (Fremdselektion durch die RAV-Beratenden oder Selbstselektion durch die Stellensuchenden). Dieser ist schwierig zu messen oder richtig zu interpretieren, und er wird bleiben, da in diesem Bereich keine experimentellen Designs möglich sind. Für Flückiger kommt zudem in der Messung der Effizienz die **langfristige Perspektive** (die Qualität,

d.h. Nachhaltigkeit der Integration) rein aus Datengründen **systematisch zu kurz**, da die Daten meistens keine Schlüsse über einen längeren Zeitraum erlauben.

Auch Sheldon kritisiert die Qualität der Daten: bei der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) hat es **keine Angaben, welche über ein Jahr hinaus gehen**, oder im zentralen Ausländerregister (ZAR) fehlen die **Angaben über die Qualifikation**. Er findet es jedoch falsch, deswegen keine Auswertungen zu machen und zu warten, bis die Datengrundlagen besser werden. Er schlägt eher vor, auch aus schlechten Daten Ergebnisse zu präsentieren und die Forderung nach besseren Daten in den Raum zu stellen, in der Hoffnung, dass sich so etwas bewegen lässt. Gleichzeitig wendet er sich vehement gegen unterschiedliche **Praktiken in einzelnen Kantonen**, welche die **Daten verfälschen** (Aus- und Einbuchen von gewissen Personenkreisen, generelle Codierung als «schwer vermittelbar», usw.). In Sachen Methodik zieht er den **regressionsanalytischen Ansatz** dem Matching-Verfahren vor, weil damit vermehrt Wirkungsaussagen möglich sind.

Wanner weist darauf hin, dass immer wieder zu beachten ist, dass es in der Realität **Phänomene** gibt, die **aus den blossen Daten** heraus **nicht gelesen** werden können. Als Beispiel führt er auf, dass es neben den Zuständen «erwerbstätig» und «arbeitslos» einen dritten Zustand – nämlich «nicht-erwerbstätig» – gibt, welcher in den Daten und bei Interpretationen nicht selten vernachlässigt wird, wodurch die Realität von Personen mit Erziehungsaufgabe schlicht ausgeblendet wird.

Teilbericht 4:

Einschätzungen von betroffenen Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen

Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)

Michael Weber, Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o)

Bern, Mai 2006

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	306
1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehen	311
1.1 Ausgangslage und Fragestellung	311
1.2 Stichprobenziehung	312
1.2.1 Zusammensetzung der Stichprobe	312
1.2.2 Beschreibung der Stichprobenverzerrung	313
1.3 Interviews	313
2 Generelle Einschätzungen der RAV-Berater/innen	316
2.1 Grösste Probleme der ausländischen Stellensuchenden	316
2.2 Umgang mit den Problemen: Massnahmen und Verfahren	325
2.2.1 Sprachkenntnisse	327
2.2.2 Qualifikationen	329
2.2.3 Beratungsprozess	331
2.2.4 Übergeordneter Rahmen	335
2.2.5 Soziale Integration	337
2.2.6 Präventive Massnahmen und Verfahren	337
2.3 Bewertung der bestehenden Möglichkeiten	339
2.3.1 Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Berater/innen	340
2.3.2 Bewertung der zur Verfügung stehenden Massnahmen	342
2.4 Festgestellte Unterschiede im Umgang mit Ausländer/innen	346
2.4.1 Persönliche und regionale Unterschiede	347
2.4.2 Umgang mit den Spannungsfeldern im Beratungsprozess	351
2.4.3 Individuelle Prägung der Personalberater/innen	354
3 Betroffene Ausländer/innen und ihre RAV-Berater/innen	358
3.1 Weg in die Erwerbslosigkeit	358
3.2 Zeit im RAV	360
3.2.1 Zugang zum RAV	360
3.2.2 Stellensuche	362
3.2.3 Bewerbungen	367
3.2.4 Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen	368
3.2.5 Beratung	371
3.3 Austritt aus der Arbeitslosenversicherung	372
4 Anhang	377
4.1 Stichprobenziehung	377
4.2 Stichprobenverzerrungen	380
4.3 Analyse der AVAM/ASAL-Daten zu den 30 Ausländer/innen	383

Zusammenfassung

Mit je dreissig ehemals erwerbslosen Ausländer/innen und ihren zuständigen Berater/innen wurden Interviews zu verschiedenen Aspekten der gemeinsamen Zeit der Betreuung im Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) geführt. Letztere wurden darüber hinaus auch nach generellen Einschätzungen zur Situation von und den Umgang mit erwerbslosen Stellensuchenden befragt.

Stichprobe

Bei diesem qualitativen Zugang steht die Repräsentativität nicht im Vordergrund, es geht vielmehr um den Fundus an Erfahrungen aus konkreten Einzelfällen. Es wurde lediglich darauf geachtet, sowohl Frauen als auch Männer aus je drei Ländergruppen («Klassische Einwanderungsländer», «Nordeuropa und OECD-Länder», «Neuere Einwanderungsländer») zu interviewen. Bei der Organisation der Interviews mit den Ausländer/innen gab es erhebliche Probleme aufgrund Nichterreichbarkeit und Verweigerung der Teilnahme. Eine Kurzanalyse zu den Befragten zeigt, dass die Stichprobe ein recht breites Spektrum abdeckt, jedoch Frauen mit tieferem Bildungsniveau und aus den neueren Einwanderungsländern und junge Männer untervertreten sind.

Generelle Probleme und Ansatzpunkte

Die RAV-Berater/innen schätzen – losgelöst vom konkreten Einzelfall – die **mangelnden Sprachkenntnisse** als grösstes Problem ein, insbesondere auch, weil es die Beratung erschwert und aktive arbeitsmarktliche Massnahmen teilweise verunmöglicht. Entsprechend häufig kommen Alphabetisierungs- und Sprachkurse zum Einsatz, gleichzeitig werden aber sofort Vorbehalte gegenüber deren Wirksamkeit geäussert. Als nützlich erachten sie übersetzte Arbeitsmaterialien und der Einsatz von Übersetzer/innen, wenngleich auch letzteres die Beziehungsgestaltung erschwert.

Motivations- und Haltungsprobleme scheinen vielfach die Stellensuche zu beeinträchtigen, die Annahmen über dahinter liegende Gründe und der entsprechende Umgang damit fällt jedoch sehr unterschiedlich aus: Die Äusserungen der RAV-Berater/innen erwecken den Eindruck, dass die einen manchmal mit recht stereotypen Bildern («faule Ausländer/innen», «machohaft Männer», «unterdrückte Frauen») arbeiten und

entsprechend Abklärungen der Arbeitsfähigkeit, Ausüben von Druck und Kontrolle ins Zentrum stellen. Aufgrund der resultierenden Reaktanz auf Seiten der Ausländer/innen finden sie ihr Urteil – im Sinne sich selbst erfüllender Prophezeiungen – nicht selten bestätigt. Andere RAV-Berater/innen hingegen erachten unterschiedliche Vorstellungen, Überzeugungen, Einschätzungen, Rollenverständnisse und Verhaltensweisen eher kulturell oder religiös bedingt – und manchmal schlicht aus Unwissen resultierend – und geben an, in geduldiger Beratung daran zu arbeiten versuchen. Doch viele Befragte kritisieren, dass gerade der eigentlichen Beratung (insb. der psychologischen Unterstützung) aufgrund der wirkungsorientierten Vereinbarung immer weniger Stellenwert beigemessen wird (zu wenig Zeit zur Verfügung, ungenügender interner Austausch, kaum professionelle Selbstreflexion). Weiter gehende Spezialisierungen (bspw. in Arbeitgebendenkontakte, Arbeitsvermittlung und Beratung), Professionalisierungen in psychologischen oder interkulturellen Aspekten oder Anpassung in gewissen Prozeduren (bspw. eine systematische Zuteilung oder Weitergabe von Dossiers) werden sehr unterschiedlich (von begrüssend bis ablehnend) aufgenommen.

Mangelnde Bildung, nicht anerkannte Abschlüsse und ungenügende Erfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt bei zunehmendem Anstieg der formellen Anforderungen (selbst bei einfachen Tätigkeiten) sind ein weiteres, von den RAV-Berater/innen häufig genanntes Problem. Hier scheinen sich Qualifizierungsmassnahmen aufzudrängen. Es stellen sich jedoch verschiedene Hürden: Manchmal fehlen basalste Kenntnisse und entsprechende Angebote, dann wiederum scheitert es an den Sprachkenntnissen, zudem wären häufig nur echte Bildungsmassnahmen (z.B. Nachholbildung) sinnvoll, was aber nicht unterstützt werden kann. Qualifizierende Beschäftigungsprogramme sind entsprechend gut ausgebucht. Die Nützlichkeit der Valorisierung von ausländischen Abschlüssen ist umstritten und wird in der Folge sehr unterschiedlich eingesetzt.

Zudem erachten die RAV-Berater/innen die **Veranschärfung der Rahmenbedingungen auf Seite der Arbeitgebenden** als ernst zu nehmendes Problem. Es werden verschiedene diskriminierende Praktiken berichtet – manchmal durch den AVIG-Vollzug unterstützt oder zumindest geduldet, nicht zuletzt auch deshalb, da die Indikatoren der wirkungsorientierten Vereinbarung ein entsprechend ausgerichtetes Verhalten als opportun erscheinen lassen. Zudem

scheint die soziale Verantwortung tendenziell im Abnehmen begriffen, verschiedentlich wird von prekären Arbeitsverhältnissen und von Fällen des Versicherungsmissbrauchs berichtet. Es wird angeregt, bestehende oder anlaufende Entwicklungen, die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden – aber auch deren Kontrolle –, die Vereinfachung von Bewilligungsverfahren, aber auch die aktive Bearbeitung des Arbeits- und Stellenmarktes weiter voran zu treiben.

Mangelnde soziale Integration erschwert die Stellensuche in verschiedener Hinsicht. Da die diesbezüglichen Möglichkeiten im AVIG-Vollzug sehr beschränkt sind, wird gefordert, die gesellschaftliche Eingliederung bereits vor einer allfälligen Erwerbslosigkeit auf anderen Ebenen zu fördern.

Die Antworten der RAV-Berater/innen auf die Frage nach präventiven **Verfahren und Praktiken zur Erkennung und Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit** hinterlassen das Bild von einer gewissen Passivität oder Hilflosigkeit. In vielen Fällen scheint es an klarer institutioneller Unterstützung zu fehlen, womit es den einzelnen RAV-Berater/innen überlassen bleibt, einen wirksamen Umgang zu finden. In diesem Bereich scheint eine Verbesserung und Institutionalisierung der RAV-internen Strategien angezeigt.

Generelle Bewertung der Möglichkeiten

Ein Viertel der RAV-Berater/innen machen keine oder sowohl positive als auch negative Aussagen zum vorhandenen **Handlungs- und Entscheidungsspielraum**. Etwa die Hälfte der Befragten bewerten den Spielraum ausschliesslich positiv. Positiv finden sie den Spielraum ganz allgemein, speziell in Sachen Arbeitsmarktmassnahmen oder im Kleinen auf der psychologischen Ebene. Etwa ein Viertel äussert sich ausschliesslich negativ. Negativ finden die Befragten vor allem die Einschränkungen bei qualifizierenden Massnahmen (insbesondere bei Sprachkursen), die – aufgrund der Wirkungsziele – geforderte restriktive Praxis (Vorgaben in Sachen Arbeitsbemühungen oder Umgang mit Sanktionen und Zuweisungen) und vereinzelt auch unnötige administrative oder zeitliche Einschränkungen.

Die Bewertung der bestehenden **aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen** fällt häufiger negativ als positiv aus – wobei einzelne Aussagen sehr pauschal gehalten sind. Bei den positiven Nennungen werden neben generellen Aussagen zur Wirksamkeit speziell kollektive Kurse (Sprachkurse, Bewerbungstraining, Basisqualifi-

zierung), die Möglichkeit zu individuellen Kursen, Beschäftigungsprogramme, Einarbeitungszuschüsse, Praktika und die Möglichkeiten des Zwischenverdienstes genannt – wobei dies stark von der inhaltlichen, methodischen, zeitlichen und organisatorischen Angepasstheit einer Massnahme abhängt. Als negativ werden die fehlenden Unterstützungsmöglichkeiten zur echten oder ergänzenden Qualifizierung, der Mangel an niedrigschwelligem Angeboten, ein generelle Knappheit an Plätzen, fehlende Angebote für gut Qualifizierte oder neben den eigentlichen Massnahmen die fehlende Zeit für eine engere Begleitung bewertet. Der vorgesehene Steuerungsmechanismus und der Einbezug der RAV-Berater/innen zur Evaluation und Planung des Angebotes an kollektiven Massnahmen scheint zudem nicht in allen RAV oder Kantonen gleich gut zu funktionieren.

Generell festgestellte Unterschiede

Sowohl auf persönlicher Ebene als auch zwischen den verschiedenen RAV können **Unterschiede in Werthaltungen, Einstellungen und Prägungen** festgestellt werden, welche einen Einfluss auf den Umgang mit ausländischen Stellensuchen haben. Diese können im beruflichen Selbstverständnis und in der Beratungshaltung liegen. Einzelne Aussagen von RAV-Berater/innen können als diskriminierend eingestuft werden (siehe dazu auch Überlegungen zur Opportunität weiter vorne). Vereinzelt wird auch von rassistischen Tendenzen bei Kolleg/innen oder in anderen RAV berichtet. Auch im Grad an professioneller, institutioneller und organisationaler Unterstützung, im Klima und der Kultur oder schlicht in der Situation auf dem Stellenmarkt und der Arbeitsbelastung sind Unterschiede zu erkennen. Verschiedene Entwicklungen in diesen Bereichen werden begrüsst, die zunehmende Schwerpunktsetzung zu Ungunsten der Beratung wird jedoch kritisiert.

Die **Unterschiede im Beratungsprozess** werden näher beleuchtet. Es zeigt sich, dass die RAV und die Berater/innen mit den Vorgaben aus der wirkungsorientierten Vereinbarung (insbesondere mit dem Spannungsfeld zwischen «rasch» und «nachhaltig») sowie mit ihrer Rollengestaltung (Spannungsfeld zwischen «Beratung» und «Kontrolle») sehr verschieden umgehen.

Auch die **Unterschiede in der individuellen Prägung** werden eingehender betrachtet. Die Differenzen in diesem Bereich scheinen zu einem wesentlichen Teil sowohl auf die verschiedenen beruflichen Werdegänge und Motivlagen beim

Berufseinstieg als auch auf die unterschiedlichen Qualifikationen zurück zu führen sein. Nur wenige haben sich in den – offensichtlich für die Wirksamkeit wichtigen – psychologischen Aspekten der Beratung professionell ausgebildet, praktisch niemand scheint sich hinsichtlich interkulturellem Verständnis spezifisch weiter gebildet zu haben. Neben dieser Möglichkeiten werden auch andere hilfreiche Angebote (wie Förderung der Selbstreflexion) begrüsst. Daneben kommt es aber offensichtlich auch darauf an, was jemand als Person mit sich bringt (positives Menschenbild, offene Grundhaltung, Respekt und Wertschätzung, Kontakt mit anderen Kulturen, breite Sprachkenntnisse).

Spezifische Wege in die Erwerbslosigkeit

In den dreissig untersuchten Einzelfällen spielen **verschiedene strukturelle und individuelle Faktoren** – meist in ungünstigem Zusammenspiel – beim Weg in die Erwerbslosigkeit eine Rolle:

- Beschäftigungsbereiche mit wenig Stabilität
- Anfälligkeit bei Restrukturierungen von An- und Ungelernten und von Personen mit ungenügend anerkannten Ausbildungen und Abschlüssen
- Verdrängungskampf zwischen länger ansässigen (jedoch nach wie vor ungenügend qualifizierten) und neuen, «billigen» Ausländer/innen
- missglückte Versuche, aus prekären Arbeitsverhältnissen auszubrechen, sowie Schwierigkeiten, wieder hinein zu finden
- Lehrstellenmangel
- schwierige Biografien und unsichere Lebensverhältnisse
- persönliche Konflikte aufgrund Mentalitätsunterschiede oder gar Ausländer/innenfeindlichkeit
- mangelnde Bereitschaft, Wille oder Fähigkeit, sich zu wehren
- hohes Frustrations- und Depressionspotenzial bei Dequalifizierung (Ausführen von Arbeiten, für die jemand überqualifiziert ist)
- gesundheitliche Probleme (insbesondere bei älteren Hilfsarbeitern).

Spezifische Verläufe der Zeit im RAV

Der **Zugang zum RAV** erfolgt in der Regel spätestens bis zum dritten Monat der Erwerbslosigkeit. Die einen machen diesen Schritt aus sachlich-nüchternen Überlegungen, für die anderen ist er mit unangenehmen Gefühlen verbunden und braucht Überwindung.

Auch die **Kenntnisse der Rechte und Pflichten** fallen sehr unterschiedlich aus. Ist es für die einen eine Selbstverständlichkeit, gehen andere gar von falschen Annahmen aus (dass sie z.B. kein Anrecht auf Unterstützung haben). Die bestehenden Angebote und Hilfsmittel scheinen diese Lücken jedoch relativ schnell zu schliessen.

Die Befragten haben die **Erwartung ans RAV**, einerseits bei der Stellensuche unterstützt zu werden, andererseits sich weiter qualifizieren zu können, oder zumindest Hinweise auf Bedarf und Angebote zu erhalten. Im weiteren erwarten sie finanzielle, aber auch moralische Unterstützung, insbesondere Respekt vor der Individualität. Verschiedentlich äussern die Ausländer/innen, nichts erwartet zu haben oder gar, dass es nichts bringen würde. Sie gestehen sogar ein, dass sie Angst gehabt und befürchtet haben, unter Druck gesetzt und übermässig kontrolliert zu werden.

Die spezifischen Schilderungen der **Probleme bei der Stellensuche** bestätigen die generellen Aussagen der RAV-Berater/innen (schwieriger Arbeitsmarkt mit verschärften Rahmenbedingungen, Sprachdefizite, Unterstellungen und Vorurteile betreffend Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft oder Rollenverhalten, ungenügend nachweisbare resp. anerkannte Bildung), zeigen jedoch noch zusätzliche Aspekte und Nuancen auf:

- zwei Reaktionsmuster auf die Frage nach der Ausländer/innenspezifität: die einen wehren sich vehement dagegen, als «Ausländer/in» angesprochen zu werden (v.a. Ländergruppe 2 oder Zweit- und Folgegenerationen mit Ausnahme von Ex-Jugoslaw/innen); die anderen berichten ausführlich von verschiedenen Diskriminierungen
- sehr unterschiedliche Hürden im Umgang mit Qualifikationsdefiziten: Uneinsichtigkeit; Nachtrauern um vergangene bessere Zeiten; motivationale, intellektuelle, aber auch finanzielle Limitierungen
- Sprachdefizite: bereits Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu potenziellen Arbeitgebern (Verständigungsschwierigkeiten)
- in Regionen mit schwierigen Arbeitsmarktsituationen zusätzlich erschwerend: ungenügende geografische oder zeitliche Flexibilität und Disponibilität sowie berufliche Mobilität
- bei vorhandenen guten Qualifikationen: offenbar zum Teil Befürchtungen auf Seiten der Arbeitgebenden und Gefühle der Bedrohung
- bei zunehmender Demotivierung zusätzlich erschwerend: Verschwörungsfantasien gegenüber Autoritäten und Arbeitgebenden

■ tendenziell in schwierigen persönlichen Lebenssituationen und gesundheitlich (körperlich und psychisch) nicht in guter Verfassung; von den RAV-Berater/innen zwar wahrgenommen, aber als kaum beeinflussbar angesehen

■ Fehlen eines privaten und beruflichen Netzwerks, Mangel an beruflichen Erfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt

■ einzelne RAV-Berater/innen beklagen mangelnde Fokussierung aufs Wesentliche, Sprunghaftigkeit und Ich-Bezogenheit sowie mangelnde Einsicht in die Notwendigkeit und fehlende Initiative bei einer angezeigten beruflichen Umorientierung.

Die Ausführungen zu den **Ressourcen bei der Stellensuche** geben indirekt Hinweise, dass Unterstützung aus dem Umfeld und persönliche Kontakte (allgemein: soziale Integration), Umtriebigkeit und Eigeninitiative, aber auch gute Qualifikationen (Sprach- und Fachkenntnisse) von Vorteil sind. Die Aussagen verdeutlichen, dass eine möglichst hohe Annäherung an den Schweizer Arbeitsmarkt und die hiesige Mentalität hilfreich sein kann. Die RAV-Berater/innen hinterlassen jedoch den Eindruck, dass sie vielfach – mit offensichtlichen Ausnahmen wie bspw. bei den Sprachkenntnissen oder beim Bewerbungsverhalten – keine klaren Strategien verfolgen, um die Ressourcen zu fördern. Insbesondere im Bereich der persönlichen Haltungen und Einstellungen scheinen einige von Unveränderbarkeit und Unbeeinflussbarkeit auszugehen.

In Sachen **Bewerbungen** finden alle befragten Stellensuchenden auf dem Arbeitsmarkt etwa ähnlich schwierige Verhältnisse vor. Die zuständigen RAV-Berater/innen scheinen jedoch sehr unterschiedliche Vorgaben und Praktiken bezüglich Arbeitsbemühungen resp. Zuweisungen anzuwenden.

Auch bei den **Arbeitsmarktmassnahmen** bestätigen sich die Aussagen aus dem generellen Teil des Interviews zu Sprach- und Alphabetisierungskursen, Computer- und anderen Fachkursen, Standortbestimmung und Berufsberatung, Bewerbungskursen und Job Coaching, sowie Beschäftigungsprogrammen und Praktika. Aus den Einzelfällen gibt es jedoch Hinweise auf weitere Schwierigkeiten: Der Grundsatz «Arbeit/Zwischenverdienst hat Priorität» führt mehrfach dazu, dass Arbeitsmarktmassnahmen nicht möglich sind. Problematisch ist im weiteren, dass kaum oder nur wenige Teilzeitangebote bestehen. In einzelnen Fällen werden schlicht keine Massnahmen gefunden, die als sinnvoll erachtet werden, weil die Hauptprobleme offenbar in der psychischen Verfassung oder familiären Situation

der Stellensuchenden liegen. Es fällt auch auf, dass es sehr darauf ankommt, an wen die Stellensuchenden gelangen – manchmal ist die Behandlung eher von persönlichen Faktoren der RAV-Berater/innen (z.B. Unerfahrenheit) abhängig, manchmal von Eigenheiten des RAV (z.B. restriktive Teamleiterin) oder des Kantons (z.B. Weisungen). Aus den Einzelfällen geht auch hervor, dass Gesuche für individuelle Massnahmen praktisch restlos abgelehnt werden. Insgesamt erwecken die Berichte der Ausländer/innen den Eindruck, dass die Zuweisung von Massnahmen manchmal recht zufällig erfolgt. Zudem gestehen einige RAV-Berater/innen im Nachhinein ein, tendenziell zu spät an bestimmte Massnahmen gedacht zu haben.

Neben den eigentlichen Massnahmen finden sich auch Hinweise auf weitere **Aspekte der Beratung**, die ebenso wichtig für eine effektive Unterstützung zu sein scheinen:

■ Grundhaltung der ressourcenorientierten Beratung: Arbeiten an der Eigeninitiative und Eigenmotivation

■ Behandlung eines jeden Falls als individuellen Einzelfall, Kenntnis der dahinter liegenden «Geschichten» und Überblick über alle Dossiers

■ Einsatz von Arbeitshilfsmitteln wie Interviewblätter mit fallweisem Formulieren und Festhalten von Nah- und Fernzielen sowie Massnahmenplanungen

■ Aktive Pflege und Aufbau der Expertise der RAV-Berater/innen durch institutionalisierte Selbstreflexion und internem Austausch

■ Kenntnisse über und allenfalls gar Zusammenarbeit mit anderen involvierten Institutionen oder Fachpersonen.

Spezifische Austritte aus der ALV

Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten verlassen die Arbeitslosenversicherung (ALV) aus einem grundsätzlich positiven **Grund**: Die meisten haben eine neue Stelle, wobei nur zwei Drittel davon über eine unbefristete Anstellung verfügen, zwei Männer finden den Weg in die Selbstständigkeit. Die Einschätzungen zur aktuellen Situation (über ein halbes Jahr nach Austritt) relativieren dieses Bild noch weiter, denn einige äussern sich unzufrieden mit Arbeitsinhalt, Rahmenbedingungen oder finanzieller Entschädigung. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass knapp ein Viertel der RAV-Berater/innen sich ausser Stande sieht, ihren Einfluss auf den Ausgang (unabhängig ob positiv oder negativ) näher festzulegen. Der Grossteil (annähernd die Hälfte) ist sogar der Ansicht, dass das RAV nichts beige-

tragen hat. Diese Einschätzung der eigenen Wirksamkeit ist möglicherweise realistisch, sie scheint jedoch in gewissen Fällen zu stark in Resignation und Passivität zu kippen. Die Restlichen (knapp ein Drittel) streichen einzelne Punkte wie beispielsweise das Herstellen von Kontakten durch Kurse oder Programme oder die Wirkung eines erworbenen Zertifikats heraus.

Bei der **abschliessenden Einschätzung** fällt kaum ein Urteil über die gemeinsame Zeit durchwegs positiv aus. Unter den positiven Aspekten bei den Ausländer/innen finden sich die persönliche Beziehung (wobei hier die Einschätzungen der eigenen Möglichkeiten zur Beziehungsgestaltung durch RAV-Berater/innen eher gegenteilig ausfallen), der Eindruck, dass die RAV-Berater/in das Mögliche getan hat (jedoch auch nicht mehr), das Gefühl, nicht unnötig

unter Druck gesetzt und korrekt behandelt worden zu sein. Als negative Aspekte wird von den Ausländer/innen genannt, dass sie eher kontrolliert als unterstützt worden sind, dass die RAV-Berater/innen übermässig Druck ausgeübt, dafür kaum Unterstützung – vor allem auf persönlicher Ebene – geboten hat und den Eindruck hinterliess, entweder überfordert gewesen zu sein oder resigniert zu haben. Manchmal sind es auch administrative Belange – vor allem wenn es um Finanzielles geht – welche zu einem negativen Urteil führen. Der Eindruck der Resignation kommt auch in den abschliessenden Äusserungen der RAV-Berater/innen auf. Sie äussern sich jedoch auch kritisch zu den Rahmenbedingungen oder Möglichkeiten und üben im Nachhinein auch Selbstkritik an ihrer Vorgehensweise.

1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehen

1.1 Ausgangslage und Fragestellung

Im Rahmen des «Follow-Up» der Wirkungsevaluation der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AAM) und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (ÖAV) hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Jahr 2004 die Arbeitsgemeinschaft BASS und büro a&o mit dem Teilprojekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» beauftragt. Das Gesamtprogramm, welches fünf verschiedene Themenfelder umfasst, verfolgt gemäss Ausschreibungstext drei übergeordnete Absichten:

- Gegenüber der Öffentlichkeit soll Rechenschaft darüber abgelegt werden, welchen gesellschaftlichen Gegenwert die existierenden staatlichen Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erbringen.
- Den leitenden politischen und administrativen Stellen im Bund und den Kantonen (Bundesrat und Parlament, Eidgenössische Volkswirtschaftsdirektion EVD, seco, Kantonale Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA) sollen Hinweise gegeben werden, ob Reformbedarf für eine Änderung des institutionellen Rahmens der Arbeitsmarktpolitik besteht, und in welche Richtung allfällige institutionelle Reformen gehen sollten.
- Der Verwaltungspraxis (den Leitungen und Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV) sollen Informationen geliefert werden, mit welchen Massnahmen sie die Wirkung ihrer betrieblichen Dienstleistungen optimieren können.

Das Teilprojekt «Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung» besteht aus zwei weiteren Subprojekten, welche sich im Fokus und dem methodischen Herangehen unterscheiden:

- Das erste Subprojekt untersucht statistisch-ökonomisch, welche quantifizierbaren Faktoren bei Ausländer/innen die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, erwerbslos zu werden und in der Erwerbslosigkeit zu verbleiben.
- Im zweiten Subprojekt werden durch eine qualitative Herangehensweise Erfahrungen und Hinweise von Expert/innen sowie von direkt Betroffenen und professionell Involvierten zusammen getragen und ausgewertet.

Der vorliegende Bericht betrifft die Befragung von betroffenen Ausländer/innen und ihren zuständigen RAV-Personalberater/innen. Ziel des gesamten Subprojektes ist das Zusammentragen eines breiten Fundus von Erfahrungen, Problemlösungsstrategien und Ideen für neue Ansätze und Instrumente, um die Erkenntnisse im Rahmen einer übergeordneten Synthese¹ über die beiden Subprojekte hinweg in einer Ausländer/innen-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu verorten. Dabei wurden neben (ehemals erwerbslose) Ausländer/innen und ihre RAV-Berater/innen auch Expert/innen² bezüglich Erfahrungen und spezifischem Wissen zur Verhinderung von Erwerbslosigkeit bei Ausländer/innen sowie zur Erhöhung der Effektivität der zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen bei der Bekämpfung der Erwerbslosigkeit von Ausländer/innen befragt.

¹ Spycher Stefan, Patrick Detzel, Jürg Guggisberg, Michael Weber, Marianne Schär und Jürg Baillod (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Synthese eines Forschungsprojektes mit quantitativem und qualitativem Zugang im Rahmen des Follow-up der Wirkungsevaluation der aktiven Arbeitsmarktmassnahmen

² Weber Michael (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 3: Einschätzungen von Expert/innen mit dem Fokus Arbeitsmarkt und Migration

1.2 Stichprobenziehung

Die qualitative Befragung legt einen anderen Schwerpunkt als die statistischen Modelle und Analysen. Hier steht das Interesse an Erfahrungen und Hinweisen von direkt Betroffenen und Involvierten im Vordergrund. Die anvisierte Menge von Gesprächen ist das Resultat einer Abwägung zwischen Budgetrahmen und möglichst breitem Spektrum an biografischen Hintergründen. Bei der Zusammenstellung der Stichprobe wurde keine vollständige Repräsentativität angestrebt und in Kauf genommen, dass die Befragten nicht in allen Kriterien die Grundgesamtheit repräsentieren. Dies ist bei einer Stichprobengrösse von 30 schlicht nicht möglich, da zum Beispiel in der Volkszählung 2000 mehr als 194 Nationalitäten berücksichtigt wurden. Im weiteren hat die Beschränkung auf die ausländische Bevölkerung zur Konsequenz, dass eine Kontrastbildung zur Gruppe der Schweizer/innen nicht möglich ist – was aber auch nicht Ziel dieses methodischen Zugangs ist. Trotzdem war es sinnvoll, im laufenden Projekt die Zwischenergebnisse der statistischen Analyse³ bei zu ziehen, um Hinweise für eine möglichst sinnvolle Zusammensetzung der Grundgesamtheit zu erhalten. Im Anhang wird der Prozess von der Festlegung der Grundpopulation über die Stichprobenziehung und der Kontaktierung der Gesprächspartner/innen bis vor die Durchführung der Interviews (inkl. Non-response- und Non-showing-up-Problemen) beschrieben. Zudem werden die Charakteristiken der dreissig Befragten anhand der AVAM/ASAL Daten im Vergleich zu den SAKE 1992-2004 Daten entsprechend der unterschiedlichen Faktorengruppen näher beschrieben. In den folgenden zwei Abschnitten wird die Endzusammensetzung der Stichprobe dargestellt und auf vorhandene Verzerrungen hingewiesen.

1.2.1 Zusammensetzung der Stichprobe

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zusammenstellung der Stichprobe und die Schwierigkeiten bei der Organisation der Gesprächspartner/innen (Details siehe Anhang 4.1):

Tabelle 1: Auswertung der Schwierigkeiten über beide Organisationsrunden hinweg

Gruppe	Ländergruppe	Geschlecht	Netto- stichprobe	Kontakt- aufnahme	Interview vereinbart	Erfolgsrate	Gesamter- folgsrate
1	Ländergruppe 1	Frauen	22	10	6	60%	13%
2	Ländergruppe 1	Männer	23	16	3	19%	7%
3	Ländergruppe 2	Frauen	26	7	6	86%	13%
4	Ländergruppe 2	Männer	22	12	3	25%	7%
5	Ländergruppe 3	Frauen	19	14	4	29%	20%
6	Ländergruppe 3	Männer	23	15	8	53%	33%
Gesamt			135	74	30	41%	16%

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Bemerkung: Die Spalte Erfolgsrate zeigt das Verhältnis zwischen Anzahl vereinbarter Interviews und Anzahl Kontaktaufnahmen. Die Gesamterfolgsrate zeigt das Verhältnis der durchgeführten Interviews zur Gesamtstichprobe (180 Fälle).

Aus Tabelle 1 ist ersichtlich, dass es vor allem die Männer der Ländergruppen 1 und 2 waren, welche die Teilnahme verweigerten. Für diese beiden Gruppen war die Erfolgsrate (gemessen an der Anzahl vereinbarter Interviews im Verhältnis zur Anzahl gültiger Adressen) sehr gering, sie betrug rund 19 bzw. 25%⁴. Dies führte – in Kombination mit der Quote ungültiger Adressen – dazu, dass die erstrebte Anzahl von 5 Gesprächen pro Zelle für diese beiden Gruppen, sowie auch für die Gruppe der Frauen aus der Länder-

³ Detzel Patrick, Jürg Guggisberg und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 1: Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2000 und aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003

⁴ Die Analyse der AVAM-ASAL Daten zeigt, dass vor allem die jungen Ausländer die Teilnahme verweigerten.

gruppe 3 nicht erreicht werden konnte. Im weiteren ist erkennbar, dass sich offensichtlich Männer und Frauen recht stark in ihrer Bereitschaft unterscheiden, über ihre Schwierigkeiten zu berichten⁵. Dies führte letztlich dazu, dass die angestrebte Verteilung nach Ländergruppen und Geschlecht nicht ganz erreicht werden konnte. Die fehlenden Interviews mit Vertreter/innen einzelner Ländergruppen wurden durch Gespräche mit Personen aus anderen Ländergruppen kompensiert.

1.2.2 Beschreibung der Stichprobenverzerrung⁶

Zu den befragten Ausländer/innen lässt sich Folgendes festhalten: Die Stichprobe der ausländischen Männer spiegelt – bis auf die Untervertretung der jüngeren Generation der 15- bis 24-Jährigen – die männliche erwerbslose Bevölkerung recht gut wieder. Die Zusammensetzung der Stichprobe und der SAKE Daten ist nach den individuellen, haushaltsbezogenen, strukturellen und potenziell diskriminierenden Faktoren ähnlich. Hingegen deutet die unterschiedliche Verteilung der Frauen in der Stichprobe im Vergleich zu den SAKE Daten auf eine Stichprobenselektion hin. So sind bei den befragten ausländischen Frauen die Jüngeren und Ledigen etwas übervertreten. Gleiches gilt für diejenigen, welche im Dienstleistungssektor und in Berufsgruppen mit einem höheren Sozialprestige tätig sind. Für diese Verzerrung können folgende Gründe in Betracht gezogen werden: einerseits weisen die Frauen aus der Ländergruppe 3 (die eine deutlich tiefere Ausbildung und Berufserfahrung aufweisen) eine hohe Verweigerungsrate auf, und andererseits war eine hohe Bereitschaft von jüngeren Frauen aus der Ländergruppe 2 (insbesondere aus Deutschland und Österreich), die erst seit kurzem in der Schweiz leben, festzustellen. Obwohl die qualitative Untersuchung keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität erhebt, muss zu den inhaltlichen Darstellungen weiter hinten angemerkt werden, dass wohl gerade die Lebenssituationen der Ausländer/innen mit den grössten (Wieder)eingliederungsschwierigkeiten ins Erwerbsleben (junge Männer und Frauen aus der Ländergruppe 3⁷) etwas zu kurz kommen.

1.3 Interviews

Als Grundlage für die halbstrukturierten Interviews sowohl mit den Ausländer/innen als auch mit ihren zuständigen RAV-Berater/innen wurde je ein Interviewleitfaden erstellt, welcher der Begleitgruppe des seco vorgelegt wurde. «Halbstrukturiert» bedeutet, dass zu den relevanten Themen Fragen formuliert wurden, welche allen Gesprächspartner/innen gestellt werden sollten, dies jedoch in einer offenen Form, so dass die Interviewten die Gelegenheit erhalten, die für sie persönlich relevanten Aspekte zu thematisieren.

Ausländer/innen

Der Leitfaden für die Gespräche mit den betroffenen Ausländer/innen orientiert sich am zeitlichen Verlauf der Erwerbslosigkeit und gliedert sich in die Teile «Weg in die Erwerbslosigkeit», «Zeit im RAV» und «Austritt aus der Arbeitslosenversicherung». Anschliessend wird auch noch – je nach Bereitschaft – die persönliche Situation angesprochen (siehe Tabelle 2).

⁵ Da im Forschungsteam beide Geschlechter vertreten waren, kann diesbezüglich eine Designverzerrung ausgeschlossen werden.

⁶ Eine detaillierte Analyse der Stichprobenverzerrung nach den unterschiedlichen Faktorengruppe ist im Anhang 4.2 zu finden.

⁷ siehe dazu die statistischen Analysen in den Teilberichten 1 und 2:

Detzel Patrick, Jürg Guggisberg und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 1: Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2000 und aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003

Detzel Patrick und Stefan Spycher (2006): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 2: Eine Analyse der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2004

Tabelle 2: Struktur des Leitfadens für die Interviews mit den Ausländer/innen

Themenbereiche	Fragenbereiche
Weg in die Erwerbslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Letzte Stelle und Gründe für die Erwerbslosigkeit ■ Absehbarkeit und Unterstützung durch die Arbeitgebenden ■ Frühere Erwerbslosigkeit(en)
Zeit im RAV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zugang zum Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und Erwartungen ■ Stellensuche: Bewerbungen, Vorstellungen und Probleme ■ Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen ■ Positive und negative Aspekte der Beratung, Bewertung insgesamt ■ Persönliche Einschätzung des Personalberaters / der Personalberaterin ■ Diskriminierungserfahrungen (als Ausländer/in und/oder als Frau) ■ Kontakte mit anderen unterstützenden Institutionen (IV, Sozialhilfe, ...) ■ Unterstützung durch das persönliche Umfeld
Austritt aus der ALV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grund für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit ■ Aktuelle Situation
Persönliche Situation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einreise / Hiersein: Gründe und Umstände ■ Aufenthaltsstatus, Ausbildung und Sprachkenntnisse ■ Persönliches Umfeld (soziale Integration) und familiäre Situation ■ Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf das Privatleben, Stellenwert der Erwerbsarbeit
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ergänzungen

Quelle: Eigene Darstellung

Die erwerbslosen Ausländer/innen wurden face-to-face befragt. Die Wahl des Gesprächsortes wurde den Ausländer/innen überlassen, sie wurden jedoch gebeten, einen für sie angenehmen Ort zu bestimmen. Wie aus der Tabelle 3 ersichtlich wird, fanden fast alle Interviews entweder in den Wohnungen der betroffenen Personen oder in öffentlichen Räumen statt.

Tabelle 3: Standorte der Gespräche

Ort des Interviews	Mann	Frau	Summe
Wohnung der Interviewten	9	7	16
Restaurant / Bar	4	6	10
Büro der Interviewten		2	2
büro a&o / BASS	1	1	2
Gesamt	14	16	30

Quelle: eigene Auswertungen

Von den 30 Interviews fanden 10 in öffentlichen Räumen, 2 in den Büroräumen der Intervieworganisationen, 2 in den Büroräumen der befragten Personen und die restlichen 16 in den Wohnungen der interviewten Personen statt. Da viele der Gesprächspartner/innen wieder beschäftigt waren – nicht selten zu unregelmässigen Zeiten –, konnten nur wenige Interviews am gleichen Tag durchgeführt werden, was zu einem erheblichen Reiseaufwand führte.

Bereits bei der ersten telefonischen Kontaktnahme wurden die Ausländer/innen um das Einverständnis gebeten, mit «ihren» ehemals zuständigen RAV-Berater/innen über ihren Fall sprechen zu dürfen. Dies wurde von keiner Person abgelehnt. Vor Beginn des Gespräches wurden den Gesprächspartner/inne um Erlaubnis gebeten, das Interview auf Tonband aufzunehmen. Eine Person war dagegen. Das Gespräch wurde trotzdem geführt, in Stichworten festgehalten und im Nachhinein ausführlich protokolliert.

RAV-Personalberater/innen

Die Interviews mit den RAV-Berater/innen der 30 ausgewählten Ausländer/innen wurden ebenfalls face-to-face durchgeführt – ohne Ausnahme in den Räumlichkeiten des RAV, in der Regel im Büro des/der RAV-Beraters/in. Die RAV-Berater/innen wurden in einem ersten Teil zum konkreten Fall der betreffenden Ausländer/in befragt. In einem zweiten Gesprächsteil ging es auch darum, vom reichen Erfahrungsschatz

der RAV-Berater/innen zu profitieren und ihre generellen Erfahrungen und Vorstellungen zur Wirksamkeit von Massnahmen bei erwerbslosen Ausländer/innen bzw. zu denkbaren präventiven Massnahmen in Erfahrung zu bringen. In einem dritten Teil wurden sie auch – falls einverstanden – zu ihrer persönlichen Situation befragt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Struktur des Leitfadens für die Interviews mit den RAV-Personalberater/innen

Themenbereiche	Fragenbereiche
Beratung von Herr/Frau XY	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausgangssituation, Eintritt in die Erwerbslosigkeit und Zugang zum RAV ■ Probleme und Ressourcen von Herr/Frau XY und Umgang damit ■ Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen, Bewertung der Möglichkeiten ■ Persönliche Einschätzung von Herr/Frau XY ■ Kontakte mit anderen unterstützenden Institutionen (IV, Sozialhilfe, ...) ■ Grund für den Austritt aus der Erwerbslosigkeit ■ Abschliessende Einschätzung des Verlaufes des Falls von Herr/Frau XY
Generelle Fragen zu ausländischen Stellensuchenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönlicher Handlungs- und Entscheidungsspielraum ■ Grösste Probleme für ausländische Stellensuchende und mögliche Gegenmassnahmen ■ Spezifische Probleme und Verfahren im Zusammenhang mit ausländischen Stellensuchenden ■ Generelle Einschätzung der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen, präventive Massnahmen ■ Vollzug im Vergleich zu anderen RAV ■ Umgang mit den Zielvorgaben (rasche und nachhaltige Eingliederung)
Persönliche Angaben	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eigener Werdegang ■ Anteil an ausländischen Stellensuchenden ■ Weiterbildungen
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ergänzungen

Quelle: Eigene Darstellung

2 Generelle Einschätzungen der RAV-Berater/innen

Bei der Erhebung wurden die Gespräche mit den erwerbslosen Ausländer/innen vor den Gesprächen mit den RAV-Personalberater/innen geführt, damit in den Gesprächen mit letzteren zuerst vom konkreten Einzelfall ausgegangen werden konnte. Erst anschliessend wurden die Gesprächspartner/innen gebeten, generelle Einschätzungen abzugeben. Da für die Gesamtbetrachtung jedoch der einzelne Fall wieder weniger interessiert, werden im Bericht zuerst die Ergebnisse aus dem generellen Teil und die generalisierbaren Aussagen aus dem konkreten Teil der Interviews mit den RAV-Personalberater/innen wieder gegeben. In Kapitel 3 werden die Auffälligkeiten aus der Gegenüberstellung der Schilderungen der ausländischen Stellensuchenden und ihrer zuständigen Berater/innen dargestellt.

2.1 Grösste Probleme der ausländischen Stellensuchenden

Die RAV-Personalberater/innen wurden gebeten, die grössten Probleme der ausländischen Klient/innen bei der Stellensuche zu schildern. In einer weiteren Sequenz waren sie aufgefordert zu beurteilen, ob es Probleme gibt, die sich auf dem RAV spezifisch im Zusammenhang mit ausländischen Stellensuchenden stellen. In der Annahme, dass mangelnde Arbeitsmotivation und Einsatzbereitschaft ein Hindernis bei der Stellensuche darstellen würde, wurden die Berater/innen zudem mit diesem gängigen Klischee konfrontiert und dazu angehalten, dieses zu beurteilen. Die Antworten zu diesen drei Fragebereichen werden im Folgenden – in absteigender Häufigkeit der Nennungen – zuerst tabellarisch im Überblick und anschliessend zusammenfassend in Textform dargestellt.

Tabelle 5: Übersicht über die grössten Probleme bei der Stellensuche

Grösste Probleme bei der Stellensuche – geordnet nach Häufigkeit	
häufige Nennungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ mangelnde Sprachkenntnisse ■ ungenügende Motivation und problematische Haltung (Arbeitswille, Einsatzbereitschaft, Selbstverantwortung) ■ mangelnde Bildung oder mangelnde Anerkennung, ungenügende Erfahrung ■ Arbeitgebende: Diskriminierung, Ausnützung der ALV, abnehmende soziale Verantwortung ■ Kulturelle Unterschiede: Umgang mit Formellem, Ungewandtheit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, gesellschaftliche Stellung der Frau und des Mannes
seltene Nennungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ eingeschränkte zeitliche Flexibilität sowie geografische und berufliche Mobilität ■ Aufenthaltsstatus L, N und F ■ «alte Hilfsarbeiter» ■ Wiederholte Erwerbslosigkeit und Bezugsdauer ■ ungenügende soziale Integration ■ religiös bedingte Einstellungen und Verhaltensweisen

Quelle: Interviews Befragung von RAV-Personalberater/innen

Sprache

Praktisch alle Befragten nennen die **mangelnden Sprachkenntnisse** als grösstes Problem bei der Stellensuche, und zwar unabhängig vom Qualifikationsniveau: «*Selbst eine Putzfrau braucht heute marginale Deutschkenntnisse. Auch ein Hilfsarbeiter braucht das.*» Das Problem stellt sich offenbar nicht nur bei der Erstgeneration, auch bei Secondos kann die Sprache zum Problem werden: «*Bei den Secondos – denke ich – ist es ein ähnliches Problem [...]. Meine Partnerin ist Heilpädagogin und hat in ihrer Kleinklasse von neun Personen nur eine Schweizerin.*» Sobald jemand eine mittlere bis höher qualifizierte Stellen sucht, wird zudem ein höheres Niveau und ein gutes Sprachgefühl gefordert.

Selbst bei Ausländer/innen, die aus einem Land kommen, in welchem **die gleiche Sprache gesprochen** wird (z.B. Algerier/innen in der Romandie), kann die Sprache zum Problem werden: «*Ich merke, dass es einen Einfluss hat, ob jemand einen starken Akzent hat oder nicht.*» Es könnte zudem angenommen werden, dass in der Romandie Sprachprobleme weniger ein Problem sind, weil dort allenfalls Ausländer/innen

mit entsprechenden Sprachkenntnissen angezogen werden. Dies scheint aber nicht generell der Fall zu sein: *«Das war beispielsweise dann der Fall, als die Welle aus dem Balkan kam. Sie sprachen kein Wort französisch, das war noch schwieriger.»*

Es wird oft erwähnt, wie erschreckend schlecht die Kenntnisse bei Ausländer/innen sind, die **schon lange in der Schweiz** leben. Aus frühen Einwanderungswellen gibt es viele An- und Ungelernte, die heute aufgrund von Restrukturierungen nach 30 Jahren Beschäftigung bei den gleichen Arbeitgebenden plötzlich auf Arbeitssuche gehen müssen. Leider haben sich diese in ihrer Kohorte bewegen können und es verpasst, die Sprache wirklich zu lernen. Zudem waren sie von ihren Arbeitgebenden in diesem Bereich oft zu wenig gefordert und gefördert worden. *«Wenn jemand sagt, dass er schon viele Jahre in der Schweiz ist, muss ich ihn nicht in den Deutschkurs schicken – dann nützt auch ein Deutschkurs nichts mehr, wenn man bis dahin nicht Deutsch gelernt hat. Entweder wollen, dürfen oder können sie es nicht lernen.»*

Doch nicht nur im Arbeitsprozess Integrierte verpassen es, die Sprache zu lernen. Bei **Frauen**, welche lange Zeit Betreuungsaufgaben innehatten und sich dann in den Arbeitsmarkt bewegen (müssen), tritt das Problem noch zugespitzt auf: *«Es gibt viele Frauen, welche hier sind, welche fünf oder zehn Jahre in der Schweiz sind, ohne aus dem Haus zu kommen und welche kein Französisch können. Sie sprechen die Muttersprache mit den Kindern – was wichtig ist – aber sie selber lernen dann eben kein Französisch. Und nach einer gewissen Zeit kommen sie auf den Arbeitsmarkt und dann ist das eben ein grosses Problem. Das ist bei den Männern weniger ausgeprägt, weil die Verantwortung für die Familie bei den Frauen ist.»* *«Bezogen auf diese Bevölkerungsgruppen ist es ja der Mann, der arbeitet und es ist der Mann, der ausgeht und so lernt er auch einfacher zu kommunizieren.»*

Das Vorliegen von mangelnden Sprachkenntnissen **erschwert die Beratung** und die Zeit im RAV insgesamt. Es macht die Verständigung schwieriger und ist meistens Grundvoraussetzung für andere arbeitsmarktliche Massnahmen. Entsprechend wird das Sprachproblem auch an erster Stelle genannt, wenn danach gefragt wird, was **speziell schwierig** ist im Umgang mit ausländischen Stellensuchenden. Zudem vermischt sich das Sprachproblem mit anderem und führt nicht selten auch zu zusätzlichen Problemen. Es kommen Zweifel an der Motivation und an der Haltung auf oder die Kommunikation und Beziehungsgestaltung wird aufgrund von Missverständnissen erschwert (siehe beides weiter unten). *«Im Gespräch habe ich gemerkt, dass es Missverständnisse gibt. Die Person wurde wegen einem Missverständnis sehr emotional wegen etwas, was ich gar nicht so überbringen wollte. Das darf nicht sein, weil es ist sonst schon schwierig für die Klientin.»* Solche Dingen sind schwierig aus dem Weg zu räumen; manchmal kommen sogar Zweifel auf, ob sich das Gegenüber nicht sogar absichtlich unverständlich stellt. Im weiteren ist der Beratungsprozess ist schwierig zu gestalten, wenn die Bedürfnisse nicht angemessen ausgedrückt werden können: *«Wie soll man mit ihnen arbeiten, wenn sie [...] nicht ausdrücken können, was sie möchten.»*

Motivation und Haltung

«Das Problem ist nicht die Nationalität der Person, sondern ihre Fähigkeit, sich unserer Mentalität anzupassen». Die befragten Personalberater/innen geben bezüglich Motivation und Haltung (Arbeitswille, Einsatzbereitschaft und Selbstverantwortung) **sehr diskrepante Einschätzung** ab – sowohl jede/r für sich als auch über alle betrachtet. Praktisch alle Befragten nennen Beispiele aus ihrem Betreuungsaltag. Mit dem gängigen Klischee konfrontiert und nach der Repräsentativität befragt, räumen jedoch fast alle ein, dass diesbezüglich kein Unterschied zwischen den Schweizer/innen und den Ausländer/innen besteht: *«Klar gibt es die. Aber es gibt auch solche Schweizer. Es gibt von allem alles.»* *«Ich mache die Erfahrung, dass es solche Menschen gibt und da würde ich jetzt überhaupt nicht sagen, dass es diese und jene sind, das gibt es unter den Schweizern genauso.»* Nur drei der Befragten meinen eine leichte Tendenz ausma-

chen zu können: 1) «Die einzige Feststellung, welche ich mache, ist die, die ich schon erwähnt habe in Bezug auf die Franzosen», 2) «Ich vermute nur bei einer Gruppe [...], dass sie lieber nicht arbeiten – das sind die ganz Jungen», 3) «Entweder Tamilen im Gastgewerbe oder sonst Balkan-Leute: Türken, Ex-Jugoslawen.» Gerade mal zwei der 30 Personalberater/innen sind fest der Überzeugung, dass Motivations- und Haltungsprobleme ein für Ausländer/innen typisches Problem ist: «Es gibt Türken und Ex-Jugoslawen, die mir ein Büchlein auf den Tisch knallen, wo alle Rechte drin stehen, aber keine Pflichten.» «Nach meiner Erfahrung sind es die Frauen, die die Familien betreuen, die dann z.T. einen Teilzeitjob haben. Sie können 20 bis 30 Prozent arbeiten und den Rest finanzieren wir ja dann. Das andere sind werdende IV-Fälle. [...] Es ist eine Frage vom Denken, von der Kultur und vom Background. [...] Da sind die germanischen Völker schon von Anfang an ein bisschen härter, [...] die anderen Völker leben das andere mehr aus.»

Einmal abgesehen von der Frage, ob das Problem ein Ausländer/innen spezifisches ist, gibt es offensichtlich Fälle, in denen die **Motivation und Haltung** ein Problem für die Stellensuche darstellt. Die Befragten zählen jedenfalls eine Vielzahl von Beispielen (siehe Tabelle 6). Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, gibt es im Bereich der mangelnden Motivation und problematischen Haltung ganz unterschiedliche Phänomene und verschiedenste vermutete Erklärungen dafür: andere Arbeits- und Ausbildungskultur, schwierige Biografien, gesellschaftliche Stellung von Mann und Frau, Prägung aufgrund langer stabiler (und vermeintlich als sicher geglaubten) oder besonders harter Arbeitsverhältnisse.

Es kann nicht abschliessend beurteilt werden, ob dieses **Phänomen spezifisch** bei Ausländer/innen besonders häufig auftritt. Da es jedoch vorkommt und erst noch sehr detailliert beschrieben wird, scheinen mangelnder Arbeitswille, Einsatzbereitschaft und Selbstverantwortung eine besondere Herausforderung für den Beratungsprozess darzustellen. Das Problem ist zudem mit anderen geschilderten Problemen verknüpft. Zum einen «bringen arbeitsmarktliche Massnahmen nicht, wenn diese Probleme [kulturell bedingte Haltungsunterschiede] nicht aus der Welt geschafft sind». Zum anderen kann das Problem der mangelnden Sprachkenntnisse seinerseits auf die Haltung und Motivation negative Auswirkungen haben. Die Stellensuchenden können es beispielsweise als Erniedrigung erleben, wenn ihr Kind als Übersetzer/in dabei sein muss und entsprechend mitbekommt, in welcher Situation sich der Elternteil befindet.

Bemerkenswert ist im weiteren, dass die Befragten bei diesem Thema ihre Aussagen immer wieder **relativiert** verstanden wissen wollen und sehr darauf bedacht sind, sich sozial erwünscht zu verhalten und sich keine Diskriminierung vorwerfen lassen zu müssen. Und gleichzeitig scheinen sie trotzdem herausstreichen zu wollen, dass das Problem vorkommt und ernst zu nehmen ist. «Ich bin nicht der einzige Berater, der das sagt.» «Da gibt es sicher Unterschiede – das würden sicher nicht alle [anderen Kolleg/innen] gleich beantworten.»

Tabelle 6: Genannte Beispiele für mangelnde Arbeitsmotivation und problematische Haltungen

-
- «Bei den Leuten aus Ex-Jugoslawien: [...] Sie sind aus einem sozialistischen System gekommen, wo die Regierung verpflichtet war, ihnen Arbeit zu geben. Also kommen sie hierher und sagen: ich will arbeiten, geben Sie mir Arbeit.»
 - «Aber gleichzeitig sehen sie, was andere Leute haben, und wollen dasselbe, und wenn es nicht klappt, dann verstehen sie nicht wieso. Sie haben weder dieselbe Arbeitskultur noch dieselbe Ausbildungskultur.»
 - «[...] neu viele Franzosen. Und bei ihnen hat man das Gefühl, dass sie sich sagen, wenn sie arbeiten können und in die Versicherung einzahlen, können sie diese dann auch nutzen.»
 - «Afrikaner sind im Gegensatz zu Portugiesen oder Asiaten zu wenig motiviert, eine Arbeit zu finden und sie anzunehmen.»
 - «Leute aus dem EU-Raum sind nicht bereit, Hilfsarbeit anzunehmen.» «Tamilen sind als arbeitsam bekannt; im Kontrast zu gewissen Europäern, die zum Teil nicht wissen, was arbeiten heisst.»
 - «Es gibt einen Unterschied zwischen Gastarbeitern und Asylanten: erstere wollen arbeiten, letztere wollen möglichst viel von dem, was ihnen gesetzlich zusteht.»
 - «Frauen sind eher motiviert, eine Stelle zu suchen, sie sind weniger karriereorientiert, weniger fordernd, anpassungsfähiger, bei ihnen ist auch der finanzielle Druck höher. Männer simulieren schwere Gebrechen, denen muss man alles nachtragen.»
 - «Junge Migrant/innen wollen sich nicht integrieren lassen, legen eine gewisse Arroganz an den Tag, sind ziemlich wählerisch, schnodderig, kündigen öfters»
 - «Es gibt die, [...] die verfolgt sind, weil sie wirklich etwas auf dem Kerbholz haben. Das ist eine ganz eigene Gruppe. Und da spielt es keine Rolle, ob das Jugoslawen sind oder Afrikaner, [...] die kennt man sofort. Die haben ein anderes Empfinden für die Gerechtigkeit.»
 - «Wir hatten auch schon Situationen, wo der Mann durchblicken lassen hatte, dass die Frau nicht arbeiten gehen werde, dass sie aber Anspruch auf das Geld habe»
 - «Vor allem bei Leuten, die nicht so qualifiziert sind, lange in einer Fabrik gearbeitet haben, die Stelle verloren haben und wieder in eine Fabrik gehen wollen und so geregelte Arbeitszeiten haben, sind sehr schwer zu motivieren, einmal ins Gastgewerbe hinein zu schauen und einmal in eine Küche arbeiten zu gehen. Hier merkt man, dass die Offenheit dazu nicht vorhanden ist. Es braucht bei solchen Leuten den Prozess, dass sie von selbst merken, dass es die Stellen als Betriebsmitarbeiter gar nicht mehr gibt.»
 - «Bei den älteren Leuten ist es oft so, dass sie ausgebrannt sind, gerade wenn sie vom Bau kommen. Sie sind oft krank und haben sich zu lange nicht gewehrt.»
-

Quelle: Interviews Befragung von RAV-Personalberater/innen

Bildung, Anerkennung und Erfahrung

Die grosse Mehrheit der Befragten nennt **mangelnde Bildung** als eines der grössten Probleme für ausländische Stellensuchende. Mangelnde Bildung kann heissen, dass jemand keine anerkannte **Berufsbildung** vorweisen kann, meistens hapert es jedoch bereits mit der **Schulbildung**. *«Ich habe immer viele Leute, die vom Bildungsstand ein tiefes Niveau haben.» «Die grössten Probleme liegen in der mangelnden Ausbildung.»* Viele Ausländer/innen kommen aus bildungsfernen Ländern, wo sie keine Ausbildung genossen haben. Jugendliche kommen zum Teil relativ spät in die Schweiz oder erhalten zu wenig Förderung und Unterstützung durch die Eltern. *«Es kommt darauf an, wie die Situation ist. Es gibt solche, welche Schwierigkeiten haben, weil man ihnen daheim nicht geholfen hat.»* Manchmal ist der Stellenwert der Bildung in der Schweiz schlicht nicht genügend verinnerlicht, was sich nach aussen in mangelndem Wille äussert, mit Bildungsmassnahmen etwas aus sich machen zu wollen. *«Ich stelle häufig fest, dass es Leute mit etwas minimalistischen Ambitionen sind, und sie sich der Wichtigkeit der Ausbildung in der Schweiz nicht bewusst sind.» «Es gibt diese Fälle, wo sehr hohe Ansprüche [an eine Stelle] bestehen, aber sei haben die Kompetenzen nicht und verstehen die Wichtigkeit der Ausbildung nicht.»*

Ein weiteres häufiges Problem ist die **mangelnde Anerkennung von ausländischen Ausbildungen**. *«Oder sie haben im Heimatland gute Ausbildungen gemacht, die hier nichts zählen.» «Und solche Fälle gibt es häufig, dass man bei den Papieren nicht weiss, wo die Wahrheit ist. [...] Es gibt bei gewissen europäischen Ländern ein Haufen solcher so genannten Universitätsdiplome.»* Und falls jemand über ein Papier verfügt, kommt manchmal erschwerend hinzu, dass ihm/ihr ein Mangel an Arbeitserfahrung in der Schweiz vorgeworfen wird. *«Oft ist es der Mangel an einer in der Schweiz anerkannten Ausbildung oder auch der Mangel an Arbeitserfahrung in der Schweiz.»*

Selbst in beruflichen Bereichen, in denen noch vor einigen Jahren viele An- und Ungelernte arbeiten konnten, findet heute eine zunehmende **Professionalisierung der Anforderungen** statt, was die Situation für Personen ohne anerkanntes Papier entsprechend verschärft. *«Zum Beispiel im Gastrobereich findet eine Qualifizierung statt. Die Fähigkeiten von Frauen wie die Warmherzigkeit und die Fürsorglichkeit, also die Mama-Qualität, sind heute nicht mehr so beliebt. Heute hat man eher professionelle Anforderungen, was es für diese Leute schwierig macht.»* *«Die meisten Leute, die kommen, haben etwas gemacht, das es [heute in der Schweiz] so nicht mehr gibt.»* *«Wir haben einen sehr grossen Bestand an Leuten, die im Lager und als Chauffeur arbeiten gehen wollten. Heute gibt es in diesem Bereich aber auch fast nur noch Vollprofis – Logistiker mit einem Lehrabschluss. Es bringt dann nichts, Kurse in diesem Bereich anzubieten, weil es auf dem Markt nicht ausreicht.»*

In der Frage der Bildung ist es fast nicht möglich, Aussagen zu **generalisieren** oder zu **spezifizieren**: Die Mängel können sowohl bei Älteren vorkommen, als auch bei Jugendlichen, die spät in die Schweiz kamen oder aus sonstigen Gründen nicht im schweizerischen Bildungssystem Fuss gefasst haben. Letzteres kann selbst für Secondos der Fall sein. Je nach Herkunftsland sind Frauen stärker betroffen, da Bildung in ihrer Kultur für sie keinen Stellenwert hat. *«Bei den jungen Türkenmädchen spürt man, dass sie nicht von zu Hause unterstützt werden, eine Ausbildung zu machen.»* Zu denken gibt der Effekt, dass auf Seite der Arbeitgebenden offenbar solche Pauschalisierungen stattfinden (siehe auch Abschnitt weiter unten): *«Ich hatte einen Kroaten, der in der Schweiz eine HTL Ausbildung in Chemie gemacht hatte und auf dem Arbeitsmarkt Null Chancen hat.[...] Ich hatte auch schon einen Kolumbianer, der einen Chemieabschluss mit Dokortitel hatte, welcher keine Chance hatte.»*

Neben dem negativen Effekt bei der Stellensuche ist die mangelnde Bildung zusätzlich **problematisch bei aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen**, da ein Mindestmass an Schulbildung meistens Voraussetzung ist, damit qualifizierende Massnahmen greifen können. *«Ein Ausländer [...], der in seiner Jugend vielleicht nur vier Jahre in die Schule gegangen ist, hat es dann schwer, an Schulungsmassnahmen teil zu nehmen.»*

Im weiteren ist bemerkenswert, dass mangelnde Schul- und Berufsbildung sowie mangelnde Anerkennung von Abschlüssen zwar als häufige Probleme genannt werden, werden die Beratenden jedoch nach der **Spezifität von Problemen** von ausländischen Stellensuchenden befragt, wird dieser Bereich in keiner Art und Weise genannt. Dies ist vermutlich darauf zurück zu führen, dass mangelnde Bildung auch für Schweizer/innen eine grosse Hypothek darstellt: *«Wenn ein Schweizer auch als Hilfsarbeiter jöblet, habe ich mit ihm das gleiche Problem, oder sogar noch ein grösseres Problem, weil sie sich gegen alles wehren und nicht mitmachen wollen.»* Die Frage, ob mangelnde Bildung bei Ausländer/innen häufiger vorkommt, können die Befragten nicht schlüssig beantworten. Falls dies der Fall sein sollte, würde das Problem von den Personalberatenden nicht genügend wahrgenommen – und vermutlich im Beratungsprozess entsprechend auch zu wenig spezifisch angegangen.

Arbeitgebende

Praktisch alle befragten RAV-Personalberater/innen berichten davon, dass die **Diskriminierung** bei den Arbeitgebenden zugenommen hat. Diese kann aufgrund von tatsächlich vorliegenden schlechten Erfahrungen herrühren, in manchen Fällen basiert sie jedoch schlicht auf Vorurteilen. In verschiedenen Fällen werden sogar Beispiele von offenem Rassismus erwähnt. *«Es gibt Firmen, die einfach alle Tamilen, rausstellen, weil sie keine dunklen Köpfe mehr haben wollen.»* *«Eine Person, welche Marokkaner ist, welche perfekt Französisch spricht und ein Universitätsdiplom hat und Arbeit sucht, hat weniger Chancen – hier im Wallis kann sie es praktisch vergessen.»* *«Es gibt auch Firmen, die gewisse Kulturen, wie Kroaten oder*

Albaner, nicht wollen. Am Telefon sagen sie es ziemlich klar heraus.» «Auch in der Gastronomie, wo jemand sagt, ein Schwarzer kommt mir nicht ins Haus.» «Wenn wir Stellenangebote erhalten, heisst es zum Teil dann schon, wir wollen keine Portugiesen, keine Leute vom Balkan.» «Schwarzafrika ist ganz sicher so eine Herkunft und auch Ex-Jugoslawien. Dort läuft auf dem Arbeitsmarkt eine Diskriminierung, wo wir nichts machen können.» Offenbar wird auch Frauendiskriminierung festgestellt, welche die Situation für Ausländerinnen entsprechend noch schwieriger macht: «Arbeitgeber denken oft, dass Frauen mit Kindern öfter fehlen, wegen Krankheit der Kinder usw.» In seltenen Fällen gibt es auch positive Diskriminierung: «Wenn jemand nur Tamilen will, weil er mit denen sehr gute Erfahrungen gemacht hat, müssen wir sehr vorsichtig sein, dass wir nicht jemanden aus dem Kosovo schicken, sonst verlieren wir den Arbeitgeber als Kunden.»

Sehr viele berichten, dass die Diskriminierung bereits **über den Namen** stattfindet, wie dies die Studie von Fibbi⁸ auch empirisch gezeigt hat. Diese ist besonders hart für gut integrierte und qualifizierte Secondos, welche letztlich bloss am Namen scheitern. *«Es ist dort bitter, dass einfach der Name der falsche ist. Ich habe gerade zwei Frauen im Kopf, die engagiert und gut ausgebildet sind, deutsch und auch noch andere Sprachen sprechen. Wenn dann 300 bis 400 Bewerbungen auf dem Pult liegen, ist es so, dass die geläufigeren Namen eher auf dem Positiv-Stapel landen.» «Ich kenne solche, die ein -ic am Ende des Namens haben, aber hier aufgewachsen sind und keine Chance haben, eine Stelle zu finden – uns sie sind im besten Alter, um zu arbeiten.» «Aber wenn jemand ...-ic heisst, hat er einfach am Arbeitsmarkt Probleme – sogar mit Schweizerpass.» «Es kam einmal eine Schweizerin, die einen Spanier geheiratet hat, welche gesagt hat, dass sie nur noch ihren Ledig-Namen sagen würde, weil sie sonst nicht angehört würde.»*

Obwohl **Diskriminierung im AVIG-Vollzug** ausdrücklich verboten ist und RAV-intern mit Mitteilungen und Weisungen unterstrichen wird, sieht der Beratungsalltag schlicht anders aus. *«Es bringt nichts, wenn wir ihm jemanden schicken, wo wir wissen, dass er den nicht will. Wir verlieren unserer Glaubwürdigkeit und für die betroffenen Person bringt es auch nichts. Wenn er keinen Portugiesen will, dann bringt es dem Portugiesen auch nichts.» «Das behandeln wir dann einfach als interne Information, wir kennen sie ja. Wenn wir das Angebot verbreiten, können wir diese Bemerkung nicht drauf tun, das ist klar. Aber wenn wir Zuweisungen machen, dann berücksichtigen wir das.» «Man muss dann profan bei den Anforderungen für die Stellenzuweisungen hinschreiben, dass z.B. Portugiesen bevorzugt werden, es also nebenbei deklarieren, nicht als Hard Fact.» «Wenn es der Arbeitgeber verlangt, müssen wir das respektieren.»* Aus diesen Aussagen wird deutlich, dass Diskriminierung nicht nur aufgrund persönlicher Einstellungen, sondern auch aus der konsequenten Ausrichtung an den Indikatoren der wirkungsorientierten Vereinbarung resultieren kann. Die RAV-Berater/innen übernehmen aus Opportunitätsgründen die diskriminierenden Vorgaben der Arbeitgebenden, da sie sich mit politisch korrektem Verhalten nur unnötigen Zusatzaufwand und schlechte Beziehungen zum Arbeitsmarkt einhandeln würden, was sich negativ auf ihre Wirkungszahlen auswirken könnte.

Neben der Diskriminierung wird den Arbeitgebenden im weiteren vorgehalten, dass sie zunehmend die **Arbeitslosenversicherung ausnützen**, dass die **Arbeitsbedingungen immer prekärer** werden und dass tendenziell die **soziale Verantwortung der Arbeitgebenden am abnehmen** ist. *«Viele Arbeitgeber haben jetzt das RAV entdeckt, sie bezahlen unter den Minimallöhnen, und die Leute kommen dann bei uns Kompensationszahlungen holen. Wir haben hier sehr renommierte Industriebetriebe [...], die Leute nur noch für drei Monate einstellen, damit sie kein BVG und kein Krankentaggeld bezahlen müssen –*

⁸ Fibbi Rosita, Kaya Bülent und Etienne Piguët (2003): Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Bern: Schweizerischer Nationalfond.

sie für eine Woche nicht arbeiten lassen und sie dann wieder für drei Monate einstellen.» «Viele Arbeitgeber geben die Aufträge an Stellenbüros ab – aus dem Grund: kein BVG, kein Krankentaggeld usw.» «Vor allem im Gastgewerbe, das ist am Boden. Die holen im Moment Deutsche, Österreicher – die krampfen 55 Stunden für einen minimalen Lohn. Meine gut qualifizierten Leute bringe ich nicht mehr los, die muss ich ins Ausland schicken.» «Ich hätte viel lieber Arbeitgeber, die offener sind für solche Leute, die versuchen, Arbeitsstellen zur Verfügung zu stellen. So eine Art Beschäftigungsprogramm, aber bei einem Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt. Vor zehn bis fünfzehn Jahren hatten die grossen Firmen zehn bis fünfzehn Prozent Leute, die entweder langsam waren oder die Sprache schlecht konnten. Heute wirft man diese hinaus.»

Auch zu diesem Problembereich ist zu erwähnen, dass dieser nicht genannt wird, wenn die Personalberater/innen explizit **nach spezifischen Problemen** von Ausländer/innen gefragt werden. Warum dem so ist, kann aus den vorliegenden Antworten nicht gelesen werden.

Kulturelle Unterschiede

Im weiteren berichten die Befragten recht häufig von Problemen aufgrund einer gewissen kultureller Distanz und entsprechender Unterschiede in der Mentalität: Zum einen sind es **Unterschiede in der Haltung gegenüber Formellem** (Regeln, Formulare) und dem Umgang damit: «Ich habe ihm jedes Wort aus der Nase ziehen müssen, für ihn war einfach wichtig, mir zu sagen, dass er Arbeit hat. Ich will aber notiere bei wem, was macht er und so. Diese Art schwierige Beziehung hat man kaum mit den Leuten von hier, aus Europa.» «Und dann die Administration: Man muss die Arbeitsbemühungen jeden Monat schicken, für Leute, welche aus Ländern kommen, wo der Papierkram weniger wichtig ist, ist das schwierig. Oder sie verstehen nicht, warum sie einen Lebenslauf brauchen.» «Stellen Sie sich vor, man legt ihnen ein Diplom vor, in welchem steht, dass Herr X an der Universität Bern studiert hat und sein Diplom als internationaler Küchenchef erhalten hat. Und sie wissen dann ganz genau, diese Ausbildung gibt es dort nicht.» Zum anderen fehlt den ausländischen Stellensuchenden offenbar das **Wissen, wie man sich auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu bewegen hat**. Dies beginnt damit, dass sie sich und ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt überschätzen, was in der Beratung immer wieder mühsam thematisiert werden muss: «Die Ausländer kennen oft unseren Arbeitsmarkt nicht und überschätzen sich schnell, was sie bei uns für Arbeiten übernehmen können.» Dazu gehört aber auch, dass viele nicht mit den Gepflogenheiten vertraut sind, wie man sich bewerben muss und dabei zu erscheinen und aufzutreten hat: «Dass sie nicht begreifen, wie sie sich bewerben müssen. Diese kulturellen Sachen finde ich schon sehr schwierig, wenn die kulturelle Integration nicht stattgefunden hat – für alle Parteien.» Manchmal scheint es für die Befragten schwierig zu fassen, was die Unterschiede genau ausmacht: «Sie kommen aus einer anderen Struktur – aus einer landwirtschaftlich-industriellen Struktur. Wir sind hier am Ende dieser Struktur und es gibt dort andere Denkmuster und Gewohnheiten. Das ist für die Ausländer ein grosses Problem.» Die kulturelle Distanz wird vor allem dann problematisch, wenn keine Einsicht besteht und das Gegenüber im Beratungsprozess gar Unverständnis – bis hin zu aktivem Widerstand – zeigt, wenn es darum geht, gewisse Gepflogenheiten aus der hiesigen Kultur aufzunehmen und sich anzupassen. Manchmal verschärft sich dieses Problem, wenn es sich vermischt mit Missverständnissen in der Kommunikation – insbesondere dann, wenn **Diskriminierungsvorwürfe** dazu kommen: «Mit den Schwarzen ist es anders. Die haben manchmal das Gefühl, dass man höhere Ansprüche an sie stellt, weil sie schwarz sind. Dann versuche ich zu beweisen, dass das nicht der Fall ist. Da muss man eine andere Sprache brauchen, die Begleitung ist anders.»

Ein ähnliches, aber doch etwas anders gelagertes Problem ist die **gesellschaftliche Stellung der Frau**. Bei Frauen aus gewissen Kulturen ist die Familie der zentrale Lebensmittelpunkt. Sie sind es sich nicht gewohnt, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen: *«Die problematischsten Fälle sind wohl die, wo Frauen in die Schweiz mitgenommen wurden, lange im Haushalt gearbeitet haben und gar nie richtig draussen waren und dann plötzlich aus irgendwelchen Gründen arbeiten gehen müssen.»* *«Männer sind aktiver, gehen eher aus dem Haus und in Firmen vorsprechen – gerade auch südländische, während Frauen auf der Stellensuche verhaltener sind.»* *«Frauen sind sich, im Gegensatz zu Männern, nicht gewohnt auf eigenen Füßen zu stehen.»* *«Das ist gerade auch bei Arabern häufig der Fall, dass die Frau mehr ins Haus orientiert ist.»* Hinzu kommt manchmal, dass der Mann, das Familienoberhaupt, darüber entscheidet, welche Rolle die Frau nun zu spielen hat. Dies macht die Beratung der Frau schwierig: Zum einen, weil die Beweggründe der Frau sehr undurchsichtig sind: *«Und ich denke, in gewissen Kulturen ist es ja dann eben nicht klar, ob es der Mann ist, der die Frau zwingt, arbeiten zu gehen oder ist es die Frau, welche arbeiten will, um Sackgeld zu haben oder ist es für das Haushaltsbudget nötig.»*; zum anderen, weil teilweise die Frau gar nicht direkt angesprochen werden kann: *«Das andere ist mit arabischen Frauen, die mit einem Kopftuch kommen und in Begleitung ihrer Ehemänner, wo ich immer ein Doppelgespräch führen muss, was sehr belastend ist. Die Frauen schauen mich nicht einmal an, die ganze Zeit redet der Mann und ich kann mich nie nach der Meinung der Frau erkundigen, weil immer der Mann an redet ist.»*; oder weil sich der Mann gegen Schritte wehrt, welche die Frau an die Hand nimmt: *«[...] die Tatsache, dass die muslimischen Männer häufig nicht wollen, dass ihre Frau in die Schule geht. Ich hatte mehrmals den Fall, dass der Mann es nicht erlaubt hat, dass die Frau einen Kurs besucht. Weil das würde heissen, dass sie unabhängiger würde und das wollen sie nicht.»*

Umgekehrt lassen sich **Männer aus bestimmten Kulturen** ungern von einer Beraterin führen: *«Algerier haben Frauen nicht gerne als Beraterinnen.»* *«Männer aus bestimmten Kulturen haben ihre Macht demonstriert – gerade wenn sie in einen Kurs mussten.»* *«Als Frau werde ich als Personalberaterin kulturbedingt bei gewissen Männern nicht wahrgenommen. [...] Ich habe hauptsächlich aus Balkanländern solche Männer. Es gibt auch wenige aus Thailand und Sri Lanka.»* *«Es gibt höchstens einen Unterschied, wenn ich arabische Männer habe, die nicht eine Frau akzeptieren als Beraterin., die sich von mir nichts sagen lassen.»* Nicht alle Personalberaterinnen machen allerdings diese Erfahrung: *«Ich habe gedacht, dass es mal ein Problem geben werde, aber es ist es nicht. Ich habe diese Erfahrung bis jetzt noch nie gemacht.»*

Dieser Problembereich ist einer, welcher von ein paar Befragten erwähnt wird, wenn sie nach der **Spezifität der Probleme** mit ausländischen Stellensuchenden befragt werden. Etwa ein Drittel erachten gewisse kulturelle Unterschiede als erschwerend für die Beratung als auch für die Platzierung. Sie erwähnen einerseits Schwierigkeiten in der Kommunikations- und Beziehungsgestaltung (generell und auch geschlechterspezifisch), andererseits streichen sie die beschriebenen Problemen beim Bewegen auf dem Stellen- und Arbeitsmarkt heraus.

Insgesamt erscheinen die Aussagen der Befragten zum Thema «Stellung der Frau» manchmal etwas gar pauschalisiert. Es sei doch die Vermutung erlaubt, dass ein Teil des Phänomens auch eine so genannte **sich selbst erfüllende Prophezeiung** ist: Da die Personalberater/innen meinen, dass Frauen aus bestimmten Kulturen sich eher zurückhaltend verhalten, legen sie eine entsprechende Grundhaltung an den Tag und behandeln sie demgemäss. Dadurch kann die Frau fast nicht anders, als sich passiv zu verhalten. Angenommen, diese Vermutung würde teilweise zutreffen, hätte dies Konsequenzen für die Schlussfolgerungen hinsichtlich des Beratungsprozesses.

Flexibilität und Mobilität

Ab hier nimmt die Häufigkeit der Nennungen sprunghaft ab. Waren es bis anhin noch mindestens Drei-viertel der Befragten, sind es bei den folgenden Problemen weniger als die Hälfte, welche diese erwähnt haben. Zudem werden die folgenden Bereiche praktisch nicht mehr herausgestrichen, wenn die Befragten nach der Spezifität für Ausländer/innen befragt werden.

Als erstes der kleineren, eher unspezifischen Problemen wird die **eingeschränkte Flexibilität und Mobilität** genannt. Für die Stellensuche ist es ein Nachteil, wenn jemand zeitlich oder geografisch (lokal und regional) eingeschränkt ist. Von dieser Problematik sind nicht nur, aber offenbar vermehrt die Frauen betroffen, welche in ausländischen Familien sehr stark durch Haushalts- und Betreuungsaufgaben eingeschränkt sind: *«Ein weiteres Problem im Gastgewerbe ist, dass es Stellen gibt in den Stationen, aber es sind Leute, welche im Tal wohnen und junge Kinder haben und vielleicht kein Auto.»* *«Das Problem können wir nicht akzeptieren, wenn der eine Elternteil in der Gegenschicht des Ehepartners arbeiten will und nicht zu normalen Arbeitszeiten arbeiten kann.»* *«Frauen sind oft Mütter und suchen auch Arbeit. Die Kinderbetreuung ist oft ein grosses Problem. Oft taucht das Problem erst auf, wenn es zu einer arbeitsmarktlichen Zuweisung kommt und die Mütter die Kinderbetreuung deshalb nicht mehr machen können. Wir geben dann den Frauen eine Woche Zeit das zu regeln.»*

Aufenthaltsstatus

Im Zusammenhang der Flexibilität wird zudem manchmal auf den Aufenthaltsstatus verwiesen, welcher **im Falle von L, N und F eine Einschränkung** für die berufliche und geografische Mobilität darstellen kann: *«Nach dem Aufenthaltsstatus gibt es sowieso Unterschiede. Die Hürden wurden gegenüber den 90er-Jahren etwas lockerer. N und F, die nur für besondere Berufsgattungen in Frage kommen, sind eingeschränkt. Die können Stellen nur im Kanton suchen und in bestimmten Mangelberufen.»*

Die meisten Befragten sind der Ansicht, dass es in Sachen Stellensuche **keinen Unterschied zwischen der B- und der C-Bewilligung** gibt. Es gibt aber auch solche, die in Sachen Motivation bei der B-Bewilligung einen Unterschied ausmachen: *«Es fällt mir immer wieder auf, dass Leute mit Bewilligung B einen enormen Arbeitswillen haben und sich beweisen wollen. Ich habe den Eindruck, dass sie alles machen um C zu bekommen. Sie haben es aber auch enorm schwierig. Wenn die Arbeitgeber nur schon das Wort Migrationsamt hören, dann sagen sie schon es sei zuviel Aufwand.»* *«Leute mit B Ausweis sind noch einfacher zu integrieren als C-Leute, weil B-Leute arbeiten müssen um in der Schweiz bleiben zu können und C-Leute können einfach bleiben und habe auch gelernt was sie wert sind und dies auch fordern.»*

«Alte Hilfsarbeiter»

Eine Problematik wird in den Gesprächen von verschiedenen Berater/innen mit den Stichworten **«Langjährige alte Hilfsarbeiter mit mangelnden Sprachkenntnissen und gesundheitlichen Problemen»** umschrieben. Diese Personen aus frühen Einwanderungswellen haben es offensichtlich schwer auf dem heutigen Arbeitsmarkt. *«Wer in die Schweiz kam, um hier zu arbeiten mit einem Saisonierpermis, dann mit dem Permis B und dann die Familie geholt hat, der hier 25 Jahre gearbeitet hat, ohne Ausbildung, und der mit 58 erwerbslos wird, der hat es schwer. Es gibt niemanden mehr, der ihn einstellt. Das ist hart. Das ist sehr hart, für die Person und für uns. Es gibt einfach keine Lösung. Da haben wir viele Fälle, also Leute, welche beispielsweise als Hilfsmaurer oder Landwirtschaftsarbeiter gearbeitet haben, welche genügend französisch können, um sich durchzuschlagen, aber sie haben nie eine Ausbildung gemacht. Und wenn die gesundheitlichen Probleme kommen, dann kommen sie zu uns. Oder es gibt IV-Anträge, aber das*

geht sehr lange und es gibt dann Entscheide für Teilrenten, so dass sie doch bei der Erwerbslosenkasse eingeschrieben bleiben müssen.»

Wiederholte Erwerbslosigkeit und Bezugsdauer

Ob **wiederholte Erwerbslosigkeit** die Situation von ausländischen Stellensuchenden zusätzlich und spezifisch erschwert, kann aus den Aussagen der Befragten nicht eindeutig geschlossen werden. Tendenziell weisen ein paar Aussagen darauf hin: *«Es spielt eine grosse Rolle, ob die Leute schon einmal erwerbslos waren. Die Arbeitgeber schauen sehr stark, was die Leute vorher schon gemacht haben und ob sie einen nahtlosen Übergang bei den Stellen haben. Wenn jemand nur zwei oder drei Monate erwerbslos war, ist das kein Problem.»* *«In jedem Fall gibt es eine Signalwirkung, wenn jemand schon erwerbslos war.»* Ähnliches gilt offenbar bei zunehmender **Länge der Bezugsdauer**: *«Die Arbeitgeber sind relativ empfindlich, wenn jemand länger erwerbslos ist. Das macht recht viel aus.»* *«Wenn jemand ein Zeugnis bringt, wo man sieht, dass jemand sechs Monate in einem Programm drin war – das habe ich letzthin zweimal gehört – keine Chance!»*

Soziale Integration

Falls jemand **sozial nicht genügend integriert** ist, kann dies in verschiedener Hinsicht Probleme ergeben – oder bereits vorhandene verstärken. Das eine ist das fehlende soziale Netzwerk, welches bei der Stellensuche hilfreich sein kann: *«Den Ausländern fehlt das Kontaktnetzwerk – sogar wenn sie sehr gut integriert sind, ja sogar wenn sie eingebürgert sind, wenn sie lange im Wallis sind. Im Wallis sind es die Beziehungen, das Netzwerk, die Familie, welche sehr viel zählen in der Wahl der Leute.»* Das andere sind mangelnde Kenntnisse in Sprache oder in kulturellen Codes: *«Das einzige Problem ist, dass es Leute gibt, die können drei [Sprach]Kurse nacheinander machen und kommen nicht weiter. Und da bin ich der Meinung, der vierte bringt nichts. Die Leute müssen in ein Milieu kommen. Weil die Leute gehen heim und sprechen spanisch oder arabisch oder was auch immer.»* *«Häufig haben auch Frauen mit dem Umgang mit Geld grosse Probleme und sie können kaum ein Busabonnement lösen. Sie haben keine Ahnung.»*

Der Grund, weshalb mangelnde Integration an sich selten als Problem genannt wird, liegt vermutlich darin, dass es einerseits nicht Aufgabe des AVIG-Vollzuges ist, an der sozialen Integration zu arbeiten, dass es andererseits aber vor allem nachgelagerte Probleme wie mangelnde Sprach- oder Arbeitsmarktkenntnisse oder sind, welche die RAV-Berater/innen zu spüren bekommen.

Religion

Einzelne Befragte nennen die Religion, insbesondere den Islam, resp. gewisse **religiös bedingte Einstellungen und Verhaltensweisen** als etwas, was bei der Stellensuche zusätzliche Probleme bereiten kann. *«Man kann sie nicht überall hintun, wenn sie Moslem sind.»* *«Vor allem Differenzen in der Religion. Das ist ein Problem, das man nicht verneinen darf. Es ist nicht zu verneinen, dass es fast nicht möglich ist, im aktuellen Arbeitsmarkt verschleierte Mädchen zu platzieren.»* Aufgrund der Tatsache, dass dieses Problem die geringste Anzahl Nennungen aufweist, ist der Stellenwert jedoch sehr fraglich.

2.2 Umgang mit den Problemen: Massnahmen und Verfahren

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, was die Befragten heraus streichen, wenn sie danach gefragt werden, wie den Problemen von ausländischen Stellensuchenden am ehesten zu begegnen ist. Es handelt sich um Aussagen sowohl zu aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen, aber auch zu verschiedenen anderen

Aspekten des Beratungskontextes und der Rahmenbedingungen. In den einzelnen Abschnitten werden auch diejenigen Antworten ausgewiesen, welche auf die **Frage nach der Spezifität von Verfahren, Regeln und Angeboten** für den Umgang mit ausländischen Stellensuchenden gegeben werden. Die Befragten erwähnen zu den verschiedenen Themen mehrfach hilfreiche Punkte. Verschiedentlich wird jedoch – quasi als übergeordnete Bemerkung – darauf hingewiesen, dass es nicht Ziel des AVIG-Vollzuges sein kann, Ausländer/innen spezifisch resp. anders zu behandeln. Nach dem Gesetz seien alle gleich zu behandeln, also weder zu diskriminieren, noch mit speziellen Angeboten zu bedienen: *«Aber ich denke, alle Massnahmen sind auf Ausländer anwendbar, da macht man keine Unterschiede, ausser es sei etwas sehr spezifisches für eine spezifische Problematik wie eben die Sprache.»* *«Spezielle Angebote, die es für Ausländer gibt, die müssen die Leute selbst bringen, das ist auch eine Prüfung der Vermittelbarkeit und der Selbständigkeit, ob sie so etwas bringen. [...] Ich denke also nicht, dass wir das bieten müssten. Für mein Empfinden ist das nicht Sache der Erwerbslosenkasse.»* *«Ich finde das zwar alles gut und recht, aber man macht schlussendlich die Integration für die Ausländer noch schwieriger, wenn man den Ausländern alles immer wie mehr erleichtert.»* Die Nennungen streichen die Schwierigkeit der Beratenden heraus, den Mittelweg zu finden zwischen zugeschnittener Unterstützung, Förderung der Eigeninitiative und Gleichbehandlung.

Die folgende Tabelle gibt zusammenfassend einen Überblick über die genannten Ansatzpunkte, bevor sie in den weiteren Abschnitten näher ausgeführt werden:

Tabelle 7: Stichwortartige Übersicht über die Nennungen zu Massnahmen und Verfahren für den Umgang mit den Problemen – thematisch geordnet

Themenbereiche	Stichwortartige Nennungen
Sprachkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> ■ manchmal zuallererst Alphabetisierungskurse nötig ■ Sprachkurse: Zweifel betreffend Wirksamkeit; Sprachprobleme schwierig zu beheben; allenfalls auch über Beschäftigungsprogramme oder subventionierte Temporärstellen ■ Übersetzung in der Beratung: Unterläuft den Anreiz, die Sprache zu lernen; trotzdem wichtig, dass Materialien und Unterlagen sowie Einführungsveranstaltungen sprachlich angepasst sind
Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Basisqualifikationen als erster Ansatzpunkt ■ Einschränkungen durch ungenügende Kenntnis der lokalen Sprache ■ praktisch keine Möglichkeiten für echte Qualifizierungsmassnahmen ■ Beschäftigungsprogramme zum Erwerb arbeitstechnischer Grundkenntnisse, zum Aufbau von Fertigkeiten und zur Erweiterung von Berufserfahrungen; oft nicht genügend Plätze ■ Nützlichkeit und Anwendung der Valorisierung von ausländischen Abschlüssen schwierig einzuschätzen
Beratungsprozess (insgesamt am häufigsten Nennungen)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sehr unterschiedlicher Umgang bei Zweifeln an Motivation und Arbeitsbereitschaft: «Abklärung» der Arbeitsfähigkeit durch Massnahmenzuweisung versus Arbeiten an diesen Themen im Beratungsgespräch ■ Beratungs- und Überzeugungsarbeit braucht Zeit und Einfühlungsvermögen: Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen, Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation, Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung, Wirkung von Verhaltensweisen, Sinn gewisser Massnahmen ■ Klagen über abnehmenden Stellenwert der Beratung ■ Erweiterung des interkulturellen Verständnisses wäre verschiedentlich hilfreich; allenfalls Rekrutierung von Personalberater/innen aus der zweiten oder dritten Ausländer/innengeneration ■ Zuweisung oder Weitergabe von Dossiers nach bestimmten Kriterien (z.B. Fremdsprachenkenntnisse der Berater/innen); Vorbehalte gegenüber weiter gehender Systematisierung ■ Interner Austausch und Selbstreflexion wichtig; Institutionalisierungsgrad und Qualität der Umsetzung sehr unterschiedlich (bilaterale Gespräche, Teamsitzungen, Interventionen, Fallbesprechungen)
Übergeordneter Rahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden weiter verstärken und Arbeits- und Stellenmarkt aktiver bearbeiten (aber nicht zu Lasten der Beratung); Sensibilisierung gegenüber dem Fremden; bessere Kontrolle ■ Interinstitutionelle Zusammenarbeit konsequent weiter verfolgen ■ Arbeitsbewilligungen: Vereinfachung des administrativen Ablaufs; Minimierung des Aufwands ■ Gesetz und Verordnungen bieten insgesamt gute Leitplanken
Soziale Integration	<ul style="list-style-type: none"> ■ soziale Integration sollte bereits vor einer allfälligen Erwerbslosigkeit gefördert werden
Präventive Massnahmen und Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> ■ gewisse Hilflosigkeit und Passivität ■ unterschiedlichste individuelle Herangehensweisen; institutionalisierter Umgang eher dürftig

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen

2.2.1 Sprachkenntnisse

Im Bereich der Sprachkenntnisse werden verschiedene mögliche Massnahmen genannt. Die einen setzen bei der Alphabetisierung an, die anderen bei den Kenntnissen in der regional vorherrschenden Sprache (Deutsch, Französisch, Italienisch). Nicht zuletzt ist auch der Einsatz von Übersetzer/innen im Beratungsgespräch eine Art Massnahme, zu der verschiedenen Aussagen gemacht werden.

Alphabetisierung

Verschiedentlich wird erwähnt, dass bei Ausländer/innen zuerst einmal mit Alphabetisierungskursen angesetzte werden muss, bevor die mangelnden Sprachkenntnisse überhaupt angegangen werden können.

«Oft gibt es auch Analphabeten, die weder lesen noch schreiben können, welche man in Alphabetisierungskurse schicken kann.» «Es gibt noch viele Analphabetinnen, was man oft erst merkt, wenn sie mal etwas schreiben sollten. Die muss man dann in einen Alphabetisierungskurs schicken.»

Sprachkurse

Sprachkurse sind die meist genannte und häufig eingesetzte Massnahme bei Ausländer/innen. Im gleichen Atemzug äussern aber auch einige Berater/innen ihre **Zweifel betreffend der Wirksamkeit** von Sprachkursen. «Wenn jemand nicht Deutsch lernt, lernt er nicht Deutsch, auch wenn man ihn ein Jahr in einen Deutschkurs schickt.» «Das Ergebnis der Deutschkurse ist minimal, wenn man schaut, was an Arbeits-

chancen herauskommt.» Das Sprachproblem ist zum Teil offensichtlich **schwierig zu beheben**, vor allem bei **Älteren** und/oder **Lernungewohnten** oder grundsätzlich aufgrund der **Bildungsferne**. Manchmal ist es auch eine Frage der Motivation: «*Zum jetzigen Zeitpunkt habe ich sehr viele Frauen, die nicht bereit sind, Deutsch zu lernen. Sie sagen, dass sie arbeiten gehen wollen, statt zu lernen.*» Manchmal wird auch der Weg eingeschlagen, die Sprache weniger über einen Kurs als vielmehr **über ein Beschäftigungsprogramm** oder **über eine subventionierte Temporärstellung** zu fördern. Dies geht jedoch nur, wenn bereits minimale Grundkenntnisse vorhanden sind. «*Wenn sie die Sprachkenntnisse haben, tue ich sie immer in ein Beschäftigungsprogramm, damit sie die Sprache trainieren. Das ist das einzige, das ich machen kann.*» «*Bei Leuten, die sich so sträuben, nehme ich dann oft ein Beschäftigungsprogramm, weil dort haben sie die Möglichkeit zum Arbeiten [...] und können dann zusätzlich Deutsch lernen mit den Leuten, die dort sind.*» «*Und diese Leute auch, wenn sie heim kommen, sprechen sie Arabisch. Ich verstehe das, das würde ich auch. Aber hier ist es eben wichtig, dass sie tagsüber in einem frankophonen Milieu arbeiten können. Und da gibt es fast nur die subventionierte Temporärstellung.*» Es gibt auch einzelnen Nennungen, welche von **inhaltlichen, didaktischen und organisatorischen Ansatzpunkten** berichten, welche die Effektivität von Sprachkursen zu erhöhen scheinen (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Erwähnte Ansatzpunkte für die Verbesserung der Wirksamkeit von Sprachkursen

-
- «Höchstens mit der Sprache muss man eine Lösung finden. Viele Firmen verlangen, dass die Leute Anweisungen lesen können. Wir tun die jüngeren Ausländer sicher in die Deutschkurse. Jetzt ist gerade etwas im Tun, wo sie arbeitsbezogene Kurse machen können, so dass sie das lernen, was sie im Alltag brauchen können. Deutschkurs mit Beschäftigungsteil, Alphabetisierung und Deutschintegration. Das sind die neuen Kurse, die ein bis zwei Jahre alt sind.»
 - «Wir haben auch für lernungewohnte Personen ein lebendiges Lernen (dauert fünf Tage), wo man nur zwei Tage einen Deutschkurs besucht, einen Tag einem Job Club besucht, wo man Unterstützung für die Bewerbung bekommt und die letzten zwei Tage verrichtet man einfache Arbeiten. Das ist für Personen, die wirklich wenig bis keine Deutschkenntnisse haben, aber unser Alphabet kennen.»
 - «Man müsste sich fragen, ob man es steuern müsste, dass in einer Arbeitsgruppe nicht bloss Tamilen sind, weil sie so ja nicht viel Deutsch lernen können. Da haben wir wenig Einfluss darauf.»
 - «Ich habe jetzt begonnen, Mann und Frau in den gleichen Kurs zu schicken, damit sie voneinander profitieren können. Wenn man nur die Frau schickt, muss sie nach zwei Wochen abbrechen.»
-

Quelle: Interviews Befragung von RAV-Personalberater/innen

Übersetzung: Dolmetscher, Unterlagen und Einführungsveranstaltung

Ein Regelung, die speziell auf die ausländischen Stellensuchenden zugeschnitten ist, betrifft die Frage der Übersetzung. Wenn jemand die Amtssprache nicht beherrscht, wird in der Regel verlangt, dass die Person auf privater Basis jemanden mitbringt, der die **Übersetzung** übernimmt: «*Amtssprache ist bei uns Deutsch, wenn jemand ganz schlecht deutsch spricht, muss er einen Dolmetscher mitbringen.*» Im Grossen und Ganzen funktioniert dies gemäss Auskunft der Befragten recht gut. Es gibt jedoch auch Hinweise und Anregungen, worauf zu achten ist und was manchmal hilfreich wäre: «*Viel besser wäre es, wenn es neutrale Personen wären, quasi Dolmetscher und nicht noch jemand aus der Familie. Sie bringen immer jemanden anders mit und sprechen untereinander nicht. Wenn ich dann Sanktionen androhe und beim nächsten Termin jemand anders mitkommt, weiss dieser von nichts und ich muss bei Adam und Eva anfangen.*» «*Zwecks Übersetzung kommt ein Familienmitglied mit. Ich weiss dann ja nicht, was die untereinander sprechen, und zwecks Gesichtverlust sagt der Mann vielleicht der Frau, was sie antworten muss. Darum versuche ich oft neutrale Dolmetscher zu haben. Intern haben wir keine neutralen Dolmetscher. Dieser muss der Versicherte mitnehmen. Meistens wird geschaut, dass es nicht Mann Frau ist.*» «*Gut wäre es, wenn man Übersetzer in den Kursen hätte. Viele Leute können aufgrund mangelnder sprachlicher Kenntnisse nicht teilnehmen.*» Bei allen Vorteilen von Dolmetscher/innen weisen die Befragten auch auf die Gefahr hin, dass damit der **Anreiz, die Sprache zu lernen, unterlaufen** wird: «*Es wäre vielleicht nicht so schlecht einen Dolmetscher bei zuziehen. Aber wenn der Dolmetscher immer dabei wäre, wäre*

der Anreiz deutsch zu lernen wieder geringer.» «Aber er möchte ja eine Anstellung in der Schweiz finden und so ist es unerlässlich, dass er ein Gespräch auf Deutsch führen kann.» Weiter unten wird noch die Rede von fremdsprachigen RAV-Mitarbeitenden sein. Es sei hier bereits mit folgendem Zitat darauf hingewiesen: «Bei uns speziell hilfreich ist, dass wir eine türkische Sekretärin haben. Sie ist in der Schweiz aufgewachsen und kann uns gewisse Sachen aus dem Türkischen erklären.»

Als sehr hilfreich streichen verschiedenste Personalberater/innen heraus, dass sie über **Materialien und Unterlagen** verfügen, welche sie in einer übersetzten Version abgeben können: *«Dann gibt es diese Heftchen Erwerbslosigkeit. Das gibt es in verschiedenen Sprachen.» «Was wir haben sind die Instruktionen über die Rechte und Pflichten in einer ganzen Reihe von Sprachen, welche wir abgeben können.» «Wir haben zwei Formulare in ca. 20 Sprachen übersetzt.» «Wir haben Hilfsmittel – Regelungen nicht. Ein Hilfsmittel ist das gelbe Blatt, das sie jeden Monat an die Kasse schicken müssen, welches in verschiedene Sprachen übersetzt ist, damit sie wirklich wissen, was sie ausfüllen.»*

Auch bei der **Einführungsveranstaltung** (Informationstag, Einführungskurs o.ä.) ist es gemäss den RAV-Berater/innen unerlässlich, dass diese in verschiedenen Sprachen angeboten werden. Damit ändert sich zwar an der Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit der ausländischen Stellensuchenden nichts, mit ausreichender und angepasster Information über Rechte und Pflichten besteht jedoch die Chance, dass der Grundstein für einen kooperativen Beratungsprozess (siehe Kap. 2.2.3) gelegt werden kann: *«Ein ganz wichtiges und tolles Hilfsmittel ist der Einführungskurs, welcher jeweils in der Landessprache abgehalten wird. Das gibt es in sechs Sprachen: Serbokroatisch, Tamilisch, Spanisch, Italienisch, Portugiesisch, Albanisch.» «Es ist im Raum Zürich so, dass die Informationsanlässe ganz am Anfang nach Sprachen gebündelt werden.»* Auch wenn anerkannt wird, dass es wohl zu aufwändig ist, diese Veranstaltungen überall in den verschiedensten Sprachen anzubieten, wird manchmal Unverständnis geäussert, weil damit beim Start allenfalls bereits Steine in den Weg gelegt werden: *«Vor Jahren habe ich mich zur Verfügung gestellt den Info-Tag auf Italienisch durchzuführen, für unsere Leute die sich hier anmelden. Es kam aus mir nicht bekannten Gründen nicht zu Stande.» «Auf Italienische, Französisch oder Englisch gibt es das nicht, was schade ist.»*

2.2.2 Qualifikationen

Wie wir bei der Beschreibung der Probleme (Kap. 2.1) gesehen haben, rangiert mangelnde Bildung – hinter Sprach- und Motivations-/Haltungsschwierigkeiten – an dritter Stelle. Aber auch schlichte Lücken in grundlegenden Kenntnissen gewisser Verhaltens- und Handlungsregeln werden genannt. Es erstaunt deshalb nicht, dass ein grösserer Teil der Nennungen betreffend Ansatzpunkten der Kategorie «Qualifikation» im weitesten Sinne zugeordnet werden können. Es geht dabei um Massnahmen für den Erwerb von Basisqualifikationen oder Arbeitsmarktstrategien über Qualifizierungen im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen bis hin zur Valorisierung von Qualifikationsnachweisen aus dem Ausland.

Basisqualifikationen

Bei gewissen ausländischen Stellensuchenden fehlt es manchmal an **basalsten Kenntnissen**, welche es ihnen erschwert, sich überhaupt auf dem Stellen- und Arbeitsmarkt zu bewegen: *«Im Wallis hat man versucht, diesbezüglich Massnahmen zu treffen für solche Frauen, einer davon ist der Kurs Basisqualifikation, wo man sich auf Französisch verständigen lernt, rechnen lernt und so.» «Es gibt spezifische Massnahmen, welche man einem Schweizer nicht geben kann, weil sie speziell für Ausländer gemacht wurden.*

Das ist zum Beispiel für die Kurse Erwerb von Grundkompetenzen der Fall. Eine ausländische Person, welche überhaupt nicht weiss, wie es hier in der Schweiz funktioniert, werde ich dorthin schicken.»

Standortbestimmung und Arbeitsmarktstrategien

Wenn jemand über ein Mindestmass an Basisqualifikationen verfügt, kommen eine Standortbestimmung und ein Training in Sachen Arbeitsmarktstrategien in Frage. Die Berater/innen sehen sich dabei jedoch sofort **eingeschränkt**, wenn die Ausländer/innen nicht über ein Mindestmass an **Kenntnis der lokalen Sprache** verfügen: *«Es gibt typische Kurse, die eine bestimmte Stufe haben, z.B. Stufe E. Wir haben jetzt ein Pilotprojekt. Leute die das Deutschniveau E nicht mitbringen, können diesen Kurs aber nicht mitmachen. Das ist auch beim Job-Coaching so.»* Doch wenn die Sprache und die kulturellen Basisqualifikationen stimmen, können die nächsten orientierenden und qualifizierenden Schritte angegangen werden: *«Ich mache dann eine Standortbestimmung, um zu sehen wo bei ihm die grössten Chancen sind. Dann mache ich ein Bewerbungscoaching, damit er mit guten Unterlagen daher kommt.»* *«Und ein anderer Kurs, welche ich sehr oft einsetze, ist Spezifische Arbeitssuchtechnik, wo man den fremdsprachigen Leuten hilft, einen Lebenslauf zu machen, ein Dossier zusammenzustellen, also ihnen ein Minimum an Instrumenten auf Französisch zu geben, um ihre Stellensuche zu verbessern.»* *«Es gibt das Büro TRION, wo sie auch alle möglichen Sprachen wie Serbokroatisch, Tunesisch usw. sprechen. Dort hilft man ihnen einen Lebenslauf zu erstellen und dort haben sie auch Computer. Sie können dort auch bei Sozialpädagogen, aber auch KV-Leuten, Fragen Stellen.»* *«Dann brauchen sie sicher auch im schriftlichen Bereich Unterstützung, dazu haben wir in Luzern ein Info-Zentrum. Dort werden auch Bewerbungen geschrieben, die der Versicherte nur noch unterschreiben muss.»* *«Für Jugendliche unter zwanzig Jahren ist eine bestimmt Person zuständig und es gibt ein neues BJB [Beratungsstelle Jugend und Beruf]. Das wurde neu eingeführt in Emmen. [...] Man merkt bereits nach einem Monat einen Unterschied, ob jemand ein Standortbestimmung gemacht hat oder nicht. Es hilft schon weiter, weil es dann eine andere Stellensuche ist als vorher.»*

Qualifizierung

Für **echte Qualifizierungsmassnahmen**, die über ein Minimalmass hinaus gehen und bestehende Bildungslücken nachhaltig schliessen können, bestehen offenbar **keine Möglichkeiten**. Die einzige Angebote werden für den Erwerb von kleineren Zertifikaten (wie z.B. Stapelfahrerkurse o.ä.) genannt: *«Man kann zum Beispiel einen Küchenkurs machen, damit man ein Zertifikat hat.»* Dies ist entsprechend auch der Bereich, der relativ häufig als ungenügend bezeichnet wird, wenn die RAV-Personalberater/innen generell ihre Möglichkeiten einschätzen sollen (siehe Kap. 2.3.2).

Beschäftigungsprogramme

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung werden bei Ausländer/innen vor allem dazu eingesetzt, um gewisse **arbeitstechnische Grundkenntnisse zu erwerben, Fertigkeiten aufzubauen** und um die **Berufserfahrungen zu erweitern**: *«Wir haben Beschäftigungsprogramme auch für niederschwellige Jobs, wo man sich auch Berufserfahrung holen kann. Das Angebot ist unterschiedlich; z.B. im Lagerbereich gibt es wenig, obschon dort ein grosser Bedarf da ist. Logistik ist heute ein gefragter Beruf und eine gute Ausbildung würde dort heute etwas bringen und wir haben da nur einzelne Plätze. Wir haben nicht eine wahnsinnige Vielfalt aber es wäre auch schwierig, denn schlussendlich dürfen wir die Stellen nicht konkurrenzieren.»* *«Es wäre wünschenswert, wenn wir im Bereich Handwerk gezielte mechanische Programme hätten für Leute, welche als Hilfsarbeiter im Handwerk tätig sind, damit sie ihre Fertigkeiten erweitern könnten. [...] Wir haben z.B. das Vulkaro, wo Leute elektronische Teile auseinander nehmen.»*

Diese Programme sind hoffnungslos überfüllt. Dort können sich Leute aneignen, wie sie mit Werkzeugen umzugehen haben.» «Im Bau gibt es ein Programm, einen dreiwöchigen Kurs, wo Hilfsarbeiter vom Bau hingehen können, um die Grundprinzipien zu lernen. Ideal wäre es zwischen November und Februar, wenn die Saison in der Bauindustrie fertig ist.»

Grundsätzlich wird wiederholt beklagt, dass es **nicht genügend Plätze** in Beschäftigungsprogrammen gibt (siehe Kap. 2.3.2). Im weiteren ist jedoch aufgrund der ausbleibenden Nennungen der Befragten hinsichtlich Spezifität davon auszugehen, dass bei diesen Angeboten die Unterscheidung zwischen Ausländer/innen und Schweizer/innen nicht relevant ist.

Valorisierung von Abschlüssen

Es ist schwierig einzuschätzen, wie häufig sich Ausländer/innen daran machen, ihre **Ausbildungen, Abschlüsse und Diplome in der Schweiz anzuerkennen** lassen, welche Rolle die Personalberater/innen dabei spielen. Nur zwei Personen erwähnen von sich aus die Valorisierung: *«Ich sage immer, dass sie die Anerkennung prüfen lassen sollen. Es ist wichtig, dass es nicht einfach die vom RAV sagt, sondern, dass sie es schwarz auf weiss haben. Es muss ihnen bewusst sein, was sie machen müssen, damit ihre Ausbildung anerkannt wird.» «Ich hatte schon zwei, drei Sachen, wo Ausbildungen abgeklärt wurden – aber sonst spielt das eine geringe Rolle.»*

Aus der Gesamtschau entsteht der Eindruck, dass diese Möglichkeit **eher selten genutzt** wird. Im Vergleich zu den Hinweisen der Expert/innen⁹ scheint hier Potenzial verspielt zu werden. Wie gross dieses jedoch ist, kann nicht abschliessend beurteilt werden.

2.2.3 Beratungsprozess

Die Befragten stufen – neben der Sprache – mangelnde Motivation und schwierige Haltungen als ein häufiges und auch schwierig zu handhabendes Problem ein. Die Beratenden sehen sich mit Schwierigkeiten konfrontiert, wo mit aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen nur beschränkt angesetzt und wenig erreicht werden kann. Aus einer Gesamtbeurteilung der Gespräche bestätigt sich mehrheitlich die bekannte Tatsache aus der Beratungsforschung, dass es vor allem auf die Art und Weise des Beratungssettings und -prozesses ankommt. Ein wichtiger Faktor scheint zu sein, ob es gelingt, Zugang zu den Stellensuchenden zu finden und ihre eigenen Ressourcen zu aktivieren. Entsprechend fallen in diesen Bereich auch deutlich am meisten Antworten auf die Frage, ob es für den Umgang mit ausländischen Stellensuchenden spezifische Massnahmen, Verfahren, Regeln oder Angebote braucht.

Abklärung Motivation und Arbeitsbereitschaft

Wie bereits im Kapitel 2.1 beschrieben, wurden die Befragten mit dem weit verbreiteten Klischee der mangelnden Motivation und Arbeitsbereitschaft konfrontiert. Neben der Einschätzung über das Vorkommen dieses Phänomens machen die Personalberater/innen auch Angaben darüber, wie sie in solchen Fällen verfahren. Wenn ein Zweifel an der Motivation oder an der tatsächlichen Arbeitsbereitschaft besteht, greifen sehr viele RAV-Berater/innen zu **Massnahmen, um dies «abzuklären»**: *«Die Pappenheimer, die nicht wollen, erkennt man schnell, und dann hat man auch gewisse Massnahmen zur Verfügung.» «Viele sind bei der IV angemeldet. Und die IV hat mindestens zwei Jahre für die Abklärung. Da würde ich sagen,*

⁹ Weber Michael (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 3: Einschätzungen von Expert/innen mit dem Fokus Arbeitsmarkt und Migration

*IV ist zwar angemeldet, aber wir schauen jetzt trotzdem mit Einsatzprogrammen, ob die wirklich arbeiten wollen.» «Bei Frauen, bei denen nicht klar ist, ob sie neben ihren Erziehungsaufgaben noch arbeiten können, verfügen wir Massnahmen, wie Kurse, um zu schauen, ob es von der Zeit her für sie überhaupt geht. Wenn es nicht geht, sind sie nicht oder nur noch teilweise vermittelbar.» «Die anderen Möglichkeiten, die wir haben sind Bewerbungsauforderungen oder Zuweisungen.» Nur wenige erwähnen, dass sie grundsätzlich von einer positiven Grundhaltung ausgehen und **erst bei ernsthaften Anzeichen** in Erwägung ziehen, so genannte «Abklärungen» zu vorzunehmen: «Ich behandle grundsätzlich jeden der zum ersten mal hereinkommt als jemanden, der eine Stelle sucht.» «Ich bin zuerst wirklich einmal offen.» «Man sollte zu Beginn nicht so daran herangehen, dass man annimmt, dass jemand nicht arbeiten will, auch wenn man das Gefühl hat.» Im weiteren äussern einzelne Befragte die **Gefahr von negativen Auswirkungen** – sowohl beim Stellensuchenden, als auch bei den Arbeitgebenden: «Ich mache das zwar nicht gerne, weil es immer Probleme damit gibt.» «Wir müssen aufpassen, dass wir unseren Ruf nicht kaputt machen, indem wir Leute schicken, die gar keinen Job möchten.»*

Diese Art der «Problemlösung» mit abklärenden Massnahmen geht davon aus, dass eine Täuschungsabsicht von Seiten der ausländischen Stellensuchenden besteht. Nur gerade eine Beraterin weist in diesem Zusammenhang explizit darauf hin, dass das **Problem auch anders angegangen** werden könnte: «Sie müssten einen persönlichen Coach an ihrer Seite haben.» Erst bei offener Fragestellung (siehe nächster Abschnitt) wird auch von anderen Berater/innen eingeräumt, dass die Probleme allenfalls anderweitig liegen könnten und es entsprechend andere Möglichkeiten gibt oder braucht, um damit umzugehen.

Beratungs- und Überzeugungsarbeit

Einige der Personalberater/innen berichten, dass – gerade bei Ausländer/innen – ein wesentlicher Bestandteil des Prozesses die **Beratungs- und Überzeugungsarbeit** ist resp. sein sollte. Berater/innen, die diese Meinung vertreten, äussern auch, dass sich hinter der vordergründig abweisenden oder passiven Haltung vielfach andere Gründe wie zum Beispiel tief verankerte Rollenvorstellungen, Unsicherheit, verletzter Stolz, religiöse Grundhaltungen, andere Erfahrungen mit Staatssystemen, administrative Überforderung und vieles mehr verbergen. Für deren Ergründung braucht oder bräuchte es **Zeit, Einfühlungsvermögen, Feingefühl oder auch Kenntnis anderer kultureller Hintergründe**. «Die Sprache ist das Wichtigste und das Menschliche muss auch noch da sein. Wen habe ich vor mir? Was hat er vorher gemacht? Und was für ein Leben hinter sich? Erst wenn man das versteht, kann man mit jemandem arbeiten.» Im Hinblick auf eine berufliche (Wieder)Eingliederung ist es gemäss verschiedener RAV-Berater/innen sinnvoller, sich mit **Geschlechterfragen** (z.B. Verhältnis zwischen Personalberaterin und Ausländer oder gesellschaftliche Stellung der Frau in der Schweiz), mit den **Vorstellungen und Einschätzungen der eigenen Situation**, mit der **Einstellung gegenüber Einsatz und Leistung**, mit der **Wirkung von Verhaltensweisen** (z.B. Tragen eines Kopftuches) oder mit dem **Sinn gewisser Massnahmen** auseinander zu setzen, anstatt arbeitsmarktliche Massnahmen zu verordnen: «Ich versuche sie zu überzeugen, dass sie mit Deutschkursen auf dem Arbeitsmarkt Vorteile haben. Wenn ich auf Widerwillen stosse, versuche ich einen Zeitrahmen abzumachen.» «Es braucht bei solchen Leuten den Prozess, dass sie von selbst merken, dass es die Stellen als Betriebsmitarbeiter gar nicht mehr gibt.» «Man muss mit diesen Menschen darauf hin arbeiten, dass sie einsehen, verstehen oder sogar die Erfahrung machen, dass sich Leistung lohnt.» «Und nach sechs Monaten hat sie gemeinsam mit ihrer Familie entschieden, dass sie den Schleier nicht mehr trägt.»

Im Zusammenhang mit dem eigentlichen Kern der Beratung, dem jeweiligen Beratungsgespräch, werden von den Personalberater/innen entsprechend auch viele Hinweise gemacht, was spezifisch für den Um-

gang mit ausländischen Stellensuchenden hilfreich ist oder helfen würde. Das eine ist der **Stellenwert der Beratung an sich**. Die aktuell geforderte Praxis, welche sich an der wirkungsorientierten Vereinbarung ausrichtet, scheint derart auszusehen, dass eine unterstützende (psychologische Aspekte berücksichtigende und begleitende) Beratung eher in den Hintergrund rückt. Die einen wünschen sich, dass das Schwergewicht im Gespräch inhaltlich und zeitlich anders gelegt werden könnte, die anderen praktizieren es einfach – obwohl sie sich dabei manchmal gegen Vorgesetzte auflehnen müssen oder bei Kolleg/innen auf Ablehnung stossen (siehe auch Ausführungen zum Spannungsfeld «Beratung versus Kontrolle» auf S. 353): *«Je länger jemand erwerbslos ist, desto tiefer sinkt er psychisch. Bei vielen, die länger hier sind, höre ich daher zwanzig von dreissig Minuten nur zu, nachdem das Formale geklärt ist.»* *«Man müsste den Druck wegnehmen können, dass sich jemand auf jede Stelle bewerben muss, auf die er nicht passt, sondern mit jemandem einmal 25 Minuten reden können, so dass ich zuhören kann.»* *«Alles abschieben und einen Haufen Kosten erzeugen. Das ist die Mentalität von Zürich. Es sollten mehr Regelungen auf der menschlichen Basis geben.»* *«Wir können das selbst nicht, weil wir viel zu wenig Zeit haben.»* Zur Beratungsleistung kann auch gehören, von sich aus eine Unterstützung zu bieten, die **über ein Mindestmass hinaus geht**: *«Bei den Ausländern gibt es immer viel Verwaltungsarbeit: Ist die Aufenthaltsbewilligung noch gültig oder abgelaufen? Muss man sie im Vorfeld auch noch daran erinnern, damit sie die Anträge wieder machen? Ich weiss nicht, ob das andere Berater auch machen, aber für mich gehört das dazu, die Gesamtsituation anzuschauen.»*

Das andere, was in diesem Zusammenhang öfters genannt wird, ist die Thematik des **interkulturellen Verständnisses**. Verschiedene RAV-Berater/innen könnten sich vorstellen, dass eine diesbezügliche Schulung in der Beratungssituation helfen könnte, wenngleich sie sich auch nicht genau vorstellen können, wie eine derartige Ausbildung aussehen müsste (siehe dazu auch Kap. 2.4.3): *«Ich denke, man könnte uns Berater für ausländerspezifische Probleme besser sensibilisieren durch eine spezifische Schulung.»* *«Kurse zur Einführung in fremde Kulturen, wie dies im Spitalbereich gemacht wird, wären auch im RAV sinnvoll. Ich weiss aber nicht, wie das genau gehen können.»* Angesprochen auf die Idee, gezielt **Ausländer/innen der zweiten oder dritten Generation als Personalberater/innen zu rekrutieren**, gibt es verschiedene positive Reaktionen: *«Ausgezeichnet.»* *«Dass man Ausländer im RAV anstellen sollte. Diese Vorstellung finde ich entlastend – das macht mir Freude.»* Dabei wäre jedoch zu beachten, dass diese Mitarbeitenden der Zweit- oder Drittgeneration sehr gut sozial integriert sind und über ein Netzwerk verfügen: *«Für manche ausländischen Klienten ist es wohl hilfreicher, einem Schweizer Berater gegenüber zu sitzen, weil der mehr Leute kennt, und so mehr helfen kann. Es gibt Berater, welche extrem weite Kontaktnetze haben und das kann in gewissen Momenten helfen, ein Praktikum zu organisieren. Und das sind Kontakte, welche ein ausländischer Personalberater vielleicht nicht hätte.»*

Zuteilung zu Personalberater/innen

Im Zusammenhang mit spezifischen Verfahren im Umgang mit ausländischen Stellensuchenden wird von einzelnen Befragten auch die Praktik als hilfreich herausgestrichen, Ausländer/innen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen bestimmten **Personalberater/innen mit Fremdsprachenkenntnissen** zuzuteilen (siehe auch die Idee, RAV-Berater/innen aus der Zweit- oder Drittgeneration zu rekrutieren): *«Für die Beratung ist die Sprache manchmal ein Hindernis. Man muss sich dann überlegen, ob man nicht den Klienten dann an einen Berater weitergeben soll, der die jeweilige Sprache kann.»* *«Da einige RAV-Berater Fremdsprachenkenntnisse besitzen, versucht man dort eine gute Passung zu finden, so dass die Kommunikation erleichtert wird. Man versucht eher eine Portugiesin einem Italienisch sprechenden Berater zuzuweisen.»* *«Wir lassen die Leute dort beraten, wo eine bessere Verständigung möglich ist.»* Neben der bereits prakti-

zierten Zuteilung nach Branchen («*Ich denke, dass im ganzen Mittelland die Leute nach Branchen den Beratern zugewiesen werden. Das bewährt sich.*») gibt es **keine Nennungen**, die den Wunsch nach einer **weiter gehende Spezialisierung** zum Ausdruck bringen; eine Beraterin lehnt diese Idee sogar explizit ab: «*Aber ich würde es nicht gut finden, wenn sich jemand auf die einen und jemand anders auf die andere Nationalitäten beschränken würde. Eine Vermischung finde ich wichtig.*»

Ein anderes hilfreiches Verfahren ist die **Weitergabe von Dossiers** an andere Personalberater/innen, wenn von Anfang an **zwischenmenschliche Probleme** bestehen und nicht aus dem Weg geräumt werden können, oder wenn ein **gröberes Missverständnis** zu einer Verhärtung der Beziehung geführt hat: «*Wenn ich eine Frau einschreibe aus einem solchen Land frage ich sie – falls sie mich versteht – ob es sie stört, dass ich ein Mann bin, weil sie könne sonst zu einer Frau wechseln. Weil wenn das kulturell ein Problem ist, dann muss man das respektieren.*» «*Schon wenn ich das Gefühl habe, dass ein Klient mit jemand anderem besser dran wäre, dass ich dem nicht gerecht werden kann, mache ich einen Abtausch mit meinen Kollegen. Das gibt es zwischendurch; das ist die Chemie, das ist Wissen, Beziehungen haben – das sind ganz verschiedene Gründe.*» Angesprochen auf die Idee, dieses **Prinzip zu systematisieren** und einen Berater/innen-Wechsel nach sechs erfolglosen Monaten zu institutionalisieren, wird **eher Ablehnung** geäußert: «*Das machen wir nicht und das finde ich auch nicht gut. Man kann es machen, aber dann muss es einen Grund haben und wir besprechen das vorher, warum es sinnvoll sein könnte. [...] Der Berater muss viele Fragen neu stellen und so. Das kann die Person aufwühlen. Es kann in einigen Fällen gut sein, aber systematisch finde ich das schlecht.*»

Interner Austausch und Selbstreflexion

Von einigen Befragten wird für den spezifischen Umgang mit Ausländer/innen die **Wichtigkeit des internen Austausches** herausgestrichen. Dieser Austausch kann in seiner inhaltlichen Ausrichtung und in seinem Ausmass sehr unterschiedlich praktiziert werden: vom **bilateralen Gespräch**, um bei einer Entscheidung etwas mehr Sicherheit zu gewinnen, über Teamsitzung, in denen **Beratungsstrategien ausgetauscht** und an Verbesserungen gearbeitet wird, bis hin zu **institutionalisierten Intervisionen**, wo sogar der Umgang mit den eigenen Emotionen oder Selbstreflexion der Haltungen und Menschenbilder Platz finden können: «*Wenn wir über Kurse entscheiden, bringen wir das ins Team, damit wir eine möglichst breite Entscheidungsfindung haben und auch zu den Informationen kommen, was andere machen. Das ist besonders auch für neue Mitarbeiter wichtig.*» «*Wenn das nicht reicht, nehmen wir den Fall in die Sitzung und sagen, ich habe das und das gemacht, es funktioniert nicht, ich verstehe nicht wieso. Und die Kollegen denken dann an der Strategie mit, die man so entwickeln kann. Weil wenn jeder nur so alleine in seinem Büro arbeitet, gehen viele Dinge verloren. Man muss kommunizieren, man muss viel kommunizieren.*» In einzelnen RAV wird derartige Austausch **systematisch betrieben**: «*Dieser Erfahrungsaustausch ist eher eine neue Idee von mir. Im Rahmen des Austausches, also in der Intervision, kann man das miteinander erarbeiten.*». In anderen besteht zwar die Idee, aber in der **Umsetzung hapert** es mit der zeitlichen oder inhaltlichen Schwerpunktsetzung: «*Wir haben Branchensitzungen bei denen das aber zu kurz kommt, weil noch viel anderes zu besprechen ist.*» «*Wir sind in einzelnen Teams, wo wir jeden Donnerstag Fallbesprechungen haben. Es hängt immer von der Gruppe ab, was man dort machen kann. Es kommt darauf an, was die Teamleiterin und die -mitglieder grundsätzlich für Haltungen haben, wie man bei ihnen ankommt.*». In anderen RAV wird dies **als unnötig erachtet**, oder es wird darauf gezählt, dass sich die Mitarbeitenden **selber organisieren**: «*Um die Qualität in den RAV zu verbessern, wäre es wichtiger, dass sich die Berater mit ihrem eigenen Menschenbild auseinander setzen würden. Diese Selbstreflexion vermisse ich hier.*» «*Grundsätzlich wird man allein gelassen mit diesen Emotionen, man tauscht sich*

aber unter den Arbeitskollegen aus.» Nicht zuletzt gibt es auch solche, die der pessimistischen Überzeugung sind, dass Menschenbilder und der daraus resultierende Umgang **nicht veränderbar** sind: «Was wollen Sie? Sie behandeln die Leute mit dem Menschenbild, das sie selbst haben. Das können sie gar nicht jemandem einimpfen, dass sie jemanden so und so behandeln müssen. Es braucht weder Richtlinien noch sonst etwas, weil alles mit Richtlinien funktioniert sowieso nicht. Man hat es, oder man hat es nicht.»

2.2.4 Übergeordneter Rahmen

Die Befragten äussern sich nicht nur zum direkten Beratungsprozess, sondern machen auch Anregungen, was den übergeordneten organisationalen und politischen Rahmen betrifft. So wird auf die Notwendigkeit der Kooperation mit den Arbeitgebenden aber auch mit anderen Institutionen hingewiesen. Vereinzelt wird auch die Bewilligungspraxis angesprochen, der gesetzliche Rahmen kommt jedoch kaum zur Sprache.

Umgang mit Arbeitgebenden

Die Befragten regen vielfach an, die **Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden zu verstärken** und den Umgang zu verbessern. Dies kann auf der einen Seite **institutionell** als Vorstoss eines RAV oder des kantonalen Amtes geschehen. Auf der anderen Seite wird gefordert, den Personalberater/innen auch die entsprechende Zeit für die **individuelle Pflege** der persönlichen Kontakte zur Verfügung zu stellen. Einzelne Befragte bemängeln, dass in ihrem RAV der Kontakt zu den Arbeitgebenden **verloren gegangen** ist oder schlicht die **Zeit dazu fehlt**: «Früher hatten wir aufgrund unseres Personalbestandes im Verhältnis zu den zu betreuenden Personen noch die Möglichkeit direkten Kontakt zum Arbeitgeber zu pflegen. [...] Das fällt bei uns jetzt ganz weg. Es ist an einem anderen Ort. Die Stellen werden irgendwo hereingeholt, eingelesen und triagiert. Wir haben absolut keine Kontakte mehr.» «Da müsste man schon sehr viel Zeit haben, um mit den Arbeitgebern ein Netz aufbauen zu können.» Andere berichten von **laufenden Projekten** im RAV, die zum Ziel haben, den Kontakt institutionell zu intensivieren: «Neu haben wir auch ein Arbeitgeberteam organisiert, das sich speziell um neue Stellen bemüht und dem dafür auch entsprechende Zeit eingeräumt wird.» «Wir hatten intern Schulungen. Und ab Oktober wird jeder Personalberater zwingend Arbeitgeberbesuche machen, um eben diese Zusammenarbeit vertiefen zu können. In erster Linie wollen wir nicht als Personalberater auftreten, sondern als Dienstleistung RAV mit ihren Möglichkeiten. [...] Das ist eine Stossrichtung, die vom RAV verfolgt wird um die Zusammenarbeit mit RAV und Arbeitgebern zu vertiefen.» Der Zweck und die Form dieser Bemühungen können sehr vielfältig sein: «Es sind neue Strategien herausgekommen. Zum einen **Vermittlungsstrategien**, wie man mit den Arbeitgebern überhaupt umgeht. [...] Es geht dann darum, sehr schnell zu reagieren und das Beamtenhafte, das uns noch immer angelastet wird, bei Seite zu lassen. Als weitere Variante haben wir **Vorselektionen**. [...] Die Bewerbungen kommen dann zu uns, und wir schicken je fünf Personen, die passen. Manchmal machen wir im Auftrag der Arbeitgeber – oder mit ihnen zusammen – **Bewerbungsgespräche**, jedoch haben wir oft zu wenig Zeit dazu. Als weiteres machen wir Stellenbörsen. Vermittler von Temporärbüros kommen zu uns, und wir organisieren einen **Vermittlungstag** und laden die Stellensuchenden ein, um sich vorzustellen.» Insgesamt geht es darum, den **Arbeits- und Stellenmarkt aktiver zu bearbeiten** versuchen – vor allem auch darum, einen persönlichen Kontakt aufzubauen, der es vielleicht möglich macht, ein Stück weit auf die Anstellungspolitik der Unternehmen einzuwirken: «Man kann im persönlichen Kontakt versuchen, den Arbeitgeber zu überzeugen, dass man da jemand hätte, der aus Kroatien stamme, aber zweiter Generation ist und somit gute Deutschkenntnisse hat, aber eben einen ausländi-

schen Namen.» «Dort versucht man mit der Vermittlung auch bei Arbeitgebern, die man kennt, zu sagen: die ist gut, gib der doch mal eine Chance.» «Wenn man beim Empfehlen von Leuten einfach mal den Namen weglässt und zuerst nur das Berufliche anpreist, könnte man wahrscheinlich etwas erreichen und die Arbeitgeber dazu bringen, dies ein bisschen differenziert anzuschauen.»

Es wird auch die Möglichkeit in Erwägung gezogen, im Rahmen von institutionellen Vorstössen (des RAV oder des kantonalen Amtes) auch Initiativen für die **Sensibilisierung gegenüber dem Fremden** und für die Vermittlung des Mehrwertes von Multikulturalität zu lancieren: *«Einführung in fremde Kulturen? [...] Warum nicht, ja. Das wäre wohl bei den Arbeitgebern sinnvoll. [...] Der Arbeitgeber muss besser verstehen, wie das Gegenüber funktioniert.»*

Vereinzelte wird auch gefordert, dass die **Arbeitgebenden besser kontrolliert** und **Missbräuche konsequenter aufgedeckt** werden, zumindest auf Diskriminierungsverstösse hingewiesen wird: *«Man sollte den Arbeitgebern einmal auf die Finger schauen.» «Da habe ich manchmal ein Problem, weil ich die Arbeitgeber informieren muss, dass man hier gegen das Rassismugesetz verstösst.»*

Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Verschiedentlich wird heraus gestrichen, dass auch im Zusammenhang mit ausländischen Stellensuchenden die **Ansätze zur interinstitutionellen Zusammenarbeit sinnvoll** sind, damit diese bei ihren beruflichen und sozialen Integrationsversuchen nicht zwischen Stuhl und Bank fallen oder nicht die einzelnen Institutionen gegeneinander ausspielen. Diese Ansätze **stecken** vielerorts offenbar noch **in den Anfängen**, es wird jedoch die Hoffnung geäussert, dass die Entwicklungen **konsequent weiter verfolgt** würden: *«Ich würde einen grossen Glaspalast bauen und zuoberst eine grosse Sprachschule rein tun und auch eine grosse Küche. Und das RAV, der Sozialdienst und die IV wäre dort. Und es gäbe ein Ärztezentrum. Ich finde, wir sind zu weit von einander entfernt. Neben der örtlichen Entfernung sind wir auch ideell meilenweit voneinander entfernt.» «Manchmal bringen schon ganz kleine Sachen etwas, wie eine Liste von allen Sozialarbeitenden. Wenn ein Klient kommt und sagt, es sei Frau sowieso, dann kann ich fragen, ob es diese oder jene sei. Dann ist schon ein Kontakt geschaffen. Ich kann dann schon ein Mail schreiben.» «Die IIZ bewährt sich, damit Schlupflöcher enger gemacht werden. Das ist im Kanton Glarus noch in einer Pilotphase und ich bin zuversichtlich, dass dies beibehalten wird.»*

Vereinfachung Bewilligung

Vereinzelte sprechen die Befragten die Bewilligungspraxis an. Sie würden es begrüssen, wenn es Möglichkeiten gäbe, den **administrativen Ablauf zu vereinfachen** – oder zumindest **besser zu kommunizieren** – und den (finanziellen) **Aufwand zu minimieren**: *«Ich glaube schon, dass man dem Arbeitgeber mehr Informationen [zum Bewilligungsverfahren] geben sollte. Oder dass man ihnen sagt, dass sie mit uns Kontakt aufnehmen sollen. Wir sind bereit, vieles zu machen, damit jemand arbeiten gehen kann.» «Wenn die Arbeitgeber nur schon das Wort Migrationsamt hören, dann sagen sie schon, es sei zuviel Aufwand. Da sollte man versuchen, administrative Hürden abzubauen. Man sollte z.B. versuchen, dass solche Bewilligungen per Internet eingegeben werden könnten.» «Der Arbeitgeber muss auch zweihundertfünfzig Franken bezahlen für so eine Bewilligung. Solange sie andere billige Arbeitskräfte haben, verzichten sie daher darauf, Bewilligungen einzuholen.»*

Gesetzlicher Rahmen und politische Vorgaben

Bemerkenswert ist, dass auf die Gesamtmenge von 30 Befragten nur gerade zwei von sich aus den gesetzlichen Rahmen und dessen Umsetzungspraxis ansprechen. Insgesamt **bieten Gesetz und Verord-**

nung offenbar gute Leitplanken für die tägliche Beratungsarbeit. *«Andererseits sollten andere Wege zugemacht werden: sprich IV- was da teilweise gemacht wird...»* *«Das zuständige Amt meint, dass man nichts machen kann, wenn jemand immer wieder eine Rahmenfrist beantragt. Aber ich bin nicht dieser Meinung. [...] Man sollte einfach sagen, dass man z.B. bei den Deutschen fordert, dass sie zwei Jahre hier gearbeitet haben müssen, bevor sie Geld bekommen – dass man gewisse Sachen abstuft.»* **Lediglich in Sachen Prävention** wird verschiedentlich auf **unnötige gesetzliche Einschränkungen** (gerade im Zusammenhang mit der IV) oder **mangelnder politischer Stellenwert** hingewiesen (siehe Kap. 2.2.6).

2.2.5 Soziale Integration

Verschiedentlich weisen die Personalberater/innen darauf hin, dass es für ihre Arbeit erleichternd wäre, wenn **bereits vor einer allfälligen Erwerbslosigkeit** die **soziale Integration** der Ausländer/innen **gefördert** würde. Sie erwähnen auch Möglichkeiten im AVIG-Vollzug, da diese jedoch eingeschränkt sind, wünschen sie sich vor allem anderweitig mehr Projekte: *«Ich finde immer mehr, dass bei Frauen zwischen vierzig und sechzig Integrationsprojekte gute Massnahmen sind. Dort wird Arbeit, Deutsch und theoretisches Wissen kombiniert angewendet. Das finde ich ausgezeichnet, weil man diese Frauen nicht zu stark intellektuell fordern kann. Es kommt hier auch zu Kontakten mit den Firmen.»* *«Es gibt auch noch arbeitsmarktliche Massnahmen, welche zusätzlich die Integration fördern, indem den Leuten unsere Kultur näher gebracht wird.»* *«Man sollte zusätzliche Massnahmen schaffen, welche die gesellschaftliche Integration der Leute erleichtern.»* *«Man müsste die Leute besser in die Gesellschaft integrieren. Das kann nicht von uns aus kommen – es müsste schon vorgelagert passieren.»* *«Wenn wir schon vom Integrieren reden, müsste man schon von Anfang an, wenn sie in die Schweiz kommen, etwas machen und nicht erst ein Jahr später. [...] Und sie sollten auch darauf aufmerksam gemacht werden, wie sie am schnellsten zu einer Arbeit kommen. Das hat aber nicht direkt mit dem RAV zu tun.»*

2.2.6 Präventive Massnahmen und Verfahren

Die RAV-Beratenden wurden in den Gesprächen auch darauf angesprochen, ob zur Verhinderung von LangzeitErwerbslosigkeit bei Ausländer/innen besondere Verfahren und Praktiken zur Erkennung und Prävention bestehen und wie deren Umsetzung im Beratungsalltag aussieht und greift. Insgesamt zeichnen die Befragten im Bereich der Prävention **ein eher düsteres Bild**. Die meisten Antworten zeugen von einer **gewissen Passivität oder Hilflosigkeit**. Für die Personalberater/innen ist es nicht genügend klar, welche Strategien sinnvoll sind und institutionell unterstützt oder gefordert werden: *«In der momentanen wirtschaftlichen Situation kann man präventiv nichts machen.»* *«Ich kann nicht mehr Stellen machen, als es gibt.»* *«Selbst können wir nicht viel machen.»* *«Wir können ja auch nicht hexen.»* *«Etwas Institutionalisiertes gibt es nicht.»*

Die einzelnen beschriebenen **individuellen Herangehensweisen** der Personalberater/innen können grob zu verschiedenen Ausgangssituationen zugeordnet werden:

■ Bei **Unqualifizierten** (mit wenig oder gar keiner Ausbildung oder schlechten Zeugnissen, mit mangelnden Sprachkenntnissen, allenfalls zusätzlich verschärft durch ein hohes Alter) wird der Schwerpunkt vor allem auf die **Bewerbungsstrategien** gelegt: *«Dort setze ich den Fokus auf das Bewerben: Wie und wie viel bewerben? Wie gehen sie daran? Dort kann man etwas herausholen. Man kann ihnen nicht die Ausbildung schenken, die sie nicht gemacht haben.»* *«Das Wichtigste um präventiv LangzeitErwerbslosigkeit vorbeugen zu können, ist es die Arbeitsbemühungen anzuschauen. [...] Wir haben eigentlich einen falschen Namen: wir heissen Arbeitsvermittlung – und vermitteln tun wir die wenigsten, auch weil wir die*

Stellen nicht gemeldet bekommen.» Es kann dabei auch darum gehen, allfällige Einschränkungen und Sturheiten in der Suche aufzuweichen: «Und ich denke wenn sich die Leute bei den Arbeitsbemühungen stur an dem festhalten, was sie gemacht haben, dann ist das etwas, das ganz sicher in die LangErwerbslosigkeit führt.»

■ Bei Verdacht auf **Desinteresse, mangelndem Einsatz** und **Ausnützungshaltung** wird tendenziell zu **Beschäftigungsprogrammen** und **Sanktionen** gegriffen: «*Wenn man herausspürt, dass jemand Desinteresse zeigt, kann man relativ rasch ein Beschäftigungsprogramm initialisieren, damit er in eine Struktur hineinkommt und etwas Gas geben muss.*» «*Wenn jemand kommt und sagt, dass er für die Versicherung bezahlt habe, dann ist dies auch ein Indiz, dass man bei diesen Leuten schauen muss, da bei diesen die Erwerbslosigkeit ganz sicher länger dauert. [...] Man kann mit Sanktionen eingreifen oder mit Ermahnungen.*»

■ Wenn die **Voraussetzung eigentlich gut** sind (guter Berufsabschluss o.ä.) wird eher mit einer (erneuten) **Standortbestimmung** oder **Berufsberatung** versucht, gegen eine drohende LangzeitErwerbslosigkeit zu wirken: «*Dort wo ich sehe, dass jemand einen guten Beruf hat, wenn es dort nicht vorwärts geht, mache ich eher eine Standortsbestimmung, um abzuklären was los ist.*» «*Das BIT kommt alle 14 Tage, um zu helfen, wenn jemand nicht weiss, wie es beruflich weiter gehen soll.*»

■ Bei **privaten, familiären oder finanziellen Problemen** weisen die Personalberater/innen auf die **Sozial- oder psychologische Beratung** hin: «*Wir bieten eine Sozialberatung an, wenn jemand finanzielle oder familiäre Probleme hat.*» «*Manchmal ist eine psychologische Beratung angezeigt – und das möglichst schnell. Das gehört auch zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen. Es sind private Anbieter, ein Mann und eine Frau.*»

■ Im Falle von **gesundheitlichen Problemen** äussern die Befragten am meisten **Vorbehalte und Zweifel**, ob es überhaupt etwas zu machen gibt: «*Wenn sie einen Maurer haben, der nicht mehr als fünf Kilogramm heben darf und das nur wechselseitig und im Abstand von zehn Minuten gehen und sitzen muss, dann ist das relativ klar, dass das ein Langzeiterwerbsloser wird.*» «*Ich muss sagen, da bin ich am Anschlag – ich weiss dann nicht, was ich denen genau sagen soll, was sie suchen sollen. Wir könnten z.B. jemand zur Berufsberatung der IV schicken, um abklären zu lassen, was jemand mit besonderen gesundheitlichen Problemen genau auf dem Arbeitsmarkt suchen könnte.*»

In Sachen **institutionalisiertem Umgang** werden bloss drei Dinge genannt:

■ Als einzige spezifische arbeitsmarktliche Massnahme wird der **Workshop für Langzeiterwerbslose** erwähnt: «*Man muss schauen, dass sie noch in ihrer LangzeitErwerbslosigkeit Massnahmen besuchen, da haben wir Workshops für Langzeiterwerbslose. Es wird vertieft auf die Strategie des Bewerbens eingegangen – es ist eigentlich ein erweiterter Standortbestimmungskurs.*»

■ Die **rechtzeitige Information** ist offenbar auch etwas, das institutionell gefordert wird: «*Wenn sie über ein Jahr erwerbslos sind bekommen sie auf der Liste ein Sternchen, damit man das sieht, aber wir haben keine Anweisungen, wie man damit umgehen soll. Wir müssen sie einfach frühzeitig über ihre bevorstehende Aussteuerung informieren.*»

■ Bei **Massenentlassungen** wird auf die Möglichkeit des mobilen RAV hin gewiesen, um präventiv agieren zu können: «*Bei Massenentlassungen können wir ein mobiles RAV direkt in die Firmen entsenden, wo aber meistens das Problem ist, dass auf Deutsch gesprochen wird, was die Ausländer dann nicht verstehen.*»

Dieser Katalog zeigt, dass die Verfahren, die Beratung und die arbeitsmarktlichen Massnahmen – ausser bei der letzten Nennung – nicht wirklich spezifisch präventiv angelegt sind. Die Befragten weisen darauf hin, dass es – neben glücklichen Umständen – auf das Beratungsgeschick ankommt. Aber weil die Prakti-

ken zum Teil sehr passiv erscheinen und derart unterschiedlich sein können, scheint **ein Verbesserung und Institutionalisierung des internen Umgangs** angezeigt. In einzelnen RAV wird dies offenbar bereits gepflegt: *«In den ersten zwei Gesprächen versucht man eine Strategie zu entwickeln. Man macht mit dem Stellensuchenden einen Plan – eine Zielvereinbarung. [...] Wenn man jemanden schon lange in der Beratung hat und das Gefühl hat, dass nichts Früchte trägt, gibt man das Dossier auch einmal jemandem anders ab. [...] Dann haben wir auch noch das Gefäss der kollegialen Beratung, wo man einen Fall bei den Kollegen darstellen kann.»* Auch eine verbesserte **Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, insbesondere der IV**, könnte etwas aus der Passivität heraus helfen: *«Wir haben aber sehr viel Leute mit langjähriger Berufserfahrung, die eigentlich auch Berufsleute sind. Dort finde ich es schade, dass hier die IV keine Ausbildung bezahlt, weil durch die Arbeit sind solche Leute auch Fachpersonen geworden. Es wäre wünschenswert, das es hier auch eine Möglichkeit geben würde. Wir zahlen ja keine Ausbildungen und wenn jemand eine IV beantragt, ist es nicht mehr unsere Sache. Es wäre wünschenswert, dass wir mit der Berufsberatung der IV stärker zusammenarbeiten könnten, um zum Beispiel abklären zu lassen, was jemand mit besonderen gesundheitlichen Problemen genau auf dem Arbeitsmarkt suchen könnte.»*

Die RAV-Berater/innen wurden auch danach gefragt, ob die Bestrebungen im präventiven Bereich systematisch erfasst und evaluiert werden. Die Befragten sind der Ansicht, dass die **Evaluation für den Beratungsalltag nicht hilfreich** ist, sei dies, weil die **Zahlen viel zu spät vorliegen**, oder sei es, weil intern **kein guter Umgang damit** besteht: *«Ich hätte die Zahlen lieber vierteljährlich und nicht nur jährlich. Vor allem bräuchte ich die Zahlen vom Juli 2004 nicht erst im Juli 2005 – in der Privatwirtschaft wäre das kaum denkbar.»* *«Es gibt auch Widerstände, wenn man immer mehr kontrollierende Massnahmen einführt.»* *«Es erfolgt nicht so, dass man die Zahlen vergleicht und die Vorgehensweisen bespricht, um dann zu neuen Einsichten kommen zu können.»*

2.3 Bewertung der bestehenden Möglichkeiten

In den folgenden beiden Unterkapiteln wird dargestellt, wie die RAV-Berater/innen die bestehenden Möglichkeiten – einerseits ihren Handlungs- und Entscheidungsspielraum und andererseits die zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen – im Hinblick auf den Umgang mit Stellensuchenden, insbesondere Ausländer/innen einschätzen. Zur Übersicht sind die genannten Punkte zuerst in einer Tabelle kurz zusammengefasst:

Tabelle 9: Bewertung der bestehenden Möglichkeiten durch die RAV-Personalberater/innen

Handlungs- und Entscheidungsspielraum	
ausschliesslich positiv (etwa die Hälfte*)	<ul style="list-style-type: none"> ■ genügend Spielraum und Möglichkeiten in Sachen Arbeitsmarktmassnahmen ■ ganz allgemein genügend Handlungsspielraum ■ Handlungs- und Entscheidungsspielraum vor allem im Kleinen, auf der psychologischen Ebene
ausschliesslich negativ (etwa ein Viertel*)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einschränkungen bei den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (konkret bei Qualifizierungen, insb. bei Sprachkursen)
* etwa ein Viertel gibt kein Urteil oder sowohl positive als auch negative Urteile ab	<ul style="list-style-type: none"> ■ unnötiger administrativer Aufwand, zeitliche Einschränkungen ■ Vorgaben in Sachen Arbeitsbemühungen (einengend, in der Beratung störend) ■ Forderungen in Sachen Umgang mit Sanktionen und Zuweisungen
Zur Verfügung stehende Massnahmen	
negativ (nicht ganz zwei Drittel)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pauschal: zu wenig Angebote ■ Mängel in der echten oder ergänzenden Qualifizierung: Angebote für komplett Unqualifizierte oder für Personen mit rudimentärsten Sprachkenntnissen; Zweifel betreffend der Nachhaltigkeit bei Sprachkursen; keine Umschulungen möglich ■ quantitativ nicht genügend Angebote: Mangel an Plätzen in Programmen ■ zu wenig oder sogar keine geeignete Massnahmen für gut bis sehr gut Qualifizierte ■ Förderung der Selbständigkeit kommt kaum zum Einsatz ■ mehr Zeit für eine engere Beratung wäre hilfreich
positiv (ein gutes Drittel)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pauschal: im Allgemeinen qualitativ gut und quantitativ genügend ■ Sprachkurse ■ Kollektive Kurse: allgemein zum Schliessen von Lücken in der Qualifikation, speziell Bewerbungstrainings, Vermittlung von Basisqualifikationen, auch Möglichkeit zu individuellen Kursen ■ Beschäftigungsprogramme ■ Einarbeitungszuschüsse ■ Praktika ■ Zwischenverdienst ■ Hinweis auf Notwendigkeit der inhaltlichen, methodischen, zeitlichen oder organisatorischen Anpasstheit

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen

2.3.1 Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Berater/innen

Losgelöst von einzelnen arbeitsmarktlichen Massnahmen wurde in den Interviews auch danach gefragt, wie gross der persönliche Handlungs- und Entscheidungsspielraum in der Beratung und Betreuung von ausländischen Stellensuchenden ist und wie die Situation bewertet wird. Insgesamt wird die Situation von etwa der Hälfte der Befragten positiv bewertet, etwa ein Viertel macht ausschliesslich einschränkende (negative) Aussagen. Das restliche Viertel gibt keine Bewertung ab oder nennt sowohl positive als auch negative Aspekte.

Positive Bewertungen

Die meisten der positiv Gestimmten sind der Ansicht, **in Sachen aktiver arbeitsmarktlicher Massnahmen** (konkret: kollektive und individuelle Kurse oder Beschäftigungsprogramme) **genügend Spielraum und Möglichkeiten** zu haben. Einzelne nennen explizit, dass sie die dabei geltenden Vorgaben oder Strategien nachvollziehen können, oder dass sie Verständnis dafür aufbringen können, wenn Entscheide vorgelegt und begründet werden müssen. «*Wir entscheiden abhängig von der Person, der Funktion, der Situation. Jeder kann die Entscheidung treffen, dieses oder jenes zu tun oder nicht.*» «*Wir haben einen Handlungsspielraum – wichtig ist einfach, dass die Strategie klar ist.*» «*Wir haben sicher einen Spielraum – wir müssen unsere Entscheide einfach auch begründen.*» «*Vom RAV haben wir die Vorgabe, dass nach hundert Tagen Erwerbslosigkeit die Versicherten an einer Massnahme teilnehmen sollten. Das ist eine sehr sinnvolle Vorgabe.*»

Ein weiterer Teil ist der Ansicht, **ganz allgemein genügend Handlungsspielraum** zu haben, ohne dies weiter zu spezifizieren. Als Grund nennen einzelne die Einsicht in die Vorgaben des Gesetzes oder der Vorgesetzten; oder sie sind schlicht froh, gewisse Leitplanken zu haben. *«Wir haben einen ganz klaren Handlungsspielraum, den ich auch mehr oder weniger ausnutzte.» «Es ist reglementiert, wir können nicht etwas x-beliebiges tun, aber wir haben eine grosse Freiheit.» «Richtlinien sind da, damit man gewisse Leitplanken hat. Die braucht es, sonst würde es einen Wildwuchs geben bei den Sozialversicherungen. [...] Es kann auch positiv sein, Leitplanken zu haben und zu sagen, so weit kann man gehen, aber nicht weiter.»*

Ein paar wenige sehen den Handlungs- und Entscheidungsspielraum vor allem **im Kleinen, auf der psychologischen Ebene** im Beratungsgespräch, wie zum Beispiel der Umgang mit Arbeitsbemühungen: *«Ob man bei jemandem Druck ausüben soll oder ob man jemanden machen lassen soll. Das ist ein Spielraum, den man ein bisschen auf der psychologischen Ebene hat.» «Jeder Klient ist anders und so werden die Regelungen auch an den Klienten angepasst. Man hat hier Flexibilität. Z.B. mit den Arbeitsbemühungen.»*

Negative Bewertungen

Bei denjenigen, welche ihren Handlungs- und Entscheidungsspielraum als ungenügend erachten, liegt dies hauptsächlich an den **Einschränkungen bei den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen** – konkret bei den verschiedenen **qualifizierenden Massnahmen**: *«Mein Handlungsspielraum ist mittelmässig. [...] Kollektive Kurse kann man problemlos verfügen, aber bei individuellen Kursen wird es kompliziert, weil dieser und jener noch den Senf dazu geben muss. Bei Kursen über fünftausend Franken muss noch eine höhere Stelle mitreden.» «Wenn man dann eine Chance sieht, und diese abgewehrt wird, ist das nicht ermutigend. Hier werden wir zu stark eingeschränkt.» «Ich denke da sind wir schon sehr, sehr eingeschränkt. Es wird immer abgewehrt, jemanden ausserkantonale in einen Platz zu tun oder eine arbeitsmarktliche Massnahme zu verfügen, die es im eigenen Kanton nicht gibt.»* Dabei werden besonders die **Einschränkungen bei den Sprachkursen** heraus gestrichen: *«In gewissen Dingen habe ich zu wenig Spielraum – vor allem wo ich mehr fördern möchte. Es ist mir nicht begreiflich, dass wir Leute mit Grundkenntnissen nicht in Sprachkurse schicken können. Wer Grundkenntnisse hat sollte man zur Abklärung schicken könne, wie gut er ist. Man würde dann sofort merken, ob jemand Fortschritte macht, und könnte ihn dann immer noch hinaus nehmen, wenn er keine macht.» «Man müsste die Leute auch schon früher fördern können, also auch ab einem tieferen Level, obwohl das eine Weile länger dauern würde. Hier sind uns die Hände gebunden, ausser wenn es die Leute selbst finanzieren. Es ist manchmal frustrierend, weil ich gewisse Grundregeln einhalten muss; hier sind wir in unserem Handlungsspielraum beschnitten.»*

Ein paar wenige fühlen sich in ihren Handlungsmöglichkeiten vor allem **durch unnötigen administrativen Aufwand** und **in zeitlicher Hinsicht eingeschränkt**: *«Das Administrative ist alles sehr eng gesetzt.» «Im administrativen Aufwand, wo wir alles selbst erledigen müssen von der Anmeldung bis zu jedem Brief – das finde ich sehr behindernd für meine Arbeit. Das müsste man unbedingt anders organisieren.» «Wo ich an Grenzen stosse, ist die Zeit, die mir zur Verfügung steht. Wenn wir nur achtzig Dossier hätten, könnten wir sehr gut mit den Leuten arbeiten – dann wären auch die Einzelcoachings überflüssig.»*

Wiederum andere empfinden die **Vorgaben in Sachen Arbeitsbemühungen als unnötig einengend** und **in der Beratung als störend**: *«Das mit den Arbeitsbemühungen sollte man mal anschauen. Es heisst, so und so viele Stellen angeben, die Leute bewerben sich auf alle Stellen und verärgern so auch den Arbeitgeber, die wahllos hunderte von Dossiers kriegen. Man sollte aufhören eine bestimmte Anzahl*

Arbeitsbemühungen zu verlangen.» «Handlungsspielraum bei den Arbeitsbemühungen haben wir keinen grossen.»

Ähnlich in Sachen Spielraum schätzen ein paar der Personalberater/innen den **Umgang mit Sanktionen und Zuweisungen** ein: *«Meine Vorgesetzten verlangen, dass eine gewisse Anzahl von Sanktionen hängt werden. Ich selbst bin hier schlecht bewertet, mir wird vorgeworfen, dass ich mich zu sehr für die Versicherten einsetze und zu wenig zu Gunsten der Erwerbslosenkasse.» «Wir werden als Berater auch daran gemessen, wie viele Sanktionen wir aussprechen, das ist auch Humbug in meinen Augen. Mit dem sollte man aufhören.»*

Bei der Durchsicht der Nennungen zu den letzten beiden Bereiche (Arbeitsbemühungen, Sanktionen und Zuweisungen) entsteht der Eindruck, dass gerade in diesem Bereich **in den verschiedenen RAV** oder **in den verschiedenen Kantonen ein unterschiedlicher Umgang gepflegt resp. gefordert** wird (siehe dazu auch Kap. 2.4). Die wirkungsorientierte Vereinbarung wird offenbar auf allen Ebenen zwischen dem seco über die Kantone und die RAV bis hin zu den einzelnen Berater/innen verschieden interpretiert und je nach Verständnis im Alltag unterschiedlich umgesetzt. Die einen vertreten die Auffassung, dass vor allem ein restriktive Praxis zu den geforderten Wirkungszielen führt. Die anderen kritisieren diese Haltung, da sie der Ansicht sind, dass auch eine andere Auslegung zum Ziel führen kann. Offenbar sehen sich einzelne durch ihre Wirkungszahlen auch in der Richtigkeit ihrer Haltung bestätigt. Die offizielle Lesart scheint aber eher eine auf Druck und Kontrolle ausgerichtete Grundhaltung nahe zu legen.

Im Zusammenhang mit der Frage nach dem Handlungs- und Entscheidungsspielraum erscheinen die folgende Aussagen erwähnenswert. Sie weisen auf den Umstand hin, dass die **Wahrnehmung (und Ausschöpfung) des Spielraum eine Frage der Erfahrung und der Gesetzeskenntnisse** ist. *«Der Handlungsspielraum, den man hier drinnen hat, ist relativ gross – vorausgesetzt man kennt das Gesetz gut.»* Dieser Aufbau an Expertise geschieht jedoch nicht automatisch, dazu braucht es eine kritische Auseinandersetzung – was im **gegenseitigen Austausch** wohl am besten gelingen würde. Doch dies findet offenbar **nur ungenügend** oder **nur aus individueller Initiative heraus** statt: *«Ich stelle immer wieder fest, dass wir Einzelkämpferinnen sind. Die Wege, die wir beschreiten, müssen wir uns selber zurecht legen.» «Es ist nicht nur eine Frage der Erfahrung. Neben der Erfahrung braucht es auch den Willen, jeden Tag präsent zu sein und etwas Neues lernen zu wollen – gerade auch im Austausch untereinander.»*

2.3.2 Bewertung der zur Verfügung stehenden Massnahmen

Zum Abschluss des Gesprächsteils über die Probleme der ausländischen Stellensuchenden und der Möglichkeiten zum Einwirken wurden die Befragten gebeten, die zur Verfügung stehenden aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen in Bezug auf die Bekämpfung der Erwerbslosigkeit von Ausländer/innen grundsätzlich einzuschätzen.

Positive Bewertung

Ein gutes Drittel der befragten Personalberater/innen findet das Angebot **im Allgemeinen qualitativ gut** und **quantitativ genügend**. *«Ich finde die arbeitsmarktlichen Massnahmen gut.» «Es ist qualitativ ausreichend.» «Die sind schon gut, das ist das einzige, das man machen kann.» «Ich meine, wir haben genug Möglichkeiten.» «Ich habe den Eindruck, dass das Angebot von den arbeitsmarktlichen Massnahmen her für die ausländischen Leute gut ist. Es bedingt einfach, dass sie gewisse Deutschkenntnisse haben.» «Für die Ausländer finde ich sie gut. Weil wir haben auch das tiefste Niveau, auch für Leute, welche gar nicht*

in der Schule waren.» «Ich denke, wir sind in einer guten Ausgangslage im Vergleich zu anderen europäischen Ländern.» «Ich denke die arbeitsmarktlichen Massnahmen, die wir haben, sind voll genügend.»

Im Speziellen werden **einzelne Massnahmen** erwähnt, die für Ausländer/innen **als gut resp. wirksam eingeschätzt** werden. Diese werden im Folgenden einzelnen nach absteigender Häufigkeit etwas eingehender dargestellt:

■ An erster Stelle rangieren die **Sprachkurse** (Deutsch in der Deutschschweiz und Französisch in der Romandie). Wir haben bereits sowohl bei den spezifischen Problemen als auch bei den möglichen Gegenmassnahmen gesehen, dass die mangelnden Sprachkenntnisse und entsprechende Kurse zur Behebung am häufigsten erwähnt werden. Die grundsätzliche Nützlichkeit, v.a. von angepassten Programmen, aber auch die Einschränkungen in Sachen Lernbereitschaft werden auch hier nochmals heraus gestrichen: «Ich brauche viel den Deutschkurs, das ist oft die erste Etappe.» «Es gibt das Programm Sprachen – lebendiges Lernen, dort muss man bereits ein bisschen die Sprache können, sonst fällt man dort auch raus. Dort lernt man Deutsch beim Arbeiten und nicht am Schultisch.» «Wir haben sehr viele Leute in den Deutschkursen. Viele Leute sind dankbar dafür und profitieren viel [...], andere nicht, weil es sie nicht interessiert.»

■ Zum Schliessen von Lücken in der Qualifikation werden ganz allgemein die **kollektive Kurse** als wirksam herausgestrichen. «Kurse sind relativ gut und sie helfen den Leuten auch.» «Nur fachspezifische Kurse haben wirklich direkt zu einer Stelle geführt.» «Es gibt jedoch noch viele andere Sachen, die man in der Form von Kursen machen kann. Es gibt Kurse im Lagerwesen, Stapelfahrerkurse oder Kurse im Gastgewerbe oder so. Man muss aber immer aufbauen. Man kann nicht etwas machen, wenn es wegen mangelnden Vorkenntnissen nicht geht.» Speziell wird das **Bewerbungstraining** resp. die **Vermittlung von Basisqualifikationen** fürs grundsätzliche Bewegen auf dem Arbeitsmarkt als nützlich erachtet: «Es gibt Kurse für die Arbeitssuche und die Basisqualifikationsmassnahmen, welche oft auch für Migrantinnen eingesetzt werden, das funktioniert auch gut.» «Und den Bewerbungskurs brauche ich bei meinen Leuten oft.»

Von einzelnen besonders geschätzt wird die Möglichkeit, auch **individuelle Kurse** zu unterstützen: «Wenn der RB der Meinung ist, dass wir in diesem individuellen Fall einen Kurs bezahlen, dann kann man so bestmöglich auf den Versicherten eingehen. Diese individuellen Kurse werden auch vom Dienstleistungszentrum unterstützt.» «Man hat auch die Möglichkeit ein individuelles Kursgesuch zu machen. Das nutze ich oft.» Auch hier sei der Hinweis auf die in Kap. 2.2.2 dargestellten Details und Einschränkung in Sachen echter Qualifikationsmassnahmen erlaubt.

■ Als nächstes werden die **Beschäftigungsprogramme** als für ausländische Stellensuchende nützlich erachtet: «Wir haben auch die Möglichkeit, die Leute in Beschäftigungsprogramme zu tun, wo sie noch gewisse Fertigkeiten lernen können.» «In der Reinigung, im Gastgewerbe, in der Pflege. Wir haben das Stellennetz. Ich habe viele Beschäftigungsprogramme – ich habe genug Möglichkeiten.» «Was wir auch häufig bei den Ausländern brauchen sind die subventionierten Temporäranstellungen. Da können wir Angebote machen, welche den Leuten angepasst sind und es ermöglichen ihnen, sich zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt einzutreten. Für uns ist es eine Möglichkeit, ihre Disponibilität zu überprüfen.»

■ Im weiteren werden auch die **Einarbeitungszuschüsse** als gute Massnahme erwähnt: «Und was auch sehr gut ist sind die Einarbeitungszuschüsse, wo ein Vertrag dort besteht, wo die Stelle vorgesehen ist. Das ist für uns das ideale, weil da besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag.» «Die einzigen Massnahmen, wo man die Praxis etwas gelockert hat, sind die Einarbeitungszuschüsse und Praktika. Mit dem arbeite ich am meisten. Einarbeitungszuschüsse sind das Beste. Das ist die einzige Massnahme, die die strukturelle Erwerbslosigkeit bekämpft. D.h. wenn der Mensch einen Beruf gelernt hat und nach fünf bis zehn Jahren plötzlich keine Arbeit mehr hat und keine mehr findet, dann wird ihm eine neue Lehre bezahlt. Das ist klug. Das ist intelligent.» «Bei Ausländer wird oft der EAZ gebraucht, nicht immer über sechs Monate,

auch über kürzere Zeit. Und wir sagen dem Arbeitgeber, ok, du hast einen zusätzlichen Aufwand, aber wir federn das finanziell ab.»

■ Offenbar sind auch ein **Praktika** Massnahmen, die – besonders bei Jugendlichen – ausländischen Stellensuchenden etwas bringen können: «Die Praktika und Einarbeitungszuschüsse, die sind jetzt immer mehr am laufen, vielleicht weil das die Arbeitgeber jetzt besser kennen.» «Andere gute Massnahmen sind bei den Jungen, ihnen die Möglichkeit zu geben, eine erste berufliche Erfahrung zu machen, mit Praktika oder so. Das sind auch sehr gute Massnahmen.»

■ Zuletzt weist ein Befragter auch noch auf die Möglichkeiten des **Zwischenverdienstes** hin: «Ich halte vom Zwischenverdienst sehr viel. Weil er ermöglicht einen Zeitgewinn, sie sind mit dem Zwischenverdienst aktueller auf dem Arbeitsmarkt. Ihr Lebenslauf ist intakt. Das einzig Negative ist, dass der Zwischenverdienst oft als Lohndumping benutzt wird.»

Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang die häufigen Hinweise, dass **ein Angebot an sich noch nicht zwingend nützlich** ist, sondern dass es sehr auf seine **spezifische inhaltliche, methodische, zeitliche oder organisatorische Angepasstheit** ankommt. Es werden einzelne konkrete Beispiele angeführt: «Wir haben auch spezielle Massnahmen für den Bausektor für den Winter. Das sind Tätigkeiten im Unterhalt, Bau von Mauern in den Reben...» «Beispielsweise für Leute im Gastgewerbe, welche keine Ausbildung im Service haben, da haben wir zu Beginn von jeder Saison Kurse.» «Wir haben das ABUI-Beschäftigungsprogramm für Textil, Holz, Metall, Administration und Bau; es gibt einen Arbeitsteil und einen Schulteil.» «Dann haben wir eine Stiftung wo wir Sachen begleiten, z.B. den Kaffeeservice im Glarner Sprinter oder den Hauslieferdienst.»

Negative Bewertung

Insgesamt bewerten die Personalberater/innen die Möglichkeiten der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen in Bezug auf die ausländischen Stellensuchenden **häufiger negativ als positiv**. Ein Teil dieser Aussagen sind **relativ pauschal gehalten** («zu wenig Angebote»), andere wiederum nehmen eine **differenzierte Bewertung** vor. Die konkreten Nennungen werden im Folgenden nach absteigender Häufigkeit thematisch zusammengefasst:

■ Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt (siehe Kap. 2.2.2) werden die Möglichkeiten im Bereich der **echten oder ergänzenden Qualifizierung** – insbesondere auch für Jugendliche – **sehr häufig bemängelt**. «Es gibt zwar die Möglichkeit eine Ausbildung nachholen zu können – dann muss jemand aber die Sprache sehr gut können. Man muss dazu dreissig Jahre alt gewesen sein und noch keinen Berufsabschluss haben. In der heutigen Situation finden oft nicht einmal die jungen Leute, die aus der Schule kommen eine Lehrstelle – wie sollen da dreissigjährige Ausländer einen Ausbildungsplatz finden?» «Die Jungen müssten sich eigentlich weiterbilden, wobei da das Finanzielle nicht reicht.» «Das Gesetz sagt nein für einen Ausbildungszuschuss bei einer 22jährigen Person.» «In den Jahren in denen ich da bin habe ich noch keinen einzigen Ausbildungszuschuss sprechen können. Es ist sehr schwierig, das dem Arbeitgeber zu verkaufen.» «Wir sind von den Rahmenbedingungen der Versicherung eingeschränkt, wo ich auch der Meinung bin, dass die Versicherungsgelder nicht dazu da sind, jemandem eine Grundausbildung zu finanzieren. Es müsste einfach ein anderer Topf sein, eine Stiftung oder Sammeltopf.» Zudem wird ein **Mangel** an qualifizierenden Angeboten **für komplett Unqualifizierte** oder für Personen **mit rudimentärsten Sprachkenntnisse** ausgemacht: «Es müsste auch etwas geben für Leute, die fast nichts können. Man müsste die Leute bei der Arbeit von fast Null zu den notwendigen Sätzen führen. Ich denke die Leute lernen die Sprache besser beim Arbeiten im Team als in der Schule.» «Für Unqualifizierte gibt es zu wenig Programme, die qualifizierend sind. Sie sollten besser betreut und überwacht werden. Es gibt wenige

Programme, wo man etwas lernen kann.» Wie bereits andernorts wird auch darauf hingewiesen, dass **Sprachkurse** zwar als probateste und häufigste Einstiegsmaßnahme erscheinen, dass die **Nachhaltigkeit** jedoch **in Frage zu stellen** ist: *«In den Deutschkursen ist es einfach das Problem, wenn sie für sechs Monate in den Deutschkurs gehen und es dann nicht mehr benutzen, vergessen sie es wieder.»* Im weiteren scheint die Tatsache, dass nur auf dem angestammten Gebiet Qualifizierungsmaßnahmen erlaubt und **keine Umschulungen möglich** sind, ein Problem darzustellen: *«Wenn ein Archäologe einen Kurs für fehlendes Wissen in seinem Beruf braucht, wird der bezahlt – auch wenn der zehntausend Franken kostet. Aber man würde ihm nie einen Kurs bezahlen, der ihm eine Neuorientierung ermöglichte.»* *«Vielleicht bräuchte es eine Station, die gar nicht über die IV läuft, sondern über einen anderen Fond, welche sagt, dass gewisse Leute wegen gesundheitlichen Problemen eine andere Ausbildung oder Umschulung erhalten.»*

■ Sehr viele Befragte beklagen im Allgemeinen, dass es **quantitativ nicht genügend Angebote** gibt: *«Es sollte davon quantitativ mehr davon geben – viel mehr Kurse.»* *«Bei manchen Massnahmen haben wir zu lange Wartefristen»* *«Das Problem, dass geeignete Massnahmen für eine bestimmte Person nicht frei sind, stellt sich ganz klar – dass man zulange darauf warten muss.»* *«Im Moment sind die Programme voll.»* *«Ich wünschte mir da schon mehr Möglichkeiten.»* Im Speziellen wird vor allem ein **Mangel an Plätzen in Programmen** gesehen, zum Teil weil sie eben gerade auf die Bedürfnisse der ausländischen Stellensuchenden zugeschnitten sind (siehe dazu auch Kap. 2.2.2): *«Diese Ateliers sind das beste, wo sie französische Begriffe bezogen auf Berufliches lernen. Da gibt es nichts Besseres. Das würden wir gerne ausbauen, wir hätten gerne mehr solche Angebote. Weil es gibt jetzt eine Warteliste und das ist nicht gut.»* *«Ich könnte solche Leute auch in ein Beschäftigungsprogramm schicken, aber wie erwähnt, sind für unqualifizierte Leute die Wartezeiten da sehr lange.»* *«Es gibt aber Lücken z.B. in der Informatik, dort hat es sehr wenig Programme, sowie auch im Verkauf.»* *«Wo wir immer noch am kämpfen sind, sind Beschäftigungsprogramme, die am Abend stattfinden. [...] Bei diesen Frauen kann man gar nicht prüfen, ob sie dann wirklich Zeit hätten, da es keine Programme am Abend gibt.»* *«Man hat sehr gute Beschäftigungsprogramme aufgelöst – gerade für Personen, die gesundheitliche (auch psychische) Probleme hatten, was immer mehr fest gestellt werden kann.»* Ganz konkret fehlt es offenbar zudem an **Kursplätzen im Pflegebereich**: *«Im medizinischen Sektor mit den Rotkreuzkursen wird es schwieriger, weil es viele Ausländer gibt, welche sich einschreiben kommen und gerne den Rotkreuzkurs machen würden, aber für sie gibt es wenig Möglichkeiten.»*

■ Ein beachtlicher Teil erwähnt auch, dass es **zu wenig oder sogar keine geeigneten Massnahmen für gut bis sehr gut Qualifizierte** gibt, welche es unter den Ausländer/innen zunehmend auch gibt: *«Für gut qualifizierte Ausländer ist es völlig ungenügend, was wir bieten können.»* *«Und für diese qualifizierten Leute hat es zuwenig Massnahmen.»* *«Es gibt ein gewisses Level von qualifizierten Leuten oder von fähigen Leuten, für die die erwähnten Programme ein Abstellgeleise bedeuten würde.»* *«Für sehr qualifizierte Leute haben wir zu wenig Angebote.»*

■ Im weiteren weisen ein paar Befragte darauf hin, dass die **Förderung der Selbständigkeit** – von einzelnen Expert/innen als eine weitere Möglichkeit empfohlen – **kaum zum Einsatz kommt**: *«Die Ausländer getrauen sich weniger als die Schweizer in die Selbständigkeit zu gehen, was auch mit der Kreditvergabe zu tun hat.»* *«Hilfe zur Selbständigkeit brauche ich relativ selten.»* *«Ich habe viele Anfragen, aber die meisten machen einen Rückzieher, nachdem sie an der Informationsveranstaltung gewesen sind. Das was einem entgegen schwimmt ist massiv – der Gesetzesdschungel. Die Selbständigkeit zu starten kostet zu viel Geld.»*

■ Nicht zuletzt wird auch in diesem Zusammenhang erwähnt, dass neben den eigentlichen Massnahmen **mehr Zeit für eine engere Begleitung hilfreich** wäre. *«Ich sollte mehr Zeit für meine Klienten haben*

können. Manche möchten von sich aus zwei Termine im Monat.» Erwähnenswert erscheint hier eine alternative Entwicklung: «Wir haben Leute, welche nicht autonom genug sind für die Arbeitssuche. Das sind nicht nur Ausländer, aber es hat viele Ausländer darunter. Und da sind wir daran zu schauen, ob wir ein Angebot machen können. Weil diese Leute brauchen vielleicht ein Treffen pro Woche, um mit ihrer Stellensuche weiterzufahren. Muss das nun das RAV machen, kann man eine kleine Gruppe machen oder wird das outgesourced? Das weiss ich nicht, aber wir sprechen darüber und da wären drei Viertel der Klienten Ausländer.»

Evaluation und Planung

Das Gesetz sieht vor, dass die Steuerung des Angebotes an wirksamen Massnahmen durch die Wirkungsvereinbarung in Regie der Kantone erfolgt. Einzelne RAV-Berater/innen berichten davon, dass sie es **sinnvoll** finden, **bei der Evaluation und Planung einbezogen** zu werden: «Wir sind gerade am Auflisten, was aus der Sicht der Berater am wichtigsten ist. Wir wollen herauskristallisieren, welche Massnahmen uns etwas bringen.» «Ich arbeite 40% als Mittelsmann für das DLZ. So sehe ich, dass einige Dinge in Angriff genommen worden sind und noch werden. Jeder Berater hat die Möglichkeit, Mitspracherecht für die arbeitsmarktlichen Massnahmen zu haben. Das DLZ sucht den Kontakt und will wissen, was die Basis braucht.» Allerdings scheint dieser Einbezug der Basis **nicht überall gleich gut zu funktionieren**: «Man ist als Beraterin schon ein bisschen ausgeschlossen: Hier ist das RAV und dort die Abteilung für die arbeitsmarktlichen Massnahmen und die Zusammenarbeit funktioniert schon, aber mit dem Austausch von Vorschlägen oder neuen Programmen kommt man nicht durch. Es gibt schon eine periodische Umfrage, alle zwei bis drei Monate macht man eine Sitzung mit der Leitung der arbeitsmarktlichen Massnahmen – dabei kommt aber nicht viel heraus. Hier besteht schon ein Problem.»

Abschliessend sei zum Thema arbeitsmarktlicher Massnahmen noch folgende Einzelnennung wieder gegeben, die ein wenig aus der Reihe fällt, aber trotzdem erwähnenswert erscheint: «Das Gesetz geht ja vom ausgeglichenen Arbeitsmarkt aus: Also jeder, der will und darf und kann, findet auf seinem Beruf oder seiner letzten Tätigkeit Arbeit – und das stimmt nicht. Aber das Arbeitslosenversicherungsgesetz mit den Massnahmen geht davon aus. D.h. man bekämpft nicht die strukturelle Erwerbslosigkeit, sondern man geht vom ausgeglichenen Arbeitsmarkt aus.»

2.4 Festgestellte Unterschiede im Umgang mit Ausländer/innen

Aus den Erfahrungen in der Verwaltungspraxis ist bekannt, dass der Vollzug aus verschiedenen Gründen unterschiedlich ausfallen kann. In den folgenden Unterkapiteln wird diesen persönlich und regional geprägten Differenzen näher nachgegangen.

Tabelle 10: Übersicht über die festgestellten Unterschiede im Umgang mit Ausländer/innen

Themenbereiche	Stichwortartige Nennungen
Persönliche Unterschiede	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltungen und Prägungen ■ Berufliches Selbstverständnis ■ Diskriminierende Aussagen und Praktiken; Hinweise auf rassistische Tendenzen
Unterschiede zwischen den RAV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Werthaltungen und Einstellungen (nicht individuell sondern im RAV kulturell geprägt) ■ Beratungshaltungen und -methoden ■ Kommunikation und interner Austausch, eingesetzte organisationale Gefässe (Intervision, kollegiale Fallberatung, Weiterbildung) ■ Sensibilisierung auf ausländer/innenspezifische Probleme ■ Hinweise auf rassistische Tendenzen ■ Klima und Kultur, auch geprägt durch die Grösse des RAV, die entsprechende Anonymität der Berater/innen, durch die Wirkung des Gebäudes und der Sicherheitskonzepte ■ kantonale vorgegebene Verfahren, interne Organisation und Arbeitsmittel, interinstitutionelle Zusammenarbeit ■ Situation auf dem Stellenmarkt, Arbeitsbelastung, Dossiermenge
Umgang mit Spannungsfeldern im Beratungsprozess	<p>rasch versus nachhaltig: (generell steht bei Ausländer/innen Nachhaltigkeit eher nicht im Vordergrund):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ etwa die Hälfte gibt der raschen Vermittlung Vorrang ■ etwa ein Viertel achtet eher auf Nachhaltigkeit ■ ein weiteres Viertel betont die Wichtigkeit, immer fallweise differenziert vorzugehen <p>Beratung versus Kontrolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die meisten sprechen von einem Konflikt, einzelne meinen, dass Kontrolle nicht problematisch ist (solange sie mit Respekt erfolgt) ■ einzelne geben im Konfliktfall der Beratung den Vorzug, andere erachten jedoch Kontrolle für ihre Arbeit als wichtiger

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen und Ausländer/innen

2.4.1 Persönliche und regionale Unterschiede

Die RAV-Personalberater/innen wurden im Laufe des Interviews auch darauf angesprochen, ob sie Unterschiede im Vollzug der verschiedenen RAV sehen. In diesem Zusammenhang – aber auch von sich aus – streichen die Befragten heraus, dass es nicht nur Unterschiede zwischen den RAV, sondern auch auf persönlicher Ebene zwischen den Personalberater/innen gibt.

Persönliche Unterschiede

Die Unterschiede beginnen bei **persönlichen Haltungen und Prägungen**; die einen treten kooperativer oder sozialer auf, die anderen eher strenger und autoritär: «Bei uns werden die Menschen sehr unterschiedlich behandelt. Es täte jedem Berater gut, auch einmal erwerbslos gewesen zu sein. Es sähe dann etwas anders aus. Es gibt ganz klar Unterschiede zwischen den einzelnen Beratern.» «In der Gruppe, in der ich bin, sind die Haltungen sehr unterschiedlich.» «Es gibt ganz sicher Unterschiede, auch schon, weil die Personalberater auch schon von der Person her sehr unterschiedlich sind.» «Ich würde das am RAV-Berater selbst festmachen: Mehr kooperativ, mehr autoritär oder wie auch immer.» «Dann kommt der Charakter dazu. Der eine ist eher sozial eingestellt, der andere ist strenger eingestellt.»

Die Unterschiede manifestieren sich aber auch im **beruflichen Selbstverständnis**: «Wir haben einige Berater, die viel aufmerksamer sind als andere. Und es ist schon richtig, wir sind Berater, aber wir sind keine Sozialarbeiter. Es gibt viele RAV-Berater, welche diesen Unterschied nicht machen.» «Man kann den Auftrag, den wir haben, so nehmen, wie es die Vorgesetzten und Behörden sagen. Man ist dann – wie man so schön sagt – ein Verwaltungsassistent. Das ist das eine. Dann sind wir noch Sachbearbeiter. Beides stinkt mir persönlich, weil bei mir der Mensch im Vordergrund steht. Es geht um den Menschen, es geht nicht um die Sache. Es geht nicht um die Qualifikation, es geht um den Menschen.» Diese expliziten Hinweise erhärten sich zusätzlich beim Vergleich von verschiedenen Aussagen der Befragten – sowohl im allgemeinen Gesprächsteil, als auch im Teil über die einzelnen (ehemals) ausländischen Stellensuchen.

Auch hier werden Unterschiede in der Haltung, in gewissen Einstellungen und im beruflichen Selbstverständnis deutlich, welche ihrerseits Auswirkungen auf den Umgang mit Ausländer/innen haben können (siehe auch Kap. 3).

Obwohl die meisten sehr bedacht sind, sich keine **diskriminierenden Aussagen oder Verhaltensweisen** zu Schulde kommen zu lassen (vgl. auch Kap. 2.1), können sogar in diesem Bereich gewisse Unterschiede durchdringen. Die **Ursachen dafür** können **vielfältig** sein: Zum einen kann Diskriminierung schlicht aus opportunistischem Verhalten gegenüber den geforderten Wirkungszielen resultieren (siehe Ausführungen S. 321). Zum anderen können tatsächlich gemachte **negative Erfahrungen** mit Ausländer/innen zu einer selektiven Wahrnehmung führen und das Handeln der RAV-Berater/innen prägen. Nicht zuletzt kann es aber auch eine **Frage der allgemeinen Zufriedenheit resp. Frustration im Beruf** sein. Diese wiederum kann ein Resultat davon sein, **wie kompetent sich jemand fühlt und erlebt**, ob er/sie im Umgang mit den Klient/innen und mit schwierigen Situation etwas bewirken kann, oder ob sich jemand tendenziell eher ausgeliefert oder hilflos fühlt und **im eigenen Handeln nur geringe Wirksamkeit** erlebt: *«Eher die langjährigen RB-Mitarbeiter haben ungern ausländische Versicherte und die Neuanfänger im RAV haben weniger Berührungängste. Aber die Dossiers müssen halt verteilt werden. Bei den langjährigen Mitarbeiter ist vielleicht mehr Frustration da, wenn sich negative Erfahrungen ständig wiederholen.»* *«Ich frage mich manchmal, ob sie [die Kollegen] auch wirklich glücklich sind mit dem [ihrer Aufgabe]. Ich hätte nicht RAV-Berater werden müssen, ich habe dies als gute Möglichkeit gesehen. Andere Kollegen konnten da weniger wählen. Sie waren selbst erwerbslos und haben eher mangels Alternativen diese Gelegenheit gepackt. Manchmal habe ich das Gefühl, dass es anders ist, wenn man muss.»* *«Es ist gefährlich, wenn es einem selbst als Berater nicht so gut geht, und man am selben Tag noch drei Erstgespräche hat und drei so verschissene Ausländer, die eh keinen Anspruch haben und so... Das liegt einfach nicht drin. Da muss unsere Professionalität so sein, dass wir nicht auf diese Schiene geraten.»* Zudem gibt es einzelne Befragte, die explizit den **Hinweis auf rassistische Tendenzen** in den Einstellungen von Kolleg/innen anbringen: *«Wir haben hier drinnen auch viele massive Urschweizer, die sagen die Schweiz ist alles und ja nicht auf tun – dementsprechend behandeln sie unsere ausländischen Mitbürger.»* *«Wenn sie ein Kopftuch haben oder die falsche Hautfarbe, werden sie oft schon am RAV-Empfang anders behandelt und kommen entsprechend zu uns herein. Ich würde hier absolut Handlungsbedarf sehen, aber das ist Sache des RAV-Leiters. Dem kann man es nicht mehr als sagen.»* *«Ich finde, in unserem RAV haben wir Rassismus und das darf an einem solchen Ort nicht sein – diese Leute sind am falschen Ort. Der Anteil ist nicht all zu gross, aber es ist einfach da.»* *«Wenn andere keinen guten Umgang mit Ausländern haben, ist es wahrscheinlich die Grundeinstellung dieser Menschen zu anderen Menschen. Wenn jemand sagt, dass er keinen Neger oder Albaner in der Beratung haben wolle, sagt das alles. Das gibt es.»*

Unterschiede zwischen den RAV

Etwa ein Drittel der befragten Personalberater/innen können nicht einschätzen, ob es Unterschiede im Vollzug der verschiedenen RAV gibt, da offenbar der Austausch mit anderen RAV sehr eingeschränkt ist: *«Das kann ich nicht gut einschätzen, ich habe nicht viel Kontakt mit anderen RAV.»* *«Wir haben kaum Einblick in andere RAV. Ich weiss nicht, ob es Unterschiede gibt.»* *«Einen Erfahrungsaustausch mit anderen RAV findet nicht statt, also kann ich es nicht sagen.»* *«Wie es in anderen RAV ist, weiss ich nicht.»*

Ein weiteres Drittel sieht **Unterschiede in den Werthaltungen und Einstellungen**, wobei es diesmal weniger um individuell sondern eher um kulturell geprägte Unterschiede geht. Die RAV-Leitungen – und die Mitarbeitenden – akzentuieren **verschiedene Beratungshaltungen**, legen die gesetzlichen Vorgaben unterschiedlich eng aus (z.B. in Sachen geforderter Anzahl Arbeitsbemühungen), pflegen eine unter-

schiedlich offene **Kommunikation**, messen dem **internen Austausch**, der **Intervision**, der **kollegialen Beratung** und der **Weiterbildung** mehr oder weniger Stellenwert bei. Dies kann das **Klima** und die **Kultur** in einem RAV derart prägen, dass für etwas mehr Andersartigkeit, wie es ausländische Stellensuchende meistens mitbringen, weniger Platz ist; oder dass die Personalberater/innen **unterschiedlich sensibilisiert und bereit**, sind auf Ausländer/innen spezifische Bedürfnisse und Problemstellungen einzugehen. *«Wenn ich in Sitzungen bin, wo alle RAV-Leiter zusammen kommen, spüre ich die unterschiedlichen Haltungen. Ich finde, dass der ganze Vollzug auf Misstrauen basiert und nicht auf Vertrauen. Das ist ein ganz zentraler Punkt. Das ist eine Haltung, die schon fast vom Gesetz her gegeben ist. Dann braucht nur noch der Kanton gewisse Weisungen zu machen und den Beratern vorzuschreiben, dass sie dieses und jenes machen müssen und dann ist der Kessel schon geflickt.» «Es gibt RAV die stur zehn Arbeitsbemühungen pro Monat verlangen. Ich denke, dass man das nicht quantifizieren kann – es gibt Situationen wo zwei Bemühungen in Ordnung sind.» «Es ist unsere Aufgabe, die Ressourcen der Leute zu aktivieren, dann nutzen sie diese auch. Hier stelle ich schon Unterschiede fest.» «Nein, ich finde es ist nicht gegen die Gesetzgebung. Ich denke, ich kann mit jemandem lösungsorientiert arbeiten und das Gesetz einhalten. Die Leute erfüllen auch so ihre Pflichten – es geht auch anders.» «Aber ich denke, die Sanktionierung selber ist gar nicht das Problem, es ist die Art, wie man es macht.» «Ich habe als RAV-Leiterin den Auftrag vom Kanton, dieses Gefäss der kollegialen Beratung in meinem RAV zur Anwendung zu bringen. Dies hat sich bei uns etabliert und wird gemacht. Man kann in einer Intervision auch einmal zu zweit etwas anschauen. Das darf und soll auch gemacht werden. [...] Alle Berater und Beraterinnen haben einen sechseinhalbtägigen Kurs gemacht, und daraus ist das entstanden. Bei unserem RAV sind zwei Berater speziell geschult worden, welche das nun begleiten und moderieren.»*

Erschreckend ist, wie offenbar auch auf dieser institutionellen Ebene das Thema **Diskriminierung ein ernst zu nehmendes Problem ist**: *«Ich kenne ein RAV, aber das nenne ich nicht, da gibt es Probleme mit der Einstellung der Leute. Sie sind sehr rassistisch. Man steckt dort Leute aus bestimmten Gebieten rasch in eine Schublade.» «Es gibt grosse Unterschiede – das hängt stark von der jeweiligen Geschäftsleitung ab. Ich spreche den latenten Rassismus an, der bei uns Beratern auch vorhanden ist. Das finde ich ist etwas vom Deprimierendsten. Ich war schon in vielen RAV – auch in Projektarbeiten – und bin immer wieder erschrocken, wie stark das vorhanden ist. Da würde ich eine Untersuchung begrüßen. Man hört hier die gleichen Töne wie an Stammtischen wie: Du Jugo, ich schleife Dir die Eier usw. Was ich in diesen paar Jahren schon gehört habe, ist haarsträubend.» «Ich war einmal in einem RAV. Da gab es im Kader Rassismus.»* Diese Aussagen legen nahe, dass diskriminierende Praktiken nicht nur aus Opportunitätsgründen auftreten, sondern dass sie vereinzelt tatsächlich rassistisch begründet sind.

Einige Befragten nennen auch **weitere Unterschiede in der Kultur** der verschiedenen RAV, welche durch die **Grösse der RAV** geprägt und sich in **Anonymität** der einzelnen Personberater/innen nieder schlagen können. Gewisse **Gebäude** und deren **Sicherheitskonzepte** sind derart ausgestaltet, dass das RAV den Charakter eines Gefängnisses annimmt. Solche Umgebungsbedingungen scheinen sich **negativ auf das Beratungssetting und den persönlichen Kontakt** zwischen Beratenden und Stellensuchenden auswirken. *«Es ist irgendwie nachvollziehbar, wenn man jetzt Zürich oder Basel nimmt, da ist jeder eben nur eine Nummer. Ich kenne auch viele Ausländer persönlich – die kommen auch zu mir. Da gibt es ganz sicher Unterschiede.» «Es gibt RAV, wo man weiss, dass es grauenhaft ist zum arbeiten, und man kennt andere, wo man weiss, dass es gut ist.» «Ich musste selbst einmal zu einem RAV gehen, welches ich von den Örtlichkeiten als negativ empfunden habe. Nachdem man sich beim Empfang angemeldet hatte, kam man in einen Glaskasten, wo man dann abgeholt wurde. Man wurde durch die erste geschlossenen Türe*

hereingelassen, welche dann wieder geschlossen wurde, und wurde dann dort abgeholt. Das war schon ein bisschen gefängnisartig, was schlechte Wirkung haben kann.»

Ein paar wenige Personalberater/innen streichen **Unterschiede in den kantonal vorgegebenen Verfahren**, in der **internen Organisation**, in der Qualität der **interinstitutionellen Zusammenarbeit** und in den vorhandenen **Arbeitsmitteln** und **unterstützenden Materialien** heraus: *«Zuerst gibt es einmal kantonal Unterschiede in den Verfahren, ob dies auch in den menschlichen Bereichen der Fall ist kann ich nicht beurteilen.» «Die RAV arbeiten alle komplett anders. Rein das Gesetz wird durchgezogen, aber die Organisation intern ist meistens sehr verschieden.» «Wir arbeiten jetzt gut mit dem Sozialdienst zusammen, aber ich weiss von anderen, welche über die fehlende Zusammenarbeit klagen.» «Ich merke, dass es überall anders ist. Es gibt andere Papiere, man geht anders vor, es gibt andere Werthaltungen. Wir haben auch Papiere ausgetauscht und von anderen praktische Lösungen gesehen.» «Im Kanton Waadt wurden die so genannten juristischen Entscheidungspersonen eingeführt. Das RAV hat sich so organisiert, dass es pro 10 Berater eine juristische Entscheidungsperson hat. Der Berater macht die ganze Prozedur der Begründung, aber die juristische Entscheidungsperson entscheidet, ob Sanktionen verhängt werden oder nicht.»*

Nicht zuletzt werden auch **Unterschiede in der Menge der Dossiers** und **in der Arbeitsbelastung** erwähnt: *«Ich weiss nur, dass wir sehr viele Dossiers haben. Aber uns sind die Hände gebunden, wir können die Leute nicht hinausprügeln.»* Auch die **Situation auf dem Stellenmarkt** präsentiert sich je nach Region anders und stellt entsprechend andere Anforderungen: *«Wir haben in unserem Einzugsgebiet im Kanton die höchste Erwerbslosenquote, wobei die meisten Klienten Ausländer sind. Ich habe etwa 80 Prozent Ausländer.» «Ich denke, es hat vielleicht etwas mit der Nähe des RAV zur Landesgrenze zu tun.»*

Neben der expliziten Frage an die Befragten, ob sie Unterschiede zwischen den verschiedenen RAV sehen, wurden bei der Auswertung der Interviews auch geprüft, ob in den Aussagen der Personalberater/innen ein Muster je nach Abhängigkeit der RAV-Zugehörigkeit auszumachen ist, obwohl dies aus methodischen Gründen nicht Ziel einer qualitativen Befragung sein kann. Wie zu erwarten konnte bei der vorliegenden Stichprobe von 30 Personen kein systematischer Effekt ausgemacht werden.

Entwicklungen

Im Zusammenhang mit der Frage nach RAV spezifischen Unterschieden wurden von einzelnen Befragten auch **Entwicklungen und Bestrebungen** genannt, welche sie **positiv werten**. Sie nannten insbesondere Anstrengungen in Richtung **Vereinheitlichung der Auslegung**, oder Vorhaben, **über die Kantons-grenze hinaus zu schauen**, aber auch die **Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden** und eine entsprechende Imageverbesserung in Richtung Dienstleistungserbringer: *«Man ist jetzt daran das auf eine Linie zu bringen. Das ist generell, nicht nur auf die Ausländer bezogen.» «Man versucht das jetzt im Kanton zu vereinheitlichen.» «Mein Wunsch wäre, dass das gesamtschweizerisch so wäre.» «Man sagt, dass es eine Image-Veränderung vom RAV geben sollte. Es gibt die so genannte innovative Idee, Arbeitgeberakquisition zu betreiben.»*

Daneben werden aber auch bestimmte Entwicklungen kritisiert, vor allem die Tatsache, dass die eigentliche **Beratung** – sowohl **in der zeitlichen als auch in der inhaltlichen Schwerpunktsetzung** – **zunehmend zu kurz** kommt: *«Wenn es an der Basis nicht stimmt, bringt das alles nichts. Die Basis ist die Beratung, das ist unser tägliches Business. Wenn es gut geht bin ich zwei Stunden im Monat bei einem Arbeitgeber und dafür wird soviel investiert. Eine täglich gute Beratung zu machen bringt viel mehr als hunderttausend Werbeplakate für das Image eines RAV. Daher wäre es wichtiger, an der Basis anzufangen.» «Es ist das Gegenteil der Fall. Für mich und andere ist es ein klarer Hinweis gewesen, wo es hinge-*

hen sollte, als es hiess, dass wir keine Berater mehr sind, sondern, dass wir zu vermitteln haben. Dort wurde der Grundstein der Gewichtung gelegt, in welche Richtung es gehen sollte. Ich bin gegen das Spritzkannensystem.» «Es bringt nichts, wenn wir Berater alles machen und alle über alles wissen. Wir haben alle unsere Stärken und Schwächen, unsere Herkunft und unsere Favoriten – d.h. Synergien. Diese hier im RAV am richtigen Ort einzusetzen wäre eigentlich das Kunstwerk zu vollziehen. Das wird viel zu wenig gemacht. [...] Wenn jemand im Verkauf besser ist, um mit Firmen reden zu gehen, dann soll diese Person rausgehen. Ich bin dann von dieser Person abhängig und kann mehr Stellen vermitteln. Diese Person in happy, weil sie das macht, was sie kann, und ich bin auch happy, weil ich auch machen kann, was ich gut kann.»

2.4.2 Umgang mit den Spannungsfeldern im Beratungsprozess

Wie in den vorangehenden Ausführungen und Aussagen der Befragten immer wieder deutlich wird, kommt es bei der Effektivität der RAV-Dienstleistung nicht nur auf die eingesetzten Massnahmen, sondern auch **auf den Beratungsprozess an sich** an. In diesem Zusammenhang wurden die RAV-Berater/innen gebeten, zu zwei vermuteten Spannungsfeldern Stellung zu nehmen. Zum einen wurde nach möglichen Konflikten zwischen den in der wirkungsorientierten Vereinbarung formulierten Zielen (und ihren Messgrössen) gefragt. Zum andern wurde auch der mögliche Widerspruch zwischen Beratung und Kontrolle thematisiert.

Rasch versus nachhaltig

In der wirkungsorientierten Vereinbarung sind vier Ziele mit unterschiedlicher Gewichtung formuliert: Rasche Wiedereingliederung (50%), Langzeiterwerbslosigkeit vermeiden/senken (20%), Aussteuerungen vermeiden/senken (20%) und Wiederanmeldungen vermeiden/senken (10%). Das erste Ziel legt den Schwerpunkt auf «rasch», das letzte auf «nachhaltig», die mittleren beiden sind nicht eindeutig zuzuordnen. Wenn die Personalberater/innen die Gewichtung ernst nehmen, ist der raschen Vermittlung Vorrang zu geben, was dazu führen kann, dass keine nachhaltigen Lösungen für die berufliche Eingliederung gefunden werden können. Die Beratenden wurden danach gefragt, wie sie mit diesem vermuteten Spannungsfeld in ihren Alltag umgehen.

Ein verschwindend kleiner Teil **sieht kein Spannungsfeld**: «Ich sehe das nicht als Spannungsfeld.» «Ich sehe hier nicht ein Problem.»

Der grosse Rest bestätigt das Vorhandensein dieses Spannungsfeldes. **Etwa die Hälfte** der Befragten gibt dabei der **raschen Vermittlung** – mehr oder weniger deutlich – den **Vorrang**: «Wir haben ganz klar den Auftrag, die Leute so schnell wie möglich zu vermitteln.» «Also bin ich die erste, welche sie dazu ermutigt, eine Temporärarbeit anzunehmen» «Im Service ist es so rasch als möglich – und es ist nur selten nachhaltig.» «Ich schaue eher auf rasche als auf nachhaltige Eingliederung.» «Bei uns in der Gruppe sind wir alle der Meinung, dass es für jemanden besser ist, wenn er arbeiten gehen kann, als wenn er wartet, bis er mit Nachhaltigkeit etwas findet.» Die Berater/innen würden sich zwar manchmal gerne anders verhalten, sie sehen sich aber vom Gesetz und von den Vorgesetzten dazu angehalten: «Was sicher vom Gesetz her ein Grundproblem ist, ist, dass man eine gewisse Anzahl von Stellenbemühungen mitbringen muss. Oder wenn jemand eine Stelle ablehnt, bekommt die Person vierzig Einstelltage. Das ist ein hartes Business. Das ist vom Gesetz her manchmal negativ.» «Es ist sicher ein Nachteil, wenn wir eine Person in eine Stelle hineindrängen müssen, wo sie sehr schnell wieder erwerbslos wird, statt ihr mehr Zeit geben zu können, eine Stelle zu suchen, die zu ihr passt und die sie dann behalten würde – definitiv.» Erstaunlich sind dabei

die Äusserungen, dass das Ziel zur raschen Vermittlung in der Beratung durch **Ausüben von Druck** zu erreichen versucht wird resp. werden muss: *«Wir haben eigentlich den Auftrag – nicht direkt ausgesprochen – die Leute eher unter Druck zu setzen, ihnen eher Angst zu machen.» «Man muss schon einen gewissen Druck aufsetzen, damit sie auch einen Job annehmen, den sie sich nicht so vorgestellt haben.» «Dort, wo ich Druck ausüben kann, das sind die Arbeitsbemühungen, welche ich anschau.»*

Ein Viertel der Befragten schaut jedoch eher auf **Nachhaltigkeit**: *«Für mich ist das wirklich Wichtige die nachhaltige Integration.» «Ich habe die Einstellung, das Nachhaltigkeit wichtig sein muss. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es nicht gut kommt, wenn man die Leute in irgendetwas hineindrängt.» «Für den Moment brauche ich vielleicht sehr viele Taggelder, aber langfristig gesehen habe ich meinen Auftrag besser erfüllt.» «Das ist kein Spannungsfeld – das ist Idiotie! Wir müssen dieses Geld brauchen – sinnvoll brauchen. Es ist doch so gut gebraucht, es ist investiertes Geld! Die Taggelder sind nicht Taggelder, die man verbraucht hat – die Taggelder sind investiert.»* Die meisten dieser Beratenden wehren sich dagegen, Druck ausüben zu müssen. Für sie steht das Spannungsfeld «**rasch**» versus «**nachhaltig**» **synonym für «Vermittlung» versus «Beratung»**. Sie argumentieren, dass zwar Vermittlung der gesetzliche Auftrag wäre, dass sie ihr Schwergewicht jedoch vielmehr auf die Beratung legen müssen, da eine Vermittlung aufgrund der Arbeitsmarktsituation meistens nicht möglich ist. Sie versuchen, ein möglichst **gutes Beratungssetting** zu schaffen, um – im Sinne der Nachhaltigkeit – **längerfristig an der Arbeitsmarktfähigkeit zu arbeiten**: *«Beratung ist aber eines der wichtigen Basisinstrumente, welches wir haben. Vermitteln können wir heute nicht – da kann das seco noch soviel Druck aufsetzen und sagen, dass wir keine Berater seien, sondern Vermittler und wir müssten schauen, dass die Leute so schnell wie möglich wieder auf dem Arbeitsmarkt kommen. Wenn es aber keine Stellen hat, können wir nichts machen. Es ist dann ganz wichtig, dass wir die stellenlose Zeit überbrücken können und das können wir nur mit Beratung machen.» «Das erste, wenn ein Mensch erwerbslos ist und Existenzängste hat, ist ihm zu sagen: Du hast jetzt Zeit! Suche. Und ich unterstütze Dich dabei, dass Du so schnell wie möglich zu Deinem Geld kommst.» «Für mich kommt jemand her und geht beruhigt ausatmend nach Hause und ist dadurch besser vermittelbar.» «Ich hänge dann manchmal eine halbe Stunde zusätzlich an – diesen Personen hilft das und die können mit dieser Beratung etwas anfangen.» «Da bin ich dann sehr offen und sage ihnen: Wir bleiben noch eine Weile zusammen, weil zuerst machen wir das und dann das und dann das. Und dann werden Sie bessere Chancen haben, eine Stelle zu finden. Dann weiss die Person auch, dass sie morgen keine Stelle findet, sondern eben erst später.» «Das Problem ist einfach das Denken, das unser Kader hat. [...] Sie haben dieses Denken [im Sinne der Nachhaltigkeit] nicht: Sie können nicht wirtschaftlich denken.»* Dabei wird auch eingeräumt, dass **nachhaltige Lösungen** – aufgrund der Marktverhältnisse oder den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten – sehr **schwierig zu finden** sind: *«Aber Nachhaltigkeit ist hier sehr gering, die steht gar nicht zur Diskussion.» «Ich möchte mehr agieren und machen können – da sind mir aber die Hände gebunden.» «Es kommt auf die Branche drauf an. Im Gastgewerbe ist es immer weniger möglich etwas nachhaltig zu vermitteln. Es sind immer Saisonbetriebe. [...] In der Produktion ist es fast dasselbe, weil dort immer mehr durch Temporärfirmen vermittelt wird. Es gibt dort Einsatzverträge für zwei bis drei Monate.» «Langfristige Wiedereingliederung ist extrem schwierig.»*

Ein weiteres Viertel der Befragten betont, dass es wichtig ist, **jeden Fall immer wieder differenziert anzuschauen**: *«Bei einem muss man sagen, da ist es wichtig, dass er morgen Arbeit hat, auch wenn es eine Temporärarbeit ist und bei einem andern braucht es die Phase der Stabilisierung durch Massnahmen, damit er morgen nachhaltig platzierbar ist. Das hängt vom Ziel und von der Person ab.» «Bei den anderen denkt man, dass es sich lohnt abzuwarten, bis sie den richtigen Job finden.» «Ich denke, Druck ist dort gut, wo jemand nicht will, aber Druck ist dort nicht gut, wo jemand will und nicht kann, und ich hoffe,*

dass das mir einigermaßen gelingt.» «Es hängt vom Beruf, vom Potential ab. Wenn jemand einen Lastwagenpermis hat, dann ist es wichtig, dass er möglichst rasch mindestens eine Temporäranstellung findet.» «Eine Arbeit soll man immer nehmen, weil es erlaubt den Leuten ihr Netzwerk zu entwickeln, es ist eine Chance. Man muss sie ergreifen. Es ist jedoch gefährlich, wenn jemand gleich am Anfang eine Arbeit annimmt, welche nichts mit dem zu tun hat, ... also in den ersten sechs Monaten.»

Interessant ist vor allem die Einschätzung hinsichtlich der **ausländischen Stellensuchenden**. Hier zeigt sich, dass **Nachhaltigkeit** tendenziell **nicht im Vordergrund** steht: *«Der Schweizer ist sicher noch auf dem besseren Weg, dass er drinnen bleiben kann.» «Bei den Ausländern, die oft im Hilfsarbeiterbereich arbeiten, ist die Nachhaltigkeit eh kein Thema mehr.» «Es ist natürlich auch so, dass man bei den Schweizern mehr in die Tiefe geht, dort geht es eher in Richtung Coaching.»*

Beratung versus Kontrolle

Magnin¹⁰ spricht von einem Widerspruch in der Bearbeitung von Erwerbslosigkeit: Die mit dem Leistungsbezug einhergehende Verhaltenskontrolle sowie die Androhung von Sanktionen zerstören oft gerade dasjenige, was sie am meisten fördern will: die Wahrnehmung von Verantwortung. Weil der Gesetzgeber den Stellensuchenden misstraut, finden sich Versicherte unversehens in einem Katz-und-Maus-Spiel um die Leistungen wieder. Für die Personalberater/innen ist es auf der anderen Seite fast unmöglich, unter den gegebenen strukturellen Bedingungen ein Gespräch zu führen, das die Bezeichnung «Beratung» auch tatsächlich verdient. Diese Einschätzung wird auch vom Grossteil der Befragten geteilt. Die meisten **sprechen von einem Konflikt**, der manchmal mehr, manchmal weniger stark auftritt und dem Prozess in die Quere kommt: *«Gesetz und Beratung unter einen Hut zu bringen – das ist schon immer ein hin und her, das ist sicher ein gewisser Grundkonflikt. Wenn z.B. ein Koch kommt und in den sozialen Bereich möchte, würde ich ihm das selbst gönnen, aber ich habe gar keine grossen Möglichkeiten. Mit unserem Einverständnis geht das nicht.» «Das Gesetz hat gewisse Richtlinien, die man einfach einhalten muss. Das gibt manchmal Konflikte mit dem Versicherten.» «Das ist der Clinch zwischen Beratung und Kontrolle, wo wir sehr stark drin stecken. Soll ich jetzt so beraten, dass es ihm etwas bringt, oder soll ich ihn zu etwas verknurren. Das ist wirklich ein Spagat.» «Das ist dann ganz schwierig: Auf der einen Seite bringt es nichts, die Leute kaputt zu machen. Weil auf der Ebene der Gesellschaft hilft das nichts, wenn man ihnen das Geld entzieht, weil irgend jemand muss für sie zahlen, damit sie sich ernähren können. Und auf der anderen Seite sind wir verpflichtet, das Gesetz anzuwenden.»* Einige versuchen derart **damit umzugehen**, indem sie **ihre Situation dem Gegenüber offen legen**: *«Wenn ich ja sage zu einem RAV-Job, dann weiss ich, dass ich zu dem ja sage. Es ist ein Spannungsfeld. Ich sage den Leuten auch im ersten Gespräch, dass ich immer zwei Rollen habe: Dass ich einerseits für Unterstützung durch Beratungsmassnahmen und zum Zuhören hier bin – aber gleichzeitig aber auch für die Kontrolle der Arbeitsbemühungen, und zwar im Sinne: Ist es richtig gemacht, ist es seriös gemacht.» «Ja, man hat zwei Hüte. Aber da muss man sehr klar sein. Ich mache das bereits beim Anmeldungsgespräch, dass ich sehr klar sage, was sind die Rechte und Pflichten und wo sind die Grenzen. Und ich mache klar, dass ich die Grenzen nicht überschreite. Man muss die Rechte und Pflichten beider Seiten sehr klar machen.»* Andere wiederum streichen heraus, dass **Kontrolle nicht problematisch ist, solange sie mit Respekt erfolgt**: *«Aber ich denke, die Sanktionierung selber ist gar nicht das Problem, es ist die Art, wie man es macht. Man muss mit der Person sprechen, bevor man es macht. Weil sonst stellt man den Erwerbslosen vor die Tür. Es ist ein Versicherter, ein*

¹⁰ Magnin Chantal (2005). Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit. In Eva Nadai und Christoph Maeder (Hrsg.), Schriftenreihe "Schriften zur sozialen Frage", Band 1. Zürich: Seismo.

Klient – und als Klient hat er das Recht, dass man ihn mit Respekt behandelt. Ich sage den Leuten mir gegenüber am Anfang ganz klar, was sie machen müssen.»

Wiederum andere streichen heraus, dass es wichtig ist, **immer wieder differenziert** mit den beiden Rollen umzugehen: «*Je nachdem wer mir gegenüber sitzt mache ich mehr Kontrolle oder mehr Beratung.*» «*Es gibt auch Situationen, wo man einfach nur Berater ist.*» «*Das ist dann sehr individuell, welche Strategie man da hat.*» Einzelne geben im Konfliktfall **eher der Beratung den Vorzug** gegenüber der Kontrolle: «*Es ist besser, die Person das machen zu lassen, was sie machen kann, und dann darüber zu sprechen. Und dann kann man vielleicht sagen, es wäre gut, wenn sie die Anzahl Bewerbungen erhöhen könnten, wie können sie das machen. Weil da kann man diskutieren. Weil wenn man einfach Zahlen vorgibt, wird die Person sinnlose Bewerbungen machen.*» «*Ich halte mich an die Rahmenbedingungen des Gesetzes. Aber wie ich die gewichtmässig umsetze, dass will ich entscheiden. Wenn ich das nicht mehr machen kann, bin ich am falschen Platz. Ich arbeite anders als viele andere hier, lege das Gewicht mehr auf die Beratung, aber meine Zahlen sind nicht schlechter.*» Es gibt jedoch auch jene, welche explizit angeben, dass die **Kontrolle für ihre Arbeit wichtiger** ist: «*Wir hier können sanktionieren und das hilft, dass das System gut funktioniert.*» Diese Haltung wird **von anderen jedoch kritisiert**: «*Im Kanton haben sie eine ganz andere Beratungshaltung als hier bei uns, was ich in Weiterbildungen erleben kann. Wenn ich nur noch das Gewicht auf Kontrolle lege und die Beratung nicht mehr sehe und mit dem Bild hingeh: dass jeder sowieso faul ist und nicht arbeiten will, dann kann ich keine gute Beratung machen und das hat mit dem Menschenbild zu tun.*»

Es wurde nicht danach gefragt, ob der Umgang mit diesem Spannungsfeld für die Wiedereingliederung von ausländischen Stellensuchenden eine besonders spezifische Bedeutung hat. Aus der Diskussion über das Spannungsfeld zwischen «*rasch*» und «*nachhaltig*» (resp. «*Vermittlung*» und «*Beratung*») wurde deutlich, dass Vermittlung bei Ausländer/innen häufig gar nicht möglich ist. Deshalb wäre es besonders wichtig, im Prozess den Schwerpunkt vermehrt auf die Beratung legen zu können, was – wie von den Befragten dargestellt – häufig im Konflikt mit dem gesetzlichen – resp. vom Kanton oder der RAV-Leitung transportierten – Auftrag steht.

2.4.3 Individuelle Prägung der Personalberater/innen

Wie wir an verschiedenen Orten gesehen haben, spielt die Person der Personalberater/in eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Beratung von Stellensuchenden: die Einstellungen und Haltungen, die Kompetenzen und Beratungsgrundsätze. Um diesen – neben den eigentlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen nicht unwesentlichen – Bereich auch etwas beleuchten zu können, wurde zum Abschluss der Interviews mit den Personalberater/innen auch ihr beruflicher Werdegang sowie allfällige spezifische Weiterbildungen angesprochen.

Beruflicher Werdegang

Etwa die Hälfte der Befragten hat über den **Personal- resp. Sozialbereich** den Weg zum aktuellen Beruf gefunden. Diese Berater/innen hatten zuvor in der privaten Stellenvermittlung, im betrieblichen Personalwesen (Personalfachmann/-frau, Ausbildungsverantwortliche) oder als Sozialarbeiter/in gearbeitet. Ein Grossteil davon war **seit je in diesem Bereich tätig**, ein kleinerer Teil hat sich über komplett andere Berufe (z.B. Maschinenschlosser, Hotelfachfrau, Konditor, Juristin) über weitere berufliche Zwischenstationen langsam **in diesen Bereich hinein bewegt**. Von der restlichen Hälfte stammen die Personalberater/innen aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern. Mit **Kaufleuten und Sekretär/innen** lässt sich davon

nur eine einzige grössere Gruppe ausmachen, die aus einem ähnlichen Gebiet stammen. Die restlichen stammen aus derart **vielfältigen Gebieten** wie der Architektur, dem Tourismusfach, dem Druck und grafischen Gewerbe, aus Bau und Industrie usw.

Bezüglich **Dienstalter** zeigt sich ein interessantes Bild. Die Befragten waren zwischen einem und zehn Jahren als RAV-Berater/in tätig, wobei im Mittelfeld ein grössere Lücke klafft. Entweder weisen die Befragten ein relativ **junges Berufsalter zwischen ein und drei Jahren** auf, oder dann sind es **alte Hasen mit acht bis zehn Jahren Beschäftigung** als RAV-Berater/in. Es ist nicht zulässig, aus diesen Angaben von 30 Personen auf die Grundgesamtheit zu schliessen und daraus zu schlussfolgern, dass die RAV-Berater/innen entweder nach ein paar Jahren den Beruf wechseln, oder dann lange bleiben. Diese ungleichmässige Verteilung kann auch schlicht daran liegen, dass es in den RAV konjunkturell bedingte Anstellungsschübe gibt. Die Aussagen über die beruflichen Perspektiven deuten jedoch auf ersteres hin. Die einen schwärmen von ihrem Beruf: *«... und es gefällt mir immer noch.»* *«Es ist die erste Stelle, wo es mir noch nie gestunken hat, arbeiten zu gehen. Es ist jeden Tag anders, es ist jeden Tag spannend. Es ist schon ein spannender Job. Ich hatte auch noch nie Probleme mit den Leuten.»* Die anderen sehen ihre Arbeit eher als **Verschleissjob**: *«Ich bin jetzt sei drei Jahren RAV-Beraterin, aber ich werde diese Stelle bald verlassen, denn man kann dies nicht ein Leben lang machen.»* *«Wir haben einen regen Wechsel. Wir haben sehr viele junge Leute, die weggegangen sind. Ich denke, dass man diesen Job nicht lange machen kann. Man kann häufig nichts machen, und so werden die Erfolgserlebnisse immer weniger.»* Darüber, welche Gründe zu diesen Unterschieden im Erleben führen, kann nur spekuliert werden. Die festgestellten Unterschiede in der Art der Beratung, die Reflexion der eigenen Rolle und der interne Umgang und Austausch könnten hier – wie in anderen beratenden Berufen auch – allenfalls als Faktoren mitspielen.

Für den **Wechsel zur Anstellung** als RAV-Berater/innen lassen sich vor allem **zwei unterschiedliche Beweggründe** ausmachen, welche beide von je etwas weniger als die Hälfte der Befragten ins Feld geführt werden. Die einen haben **aus echtem Interesse** an der Herausforderung den Beruf aus eigenen Stücken gewechselt: *«Das RAV hat mich interessiert. Als ich noch beim Sozialamt war, war die Zusammenarbeit mit dem RAV nicht sehr gut.»* *«Ich wollte ins Personal- oder Beratungswesen wechseln.»* *«Und dann habe ich mir gedacht, das ist eine interessante Stelle.»* *«Und die Arbeit als Personalberaterin war eine Möglichkeit, die berufliche Laufbahn auf interessante Weise abzuschliessen.»* Die anderen waren – jeweils unterschiedlich lange – **selbst erwerbslos** und haben die Stelle **aus dieser Situation heraus** – mehr oder weniger freiwillig, begeistert und überzeugt – angetreten: *«Ich war 13 Monate erwerbslos und dann hat sich die Gelegenheit ergeben und da war ich natürlich gezwungen, das anzunehmen.»* *«Ich war zwei Jahre erwerbslos und habe auf meinem Beruf nichts mehr gefunden.»* Beim kleinen Rest kam es eher zufällig zustande, *«weil es sich gerade so ergeben hat»*. *«Ich war zwei Jahre erwerbslos und habe auf meinem Beruf nichts mehr gefunden»*.

Bei der Frage, welche **Qualifikationen** beim Wechsel und für die Ausübung des Berufes relevant und hilfreich sind, wird am häufigsten allgemeine Menschenkenntnis und Lebenserfahrung genannt. Die Befragten stützen sich bei ihrer Beratungstätigkeit also vorwiegend auf ihre **Alltagspsychologie** ab. Weniger als ein Drittel der Befragten geben an, die Kompetenzen für die psychologischen Aspekte der Beratung durch eine **spezifische Aus- oder Weiterbildung** (beispielsweise zum/r **Sozialarbeiter/in, Psycholog/in, Therapeut/in**) erworben resp. vertieft zu haben. Einzelne sind der Ansicht, nützliche Kenntnisse aus der **Personalfachausbildung** mitgebracht zu haben (oder sich diese berufs begleitend zusätzlich erworben zu haben). Wiederum andere denken, aus ihrer **pädagogischen Ausbildung** über genügend Rüstzeug zu verfügen. Neben der **Branchenkenntnis** als weitere Qualifikation wird auch das Verfügen über ein ausgedehntes **persönliches Netzwerk** als hilfreich aufgeführt.

Spezifische interkulturelle Aus- und Weiterbildung

Den Personalberater/innen wurden auch die Frage gestellt, ob sie sich für den Umgang mit ausländischen Stellensuchenden spezifisch weitergebildet haben. Praktisch alle sagen aus, dass sie **in diesem Bereich nichts gemacht** haben: *«Nein, ich habe in meinen Ausbildungen nicht spezielle Lektionen dafür gehabt.»* *«Ich habe keine spezifische Weiterbildung im interkulturellen Bereich absolviert.»* *«Was ausländische Versicherte betrifft habe ich mich nicht konkret weitergebildet.»* *«Aber sonst habe ich mich nicht speziell damit auseinandergesetzt.»* Bis auf eine Ausnahme besteht offenbar auch **kein entsprechendes Angebot** – weder im RAV noch beim Kanton: *«Ich kenne keine Weiterbildungsmaßnahmen für interkulturelle Belange.»* *«Es wird nichts angeboten, sondern es ist ein learning on the job.»* *«Da wüsste ich jetzt nichts, was es geben würde.»* *«Es gibt keine Möglichkeit sich interkulturell weiterzubilden.»* Nur ein Befragter berichtet über vom Kanton angebotene Sprachkurse, anlässlich derer eine gewisse interkulturelle Sensibilisierung stattfindet: *«Da werden von der Regierung Sprachkurse angeboten, die wir vom RAV eigentlich auch nutzen könnten. Dort finden dann tatsächlich kulturelle Austauschabende statt. Das finde ich gut.»*

Die Hälfte der Befragten fände es jedoch **interessant und hilfreich**, wenn die **Möglichkeit zur interkulturellen Weiterbildung** bestehen würde: *«Eine solche Weiterbildung wäre für RAV-Berater sicherlich gut.»* *«Das wäre sicher ein Wunsch von mir.»* *«Wenn es dies geben würde, würde ich es eventuell machen.»* *«Ich würde dies schon tun, man hat nie ausgelernt.»* *«Es geht darum, das zu verstehen und dahinter eine andere Qualität zu sehen, ohne es zu bewerten. Da ist noch sehr viel zu tun, und ich wünschte mir einfach differenziertere Angebote. Ich würde gerne zum Beispiel am Samstag Leute aus einem Land aus ähnlichen Situationen zusammenrufen und einmal schauen, was da kollektiv vor sich geht.»* Ein paar wenige Berater/innen sind jedoch der Ansicht, dass ein derartiges Angebot **nicht dringend notwendig** ist, dass es **nichts bringen** würde, oder dass es gar **ein falscher Ansatz** wäre: *«Ich denke, das ist zweitrangig.»* *«Der Bereich Interkulturelles ist immer der Teil, der man mit eigenen Erfahrungen mitbringt. Ich behaupte, dass man das gar nicht schulen kann.»* *«Wäre eventuell spannend, ja. Aber grundsätzlich ist es schon so, dass nicht wir uns ihnen anpassen müssen, sondern sie auf dem Arbeitsmarkt hier bestehen müssen.»*

Im Zusammenhang mit der Frage nach spezifischer interkultureller Weiterbildung nennen die Befragten **auch anderes**, was den Umgang mit ausländischen Stellensuchenden erleichtert oder erleichtern würde. Einerseits sind resp. wären dies Angebote, in welchen – grob zusammen gefasst – die **Selbstreflexion** des eigenen Handelns und Denkens im Vordergrund stehen: *«Ich denke in dem Job, den wir hier machen, ist es enorm wichtig, dass Selbstreflexion passiert, und das hat mit kulturellen Sachen, aber auch mit ganz normalen Sachen zu tun. Sicher wäre es hilfreich, wenn man gewisse Angebote hätte.»* *«Ich würde eher die RAV-Berater besser ausbilden. Man muss als Berater von der Mentalität wegkommen, dass die Klienten einen nur reinlegen wollen.»* *«Vor einiger Zeit hatten wir ein Burnout Seminar, das wurde aber nicht weiter verfolgt.»* Wie wir bereits andernorts gesehen haben, nennen die Befragten gute **Schulung des Gesetzes** als hilfreich: *«Es ist gut, wenn man von der Materie her sehr gut Bescheid weiss.»* *«Und jedes Jahr besuche ich ein bis zwei spezifische Kurse – seien es Auffrischungen vom Gesetz her [...]»* *«Dort geht es aber vor allem um das Gesetz.»* Im weiteren werden (resp. würden) **Kommunikations- und Konflikttrainings** als wertvoll erachtet: *«Wir haben Kurse, wie mit Konflikten umzugehen ist. Ich durfte ich meinen drei Jahren noch in keinen gehen. Das ist sehr restriktiv gehandhabt, es kommt auch darauf an, wie man mit dem RAV-Leiter auskommt.»* *«In meiner Ausbildung habe ich Kommunikationsmodelle vermittelt bekommen.»* *«Es hat auch Segmente, wie man mit schwierigen Klienten umgeht.»* Nicht zuletzt

werden auch Sensibilisierungen in Sachen **Gewalt und Gefahren** begrüsst: *«Man hat auch einen Gefahrrentag.» «[...] oder die Gewaltthematik.»*

Etwa die Hälfte der Befragten streichen ergänzend heraus, dass es – neben der beruflichen Haltung und den erworbenen Kompetenzen – auch auf den **eigenen persönlichen Hintergrund und das Menschenbild** ankommt. Dazu gehört eine **offene Grundhaltung, Respekt und Wertschätzung**: *«Von meinem Menschenbild und von meiner Grundhaltung her ist jeder Mensch gleich und ich habe ihn in seinen Eigenheiten und Wertvorstellungen zu akzeptieren, die auch aus einer anderen Kultur resultieren können. Wenn etwas die Wiedereingliederung behindert, muss man mit den Leuten daran arbeiten, aber sonst geht mich die Andersartigkeit nichts an, und ich habe sie zu respektieren – ich will in meiner Art ja auch respektiert werden.» «Ich denke es braucht einfach eine gewisse Offenheit.» «Ich bin ein sehr offener Mensch und bin auch sehr frei in meiner Ethik.» «Ich denke, das ist eine Frage der eigenen Grundhaltung.» «Wenn man sie respektvoll behandelt, ihnen zuhört und Verständnis zeigt, und andererseits sagt, dass es hier Gesetze gibt, an die sie sich aber halten müssen, dann ist das etwas ganz anderes – es geht immer darum wie man mit den Menschen umgeht.» «Wenn man mit Respekt und Wertschätzung diesen Personen gegenübertritt, kann man von ihnen auch Dinge verlangen, bei denen sie Anfangs nicht gleicher Meinung waren.»* Als begünstigend wird auch der **Kontakt mit andern Kulturen** genannt – sei es durch Reisen, sei es durch entsprechende familiäre oder soziale Verhältnisse: *«Ich hatte lange auch eine italienische Freundin, wo ich auch merkte, dass es da ganz grosse Unterschiede gibt in der Sprache und in der Mentalität. Da denke ich, das ich gewisse Anstösse bekommen habe.» «Ich komme aus einer multikulturellen Gesellschaft, ich war längere Zeit in verschiedenen Ländern gewesen.» «Ich war auch schon längere Zeit im Ausland. Mich interessieren andere Kulturen sowieso.» «Ich bin auch sehr viel gereist. Ich denke, das ist auch diese Erfahrung die man braucht, damit man weiss, wie es in diesem Land ist und wie die Leute dort leben, um ein Fingerspitzengefühl entwickeln zu können.» «Ich bin selber Secondo.» «Erfahrungen habe ich schon. Ich habe eine halbjapanische Tochter.» «Ich war lange in Afrika und kann daher relativ schnell einschätzen, wo jemand steht.»* Nicht zuletzt sind natürlich auch **breite Sprachkenntnisse** von Vorteil: *«Sprachlich ganz sicher – ich spreche fünf Sprachen. Ich habe vielleicht auch ein besseres Verständnis, dass eine andere Kultur doch recht viel ausmachen kann im Leben selbst.»*

3 Betroffene Ausländer/innen und ihre RAV-Berater/innen

Wie im Kapitel 1.2 zur Stichprobenziehung beschrieben (für Details siehe Anhang 4.1), wurde mit ca. je fünf Ausländerinnen und fünf Ausländern aus drei Ländergruppen¹¹ und ihren zuständigen RAV-Berater/innen Interviews zur Zeit in der Arbeitslosenversicherung durchgeführt. Die Auswahl nach Ländergruppen erfolgte aufgrund von Hinweisen, dass Ausländer/innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und -kulturen mit unterschiedlichen Problemstellungen konfrontiert sind. Dieses Vorgehen strebt jedoch nicht Repräsentativität an, es geht bei diesem methodischen Zugang vielmehr darum, ein möglichst breites Spektrum an Einzelfällen zu erhalten. Bei der Auswertung und Berichterstattung muss jedoch wieder eine gewisse Verdichtung vorgenommen werden. Im Folgenden werden für die einzelnen Stationen (zum Weg in die Erwerbslosigkeit, zur Zeit im RAV und zum Austritt aus der Arbeitslosenversicherung) auffallende Aspekte und als interessant eingestufte Hinweise geschildert. Aufgrund der kleinen Fallzahlen (5 Personen pro kombinierter Geschlecht-/Länderzelle) wird dabei bewusst auf Mengen- oder Häufigkeitsangaben verzichtet, um die Lesenden nicht zu unzulässigen mengenmässigen Generalisierungen zu verleiten. Für quantitative Angaben sei hier auf die beiden statistischen Teilprojekte verwiesen. Zudem werden in diesem Berichtsteil die zusammengefassten Aspekte in der Regel nicht mit Zitaten aus den Interviews illustriert. Dies zum einen, um in diesem, am Einzelfall orientierten Teil die zugesicherte Anonymität zu wahren. Zum anderen wären einzelne Textstellen häufig zu lang, da sich die persönlichen Episoden eher über längere Passagen hin erstrecken.

3.1 Weg in die Erwerbslosigkeit

Bei der Durchsicht der verschiedenen Schilderungen des Weges in die Erwerbslosigkeit fällt auf, dass jeder Fall ein Einzelfall ist. Manchmal steht der eine Aspekt etwas mehr Vordergrund, manchmal ein anderer, und ab und zu scheint es eine Häufung von verschiedenen Aspekten zu sein. Zudem finden sich in etwa einem Drittel der untersuchten Einzelfälle keine Hinweise auf ausländer/innenspezifische Probleme. Aus den restlichen Fällen lassen sich insgesamt jedoch folgende erschwerende Bedingungen heraus schälen:

Strukturelle Faktoren

Einige Ausländer/innen sind in **Beschäftigungsbereichen** tätig, in denen **wenig Stabilität** herrscht, sei dies durch saisonale Schwankungen, durch kurzfristige Auftragsspannen oder durch hohe Fluktuation aufgrund der prekären Arbeitsverhältnisse. Es scheint gewisse Branchen zu geben, in denen es kaum mehr etwas anderes als Temporäranstellungsverhältnisse gibt. Solche schwierigen Verhältnisse sind in unseren Beispielen im Gastgewerbe, in der Reinigung, im Transportwesen, in der Produktion oder bei Modeboutiquen anzutreffen.

Vor einem ähnlichen strukturellen Problem sehen sich **An- und Ungelernte** oder Personen mit **ungenügend anerkannten Ausbildungen und Abschlüssen**. Im Rahmen des zu beobachtenden Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt scheinen solche Arbeitnehmende **bei Restrukturierungen** diejenigen, die es als erste trifft. Ganz generell entsteht aus den Berichten der Eindruck, dass ungenügende Qualifizierungen anfälliger auf Entlassungen zu machen. Einzelne Ausländer/innen sprechen auch von einem **Konkurrenzkampf unter den Ausländer/innen**. Unter den Befragten hat es einzelne bereits länger ansässige Ausländer/innen oder Secondos, welche nicht wirklich gut qualifiziert sind und trotzdem eine gewisse An-

¹¹ Ländergruppe 1: Italien, Spanien, Portugal, Griechenland; Ländergruppe 2: Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA; Ländergruppe 3: Übrige Länder

spruchshaltung an den Tag legen. Zum Teil berichten sie davon, dass ihnen bei Bewerbungsgesprächen vorgehalten wird, zu teuer resp. zu anspruchsvoll im Vergleich zu «billigen» ausländischen Arbeitskräften zu sein. Sie beklagen sich, trotz höherer Integration und besserer Ausbildung den Kürzeren zu ziehen.

Es gibt diejenigen, die versuchen **aus unbefriedigenden Arbeitssituationen auszubrechen** und etwas Neues anzupacken. Sie verlassen aus eigenen Stücken ein Angestelltenverhältnis in der Hoffnung, an einem besseren Ort Fuss fassen zu können. Neben denjenigen, die diese Neupositionierung schaffen, gibt es solche, die während der Probezeit an einem neuen Ort **scheitern**. Wiederum andere berichten davon, dass es ihnen letztendlich am Durchhaltewillen gefehlt hat, um eine angefangene Aus- oder Weiterbildung bis zum Abschluss durchzuziehen. Wie es neben dem Lernwillen mit der -fähigkeit steht, kann aus den Interviews nicht beurteilt werden. Einmal ausserhalb des Arbeitsprozesses, haben diese Personen **grösste Mühe, wieder hinein zu finden** – gerade auch in wirtschaftlich schlechteren Zeiten.

Ein letztes strukturelles Problem ist der **Lehrstellenmangel**, welcher ausländische offenbar noch stärker als Schweizer Jugendliche zu treffen scheint.

Individuelle Faktoren

Neben den bekannten objektiven Defiziten von Ausländer/innen wie Sprachprobleme oder mangelnde Qualifikationen gibt es weitere individuelle Aspekte, deren Wirkung oft nicht direkt und nur mittelbar mit den Arbeitsverhältnissen zusammen hängt. Meist ist es ein Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren, welche je nach Situation die Position auf dem Arbeitsmarkt schwächt:

Verschiedene befragte Ausländer/innen weisen **schwierige Biografien** auf und befinden sich in **unsicheren Lebensverhältnissen**. Diese können gekennzeichnet sein von traumatischen Erlebnissen, Gefühle der Entwurzelung und der kulturellen Fremde, vereinzelt Probleme in binationalen Beziehungen, psychische Instabilität und ähnliches mehr. Es erstaunt nicht weiter, wenn diese Umstände sich dann und wann negativ auf bestehende Arbeitsbeziehungen oder die Leistungsfähigkeit auswirken. Bei Kumulierung von Ereignissen kann dies in letzter Konsequenz auch zu einem Stellenverlust führen.

Mehrere der Befragten berichten auch von **persönlichen Konflikten** am Arbeitsplatz – meist mit den Vorgesetzten –, welche letztlich zu einer Kündigung geführt hätten. Aus den Schilderungen gibt es verschiedene Hinweise, was hinter den Konflikten stehen kann: Ausländer/innenfeindlichkeit der Vorgesetzten, Mentalitätsunterschiede (z.B. Einstellungen in Sachen Arbeitseinsatz oder Disziplin) oder schlicht Missverständnisse aufgrund von Sprach- und Ausdrucksschwierigkeiten.

Was den Ausgang solcher Konflikte am Arbeitsplatz noch zusätzlich verschärfen kann, sind **mangelnde Bereitschaft, Wille oder Fähigkeit, sich zu wehren** und für die eigenen Rechte ein zu stehen. Entweder sprechen die Ausländer/innen die Sprache sehr schlecht oder verfügen nicht über genügend Redegewandtheit, oder es fehlt ihnen schlicht an der Kenntnis der rechtlichen Situation.

Ein Nebeneffekt von ungenügend anerkannten Ausbildungen kann sein, dass sich ausländische Beschäftigte **dequalifizieren** müssen, um eine Stelle zu erhalten. Dies bedeutet, dass sie an Orten arbeiten, wo sie ihre vorhandenen Fähigkeiten nicht adäquat einbringen können. Auf längere Dauer bergen solche Arbeitsverhältnisse eine **hohes Frustrations-, ja sogar Depressionspotenzial**. Dies kann zu hoher Unzufriedenheit und Spannungen mit dem Umfeld führen, was wiederum in letzter Konsequenz ein Kündigung zur Folge haben kann – aus eigenen Stücken oder von den Arbeitgebenden.

Nicht zuletzt können es auch **gesundheitliche Probleme (körperliche Beschwerden)** sein, die zu voller oder partieller Arbeitsunfähigkeit führen. In unseren Beispielen ist dies ein **alter Hilfsarbeiter**, welcher

seit den Siebzigerjahren in der Schweiz im Baugewerbe tätig war, nun unter schweren Rückenschäden leidet und zu 60% invalid ist. Aufgrund seines Alters, seiner mangelnden Qualifikationen und der körperlichen Einschränkungen ist es für ihn ziemlich aussichtslos, für die restlichen 40% eine bezahlte Beschäftigung zu finden.

Einige der geschilderten Aspekte, welche zum Stellenverlust beigetragen haben, sind sicherlich gleichsam bei Schweizer/innen wie bei Ausländer/innen antreffen. Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass bei ausländischen Beschäftigten **spezifische Konstellationen das Risiko eines Stellenverlustes eher erhöhen** können.

3.2 Zeit im RAV

In den folgenden Unterkapiteln werden die Erfahrungen der ehemals erwerbslosen Ausländer/innen und ihrer zuständigen RAV-Berater/innen zum Zeitpunkt des Zugangs zum RAV und in der gemeinsamen Zeit der Betreuung zusammengefasst und einander gegenüber gestellt.

Im Kapitel 4.2 wurden bereits die grösseren Schwierigkeiten ausführlich beschrieben, ehemals erwerbslose Ausländer/innen zu finden, welche sich zu einem Gespräch bereit erklärten. Als Grund führten die Angefragten mehrfach ins Feld, dass die Zeit der Erwerbslosigkeit eine sehr schwierige war (resp. zum Teil immer noch ist) und sie die Kraft oder Einstellung nicht aufbringen, darüber zu sprechen. In einzelnen Fällen war auch Aggressivität gegenüber dem RAV und/oder dem/der RAV-Berater/in auszumachen. Inwieweit letztere einfach als Projektionsobjekt für die erlebten Enttäuschungen bei der Stellensuche hinhalten müssen, kann nicht beurteilt werden. Es scheint so, dass zumindest in einzelnen Fällen das RAV und seine Vertreter/innen nicht als Unterstützung erlebt werden. Für die folgenden Ausführungen bedeutet diese Selektionsverzerrung wohl, dass die Äusserungen den negativen Pol des Spektrums an Erfahrungen nicht abdecken.

3.2.1 Zugang zum RAV

Die betroffenen Ausländer/innen wurden danach befragt, wie sie den Zugang zum RAV gefunden und sich angemeldet haben, wie sie über ihre Rechte und Pflichten informiert waren resp. wurden, und welche Erwartungen sie bei der Anmeldung im RAV gehabt haben.

Anmeldung

Die meisten der Befragten haben sich **direkt beim RAV angemeldet** und eingeschrieben. Sie geben an, deshalb von der Existenz und Aufgabe der RAV gewusst zu haben, weil sie selber bis dato Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlen haben. Es sind jedoch bei weitem nicht alle, die sich **unmittelbar bei Eintreten der Erwerbslosigkeit** beim RAV anmelden. Die einen zögern und melden sich dann **nach einem Monat** an, die anderen brauchen gar **bis zu drei Monate**, bis sie sich überwinden und den Schritt zur Anmeldung machen. In zwei Fällen wurden die Betroffenen im Rahmen von Massentlassungen bei den vormaligen Arbeitgebenden durch RAV-Vertreter/innen noch während der Beschäftigung über die ersten einzuleitenden Schritte informiert.

Ein Grossteil räumt ein, dass sie sich von sich aus eigentlich beim RAV **nicht hätten anmelden wollen**. Erst durch Hinweise, durch Ratschläge oder gar durch Drängen von Nahestehenden aus der Familie (Partner/in, Eltern), von Freunden oder von professionellen Personen (Ärzt/innen, SUVA-Ansprechpersonen o.ä.) haben sie sich dazu bewegen lassen. Wiederum andere **haben sich vorerst nicht eingeschrieben**

bis zu dem Zeitpunkt, wo sie nach einer ersten erfolglosen Zeit der Stellensuche **allmählich Panik befallt**. Daneben gibt es auch sehr seltene Fälle, in denen die Betroffenen zuerst einmal die Freiheit geniessen, allenfalls sogar eine Auszeit oder Ferien machen und sich erst dann anmelden.

Im Grossen und Ganzen scheint es **zwei Lager** zu geben: Die einen sind in der Sache informiert (oder informieren sich z.B. via Internet) und gehen die Angelegenheit **sachlich nüchtern** und unvorbelastet an. Die andern haben – unabhängig vom Kenntnisstand – grössere Vorbehalte und verbinden den Schritt zur Anmeldung mit sehr **unangenehmen Gefühlen**. Es bedeutet für sie, sich gegenüber Schuld und Versagen eingestehen zu müssen.

Kenntnis der Rechte und Pflichten

Nicht alle sind bereits zum Voraus gleich über ihre Rechte und Pflichten informiert. Für die einen ist es offenbar eine **Selbstverständlichkeit**: «*Das weiss man, man zahlt ja schliesslich Arbeitslosenversicherung.*» Andere geben an, aus Berichten von Familienangehörigen, Freunden oder Bekannten informiert gewesen zu sein. Es gibt jedoch auch **viele, die nichts wussten**, nicht informiert waren oder – aus verschiedenen Gründen – **von falschen Annahmen ausgingen**; dass sie beispielsweise kein Anrecht auf Unterstützung oder Entschädigung haben.

Im Grossen und Ganzen decken die verschiedenen zur Verfügung stehenden Angebote und Hilfsmittel (Informationsveranstaltung, Einführungstag, Broschüren, Erstgespräch mit den Personalberatenden usw.) den **Informationsbedarf** in Sachen Rechte und Pflichten ab. Nur in wenigen Fällen wird beklagt, dass die Information aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht ausreichend war.

Erwartungshaltungen und Erwartungsklärung

Beim Eintritt in die Arbeitslosenversicherung und der Anmeldung im RAV erwarten die ausländischen Stellensuchenden sehr unterschiedliches. An oberster Stelle steht die Erwartung, **bei der Stellensuche unterstützt zu werden**, und zwar in verschiedener Hinsicht. Einerseits erhoffen die erwerbslosen Ausländer/innen, dass sie Tipps erhalten, wie sie am besten auf Arbeitssuche gehen resp. wie sie ihre Such- und Bewerbungsstrategien verbessern können. Einzelne erhoffen sich zudem explizit Hinweise auf offene Stellen durch das RAV. Vereinzelt äussern sie auch die Erwartung, dass ihnen geholfen wird, ihre Papiere in Ordnung zu bringen.

An nächster Stelle steht die Erwartung, **sich durch Kurse weiter qualifizieren zu können**, oder zumindest **Hinweise auf Qualifizierungsbedarf** und **Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten** zu erhalten. Wie bereits oben festgestellt, gibt es auch diejenigen, welche schon von Anfang die Erwerbslosigkeit als Zeit der Neuorientierung verstehen, diese allenfalls sogar als Chance in ihrer beruflichen Karriere ansehen. Entsprechend erwarten letztere, dass sie sich entweder **umschulen** oder **nachhaltig weiterbilden** können, oder dass sie bei einer Neuorientierung und bei allfälligen Schritten in die Selbständigkeit unterstützt werden. Sie erhoffen sich insgesamt, etwas «gewinnen» zu können. Mit Ausnahme der Förderung der Selbständigkeit werden diese Erwartungen – aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen – allesamt enttäuscht.

Daneben äussern die ausländischen Stellensuchenden auch ganz ehrlich die Erwartung, in der Zeit des Erwerbsausfalls **finanziell unterstützt** zu werden. Bei einzelnen ist dies gar der wichtigste Grund, der sie dazu bewegt, ihren verletzten Stolz zu überwinden und sich anzumelden; dies insbesondere dann, wenn sie realisieren, dass sie aufgrund der privaten Verhältnisse (z.B. allein erziehende Mutter) auf den Geldfluss angewiesen sind.

Ein beachtlicher Anteil der Befragten gesteht auf die Frage nach der Erwartungshaltung ein, entweder **nichts spezifisches** erwartet zu haben oder gar, dass die Unterstützung im RAV – neben dem Finanziel – für den Weg aus der Erwerbslosigkeit **nicht etwas bringen würde**.

Neben den konkreten Erwartungen nennen die erwerbslosen Ausländer/innen auch diffuse Hoffnungen resp. Erwartungen, dass man einfach generell unterstützt wird, dass einem irgendwie geholfen wird: *«Am Anfang habe ich gehofft, dass man mir viel mehr hilft und mich bei dem, was ich mache, unterstützt.»* Bei einzelnen dringt hier vor allem auch der Wunsch nach **moralischer Unterstützung** durch, aber auch die Erwartung, trotz – oder gerade wegen – der schwierigen Situation und dem angekratzten Selbstwertgefühl für voll genommen und beim Verfolgen des eigenen Weges mit **Respekt vor der Individualität** behandelt und unterstützt zu werden.

So hat es denn auch einzelne, die auf die Frage nach den Erwartungen nicht Hoffnungen sondern **Befürchtungen und Ängste** ansprechen. Sie beziehen sich dabei auf Berichte von Freunden, Bekannten und Verwandten, die offenbar von unangenehmen Erfahrungen erzählt haben. Die Befragten äussern zum Teil explizit die Befürchtung, **unter Druck gesetzt** zu werden: *«Ich hatte mehr Ängste als Hoffnungen. Andere Leute berichteten mir, dass sie von den Betreuern unter Druck gesetzt wurden, wie: Sie müssen jetzt Arbeit suchen und Sie müssen jetzt schnell eine Stelle annehmen, damit wir Sie nicht mehr unterstützen müssen.»* Auch der Punkt, dass man (übermässig) **kontrolliert** wird, trägt zur negativen Erwartungshaltung bei.

Eine der befragten Personen bringt das **Spannungsfeld zwischen Fremdunterstützung/-kontrolle und Eigenverantwortung** auf den Punkt: *«Es ist klar: Die Person im RAV wollte mir helfen, musste mich aber auch kontrollieren. Aber es ist klar, die wichtigste Arbeit, die muss man selber machen. Man kann nicht ins RAV kommen und sich sagen, ich bin erwerbslos, ich schreibe mich ein, ich bin bezahlt und man findet mir eine Stelle. Das ist nicht möglich. Wenn ich mich selber engagieren muss, ist es dann aber auch demotivierend, wenn ich dabei kontrolliert, zu etwas gezwungen oder bestraft werde.»* Es scheint wichtig, dieses Spannungsfeld von Anfang zu klären. Dabei ist es eine besondere Herausforderung für die RAV-Berater/innen, den richtigen Mittelweg zu finden. Einerseits kämpfen sie gegen eine Bedienhaltung an, versuchen die Eigenverantwortung zu wecken und zu stimulieren, müssen aber andererseits die Bemühungen kontrollieren, übermässige Abweichungen sanktionieren und dürfen oder können gewisse Bestrebungen (wie zum Beispiel eine ernsthafte Umorientierung) nicht unterstützen.

3.2.2 Stellensuche

Um einen Eindruck von der gemeinsamen Zeit im RAV zu erhalten, wurden die ausländischen Stellensuchenden und ihre RAV-Berater/innen zu Problemen und Ressourcen bei der Stellensuche befragt. Der Umgang mit Bewerbungen, allfällige aktive arbeitsmarktlichen Massnahmen und die eigentlichen Beratung im engeren Sinne werden in den darauf folgenden Unterkapiteln dargestellt.

Probleme bei der Stellensuche

Die Ausländer/innen nennen im Wesentlichen dieselben Probleme bei der Stellensuche, welche wir bereits aus dem allgemeinen Teil des Gesprächs mit den RAV-Berater/innen kennen: Schwieriger Arbeitsmarkt mit verschärften Rahmenbedingungen, Verständigungsschwierigkeiten, Unterstellungen und Vorurteile betreffend Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft oder Rollenverhalten sowie mangelnde Qualifikationen oder ihre ungenügende Nachweisbarkeit resp. Anerkennung. Etwa ein Drittel der Befragten scheint nicht mit Problemen zu kämpfen, die ausländer/innenspezifisch sind. Die restlichen zwei Drittel weisen aber auf

zusätzliche interessante Aspekte hin. Die RAV-Berater/innen ihrerseits nehmen die Probleme der 30 befragten Ausländer/innen im Grossen und Ganzen so wahr, wie dies die Betroffenen schildern. Im Einzelnen gibt es jedoch unterschiedliche Gewichtungen oder Abweichungen in der Wahrnehmung, zudem nennen die RAV-Berater/innen weitere Aspekte, die in den Nennungen der Betroffenen nicht auftreten. Im Folgenden werden pro Thema zuerst die Perspektive der Ausländer/innen dargestellt, und anschliessend – falls vorhanden – auf unterschiedliche Sichtweisen oder Ergänzungen der zuständigen RAV-Berater/innen hingewiesen:

Auf die explizite Frage hin, ob sie das Gefühl haben, als Ausländer/innen mit speziellen Problemen konfrontiert zu sein, gibt es zwei Antwortmuster. Die einen wehren sich vehement, auf das Kriterium «Ausländer/in» reduziert zu werden. Dies sind vor allem Personen aus der Ländergruppe 2¹² oder aus der zweiten und nachfolgenden Generationen. Die anderen reagieren gerade umgekehrt und bestätigen den Eindruck, bei der Stellensuche jeweils vorschnell den Stempel «Ausländer/innen» zu erhalten. Sie haben das Gefühl, aufgrund der **Hautfarbe** (z.B. Schwarzafrikaner), der vorherrschenden **Religion des Herkunftslandes** (z.B. Islam) oder des **Namens** (arabisch klingende Namen, «ic-Effekt» für die Balkanländer) diskriminiert zu werden: *«Manchmal habe ich das Gefühl gehabt, ich habe irgend eine Behinderung, dass man mich nicht will. Es gibt Patrons, die sagen: Geben sie mir das Blatt, ich mache ihnen den Stempel. Ich gehe aber nicht, um den Stempel zu kriegen, ich gehe, um nach Arbeit zu fragen. Ich habe das Blatt nie vorher heraus genommen, ich habe nach Arbeit gefragt.» «Bei einem Telefon hat mich die Frau wie ein Kind, wie ein Zurückgebliebener behandelt. Es ist ja nicht, dass ich ein Trottel bin, weil ich einen Akzent habe. Jugoslawen werden manchmal wie Idioten betrachtet.»* Die RAV-Berater/innen sehen vor allem Diskriminierungen bei Personen aus **Oststaaten** oder aus **Afrika**, bei **Südländerinnen** ganz allgemein und bei Personen aus den Staaten des **ehemaligen Jugoslawien** und aus **islamisch geprägten Gebieten** (welchen es heute aufgrund des «Krieges gegen den Terror» ähnlich ergeht wie den Ex-Jugoslaw/innen nach den Balkankriegen).

Die meisten, welche über **Defizite in der Qualifikation** (mangelnde Schul- und/oder Berufsbildung und –abschlüsse) verfügen, berichten, dass dies bei der Stellensuche hinderlich ist, was – wie bereits weiter oben beschrieben (Kap. 2.1) – von den RAV-Berater/innen auch so eingeschätzt wird. Die einen realisieren, dass es in der aktuellen Konjunkturlage in der Schweiz problematisch ist, über keine oder ungenügende (anerkannte) Ausbildung zu verfügen. Sie beklagen, dass dies früher nicht eine derart wichtige Rolle gespielt hatte. Der Umgang damit ist unterschiedlich. Aus den Berichten der RAV-Berater/innen muss davon ausgegangen werden, dass einzelne ihre Defizite nicht wahrhaben oder nicht eingestehen wollen. Dann gibt es jedoch auch diejenigen Ausländer/innen, die im Interview ihre Defizite ansprechen und dabei ins Feld führen, dass sie sich motivational und intellektuell, aber auch finanziell ausser Stande sehen, diesbezüglich noch etwas nachzuholen. Abgesehen von den erstgenannten Gründen wird Bedauern geäussert, dass keine Möglichkeit hinsichtlich finanzieller Unterstützung besteht. Andere wiederum würden zwar über einen ausländischen Abschluss verfügen, dieser wird jedoch entweder **nicht anerkannt** oder – trotz Valorisierung – **nicht als gleichwertig angeschaut**.

Häufig scheinen den befragten Ausländer/innen **ungenügende Flexibilität** oder **Disponibilität** – vor allem in geografischer und/oder zeitlicher Hinsicht – zum Nachteil zu werden. Davon sind vor allem auch Frauen – insbesondere Alleinerziehende – betroffen, welche Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen (müssen) und entsprechend nur eine Teilzeitstelle annehmen können. Daneben verfügen aber auch einige

¹² Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA

Stellensuchende nicht über ein Auto, was in bestimmten Branchen mit unregelmässigen Arbeitszeiten (Gastgewerbe, Schichtarbeit) ein Problem darstellen kann. Andere wiederum sind deshalb eingeschränkt, weil sie die Wichtigkeit einer Ausbildung realisiert haben und eine berufsbegleitende Ausbildung machen, welche sie in ihrer Verfügbarkeit einschränkt. Diese Sichtweise wird von den RAV-Berater/innen durchgehend gestützt. Ihr Ansatz ist dabei, die Verfügbarkeit durch die Zuweisung zu Beschäftigungsprogrammen abklären, um allenfalls den Versicherungsgrad entsprechend der eingeschränkten Vermittelbarkeit anzupassen. Keine RAV-Berater/in berichtet von Versuchen oder Lösungsansätzen, wie Abhilfe geschaffen werden könnte.

Im Problembereich der **mangelnden Sprachkenntnisse** wird zwar auch, aber weniger auf die Relevanz der Sprache als Kriterium für eine Beschäftigung hingewiesen, als vielmehr, dass mangelnde Sprachkenntnisse bereits die **Verständigung** und so den **Zugang zu potenziellen Arbeitgebenden erschwert**. Einige berichten Episoden, wo sie sich aufgerafft und sich telefonisch beworben haben. Dies ist für einzelne mit grosser Anspannung und Überwindung verbunden. Umso mehr erleben sie es dann als Affront, wenn das Gegenüber konsequent bei der Mundart bleibt, obwohl sie sich nur in Hochdeutsch verständigen können. Solche Erlebnisse – vor allem wenn sie mehrmals auftreten – scheinen sich zudem nachhaltig negativ auf das Bewerbungsverhalten auszuwirken. Die Sichtweise der RAV-Berater/innen des Problems der mangelnden Sprachkenntnisse und deren Auswirkungen auf die Beratung selbst und auf die Vermittelbarkeit wurde schon ausführlich geschildert (vgl. Kap. 2.1 und 2.2.1). Es sei hier nur nochmals darauf hingewiesen, dass in diesem Bereich gerade auch bei den spezifischen Einzelfällen Vorbehalte gegenüber der Wirksamkeit von Sprachkursen geäussert werden: bei den angesprochenen Ausländer/innen werden verschiedene Punkte genannt wie mangelnde Übungsgelegenheiten oder fehlende Anreize, die Sprache zu Hause zu sprechen, aber auch Vorbehalte gegenüber der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit z.B. aufgrund des Alters.

In einzelnen Fällen scheint der **Aufenthaltsstatus resp. die Arbeitsbewilligung** bei der Stellensuche eine zusätzliche Hürde darzustellen. Im Grossen und Ganzen bestätigen die Ausländer/innen, dass sie mit dem Ausweis C den Schweizer/innen praktisch gleichgestellt sind, wobei es darunter auch Ausnahmen gibt. Problematischer wird es mit Ausweis B, und der einzige mit Ausweis N berichtet von massiven Schwierigkeiten. Doch neben der Arbeitsbewilligung können auch andere Einschränkungen zum Tragen kommen: es wird berichtet, dass Stellen im internationalen Transportgewerbe an mangelnden Visa für bestimmte Länder scheiterten. Entgegen der Erfahrung von einzelnen Ausländer/innen mit C-Bewilligung gehen die RAV-Berater/innen durchwegs von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Schweizer/innen aus. Die Möglichkeiten beim N- und F-Statut sehen sie allerdings wieder ähnlich eingeschränkt. Sie sehen nur in denjenigen Beschäftigungsbereichen eine Chance, wo eine einfache Anlehre möglich ist.

Die bis hierhin aufgeführten Punkte betreffen ausländische Stellensuchenden mehr als Schweizer/innen. Sie berichten auch noch von weiteren Schwierigkeiten, die **nicht zwingend Ausländer/innen spezifisch** sind, die aber trotzdem erwähnenswert scheinen, da Ausländer/innen unter Umständen doch häufiger davon betroffen sein können:

Einige der ausländischen Stellensuchenden geben als grösstes Problem die **schwierige Arbeitsmarktsituation** an. Zum einen waren sie in Branchen beschäftigt – und suchten entsprechend dort wieder eine Beschäftigung –, die zu dieser Zeit mit verschiedenen Schwierigkeiten kämpften und/oder über wenige offene Stellen verfügten. Dazu gehören die IT-Branche, der Bankensektor (dort insbesondere die Broker), kaufmännische Stellen, aber auch – wie bereits mehrfach erwähnt – saisonal stark schwankende Beschäf-

tigungsfelder wie das Gast- oder Baugewerbe. Zum anderen wird ins Feld geführt, dass sie sich in einer Region aufhalten, in denen entweder der Ausländer/innen-Anteil hoch ist (was zu vermehrter Konkurrenz führt) und/oder in denen das Angebot an offenen Stellen noch tiefer ist als andernorts. Dies nennen die betroffenen Ausländer/innen bei der Stellensuche als zusätzlich erschwerend. Sie erleben ihre **geografische und berufliche Mobilität** als **eingeschränkt**, obwohl Abkommen unter den RAV und Kantonen ermöglichen würden, eine Stelle ausserhalb des Wohnkantons anzunehmen. Auch die RAV-Berater/innen verweisen oft auf die schwierige Arbeitsmarktsituation und ergänzen, dass es in schwierigen Zeiten und in schwierigen Branchen für gewisse Klient/innen – gerade eben für bestimmte Ausländer/innen – praktisch unmöglich ist, eine Stelle zu finden. Dieser Hilflosigkeit begegnen sie mit der Strategie, über Zwischenverdienste zu versuchen, Zeit zu gewinnen. Sie weisen aber auch darauf hin, dass es gerade auch in solchen Branchen Vertragsbedingungen (z.B. auf Provisionsbasis) gibt, welche sie nicht akzeptieren können, und sie dann jeweils einen Stellenantritt zu unterbinden versuchen.

Diejenigen Befragten, welche über **gute Qualifikationen** verfügen, nennen verschiedentlich Beispiele, in denen dies bei der Stellensuche – anstatt zu helfen – **zum Problem** wurde. Zum einen wird von Schwierigkeiten in finanzieller Hinsicht berichtet. Obwohl die Stellensuchenden Bereitschaft signalisieren, zu tieferen Löhnen als bei den vorherigen Beschäftigungen eine Arbeit anzunehmen, bringen die Arbeitgebenden finanzielle Argumente ins Spiel. Die Vermutung liegt nahe, dass im einen oder anderen Fall auch andere **Befürchtungen** dahinter stecken. So können gut qualifizierte Ausländer/innen auch als **Bedrohung** erlebt werden. Im einen Fall gibt es jedenfalls explizite Hinweise: *«Einer hat gesagt, ich sei überqualifiziert. Da habe ich gesagt, man könne es doch versuchen, weil ich wegen dem Alter eh nichts Entsprechendes finden werde. Da sagte er, dass das Unfrieden im Büro gibt, wenn jemand mehr weiss als die anderen.»*

Ein Phänomen, das sicherlich auch bei Schweizer/innen anzutreffen ist, ist die **zunehmende Demotivierung** bei wiederholten Absagen oder ausbleibenden Möglichkeiten, sich vorstellen gehen zu können. Die Befragten erwähnen dabei als zusätzlich demotivierend, wenn in Sachen Arbeitsbemühungen von der RAV-Berater/innen Druck aufgesetzt wird, indem eine gewisse Anzahl eingefordert wird (siehe auch weiter unten). Auch dies erleben Ausländer/innen nicht anders als Schweizer/innen. Aus den Berichten scheint jedoch ein Unterschied erkennbar: Gerade in Kombination mit diskriminierenden Verhaltensweisen bei Arbeitgebenden – oder wie wir auch gesehen haben teilweise im RAV – lassen einzelne ausländischen Stellensuchenden eine Art **Verschwörungsfantasien** gegenüber Autoritäten und Arbeitgebenden erkennen. Diese können zu Gefühlen des Ausgeliefert-Sein, der Hilflosigkeit und Ohnmacht führen, was für die motivationale Lage nicht sonderlich förderlich ist.

Im weiteren berichten Ausländer/innen, dass das **Alter** bei der Stellensuche ein erschwerender Faktor ist. Erschreckend ist dabei, dass dies bereits im Alter von 35 Jahren der Fall zu sein scheint. Gerade auch in Kombination mit **körperlichen Problemen** wirkt sich dies negativ auf die Chancen aus. Dies ist bei Ausländer/innen der frühen Einwanderungswellen der Fall, welche lange Jahre in Branchen mit harten Bedingungen gearbeitet haben. Verschiedene Befragte weisen aber auch auf ihre **schwierige persönliche Situation** hin: ganz allgemein **gesundheitliche körperliche oder psychische Probleme**, im speziellen schwer wiegende Probleme in der Partnerschaft, langwierige und aufreibende Trennungs- und Scheidungsverfahren, Todesfälle in der Familie und in der nahen Verwandtschaft, finanzieller Druck als junger Familienvater oder als Alleinerziehende aufgrund ausbleibender Alimente, sonstige fehlende Unterstützung bei den Betreuungsaufgaben, traumatische Erfahrungen in Krisengebieten und anderes mehr. Dies wird auch von den RAV-Berater/innen so wahrgenommen. Sie stellen fest, dass solche Umstände bei der Stellensuche stark in die Quere kommen können, sehen sich jedoch oft ausser Stande, dies in der Beratung zu berücksichtigen, darauf einzugehen oder gar zu versuchen, darauf Einfluss zu nehmen. Eine Bera-

terin spricht von einer Gratwanderung beim Abwägen, was für die Stellensuche relevant ist und was unter Persönlichkeits- oder Datenschutz fällt und nicht angesprochen werden sollte. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass eine grosse Diskrepanz besteht zwischen dem hohen Gewicht, welcher dem negativen Einfluss der privaten Situation und dem Umfeld zugemessen wird, und der Unsicherheit, welche bezüglich dem Umgang damit besteht.

Nicht zuletzt wird von den Ausländer/innen auch auf Herausforderungen hingewiesen, mit welchen sich alle Stellensuchen – unabhängig von Nationalität – konfrontiert sehen. Dies ist zum einen der **Fehlen eines privaten und beruflichen Netzwerks** («Vitamin B»), zum anderen der **Mangel an beruflichen Erfahrungen**. Dies bestätigen die RAV-Berater/innen, sie führen in diesem Zusammenhang jedoch noch zusätzlich an, dass sie bei ausländischen Stellensuchenden oft auch zu kämpfen haben mit dem Unvermögen, sich auf dem Arbeitsmarkt richtig zu verkaufen, und dem Unwissen ganz allgemein, wie man in der Schweiz etwas anpacken und umsetzen muss.

Die RAV-Berater/innen streichen zu ihren «Klient/innen» noch weitere Aspekte heraus, welche von den Ausländer/innen nicht berichtet werden. Es geht dabei vor allem um persönliche Einstellungen, Haltungen und Züge, welche bei der Stellensuche hinderlich sein können. Sie berichten von **mangelnder Fokussierung**, von **Sprunghaftigkeit** und **Ich-Bezogenheit** einzelner befragter Versicherten, aber auch von **mangelnder Einsicht**, **Bereitschaft**, **Biss** und **Initiative bei notwendigen beruflichen Umorientierungen** oder bei Einschränkungen des Suchbereiches – vor allem auch nach langjähriger erfolgreicher Tätigkeit und in Verbindung mit Einbussen hinsichtlich Status oder Bezahlung. Ob diese Probleme bei Ausländer/innen spezifischer auftreten als bei Schweizer/innen, kann aus den Antworten jedoch nicht abschliessend beurteilt werden.

Ressourcen bei der Stellensuche

Die Antworten auf die Frage, was bei der Stellensuche hilfreich war oder ist, fallen relativ dünn aus. Aus den Nennungen lassen sich jedoch auch indirekt ein paar Punkte heraus lesen. Die Ausländer/innen sind der Ansicht, dass vor allem auch die **Unterstützung aus dem Umfeld** (Familie, Freunde und Bekannte) hilfreich war oder das **eigene Netzwerk** und die **persönlichen Kontakte**. Dies ist ein Hinweis, der auf die Wichtigkeit der **sozialen Integration** schliessen lässt. Im weiteren erwähnen sie etwa, dass überdurchschnittliche gute oder breite **Sprachkenntnisse** ein Pluspunkt sein können; etwas, was Ausländer/innen aus Regionen mit gefragten Sprachen mit sich bringen. Nicht zuletzt scheint auch eine **Umtrieblichkeit** und generell eine **hohe Eigenaktivität** von Vorteil zu sein. Dies kann sich ganz einfach darin äussern, dass jemand als eigene Suchstrategie die Dienste eines Vermittlungsbüros in Anspruch nimmt.

Diese Einschätzungen werden von den RAV-Berater/innen durchwegs gestützt und mit weiteren Punkten ergänzt. So erwähnen sie auch, dass **familiäre Unterstützung** und ein **gutes persönliches Netzwerk** sehr hilfreich sein können. Bei den betroffenen interviewten Ausländer/innen finden die RAV-Berater/innen im einen oder anderen Fall gute Voraussetzung wie z.B. gute **Sprachkenntnisse**, gute **Qualifikationen**, gute **Erfahrungen** im angestammten Beruf, **gute Arbeitszeugnisse** oder auch schlicht **Vielfältigkeit**, was sich alles in einem **guten Dossier** nieder schlagen kann. Auch die bereits genannte **Eigeninitiative** oder **Hartnäckigkeit** wird erwähnt und noch etwas weiter differenziert: Die RAV-Berater/innen streichen vor allem das in der Schweiz hoch gehaltene Ideal des **«Chrampfer»- oder «Schaffer»-Typs** heraus. Dies nützt insbesondere dann etwas, wenn diese Mentalität sich auch im Dossier nieder schlägt: *«Seine bisherige Arbeit, auch weil er alle Arbeiten angenommen hat, als er in die Schweiz kam, auch solche, welche schwierig sind. Er hat immer gearbeitet. In seinem Dossier sieht man, dass er einer ist, der arbeitet, der Stellen angenommen hat.»* Weitere Aspekte dieser Schweizer Mentalität

sind **Pünktlichkeit** und **Zuverlässigkeit**. Auch **Gepflegtheit, gutes Auftreten** und **sympathische Persönlichkeit** werden von den RAV-Berater/innen als von Vorteil erwähnt.

Aus den Ausführungen wird allerdings für viele Ressourcen – mit wenigen offensichtlichen Ausnahmen wie z.B. den Sprachkenntnissen oder Bewerbungsstrategien – nicht klar, wie die RAV-Berater/innen diese in der Beratung zu fördern versuchen; im Gegenteil, es entsteht der Eindruck, dass sie gerade diese häufig genannten Aspekte, welche sich eher im Bereich von **persönlichen Haltungen und Einstellungen** bewegen, entweder – im positiven Fall – als gegeben oder – im negativen Fall – als nicht vorhanden und **nicht beeinflussbar** einschätzen. Hier klingt erstmals eine gewisse Resignation auf Seiten der RAV-Berater/innen an, welche weiter unten (vgl. Kap. 3.3) noch ausführlicher besprochen wird. Verschiedene RAV-Berater/innen ziehen allenfalls ein Beschäftigungsprogramm in Erwägung, um an den so genannten Basisqualifikationen wie Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit zu arbeiten, aber viel mehr Hinweise sind für diesen Bereich den Interviews nicht zu entnehmen.

3.2.3 Bewerbungen

Die betroffenen Ausländer/innen wurden auch danach befragt, wie viele Bewerbungen sie jeweils gemacht haben resp. machen mussten, und wie oft sie sich vorstellen gehen konnten. Gerade betreffend Vorgaben hinsichtlich Arbeitsbemühungen durch die RAV-Berater/innen ist eine grosse Spannbreite auszumachen. Die einen ausländischen Stellensuchenden berichten, dass sie **keine Vorgaben** hatten, andere nannten Zahlen von **mindestens drei bis fünf** Bewerbungen **pro Monat**, und wiederum andere hatten Vorgaben **von zehn und mehr** monatlichen Bewerbungen (zum Teil je hälftig verteilt auf schriftlich und mündlich).

Auch was die Möglichkeiten betrifft, sich vorstellen gehen zu können, fällt das Bild unterschiedlich aus: Es hat ein beachtlicher Teil, welche **kein einziges Mal** die Chance erhalten haben, sich näher zu präsentieren. Der grosse Rest brachte es auf **drei bis vier Gelegenheiten**, und ein paar wenige auf **maximal fünf bis sechs Mal**. Wie unschwer zu erwarten ist, fallen die Berichte derjenigen eher düster aus, welche über eine längere Zeit praktisch nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Unter diesen Umständen die Zuversicht und die Motivation aufrecht zu erhalten, ist eine grosse Herausforderung – die sich allerdings nicht spezifisch den ausländischen Stellensuchenden stellt. Trotzdem scheinen in diesem Zusammenhang die **Unterschiede im Umgang mit Vorgaben bezüglich Arbeitsbemühungen** zwischen den verschiedenen RAV und RAV-Berater/innen erwähnenswert. Die einen sind fest der Überzeugung, dass an ungenügender Motivation primär mit Druck und Kontrolle gearbeitet werden muss – ganz im Sinne des von McGregor in der Theorie X beschriebenen Teufelskreises¹³. Dies zeigt sich auch in der folgenden Gegenüberstellung der Aussage eines Ausländers und seines zuständigen RAV-Beraters: *«Ich habe immer die Bewerbungen gemacht, die ich machen musste.» «Ich denke, er hatte nicht mehr Interesse, andere Sachen zu machen. Seine Arbeitsbemühungen waren Monat für Monat gleich ausgefüllt gewesen – präzis wie ein Uhrwerk.»* Andere scheinen sich der Problematik des Erzeugen von Drucks durchaus bewusst, wissen aber nicht genau, wie sie damit umgehen sollen: *«Das ist ja immer ein wenig eine Polemik*

¹³ McGregor, Douglas (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill. In der Theorie X beschreibt McGregor den Teufelskreis von a) der Grundannahme, dass das Gegenüber grundsätzlich faul ist, über b) der Schlussfolgerung, dass dem Gegenüber mit Druck und Kontrolle begegnet werden muss, über c) der Konsequenz, dass das Gegenüber Misstrauen erlebt und jegliche Eigenaktivität einstellt, bis hin zu d) der Bestätigung, dass das Gegenüber als passiv erlebt wird. In der Theorie Y beschreibt McGregor den gegenteiligen «Engelskreis» von a) der Grundannahme, dass Menschen grundsätzlich motiviert sind, über b) der Schlussfolgerung, dass entsprechend Selbstverantwortung zugestanden werden muss, über c) der Wahrnehmung der zugestanden Verantwortung und dem entsprechender Eigeninitiative bis hin zu d) der Bestätigung, dass Menschen von sich aus Initiative zeigen.

mit dem Minimum an Bewerbungen, die man machen muss.» Andere wiederum scheinen dies sehr differenziert zu handhaben und auf Vorgaben zu verzichten oder sie auf einem von beiden Seiten als sinnvoll erachteten und ausgehandelten Ausmass fest zu legen.

3.2.4 Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen

Zu den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen gibt es neben den bereits gemachten Ausführungen zur konkreten Frage im generellen Teil des Interviews (siehe Kapitel 2.2 und 2.3) auch Hinweise aus den Antworten auf die Frage nach der Art und Weise der Bedarfsermittlung, aus den konkreten Fallschilderungen und aus der Gegenüberstellung der beiden Sichtweisen.

Antworten auf die generelle Frage nach der Art und Weise der Bedarfsermittlung

In den Antworten der RAV-Berater/innen auf die generelle Frage nach der Art und Weise der Bedarfsermittlung lässt sich einen Art «Standardschema» erkennen, wie die Stellensuchende mit aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen begleitet und unterstützt werden:

- Anlässlich der Informationsveranstaltung und/oder des Erstgesprächs werden die Kenntnisse der Regionalsprache (z.B. «Deutschcode») eingestuft und die Grundqualifikationen eingeschätzt. Bei ungenügenden Sprach- oder gar Alphabetkenntnissen wird gleich zu Beginn eine Massnahme zur Alphabetisierung oder ein Sprachkurs (in verschiedenen methodischen Varianten wie «Intensivsprachkurs» oder «Lebendiges Lernen») angesetzt.
- Vorausgesetzt, das Sprachniveau 3 ist vorhanden oder durch eine Massnahme aufgebaut, werden erste Massnahmen zur Eruiierung der beruflichen Möglichkeiten ins Auge gefasst. Dies kann ein Standortbestimmungskurs oder – im Falle von Äusserungen hinsichtlich beruflicher Neuausrichtung – ein spezifischer Orientierungskurs (z.B. eine Berufsberatung) sein.
- Das Sprachniveau kann auch für das Ansetzen von allfälligen persönlichkeitsorientierten Kursen ausschlaggebend sein. Hierbei kann es um den Erwerb von allgemeinen kulturell-gesellschaftlichen Grundqualifikationen für das Auftreten auf dem Arbeitsmarkt oder um das Verbessern von Bewerbungsstrategien gehen. Dies wird primär kurzzeitig angesetzt, bei drohender Langzeiterwerbslosigkeit sind jedoch auch langzeitige persönlichkeitsorientierten Massnahmen indiziert, um zu versuchen, eine psychische Stabilisierung herbei zu führen.
- Wenn es Möglichkeiten gibt, mit kleineren qualifizierenden Massnahmen das Profil der Versicherten punktuell aufzubessern, stehen spezifische fachliche Kurse zur Diskussion. Dies können Computerkurse (Grund- oder spezifische Anwendungskenntnisse) oder spezifische Fachkurse (Stapelfahrer, Baggerführer, Detailhandel) möglichst mit Zertifikatsabschluss sein.
- Mittelfristig kommen letztlich auch Beschäftigungsprogramme, Übungsfirmen oder Praktika zum Einsatz – unter Umständen aber aus sehr unterschiedlichen Überlegungen: Solche Massnahmen werden vielfach dazu eingesetzt, um bei Unsicherheiten, Unklarheiten oder Zweifeln (z.B. betreffend der Vermittelbarkeit) eine «Abklärung» vorzunehmen. Daneben werden sie insbesondere auch als Möglichkeit zur psychisch-motivationalen Stabilisierung (Tagesstruktur) oder als Einblick bei beruflichen Neu- und Umorientierungen angesehen.

Hinweise aus den konkreten Fällen der befragten Ausländer/innen

Daneben geben auch die konkreten Fälle der befragten Ausländer/innen Aufschluss, wie die aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen bei ausländischen Stellensuchenden eingesetzt werden:

■ An oberster Stelle (in Sachen Häufigkeit) stehen **fachliche Kurse verschiedener Art**, von Sprach- über Computer- bis hin zu spezifischen Fachkursen. Bei allen ausländischen Stellensuchenden wurde dies zur Sprache gebracht:

Sprach- und Alphabetisierungskurse werden am meisten thematisiert, allerdings ist das Verhältnis zwischen Zustandekommen und Nichtzustandekommen mit 1:1 sehr hoch in Sachen Nichtzustandekommen. Dies verdeutlicht den Stellenwert des Problems der Sprache und gleichzeitig die Schwierigkeit, effektiv anzusetzen. Verschiedentlich hätten die Ausländer/innen gerne einen Sprachkurs besucht, die Berater/innen lehnten jedoch ab mit der Begründung, dass es keinen Kurs mit passendem Niveau gibt. Umgekehrt gibt es auch Fälle, in denen die Beratenden einen Sprachkurs angeregt haben, die Ausländer/innen jedoch nicht dazu zu bewegen waren. Im weiteren fehlte es mehrfach an Angeboten für die Verbesserung im schriftlichen Bereich. Hier wurde die Chance auf Erfolg bei individuellen Antrag als zu gering eingeschätzt.

Computerkurse wurden ähnlich häufig diskutiert. Hier ist die Quote des Zustandekommens mit über 2:1 allerdings deutlich besser. Es wurden sowohl Grundkurse als auch spezifische Anwendungskurse (CNC, Programmiersprache, o.ä.) verfügt. Ablehnungen wurden damit begründet, dass die Notwendigkeit nicht gegeben ist und ein konkreter Bedarf (z.B. beim Aussicht auf eine spezifische Stelle) nachgewiesen werden müsste. Interessant ist dabei auch die Erwähnung, dass ein Computerkurse eingesetzt wurde, um indirekt die Sprachkenntnisse zu verbessern. Diese Begleitabsicht wird teilweise auch bei anderen Massnahmen (namentlich bei Bewerbungskursen, bei Beschäftigungsprogrammen oder Praktika) verfolgt.

Weitere spezifische Fachkurse wurden dann bewilligt, wenn es sich dabei um kleinere beschränkte Massnahmen handelte. Alle Anregungen, Wünsche und Anträge, die darüber hinaus gehen und in Richtung Zusatzqualifikation, Umschulung oder Nachholbildung gingen, wurden ausnahmslos abgelehnt. In einem Fall wurde der Ausländer darauf hingewiesen, dass es allenfalls eine Möglichkeit zur Mitfinanzierung gäbe, wenn er eine Lehrstelle bei einer Firma vorweisen könnte.

Nennenswert erscheint auch der Hinweis, dass ein Kurs zum Zweck der Motivierung eingesetzt wurde. Der Stolz auf das Zertifikat scheint – neben der fachlichen Aufbesserung – auch sonstige positive Wirkung zu haben. Dieser Effekt wird von einzelnen RAV-Berater/innen auch bei anderen Massnahmen bewusst eingesetzt: Manchmal kommen sie den Wünschen der Stellensuchenden entgegen, um dadurch quasi ein «Zückerchen» zu geben.

■ An nächster Stelle stehen **Massnahmen zu Eruiierung der beruflichen Möglichkeiten**, sei dies ein Standortbestimmungskurs (auch als Einzelcoaching) oder eine Berufsberatung im Berufsinformationszentrum (BIZ). In beiden Fällen gab es keine einzige Ablehnung, im Gegenteil, manchmal wurde die Massnahme gegen den Willen der Ausländer/in verfügt. Insgesamt wird ein Standortbestimmung jedoch als hilfreich erlebt, insbesondere das Arbeiten an den eigenen Stärken. Dabei werden auch positive Nebeneffekt erwähnt, wie das für das Selbstbewusstsein förderliche Erlebnis, die Probleme von anderen zu erleben, sowie die Erweiterung des persönlichen Netzwerkes. Im Fall der Berufsberatung wurde zweimal als besonders stossend erlebt, dass der Ratschlag gegeben wurde, eine Lehre zu machen, in der Beratung sich dann aber herausstellte, dass die Versicherten jedoch diesbezüglich praktisch keine Unterstützung erwarten dürfen.

■ An gleicher Stelle sind **Massnahmen zur Unterstützung der Stellensuche** wie Bewerbungskurse, Job Coaching oder Job Center. Auch in diesen Fällen gab es keine Ablehnung, im Gegensatz zu oben jedoch auch keine Verfügung gegen den Willen der Versicherten. In allen Fällen wurden diese Massnahmen als sehr hilfreich erlebt.

■ Nochmals an etwa gleicher Stelle sind auch **Beschäftigungsprogramme und Praktika** zu finden. Hier nimmt allerdings die Quote zwischen Zustandekommen und Nichtzustandekommen mit 1:3 gegenüber den beiden vorangehenden Nennungen wieder zu. Bei Nichtzustandekommen liegen die Gründe im Falle

der Beschäftigungsprogramme entweder beim Mangel an passenden Angeboten oder bei der ablehnenden Haltung der Versicherten. Letztere tritt jedoch nur in einzelnen Fällen zutage, was wohl auf die Ferne des Programms zum primären Arbeitsmarkt und einer entsprechenden Wahrnehmung der Massnahme als Affront (der Versicherte spricht despektierlich von einem «Erwerbslosenprojekt») zurück zu führen ist. Im Falle der Praktika liegt das Nichtzustandekommen an der fehlenden Übereinstimmung zwischen Angebot und vorhandener Qualifikation (Über- oder Unterqualifizierung). In den positiven Fällen wird den Programmen und Praktika attestiert, das Selbstwertgefühl zu stützen («*es tut einfach gut, zu arbeiten*»), Einblicke in ein potenziell neues Berufsfeld zu ermöglichen und beim Knüpfen neuer Kontakte zu helfen. Aus Sicht der RAV-Berater/innen werden Beschäftigungsprogramme jedoch sehr häufig zu anderen Zwecken verfügt, nämlich zur Abklärung bei Vorbehalten betreffend der Verfügbarkeit, bei Zweifeln an der Arbeitsmoral, bei Verdacht auf Alkoholismusprobleme, bei Unsicherheit betreffend der Eignung bei Umorientierungen und ähnlichem mehr.

■ An letzter Stelle rangieren Einzelnennungen von verfügbaren Massnahmen. In einem Fall wurde vorübergehend die **Suche einer Arbeitsstelle im Herkunftsland** unterstützt, in einem anderen Fall wurde die Stellensuchende aufgrund ihrer psychischen Instabilität **durch den RAV-internen Psychologen/Sozialarbeiter unterstützt**, und in einem weiteren Fall wurde der ausländische Versicherte bei seinen Absichten **gefördert, sich selbständig zu machen**. Zu den ersten beiden Fällen liegen keine weiteren Aussagen vor, beim letzteren wurde als problematisch genannt, dass gegen Ende dieser Phase noch Arbeitsbemühungen vorgewiesen werden mussten, obwohl der Schritt in die Selbständigkeit so gut wie vollzogen war.

Hinweise aus der Gegenüberstellung der beiden Sichtweisen

Neben den konkreten Äusserungen zu einzelnen arbeitsmarktlichen Massnahmen gibt es aus der Gegenüberstellung der Ansichten der ausländischen Stellensuchenden und ihrer zuständigen RAV-Berater/innen auch Hinweise auf generelle Schwierigkeiten und Probleme:

■ Der **Grundsatz «Arbeit/Zwischenverdienst hat Priorität»** führt mehrfach dazu, dass **arbeitsmarktliche Massnahmen nicht möglich** sind. Dies scheint insbesondere dann problematisch, wenn der Zwischenverdienst nur eine kleine Teilzeitbeschäftigung ist, denn diese trägt wenig zur Verbesserung der Situation bei, verhindert aber allfällige nachhaltigere Massnahmen. Es gibt auch Fälle, in denen Massnahmen unterbrochen werden müssen oder nicht fortgesetzt werden können, weil ein Zwischenverdienst dazwischen kommt. Dies scheint vor allem dann ungünstig, wenn die Massnahmen (z.B. ein Sprachkurs) gute Erfolge gezeitigt hat.

■ Ein ähnliches Problem besteht darin, dass es **kaum oder nur wenige Teilzeitangebote** gibt. So können beispielsweise Frauen mit teilzeitlichen Betreuungsaufgaben oder Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen nur halbtags etwas machen können, nicht aktiv mit arbeitsmarktlichen Massnahmen unterstützt werden.

■ In einzelnen Fällen werden schlicht **keine Massnahmen gefunden, die als sinnvoll erachtet werden**. Zum einen, weil der ausländische Stellensuchende für das Angebot als überqualifiziert eingestuft wird, zum anderen, weil die Hauptprobleme offenbar die **psychische Verfassung** und familiäre Situation der Versicherten sind, wofür es keine oder nur sehr begrenzte Angebote gibt. Angesichts der offensichtlichen Beeinträchtigung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die psychische Instabilität erscheint dieser Mangel an Unterstützungsmöglichkeiten eher ungünstig – gerade auch, weil dieser Fall mehrfach vorkommt. Wie wir gesehen haben wurde nur gerade in einem Fall eine psychologische Hilfe organisiert. Es gibt jedoch auch einzelne Fälle, in denen sich der/die RAV-Berater/in befähigt fühlt – aufgrund ihrer Professionalität –

mit dem/der Stellensuchenden an diesem wichtigem Bereich zu arbeiten (siehe auch Ausführungen zum Thema «Beratung» weiter unten).

■ Auffallend sind auch die **Unterschiede in Abhängigkeit von den zuständigen Personen**. Je nachdem, ob die RAV-Berater/innen einer Teamleitung mit restriktiver Auslegung unterstehen, oder ob die Stellensuchenden an unerfahrene RAV-Berater/innen gelangen, welche die zur Verfügung stehenden Massnahmen, Angebote und Möglichkeiten noch nicht genügend fundiert kennen, werden Massnahmen abgelehnt resp. kommen erst gar nicht zur Sprache.

■ Über die 30 Fälle hinweg fällt auf, dass **Gesuche für individuelle Massnahmen praktisch restlos abgelehnt** werden.

■ Insgesamt erwecken die Berichte der Stellensuchenden und der RAV-Berater/innen ein bisschen den Eindruck, dass die **Zuweisung von Massnahmen manchmal recht zufällig erfolgt**. Aus der Distanz können die befragten RAV-Berater/innen zum Teil nicht mehr nachvollziehbar darstellen, welche Überlegungen hinter Zuweisungen oder Ablehnungen gestanden haben. Manchmal gestehen sie explizit ein, dass sie ihre Entscheidungen aus aktueller Sicht nicht mehr verstehen können, oder sie finden, dass sie jetzt anders handeln würden. Es ist verständlich, dass man rückblickend – unter Kenntnis des Ausgangs eines Verlaufes – zu einer anderen Einschätzung kommen kann. Trotzdem zieht sich als roter Faden durch diese Eingeständnisse, dass **tendenziell zu spät an bestimmte Massnahmen gedacht wurde**. Es scheint eine besondere Herausforderung, als RAV-Berater/in nicht in blinden Aktivismus zu verfallen, aber auch nicht den Zeitpunkt zu verpassen, um sinnvoll mit aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen unterstützend einzuwirken.

3.2.5 Beratung

Neben den Ausführungen zu den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen wird auch in diesem Zusammenhang deutlich, dass der Beratungsprozess an sich unterschiedlich gestaltet werden kann. Einzelne RAV-Berater/innen weisen bei der **generellen Frage nach der Art und Weise der Bedarfsermittlung** auf weitere Aspekte hin, die ebenso wichtig für eine effektive Unterstützung zu sein scheinen:

■ RAV-Berater/innen, die vor allem nach der Grundhaltung der ressourcenorientierten Beratung arbeiten, streichen heraus, dass ein zentraler Punkt die **Eigeninitiative und Eigenmotivation** ist. Um diese zu wecken, zu stimulieren und aufrecht zu erhalten, scheint das Beratungsgespräch ein wichtiges Element darzustellen. Erst durch eine eingehende Auseinandersetzung mit der Situation der ausländischen Stellensuchenden, mit dem Einbezug ihrer Motivlagen, kann eine nachhaltige Aktivierung in Gang gesetzt werden.

■ Es wird auch als wichtig herausgestrichen, dass man als RAV-Berater/in **jeden Fall als individuellen Einzelfall anschaut**, die dahinter liegenden Geschichten kennt und jederzeit den Überblick über alle Dossiers behält. Dies scheint auf den ersten Blick unmöglich – auf jeden Fall eine grosse Herausforderung –, es gibt jedoch Berater/innen, die dies glaubhaft darzustellen vermögen. Dies kann verschiedene positive Effekte haben, der Haupteffekt liegt vermutlich in der Wahrnehmung und dem Gefühl der Betroffenen selbst, ernst genommen zu werden, was sich wiederum positiv auf ihre Haltung auswirken kann.

■ Hilfreich scheinen dabei auch die vereinzelt eingesetzten **Arbeitshilfsmittel** wie Interviewblätter mit fallweisem Formulieren und Festhalten von Nah- und Fernzielen sowie Massnahmenplanungen.

■ Es gibt weitere Nennungen, welche auf die Bedeutung der **Expertise der RAV-Berater/innen** hindeuten. Damit die Zuweisung zu Massnahmen nicht stereotyp oder eher zufällig erfolgt, braucht es eine fortlaufende kritische Auseinandersetzung. Die als wichtig erachtete **Erfahrung baut sich nicht automatisch auf** durch blosses langjähriges Ausüben der Tätigkeit. Es braucht dazu Selbstreflexion – am besten

stimuliert und institutionell unterstützt –, wie dies vereinzelt beispielhaft durch die Pflege des Austausches untereinander (z.B. anhand von Fallbesprechungen im Zweierteam oder als Gruppe nach dem Ansatz der kollegialen Beratung oder Intervision) gepflegt wird.

■ Es lässt sich vermutlich darüber streiten, wie viel die RAV-Beratenden von der persönlichen Situation ihrer Versicherten wissen sollen. Um eine angemessene Unterstützung bieten zu können, um nicht sogar kontraproduktiv zu agieren, oder auch um nicht als Versicherung ausgenützt zu werden, scheint es von Vorteil, wenn die RAV-Beratenden darüber im Bilde wären, **ob die Versicherten von anderen Institutionen oder Fachpersonen unterstützt werden**. Von den befragten ausländischen Stellensuchenden hatten etwa ein Drittel Unterstützung von der Sozialhilfe, vom Sozialdienst, von der IV oder von der SUVA erhalten. Nur gerade bei der Hälfte dieser Versicherten hatten die zuständigen RAV-Berater/innen Kenntnis davon.

3.3 Austritt aus der Arbeitslosenversicherung

Zum Schluss des Gesprächsteils zum individuellen Fall wurden sowohl die betroffenen Ausländer/innen als auch ihre zuständigen RAV-Berater/innen zum Austritt aus der Arbeitslosenversicherung befragt und gebeten, die gemeinsame Zeit im RAV abschliessend zu bewerten.

Austrittsgründe

Der Austritt aus der Arbeitslosenversicherung kann aus verschiedenen Gründen erfolgen. Entweder finden die Versicherten eine neue Stelle, begeben sich in die Selbständigkeit, erhalten eine IV-Entscheidung, kommen ans Ende ihrer Rahmenfrist oder haben einen sonstigen Anlass (z.B. Rückreise ins Heimatland, Pensionierung, «Rückzug» in die Nicht-Erwerbstätigkeit). Die folgende Tabelle gibt eine kurze Übersicht:

Tabelle 11: Austrittsgründe in den Fällen der dreissig befragten Ausländer/innen

Bewertung Ausgang	Verteilung	Austrittsgründe	Unterverteilung	
Negativer Ausgang	knapp ein Drittel	IV-Entscheid, Aussteuerung, anderer Grund		
Positiver Ausgang	gut zwei Drittel	Neue Stelle	unbefristet	knapp zwei Drittel
			befristet	gut ein Drittel
		Selbständigkeit		

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen und Ausländer/innen

Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten verlassen die Arbeitslosenversicherung aus einem grundsätzlich **positiven Grund**, weil sie entweder eine neue Stelle gefunden oder sich selbständig gemacht haben, wobei der zweite Fall sehr selten ist. Bei denjenigen, welche eine Stelle angetreten haben, verfügten knapp zwei Drittel (aufs Ganze gesehen also **40%**) über eine **unbefristete Anstellung**.

Beitrag des RAV

Sowohl die Ausländer/innen als auch ihre zuständigen RAV-Berater/innen wurden danach befragt, wie sie den Beitrag des RAV zum Ausgang des Falles (Stellenantritt, Selbständigkeit, Ablauf Rahmenfrist o.a.) einstufen. Aus beiden Perspektiven fällt in etwa zwei Dritteln der Fälle die Beurteilung derart aus, dass das RAV keinen Beitrag geleistet hat oder der Beitrag nicht auszumachen ist.

Tabelle 12: Vermutete Beiträge des RAV zum Ausgang des Falles

Vermuteter Beitrag	Feinverteilung
kein Beitrag	annähernd die Hälfte
Beitrag nicht auszumachen	etwa ein Viertel
Verschiedene vermutete Beiträge	etwa ein Drittel

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen und Ausländer/innen

Ein gutes Viertel der RAV-Berater/innen sieht sich **ausser Stande, ihren Einfluss näher fest zu legen** (sowohl bei positivem als auch im negativem Ausgang): *«Ich habe gemacht, was ich machen konnte. Dann ist es unglücklicherweise eine Temporäranstellung geworden. Ich weiss nicht, welchen Beitrag das RAV leistete.»* *«Es ist erstaunlich schnell gegangen, ich weiss auch nicht wieso; gut, er war selber sehr aktiv.»* **Der Grossteil** (annähernd die Hälfte) ist sogar der Ansicht, dass **das RAV nichts zum Ausgang beigetragen** hat: *«Das heisst aber nicht, dass wir hier im RAV nichts gemacht haben, es braucht einfach auch Glück.»* *«Ich habe nichts dazu beigetragen, er hat die Stelle wegen seiner Kontakte und durch seine Hartnäckigkeit gefunden.»* *«Da bilde ich mir nichts ein, da habe ich keinen Einfluss darauf. Das gibt es bei gut ausgebildeten Leuten noch viel.»* Klingt in diesen positiven Fällen eine realistische Einschätzung der eigenen begrenzten direkten Wirksamkeit an, so scheint in gewissen negativen Fällen diese jedoch zu stark auf die Seite der Resignation und Passivität zu kippen: *«Bei ihm habe ich mir gesagt, o.k., das ist nun eben so. Er war 50, wenn er jünger gewesen wäre, hätte ich vielleicht auf die eine oder andere Möglichkeit hingewiesen.»* *«Sie hatte bereits die sechste Rahmenfrist, da liegt ein persönliches Problem dahinter. Da kann ich nichts machen, dazu bin ich nicht ausgebildet.»* **Das restliche Drittel streicht einzelne Punkte heraus**, wo vermutet wird, dass das RAV zu einem positiven Ausgang des Falles beigetragen hat. Zum einen sind in Beschäftigungsprogrammen oder Kursen Kontakte entstanden, aus denen sich dann Stellen ergeben haben. In einem anderen Fall ist der RAV-Berater der Meinung, dass das Zertifikat aus einem Kurs gute Wirkung erzielt hat. Im weiteren wird auch die Beratung, wie man sich bewerben sollte, oder der Hinweis auf Temporärbüros als direkt wirksam eingeschätzt. Ein RAV-Berater ist der Ansicht, dass seine Unterstützung bei den Schritten in die Selbständigkeit zu einem guten Ausgang beigetragen haben. Eine RAV-Beraterin kommt zur Einschätzung, dass ihr nachhaltiger Beitrag zu einer unbefristeten Anstellung derjenige war, darauf zu verzichten, die ausländische Stellensuchende zu zwingen, nicht nachhaltige Temporäranstellungen anzunehmen.

Zufriedenheit nach «positivem» Ausgang

Da die Interviews ein gutes halbes Jahr nach dem Zeitpunkt des Austrittes statt fanden, kann es vorkommen, dass sich die berufliche Situation der Befragten unterdessen verändert hat. Die betroffenen Ausländer/innen wurden deshalb in den Interviews nach der Zufriedenheit mit der aktuellen Situation befragt. Dabei zeigt sich, dass sich die Zahl der Fälle mit gutem Ausgang noch ein bisschen relativiert. Die Mehrheit der **Stelleninhaber mit unbefristetem Vertragsverhältnis** äussern sich zwar positiv, in dem Sinne, dass sie zufrieden sind mit dem Arbeitsinhalt, dem Umfeld und den Rahmenbedingungen, insbesondere auch der Bezahlung (im Vergleich zum letzten Verdienst resp. zu den Versicherungszahlungen); andere jedoch sind weniger zufrieden, weil sie entweder eine markante Lohneinbusse in Kauf nehmen mussten oder weil die Arbeit (Inhalt und/oder Rahmenbedingungen) deutlich nicht den Vorstellungen entspricht. Unter den Stelleninhaber/innen in unbefristetem Verhältnis gibt es sogar solche, die deutliche Unzufriedenheit äussern. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich: Die eine hatte damals schlicht genug von der Zeit als Erwerbslose und einfach die «nächst beste» Stelle angenommen, was sie im Nachhinein bereut. Andere wiederum verdienen nun deutlich weniger, als sie von der Versicherung erhalten haben. Dass die Beurteilung der Situation bei **denjenigen in befristetem Verhältnis** negativer ausfällt, ist nicht weiter

erstaunlich. Es gibt eine Ausnahme, welche ihre aktuelle Situation positiv einschätzt, da ihr einerseits die Arbeit inhaltlich sehr zusagt und sie andererseits die Aussicht auf eine allfällige Umwandlung in ein unbefristetes Verhältnis hat. Der Grossteil äussert sich jedoch eher unzufrieden – dies aus verständlichen Gründen, denn Temporäranstellungen sind typisch für Branchen mit der Tendenz zu prekären Verhältnissen (Arbeitsplatzunsicherheit, schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung). Das Urteil fällt etwas besser aus, wenn sich der Arbeitgeber sichtlich um Zwischen- oder Übergangslösungen bemüht oder wenn die Arbeit inhaltlich einigermaßen stimmt. Insgesamt gibt es ein paar, welche nicht mehr in der gleichen Situation sind wie vor einem halben Jahr; sei es, dass sie unterdessen wieder erwerbslos sind, sei es, dass sie es nicht richtig schaffen, Fuss zu fassen. Dies scheint vor allem auch dann der Fall zu sein, wenn sich die befragten Ausländer/innen auch privat in einer schwierigen Situation befinden und/oder psychisch zu wenig stabil erscheinen. Sie scheinen «*noch nicht wieder auf die richtige Bahn gekommen*» zu sein, äussern sich entsprechend unzufrieden, aber versuchen, «*sich irgendwie durchzuschlagen*». Für die beiden, welche sich in die **Selbständigkeit** begeben haben, ist es noch zu früh, Bilanz zu ziehen. Der eine gibt sich noch gut 2 Jahre Zeit, der andere hat das Glück, in der Verwandtschaft auf finanzielle Unterstützung zählen zu können.

Abschliessende Einschätzung

Sowohl die befragten Ausländer/innen als auch ihre zuständigen RAV-Berater/innen wurden zum Schluss gebeten, den Verlauf des Falls und die gemeinsame Zeit im RAV abschliessend einzuschätzen. Es ist nicht weiter verwunderlich, dass kaum ein Urteil durchwegs positiv ausfällt, denn bei allem Einsatz der RAV-Beratenden und bei noch so guter Unterstützung ist es **nicht angenehm, erwerbslos zu sein**. Zudem wird die Einschätzung im Nachhinein stark davon beeinflusst, wie der Fall letztendlich ausgegangen ist oder wie sich die Situation seither weiter verändert hat. Manchmal sind auch die unterschiedlichen Einflüsse auf den Gesamteindruck (RAV als Institution oder RAV-Berater/in als Person, aber auch Arbeitgebende, mit denen die Versicherten zu tun hatten) schwierig auseinander zu halten. Versucht man, bei der Sichtung der Nennungen von diesen Tatsachen zu abstrahieren, so zeigt sich etwa folgendes Bild:

Tabelle 13: Übersicht über die abschliessenden Bewertungen

	Ausländer/innen	RAV-Berater/innen
positiv	<ul style="list-style-type: none"> ■ persönliche Beziehung zu RAV-Berater/in ■ RAV-Berater/in hat das Mögliche getan (jedoch auch nicht mehr) ■ RAV-Berater/in hat nicht unnötig Druck aufgebaut ■ wider Erwarten korrekte Behandlung ■ einzelne Massnahmen (Deutschkurs, Bewerbungstraining) resp. konkrete Tipps 	<ul style="list-style-type: none"> ■ angenehme Beziehung mit Ausländer/in (im Vergleich zu anderen Fällen) ■ Eindruck, geholfen zu haben (v.a. psychologisch) ■ froh, dass einzelne Massnahmen möglich waren
negativ	<ul style="list-style-type: none"> ■ eher Kontrolle als Unterstützung ■ unnötiger Druck ■ ungenügende Unterstützung (insbesondere auf persönlicher Ebene) ■ RAV-Berater/in scheint überfordert oder resigniert ■ mehr Einsatz durch RAV-Berater/in wäre möglich gewesen ■ unfreundliche Behandlung ■ Diskriminierung (als Ausländer/in oder als Frau) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Resignation ■ Eindruck, dass RAV falsche Anlaufstelle ■ Kritik an Rahmenbedingungen und Möglichkeiten (insb. ungenügende Möglichkeiten der persönlichen Beziehungsgestaltung und psychologischen Unterstützung) ■ Selbstkritik an eigener Vorgehensweise

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen und Ausländer/innen

Unter den **positiven Aspekten** bei den erwerbslosen Ausländer/innen steht an vorderster Stelle **die persönliche Beziehung zu den RAV-Berater/innen**. Insgesamt haben etwa ein Viertel der Befragten das Gefühl gehabt, ein gutes, vertrauensvolles Verhältnis mit ihrem/ihrer Berater/in gehabt zu haben, wobei aber nur gerade zwei Befragte explizit äussern, auf der persönlichen Ebene auch aktive Beratung erfahren

zu haben. Dies hängt offenbar sowohl vom Auftreten der Stellensuchenden als auch von der Einstellung, persönlichen Kompetenzen und Möglichkeiten der Berater/in ab. So äussern sich nur einzelne RAV-Berater/innen positiv über ihre betreuten Ausländer/innen: *«Es wäre schön, wenn es immer so einfach wäre.»* *«Bei ihm ist es besser gelaufen als bei vielen anderen.»* *«Sie war sehr kooperativ, sie war eine einfache Versicherte.»* Verglichen mit den Nennungen der Ausländer/innen gibt es sehr wenig RAV-Berater/innen, welche sich zufrieden äussern mit ihren Möglichkeiten der persönlichen Beziehungsgestaltung und der psychologischen Unterstützung. Einzelne haben den Eindruck, dass sie auf dieser Ebene helfen können – sie fügen jedoch gleichzeitig an, dass dieser Teil der Beratung schwierig und immer eine Gratwanderung ist. Zu diesem Bild sind auch diejenigen Äusserungen hinzuzufügen, welche an nächster Stelle folgen. Ein paar ausländische Stellensuchende sind der Ansicht, dass ihr/e Berater/in **das Mögliche getan hat**, jedoch auch nicht mehr. *«Er war lieb, es hat aber auch nichts gebracht.»* Die meisten nehmen die beschränkten Möglichkeiten und Rahmenbedingungen (wenig Zeit, schlechte Arbeitsmarktsituation) wahr und bewerten die RAV-Berater/innen vor diesem Hintergrund. Ein paar wenige sind jedoch der Ansicht, dass durchaus etwas mehr Einsatz drin gelegen wäre. Einzelne Ausländer/innen sind froh, dass der/die RAV-Berater/in angesichts der schwierigen Arbeitsmarktsituation **nicht unnötig Druck aufgebaut** (z.B. in Sachen Arbeitsbemühungen), ja sogar Druck weggenommen hat. Zudem äussern sich einzelne positiv überrascht, dass sie – entgegen ihren Befürchtungen in Sachen Ausländerfeindlichkeit – im RAV neutral resp. **korrekt behandelt worden** sind. Da die Frage derart gestellt wurde, den Verlauf abschliessend zu beurteilen, werden in diesem Zusammenhang auch keine konkreten Einzelschritte (wie z.B. arbeitsmarktlichen Massnahmen) mehr positiv herausgestrichen – bis auf einzelne Ausnahmen (Ausländer/innen: einzelne Massnahmen wie Deutschkurs oder Bewerbungstraining resp. konkrete Tipps, z.B. Formulierung in Zeugnissen; RAV-Berater/innen: Zwischenverdienst als Möglichkeit, eine neue Rahmenfrist zu erlangen).

Die **negativen Aspekte** fallen insgesamt – insbesondere bei den ausländischen Stellensuchenden – etwas häufiger aus. **Bei den Versicherten** rangiert an oberster Stelle der Eindruck, **eher kontrolliert als unterstützt** worden zu sein. Ergänzend wurde dazu gesagt, dass die betreffenden RAV-Berater/innen zu wenig flexibel waren und keine Unterstützung und keinen Einsatz gezeigt hatten. Einzelne sprechen ein verwandtes Thema an, wenn sie bemängeln, dass ihr/e RAV-Berater/in **unnötig Druck aufgebaut** hatte (z.B. Quantität anstatt Qualität bei Arbeitsbemühungen). Ein ähnliches Bild zeichnen die Nennungen, welche weniger die Kontrolle oder den Druck thematisieren, aber vor allem die **mangelnde Unterstützung – insbesondere auch auf persönlicher Ebene** – heraus streichen: *«Ich wurde nicht ernst genommen.»* *«Sie ist nicht auf meine Situation eingegangen.»* *«Er ist in meinen Augen zu wenig sensibel mit meiner schwierigen Lage umgegangen.»* *«Sie hatte zu wenig Zeit, um mich wirklich zu unterstützen.»* *«Ich habe erst nach langer Zeit, als ich selber darauf gestossen bin und sie darauf angesprochen habe, gewisse Hinweise auf Möglichkeiten (z.B. Aushänge, Benützung der Infrastruktur) erhalten.»* *«Ich hatte mir mehr Hilfe erhofft, insbesondere auch auf der psychologischen Ebene.»* *«Ich hatte mehr fachliches Wissen erwartet, dass sie besser weiss als ich, wie man sich in meiner Branche bewegen muss, und mir Tipps geben kann.»* Im weiteren hatten einzelne ausländische Stellensuchende den Eindruck, dass ihr/e RAV-Berater/in **entweder überfordert war oder resigniert hatte**. Nicht selten sind es auch schlicht **administrative Belange** – vor allem wenn es ums Finanzielle geht – welche in negativer Erinnerung bleiben (Verzögerung von Auszahlungen bei Zwischenverdienst, Einstell- oder Sperrtage). Nur in zwei Fällen fühlen sich die Ausländer/innen von ihren Berater/innen **diskriminiert** (wobei sich dieser Eindruck in einen Fall vor allem auch mit den Erlebnissen im Umgang mit Arbeitgebenden vermischt), in zwei Fällen fühlen sie sich **als**

Frauen ungleich behandelt. Manchmal wird jedoch schlicht die **unfreundliche Behandlung** (z.B. am RAV-Empfang) kritisiert.

Der Eindruck der **Resignation** taucht auch in den abschliessenden **Einschätzungen der RAV-Berater/innen** wieder auf. «*Wir sind die falsche Stelle für solche Leute.*» «*Es hat einfach zu wenig Stellen, da können wir nichts machen.*» Dies wird ergänzt mit **kritischen Bemerkungen zu den Rahmenbedingungen und Möglichkeiten**: «*Der Kostendruck ist zu hoch, um individuell auf jemanden eingehen zu können.*» «*Bei IV-/SUVA-Fällen haben wir zu wenig Möglichkeiten, es fehlt mir z.B. eine spezielle Vermittlungs- oder Anlaufstelle, wie sie in anderen Kantonen vorhanden ist.*» Daneben üben einzelne RAV-Berater/innen im Nachhinein aber auch **Selbstkritik an ihrer Vorgehensweise**: «*Ich habe keine klare Linie verfolgt – oder verfolgen können.*» «*Mit einzelnen Massnahmen hab ich habe zu lange gewartet.*» «*Ich hätte früher auf Umorientierung drängen sollen.*» «*Es ist immer ein Misserfolg, wenn jemand zum Ende der Rahmenfrist kommt. [...] Ich habe meine Zweifel, ob ich alles versucht und genügend insistiert habe.*»

Wie bereits eingangs erwähnt, ist die Zeit der Erwerbslosigkeit keine einfache. Insgesamt gibt es nur einen Fall, in welchem sowohl der RAV-Berater als auch sein ausländischer Betreuer beide mit dem Verlauf des Falles explizit und vollständig zufrieden sind. In der Regel nennen beide sowohl positive als auch negative Aspekte. In sechs Fällen konnte in beiden Sichtweisen keine Tendenz ausgemacht werden. Für die restlichen Fälle stellt die folgende Tabelle dar, wie häufig die abschliessenden Bilanzierungen der RAV-Berater/innen und der Ausländer/innen ähnlich resp. konträr ausgefallen sind:

Tabelle 14: Übersicht über die Zufriedenheit mit dem Ausgang des Falles

		Urteil der Ausländer/innen	
		tendenziell positiv	tendenziell negativ
Urteil der RAV-Personalberater/innen	tendenziell positiv	12 (40%), 1 davon aussch. positiv	3 (10%)
	tendenziell negativ	5 (17%)	4 (13%)

Quelle: Interviews Befragung RAV-Personalberater/innen und Ausländer/innen

Bei 6 Fällen (20%) konnte in beiden Sichtweisen keine Tendenz ins Positive oder Negative ausgemacht werden.

Bei einem Fünftel (20%) ist das Urteil auf beiden Seiten entweder diffus oder durchzogen (die positiven und negativen Aspekte fallen etwa gleich aus). Bei zwölf Fällen (40%) überwiegt auf beiden Seiten das Positive, bei vier Fällen (13%) das Negative. In fünf Fällen (17%) äussern sich zwar die Ausländer/innen überwiegend positiv, die RAV-Berater/innen hingegen sind nicht zufrieden. Sie hätten gerne mehr versucht resp. früher angesetzt oder haben Vorbehalte betreffend der Nachhaltigkeit (befristete Stelle oder Branche mit prekären Bedingungen). In drei Fällen (10%) tendieren die Ausländer/innen zu einem negativen Gesamturteil im Kontrast zur positiveren Einschätzung der RAV-Berater/innen. Obwohl sie letztlich das Glück hatten, eine Stelle zu finden, haben diese ausländischen Stellensuchenden mehr vom RAV erwartet resp. die Zeit sehr schwierig erlebt.

4 Anhang

4.1 Stichprobenziehung

In den folgenden Abschnitten werden sich die Ausführungen mehrheitlich auf die Stichprobenziehung und den Befragungsprozess der Ausländer/innen beschränken, da der Prozess der Ziehung der jeweiligen RAV-Berater/innen viel einfacher ausfiel, auch wenn ein erheblicher Koordinations- und Informationsaufwand seitens der Interviewer/in und der RAV bis und mit der Durchführung der Interviews mit den RAV-Berater/innen nötig war.

Bei der Stichprobenziehung handelt es sich um ein zwei-stufig geschichtetes Vorgehen. In einem ersten Schritt wurden 10 RAV aus der Grundgesamtheit der 131 RAV¹⁴ in der Schweiz ausgewählt. Die Grösse der RAV kann sehr unterschiedlich ausfallen. Laut administrativer Datenbank weist die kleinste RAV-Einheit (mit Beratungstätigkeiten) 19 Stellensuchende, die grösste 6'484 auf. Um diese starke unterschiedliche Grösse zu berücksichtigen wurde eine gewichtete Stichprobenziehung vorgenommen. Als Gewichtung wurde die Anzahl Stellensuchende nach RAV-Einheit berücksichtigt. Damit hatten grosse RAV eine höhere Wahrscheinlichkeit, gezogen zu werden.

Dieser Schritt wurde unternommen, um sowohl die Anzahl der zu kontaktierenden RAV und die potenzielle Anzahl von Interviewtschaften in vertretbarem Rahmen zu halten. Folgende 10 RAV wurden gewählt:

Tabelle 15: Die 10 zufällig ausgewählten RAV

Quelle: AVAM/ASAL Datenbank

Arbeitsamt	code	Region	Gewicht	Gemeindetyp	Anzahl	Anteil
					Stellensuchende	Ausländer/innen
Dietikon	ZHAL	D	23	Arbeitsplatzgemeinden metropolitaner Regionen (ME)	2'671	53.1%
Regensdorf	ZHAM	D	16	Arbeitsplatzgemeinden metropolitaner Regionen (ME)	1'856	37.9%
Bümpliz-Bethlehem	BEAQ	D	18	Grosszentren	2'099	47.0%
RAV Bern West	BEAW	D	20	Grosszentren	2'395	31.4%
Luzern	LUA5	D	14	Mittelzentren	1'692	37.8%
Glarus	GLA2	D	9	Peripheriezentren (CPE)	1'055	40.8%
Binningen	BLAC	D	12	Einkommensstarke Gemeinden (RE)	1'432	30.9%
Rheinfelden	AGA9	D	13	Arbeitsplatzgemeinden metropolitaner Regionen (ME)	1'498	35.8%
Vevey	VDD1	F	25	Mittelzentren	2'908	49.9%
Sion	VSO1	F	24	Mittelzentren	2'757	39.1%
Median			17		1'978	41.4%

Weitere Bedingungen wie geographische Repräsentativität wurden nicht definiert. Wie die zufällige Stichprobenziehung aber zeigt, befinden sich 2 von 10 RAV in der Westschweiz, was eine leichte Untervertretung bedeutet. Bezieht man sich auf die Anzahl angemeldeter Stellensuchende in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe, so zeigt sich auch hier im Vergleich eine leichte Untervertretung der Westschweizer Kantone. Hingegen ist die Zusammensetzung in Bezug auf den Anteil ausländischer Stellensuchende in

¹⁴ Die Anzahl von 131 RAV bezieht sich auf der Anzahl RAV Einheiten, wie sie in der AVAM/ASAL Datenbank bestehen. Es können pro RAV mehrere Einheiten aufgeführt werden, je nachdem wie diese organisatorisch gekennzeichnet werden. Der Vergleich mit den 121 RAV Einheiten (Stand 2004) zeigt jedoch, dass nur wenige RAV mehrere Einheiten haben. Unter diesen werden auch gewisse logistische Dienstleistungsbetriebe als separate organisatorische Einheiten ausgewiesen. Aus 142 wurden 11 Beobachtungen entfernt, die entweder eine reine Dienstleistungsfunktion aufweisen oder die weniger als 15 Stellensuchende im 2004 beraten haben.

der Stichprobe sehr ähnlich wie die der Grundgesamtheit, denn der Anteil ausländischer Stellensuchende in der Stichprobe entspricht 41.4% im Vergleich zu 41.2% in allen RAV.

Ein Vergleich der Streuung des Ausländer/innenanteils zwischen allen RAV und der Stichprobe zeigt eine leicht tiefere Streuung in der Stichprobe (7%) gegenüber der Grundgesamtheit (9%), was aufgrund der geringeren Anzahl der Beobachtungen und der Übervertretung von grösseren Zentren zu erwarten war.

Tabelle 16: Eigenschaften der Grundgesamtheit und der Stichprobe

	Deutsch- Schweiz	West- Schweiz	Total
Anteil Stellensuchende Stichprobe	72.2%	27.8%	100.0%
Anteil Stellensuchende Grundgesamt	67.2%	32.8%	100.0%
Anteil Ausländer Stichprobe	39.9%	44.8%	41.4%
Anteil Ausländer Grundgesamtheit	39.8%	44.3%	41.2%

Quelle: AVAM/ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Bezieht man sich den Gemeindetyp mit ein¹⁵, so sieht das Bild folgendermassen aus:

Tabelle 17: RAV in der Schweiz und in der Stichprobe nach Gemeindetypen

Quelle: eigene Berechnungen, BFS, SECO

Gemeindetypen	Bevölkerung	Anteil	Anteil Stellensuchende	Anteil ausl. Stellensuchende	Anzahl RAV Universum	Anzahl RAV Stichprobe
Grosszentren (CG)	961'343	13%	23%	27%	21	2
Mittelzentren (CM)	710'493	10%	27%	27%	29	3
Kleinzentren (CP)	471'058	6%	16%	15%	24	
Peripheriezentren (CPE)	114'379	2%	3%	3%	10	1
Einkommensstarke Gemeinden (RE)	316'710	4%	3%	3%	6	1
Touristische Gemeinden (TT)	155'517	2%	0%	0%	2	
Semitouristische Gemeinden (TST)	85'564	1%				
Gemeinden mit Heimen und Institutionen (THI)	41'621	1%				
Arbeitsplatzgemeinden metrop. Regionen (ME)	986'205	14%	16%	15%	20	3
Suburbane Gemeinden metrop. Regionen (MS)	425'242	6%	1%	1%	2	
Periurbane Gemeinden metrop. Regionen (MP)	435'317	6%				
Arbeitsplatzgemeinden nicht-metrop. Regionen (NE)	450'797	6%	7%	7%		
Suburbane Gemeinden nicht-metrop. Regionen (NS)	263'736	4%				
Periurbane Gemeinden nicht-metrop. Regionen (NP)	312'980	4%	1%	1%	1	
Wegpendlergemeinden mit hoher Zuwanderung (NAL)	299'624	4%				
Wegpendlergemeinden mit geringer Zuwanderung (NAU)	169'017	2%				
Industriell-tertiäre Gemeinden (SIT)	340'951	5%	1%	1%	5	
Industrielle Gemeinden (SI)	227'712	3%	1%	0%	4	
Agrar-industrielle Gemeinden (SAI)	233'339	3%				
Agrar-tertiäre Gemeinden (SAT)	200'024	3%				
Agrarische Gemeinden (SA)	76'375	1%				
Gemeinden mit starkem Bevölkerungsrückgang (SR)	10'006	0%				
Summe	7'288'010	100%	100%	100%	124	10

Aus der Tabelle 17 wird ersichtlich, dass die bestehenden RAV in grösseren Zentren angesiedelt sind. Von den zur Zeit durch RAV abgedeckten Gemeinden fehlen in der Stichprobe RAV-Einheiten aus den Kleinzentren (wie z.B. Burgdorf, Yverdon, oder Sierre), den touristischen Gemeinden (insgesamt nur 2), suburbanen Gemeinden metropolitaner Regionen (insgesamt nur 2) und industrielle Gemeinden (insgesamt 9). Summiert man hingegen den Anteil der durch die Stichprobe abgedeckter Bevölkerung mit den angemeldeten Stellensuchenden, kommt man auf eine Abdeckung im ersten Fall von 42% und im Falle der Stellensuchenden auf 73% (74% für ausländische Stellensuchende). Dieser Vergleich deutet somit auf eine repräsentative Stichprobenziehung hin.

¹⁵ Diese Klassifikation entspricht die Klassifikation des Bundesamtes für Statistik und basiert auf der Postleitzahl des RAV.

Die Grundgesamtheit, aus der zufällig gezogen werden soll, umfasst diejenigen Ausländer/innen, die erwerbslos waren, Leistungen der ALV bezogen (normale und/oder besondere Taggelder) und in den vier Monaten August bis November 2004 eines dieser RAV «verlassen» haben. «Verlassen» meint, dass sie entweder eine Stelle gefunden haben, sich selbständig gemacht haben, die Rahmenfrist zu Ende gegangen ist oder ein anderer Grund vorliegt (Rückreise ins Heimatland, «Rückzug» in die Nicht-Erwerbstätigkeit).

Bildung von 6 Gruppen

Die Stichprobenziehung erfolgte nicht zufällig über alle Kategorien von Ausländer/innen. Vielmehr dienten die Zwischenergebnisse des laufenden statistischen Teilprojektes dazu, die «Problemgruppen» zu identifizieren¹⁶. Die oben definierte Grundgesamtheit wurde deshalb in die folgenden sechs Kategorien eingeteilt:

- Ländergruppe 1 («Klassische Einwanderungsländer») mit Italien, Spanien, Portugal und Griechenland (Frauen und Männer)
- Ländergruppe 2 («Nordeuropa und OECD-Länder») mit Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA (Frauen und Männer)
- Ländergruppe 3 («Neuere Einwanderungsländer») bestehend aus den übrigen Ländern (Frauen und Männer).

Wie

Tabelle 18 angibt, sind für jede der 6 Gruppen zufällig 15 Personen auszuwählen. Dies entspricht der Bruttostichprobe. Pro Gruppe werden dann konkret 5 Interviews durchgeführt. Eine weitere Bedingung muss für die 90 gezogenen Personen erfüllt sein: «Ihr» RAV-Berater bzw. «ihre» RAV-Beraterin muss noch im RAV arbeiten, weil wir nur «Zwillings-Interviews» durchführen wollen (Ausländer/innen mit ihren RAV-Berater/innen).

Tabelle 18: Die Schichtungsmerkmale der Stichprobe

	Ländergruppe	Geschlecht	Bruttostichprobe
1	Ländergruppe 1: Italien, Spanien, Portugal, Griechenland	Frauen	15 Frauen
2	Ländergruppe 1: Italien, Spanien, Portugal, Griechenland	Männer	15 Männer
3	Ländergruppe 2: Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA	Frauen	15 Frauen
4	Ländergruppe 2: Deutschland, Österreich, Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Grossbritannien, Kanada, USA	Männer	15 Männer
5	Ländergruppe 3: Übrige Länder	Frauen	15 Frauen
6	Ländergruppe 3: Übrige Länder	Männer	15 Männer
	Total		90 Personen (45 Frauen, 45 Männer)

¹⁶ näheres siehe Detzel Patrick, Jürg Guggisberg und Stefan Spycher (2005): Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Teilbericht 1: Eine Analyse der Daten aus der Volkszählung 2000 und aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1992 bis 2003

Aus forschungsökonomischen Gründen wurden im weiteren die Ausländer/innen so ausgewählt, dass die Befragung in einer der drei Landessprachen oder Englisch durchgeführt werden konnte. Diese Selektion fand bei der ersten Kontaktaufnahme statt. In einem Fall wurde das Gespräch mit der Hilfe eines Lebenspartners, der der französischen Sprache mächtig war, durchgeführt. Nur eine Zielperson fiel bei diesem Selektionsschritt wegen mangelnder Sprachkompetenzen und fehlender Übersetzungsmöglichkeiten weg. Selbstverständlich wäre eine Führung der Gespräche mit Ausländer/innen in anderen Sprachen möglich gewesen, doch wären hierfür Sprachmittler/innen notwendig gewesen, welche den Koordinationsaufwand und die Forschungskosten noch weiter erhöht hätten.

Dauer des Interviewprozesses

Die Interviewphase war ursprünglich auf die Periode von Februar 2005 bis Juni 2005 angesetzt. Letztlich dauerte sie jedoch bis in den Oktober 2005 hinein. Einerseits musste die Organisation eines jeden Interviews mit der Ausländer/innen in sequenziell gestaffelten Schritten erfolgen (Identifikation der Zielperson, Kontaktaufnahme mit den zuständigen RAV-Leiter/innen sowie mit den zuständigen RAV-Berater/innen zwecks Abklärung, ob letztere noch im RAV arbeiteten und zu einem Gespräch bereit wären, anschliessend erst briefliche, dann telefonische Kontaktaufnahme mit dem/der Ausländer/in und – falls Zusage – Organisation der Termine, sowohl mit dem/der Ausländer/in als auch mit dem/der RAV-Berater/in). Zudem erfolgten aus Rücksichtnahme auf die betroffenen Personen keine Anfragen «auf Reserve», was die Staffelung der Schritte noch weiter zuspitzte. Andererseits führte die «Stichprobenmortalität» (Wegzug oder Unerreichbarkeit aus anderen Gründen) und die relativ hohe Verweigerungsrate zu weiteren Verzögerungen. Die erste Stichprobenziehung reichte letztlich nicht aus, es musste eine zweite Ziehung vorgenommen werden. Die betroffenen Personen der zweiten Liste wurden jedoch erst angefragt, als voraussehbar wurde, dass nicht alle Zellen wie vorgesehen belegt werden konnten.

4.2 Stichprobenverzerrungen

Verweigerung, Adressen zu verwenden

Die erste Schwierigkeit des Erhebungsprozesses lag in der Verweigerung der betroffenen Personen, ihre Adressen weiter zu verwenden, bevor sie überhaupt vom Forschungsteam kontaktiert werden konnten. Von der ursprünglichen Bruttostichprobe von 90 Personen verweigerten 12 Personen die Weitergabe ihrer Adresse. Diese Vorab-Verweigerungsrate war nach Ländergruppe und Geschlecht unterschiedlich.

Tabelle 19: Vorab-Verweigerung in der ersten Runde

Gruppe	Ländergruppe	Geschlecht	Bruttostichprobe	Verweigerung	V' Rate	Nettogrösse
1	Ländergruppe 1	Frauen	15 Frauen	3	20%	12
2	Ländergruppe 1	Männer	15 Männer	2	13%	13
3	Ländergruppe 2	Frauen	15 Frauen	1	7%	14
4	Ländergruppe 2	Männer	15 Männer	2	13%	13
5	Ländergruppe 3	Frauen	15 Frauen	3	20%	12
6	Ländergruppe 3	Männer	15 Männer	1	7%	14
Gesamt			90 Personen	12	13%	78

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Die höchste Rate wurde bei den Frauen aus den Ländergruppen 1 und 3 beobachtet. Diese Verweigerung betrifft somit die Personen, welche die grössten Schwierigkeiten aufweisen, wieder eine Erwerbsstelle zu finden. Bei den Männern hingegen kann dieser Zusammenhang zwischen Verweigerungsrate und Ländergruppe nicht belegt werden, weisen doch die Männer der Gruppe 2 die höchste Verweigerungsrate auf. Hier muss aber auch die sehr geringe Fallzahl berücksichtigt werden.

Grundsätzlich lässt sich aber sagen, dass die Vorab-Verweigerungsrate nicht sehr hoch erscheint, was in einem ersten Moment ermutigend erschien, waren doch in keiner Zelle grössere Verweigerungsraten ersichtlich. Pro Gruppe mussten 5 Interviews durchgeführt werden, und keine wies einen Nettobestand von unter 12 aus.

Schwierigkeiten, Personen zu erreichen

Die recht tiefe Vorab-Verweigerungsrate erwies sich jedoch im Nachhinein als trügerisch, denn als es dann darum ging, die betroffenen Personen nach einer ersten brieflichen Vorinformation zu erreichen, tauchten grosse Schwierigkeiten auf. Obwohl diese Personen noch im November in der Datenbank vom SECO aufgeführt waren, erwies sich die telefonische Erreichbarkeit nach 3 bis 6 Monaten als sehr schwierig.

Die Tabelle 20 zeigt zum Beispiel auf, dass nach dem Versuch der Kontaktaufnahme eine Zelle nur noch mit fünf Personen besetzt war.

Tabelle 20: Erreichbarkeit in der ersten Runde

Gruppe	Ländergruppe	Geschlecht	Netto- stichprobe	Kontakt- aufnahme	Erfolgsrate
1	Ländergruppe 1	Frauen	12	6	50%
2	Ländergruppe 1	Männer	13	8	62%
3	Ländergruppe 2	Frauen	14	5	36%
4	Ländergruppe 2	Männer	13	7	54%
5	Ländergruppe 3	Frauen	12	8	67%
6	Ländergruppe 3	Männer	14	7	50%
Gesamt			78	41	53%

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Die telefonische Erreichbarkeit schwankte zwischen 36 und 67 Prozent. Am schwierigsten zu erreichen waren Frauen aus der Ländergruppe 2 und Männer aus der Ländergruppe 3. Eine Unterscheidung nach Geschlecht deutet auf keine geschlechtsspezifische Erreichbarkeitsprobleme hin, sie liegt bei 50 Prozent bei den Frauen und 55 Prozent bei den Männern. Eine Unterscheidung nach Ländergruppen hingegen deutet darauf hin, dass es insbesondere Ausländer/innen aus den Ländern mit ähnlichen ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen sind, die nicht mehr erreichbar waren. Ob diese Mobilität innerhalb der Schweiz (Wegzug aus der Gemeinde¹⁷) stattfand oder mit einer Emigration erfolgte, kann nicht beantwortet werden. Dieser Indikator der geographischen Mobilität ist jedoch sehr grob, liegt diese doch zwischen 30 und 60 Prozent, was deutlich höher ist als die ausgewiesene Mobilität der erwerbslosen Ausländer/innen wie im zweiten Teil beschrieben (rund 11 Prozent der erwerbslosen Ausländer/innen gaben in der SAKE an, vor einem Jahr in einer anderen Gemeinde gewohnt zu haben).

Schwierigkeiten, kontaktierte Personen für die Untersuchung zu gewinnen

Erste Erfahrungen mit Verweigerungen und den emotionalen Aussagen der angefragten Betroffenen deuteten darauf hin, dass sich der telefonische Einwilligungsprozess schwierig gestalten würde. Da andererseits bereits Engpässe in gewissen Zellen bestanden, wurde deshalb zu diesem Zeitpunkt entschieden, eine zweite Ziehung vorzunehmen und den Anfrage- und Einwilligungsprozess erneut zu starten.

¹⁷ Bei ungültigen Telefonnummern (oft Handynummern) wurden die Directories verwendet. Diese ergaben aber oft keine neuen Erkenntnisse. Eine zusätzliche Schwierigkeit bei der Adresssuche bestand darin, dass die Namen keine eindeutige Suche erlauben. Aus diesem Grund wurden oft die Recherchen auf der Gemeinde reduziert. Dies auch in Anlehnung am Kriterium der geographischen Mobilität, wie im ersten und zweiten quantitativer Teil der Fall als Variable gebildet wurde.

Die Tabelle 21 zeigt, dass letztlich die Verweigerungsrate in der Tat ein problematisches Ausmass annehm. Die Erfolgsquote weist grosse Unterschiede auf. Aus der Ländergruppe 1 zeigten sich zwei Drittel der Frauen bereit, bei dieser Untersuchung mitzumachen, bei den Frauen aus der Ländergruppe 3 war es hingegen nur eine der acht angefragten Frauen. Bei den Männern wiederum waren es diejenigen der Ländergruppe 1, die die höchsten Verweigerungsraten aufwiesen. Von der Nettostichprobe von acht Personen, waren hier nur zwei zur Teilnahme bereit. Inwieweit die Integration hier eine Rolle spielt, kann nur vermutet werden, denn die Männer der Ländergruppe 3, die zur Gruppe von Erwerbslosen mit relativ schlechteren Wiedereingliederungschancen gehören, wiesen keine sehr hohe Verweigerungsrate auf. Betrachtet man hingegen die Ländergruppen unabhängig vom Geschlecht, so weisen die Personen aus der Ländergruppe 3 die höchste Verweigerungsrate auf (wobei vorwiegend Frauen aus dieser Gruppe die Mitwirkung verweigern). Es muss hier erwähnt werden, dass die mangelnde Beherrschung der Sprache nur zum Teil einen Einfluss auf die Verweigerung spielt. In dieser Gruppe konnte nur ein Gespräch aus Sprachgründen nicht durchgeführt werden. Auch die kulturell bedingte schwierigere Position der Frauen aus dieser Ländergruppe könnte als Erklärungsgrund für die hohe Verweigerungsquote aus dieser Gruppe in Betracht gezogen werden.

Tabelle 21: Verweigerung bei Kontaktaufnahme in der ersten Runde

Gruppe	Ländergruppe	Geschlecht	Netto-Stichprobe 2	Interview vereinbart	Erfolgsrate	Gesamterfolgsrate
1	Ländergruppe 1	Frauen	6	4	67%	27%
2	Ländergruppe 1	Männer	8	2	25%	13%
3	Ländergruppe 2	Frauen	5	4	80%	27%
4	Ländergruppe 2	Männer	7	2	29%	13%
5	Ländergruppe 3	Frauen	8	1	13%	7%
6	Ländergruppe 3	Männer	7	3	43%	20%
Gesamt			41	16	39%	18%

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Wie aus Tabelle 21 ersichtlich ist, konnten nach der ersten Organisationsrunde nur 16 der geplanten 30 Interviews durchgeführt werden, obwohl die Anfangsnettostichprobe 78 betrug. Diese relativ geringe Gesamterfolgsquote führte somit – wie bereits erwähnt – zu einer zweiten Stichprobenziehung mit dem analogen Anfrage-, Einwilligungs- und Organisationsprozedere.

Schwierigkeiten bei der zweiten Runde

Die Schwierigkeiten, die in der zweiten Organisationsrunde entstanden, waren ähnlicher Natur wie in der ersten. Die Schwierigkeiten werden hier deshalb nicht näher beschrieben werden, sondern nur überblicksartig in der Tabelle 22 zusammengefasst.

Die beiden Organisationsrunden können nicht direkt miteinander verglichen werden, da nach der ersten Runde für zwei Gruppen (Frauen der Ländergruppen 1 und 2) die Anzahl der benötigten Interviews fast erreicht war. Die Ergebnisse der zweiten Runde waren somit zum Teil abhängig von den Erfolgsraten der ersten Organisationsrunde.

Tabelle 22: Schwierigkeiten bei der zweiten Runde

Gruppe	Ländergruppe	Geschlecht	Netto- stichprobe	Kontakt- aufnahme	Interview vereinbart	Erfolgsrate	Gesamter- folgsrate
1	Ländergruppe 1	Frauen	10	4	2	50%	13%
2	Ländergruppe 1	Männer	10	8	1	13%	7%
3	Ländergruppe 2	Frauen	12	2	2	100%	13%
4	Ländergruppe 2	Männer	9	5	1	20%	7%
5	Ländergruppe 3	Frauen	7	6	3	50%	20%
6	Ländergruppe 3	Männer	9	8	5	63%	33%
Gesamt			57	33	14	42%	16%

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

4.3 Analyse der AVAM/ASAL-Daten zu den 30 Ausländer/innen

Die Analyse zu den Merkmalen der befragten Ausländer/innen erfolgt anhand ihrer AVAM/ASAL-Eigenschaften und der Informationen, welche während der Gespräche gesammelt wurden – unter Berücksichtigung der Ergebnisse des statistischen Teils. Damit soll einerseits die Situation der betroffenen Personen besser fassbar gemacht und andererseits den Hinweisen auf mögliche Selektionsverzerrungen weiter nachgegangen werden. Es werden die gleichen Merkmalgruppen wie im statistischen Teil analysiert: nebst den zusätzlichen Erhebungsfaktoren (Interviewnummer und Interviewort) die individuellen Faktoren (wie Alter, Ausbildung etc.), haushaltsbezogene Faktoren (Zivilstand, Kinder), strukturelle Faktoren (Branche, Beruf, frühere Erwerbslosigkeit), suchbezogene Kriterien (arbeitsmarktliche Massnahmen, gesuchte Teilzeit) und potentiell diskriminierende Faktoren. Die folgende Ausführung ist entsprechend der Kriteriengruppen strukturiert. Eine Gesamtübersichtstabelle ist in der Tabelle 30 ersichtlich.

Analyse der erhebungsspezifischen Faktoren

Wie bereits erwähnt, konnte die angestrebte Zusammensetzung **nach den drei Ländergruppen** und **nach Geschlecht** nicht ganz erreicht werden. Die Tabelle 23 zeigt, wie sich die definitive Stichprobe im Vergleich zu den Volkserhebungsdaten und den Erwerbslosenzahlen aus der SAKE 1992-2004 zusammensetzt. Aus Übersichtlichkeitsgründen werden nur die SAKE Daten 1992-2004 (Übergänge aus der Erwerbslosigkeit) mit der endgültigen Stichprobenstruktur (Ist) ausgewertet. Hier wird ersichtlich, dass die Gruppe der Männer leicht unterrepräsentiert ist (was mit der vorhin erwähnten Verweigerungsrate zusammenhängt, insbesondere der Männer der Ländergruppe 1). Hingegen sind erwerbslose Frauen aus der Ländergruppe 2 (OECD Ländern ohne die «klassischen Emigrationsländern» wie Italien, Spanien und Portugal) stark übervertreten, was sich einerseits aufgrund des Stichprobensdesigns (siehe Stichprobe Soll) und andererseits aufgrund der tiefen Verweigerungsrate erklärt¹⁸.

¹⁸ Eine Frau aus der Ländergruppe 2 hat einen österreichischen Pass kommt aber ursprünglich aus Indien und ist mit einem Inder verheiratet. Diese Person wurde zur Ländergruppe 2 gezählt.

Ländergruppe	Volkszählung 2000			SAKE 1992-2004			Stichprobe (Soll)			Stichprobe (Ist)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Gruppe 1	44%	40%	42%	40%	43%	41%	33%	33%	33%	36%	38%	37%
Gruppe 2	22%	21%	22%	15%	14%	14%	33%	33%	33%	21%	38%	29%
Gruppe 3	34%	39%	37%	45%	43%	44%	33%	33%	33%	43%	25%	34%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 23: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ländergruppen und Geschlecht

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, eigene Auswertungen

Analyse der individuellen Faktoren

Wie weiter oben dargestellt, wurden aus erhebungstechnischen Gründen keine Gespräche in einer anderen Sprache als Deutsch, Französisch oder Englisch durchgeführt werden. Aus diesem Grund wird erwartet, dass die beobachtete **Fremdsprachenkompetenz** nicht repräsentativ ist. Diese Vermutung muss jedoch relativiert werden, konnte doch nur ein Interview mangels Kommunikationsschwierigkeiten nicht stattfinden. Für einen umfassenden Vergleich der Sprachkompetenz eignet sich jedoch die subjektive Einschätzung nicht, da diese Einschätzungen nur für die Ausländer/innen der Endstichprobe vorliegen. Es wurde deshalb ein Indikator aufgrund der AVAM-ASAL Daten gebildet. Dieser basiert auf den vorhandenen Informationen über Mutter- und Fremdsprache. Interessanterweise stimmt diese Kategorisierung sehr gut mit der subjektiven Einschätzung überein. Ein Chi-Quadrat-Test deutet auf eine sehr hohe Übereinstimmung beider Werte hin. Für den Vergleich der Sprachkompetenz wurde deshalb diese «objektive» Kategorisierung gewählt, um die mögliche Stichprobenverzerrung zu schätzen. Diese Kodierung der Sprachkompetenz ist aber mit der Kategorisierung der Volkszählung¹⁹ nicht identisch. Aus diesem Grund wird nur die Kategorie «Tiefe Sprachkompetenz» weiter untersucht.

Ausländische Bevölkerung	Volkszählung 2000		Gesamtstichprobe		Endstichprobe	
	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Männer	5.0%	29'112	5.3%	5	6.7%	1
Frauen	8.0%	37'850	6.7%	6	6.7%	1
Gesamt	6.5%	66'962	5.1%	11	6.7%	2

Tabelle 24: Anteil Ausländer/innen mit der tiefsten Sprachkompetenz

Quelle: AVAM-ASAL Datenbank, Volkszählung 2000, eigene Auswertungen

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit der tiefsten Sprachkompetenz sowohl in der Volkszählung, in der Bruttostichprobe der 180 ausgewählten Ausländer/innen als auch in der Endstichprobe wird somit als Richtgrösse gewählt.

Die vermutete Stichprobenverzerrung aufgrund mangelnder Sprachkompetenz wird durch den synthetischen Index nicht bestätigt²⁰, sie scheint geringer Natur zu sein. Da die berechneten Anteile auf sehr geringen Fallzahlen beruhen, muss diese Aussage aber mit der nötigen Vorsicht interpretiert werden.

Die **Alterszusammensetzung** in der Endstichprobe weicht zum Teil vom kompletten Datensatz der 180 Beobachtungen ab (siehe Tabelle 25). So sind rund 56 Prozent der befragten Frauen zwischen 25 und 54 Jahre alt im Vergleich mit 75 Prozent in der Gesamtstichprobe und 72 Prozent in den SAKE Daten. Für die

¹⁹ Hier wird die Volkszählung verwendet, weil die SAKE keine Informationen zur Sprache erhebt. Hier wird also die Gesamtbevölkerung und nicht die erwerbslose Bevölkerung als Referenz gewählt.

²⁰ Wäre die subjektive Einschätzung in der letzten Spalte gewählt worden, würde der Anteil 3.3% (oder eine Person) betragen.

Männer betragen diese Anteile jeweils 77 Prozent, 80 Prozent und 64 Prozent. Die grösste Differenz besteht für die jungen Generationen zwischen 15 und 24 Jahre, wobei diese weniger auf einer Selektionsverzerrung als vielmehr auf die Zusammensetzung der Gesamtstichprobe (für Frauen) zurück zu führen ist. Diese kurze Analyse deutet darauf hin, dass die Werdegänge insbesondere der jungen ausländischen Männer (rund 21% der Erwerbslosen nach SAKE 1992-2004 und 27% nach der SAKE 2005) nicht abgebildet werden, einerseits weil diese Alterskategorie in der Gesamtstichprobe unterrepräsentiert ist und andererseits weil diese Gruppe nicht bereit war, bei dieser Studie mitzumachen. Bei den jungen Frauen tritt dieses Phänomen nicht auf, da bei ihnen mehr zu einem Gespräch bereit waren.

Tabelle 25: Alterszusammensetzung der ausländischen Erwerbslosen

Quelle: SAKE 1992-2004, AVAM-LASAM Daten, eigene Auswertungen

Alterskategorien	SAKE 1992-2004			Gesamtstichprobe			Endstichprobe		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
15 bis 19	10%	8%	9%	3%	1%	2%	0%	0%	0%
20 bis 24	11%	15%	13%	7%	7%	7%	0%	25%	13%
25 bis 34	31%	38%	34%	33%	29%	31%	14%	19%	17%
35 bis 44	21%	21%	21%	33%	33%	33%	56%	31%	44%
45 bis 54	12%	13%	13%	13%	12%	13%	6%	6%	6%
55 bis 59	6%	2%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
60 bis AHV-Alter	8%	2%	5%	11%	3%	7%	13%	6%	9%

Für die weiteren Eigenschaften wie Ausbildung, Übereinstimmung (Match) zwischen erlerntem und früher ausgeübtem Beruf, fehlende Berufserfahrung und psychische oder physische Probleme kann aufgrund der fehlenden AVAM-LASAM Informationen nur ein Vergleich zwischen der Endstichprobe und den SAKE Auswertungen gemacht werden.

Für den Vergleich der **Ausbildungsniveaus** wird in der Tabelle 26 zwar eine detaillierte Auswertung ausgewiesen, doch soll aufgrund der Schwierigkeiten, ausländische Ausbildungen zu kategorisieren, nur zwischen drei übergeordneten Stufen verglichen werden. Hier lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Bei den ausländischen Männern entspricht die Zusammensetzung der befragten Männern denjenigen der SAKE, betragen die Anteile der drei Gruppen (Tief, Mittel und Hoch) 36 Prozent, 36 Prozent und 29 Prozent in der Stichprobe und 42 Prozent, 38 Prozent und 20 Prozent in den SAKE Daten. Bei den Frauen hingegen sind diejenigen mit einem höheren Ausbildungsniveau stark übervertreten (38% vs. 16% in den SAKE Daten). Spiegelbildlich sind Frauen mit einer tieferen Ausbildung stark untervertreten sind (19% vs. 51%).

Tabelle 26: Vergleich des Ausbildungsniveaus der Ausländer/innen

Quelle: SAKE 1992-2004, eigene Auswertungen

Ausbildungs- niveau	Ausbildungskategorie	SAKE 1992-2004			Endstichprobe		
		Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Tief	Obligatorische Schule	39%	48%	43%	7%	13%	10%
	Diplommittel- / berufsvorb. Schule	3%	3%	3%	29%	6%	17%
Mittel	Berufslehre	28%	22%	25%	21%	19%	20%
	Vollzeit-Berufsschule	5%	5%	5%	14%	25%	20%
	Maturitätsschule	4%	6%	5%			0%
Hoch	Fach- und Berufsausbildung	4%	2%	3%	14%	6%	10%
	Höhere Fachschule/Fachhochschule	3%	2%	3%	7%	6%	7%
	Universität, Hochschule	13%	11%	12%	7%	25%	16%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bei den **anderen individuellen Eigenschaften** lassen sich – bis auf die Eigenschaft «physische oder psychische Probleme»²¹ – keine grossen Unterschiede zwischen Stichprobe und SAKE feststellen.

Tabelle 27: Andere individuelle Eigenschaften

Andere individuelle Eigenschaften	SAKE 1992-2004			Endstichprobe		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Ohne Berufserfahrung	8%	18%	13%	0%	13%	6%
Match Ausbildung und Beruf	40%	42%	41%	29%	44%	36%
Psychische oder physische Problemen	12%	9%	10%	36%	25%	30%

Quelle: SAKE 1992-2004, eigene Auswertungen

Analyse der haushaltsbezogenen Faktoren

Bei der Analyse der haushaltsbezogenen Faktoren lassen sich zwei Tendenzen feststellen. Einerseits sind die befragten Frauen eher ledig (43% vs. 22% in der SAKE) und haben eher keine Kinder (81% im Vergleich zu 52% in SAKE). Die befragten Männer hingegen sind eher verheiratet (74% im Vergleich zu 56% in der SAKE) und leben in einem Haushalt mit Kindern (43% im Vergleich zu 36% in der SAKE). Diese Differenz deckt sich gut mit den vorherigen Auswertungen, denn die befragten Männer sind eher älter als die Vergleichsbevölkerung. Hingegen sind die befragten Frauen überdurchschnittlich jung und besser ausgebildet als die Vergleichsbevölkerung.

Analyse der strukturellen Faktoren

Bei der Analyse der **Beschäftigungsbereiche** lässt sich feststellen, dass die befragten Männer überdurchschnittlich häufig in den traditionell fordistischen Sektoren («Industrie», «Distribution und Vertrieb») tätig waren (siehe Tabelle 28). Bei den befragten Frauen hingegen waren vor ihrer Erwerbslosigkeit rund zwei Drittel (gegenüber 47% in der SAKE) in post-fordistischen Branchen beschäftigt.

²¹ In der SAKE wurde die Frage der physischen oder psychischen Problemen im Zusammenhang mit einer möglichen IV Rente gestellt. Bei den Gesprächen, wurde diese Dimension breiter verstanden. Es ist deshalb verständlich, dass die befragten Personen eher dazu neigen ihre Probleme ins Vordergrund zu stellen.

Tabelle 28: Vergleich der Branche

Quelle: Quelle: SAKE 1992-2004, eigene Auswertungen

Branchen	SAKE 1992-2004			Endstichprobe		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Primärer Sektor	1%	1%	1%	0%	0%	0%
Industrieller Sektor	37%	30%	34%	57%	6%	32%
Distribution und Vertrieb	22%	22%	22%	36%	31%	33%
Öffentliche Verwaltung	5%	3%	4%	0%	0%	0%
Persönliche Dienstleistungen	17%	24%	21%	0%	13%	6%
unternehmerische Dienstleistungen	8%	6%	7%	7%	25%	16%
Soziale Dienstleistungen	10%	13%	12%	7%	25%	16%

Bei der Analyse der Verteilung der vor der Erwerbslosigkeit **ausgeübten Berufe** lässt sich mit zwei Ausnahme keine grosse Abweichung feststellen: Zum einen sind Männer in technischen Berufen übervertreten. Zum anderen fällt bei den Frauen auf, dass sie überproportional oft über Berufe mit einem höheren Prestige verfügen, was angesichts der oben festgestellten Übervertretung von jüngeren Frauen mit einem höheren Ausbildungsabschluss nicht überrascht. Insbesondere sind die Berufe aus dem industriellen Sektor in der Stichprobe der Frauen nicht vorhanden.

Tabelle 29: Vergleich der Berufe

Quelle: SAKE 1992-2004, eigene Auswertungen

Berufe	SAKE 1992-2004			Endstichprobe		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Führungskräfte	5%	3%	4%	0%	6%	3%
akad. Berufe	10%	9%	10%	0%	13%	6%
techn. Berufe	10%	9%	9%	36%	19%	27%
kaufm. Angestellte	7%	16%	11%	7%	25%	16%
Dienstleistungsberufe	14%	30%	22%	14%	31%	23%
Fachkräfte im ersten Sektor	2%	1%	1%	0%	0%	0%
Handwerker/innen	35%	12%	24%	14%	0%	7%
Maschinen Bediener/innen	11%	7%	9%	14%	0%	7%
Hilfsarbeiter/innen	7%	13%	10%	14%	19%	17%

Aus den vorherigen Ausführungen erwartet man auch in der Stichprobe der Frauen eine kürzere Dauer in der Erwerbslosigkeit als die Vergleichsbevölkerung. Vergleicht man die **Verweildauer** in Tagen der ausländischen Frauen in der Erwerbslosigkeit in der Stichprobe (357 Tage) mit der Vergleichsbevölkerung (421 Tage) so wird diese Hypothese bestätigt. Bei den ausländischen Männern hingegen übertrifft die Verweildauer der befragten Männer die der Vergleichsbevölkerung (412 vs. 328 Tage).

Analyse der potenziell diskriminierenden Faktoren

Aufgrund der grossen Anzahl **Herkunftsländer** und der kleinen Stichprobengrössen wird hier auf einen detaillierten Vergleich verzichtet. Wie aber bereits erwähnt wurde und in der Tabelle 23 ersichtlich ist, lässt sich eine Übervertretung der Ländergruppe 2 feststellen, die auf dem Interviewdesign basiert (gleichmässige Verteilung zu je einem Drittel nach Ländergruppe). Aufgrund der unterschiedlichen Verweigerungsmustern stimmen aber die ursprünglich erwartete und die tatsächliche Zusammensetzung der Stichprobe nicht überein. Die Zusammensetzung der ausländischen Männer deckt sich sehr gut mit der Zusammensetzung der Vergleichsbevölkerung.

Bei den Frauen hingegen ist eine Übervertretung der Frauen aus der Ländergruppe 2 und der Untervertretung der Frauen aus der Ländergruppe 3 auffällig. Dies bestätigt die Erfahrungen, die bei den telefonischen Abklärungen gemacht wurden. Frauen aus Südosteuropa, Afrika und Asien waren sehr schwer erreichbar und verweigerten viel eher die Teilnahme als Frauen aus der Ländergruppe 2, was aufgrund der schwierigen Position dieser Frauen in der Gesellschaft und im Privaten zu erwarten war.

4 Anhang

Tabelle 30: Eigenschaften der befragten Personen

Erhebungsfaktoren					Individuelle Faktoren					Haushaltbezogene Faktoren		Strukturelle bzw. kontextuelle Faktoren				gene Kriterien	Potenziell diskriminierende Faktoren	
Interview Nr	Ländergruppe	Ort des Interviews	Geschlecht	RAV	Sprachkompetenz	Altersgruppe	Ausbildung	Match erlernter ausgeübter Beruf	Phys. oder psych. Problemen	Zivilstand	Kinder	Branche	Beruf	Frühere EL	Dauer EL	AMMM	Bewilligung	Zweite Generation
1	1	1	Frau	Luzern	4	5	6	Ja	Nein	Getrennt	Nein	7	5	Ja	147	Ja	C	Nein
2	2	1	Mann	Bern West	3	4	8	Ja	Nein	Verheiratet	Nein	2	3	Nein	673	Ja	B	Nein
3	2	3	Frau	Dietikon	4	7	7	Ja	Ja	Ledig	Nein	6	3	Ja	1514	Ja	C	Ja
4	1	2	Mann	Dietikon	4	4	2	Nein	Ja	Getrennt	Nein	3	4	Ja	336	Ja	C	Ja
5	3	4	Frau	Bern West	4	2	3	Nein	Nein	Ledig	Nein	3	5	Nein	322	Ja	B	Ja
6	2	2	Frau	Luzern	4	3	8	Nein	Nein	Ledig	Nein	6	2	Nein	45	Nein	B	Nein
7	3	1	Frau	Dietikon	2	3	2	Nein	Nein	Verheiratet	Nein	5	9	Nein	173	Ja	B	Nein
8	2	1	Frau	Binningen	2	4	4	Ja	Nein	Verheiratet	Ja	7	5	Nein	371	Nein	B	Nein
9	1	2	Frau	Dietikon	3	3	4	Nein	Ja	Getrennt	Nein	3	9	Nein	393	Ja	B	Nein
10	3	2	Frau	Luzern	3	3	4	Ja	Nein	Getrennt	Nein	7	5	Nein	151	Nein	B	Nein
11	3	1	Frau	Bern West	2	4	1	Nein	Nein	Verheiratet	Nein	5	9	Ja	582	Nein	C	Nein
12	1	1	Mann	Bern West	2	4	2	Nein	Ja	Verheiratet	Ja	2	8	Nein	382	Ja	C	Nein
13	1	1	Mann	Glarus	3	3	3	Nein	Nein	Ledig	Nein	2	3	Ja	33	Nein	C	Ja
14	2	2	Frau	Luzern	4	2	4	Ja	Nein	Ledig	Nein	3	5	Ja	22	Nein	C	Ja
15	3	1	Mann	Rheinfelden	2	7	1	Nein	Ja	Verheiratet	Nein	2	9	Nein	729	Nein	C	Nein
16	1	1	Frau	Sion	3	4	1	Nein	Ja	Getrennt	Ja	3	4	Ja	455	Ja	C	Nein
17	1	1	Frau	Glarus	4	2	3	Nein	Nein	Ledig	Nein	2	4	Nein	38	Nein	C	Ja
18	2	2	Mann	Vevey	4	4	6	Ja	Nein	Verheiratet	Ja	6	5	Ja	744	Nein	C	Ja
19	3	2	Mann	Vevey	4	4	3	Nein	Nein	Verheiratet	Nein	3	5	Nein	371	Ja	B	Nein
20	3	1	Mann	Vevey	3	4	2	Nein	Nein	Verheiratet	Ja	2	3	Ja	541	Nein	C	Nein
21	1	2	Frau	Sion	4	2	3	Nein	Nein	Ledig	Nein	6	4	Nein	366	Ja	C	Ja
22	2	1	Frau	Bern Bümplitz	4	4	8	Nein	Nein	Verheiratet	Nein	7	1	Nein	225	Ja	C	Nein
23	1	4	Mann	Bern Bümplitz	2	4	2	Nein	Nein	Verheiratet	Nein	2	7	Nein	155	Nein	C	Nein
24	1	1	Mann	Vevey	4	3	3	Ja	Nein	Verheiratet	Ja	3	3	Ja	84	Nein	C	Ja
25	2	2	Mann	Regensdorf	4	7	7	Nein	Nein	Getrennt	Nein	3	3	Ja	735	Ja	C	Nein
26	2	2	Frau	Vevey	4	4	8	Ja	Ja	Getrennt	Ja	6	2	Ja	771	Nein	C	Nein
27	3	1	Mann	Bern Bümplitz	3	4	4	Nein	Ja	Verheiratet	Ja	2	7	Ja	339	Nein	C	Nein
28	3	1	Mann	Dietikon	2	4	4	Ja	Nein	Getrennt	Ja	2	8	Ja	363	Ja	C	Nein
29	3	1	Mann	Vevey	1	5	6	Nein	Ja	Verheiratet	Nein	3	9	Ja	296	Ja	N	Nein
30	1	3	Frau	Rheinfelden	3	3	8	Ja	Nein	Ledig	Nein	3	3	Ja	138	Nein	C	Ja

Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco)
Effingerstrasse 1, CH-3003 Bern
Tel 031 323 59 42, Fax 031 323 54 47
www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement Département fédéral de l'économie Dipartimento federale dell'economia