



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Langzeitarbeits- losigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeits- vermittlungszentren

*mit einer deutsch- und
französischsprachigen Zusammenfassung*

Studie im Auftrag der
Aufsichtskommission für den
Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

**Egger, Dreher &
Partner AG**

Ecoplan

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
Résumé	9
1 Ausgangslage und Zielsetzungen der Evaluation	17
1.1 Ausgangslage.....	17
1.2 Erkenntnisziele und Untersuchungsfragen	17
1.3 Methodisches Vorgehen	18
1.4 Aufbau des Berichts	20
1.5 Dauer und Organisation der Evaluation	21
2 Analyseteil 1: Beschreibung der Situation und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit 2003	22
2.1 Bestand, Zugang und Anteile von Langzeitarbeitslosigkeit, Langzeiterwerbslosigkeit und Aussteuerungen	22
2.2 Struktur der Langzeiterwerbslosen (SAKE) und Langzeitarbeitslosen (AVAM / ASAL)	28
2.3 Entwicklung der Ursachen des Stellenverlusts von Langzeitarbeitslosen	39
3 Analyseteil 2: Analyse der (Entwicklung der) Risikofaktoren und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit	42
3.1 Erläuterung des Analysemodells	42
3.2 Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit.....	42
4 Analyseteil 3: Erfolgreiche Strategien der RAV gegen Langzeitarbeitslosigkeit	49
4.1 Erläuterung der Methodik zur Analyse der Strategien	49
4.2 Quantitative Analysen der Fallverläufe (Ökonometrie).....	53
4.3 Merkmale günstiger und ungünstiger Verläufe von (potenziell) langzeitarbeitslosen Personen	57
4.4 Strategien der RAV und der Personalberatenden	71
5 Schlussfolgerungen	79
5.1 Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in den letzten 15 Jahren sowie vor, während und nach der Finanzkrise	79

5.2	Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit.....	79
5.3	Strategien, Massnahmen und Instrumente der ALV im Umgang mit Langzeitarbeitslosen	84
6	Mögliche Handlungsfelder	86
7	Anhang	88
7.1	Erläuterungen des Regressionsmodells zur Bestimmung besonders erfolgreicher und nicht erfolgreichen Fallverläufe	88
7.2	Detailresultate Regressionsmodelle	89

Zusammenfassung

Ausgangslage

Die Arbeitslosigkeit steigt und fällt mit der konjunkturellen Entwicklung. Mit einer gewissen Verzögerung nimmt in wirtschaftlichen Schwächephasen in der Regel auch die Langzeitarbeitslosigkeit zu und baut sich im Aufschwung relativ langsam wieder ab. Das vergangene Jahrzehnt ist durch die Finanzkrise ab 2007 geprägt, die auch in der Schweiz zu einem deutlich abgeschwächten Wirtschaftswachstum und zu erhöhten Arbeitslosenzahlen geführt hat. Im April 2011 trat zudem die 4. AVIG-Revision in Kraft, welche die maximale Dauer des Taggeldanspruchs vieler Leistungsbeziehenden der Arbeitslosenversicherung (ALV) verkürzte.

Innovativer gemischter quantitativer und qualitativer Ansatz

Vor diesen Hintergrund interessieren die Entwicklungen der Langzeitarbeitslosigkeit und der Aussteuerungen, sowie die Strategien zur Vermeidung derselben. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit statistisch analysiert, Risikofaktoren für eine Langzeitarbeitslosigkeit bestimmt, sowie erfolgreiche Personalberater und Fallverläufe identifiziert. Darauf aufbauend wurden Fallstudien von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Verläufen von Langzeitarbeitslosen und eine Analyse der Strategien ausgewählter Personalberater und RAV mittels qualitativen und semiquantitativen Forschungsmethoden durchgeführt.

Anteil der Langzeitarbeitslosen an Gesamtbevölkerung bleibt stabil

Vor der Finanzkrise ist der Anteil Personen, die langzeitarbeitslos wurden, von 1.6% auf 0.8% gesunken. Im Zeitraum der Finanzkrise zwischen 2008 und 2012 ist dieser Anteil zwischenzeitlich auf 1.5% angestiegen. Seit 2012 bewegen sich die Zugänge zu Langzeitarbeitslosigkeit mit geringen Schwankungen um den Wert von 1%. Ein langfristiger Trend zu einem steigenden Anteil kann damit nicht beobachtet werden.

Etwas anders präsentiert sich das Bild, wenn der Anteil der Langzeiterwerbslosen nach der breiteren Definition der Internationalen Arbeitsorganisation ILO betrachtet wird, die beispielsweise auch stellensuchende Sozialhilfebeziehende umfasst: Auch dieser Anteil ist im Zuge der Finanzkrise vorübergehend deutlich gestiegen, um danach wieder abzunehmen. Er ist aber von 2013 bis 2017 wieder von 1.5% auf 1.9% angestiegen, um seither auf diesem Niveau zu verharren. Der Anteil jener Personen, die langfristig aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, hat damit seit der Finanzkrise zugenommen.

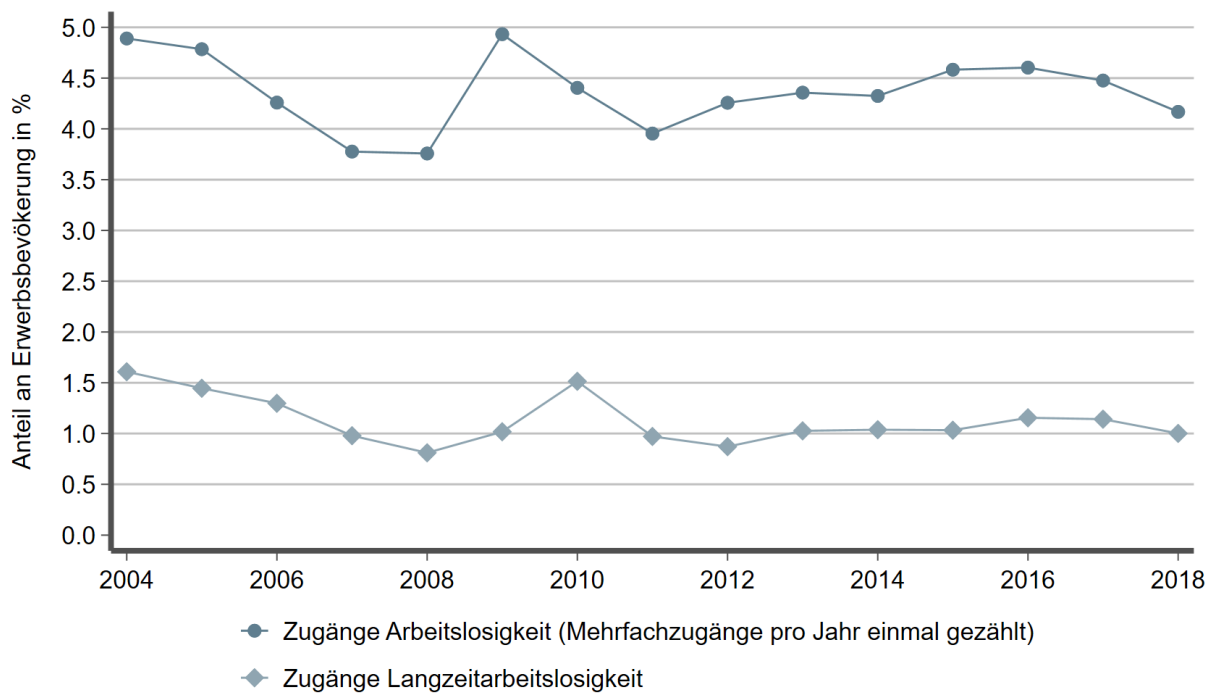


Abbildung: Anteil Zugänge Arbeitslose und Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen

Ausschlaggebende Gründe für den erfolgreichen und nicht erfolgreichen Fallverlauf der 180 untersuchten Fälle

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Verläufe von insgesamt 180 Fällen mit hohem Langzeitarbeitsloskeitsrisiko untersucht, wobei es sich bei 90 Fällen um solche mit einer deutlich kürzeren Dauer der Arbeitslosigkeit als erwartet handelt und in 90 Fällen um Personen, deren Dauer im Vergleich zum Erwartungswert deutlich zu lange war. Bei der Auswahl der Fälle wurde dabei bewusst kein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit aller von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen angestrebt, sondern eine nach inhaltlichen Aspekten zusammengestellte Stichprobe von besonders erfolgreichen und besonders erfolglosen Fallverläufen untersucht.

Ziel dieser Analysen war es zu ergründen, welches die Ursachen dafür sind, dass die Arbeitsmarktintegration von Personen mit statistisch erhöhtem Langzeitarbeitsloskeitsrisiko unterschiedlich erfolgreich verläuft: Was sind die Merkmale besonders erfolgreicher Verläufe und jene von erfolglosen Verläufen und inwiefern hängen diese mit den Strategien der RAV und der Unterstützung durch die Personalberatenden zusammen?

In der nachfolgenden Abbildung werden die Faktoren, die für die erfolgreichen und nicht erfolgreichen Verläufe der untersuchten Fälle nach Einschätzung der zuständigen Personalberatenden ausschlaggebend waren, dargestellt. Es zeigen sich zusammenfassend folgende Zusammenhänge:

- Bei den Personen mit ungünstigen Fallverläufen lagen in der Mehrheit der Fälle besondere individuelle Integrationshemmnisse vor. Auch bei den untersuchten Verläufen von über 50-

Jährigen, die keine neue Stelle gefunden haben, lagen zusätzlich zum erhöhten Alter in der Regel weitere wesentliche Hemmnisse vor.

- Ein wichtiger ausschlaggebender Erfolgs- und zugleich Misserfolgswert ist das persönliche Bemühen der Stellensuchenden um eine neue Stelle: In der Hälfte der erfolgreichen Verläufe war dies nach Ansicht der fallführenden Personalberatenden der Schlüsselfaktor und umgekehrt war die ungenügende Stellensuche in über 20% der Fälle ohne Stellenantritt ein entscheidender Faktor hierfür. Es liegt letztlich in der Hand der Stellensuchenden, diesen Erfolgsfaktor zu nutzen. Dies trifft für jüngere und ältere Stellensuchende gleichermaßen zu. Die Personalberatenden können dies durch gezielte Aktivierung dabei wesentlich beeinflussen.
- Ein anderer häufig ausschlaggebender Faktor ist das Auftreten und das Wesen der Person (die «Persönlichkeit» der Stellensuchenden): In den Fallstudien zeigte sich immer wieder, dass Personen mit einer positiven Ausstrahlung, einem angenehmen Auftreten, einer sichtbaren Begeisterungsfähigkeit, einem guten Selbstbewusstsein, einer angenehmen Stimme etc. es deutlich einfacher haben, eine Stellenzusage zu erhalten als Stellensuchende, für dies in Teilen nicht zutrifft. Im Rahmen der Beratung und in arbeitsmarktlichen Massnahmen kann an diesen Punkten zwar gearbeitet werden, die Persönlichkeitsmerkmale sind aber bis zu einem gewissen Grad für die betreffenden Personen und auch die Personalberatenden nicht gestaltbar bzw. gegeben.
- Ein häufiger Grund dafür, dass Personen rasch eine Stelle gefunden haben bzw. dass kein Stellenantritt erfolgte, ist die arbeitsmarktliche Attraktivität des Profils der Stellensuchenden: Personen mit einem auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Profil finden rasch eine neue Stelle und vice versa.
- Bei Personen mit erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ist es besonders erfolgskritisch, dass das eigene Netzwerk sowie jenes des RAV und des Umfelds aktiv bei der Stellensuche genutzt wird: Bei 30% der erfolgreichen Stellenantritte war dies einer der ausschlaggebenden Erfolgsfaktoren.
- Die Zwischenverdienste erweisen sich als zweischneidiges Schwert: In einigen Fällen konnten Zwischenverdienste als Türöffner für eine anschliessende Festanstellung bei den betreffenden Arbeitgebenden genutzt werden. In anderen Fällen erwiesen sich die Zwischenverdienste aber umgekehrt als Hemmnis bei der Suche einer Festanstellung, weil erstens die Stellensuchenden teilweise darauf hofften, den Zwischenverdienst zu einer Feststellen entwickeln zu können (was sich negativ auf die Intensität ihre Arbeitsbemühungen auswirkte), weil zweitens einige der Stellensuchenden im Zwischenverdienst sich nur noch um Teilzeitpensen als Ergänzung zum Zwischenverdienst bemühten und weil drittens die Zwischenverdienste den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen erschweren.
- Neben den oben beschriebenen, oft beobachteten Erfolgs- und Misserfolgswerten wurden bei den untersuchten Fallstudien auch eine Vielzahl von individuellen Faktoren angetroffen, die dafür mitverantwortlich waren, dass die Stellensuche erfolgreich verlief oder nicht.

Hierzu gehören gesundheitliche Aspekte, Schwangerschaften, persönliche Probleme, problematische berufliche Werdegänge, Vorstrafen, zu hohe Lohnerwartungen, eingeschränkte kognitive Fähigkeiten etc.

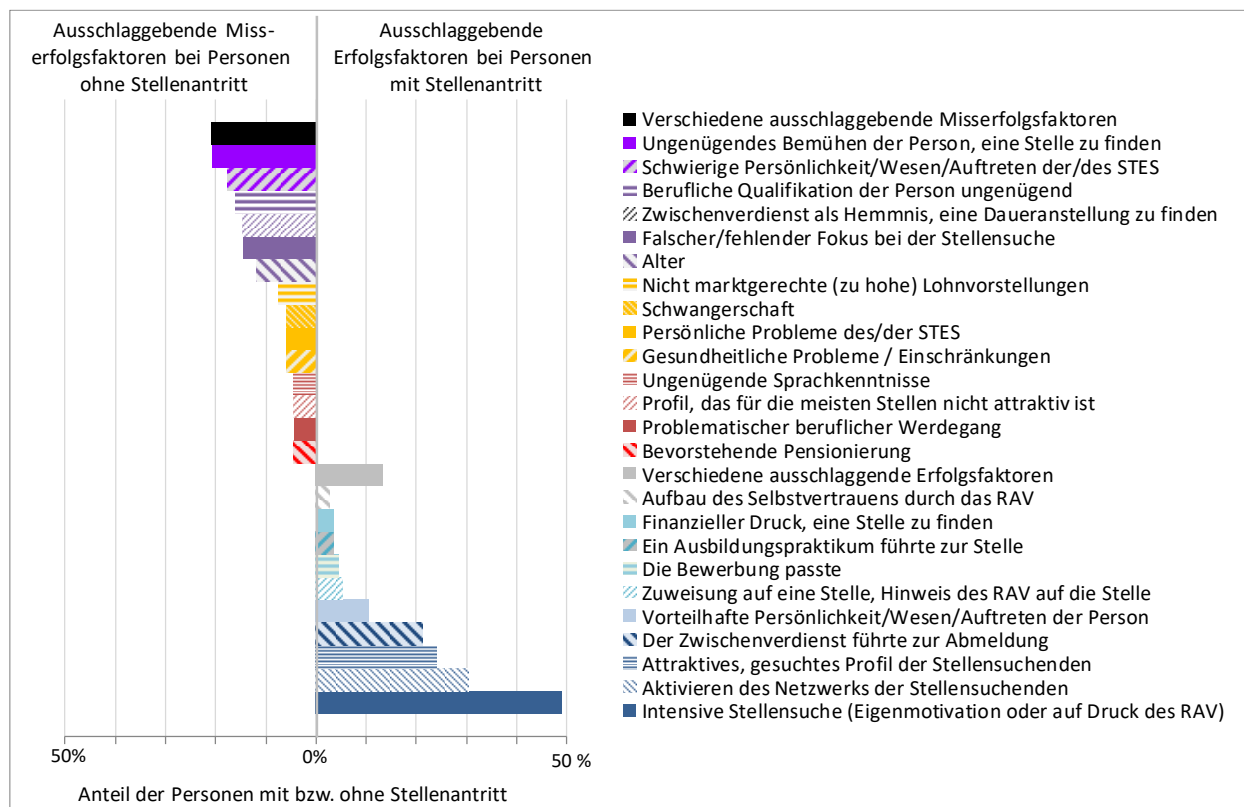


Abbildung: Ausschlaggebende Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren, die ursächlich dafür waren, dass die Stellensuche der untersuchten 180 Fälle erfolgreich bzw.- nicht erfolgreich verlief.

Risiko- und Erfolgsfaktoren sind heterogen

Die ökonometrischen Analysen und Fallstudien der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass es verschiedene Risiko- und Erfolgsfaktoren gibt. Sie lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

- **Alter:** Aus statischer Sicht nimmt das Risiko bei einem Jobverlust langzeitarbeitslos zu werden mit steigendem Alter zu, und akzentuiert sich ab einem Alter von 55 Jahren. Da mit steigendem Alter aber auch die Wahrscheinlichkeit sinkt, überhaupt arbeitslos zu werden, ist der Anteil Langzeitarbeitsloser bei älteren Erwerbstätigen jedoch sogar leicht unterdurchschnittlich. Auch in den analysierten Fallverläufen zeigt sich, dass ältere Stellensuchende oft eine Stelle finden, wenn sie abgesehen vom Alter keine anderen relevanten Integrationshemmnisse haben. Das fortgeschrittene Alter kann aber als zusätzlicher Nachteil wirken, wenn die betreffenden Personen weitere Integrationshemmnisse aufweisen.
- **Ausbildung:** Es besteht kein linearer statistischer Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko und ursprünglicher berufliche Ausbildung. Die qualitative Analyse in den

RAV zeigt jedoch, dass eine ungenügende oder nicht aktuelle berufliche Qualifikation in vielen Fällen ein ausschlaggebendes Integrationshemmnis ist. Gerade Berufsbiografien von Personen, die in ihrer bisherigen Arbeitsstelle jahrelang eine bestimmte Tätigkeit verrichteten und die sich nicht laufend weitergebildet haben, haben schlechte Arbeitsmarktchancen.

- **Gesundheit:** Weist eine stellensuchende Person psychische als auch körperliche Einschränkungen auf, dann erhöht sich das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko nach Einschätzung der Mehrzahl der befragten Fachpersonen erheblich.
- **Persönlichkeit:** Die Persönlichkeit der Stellensuchenden – Auftreten, Ausstrahlung, Wesen, Haltung, Kommunikationsverhalten etc. – ist ein wichtiger Erfolgs- bzw. Risikofaktor. Bei verschiedenen Fallstudien mit ungünstigem Verlauf waren nach Einschätzung der Personalberatenden problematische Persönlichkeitsmerkmale bzw. Verhaltensmuster ein Grund für die Langzeitarbeitslosigkeit.
- **Eigenmotivation:** Die Eigenmotivation der Stellensuchenden – die inhaltliche und geographische Flexibilität bei der Stellensuche und der gleichzeitige Wille und die Initiative, rasch eine neue Stelle finden – ist in den untersuchten Fallstudien einer der Schlüsselerfolgskriterien.
- **Bewerbungs- und Suchstrategie:** Eine passende Strategie ist notwendig, um rasch eine neue Stelle zu finden, aber im Allgemeinen nicht allein ausreichend. Umgekehrt kann eine falsche Bewerbungsstrategie aber durchaus ausschlaggebend dafür sein, dass die Stellensuche nicht erfolgreich verläuft.
- **Persönliches Netzwerk:** Bei vielen erfolgreichen Verläufen von Personen mit statistisch erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko war der Hauptgrund dafür, dass rasch eine neue Stelle gefunden werden konnte, dass die betreffenden Personen ihr Netzwerk erfolgreich aktiviert haben und dank eigenen Kontakten oder solchen des Umfelds eine neue Stelle gefunden haben. Bei den über 50-jährigen Personen war das Netzwerk in mehr als der Hälfte der erfolgreichen Fälle entscheidend.
- **Zwischenverdienst:** Der Zwischenverdienst erweist sich teilweise als wichtiger Erfolgsfaktor, wenn die betreffenden Personen über einen Zwischenverdienst den Einstieg in einen Betrieb fanden und diesen später zu einer Feststelle ausweiten konnten. Allerdings sind auch Fälle zu beobachten bei denen die Stellensuchenden den Zwischenverdienst in jedem Fall behalten wollen, und dieser somit eine Festanstellung erschwert.

Daneben bestehen eine Reihe weiterer Faktoren, die sich nachteilig auf die Arbeitsmarktchancen auswirken, die aber bei vergleichsweise wenigen Personen vorliegen. Dazu gehören insbesondere sprachliche Defizite, persönliche Probleme, mangelnde Mobilität oder eine Schwangerschaft.

Unterschiedliche Strategien und Massnahmen für Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Stellensuchende sind eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichsten Integrationshemmnissen. Dabei lassen sich keine grossen Gruppen von Personen mit einem gemeinsamen Muster erkennen. Auch die über 50-Jährigen sind keine homogene Risikogruppe, da auch sie unterschiedlich viele und unterschiedlich gear-tete arbeitsmarktliche Risikofaktoren aufweisen.

Dies hat zur Folge, dass es sich für die RAV nicht anbietet, Normstrategien für bestimmte Zielgruppen von Stellensuchenden zu entwickeln und anzuwenden. Entsprechend haben wir in keinem untersuchten RAV und bei keinem der befragten Personalberatenden derartige Normstrategien für bestimmte, nach demographischen Aspekten gebildete Gruppen von Stellensuchenden angetroffen. Aus Sicht der Personalberatenden ist die Frage, ob eine Person von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht ist oder nicht, nicht handelsleitend. Für die Wahl der Beratungsstrategie entscheidend ist stattdessen die Frage, welche Integrationshemmnisse eine Person aufweist. Spezifische Normstrategien, die sich an die Zielgruppe «(potenziell) Langzeitarbeitslose» richten, gibt es jedoch nicht. Die RAV und deren Personalberatenden wenden jedoch für bestimmte Konstellationen von Integrationshemmnissen teilweise gewisse Standardstrategien an. Hierzu gehören bspw. die Folgenden:

- Generell werden die Stellensuchenden aufgefordert, zuerst in ihrem angestammten oder zuletzt ausgeübten Beruf nach Stellen zu suchen. Führt dies nicht zum Erfolg, versuchen die Personalberatenden oft, die Stellensuchenden dazu zu bewegen, ihr Suchfeld sowohl räumlich als auch thematisch zu öffnen und in einem grösseren Perimeter auch nach Stellen zu suchen, die nicht exakt dem angestammten Beruf entsprechen, sondern lediglich mit diesem verwandt sind.
- Vielfach legen die Personalberatenden bei Personen mit erschwerten Arbeitsmarktchancen ein besonderes Gewicht darauf, dass diese ihr Netzwerk bei der Stellensuche intensiv bewirtschaften.
- In einzelnen Fällen wird nach einer längeren Dauer der Stellensuche ein Coaching initiiert. Dies namentlich dann, wenn an der Haltung oder dem Auftreten («Mindset») einer Person gearbeitet werden soll, die Bewerbungsstrategie neu ausgerichtet werden muss oder wenn ein Bedarf nach intensiver Unterstützung bei der Stellensuche besteht.
- Bei Personen mit umfangreicher beruflicher Erfahrung, für die aber keine Diplome oder Testate vorliegen, wird teilweise versucht, diese Kenntnisse im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen validieren zu lassen.
- Personen mit erschwerter Vermittelbarkeit werden von den Personalberatenden oft explizit ermutigt, die Möglichkeit des Einsatzes von Einarbeitungszuschüssen bei der Stellensuchen aktiv als Argument zu nutzen.
- Aus einem ähnlichen Motiv wird bei solchen Personen von gewissen Personalberatenden die Nutzung von Arbeitspraktika aktiv gefördert.

- Zeichnet sich ab, dass das Finden einer Festanstellung unrealistisch ist, dann wird verschiedentlich die Strategie verfolgt, mittels Zwischenverdiensten eine grösstmögliche Schadenminderung zu erzielen. Gerade bei Stellensuchenden über 60 Jahren wird diese Strategie gelegentlich verfolgt.
- Die Zwischenverdienste dienen aber nicht immer nur der Schadenminderung, sondern werden bei Personen mit Integrationshemmnissen oft auch mit dem Ziel (und mit Erfolg) eingesetzt, dass der Zwischenverdienst ein Türöffner ist, um im betreffenden Betrieb anschliessend eine Feststelle zu erhalten.
- Bei von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen, deren Eigenmotivation augenfällig ungenügend oder deren Bewerbungsstrategie unzweckmässig ist, wird oftmals der Druck seitens der Personalberatenden erhöht, um damit eine Verhaltensänderung zu bewirken. Dies, indem der Person gespiegelt wird, auf welchem kritischen Weg (in Richtung Aussteuerung und Sozialhilfe) sie sich tatsächlich befindet und/oder durch Anwendung von im Rahmen des AVIG bestehender Druckmittel.

Mögliche Handlungsfelder

In Bezug auf die Vermeidung, dass Personen langzeitarbeitslos werden, und hinsichtlich der Integration von Stellensuchenden, die bereits langzeitarbeitslos sind, können aufgrund der Erkenntnisse aus der vorliegenden Untersuchung die nachfolgenden generellen Empfehlungen gemacht werden. Einige dieser Empfehlungen haben viele RAV und Personalberatende jedoch schon heute weitgehend umgesetzt:

- Individuelle Strategien für Stellensuchende anstelle von Normstrategien für Zielgruppen
Aufgrund der grossen Heterogenität der Ausgangslagen und Hemmnisse bei den von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten und Betroffenen ist zu empfehlen, das Grundprinzip zu verfolgen, individuell zugeschnittene Beratungsstrategien für die einzelnen Stellensuchenden zu entwickeln und umzusetzen. Die Zweckmässigkeit, Normstrategien für bestimmte Risikogruppen zu entwickeln, ist deshalb kritisch zu hinterfragen. Dies trifft auch hinsichtlich Normstrategien für die Gruppe der über 50-Jährigen zu.
- Normstrategien in Bezug auf bestimmte Integrationshemmnisse
Es ist zweckmässig, arbeitsmarktliche Massnahmen zu entwickeln, mit denen sich die für die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit bedeutenden Risiko- und Misserfolgskriterien abmildern und diesbezüglichen Erfolgsfaktoren fördern lassen. In diesem Sinne sind «Normstrategien» in Bezug auf einzelne Integrationshemmnisse zweckmässig.
- Richtige Einschätzung der Integrationshemmnisse
Die Personalberatenden müssen in der Lage sein, möglichst rasch die relevanten Risiken und Chancen der Stellensuchenden zu erkennen, um die richtigen Strategien und Schritte einzuleiten. Die erfolgreicheren Personalberatenden der Untersuchung hatten bei der Wahl der

richtigen Strategie eine geringere Fehlerquote. Dies ist im Rahmen der Personalentwicklung der Beratenden zu beachten.

■ Betonung der Bedeutung des Netzwerks, der Eigenmotivation und des Engagements in der Bewerbung

Die Stellensuchenden mit erheblichen Integrationshemmnissen sollten dafür sensibilisiert werden, wie entscheidend sie selbst ihre Arbeitsmarktchancen durch ein erfolgreiches Aktivieren des eigenen Netzwerks und durch ein starkes Engagement und eine hohe Eigenmotivation im Bewerbungsverhalten beeinflussen können. Ausserdem müssen sie darin befähigt werden, dies erfolgreich umzusetzen. In dieser Hinsicht fällt der Beratung durch die Personalberatenden eine wichtige Rolle zu. Sind Stellensuchende in dieser Hinsicht blockiert oder kann dieses Bewusstsein nicht erreicht werden, empfehlen sich Coachingmassnahmen bzw. arbeitsmarktliche Massnahmen mit Coachingelementen.

■ Relativierung der Bedeutung des Alters als Risikofaktor

Das Alter kann ein Nachteil bei der Stellensuche sein, ist aber bei weitem kein K.O.-Kriterium. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass es selbst bei den über 60-Jährigen viele Stellensuchende gibt, welche in vergleichsweise kurzer Zeit eine Stelle finden. Dies ist aber – aus den in vorgängigem Abschnitt genannten Überlegungen – nur dann möglich, wenn die betreffenden Personen sich nicht selbst stigmatisieren und als Folge daraus ohne das nötige Selbstvertrauen und Eigenmotivation an das Projekt «Stellensuche» herangehen. Auch hier können Coachingmassnahmen zweckmässig sein. Solche Massnahmen gibt es in vielen Kantonen.

■ Dauernde Weiterbildung im Erwerbsleben

Personen, die während vielen Jahren die gleiche Tätigkeit ausübten, ohne sich laufend weiterzubilden, sind vielfach schwer vermittelbar. Die Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden reduzieren sich nach Einschätzung der Mehrheit der Befragten entscheidend, wenn die betreffenden Personen kein aktuelles Berufswissen haben. Es ist deshalb den Erwerbstätigen bzw. deren Arbeitgebern zu empfehlen, sich während des Erwerbslebens laufend weiterzubilden bzw. ihre beruflichen Kenntnisse periodisch zu aktualisieren.

Résumé

Point de départ

Le chômage fluctue avec la conjoncture. Avec un certain temps de retard, le chômage de longue durée augmente lui aussi dans les phases de récession et se résorbe relativement lentement dans les phases de reprise. La dernière décennie a été marquée par la crise financière qui est survenue à partir de 2007 et a entraîné en Suisse aussi un net ralentissement de la croissance et une augmentation du chômage. En outre, la 4^e révision de la LACI est entrée en vigueur en 2011. Elle a raccourci la durée maximale du droit aux indemnités de nombreux bénéficiaires de prestations de l'assurance-chômage (AC).

Une approche novatrice où se mêlent les dimensions quantitative et qualitative

Dans ce contexte, il est intéressant de se pencher sur l'évolution du chômage de longue durée et des arrivées en fin de droits comme sur les stratégies pour les éviter. La présente étude a d'abord eu pour objet d'analyser statistiquement l'évolution du chômage de longue durée, de déterminer les facteurs de risque pour ce dernier et d'identifier les conseillers en personnel et les parcours qui ont été couronnés de succès. Elle a ensuite consisté en des études de cas, ciblant pour les unes des parcours couronnés de succès de chômeurs de longue durée et pour les autres des parcours moins fructueux, et en une analyse des stratégies de conseillers en personnel et ORP sélectionnés, au moyen de méthodes de recherche qualitatives et semi-quantitatives.

Stabilité de la part de chômeurs de longue durée dans la population globale

Avant la crise financière, la part de personnes qui ont entamé une période de chômage de longue durée est passée de 1,6 % à 0,8 %. Pendant la crise financière, soit de 2008 à 2012, cette part a crû pour atteindre 1,5 %. Depuis 2012, la part d'arrivées en chômage de longue durée se situe, avec de faibles variations, autour de 1 %. On n'observe donc pas de tendance à l'augmentation sur le long terme.

En revanche, si l'on part de la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), plus large et incluant par exemple les bénéficiaires de l'aide sociale à la recherche d'un emploi, l'image qui se dessine est autre: de manière similaire, la part de chômeurs de longue durée a bien nettement augmenté de façon provisoire dans le sillage de la crise financière puis a de nouveau diminué. Toutefois, de 2013 à 2017, elle est de nouveau passée de 1,5 % à 1,9 % et s'est maintenue à ce niveau depuis lors. La part de personnes exclues du monde du travail sur le long terme a donc augmenté depuis la crise financière.

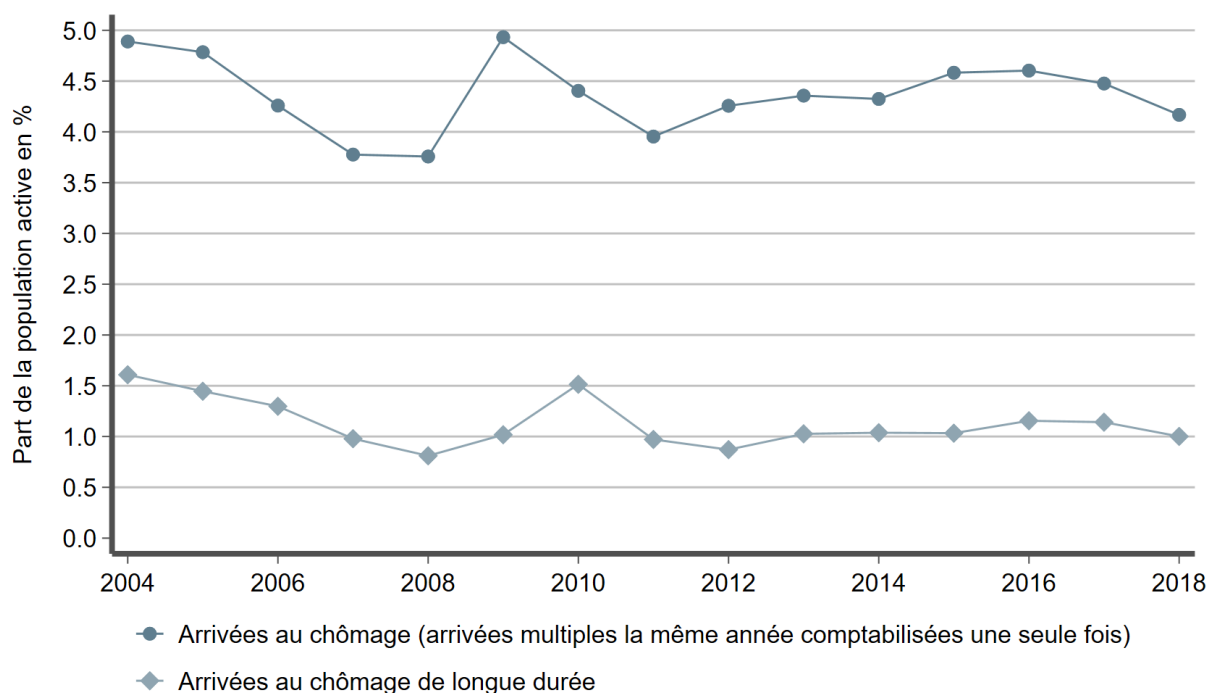


Illustration : Part de personnes arrivant au chômage et au chômage de longue durée dans l'ensemble de la population active

Raisons déterminantes du succès ou de l'échec des 180 parcours étudiés

180 parcours au total présentant un risque élevé de chômage de longue durée ont été investigués, 90 d'entre eux ayant débouché sur une durée de chômage nettement plus courte qu'attendue et 90 autres sur une durée nettement plus longue. La sélection des cas a été effectuée non de manière à obtenir un aperçu représentatif de l'ensemble des personnes menacées de chômage de longue durée mais de façon à composer un échantillon de parcours particulièrement fructueux et d'autres particulièrement infructueux en fonction d'aspects thématiques.

Le but de ces analyses était de déterminer pour quelles raisons la réinsertion dans le marché du travail de personnes présentant des risques statistiques accrus de chômage de longue durée connaît un succès variable: quelles sont les caractéristiques des parcours couronnés de succès et de ceux qui ont abouti à un échec et dans quelle mesure cela est-il lié à des stratégies des ORP et au soutien par les conseillers en personnel ?

L'illustration suivante présente les facteurs déterminants du succès ou de l'échec, de l'avis des conseillers en personnel compétents. Les liens suivants apparaissent :

- La plupart des personnes dont le parcours est défavorable présentent des obstacles individuels particuliers à la réinsertion. Les personnes de plus de 50 ans qui n'ont pas retrouvé d'emploi présentaient en général, en plus de l'âge, d'autres obstacles essentiels à la réinsertion.

- Un facteur important de réussite ou d'échec est l'implication personnelle des demandeurs d'emploi dans la recherche d'un nouveau poste : de l'avis des conseillers en personnel responsables des cas, cet élément s'est révélé le facteur clé dans la moitié des parcours couronnés de succès et à l'inverse le caractère insuffisant des recherches a représenté un facteur décisif dans plus de 20 % des cas ayant abouti à un échec. C'est en fin de compte aux demandeurs d'emploi qu'il revient de tirer parti de ce facteur de succès, indépendamment de leur âge. Les conseillers en personnel peuvent toutefois influencer considérablement sur cet aspect par une activation ciblée.
- Un autre facteur souvent décisif est la façon dont une personne se présente ou interagit et sa « personnalité » : il est ressorti de manière réitérée des études de cas que les personnes dégageant un rayonnement positif, ayant une façon agréable de se présenter, manifestant une aptitude à s'enthousiasmer, faisant preuve d'une certaine assurance, d'une voie agréable, etc. avaient une plus grande facilité à obtenir une réponse favorable à leur candidature que les demandeurs d'emploi dépourvus d'une partie de ces caractéristiques. Le conseil et les mesures relatives au marché du travail permettent certes de travailler sur ces points, mais ces facultés personnelles sont dans une certaine mesure données et hors d'atteinte, tant pour les personnes concernées elles-mêmes que pour les conseillers en personnel.
- Une raison fréquente pour laquelle des personnes ont trouvé rapidement un emploi - ou au contraire n'en ont pas trouvé – est l'attractivité du profil sur le marché du travail : les personnes dont le profil est recherché trouvent rapidement un emploi et la réciproque est également vraie.
- Chez les personnes présentant un risque accru de chômage de longue durée, l'utilisation active de leur propre réseau ainsi que de celui de l'ORP et de l'environnement est un aspect crucial : cela s'est révélé un des facteurs déterminants pour 30 % des personnes qui ont retrouvé un emploi.
- Les gains intermédiaires se révèlent à double tranchant : dans certains cas, ils peuvent ouvrir des portes vers un engagement fixe ultérieur par le même employeur. Dans d'autres cas, ils ont en revanche constitué un obstacle à la recherche d'un emploi fixe pour deux raisons : tout d'abord, les demandeurs d'emploi espéraient en partie pouvoir transformer le gain intermédiaire en emploi fixe (ce qui a eu des répercussions négatives sur l'intensité de leur recherche d'emploi) ; ensuite, certains des demandeurs d'emploi n'ont plus recherché que des postes à temps partiel pour compléter leur gain intermédiaire ; enfin, les gains intermédiaires ont rendu plus difficile le recours à des mesures relatives au marché du travail.
- Outre les facteurs de succès souvent observés qui ont été décrits plus haut, des facteurs individuels ont pu être distingués lors des études de cas. Ils ont également contribué au succès ou à l'échec de la recherche d'emploi. Il s'agit d'aspects de santé, de grossesses, de problèmes personnels, de parcours professionnels problématiques, de peines pénales antérieures, de prétentions de salaire trop élevées, de facultés cognitives limitées, etc.

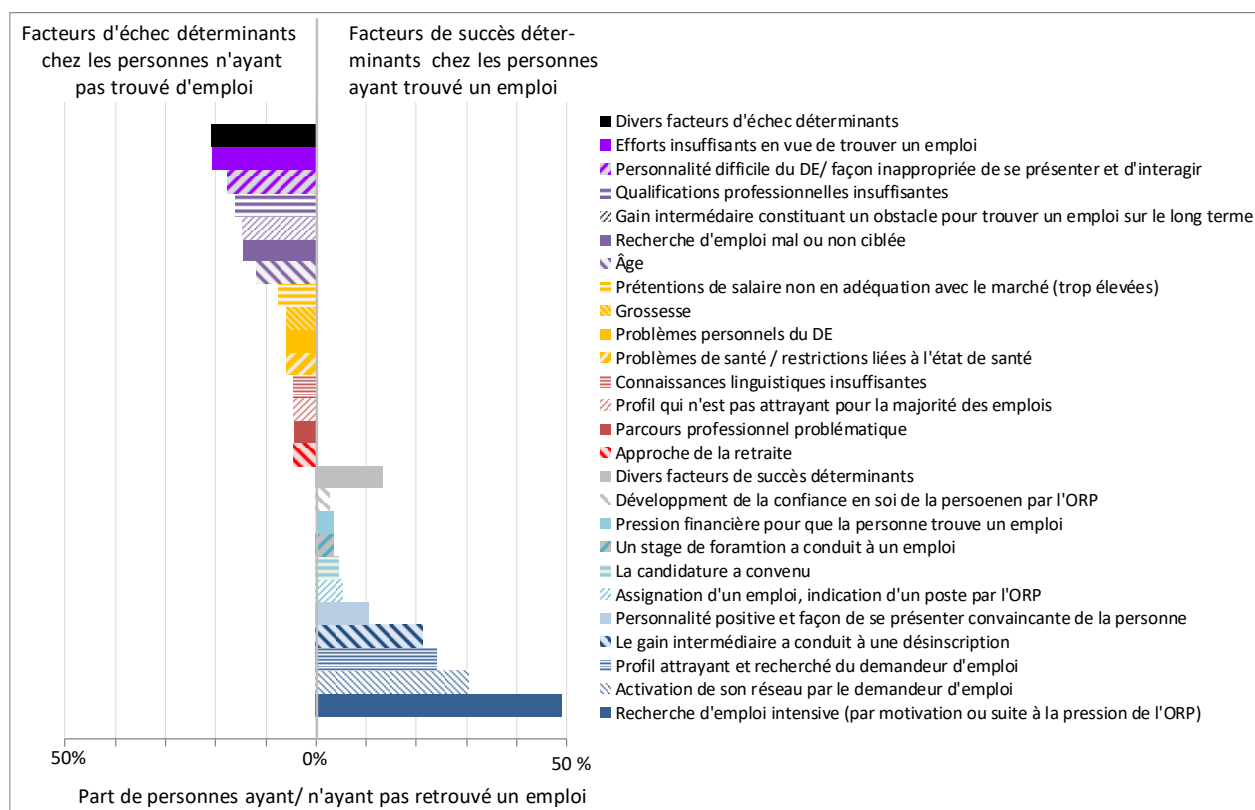


Illustration : Facteurs déterminants de succès ou d'échec ayant conduit au résultat de la recherche d'emploi constaté dans les 180 cas analysés

Les facteurs de risque et de succès sont hétérogènes

Les analyses économétriques et les études de cas effectuées dans le cadre de la présente étude montrent qu'il existe différents facteurs de risque et de succès, que l'on peut résumer ainsi :

- **L'âge :** du point de vue statistique, le risque de chômage de longue durée en cas de perte d'emploi augmente avec l'âge et s'accroît à partir de 55 ans. La probabilité de se retrouver au chômage diminue de son côté avec l'âge, la part de chômeurs de longue durée chez les actifs seniors est toutefois légèrement inférieure à la moyenne. L'analyse des cas examinés dans cette étude montre que les actifs seniors trouvent souvent un emploi en l'absence d'autres obstacles significatifs à la réinsertion que l'âge. En présence de tels obstacles, toutefois, un âge avancé peut jouer le rôle de handicap supplémentaire pour les personnes qui sont déjà confrontées à d'autres obstacles.
- **La formation :** il n'existe pas de lien statistique linéaire entre le risque de chômage de longue durée et la formation professionnelle initiale. L'analyse qualitative réalisée dans les ORP montre cependant que le caractère insuffisant de la formation professionnelle ou le fait qu'elle n'est plus actuelle constitue un obstacle déterminant à la réinsertion dans de nombreux cas. Les personnes dont le parcours professionnel se caractérise par l'exercice d'une activité unique pendant des années à leur emploi précédent et qui n'ont pas suivi de formation continue régulière ont de mauvaises chances sur le marché du travail.

- **La santé** : une personne en recherche d'emploi qui présente des limitations physiques ou psychiques connaît, de l'avis de la plupart des professionnels, un risque fortement accru de chômage de longue durée.
- **La personnalité** : la personnalité du demandeur d'emploi – façon de se présenter, rayonnement, attitude, mode de communication, etc. – est un facteur important de réussite ou de risque. Dans divers cas étudiés dont l'issue a été défavorable, des caractéristiques ou des types de comportements liés à la personnalité ont été, de l'avis des conseillers en personnel, une des causes du chômage de longue durée.
- **La motivation** : la motivation des demandeurs d'emploi – la flexibilité sur le plan géographique ou quant au contenu des tâches associées à la volonté de retrouver rapidement un emploi et à la prise d'initiatives dans ce but– est un facteur clé de succès dans les cas étudiés.
- **La stratégie de candidature et de recherche** : une stratégie adaptée est nécessaire pour retrouver rapidement un emploi mais elle n'est en général pas suffisante. Inversement, une stratégie erronée en matière de candidature peut être déterminante pour l'échec de la recherche.
- **Le réseau personnel** : l'activation fructueuse de leur réseau et les contacts personnels ou ceux de l'environnement ont été la raison principale de l'issue favorable de la recherche de nombreuses personnes présentant un risque accru de chômage de longue durée. Chez les plus de 50 ans, le réseau a été l'élément déterminant dans plus de la moitié des cas.
- **Le gain intermédiaire** : le gain intermédiaire se révèle un facteur important de succès lorsqu'il permet à des personnes d'entrer dans une entreprise et d'y obtenir ensuite un emploi fixe. On observe toutefois des cas où les demandeurs d'emploi veulent conserver leur gain intermédiaire à tout prix, ce qui rend l'accès à un emploi fixe plus difficile.

En dehors de ces éléments, il existe une série d'autres facteurs qui ont des répercussions négatives sur les chances sur le marché de l'emploi mais que seuls peu de gens présentent. On compte parmi ceux-ci les déficits linguistiques, les problèmes personnels, le manque de mobilité ou une grossesse.

Diversité des stratégies et des mesures pour les chômeurs de longue durée

Les chômeurs de longue durée et les demandeurs d'emploi menacé de chômage de longue durée constituent un groupe très hétérogène qui rencontre des obstacles très divers en matière de réinsertion. Il n'est pas possible de les classer en grands groupes de personnes présentant un schéma commun. Les plus de 50 ans ne forment pas eux non plus un groupe homogène car ils présentent, sur le marché du travail, des facteurs risques divers par leur nombre comme par leur nature.

Il n'est par conséquent pas opportun pour les ORP d'établir et d'appliquer des stratégies standard pour certains groupes de demandeurs d'emploi. Nous n'avons d'ailleurs rencontré dans aucun ORP et chez aucun conseiller en personnel des stratégies standard pour des groupes de demandeurs d'emploi constitués en fonction de critères démographiques. Du point de vue des conseillers en personnel, la question de savoir si une personne est menacée de chômage de longue durée

ne débouche pas sur des indications quant à la démarche à adopter. Les obstacles qu'une personne rencontre en matière de réinsertion sont en revanche déterminants pour le choix d'une stratégie de conseil. Il n'existe pas de stratégies standard spécifiques pour le groupe des « chômeurs de longue durée (potentiels) ». Les ORP et leurs conseillers en personnels appliquent toutefois volontiers des stratégies standard pour certaines constellations d'obstacles à la réinsertion. En voici quelques-unes :

- De manière générale, les conseillers en personnel invitent les demandeurs d'emploi à rechercher un poste tout d'abord dans leur profession de toujours ou dans la dernière qu'ils ont exercée. Si cette démarche n'est pas couronnée de succès, ils cherchent à amener les demandeurs d'emploi à étendre le champ de leurs recherches tant sur le plan géographique que thématique et à rechercher dans un large périmètre plus large aussi des emplois qui ne correspondent pas exactement à leur profession initiale mais qui lui sont seulement apparentées.
- Les conseillers en personnel attachent souvent une grande importance à ce que les personnes rencontrant des difficultés accrues sur le marché de l'emploi aient intensivement recours à leur réseau dans la recherche d'emploi.
- Dans certains cas, un coaching est mis en place lorsque la recherche commence à durer, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler sur l'attitude ou la façon de se présenter d'une personne, de modifier la stratégie de candidature ou qu'il existe un besoin accru en soutien intensif pour la recherche d'emploi.
- Pour les personnes disposant d'une vaste expérience professionnelle mais qui n'ont pas de diplômes ou d'autres pièces pour en attester, les conseillers en personnel essaient en partie de faire valider ces compétences dans le cadre de mesures relatives au marché du travail.
- Les personnes difficiles à placer sont souvent encouragées explicitement à utiliser activement la possibilité d'allocations d'initiation au travail comme argument dans leur recherche d'emploi.
- Les conseillers en personnel favorisent aussi, pour une raison similaire, le recours à des stages pour ces personnes.
- Lorsque l'obtention d'un emploi fixe apparaît irréaliste, les conseillers en personnel optent pour la stratégie consistant à limiter le plus possible les dommages en recherchant des gains intermédiaires. Cette stratégie est utilisée occasionnellement en particulier pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans.
- Les gains intermédiaires ne servent toutefois pas toujours seulement à limiter les dommages. Chez les personnes rencontrant des obstacles à la réinsertion, ils sont souvent utilisés dans l'objectif – couronné de succès – d'ouvrir les portes d'une entreprise au demandeur d'emploi et de lui permettre d'y accéder ensuite à un poste fixe.
- S'agissant des personnes menacées de chômage de longue durée dont la motivation est manifestement insuffisante ou dont la stratégie en matière de candidature est inadéquate, les

conseillers en personnel exercent souvent une pression accrue pour provoquer un changement de comportement. Ils le font en montrant à la personne que leur situation est critique car elles se dirigent vers l'arrivée en fin de droits et l'aide sociale ou en recourant aux moyens de pression que leur donne la LACI.

Champs d'action possibles

Sur la base des constats établis, la présente étude permet de formuler les recommandations générales suivantes en réponse à la question de savoir comment éviter que des personnes se retrouvent dans une situation de chômage de longue durée et comment faciliter l'insertion de celles qui le sont déjà. De nombreux ORP et conseillers en personnel en mettent toutefois déjà certaines en œuvre:

- Recourir à des stratégies individuelles et non à des stratégies standard conçues pour un groupe cible

En raison de la grande hétérogénéité des situations et des obstacles que rencontrent les personnes menacées de chômage de longue durée ou qui y sont déjà confrontées, il est recommandé de se fixer pour principe de mettre au point et d'appliquer une stratégie de conseil sur mesure pour chaque demandeur d'emploi. On considérera avec un œil critique l'opportunité de développer des stratégies standard par groupe cible, y compris s'agissant du groupe des plus de 50 ans.

- Recourir à des stratégies standard eu égard à certains obstacles à la réinsertion

Il est judicieux de développer des mesures relatives au marché du travail pour atténuer les facteurs de risques ou d'échec importants jouant un rôle dans l'apparition du chômage de longue durée et pour favoriser les facteurs de succès en la matière. C'est en ce sens que les stratégies standard ciblant des obstacles précis à la réinsertion sont opportunes.

- Identifier correctement les obstacles à la réinsertion

Les conseillers en personnel doivent être en mesure d'identifier le plus rapidement possible les risques et les chances propres à chaque demandeur d'emploi pour mettre en place les stratégies et démarches adéquates. Dans l'étude, les conseillers en personnel qui ont connu du succès ont eu un faible taux d'erreur dans le choix de la stratégie. C'est un élément à prendre en compte dans le cadre du développement du personnel de ces professionnels.

- Mettre l'accent sur l'importance du réseau, de la motivation et de l'engagement eu égard aux candidatures

Il est utile de sensibiliser les demandeurs d'emploi qui se heurtent à des obstacles considérables à la réinsertion au fait que l'activation de leur réseau ainsi que l'engagement et la motivation dont ils font preuve dans leurs démarches de candidature ont un fort impact sur leurs chances de retrouver un emploi. Il faut en outre leur donner les moyens de mettre cela en œuvre avec succès. Les conseillers en personnel ont un rôle important à jouer dans ce contexte. Si les demandeurs d'emploi sont bloqués ou qu'ils ne parviennent pas à cette prise

de conscience, un coaching ou des mesures relatives au marché du travail comportant des éléments de coaching peuvent alors les aider.

■ Relativiser l'importance de l'âge en tant que facteur de risque

L'âge peut être un inconvénient dans la recherche d'emploi mais il n'est de loin pas synonyme d'échec. La présente étude montre que même parmi les plus de 60 ans, de nombreux demandeurs d'emploi retrouvent un poste dans un laps de temps comparativement court. Pour les raisons mentionnées dans le paragraphe précédent, cela n'est toutefois possible que si les personnes concernées ne se stigmatisent pas elles-mêmes et n'abandonnent pas, par suite, leur projet de recherche d'emploi sans la confiance en elles et la motivation nécessaires. Dans ce contexte aussi, le coaching peut être opportun.

■ Se former tout au long de la vie active

Les personnes qui ont exercé la même activité pendant de nombreuses années sans suivre de formation continue sont souvent difficiles à placer. De l'avis de la majorité des personnes interrogées, les chances des demandeurs d'emploi sur le marché du travail sont moindres lorsqu'ils ne disposent pas de connaissances professionnelles actuelles. C'est pourquoi il est recommandé aux personnes actives de se former de manière continue pendant toute la vie active ou d'actualiser périodiquement leurs connaissances professionnelles. Leurs employeurs doivent également prendre en compte cette recommandation.

1 Ausgangslage und Zielsetzungen der Evaluation

1.1 Ausgangslage

Die Arbeitslosigkeit steigt und fällt mit der konjunkturellen Entwicklung. Mit einer gewissen Verzögerung nimmt in wirtschaftlichen Schwächephasen in der Regel auch die Langzeiterwerbslosigkeit zu und baut sich im Aufschwung wieder relativ langsam ab. Das vergangene Jahrzehnt ist durch die Finanzkrise ab 2007 geprägt, die für die Schweizer Wirtschaft als Folge der erheblichen Aufwertung des Frankens in den Jahren 2010 bis 2011 starke Auswirkungen hatte. Diese manifestierten sich insbesondere in einem deutlich abgeschwächten Wirtschaftswachstum und in erhöhten Arbeitslosenzahlen. Im April 2011 trat zudem die 4. AVIG-Revision in Kraft, welche die maximale Dauer des Taggeldanspruchs vieler Leistungsbeziehenden der Arbeitslosenversicherung verkürzte.

Vor diesem Hintergrund interessieren die Entwicklungen der Langzeitarbeitslosigkeit und der Aussteuerungen, sowie die Strategien zur Vermeidung derselben.

1.2 Erkenntnisziele und Untersuchungsfragen

Die Studie soll zum einen eine **deskriptive Beschreibung** der Entwicklungen der Langzeitarbeitslosigkeit seit 2002 beinhalten. Dabei geht es um das Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit, die Merkmale bzw. Struktur der Langzeitarbeitslosen (Alter, Branche, Qualifikation etc.), die Gründe für deren Stellenverlust und um die Frage, ob die Langzeitarbeitslosigkeit nach einem Anstieg jeweils wieder auf den ursprünglichen Stand zurückging und damit konjunkturell bedingt war oder ob umgekehrt eine Erhöhung der Sockelarbeitslosigkeit resultierte und der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit damit strukturelle Ursachen hatte. In diesem Zusammenhang ist namentlich den Entwicklungen vor, während und nach der Finanzkrise besonderes Augenmerk zu schenken. Dabei ist nicht nur die Langzeitarbeitslosigkeit im engeren Sinne der Definition, d.h. eine Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten, zu untersuchen, sondern auch Arbeitslosigkeitsdauern von zwischen 6 und 12 Monaten.

Ergänzend zu den deskriptiven Auswertungen der Situation und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit soll die Studie **ökonomische Analysen der Risikofaktoren und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit** erstellen. Hierfür sind mit Hilfe ökonomischer Verfahren die Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit vor und nach der Finanzkrise zu ermitteln.

Ein drittes Element der Studie sind **Strategie-Analysen**, bei denen erfolgreiche und weniger erfolgreiche Strategien der RAV im Umgang mit von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen untersucht werden. Hierzu ist zuerst anhand der bestehenden Wirkungsindikatoren sowie ergänzenden ökonomischen Analysen zu bestimmen, wie erfolgreich einerseits die einzelnen RAV und andererseits die einzelnen Personalberatenden darin sind zu verhindern, dass Stellensuchende langzeitarbeitslos werden (in Bezug auf die 6-, 12 und 24-Monatsschwelle). Anschliessend sind die Strategien der erfolgreichen und weniger erfolgreichen Personalberatenden in ausgewählten RAV vor Ort zu untersuchen.

Mit den drei oben dargestellten Untersuchungsbereichen – deskriptive Beschreibungen der Entwicklungen der Langzeitarbeitslosigkeit, ökonometrische Analysen deren Risikofaktoren und Ursachen sowie Analyse erfolgreicher Strategien – sind im Einzelnen nachfolgende Fragen zu beantworten:

- Situation und Entwicklung der Langzeiterwerbslosigkeit
 - Wie haben sich die Langzeiterwerbslosigkeit und Aussteuerungen in den letzten 15 Jahren – insbesondere seit der Finanzkrise – entwickelt?
 - Welches sind die häufigen Gründe für den Arbeitsverlust und wie hat sich dies entwickelt?
 - Haben die ursprünglich konjunkturell bedingten Anstiege bei den Langzeiterwerbslosen zu einem strukturellen Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit geführt?
 - Wie haben sich die Merkmale von Langzeiterwerbslosen über die Zeit verändert bspw. hinsichtlich ihrer Alters-, Qualifikations-, Branchen- oder Berufsstruktur?
 - Welches sind die Ursachen und Risikofaktoren für Langzeiterwerbslosigkeit und Aussteuerungen und wie haben sich diese über die Zeit verändert?
 - Wie hat sich die Situation in Bezug auf obige Aspekte insb. für Personen ab 45 Jahren entwickelt? Worin unterscheidet sich diese Altersgruppe? Und inwiefern ist diese Altersgruppe homogen?
- Strategien, Massnahmen und Instrumente der ALV im Umgang mit Langzeitarbeitslosen
 - Welche Strategien, Instrumente und Massnahmen nutzen die Kantone bzw. die RAV bei Personen, die zwischen 6 und 24 Monate lang arbeitslos sind?
 - Wie unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Strategien bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen?
 - Welche Massnahmen und Strategien werden insb. bei älteren Stellensuchenden eingesetzt und sind dabei wirksam?

1.3 Methodisches Vorgehen

1.3.1 Definitionen der Arbeits- und Erwerbslosigkeit

Es bestehen in Literatur und Praxis unterschiedliche Konzepte zur Definition von Erwerbslos- resp. Arbeitslosigkeit. In der offiziellen Statistik des SECO zur Arbeitslosigkeit wird ein (registrierter) Arbeitsloser definiert als eine Person, die bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet ist, keine Stelle hat und sofort vermittelbar ist. Dabei ist unerheblich, ob diese Person eine Arbeitslosenentschädigung bezieht oder nicht.

In der vorliegenden Studie wird von der offiziellen Definition abgewichen. Arbeitslosigkeit wird hier über den **Taggeldbezug** definiert. Gemäss unserer Definition gelten Personen in einem Monat als arbeitslos, wenn sie im entsprechenden Monat Taggelder beanspruchen (unabhängig von der Anzahl Taggelder). Zusätzlich als arbeitslos gelten jene Personen, welchen im betreffenden Monate Einstell- oder Wartetage getilgt haben. Auch Personen mit Zwischenverdiensten, die

Kompensationstaggelder beziehen, gelten als arbeitslos. Zwischenverdienste ohne Kompensationstaggelder können in den Daten jedoch meist nicht zweifelsfrei identifiziert werden, führen aber dazu, dass die betreffende Person während des Zwischenverdienstes keine Leistungen der ALV bezieht. Ist dieser Zwischenverdienst von kurzer Dauer, so ist es aus inhaltlicher Sicht sinnvoll, auch einen solchen als Arbeitslosigkeit zu definieren. Aus diesem Grund wird eine Person als arbeitslos betrachtet, welche in einem bestimmten Monat keine Leistungen der ALV bezieht, dies jedoch im vorhergehenden und nachfolgenden Monat tut. In dieser Situation darf davon ausgegangen werden, dass keine echte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt stattgefunden hat, und somit die Arbeitslosigkeit fortbesteht.

Alle Auswertungen auf Basis der Daten der ALV (vgl. nachfolgender Abschnitt) basieren auf dieser Taggeld-basierten Definition der Arbeitslosigkeit. Für die Auswertungen auf Basis der SAKE (vgl. ebenfalls nachfolgender Abschnitt) wird hingegen auf die Erwerbslosigkeit nach der Definition der ILO abgestützt. Als erwerbslos gelten in diesem Fall alle Personen, die nicht erwerbstätig sind, aktiv eine Arbeit suchen und für eine solche auch effektiv verfügbar sind. Diese Definition ist somit breiter als die verwendete Definition der Arbeitslosigkeit und setzt keinen Konnex zur ALV voraus und die Zahlen sind nicht direkt vergleichbar.

1.3.2 Datengrundlage und Datenaufbereitung

Die durchgeführten statistischen Analysen basieren einerseits auf den Registerdaten der ALV, namentlich auf den Datenbanken AVAM und ASAL. Andererseits wird für bestimmte Auswertungen auf die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zurückgegriffen. Im Folgenden gehen wir auf die Datenquellen kurz ein.

- Registerdaten des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung (AVAM):
AVAM enthält alle für die Arbeitsvermittlung relevanten Daten, die von regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) erfasst werden. Sie umfassen neben diversen Personenmerkmalen (Geschlecht, Zivilstand, Alter, Ausbildungsniveau, etc.) auch mehrere Variablen zur Stellensuche (An- und Abmeldung, Dauer, zuletzt ausgeübter sowie gesuchter Beruf, Abmeldgrund, Fremdsprachenkenntnisse, Mobilität, etc.). Zudem werden die vom RAV erbrachten Dienstleistungen (Beratungsgespräche, AMM, Arbeitsbemühungen, Zuweisungen und Sanktionen) erfasst.
- Registerdaten des Informationssystems für die Auszahlung von Leistungen der ALV (ASAL):
ASAL enthält alle relevanten Informationen zum ALV-Leistungsanspruch und den bezogenen finanziellen Leistungen der ALV. Insbesondere sind Informationen zu den Rahmenfristen sowie monatliche Angaben zu ausbezahlten Taggeldern, bestandenen Wartetagen und getilgten Einstelltagen vorhanden. Zudem ist der jeweils massgebende versicherte Verdienst verzeichnet.

Für die Analysen ist es notwendig, die Daten so aufzubereiten, dass einzelne Arbeitslosigkeitsphasen analysiert werden können. Dazu werden die auf Monatsebene vorhandenen Informationen zu Arbeitslosigkeitsphasen zusammengefasst. Die einzelne Phase beginnt mit dem Monat des ersten Bezugs von Taggeldern resp. dem Bestehen von Wartetagen oder der Tilgung von Einstelltagen. Dabei ist nicht relevant, ob sich die betreffende Person bereits früher beim RAV angemeldet hat, es besteht somit eine Leistungssicht auf Basis der verlässlichen ASAL-Daten. Das Ende der Phase bildet folglich der Monat mit dem letzten Leistungsbezug. Wie bereits beschrieben, wird bei fehlenden Leistungen in lediglich einem Monat davon ausgegangen, dass die Arbeitslosigkeit durchgängig besteht und somit keine neue Arbeitslosigkeitsphase entsteht. Eine einzelne Person weist also im Datensatz so viele Einträge auf, wie sie im Analysezeitraum 2004 bis 2018 Arbeitslosigkeitsphasen aufweist. Für die vorliegende Analyse wurden entsprechend die AVAM-Daten der Jahre 2004 bis 2018 berücksichtigt. Die ASAL-Daten wurden bereits ab dem Jahr 2002 berücksichtigt, um ab Januar 2004 Aussagen zur Langzeitarbeitslosigkeit machen zu können. Dazu ist ein zeitlicher Vorlauf der Leistungsdaten von einem Jahr (Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit) resp. zwei Jahren (Bestand an Langzeitarbeitslosen) notwendig. Bei den verwendeten Daten handelt es sich um eine Vollerhebung, es sind alle Personen verzeichnet, die innerhalb des Analysezeitraum Leistungen der ALV bezogen haben.

Die Daten der ALV geben über Arbeitslose Auskunft, allerdings fehlen Angaben zur gesamten Erwerbsbevölkerung. Aus diesem Grund wurden zusätzlich die **Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)** berücksichtigt. Die SAKE enthält für eine jährliche Stichprobe von rund 60'000 Personen der ständigen Schweizer Wohnbevölkerung über 15 Jahren eine grosse Zahl Informationen zur Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Mittels Stichprobengewichte können die Ergebnisse auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet werden. Die Daten der SAKE werden über eine entsprechende Befragung gewonnen. Sie dienen einerseits dazu, um den Nenner der Arbeitslosenquote, nämlich die Erwerbsbevölkerung, zu bestimmen. Andererseits sind auf Basis der SAKE Auswertungen zur Erwerbslosigkeit nach der Definition der ILO möglich. Diese ergänzen selektiv die Analyse auf Basis der Arbeitslosigkeitsdefinition mittels Leistungsdaten.

1.4 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht ist thematisch geordnet. Die methodischen Grundlagen der Bearbeitung der einzelnen Themen sind – abgesehen von der grundsätzlichen Beschreibung der verwendeten Konzepte und Datengrundlagen im vorhergehenden Abschnitt – jeweils am Anfang des Kapitels dokumentiert.

- Kapitel 1.5 enthält den ersten Analyseteil, die Beschreibung der Situation und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit 2003. Dabei handelt es sich um eine deskriptive statistische Analyse.

- Kapitel 3 umfasst mit dem zweiten Analyseteil, die (Entwicklung der) Risikofaktoren und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit. Dieser Teil basiert auf einer ökonometrischen Analyse mittels Regressionsmodellen.
- Kapitel 4 enthält mit dem dritten Analyseteil die Evaluation von erfolgreichen Strategien der RAV gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Diese basiert auf einer Vielzahl qualitativer Gespräche mit RAV-Personalberatenden und RAV-Leitenden, die ihrerseits auf einer ökonometrischen Analyse aufbauen.
- Kapitel 0 enthält schliesslich die Schlussfolgerungen aus den drei Analyseteilen, während Kapitel 6 darauf aufbauend mögliche Handlungsfelder identifiziert.

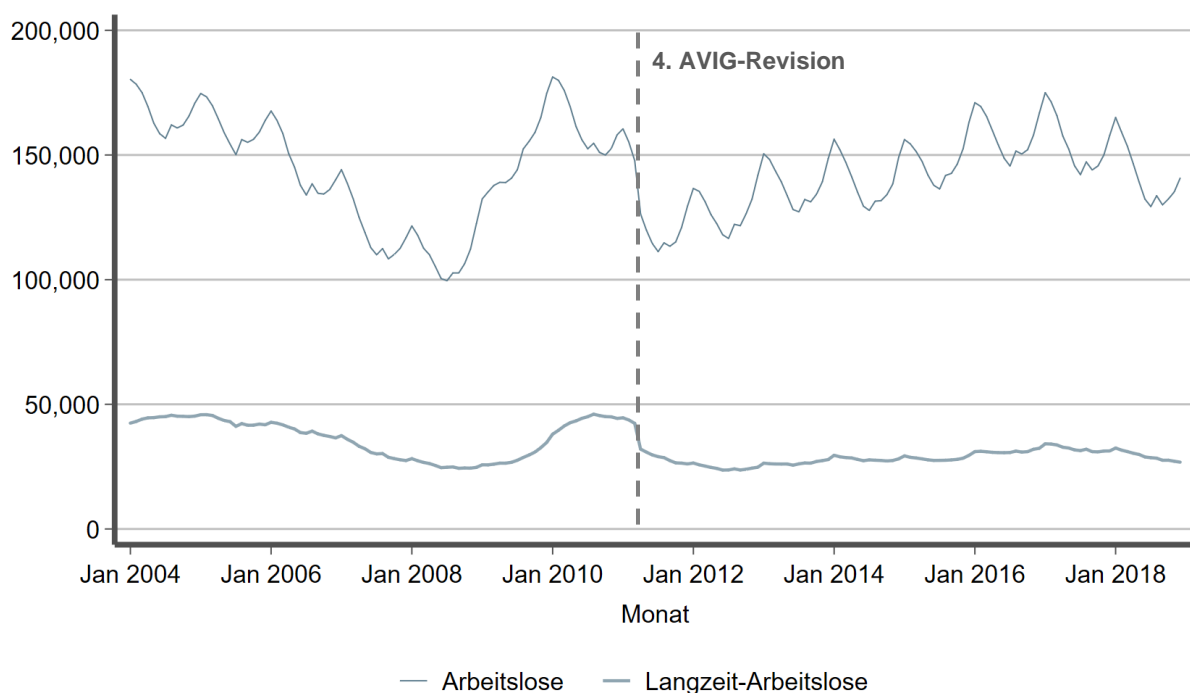
1.5 Dauer und Organisation der Evaluation

Die vorliegende Studie wurde von der Arbeitsgemeinschaft Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan AG im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO durchgeführt. Die Auswertungen und Gespräche fanden im Zeitraum zwischen Januar 2019 und Oktober 2019 statt.

2 Analyseteil 1: Beschreibung der Situation und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit 2003

2.1 Bestand, Zugang und Anteile von Langzeitarbeitslosigkeit, Langzeiterwerbslosigkeit und Aussteuerungen

Der **Bestand von arbeitslosen und langzeitarbeitslosen Personen** weist während der vergangenen 15 Jahre deutliche Schwankungen auf (Abbildung 2-1). Zu Beginn der Beobachtungsperiode befand sich der Bestand von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen nach dem Platzen der Dotcom-Blase auf einem vorläufigen Höhepunkt. Danach haben die Zahlen bis ins Jahr 2008 deutlich abgenommen, wobei bei der Arbeitslosigkeit starke saisonale Muster zu beobachten sind. Bei der Langzeitarbeitslosigkeit hingegen sind erwartungsgemäss keine saisonalen Muster zu erkennen. Im Laufe der Finanzkrise ist der Bestand von Arbeitslosen in den Jahren 2008 bis 2010 sprunghaft angestiegen und mit einer einjährigen Verzögerung ist diese Entwicklung auch bei der Langzeitarbeitslosigkeit deutlich sichtbar. Mit einem Bestand von rund 45'000 Langzeitarbeitslosen waren wieder Werte wie nach dem Platzen der Dotcom-Blase zu beobachten.

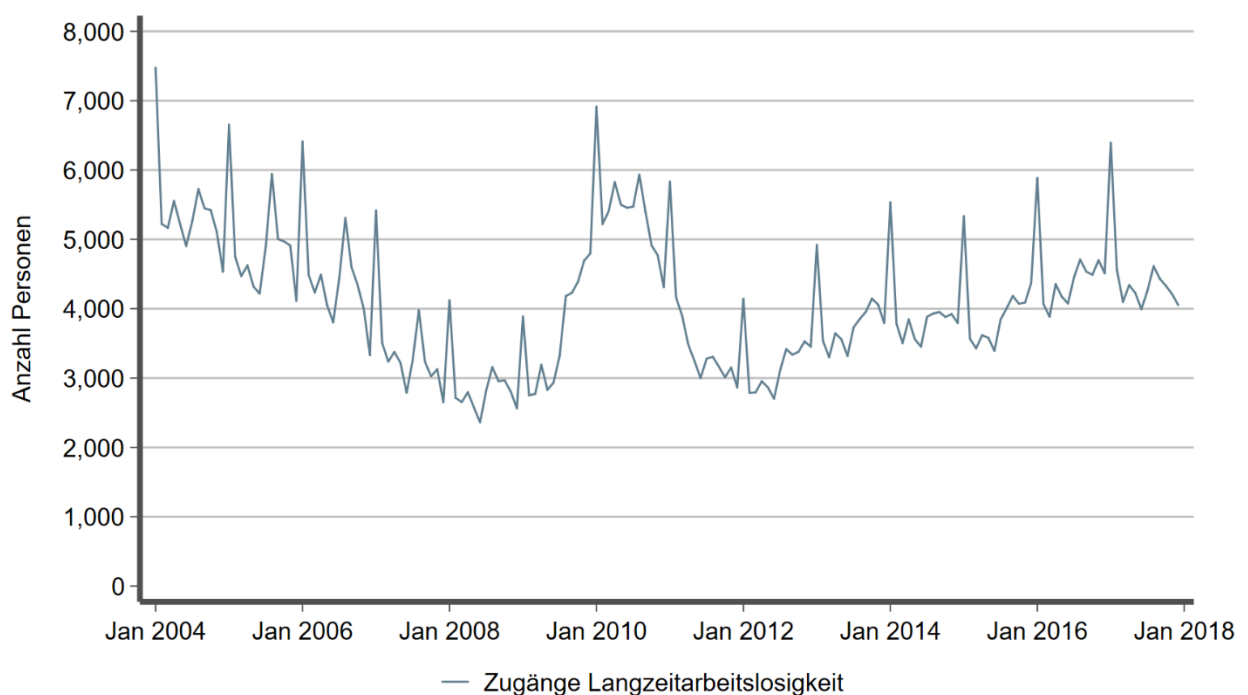


Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-1: Bestand von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen pro Monat

Am 1. April 2011 ist die 4. AVIG-Revision in Kraft getreten, die die maximalen Taggeldansprüche für verschiedene Anspruchsgruppen reduziert hat. Da auch die maximalen Taggeldansprüche der bestehenden Bezüger reduziert wurden, hat dies zu einer grossen Zahl von Aussteuerungen – rund 16'000 Personen – geführt. Entsprechend ist der Bestand an Langzeitarbeitslosen im April

2011 deutlich gesunken. Das Inkrafttreten der 4. AVIG-Revision fällt jedoch auch mit einer positiven konjunkturellen Tendenz zusammen, die Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit waren bereits im vorhergehenden Jahr abnehmend. Diese Tendenz setzte sich auch nach dem Inkrafttreten bis ins Jahr 2012 fort. Von 2012 bis 2017 war wieder eine Zunahme der Arbeitslosigkeit und – mit einjähriger Verzögerung – auch der Langzeitarbeitslosigkeit zu verzeichnen. Während die Zahl der Arbeitslosen wieder nahe an den Rekordwerten nach dem Platzen der Dotcom-Blase und nach der Finanzkrise lagen, lag der Bestand von Langzeitarbeitslosen unter den Werten dieser Perioden. Dies dürfte aber hauptsächlich auf die durch die 4. AVIG-Revision reduzierten Taggeld-Höchstansprüche zurückzuführen sein. Seit 2017 ist der Bestand der Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen wiederum rückläufig. Insbesondere im Jahr 2018 war eine deutliche Abnahme zu verzeichnen.



Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-2: Anzahl Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit pro Monat

Bereits aus diesen Entwicklungen lässt sich erkennen, dass der Bestand der Langzeitarbeitslosen zu einem erheblichen Teil durch den maximalen Taggeldanspruch beeinflusst wird. Auch aus diesem Grund eignen sich die **Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit** als Messgrösse für das Ausmass der Langzeitarbeitslosigkeit (Abbildung 2-2). Dieses Mass wird von den jeweiligen Höchstansprüchen nur dann massgeblich beeinflusst, wenn sie unter die definierte Grenze für die Langzeitarbeitslosigkeit von 12 Monaten fallen. Dies war bei der 4. AVIG-Revision nur für wenige Anspruchsgruppen der Fall, insbesondere aber für Personen unter 25 Jahren ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern. Der Höchstanspruch dieser Gruppe wurde auf 200 Tagelder beschränkt, was einer Bezugsdauer von knapp unter einem Jahr entspricht. Entsprechend ist es für diese Personengruppe nahezu unmöglich, in einem über den Leistungsbezug definierten Sinne

langzeitarbeitslos zu werden. Dies ist insbesondere mit Zwischenverdiensten möglich. Personen mit weniger als 18 Monaten Beitragszeit, welche nach der 4. AVIG-Revision noch einem maximalen Anspruch von 12 Monaten haben, weisen einen Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit auf, wenn Sie ihren Anspruch voll ausschöpfen. In der Summe sind die Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit von der Revision aber deutlich weniger stark beeinflusst als der Bestand.

Der Höchststand der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit ist mit rund 7'500 Personen zu Beginn der Analyseperiode im Januar 2004 zu verzeichnen. In der Folge hat die Zahl der Zugänge bis ins Jahr 2008 deutlich abgenommen. Im Zuge der Finanzkrise hat sich die Zahl der Zugänge mit der Verzögerung von einem Jahr wieder deutlich erhöht. Ab Mitte 2010 ist anschliessend aber auch wieder eine deutliche Abnahme zu verzeichnen gewesen. Zwischen 2012 und 2017 hat die Zahl der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit wiederum zugenommen. Auch hier ist im Jahr 2018 eine Abnahme zu beobachten.

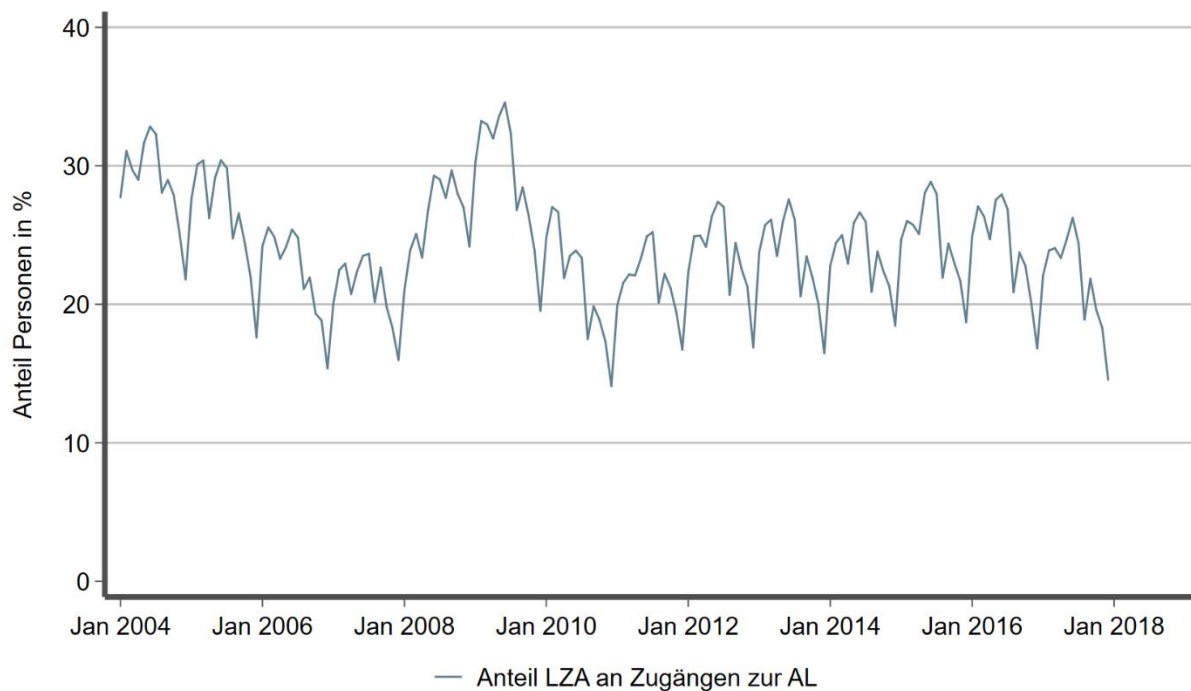
Die Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit weisen stark saisonale Muster auf: Jeweils im Januar steigt die Zahl der Zugänge sprunghaft an, um anschliessend wieder sprunghaft abzunehmen. Dies ergibt sich aus einer erhöhten Zahl von Anmeldungen bei der ALV jeweils im Dezember und einem gleichzeitig durchschnittlichen Risiko langzeitarbeitslos zu werden (vgl. untenstehende Grafik). Dies wirkt sich mit 13 Monaten Verzögerung auf die Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit aus. Im Oktober und November liegen die Anmeldungen ebenfalls jeweils ähnlich hoch, das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist aber aufgrund der vielen saisonalen Anmeldungen reduziert. Im Januar hingegen ist die Zahl der Anmeldungen sehr tief, was im darauffolgenden Februar zu einer tiefen Zahl an Zugängen zur Langzeitarbeitslosigkeit führt.¹

Betrachtet man das Risiko, nach erfolgtem erstem Taggeldbezug bei der ALV langzeitarbeitslos zu werden (Abbildung 2-3), so weist dieses die erwähnten saisonalen Muster auf. Der Anteil Langzeitarbeitslose ist jeweils bei einer Anmeldung im Herbst am geringsten und liegt in diesen Monaten im Schnitt rund 10 Prozentpunkte tiefer als in den übrigen Monaten. Im Beobachtungszeitraum hat sich das Langzeitarbeitslosigkeits-Risiko grösstenteils im Band zwischen 20 und 30% bewegt. Jedoch sind auch hier die Effekte des Abschwungs nach dem Platzen der Dotcom-Blase und nach der Finanzkrise deutlich zu erkennen. Nach 2004 hat diese Wahrscheinlichkeit abgenommen, um dann nach 2008 deutlich zuzunehmen. Nach 2009 war eine deutliche Abnahme zu verzeichnen, in den Jahren nach 2011 hingegen eine leichte Zunahme. Wiederum ist am aktuellen Ende der Analyseperiode eine sinkende Tendenz zu beobachten.

Betrachtet man nur die absolute Zahl der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit, so berücksichtigt man ein allfälliges Wachstum der Erwerbsbevölkerung nicht. Da die Erwerbsbevölkerung in der Schweiz in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat, ist eine Berücksichtigung jedoch

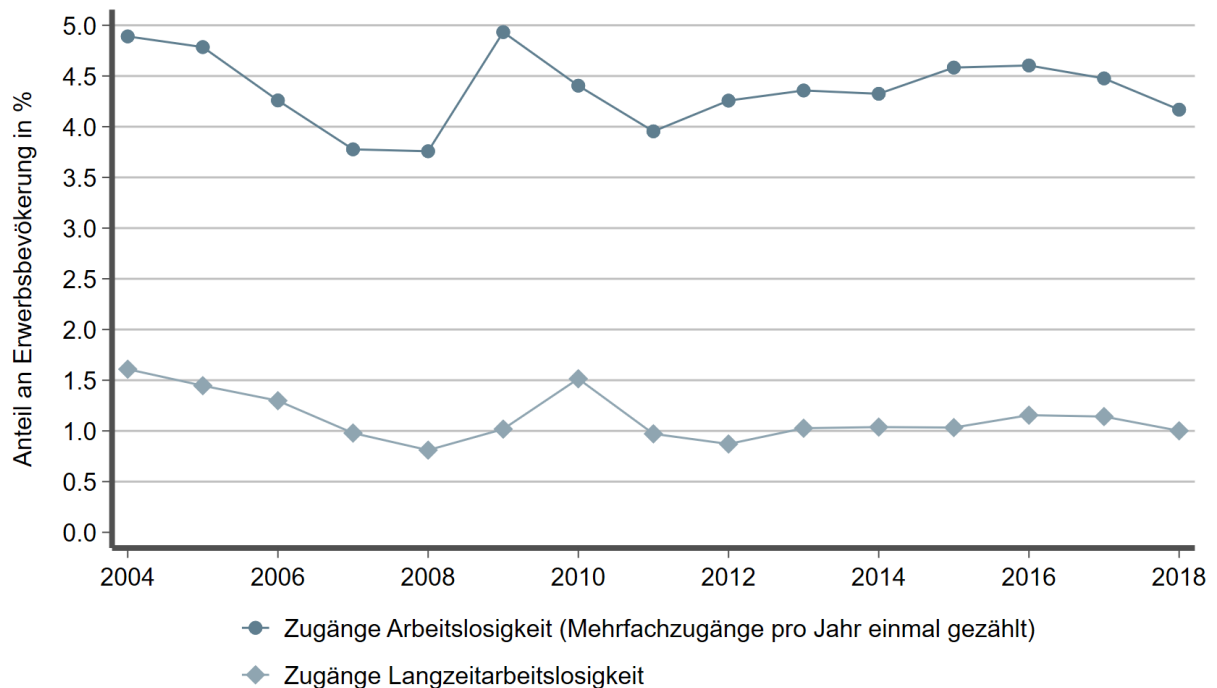
¹ Die beobachteten Spitzen jeweils im Januar sind nicht der in der vorliegenden Studie verwendeten Definition der Arbeitslosigkeit geschuldet. Auch in den Zahlen für die Berechnung des Wirkungsindikators 2 «Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit», den das SECO zur Messung der Arbeit der Kantone beim Vollzug des AVIG verwendet, sind die entsprechenden Muster zu erkennen.

sinnvoll. Diese Analyse ist jedoch nur auf jährlicher Basis möglich, da die Zahl der Erwerbspersonen nur jährlich vorliegt.



Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-3: Anteil Langzeitarbeitslose an allen Zugängen zur Arbeitslosigkeit nach Monat des Erstbezugs



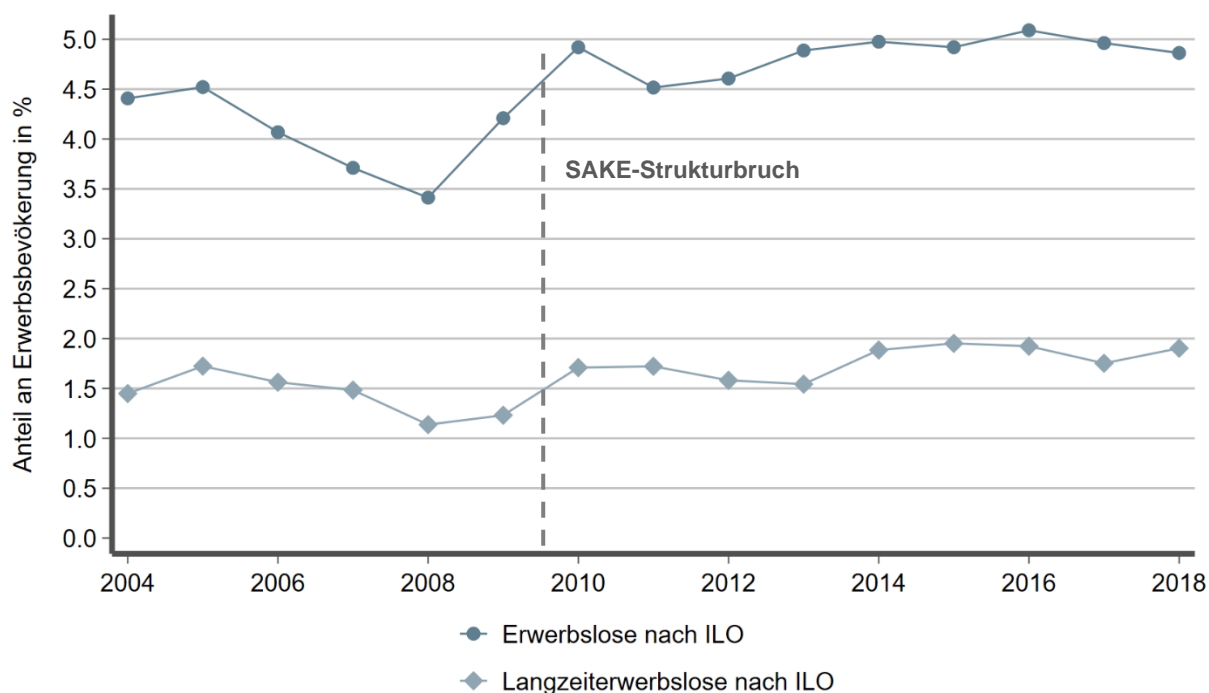
Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-4: Anteil Zugänge Arbeitslose und Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen

Auch in der jährlichen Betrachtung des Anteils der Zugänge zur Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit zeigen sich die Effekte des Platzens der Dotcom-Blase und der Finanzkrise (Abbildung 2-4). Während im Jahr 2004 noch 1.6% der Erwerbsbevölkerung langzeitarbeitslos wurden, waren es 2008 noch 0.8%. Im Zuge der Finanzkrise hat dieser Anteil wieder auf 1.5% zugenommen. Seit 2012 bewegt er sich um 1%, wiederum mit steigender Tendenz zwischen 2012 und 2016 und abnehmender Tendenz seit 2017. Die Langzeitarbeitslosigkeit folgt der Arbeitslosigkeit so mit einer Verzögerung von rund einem Jahr.

Die bisherigen Analysen haben sich immer auf die beschriebene Definition der Arbeitslosigkeit abgestützt, die sich aus dem Bezug von Leistungen der ALV ergibt. Die Auswertung der SAKE-Daten lässt jedoch auch eine Analyse der Erwerbslosigkeit nach ILO zu, welche deutlich breiter ist und keinen Bezug zur ALV voraussetzt. Diese Sichtweise hat den Vorteil, dass sie auch Personen berücksichtigt, die aus unterschiedlichsten Gründen keine Leistungen der ALV beziehen. Dies kann sich insbesondere aus einem fehlenden Anspruch infolge mangelnder Beitragszeit oder durch eine Aussteuerung ergeben. Diese Definition beinhaltet somit beispielsweise auch jene Personen, die stellensuchend sind und von der Sozialhilfe unterstützt werden. Aufgrund der Datenverfügbarkeit ist die entsprechende Analyse auf jährlicher Basis und für den Bestand der Langzeiterwerbslosen möglich.

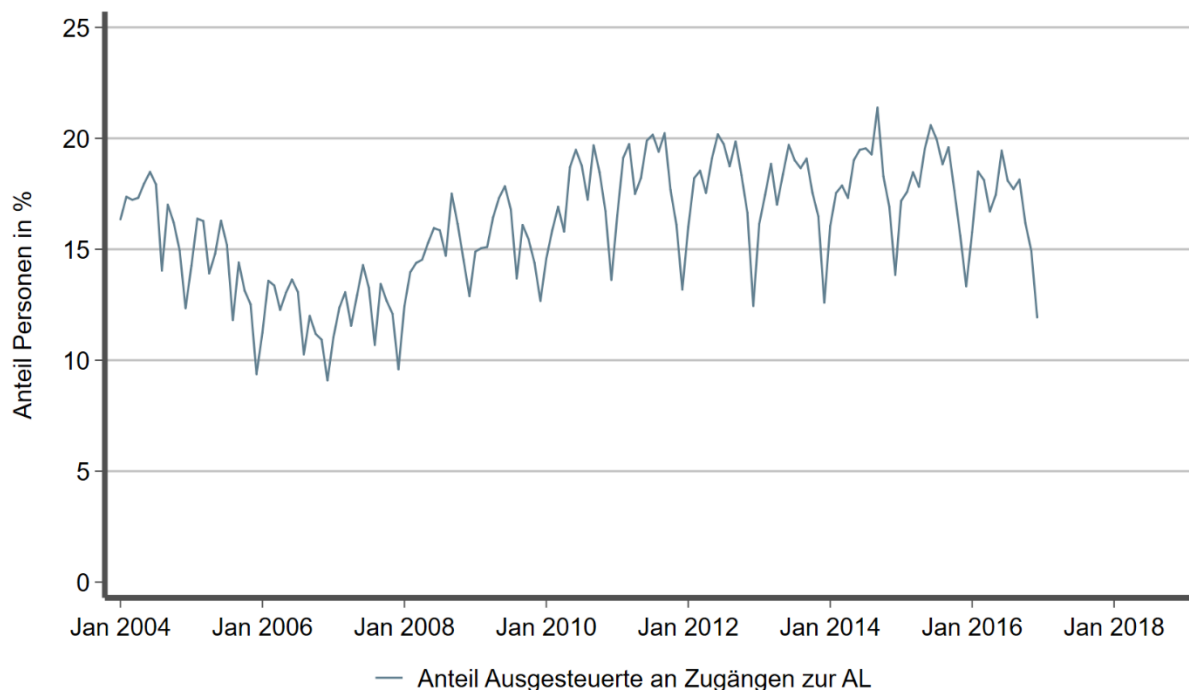
Der Anteil der Langzeiterwerbslosen nach ILO (Bestand, nicht Zugänge) bewegt sich im Analysezeitraum zwischen 1.1 und 2.0% und liegt damit höher als der Anteil der Langzeitarbeitslosen am Total der Erwerbspersonen nach der engeren Definition. Es ist auch beim Anteil Langzeiterwerbslose nach ILO vor der Finanzkrise eine Abnahme von 1.7 auf 1.1% zu beobachten. Im Zuge der Finanzkrise hat der Anteil Langzeiterwerbsloser danach wieder deutlich zugenommen, auf 1.7% in den Jahren 2010 und 2011. Da die Datengrundlage SAKE zwischen 2009 und 2010 revidiert wurde, ist jedoch nicht zu eruieren, ob ein Teil der Zunahme zwischen diesen beiden Jahren auf den Strukturbruch in der Erhebung zurückzuführen ist. Bis 2013 war anschliessend eine leichte Abnahme zu verzeichnen, jedoch ist bereits im Jahr 2014 wieder eine deutliche Zunahme auf 1.9% eingetreten. In den folgenden Jahren blieb der Anteil Langzeiterwerbslose nach ILO auf diesem erhöhten Niveau. Der höchste Anteil Langzeiterwerbslose nach ILO ist somit nicht direkt nach der Finanzkrise, sondern erst im Jahr 2015 zu verzeichnen, im Gegensatz zur Quote der Langzeitarbeitslosen im engeren Sinne. Es sind verschiedene Gründe für diesen Umstand denkbar, beispielsweise die erschwerte Eingliederung von aus der ALV ausgesteuerten Personen oder die erhöhte Migration von Flüchtlingen, die zwar stellensuchend, jedoch nicht ALV-anspruchsberechtigt sind, oder aber zu einem Teil auch die veränderte Struktur der SAKE-Erhebung. Die verfügbare Datengrundlage ist jedoch zu wenig detailliert, um diese Gründe eruieren zu können.



Quelle: SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-5: Anteil (Langzeit-)Erwerbslose nach ILO an allen Erwerbstätigen

Die Zahl der Aussteuerungen kann einen Einfluss auf die Langzeiterwerbslosigkeit nach ILO haben. Betrachtet man den Anteil der Ausgesteuerten an allen Zugängen zur Arbeitslosigkeit (Abbildung 2-6), so lassen sich im Zeitverlauf erhebliche Fluktuationen beobachten. Einerseits sind wiederum starke saisonale Schwankungen zu beobachten. Saisonale Arbeitslosigkeit ist mit einem tieferen Risiko der Aussteuerung verbunden. Andererseits ist zwischen dem Platzen der Dotcom-Blase und der Finanzkrise eine Abnahme des Aussteuerungsrisikos auf 10 bis 14% zu verzeichnen. Im Zuge der Finanzkrise hat sich dieses Risiko deutlich erhöht. Seit dem Sommer 2010 oszilliert es auf diesem erhöhten Niveau zwischen 13 und 20%. Erst bei den Anmeldungen des Jahres 2016 war erstmals wieder ein tieferes Aussteuerungsrisiko zu verzeichnen. Das Risiko der Aussteuerung wird jedoch potentiell stark vom maximalen Taggeldanspruch beeinflusst. Ein tieferer Höchstanspruch verkürzt die Zeit bis zur Aussteuerung und somit auch die Zeit für Arbeitsbemühungen. Entsprechend ist es wahrscheinlich, dass die Reduktion der Höchstansprüche im Rahmen der 4. AVIG-Revision per 1. April 2011 einen Einfluss auf das Aussteuerungsrisiko hatte. Der Effekt der AVIG-Revision ist nicht vom Zeiteffekt, und somit auch nicht vom Effekt der Finanzkrise trennbar. Es ist jedoch zu vermuten, dass zumindest ein Teil des erhöhten Aussteuerungsrisikos nach 2011 der Reduktion der Höchstansprüche im Rahmen der 4. AVIG-Revision geschuldet ist.



Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

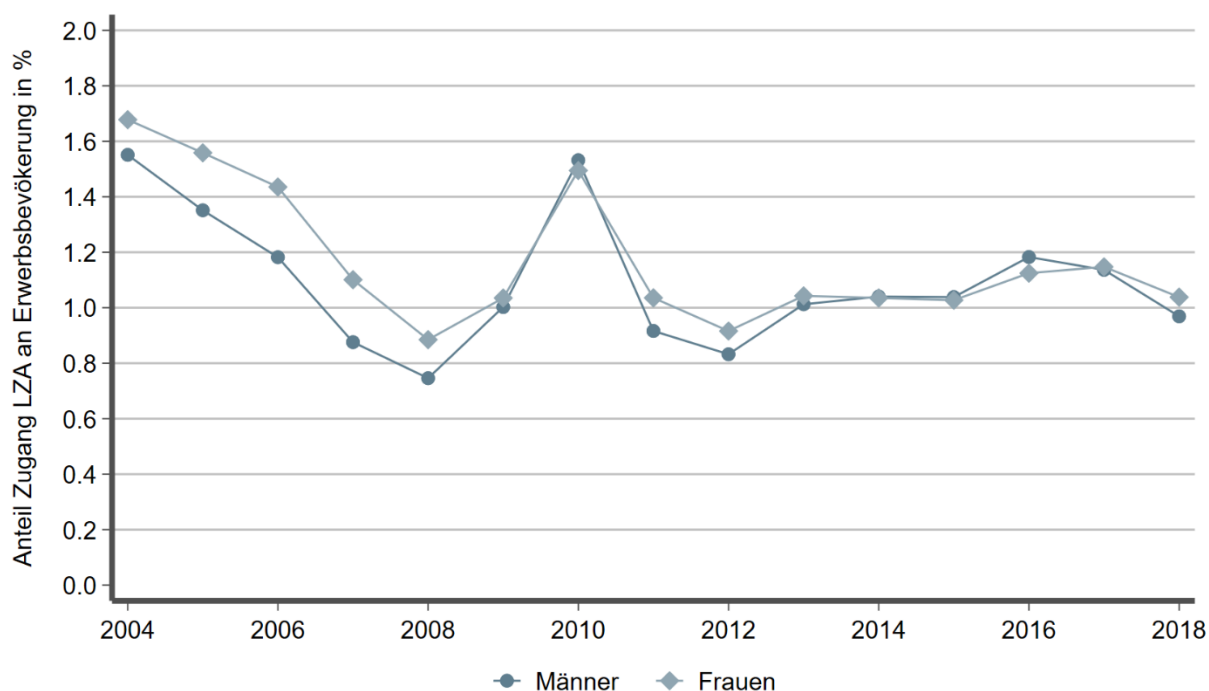
Abbildung 2-6: Anteil Ausgesteuerte an allen Zugängen zur Arbeitslosigkeit nach Monat des Erstbezugs

2.2 Struktur der Langzeiterwerbslosen (SAKE) und Langzeitarbeitslosen (AVAM / ASAL)

Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Langzeitarbeitslosen näher beleuchtet. Dabei wird jeweils das Verhältnis der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit an allen Erwerbspersonen ausgewiesen. Dabei handelt es sich um ein Mass für das Risiko für eine Person, ein ganzes Jahr auf Arbeitslosenentschädigung angewiesen zu sein und damit langzeitarbeitslos zu werden. Dieses Risiko kann jeweils relativ zur ganzen Erwerbsbevölkerung oder nur zur Gruppe der Arbeitslosen ins Verhältnis gesetzt werden. Da die Zahl der Erwerbspersonen auf Basis der SAKE berechnet wird, sind diese Auswertungen nur auf jährlicher Basis möglich.

2.2.1 Geschlecht, Altersstruktur und Nationalitäten

Seit 2009 weisen Frauen und Männer beinahe den gleichen Anteil an Zugängen zur Langzeitarbeitslosigkeit an allen Erwerbspersonen auf (Abbildung 2-7). Bis ins Jahr 2008 lag das Risiko langzeitarbeitslos zu werden für Frauen in der Erwerbsbevölkerung noch um rund 0.2 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Danach ist kein systematischer Unterschied mehr zu beobachten.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

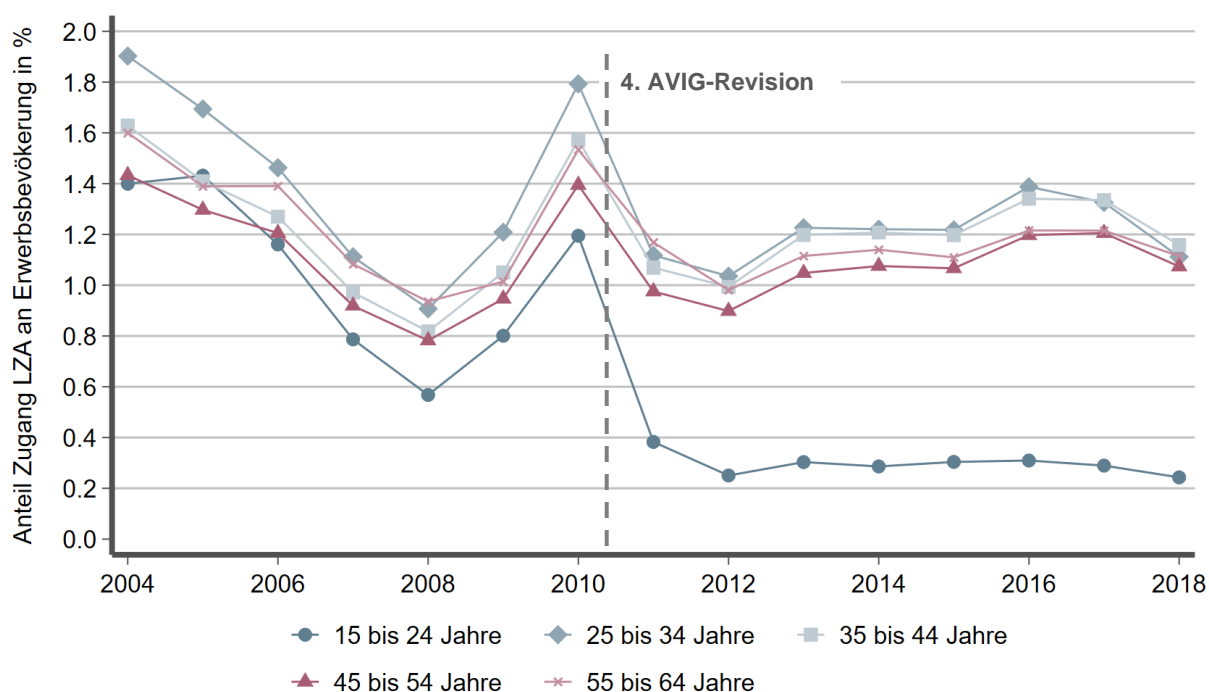
Abbildung 2-7: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Geschlecht

Auch zwischen den Altersklassen sind systematische Unterschiede zu beobachten (Abbildung 2-8). Am auffälligsten ist dabei der Verlauf bei den 15-24-Jährigen. Diese weisen bereits vor der 4. AVIG-Revision einen unterdurchschnittlichen Anteil Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit auf. Zwischen 2010 und 2012 sinkt jedoch dieses Risiko sprunghaft auf rund 0.3%. Dies ist massgeblich darauf zurückzuführen, dass die maximalen Taggeldansprüche der unter-25-jährigen ohne Unterhaltspflichten deutlich gekürzt wurden und somit nur noch in Ausnahmefällen ein Arbeitslosigkeitsdauer von über 12 Monaten erreicht werden kann. Bei den übrigen Altersklassen ist kein solcher Niveaueffekt zu beobachten.

Die Altersklassen der 25- bis 34-Jährigen und 35- bis 44-Jährigen weisen nach 2011 beinahe identische Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit auf. 2004 war das Risiko bei den 25- bis 34-Jährigen noch rund 0.3 Prozentpunkte höher, danach hat sich der Abstand aber kontinuierlich verkleinert. Ein leicht tieferes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko haben in der Regel die Altersklassen der 45- bis 54-jährigen und 55- bis 64-Jährigen. Auch diese beiden Gruppen haben sich im Zeitverlauf angenähert, ihre Anteile sind seit 2015 weitgehend identisch. Davor war der Anteil bei den 55- bis 64-Jährigen jeweils etwas höher. Es ist grundsätzlich zu beobachten, dass die Unterschiede zwischen den Altersklassen über 25 Jahren im Zeitverlauf kleiner wurden. Lag die Spanne 2004 noch zwischen 1.4 und 1.9%, so war sie 2018 noch bei 1.1 bis 1.2%.

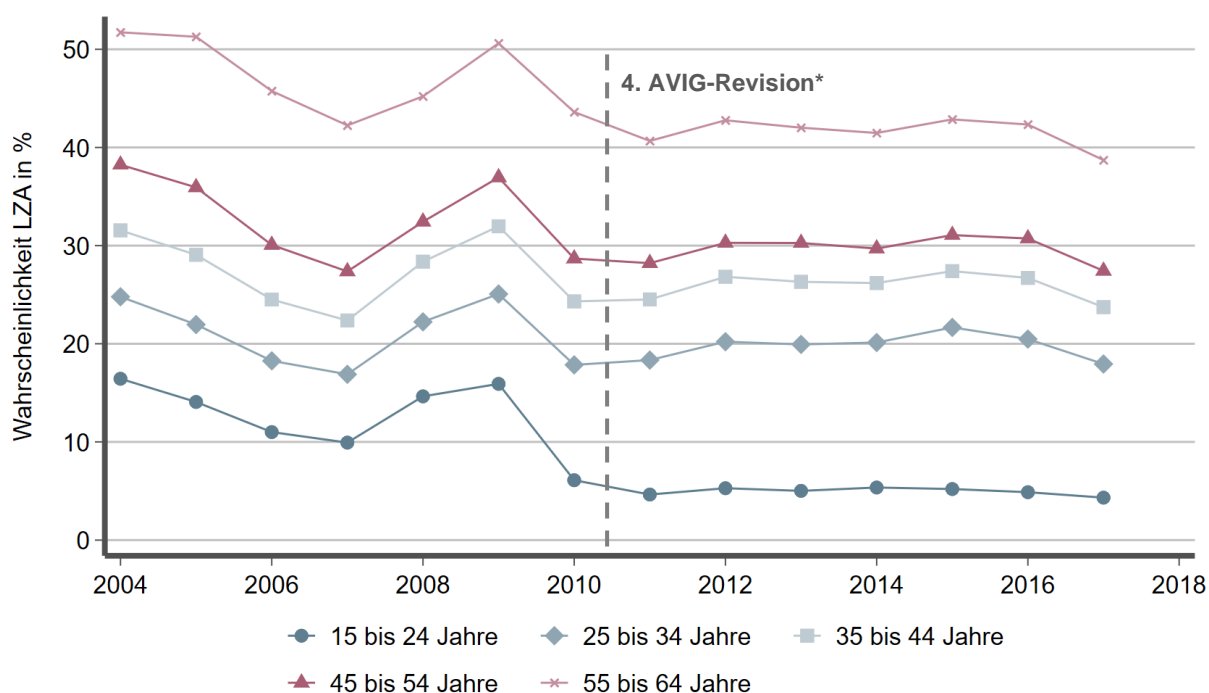
Betrachtet man die Wahrscheinlichkeit langzeitarbeitslos zu werden aus der Perspektive aller Erwerbspersonen, so ist diese bei der Gruppe der über 45-jährigen also unterdurchschnittlich. Allerdings ergibt sich dies vor allem daraus, dass diese Personengruppe selten überhaupt arbeitslos

wird. Betrachtet man die Wahrscheinlichkeit, nach einem erfolgtem ersten Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden, so präsentiert sich ein deutlich anderes Bild (Abbildung 2-9). Die Gruppe der über-55-jährigen Arbeitslosen weist im Durchschnitt der letzten Jahre mit gut 40% die höchste Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit auf. Mit durchschnittlich 30% und somit erheblichem Abstand weist die Klasse der 45- bis 54-jährigen die zweithöchste Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit nach erfolgtem ersten Taggeldbezug auf. Die Altersgruppen der 35- bis 45-jährigen und der 25- bis 34-jährigen liegen mit 27 resp. 20% nochmals darunter. Nicht direkt vergleichbar ist erneut die Gruppe der 15- bis 24-jährigen aufgrund des üblicherweise für eine Langzeitarbeitslosigkeit nicht ausreichenden Taggeldanspruchs. Für alle Gruppen lässt sich beobachten, dass die Wahrscheinlichkeit langzeitarbeitslos zu werden, nach dem Platzen der Dotcom-Blase und während der Finanzkrise erhöht waren.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-8: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Altersklasse

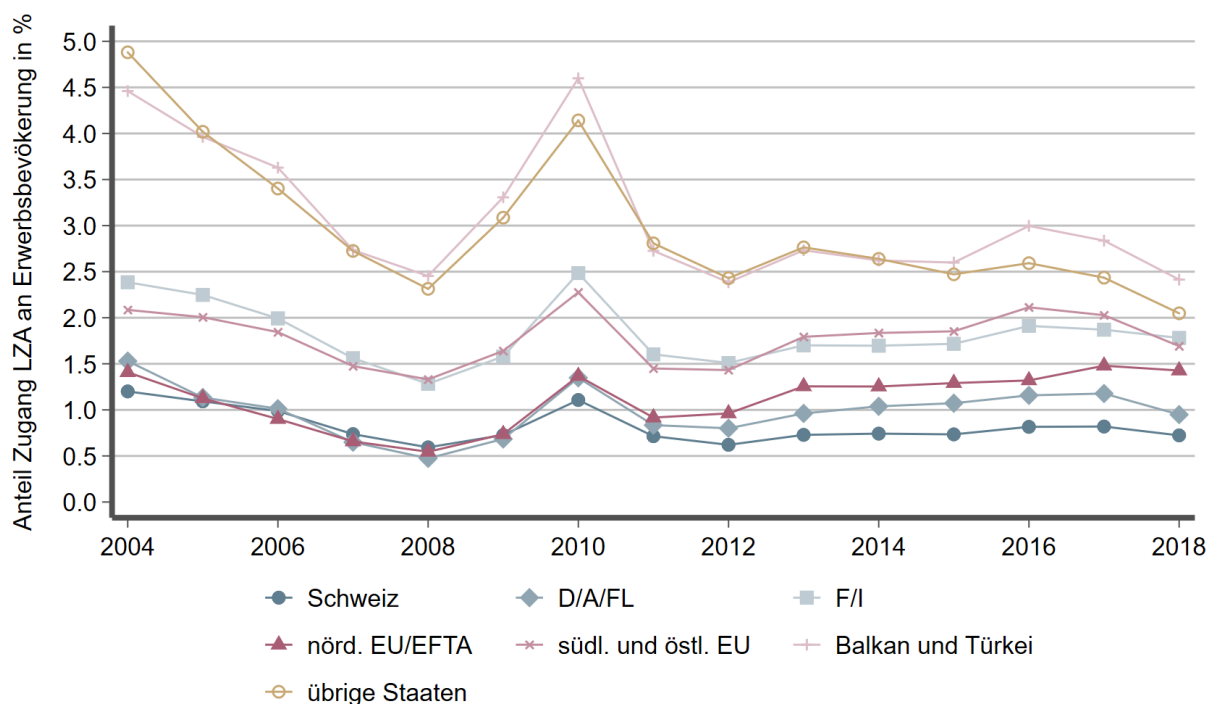


* Zeitlich verschobene Wirkung der 4. AVIG-Revision, der Zeitpunkt des ersten Taggeldbezugs massgebend ist. Dieser lag für die während der Arbeitslosigkeit Betroffenen vor dem Inkrafttreten der Revision.

Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-9: Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit bei erfolgtem erstem Taggeldbezug nach Altersklasse und Jahr des ersten Taggeldbezugs

Auch zwischen den Nationalitäten zeigen sich erhebliche Unterschiede (Abbildung 2-10). Das geringste Risiko, langzeitarbeitslos zu werden wiesen mit 0.7% Schweizer Erwerbspersonen auf. Etwas höher lag dieses bei den Bürgerinnen und Bürger aus den deutschsprachigen Nachbarländern mit 1.0% und der nördlichen EU- und EFTA-Staaten mit 1.4%. Hier ist es interessant zu beobachten, dass diese drei Gruppen bis ins Jahr 2009 weitgehend identische Risiken zur Langzeitarbeitslosigkeit aufgewiesen haben. Seither sind die Unterschiede auf rund 0.5 bis gut 1 Prozentpunkt angewachsen. Die Bürgerinnen und Bürger der Nachbarländer Frankreich und Italien sowie jene aus den südlichen und östlichen EU- und EFTA-Staaten weisen sehr ähnliche Anteile der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit auf. Diese lagen 2018 bei rund 1.7 resp. 1.8%. Das höchste Risiko für eine Langzeitarbeitslosigkeit weisen 2018 die Bürgerinnen und Bürger der Länder des Balkans und der Türkei mit 2.4% auf. Bis 2015 haben sie denselben Verlauf wie die Bürgerinnen und Bürger der übrigen Staaten, letztere können aber ab 2015 ihren Anteil Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit um rund 0.5 Prozentpunkte senken. Auch in der Betrachtung der Nationalitätengruppen lässt sich insgesamt feststellen, dass sich die Unterschiede mit der Zeit verringert haben. Insbesondere Bürgerinnen und Bürger aus den übrigen Staaten konnten den Unterschied zu den übrigen Personen deutlich reduzieren, in einem etwas geringeren Ausmass gilt dies auch für die Bürgerinnen und Bürger der Länder des Balkans und der Türkei.



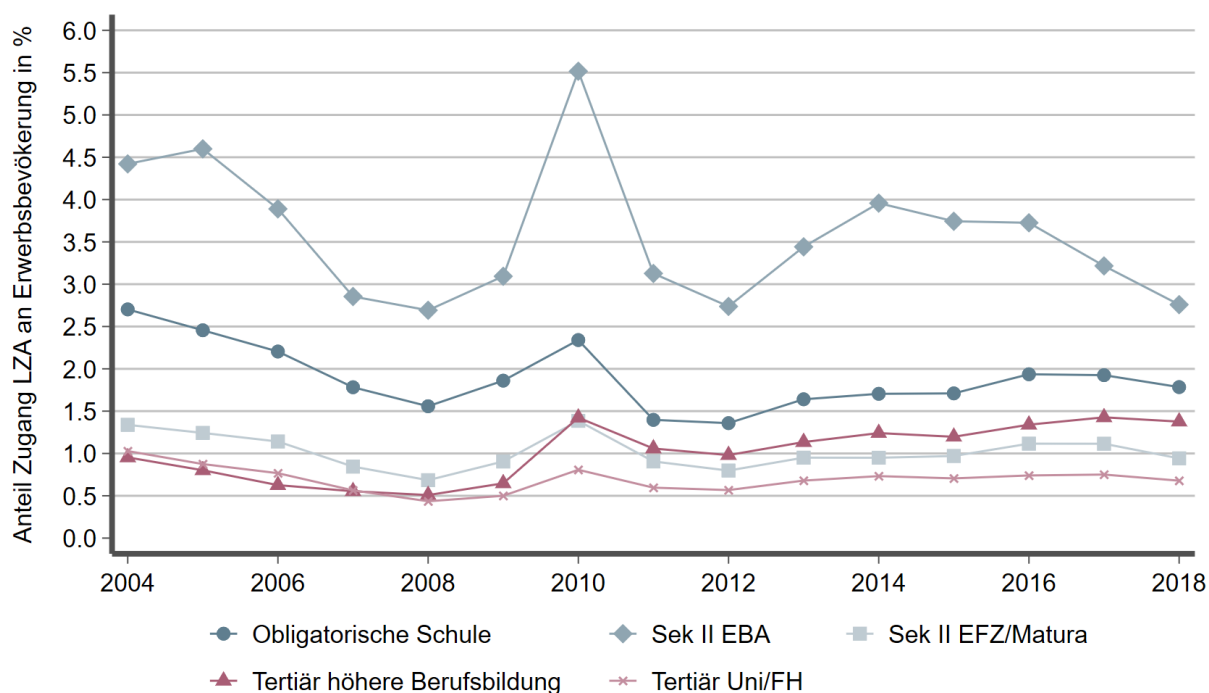
Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-10: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Nationalität

2.2.2 Ausbildung, Sprachkenntnisse und versicherter Verdienst

Der Anteil der Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit an der Erwerbsbevölkerung unterscheidet sich massgeblich nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung (Abbildung 2-11). Im Jahr 2018 weisen Personen mit einer Ausbildung an einer Universität oder Fachhochschule mit 0.7% das geringste Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko auf. Bei Personen mit einem Abschluss auf Sekundärstufe II im Rahmen eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (d.h. Berufslehre) oder einer Maturität liegt dieses mit 1.0% leicht höher; dieser Abstand blieb im Zeitverlauf stabil. Hingegen haben Personen mit einem Tertiärabschluss einer höheren Berufsbildung bis 2009 noch einen sehr ähnlichen Langzeitarbeitslosigkeits-Anteil aufgewiesen wie Abgänger von Universitäten und Fachhochschulen. 2010 hat sich aber ihr Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko sprunghaft erhöht, sodass die Differenz fortan über 0.5 Prozentpunkte beträgt. An die übrigen Gruppen angenähert haben sich Personen mit lediglich einem obligatorischen Schulabschluss. Ihr Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko verringerte sich von 2.7% im Jahr 2004 auf noch 1.8% im Jahr 2018. Dies kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Gruppe viele junge Personen enthält, die noch keine weiterführende Ausbildung besucht haben. Da die Höchstansprüche für unter-25-jährige Personen im Rahmen der 4. AVIG-Revision deutlich verringert wurden, dürfte dies ebenfalls für einen Teil des Rückgangs verantwortlich sein (vgl. Ausführungen zu den Altersklassen). Das höchste Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko haben schliesslich Personen mit einem Abschluss auf Sekundärstufe II im Rahmen eines eidgenössischen Berufsattests / einer Anlehre. Mit 2.8% im Jahr 2018 lag deren Risiko somit nochmals deutlich höher als Personen mit lediglich einer obligatori-

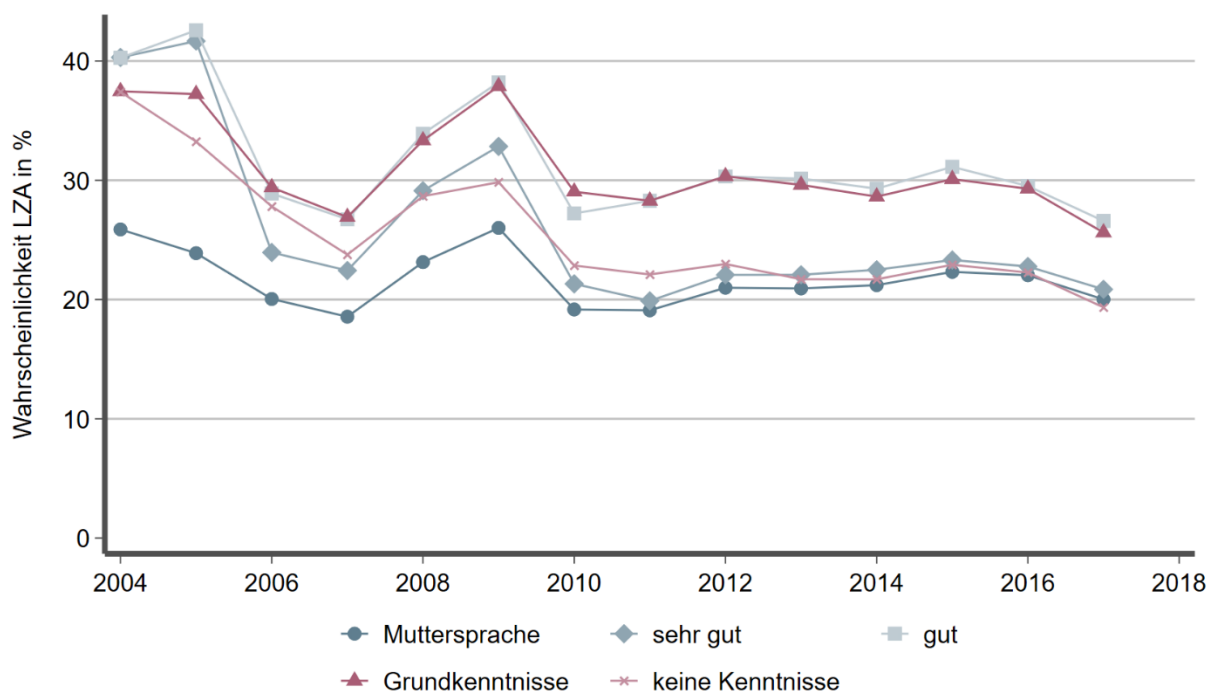
schen Schulbildung. Das erhöhte Risiko dieser Gruppe ist jedoch nicht weiter erstaunlich, handelt es sich doch in der Regel um Personen, die nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit nicht in der Lage waren, eine Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis zu absolvieren. Die Gruppe der Personen mit einem Abschluss lediglich der obligatorischen Schule ist heterogener und umfasst beispielsweise auch viele Migrantinnen und Migranten, unabhängig von deren schulischem Potenzial und somit ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-11: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Stufe der höchsten abgeschlossenen Ausbildung

Die Kenntnisse einer Landessprache haben einen erheblichen Einfluss darauf, wie hoch das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko nach erfolgtem ersten Taggeldbezug ist (Abbildung 2-12). Dabei lassen sich im Durchschnitt der letzten Jahre zwei Gruppen unterscheiden: Einerseits die Gruppe der Personen mit Muttersprache Deutsch, Französisch, Italienisch oder Rätoromanisch oder sehr guten Kenntnissen in einer dieser Sprachen, sowie die Personen ohne Kenntnisse einer Landessprache. Diese weisen mit gut 20% ein unterdurchschnittliches Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit auf. Während diese Erkenntnis für Personen mit Muttersprache oder sehr guten Kenntnissen intuitiv ist, so überrascht auf den ersten Blick das Ergebnis bei Personen ohne Kenntnisse einer Landessprache. Dabei dürfte es sich aber insbesondere auch um sogenannte Expats handeln, die über gefragte Profile verfügen und ihren Arbeitsalltag in Englisch bestreiten. Von den genannten Personengruppen ist andererseits die Gruppe mit guten Kenntnissen oder Grundkenntnissen einer Landessprache zu unterscheiden. Diese haben im Durchschnitt der vergangenen Jahre mit knapp 30% ein erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach einmal erfolgtem ersten Taggeldbezug.

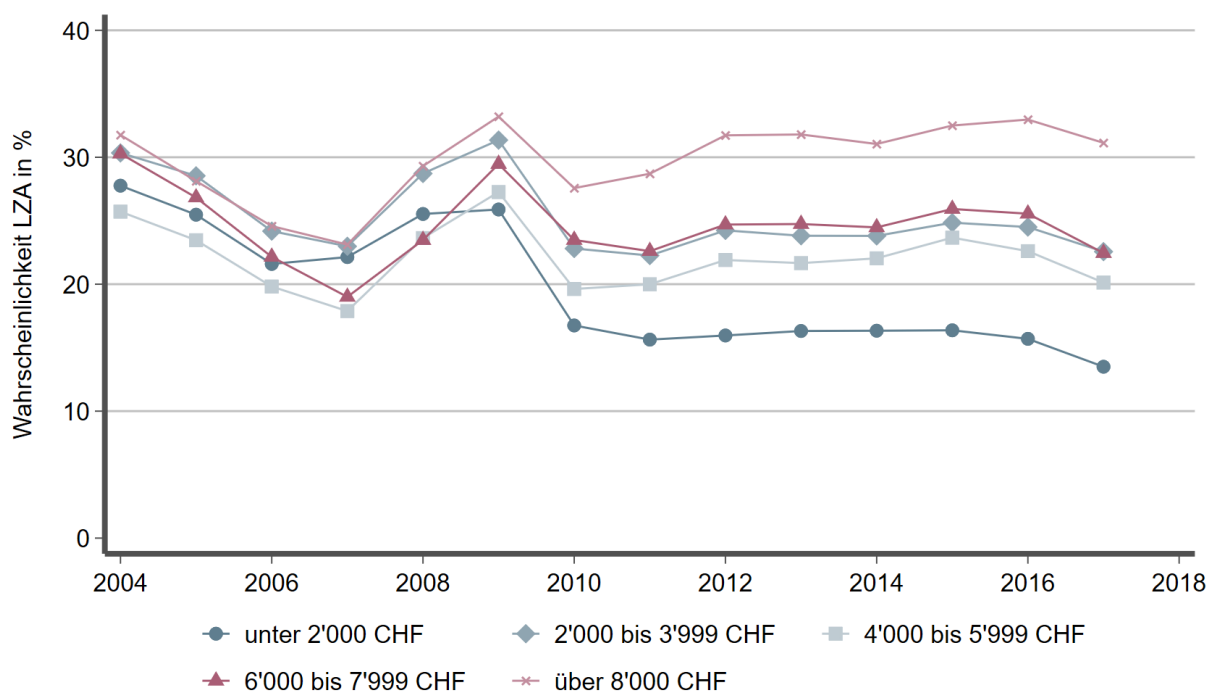


Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-12: Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit bei erfolgtem erstem Taggeldbezug nach Kenntnissen einer Landessprache (beste Landessprache, sprechen und schreiben)

Spannend ist auch die Entwicklung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Zu Beginn der Analyseperiode 2004 weisen die Personen mit Muttersprache Deutsch, Französisch, Italienisch oder Rätoromanisch mit 26% eine tiefe Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit auf. Die übrigen Personengruppen befinden sich hingegen allesamt zwischen 38 und 40%. Im Zeitverlauf nähert sich das Risiko für die Personen mit sehr guten Kenntnissen oder aber ohne Kenntnisse einer Landessprache kontinuierlich an jenes der Personen mit Muttersprache an.

Auch zwischen der Höhe des versicherten Verdienstes und der Wahrscheinlichkeit nach erfolgtem erstem Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden, ist ein Zusammenhang zu erkennen. Im Durchschnitt der letzten Jahre hat die Gruppe mit einem versicherten Verdienst von unter 2'000 CHF die tiefste Wahrscheinlichkeit aufgewiesen. Es ist jedoch möglich, dass dies durch das tiefe Alter und allfällige kurze Arbeitseinsätze getrieben wird, da diese beiden Faktoren zu einem reduzierten Höchstanspruch führen können. Die höchste Wahrscheinlichkeit einer Langzeitarbeitslosigkeit nach erfolgtem erstem Taggeldbezug weist mit gut 30% die Gruppe mit einem versicherten Verdienst von über 8'000 CHF aus. Die Gruppen mit einem versicherten Verdienst zwischen 2'000 und 7'999 CHF liegen hingegen nahe beieinander zwischen 25 und 30%. Im Zeitverlauf haben die Unterschiede zwischen den Verdienstklassen zugenommen. Insbesondere seit 2010 ist ein stetig wachsender Abstand der Personen mit einem versicherten Verdienst von unter 2'000 CHF und über 8'000 CHF zu verzeichnen. Wie gross der Beitrag der 4. AVIG-Revision zu diesem Umstand ist, ist nicht zu eruieren. Allerdings hat der Abstand auch nach Inkrafttreten der Revision weiter zugenommen.

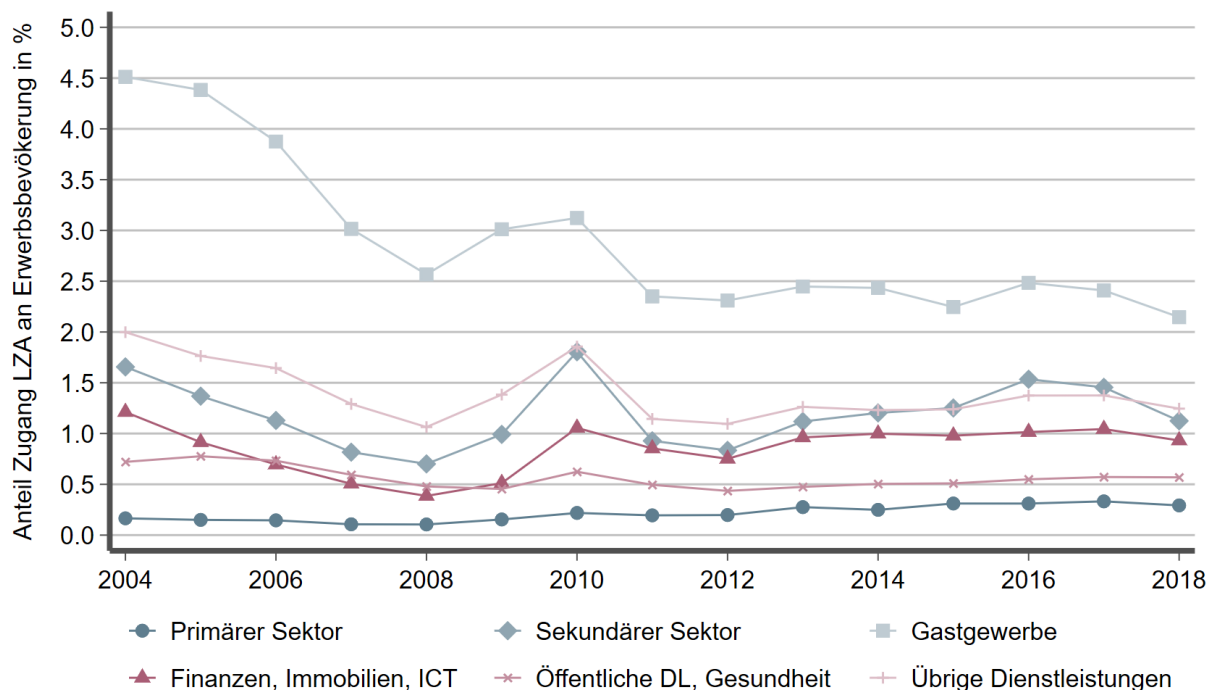


Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-13: Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit bei erfolgtem erstem Taggeldbezug nach Höhe des versicherten Verdiensts und Jahr des ersten Taggeldbezugs

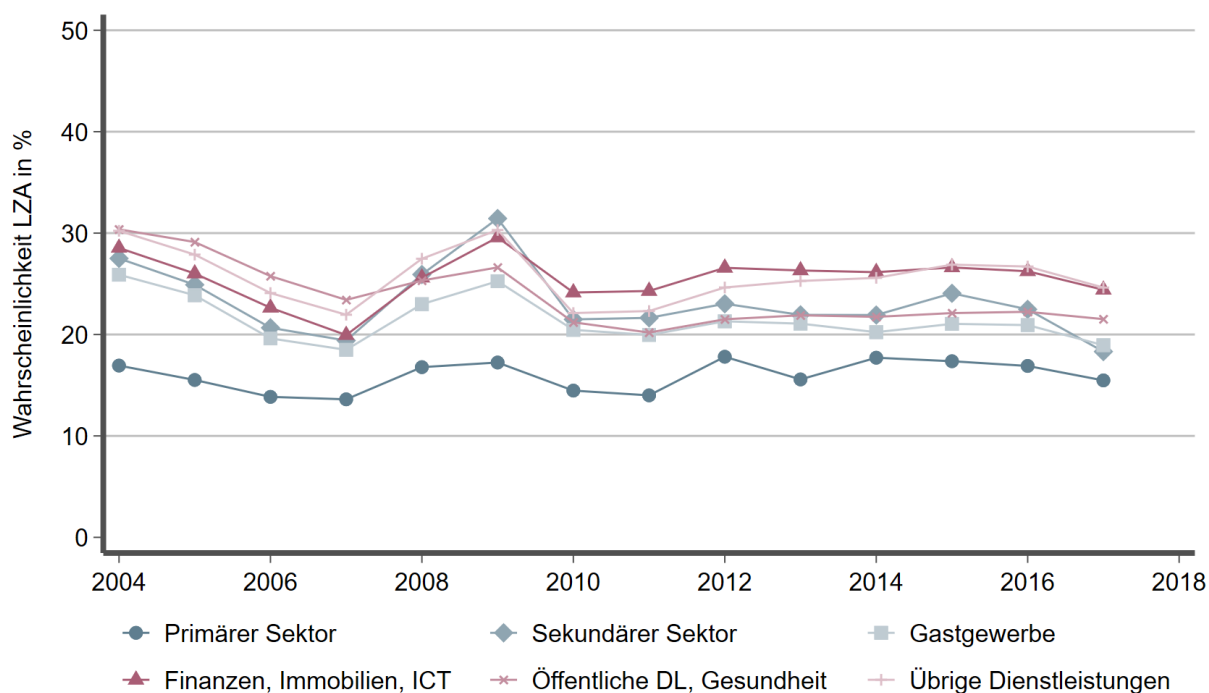
2.2.3 Berufe und Branchen

Zwischen den Erwerbspersonen verschiedener Branchen bestehen deutliche Unterschiede bezüglich des Risikos langzeitarbeitslos zu werden (Abbildung 2-14). Das höchste Risiko weist im Jahr 2018 mit 2.1% das Gastgewerbe auf. Auch im Zeitverlauf ist das Risiko für Erwerbspersonen des Gastgewerbes deutlich erhöht und erreichte nach der Dotcom-Blase 4.5%, was mehr als doppelt so viel war wie bei der nächstfolgenden Branche der übrigen Dienstleistungen. Die übrigen Dienstleistungen weisen im Jahr 2018 ein Langzeitarbeitslosenrisiko von 1.2% auf, ähnlich viel wie der sekundäre Sektor. Mit knapp 1.0% folgt die Branche der Finanzen und Versicherungen, Immobilien und ICT. Die Branche der öffentlichen Dienstleistungen und des Gesundheitswesens weist hingegen mit 0.5% nochmals ein tieferes Risiko auf. Den auch im Zeitverlauf mit Abstand tiefsten Anteil weist der primäre Sektor auf. Dieser ist auch vom Platzen der Dotcom-Blase und der Finanzkrise kaum betroffen. Die übrigen Branchen weisen deutliche konjunkturelle Schwankungen auf, wobei erwartungsgemäss die Branche der öffentlichen Dienstleistungen und des Gesundheitswesens am wenigsten betroffen ist.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

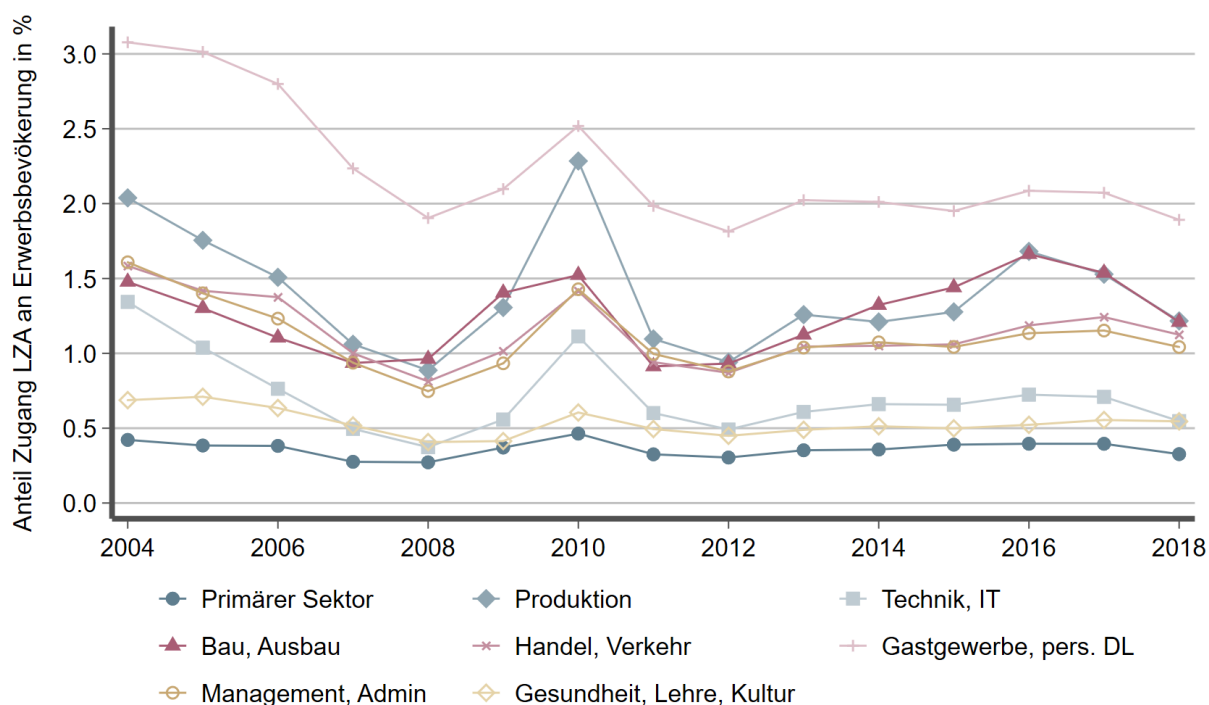
Abbildung 2-14: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Branche



Quelle: AVAM/ASAL, eigene Berechnungen

Abbildung 2-15: Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit bei erfolgtem erstem Taggeldbezug nach Branche und Jahr des ersten Taggeldbezugs

Insbesondere das schlechte Abschneiden des Gastgewerbes erstaunt auf den ersten Blick, wäre doch vor allem eine hohe saisonale Arbeitslosigkeit, aber weniger eine Langzeitarbeitslosigkeit zu erwarten. Betrachtet man jedoch die Wahrscheinlichkeit, nach dem ersten Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden (Abbildung 2-15), so lässt sich erkennen, dass dieses Risiko im Gastgewerbe mit 19% im Jahr 2018 nur leicht unterdurchschnittlich ist. Zusammen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit saisonal arbeitslos zu werden, ergibt dies folglich die hohe Zahl Langzeitarbeitslose gemessen an allen Erwerbstätigen. Generell unterscheidet sich das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach einmal erfolgtem ersten Taggeldbezug zwischen den Branchen nur in beschränktem Ausmass: Es beträgt im Jahr zwischen 18 und 25%, lediglich der primäre Sektor liegt mit 15% deutlich darunter. Am oberen Ende mit knapp 25% liegen die Branche übrige Dienstleistungen sowie die Branche Finanzen und Versicherungen, Immobilien und ICT.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-16: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Beruf

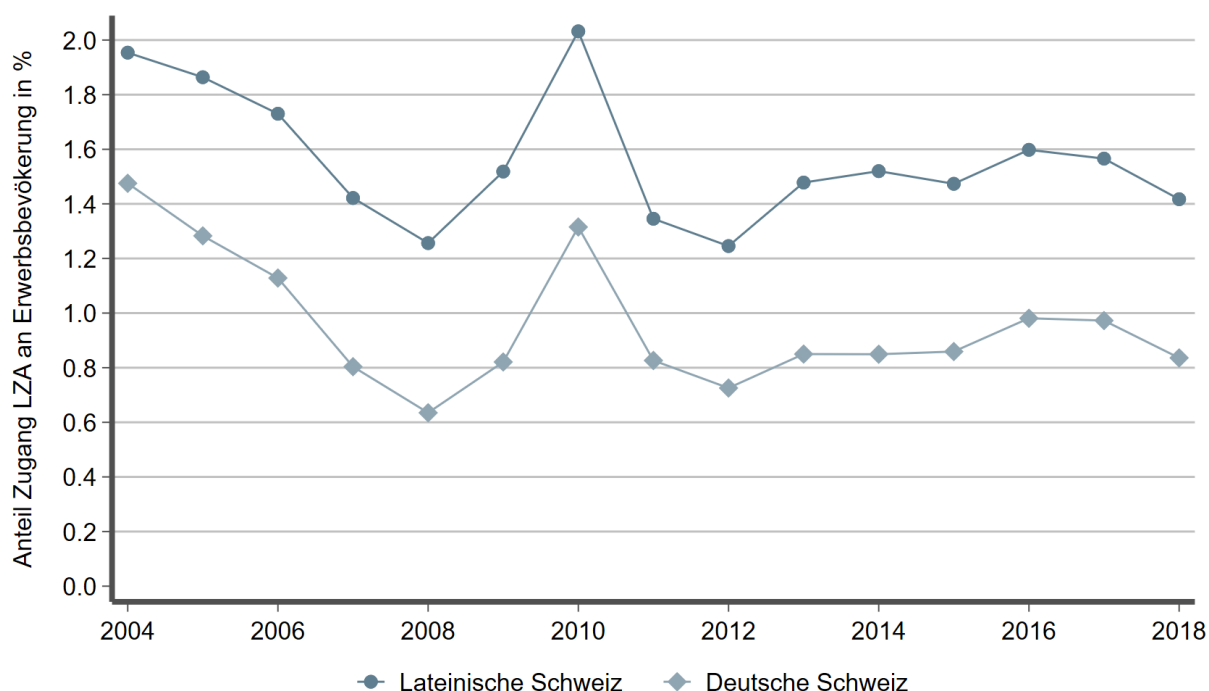
Die Aufschlüsselung nach Berufsgruppen zeigt ein sehr ähnliches Bild wie nach Branchen (Abbildung 2-16). Das im Zeitverlauf mit Abstand höchste Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko weisen Erwerbstätige der Berufe des Gastgewerbes sowie der persönlichen Dienstleistungen auf. 2018 betrug deren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko 1.9%. Im mittleren Bereich zwischen 1.0 und 1.3% liegen die Berufsgruppen des Baus und Ausbaus, der Produktion, des Handels und Verkehrs sowie des Managements und der Administration. Ein deutlich unterdurchschnittliches Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko weisen mit 0.5% die Erwerbstätigen der Berufsgruppen Technik und IT sowie Gesundheit, Erziehung und Kultur auf. Das tiefste Risiko ist mit 0.3% bei den Berufen des primären Sektors zu verzeichnen. Im Zeitverlauf fallen zwei Aspekte besonders auf:

Erstens konnten die Berufe im Bereich Technik und IT den Anteil Langzeitarbeitslose deutlich reduzieren, nach dem Platzen der Dotcom-Branche gehörten sie noch zur Gruppe der durchschnittlichen Berufsgruppen. Zudem zeigt sich bei den Berufen der Produktion ein deutliches konjunkturelles Muster. Besonders stark zeigt sich dies nach der Finanzkrise als Folge des starken Frankens und der entsprechend schwierigen Bedingungen für die exportorientierte Produktion.

2.2.4 Regionale Unterschiede

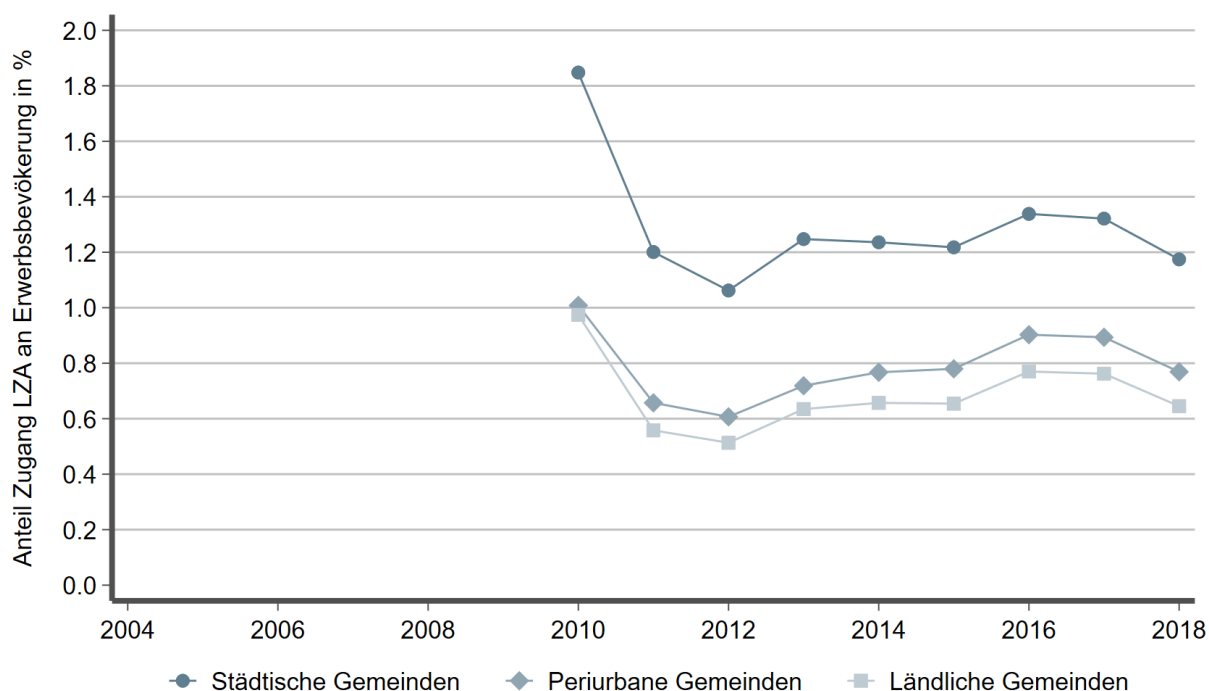
Auch regional lassen sich deutliche Unterschiede im Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit feststellen. So war das Risiko für eine Erwerbsperson langzeitarbeitslos zu werden im Jahr 2018 im deutschsprachigen Sprachgebiet mit 0.8% deutlich tiefer als im französischen, italienischen und rätoromanischen Sprachgebiet mit 1.4% (Abbildung 2-17). Dieser Unterschied ist im Zeitverlauf stabil: Er beträgt zwischen 0.5 und 0.6 Prozentpunkten. Es lässt sich beobachten, dass das Platzen der Dotcom-Blase und die Finanzkrise die beiden Sprachräume ähnlich betroffen hat, allerdings auf einem unterschiedlichen Ausgangsniveau.

Der Unterschied zwischen den Sprachräumen ergibt sich teilweise aus dem tieferen Risiko, nach einmal erfolgtem ersten Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden. Dieses liegt in der lateinischen Schweiz im langjährigen Durchschnitt bei 26%, in der deutschen Schweiz bei 22% (nicht dargestellt). Zusätzlich ist in der lateinischen Schweiz auch das Risiko überhaupt arbeitslos zu werden erhöht.



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-17: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Sprachregion



Quelle: AVAM/ASAL/SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-18: Anteil Zugänge Langzeitarbeitslose an allen Erwerbstätigen nach Typ der Wohngemeinde (keine Angabe vor 2010)

Auch zwischen der Urbanität der Wohngemeinde und dem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko der Erwerbspersonen ist ein Zusammenhang zu beobachten. So ist dieses Risiko im Jahr 2018 mit 1.2% in städtischen Gemeinden am höchsten. In periurbanen Gemeinden mit 0.8% und vor allem ländlichen Gemeinden mit 0.6% ist dieses Risiko deutlich tiefer. Die konjunkturellen Schwankungen scheinen die Einwohner der verschiedenen Gemeindetypen hingegen gleichermassen zu betreffen.

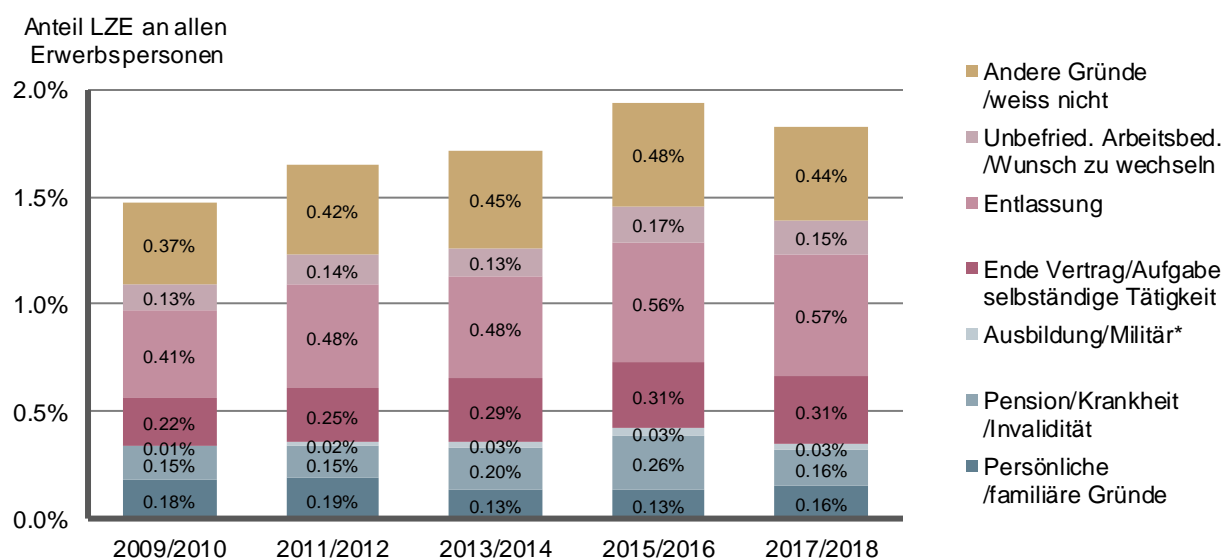
Betrachtet man die Wahrscheinlichkeit, nach einmal erfolgtem Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden, so lässt sich ein sehr ähnliches Muster beobachten (nicht dargestellt). Im langjährigen Durchschnitt seit 2004 beträgt diese in städtischen Gemeinden 26%, in periurbanen Gemeinden 22% und in ländlichen Gemeinden 18%.

2.3 Entwicklung der Ursachen des Stellenverlusts von Langzeitarbeitslosen

Vorbemerkung: Um die Gründe des Stellenverlusts für Langzeiterwerbslose zu analysieren, muss auf SAKE-Daten zurückgegriffen werden, da diese Informationen von den Institutionen der ALV nicht auf dem benötigten Detaillierungsgrad erhoben wird. Entsprechend wird auf das Konzept der Erwerbslosigkeit nach ILO zurückgegriffen.

Betrachtet man die Gründe für den Stellenverlust der Langzeiterwerbslosen (Abbildung 2-19), so lässt sich im Durchschnitt der Jahre 2017 und 2018 feststellen, dass eine Entlassung mit 0.57% aller Erwerbspersonen wichtigste Grund ist. Mit 0.31% folgt das Ende des Vertrags oder die

Aufgabe der selbständigen Tätigkeit. Für jeweils gut 0.15% der Erwerbspersonen sind der Hauptgrund für den Stellenverlust persönliche oder familiäre Gründe, Pension, Krankheit oder Invalidität sowie unbefriedigende Arbeitsbedingungen oder der Wunsch die Stelle zu wechseln. Rund ein Viertel der Langzeiterwerbslosen gibt andere Gründe an oder kann keinen Grund nennen. Im Zeitverlauf verändern sich diese Gründe für den Stellenverlust nur beschränkt. Seit 2009 ist der Grund der Entlassung etwas wichtiger geworden. Dasselbe gilt für das Ende des Vertrags oder die Aufgabe der selbständigen Tätigkeit. Hingegen hat der Anteil der persönlichen und familiären Gründe leicht abgenommen.



* Extrapolation auf Basis von weniger als 50 Beobachtungen. Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.

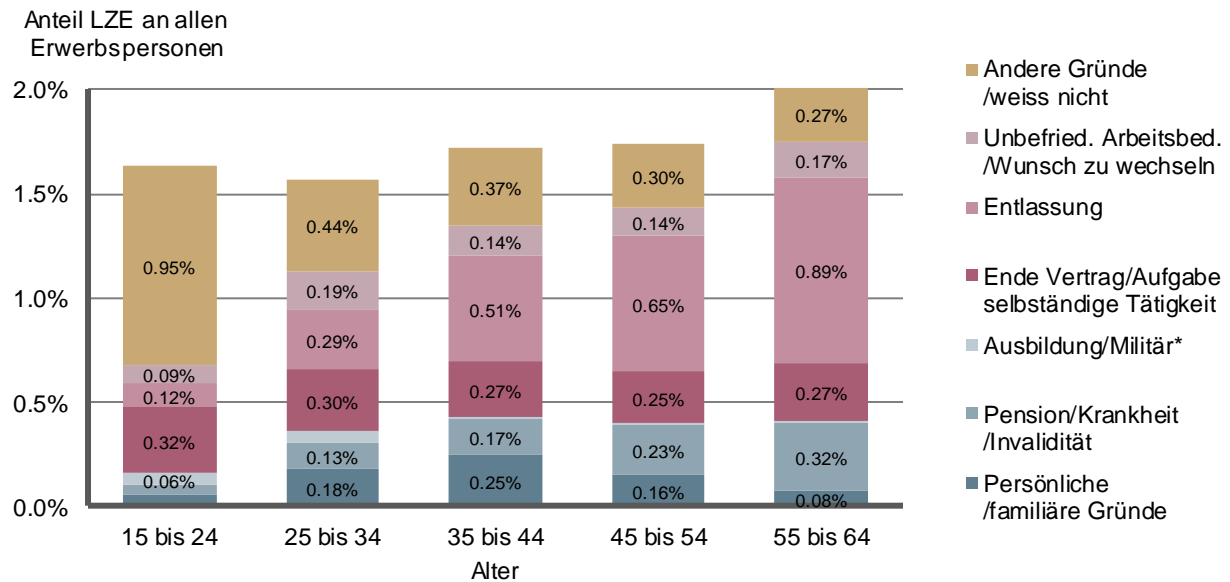
Quelle: SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-19: Hauptgrund für den Stellenverlust der Langzeiterwerbslosen im Zeitverlauf (Bestand der Langzeiterwerbslosen, gepoolte Daten, jeweils Durchschnitt über zwei Jahre)

Betrachtet man die Gründe für den Stellenverlust der späteren Langzeiterwerbslosen nach Altersklassen, so lassen sich deutlich grössere Unterschiede feststellen (Abbildung 2-20). Auffallend ist vor allen die deutlich grössere Bedeutung von Entlassungen als Hauptgrund für den Stellenverlust bei Personen mit höherem Alter. Bei den über-55-jährigen Langzeiterwerbslosen gibt beinahe die Hälfte diesen Grund an. Auch die Bedeutung des Grundes der Pension, Krankheit oder Invalidität nimmt mit steigendem Alter zu. Hingegen spielen persönliche oder familiäre Gründe mit zunehmendem Alter eine immer kleinere Rolle. Dasselbe gilt in geringerem Masse für den Grund Ende des Vertrags oder Aufgabe der selbständigen Tätigkeit.

Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass ältere Erwerbspersonen nicht häufiger unfreiwillig aus dem Erwerbsleben ausscheiden als jüngere (Abbildung 2-21). Betrachtet man die Gründe für den Stellenverlust jener Personen, die erst maximal 12 Monate erwerbslos sind, so bleibt der Anteil der Entlassenen bei rund 0.8% stabil. Ein Ende des Vertrags oder die Aufgabe der selbständigen Tätigkeit kommt mit zunehmendem Alter sogar weniger häufig vor. Generell ist zu beobachten,

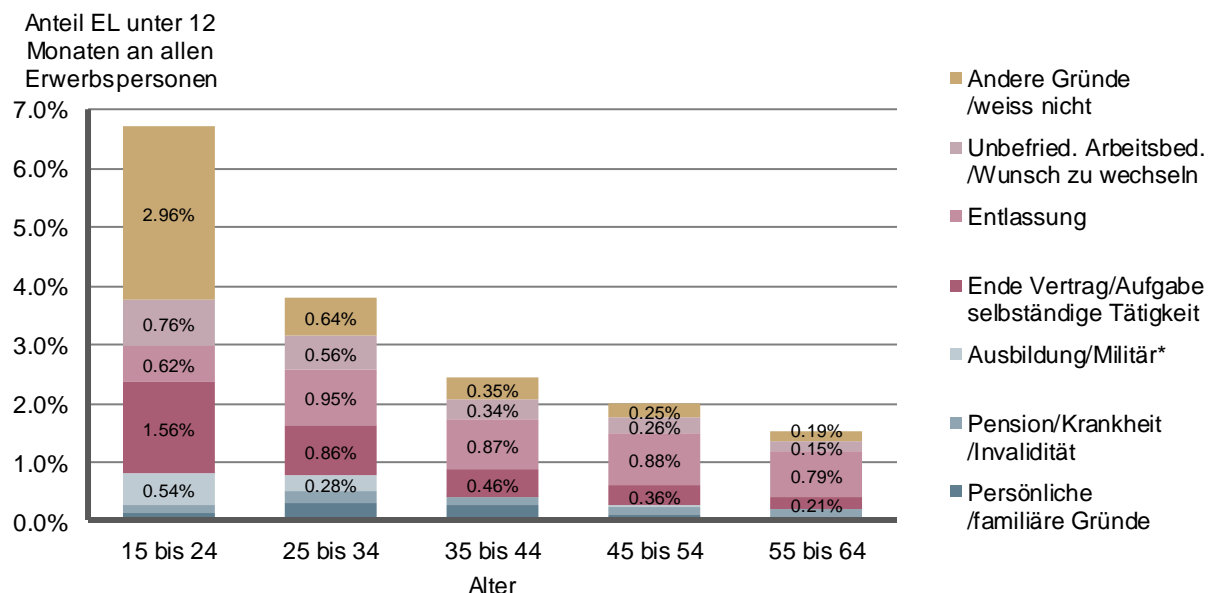
dass der die Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit mit dem Alter deutlich abnimmt, allerdings die Wahrscheinlichkeit der Langzeiterwerbslosigkeit bei erfolgtem Stellenverlust zunimmt.



* Extrapolation auf Basis von weniger als 50 Beobachtungen. Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-20: Hauptgrund für den Stellenverlust der Langzeiterwerbslosen nach Altersklasse (Bestand der Langzeiterwerbslosen, gepoolte Daten, Durchschnitt 2009-2018)



* Extrapolation auf Basis von weniger als 50 Beobachtungen. Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: SAKE, eigene Berechnungen

Abbildung 2-21: Hauptgrund für den Stellenverlust der Erwerbslosen unter 12 Monaten nach Altersklasse (Bestand der Erwerbslosen mit einer Dauer unter 12 Monaten, gepoolte Daten, Durchschnitt 2009-2018)

3 Analyseteil 2: Analyse der (Entwicklung der) Risikofaktoren und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit

3.1 Erläuterung des Analysemodells

Die bisherigen deskriptiven statistischen Auswertungen konnten bivariate Zusammenhänge beschreiben. Es interessiert im vorliegenden Kontext jedoch auch eine multivariate Sichtweise. Dazu wird eine Reihe ökonometrischer Modelle geschätzt. Abhängige Variable in diesen Modellen ist jeweils die Wahrscheinlichkeit, nach erfolgtem ersten Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden. Es werden mittels einem Logit-Verfahren verschiedene Schwellen der Langzeitarbeitslosigkeit in Abhängigkeit verschiedener soziodemografischer Einflussfaktoren abgebildet:

- die Wahrscheinlichkeit, länger als 6 Monate arbeitslos zu sein
- die Wahrscheinlichkeit, länger als 12 Monate arbeitslos zu sein
- die Wahrscheinlichkeit, länger als 18 Monate arbeitslos zu sein

Die zweite Schwelle von 12 Monaten ist somit kongruent mit den bisherigen Auswertungen. Die Modelle mit den Schwellen von 6 und 18 Monaten sollen aufzeigen, ob sich die Risikofaktoren mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verändern.

Alle Modelle werden einerseits für alle Personen geschätzt, die im Jahr 2015 den ersten Taggeldbezug einer Arbeitslosigkeits-Phase verzeichnen (Abbildung 3-1). Andererseits werden dieselben Modelle separat für Personen geschätzt, die zum Zeitpunkt dieses ersten Taggeldbezugs der Arbeitslosigkeits-Phase 45 Jahre oder älter waren (Abbildung 7-1 im Anhang). Die Wahl des Jahres 2015 ergibt sich daraus, dass zur Bestimmung der Langzeitarbeitslosigkeit ein genügend langer Beobachtungszeitraum vorhanden sein muss. Zudem werden für die Schwelle von 12 Monaten die relativen Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit für über-45-jährige Personen im Vergleich zu unter-45-jährigen Personen bestimmt (Abbildung 7-2 im Anhang). Um den Effekt der Finanzkrise zu bestimmen, werden zudem die relativen Risikofaktoren für eine Langzeitarbeitslosigkeit in den Jahren 2014 und 2015 im Vergleich zu den Jahren 2005 und 2006 bestimmt (ebenfalls Abbildung 7-2 im Anhang).

3.2 Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit

In den ökonometrischen Schätzungen zeigt es sich, dass die Erkenntnisse aus der deskriptiven Analyse weitgehend bestätigt werden können. Zudem unterscheiden sich die Resultate für die verschiedenen Schwellen der Langzeitarbeitslosigkeit nicht massgeblich. Für die Grundgesamtheit aller Altersklassen haben verschiedenste Einflussfaktoren einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit:

- Männer haben für alle Schwellen ein leicht höheres Risiko langzeitarbeitslos zu werden als Frauen. Je nach Schwelle ist das Risiko der Männer zwischen 2.7 und 7.5% höher.
- Verheiratete und verwitwete oder geschiedene Personen haben für alle Schwellen ein höheres Risiko langzeitarbeitslos zu werden als ledige Personen.

- Mit zunehmendem Alter steigt für alle Schwellen das Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Dieser Zusammenhang ist sehr stark. Bei einer Schwelle von 12 Monaten haben über-60-jährige Personen ein rund dreimal höheres Risiko langzeitarbeitslos zu werden als 35- bis 39-jährige Personen. Bei einer Schwelle von 18 Monaten ist das Risiko sogar viermal höher. Die Verstärkung des Einflusses des Alters dürfte bei dieser Schwelle u.a. auch mit der höheren maximalen Taggeldbezugsdauer für 55-jährige und ältere zusammenhängen. Von allen Einflussfaktoren hat das Alter den stärksten Effekt auf das Risiko nach erfolgtem ersten Taggeldbezug langzeitarbeitslos zu werden.
- Im Vergleich zu Schweizer Staatsangehörigen haben Staatsangehörige der deutschsprachigen Nachbarländer ein tieferes Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Für die Staatsangehörigen der romanisch-sprachigen Nachbarländer ist das Risiko hingegen leicht erhöht. Bei den Staatsangehörigen der nördlichen EU- und EFTA-Staaten ist das Risiko bei der Schwelle von 6 Monaten im Vergleich zu den Schweizer Staatsangehörigen leicht erhöht, bei der Schwelle von 12 Monaten nicht signifikant verschieden und bei 18 Monaten deutlich reduziert. Die Bürger der südlichen und östlichen EU- und EFTA-Staaten haben hingegen für alle Schwellen ein deutlich tieferes Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Ein deutlich erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit weisen die Staatsangehörigen der Staaten des Balkans (ohne EU-Mitglieder) und der Türkei auf. Dieses ist für die verschiedenen Schwellen 50 bis 60% erhöht. Ein ebenfalls deutlich erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit haben die Staatsangehörigen der übrigen Staaten.
- Im französischen Sprachgebiet ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nach einmal erfolgtem Taggeldbezug rund 40% höher als in der Deutschschweiz. Im italienischen Sprachgebiet nehmen die Unterschiede zur Deutschschweiz mit zunehmender Höhe der Schwelle zu: Bei einer Schwelle von 6 Monaten ist das Risiko 30% erhöht, bei einer Schwelle von 18 Monaten rund 50%.
- In städtischen Gemeinden ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit am höchsten. Am tiefsten ist dieses Risiko im ländlichen Raum, nämlich rund 40% tiefer als in städtischen Gemeinden. Der Effekt ist dabei für alle Schwellen ähnlich stark.
- Personen mit einer Ausbildung auf Niveau Sekundarstufe II mit Abschluss in Form eines eidgenössischen Berufsattests resp. einer Anlehre haben ein erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit, was auf die bereits erwähnte relativ tiefe Leistungsfähigkeit dieser Personen zurückzuführen sein dürfte. Für die übrigen Abschlüsse sind die Effekte sehr heterogen: Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II im Rahmen eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnis resp. Berufslehre oder Matura haben Personen mit einer höheren Berufsausbildung für die Schwellen 12 und 18 Monate ein tieferes Langzeitarbeitslosigkeits-Risiko. Ein zur Vergleichsgruppe leicht erhöhtes Risiko haben Personen, die nur die obligatorische Schule besucht haben.
- Im Grundsatz gilt: Je besser eine Landessprache beherrscht wird, desto tiefer ist das Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Ausnahme sind Personen ohne Kenntnisse einer Landesspra-

che, die im Vergleich zu den Muttersprachlern ein reduziertes Langzeitarbeitslosigkeits-Risiko aufweisen. Mögliche Gründe dafür, wie z.B. Expats, wurden in Abschnitt 2.2.2 diskutiert.

- Personen, die in der Branche Bau und Ausbau arbeiten, weisen im Verhältnis zu den übrigen Branchen das tiefste Langzeitarbeitslosigkeits-Risiko auf. Bei den Beschäftigten im Gastgewerbe und im primären Sektor ist das Risiko ebenfalls reduziert. Das ist auf den starken saisonalen Charakter der Arbeitslosigkeit in diesen Branchen zurückzuführen. Das höchste Risiko ist in der Vergleichsbranche sekundärer Sektor zu beobachten. Nur in der ICT-Branche ist das Risiko ähnlich hoch.
- Je tiefer der Beschäftigungsgrad vor der Arbeitslosigkeit war, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit langzeitarbeitslos zu werden.
- Angestellte und Selbständige unterscheiden sich nur leicht bezüglich ihres Risikos langzeitarbeitslos zu werden. Hingegen weisen Schüler, Studenten und Praktikanten ein deutlich höheres Risiko auf, die 6-Monate-Schwelle zu überschreiten. Die Schwellen von 12 und 18 Monaten erreichen sie jedoch deutlich seltener, was auf den dafür normalerweise nicht ausreichenden Taggeldanspruch zurückzuführen sein dürfte.
- Der Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und versichertem Verdienst hängt zu einem beschränkten Teil von der Höhe der Schwelle ab. Bei einer Schwelle von 6 Monaten weisen Personen mit tiefem versicherten Verdienst das höchste Risiko auf, das tiefste Risiko ist im oberen Mittelfeld bei einem versicherten Verdienst um 5'000-7'000 CHF zu beobachten. Bei den Schwellen von 12 oder 18 Monaten ist die Situation ähnlich, allerdings ist das Risiko für die sehr tiefen Einkommen reduziert, was auf die nicht ausreichenden Taggeldansprüche zurückzuführen sein dürfte. Bei allen Grenzen nimmt das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit bei hohen versicherten Verdiensten wieder zu.
- Bezieht ein Taggeldbezüger auch Leistungen der IV oder ist zumindest bei der IV zur Abklärung eines Anspruchs angemeldet, so ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit je nach Schwelle zwischen 9 und 23% erhöht.

Abbildung 3-1: Schätzung Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit – Odds-Ratios²
(alle Altersklassen)

		Grenze Langzeitarbeitslosigkeit		
		6 Monate	12 Monate	18 Monate
Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden				
Geschlecht	Männlich		Referenzgruppe	
	Weiblich	1.02	1.028*	1.057***
Zivilstand	Ledig		Referenzgruppe	
	Verheiratet	1.088***	1.117***	1.121***
	Verwitwet / geschieden	1.140***	1.152***	1.140***

² Ein Odds-Ratio von 1 bedeutet ein durchschnittliches Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Ein Odds-Ratio über 1 bedeutet eine überdurchschnittliches Risiko langzeitarbeitslos zu werden, unter 1 ein unterdurchschnittliches Risiko. Es gilt somit: Je grösser der Odds-Ratio, desto grösser das Risiko langzeitarbeitslos zu werden.

		Grenze Langzeitarbeitslosigkeit		
		6 Monate	12 Monate	18 Monate
Alter	15 bis 19 Jahre	0.835***	0.066***	0.017***
	20 bis 24 Jahre	0.592***	0.218***	0.151***
	25 bis 29 Jahre	0.818***	0.743***	0.647***
	30 bis 34 Jahre	0.908***	0.871***	0.825***
	35 bis 39 Jahre		Referenzgruppe	
	40 bis 44 Jahre	1.083***	1.146***	1.244***
	45 bis 49 Jahre	1.135***	1.251***	1.403***
	50 bis 54 Jahre	1.258***	1.428***	1.745***
	55 bis 59 Jahre	1.509***	1.919***	2.562***
	60 bis 65 Jahre	2.424***	2.967***	4.014***
Nationalität	Schweiz		Referenzgruppe	
	Deutschland, Österreich und FL	0.926***	0.823***	0.777***
	Italien und Frankreich	1.177***	1.151***	1.064*
	Nördliche EU/EFTA-Staaten	1.051	0.900*	0.746***
	Südl. und östl. EU/EFTA-Staaten	0.813***	0.725***	0.672***
	Balkan und Türkei	1.604***	1.619***	1.519***
	Übrige Staaten und Gebiete	1.568***	1.507***	1.416***
Sprachgebiet	Deutsch		Referenzgruppe	
	Französisch	1.447***	1.430***	1.430***
	Italienisch	1.286***	1.298***	1.462***
Raumtyp Wohnort	Städtisch		Referenzgruppe	
	Periurban	0.841***	0.844***	0.852***
	Ländlich	0.706***	0.717***	0.713***
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Obligatorische Schule	1.060***	1.061***	1.121***
	Sek II EBA	1.203***	1.209***	1.233***
	Sek II EFZ / Matura		Referenzgruppe	
	Tertiär, höhere Berufsbildung	0.983	0.891***	0.849***
	Tertiär, Universität / Fachhochschule	1.041**	0.981	0.930**
	keine Angabe	0.856***	0.845***	0.819***
Kenntnisse beste Landessprache (sprechen und schreiben)	Muttersprache		Referenzgruppe	
	Sehr gut	1.094***	1.114***	1.161***
	Gut	1.186***	1.311***	1.358***
	Grundkenntnisse	1.125***	1.231***	1.307***
	Keine Kenntnisse	0.869***	0.959	1.059
Branche	Primärer Sektor	0.602***	0.509***	0.523***
	Sekundärer Sektor (ohne Bau)		Referenzgruppe	
	Baugewerbe	0.585***	0.537***	0.501***
	Handel und Verkehr	0.953**	0.922***	0.940**
	Gastgewerbe	0.581***	0.566***	0.575***
	ICT	0.928**	0.912**	0.896**
	Finanzen, Immobilien, technische Dienstl.	0.876***	0.852***	0.863***
	Verwaltung, Gesundheit, Soziales	0.755***	0.712***	0.730***
	Übrige Dienstleistungen	0.836***	0.820***	0.852***

		Grenze Langzeitarbeitslosigkeit		
		6 Monate	12 Monate	18 Monate
	Keine Angabe	0.662***	0.471***	0.432***
Beschäftigungsgrad vor Arbeitslosigkeit	Weniger als 50%	1.211***	1.360***	1.434***
	50 bis 90%	1.213***	1.145***	1.122***
	Über 90%		Referenzgruppe	
Beschäftigungsstatus vor Arbeitslosigkeit	Selbständig	1.261*	1.112	1.099
	Angestellt		Referenzgruppe	
	Schüler / Student / Praktikant	1.491***	0.575***	0.504***
Versicherter Verdienst	Unter 1'000 CHF	1.560***	0.770***	0.778***
	1'000 bis 1'999 CHF	1.121***	0.943	0.936
	2'000 bis 2'999 CHF	1.037*	1.003	1.016
	3'000 bis 3'999 CHF	1.075***	1.087***	1.060*
	4'000 bis 4'999 CHF		Referenzgruppe	
	5'000 bis 5'999 CHF	0.812***	0.809***	0.858***
	6'000 bis 6'999 CHF	0.797***	0.776***	0.804***
	7'000 bis 7'999 CHF	0.900***	0.855***	0.891***
	8'000 bis 8'999 CHF	0.937*	0.902**	0.941
	Über 9'000 CHF	1.032	0.953	0.978
Anmeldung oder Leistung IV	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	1.123***	1.194***	1.058
Wieder arbeitslos innert 6 Monaten	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	0.744***	0.459***	0.279***
Wieder arbeitslos innert 5 Jahren	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	0.881***	0.823***	0.685***
Beitragsbefreit	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	0.504***	0.184***	0.092***
Konstante		1.011	0.445***	0.196***
Modellgüte	Pseudo R²	0.05	0.12	0.14
Anzahl Beobachtungen		220'623	220'623	220'623

Signifikanzniveaus: * 5%, ** 1%, *** 0.1%

- War eine Person in den 6 Monaten vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bereits einmal arbeitslos, so ist das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit deutlich reduziert. Der Effekt nimmt zu, je höher die Schwelle für die Langzeitarbeitslosigkeit gesetzt wird. Dies dürfte auf eine Kombination von saisonaler Arbeitslosigkeit und nicht ausreichenden Taggeldansprüche zurückzuführen sein.
- Auch Personen, die 6 Monate bis 5 Jahre vor ihrer aktuellen Arbeitslosigkeit bereits einmal arbeitslos waren, haben ein reduziertes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden. Dieses ist aber nicht so tief, wie bei den Personen, die in den letzten 6 Monaten arbeitslos waren. Auch hier dürften saisonale Effekt und nicht ausreichende Taggeldansprüche eine Rolle spielen.
- Beitragsbefreite Personen weisen ebenfalls ein stark unterdurchschnittliches Risiko auf, langzeitarbeitslos zu werden. Der Effekt nimmt mit der Höhe der Schwelle deutlich zu, die Wahr-

scheinlichkeit, die 18-Monate-Schwelle zu erreichen, ist beinahe Null. Dieser Effekt ist jedoch ebenfalls auf nicht ausreichende Taggeldansprüche zurückzuführen und widerspiegelt nicht eine besonders einfache Reintegration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt.

Abgesehen von den jeweiligen Risikofaktoren verdient auch die Modellgüte Aufmerksamkeit: Der Anteil der vom Modell erklärten Varianz liegt zwischen 5 und 14%. Dies lässt darauf schliessen, dass nicht beobachtbare Personenmerkmale oder aber zufällige Effekte eine sehr grosse Rolle spielen. Mit zunehmender Schwelle nimmt die Modellgüte zu. Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass das Überschreiten der 6-Monate-Schwelle noch relativ zufällig ist, das Überschreiten der Grenze von 12 oder 18 Monaten jedoch schon deutlich stärker von den beobachtbaren individuellen Merkmale abhängig, und somit weniger zufällig ist.

Vergleicht man diese Resultate mit den Risikofaktoren für eine langdauernde oder mehrfache Arbeitslosigkeit aus der Studie «Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien» aus dem Jahr 2013³, so lässt sich feststellen, dass die Resultate weitgehend kongruent sind. Auch in der Studie von 2013 wurden Alter, Nationalität, Branche, Sprachregion und Urbanität als wichtige Risikofaktoren identifiziert.

Die Resultate der Modelle mit einer Grundgesamtheit der über 45-jährigen Personen unterscheiden sich nur punktuell von den Resultaten der Modelle für alle Personen. Zwar unterscheiden sich teilweise die Stärke der Effekte, die Zusammenhänge bleiben jedoch weitgehend dieselben. In der Folge wird kurz auf die wichtigsten Unterschiede zwischen den Modellen eingegangen:⁴

- Bei der Altersklasse der über 45-Jährigen ist kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.
- Verheiratete Personen haben bei dieser Altersgruppe das tiefste Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Das höchste Risiko ist bei den Ledigen zu verzeichnen. Somit ist der Zusammenhang gegenläufig zu jenem im Modell mit allen Altersklassen.
- Über-45-jährige aus dem lateinischen Sprachgebiet haben nach wie vor eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit, allerdings ist der Unterschied zur Deutschschweiz kleiner als bei der Gesamtpopulation.
- Im Vergleich zu jüngeren Personen mit einer tertiären Ausbildung haben über-45-jährige Akademiker ein erhöhtes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko.
- Personen ohne Kenntnisse einer Landessprache haben bei den über 45-jährigen Personen ein im Vergleich zu den Muttersprachlern erhöhtes Risiko die Schwellen von 12 bzw. 18 Monaten Arbeitslosigkeit zu überschreiten.

³ Ecoplan (2013), Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien. Eine quantitative Analyse für die Schweiz im Zeitraum 1993 bis 2010. Bern.

⁴ Die entsprechenden Detailresultate finden sich im Anhang. Die beiden Phasen 2005/2006 und 2012/2013 befinden sich in einem ähnlichen konjunkturellen Umfeld: Es waren jeweils ähnlich viele Personen langzeitarbeitslos und die Arbeitslosenquoten unterscheiden sich nur um 0.1 Prozentpunkte.

Die Modellgüte ist im Modell der über 45-Jährigen tiefer als über alle Altersklassen. Der Anteil der erklärten Varianz liegt bei 6 bis 9%. Die Unterschiede zwischen den Modellen mit verschiedenen Schwellen sind somit ebenfalls kleiner. Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass bei den über 45-Jährigen zufällige oder nicht messbare Eigenschaften eine grössere Rolle beim Überschreiten der 12- bzw. 18-Monats-Schwellen spielen.

Es interessiert schliesslich auch, wie sich die Risikofaktoren für eine Langzeitarbeitslosigkeit im Zeitverlauf, resp. in Folge der Finanzkrise nachhaltig verändert haben. Dazu werden die relativen Risikofaktoren der Personen, die 2014 oder 2015 arbeitslos wurden im Vergleich zu jenen der Jahre 2005 und 2006 betrachtet.⁵ Dabei lässt sich für die Veränderung der Wahrscheinlichkeit, länger als 12 Monate arbeitslos zu sein, Folgendes feststellen:

- Nicht verändert haben sich im Zeitverlauf die Effekte des Geschlechts, des Zivilstandes, des Sprachgebiets, der höchsten abgeschlossenen Ausbildung sowie des Beschäftigungsgrades vor der Arbeitslosigkeit.
- Für Personen über 50 Jahren hat sich das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich zu den jüngeren Personen ebenfalls reduziert. Die Unterschiede zwischen den Altersklassen haben somit im Zeitverlauf abgenommen.
- Für Personen aus südlichen und östlichen EU-/EFTA-Staaten sowie aus dem Balkan und der Türkei hat sich das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich zu den Schweizer Staatsangehörigen hingegen erhöht.
- Ebenfalls erhöht hat sich das relative Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit von Personen ausserhalb von Städten. Die Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Gemeinden haben sich somit reduziert.
- Im Vergleich zu den Personen mit Muttersprache Deutsch, Italienisch, Französisch oder Rätoromanisch hat sich die Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit der nicht-muttersprachigen Personen reduziert. Auch hier sind die Unterschiede somit kleiner geworden.
- Personen aus dem Gastgewerbe, der ICT-Branche und der Branche Verwaltung, Gesundheit und Soziales haben im Vergleich zu früher eine geringere Wahrscheinlichkeit der Langzeitarbeitslosigkeit.
- Für das Jahr 2015 hat sich wie oben beschrieben gezeigt, dass im tiefen Einkommensbereich ein erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit besteht. Dieses Risiko hat jedoch im Vergleich zu den höheren Einkommen seit 2004/2005 bereits abgenommen.
- Eine Anmeldung bei der IV hat im Vergleich zu früher einen weniger stark negativen Effekt.

Die Risikofaktoren haben sich somit nicht grundlegend verändert. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen soziodemographischen Gruppen haben in der Tendenz sogar abgenommen.

⁵ Die entsprechenden Detailresultate finden sich im Anhang.

4 Analyseteil 3: Erfolgreiche Strategien der RAV gegen Langzeitarbeitslosigkeit

4.1 Erläuterung der Methodik zur Analyse der Strategien

Im Analyseteil 3 geht es um die Analyse der Strategien der RAV im Umgang mit von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen. Hierzu wurde in einem ersten Schritt einerseits anhand der bestehenden Wirkungsindikatoren bestimmt, wie erfolgreich die einzelnen RAV bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit sind. Andererseits wurde untersucht, wie erfolgreich die einzelnen Personalberatenden darin sind zu verhindern, dass Stellensuchende langzeitarbeitslos werden.

In einem zweiten Schritt wurden die Strategien von zehn ausgewählten RAV näher untersucht. Hierzu wurde mit den Leitenden sowie je drei Personalberatenden dieser RAV darüber diskutiert, welche Strategien in der täglichen Arbeit angewendet werden, um Stellensuchende vor der Langzeitarbeitslosigkeit zu bewahren und Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Weiteren wurden mit den betreffenden Personalberatenden die Verläufe von je sechs Stellensuchenden mit hohem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko besprochen. Das Ziel dieser Fallstudien bestand darin zu erkennen, in welchen Risikokonstellationen sich welche individuellen Fallstrategien bewähren.

Die Analysen vor Ort wurden in 4 Schritten durchgeführt. Sie werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

4.1.1 Schritt 1: Bestimmen der zu untersuchenden zehn RAV

In einem ersten Schritt wurden zehn RAV aus den Arbeitsmarktregionen «Basel»⁶ (4), «Bodensee»⁷ (3) und «Chablais/Unterwallis»⁸ (3) bestimmt, die im Rahmen der Analysen vor Ort untersucht wurden. Die betreffenden RAV weisen dabei in Bezug auf den um exogene Einflüsse bereinigten nationalen Wirkungsindikator «Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit» unterschiedlich gute Wirkungen auf, d.h. sind in der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit unterschiedlich erfolgreich.

4.1.2 Schritt 2: Bestimmen besonders erfolgreicher und nicht erfolgreichen Fallverläufe

Im Hinblick darauf, in den zehn RAV mit ausgewählten Personalberatenden bestimmte besonders erfolgreiche und besonders ungünstige Fallverläufe zu besprechen, wurde in Schritt 2 ein ökonometrisches Analyseverfahren entwickelt, mit dem solche Fallverläufe identifiziert werden

⁶ In der Region «Basel» wurden die RAV Rheinfelden (AG), Münchenstein (BL), Liestal (BL) und Laufen (BL) untersucht.

⁷ In der Region Bodensee wurden die RAV Herisau (AR), Wil (SG) und Amriswil (TG) untersucht.

⁸ Als Vertreter der Region Chablais und Unterwallis wurden die RAV Aigle, Monthey und Martigny gewählt.

können: Mittels Regressionsanalysen wurde für jede im Jahr 2014 oder 2015 angemeldete (und vor Mitte 2018 wieder abgemeldete) arbeitslose Person eruiert, ob deren tatsächliche Stellensuchdauer länger oder kürzer als die aufgrund ihrer individuellen Merkmale zu erwartende Stellensuchdauer war.

Die zu erwartende Stellensuchdauer einer Person drückt deren individuellen Arbeitsmarktchancen aus: Je besser die Arbeitsmarktchancen sind, desto kürzer ist die zu erwartende Arbeitslosigkeit und vice versa. Die Arbeitsmarktchancen einer stellensuchenden Person hängen dabei einerseits mit den Eigenschaften der Person selbst zusammen (Alter, Ausbildung, Motivation, Gesundheit etc.), sind andererseits aber auch von äusseren Einflüssen des regionalen Arbeitsmarktes (Branchenstruktur, Arbeitsangebot etc.), in welchem die betreffende Person nach Stellen sucht, abhängig. Die verschiedenen regionalen Arbeitsmärkte weisen dabei naturgemäss unterschiedliche Charakteristiken auf.

Die sich von Region zu Region unterscheidenden Arbeitsmarktchancen von Stellensuchenden wurden in der ökonometrischen Modellspezifikation berücksichtigt, indem jeweils nur Stellensuchende in eine gleiche Regressionsanalyse einbezogen wurden, die sich in der gleichen Arbeitsmarktregion befinden. Für die drei Arbeitsmarktregionen⁹, in denen die Untersuchungen vor Ort durchzuführen waren, wurden deshalb separate Regressionsanalysen durchgeführt (jedoch mit einer einheitlichen Modellspezifikation). Es darf davon ausgegangen werden, dass die Stellensuchenden der RAV innerhalb der obigen drei Arbeitsmarktregionen sich bei gleicher Ausgangslage auf dieselben offenen Stellen bewerben können. In diesem Sinne sind die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen für die Stellensuchenden innerhalb der drei Arbeitsmarktregionen (c.p.) vergleichbar.

Eine detaillierte methodische Erläuterung des verwendeten ökonometrischen Verfahrens findet sich im Anhang (Kapitel 7.1)

⁹ Folgende RAV wurden in den drei Arbeitsmarktregionen in die Regressionsanalysen einbezogen:

Arbeitsmarktregion «Basel». Die RAV dieser Arbeitsmarktregion befinden sich im Einzugsgebiet der Stadt Basel: Rheinfelden (AGA90), Pratteln (BLA50), Münchenstein (BLAB0), Oberwil (BLAC0), Laufen (BLAD0), Gelterkinden (BLAE0), Liestal (BLAF0), Basel Hochstrasse 1 (BSA30), Basel Hochstrasse 2 (BSA70), Basel Hochstrasse 3 (BSA71), Basel Utengasse BSA40.

Arbeitsmarktregion «Bodensee»: Die Stellensuchenden der RAV dieser Region sind im Perimeter der Städte Rorschach, Appenzell, Herisau und Kreuzlingen wohnhaft: Appenzell (AIA20), Herisau (ARA20), St.Gallen (SGB10), Oberuzwil (SGO10), Kreuzlingen (TGP10), Amriswil (TGQ10)

Arbeitsmarktregion «Chablais/Unterwallis»: Die Stellensuchenden dieser RAV befinden sich in der Chablais-Region zwischen Genfersee und St. Maurice und im übrigen französischsprachigen Teil des Wallis: Aigle (VDH10), Monthey (VSL10), Martigny (VSM10), Sierre (VSN10), Sion (VSO10).

4.1.3 Schritt 3: Bestimmen der zu befragenden Personalberatenden und der zu diskutierenden Fallverläufe

Anhand den in Schritt 2 ermittelten effektiven und erwarteten Arbeitslosigkeitsdauern der Stellensuchenden wurden anschliessend für jedes der zehn zu untersuchenden RAV die besonders erfolgreichen und umgekehrt die unbefriedigenden Fallverläufe von (potenziell) langzeitarbeitslosen Stellensuchenden identifiziert.¹⁰

Anschliessend wurden in jedem RAV je drei Beratende gewählt, die in Bezug auf die Integration von Langzeitarbeitslosen unterschiedlich erfolgreich sind. Für diese Personalberatenden wurden dabei je drei Fälle mit deutlich kürzerer und je drei Fälle mit deutlich längerer Stellensuchdauer, als gemäss den ökonomischen Analysen erwartet, ausgewählt. Die Verläufe dieser Fälle wurden anhand der verfügbaren AVAM- und ASAL-Daten detailliert analysiert und zusätzlich mit den fallverantwortlichen Personalberatenden in den Interviews vor Ort besprochen. Insgesamt wurden so 180 Verläufe von (potenziell) langzeitarbeitslosen Stellensuchenden mit 30 Personalberatenden aus zehn RAV untersucht.

Bei der Wahl der 180 Fälle wurde darauf geachtet, dass diese folgende Anforderungen erfüllen:

- Es wurden nur Stellensuchende in die Analysen einbezogen, die zwischen Juli 2017 und Juni 2018 durch das RAV betreut wurden, danach aber nicht mehr auf dem RAV zur Stellensuche angemeldet waren. So konnte sichergestellt werden, dass die betreffenden Fälle nicht so weit zurücklagen, dass sich die betreuenden Personalberatenden nicht mehr an diese Personen erinnern konnten, dass sie aber umgekehrt bereits lange genug vom Leistungsbezug abgemeldet waren, dass beurteilt werden kann, ob die Arbeitsintegration nachhaltig war.
- Bei den in Frage kommenden Fällen musste es sich um Stellensuchende handeln, die entweder effektiv langzeitarbeitslos wurden oder bei denen ein hohes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko vorlag. Letzteres wurde daran beurteilt, ob die betreffende Person gemäss den ökonomischen Schätzungen eine erwartete Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten aufwies.
- Es wurden nur Personen berücksichtigt, deren Verlauf entweder besonders erfolgreich oder besonders schlecht war bzw. deren effektive Stellensuchdauer entweder deutlich länger oder deutlich kürzer als die aufgrund der gegebenen Risikofaktoren zu erwartende Stellensuchdauer war.
- Es wurden nur Fälle betrachtet, die während der gesamten Arbeitslosigkeit durch denselben Personalberater oder dieselbe Personalberaterin betreut wurden.
- Es wurden keine Fälle untersucht, die zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitslosigkeit bereits über 63-jährig oder älter waren.
- Es wurden weiter keine Stellensuchenden ausgewählt, die Leistungen der Invalidenversicherung bezogen oder einen Antrag auf IV-Leistungen gestellt haben.

¹⁰ Diejenigen Personalberatenden, deren potenzielle Langzeitarbeitslose (dies sind Personen mit erwarteter Stellensuchdauer > 12 Monate) im Allgemeinen *deutlich* weniger lang arbeitslos waren, als aufgrund deren Risikofaktoren zu erwarten wäre, gelten dabei als besonders erfolgreich und vice versa.

- Weiter wurden keine Fallverläufe von Stellensuchenden analysiert, die während weniger als 4 Monaten Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezogen haben, da davon auszugehen ist, dass diese Fälle ohne entscheidendes Zutun des RAV wieder eine Stelle gefunden haben.
- Als weitere Bedingung wurden nur Stellensuchende untersucht, die sich nach Abmeldung im RAV nicht mehr bei der Arbeitslosenversicherung (bis Ende 2018) angemeldet haben, so dass von einer nachhaltigen Eingliederung ausgegangen werden darf.
- Schliesslich wurde darauf geachtet, dass Fälle unterschiedlicher Altersklassen einbezogen werden.

4.1.4 Schritt 4: Durchführen der Interviews vor Ort

Die Interviews in den zehn RAV wurden im Zeitraum zwischen Juni und September 2019 durchgeführt. Dabei wurden mit allen Leiterinnen und Leitern sowie mit 30 Personalberatenden je ein Interview darüber geführt, welche Strategien im Umgang mit von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen im RAV angewendet werden, welche dieser Strategien sich bewährt haben und welche nicht. Im Einzelnen wurden die folgenden Fragen besprochen:

- Strategien vor Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit:
 - Gibt es im RAV (bzw. im Kanton) eine definierte Strategie, wie verhindert werden soll, dass Personen in die Langzeitarbeitslosigkeit gelangen?
 - Welches sind generell die Erfolgsfaktoren um zu verhindern, dass Personen in die Langzeitarbeitslosigkeit gelangen?
- Strategien bei langzeitarbeitslosen Personen (bzw. nach Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit)
 - Gibt es im RAV eine definierte Strategie, wie mit Stellensuchenden, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeit befinden, umzugehen ist?
 - Welches sind generell die Erfolgsfaktoren bei der Eingliederung von Personen, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeit befinden
- Risikofaktoren und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit
 - Wie kann erkannt werden, dass eine Person ein erhöhtes Risiko aufweist, langzeitstellig zu werden?
 - Welches sind dabei die häufigen Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit?
 - Gibt es irgendwelche «Profiling-Instrumente», die anzeigen, ob eine Person gefährdet ist, langzeitarbeitslos zu werden?
 - Zu welchen Zeitpunkten zeichnet sich jeweils ab, dass eine Person ein erhöhtes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko hat?
- Massnahmen / Strategien bei Personen mit potenziellem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko
 - Gibt es irgendwelche Formen von «Normstrategien», die sich bei bestimmten Risikofaktoren / Segmenten empfehlen (Alter, Nationalitäten ...)
 - Welches sind in dieser Hinsicht insb. mögliche Strategien bei älteren Stellensuchenden?
- Veränderungen der Strategien / Massnahmen in den letzten 10 Jahren

Inwiefern haben sich die Strategien im RAV bei der Eingliederung von Personen mit erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko in den letzten 10 Jahren verändert?

- Erfolgsfaktoren aus Sicht der RAV-Leitenden und Personalberatenden

Mit den 30 Personalberatenden wurden neben diesen Fragen auch die sechs ausgewählten Fallverläufe (vgl. Kapitel 4.1.3) besprochen. Den betreffenden Personalberatenden wurde dabei im Vorfeld der Interviews schriftlich mitgeteilt, welche Fälle besprochen werden und um welche Fragen es dabei geht, so dass sie sich entsprechend vorbereiten konnten (was von allen 30 Befragten sorgfältig gemacht wurde). Im Einzelnen wurden pro Fall folgende Aspekte thematisiert:

- Wie präsentierte sich die Ausgangslage der Person zu Beginn der Arbeitslosigkeit?
- Welche Strategie hat der/die Personalberatende angewendet?
- Welche Ziele wurden beim (etwaigen) Einsatz von AMM verfolgt?
- Wie hoch war die Beratungskadenz (Häufigkeit der Gespräche) und warum wurde diese Beratungskadenz gewählt?
- Wie hat der/die Personalberatende die Beratungsinhalte bei der betreffenden Person im Laufe der Arbeitslosigkeit verändert? Wie werden Personen beraten, die sich bereits seit mehr als 12 Monaten in der Beratung befinden?
- Was war entscheidend für den positiven / negativen Fallverlauf?
- Was würde der/die Personalberatende rückwirkend anders machen bei der betreffenden Person?
- Was beurteilt der/die Personalberatende rückwirkend umgekehrt als die besonders wichtigen Massnahmen/Beratungen/Erfolgsfaktoren im Beratungsprozess, die zur Eingliederung führten?

4.2 Quantitative Analysen der Fallverläufe (Ökonometrie)

Für alle Stellensuchenden der drei untersuchten Regionen wurden gemäss dem in Kapitel 4.1.2 beschriebenen ökonometrischen Verfahren ermittelt, wie sich die effektiven Arbeitslosigkeitsdauern von den tatsächlichen Arbeitslosigkeitsdauern unterscheiden bzw. ob und in welchem Ausmass die Stellensuchenden eine kürzere oder längere Dauer der Stellensuche aufwiesen, als aufgrund der Merkmale der betreffenden Person zu erwarten wäre.

Die Modellspezifikation der ökonometrischen Analysen basiert auf Überlebensanalysen (Weibull-Regressionen). Sie setzt sich aus einem Set von erklärenden Variablen zusammen, bei denen ein Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit vermutet wird und die aus Sicht des RAV als exogen gegeben bzw. nicht veränderbar zu erachten sind (Alter der Stellensuchenden, Ausbildung der Stellensuchenden etc.). Als exogene Einflussfaktoren wurden dabei die in Kapitel 3.2 beschriebenen Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit verwendet.¹¹

¹¹ Es wurden bewusst keine Einflussgrössen, die unmittelbar oder mittelbar mit dem Verhalten des RAV zusammenhängen (wie beispielsweise der Einfluss der Beratungsintensität, die Anzahl Zuweisungen, die Anzahl erfassbarer offenerer Stellen etc.), in die Regression einbezogen. Dies, weil mit den ökonometrischen Analysen ein um

Für jede exogene Einflussvariable bzw. jeden Risikofaktor wurden mehrere Ausprägungen – im Folgenden als «Attribute» bezeichnet – definiert. Im Rahmen der ökonometrischen Analysen wurden dann für alle Attribute aller exogenen Einflussvariablen die sogenannten Hazard Ratios berechnet (vgl. methodische Erläuterungen im Anhang (Kapitel 7.1)). Sie drücken aus, ob die Stellensuchenden mit dem betreffenden Attribut (Bspw.: das Attribut «Zugehörigkeit zur Altersgruppe 50 bis 54 Jahre» in Bezug auf die Variable «Alter») einen Vorteil oder Nachteil gegenüber der definierten Referenzgruppe dieser Variable haben (im Falle des Faktors «Alter» ist die Referenzgruppe jene mit dem Attribut «35-39-Jahre»). Das Attribut der *Referenzgruppe* weist dabei immer ein Hazard Ratio von 1 auf. Liegt der Hazard Ratio eines anderen Attributs unter 1 bedeutet dies, dass Personen mit dem betreffenden Attribut gegenüber der Referenzgruppe einen exogen bedingten Nachteil bei der Stellensuche haben und vice versa für Attribute mit einer Hazard Ratios grösser als 1.

Da die verschiedenen Variablen bzw. deren Attribute von Region zu Region unterschiedlich vorteilhaft und nachteilig sein können, wurden die Hazard Ratios für die drei untersuchten Regionen in drei getrennten Regressionsanalysen berechnet.

Ergebnisse der ökonometrischen Analysen

In nachfolgender Tabelle werden die Hazard Ratios der Attribute aller berücksichtigten Risikofaktoren bzw. exogenen Variablen für die drei untersuchten Regionen dargestellt.

Die identifizierten Zusammenhänge sind weitgehend identisch mit jenen aus den in Kapitel 3.2 beschriebenen Logit-Modellen für die verschiedenen Schwellen der Langzeitarbeitslosigkeit. Auch sind die Zusammenhänge in den verschiedenen Regionen meist ähnlich, nur in wenigen Fällen bestehen Unterschiede (Abbildung 4-1).

- In allen Regionen hat das Alter der Stellensuchenden einen deutlichen Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Je älter die Versicherten beim ersten Taggeldbezug der aktuellen Arbeitslosigkeitsperiode sind, desto länger dauert diese.
- In der Region Basel weisen Staatsangehörige der deutschsprachigen Nachbarländer eine tiefere Wahrscheinlichkeit einer langen Arbeitslosigkeit auf als die Schweizer Staatsangehörigen. In der Region Bodensee ist diese Wahrscheinlichkeit hingegen höher. Dies lässt sich mit der vermutlich (nicht beobachtbaren) unterschiedlichen Zusammensetzung der entsprechenden Personengruppen aus diesen Ländern erklären.

In Analogie zur Region Basel weisen die Staatsangehörigen von Frankreich und Italien in der Region Chablais/Unterwallis ein tieferes Risiko langer Arbeitslosigkeit auf als die Schweizer-

exogene Einflüsse bereinigte Erwartungswert der Stellensuchdauer zu ermitteln, um anschliessend auf dieser Grundlage analysieren zu können, inwiefern die RAV-Strategien einen positiven Beitrag bei den erfolgreichen Verläufen leisteten. Entsprechend ist wichtig, dass keine Variablen in der Regression enthalten sind, die (teilweise) das Ergebnis der Strategien der RAV sind.

rinnen und Schweizer. In den Regionen Basel und Bodensee ist der Zusammenhang umgekehrt. Dies dürfte vor allen darauf zurückzuführen sein, dass französische Staatsangehörige in der Region Chablais/Unterwallis die lokale Sprache als Muttersprache beherrschen.

- Die Zusammenhänge zwischen der Branche der zuletzt ausgeübten Tätigkeit der Stellensuchenden und der Dauer der Stellensuche sind in den verschiedenen Regionen ähnlich (in Bezug auf jene Variablen, deren Zusammenhänge signifikant sind). Die Hazard-Ratios der einzelnen Branchen entsprechen dabei den Erwartungen: Namentlich Personen aus saisonalen Branchen (Bau- und Gastgewerbe) haben in Tourismusregionen kürzere erwartete Stellensuchdauern. Weiter sind die Stellensuchdauern in Branchen mit starker Arbeitsnachfrage (Verwaltung, Gesundheit, Soziales) kurz.
- In Bezug auf den versicherten Verdienst zeigen sich analoge Zusammenhänge wie bei den Logit-Modellen der Analyse zu den Risikofaktoren (vgl. Kapitel 3.2): Mit zunehmendem versicherten Verdienst nimmt die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden, zunächst zu. Ab einer gewissen Höhe des versicherten Verdienst ist dieser Effekt dann wieder rückläufig. Den besten Erwartungswert haben Stellensuchende mit einem versicherten Verdienst von 6'000 CHF bis 7'000 CHF.
- Stellensuchende, die Leistungen der Invalidenversicherung beziehen oder bei der IV angemeldet sind oder waren, weisen wie erwartet eine längere erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit auf.
- Personen, deren aktuellen Arbeitslosigkeitsperiode eine Wiederanmeldung ist und deren Ende der letzten Arbeitslosigkeit weniger als 6 Monate zurückliegt, haben eine kürzere erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit. Dies kann auf eine saisonale Charakteristik deren Arbeitslosigkeit zurückzuführen sein.
- Personen, die in den letzten 5 Jahren bereits arbeitslos waren (ohne Einbezug der 6 Monate unmittelbar vor der Arbeitslosigkeit, da dies bereits in obiger Variable enthalten ist) weisen in den Regionen Basel und Bodensee eine längere erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit auf. In der Region Chablais/Unterwallis gilt das Gegenteil. Es ist denkbar, dass sich dieser Unterschied daraus ergibt, dass im Wallis saisonale Tätigkeiten, bei denen der Unterbruch zwischen zwei Saisons mehr als 6 Monate dauert (insb. Tourismus mit lediglich einer Saison pro Jahr), weitverbreitet sind. Personen aus solchen Branchen haben vergleichsweise gute Chancen, in vglw. kurzer Zeit wieder eine Stelle zu finden, dies möglicherweise aber nicht dauerhaft. In den Regionen Basel und Bodensee ist dies wohl eher ein Indikator für schwierige Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt.

Abbildung 4-1: Ökonometrische Schätzung der Überlebensfunktion in den ausgewählten Regionen (Weibull-Regression, ausgewiesen sind die jeweiligen Hazard-Ratios¹²)

		Region Basel	Region Bodensee	Region Aigle / Unterwallis
Abhängige Variable: Dauer der Arbeitslosigkeit / Wahrscheinlichkeit der Abmeldung				
Alter	15 bis 19 Jahre	1.728***	1.979***	1.857***
	20 bis 24 Jahre	1.956***	1.901***	1.575***
	25 bis 29 Jahre	1.385***	1.284***	1.119***
	30 bis 34 Jahre	1.146***	1.137***	1.03
	35 bis 39 Jahre		Referenzgruppe	
	40 bis 44 Jahre	0.894***	0.879***	0.900***
	45 bis 49 Jahre	0.845***	0.814***	0.905***
	50 bis 54 Jahre	0.725***	0.725***	0.812***
	55 bis 59 Jahre	0.575***	0.512***	0.718***
	60 bis 65 Jahre	0.481***	0.422***	0.599***
Nationalität	Schweiz		Referenzgruppe	
	Deutschland, Österreich und FL	1.134***	0.991	0.971
	Italien und Frankreich	0.878***	0.840***	1.086***
	Nördliche EU/EFTA-Staaten	1.012	0.760*	1.066
	Südl. und östl. EU/EFTA-Staaten	0.985	0.809***	1.228***
	Balkan und Türkei	0.622***	0.596***	0.929*
	Übrige Staaten und Gebiete	0.725***	0.586***	0.790***
Branche	Primärer Sektor	0.999	1.077	1.564***
	Sekundärer Sektor (ohne Bau)		Referenzgruppe	
	Baugewerbe	1.268***	1.233***	1.582***
	Handel und Verkehr	0.999	1.035	1.016
	Gastgewerbe	1.04	1.234***	1.257***
	ICT	1.016	1.02	0.823**
	Finanzen, Immobilien, technische Dienstl.	1.011	1.033	0.957
	Verwaltung, Gesundheit, Soziales	1.179***	1.153***	1.011
	Übrige Dienstleistungen	0.978	1.115***	1.114***
	Keine Angabe	0.969	1.308***	1.102**
Versicherter Verdienst	Unter 1'000 CHF	0.851**	0.846**	0.713***
	1'000 bis 1'999 CHF	0.977	0.98	0.826***
	2'000 bis 2'999 CHF	0.979	0.925**	0.833***
	3'000 bis 3'999 CHF	0.934**	0.918***	0.941**
	4'000 bis 4'999 CHF		Referenzgruppe	
	5'000 bis 5'999 CHF	1.143***	1.161***	1.237***
	6'000 bis 6'999 CHF	1.174***	1.231***	1.368***
	7'000 bis 7'999 CHF	1.144***	1.268***	0.943
	8'000 bis 8'999 CHF	1.127**	1.321***	0.721***
	Über 9'000 CHF	1.112**	1.179***	0.842**

¹² Ein Hazard-Ratio von 1 bedeutet eine durchschnittliche Wahrscheinlichkeit der Abmeldung, respektive Dauer der Arbeitslosigkeit. Ein Hazard-Ratio von grösser 1 bedeutet eine höhere Wahrscheinlichkeit der Abmeldung respektive kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit. Für einen Hazard-Ratio unter 1 gilt das Gegenteil

		Region Basel	Region Bodensee	Region Aigle / Unterwallis
Anmeldung oder Leistung IV	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	0.848***	0.851***	0.847***
Wieder arbeitslos innert 6 Monaten	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	1.153***	1.163***	1.055**
Wieder arbeitslos innert 5 Jahren	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	0.964*	0.891***	1.265***
Konstante		0.062***	0.066***	0.045***
Anzahl Beobachtungen		27'088	20'932	28'698

Signifikanzniveaus: * 5%, ** 1%, *** 0.1%

4.3 Merkmale günstiger und ungünstiger Verläufe von (potenziell) langzeitarbeitslosen Personen

Es wurden die Verläufe von insgesamt 180 Fällen mit hohem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko untersucht, wobei es sich bei 90 Fällen um solche mit einer deutlich kürzeren Dauer der Arbeitslosigkeit als erwartet handelt und in 90 Fällen um Personen, deren Dauer im Vergleich zum Erwartungswert deutlich zu lange war.

Für jeden der 180 untersuchten Fälle wurden zuerst alle verfügbaren Daten aus AVAM und ASAL ausgewertet. Anschliessend wurden in einem Gespräch mit dem oder der zuständigen Personalberatenden die Ausgangslage der Person, die seitens des RAV verfolgte Strategie und der Verlauf der Stellensuche diskutiert. Die je Fall im Einzelnen besprochenen Aspekte sind in Kapitel 4.1.4 dargestellt.

Bei der Auswahl der Fälle wurden die in Kapitel 4.1.3 beschriebenen Kriterien angewendet. Wichtig ist an dieser Stelle der explizite Hinweis, dass **die gewählten Fallstudien bewusst kein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit aller von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen** sind, sondern dass es sich um eine nach inhaltlichen Aspekten zusammengestellte Stichprobe von besonders erfolgreichen und besonders erfolglosen Fallverläufen handelt. Dieser Umstand darf bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse nicht ausser Acht gelassen werden.

4.3.1 Integrationshemmnisse der untersuchten Fälle zu Beginn der Arbeitslosigkeit

Die Personalberatenden haben in den Interviews für jeden der 180 vertieft untersuchten Fälle beschrieben, wie sich die arbeitsmarktliche Ausgangslage zum Zeitpunkt der Anmeldung präsentierte und welche Integrationshemmnisse dabei vorlagen. Bei jenen 90 Stellensuchenden, bei denen eine raschere Abmeldung erfolgte, als gemäss den ökonometrischen Berechnungen zu erwarten war (im Folgenden als «überdurchschnittlich rasche Abmeldung» bezeichnet), lagen in rund zwei Drittel der Fälle keine besonderen Integrationshemmnisse vor. Für die anderen 90 Fälle mit überdurchschnittlich langer Stellensuche gilt das Gegenteil.

Werden nur Personen betrachtet, die zum Zeitpunkt der Anmeldung älter als 50 Jahre waren, zeigen sich ähnliche Zusammenhänge.

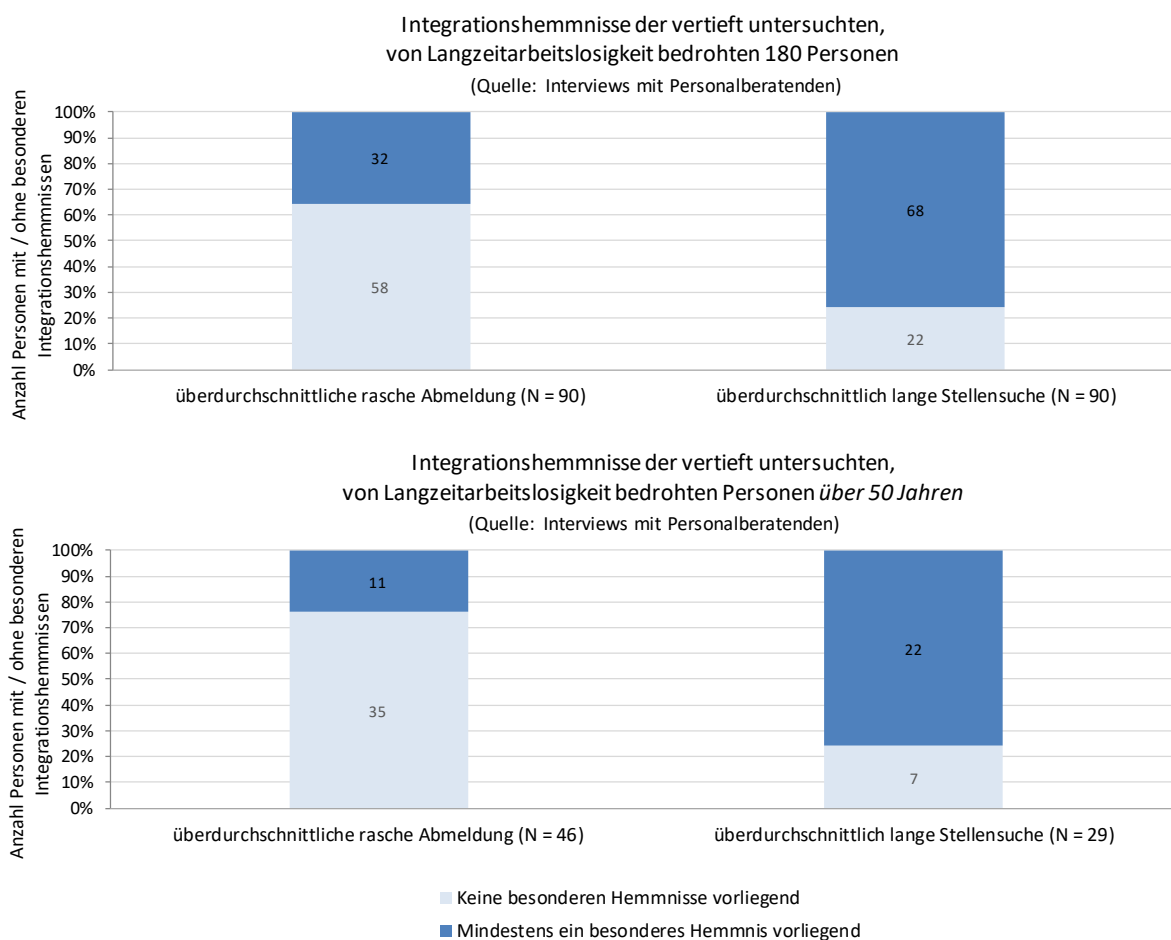
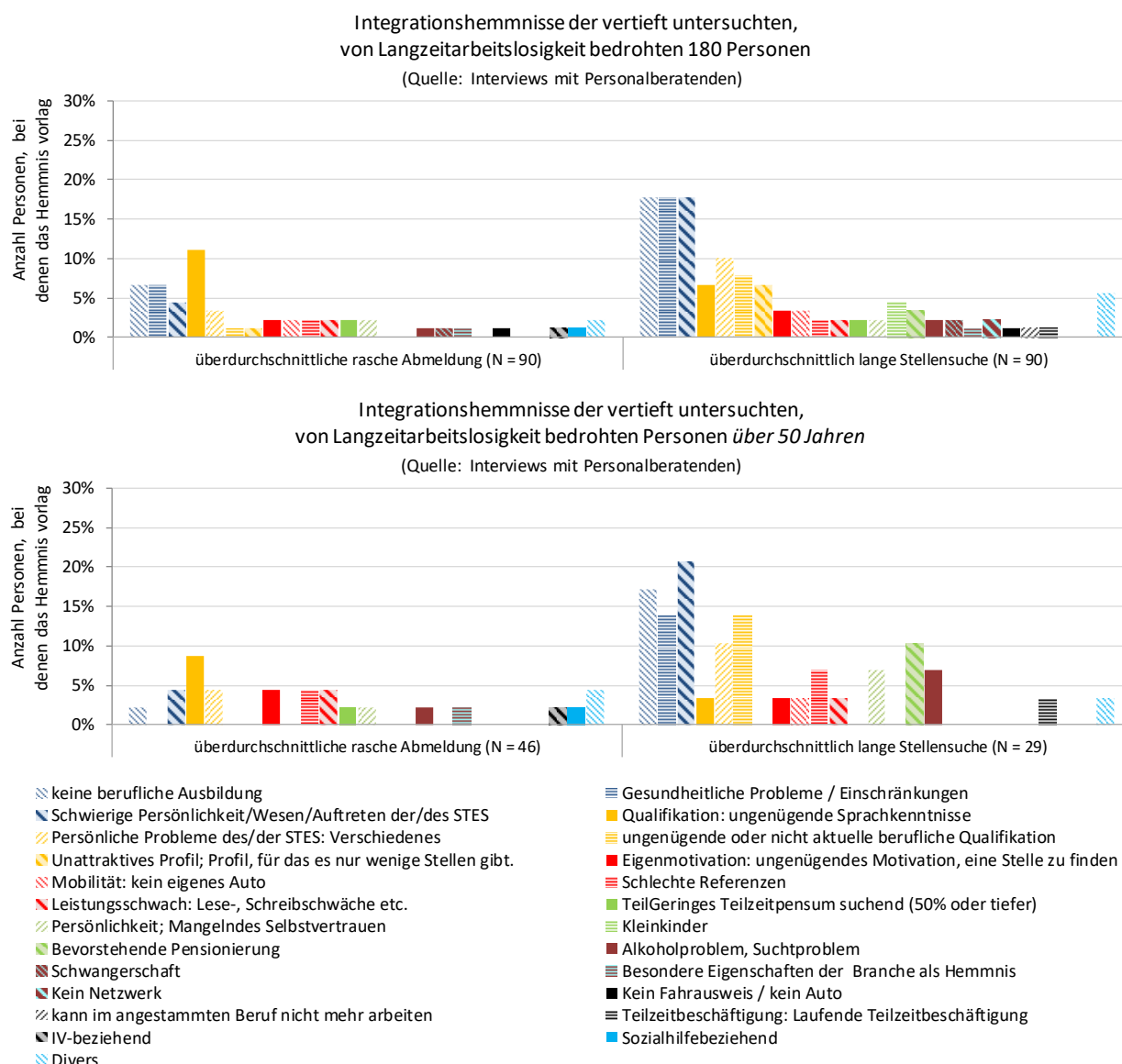


Abbildung 4-2. Anteil Fälle mit besonderen Integrationshemmnisse (oben: alle 180 Fälle; unten: über 50-Jährige)

Die nachfolgende Abbildung 4-3 stellt dar, welche Integrationshemmnisse die 180 untersuchten Fälle gemäss den Beschreibungen der zuständigen Personalberatenden zu Beginn der Stellensuche im Einzelnen hatten.



Die Integrationshemmnisse jener von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Stellensuchenden, die am Ende rascher als erwartet beim RAV abgemeldet wurden (Darstellungen auf der linken Seite der Abbildung 4-3), lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Bei 58 der 90 (64%) erfolgreichen Fallverläufe darf aufgrund der beschriebenen Ausgangslage vermutet werden, dass die betreffenden Personen faktisch keine besonderen Integrationshemmnisse hatten (obwohl ihr Profil Eigenschaften aufweist, aufgrund denen sie statistisch eine erhöhte Langzeitarbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit haben bzw. aufgrund denen sie im Rahmen der ökonometrischen Analysen als von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdet identifiziert wurden). Dieser Zusammenhang trifft für alle drei untersuchten Regionen zu.
- 17 Personen (19%) wiesen einen erfolgreichen Verlauf auf, obwohl sie in Bezug auf die Qualifikation Defizite aufwiesen (ungenügende berufliche Ausbildung oder sprachliche Defizite).

- Bei 5 Fällen handelte es sich um Personen mit Suchtproblemen oder mit die Stellensuche behindernden Persönlichkeitsmerkmalen.
- Betrachtet man nur die über 50-jährigen Personen, stellt sich das Gesamtbild ähnlich dar: Bei 35 der 45 erfolgreichen Verläufe (76%) lagen abgesehen vom fortgeschrittenen Alter keine anderen besonderen Integrationshemmnisse vor.

Die Integrationshemmnisse der Personen mit ungünstigen Fallverläufen (rechte Hälfte der Abbildung 4-3) lassen sich wie folgt charakterisieren:

- Bei 76% der überdurchschnittlich lange dauernden Phasen der Stellensuche (mit oder ohne Aussteuerung) stellen wir fest, dass die betreffenden Personen ein oder mehrere besondere Integrationshemmnisse aufwiesen, welche die arbeitsmarktliche Integration erschwerten.
- Die am häufigsten genannten Hemmnisse waren dabei eine fehlende Berufsbildung oder ungenügende berufliche Qualifikationen (26%), persönliche Probleme oder schwierige Persönlichkeitsmerkmale (30%), gesundheitliche Einschränkungen (18%), ein arbeitsmarktlich unattraktives bzw. wenig nachgefragtes Profil (7%) oder sprachliche Defizite (7%).
- Bei 24% der ungünstigen Fallverläufe stellen wir keine besonderen Hemmnisse fest, die den ungünstigen Verlauf erklären.

Bei den über 50-Jährigen zeigen sich dieselben Zusammenhänge: Auch hier handelt es sich in 76% der ungünstigen Verläufe um Personen, die neben dem fortgeschrittenen Alter weitere besondere Integrationshemmnisse aufwiesen.

Aufgrund obiger Ausführungen kann die These formuliert werden, dass bei den Personen mit vergleichsweise ungünstigen Fallverläufen in der Mehrheit der Fälle besondere individuelle Integrationshemmnisse vorlagen.

4.3.2 Ursachen ungünstiger Fallverläufe, die durch das RAV nicht beeinflussbar sind

Während in Kapitel 4.3.1 dargestellt wurde, welche Integrationshemmnisse zu Beginn der Arbeitslosigkeit bei den einzelnen Personen vorlagen, geht es in diesem Kapitel um die Frage, welche *durch das RAV nicht veränderbaren Faktoren* nach Einschätzung der fallverantwortlichen Personalberatenden letztlich *ausschlaggebend* dafür waren, dass 68 der 180 betrachteten von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Stellensuchenden keine neue Stelle gefunden haben.

Die am häufigsten genannten ausschlaggebenden Ursachen, die durch das RAV nicht gestaltbar sind, waren eine schwierige Persönlichkeit (12 von 68 Fällen bzw. 18%), eine ungenügende berufliche Qualifikation (11 Fälle bzw. 16%), persönliche Probleme (6 Fälle bzw. 9%), gesundheitliche Einschränkungen (4 Fälle; 6%), eine Schwangerschaft (4 Fälle; 6%) und/oder eine problematische Berufsbiographie (4%).

Bei 35% der über 50-Jährigen war das fortgeschrittene Alter (25%) oder die in den nächsten Jahren bevorstehende Pensionierung (10%) nach Einschätzung der Personalberatenden ein ausschlaggebender Risikofaktor. Im Übrigen lagen bei den über 50-jährigen mit ungünstigem Fallverlauf ähnlich den jüngeren Stellensuchenden in 18% der Fälle nachteilige individuelle Persönlichkeitsmerkmale vor. Weiter hatten 10% der über 50-Jährigen mit erfolgloser Stellensuchen einen unvorteilhaften beruflichen Werdegang. Ausserdem war bei 10% die ungenügende berufliche Qualifikation nach Einschätzung der Personalberatenden ausschlaggebend für den ungünstigen Fallverlauf.

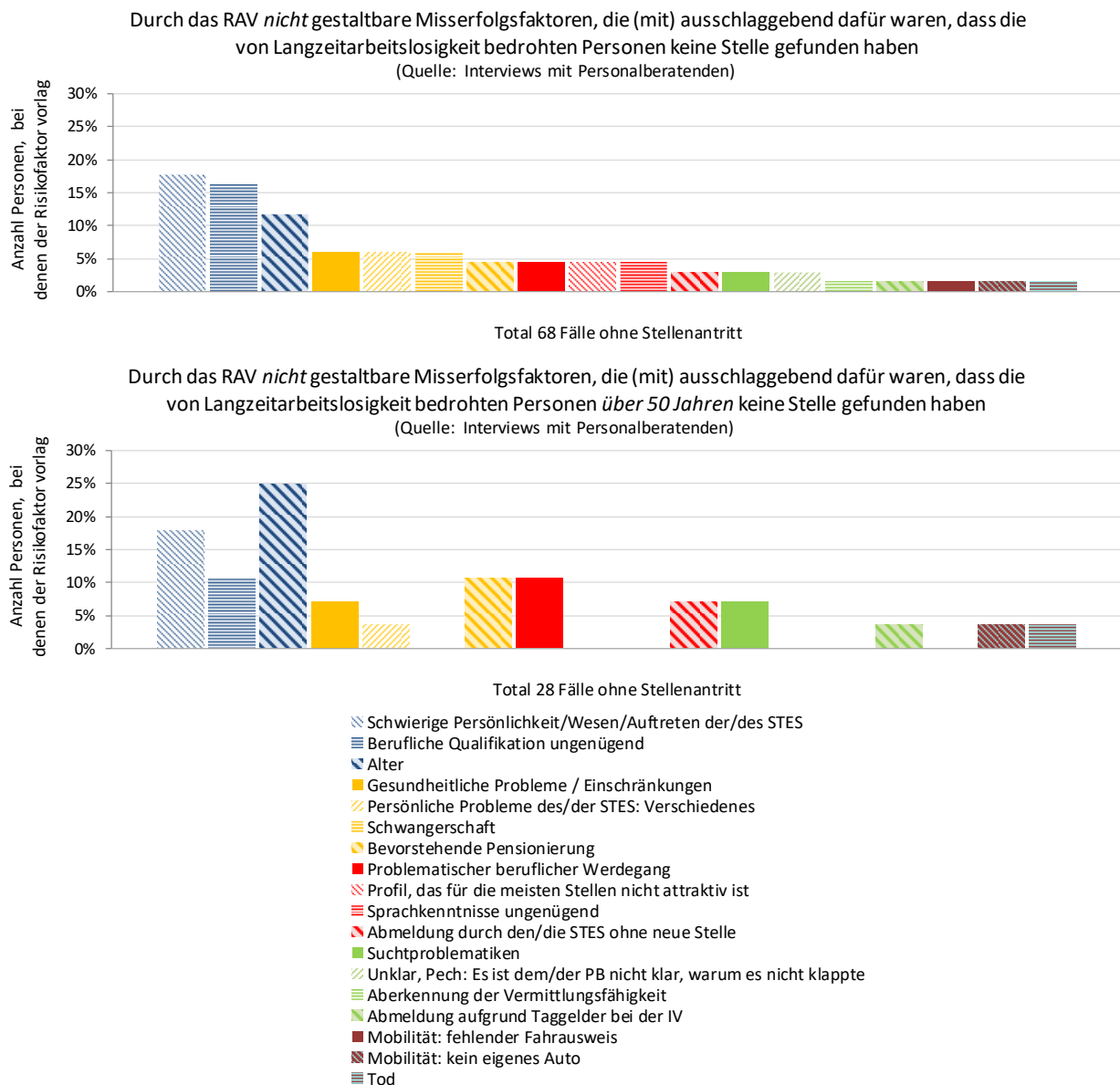


Abbildung 4-4. Durch das RAV nicht gestaltbare (gegebene) Misserfolgskriterien der Langzeitarbeitslosigkeit (oben: alle Fälle ohne Stellenantritt; unten: über 50-Jährige ohne Stellenantritt)

Es kann zusammenfassend die Schlussfolgerung gezogen werden, dass in 35% der nicht erfolgreichen Fallverläufe von über 50-Jährigen nach Einschätzung der verantwortlichen Personalberaterinnen das fortgeschrittene Alter per se eine ausschlaggebende Rolle spielte, in 65% der Fälle aber offensichtlich andere Ursachen für die erfolglose Stellensuche verantwortlich waren.

4.3.3 Ursachen ungünstiger Fallverläufe, die durch das RAV grundsätzlich gestaltbar sind

Unter den 180 untersuchten Fallverläufen gab es 68 Personen, die letztlich keine Stelle gefunden haben. Die durch das RAV nicht beeinflussbaren Ursachen, die hierzu führten, wurden in vorangängigem Kapitel dargestellt.

Das Risiko, keine Stelle zu finden oder langzeitarbeitslos zu werden, hängt aber nicht nur von unveränderbaren Einflüssen ab, sondern ist massgeblich auch dadurch bestimmt, wie die Stellensuchenden und deren RAV den Integrationsprozess gestalten. Nachfolgend werden nun jene Misserfolgskriterien beschrieben, welche mit dem Verhalten der betreffenden Stellensuchenden und/oder dem RAV zusammenhängen und die somit durch das RAV grundsätzlich gestaltbar sind.

Der häufigste gestaltbare Misserfolgskriterium, der einen ausschlaggebenden Einfluss darauf hatte, dass die betreffenden von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen keine Stelle gefunden haben, ist ein ungenügendes Bemühen der betreffenden Person um eine neue Stelle bzw. eine ungenügende Eigenmotivation. In 14 von 68 Fällen (21%) war dies nach Einschätzung der fallführenden Personalberaterinnen der Hauptgrund für den negativen Fallverlauf.

Bei 10 Personen (15%) mit negativem Fallverlauf lag die Ursache v.a. darin, dass die betreffende Person eine unzweckmässige Bewerbungsstrategie bzw. Suchstrategie verfolgte und es den Personalberaterinnen dabei offensichtlich nicht gelungen ist, diese Strategie entsprechend zu korrigieren.

In mehreren Fällen war die Teilnahme an einem Zwischenverdienst ein Misserfolgskriterium: In 9 der 68 erfolglosen Fälle vertreten die zuständigen Personalberaterinnen die Meinung, dass die wiederholte oder dauerhafte Teilnahme an Zwischenverdiensten ein entscheidendes Hemmnis dafür war, dass die betreffenden Personen keine Festanstellung fanden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass die Zwischenverdienste umgekehrt aber in vielen Fällen auch ausschlaggebend dafür waren, dass eine Stelle gefunden werden konnte. Dies wird in Kapitel 4.3.5 näher ausgeführt.

In zwei Fällen bestand ein entscheidender Nachteil der Stellensuche darin, dass die betreffenden Personen eine Teilzeitanstellung mit einem nur geringen Beschäftigungsgrad suchten.

Betrachtet man die 28 Verläufe der über 50-jährigen Personen, die am Ende keine Stelle gefunden haben (vgl. nachfolgende Abbildung), dann waren die wichtigsten Misserfolgskriterien eine

ungenügende Eigenmotivation (4 Fälle bzw. 14%), zu hohe bzw. nicht marktgerechte Lohnerwartungen (14%), die Teilnahme an Zwischenverdiensten (3 Fälle bzw. 11%) und eine falsche Suchstrategie (2 Fälle).



Abbildung 4-5. Durch das RAV gestaltbare Misserfolgskriterien der Langzeitarbeitslosigkeit: Feststellungen aus den Fallstudien (oben: alle Fälle ohne Stellenantritt; unten: über 50-Jährige ohne Stellenantritt)

Zusammenfassend stellen wir fest, dass bei den untersuchten Fallverläufen, die am Ende zu keinem Stellenantritt führten, oft (auch) Faktoren, die durch das RAV grundsätzlich beeinflussbar sind, dazu führten, dass die Stellensuche erfolglos verlief. Diese Feststellung trifft auch für Personen über 50 Jahren zu.

4.3.4 Erfolgsfaktoren von Fallverläufen mit Stellenantritt, die nicht mit dem RAV zusammenhängen

In Analogie zu den vorgängig dargestellten Misserfolgskriterien bei den 68 Fallverläufen *ohne* Stellenantritt wurden die Personalberatenden bei den 112 Fällen *mit* Stellenantritt danach gefragt, welche *nicht beeinflussbaren* und welche *durch das RAV gestaltbaren* Faktoren ausschlaggebend dafür waren, dass es den betreffenden von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen gelungen ist, eine neue Stelle zu finden.

In diesem Kapitel werden zuerst jene ausschlaggebenden Erfolgsfaktoren von erfolgreichen Fallverläufen dargestellt, die durch das RAV *nicht* beeinflussbar sind und damit nicht mit dem RAV zusammenhängen können.

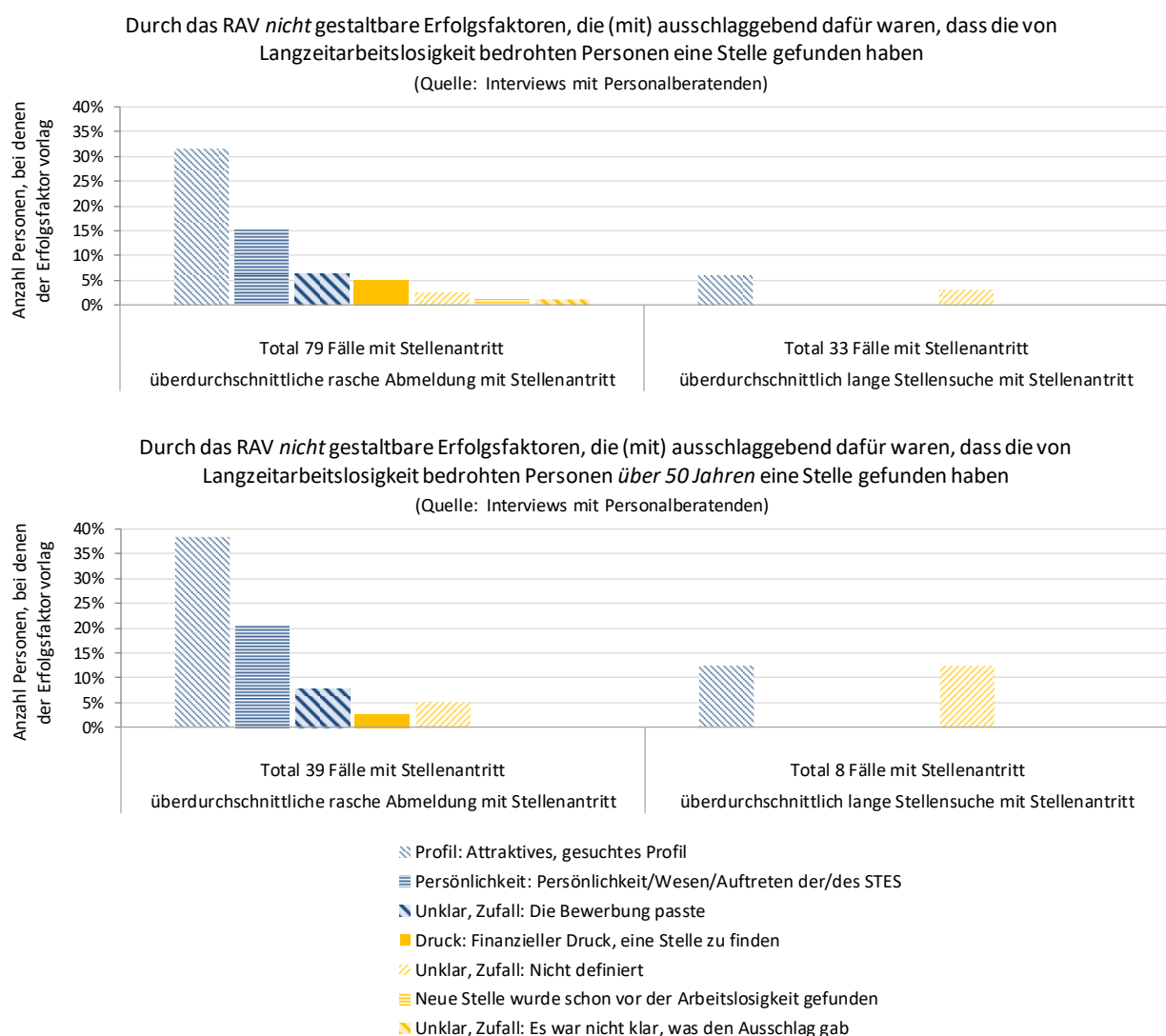


Abbildung 4-6. Erfolgsfaktoren von Fallverläufen mit Stellenantritt, die durch das RAV gestaltbar sind (oben: alle Fälle mit Stellenantritt; unten: über 50-Jährige mit Stellenantritt)

Der am häufigsten genannte, durch das RAV nicht beeinflussbare Erfolgsfaktor, der zu einem Stellenantritt führte, war ein attraktives Profil der betreffenden Stellensuchenden: Bei 27 der 112

erfolgreichen Fallverläufe war in erster Linie das auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragte Profil der Person entscheidend dafür, dass diese (rasch) eine Stelle fand (25%).

Der zweithäufigste durch das RAV nicht beeinflussbare Erfolgsfaktor bei den erfolgreichen Fallverläufen ist die Persönlichkeit der Stellensuchenden: In 12 der 112 Fälle (11%) war das positive Wesen und gute Auftreten der betreffenden Personen ein ausschlaggebender Vorteil bei der Stellensuche.

In einigen Fällen bestand ein anderer Erfolgsfaktor darin, dass die betreffenden Personen unter starkem finanziellen Druck standen, rasch eine neue Stelle zu finden (4 Personen) und sich deshalb entsprechend intensiv um eine neue Stelle bemühen mussten.

Werden nur die Verläufe der über 50-Jährigen beobachtet, dann kann kein grundlegend abweichendes Muster festgestellt werden: Viele erfolgreiche Fallverläufe waren darauf zurückzuführen, dass die betreffenden Personen ein geeignetes Profil und/oder arbeitsmarktlich vorteilhafte Persönlichkeitsmerkmale aufwiesen.

4.3.5 Erfolgsfaktoren von Fallverläufen mit Stellenantritt, die durch das RAV gestaltbar sind

Die erfolgreichen Verläufe von Stellensuchenden sind nicht nur auf unbeeinflussbare Gründe zurückzuführen (vgl. Kapitel 4.3.4), sondern hängen vielfach auch von Erfolgsfaktoren ab, welche das RAV (mit-) gestalten kann. Sie werden im Folgenden dargestellt. Dabei wird danach unterschieden, ob der erfolgreiche Stellenantritt überdurchschnittlich rasch erfolgte oder umgekehrt länger dauerte, als aufgrund der gegebenen Merkmale gemäss den ökonometrischen Berechnungen zu erwarten wäre.

A. Fallverläufe mit Stellenantritt, bei denen rasch eine neue Stelle gefunden wurde (Fälle im linken Teil der Abbildung 4.7)

Bei jenen 79 von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen, die überdurchschnittlich rasch eine neue Stelle antraten, waren folgende drei durch das RAV gestaltbaren Erfolgsfaktoren oft ausschlaggebend:

- Bei 35 Personen (44%) sehen die verantwortlichen Personalberatenden den Hauptgrund des überdurchschnittlich raschen Stellenantritts darin, dass sich die betreffenden Personen mit hohem Engagement und Eigenmotivation um eine neue Stelle bemühten.
- Der zweite besonders oft ausschlaggebende Erfolgsfaktor ist die Aktivierung des Netzwerks der Stellensuchenden. In 28 der 79 Fälle (35%) konnte die neue Stelle dank Kontakten der Stellensuchenden zu Personen in deren Netzwerk realisiert werden. Oft kannten die Stellensuchenden dabei Personen in den betreffenden Firmen. Vielfach handelte es sich bei jenen Stellensuchenden, die ihr Netzwerk erfolgreich nutzten, um Personen, die gleichzeitig auch eine hohe Eigenmotivation mitbrachten.
- In 11 Fällen führte ein Zwischenverdienst zu einer späteren Festanstellung (14%).

Bei den 39 über 50-jährigen Personen, die überdurchschnittlich rasch eine neue Stelle fanden, waren zwei der obigen drei Erfolgsfaktoren ebenfalls oft entscheidend: 17 Personen fanden dank hoher Eigenmotivation eine neue Stelle (44%) und bei 19 Personen (49%) war die Aktivierung des Netzwerks der grundlegende Faktor.

B. Fallverläufe mit Stellenantritt, bei denen die Stellensuche überdurchschnittlich lange dauerte (Fälle im rechten Teil der Abbildung 4.7)

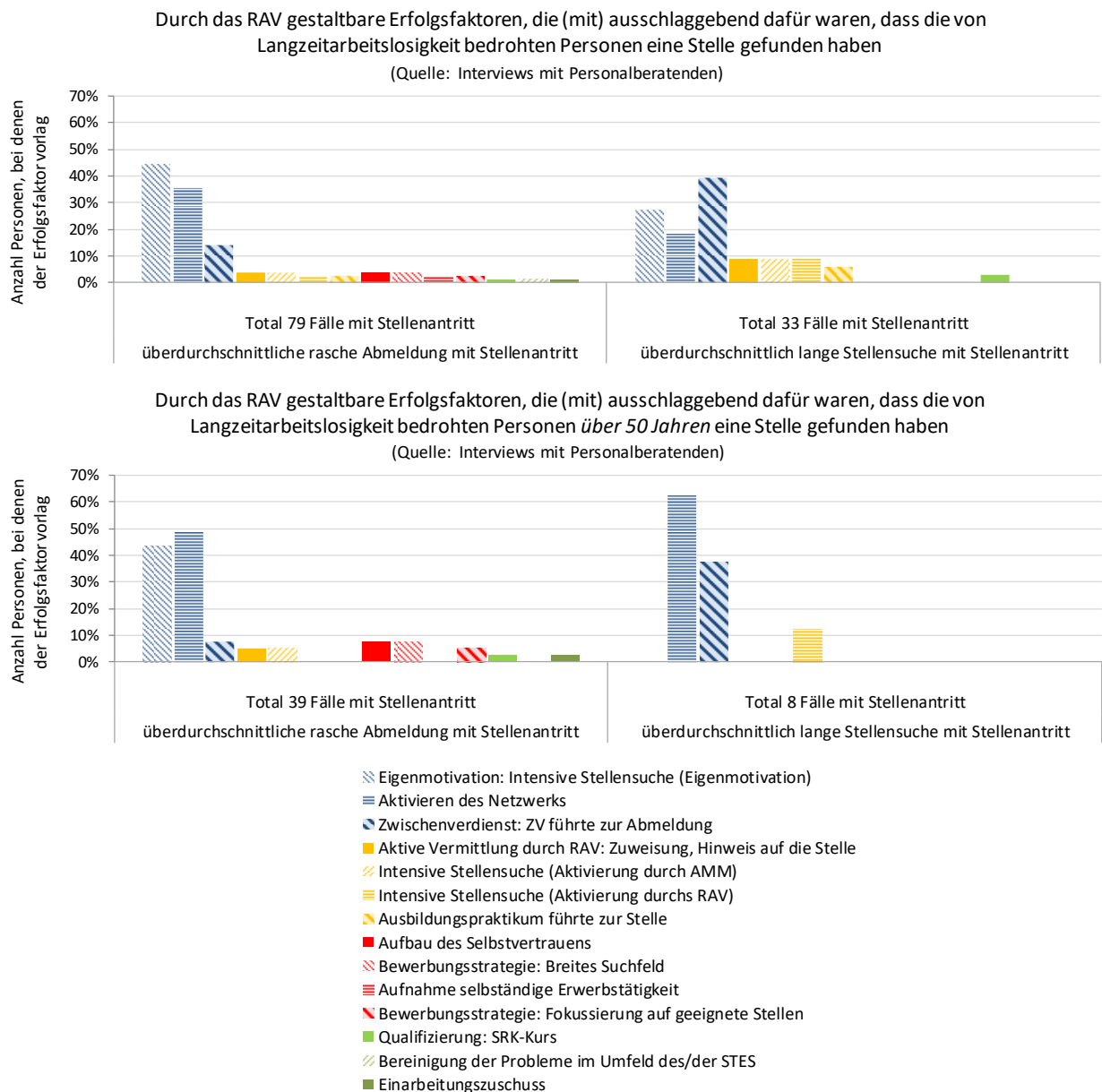
Bei den 33 Stellensuchenden, die zwar ebenfalls eine neue Stelle gefunden haben, dies aber erst nach überdurchschnittlich langer Dauer der Stellensuche, waren dieselben drei Gründe wie oben oft ausschlaggebend für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration:

- In 13 Fällen (39%) führte ein Zwischenverdienst am Ende zu einer Festanstellung. Der Zwischenverdienst war hier teilweise nicht nur der Erfolgsfaktor für den Stellenantritt, sondern auch der Grund dafür, dass die Stellensuche überdurchschnittlich lange dauerte.
- Bei 9 Personen (27%) haben es die betreffenden Personen dank hohem Engagement und Eigenmotivation geschafft, trotz langer Stellensuche doch noch eine neue Stelle zu finden.
- Bei 6 Fällen (18%) war das persönliche Netzwerk ein ausschlaggebender Faktor dafür, dass nach langer Arbeitslosigkeit noch eine Stelle gefunden wurde.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sowohl bei älteren als auch jüngeren Stellensuchenden in der Mehrheit der Fälle entweder eine hohe Eigenmotivation und intensive Stellensuche und / oder die erfolgreiche Aktivierung des eigenen Netzwerks und ggf. jenes des RAV bzw. der Personalberatenden entscheidend für die erfolgreiche Stellensuche waren.

In einigen Fällen führte der Antritt einer Feststelle zuerst über einen Zwischenverdienst. Solche Verläufe dauern dabei öfters länger.

Bei Personen mit hohem versicherten Verdienst wurden verschiedene Verläufe angetroffen, bei denen die betreffenden Personen zwar eine neue Feststelle hatten, der Verdienst in dieser Stelle aber geringer war als der versicherte Verdienst (weil entweder der Beschäftigungsgrad zu gering war oder das Einkommen tiefer), so dass die betreffende Feststelle als «Zwischenverdienst» definiert wurde und die betreffenden Personen weiterhin im Leistungsbezug der Arbeitslosenversicherung blieben. In diesem Sinne wurden die betreffenden Personen definitiv langzeitarbeitslos, obwohl sie faktisch eine Erwerbstätigkeit ausübten.



4.3.6 Allgemeine arbeitsmarktliche Risiko- und Erfolgsfaktoren aus Sicht der befragten RAV-Leitenden und Personalberaterinnen

Bedeutende Risikofaktoren, die zu Langzeitarbeitslosigkeit führen können nach Einschätzungen der befragten Personalberaterinnen und RAV-Leitenden

Ergänzend zu den in den vorhergehenden Kapiteln beschriebenen 180 Fallanalysen wurden die befragten 10 RAV-Leitenden und 30 Personalberaterinnen um ihre Einschätzung dazu gebeten, welches generell die typischen Risikofaktoren und Kombinationen von Risikofaktoren sind, welche oft zu Langzeitarbeitslosigkeit führen:

- Knapp die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass ein fortgeschrittenes Alter der Stellensuchenden oft schon alleine ein ausschlaggebendes Integrationshemmnis sein könne, dass Stellensuchende in die Langzeitarbeitslosigkeit gelangen. Dabei unterscheiden sich die Ansichten, ab welchem Alter sich dieses Risiko zu akzentuieren beginnt. Gewisse Befragte beurteilen die Integrationschancen bereits ab einem Alter von 50 Jahren als deutlich reduziert, während andere ein Alter von zwischen 55 und 60 Jahren als kritische Schwelle nannten.
- Die andere Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass das Alter alleine selten ausschlaggebend dafür sei, ob eine stellensuchende Person (rasch) eine neue Stelle findet oder nicht. Ein fortgeschrittenes Alter könne jedoch die Integrationschancen von Personen, die zusätzlich auch noch andere wesentliche Integrationshemmnisse haben, zusätzlich reduzieren.
- Der in allen drei Regionen (noch vor dem Alter) meist genannte Risikofaktor, langzeitstellensuchend zu werden, sind ungenügende beruflichen Kenntnisse und / oder eine fehlende Ausbildung. 33 der 40 befragten Personalberaterinnen und RAV-Leitenden nannten diesen Aspekt (80%).
- Der am zweithäufigsten genannte Faktor sind gesundheitliche Einschränkungen (25 Nennungen; 62%).
- Als weitere entscheidende Risikofaktoren wurden folgende oft genannt: problematische Persönlichkeitsmerkmale (14 Nennungen; 35%) oder persönliche Probleme der stellensuchenden Person (9 Nennungen; 23%), ein mangelndes Engagement (Selbstmotivation) (12 Nennungen; 30%), eine falsche Selbsteinschätzung oder fehlende Bereitschaft sich in Frage zu stellen (6 Nennungen; 15%), ungenügende Sprachkenntnisse (14 Nennungen; 35%), eine starke Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt (20%), ein hoher versicherter Verdienst (6 Nennungen; 15%) sowie ein fehlendes Netzwerk (6 Nennungen; 15%).

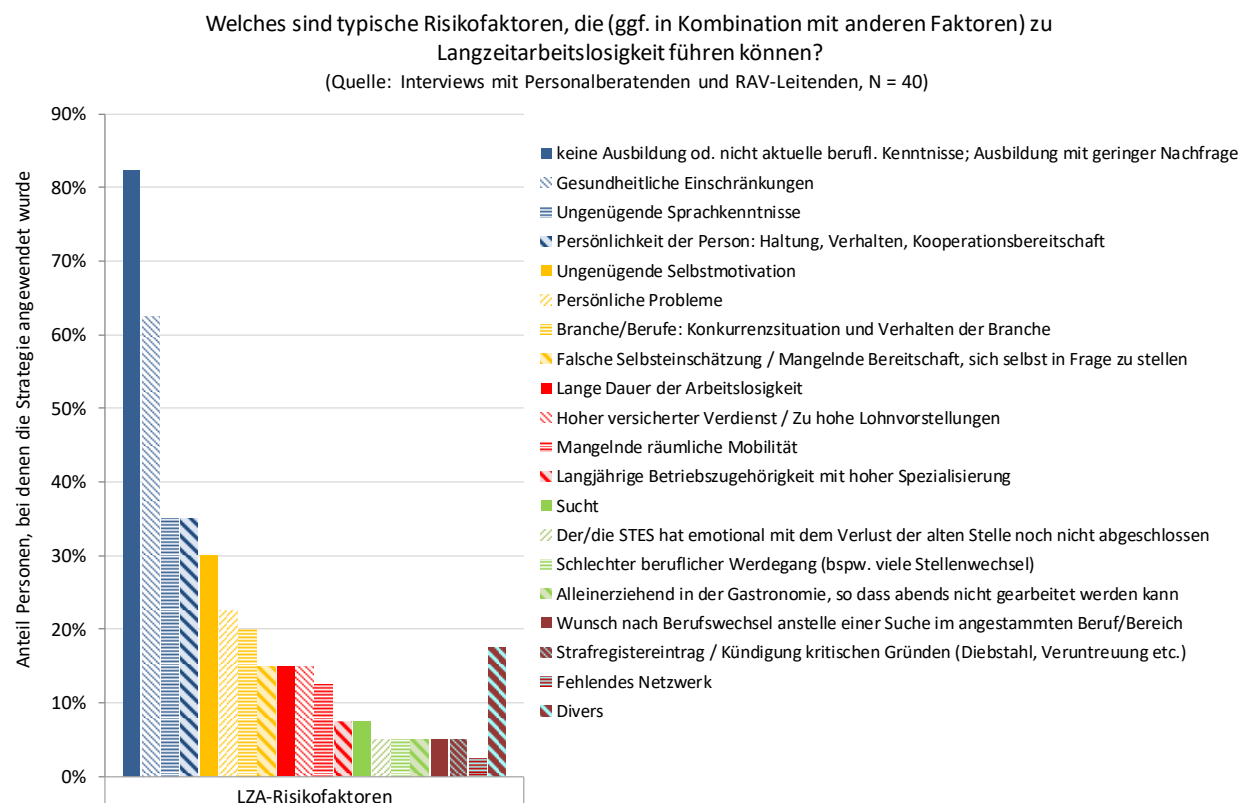


Abbildung 4-8. Häufige Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit (exkl. Alter) – Einschätzungen der befragten Personalberatenden und RAV-Leitenden

Aus den Einschätzungen der Personalberatenden und RAV-Leitenden ergeben sich zusammenfassend ähnliche Schlussfolgerungen wie aus den Fallstudien:

- In Bezug auf die Frage, ob ein fortgeschrittenes Alter alleine bereits ein entscheidender Nachteil ist, kann keine allgemeingültige Aussage gemacht werden, da dies je nach Konstellation fallbezogen unterschiedlich sein dürfte. Dass das Alter in Kombination mit anderen Hemmnissen ein zusätzlicher Nachteil darstellen kann, scheint aber weitgehend unstrittig zu sein.
- Eine ungenügende berufliche Ausbildung scheint nach allgemeiner Einschätzungen der Experten der RAV ein wesentliches Hemmnis zu sein. Bei den 180 untersuchten Fällen lag dieses Hemmnis aber lediglich in ca. 15% der Fälle als ausschlaggebendes Problem vor (vgl. Kapitel 4.3.2).
- Es ist unstrittig, dass gesundheitliche Einschränkungen ein entscheidender Nachteil bei der Stellensuche darstellen.
- Ebenfalls klar scheint zu sein, dass problematische Persönlichkeitsmerkmale sowie ein mangelndes Engagement bei der Stellensuche (Selbstmotivation) die Arbeitsmarktchancen grundlegend verschlechtern. Für 22 der 68 Fälle (32%), die letztlich keine Stelle fanden, war einer (18 Fälle) oder gar beide Gründe (4 Fälle) ausschlaggebend für die erfolglose Stellensuche. Obgleich sich diese beiden Aspekte bei den Fallanalysen als zwei der häufigsten Risiken

erwiesen, nannten sie nur je ein Drittel der Befragten als typische Risikofaktoren, die oft zu Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Erfolgsfaktoren zur Vermeidung der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit: Einschätzungen der befragten Personalberatenden und RAV-Leitenden

Die RAV-Leitenden und Personalberatenden der vertieft untersuchten RAV wurden weiterhin danach befragt, welches die wichtigsten Erfolgsfaktoren seien *um zu verhindern*, dass Stellensuchende in die Langzeitstellensuche gelangen.

Nach Einschätzung der 40 befragten Personen sind verschiedene Erfolgsfaktoren bedeutend dafür zu vermeiden, dass Stellensuchende langzeitarbeitslos werden (vgl. nachfolgende Abbildung). Besonders oft wurden folgende Faktoren genannt:

- Rasche Aktivierung der Stellensuchenden (19 Nennungen, 48%)
- Gute Interaktion zwischen Stellensuchenden und Personalberatenden (9 Nennungen, 23%)
- Aktivieren des Netzwerks der Stellensuchenden (8 Nennungen, 20%)
- Zweckmässiges und engagiertes Bewerbungsverhalten der Stellensuchenden (8 Nennungen, 20%)
- Sicherstellen vollständiger und marktgerechter Bewerbungsunterlagen (7 Nennungen, 18%)
- Auftreten und Haltung der Stellensuchenden im Bewerbungsprozess (7 Nennungen, 18%)

Diese von den Befragten vermuteten Erfolgsfaktoren sind mit den Erkenntnissen aus den 180 Fallstudien, bei denen sich die Aktivierung und Eigenmotivation der Stellensuchenden sowie die Nutzung des Netzwerks als die entscheidenden endogene Erfolgsfaktoren herauskristallisierten, konsistent. Sie finden ihren Niederschlag auch in den Beratungsstrategien, welche die Befragten bei den von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen verfolgen (siehe Kapitel 4.4.1).

Erfolgsfaktoren für eine arbeitsmarktliche Integration von Langzeitstellensuchenden: Einschätzungen der befragten Personalberatenden und RAV-Leitenden

Ein anderes Thema, das mit den Personalberatenden und RAV-Leitenden besprochen wurde, ist, wie Stellensuchende, *die bereits langzeitarbeitslos sind*, wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können.

Folgende Faktoren werden als erfolgskritisch dafür beurteilt, Langzeitarbeitslose zu reintegrieren:

- Wichtig sei es bei sich in der Langzeitarbeitslosigkeit befindenden Stellensuchenden, deren Motivation aufrechtzuerhalten bzw. sicherzustellen, dass sie sich von der langen, erfolglosen Stellensuche nicht demotivieren lassen. 17 befragte Personen (43%) beurteilen dies als wichtigen Erfolgsfaktor.
- Ein anderer wichtiger Punkt könne sein, die Ursachen der bisher erfolglosen Stellensuche in hierfür geeigneten Massnahmen abklären zu lassen.

- Gelegentlich nötig und in diesen Fällen auch wichtig sei ausserdem, den Stellensuchenden die Situation, in der sie sich befinden, zu spiegeln und das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die bisherige Strategie nicht erfolgreich war und einer Änderung bedarf.
- Ein weiteres Erfolgsrezept könne der Einsatz eines Coachings sein, um dem Bewerbungsprozess neue Impulse zu setzen, den Ursachen der erfolglosen Stellensuche auf den Grund zu gehen und die Strategien zu überarbeiten.
- Eine anderes Mittel zur Aktivierung von Langzeitstellensuchenden könne auch der Einsatz von Beschäftigungsprogrammen, Einsatzplätzen, Übungsfirmen etc. sein.
- Bei festgefahrenen Situationen, bei denen der oder die Personalberatende und der oder die Stellensuchende gemeinsam nicht weiterkommen, könne eine Wechsel der Personalberatung dienlich sein.

4.4 Strategien der RAV und der Personalberatenden

4.4.1 Strategien der Personalberatern den bei den 180 untersuchten Fällen

Bei den 180 untersuchten, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Fällen wurden seitens der Personalberatenden Beratungsstrategien verfolgt, die sich zusammenfassend folgendermassen charakterisieren lassen:

- Zunächst gibt es in den RAV eine Reihe von Standardstrategien, die bei allen Stellensuchenden zur Anwendung kommen und dies unabhängig davon, ob es sich um Personen mit guten oder schlechten Arbeitsmarktchancen handelt. Hierzu gehören ...
 - das Fördern der Bewerbungskompetenz in Bewerbungstrainings und Standortbestimmungskursen, falls ein diesbezüglicher Bedarf besteht,
 - die rasche Aktivierung der Stellensuchenden durch zeitnahe Erstgespräche, arbeitsmarktliche Massnahmen und im Rahmen der Beratungsgespräche,
 - das Verbessern der Sprachkenntnisse, falls diese unzureichend sind,
 - das Einfordern von Arbeitsbemühungen und die Unterstützung in der Arbeitsvermittlung
 - etc.

Diese Grundstrategien sind für viele Personalberatenden derart selbstverständlich, dass sie bei der unsererseits gestellten Frage, welche Strategien bei den 180 untersuchten Fällen angewendet wurden, nicht explizit genannt wurden.

- Es gibt keine allgemeinen Normstrategien für Stellensuchende mit erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko. Dies liegt daran, dass es sich bei den Personen mit Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, nicht um eine homogene Gruppe handelt, sondern vielfältige Kombinationen von Integrationshemmnissen in der Summe verantwortlich dafür sein können, dass Stellensuchende schlechte Arbeitsmarktchancen haben. Bei der Suche nach der am besten geeigneten Eingliederungsstrategie stellen sich die Personalberatenden deshalb nicht die Frage «Hat die Person ein Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko?», zumal dies nicht immer gut prognostizierbar ist, sondern «Welche relevanten Integrationshemmnisse liegen bei der betreffenden Person vor?».

- Obgleich es keine integralen Normstrategien für bestimmte Zielpersonen gibt, existieren für bestimmte Konstellationen von Integrationshemmnissen gewisse Standards, die oft angewendet werden. Hierzu gehören bspw. die Folgenden:
 - Generell werden die Stellensuchenden aufgefordert, zuerst in ihrem angestammten oder zuletzt ausgeübten Beruf nach Stellen zu suchen. Führt dies nicht zum Erfolg versuchen die Personalberatenden oft, die Stellensuchenden dazu zu bewegen, ihr Suchfeld sowohl räumlich als auch thematisch zu öffnen und in einem grösseren Perimeter auch nach Stellen zu suchen, die nicht exakt dem angestammten Beruf entsprechen, sondern lediglich mit diesem verwandt sind.
 - Vielfach legen die Personalberatenden bei Personen mit erschwerten Arbeitsmarktchancen ein besonderes Gewicht darauf, dass diese ihr Netzwerk bei der Stellensuche intensiv bewirtschaften.
 - In einzelnen Fällen wird nach einer längeren Dauer der Stellensuche ein Coaching initiiert. Dies namentlich dann, wenn an der Haltung oder dem Auftreten («Mindset») einer Person gearbeitet werden soll, die Bewerbungsstrategie neu ausgerichtet werden muss oder wenn ein Bedarf nach intensiver Unterstützung bei der Stellensuche besteht.
 - Bei Personen mit umfangreicher beruflicher Erfahrung, für die aber keine Diplome oder Testate vorliegen, wird teilweise versucht, diese Kenntnisse im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen validieren zu lassen (bspw. im Rahmen eines SRK-Kurses).
 - Personen mit erschwerter Vermittelbarkeit werden von den Personalberatenden oft ermutigt, die Möglichkeit des Einsatzes von Einarbeitungszuschüssen bei der Stellensuchen aktiv als Argument zu nutzen.
 - Aus einem ähnlichen Motiv wird bei solchen Personen von gewissen Personalberatenden die Nutzung von Arbeitspraktika aktiv gefördert. Dabei sollen die Praktika im Sinne einer probeweisen Anstellung genutzt werden, die es der stellensuchenden Person und dem Arbeitgeber ermöglichen, gegenseitig (informell) auszuloten, ob eine Festanstellung beidseitig erwünscht ist ohne hierfür einen Arbeitsvertrag abschliessen zu müssen. Dies soll die Eintrittsschwelle für eine spätere Festanstellung reduzieren.
 - Zeichnet sich ab, dass das Finden einer Festanstellung unrealistisch ist, dann wird verschiedentlich die Strategie verfolgt, mittels Zwischenverdiensten eine grösstmögliche Schadenminderung zu erzielen. Gerade bei Stellensuchenden über 60 Jahren wird diese Strategie gelegentlich verfolgt.
 - Die Zwischenverdienste dienen aber nicht immer nur der Schadenminderung, sondern werden bei Personen mit Integrationshemmnissen oft auch mit dem Ziel (und mit Erfolg) eingesetzt, dass der Zwischenverdienst ein Türöffner ist, um im betreffenden Betrieb anschliessend eine Feststelle zu erhalten.
 - Bei von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen, deren Eigenmotivation augenfällig ungenügend oder Bewerbungsstrategie unzweckmässig ist, wird oftmals der Druck seitens

der Personalberatenden erhöht, um damit eine Verhaltensänderung zu bewirken. Dies, indem der Person gespiegelt wird, auf welchem kritischen Weg (in Richtung Aussteuerung und Sozialhilfe) sie sich tatsächlich befindet und/oder durch Anwendung von im Rahmen des AVIG bestehender Druckmittel.

- In einzelnen der 180 Fälle haben die Personalberatenden von Beginn an eine auf die betreffende Person zugeschnittene, individuelle Strategie verfolgt. So wurde in einzelnen Fällen bspw. die Strategie verfolgt, dass die betreffenden Stellensuchenden gezielt nicht im angestammten Tätigkeitsfeld, sondern in verwandten Berufen nach Stellen suchen oder sich beruflich neu orientieren sollen. Solche Strategien wurden bei Personen angetroffen, welche in ihrem angestammten Tätigkeitsfeld Mühe bekundeten, Stellen zu finden und diese auch dauerhaft zu behalten. Gerade in Branchen mit saisonalen Eigenschaften ist dieses Risiko offenbar gegeben, indem Personen mit eher schwachem Profil jeweils zu den ersten gehören, welche die Stelle im Zuge des nächsten Saisonendes wieder verlieren und es dabei nicht immer schaffen, zu Beginn der nächsten Saison wieder eine neue Stelle zu finden.

Die nachfolgende Abbildung stellt die bei den 180 untersuchten, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen verfolgten Strategien zusammenfassend dar.

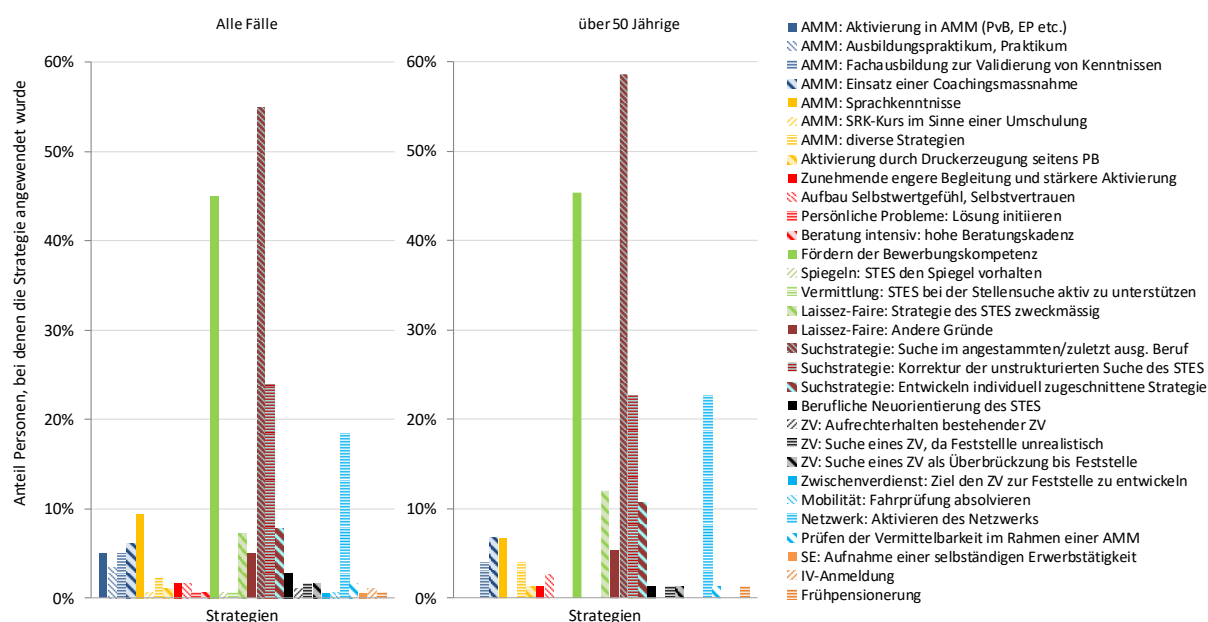


Abbildung 4-9. Von den Personalberatenden verfolgte Strategien bzw. Strategieelemente bei den vertieft untersuchten, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten 180 Personen

4.4.2 Retrospektive Beurteilung der bei eigenen Fallstrategien seitens der Personalberatenden

Wie beurteilen die Personalberatenden retrospektiv ihre Fallstrategien, die sie bei den 180 untersuchten Fällen angewendet haben und würden sie bei den erfolglosen Fallverläufen aus einer Nachbetrachtung rückwirkend anders vorgehen? Diese Frage wurde den 30 Personalberatenden bei allen untersuchten 180 Fällen gestellt.

Nachfolgende Abbildung zeigt, dass die Personalberatenden in 40 von 90 (44%) ungünstigen Fallverläufen wieder dieselbe Strategie verfolgen würden bzw. der schlechte Fallverlauf auch mit einer andern Strategie nach Einschätzung der fallverantwortlichen Personalberatenden nicht hätte verhindert werden können. Bei den über 50-Jährigen sind die Beratenden gar in 66% der Fälle dieser Meinung.

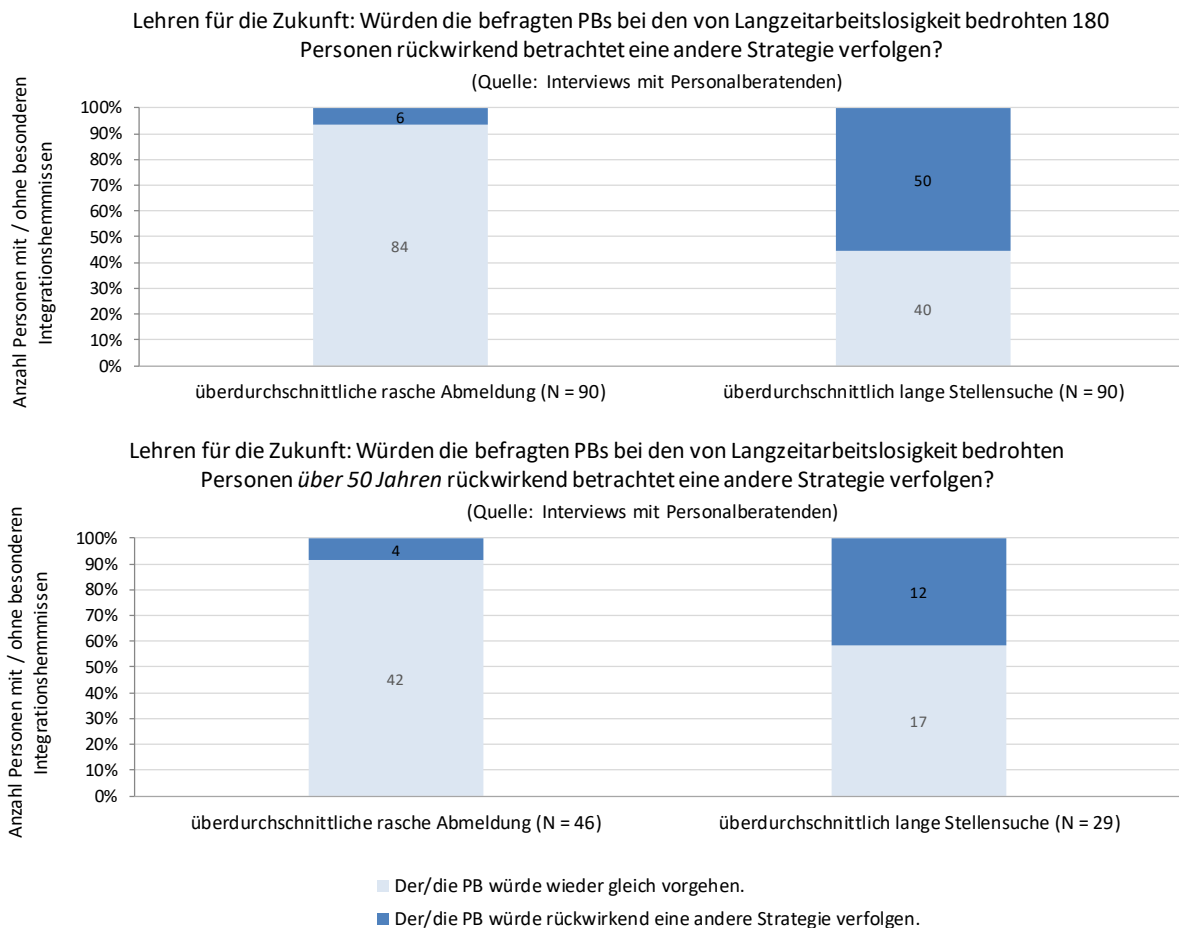


Abbildung 4-10. Retrospektive Beurteilung der eigenen Fallstrategien durch die fallverantwortlichen Personalberatenden - Übersicht

Bei jenen Fällen, bei denen die Befragten rückwirkend der Meinung sind, andere Strategien wären ggf. zweckmässiger gewesen, wurden die folgenden entsprechenden Verbesserungspotenziale genannt:

- Frühzeitigere Aktivierung (19%)
- Stärkeres Einwirken auf den Bewerbungsprozess seitens des oder der Personalberatenden (engere Begleitung des Falles, höhere Beratungskadenz) (10%)
- Einsatz eines Coachings (6%)

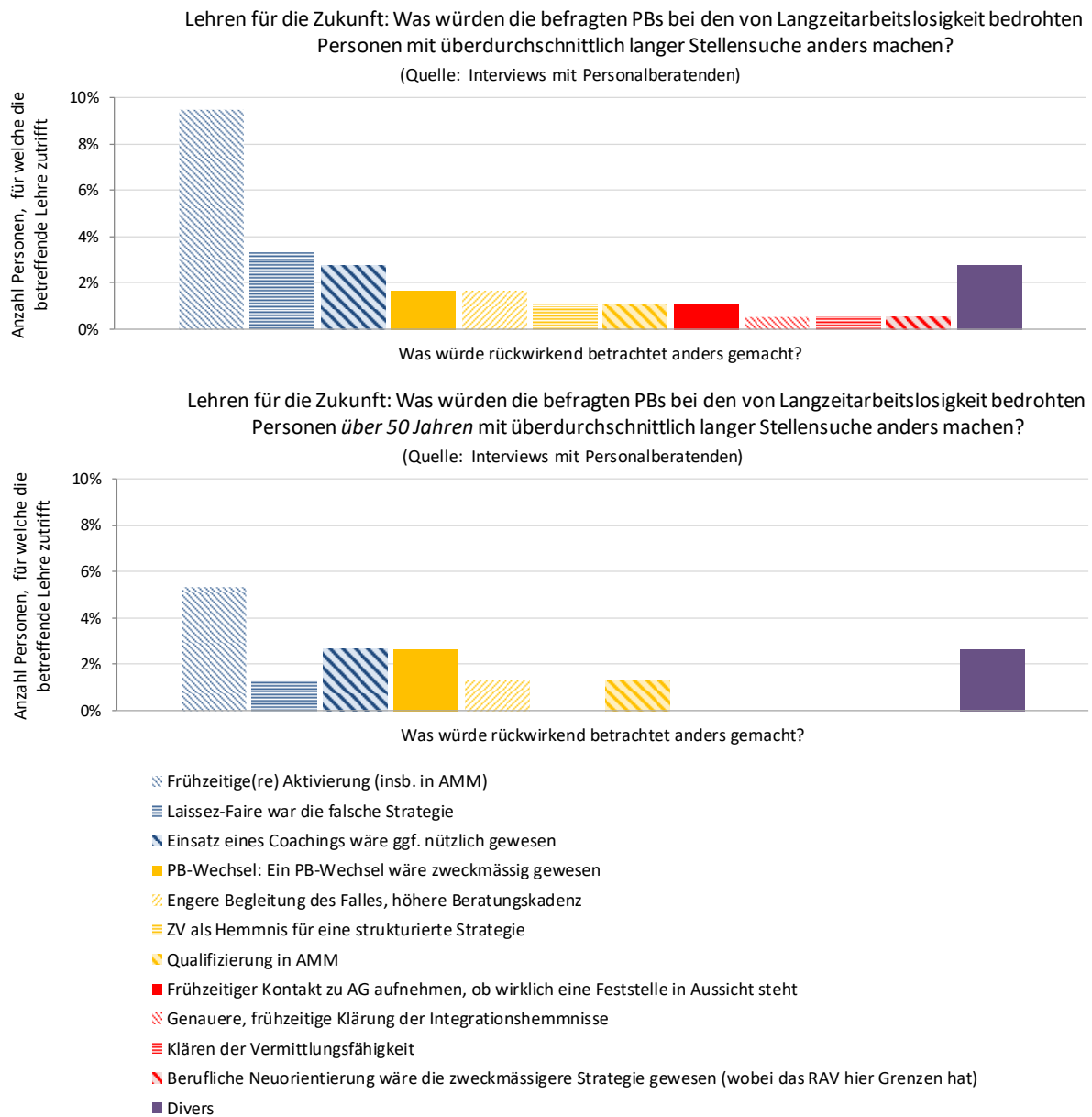


Abbildung 4-11. Retrospektive Beurteilung der eigenen Fallstrategien durch die fallverantwortlichen Personalberatern - Verbesserungspotenziale

4.4.3 Beurteilung der Strategien der Personalberatenden durch die Studiersteller

Die Verfasser der vorliegenden Studie haben selbst eine Beurteilung der 180 Fälle daraufhin vorgenommen, ob aufgrund des Gesprächs mit der oder dem fallverantwortlichen Personalberater:innen davon ausgegangen werden kann, dass keine anderen als die verfolgte Strategie (deutlich) erfolgversprechender gewesen wäre oder ob es umgekehrt Anhaltspunkte gibt, dass der Fallverlauf mit anderen Strategien eventuell erfolgreicher hätte gestaltet werden können.

In nachfolgender Abbildung stellen wir die Ergebnisse dieser qualitativen Analyse zusammenfassend dar. Die erste Säule enthält die Ergebnisse der bei potenziell Langzeitarbeitslosen unterdurchschnittlich erfolgreichen Personalberatenden, jene in der Mitte die Beurteilungen für die durchschnittlichen Berater:innen und in der dritten Säule der Abbildung werden die diesbezüglichen Ergebnisse für jene Personalberatenden angezeigt, die in den letzten drei Jahren bei den von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen überdurchschnittlich erfolgreich waren¹³.

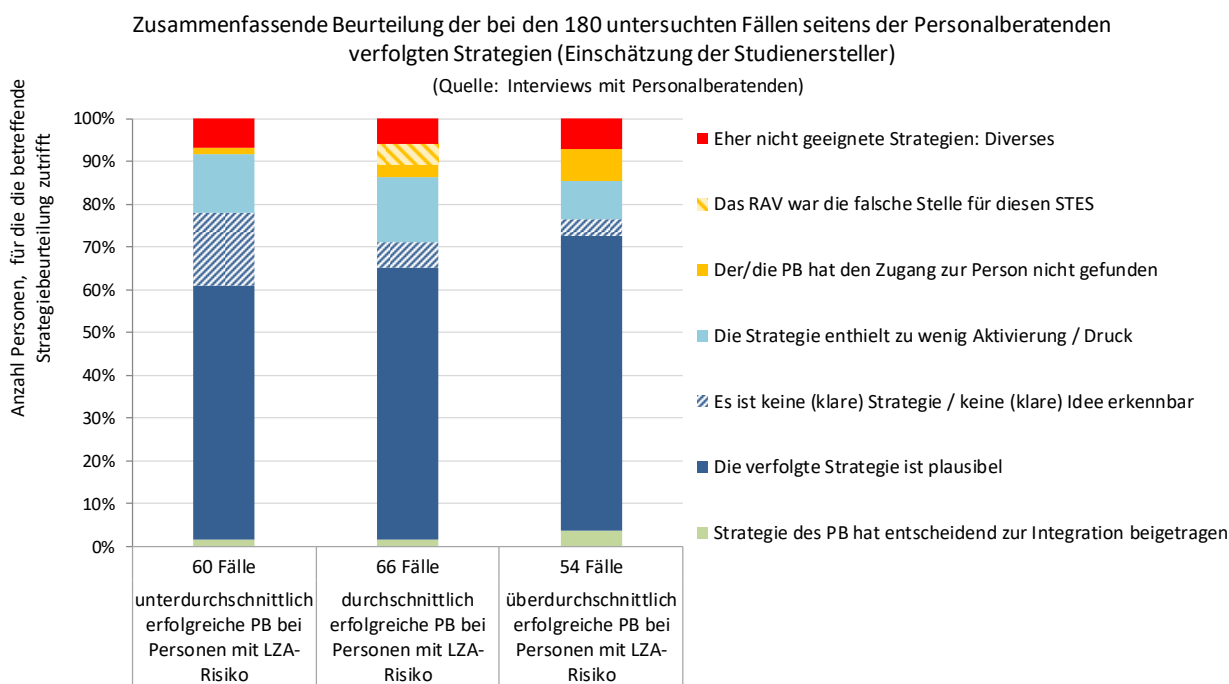


Abbildung 4-12. Qualitative Beurteilung der Beratungsstrategien der Personalberatenden durch die Studiersteller (1 Beurteilung pro Fall)

Die überdurchschnittlich erfolgreichen Personalberatenden zeichnen sich v.a. dadurch aus, dass sie erstens etwas seltener Strategien verfolgten, deren Zweckmässigkeit fraglich ist, dass zweitens insb. der Anteil jener Fälle, bei denen die betreffenden Personalberatenden augenfällig keine klare Lösungsidee bzw. Beratungsstrategie hatten, geringer ist und dass drittens seltener eine

¹³ Zu den überdurchschnittlich erfolgreichen Personalberatenden wurden jene gezählt, deren von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen eine im Durchschnitt um mehr als 1 Monat kürzere Stellensuchdauer im Vergleich zum jeweiligen individuellen Erwartungswert der betreffenden Personen aufwiesen.

«Laissez-Faire-Strategie» ohne entsprechende Aktivierung bei Fällen mit ungünstigem Fallverlauf (Fälle mit lange Stellensuchdauer oder Aussteuerung) zu beobachten ist.

Es kann aber nicht festgestellt werden, dass die erfolgreicherer Beratenden grundlegend andere Strategien verfolgten als die weniger erfolgreichen.

4.4.4 Strategien der RAV

RAV-Strategien zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit

In keinem der 10 vertieft untersuchten RAV gibt es explizite Strategien, die sich spezifisch an von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen oder Stellensuchende, die sich bereits in der Langzeitarbeitslosigkeit befinden, richten. Dies liegt daran, dass es sich bei den (potenziell) Langzeitarbeitslosen nicht um eine homogene Zielgruppe handelt.

Die Strategien der RAV orientieren sich an den Hemmnissen, welche Stellensuchende aufweisen. In den meisten untersuchten RAV und Kantonen werden die Stellensuchenden dabei aufgrund deren Hemmnissen und Vermittelbarkeit segmentiert und je nach Segment unterschiedliche Grundstrategien verfolgt. Diese beziehen sich auf die Frage, wie intensiv die betreffenden Stellensuchenden seitens der Personalberatenden im Bewerbungsprozess unterstützt werden sollen und welche arbeitsmarktlichen Massnahmen sich dabei anbieten. Das Ziel dieser Strategien ist es dabei selbstredend immer, die Stellensuchenden möglichst rasch und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern und damit zu verhindern, dass Stellensuchende langzeitarbeitslos oder gar ausgesteuert werden.

In Bezug auf die arbeitsmarktlichen Massnahmen gibt es dabei Angebote, die sich namentlich für Personen eignen, die typischerweise ein erhöhtes Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko aufweisen (Coaching, Massnahmen für über 50-Jährige, Einarbeitungszuschüsse etc.). Für eine umfassende Beschreibung der arbeitsmarktlichen Massnahmen und der diesbezüglichen Strategien der Kantone verweisen wir auf die durch die Egger, Dreher & Partner AG im Frühling 2019 erstellte «Bestandesaufnahme aller arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige Stellensuchende in den Kantonen». Sie gibt einen umfassenden Überblick aller Massnahmen, die sich (auch) für Stellensuchende über 50 bzw. Stellensuchende mit besonderen arbeitsmarktlichen Hemmnissen eignen. Zudem erläutert sie die Strategien der verschiedenen Kantone in Bezug auf die Bereitstellung und Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen.

Letztlich liegt es in allen zehn untersuchten RAV aber immer in der Verantwortung des oder der Personalberatenden im Einzelfall zu entscheiden, welche Massnahmen und Fallstrategien bei den Stellensuchenden angewendet werden. Eine Beschreibung der verschiedenen, von den Personalberatenden oft verfolgten Strategien findet sich in Kapitel 4.4.1.

RAV-Strategien zur Integration von Personen, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeit

Es gibt verschiedene Ansatzpunkte, welche Strategien sich bei Personen, die bereits seit über einem Jahr nach Stellen suchen, anbieten. Auch hier ist jedoch jeweils nach der im betreffenden

Fall individuell am besten geeigneten Vorgehensweise zu suchen. Deshalb gibt es in den untersuchten RAV keine Normstrategien, die bei Langzeitarbeitslosen anzuwenden sind. In einzelnen RAV gibt es einzig die Empfehlung oder Vorgabe, nach einem Jahr der Stellensuche einen PB-Wechsel vorzunehmen oder zumindest die Zweckmässigkeit eines solchen Wechsels zu prüfen.

5 Schlussfolgerungen

5.1 Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in den letzten 15 Jahren sowie vor, während und nach der Finanzkrise

Im Jahr 2004 waren 1.6% der Erwerbsbevölkerung langzeitarbeitslos. Im Jahr 2008 sank dieser Anteil auf 0.8%. Im Zeitraum der Finanzkrise zwischen 2008 und 2012 ist dieser Anteil zwischenzeitlich auf 1.5% angestiegen, nahm dann aber wieder auf 1% ab. Seit 2012 bewegen sich die Zugänge zu Langzeitarbeitslosigkeit mit geringen Schwankungen um den Wert von 1%. Es kann somit kein langfristiger Trend eines steigenden Anteils an Zugängen zu Langzeitarbeitslosigkeit beobachtet werden. Über die letzten 15 Jahre betrachtet ist eher eine gegenteilige Entwicklung feststellbar.

Anders präsentiert sich das Bild, wenn die Anteile der Langzeiterwerbslose nach ILO an allen Erwerbstätigen betrachtet werden: Der Anteil der Langzeiterwerbslosen ist analog den gemäss der Arbeitslosenversicherung definierten Zugängen zu Langzeitarbeitslosigkeit vor der Finanzkrise deutlich gesunken (von 1.7% auf 1.1%) und ist im Zuge der Finanzkrise ebenfalls vorübergehend deutlich gestiegen. Danach nahm der Anteil der Langzeitarbeitslosen zwar ebenfalls leicht ab, verzeichnete anschliessend seit 2013 aber einen steigenden Trend: Die Quote der Langzeiterwerbslosen stieg zwischen 2013 und 2015 von 1.5% auf 1.9% an und hat sich in den Jahren 2016 bis 2018 auf diesem Niveau gehalten. Die Zahl der Personen, die langfristig aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, hat damit seit der Finanzkrise zugenommen.

5.2 Risikofaktoren der Langzeitarbeitslosigkeit

Die ökonometrischen Schätzungen der vorliegenden Studie zeigen, dass sich anhand der demographischen Merkmale der Stellensuchenden (Geschlecht, Zivilstand, Alter, Nationalität, Ausbildung, Sprachkenntnisse, Branche des letzten Arbeitgebers, Sprache, gesuchter Beschäftigungsgrad, versicherter Verdienst, Anzahl Arbeitslosigkeitsepisoden der letzten Jahre, Arbeitsmarktnähe etc.) rund 5% bis 15% der Unterschiede der Wahrscheinlichkeiten der Stellensuchenden, langzeitarbeitslos zu werden, erklären lassen bzw. mehr als 85% der Unterschiede der Stellensuchenden in Bezug auf die Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken damit nicht erklärt werden. Dies impliziert, dass sich das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko von Stellensuchenden nicht v.a. aufgrund harter demographischer Merkmale ergibt, sondern vor allem auch von individuellen, weichen Faktoren sowie einem nicht näher quantifizierbarer Anteil zufälliger Einflussgrössen abhängt. Diese deckt sich auch mit den im Rahmen der Interviews und Fallstudien gewonnenen Erkenntnissen.

Im Folgenden werden die einzelnen Risiko- und Erfolgsfaktoren unter Berücksichtigung der quantitativen und qualitativen Analysen zusammenfassend dargestellt.

Risikofaktor «Alter»

Die ökonometrischen Analysen zeigen, dass bei jenen Personen, die arbeitslos wurden, die Wahrscheinlichkeit in die Langzeitarbeitslosigkeit (definiert als eine Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten) zu gelangen umso höher ist, je älter die betreffenden Personen sind. Dieses zunehmende Risiko akzentuiert sich dabei statistisch insbesondere bei Arbeitslosen ab einem Alter von 55 Jahren.

Betrachtet man nicht das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko von Personen, die bereits arbeitslos sind, sondern jenes aller Erwerbspersonen¹⁴, dann zeigen sich interessanterweise andere Zusammenhänge: Die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, ist bei den 25- bis 45-jährigen Erwerbspersonen am höchsten. Demgegenüber ist der Anteil Langzeitarbeitsloser bei den 45- bis 55-Jährigen und auch bei den 55- bis 64-Jährigen Erwerbspersonen leicht tiefer. Dies zeigt die Abbildung 2-8.

Wir stellen somit fest, dass bei den über 45-jährigen *Erwerbspersonen* ein geringerer Prozentsatz langzeitarbeitslos wird als bei den 25- bis 45-Jährigen. Dies liegt daran, dass die Wahrscheinlichkeit, die Stelle zu verlieren, bei dieser Personengruppe tiefer ist. Dies wiederum dürfte mit der in Kapitel 2.3 gemachten Feststellung zusammenhängen, dass ältere Arbeitnehmende vergleichsweise seltener das Arbeitsverhältnis freiwillig (familiäre Gründe und Wunsch zu wechseln) beenden, sondern der Hauptgrund für den Stellenverlust bei dieser Altersgruppe überdurchschnittlich oft entweder mit einer Entlassung oder mit gesundheitlichen Einschränkungen (inkl. vorzeitiger Pensionierung) zusammenhängt (vgl. Abbildung 2-20). Dies bedeutet, dass der Anteil derjenigen Personen, die aus einer (vermeintlichen) «Position der Stärke» heraus ihre Arbeitsstelle freiwillig aufgeben haben, bei den älteren Arbeitssuchenden tiefer ist. Somit ist der Anteil dieser eher leichter vermittelbaren Personengruppe bei den älteren Stellensuchenden entsprechend kleiner und damit im Umkehrschluss der Anteil der Personen mit relevanten Integrationshemmnissen erwartungsgemäss grösser. Dies kann (mit) eine Begründung für die eingangs gemachte Feststellung sein, dass bei den älteren Stellensuchenden ein grösserer Prozentsatz langzeitarbeitslos wird bzw. die Wahrscheinlichkeit, nach einem Stellenverlust wieder eine neue Stelle zu finden, bei älteren Arbeitslosen tiefer ist.¹⁵

Alleine aus dem Befund, dass der Anteil Zugänge zu Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 45-jährigen Arbeitslosen grösser ist als bei den jüngeren Personen, kann somit noch nicht gefolgert werden, dass die Integrationschancen älterer Personen bei sonst gleichen Bedingungen grundsätzlich schlechter sind als jene jüngerer Stellensuchender. Es ist umgekehrt denkbar, dass diese Altersgruppe aus obigen Gründen *im Durchschnitt* grössere Integrationshemmnisse aufweist, was die grössere Rate an Zugängen in die Langzeitarbeitslosigkeit zumindest teilweise erklären würde.

¹⁴ Die Erwerbspersonen setzen sich aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen gemäss ILO zusammen.

¹⁵ Ist der Anteil Stellensuchender, die keine Integrationshemmnisse haben, bei den älteren Stellensuchenden tiefer, ist damit zu rechnen, dass der Anteil der Personen, die in die Langzeitarbeitslosigkeit gelangen, bei dieser Altersgruppe entsprechend höher ist.

Diese These wird an dieser Stelle auch vor dem Hintergrund formuliert, dass sich in den Fallstudien zeigt, dass bei älteren Stellensuchende, die keine anderen Integrationshemmnisse haben als das Alter, nicht häufiger zu beobachten ist, dass sie keine Stelle finden. Die Quote jener Fälle mit erfolgloser Stellensuche, die keine besonderen Integrationshemmnisse hat, ist bei den älteren Stellensuchenden nicht grösser als bei den jüngeren Stellensuchenden (vgl. Abbildung 4-2).

Dennoch lassen die Erkenntnisse aus den Interviews erwarten, dass für ältere Stellensuchende das fortgeschrittene Alter zumindest dann als zusätzlicher Nachteil wirken kann, wenn die betreffenden Personen weitere Integrationshemmnisse aufweisen. Zudem ist aufgrund der Gespräche mit den verschiedenen Personalberatenden davon auszugehen, dass die arbeitsmarktliche Attraktivität von Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, deutlich reduziert ist und sich dadurch die Arbeitsmarktchancen bei Personen ab 55 Jahren deutlich verschlechtern. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch in den ökonometrischen Analysen (siehe oben) und in den Fallstudien: Bei 11 der 28 über 50-Jährigen mit erfolgloser Stellensuche gaben die fallverantwortlichen Personalberatenden an, dass die kurz bevorstehende Pensionierung oder das fortgeschrittene Alter ausschlaggebend dafür waren, dass keine Stelle gefunden wurde. Dabei handelte es sich in 7 Fällen um über 59-jährige Personen. Möglicherweise lohnt es sich in der Wahrnehmung der Unternehmen oft nicht, bei Personen vor der Pensionierung noch die betreffenden Einarbeitungsaufwände bzw. Initialinvestitionen zu leisten.

Umgekehrt ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es in den Fallstudien auch gegenteilige Beispiele gibt, bei denen über 60-jährige Stellensuchende vergleichsweise rasch eine neue Stelle gefunden haben. Die Gründe für das Finden der Stelle waren dabei in 2 von 8 Fällen ein attraktives Profil der betreffenden Personen (technischer Hauswart, Unternehmensberater im Bankensektor) und in 5 der andern 6 Fälle konnten die betreffenden Personen dank Aktivierung des persönlichen Netzwerks eine neue Stelle finden.

Zusammenfassend gelangen wir zur Erkenntnis, dass ein zunehmendes Alter eher nachteilig wirkt und sich dieser Effekt ab 55 Jahren akzentuiert, dass es aber nicht evident ist, dass ältere Stellensuchende mit einem attraktiven und konkurrenzfähigen Profil erhebliche Nachteile bei der Stellensuche vorfinden. Auch bei älteren Stellensuchenden sind letztlich die individuellen Integrationshemmnisse entscheidend. Dabei handelt es sich oft um Hemmnisse, die durch die Stellensuchenden und Personalberatenden gestaltbar sind (vgl. Kapitel 4.3.3 und 4.3.5 sowie die nachfolgenden Ausführungen).

Die vielfach postulierte Arbeitshypothese, dass über 50-jährige Stellensuchende *aufgrund des Alters* grundsätzlich schlechte Arbeitsmarktchancen haben, sollte in diesem Sinne differenziert diskutiert werden. Ausserdem kann diese These selbst zum Risikofaktor im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prognose werden: Die Fallstudien und Interviews zeigen, dass einer *der* entscheidenden Erfolgs- bzw. Misserfolgskriterien zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit das Engagement, die Eigenmotivation und das Bewerbungsverhalten der Stellensuchenden selbst ist. Wer sich selbst als zum alten Eisen ohne realistische Arbeitsmarktchancen gehörend einschätzt, wird sich im Bewerbungsprozess vermutlich entsprechend verhalten. Dies dürfte sich negativ auf

die Arbeitsmarktchancen der betreffenden Personen auswirken und deren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko erhöhen.

Risikofaktor «berufliche Aus- und Weiterbildung»

Gemäss den ökonometrischen Analysen gibt es keinen linearen Zusammenhang in dem Sinne, dass die Langzeitarbeitslosigkeitsrisiken umso geringer ist, je besser die ursprüngliche berufliche Ausbildung ist. Einzig Personen mit lediglich einem Berufsattest oder einer Anlehre weisen eine klar höhere Langzeitarbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit auf. Es ist möglich, dass diese Variable in erster Linie ein «Stellvertreter» für eine geringere Leistungsfähigkeit der betreffenden Personen ist.

Die Fallstudien und allgemeinen Einschätzungen der Personalberatenden zeigen jedoch, dass eine ungenügende oder nicht aktuelle berufliche Qualifikation in vielen Fällen ein ausschlaggebendes Integrationshemmnis ist (vgl. Abbildung 4-4). Gerade Berufsbiographien von Personen, die in ihrer bisherigen Arbeitsstelle jahrelang eine bestimmte Tätigkeit verrichteten, die in dieser Form auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wird, und die sich nicht laufend weitergebildet haben, haben schlechte Arbeitsmarktchancen.

Risikofaktor «Gesundheitliche Einschränkungen»

Weist eine stellensuchende Person gesundheitliche Einschränkungen auf, dann erhöht sich das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko nach Einschätzung von etwas mehr als 60% der befragten Personalberatenden und RAV-Leitenden erheblich, dies sowohl bei psychischen als auch körperlichen Leiden (vgl. Kapitel 4.3.6). Bei den untersuchten 180 Fällen verzeichneten zwei Drittel aller Personen, die eine arbeitsmarktlich relevante gesundheitliche Einschränkung haben, eine überdurchschnittlich lange Stellensuche oder sie fanden keine Stelle (vgl. Abbildung 4-3) und bei 6% aller erfolglosen Verläufen war der Gesundheitszustand der ausschlaggebende Grund (vgl. Abbildung 4-4). Dabei ist der Hinweis wichtig, dass bei der Wahl der Fallstudien bewusst keine Fälle mit einem laufenden oder abgeschlossenen Verfahren der IV einbezogen wurden.

Risikofaktor «Persönlichkeit»

Das vielschichtige Konstrukt «Persönlichkeit» der Stellensuchenden (Auftreten, Ausstrahlung, Wesen, Haltung, Kommunikationsverhalten etc.) ist ein wichtiger Erfolgs- bzw. Risikofaktor. Bei verschiedenen Fallstudien mit ungünstigem Verlauf wurde aufgrund der Erläuterungen der Personalberatenden klar, dass die betreffenden Personen Persönlichkeitsmerkmale bzw. Verhaltensmuster aufwiesen, die Arbeitgeber abschrecken können. Dabei handelte es sich teilweise um änderbare und teilweise um nicht änderbare Eigenschaften.

Erfolgs- und Misserfolgswirkungsfaktor «Eigenmotivation»

Die Eigenmotivation der Stellensuchenden – die inhaltliche und geographische Flexibilität bei der Stellensuche und der gleichzeitige Wille und die Initiative, rasch eine neue Stelle finden – ist einer der Schlüsselerfolgswirkungsfaktoren: Bei 20% der untersuchten Fallverläufe, die zu keiner neuen

Stelle führten, war die ungenügende Eigenmotivation der ausschlaggebende Grund (vgl. Abbildung 4-5). Umgekehrt sind die fallverantwortlichen Personalberatenden in über 40% der erfolgreichen Fallverläufe der Überzeugung, dass dies entscheidend mit der Eigenmotivation der betreffenden Stellensuchenden zusammenhing (vgl. Abbildung 4-7). Dies gilt gleichermaßen für unter und über 50-jährige Personen.

Erfolgs- und Misserfolgsfaktor «Suchstrategie»

Die richtige Bewerbungs- und Suchstrategie scheint ein Erfolgsfaktor in dem Sinne zu sein, dass eine gute Bewerbungsstrategie nötig dafür ist, (rasch) eine neue Stelle zu finden, dies im Allgemeinen aber nicht ausreichend oder allein ausschlaggebend ist. Umgekehrt kann eine falsche Bewerbungsstrategie aber durchaus ausschlaggebend dafür sein, dass die Stellensuche nicht erfolgreich verläuft. Häufige Beispiele falscher Suchstrategien in den 180 Fallbeispielen sind Bewerbungen auf zu hochqualifizierte Stellen, die Suche von kaufmännischen Stellen ohne entsprechende Ausbildung oder die Suche einer sehr spezifischen Arbeit in einem sehr kleinen geographischen Raum.

Erfolgs- und Misserfolgsfaktor «Netzwerk»

Bei viele erfolgreichen Verläufen von Personen mit statistisch erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko war der Hauptgrund dafür, dass rasch eine neue Stelle gefunden werden konnte, dass die betreffenden Personen ihr Netzwerk erfolgreich aktiviert haben und dank eigenen Kontakten oder solchen des Umfelds eine neue Stelle gefunden haben. In mehr als einem Viertel aller Fälle war dies der ausschlaggebende Grund. Bei den über 50-Jährigen Personen war das Netzwerk gar in mehr als der Hälfte der erfolgreichen Fälle entscheidend (vgl. Abbildung 4-7).

Zwei oft angetroffene Beispiele, bei denen das Netzwerk letztlich ausschlaggebend war, sind Situationen, bei denen die betreffende Person den Arbeitgeber oder jemanden des Betriebs persönlich kannte oder auf Empfehlung von jemandem des eigenen Netzwerks angestellt wurde.

Erfolgs- und Misserfolgsfaktor «Zwischenverdienste»

Zwischenverdienste erweisen sich teilweise als wichtiger Erfolgsfaktor, teilweise haben sie sich eher als Hemmnis ausgewirkt. Erstere Fälle sind jene, bei denen die betreffenden Personen über einen Zwischenverdienst den Einstieg in einen Betrieb fanden und diesen später zu einer Feststelle ausweiten konnten. In einzelnen Fällen waren die Zwischenverdienste von Beginn an faktisch Feststellen, das Einkommen aber tiefer als der versicherte Verdienst, so dass die betreffende Feststelle bis zum Ende des Leistungsanspruchs als Zwischenverdienst gehandhabt wurde. In diesen Fällen erfolgt eine Aussteuerung, obwohl eine Feststelle gefunden und angetreten wurde.

Die Fälle, in denen sich Zwischenverdienste negativ auswirken, sind jene, bei denen die Stellensuchenden den Zwischenverdienst in jedem Fall behalten wollen, deshalb nur noch für das verbleibende Pensum nach Feststellen suchen, sich dies aufgrund des geringen gesuchten Beschäfti-

gungsgrads aber schwierig gestaltet. Auch die ökonometrischen Analyse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden umso höher ist, je tiefer der gesuchte Beschäftigungsgrad ist (vgl. Abbildung 3-1).

Hinzu kommt als zweiter Nachteil, dass bei Personen im Zwischenverdienst die Möglichkeiten, an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen, eingeschränkt sind.

Weitere Misserfolgsk Faktoren, die weniger oft vorliegen

Neben den oben beschriebenen, häufigen Erfolgs- und Misserfolgsk Faktoren gibt es eine Vielzahl weiterer Faktoren, die sich nachteilig auf die Arbeitsmarktchancen auswirken, die aber bei vergleichsweise weniger Personen vorliegen. Hierzu gehören Folgende:

- Sprachliche Defizite
- Persönliche Probleme
- Schwangerschaft
- Problematische Berufsbiographien
- Mangelnde Mobilität (fehlende Fahrprüfung oder eigenes Fahrzeug)

5.3 Strategien, Massnahmen und Instrumente der ALV im Umgang mit Langzeitarbeitslosen

Strategien der Personalberatenden und der RAV

Aus den in Kapitel 4 erläuterten Analysen der vorliegenden Studie wird klar, dass es sich bei den Langzeitarbeitslosen und den von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Stellensuchenden um eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichsten Integrationshemmnissen handelt, die überdies in verschiedensten Kombinationen vorliegen. Dabei lassen sich keine grossen Gruppen von Personen mit einem gemeinsamen Muster von Integrationshemmnissen erkennen. Auch die über 50-Jährigen sind keine homogene Risikogruppe, da auch sie – gleich wie alle andern Stellensuchenden – unterschiedlich viele und unterschiedlich geartete arbeitsmarktliche Risikofaktoren aufweisen.

Dies hat zur Folge, dass es sich nicht anbietet, Normstrategien für bestimmte Zielgruppen von Stellensuchenden zu entwickeln und anzuwenden. Entsprechend haben wir in keinem untersuchten RAV und bei keinen der befragten Personalberatenden derartige Normstrategien für bestimmte, nach demographischen Aspekten gebildete Gruppen von Stellensuchenden angetroffen.

Aus Sicht der Personalberatenden ist die Frage, ob eine Person von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht ist oder nicht, nicht handelsleitend. Für die Wahl der Beratungsstrategie entscheidend ist stattdessen die Frage, welche Integrationshemmnisse eine Person aufweist. Entsprechend setzen die RAV und deren Personalberatenden je nach Integrationshemmnisse unterschiedliche (explizite und implizite) Strategien an (vgl. Kapitel 4.4). Spezifische Normstrategien, die sich an die Zielgruppe «(potenziell) Langzeitarbeitslose» richten, gibt es jedoch nicht.

Häufige Schwächen in den Strategien

Die Personalberatenden haben ihre Fallstrategien, die sie bei den 180 untersuchten Fällen angewendet haben, auch retrospektiv betrachtet mehrheitlich als zweckmässig eingeschätzt: Auch wenn sie hätten vorhersehen können, wie der Fallverlauf sein wird, hätten sie in 44% der Fälle mit negativem Verlauf wieder dieselbe Strategie verfolgt, die sie angewendet haben (vgl. Kapitel 4.4.2). Die erfolglosen Verläufe liegen somit in fast der Hälfte der Fälle nicht darin begründet, dass die fallverantwortlichen Personalberatenden die Situation falsch einschätzten.

Umgekehrt kann aber auch festgestellt werden, dass die Personalberatenden in 56 % der unerfreulichen Fallverläufe selbstkritisch zur Einschätzung gelangen, dass eine andere Strategie womöglich erfolgreicher gewesen wäre. Am häufigsten wurden folgende Verbesserungspotenziale genannt:

- Frühzeitigere Aktivierung
- Stärkeres Einwirken auf den Bewerbungsprozess seitens des oder der Personalberatenden (Laissez-Faire war die falsche Strategie)
- Einsatz eines Coachings

Wir haben unsererseits eine Beurteilung aller 180 Fälle daraufhin vorgenommen, ob aufgrund des Gesprächs mit der oder dem fallverantwortlichen Personalberatenden davon ausgegangen werden kann, dass keine andere als die verfolgte Strategie (deutlich) erfolgversprechender gewesen wäre. Dabei ergaben sich folgende Einschätzungen: Bei den *überdurchschnittlich* erfolgreichen Beratenden sind in 70% der Fälle keine alternativen Strategien erkennbar, die unter Umständen erfolgreicher gewesen wären. Bei einigen wenigen Fällen (3 von 54) der überdurchschnittlich erfolgreich Beratenden war keine klare Strategie erkennbar oder haben die betreffenden Personalberatenden den Zugang zu den betreffenden Stellensuchenden nicht gefunden (4 von 54). In 2 von 54 Fällen setzten die Personalberatenden fälschlicherweise darauf, den betreffenden Stellensuchenden grosse Freiräume im Bewerbungsprozesse zu belassen und in weiteren 2 Fällen hat der oder die Beraterin die stellensuchende Person lange Zeit falsch eingeschätzt.

Betrachtet man die Strategien der bei Personen mit erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko der nur *durchschnittlich* oder *unterdurchschnittlich* erfolgreichen Beratenden, ergibt sich ein ähnliches Bild mit einem etwas höheren Anteil an Strategien, die nicht zweckmässig waren.

Wir kommen zusammenfassend zur Einschätzung, dass die unterschiedlich erfolgreichen Personalberatenden ähnliche Strategien anwenden bzw. keine grundlegend unterschiedlichen Beratungsansätze verwenden. Bei den erfolgreicheren Personalberatenden scheint jedoch die Fehlerquote bei der Wahl und Anwendung der individuellen Beratungsstrategie kleiner zu sein (vgl. Kapitel 4.4.3).

6 Mögliche Handlungsfelder

In Bezug auf die Vermeidung, dass Personen langzeitarbeitslos werden und hinsichtlich der Integration von Stellensuchenden, die bereits langzeitarbeitslos sind, können aufgrund der Erkenntnisse aus der vorliegenden Untersuchung die nachfolgenden generellen Empfehlungen gemacht werden. Einige dieser Empfehlungen haben viele RAV und Personalberatende jedoch schon heute weitgehend umgesetzt haben.

Individuelle Strategien für Stellensuchende anstelle von Normstrategien für Zielgruppen

Aufgrund der grossen Heterogenität der Ausgangslagen und Hemmnisse bei den von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten und Betroffenen ist zu empfehlen, das Grundprinzip zu verfolgen, individuell zugeschnittene Beratungsstrategien für die einzelnen Stellensuchenden zu entwickeln und umzusetzen. Die Zweckmässigkeit, Normstrategien für bestimmte Risikogruppen zu entwickeln, ist deshalb kritisch zu hinterfragen. Dies trifft auch hinsichtlich Normstrategien für die Gruppe der über 50-Jährigen zu.

Normstrategien in Bezug auf bestimmte Integrationshemmnisse

Es ist zweckmässig, arbeitsmarktliche Massnahmen zu entwickeln, mit denen sich die für die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit bedeutenden Risiko- und Misserfolgskfaktoren abmildern und diesbezüglichen Erfolgsfaktoren fördern lassen. In diesem Sinne sind «Normstrategien» in Bezug auf einzelne Integrationshemmnisse zweckmässig.

Richtige Einschätzung der Integrationshemmnisse

Die Personalberatenden müssen in der Lage sein, möglichst rasch die relevanten Risiken und Chancen der Stellensuchenden zu erkennen, um die richtigen Strategien und Schritte einzuleiten. Die erfolgreicherer Personalberatenden der Untersuchung hatten bei der Wahl der richtigen Strategie eine geringere Fehlerquote. Dies ist im Rahmen der Personalentwicklung der Beratenden zu beachten.

Betonung der Bedeutung des Netzwerks, der Eigenmotivation und des Engagements in der Bewerbung

Die Stellensuchenden mit erheblichen Integrationshemmnissen sollten dafür sensibilisiert werden, wie entscheidend sie selbst ihre Arbeitsmarktchancen durch ein erfolgreiches Aktivieren des eigenen Netzwerks und durch ein starkes Engagement und eine hohe Eigenmotivation im Bewerbungsverhalten beeinflussen können. Ausserdem müssen sie darin befähigt werden, dies erfolgreich umzusetzen. In dieser Hinsicht fällt der Beratung der Personalberatenden eine wichtige Rolle zu. Sind Stellensuchende in dieser Hinsicht blockiert oder kann dieses Bewusstsein nicht erreicht werden, empfehlen sich Coachingmassnahmen bzw. arbeitsmarktliche Massnahmen mit Coachingelementen.

Relativierung der Bedeutung des Alters als Risikofaktor

Das Alter kann ein Nachteil bei der Stellensuche sein, ist aber bei weitem kein K.O.-Kriterium. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass es selbst bei den über 60-Jährigen viele Stellensuchende gibt, welche in vergleichsweise kurzer Zeit eine Stelle finden. Dies ist aber – aus den in vorgängigem Abschnitt genannten Überlegungen – nur dann möglich, wenn die betreffenden Personen sich nicht selbst stigmatisieren und als Folge daraus ohne das nötige Selbstvertrauen und Eigenmotivation an das Projekt «Stellensuche» herangehen. Auch hier können Coachingmassnahmen zweckmässig sein. Solche Massnahmen gibt es in vielen Kantonen.

Dauernde Weiterbildung im Erwerbsleben

Personen, die während vielen Jahren die gleiche Tätigkeit ausübten, ohne sich laufend weiterzubilden, sind vielfach schwer vermittelbar. Bei vielen Konstellationen reduzieren sich die Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden nach Einschätzung der Mehrheit der Befragten entscheidend, wenn die betreffenden Personen kein aktuelles Berufswissen haben. Es ist deshalb den Erwerbstätigen bzw. deren Arbeitgebern zu empfehlen, sich während des Erwerbslebens laufend weiterzubilden bzw. ihre beruflichen Kenntnisse periodisch zu aktualisieren.

7 Anhang

7.1 Erläuterungen des Regressionsmodells zur Bestimmung besonders erfolgreicher und nicht erfolgreichen Fallverläufe

Mittels Regressionsanalysen wurde für jede im Jahr 2014 oder 2015 angemeldete (und vor Mitte 2018 wieder abgemeldete) arbeitslose Person eruiert, ob deren tatsächliche Stellensuchdauer länger oder kürzer als die aufgrund ihrer individuellen Merkmale zu erwartende Stellensuchdauer war.

Die sich von Region zu Region unterscheidenden Arbeitsmarktchancen von Stellensuchenden wurden in der ökonometrischen Modellspezifikation berücksichtigt, indem jeweils nur Stellensuchende in eine gleiche Regressionsanalyse einbezogen wurden, die sich in der gleichen Arbeitsmarktregion befinden. Für die drei Arbeitsmarktregionen, in denen die Untersuchungen vor Ort durchzuführen waren, wurden deshalb separate Regressionsanalysen durchgeführt (jedoch mit einer einheitlichen Modellspezifikation). Damit wurden die regional unterschiedlichen exogenen Einflüsse des Arbeitsmarktes bereits in den verwendeten Ausgangsdaten eliminiert.

Bei der technischen Umsetzung der Regressionsanalysen waren zwei spezifische Eigenschaften der abhängigen Variable «Dauer der Stellensuche» zu adressieren: Einerseits ist die Verteilung rechtsschief, da in den ersten Monaten der Stellensuche gute Wiedereingliederungschancen bestehen und diese Chancen in der Folge abnehmen. Andererseits ist die Variable rechts zensiert, da sich gewisse Stellensuchende nach der Aussteuerung beim RAV abmelden und so den Datensatz verlassen, ohne dass sie eine neue Stelle gefunden haben. Diese beiden Eigenheiten müssen bei der Modellspezifikation berücksichtigt werden. Eine bei solche Voraussetzungen geeignete Methode ist die Survival Analysis. Diese Methode wurde ursprünglich vor allem zur Analyse der Behandlung von Krankheiten verwendet, indem die Überlebenswahrscheinlichkeiten zu verschiedenen Zeitpunkten der Behandlung geschätzt werden. Die in der vorliegenden Studie zu untersuchende Frage ist im übertragenen Sinne bzw. aus methodischer Sicht ähnlich: Es stellt sich nämlich die Frage, wie gross die Wahrscheinlichkeit zu verschiedenen Zeitpunkten ist, dass die Person weiterhin arbeitslos ist. Die Überlebenswahrscheinlichkeit ist in diesem Sinne die Wahrscheinlichkeit der fortbestehenden Arbeitslosigkeit. Sie wird in Form sogenannter Hazard Ratios ausgedrückt¹⁶:

Der Hazard Ratio beschreibt, ob Stellensuchende mit einem bestimmten Attribut eine höhere oder tiefere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Stelle zu finden als eine definierte Referenzgruppe. Liegt der Wert des Hazard Ratio über 1, dann ist die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden höher und die Arbeitslosigkeitsdauer kürzer als bei der Referenzgruppe. Ist der Hazard

¹⁶ Überlebensfunktionen können als parametrisches Modell mit Hilfe einer statistischen Verteilung und einer Maximum-Likelihood-Schätzung berechnet werden. In diesem Fall muss eine statistische Verteilung angenommen werden. Für die folgende Analyse wurde eine flexible Weibull-Verteilung verwendet. Diese erlaubt es, über die Zeit veränderliche Risiken zu schätzen. Mit dieser Methode können sogenannte «Hazard Ratios» geschätzt werden.

Ratio tiefer als 1, so ist die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden tiefer und die Arbeitslosigkeitsdauer länger. Beträgt der Hazard Ratio genau 1, dann ist die Wahrscheinlichkeit eines Stellenantritts gleich wie jene der Referenzgruppe. Auf Basis dieses statistischen Modelles kann anschliessend die erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit geschätzt werden. Es ist möglich, dass die geschätzte Dauer der Arbeitslosigkeit so lang ist, dass das geschätzte Ende der Arbeitslosigkeit nach dem effektiven Aussteuerungsdatum liegt, da das Modell keine maximalen Taggeldansprüche berücksichtigen kann und soll. Liegt die Schätzung des Endes der Arbeitslosigkeit nach dem Monat der Aussteuerung, so wird der effektive Aussteuerungsmonat als Ende der Arbeitslosigkeit verwendet.

Für jede stellensuchende Person der zehnten zu untersuchenden RAV wurde anhand der Regressionsanalysen die *erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit* geschätzt, d.h. die aufgrund der Merkmale der Person in der betreffenden Arbeitsmarktregion zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit. Auf dieser Basis wurde anschliessend für alle Stellensuchenden mit einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko¹⁷ ausgewertet, ob deren effektive Stellensuchdauer jeweils grösser oder kleiner als die aufgrund der gegebenen Risikofaktoren zu erwartende Stellensuchdauer war.

7.2 Detailresultate Regressionsmodelle

7.2.1 Risikofaktoren Personen über 45 Jahren verschiedene Schwellen

Abbildung 7-1: Schätzung Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit – Odds Ratios
(Personen über 45 Jahre)

		Grenze Langzeitarbeitslosigkeit		
		6 Monate	12 Monate	18 Monate
Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden				
Geschlecht	Männlich	Referenzgruppe		
	Weiblich	0.972	0.983	0.995
Zivilstand	Ledig	Referenzgruppe		
	Verheiratet	0.835***	0.829***	0.833***
	Verwitwet / geschieden	0.931**	0.915**	0.902**
Alter	45 bis 49 Jahre	Referenzgruppe		
	50 bis 54 Jahre	1.120***	1.139***	1.251***
	55 bis 59 Jahre	1.361***	1.555***	1.858***
	60 bis 65 Jahre	2.149***	2.380***	2.887***
Nationalität	Schweiz	Referenzgruppe		
	Deutschland, Österreich und FL	0.868***	0.816***	0.769***
	Italien und Frankreich	1.112**	1.126***	1.016
	Nördliche EU/EFTA-Staaten	0.874	0.750***	0.632***
	Südl. und östl. EU/EFTA-Staaten	0.680***	0.621***	0.591***
	Balkan und Türkei	1.193***	1.331***	1.267***
	Übrige Staaten und Gebiete	1.475***	1.501***	1.430***

¹⁷ Hierzu zählen alle Personen, die entweder tatsächlich langzeitarbeitslos wurden oder die gemäss den ökonometrischen Berechnungen eine erwartete Stellensuchendauer von mehr als 12 Monaten aufweisen

Sprachgebiet	Deutsch		Referenzgruppe	
	Französisch	1.300***	1.307***	1.290***
	Italienisch	1.039	1.174***	1.337***
Raumtyp Wohnort	Städtisch		Referenzgruppe	
	Periurban	0.829***	0.838***	0.871***
	Ländlich	0.691***	0.728***	0.734***
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Obligatorische Schule	0.965	1.038	1.120***
	Sek II EBA	1.069	1.140**	1.160**
	Sek II EFZ / Matura		Referenzgruppe	
	Tertiär, höhere Berufsbildung	1.045	0.949	0.901*
	Tertiär, Universität / Fachhochschule	1.182***	1.096**	1.046
	keine Angabe	0.829***	0.857***	0.869**
	Kenntnisse beste Landessprache (sprechen und schreiben)	Muttersprache		Referenzgruppe
Sehr gut		1.012	1.038	1.084*
Gut		1.164***	1.295***	1.362***
Grundkenntnisse		1.267***	1.343***	1.412***
Keine Kenntnisse		1.068	1.104	1.268***
Branche	Primärer Sektor	0.499***	0.436***	0.467***
	Sekundärer Sektor (ohne Bau)		Referenzgruppe	
	Baugewerbe	0.514***	0.488***	0.471***
	Handel und Verkehr	0.862***	0.859***	0.857***
	Gastgewerbe	0.500***	0.501***	0.520***
	ICT	0.932	0.942	0.884
	Finanzen, Immobilien, technische Dienstl.	0.957	0.96	0.938
	Verwaltung, Gesundheit, Soziales	0.725***	0.696***	0.734***
	Übrige Dienstleistungen	0.796***	0.805***	0.813***
	Keine Angabe	0.519***	0.482***	0.455***
Beschäftigungsgrad vor Arbeitslosigkeit	Weniger als 50%	1.187**	1.292***	1.369***
	50 bis 90%	1.058*	1.058*	1.074*
	Über 90%		Referenzgruppe	
Beschäftigungsstatus vor Arbeitslosigkeit	Selbständig	1.329	1.375	1.216
	Angestellt		Referenzgruppe	
	Schüler / Student / Praktikant	1.057	0.665	0.758
Versicherter Verdienst	Unter 1'000 CHF	0.892	0.802*	0.848
	1'000 bis 1'999 CHF	1.196***	1.071	1.042
	2'000 bis 2'999 CHF	1.088*	1.034	1.038
	3'000 bis 3'999 CHF	1.067*	1.122***	1.118**
	4'000 bis 4'999 CHF		Referenzgruppe	
	5'000 bis 5'999 CHF	0.837***	0.865***	0.924*
	6'000 bis 6'999 CHF	0.758***	0.797***	0.846***
	7'000 bis 7'999 CHF	0.875**	0.867***	0.943
	8'000 bis 8'999 CHF	0.820***	0.878*	0.97
Über 9'000 CHF	0.851***	0.893**	0.963	
Anmeldung oder Leistung IV	Nein		Referenzgruppe	
	Ja	1.114**	1.102*	0.971

Wieder arbeitslos innert 6 Monaten	Nein	Referenzgruppe		
	Ja	0.772***	0.464***	0.319***
Wieder arbeitslos innert 5 Jahren	Nein	Referenzgruppe		
	Ja	0.759***	0.702***	0.589***
Beitragsbefreit	Nein	Referenzgruppe		
	Ja	0.086***	0.034***	0.010***
Konstante		1.966***	0.841***	0.390***
Modellgüte	Pseudo R²	0.06	0.08	0.10
Anzahl Beobachtungen		61'783	61'854	61'854

Signifikanzniveaus: * 5%, ** 1%, *** 0.1%

7.2.2 Relative Risikofaktoren über 45 Jahre und nach Krise

Bemerkungen:

- Um die Einflüsse der Taggeld-Höchstansprüche weitgehend auszuschliessen, wurden Personen unter 25 Jahren und beitragsbefreite Personen aus dem Sample ausgeschlossen.
- Datengrundlage Vergleich unter- und über-45-jährige Personen: alle Neuanmeldungen 2015
- Datengrundlage Vergleich vor und nach Krise: Zufälliges Sample von 30% der Neuanmeldungen der Jahre 2004, 2005, 2014 und 2015
- Untenstehende Tabelle enthält nur die Odds-Ratios der Interaktionstermen zwischen Risikofaktoren und der Dummy-Variable «über 45 Jahre» resp. «nach der Krise». Die jeweiligen Basisterme sind aus Lesbarkeitsgründen nicht aufgeführt
- Lesebeispiel: Im Vergleich zu vor der Krise haben Arbeitslose ab 50 Jahren nach der Krise einen weniger grossen Nachteil gegenüber jüngeren Personen. Ihr relatives Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit hat statistisch signifikant abgenommen.

Abbildung 7-2: Schätzung relativer Effekt Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit – Odds Ratios

		Relativer Effekt	
		Über 45 Jahre im Vergleich zu unter 45 Jahre	Nach der Krise im Vergleich zu vor der Krise
Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden (Grenze 12 Monate)			
Alter	Bis 45 Jahre	Referenzgruppe	<i>nicht im Modell</i>
	Über 45 Jahre	1.482**	
Zeitpunkt Start Arbeitslosigkeit	Vor Krise (2005/2006)	<i>nicht im Modell</i>	Referenzgruppe
	Nach Krise (2014/2015)		1.094
Geschlecht	Männlich		Referenzgruppe
	Weiblich	0.966	0.987
Zivilstand	Ledig		Referenzgruppe
	Verheiratet	0.729***	0.962
	Verwitwet / geschieden	0.797***	0.936
Alter	25 bis 29 Jahre	<i>nicht im Modell</i>	1.115*
	30 bis 34 Jahre		1.028
	35 bis 39 Jahre		Referenzgruppe
	40 bis 44 Jahre		1.055
	45 bis 49 Jahre		0.961
	50 bis 54 Jahre		0.915*
	55 bis 59 Jahre		0.828***
	60 bis 65 Jahre		0.780***
Nationalität	Schweiz		Referenzgruppe
	Deutschland, Österreich und FL	1.025	1.048
	Italien und Frankreich	0.978	1.03
	Nördliche EU/EFTA-Staaten	0.774*	1.265*
	Südl. und östl. EU/EFTA-Staaten	0.864**	1.171**
	Balkan und Türkei	0.805***	1.446***

	Übrige Staaten und Gebiete	1.053	0.993
Sprachgebiet	Deutsch		Referenzgruppe
	Französisch	0.865***	1.044
	Italienisch	0.892*	0.982
Raumtyp Wohnort	Städtisch		Referenzgruppe
	Periurban	0.982	1.081*
	Ländlich	1.063	1.201***
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Obligatorische Schule	0.97	1.032
	Sek II EBA	0.934	0.986
	Sek II EFZ / Matura		Referenzgruppe
	Tertiär, höhere Berufsbildung	1.128*	1.039
	Tertiär, Universität / Fachhochschule	1.110**	0.954
	keine Angabe	1.028	1.051
Kenntnisse beste Landessprache (sprechen und schreiben)	Muttersprache		Referenzgruppe
	Sehr gut	0.891**	0.648***
	Gut	0.944	0.715***
	Grundkenntnisse	1.08	0.774***
	Keine Kenntnisse	1.159*	0.709***
Branche	Primärer Sektor	0.804	1.476**
	Sekundärer Sektor (ohne Bau)		Referenzgruppe
	Baugewerbe	0.876**	0.949
	Handel und Verkehr	0.893**	0.928
	Gastgewerbe	0.834***	0.857***
	ICT	1.041	0.801**
	Finanzen, Immobilien, technische Dienstl.	1.151**	0.901*
	Verwaltung, Gesundheit, Soziales	0.966	0.608***
	Übrige Dienstleistungen	0.968	0.890**
	Keine Angabe	1.054	0.587***
Beschäftigungsgrad vor Arbeitslosigkeit	Weniger als 50%	1.109	1.666***
	50 bis 90%	0.949	1.229***
	Über 90%		Referenzgruppe
Beschäftigungsstatus vor Arbeitslosigkeit	Selbständig	1.707*	1.351
	Angestellt		Referenzgruppe
	Schüler / Student / Praktikant	1.229	0.64
Versicherter Verdienst	Unter 1'000 CHF	0.812	0.552***
	1'000 bis 1'999 CHF	1.016	0.714***
	2'000 bis 2'999 CHF	0.999	0.747***
	3'000 bis 3'999 CHF	1.026	0.812***
	4'000 bis 4'999 CHF		Referenzgruppe
	5'000 bis 5'999 CHF	1.124**	1.038
	6'000 bis 6'999 CHF	1.09	1.062
	7'000 bis 7'999 CHF	1.119*	1.043
	8'000 bis 8'999 CHF	1.086	1.270***
	Über 9'000 CHF	1.071	0.801**
Anmeldung oder	Nein		Referenzgruppe

Leistung IV	Ja	0.828**	0.834**
Wieder arbeitslos innert 6 Monaten	Nein		Referenzgruppe
	Ja	1.019	0.771***
Wieder arbeitslos innert 5 Jahren	Nein		Referenzgruppe
	Ja	0.816***	1.342***
Konstante		0.483***	0.417***
Modellgüte	Pseudo R²	0.07	0.08
Anzahl Beobachtungen		171'926	174'122

Signifikanzniveaus: * 5%, ** 1%, *** 0.1%

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Holikofenweg 36, CH-3003 Bern

Tel +41 58 464 08 60

www.seco.admin.ch, info@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF