



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Wirtschaftspolitik  
Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik

---

# Synthesebericht

## Dritte Evaluationswelle der aktiven Arbeitsmarktpolitik 2011-2014

---

Bern, 11. März 2015

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik  
Tel. +41 58 462 42 27  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Steuerung des Systems</b> .....	<b>5</b>
2.1	Grundlagen .....	5
2.2	Forschungen und Erfahrungen im Ausland .....	5
2.3	Forschung in der Schweiz .....	5
2.4	Folgerungen.....	7
<b>3</b>	<b>Stellenvermittlung</b> .....	<b>9</b>
3.1	Fokus Stellensuchender .....	9
3.1.1	Grundlagen .....	9
3.1.2	Forschung und Erfahrungen im Ausland .....	9
3.1.3	Forschung in der Schweiz .....	10
3.1.4	Folgerungen .....	11
3.2	Fokus arbeitsmarktliche Massnahmen .....	11
3.2.1	Grundlagen .....	11
3.2.2	Forschung und Erfahrungen im Ausland .....	11
3.2.3	Forschung in der Schweiz .....	13
3.2.4	Folgerungen .....	14
3.3	Fokus Vermittlung .....	14
3.3.1	Grundlagen .....	14
3.3.2	Forschung und Erfahrungen im Ausland .....	14
3.3.3	Forschung in der Schweiz .....	15
3.3.4	Folgerungen .....	16
<b>4</b>	<b>Volkswirtschaftliche Analysen</b> .....	<b>17</b>
4.1	Grundlagen .....	17
4.2	Wirkung der ALV auf den Arbeitsmarkt .....	17
4.3	Prekäre Arbeitsverhältnisse .....	18
4.4	Ältere Arbeitnehmende .....	19
4.5	Situation der Ausgesteuerten .....	21
4.6	Übergänge zwischen verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit .....	22
4.7	Folgerungen.....	23
<b>5</b>	<b>Publikation und Verwertung der Forschungsergebnisse</b> .....	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>26</b>

# 1 Ausgangslage

Im Auftrag der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung hat das SECO im Herbst 2011 acht Studien zur Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik vergeben.

Die zwei früheren Evaluationswellen hatten sich auf einem teilweise hohen Abstraktionsgrad bewegt, weil noch wenig Erfahrung mit dem neuen Vollzug der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) vorlagen. Deshalb standen damals Fragen der grundsätzlichen Funktionsweise im Vordergrund.

In der Zwischenzeit haben sich die öffentliche Arbeitsvermittlung und die AMM etabliert und es bestehen keine Zweifel an der Funktionstüchtigkeit des Systems. Folglich ging es in der dritten Evaluationswelle nun darum, das System gezielt zu stärken. Die dritte Welle von Evaluationen hat zum Ziel, Verbesserungspotentiale aufzuspüren und allfällige unzweckmässige Praktiken zu erkennen. Auf Ebene der Handlungsempfehlungen erfordert dies ein pragmatisches Vorgehen auf tieferem Abstraktionsgrad.

Der vorliegende Bericht stellt die hauptsächlichen Ergebnisse der Studien der "dritten Welle" vor und setzt sie sowohl in Bezug auf frühere Studien über verwandte Fragestellungen sowie über den internationalen Kontext. Für sämtliche Themenkreise werden Empfehlungen für zukünftige Arbeiten gemacht.

Dieser Bericht gliedert sich wie folgt:

- In Abschnitt 2 werden zwei Studien zur Steuerung des Systems dargestellt. Die Studie Kaltenborn und Kaps (2013) stellt insofern eine Neuheit dar, weil bisher noch nie die Gesamtsteuerung im internationalen Kontext beurteilt wurde. Die andere Studie zur Steuerung - Egger (2013) - setzt die Evaluation der operativen Steuerung fort und konkretisiert unser Wissen über Erfolgsfaktoren im Vollzug.
- In Abschnitt 3 werden die Wiedereingliederungsstrategien der RAV aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet:
  - a) Fokus Stellensuchender: Hier wurden drei Studien realisiert. Kempeneers und Wolf (2013) sowie Arni und Wunsch (2014) untersuchen die Wirkungen der Beratung in den RAV sowie den Einsatz von AMM auf das Verhalten und die Erwartungen der Stellensuchenden. Bonoli et al. (2014) untersuchen den Einfluss von sozialen Netzwerken auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt.
  - b) Fokus arbeitsmarktliche Massnahmen: Morlok et al. (2014) untersuchen die Wirkungen der AMM auf den Bewerbungserfolg und das Bewerbungsverhalten der Stellensuchenden. Im Gegensatz zu den früheren Studien zu den AMM wird hier nicht untersucht, ob die AMM generell den volkswirtschaftlichen Mismatch reduzieren, sondern ob sie im konkreten Fall den Stellensuchenden wieder in den Arbeitsmarkt integrieren können. In diesem neuen Setting konnte erstmals eine positive Wirkung verschiedener Massnahmen auf die Reintegration nachgewiesen werden.
  - c) Fokus Vermittlung: Die Studie von Morlok et al. (2015) untersucht die Auswirkungen von Beraterinterventionen (Zuweisungen, Sanktionen, Beraterwechsel) auf die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden.
- In Abschnitt 4 werden zwei Studien mit eher volkswirtschaftlicher Perspektive vorgestellt.
  - a) Die Studie von Ecoplan (2013) analysiert die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien. Dabei werden Daten aus der ALV und der AHV verknüpft, welche es erlauben, auch längere Erwerbsverläufe zu betrachten.

- b) Die Studie von Föllmi et al. (2014) untersucht, wie häufig Personen nach einer Phase der Arbeitslosigkeit durch den gleichen Arbeitgeber wieder eingestellt werden (sog. Rückrufe). Anhand eines Modells wird abgeschätzt, in wie weit der einheitliche Prämiensatz in der ALV die Schaffung von instabilen Arbeitsverhältnissen begünstigt. Zudem werden Umverteilungen zwischen den Branchen über die ALV beziffert.

Neben diesen beiden Studien wurden in den letzten Jahren auch ausserhalb der dritten Evaluationswelle verschiedene Untersuchungen mit eher volkswirtschaftlicher Ausrichtung durchgeführt, welche durch den ALV-Fonds finanziert wurden. Der Abschnitt 4 gibt auch einen Überblick zu diesen Arbeiten, gegliedert nach den vier Themenfeldern Prekäre Arbeitsverhältnisse, ältere Arbeitnehmende, die Situation der Ausgesteuerten und Übergänge zwischen verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit.

## 2 Steuerung des Systems

### 2.1 Grundlagen

Die Vollzugsstellen der Arbeitslosenversicherung, die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) sowie die Kantonalen Amtsstellen (KAST) werden seit dem Jahr 2000 über Wirkungsziele und -indikatoren gesteuert.

Eine Kernaufgabe des Systems ist die Umsetzung der Vorgaben des AVIG, nämlich die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Leistungsbezügern der ALV. Die heutige Steuerung ist wirkungsorientiert. Im Gegensatz zu einer inputorientierten Steuerung setzt die wirkungsorientierte Steuerung den vollziehenden Einheiten Ziele, welche diese bestmöglich erreichen sollen. Die Zielsetzungen des AVIG werden heute durch vier Wirkungsindikatoren (Durchschnittliche Taggeldbezugsdauer, Anteil Langzeitarbeitslose, Anteil Ausgesteuerte, Anteil Wiederanmeldungen) operationalisiert. Ein daraus berechneter Wirkungsindex liefert einen anreizkompatiblen Benchmark, damit die Wirkungsziele durch die kantonalen Vollzugsstellen möglichst gut erreicht werden. Die im Rahmen der dritten Welle realisierten Evaluationen hatten die folgenden Ziele:

- Beurteilung der wirkungsorientierten Steuerung. Zu beantworten waren dabei insbesondere die Fragen, ob das Steuerungsmodell der öffentlichen Arbeitsvermittlung und dessen konkrete Umsetzung zweckmässig und wirksam sind und ob es Möglichkeiten zu dessen konzeptionellen Weiterentwicklung gibt.
- Umsetzung der Steuerung innerhalb der RAV. Das Hauptziel der Evaluation bestand dabei darin, die Prozesse, Strukturen, Anreize und Strategien der RAV zu untersuchen und daraus Schlussfolgerungen für die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu ziehen.

### 2.2 Forschungen und Erfahrungen im Ausland

Die institutionellen Gegebenheiten in Ländern mit dezentralem Vollzug sind sehr unterschiedlich. Deshalb lassen sich Erfahrungen anderer Länder nur schwer auf die Schweiz übertragen. Aus diesem Grunde wurde ein Mandat an Kaltenborn und Kaps (2013) vergeben, mit dem Auftrag, die Gesamtsteuerung auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen im Ausland zu untersuchen.

### 2.3 Forschung in der Schweiz

#### ***Gesamtsteuerung***

Die Studie Kaltenborn und Kaps (2013) untersucht die folgenden Fragen:

- Wie stark fokussieren die Kantone ihr Handeln auf die in der wirkungsorientierten Vereinbarung festgeschriebenen Ziele? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Fokussierung und Wirkungsergebnissen?
- Haben aufgrund der Vereinbarung spezifische Gruppen von Stellensuchenden bessere oder schlechtere Arbeitsmarkterfolge (Segmentationseffekte)?
- Welche geeigneten konzeptionellen Möglichkeiten bestehen zur (a) Zusammenfassung von Wirkungsindikatoren, (b) Änderung ihrer Gewichtung und (c) zum Verzicht auf die Exogenitätskorrektur?
- Welche geeigneten konzeptionellen Anregungen gibt es aus anderen Ländern?

Es wurde eine Online-Erhebung bei allen AVIG-Vollzugsstellen (Amtsleiter/innen, RAV-Koordinatorinnen und -Koordinatoren, RAV-Leiter/innen, LAM-Leiter/innen, Personalberater/innen) durchgeführt. Die daraus gewonnenen Daten wurden mit Prozessdaten (AVAM und ASAL) kombiniert und bildeten die Grundlage für eine ökonomische Auswertung. Ergänzt wurden die Analyseresultate durch einen qualitativen internationalen Vergleich.

Bezüglich der Fokussierung wurde festgestellt, dass die Kantone grundsätzlich gut fokussiert arbeiten und dass in dieser Hinsicht die Unterschiede zwischen den Kantonen und den RAV relativ gering sind. Die Befragung zeigte weiter auf, dass die Vollzugsstellen ihre Arbeit auf die ersten drei Wirkungsziele fokussieren. Dagegen fällt Wirkungsziel 4 ab.

Es wurden drei Typen der operativen Steuerung (zahlenbasiert, wissens- und motivationsbasiert) festgestellt: Die Mehrzahl der Führungskräfte in den RAV wird - gemäss deren Aussagen - über Wirkungsziele geführt. Die erfolgreichen RAV steuern leicht überdurchschnittlich über Ergebniskennzahlen. Das grösste Problem der wirkungsorientierten Vereinbarung sehen die Autoren im fehlendem Wissen der Vollzugsstellen über die Zusammenhänge zwischen ihren Steuerungsaktivitäten und den resultierenden Wirkungsergebnissen.

Das System der Wirkungsindikatoren bedarf keiner grundlegenden Überarbeitung. Gegebenenfalls könnte der Wirkungsindikator 4 etwas höher gewichtet werden. Trotz der hohen Korrelation zwischen den Indikatoren 1 bis 3 wird davon abgeraten, die Indikatoren 2 und 3 zugunsten einer höheren Gewichtung von Wirkungsindikator 1 aufzugeben. Dies würde die Gefahr einer Fehlsteuerung zu Lasten von Langzeitbeziehern nach sich ziehen.

### **Operative Steuerung – Frühere Studien**

Bereits in der 2. Evaluationswelle der Schweizer Arbeitsmarktpolitik wurde die operative Führung unter die Lupe genommen. Die Studie Egger (2006) hatte zum Ziel, die Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu evaluieren. Die wichtigsten Zielsetzungen waren die folgenden:

- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Prozessen, Organisationsstrukturen, Führungsinstrumenten und Anreizstrukturen? Welchen Einfluss nehmen diese auf die Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung und (AMM)?
- Welches sind die Erfolgsfaktoren für eine rasche und dauerhafte Eingliederung von Stellensuchenden? Welche Handlungsempfehlungen leiten sich daraus für die RAV und die Kantone ab?

Die Analyse stellte die durch die RAV beeinflussbaren Faktoren in den Vordergrund. Anhand dieser Faktoren wurden verschiedene RAV-Typologien bzw. Gruppen von RAV, die sich hinsichtlich mehrerer Merkmale ähnlich sind, gebildet. Darauf aufbauend wurden diejenigen Erfolgsfaktoren der RAV, die einen entscheidenden Einfluss auf die Wirkung haben, analysiert und in Bezug zu den unterschiedlichen RAV-Typen gestellt.

Neben einer Auswertung der AVAM/ASAL-Daten sowie der um exogene Einflüsse korrigierten Wirkungsindikatoren der RAV wurde bei allen RAV-Leitenden eine schriftliche Umfrage durchgeführt. Vertieft wurden diese Informationen durch Interviews mit 94 Mitarbeitenden aus acht ausgewählten erfolgreichen RAV.

Die Studie attestierte der öffentlichen Arbeitsvermittlung bereits 2006 einen hohen Reifegrad. Die bestehenden Wirkungsunterschiede zwischen den RAV wurden auf dominierende Erfolgsfaktoren und Standarderfolgsfaktoren zurückgeführt.

Dominierende Erfolgsfaktoren sind:

- Konsequente und frühzeitige Aktivierung der Stellensuchenden

- Arbeitgeberkontakte und Vermittlungsaktivitäten
- Rekrutierung, Weiterbildung und Motivation des Personals
- Dossierbelastung

Standarderfolgsfaktoren sind:

- Eines der Hauptziele des RAV soll die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit sein.
- Ein RAV sollte eine einfache Organisationsstruktur mit wenigen internen Schnittstellen aufweisen
- Kleine RAV mit direkter Führung funktionieren im Allgemeinen gut. Ab einer gewissen Grösse des RAV werden Teams mit eigenen Leitenden empfohlen.
- Umsetzung eines effizienten und effektiven Eingliederungsprozesses im RAV.

Die Erkenntnisse dieser Studie wurden in den folgenden Jahren für weitere Optimierungen herangezogen.

### ***Operative Steuerung - Neue Studie***

Hauptziel der Studie Egger (2013) bestand dabei darin - aufbauend auf den früheren Studien - die Prozesse, Strukturen, Anreize und Strategien der RAV zu untersuchen und daraus Schlussfolgerungen für die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu ziehen.

Zu diesem Zweck wurden in 14 RAV 256 Personen per Fragebogen über Prozesse und Strukturen befragt. Ergänzend wurden 108 Personen interviewt.

Die Studie kommt zu den folgenden hauptsächlichen Schlüssen:

- Die seit Jahren besonders erfolgreichen RAV arbeiten nicht grundlegend anders als die durchschnittlichen und unterdurchschnittlichen RAV. Sie haben aber in Bezug auf alle relevanten Erfolgsfaktoren kaum Schwächen und zeichnen sich bei einigen dieser Faktoren durch besondere Stärken aus. Den Wirkungszielen und Wirkungsindikatoren wird in sieben der acht erfolgreichen RAV eine überdurchschnittlich hohe Wichtigkeit eingeräumt. In sieben der acht RAV werden zudem – anders als bei vielen der unterdurchschnittlich erfolgreichen RAV – die individuellen Wirkungen der einzelnen Personalberatenden ausgewertet, analysiert und bei Bedarf mit den betreffenden Personen besprochen.
- Bei den unterdurchschnittlich erfolgreichen RAV wird das Meiste gleich gemacht wie in den andern RAV. In einzelnen entscheidenden Details unterscheiden sie sich jedoch von den andern RAV. Dabei handelt es sich von RAV zu RAV um andere Details.
- Der seit über 10 Jahren bestehende gegenseitige Wettbewerb zwischen den RAV hat das angestrebte Ziel erreicht: Die RAV müssen sich laufend verbessern, um im Wettbewerb mit den anderen RAV zu bestehen bzw. ihre Position im Benchmarking zu halten.

## **2.4 Folgerungen**

Bezüglich der Gesamtsteuerung konnte die Tauglichkeit des wirkungsorientierten Steuerungssystems festgestellt werden. Das System bedarf keiner grundlegenden Überarbeitung. Es wird insbesondere empfohlen, auch künftig am ex-post Benchmark festzuhalten und nicht auf ein System mit individuellen Zielvereinbarungen mit den Kantonen umzuschwenken. Zudem ist

an der Korrektur der exogenen Faktoren auf Ebene der einzelnen Vollzugsstellen festzuhalten. Allenfalls könnte die Gewichtung der einzelnen Wirkungsindikatoren künftig etwas verändert werden. Von einer erneuten Überprüfung der Gesamtsteuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der näheren Zukunft wird deshalb abgeraten.

Mit dem bisherigen Steuerungsmodell werden die Wirkungen lediglich für die Zielgruppe der Taggeldbeziehenden berechnet. Im Rahmen der Arbeiten zur Optimierung der wirkungsorientierten Vereinbarung wurde jüngst entschieden, künftig auch die Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung hinsichtlich der Wiedereingliederung von sogenannten Nichtleistungsbezügern zu ermitteln. Im Rahmen eines vierjährigen Pilotprojektes wird ab 2015 getestet, ob sich für diese Zielgruppe eine analoge Zielsteuerung wie für die AVIG-Taggeldbezügler realisieren lässt.

Ein wichtiger offener Punkt ist weiter das fehlende Wissen über die Zusammenhänge zwischen den operativen Steuerungsaktivitäten und den resultierenden Wirkungsergebnissen. Ein erster Schritt, um Licht in diese Zusammenhänge zu bringen, bietet die Analyse des Vollzugssystems im Rahmen der Beantwortung des Postulats der WAK-N. Zur Identifikation von guten Vollzugspraktiken ist weiter anzustreben, dass kantonale Pilotvorhaben hinsichtlich ihrer Wirksamkeit systematisch quantitativ evaluiert werden. Aufgrund dieser Erkenntnisse ist schliesslich dafür zu sorgen, dass sich diese guten Vollzugspraktiken flächendeckend durchsetzen.

Zur Evaluation der Wirkungszusammenhänge soll ein Modell entwickelt werden, welches Aufschluss darüber ergibt, inwiefern sich für die letzten rund 10 Jahre auf empirisch robuste Weise der Beitrag des Gesamtsystems der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verhütung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und zur Bekämpfung der bestehenden Arbeitslosigkeit nachweisen lässt. Ein Auftrag für eine entsprechende Studie wird bereits ausgeschrieben.

Bezüglich der operativen Führung hat das System einen hohen Reifegrad erreicht. Die Umweltbedingungen für die Stellenvermittlung können sich jedoch rasch ändern. Zudem haben die bisherigen Prozessanalysen in 26 RAV gezeigt, dass betreffend deren Wirkungsorientierung vergleichsweise grosse Unterschiede bestehen. Deshalb wird empfohlen, in regelmässigen Abständen Untersuchungen in der Art von Egger (2013) zu machen, damit die führungs-mässigen Prinzipien den veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden können. Dabei ist darauf zu achten, dass neben der öffentlichen Arbeitsvermittlung auch die übrigen Vollzugsbereiche der ALV (LAM, KAST, Arbeitslosenkassen) in die Analyse einbezogen werden.



## 3 Stellenvermittlung

### 3.1 Fokus Stellensuchender

#### 3.1.1 Grundlagen

Die aktive Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, Stellensuchende rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei wird vom Stellensuchenden erwartet, dass er sich aktiv und rasch um eine Stelle bemüht. Er muss die Zeitspanne, welche benötigt wird, um eine geeignete Stelle zu finden, möglichst kurz halten.

- Die Erwartungen der Stellensuchenden bezüglich des realisierbaren Lohnes haben einen erheblichen Einfluss auf die in Kauf genommene Arbeitslosigkeitsdauer. Bei zu bescheidenen Erwartungen riskiert der Stellensuchende, eine Stelle anzunehmen, welche seinen Fähigkeiten nur zum Teil entspricht. Bei überzogenen Erwartungen riskiert er eine zu lange Arbeitslosigkeit. Um Personen möglichst schnell und dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es deshalb sinnvoll, die Stellensuchenden darin zu unterstützen, realistische Erwartungen zu bilden.
- Die Erwartungen der Stellensuchenden bezüglich der Chancen, eine neue Stelle zu finden, können ebenfalls einen Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit haben. Typisches Beispiel ist die Entmutigung nach ersten Misserfolgen in der Bewerbung, welche eine zu starke Korrektur der Erwartungen verursachen und zu einem Erlahmen der Anstrengungen führen.
- Ein weiterer Ansatz zur Verringerung der Arbeitslosigkeitsdauer ist die Stellensuche effizienter zu gestalten. Oft verzögert sich die Integration aufgrund falscher Suchstrategien oder fehlendem Bewerbungsknowhow.

Um Stellensuchende möglichst schnell und langfristig im Arbeitsmarkt zu integrieren, ist deren aktive Mitarbeit bei der Arbeitssuche von grosser Bedeutung.

#### 3.1.2 Forschung und Erfahrungen im Ausland

Im Gegensatz zur Schweiz können für das Ausland kaum detaillierte Ergebnisse zur Effektivität und Qualität der Stellensuche gefunden werden. Die meisten Studien aus dem Ausland konzentrieren sich auf einem höheren Abstraktionsgrad als dies bei der dritten Evaluationswelle der Fall war.

Caliendo et al. (2011, 2010a, 2010b) haben anhand verschiedener Studien das Suchverhalten beziehungsweise den Übergangsprozess in den Beschäftigungsprozess von Stellensuchenden in Deutschland untersucht. Sie kommen dabei zum Schluss, dass der Übergangsprozess von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung vom Reservationslohn und den Suchanstrengungen der Arbeitslosen bestimmt wird. Das optimale Suchverhalten hängt gemäss der Studie von folgenden Faktoren ab: Erstens stellen die Analysen einen Zusammenhang zwischen Leistungsanspruchsdauer und Arbeitslosigkeitsdauer fest. So verlassen Arbeitslose mit kürzerem Leistungsanspruch schneller die Arbeitslosigkeit. Zweitens weisen Personen, die davon überzeugt sind durch eigenes Handeln ihre Ausgangslage beeinflussen zu können höhere Suchanstrengungen und Reservationslöhne auf als jene mit gegenteiliger Einstellung.

Eppel et al. (2014) haben das Stellensuchverhalten und -erfolg von Arbeitslosen in Österreich untersucht. Die Studie kommt zum Ergebnis, dass das Zurückgreifen auf das eigene soziale Netzwerk (Freunde, Familie, Bekannte) die erfolgreichste Suchstrategie darstellt. Das Angebot der öffentlichen Stellenvermittlung wird dabei nicht als Substitut zur informellen Stellensuche angesehen sondern als Ergänzung. Vor allem für Stellensuchende, die nur über ein kleines

soziales Netzwerk verfügen, verzeichnet die öffentliche Arbeitsvermittlung gute Vermittlungserfolge. Je intensiver der Kontakt mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung desto grösser die Anzahl Bewerbungen und desto grösser auch der Wiedereingliederungserfolg.

### **3.1.3 Forschung in der Schweiz**

#### ***Motivation und Erwartungshaltung der Stellensuchenden***

Bis jetzt fehlten Erkenntnisse über die Rolle der Erwartungen der Betroffenen bei der Stellensuche in der Schweiz. Folgende zwei Studien haben im Rahmen der dritten Evaluationswelle diese genauer untersucht.

Die Studie von Kempeneers und Wolf (2013) untersucht den Einfluss der Beratung in den RAV auf das Verhalten und die Erwartungen der Arbeitssuchenden bezüglich ihrer Wiedereingliederung. Wie die Ergebnisse zeigen, wird die Wiedereingliederung durch die Meinung der Stellensuchenden, dass der Erfolg eher von den eigenen Bemühungen abhängt und weniger eine Glückssache ist, beschleunigt. Gemäss der Studie haben vor allem diejenigen Arbeitslosen, welche die Arbeitslosigkeit als schwierig empfinden oder/und erstmalig arbeitslos sind, Mühe eine Stelle zu finden. Zudem unterschätzen die bei den RAV gemeldeten Personen den Zeitrahmen, welcher für einen erfolgreichen Wiedereinstieg benötigt wird.

Etwas detaillierte Ergebnisse liefert die Studie von Arni und Wunsch (2014), welche die Rolle von Erwartungshaltungen und Einstellung von Stellensuchenden im Stellensuchprozess sowie für die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten untersucht. Die Studie kommt zum Schluss, dass Coachingprogramme die Abgangsrate in die Beschäftigung erhöhen, wobei das Coaching durch folgende Kanäle wirkt: Eine Verbesserung des Bewerbungsknowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhne, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche sowie längerfristig durch eine Reduktion des Reservationslohns. Die Wirkung des Programms unterscheidet sich je nach Gruppe von Stellensuchenden. Die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation während der Teilnahme scheint sich primär auf erstmals arbeitslose, schwer vermittelbare ältere Stellensuchenden über 55 Jahren zu beschränken. Die Korrektur der Erwartungen nach unten gelingt vor allem bei wiederholt arbeitslosen schwer vermittelbaren jüngeren Stellensuchenden.

#### ***Effiziente Suche und entwickelte Ressourcen***

Viele Stellensuchende suchen zwar mit viel Motivation nach neuen Stellen sind jedoch trotzdem nicht erfolgreich, weil ihnen gezieltes Wissen fehlt, wie und wo man sich bewerben soll. Ziel ist es deshalb, den Betroffenen durch Beratung und Unterstützung eine möglichst effiziente Stellensuche zu ermöglichen. Auch in diesem Gebiet fehlte es bis zur dritten Evaluationswelle an Studien, welche spezifische Massnahmen zu einer effizienteren Stellensuche untersuchten.

Die Studie von Bonoli et al. (2013) untersucht den Einfluss von sozialen Netzwerken auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse zeigen, dass der Gebrauch von persönlichen Beziehungsnetzen bei der Stellensuche von Bedeutung ist. Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist jedoch nicht bei allen Personengruppen gleich entwickelt. So greifen Frauen und Personen ohne nachobligatorische Bildung seltener auf Netzwerke zurück, insbesondere auf professionelle Netzwerke. Zu den effizientesten Kontakten gehören jene Personen, die in der gleichen Branche wie die Arbeitssuchenden tätig sind. Wobei besonders in den Branchen Landwirtschaft, Baubranche, sowie Hotellerie und Restauration Stellen durch persönliche Kontakte vermittelt werden. Generell hängt der Erfolg der Stellensuche durch Einbezug von persönlichen Beziehungsnetzen vor allem auch von der individuellen Anstrengung bei der Suche, des Bewusstseins des Nutzens von Netzwerken und der Grösse des Netzwerkes ab.

Keine der Studien, welche im Rahmen der zweiten und dritten Evaluationswelle durchgeführt wurde, konzentriert sich ausschliesslich auf den Effekt von verbessertem Bewerbungsknowhow. Wie die Studie von Morlok et al. (2014) jedoch zeigt, kann bei der Stellensuche spezifisches Bewerbungsknowhow ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. So reduziert zwar der Besuch einer AMM die Anzahl von Bewerbungen, jedoch wird gleichzeitig die Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, erhöht. Gemäss Arni und Wunsch (2014) scheint dieser Effekt darauf zurückzuführen zu sein, dass sich die Stellensuchenden gezielter auf erfolversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben.

### **3.1.4 Folgerungen**

Die Studien haben gezeigt, dass Erwartungen, Einstellungen und weitere persönliche Eigenschaften der Stellensuchenden den Erfolg der Stellensuche erheblich beeinflussen können. Insbesondere diejenige von Arni und Wunsch hat die grundlegenden Sachverhalte geklärt und empirisch belegt. Der zweite Teil dieser Studie, welcher 2015 fertiggestellt wird, soll diese Zusammenhänge noch stärker empirisch untermauern. Die Studie Bonoli et al. (2013) hat zudem die Bedeutung der sozialen Netzwerke umfassend dargestellt.

Für grundlegende Forschung in diesen Bereichen dürfte in der näheren Zukunft kaum noch Bedarf vorliegen. Es geht nun in einem nächsten Schritt darum, die Erkenntnisse umzusetzen. Zurzeit fehlt zudem noch eine ausreichend grosse und repräsentative Stichprobe für weiterführende Forschung. Sobald eine solche vorhanden ist, liessen sich weitere Studien realisieren zu Themen wie das Stellensuchverhalten der Stellensuchenden, die Effekte einer grösseren Konzessionsbereitschaft auf die realisierten Löhne, die Job- und die Beschäftigungsqualität sowie die Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch die Stellensuchenden und deren Wirksamkeit.

## **3.2 Fokus arbeitsmarktliche Massnahmen**

### **3.2.1 Grundlagen**

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) zielen darauf ab, drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern und existierende zu bekämpfen. Sie sollen die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden verbessern, indem sie deren beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts stärken, die Stellensuchenden für die Jobsuche aktivieren, oder den Versicherten erlauben, berufliche Erfahrung im zweiten Arbeitsmarkt zu sammeln.

Der Grundgedanke hinter den arbeitsmarktlichen Massnahmen lässt sich unter anderem durch die Humankapitaltheorie erklären. Als Humankapital wird an Personen gebundenes Wissen oder Fähigkeiten bezeichnet. Grob gesagt, zielen AMM darauf ab, Lücken im Wissen und den Fähigkeiten zu verbessern, damit die Arbeitsmarktchancen des Stellensuchenden sich verbessern. Dabei gibt es verschiedene Stossrichtungen: Verbesserung der allgemeinen Fähigkeiten, wie die Sprachkenntnisse, die Vertrautheit mit der Arbeitswelt sowie grundlegende formale Kenntnisse. Möglicherweise ist die vorhandene Berufsbildung nicht mehr aktuell und sollte gezielt verbessert werden. Schliesslich sollte es den Leuten erleichtert werden, sich betriebspezifisches Wissen anzueignen.

Die Herausforderung der arbeitsmarktlichen Massnahmen ist eine zweifache:

- Welches ist die wirksamste und kosteneffektivste Methode, um bestimmte Fähigkeiten zu vermitteln? (Qualität der einzelnen Massnahmen)
- Welche Massnahme wirken bei welchen Stellensuchenden?

### **3.2.2 Forschung und Erfahrungen im Ausland**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat verschiedenen Studien in Auftrag gegeben um die aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland zu evaluieren (vgl. Heyer et al.,

2011). Die Befunde weisen darauf hin, dass keine der bisherigen Instrumentengruppen überflüssig ist. Die meisten Maßnahmen können die Beschäftigungschancen zumindest bestimmter Personengruppen verbessern. Die Massnahmen wurden für die Evaluation in drei Gruppen unterteilt, welche wiederum aus verschiedenen Untergruppen bestehen, die folgende Wirkung aufzeigen:

### **Massnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen**

- *Vermittlungsgutscheine*: Mit Vermittlungsgutscheinen können Arbeitssuchende eigenständig einen privaten Vermittler beauftragen. Die Studien zeigen einen stärkeren Effekt für Kurzzeitarbeitslose als für Langzeitarbeitslose. Zudem profitieren Männer leicht stärker als Frauen von diesen Massnahmen. Bezüglich verschiedener Alterskategorien sind die Ergebnisse nicht einheitlich.
- *Reine Vermittlungsmassnahmen*: Die Studien zeigen, dass die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung, die Beschäftigungschancen der Geförderten kaum bzw. nur für Teilgruppen verbessert. So profitieren vor allem schwer vermittelbare Personengruppen von der Vermittlung, wobei der Eingliederungseffekt sehr gering ist.
- *Kurze Trainingsmassnahmen*: Ziel der Trainingsmassnahmen ist es, den Teilnehmenden durch Bewerbungstraining und kurzer Qualifizierung, die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Im Untersuchungszeitraum wurden schwach positive Effekte dieser Massnahmen festgestellt. Je nachdem wie stark die einzelnen Massnahmen betrachtet werden, fallen unterschiedliche Effekte an. Schulische Trainingsmassnahmen haben gemäss den Studien den grössten Effekt.
- *Berufliche Weiterbildung*: Die Effekte von Fortbildungs- und Umschulungsmassnahmen (FuU) fallen in den verschiedenen Studien unterschiedlich aus. Mehrheitlich sind jedoch positive Effekte auszumachen, wobei diese ab einer bestimmten Massnahmendauer negativ werden. Frauen profitieren stärker als Männer von diesen Massnahmen, zudem gibt es auch regionale Unterschiede.

### **Massnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt**

- *Eingliederungszuschüsse*: Eingliederungszuschüsse sind Leistungen an den Arbeitgeber. Sie zeigen vor allem langfristig positive Effekte und führen dazu, dass die Arbeitsnehmenden nicht in die Erwerbslosigkeit fallen. Bezüglich der Wirkung auf die verschiedenen Problemgruppen sind die Ergebnisse nicht einheitlich.
- *Gründungsförderung*: Dabei erhalten Arbeitslose in der Anlaufphase der Unternehmensgründung eine finanzielle Förderung. Die positiven Beschäftigungseffekte zeigen sich vor allem bei älteren Arbeitnehmern und Langzeitarbeitslosen.

## **Beschäftigung schaffende Massnahmen**

- *Arbeitsbeschaffungsmassnahmen:* ABM sind subventionierte Massnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt, um Arbeitssuchenden bei der Wiedereingliederung in die Beschäftigung zu unterstützen oder ein geringes Einkommen zu sichern. Durch eine ABM-Teilnahme verbesserten sich mittelfristig überwiegend die Eingliederungschancen arbeitsmarktferner Personengruppen. Dies sind z. B. Langzeitarbeitslose, Personen mit Vermittlungshemmnissen, ältere Frauen in Westdeutschland, aber auch hochqualifizierte Männer. Die ABM haben zum heutigen Zeitpunkt stark an praktischer Relevanz verloren.
- *Arbeitsgelegenheiten:* Arbeitsgelegenheiten in diesem Sinne sind zusätzliche Beschäftigungen, die abseits vom bereits vorhandenen Arbeitsmarkt und mit Hilfe von öffentlichem Geld angeboten werden. Die Förderung führt den Befunden nach kaum zu Einbindungseffekten. Die Teilnahme erhöht nur für bestimmte Teilnehmergruppen die Erfolgchancen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu gehören Frauen, Personen im Alter von 36 bis 50 oder 51 bis 62 Jahren, und insbesondere Personen, die mehrere Jahre lang nicht regulär beschäftigt waren

### **3.2.3 Forschung in der Schweiz**

Im Rahmen der zweiten Evaluationswelle untersuchten Lalive et al (2006) anhand eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells in welchem Umfang Kurse, Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienste das Ziel einer Senkung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosigkeit unterstützen. Bezüglich den Beschäftigungsprogrammen kommen sie zum Schluss, dass diese die Anzahl der Stellensuchenden reduziert. Als Hauptgrund dafür sehen sie den Droheffekt der Massnahmen, welcher die die Stellensuchenden zu einer intensiveren Arbeitssuche bewegt. Ansonsten kommt die Studie zum Ergebnis, dass einzig die Bewerbungskurse wirksam sind.

Die Befragungen von Bieri et al (2006) haben Hinweise ergeben, dass Zwischenverdienste, persönlichkeitsorientierte Kurse zur beruflichen Standortbestimmung und Suchstrategie sowie Fachkurse zur Aktualisierung der Qualifikation wirksame Massnahme zur beruflichen Integration älterer, gut qualifizierter Stellensuchender sind. Für junge, niedrig qualifizierte Stellensuchende eignen sich vor allem Motivationssemester, Beschäftigungsprogramme und Fachkurse sowie Beratungs- und Kontrollgespräche.

Beide Studien zeigten mögliche Wirkungszusammenhänge auf, waren aber empirisch eher schwach fundiert. Es war eine Stossrichtung der dritten Evaluationswelle im Bereich der AMM eine solidere empirische Fundierung zu erarbeiten.

Morlok et al (2014) untersuchten in ihrer Studie die Wirkung von AMM auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg von Stellensuchenden. Die Wirkungsmessung hat gezeigt, dass die AMM zu einer Steigerung der Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat führen. Gleich vier von sieben AMM-Typen weisen eine sehr gute Wirkung auf: Basisprogramme, andere persönlichkeitsorientierte Programme (APO), Beschäftigungsprogramme und andere AMM bewirken, dass Stellensuchende an 14% bis 15% mehr Vorstellungsgesprächen teilnehmen können. Sprach- und Fachkurse haben dagegen eine um etwa die Hälfte reduzierte Wirkung und Praktika zeigen sogar einen negativen Effekt.

Weiter untersuchten Morlok et al (2014) zusätzlich zur Wirkung der Massnahmen auf die einzelnen Gruppen auch noch, welche Merkmale der AMM mit einer hohen Wirkung korrelieren. Sie haben folgende mit dem Erfolg der Massnahme korrelierten Eigenschaften herausgefiltert: Ein Mindestmass an Intensität und Dauer, kleine Gruppengrössen, Coachingelemente, ein Mindestmass an Hausaufgaben/Selbststudium, viel Training hinsichtlich Bewerbungstechnik sowie ein modularer Aufbau der AMM. Ein etwas überraschendes Resultat der Evaluation ist, dass AMM, die als arbeitsmarktnah eingestuft werden können, nicht besser abschneiden als die anderen.

Wie in der Studie Lalive et al (2006) konnte auch mit dem Verfahren von Morlok et al (2014) der Lock-in-Effekt nicht berechnet werden, was jedoch nicht bedeutet, dass es einen solchen nicht gibt. Der Lock-in-Effekt besagt, dass nach Zuteilung in eine Massnahme sowohl aus Sicht des Personalberaters als auch von Seite des Stellensuchenden selbst weniger intensiv nach einer Stelle gesucht wird, weshalb die Arbeitslosigkeitsdauer länger als nötig ausfällt.

### **3.2.4 Folgerungen**

Mit der Studie Morlok liegen nun erstmals solide empirische Resultate zur Wirksamkeit von AMM vor. Dabei ist zu beachten, dass die Studie Morlok einen etwas engeren Fokus hat: Sie beschreibt die Wirkung der Massnahmen auf den Sucherfolg des einzelnen Stellensuchenden, welcher an einer Massnahme teilgenommen hat. Sie kann dagegen keine Aussagen über die (makroökonomischen) Wirkungen der Massnahmen auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote machen.

Die Resultate der Studie Morlok zeichnen sich durch eine grosse Robustheit aus. Die - gegenüber früheren Analysen - kontrastierende Aussage, dass die Wirksamkeit gewisser AMM nachgewiesen werden kann, ist verlässlich. Da aber die Wirkungszusammenhänge nicht im Detail modelliert worden sind, und da sich das wirtschaftliche Umfeld sowie die Ausgestaltung der Massnahmen ändern können, sollte u. E. in einigen Jahren eine erneute empirische Überprüfung der Zusammenhänge vorgenommen werden.

Eine Wirkungsanalyse wird zurzeit auch von der Eidgenössischen Finanzkontrolle durchgeführt. Im Fokus stehen dabei die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und Berufspraktika. Mit dieser Evaluation soll die Frage geklärt werden, welche Wirkung diese beiden Massnahmen bei den stellensuchenden Personen und den anbietenden Organisationen entfalten.

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz bewegt sich der Trend weg von der Analyse einzelner Problemgruppen hin zur Analyse der einzelnen arbeitsmarktlichen Massnahmen und deren Wirkung auf die verschiedenen Gruppen. Dieses Vorgehen scheint auch für die Zukunft erfolgsversprechend, da es eine effizientere Zuteilung der Stellensuchenden in die entsprechenden Massnahmen ermöglicht. Weitere Studien bieten sich vor allem dann an, wenn neue Massnahmen eingeführt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden sollen. Hierzu wären experimentelle Evaluationsdesigns besonders erfolgsversprechend und sollten entsprechend gefördert werden.

## **3.3 Fokus Vermittlung**

### **3.3.1 Grundlagen**

Bei der Stellenvermittlung geht es darum, die für den Einzelfall adäquaten Massnahmen einzusetzen. Sieht man von den AMM ab, sind die Interventionsmassnahmen der Vermittlung von Bedeutung. Dies können u. a. Sanktionen, Zuweisungen und Beraterwechsel sein. Weiter haben verschiedene Länder Matchingsysteme eingerichtet, welche es den Personalberatern erleichtern, die für den Stellensuchenden richtigen Massnahmen zu ergreifen.

### **3.3.2 Forschung und Erfahrungen im Ausland**

Gemäss der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Deutschland wird das Profiling-System flächendeckend angewendet. Profiling wird als Instrument der Kundensegmentierung und als Bestandteil von Handlungsprogrammen für einzelne Kundengruppen verwendet. Mit Hilfe eines automatischen Differenzierungstools werden die Arbeitssuchenden vier definierten Kundengruppen (Markt-, Beratungskunde-Aktivieren, Beratungskunde-Fördern und Betreuungskunden) zugeordnet. Die Einschätzung des Arbeitsvermittlers entscheidet endgültig über die Kundengruppenzuordnung. Darauf aufbauend werden vom Arbeitsvermittler individuelle

Handlungsbedarfe ermittelt und ein individualisiertes Handlungsprogramm – mit dem Ziel personelle Ressourcen und aktivierende Massnahmen möglichst effektiv und effizient einzusetzen – entwickelt.

Stephan et al. (2006) stellen in ihrer Studie das Targeting-System "Treatment Effect and Prediction" (TrEffeR) der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland vor. Eine Aufgabe des Projektes ist die zeitnahe und an Steuerungszwecken orientierte Untersuchung der Effektivität der Arbeitsförderung. Die Ergebnisse einer regional differenzierten retrospektiven Wirkungsanalyse sollen die Arbeitsagenturen laufend dabei unterstützen, ex post Stärken und Schwächen bei der Vergabe von Massnahmen zu identifizieren. Aussagen über die kausalen Zusammenhänge und Wirkungserfolge des Targeting-Systems sind aufgrund der Vielzahl gesetzlicher Änderungen im Bereich der Arbeitsförderung sowie der laufenden Anpassungen im Zuge der Reform der BA, schwer zu überprüfen. Heute wird das Targeting-System in Deutschland als Steuerungs- und Controllinginstrument für die Messung der verschiedenen Massnahmentypen auf nationaler und regionaler Ebene eingesetzt.

Der Effekt von Sanktionen auf die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit ist in der Literatur nicht unumstritten. In der Mehrheit der empirischen Literatur werden im Durchschnitt positive Effekte von Sanktionen festgestellt. So weist Svarer (2011) positive Effekte auf die Arbeitslosigkeitsdauer in Dänemark sowohl für Frauen als auch für Männer auf. Die Studie von Hofmann (2008) untersucht den ex post Effekt von Sanktionen. Im Durchschnitt weisen die Ergebnisse einen positiven Effekt auf. Für einzelnen Subgruppen (z. Bsp. ältere Männer) wurden jedoch auch negative Effekte geschätzt. Am meisten Wirkung auf den ex post Effekt scheinen die Sanktion für ältere Frauen zu haben.

### **3.3.3 Forschung in der Schweiz**

#### ***Profiling***

In der Schweiz wurde 2005 erstmals von Behncke et al. (2010) eine vollkommene experimentelle Evaluation eines reinen Targeting-Systems anhand einer Pilotstudie durchgeführt. Dabei erhielten zufällig ausgewählte RAV-Berater Zugriff auf die Vorhersagen über die hypothetischen Arbeitsmarktergebnisse ihrer Klienten. Eine weitere Gruppe an RAV-Beratern diente als Kontrollgruppe. Die Differenz aus den beiden Gruppen ergibt den Effekt des Targeting-Systems. In der Studie konnte kein Effekt ermittelt werden, was nicht den Erwartungen entsprach, welche aufgrund vorgängiger Simulationen gebildet wurden. Die Erklärung für das Scheitern der Studie lag vor allem daran, dass die Mehrheit der RAV-Berater nicht auf die Vorhersagen zurückgriff und somit ihre Entscheidungen aufgrund anderer Faktoren traf.

Die Autoren der Studie sind jedoch überzeugt, dass mit einem Targeting-System Probanden effizienter den verschiedenen Programmen zugeteilt werden könnten und somit die Abgangsrate in die Beschäftigung erhöht werden könnte.

Eine neue Studie von Arni (2015) untersucht zurzeit das Zusammenspiel von Erwartungshaltungen der Personalberatenden, AMM-Nutzung und Vorhersagen der Dauer der Arbeitslosigkeit. Dabei wird mittels experimentellem Design evaluiert, ob der Einsatz eines Instruments zur Vorhersage der erwarteten Arbeitslosigkeitsdauer (sog. Jobchancen-Barometer) einen Nutzen für den RAV-Beratungsprozess bringt. Dabei soll die Präzision der Vorhersage und die Reaktion der Personalberatenden auf diese gemessen werden.

#### ***Beratungsinterventionen***

Das Sanktionssystem der ALV bestraft einerseits Personen die freiwillig ihren Job aufgeben und andererseits jene, welche sich nicht genügend an der Stellensuche beteiligen. Die Sanktionen bestehen in beiden Fällen aus Leistungskürzungen.

Die Studie von Lalive et al. (2002) untersuchte den Effekt von Leistungskürzungen auf die Arbeitslosigkeitsdauer anhand folgender möglicher Wirkungskanäle in der Schweiz. Ex ante

gilt es den Effekt zu messen, welcher das Risiko sanktioniert zu werden, auf das Suchverhalten der Stellensuchenden hat (Droheffekt). Ex post zeigt sich der Effekt der effektiven Sanktionen in der Verhaltensänderung, welche bei der sanktionierten Person hervorgerufen wird.

Die Autoren kommen zum Schluss, dass strengere Sanktionen (Erhöhung der Sanktion um eine Standardabweichung) die Arbeitslosigkeitsdauer um bis zu einer Woche reduzieren. Die Studie erlaubt es zudem, die Effekte durch die Androhung einer Sanktion und die Effekte einer effektiven Sanktion getrennt zu betrachten. Gemäss den Resultaten hat nicht nur die Effektive Sanktion einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitslosendauer sondern auch schon nur die Androhung. Die Ankündigung einer Sanktion reduziert die Arbeitslosendauer um bis zu drei Wochen.

Morlok et al. (2015) untersuchen in einer Folgestudie wie Interventionen der RAV-Personalberater („Beraterinterventionen“) das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg von Stellensuchenden beeinflussen. Untersuchungsgegenstand sind drei Typen von Interventionen, die in der AVAM-Datenbank dokumentiert werden und deshalb quantitativ untersucht werden können: Sanktionen, Wechsel von Personalberatenden sowie Zuweisungen auf offene Stellen. Endgültige Resultate liegen zum heutigen Zeitpunkt noch nicht vor, da die Studie noch nicht abgeschlossen ist.

### **3.3.4 Folgerungen**

Mit der Studie Morlok et al. (2015) werden im ersten Quartal 2015 erstmals empirische Ergebnisse zur Wirksamkeit von Interventionsmassnahmen der Personalberatenden vorliegen. Abhängig von den Resultaten könnte sich hier weiterer Forschungsbedarf öffnen.

Vereinzelt haben Kantone versucht, ihre Personalberatenden mit Profiling-Tools zu unterstützen. Eine Übersicht über die vorhandenen Ansätze fehlt jedoch. Bisher sind die Profiling-Instrumente stets an der mangelnden Akzeptanz der Personalberatenden bzw. der Vollzugsstellen gescheitert. Die Erfahrungen und das Knowhow aus dem Ausland sowie die Ergebnisse der Studie von Arni (2015) könnten jedoch dazu genutzt werden, den RAV ein entsprechendes Instrument an die Hand zu geben.



## 4 Volkswirtschaftliche Analysen

### 4.1 Grundlagen

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) und der Arbeitsmarkt stehen in einem engen Zusammenhang zueinander. Der Schutz vor Erwerbsausfall und die Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung üben vor allem auf die Stellensuchenden, indirekt aber auch auf die Unternehmen eine Wirkung aus. So stellt sich etwa die Frage, wie sich eine oder mehrere Episoden von Arbeitslosigkeit auf den Erwerbsverlauf und die Einkommen der betroffenen auswirken. Von besonderem Interesse ist dabei auch, inwieweit sich Einkommensverluste durch die Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung vermeiden bzw. eindämmen lassen. Eine zweite wichtige Frage dreht sich um die Anreize, welche die ALV auf Unternehmen ausübt. Während sie für arbeitslose Personen ein Sicherheitsnetz bietet, kann sie durch die Arbeitgeber als flexibilisierendes Element bei schwankender Nachfrage genutzt werden. Eine Form davon stellen sog. Rückrufe von Stellensuchenden durch ehemalige Arbeitgeber dar. Des Weiteren sind in einer volkswirtschaftlichen Optik auch grosse Trends, wie etwa die Alterung der Erwerbsbevölkerung oder die generelle Entwicklung der Arbeitsbedingungen (Stichwort prekäre Arbeitsverhältnisse) im Auge zu behalten. Im Abschnitt 4.2 werden nachfolgend zwei Studien aus der dritten Evaluationswelle diskutiert, während in den Abschnitten 4.3 bis 4.6 auf Untersuchungen eingegangen wird, welche in den letzten Jahren ausserhalb der Evaluationswelle durchgeführt wurden, aber ebenfalls durch den ALV-Fonds finanziert wurden.

### 4.2 Wirkung der ALV auf den Arbeitsmarkt

#### *Rückrufe durch den ehemaligen Arbeitgeber*

Wie einleitend erwähnt besteht ein Diskurs über die Abfederung von temporären Auslastungsschwächen von Unternehmen auf Kosten der ALV. Dabei werden Mitarbeiter mit der Option zur Rückkehr (Rückruf) an den ehemaligen Arbeitsplatz, sobald sich die Auftragslage wieder gebessert hat, entlassen. Die Arbeitslosenversicherung wirkt in diesem Fall nicht als Sozialversicherung, sondern fördert als unerwünschter Nebeneffekt das Angebot instabiler Beschäftigungsverhältnisse. Damit beeinflusst sie auch die Beschäftigungsstruktur, weil der einheitliche Beitragssatz einer Quersubventionierung von beschäftigungsinstabilen durch beschäftigungsstabilere Unternehmen gleichkommt.

Im Rahmen der dritten Evaluationswelle untersuchten Föllmi et al (2014) das Ausmass und die Determinanten von Rückrufen in der gesamten Schweiz. Zudem wurde analysiert, welche Wirtschaftszweige Nutzniesser der Branchenquersubventionierung sind. Anhand von Simulationen mit einem Arbeitsmarktmodell untersuchen sie, wie sich die Leistungen der Arbeitslosenversicherung auf die Rückrufe auswirken und welche Konsequenzen sich daraus für das Niveau der Arbeitslosigkeit sowie die Beschäftigungsstruktur ergeben.

Gemäss der Studie endeten in der Schweiz rund 14% aller Arbeitslosigkeitsepisoden, die zwischen Juni 2009 und Juni 2011 begonnen hatten, mit der Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses beim vormaligen Arbeitgeber. Bei Männern, Niedrigqualifizierten, Verheirateten und bei Personen aus dem Tessin, der Westschweiz und dem EU-Raum fiel die Rückrufquote überdurchschnittlich aus. Ältere Personen sind zudem auch häufiger von Rückrufen betroffen.

Rückrufe werden vor allem in Branchen getätigt, welche sich einer saisonal schwankenden Nachfrage gegenüber sehen. So entfällt ein grosser Anteil aller Rückrufe auf die Baubranche und das Gastgewerbe. Nicht in allen Fällen bedeutet eine hohe Rückrufquote jedoch auch ein Missverhältnis zwischen Beiträgen und Leistungen, wie das Beispiel der Bauchbranche zeigt. Die Baubranche ist erstaunlicherweise nur zu einem geringen Mass Nutzniesser der ALV und ohne Berücksichtigung des „Personalverleihs“ ist sie sogar Netto-Zahlerin. D.h. die Arbeitnehmenden dieser Branche hatten in den vergangenen Jahren im Verhältnis mehr an Lohnbeiträgen in die ALV eingezahlt, als sie in Form von Versicherungsleistungen aus der ALV bezogen.

Die Simulationen eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells des Arbeitsmarktes zeigen, dass die heutige Praxis der ALV – auf Grund der impliziten Quersubventionierung zwischen Branchen - auf die Beschäftigungsstruktur wirkt. Gemäss den Simulationsergebnissen würden risikogerechte Beitragssätze die Stellenstruktur zugunsten von beschäftigungsstabileren Stellen verbessern.

### ***Erwerbsverläufe mit Arbeitslosigkeit***

Die Studie von Ecoplan (2013) untersucht die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien der Versicherten. Dabei untersuchten die Autoren die Erwerbsbiografien von Personen, die zwischen 1993 und 2010 mindestens einmal Taggelder bezogen hatten. Zu diesem Zweck wurden erstmals die Daten der Arbeitslosenversicherung mit den Daten aus dem AHV-Register verknüpft, woraus ein Sample von 850'000 Personen resultierte.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich sowohl die schweizerische wie auch die ausländische Erwerbsbevölkerung sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Profile (1xKurzzeitlose, 1xLangzeitlose, In&Out-Arbeitslose, Mehrfacharbeitslose) verteilen. Die besten Chancen auf eine Erwerbstätigkeit nach der letzten Arbeitslosigkeit haben Personen, welche bisher nur einmal kurz arbeitslos waren. 85% von ihnen sind unmittelbar nach Abmeldung beim RAV wieder erwerbstätig. Schwieriger ist die Situation bei Personen, die bereits mehrfach arbeitslos waren. 61% von ihnen werden direkt nach Abmeldung beim RAV wieder erwerbstätig. Personen, welche die Leistungen der ALV voll ausschöpfen und ausgesteuert werden gelingt es zu rund zwei Dritteln, später wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

Bezüglich des Einflusses der Arbeitslosigkeit auf die Einkommensentwicklung sind je nach Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeitsprofil deutliche Unterschiede festzustellen. Bei Personen, welche maximal drei Monate beim RAV arbeitslos gemeldet sind, bleibt das Einkommen nach der Arbeitslosigkeit stabil. Nach 4-6 Monaten in der Arbeitslosigkeit sinkt es um 1.8%, nach 7-12 Monaten um 5.4%. Bei einer Arbeitslosendauer von bis zu 2 Jahre sinkt das Einkommen nach der Arbeitslosigkeit um rund 22%, bei 3 bis 5-jähriger Arbeitslosigkeit sogar um 30%. Während kurze Phasen der Arbeitslosigkeit kaum negative Auswirkungen auf die Einkommensentwicklung haben, sind längere und/oder vielfach wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit mit einer Reduktion des Einkommens verbunden, die auch im Zeitverlauf nicht vollkommen wettgemacht werden kann. Je höher dabei das Einkommen vor der Arbeitslosigkeit war und je länger die Phase der Arbeitslosigkeit dauerte, desto grösser ist der Einkommensverlust. Auch ältere Personen erleiden gegenüber jüngeren eine grössere Einkommensreduktion. Für gewisse Typen arbeitsmarktlicher Massnahmen konnte ein positiver Effekt auf die zukünftigen Erwerbseinkommen gemessen werden, so etwa für individuelle Kurse (bei Männern) sowie Einarbeitungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthaltsbeiträge (bei Frauen und Männern).

## **4.3 Prekäre Arbeitsverhältnisse**

Die Wirtschaftswelt erfordert von Unternehmen und Arbeitnehmenden immer mehr, flexibel auch auf kurzfristige Entwicklungen zu reagieren. Dieser Entwicklung hat sich auch der Arbeitsmarkt angepasst. Eine solche Veränderung kann sowohl im Sinne von Arbeitgeber aber auch Arbeitnehmer sein, ist jedoch kritisch zu betrachten, wenn die Arbeitnehmer dadurch beträchtlichen Unsicherheiten ausgesetzt werden, ohne dafür ausreichend entschädigt zu werden. Solche nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse werden in der Literatur als atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bezeichnet. Die Studie von Ecoplan (2010)<sup>1</sup> untersucht die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

---

<sup>1</sup> Die Studie „Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz“ von Ecoplan (2010) wurde im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichfonds der Arbeitslosenversicherung erstellt und gehört nicht zu den Studien zur Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Arbeitsverhältnisse werden in der Studie dann als atypisch-prekär identifiziert, wenn sie eine Form von Unsicherheit (Zeitliche Unsicherheit, ökonomische Unsicherheit, Schutzunsicherheit) aufweisen und das Einkommen kleiner als 60% des Medianlohns ist, oder wenn sie mehrere Formen von Unsicherheiten aufweisen und das Einkommen unter dem Medianlohn liegt. Als Datengrundlage für die Analyse dient der Datensatz der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS). Die effektive Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse dürften mit dieser Grundlage tendenziell unterschätzt werden, da aufgrund des Wohnortsprinzips die häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Kurzaufenthalter nicht berücksichtigt werden.

Im Jahr 2008 waren gemäss Studie rund 140'000 Personen und daher 3.3% aller erwerbstätigen Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig. Von den verschiedenen Arten von atypischen Arbeitsverhältnissen, die als atypisch-prekär bezeichnet werden, sind besonders Arbeit auf Abruf und befristete Arbeitsverhältnisse (max. 1 Jahr) besonders häufig.

Frauen sind im Vergleich zu Männern mehr als doppelt so häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Auch Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind deutlich öfter als andere Altersgruppen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zu finden, wobei gerade in dieser Altersgruppe der Anteil in den letzten Jahren von gut 6% auf über 9% angestiegen ist. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass von den verschiedenen Formen der Beschäftigung vor allem Praktikumsstellen als atypisch-prekär eingestuft werden müssen, wo auch sehr viele junge Arbeitnehmer zu finden sind. Unterschiede bezüglich atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse lassen sich zudem in Punkten wie Nationalität, Bildung, Zivilstand und Wirtschaftsklasse finden. Personen mit ausländischer Herkunft und/oder einem tiefen Bildungsniveau sowie Junge sind vermehrt in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zu finden. Besonders gefährdet sind also Frauen, Jugendliche, Ausländer und Personen mit einem tiefen Ausbildungsniveau.

Wie die Analyse zeigt, verbleiben nur gerade knapp ein Sechstel der von atypisch-prekärer Arbeit betroffenen Personen während dem gesamten Befragungszeitraums von 5 Jahren mehr als ein Jahr in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis tätig. Der Anteil jener, die drei oder mehr Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verbleiben, liegt deutlich unter 4%.

Weiter zeigen diese Auswertungen, dass das atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis häufig als Übergang von der Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit in ein Normalverhältnis oder zwischen zwei Normalarbeitsverhältnissen ausgeübt wird. Die atypische-prekären Arbeitsverhältnisse steigen seit 2004, wenn auch nur leicht – weiter an. Dies kann wohl mehrheitlich auf die zunehmende Anzahl von Praktikumsstellen und Arbeit auf Abruf zurückgeführt werden.

## **4.4 Ältere Arbeitnehmende**

### ***Bisherige Studien***

Im Zusammenhang mit der älter werdenden Bevölkerung wird die (Re)Integration von älteren Arbeitskräften immer wichtiger. Zwar sind ältere Arbeitnehmer in der Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert, sie haben jedoch – wie in anderen Ländern auch – deutlich mehr Mühe als jüngere nach einer Episode der Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung zu finden. Die Arbeitslosenversicherung wird sich – allein schon aus demografischen Gründen – künftig noch vermehrt um ältere, teils schwierig vermittelbare Personen kümmern müssen. Um eine allfällige Zunahme der Kosten zu verhindern, ist eine Weiterentwicklung und Anpassung des Vollzugs an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer angezeigt.

Die Studie von Egger et al (2008)<sup>2</sup> untersucht die Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz. Dabei sollen insbesondere Hemmnisse und Defizite für die Beschäftigung, Leistungsfähigkeit und -motivation älterer Arbeitskräfte identifiziert und anhand der Ergebnisse mögliche Handlungsfelder aufgezeigt werden.

Die Studie untersucht den Themenkomplex möglichst umfassend unter Einbezug von 6 Datenbanken (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Schweizerisches Haushaltspanel (SHP), Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB), ASAL- und AVAM Datenbank der Arbeitslosenversicherung sowie der Datensatz der Career and Lifestylemanagement Studie des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern), dabei wurden jedoch lediglich Analysen auf der Basis einfacher deskriptiver Verfahren und mit geringer Detaillierung durchgeführt.

Die Hauptgründe für die geringere Partizipation älterer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt sind unterschiedliche Formen von Entlassungen, Austritt aufgrund gesundheitlicher Ursachen sowie freiwilliger Austritt aus familiären oder persönlichen Gründen. Erstaunlich ist zudem die Feststellung, dass die ab 50-jährigen freiwillig und nichtfreiwillig Arbeitslosen mehrheitlich keine neue Stelle suchen. Es zeigt sich jedoch auch, dass diese grössere Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden, auch wenn sie sich aktiv darum bemühen. Die Studie gelangt zur Einschätzung, dass keine systematische Altersstigmatisierung seitens der Personalverantwortlichen in den Betrieben besteht. Die vorzeitigen Entlassungen werden vielmehr darauf zurückgeführt, dass es den betreffenden Unternehmen nicht gelungen ist, die speziellen Fähigkeiten älterer Mitarbeitenden gezielt für die Erreichung der Unternehmensziele einzusetzen.

Aufgrund dieser Ergebnisse wurden die Behebung von Informationsdefiziten, das Schaffen von Anreizen und das Erlassen von Weisungen, Verordnungen oder Gesetzen als wichtigste Handlungsfelder identifiziert.

### **Neue OECD-Studie**

Im Rahmen einer Studie der OECD (2014) wurden der Schweizer Arbeitsmarkt und die Beschäftigungspolitik hinsichtlich älterer Arbeitskräfte untersucht und in einen internationalen Kontext gesetzt.<sup>3</sup> Zudem wurden, wie bei der Studie Egger (2008), mögliche Handlungsfelder eruiert.

In punkto Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer belegt die Schweiz innerhalb der OECD eine Spitzenposition. Aber bei niedrig qualifizierten Personen und Frauen besteht weiterhin ein grosses Potential, das es zu aktivieren gilt. Sowohl im OECD-Raum als auch in der Schweiz haben es ältere Personen relativ schwer, wieder aus der Arbeitslosigkeit herauszufinden. So weisen mehr als die Hälfte der über 50-jährigen Arbeitslosen in der Schweiz eine Arbeitslosigkeitsdauer von einem Jahr oder länger auf (gemessen anhand der Erwerbslosenquote gemäss ILO). Als Gründe für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt der älteren Arbeitnehmenden nennt die OECD (2014) dieselben wie auch schon Egger et al (2008).

Bei der Handlungsempfehlungen bezieht sich die OECD weiterhin auf die schon im Bericht „Alterung und Beschäftigungspolitik: die Schweiz“ aus dem Jahr 2003 evaluierten Punkte:

- Stärkung der Anreize für längeres Arbeiten
- Beseitigung der Hindernisse für die Rekrutierung älterer Arbeitnehmer und ihren Verbleib im Arbeitsmarkt
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitskräften

---

<sup>2</sup> Die Studie „Arbeitsfähigkeit und Integration älterer Arbeitskräfte in der Schweiz – Studie 1“ von Egger et al (2008) wurde im Rahmen der Ressortforschung des SECO im Kontext Wachstumspaket durchgeführt und ist somit nicht Teil der 3. Evaluationswelle.

<sup>3</sup> OECD (2014), Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014, Paris: OECD. Originaltitel erschienen unter: OCDE (2014), Viellissement et politiques de l'emploi : Suisse 2014, Paris : OECD.

Den grössten Handlungsbedarf sieht die OECD bei Punkt zwei. Die Einstellungsrate bei den über 55-jährigen liegt zum Beispiel weiterhin unter dem Durchschnitt des OECD Raums. Dem könnte gemäss der OECD (2014) mit gesetzlichen Grundlagen gegen die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer und Beratungs- sowie Aufklärungsprogrammen für Firmen entgegen gewirkt werden. Bei Punkt drei geht es vor allem darum, die Massnahmen der RAV zugunsten einer dauerhaften Wiedereingliederung älterer Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu stärken und das Potenzial von Frauen besser zu mobilisieren.

#### 4.5 Situation der Ausgesteuerten

Ausgesteuerte Personen sind nur dann in der Arbeitslosenstatistik des SECO enthalten, wenn sich die betreffenden Personen weiterhin beim RAV melden. Zwar kann die Zahl der Aussteuerungen monatlich ausgewertet werden, doch welche Erwerbsverläufe die Personen danach aufweisen, kann anhand der Daten der ALV nicht ermittelt werden. Die Studie von Aepli (2006)<sup>4</sup> untersuchte die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz letztmals auf der Grundlage einer spezifischen Befragung von Betroffenen.

Die Studie kam zum Ergebnis, dass Frauen und Männer derselben Wahrscheinlichkeit ausgesetzt sind, ausgesteuert zu werden. Im Vergleich zu Personen mit Schweizer Nationalität ist die Gefahr von Ausländern fast doppelt so gross, ausgesteuert zu werden. Von den betroffenen Personen haben vor allem ältere Arbeitslose (Personen ab 49 Jahren) eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit ausgesteuert zu werden, während bei bis 29-Jährigen Personen die Wahrscheinlichkeit unterdurchschnittlich ausfällt.

Zum Zeitpunkt der Befragung hatte ungefähr die Hälfte der Ausgesteuerten wieder eine Arbeitsstelle. Im Vergleich mit früheren Studien ist ersichtlich, dass diese Anzahl stark von der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt abhängt. So hatten 1997 mit 43% deutlich weniger Ausgesteuerte wieder eine Anstellung gefunden. Männer fanden insgesamt leicht besser als Frauen und Schweizer besser als Ausländer eine neue Anstellung. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass vor allem ältere Ausgesteuerte und Ausländer grössere Mühe haben sich wieder auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Wie schon in den vorgängigen Studien nachgewiesen wurde, nimmt die Wahrscheinlichkeit ein Anstellung zu finden mit höherer Ausbildung zu. Ein grosser Teil der Ausgesteuerten, welche wieder eine Anstellung gefunden hatten, musste sowohl einen Berufswechsel als auch Lohneinbussen in Kauf nehmen.

Mit der neueren Datenquelle „Syntheseerhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt“ (SESAM) kann die Situation von Ausgesteuerten heute ohne zusätzliche Erhebungen analysiert werden. Das BFS hat bereits zwei Mal statistische Auswertungen zu den ausgesteuerten Personen gemacht.<sup>5</sup> Die Ergebnisse von Aepli konnten mit diesen Daten weitgehend bestätigt werden. Zwischen 2009 und 2014 wurden zudem keine grundlegenden Verschiebungen in den Ergebnissen festgestellt.

Gemäss der Untersuchung des BFS von 2014 werden jedes Jahr durchschnittlich rund 30'000 Personen von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert. Die Mehrheit von ihnen (7 von 10 Personen) findet innerhalb von fünf Jahren nach der Aussteuerung wieder eine Arbeitsstelle. Rund die Hälfte ist bereits im ersten Jahr nach der Aussteuerung wieder erwerbstätig. Nach fünf Jahren sucht noch 1 von 10 Ausgesteuerten eine Stelle, während sich 2 von 10 aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben. Junge Menschen unter 30 finden nach einer Aussteuerung leichter wieder eine Stelle.

---

<sup>4</sup> Aepli, Daniel (2006): „Die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz – Vierte Studie im Auftrag der Arbeitslosenversicherung“. Bern, SECO, 2006.

<sup>5</sup> BFS (2009), „Ausgesteuert – was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden.“, BFS aktuell, Oktober 2009.  
BFS (2014), „Situation der Ausgesteuerten Personen“, BFS aktuell, Oktober 2014.

Einige Bevölkerungsgruppen sind unter den Ausgesteuerten übervertreten, namentlich Personen ab 45 Jahren, Personen ohne nachobligatorischen Schulabschluss sowie Ausländerinnen und Ausländer. Frauen und alleinlebende Personen mit oder ohne Kind(er) sind ebenfalls häufiger von der Aussteuerung betroffen als die Gesamtbevölkerung.

Neu wurden 2014 durch das BFS auch die Arbeitsbedingungen von Ausgesteuerten ausgewertet, welche sich wieder in den Arbeitsmarkt integrieren konnten. Häufiger als der Durchschnitt sind sie mit Arbeitsbedingungen konfrontiert, die eine hohe Flexibilität erfordern. Sie arbeiten im Vergleich zum Durchschnitt häufiger auf Abruf oder temporär. Sie üben auch öfter eine Teilzeitbeschäftigung aus, ihr Beschäftigungsgrad liegt öfter tiefer als erwünscht und sie haben häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag. Des Weiteren werden Personen nach einer Aussteuerung bedeutend häufiger unfreiwillig frühpensioniert als die übrigen Erwerbstätigen. Eine Episode der Arbeitslosigkeit mit Aussteuerung wirkt sich auch auf den Lohn aus. Der mediane Stundenlohn von Ausgesteuerten, die wieder eine Stelle haben, liegt unter dem der anderen Erwerbstätigen; allerdings wird der Unterschied mit der Zeit nach einer Aussteuerung kleiner. Diese Ergebnisse ergänzen jene von Ecoplan (2013) über die Erwerbsverläufe von Personen mit Arbeitslosigkeit.

## 4.6 Übergänge zwischen verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit

Im Zusammenhang mit den Aussteuerungen aus der ALV stellt sich u.a. auch die Frage, welche Rolle anderen Institutionen der sozialen Sicherheit vor, während oder nach einem ALV-Leistungsbezug zu kommen. Fluder et. al. (2009) haben anhand von Registerdaten der ALV, der IV sowie der Sozialhilfestatistik erstmals für die Jahre 2004-2006 Übergänge zwischen diesen drei Sozialwerken quantifiziert.<sup>6</sup> Die Studie kam zu folgenden Hauptergebnissen:

- 930 000 Personen oder fast 20 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bezogen in der Periode von 2004 bis 2006 mindestens einmal eine Leistung aus einem der drei untersuchten Leistungssysteme.
- 125 000 Personen oder 13 % bezogen innerhalb der drei Jahre Leistungen aus mehr als einem Leistungssystem.
- Kombiniertes Leistungsbezug: Von den Personen, die eine Leistung bezogen, erhielten 9.5 % während einer bestimmten Dauer gleichzeitig eine weitere Leistung.
- Unterschiedliche Risiken der soziodemografischen Gruppen: Geschiedene, über 45-Jährige sowie Personen ausländischer Herkunft haben ein erhöhtes Risiko, Leistungen aus den drei Systemen zu beziehen.
- Deutliche Unterschiede sind zwischen den Kantonen festzustellen: Kantone mit grösseren städtischen Zentren und der französisch- und italienischsprachigen Schweiz weisen überdurchschnittliche Bezugsquoten auf, kleinere, ländliche Kantone deutlich unterdurchschnittliche Bezugsquoten.

Aufbauend auf dieser Pilotstudie wurde im BSV der sogenannte SHIVALV-Datensatz aufgebaut, in welchem die Daten von Leistungsbezüglern aus den drei Leistungssystemen Sozialhilfe (SH), Invalidenversicherung (IV) und Arbeitslosenversicherung (ALV) miteinander verknüpft werden. Auf dieser Grundlage publiziert das BSV seither regelmässig das sog. SHIVALV-Monitoring mit jährlichen Angaben zur Anzahl Personen mit einem Leistungsbezug, zu Ein- und Austritten aus den drei Systemen, zum kombinierten Leistungsbezug sowie zu Wechseln zwischen den Leistungssystemen.

Aktuell veröffentlicht das BSV SHIVALV Basisindikatoren für die Jahre 2005-2012. Damit lassen sich Trends hinsichtlich der Nutzung der verschiedenen Systeme der sozialen Sicherheit

---

<sup>6</sup> Fluder Robert, Thomas Graf, Rosmarie Ruder, Renate Salzgeber (2009): Quantifizierung der Übergänge zwischen Systemen der sozialen Sicherheit (IV, ALV und Sozialhilfe), Forschungsbericht Nr. 1/09 Bern: BSV.

identifizieren. Die Gesamtbezugsquote blieb über die Periode 2005-2012 vergleichsweise stabil: 2005 lag sie bei 14.2%, sank auf 12.1% bis im Jahr 2008 und stieg 2010 im Zuge der Wirtschaftskrise wieder auf 13.3% an. 2012 lag sie mit 12.6% wiederum leicht tiefer. Die stärksten konjunkturellen Schwankungen gehen dabei von den Taggeldbezüglern in der ALV aus.

Als Erweiterung zur ersten Studie von Fluder et. al., veranlasste das SECO zwei Vertiefungsstudien, in welchen typische Verläufe des Arbeitslosen- und Sozialhilfebezugs identifiziert und näher charakterisiert wurden. Grundgesamtheit der aktuellsten Studie<sup>7</sup> bilden Personen, welche 2005 eine Rahmenfrist zum Bezug von Leistungen der ALV eröffneten (SHIVALV-Daten). Beobachtet wurden diese dann bis ins Jahr 2010, also insgesamt über 5 bis 6 Jahre hinweg. Personen, welche in dieser Phase das Pensionsalter erreichten, wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Von insgesamt 143'947 Personen bezogen dabei 86% ausschliesslich Leistungen der ALV. Etwa 30% verzeichneten mindestens eine lange Bezugsperiode von über einem Jahr. 14% der Personen bezogen während des ALV-Leistungsbezugs und/oder daran anschliessend Leistungen der Sozialhilfe. Der Sozialhilfebezug kann verschiedene Ursachen haben, etwa eine fortgesetzte Erwerbslosigkeit nach einem ALV-Leistungsbezug oder auch eine Erwerbstätigkeit, welche nicht ausreicht, den Lebensunterhalt des Haushalts zu decken.

Ein erhöhtes Risiko für einen längeren ALV-Leistungsbezug und/oder eine Sozialhilfeabhängigkeit haben u.a. Personen über 45 Jahren, Personen mit Unterhaltspflichten, geschiedene Personen und solche ohne Ausbildung auf Sekundarstufe II. Neue ALE-Beziehende aus den EU27/EFTA-Staaten unterscheiden sich nur wenig von denjenigen mit Schweizer Nationalität. Hingegen beziehen Personen aus Drittstaaten länger ALE, und das Risiko für einen Sozialhilfebezug ist deutlich erhöht. Auch für Personen aus städtischen Gemeinden ist das Risiko für länger anhaltende Leistungsbezüge mit Sozialhilfe erhöht; für diejenigen aus den Grossregionen Genfersee und Tessin ist das Risiko für lange ALV-Bezugsperioden ebenfalls überdurchschnittlich hoch.

## 4.7 Folgerungen

Mit der Studie zu den Rückrufen sowie den Analysen von Erwerbsverläufen von arbeitslosen Personen konnten im Rahmen der dritten Evaluationswelle neue Erkenntnisse über die Wirkung der ALV auf den Arbeitsmarkt gewonnen werden.

Bezogen auf die Rückrufe bestätigt sich, dass die ALV – vor allem im Bereich saisonaler Arbeitsverhältnisse – für die Unternehmen eine flexibilisierende Funktion hat, indem Kosten einer schwankenden Auslastung teilweise auf die ALV abgewälzt werden. Gleichzeitig zeigt sich, dass Branchen mit hohen Rückrufquoten netto nicht zwingend mehr Leistungen aus der ALV beziehen, als sie in diese einzahlen. Eine gezielte Adressierung der Rückrufproblematik wäre etwa mit einer Prämiendifferenzierung nach Unternehmen möglich. Ein solcher Systemwechsel wurde jedoch bei der letzten AVIG-Revision als deutlich zu aufwendig erachtet und abgelehnt. Mit der Einführung von zusätzlichen besonderen Wartetagen und der Kürzung der Leistungsbezugsdauer auf 1 Jahr bei Beitragszahlungen von 12-17 Monaten wurde eine gewisse Differenzierung in der letzten AVIG-Revision eingeführt. Die Frage, wie die ALV instabile und saisonale Arbeitsverhältnisse absichert, bleibt aber aktuell. Als Möglichkeiten kämen etwa die Einführung von besonderen Wartezeiten für Saisontätigkeiten oder eine strengere Definition der Vermittelbarkeit bei Personen, die sich (z.B. zwischen zwei saisonalen Einsätzen) ausschliesslich auf befristete Arbeitsverhältnisse bewerben in Betracht. Die Frage wird derzeit durch die Direktion für Arbeit näher untersucht.

Die Studie zu den Erwerbsverläufen von Personen mit Arbeitslosigkeit bestätigt, dass sich wenige kürzere Phasen der Arbeitslosigkeit kaum negativ auf den weiteren Erwerbsverlauf

---

<sup>7</sup> Fluder, Robert, Renate Salzgeber, Tobias Fritschi, Thomas Graf, Sandra Röthlisberger (2013): Verläufe, Risikoprofile und Einflussfaktoren für die berufliche Integration von neuen ALV-Beziehenden. Bern: BFH.

und die Einkommen auswirken. Im Gegenzug können längere und vielfach wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit zu erheblichen Einkommenseinbussen führen, die auch längerfristig nicht wettgemacht werden können. Die Zielsetzung des AVIG, Phasen der Arbeitslosigkeit möglichst kurz zu halten, erweist sich damit als richtig. Die Analyse von Erwerbsverläufen ist für die Steuerung der ALV relevant, weil nicht nur Abgänge aus der ALV sondern auch effektive Aufnahmen einer Erwerbstätigkeit und Einkommensverläufe berücksichtigt werden. Mit der Studie von Ecoplan wurden viele Aspekte für einen langen Zeitraum analysiert. Eine Aktualisierung dieser Ergebnisse wird sich kurzfristig – auf Grund des längerfristigen Zeithorizonts der Analyse – nicht aufdrängen.

Das Thema der prekären Arbeitsverhältnisse dürfte politisch aktuell bleiben. Im Sinne eines proaktiven Monitorings ist eine sporadische Aktualisierung der bisherigen Studien in den kommenden Jahren wünschbar.

Auch das Thema der älteren Arbeitskräfte bleibt in den kommenden Jahren aktuell. Es nimmt auch im Rahmen der Fachkräfteinitiative von Bund, Kantonen und Sozialpartnern eine bedeutende Stellung ein. Mit der OECD Studie wurde eine aktuelle Grundlage geschaffen, um eine politische Diskussion anzustossen. Für die ALV stellt sich die Frage, wie sie mit dieser besonderen Zielgruppe am besten umgeht und ob es gegenüber heute Optimierungspotenzial gibt.

Von Bedeutung bleibt auch das Thema, was mit Personen geschieht, nachdem sie von der ALV ausgesteuert werden und sich nicht mehr beim RAV melden. An Stelle der früheren Befragungen von ausgesteuerten Personen sind mittlerweile vermehrt Auswertungen getreten, die sich auf Register und verknüpfte Daten stützen. Dieser Ansatz ist zielführend. Anstatt isoliert, wird das Thema der „Aussteuerung“ heute häufiger auch in den breiteren Ansätzen zu den langfristigen Erwerbsverläufen thematisiert. Auch dies ist u.E. eine sinnvolle Entwicklung. Einen Beitrag zum Verständnis, was die öffentliche Arbeitsvermittlung bei der Wiedereingliederung von arbeitsmarktfernen, nicht taggeldbezugsberechtigten Stellensuchenden bewirken kann, wird das im Rahmen der wirkungsorientierten Vereinbarung RAV/LAM/KAST 2015 durchzuführende Pilotprojekt zur Wirkungsmessung dieser Zielgruppe leisten. Zusätzliches Wissen über die Gründe, warum es zu Aussteuerungen kommt, wäre nützlich. Dabei besteht ein enger Zusammenhang mit den Fragen zur Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und von arbeitsmarktlichen Massnahmen auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Ein besseres Verständnis der Beziehungen zwischen den verschiedenen Sozialwerken bleibt für die sinnvolle Gestaltung der ALV und der Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Voraussetzung. Die sog. Aktivierungspolitik sollte im Prinzip alle Sozialwerke für Personen im Erwerbsalter erfassen und die verschiedenen Pfeiler der sozialen Absicherung sind sinnvoll aufeinander abzustimmen (Stichwort: Interinstitutionelle Zusammenarbeit). Mit den bisherigen Studien, welche sich zunehmend auf verknüpften Registerdaten stützen, konnten zahlreiche Erkenntnisse zu den Übergängen zwischen verschiedenen Sozialwerken gewonnen werden. Eine weitere Untersuchung über das Zusammenspiel der Sozialwerke, welche auch Erwerbsverläufe mit einbezieht, soll demnächst durch das SECO in Auftrag gegeben werden. Vertieftes Wissen wäre noch dazu nötig, wie Übergänge zwischen den Systemen zu erklären sind, um die Wirkungsweise des Gesamtsystems besser einschätzen und allenfalls optimieren zu können.



## 5 Publikation und Verwertung der Forschungsergebnisse

Die Studien der dritten Evaluationswelle wurden ab April 2013 schrittweise in der SECO Reihe „Arbeitsmarktpolitik“ veröffentlicht. Der Bericht des zweiten Teilprojekts von Arni und Wunsch wird im dritten Quartal 2015 vorliegen und dann ebenfalls veröffentlicht. Die Berichte wurden in der Sprache der Auftragnehmer verfasst (6 Deutsch, 2 Französisch), wobei jeweils eine Zusammenfassung auf Französisch bzw. Deutsch vorangestellt wurde. Alle Berichte sind auf der Website des SECO abrufbar. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/index.html?lang=de>

Um die Studien auch einem breiteren, fachlich interessierten Publikum zugänglich zu machen, wurden Zusammenfassungen jeweils auch als Artikel in „Die Volkswirtschaft“ publiziert, und zwar in den Ausgaben vom April 2013 (1 Studie), September 2013 (Einleitung und 3 Studien) und Mai 2014 (Überblicksartikel und 3 Studien). Die Artikel liegen in Deutscher und Französischer Sprache vor und können auf dem Internet im pdf-Format heruntergeladen werden. <http://www.dievolkswirtschaft.ch>

Vier Studien, welche als besonders interessant für den Vollzug in den Kantonen betrachtet wurden (Egger, Dreher & Partner, Arni & Wunsch, Bonoli et. al., Morlok et. al.), wurden durch die Autoren am 3. Juli 2014 in Bern an einer zu diesem Zweck organisierten SECO Tagung für Kantonsvertreter präsentiert. Die Vertreter der Kantone hatten Gelegenheit, Fragen zu stellen und mögliche Implikationen zu diskutieren.

Verschiedene Studien wurden ferner spezifisch den an der Studie mitwirkenden Kantonen präsentiert (z.B. Egger und Morlok et. al.), was den Transfer der Erkenntnisse aus den Studien zusätzlich unterstützt hat. Weiter wurden die Ergebnisse von Arni & Wunsch und Morlok et. al. anlässlich der nationalen Fachtagung der kantonalen LAM-Leitenden vom 19. November 2013 präsentiert und diskutiert. Die Studie von Egger, Dreher & Partner hat drei mitwirkende Kantone dazu bewogen, die Prozessanalyse auf alle übrigen RAV des Kantons auszuweiten. Schliesslich wurde das Untersuchungsdesign und die Daten der Studie Morlok et. al. für eine Nachfolgestudie zur Messung der RAV-Beraterinterventionen übernommen. Die Ergebnisse dieser Studie, an der wiederum die gleichen Kanton beteiligt waren, werden im 2. Quartal 2015 vorliegen und danach veröffentlicht. Mit diesen Aktivitäten konnte erreicht werden, dass die Erkenntnisse aus den Studien bei den Vollzugsstellen ankamen und im Vollzug auch umgesetzt werden konnten.

Die Studien der dritten Evaluationswelle mit einem Fokus auf die Steuerung bzw. auf volkswirtschaftliche Aspekte sind in verschiedene Arbeiten des SECO zur Optimierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung bzw. der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen eingeflossen. So dienten die Ergebnisse der Studien von Kaltenborn & Kaps sowie von Ecoplan als Inputs für die Ausarbeitung der neuen wirkungsorientierten Vereinbarung mit den Kantonen. Auf der Grundlage der Studie von Föllmi et. al. zu den Rückrufen durch Arbeitgeber wird der Umgang mit saisonalen Arbeitsverhältnissen in den verschiedenen Kantonen durch das SECO gegenwärtig näher untersucht.

Auch Studien ausserhalb der dritten Evaluationswelle – wie z.B. die Untersuchung der OECD zum Thema Alterung und Beschäftigungspolitik, jene von Ecoplan zur Entwicklung atypisch prekärer Arbeitsverhältnisse, die Studien von Fluder et. al. zu den Übergängen zwischen der ALV und anderen Sozialwerken oder die Auswertungen des BFS zu den Aussteuerungen – sind in den aktuellen Diskussionen wertvoll, um die Rolle der ALV bezogen auf die soziale Absicherung und die Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu schärfen und das System konform mit dem AVIG weiter zu entwickeln.

## 6 Ausblick

Die dritte Welle zur Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik setzt auf einem tieferen Abstraktionsgrad an, als dies bei der vorgängigen zweiten Evaluationswelle der Fall war. Es wurden dabei zwar allgemeine Fragestellungen wie beispielweise die Studien von Föllmi et al (2014) und Bonoli et al (2013) abgehandelt, der Fokus lag jedoch vermehrt auf vollzugsnahen Studien, wie jene von Egger et al (2013) oder Morlok et al (2013). Das heutige Vollzugssystem scheint gereift, weshalb die zukünftige Forschung hauptsächlich vollzugsorientiert sein wird. Entsprechend sind zur Überprüfung der Wirksamkeit und der Effizienz der Arbeitsvermittlung und der arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie zur Identifikation von guten Vollzugspraktiken gezielt quantitative und qualitative (z.B. Prozessanalysen) Evaluationen durchzuführen.

Wie die Erfahrungen aus der dritten Evaluationswelle gezeigt haben, verlangt ein solches Vorgehen einen starken Einbezug von den Vollzugsstellen. Gleichzeitig bedeutet dies jedoch auch eine Mehrbelastung für jene. Konzentrierte Grossprojekte, wie die dritte Evaluationswelle scheinen aufgrund dieser Mehrbelastung und den daraus entstehenden Engpässen nicht mehr optimal. Deshalb wäre eine Option, zukünftige Forschungsaufträge nicht mehr im Rahmen von grösseren Wellen zu vergeben, sondern ein Konzept zur Vollzugsforschung zu erstellen und entsprechende Forschungsaufträge einzeln zu vergeben. Weiter wäre u.E. zu prüfen, welche (zusätzlichen) Anreize künftig den Vollzugsstellen zur Förderung ihrer Teilnahmebereitschaft für Forschungsprojekte gegeben werden könnten.

Bis Ende Jahr wird ein neues Forschungskonzept zu Handen der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung erstellt. Voraussichtlich werden neu anstelle von Evaluationswellen ergänzend zu den Vollzugsevaluationen mehrere Themenschwerpunkte bestimmt.

## 7 Literaturverzeichnis

Aeberhardt, W. (2013). Evaluationsstudien zu öffentlicher Stellenvermittlung und arbeitsmarktlichen Massnahmen, in: Die Volkswirtschaft 9-2013, S. 56.

Aeberhardt, W. (2014). Die Resultate des dritten Studienprogramms zur Überprüfung der aktiven Arbeitsmarktpolitik liegen vor, in: Die Volkswirtschaft 5-2014, S.49-51.

Aeppli, D. (2006). Die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz – vierte Studie. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 21, Bern.

Arni, P., & Wunsch, C. (2014). Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 39, Bern.

Arni P. und C. Wunsch (2014). Wie Erwartungshaltungen und Einstellungen den Erfolg der Stellensuche beeinflussen, in: Die Volkswirtschaft 5-2014, S. 52-54.

Behncke, S., Frölich, M., & Lechner, M. (2006). Statistical assistance for programme selection: for a better targeting of active labour market policies in Switzerland. Department of Economics, University of St. Gallen.

Bundesamt für Statistik (BfS). (2014). Situation der Ausgesteuerten Personen. BFS aktuell, Oktober 2014.

Bundesamt für Statistik (BfS). (2009). Ausgesteuert – was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden. BFS aktuell, Oktober 2009.

Bieri, O., Bachmann, R., Bodenmüller, D., & Balthasar, A. (2006). RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit. Eine qualitativquantitativ angelegte Evaluation am Beispiel von jungen, niedrig qualifizierten und älteren, gut qualifizierten Personen. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 17, Bern.

- Bonoli, G., Lalive, R., Oesch, D., Turtschi, N., von Ow, A. Arni, P., & Parrotta, P. (2013). L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 37, Bern.
- Caliendo, M., & Uhendorff, A. (2011). Determinanten des Suchverhaltens von Arbeitslosen. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 44(1-2), 119-125.
- Caliendo, M., Schmidl, R., & Uhendorff, A. (2010a). Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany. *International Journal of Manpower*, 32(7), 796-824.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D., & Uhendorff, A. (2010b). Locus of control and job search strategies. German Institute for Economic Research. Discussion Papers N°979, Berlin.
- Ecoplan. (2013). Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 34, Bern.
- Ecoplan (2013). Je kürzer die Arbeitslosigkeit, desto geringer die Auswirkungen auf Einstiegschancen und Einkommen, in: Die Volkswirtschaft 9-2013, S. 57-60.
- Ecoplan. (2010). Die Entwicklung atypische-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 32, Bern.
- Egger, Dreher und Partner AG. (2013). Detailanalyse der Unternehmensprozesse, Zuständigkeiten, Anreiz- und Führungssysteme der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 33, Bern.
- Egger, M., Moser, R., & Thom, N. (2008). Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz – Studie I. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 24, Bern.
- Egger, Dreher und Partner AG. (2006). Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 18, Bern.
- Eppel, R., Mahringer, H., & Weber, A. (2014). Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Working Paper N°. 471, Wien.
- Fluder, R., Salzgeber, R., Fritschi, T., Graf, T., & Röthlisberger, S. (2013). Verläufe, Risikoprofile und Einflussfaktoren für die berufliche Integration von neuen ALV-Beziehenden. Bern: BFH.
- Fluder, R., Graf, T., Ruder, R., & Salzgeber R. (2009). Quantifizierung der Übergänge zwischen Systemen der sozialen Sicherheit (IV, ALV und Sozialhilfe). Forschungsbericht Nr. 1/09 Bern: BSV.
- Föllmi R., Zehnder, T., & Zweimüller, J. (2014). Rückruf durch den ehemaligen Arbeitgeber. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 40, Bern.
- Föllmi R., T. Zehnder und J. Zweimüller (2014). Wie häufig sind Rückrufe durch den ehemaligen Arbeitgeber in der Schweiz? in: Die Volkswirtschaft 5-2014, S. 59-61.
- Heyer, G., Koch, S., Stephan, G., & Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 41-62.
- Hofmann, B. (2008). Work incentives? Ex-post effects of unemployment insurance sanctions; evidence from West Germany. Institute for Employment Research (IAB). Discussion Paper N°. 43.
- Kaltenborn, B., & Kaps, P. (2013). Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 35, Bern.

- Kempeneers, P., & Wolf, T. (2013). Stratégie de réinsertion des ORP. L'influence des activités de conseil sur le comportement et les attentes des demandeurs d'emploi en matière de réinsertion. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 36, Bern.
- Kempeneers P. und T. Wolf (2013). Eigeninitiative und Erfahrung helfen beim Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit, in: Die Volkswirtschaft 9-2013, S. 61-63.
- Lalive, R., G. Bonoli, D. Oesch, N. Turtschi, A. von Ow (2014). Soziale Netzwerke: Ein wertvoller Trumpf bei der Arbeitssuche für waadtländische Arbeitslose, in: Die Volkswirtschaft 9-2013, S. 64-66.
- Lalive, R., Zehnder, T., & Zweimüller, J. (2006). Makroökonomische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 19, Bern.
- Lalive, R., Van Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2002). The effect of benefit sanctions on the duration of unemployment. Institute for the Study of Labour (IZA). Discussion Paper N°. 469.
- Morlok, M., Liechti D., Lalive R., Osikominu A. & Zweimüller J. (2015). Wirkung von Beraterinterventionen - Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 42, Bern.
- Morlok, M., Liechti, D., Lalive, R., Osikominu, A., & Zweimüller, J. (2014). Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 41, Bern.
- Morlok M., D. Liechti, R. Lalive, A. Osikominu und J. Zweimüller (2014). Was nützen Kurse und Beschäftigungsprogramme für Stellensuchende? In: Die Volkswirtschaft 5-2014, S. 55-58.
- OECD. (2014). Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014. Bessere Arbeit im Alter. OECD, Paris.
- Stephan, G., Rässler, S., & Schewe, T. (2006). Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit. Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, 39(3/4), 447-465.
- Svarer, M. (2011). The effect of sanctions on exit from unemployment: Evidence from Denmark. *Economica*, 78(312), 751-778.