

## AMOSA-Studie

# Wiederholte Arbeitslosigkeit ist weit verbreitet

Rund die Hälfte aller Stellensuchenden meldet sich innerhalb von fünf Jahren mehr als einmal bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an. Die Arbeitsmarktbehörden suchen nach neuen Wegen im Umgang mit wiederholter Arbeitslosigkeit.

Von Julia Casutt und Isabelle Anderhalden. Julia Casutt ist Leiterin und Isabelle Anderhalden wissenschaftliche Praktikantin bei AMOSA.

– Wer sich 2008 in einem AMOSA-Kanton (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug) bei einem RAV angemeldet hat, tat dies oft nicht zum ersten Mal. Knapp die Hälfte der Anmeldungen betrafen Personen, die bereits einmal bei einem RAV angemeldet waren. Die letzte Abmeldung lag dabei für mehr als die Hälfte dieser Personengruppe nicht länger als vierzehn Monate zurück. Arbeitsmarktbehörden suchen nun nach neuen Wegen im Umgang mit wiederholter Arbeitslosigkeit. Die Regionalkonferenz Ost des Verbands der Schweizerischen Arbeitsämter hat dazu gemeinsam mit den Kantonen Ob- und Nidwalden eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag gegeben, die von der AMOSA umgesetzt wurde.

## Junge häufiger, aber kürzer betroffen

Die Studie bestätigt, dass Alter und Ausbildungsniveau wichtige Risikofaktoren für wiederholte Arbeitslosigkeit sind. Es hat sich gezeigt, dass mit fortschreitendem Alter die Wahrscheinlichkeit wiederholter Arbeitslosigkeit innerhalb einer bestimmten Altersgruppe abnimmt. Dies aufgrund einer abnehmenden Arbeitsplatz-Mobilität im Alter. In den Altersgruppen 15- bis 19-Jährige und 20- bis 24-Jährige hingegen sind mehr als die Hälfte der Stellensuchenden von Wiederanmeldungen betroffen.

Betrachtet man die Dauer der Stellensuche, so zeigt sich jedoch eine umgekehrte Tendenz. Jüngere Stellensuchende finden im Mittel schneller in den Arbeitsmarkt zurück als ihre älteren Mitbewer-

ber. Auch Abstriche im Lohn und in der Funktion müssen sie seltener hinnehmen. Die Folgen wiederholter Arbeitslosigkeit sind für sie deshalb weniger gravierend. Zudem werden jüngere Menschen trotz überdurchschnittlich häufigen Erfahrungen mit wiederholter Stellensuche in ihrem beruflichen Werdegang offenbar nur begrenzt aufgehalten. Erst wenn sich der häufige Stellenwechsel in den folgenden Lebensabschnitten fortsetzt oder generell erst später eintritt, muss mit

schwerwiegenderen Einschnitten in der beruflichen Weiterentwicklung gerechnet werden.

## Paradoxes Signal

Das Risiko wiederholter Stellensuche ist auch vom Qualifikationsniveau abhängig. Rund die Hälfte der Stellensuchenden, die nur die obligatorische Schulzeit (48,5%) oder eine Anlehre (53,4%) absolviert haben, ist im Untersuchungszeitraum innerhalb von fünf Jahren nach der



«Drehtüren-Effekt»: Wiederholte Arbeitslosigkeit aus Sicht der Beratungsstellen.

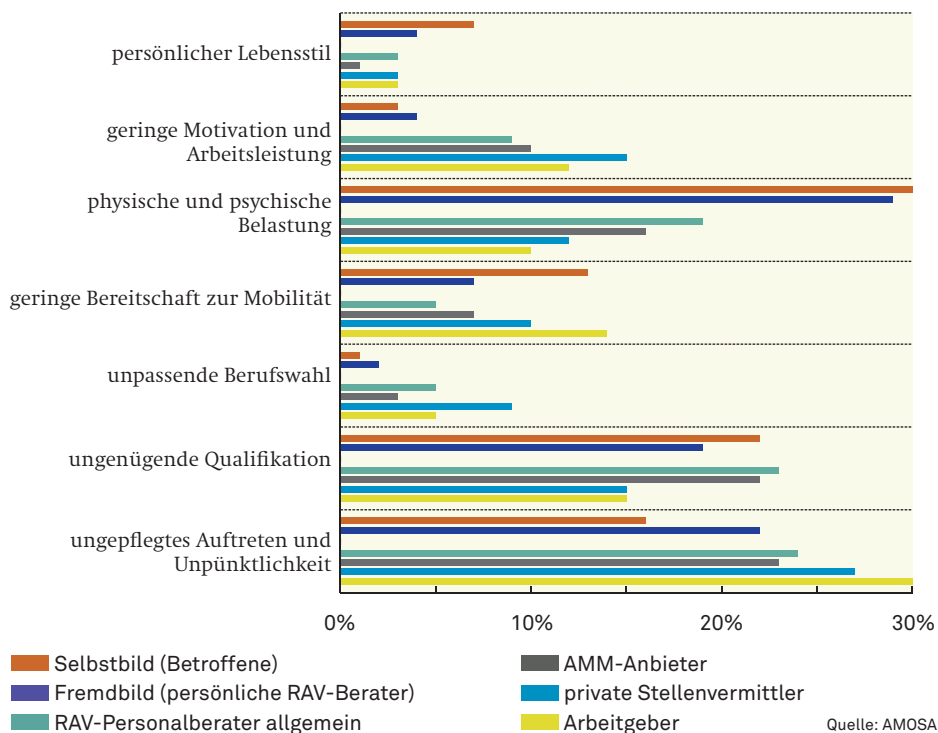
Abmeldung vom RAV erneut Stellen suchend geworden. Dafür fällt gering Qualifizierten die Rückkehr in den Arbeitsmarkt leichter als höher Ausgebildeten, beispielsweise Kaderleuten. Eine mögliche Ursache dafür ist weniger die Qualifikation an sich, sondern eine Signalwirkung, die von einer höheren Ausbildung auszugehen scheint. Gerade der gute Bildungsstand stärkt paradoxerweise bei potenziellen Arbeitgebern die Vermutung tiefer liegender Probleme als Auslöser des wiederholten Stellenverlusts, so zum Beispiel ein Mangel an Sozialkompetenzen.

Im Hinblick auf die Nationalität von betroffenen Stellensuchenden widerspiegeln sich möglicherweise die Risikofaktoren Alter und Bildung. Während Schweizer und Deutsche, die in der Regel sehr gut ausgebildet sind, prozentual unterdurchschnittlich oft wiederholt arbeitslos sind, tragen türkische und jugoslawische Stellensuchende das höchste Risiko.

### Analyse der Verlaufsmuster

Die Analyse der Verlaufsmuster der Stellensuche ermöglicht eine präzisere Unterscheidung zwischen problematischen und weniger gravierenden Fällen: 27% aller wiederholt Stellensuchenden lassen sich dem Verlaufsmuster «zunehmende Integration in den Arbeitsmarkt» zuordnen. Das Muster zeichnet sich durch überdurchschnittlich häufige, aber kurze Stellensuche mit vermehrten Berufswechseln aus. Dieser Gruppe gelingt es meist, sowohl die Funktionsstufe als auch den versicherten Verdienst mit der Zeit zu steigern. Sinkende Funktionsstufen hinnehmen müssen jedoch die Gruppen «häufige, kurze Stellensuche» (19%) und «Langzeitarbeitslosigkeit» (einmalig 16%, mehrfach 12%), obwohl sie sich in der Häufigkeit und Dauer der Phasen der Stellensuche klar unterscheiden. Am meisten Grund zur Besorgnis bereiten dabei einmalig Langzeitarbeitslose, die im Mittel zusätzlich durch Lohninbussen belastet werden.

### Einschätzung der Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit



Die Wahrnehmung individueller Ursachen durch die Betroffenen (oranger Balken) unterscheidet sich teilweise beträchtlich von der Einschätzung durch Arbeitgeber oder private Stellenvermittler.

### Saisonaler Einfluss beschränkt

Entgegen der gängigen Erwartung kann wiederholte Arbeitslosigkeit nicht direkt durch saisonale Strukturen erklärt werden. Einzig ausgewählte Branchen, die ohnehin durch saisonale Schwankungen der Beschäftigung charakterisiert sind, zeigen sowohl eine erhöhte Anzahl als auch stärkere Schwankungen im Jahresverlauf der Wiederanmeldungen. Es handelt sich hierbei um den Personalverleih, das Gastgewerbe und die Baubranche. Der häufige Arbeitsplatzwechsel bzw. Unterbrechungen aufgrund befristeter saisonaler Arbeitsverträge erhöhen das Risiko mehrfacher Stellensuche auf natürliche Weise.

Eine generelle Reduktion wiederholter Arbeitslosigkeit muss für diese Branchen allerdings kontrovers diskutiert werden. Stellensuchende können temporäre Einsätze auch als Wiedereinstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt nutzen und damit Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden. Die nachhaltige Integration in den Arbeits-

markt kann dadurch aber nicht garantiert werden. Im Untersuchungszeitraum erfolgte ein klarer Anstieg der Anzahl wiederholt Stellensuchender. Im Jahr 1999 meldeten sich jeden Monat durchschnittlich 3100 Personen wiederholt Stellen suchend, im Jahr 2008 waren es durchschnittlich 4100 Personen. Dies entspricht einer Steigerung von 30% in zehn Jahren.

### Ursachen

AMOSA hat in einer Online-Untersuchung verschiedene Personengruppen zu den strukturellen und individuellen Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit befragt. Teilgenommen haben paarweise Betroffene und ihre persönlichen RAV-Personalberater. Zusätzlich wurden RAV-Personalberatende, Anbieter arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM), private Stellenvermittler und Arbeitgebende einzeln befragt (siehe oben stehende Grafik). Als strukturelle Ursachen für die wiederholte Arbeitslosigkeit nennen die Befragten am häufigsten die Flexibilisierung der →

Anstellungsverhältnisse sowie steigende Anforderungen an die Arbeitskräfte. Bei der Bewertung der individuellen Ursachen fällt auf, dass sich die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen stark von derjenigen der Arbeitgeber und privaten Stellenvermittler unterscheidet. Während die Stellensuchenden oft ungenügende Qualifikation in den Vordergrund rücken, messen die anderen Parteien diesem Punkt eine weniger starke Bedeutung bei. Sie verweisen stattdessen auf geringe Motivation und Arbeitsleistung. In Bezug auf psychische und physische Belastungen sind sich hingegen insbesondere RAV-Personalberatende, AMM-Anbieter und Betroffene einig. Dieser Ursachenbereich wird von allen Befragten vergleichsweise häufig erwähnt.

#### Wirksam vorbeugen

Im Rahmen des Projekts sind Massnahmen zur Bekämpfung wiederholter Arbeitslosigkeit vorgeschlagen worden, mit dem Ziel, das Coaching-Angebot zu verbessern und die Nachhaltigkeit zu stärken. Die Massnahmen werden in den AMOSA-Kantonen umgesetzt und von den Projektpartnern nach deren Möglichkeiten unterstützt. Da es sich bei wiederholter Arbeitslosigkeit um ein verbreitetes Phänomen mit vielseitigen Ausprägungen handelt, sollen auch die individuellen Ursachen verstärkt analysiert werden.

Nicht alle Betroffenen sind Risikogruppen im Sinn einer erschwerten Integration in den Arbeitsmarkt. Aber dort, wo Risiken bestehen, soll beispielsweise durch verbesserte Einzelcoachings oder eine intensive Begleitung im Rahmen von AMM erneuten Anmeldungen vorgebeugt werden. Im Weiteren zielen die entwickelten Massnahmen auf eine Verbesserung der Nachhaltigkeit von Vermittlungen ab. Denkbar sind dabei die Nachbetreuung von ehemaligen Stellensuchenden nach Antritt einer neuen Stelle oder weiterführende Kontakte zu Arbeitgebern, sofern Personen durch das RAV vermittelt wurden.

## «Der Arbeitsmarkt hat sich verändert»

Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, kommentiert Befunde der AMOSA-Studie.

Interview: Viktor Moser



Thomas Buchmann

**Herr Buchmann, rund die Hälfte der Stellensuchenden war innerhalb von fünf Jahren mehr als einmal arbeitslos gemeldet. Was war Ihre erste Reaktion auf diesen Befund?**

Der hohe Anteil hat mich überrascht, obwohl die Quote seit 2001 stetig zunimmt. Die Risikofaktoren für wiederholte Anmeldungen sind im Wesentlichen dieselben, die generell zu Arbeitslosigkeit führen: schlechte Qualifikationen, eingeschränkte Mobilität, mangelnde Sprachkenntnisse, gesundheitliche Beeinträchtigungen usw. Allerdings hat sich auch der Arbeitsmarkt verändert, mit stetig steigenden Anforderungen an die Arbeitnehmer und mit der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen durch die Zunahme bei der Temporärarbeit.

**Langzeitarbeitslose sind stark abstiegsgefährdet. Wie lässt sich Langzeitarbeitslosigkeit verringern?**

#### Fazit

Wiederholte Arbeitslosigkeit existiert, und die Dimensionen sind nicht zu unterschätzen. Strukturelle Rahmenbedingungen wie die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse oder auch konjunkturelle Einflüsse können das Auftreten wiederholter Arbeitslosigkeit begünstigen. Wenn sich Personen erneut oder auch mehrmals Stellen suchend melden, kann nicht in

Langzeitarbeitslose sind keine besondere Risikogruppe für wiederholte Arbeitslosigkeit. Wiederholt Langzeitarbeitslose tragen jedoch ein erhöhtes Risiko für einen sozialen Abstieg. Für Langzeitarbeitslose stehen spezifische Beratungskonzepte bereit. Die Herausforderung besteht darin, möglichst frühzeitig zu erkennen, dass eine Person gefährdet ist. Erfahrene Personalberater sind hier wichtig. EDV-gestützte Modelle zur Früherkennung konnten bisher nicht überzeugen.

**In der Studie wird die Nachbetreuung von vermittelten Stellensuchenden vorgeschlagen. Was halten Sie davon?**

Generell entwickeln wir uns zusehends mehr in Richtung Individualbetreuung, gerade auch bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen. Dass im Anschluss an eine erfolgreiche Vermittlung mit dem Arbeitgeber nochmals Kontakt aufgenommen wird, halte ich für selbstverständlich. Darüber hinaus sollte auch dem oder der Arbeitnehmenden Gelegenheit geboten werden, bei Schwierigkeiten das RAV zu kontaktieren. —

allen Fällen auf Defizite bei formalen oder Schlüsselqualifikationen geschlossen werden. Wo allerdings individuelle Probleme wie mangelnde soziale oder fachliche Kompetenzen vorliegen oder die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren verbessert werden müsste, lassen sich die entwickelten Massnahmen wirkungsvoll einsetzen. —