

Die Hälfte findet eine Stelle

Autor(en): **Morlok, Michael / Känel, Natalie**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **104 (2007)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-840191>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Hälfte findet eine Stelle

Auch Langzeitarbeitslose profitieren von der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch beträgt ihr Anteil an allen Stellensuchenden weiterhin hohe 20 Prozent. Eine neue Studie zeigt Risiken und Massnahmen auf.

Jeder fünfte registrierte Stellensuchende meldet sich erst nach einem Jahr oder später bei der öffentlichen Stellenvermittlung ab – und ist damit gemäss Definition langzeitarbeitslos. Dieses relativ grosse Ausmass an Langzeitarbeitslosigkeit hat 13 Deutschschweizer Kantone dazu veranlasst, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug) das Phänomen vertieft zu untersuchen und Gegenmassnahmen zu entwickeln. Projektpartner sind die SKOS und der Verband der Personaldienstleiter (swisstafing).

Alter als Risiko

Langzeitarbeitslosigkeit basiert häufig auf einer Mehrfachproblematik und hat somit einen komplexen Hintergrund. Dies macht es schwierig einzuschätzen, wie hoch das Risiko eines Stellensuchenden ist, langzeitarbeitslos zu werden. Unter den Erklärungsfaktoren sticht das Alter beson-

ders stark heraus: bei den 15- bis 19-Jährigen liegt das Risiko langzeitarbeitslos zu werden bei 9 Prozent, bei den über 60-Jährigen steigt es auf 60 Prozent an. Dennoch ist Langzeitarbeitslosigkeit nicht nur ein Problem älterer Erwerbspersonen. Betrachtet man die Betroffenen als Gruppe, so ist nur jede vierte Person älter als 50 Jahre. Dies erklärt sich dadurch, dass ältere Arbeitnehmende seltener arbeitslos werden als jüngere. Wenn sie jedoch arbeitslos werden, dann ist ihr Risiko, länger als ein Jahr keine neue Stelle zu finden, sehr hoch.

Weitere Risikofaktoren sind ausländische Nationalität und fehlende oder geringe nachobligatorische Ausbildung. Aber auch die Suche nach einer Stelle in der Industrie und der Finanzdienstleistungsbranche birgt Risiken. Die Arbeitsmarktfähigkeit und damit die Chancen, eine Stelle zu finden, beruhen aber nicht nur auf Fakten wie Alter oder Bildungshintergrund einer Person. Sie werden ebenfalls durch so ge-

nannt weiche Faktoren beeinflusst: persönlichkeitsorientierte Merkmale wie soziale Kompetenzen oder Motivation. Die AMOSA-Studie zeigt auf, dass insbesondere der Gesundheitszustand einer Person, die realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Motivation, eine Stelle zu suchen, die Dauer der Arbeitslosigkeit entscheidend beeinflussen.

Von der Konjunktur abhängig

Die Analyse der bisherigen Entwicklung zeigt, dass der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Stellensuchenden weitgehend parallel zur Gesamtzahl der Stellensuchenden verläuft. Bei einer Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes sinkt die Gesamtzahl – und mit einer zeitlichen Verzögerung der Anteil der Langzeitarbeitslosen (Abbildung 1). Dies widerspricht der verbreiteten These, dass es einen Bestand an schwer vermittelbaren Stellensuchenden gibt, die langzeitarbeitslos werden und deren Zahl unabhängig von der konjunkturellen Lage relativ konstant bleibt. Der Anteil jener Langzeitarbeitslosen, die eine Stelle finden und sich von der öffentlichen Vermittlung abmelden können, bevor die Rahmenfrist bei der Arbeitslosenversicherung abläuft, ist über die Jahre hingegen relativ konstant geblieben (im Durchschnitt 46 Prozent). Ein fast gleich hoher Anteil wird angesteuert.

Chancen nehmen ab

Jede zweite stellensuchende Person meldet sich in den ersten vier Monaten der Arbeitslosigkeit wieder vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) ab. Danach sinken die monatlichen Abgangsraten deutlich. (Abbil-

Abbildung 1:
Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
Daten: AMOSA-Kantone (Quelle: AVAM, SECO)

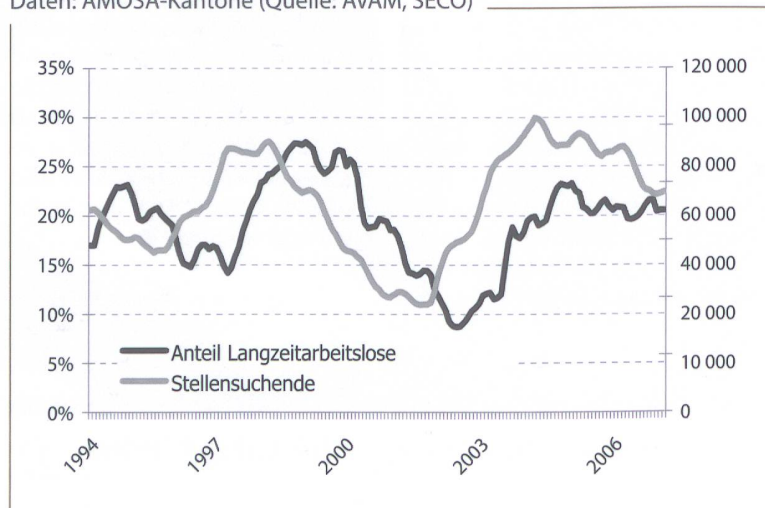
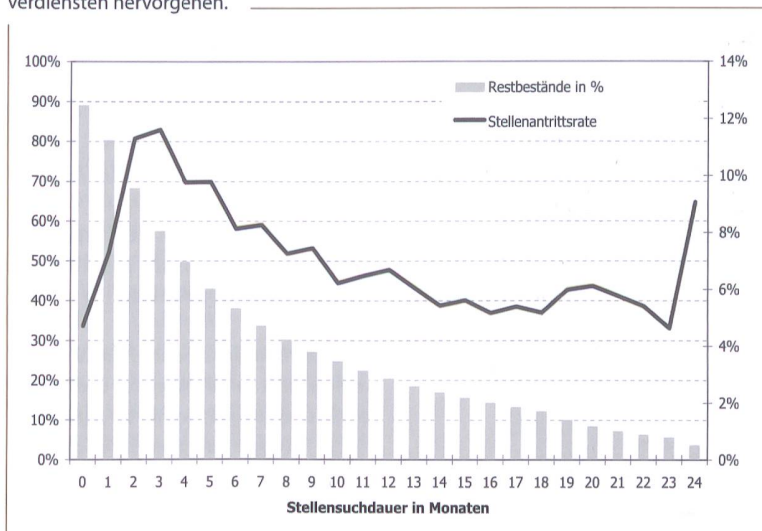


Abbildung 2:

Entwicklung der Stellenantrittsrate

Daten: AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2006 (Quelle: AVAM, SECO)

Die Stellenantritte im 24. Monat basieren auf einer geringen Zahl von Stellensuchenden. Es handelt sich dabei mehrheitlich um Anstellungsverhältnisse, die aus Zwischenverdiensten hervorgehen.



dung 2; Bestand). Entsprechend sinkt auch die Chance eines Stellensuchenden, im nächsten Monat eine Stelle antreten zu können (Abbildung 2; Stellenantrittsrate). Im dritten Monat der Arbeitslosigkeit haben Stellensuchende die besten Chancen, eine Stelle antreten zu können (12 Prozent), beim Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit sind sie mit 7 Prozent noch halb so gross. Diese Abnahme erklärt sich unter anderem damit, dass Arbeitgeber eine Arbeitslosigkeit von längerer Dauer als Signal für tiefe Arbeitsmarktfähigkeit interpretieren.

Mit zunehmender Dauer werden Arbeitgeber immer skeptischer. Gleichzeitig sinkt die Motivation der Betroffenen, so dass sie weniger intensiv eine Stelle suchen. Folglich leidet ihr Selbstvertrauen und ihre physische und psychische Gesundheit unter der lang andauernden Arbeitslosigkeit.

Wichtige Partnerschaften

In der täglichen Arbeit der RAV sind verschiedene Partnerschaften für die Integration der Stellensuchenden wichtig, damit Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden kann. Die AMOSA-Studie hat die Interinstitutionelle Zusam-

menarbeit (IIZ) und die Kooperation mit den privaten Stellenvermittlungsunternehmen vertieft untersucht. Auch wenn die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Stellenvermittlern punktuell ausgezeichnet klappt, wird von Vertreterinnen und Vertretern beider Seiten die Zusammenarbeit häufig als unbefriedigend wahrgenommen und es wurde wiederholt Handlungsbedarf aufgezeigt.

IIZ zum Tragen bringen

Im Gegensatz dazu wird die IIZ von den befragten Fachpersonen der RAV als sehr positiv wahrgenommen. Viele der Befragten haben persönlich bisher wenig Erfahrung mit den Instrumenten dieser Zusammenarbeit gemacht – sie steckt noch in den Kinderschuhen. Das Ziel der Zusammenarbeit, nämlich Stellensuchende mit Mehrfachproblematiken über die Grenzen der einzelnen Behörden hinweg schneller und einheitlicher in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird von allen Befragten als wünschenswert bezeichnet. Hingegen wurde wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass sich die beteiligten Partnerinnen und Partner noch stärker an diesem Prozess beteiligen müs-

sen, damit die IIZ voll zum Tragen komme.

Früh erkennen und handeln

Ausgehend von diesen Ergebnissen haben rund 90 Personen an einer Konferenz Massnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit erarbeitet. Vertreten waren dabei Mitglieder der involvierten Behörden, ehemals Langzeitarbeitslose, Arbeitgeber, Arbeitnehmerorganisationen, private Stellenvermittlungsunternehmen und Träger von Qualifizierungsangeboten. Die erarbeiteten Massnahmen setzen zum Teil bereits während der Beschäftigung und Kündigungsphase an – sie verstehen sich also als Prävention. Eine Sensibilisierungskampagne und ein Arbeitsmarktfähigkeits-Check-up sollen beispielsweise dazu beitragen, dass berufliche Defizite nicht erst bei der Entlassung erkennbar werden. Erarbeitet wurden auch Lösungsansätze, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Sozialversicherungen, aber auch zwischen privater und öffentlicher Stellenvermittlung zu optimieren. Die internen Prozesse bei den RAV sollen so gestaltet werden, dass gefährdete Personen früh erkannt und entsprechend ihrem Potenzial beraten werden. Die Flexibilität von Stellensuchenden soll ausserdem stärker gefördert werden. Die Kantone setzen die Massnahmen nun zusammen mit ihren Partnern (Bund, SKOS und swissstaffing) um. ■

Michael Morlok, Natalie Känel
Projektleitung AMOSA

Der Schlussbericht «Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen» sowie sieben Arbeitsberichte sind abrufbar unter:
www.amosa.net