AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

2021

Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende

Eine Untersuchung aus unterschiedlichen Blickwinkeln

Inhalt

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA)

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich seit 2002 zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zusammengeschlossen. AMOSA untersucht im Auftrag der Arbeitsmarktbehörden der Mitgliedskantone arbeitsmarktrelevante Fragestellungen und erarbeitet Entscheidungsgrundlagen zur Optimierung und strategischen Weiterentwicklung der Vollzugspraxis in den Mitgliedskantonen von AMOSA. Dafür erhebt AMOSA Informationen zu praxisbezogenen Problemstellungen und analysiert diese wissenschaftlich. Basierend auf den Studienergebnissen entwickelt und initiiert AMOSA gemeinsam mit den Projektpartnern Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt.

03 ..... Vorwort

04 ..... Zusammenfassung

06 ..... Kapitel 1
Die Situation von älteren Erwerbspersonen und Stellensuchenden

15 ..... Kapitel 2
Rekrutierungspraxis im Wandel der Zeit

23 ..... Kapitel 3
Perspektive der Stellensuchenden

30 ..... Kapitel 4
Perspektive der Arbeitgeber

38 ..... Kapitel 5
Perspektive der Arbeitsmarktbehörden

44 ..... Kapitel 6
Wie kann die Erwerbsintegration von älteren Stellensuchenden unterstützt werden?

49 ..... Glossar

50 ..... Datengrundlagen

51 ..... Projektorganisation

52 ..... Impressum

Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise auf die Studienergebnisse?

Die Corona-Pandemie hat viele Bereiche des wirtschaftlichen Lebens abrupt verlangsamt oder gar zum Stillstand gebracht. Die Kurzarbeit erwies sich als äusserst hilfreiches Mittel, um Entlassungen zu vermeiden. Dennoch kam es im Frühling 2020 zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Wie in anderen Wirtschaftskrisen sind auch in der Corona-Krise Erwerbspersonen unter 50 Jahren besonders stark betroffen. Die Erfahrung zeigt, dass ältere Personen in der Regel weniger stark von Konjunktureinbrüchen betroffen sind, aber meist länger als jüngere benötigen, bis sie zurück in den Arbeitsmarkt finden.

Die Corona-Krise brach mitten im vorliegenden AMOSA-Projekt aus. Die Befragungen der Stellensuchenden und der Arbeitgeber mussten unterbrochen werden und konnten zeitlich verzögert im August 2020 nachgeholt werden. Eine ursprünglich vorgesehene Fremdbeurteilung von Stellensuchenden durch ihre Personalberaterinnen und Personalberater musste aufgrund der stark erhöhten Arbeitsbelastung in den RAV abgebrochen werden und kann aufgrund der tiefen Fallzahlen nicht ausgewertet werden. Nur wenige Fragen in den Befragungen beziehen sich direkt auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation. Dennoch dürfte sich die schwierige Arbeitsmarktlage in den Antworten der Stellensuchenden teilweise widerspiegeln.

Vorwort

Thomas Buchmann

Vorsitzender des Steuerungsausschusses
Leiter Amt für Wirtschaft
und Arbeit Aargau

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Situation von älteren Erwerbspersonen im Arbeitsmarkt häufig als erschwert wahrgenommen. Auch die Selbstwahrnehmung von Direktbetroffenen erscheint manchmal etwas übertrieben negativ. Die Daten zeigen, dass ältere Erwerbspersonen seltener als jüngere erwerbslos werden. Sie bekunden allerdings deutlich mehr Mühe, nach einer Arbeitslosigkeit wieder Tritt zu fassen. Eine erfolgreiche und rasche Integration älterer Stellensuchender in den Arbeitsmarkt ist deshalb zentral.

Mit der vorliegenden Publikation wollen wir die Altersthematik aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren. Welche Ursachen sehen die Betroffenen selbst für ihre Arbeitslosigkeit? Wie fit sehen sich ältere Erwerbspersonen im Vergleich zu jüngeren für den Arbeitsmarkt? Aus Sicht der Arbeitgeber wollen wir untersuchen, durch welche Stärken sich ältere Mitarbeitende im Vergleich zu jüngeren besonders hervorheben, möchten aber auch Verbesserungspotenziale aufdecken. Welche Anreize zur Rekrutierung von älteren Mitarbeitenden sind vorhanden und welche Hemmnisse gilt es abzubauen? Die Studie legt ein besonderes Augenmerk auf den Arbeitsmarkt. Die Kräfte des Strukturwandels verändern sowohl den Arbeitsmarkt als auch die Rekrutierungspraxis. Wie haben sich die Kompetenzanforderungen über die Zeit gewandelt und wie gut passen die Kompetenzprofile von älteren Stellensuchenden auf die heutigen Stellenanforderungen? Aus dem Blickwinkel der Arbeitsmarktbehörden zeigt sich, dass die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ein breites Instrumentarium einsetzen, um bedarfsgerecht auf die besonderen Bedürfnisse von älteren Stellensuchenden einzugehen. Viele Kantone nutzen ferner die Möglichkeit, im Rahmen des bis 2024 laufenden Impulsprogramms des Bundes zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Arbeitslosen neue Massnahmen zu entwickeln und auszutesten.

Die Analysen zeigen: Für viele Stellensuchende sind die hohen Bildungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt – unabhängig von ihrem Alter – eine bedeutende Hürde für die Reintegration. Mehr denn je zeigt uns auch die aktuelle Corona-Krise, dass auf dem Arbeitsmarkt nur erfolgreich sein kann, wer flexibel bleibt. Höherqualifizierungen und Umschulungen gewinnen deshalb immer mehr an Bedeutung. Um Betroffene möglichst optimal zu unterstützen, müssen hierfür die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

An dieser Stelle gebührt ein grosses Dankeschön unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den AMOSA-Kantonen, die unser Projekt AMOSA tatkräftig unterstützen und wertvolle Beiträge zur Umsetzung unserer Ziele leisten.

Zusammenfassung

Mittlerweile nähern sich auch die letzten Jahrgänge der sogenannten Babyboomer ihrem Pensionsalter. Mit dem laufenden Ausscheiden dieser geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt wird sich die Fachkräftenachfrage in den kommenden Jahren akzentuieren. Dies rückt die Stellung der älteren Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt immer mehr ins Zentrum und stellt die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren vor neue Herausforderungen. Seit einigen Jahren nimmt das Thema Altersarbeitslosigkeit auch in den Medien und in der Politik einen zunehmend wichtigen Platz ein. Die Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA wurde deshalb beauftragt, die Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende aus umfassender Perspektive zu untersuchen und die wichtigsten Handlungsfelder zu identifizieren.

Stellenverluste führen zu dauerhaften Erwerbseinbussen

Ältere Arbeitnehmende sind nicht häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere, benötigen aber in der Regel länger, bis sie nach einem Stellenverlust wieder im Arbeitsmarkt Fuss fassen können. Nicht allen gelingt der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gleich gut. So haben ältere Stellensuchende ein deutlich höheres Risiko, ausgesteuert zu werden, als jüngere und bekunden mehr Mühe, nach einer Aussteuerung noch einmal nachhaltig in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Für viele Betroffene stellt eine Arbeitslosigkeit ein einschneidendes Ereignis in ihrer Erwerbskarriere dar und ist häufig mit dauerhaften Erwerbseinbussen verbunden. Diese nehmen mit steigendem Alter markant zu. Obwohl die Arbeitslosenversicherung eine wichtige soziale Sicherungsfunktion wahrnimmt und den Betroffenen während einer gewissen Zeit ermöglicht, sich auf ihre Stellensuche zu konzentrieren, bekunden gerade ältere Stellensuchende oft Mühe, ihr früheres Einkommensniveau nach einer Arbeitslosigkeit zu halten; sei es, weil sie sich frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen oder weil sie eine Arbeitsstelle zu einem tieferen Arbeitspensum oder tieferen Lohn antreten.

Hohe Arbeitsmarktdynamik als besondere Herausforderung

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Rekrutierungspraxis sind besonders für ältere Stellensuchende eine grosse Herausforderung. Zwar spielen Altersanforderungen in Stelleninseraten heutzutage eine vernachlässigbare Rolle, der Anforderungskatalog im Bereich der sozialen und fachlichen Kompetenzen wird hingegen immer umfangreicher. Neben Berufserfahrung sind heute zum Beispiel digitale Skills in vielen Bereichen ein Muss. Daneben werden in Stellenanzeigen auch immer mehr Agilität, Flexibilität und Motivation gefordert. Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllen ältere Erwerbspersonen die neuen Anforderungen in Bezug auf diese Softfaktoren sehr gut. Einzig in Bezug auf ihre Flexibilität und Lernbereitschaft werden jüngere Personen etwas positiver beurteilt. Eine grosse Herausforderung bleiben für viele Stellensuchende die hohen Bildungsanforderungen auf dem Stellenmarkt. Gesucht werden häufig Fachkräfte mit guten Qualifikationen und hohem Spezialisierungsgrad. Stellensuchende bringen hingegen – unabhängig von ihrem Alter – oft die nötigen Bildungsvoraussetzungen nicht mit, um sich erfolgreich auf solche Stellen zu bewerben.

Arbeitgeber sehen viele Stärken und vereinzelte Defizite

Gefragt nach ihren Erfahrungen mit über 50-Jährigen beurteilt eine Mehrheit der befragten Be-

triebe diese als positiv. Gerade in Bezug auf die Berufserfahrung, das Fachwissen sowie der Verantwortungsbereitschaft attestieren die Arbeitgeber ihrer älteren Belegschaft Vorteile gegenüber den Jüngeren. Einzig in Bezug auf die Informatikkenntnisse und auf die Lernbereitschaft nehmen die Betriebe leichte Defizite wahr. Die Arbeitgeber sehen grundsätzlich wenige Rekrutierungshemmnisse. Mehr als ein Drittel der befragten Arbeitgeber beurteilen allerdings hohe Lohnerwartungen von älteren Stellensuchenden als potenziellen Knackpunkt für deren Einstellung – dies ganz im Gegensatz zur subjektiven Einschätzung der Stellensuchenden, die sich in Bezug auf den Lohn sehr konzessionsbereit einschätzen und effektiv auch sind.

Ältere Stellensuchende sehen ihr Alter als wichtigstes Hindernis für ihre Stellensuche

Ältere Personen sehen die Ursachen ihrer Arbeitslosigkeit häufig in Faktoren, die ausserhalb ihrer Kontrolle liegen. Firmenreorganisationen, Stellenabbau oder die konjunkturelle Lage wurden am häufigsten genannt. Jüngere geben hingegen häufiger familiäre Gründe oder berufliche Neuorientierung als Hauptgründe für ihre Stellenlosigkeit an. Obwohl sich ältere Stellensuchende in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie ihre Arbeitsleistung ein gutes Zeugnis ausstellen, beurteilen sie ihre Stellenchancen als gering. Das Alter wird von vielen älteren Stellensuchenden als grösstes Hindernis für die Stellensuche und häufigste Ursache für Stellenabsagen angesehen.

AMOSA-Kantone verfügen über ein breites Instrumentarium – punktueller Handlungsbedarf vorhanden

Die erschwerte Lage von älteren Stellensuchenden wurde auch politisch erkannt und reflektiert sich in der Praxis der Arbeitsmarktbehörden. Basierend auf den Studienergebnissen haben die AMOSA-Kantone die wichtigsten Handlungsfelder identifiziert und einen Abgleich zu bestehenden Massnahmen und Programmen für ältere Stellensuchende vorgenommen. Der Abgleich zeigt, dass die Arbeitsmarktbehörden bereits über ein breites Instrumentarium verfügen, um Stellensuchende bei ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt gezielt und bedarfsorientiert zu unterstützen.

Dennoch kann punktuell ein Handlungsbedarf identifiziert werden. Um Schritt halten zu können mit der fortschreitenden Digitalisierung und den damit verbundenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, haben die AMOSA-Kantone die Förderung der ICT-Skills älterer Stellensuchender als wichtigen Handlungsbereich identifiziert. Einige Kantone haben bereits begonnen, ihr entsprechendes Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen laufend auszubauen. Die hohen Bildungsanforderungen auf dem Stellenmarkt sind für Stellensuchende häufig ein unüberwindbares Hindernis. Um die Integrationschancen von Geringqualifizierten – unabhängig von ihrem Alter – zu erhöhen, tritt die Frage von Umschulungen und Höherqualifizierungen von Stellensuchenden immer mehr in den Fokus. Dabei gilt es, die vorhandenen Möglichkeiten optimal zu nutzen und gemeinsam mit den involvierten Partnern weiterzuentwickeln. Ein weiterer wichtiger Handlungsbereich betrifft das Engagement der Arbeitgeber. Über einen verstärkten Fokus auf die Vermittlung von älteren Stellensuchenden, über eine aktive Pflege und einen Ausbau von Arbeitgeberkontakten und über gezielte Informations- und Sensibilisierungskampagnen können die Arbeitsmarktbehörden die Arbeitgeber in ihrer Region stärker in die Verantwortung nehmen.

Kapitel 1

Die Situation von älteren Erwerbspersonen und Stellensuchenden

Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt

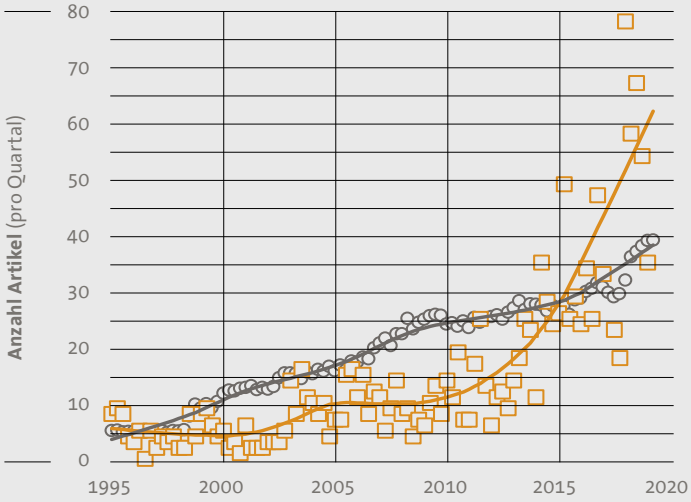
Der Altersdurchschnitt in der Schweizer Bevölkerung steigt stetig. Bereits jede dritte Erwerbsperson im AMOSA-Gebiet ist 50 Jahre oder älter. Mit dem laufenden Ausscheiden von geburtenstarken Jahrgängen – den sogenannten Babyboomern – aus dem Arbeitsmarkt wird sich die Nachfrage nach Fachkräften in den kommenden Jahren noch zusätzlich akzentuieren. Dies rückt die Stellung der älteren Arbeitskräfte immer mehr ins Zentrum. Um den wachsenden Fachkräftebedarf zu decken, muss ihr Arbeitskräftepotenzial möglichst gut ausgeschöpft werden. Erfreulicherweise ist die Erwerbsbeteiligung der über 50-Jährigen im internationalen Vergleich bereits sehr hoch. Allerdings nimmt auch in der Schweiz ab dem Alter von 50 Jahren die Zahl der Erwerbsrücktritte zu. Besonders ausgeprägt ist der Effekt für Personen, die im späteren Erwerbsalter arbeitslos oder ausgesteuert wurden. Die demografisch bedingt gestiegene Bedeutung der über 50-Jährigen stellt auch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vor neue Herausforderungen. So stieg der Anteil der über 50-jährigen Stellensuchenden zwischen 2010 und 2019 stetig von 24 Prozent auf gut 30 Prozent. Eine optimale Erwerbsintegration von älteren Stellensuchenden ist und bleibt deshalb zentral.

Hohe mediale Präsenz des Themas Altersarbeitslosigkeit

Die Altersarbeitslosigkeit wird auch in den Medien immer häufiger thematisiert (▸ Grafik 1). Seit 2013 ist ein starker Anstieg der zu diesem Thema verfassten Medienartikel sichtbar. Die Entwicklung der letzten Jahre hebt sich damit stark von der allgemeinen Entwicklung der Medienlandschaft ab. Der öffentliche Diskurs ist wesentlich geprägt von den Herausforderungen, Problemen und Ursachen von Stellenverlusten im Alter. Dabei stehen oft personenbezogene Merkmale, wie beispielsweise die Motivation, Qualifikation oder berufliche Erfahrung von Betroffenen im Fokus. Häufig thematisiert wurden auch Themen der sozialen Sicherung – vor allem im Zusammenhang mit den politisch stark diskutierten Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose. Viele Artikel weisen einen direkten Massnahmenbezug auf und unterstreichen die Suche nach geeigneten Lösungsansätzen aus der Warte von verschiedenen Akteuren.

Ältere sind weniger von Erwerbslosigkeit betroffen als Junge

Dabei sind über 50-Jährige nicht in besonderem Ausmass von Erwerbslosigkeit betroffen. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass jüngere Menschen häufiger erwerbslos sind. Da gerade Schulabgänger jedoch häufig keine Entschädigungsleistungen beanspruchen können oder andere Zwischenlösungen suchen, melden sie sich seltener beim RAV an und tauchen nicht in den Statistiken zu den registrierten Stellensuchenden auf. Beschränkt man sich auf Arbeitskräfte, deren Eintritt in den Arbeitsmarkt bereits mehrere Jahre zurückliegt – also Arbeitskräfte, die bereits länger im Arbeitsmarkt verankert sind, – zeigt sich über die Altersgruppen ein U-förmiger Verlauf bei der Quote der registrierten Stellensuchenden (▸ Grafik 2). Am tiefsten ist die Quote der Stellensuchenden bei den 45- bis 49-Jährigen. Ab dem Alter von 50 Jahren steigt die Quote wieder leicht an, verbleibt aber unterhalb der Quote der 30- bis 39-Jährigen. Eine Ausnahme bilden die 60- bis 64-Jährigen Arbeitskräfte. Mit einer Stellensuchendenquote von 4.6 Prozent sind diese Personen stärker als die 30- bis 39-Jährigen von Stellenlosigkeit betroffen.



Grafik 1

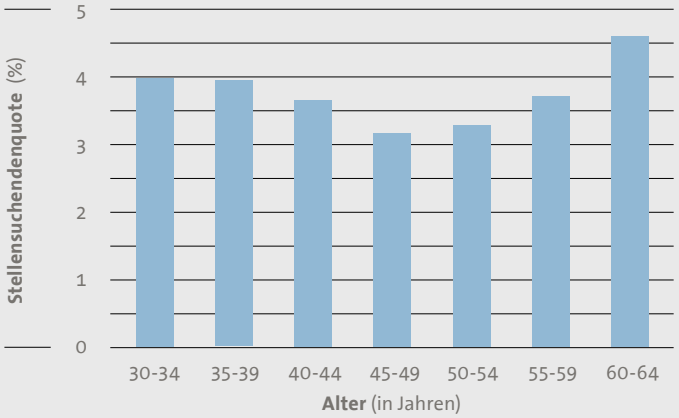
Mediale Präsenz im Zeitverlauf

Frequenzanalyse zur Anzahl der Presseartikel im Zeitraum 1994-2019 insgesamt und zum Thema Altersarbeitslosigkeit.

Daten: Swissdox

Artikel zum Thema Altersarbeitslosigkeit

Total archivierte Artikel (in 10'000)

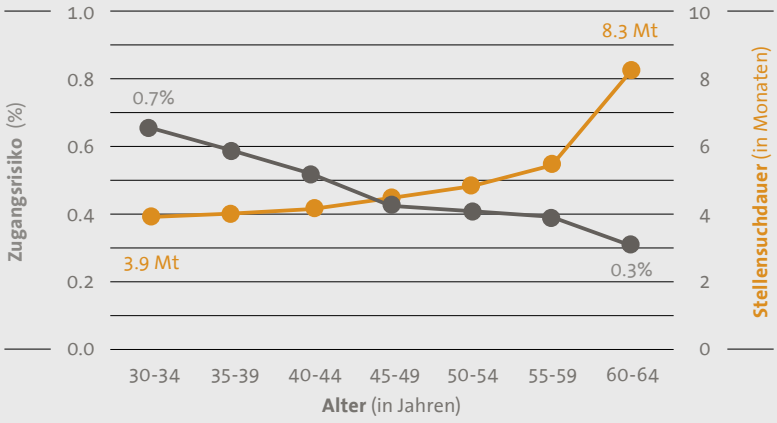


Grafik 2

Quote der registrierten Stellensuchenden

Die Grafik zeigt die Zahl der registrierten Stellensuchenden im Verhältnis zur Zahl der Erwerbspersonen einer entsprechenden Altersklasse.

Daten: SECO/AVAM, Jahresdurchschnittswerte 2019; BFS/Strukturerhebung: 2015-2017, AMOSA-Gebiet.



Grafik 3

Risiko und Dauer der Stellensuche

Die Grafik zeigt das Zugangsrisiko der registrierten Stellensuche für Erwerbspersonen sowie die Mediandauer der registrierten Stellensuche gemessen in Monaten nach Altersklassen.

Daten: Risiko: SECO/AVAM, Jahresdurchschnittswerte 2019; BFS/Strukturerhebung, 2015-2017; Dauer: SECO/AVAM, Abmeldekohorte 2019; AMOSA-Gebiet.

Tabelle 1

Höchstansprüche für Taggelder

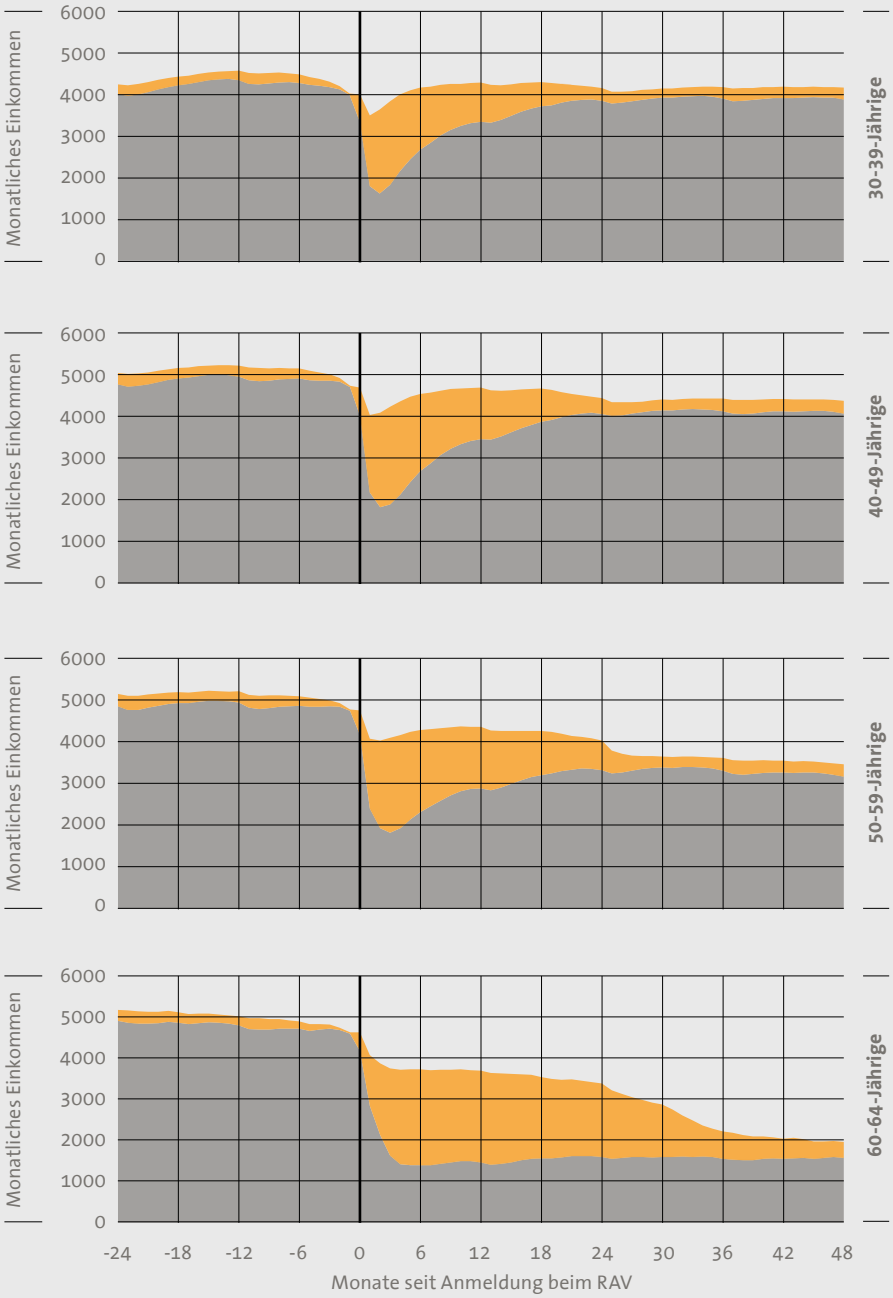
Beitragszeit	Bedingung	Max. Taggelder
Beitragsbefreit	z. B. wegen Schulausbildung, Weiterbildung, Unfall, Krankheit, Mutterschaft etc.	90
12-24 Monate	Bis 25 Jahre alt ohne Unterhaltspflicht	200
12-18 Monate	Ab 25 Jahren oder mit Unterhaltspflicht	260
18-24 Monate	Ab 25 Jahren oder mit Unterhaltspflicht	400
22-24 Monate	Ab 55 Jahren oder bei Bezug einer IV-Rente im Umfang von mind. 40%	520
Bei stark erschwerter Vermittelbarkeit können maximal vier Jahre vor der Pensionierung zusätzliche 120 Taggelder geltend gemacht werden (Art. 27 Abs. 3 AVIG)		

Geringeres Risiko, aber längere Dauer

Im Vergleich zu jüngeren Arbeitskräften haben 50- bis 59-jährige Arbeitskräfte ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden. Doch einmal arbeitslos, haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft mehr Mühe als jüngere, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und sind daher länger auf Stellensuche. Die Auswertungen zeigen, dass das Risiko, sich beim RAV als stellensuchend anzumelden, mit zunehmendem Alter kleiner wird. Gleichzeitig erhöht sich die durchschnittliche Stellensuchdauer mit dem Alter signifikant (▸ Grafik 3). Bleibt bei den 30- bis 34 Jährigen die Hälfte aller Stellensuchenden weniger als vier Monate lang bei einem RAV angemeldet, so sind 50 Prozent der über 60- Jährigen mehr als acht Monate bei einem RAV zur Stellensuche gemeldet. Die Dauer der Stellensuche muss jedoch in den Kontext der gesetzlichen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung (▸ Tabelle 1) gestellt werden. Um den erschwerten Bedingungen von älteren Stellensuchenden Rechnung zu tragen, können diese – abhängig von ihrer Beitragszeit – eine längere Taggelddauer geltend machen als jüngere. Besonders stark zeigt sich dies in der Gruppe der über 60-Jährigen. Stellensuchende, die höchstens vier Jahre vor ihrer Pensionierung stehen, können, sofern eine Vermittlung stark erschwert erscheint, 120 zusätzliche Taggelder beanspruchen.

Arbeitslosigkeit als dauerhafter Einschnitt in die Erwerbsbiografien

Ein Stellenverlust ist ein einschneidendes Ereignis. Detaillierte Analysen zu den Erwerbs- und Einkommensbiografien von Stellensuchenden zeigen, dass ältere Personen im Vergleich zu jüngeren unabhängig von Branche, Ausbildung oder weiteren Merkmalsunterschieden besonders stark von einem Stellenverlust betroffen sind. Für sie ist eine Arbeitslosigkeit häufig mit dauerhaften Erwerbseinbussen verbunden (▸ Grafik 4). Dabei zeigt sich, dass die Erwerbseinbussen nach einer Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter zunehmen – nicht nur in absoluten Beträgen, sondern auch relativ betrachtet. Die Einkommensverluste können zum Teil darauf zurückgeführt werden, dass mittel- bis längerfristig nicht alle Personen nach einer Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Allerdings zeigen sich auch bei wiederbeschäftigten Personen mit steigendem Alter zunehmend höhere Einbussen. Rund drei Jahre nach einer Arbeitslosigkeit verdienen Betroffene je nach Alter zwischen 1 und 28 Prozent weniger verglichen mit einer gleichaltrigen Person vor deren Stellenverlust (▸ Tabelle 2). Darin zeigt sich, dass Stellensuchende mit steigendem Alter – selbst wenn sie wieder eine Stelle finden – häufiger Lohneinbussen in Kauf nehmen oder zu geringeren Arbeitspensen angestellt werden. Auffallend ist, dass die Einkommenseinbussen bei Frauen insgesamt weniger stark ausgeprägt sind als bei Männern – dies allerdings bei einem tieferen Einkommensniveau.



Grafik 4

Sicherheitsnetz ALV

Die Grafik zeigt die durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen und die Einkommen aus Arbeitslosenentschädigung (ALE) in den zwei Jahren vor und vier Jahren nach Anmeldung beim RAV für verschiedene Altersgruppen.

Daten: AVAM-AHV, Anmeldekohorten 2011-2013, nur anspruchsberechtigte Stellensuchende, AMOSA-Gebiet.

Lesebeispiel 1
Die durchschnittlichen Erwerbseinkommen der 30- bis 39-jährigen Stellensuchenden fallen in den ersten drei Monaten nach Anmeldung beim RAV um fast 60 Prozent. Allerdings erholt sich das durchschnittliche Erwerbseinkommen in dieser Altersgruppe relativ rasch – weil viele Stellensuchende innert kurzer Zeit wieder eine Beschäftigung finden – und erreicht mittelfristig ein ähnlich hohes Niveau wie vor der Stellensuche. Die ALE nimmt vor allem in den ersten Monaten nach Anmeldung eine wichtige Abfederungsfunktion ein.

Lesebeispiel 2
Stellensuchende, die bei ihrer Anmeldung beim RAV zwischen 60- und 64-Jahre alt waren, weisen hohe Erwerbseinbussen auf, die auch mittelfristig nicht verschwinden. Diese sind massgeblich darauf zurückzuführen, dass in dieser Altersgruppe viele Stellensuchende – bereits vor ihrer ordentlichen Pensionierung – keine Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen. Die ALE ist für diese Altersgruppe eine wichtige finanzielle Stütze und macht in den zwei Jahren nach Anmeldung fast 60 Prozent des Gesamteinkommens aus.

Einkommen aus Erwerbstätigkeit (in CHF)
Arbeitslosenentschädigung (in CHF)

	Alter in Jahren	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64
Erwerbseinbussen (%)	Männer	-1	-12	-15	-15	-28
	Frauen	-2	-2	-3	-10	-19

Tabelle 2

Erwerbseinbussen nach Wiederbeschäftigung

Prozentuale Erwerbseinbussen von Personen einer bestimmten Alterskategorie in den 31 bis 36 Monaten nach ihrer Anmeldung zur Stellensuche im Vergleich zu den Erwerbseinkommen von Personen im gleichen Alter in den sechs Monaten vor Anmeldung.

Daten: AVAM-AHV, Anmeldekohorten 2011-2013, AMOSA-Gebiet.

Lesebeispiel
Ein 50- bis 54-jähriger beschäftigter Mann verdiente in den 6 Monaten unmittelbar vor seiner Anmeldung zur Stellensuche im Durchschnitt 15 Prozent mehr als ein gleichaltriger Mann, der sich rund drei Jahre zuvor bei einem RAV stellensuchend gemeldet hatte, jedoch im betrachteten Zeitfenster bereits wieder einer Beschäftigung nachging. Bei den Frauen beträgt die durchschnittliche Einkommenseinbusse in der Altersklasse der 50-54-Jährigen lediglich 3 Prozent.

Arbeitslosenversicherung als wichtiges Sicherheitsnetz

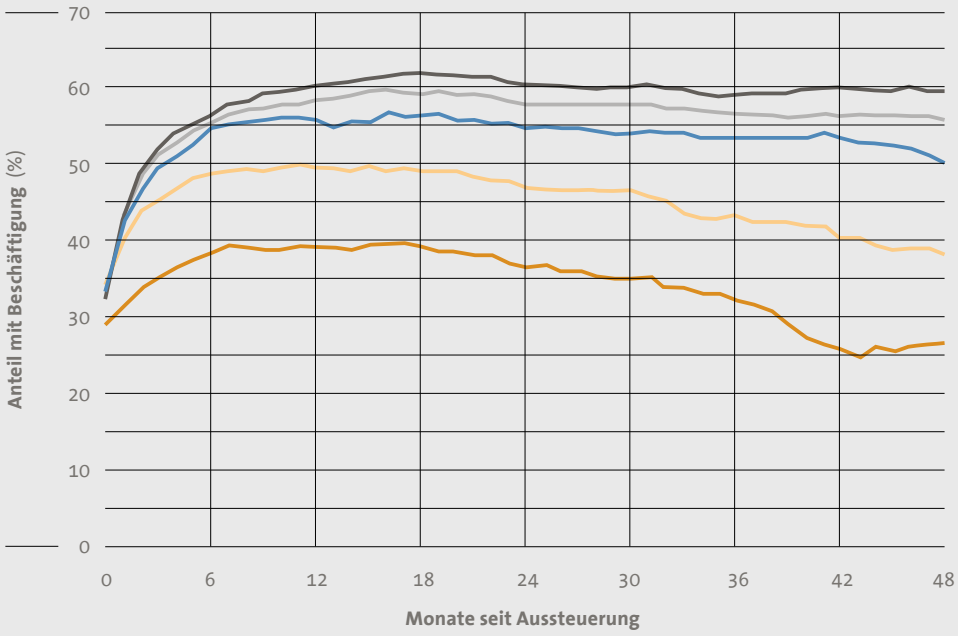
Für Stellensuchende, die etwas mehr Zeit benötigen, um nach einem Stellenverlust wieder in den Arbeitsmarkt zurückzufinden, ist die Arbeitslosenversicherung ein wichtiges soziales Sicherheitsnetz. Sind die Beitragsbedingungen erfüllt, fängt die Arbeitslosenentschädigung einen grossen Teil der Erwerbseinbussen ab und Stellensuchende können die Zeit nutzen, um mit Unterstützung der RAV eine neue Beschäftigung zu suchen. Mit steigendem Alter wird die Arbeitslosenentschädigung eine zunehmend wichtigere Stütze für das Gesamteinkommen (▸ Grafik 4). Dies hängt damit zusammen, dass ältere Personen im Durchschnitt mehr Mühe haben als jüngere, eine neue Beschäftigung zu finden, und deshalb länger auf Stellensuche sind. Auch die höheren Taggeldansprüche von älteren Stellensuchenden tragen dazu bei, dass diese im Durchschnitt länger beim RAV gemeldet sind als jüngere. Die Auswertungen zeigen, dass Stellensuchende, die aufgrund ihres Alters 120 zusätzliche Taggelder beanspruchen können, signifikant länger beim RAV gemeldet waren als Stellensuchende, welche die Voraussetzungen gerade noch nicht erfüllten, aber bei ihrer Anmeldung beim RAV fast gleich alt waren. Darin bestätigt sich die in der wissenschaftlichen Literatur mehrfach belegte Erkenntnis, dass grosszügige Entschädigungsleistungen aus der Arbeitslosenversicherung wichtige Anreize auf die Stellensuchenden ausüben, was sich jedoch oft in einer verlängerten Stellensuchdauer bemerkbar macht.

Arbeitsmarktnähe als wichtiger Faktor für spätere Erwerbsintegration

Neben einer möglichst raschen Wiedereingliederung ist die Dauerhaftigkeit des neuen Beschäftigungsverhältnisses eine wichtige Zielsetzung der Arbeitslosenversicherung. Verschiedene Indikatoren zu Stabilität und Nachhaltigkeit der Reintegration geben Hinweise darauf, wie dauerhaft Beschäftigungsverhältnisse nach einer Stellensuche sind. Eine nachhaltige Erwerbsintegration gelingt jenen Betroffenen am besten, die vor ihrer Arbeitslosigkeit stabil im Arbeitsleben verankert waren. Im Gegenzug weisen Stellensuchende, die bereits vor ihrer Arbeitslosigkeit Erwerbslücken aufwiesen, häufig auch nach ihrer Stellensuche wieder Unterbrüche auf. Hinter solchen Erwerbsbiografien stehen häufig saisonale Beschäftigungsverhältnisse. Dieses Muster zeigt sich bei allen Stellensuchenden – unabhängig von ihrem Alter. Allerdings lässt sich beobachten, dass Wiederanmeldungen beim RAV bei älteren Personen tendenziell seltener vorkommen. Dies dürfte unter anderem daran liegen, dass ältere Personen anstelle einer erneuten Anmeldung beim RAV möglicherweise auch frühzeitige Erwerbsrücktritte und Frühpensionierungen in Betracht ziehen.

Ältere Stellensuchende haben ein erhöhtes Aussteuerungsrisiko

Nicht allen Stellensuchenden gelingt während ihrer Stellensuche ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Gewisse Stellensuchende schöpfen ihre Taggelder aus oder erreichen das Ende ihrer Rahmenfrist, ohne eine Stelle gefunden zu haben, und werden aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert. Absolut gesehen werden weniger ältere Stellensuchende ausgesteuert als jüngere. Hingegen steigt das Aussteuerungsrisiko mit zunehmendem Alter. Dazu wurde das Risiko berechnet, innerhalb von vier Jahren nach Eröffnung einer Rahmenfrist von einer Aussteuerung betroffen zu sein. So haben 55- bis 59-Jährige ein doppelt so hohes Risiko, innerhalb von vier Jahren nach Eröffnung einer Rahmenfrist ausgesteuert zu werden,



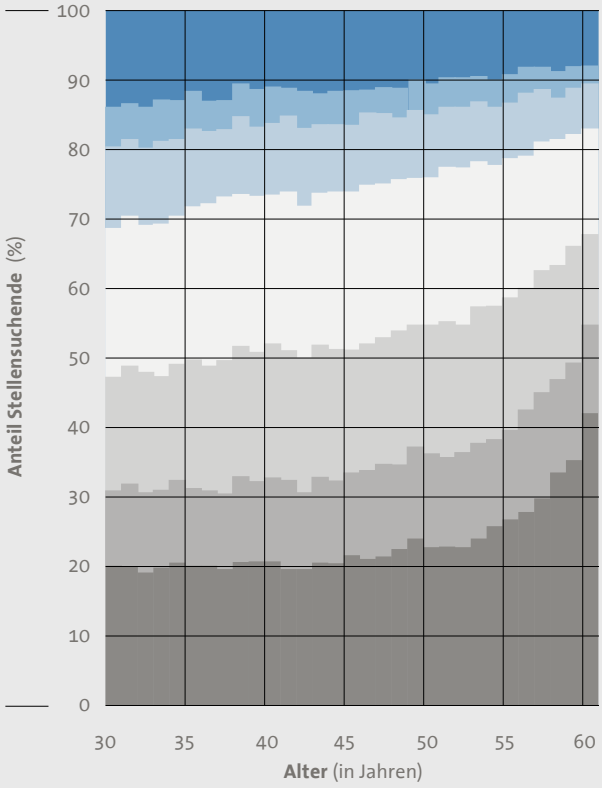
Grafik 5

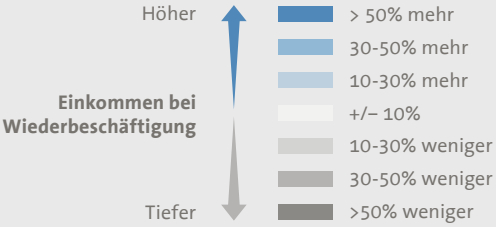
Erwerbstätigkeit nach einer Aussteuerung

Die Grafik zeigt die Erwerbstätigenrate in den 48 Monaten nach Aussteuerung für verschiedene Altersgruppen. Massgeblich ist das Alter bei Aussteuerung.

Daten: AVAM-AHV, Anmeldekohorten 2011-2013 (nur Stellensuchende mit Aussteuerung), AMOSA-Gebiet.

30-39 Jahre
40-49 Jahre
50-54 Jahre
55-59 Jahre
60-64 Jahre





Grafik 6

Individuelle Einkommensveränderung bei Wiederbeschäftigung

Die Grafik zeigt die Verteilung der individuellen Einkommensveränderungen für Stellensuchende zwischen 30 und 60 Jahren. Gemessen wird die Differenz zwischen dem Erwerbseinkommen im zweiten Monat nach Wiederbeschäftigung und dem Erwerbseinkommen zwei Monate vor Anmeldung beim RAV. Es wurden nur Personen in die Analyse einbezogen, welche vor und nach der Arbeitslosigkeit einer Beschäftigung nachgingen.

Daten: AVAM-AHV, Anmeldekohorten 2011-2013, AMOSA-Gebiet

Lesebeispiel
Bei den 30-Jährigen verdiente rund jede fünfte stellensuchende Person nach ihrer Arbeitslosigkeit mehr als 50 Prozent weniger als vor ihrer Stellensuche. Bei den 60-Jährigen liegt dieser Anteil bei fast 40 Prozent.

wie 30- bis 39-Jährige. Das erhöhte Aussteuerungsrisiko von älteren Stellensuchenden unterstreicht deren grössere Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Rund ein Drittel der ausgesteuerten Stellensuchenden finden – unabhängig von ihrem Alter – im Monat nach ihrer Aussteuerung wieder eine Erwerbstätigkeit (▸ Grafik 5). Mittel- bis längerfristig unterscheidet sich jedoch die Erwerbsintegration deutlich je nach Alter der ausgesteuerten Person. Bei den unter 50-Jährigen stieg der Anteil der Ausgesteuerten mit einer neuen Beschäftigung innerhalb von drei Monaten auf rund 50 Prozent und innert Jahresfrist auf rund 55 bis 60 Prozent. Bei den 50- bis 59-Jährigen stieg der Anteil der Ausgesteuerten, die einer Erwerbstätigkeit nachgingen, innert Jahresfrist auf rund 55 Prozent. In den darauffolgenden Monaten entwickelte sich die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe jedoch zunehmend rückläufig auf einen Wert von rund 45 Prozent vier Jahre nach Aussteuerung. Noch ausgeprägter ist die Situation bei den 60- bis 64-Jährigen, die deutlich mehr Mühe bekunden, nach einer Aussteuerung noch einmal nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Arbeitsmarktbiografien sind sehr individuell

Erwerbsverläufe sind aufgrund der Vielzahl von unterschiedlichen Merkmalen und Konstellationen sehr individuell. Obwohl die Erwerbseinbussen älterer Stellensuchender im Durchschnitt deutlich höher sind als bei jüngeren, kann eine Stellensuche im Einzelfall auch Aufstiegschancen bieten. Das erzielte Einkommen vor der Stellensuche ist dabei ein wichtiger Ankerpunkt für das Einkommen nach Wiederbeschäftigung. Rund jeder vierte Stellensuchende verdiente an seiner neuen Arbeitsstelle sogar über 10 Prozent mehr als vor der Stellensuche. Für etwas mehr als die Hälfte der Stellensuchenden war der Stellenverlust jedoch mit Einkommenseinbussen von 10 Prozent oder höher verbunden. Diese Einbussen können die Folge von Lohneinbussen oder von tieferen Arbeitspensen sein. Gewinner und Verlierer sind allerdings nicht gleichmässig über die Altersgruppen verteilt. Mit steigendem Alter fallen mehr und mehr Stellensuchende in die Gruppe, deren Einkommenssituation sich relativ zu ihrer letzten Erwerbstätigkeit verschlechterte (▸ Grafik 6).

Grosse Niveauunterschiede zwischen einzelnen Personengruppen

Nicht alle Arbeitskräfte sind den gleichen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt. So haben beispielsweise Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I ein substanziell höheres Risiko, arbeitslos zu werden, als Hochqualifizierte und sind im Durchschnitt auch länger auf Stellensuche. Sowohl ein erhöhtes Zugangsrisiko als auch eine längere Suchdauer weisen auch Personen mit ausländischer Herkunft auf. Ferner ist auch in saisonalen Branchen wie beispielsweise dem Gastgewerbe das Zugangsrisiko im Vergleich zu den übrigen Branchen deutlich erhöht, allerdings bei einer kürzeren durchschnittlichen Stellensuchdauer. Hingegen ist das Zugangsrisiko beispielsweise für Arbeitskräfte aus dem Finanz- und Versicherungsgewerbe zwar geringer, allerdings suchen diese Personen im Schnitt deutlich länger, bis sie wieder eine Stelle finden.

Detaillierte Analysen bei den verschiedenen Personengruppen zeigen jedoch, dass sich das beobachtete Altersgefälle tendenziell über alle Gruppen hinweg beobachten lässt. Allerdings unterscheiden sich die Gruppen darin, wie stark dieses Gefälle ausgeprägt ist. Im Verhältnis zu jüngeren Personen sind über 50-Jährige vor allem im Bereich der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe sowie im Finanz- und Versicherungsgewerbe überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Gruppenanalysen zeigen insgesamt deutlich, dass die erschwerte Situation von älteren Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt nicht auf einzelne Branchen, Herkunft, Bildungsgruppen oder Berufe eingeschränkt werden kann. Um den Gegebenheiten und Voraussetzungen von Stellensuchenden möglichst optimal Rechnung zu tragen, sollten Massnahmen zur besseren Integration von älteren Stellensuchenden beim Individuum ansetzen.

Kapitel 2

Rekrutierungspraxis im Wandel der Zeit

Stellenmarkt und Rekrutierungspraxis im Fluss

Der Stellenmarkt befindet sich in einem steten Wandel. Mit dem Strukturwandel der Wirtschaft verändern sich auch die Anforderungen an das Fachwissen und die Kompetenzen der Arbeitskräfte. Aufgrund von neuen technologischen Möglichkeiten verändert sich auch die Art und Weise, wie Unternehmen rekrutieren. Ältere Arbeitskräfte sind von einem Wandel der Rekrutierungspraxis besonders betroffen. Sie bewegen sich in der Regel bereits seit vielen Jahren auf dem Arbeitsmarkt – in vielen Fällen sogar über Jahre hinweg beim gleichen Betrieb. Als die heute über 50-jährigen Arbeitskräfte in den achtziger Jahren zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt einstiegen, waren die Printmedien der dominierende Ausschreibungskanal für offene Stellen. Bewerbungsdossiers wurden – häufig noch handschriftlich verfasst – per Post an die potenziellen Arbeitgeber zugestellt. Mit dem Aufkommen des Internets verschoben sich Stellenausschreibungen immer mehr in den Onlinebereich. Mit dem technologischen Fortschritt und der zunehmenden Digitalisierung eröffnen sich heutzutage neue Möglichkeiten in Bezug auf die Nutzung von Rekrutierungskanälen (z. B. über Social Media) und die Ausgestaltung von effizienteren Rekrutierungsprozessen (z. B. über E-Recruiting-Tools). Diese verlangen von den Betrieben und von den Bewerberinnen und Bewerbern eine gewisse IT-Affinität und digitale Agilität.

Stellenanforderungen verändern sich

Auch die Stellenanforderungen entwickelten sich über die Zeit weiter. So ist heutzutage die überwiegende Mehrheit der Inserate geschlechtsneutral formuliert. Vor rund 15 Jahren lag der Anteil von Stellen mit expliziten Geschlechtsangaben noch

bei fast einem Viertel. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich in Bezug auf Altersangaben beobachten. In den fünfziger und sechziger Jahren war es noch gang und gäbe, in Stelleninseraten nach einem *Knaben* oder *Mädchen* zu suchen. Heute spielt das Alter in Stelleninseraten eine nebensächliche Rolle. So wurden im Schnitt in den letzten fünf Jahren bei knapp vier Prozent der ausgeschriebenen Stellen über 50-jährige Bewerberinnen und Bewerber aufgrund von Altersangaben im Inserat ausgeschlossen. In der Phase zwischen 2006 und 2014 lag dieser Anteil mit über acht Prozent noch mehr als doppelt so hoch. Dieser Rückgang hat sicherlich auch mit der gestiegenen gesellschaftlichen Sensibilität gegenüber dem Thema Diskriminierung zu tun. Dies bedeutet aber nicht, dass das Geschlecht oder das Alter bei der Rekrutierung keine Rolle mehr spielen würden. So spielt Diversity Management in vielen Betrieben heute eine wichtige Rolle, um die personelle und kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft für eine möglichst passende Belegschaftsstruktur zu nutzen.

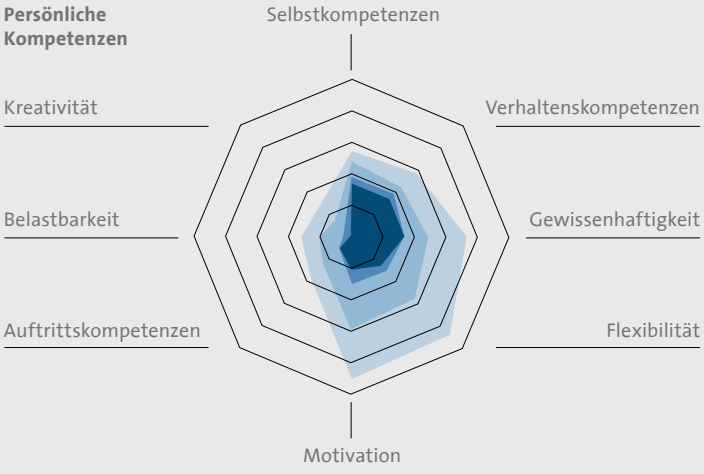
Neue Kompetenzanforderungen

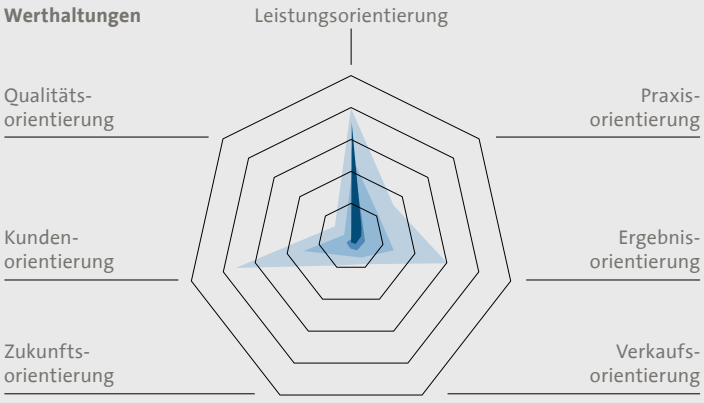
Neben Fachwissen werden in Stelleninseraten heute meist auch diverse persönliche und soziale Kompetenzen gefordert. Das Anforderungsprofil an Arbeitnehmende hat sich dabei über die Zeit stark gewandelt (▸ Grafik 7). Suchten die Unternehmen in den Achtzigern vornehmlich nach selbständigen, vielseitigen, jungen, zuverlässigen, freundlichen und tüchtigen Arbeitskräften, so sind die Wunschkandidatinnen und -kandidaten der Arbeitgeber heute selbständige, flexible, teamfähige und motivierte Persönlichkeiten, die gleichzeitig auch kommunikativ, belastbar und verantwortungsbewusst sind.

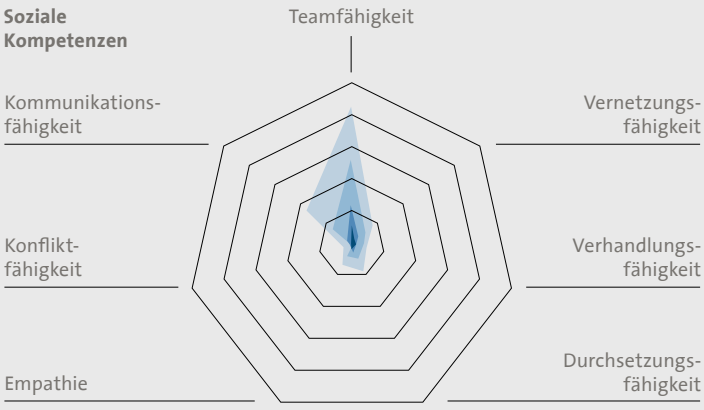
In den Achtzigern waren im Bereich der persönlichen Kompetenzen vor allem Selbstkompetenzen,

Job-Matching: Passen ältere Erwerbspersonen auf moderne Stellenprofile?

Ältere Erwerbspersonen bewegen sich in der Regel bereits seit mehreren Jahrzehnten im Arbeitsmarkt. Für sie sind die sich ändernden Anforderungsprofile in Stellenanzeigen deshalb besonders sichtbar. Wie gut passen die Profile von älteren Erwerbspersonen auf die Kompetenzprofile in Stellenanzeigen? Bereits in den 80er-Jahren wurden zuverlässige, selbständige, verantwortungsbewusste, dynamische und flexible Mitarbeitende gesucht. In den 2010er Jahren kamen Attribute wie Teamorientierung, Motivation, Belastbarkeit, Engagement und Kommunikationsfähigkeiten hinzu (▸ Grafik 8). Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllen ältere Erwerbspersonen die neuen Anforderungen in Bezug auf diese Softfaktoren sehr gut. Einzig in Bezug auf ihre Flexibilität und Lernbereitschaft werden jüngere Personen etwas positiver beurteilt. Hingegen werden ältere Erwerbspersonen in Bezug auf ihre Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation und Kommunikationsfähigkeiten sogar etwas stärker eingeschätzt als die jüngeren. Auch werden ältere Erwerbspersonen als mindestens so teamorientiert und belastbar eingestuft wie jüngere (▸ Kapitel 4). Die veränderten Anforderungen an die Softfaktoren in Stellenanzeigen scheinen somit nicht mit besonderen Benachteiligungen für ältere Stellenbewerbende verbunden zu sein.





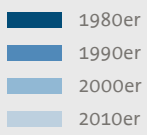


Grafik 7

Wandel der Kompetenzanforderungen

Die Grafik zeigt die Häufigkeit von Kompetenzanforderungen in Stelleninseraten und ihre Entwicklung über die Zeit.

Daten: Inseratetexte des Stellenmarktmonitors, 1980-2019, AMOSA-Gebiet.



Grafik 8

Softfaktoren in Stelleninseraten

Die Grafik zeigt die zehn häufigsten persönlichen Attribute (Softfaktoren) in Stellenanzeigen der 1980er-Jahre und der 2010er-Jahre.

Daten: Inseratetexte des Stellenmarktmonitors, 1980-2019, AMOSA-Gebiet.

Verhaltenskompetenzen und Gewissenhaftigkeit gefordert. Über die Jahre haben sich die Kompetenzanforderungen immer mehr Richtung Flexibilität und Motivation verschoben. Teamfähigkeit ist eine soziale Kompetenz, die früher und heute gleichermassen gefordert wird. Heute sind weitere Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Vernetzungsfähigkeit oder Durchsetzungsfähigkeit hinzugekommen. Bei der Wertorientierung stand früher vor allem die Leistungsorientierung im Vordergrund. Gesucht wurden häufig tüchtige, einsatzfreudige oder speditive Mitarbeitende. Die Leistungsorientierung bleibt bis heute eine wichtige Komponente in Stellenanzeigen, allerdings entwickelten sich eine hohe Kunden- oder Dienstleistungsorientierung sowie Ergebnisorientierung zu ebenso wichtigen Wertehaltungen.

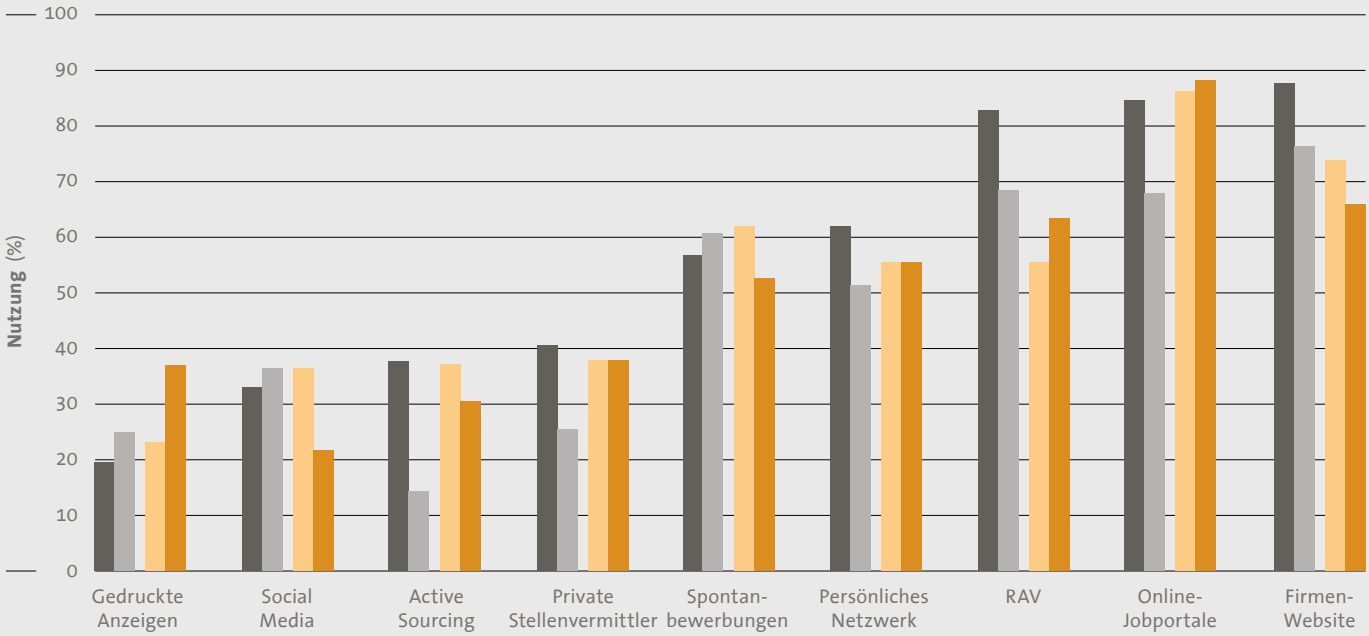
Arbeitgeber und Stellensuchende nutzen die gleichen Kanäle

Die von AMOSA befragten Arbeitgeber nutzen vor allem die eigene Website und Online-Jobportale um ihre Vakanzen auszuschreiben (▸ Grafik 9). Häufig nahmen sie auch die Vermittlungsdienstleistungen der RAV in Anspruch. Dies ist nicht überraschend, zumal die Befragung bei Betrieben durchgeführt wurde, die bereits in der Vergangenheit eine Zusammenarbeit mit dem RAV pflegten. Über die Hälfte der Firmen gaben auch an, das persönliche Netzwerk – sei es das eigene Beziehungsnetz oder das der Mitarbeitenden – zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden zu aktivieren. Ähnlich oft werden auch Spontanbewerbungen in Betracht gezogen. Interne Stellenrotationen stellen vor allem bei international tätigen Unternehmen einen weiteren wichtigen Kanal zur Besetzung von Vakanzen dar. Rund ein Drittel der Unternehmen gaben an, über soziale Onlinenetzwerke zu rekrutieren. Bei den sogenannten Active-Sourcing-Plattformen wie beispielsweise LinkedIn oder Xing zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen national und international tätigen Firmen. Nur gerade 14 Prozent der national ausgerichteten Firmen nutzen diese Rekrutierungskanäle, während es bei den internationalen Firmen immerhin 38 Prozent sind. Gedruckte Stelleninserate spielen nur noch eine marginale Rolle.

Ein Vergleich mit den Suchkanälen der Stellensuchenden zeigt, dass Arbeitgeber und Stellensuchende auf den gleichen Kanälen aktiv sind. Die meisten Stellensuchenden nutzen – wie auch die Arbeitgeber – verschiedene Suchkanäle. Besonders häufig werden Online-Jobportale, Firmenwebsites und Angebote der RAV genutzt, Social-Media-Netzwerke und Active-Sourcing-Plattformen hingegen noch relativ selten. In der AMOSA-Befragung der Stellensuchenden fällt auf, dass Stellensuchende mit zunehmendem Alter den Fokus weniger auf Online-Bewerbungskanäle legen. So nutzen jüngere Stellensuchende insbesondere Social-Media Netzwerke und Firmenwebsites stärker, als dies ältere tun. Ältere Stellensuchende suchen hingegen häufiger über gedruckte Anzeigen und über die regionalen Arbeitsvermittlungszentren nach offenen Stellen. Da ältere Erwerbspersonen im Verlauf ihrer Erwerbskarriere häufig ein breites berufliches Netzwerk aufbauen, könnte eine verstärkte Nutzung des persönlichen Kontaktnetzwerks für ältere Stellensuchende eine Chance sein, um mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu kommen, zumal auch die Arbeitgeber häufig auf das persönliche Kontaktnetzwerk vertrauen.

Hohe Bildungsanforderungen als Herausforderung für Stellensuchende

Eine Stellensuche ist immer auch ein Wettbewerb, bei dem sich mehrere Stellensuchende um eine Stelle bewerben. Jeder und jede Stellensu-



Grafik 9

Rekrutierungskanäle der Arbeitgeber und Suchkanäle der Stellensuchenden

Die Grafik zeigt die Nutzung der Suchkanäle der Stellensuchenden und die Nutzung der Rekrutierungskanäle der Arbeitgeber.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden und der Arbeitgeber, März und August 2020.

Lesebeispiel

38 Prozent der international tätigen Unternehmen respektive 14 Prozent der national tätigen Unternehmen nutzen Active-Sourcing-Plattformen (z. B. LinkedIn, Xing) für die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. Seitens der Stellensuchenden gaben 37 Prozent der unter 50-jährigen und 30 Prozent der über 50-jährigen Stellensuchenden an, über diesen Kanal nach geeigneten Vakanzen zu suchen.

Rekrutierungskanäle

- International tätige Firmen
- National tätige Firmen

Suchkanäle

- Unter 50-jährige Stellensuchende
- Über 50-jährige Stellensuchende

Grafik 10

Berufsprofile der Stellensuchenden und der offenen Stellen

Die Grafik zeigt die Verteilung der beruflichen Profile von über 50-jährigen Stellensuchenden (letzter Beruf) im Vergleich zu den geforderten Berufsprofilen in Stellenanzeigen.

Daten: Stellenmarktmonitor, 2019; SECO/AVAM Anmeldekohorte 2019, AMOSA-Gebiet.

Lesebeispiel

21 Prozent aller über 50-jährigen Stellensuchenden waren zuletzt als Hilfsarbeitskraft tätig. Hingegen war nur 1 Prozent aller Stelleninserate für Hilfsarbeitskräfte ausgeschrieben. Umgekehrt betreffen 30 Prozent aller Stelleninserate einen intellektuellen oder wissenschaftlichen Beruf, wohingegen nur gerade 12 Prozent der über 50-Jährigen Stellensuchenden vor ihrer Stellensuche einen solchen Beruf ausübten.

- Stellensuchende (über 50-jährige)
- Stellenmarkt

chende bringt Kompetenzen und Eigenschaften mit, die im Selektionsprozess gegeneinander abgewogen werden. Ältere Stellensuchende weisen in der Regel eine längere Berufserfahrung auf als jüngere, konnten eventuell schon wichtige Führungserfahrungen machen oder haben sich in ihrer bisherigen Erwerbsbiografie wichtiges Spezialwissen aneignen können. Jüngere Bewerberinnen und Bewerber verfügen hingegen möglicherweise über aktuellere Fach- und Berufskenntnisse, weil ihre Ausbildung weniger lang zurückliegt. Ein optimaler Match ist letztlich immer ein Abwägen zwischen zwingenden Erfordernissen – wie beispielsweise bestimmte Bildungsnachweise oder spezifische Berufsausbildungen – und einer guten Passung auf der zwischenmenschlichen Ebene.

Ein wichtiges Selektionskriterium ist der berufliche Hintergrund eines Bewerbers oder einer Bewerberin. AMOSA untersuchte, wie gut der berufliche Hintergrund von jüngeren und älteren Stellensuchenden mit den ausgeschriebenen Stellen übereinstimmt (▸ Grafik 10). Auffällig ist vor allem der hohe Anteil von Stellensuchenden in Hilfsberufen: Von den über 50-jährigen Stellensuchenden, die sich im Jahr 2019 bei einem RAV anmeldeten, arbeitete rund jeder Fünfte zuvor als Hilfsarbeitskraft. Auf dem Stellenmarkt sind Stellen für Hilfsarbeitskräfte hingegen nur selten ausgeschrieben. Gefragt sind hingegen vor allem wissens- und bildungsintensive Berufsprofile. Bei fast einem Drittel der ausgeschriebenen Stellen suchten die Unternehmen nach intellektuellen oder wissenschaftlichen Fachkräften und Spezialisten. Das sind beispielsweise Natur-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaftler, Informatikfachleute, Gesundheitsspezialisten oder Lehrkräfte – also Berufe, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Ein knappes Viertel der Stelleninserate bezog sich auf Techniker oder äquivalente nichttechnische Berufe. Das sind Berufe, die eine postsekundäre Bildung oder eine höhere Berufsbildung voraussetzen. Darunter fallen beispielsweise Pflegeberufe, Informations- und Kommunikationstechniker, Bauführer oder Elektrotechniker. Im Vergleich zwischen den gesuchten und den vorhandenen Berufsprofilen von Betroffenen zeigt sich, dass Stellensuchende – unabhängig von ihrem Alter – in Bezug auf ihre Chancen im Stellenmarkt besonders gefordert sind, da sie häufig die geforderten Bildungsvoraussetzungen nicht erfüllen.

Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft als zentrale Selektionsfaktoren

Die Art und Weise, wie Unternehmen rekrutieren, verändert sich stark. Digitale Rekrutierungstools oder spezielle Bewerbungsmanagement-Software unterstützen heute in vielen Betrieben den Rekrutierungsprozess. Solche Tools können beispielsweise dazu genutzt werden, Bewerbungen, welche die zwingenden Stellenanforderungen nicht erfüllen, bereits in einer Vorselektion auszufiltern. Solche Selektionstechnologien stehen immer wieder öffentlich in der Kritik wegen der mit diesen maschinell lernenden Algorithmen verbundenen Diskriminierungsgefahr. Bei den von AMOSA befragten Unternehmen sind solche digitalen Selektionstools noch nicht Standard. Bei kleineren und mittleren Betrieben ist der Einsatz solcher Technologien noch eher eine Ausnahme. Knapp jeder fünfte Betrieb gibt an, solche Tools zur Vorselektion von Kandidatinnen und Kandidaten zu nutzen. Bei Grossbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden stützt sich rund jeder dritte befragte Betrieb auf eine solche Technologie.

Hingegen zeigt sich, dass die befragten Betriebe bei der Beurteilung ihrer Kandidatinnen und Kandidaten einen grossen Wert auf Softskills legen. Gefragt nach den wichtigsten Beurteilungs-

kriterien bei ihrer letzten Rekrutierung, schätzen die Personalrekrutierenden eine hohe Motivation, Leistungsbereitschaft und ein hohes Verantwortungsbewusstsein noch vor allen übrigen Beurteilungskriterien als sehr relevant ein. Auch Softskills wie Teamfähigkeit, Belastbarkeit und eine hohe Lernbereitschaft werden von den Betrieben als sehr wichtig eingeschätzt – noch vor der beruflichen Erfahrung oder dem Bildungsabschluss. Mit Ausnahme der Lernbereitschaft schätzten die befragten Unternehmen über 50-Jährige in allen Kategorien als überdurchschnittlich stark ein im Vergleich mit Jüngeren (▸ Kapitel 4).

Altersgrenze 50 als unsichtbare Barriere?

Wie lange ist man jung und ab wann ist man eigentlich alt? Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert den Beginn des Alters ab dem 60. bis 65. Lebensjahr. Eine rein chronologische Definition von Alter greift jedoch in der Regel zu kurz. Oft hört man auch die Interpretation «Man ist so alt, wie man sich fühlt», was die hohe Individualität beim Älterwerden betont. In der gesellschaftlichen Wahrnehmung und der medialen Berichterstattung gilt oft die Altersgrenze von 50 Jahren als unsichtbare Barriere für eine erfolgreiche und rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Doch spiegelt sich diese konstruierte Grenze auch in der Realität des Arbeits- und Stellenmarktes wider?

Aus Sicht des Stellenmarktes ist das Alter von 50 Jahren keine besonders relevante Schwelle. Sofern Stelleninserate überhaupt Altersobergrenzen oder Altersbandbreiten enthalten, wird die Obergrenze viel häufiger bei 30, 35, 40 oder 45 Jahren gesetzt. Auch aus der Sicht der Arbeitsmarktbehörden gelten keine einheitlichen Schwellenwerte in Bezug auf das Alter. So können gewisse arbeitsmarktliche Massnahmen erst ab einem Alter von 50 Jahren besucht werden. Für einen längeren Leistungsbezug wurde hingegen eine Altersgrenze von 55 Jahren gesetzt. Für die im Lauf des Jahres 2021 in Kraft tretenden Überbrückungsleistungen für ausgesteuerte Personen ist wiederum die Altersgrenze von 60 Jahren massgebend.

Was zeigen die Auswertungen von AMOSA dazu? Aus den Resultaten wird deutlich, dass Stellensuchende mit zunehmendem Alter mehr Mühe bekunden, sich nach einer Arbeitslosigkeit wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die verminderten Chancen auf dem Arbeitsmarkt können allerdings nicht an einer bestimmten Altersgrenze festgemacht werden. So werden häufig bereits ab einem Alter von 35 bis 40 Jahren längerfristige Erwerbseinbussen beobachtet, die sich mit steigendem Alter stetig akzentuieren.

Die Frage, ab wann eine Erwerbsperson als *älter* gilt, kann also nicht generell beantwortet werden und ist stark kontextabhängig. Massnahmen zur besseren Integration von Stellensuchenden sollten sich deshalb nicht einseitig an fixen Altersgrenzen orientieren, sondern die individuelle Situation der stellensuchenden Person mitberücksichtigen.

Kapitel 3

Perspektive der Stellensuchenden

Ursachen für Arbeitslosigkeit mehrheitlich ausserhalb der eigenen Person verortet

Um bei der Erarbeitung einer optimalen Wiedereingliederungsstrategie am richtigen Ort anzusetzen, sind die Gründe für den Verlust der letzten Arbeitsstelle von besonderer Bedeutung. Am häufigsten gaben die befragten Stellensuchenden Faktoren im Firmenumfeld als Ursache für den Verlust der Arbeitsstelle an. Dazu gehören beispielsweise Firmenreorganisationen, Auflösung der Arbeitsstelle oder die konjunkturelle Auftragslage. Gut jede zweite Person gibt einen solchen Grund an. Auffällig ist, dass solche externen Ursachen mit dem Alter signifikant zunehmen. Auch gesundheitliche Gründe sind bei älteren Stellensuchenden stärker verbreitet. Teamkonflikte oder eine schwierige Firmenkultur werden in gewissen Fällen ebenfalls als Hauptursache für die Arbeitslosigkeit identifiziert. Fast ausschliesslich bei Jüngeren finden sich hingegen Ursachen in den Bereichen Flexibilität und Familie sowie berufliche Neuorientierung. Jüngere Personen stehen häufig noch am Beginn ihrer beruflichen Entwicklung und erwägen die Gründung einer Familie. Im Zuge dessen sind berufliche Neuorientierungen und die Aufgabe einer Arbeitsstelle bei ihnen keine Seltenheit. Gefragt nach den Gründen für ihre Arbeitslosigkeit, beziehen Stellensuchende den Verlust ihrer Stelle mit zunehmendem Alter vermehrt auf Ursachen ausserhalb ihrer Person.

Pessimistische Einschätzung der Stellenchancen trotz guter Positionierung im Arbeitsmarkt

Nach dem Verlust einer Arbeitsstelle bestimmt die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person massgeblich den Erfolg in der Stellensuche mit. Die Stellensuchenden wurden in der Befragung darum gebeten, ihre fachlichen Kompetenzen sowie Softfaktoren und Arbeitsleistung mit Blick auf die Anforderungen im Arbeitsmarkt einzuschätzen (▸ Grafik 11). Jüngere und ältere Stellensuchende verorten grundsätzlich in allen drei Bereichen viele Stärken. Insbesondere in Bezug auf ihre Softskills und die verschiedenen Facetten der Arbeitsleistung schätzen sich Stellensuchende konsistent stark ein. Dennoch finden sich auch hier einige Altersunterschiede. Ältere Stellensuchende sehen sich im Vergleich zu jüngeren als besonders stark in ihrer Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft. Interessanterweise sehen Arbeitgeber genau diese zwei Eigenschaften als

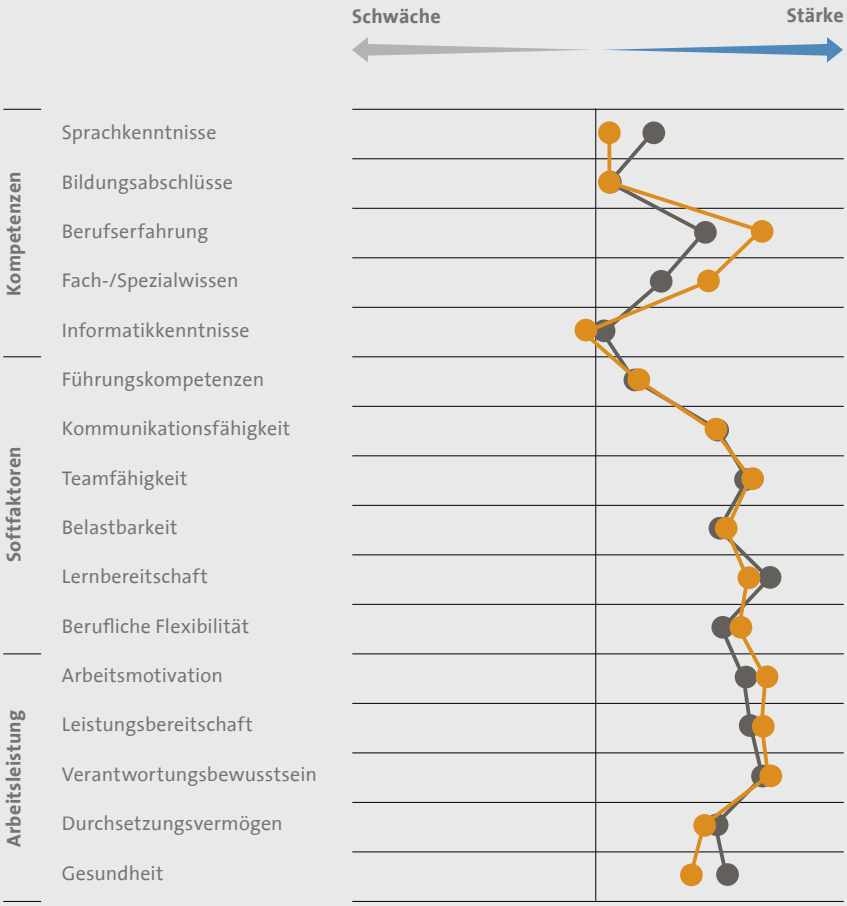
besonders relevante Beurteilungskriterien im Rekrutierungsprozess an (▸ Kapitel 2). Das Thema Gesundheit findet in der öffentlichen Debatte zur Altersarbeitslosigkeit oft Erwähnung. Zwar wird die eigene Gesundheit mit zunehmendem Alter signifikant weniger positiv eingeschätzt, aber selbst bei den 60- bis 64-Jährigen sieht nach wie vor eine Mehrheit die eigene Gesundheit eher als Stärke denn als Schwäche. Auf Seiten der Softfaktoren wird die berufliche Flexibilität mit zunehmendem Alter tendenziell positiver eingeschätzt, während die Lernbereitschaft leicht, aber signifikant abnimmt. Bei den erfragten fachlichen Kompetenzen sehen ältere Stellensuchende ihre Stärken vor allem in der Berufserfahrung und im erworbenen Fachwissen, was gut mit der Wahrnehmung der Arbeitgeber räsoniert (▸ Kapitel 4). Es zeigt sich hier ein deutliches und signifikantes Altersmuster: Je älter die Stellensuchenden, desto positiver werden Berufserfahrung und Fachwissen eingeschätzt. Da diese Kompetenzen im Verlauf des Erwerbslebens kumulativ zunehmen, ist dies nicht weiter überraschend. Signifikant schlechter als jüngere schätzen ältere Stellensuchende hingegen ihre Sprachkenntnisse ein. Die in den letzten Jahren immer wichtiger gewordenen Informatikkenntnisse werden von allen Altersgruppen im neutralen Bereich zwischen Stärke und Schwäche eingeschätzt, wobei sich die über 50-Jährigen im Verhältnis zu den Marktanforderungen ein wenig schlechter beurteilen als die unter 50-Jährigen.

Trotz der auch im Alter grundsätzlich hoch eingeschätzten Arbeitsmarktfähigkeit beurteilen ältere Stellensuchende ihre Chancen, innert Monatsfrist eine neue Stelle zu finden, als eher gering (▸ Grafik 12). Während noch rund jeder zweite Stellensuchende im Alter zwischen 30 und 34 Jahren die eigenen Stellenchancen positiv einschätzt, ist es bei den 60- bis 64-Jährigen nur etwa eine von zehn Personen. Angesichts der positiven Einschätzung ihrer arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen ist dies überraschend, passt jedoch zur gleichermassen tiefen Selbstwirksamkeitserwartung von älteren Stellensuchenden. Je älter die Stellensuchenden sind, desto weniger glauben sie an ihre Einflussmöglichkeiten auf eine erfolgreiche Bewerbung (▸ Grafik 13).

Ältere Stellensuchende sehen ihr Alter als Hindernis bei der Stellensuche

Ein wichtiges Ziel der AMOSA-Befragung war, herauszufinden, wo aus Sicht der Stellensuchenden die grössten Hindernisse bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt liegen. Besonders interessant ist dies auch mit Blick auf die äusserst negative Einschätzung der Stellenchancen von älteren Stellensuchenden. Gefragt nach den Hindernissen bei der Stellensuche nannten die Stellensuchenden oft die Wirtschaftslage und eine ungünstige Stellensituation. Stellensuchende ab 50 Jahren nannten jedoch mit Abstand am häufigsten das eigene Alter als Hindernis für ihre Stellensuche. Bei Jüngeren stehen im Vergleich zu Älteren hingegen eher fehlende Berufserfahrungen im Vordergrund. Fehlende formale Abschlüsse, fehlende Qualifikation oder Spezialisierungen, mangelnde Sprachkenntnisse oder Überqualifikation wurden weniger häufig genannt und weisen keine bestimmten Altersmuster auf.

Ein ähnliches Bild bietet sich auch bei den aus Sicht der Stellensuchenden wichtigsten Absagegründen auf Bewerbungen (▸ Grafik 14). Auffällig ist, dass viele mit der Arbeitsmarktfähigkeit verbundene Gründe mit steigendem Alter tendenziell an Bedeutung einbüssen. So sehen ältere Stellensuchende seltener als jüngere nicht erfüllte Stellenanforderungen, unzureichende Qualifikationen, zu geringe Berufserfahrung oder mangelnde



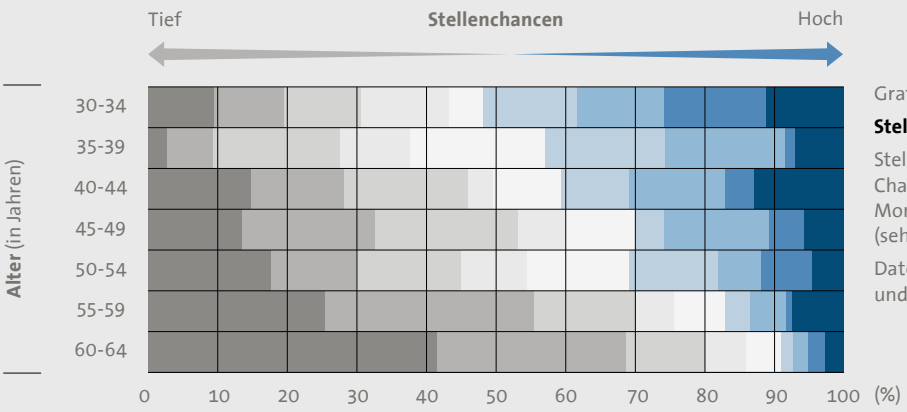
Grafik 11

Wahrgenommene Kompetenzen, Softfaktoren und Arbeitsleistung

Stellensuchende wurden gebeten, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen im Arbeitsmarkt auf einer siebenstufigen Skala zwischen *Schwäche* und *Stärke* einzuschätzen. Dargestellt sind die Medianwerte von unter und über 50-Jährigen Stellensuchenden.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.

30-49-Jährige
50-64-Jährige

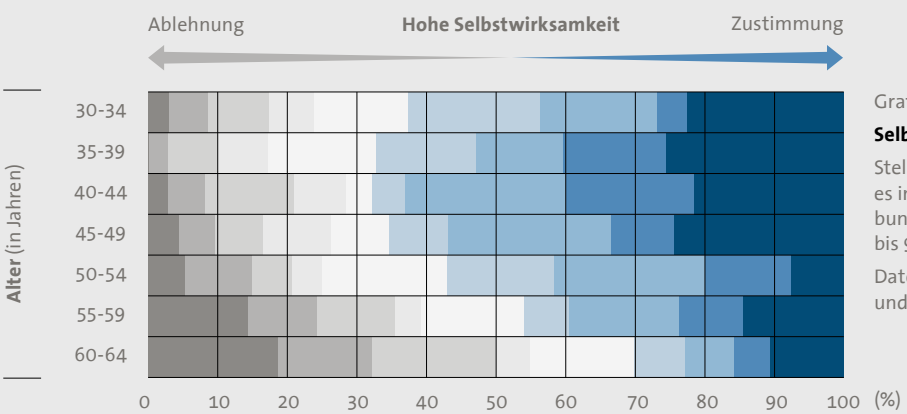


Grafik 12

Stellenchancen

Stellensuchende wurden gefragt, wie hoch sie ihre Chancen auf eine neue Arbeitsstelle im kommenden Monat einschätzen. Skala von 1 (äusserst gering) bis 9 (sehr hoch).

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.



Grafik 13

Selbstwirksamkeit

Stellensuchende wurden gefragt, ob sie glauben, dass es in ihrer Hand liegt, die Erfolgschancen der Bewerbungen zu verbessern. Skala von 1 (abs. Ablehnung) bis 9 (abs. Zustimmung).

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.

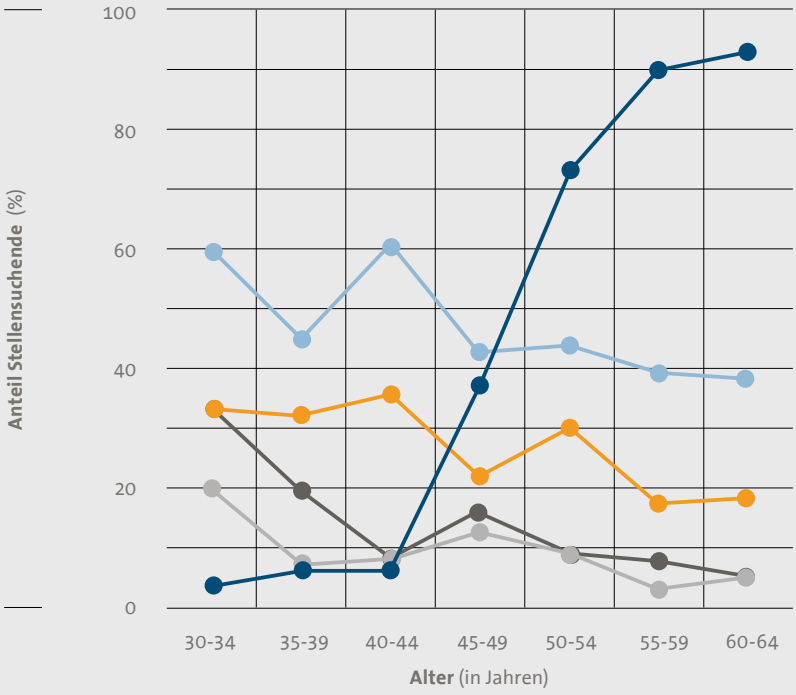
Grafik 14

Die häufigsten Absagegründe aus der Sicht der Stellensuchenden

Die Grafik zeigt die Absagegründe bei Stellenbewerbungen nach Häufigkeit ihrer Nennung.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.

Bessere Eignung von Mitbewerbenden
Zu hohes Alter
Falsche Qualifikation / Überqualifikation
Nichterfüllen der Stellenanforderungen
Unzureichende Qualifikation
Mangelnde Berufserfahrung
Mangelnde Deutschkenntnisse
Zu hohe Gehaltsvorstellungen
Arbeitspensum zu gering
Nicht zum Team passend / Fehlende Sympathie
Unzureichende Arbeitszeugnisse / Fehlerhafte Bewerbung
Ungenügende Softskills



Grafik 15

Häufigkeit von Absagegründen nach Alter

Die Grafik zeigt für ausgewählte Absagegründe die Anteile der Stellensuchenden, die die entsprechende Antwortoption angekreuzt haben, nach Alter.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.

- Zu hohes Alter
- Bessere Eignung von Mitbewerbenden
- Nichterfüllen der Stellenanforderungen
- Mangelnde Deutschkenntnisse
- Mangelnde Berufserfahrung

Deutschkenntnisse als wichtigste Absagegründe. Auch eine bessere Eignung von anderen Kandidatinnen und Kandidaten wird häufiger von Jüngeren genannt. Zu hohe Lohnerwartungen werden insgesamt selten als Absagegründe genannt und wenn, dann eher von den Jüngeren. Aus Sicht der älteren Stellensuchenden spielen hingegen Absagen aufgrund des Alters eine wichtige Rolle. Bei den über 55-Jährigen gaben neun von zehn Stellensuchenden das eigene Alter als häufigsten Absagegrund an (▸ Grafik 15).

Die negative Wahrnehmung des eigenen Alters für die Arbeitsmarktchancen und die damit verbundene Tendenz zur Selbststigmatisierung können – gerade wenn die Stellensuche bereits länger andauert – negative Effekte auf die Motivation und das Verhalten der Stellensuchenden haben. Eine gezielte Motivierung und Aktivierung von Stellensuchenden unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Stärken auf dem Arbeitsmarkt erscheint daher essenziell.

Ältere bilden sich eher stellenbezogen weiter, Jüngere eher arbeitsmarktbezogen

In der sich schnell wandelnden Arbeitswelt sind Weiterbildungen essenziell, um fit für den Arbeitsmarkt zu bleiben und sich erfolgreich zu positionieren. In der Befragung zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter der Stellensuchenden die letzte Weiterbildung zeitlich immer weiter zurückliegt. Als Gründe für den Verzicht auf Weiterbildungen geben ältere Stellensuchende vermehrt ihr eigenes Alter an sowie den aus ihrer Sicht fehlenden Nutzen einer Weiterbildung. Bei jüngeren Stellensuchenden standen häufiger finanzielle Aspekte einer Weiterbildung im Weg. Die Altersgruppen unterscheiden sich aber auch hinsichtlich ihrer Motive für das Absolvieren ihrer letzten Weiterbildung. Bei älteren Stellensuchenden stehen häufig stellenbezogene Gründe im Fokus. Diese haben einen engen Bezug zur aktuellen Arbeitsstelle. Jüngere Stellensuchende geben hingegen häufiger auch arbeitsmarktbezogene Gründe für ihre letzte Weiterbildung an.

Von einer Weiterbildung versprechen sich Jüngere unter anderem höhere Aufstiegschancen, Vorteile gegenüber der Konkurrenz oder bessere Chancen im Hinblick auf eine neue Arbeitsstelle und erstreben eine proaktive Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Es lässt sich vermuten, dass die Entwicklung der eigenen beruflichen Karriere bei Jüngeren stärker im Vordergrund steht. Die meisten Stellensuchenden haben die letzte Weiterbildung selbst finanziert. Jedoch wird der Anteil von fremdfinanzierten Weiterbildungen grösser, je älter die Stellensuchenden sind. Arbeitgeber beteiligen sich wahrscheinlich vor allem dort finanziell an einer Weiterbildung, wo ein direkter Bezug zur Arbeitsstelle sichtbar ist.

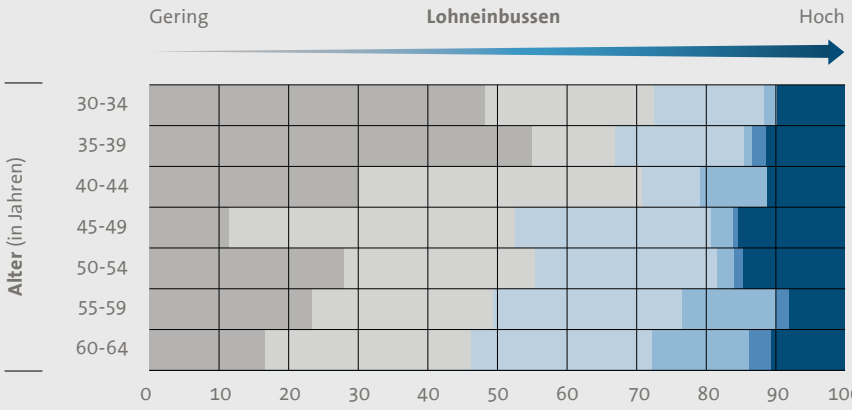
Danach gefragt, wie nützlich die letzte Weiterbildung für die aktuelle Stellensuche ist, gibt jede zweite befragte stellensuchende Person eine kritische Einschätzung. Mit zunehmendem Alter nimmt dieser Anteil sogar noch zu. Nur noch jede dritte Person über 55 Jahre gibt eine positive Einschätzung ab. Dieser Alterseffekt könnte dadurch zustande kommen, dass Weiterbildungen bei älteren Stellensuchenden generell weiter zurückliegen oder dass diese häufiger mit Fokus auf die damalige Arbeitsstelle besucht wurden.

Hohe Konzessionsbereitschaft bei älteren Stellensuchenden

Um allfällige Defizite im Vergleich zu anderen Mitbewerbern im Arbeitsmarkt ausgleichen zu können, müssen sich Stellensuchende auch konzessionsbereit zeigen. Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Konzessionsbereitschaft bezüglich der

Arbeitsbedingungen, des Lohns und des Arbeitswegs befragt. In keinem der drei Bereiche zeigen sich ältere Stellensuchende weniger konzessionsbereit als jüngere. Die Bereitschaft, schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, nimmt zwar ab 50 Jahren etwas ab, insgesamt verbleiben die über 50-Jährigen aber auf einem ähnlichen Bereitschaftsniveau wie die jüngeren Stellensuchenden. Bezüglich Lohneinbussen und Arbeitsweg zeigt sich mit dem Alter sogar ein deutlicher Anstieg der Konzessionsbereitschaft (▸ Grafiken 16 und 17). Während bei den 30- bis 34-Jährigen etwa jede dritte Person einen Arbeitsweg von über einer Stunde in Kauf nimmt, sind es bei den 60- bis 64-Jährigen schon etwa zwei von drei Personen. Eine hohe subjektive Konzessionsbereitschaft bedeutet nicht zwingend, dass ältere Stellensuchende auch tatsächlich mehr Konzessionen eingehen. Detaillierte Analysen zum Arbeitsweg von Stellensuchenden zeigen, dass ältere Personen – zumindest im Rahmen ihrer letzten Arbeitsstelle – nicht länger zwischen Wohnort und Arbeitsort pendelten als die jüngeren.

Besonders interessant ist die Bereitschaft, auf deutlich mehr Lohn als jüngere Stellensuchende zu verzichten. Die hohe Konzessionsbereitschaft von älteren Stellensuchenden manifestiert sich deutlich in ihren beruflichen Statusveränderungen. Der berufliche Status des neu gefundenen im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf verschlechtert sich bei älteren Stellensuchenden deutlich häufiger, als dies bei jüngeren der Fall ist (▸ Grafik 18). Gleichzeitig werden Statusverbesserungen mit zunehmendem Alter immer seltener. Zwar haben andere Faktoren wie das Bildungsniveau einen noch grösseren Einfluss auf Statusveränderungen, dennoch zeigen die Analysen, dass ältere Stellensuchende effektiv Statusverluste in Kauf nehmen, was häufig auch mit Lohneinbussen verbunden ist. Dies kontrastiert zur Sichtweise der Arbeitgeber: Fast jedes dritte Unternehmen gab an, dass die hohen Lohnansprüche von älteren Bewerbenden ein Rekrutierungshemmnis darstellen. Möglicherweise sind ältere Personen auf der Lohnleiter bereits so hoch gestiegen, dass selbst grössere Lohneingeständnisse nicht ausreichen, um gegenüber jüngeren Kandidatinnen und Kandidaten für Arbeitgeber finanziell attraktiv zu sein. Auch bieten starre Lohnsysteme häufig nur wenig Spielraum für Abweichungen. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Anforderungen und den raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wird für Stellensuchende auch eine erhöhte Mobilitätsbereitschaft zwischen Berufen oder Branchen immer wichtiger. Die Untersuchungen zeigen, dass sich eine grosse Mehrheit der Stellensuchenden bei ihrer Stellensuche – in Einklang mit den Vorgaben des AVIG – zunächst auf den Beruf konzentriert, den sie vor ihrer Stellensuche zuletzt ausgeübt haben. Stellensuchende sind aber auch angehalten, ihren Suchbereich nötigenfalls über diesen Beruf hinaus zu erweitern. Der Suchbereich von älteren Stellensuchenden ist ähnlich breit wie der von jüngeren. Erst kurz vor der Pensionierung schränkt sich der Suchbereich ein und es werden vermehrt Stellen in der angestammten Berufsgattung gesucht. Auf Branchenebene zeigt sich ein ähnliches Bild. Das Alter stellt keinen wichtigen Faktor für Branchenwechsel dar. Entscheidender ist, aus welchen Branchen die Stellensuchenden stammen.

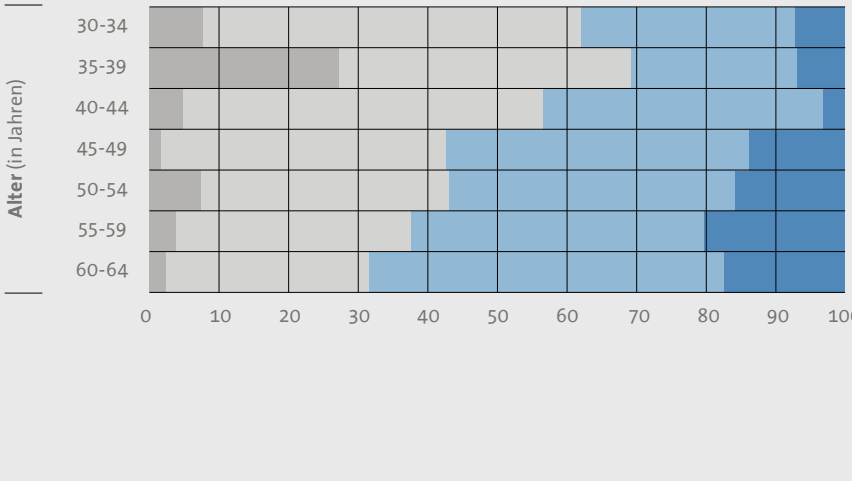


Grafik 16

Konzessionsbereitschaft bezüglich Lohn

Stellensuchende wurden gefragt, welche Lohneinbussen sie maximal bereit sind, in Kauf zu nehmen. Skala von <10% bis 50-60%. Die Grafik zeigt die Verteilung der Stellensuchenden auf die Antwortkategorien.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.

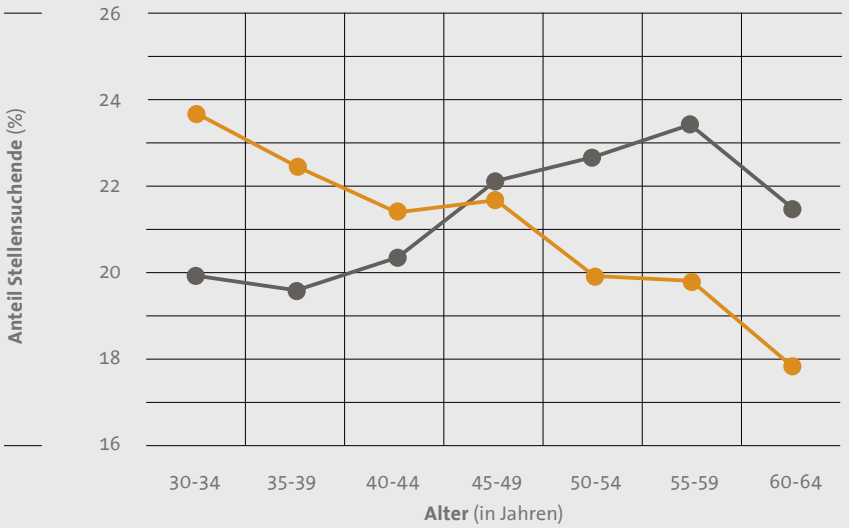


Grafik 17

Konzessionsbereitschaft bezüglich Arbeitsweg

Stellensuchende wurden gefragt, welche Distanz sie als Arbeitsweg maximal bereit sind, in Kauf zu nehmen. Die Grafik zeigt die Verteilung der Stellensuchenden auf die Antwortkategorien.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, März und August 2020.



Grafik 18

Berufliche Statusveränderungen

Die Grafik zeigt den Anteil Stellensuchende, deren beruflicher Status sich im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf erhöhte bzw. verminderte.

Daten: SECO/AVAM, Abmeldekohorte 2019, Beruflicher Status nach Ganzeboom & Treimann (2012)

Kapitel 4

Perspektive der Arbeitgeber

Beschränktes Einstellungspotenzial trotz steigendem Fachkräftebedarf

Eine klare Mehrheit der befragten Unternehmen berichtet von durchgehend oder mehrheitlich positiven Erfahrungen mit über 50-Jährigen im Betrieb. Vor dem Hintergrund einer zunehmend älter werdenden Arbeitsbevölkerung sind Unternehmen mehr denn je gefordert, für die Schaffung von guten Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmende zu sorgen, um deren Potenzial bestmöglich auszuschöpfen und die steigende Nachfrage nach Fachkräften zu decken.

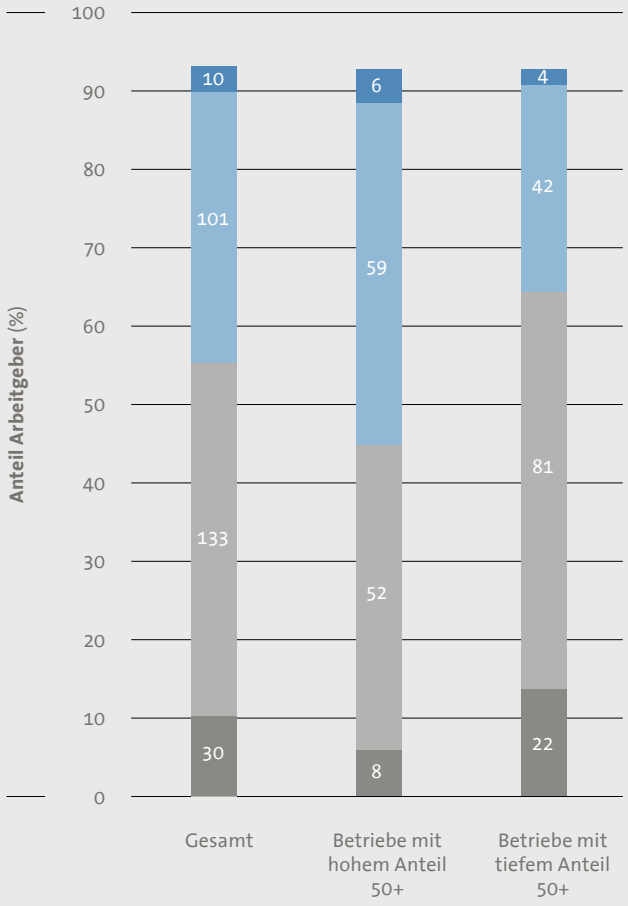
Im Hinblick auf ein längerfristiges zusätzliches Einstellungspotenzial von über 50-jährigen Stellensuchenden, schätzen jedoch mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen das Potenzial in ihrem Betrieb als eher klein ein. Interessanterweise ist das wahrgenommene Potenzial höher in Betrieben, welche bereits über einen vergleichsweise hohen Anteil über 50-Jähriger in der Belegschaft verfügen (▸ Grafik 19). Die bestehende Altersstruktur in einem Betrieb scheint also ein wichtiger Faktor zu sein. Es bleibt jedoch offen, ob dieses Resultat auch bedeutet, dass positive Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmenden im Betrieb auch das Potenzial erhöhen, zukünftig vermehrt auf ältere Stellensuchende zu setzen. Möglicherweise spielt auch die Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens eine entscheidende Rolle. Die kleine Anzahl befragter Unternehmen in einzelnen Branchen lässt jedoch keine systematische Analyse von Branchenunterschieden zu. Fokussiert man auf die fünf grössten Branchen, so scheinen diese Unterschiede allerdings mit Ausnahme der Branche Gesundheit/Soziales relativ gering auszufallen. Letztere sticht sowohl mit einem hohen Anteil über 50-Jähriger als auch einem hohen längerfristigen Einstellungspotenzial für ältere Stellensuchende hervor, was auch mit der hohen Fachkräftenachfrage in diesem Bereich zusammenhängen dürfte.

Wahrgenommene Stärken und Schwächen von älteren Arbeitnehmenden

Analog zu den Stellensuchenden wurden auch die Unternehmen nach ihrer Einschätzung zu den Stärken und Schwächen ihrer älteren Belegschaft gefragt. Stärken sehen die Arbeitgeber vor allem bei der höheren Berufserfahrung, dem vertieften Fachwissen sowie ihrer Verantwortungsbereitschaft und Führungskompetenz (▸ Grafik 20). Entgegen gewissen Vorurteilen werden die älteren Arbeitnehmenden auch in den Bereichen Arbeitsmotivation, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit durchschnittlich als leicht stärker wahrgenommen als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Einzig in Bezug auf ihre Informatikkenntnisse und zu einem geringeren Grad ihre Lernbereitschaft werden ältere Mitarbeitende klar als schwächer eingeschätzt als jüngere Mitarbeitende. Weitere leichte Defizite werden in den Bereichen Sprachkenntnisse, Bildungsabschlüsse, Gesundheit und berufliche Flexibilität wahrgenommen. Interessanterweise decken sich die Faktoren, in denen ältere Arbeitnehmende als besonders stark eingeschätzt werden, mit den Kriterien, die von den befragten Unternehmen als besonders relevant angesehen werden (▸ Kapitel 2). Dies gilt insbesondere in den Bereichen der fachlichen Kompetenzen und der Arbeitsleistung, wo Berufserfahrung, Fachwissen, Arbeitsmotivation, Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft als wichtigste Kriterien genannt wurden. Insgesamt zeigt sich in dieser Bewertung, dass die Unternehmen den höheren Erfahrungsschatz und das Fachwissen von älteren Mitarbeitenden sowie deren hohe Sozialkompetenz und Arbeitsleistung anerkennen und diese Stärken auch in Bezug auf die Rekrutierung stark gewichten.

Hohe Übereinstimmung zwischen den beiden Perspektiven

Die Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Schwächen durch die Stellensuchenden stimmt sehr gut mit der Einschätzung der Arbeitgeber überein (▸ Grafik 20). In praktisch allen Kompetenzbereichen, in denen sich ältere Stellensuchende im Durchschnitt als stärker einschätzen als jüngere, bewerten dies auch die befragten Unternehmen so. Auch bei den Schwächen herrscht weitestgehend Einigkeit. Eine leichte Diskrepanz



Grafik 19

Längerfristiges Potenzial zur Einstellung von älteren Erwerbspersonen

Die Grafik zeigt, wie hoch die befragten Unternehmen das Potenzial einschätzen, in ihrem Betrieb langfristig mehr über 50-Jährige einzustellen. Das Diagramm zeigt das Total sowie die Verteilungswerte für Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen respektive tiefen Anteil von über 50-Jährigen an der aktuellen Belegschaft. Gezeigt sind die Anteile und die absolute Anzahl der Antworten.

Daten: AMOSA-Arbeitgeberbefragung, August 2020.

Grafik 20

Kompetenzprofil der über 50-Jährigen im Vergleich zu Jüngeren

Die Grafik zeigt, wie die befragten Unternehmen gemäss ihrer Erfahrung im Betrieb die fachlichen Kompetenzen und die Arbeitsleistung von über 50-Jährigen im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen einschätzen. Zum Vergleich ist die Selbsteinschätzung der befragten Stellensuchenden als Differenz zwischen den über und unter 50-Jährigen dargestellt.

Daten: AMOSA-Befragung von Arbeitgebern und Stellensuchenden, März und August 2020.

lässt sich nur in den Bereichen berufliche Flexibilität und Durchsetzungsvermögen erkennen. Während ältere Stellensuchende ihre berufliche Flexibilität im Schnitt als leicht stärker einschätzen als jüngere, bewerten die befragten Betriebe die berufliche Flexibilität ihrer älteren Belegschaft tendenziell als schwächer.

Weiterbildungen nach dem Prinzip der Gleichbehandlung

Um betrieblich relevante Defizite von Mitarbeitenden gezielt anzugehen oder die Belegschaft auf neue Arbeitsanforderungen vorzubereiten, unterstützen und fördern viele Betriebe in irgendeiner Form Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden. Insbesondere für ältere Arbeitnehmende könnte ein verstärkter Fokus auf Weiterbildungen sinnvoll sein, da ihre Ausbildung weiter zurückliegt als die ihrer jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Die Befragung hat aber gezeigt, dass die meisten Betriebe keine spezifischen Weiterbildungsprogramme unterstützen, welche direkt darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit von über 50-Jährigen zu verbessern. Auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten speziell für über 50-Jährige, die eine Weiterbildung absolvieren möchten, sind unter den befragten Betrieben eher unüblich. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die vorhandenen Angebote primär an jüngere Mitarbeitende richten. Vielmehr scheinen die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Belegschaft in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten unabhängig von ihrem Alter gleich zu behandeln. Allerdings unterscheidet sich die Wahrnehmung der Weiterbildungsmotivation von älteren Mitarbeitenden stark in den Betrieben. Fast ein Drittel der befragten Unternehmen schätzt Mitarbeitende über 50 Jahre als weniger motiviert für die Teilnahme an Weiterbildungen ein als jüngere. Dies könnte ein Grund sein, weshalb spezifische Weiterbildungen für ältere Arbeitnehmende seitens der Betriebe bisher kein zentrales Thema darstellen.

Rekrutierungsanreize überwiegen – Lohnerwartungen als potenzieller Knackpunkt?

Im starken Kontrast zu den älteren Stellensuchenden, die das Alter als Haupthürde im Bewerbungsverfahren wahrnehmen (▸ Kapitel 2), sehen die befragten Betriebe das Alter per se nicht als zentrales Selektionskriterium im Bewerbungsprozess (▸ Grafik 21). Trotzdem stimmten knapp 30 Prozent der Unternehmen der Aussage zu, dass das Alter ein wichtiges Kriterium bei der Rekrutierung darstellt. Die relativ hohe Zustimmung kann auch Ausdruck davon sein, dass Betriebe bei der Rekrutierung auf eine möglichst optimale Altersdurchmischung ihrer Belegschaft achten. Wird nach konkreten Anreizen und Hemmnissen für die Rekrutierung

von älteren Stellensuchenden gefragt, kristallisieren sich einige spannende Faktoren heraus (▸ Grafik 22). Auf der Seite der Anreize sticht das erwartete längerfristige Engagement von über 50-jährigen Arbeitnehmenden hervor. Hingegen nehmen die Arbeitgeber den wachsenden Bedarf an Fachkräften nicht als direkten Anreiz zur Rekrutierung von über 50-Jährigen wahr. In Bezug auf mögliche Rekrutierungshemmnisse zeigt sich eine grosse Varianz zwischen den Antworten. Die Hypothese, dass Betriebe zwischen vertieftem Fachwissen und langjähriger Berufserfahrung einerseits und einer verminderten körperlichen Leistungsfähigkeit und einem reduzierten Arbeitstempo andererseits abwägen müssen, kann in den Daten nicht direkt überprüft werden. Es zeigt sich jedoch, dass eine Mehrheit der Arbeitgeber nicht glaubt, dass ältere Mitarbeitende häufiger als jüngere gesundheitsbedingt oder aus anderen Gründen ausfallen würden. Auch eine fehlende Passung in die Teamstruktur sehen die Arbeitgeber nicht als Hindernis für die Rekrutierung von älteren Kandidatinnen und Kandidaten. Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung, wonach die altersabgestuften Pensionskassenbeiträge oft als eine zentrale Hürde für die Einstellung von älteren Kandidatinnen und Kandidaten hervorgebracht werden, räumt eine klare Mehrheit der Befragten auch den Lohnnebenkosten keine spezielle Bedeutung für die Rekrutierung zu. Ein weiterer, oft diskutierter Punkt betrifft die Lohnerwartungen von Stellensuchenden. Während eine knappe Mehrheit der befragten Unternehmen zu hohe Lohnerwartungen von älteren Bewerbenden nicht als entscheidenden Grund für das Scheitern einer Einstellung wahrnimmt, so hat doch rund ein Drittel der Befragten der Aussage zugestimmt. Dies deutet darauf hin, dass hohe Lohnerwartungen von älteren Stellensuchenden durchaus ein ernstzunehmendes Thema für Arbeitgeber darstellen. Dies im Kontrast zur subjektiven Wahrnehmung von älteren Stellensuchenden, die gemäss ihren Aussagen eine höhere Bereitschaft zeigen, Lohneinbussen in Kauf zu nehmen, als jüngere.

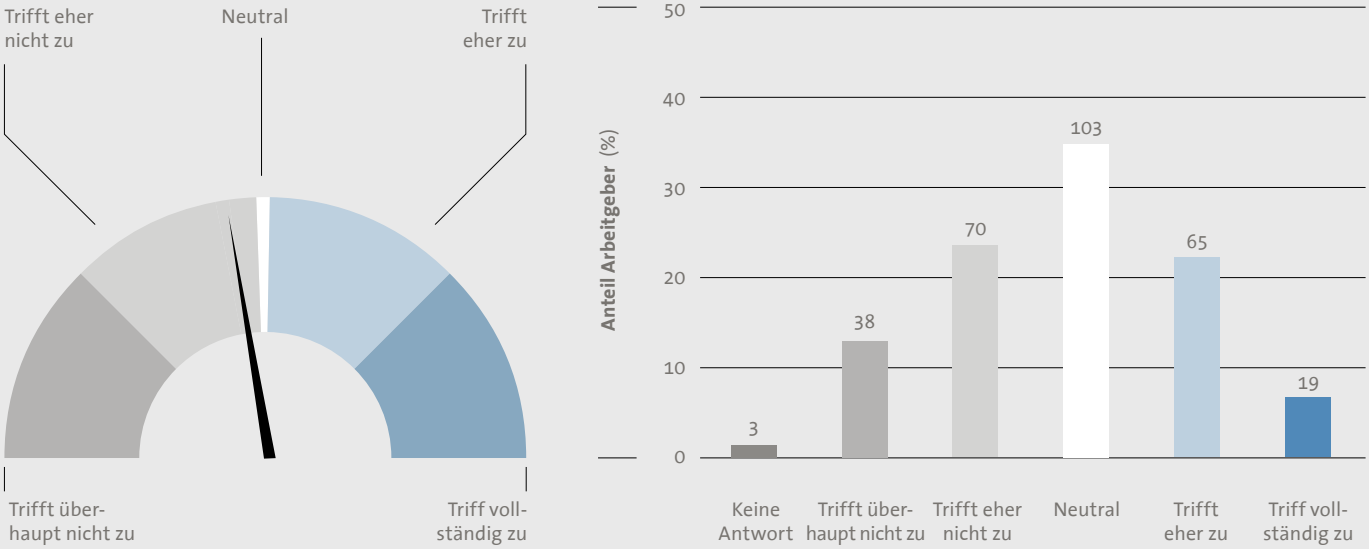
Betriebliche Altersstruktur beeinflusst wahrgenommene Anreize und Hemmnisse

In Bezug auf wahrgenommene Hemmnisse und Anreize für die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender zeigen sich teils markante Unterschiede zwischen Betrieben mit einem hohen und einem tiefen Anteil von über 50-Jährigen in der Belegschaft. Erstere schätzen allfällige Hemmnisse wie hohe Lohnerwartungen und Lohnnebenkosten weniger problematisch ein und werten zugleich mögliche Anreize wie ein längerfristiges Engagement und Rekrutierungsanreize zur Deckung des Fachkräftebedarfs klar höher.

Leichte Unterschiede zeigen sich auch bezüglich der wahrgenommenen Schwächen und Stärken älterer Mitarbeitenden. Faktoren wie Belastbarkeit, Lernbereitschaft oder auch berufliche Flexibilität, welche von den Unternehmen insgesamt tendenziell als Schwächen älterer Erwerbspersonen gewertet werden, schätzen Betriebe mit einer älteren Belegschaft positiver ein als solche mit einer jüngeren Belegschaft.

Flexible Arbeitsmodelle für Ältere unterschiedlich stark verbreitet

In vielen Unternehmen geht der Trend weg von starren Arbeitsmodellen. Gerade auch für ältere Arbeitnehmende können flexible Arbeitsmodelle eine Chance sein, im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen bieten flexible Arbeitszeitmodelle für über 50-jährige Mitarbeitende an. Nur eine relativ kleine Minderheit der Betriebe bietet hingegen älteren Mitarbeitenden die Möglichkeit – im Sinne einer Bogenkarriere –, Aufgaben mit weniger Verantwortung zu übernehmen. Im Gegensatz dazu offerieren eine deutliche Mehrheit der Unternehmen ihren älteren Mitarbeitenden die Möglichkeit, über das ordentliche Pensionsalter hinaus erwerbstätig zu sein, was gerade in Zeiten des Fachkräftemangels für Unternehmen von Bedeutung sein kann. Trotz latentem Fachkräftemangel gibt jedoch nur eine Minderheit der Unternehmen an, in die Attraktivität des Betriebs für ältere Arbeitnehmende investieren zu müssen, um auch in Zukunft genügend Arbeitskräfte zu finden.

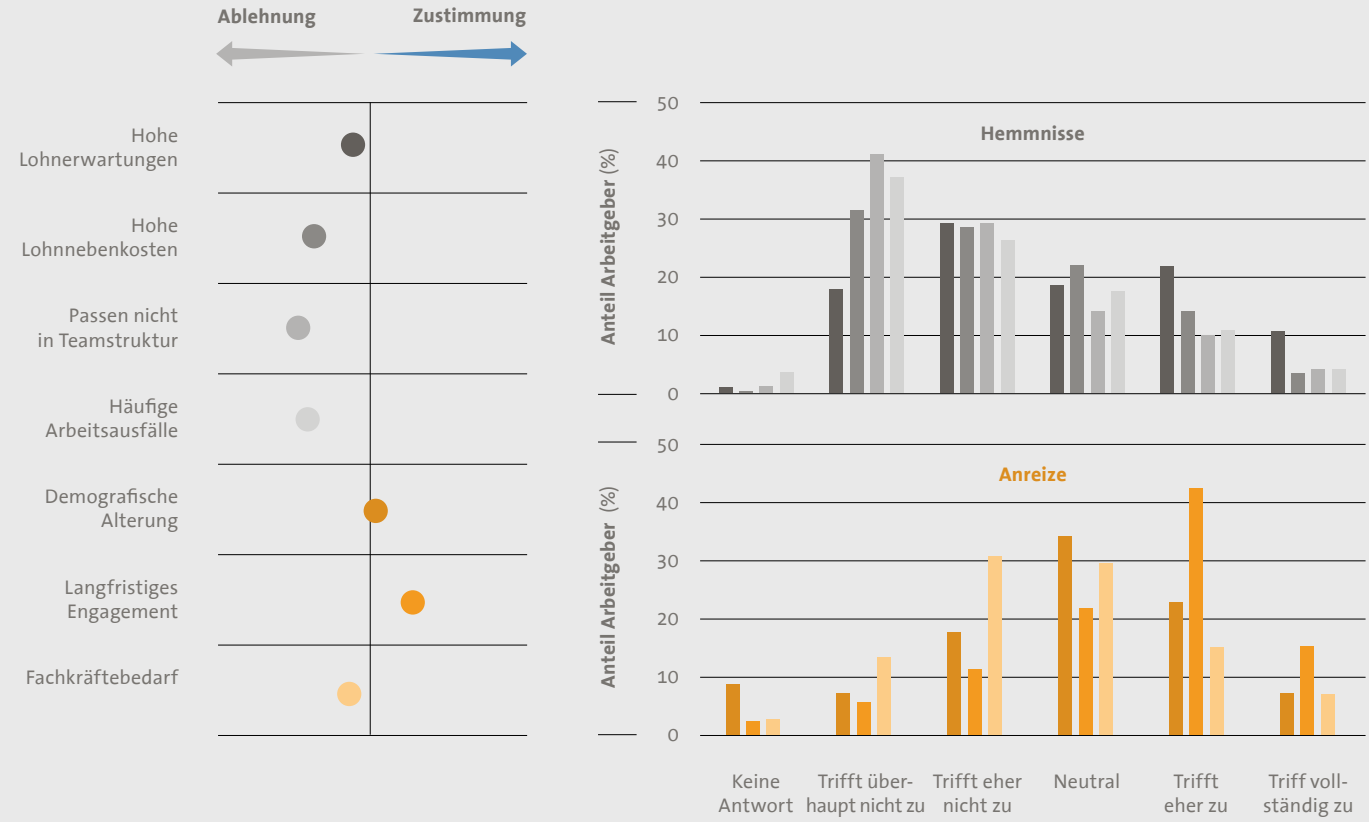


Grafik 21

Alter als Selektionskriterium

Die befragten Personen wurden nach ihrer Einschätzung gefragt, inwieweit das Alter ein wichtiges Kriterium bei der Selektion von Kandidatinnen und Kandidaten in ihrem Betrieb darstellt. Dargestellt sind das arithmetische Mittel (Stimmungsbarometer) sowie die Verteilung der Antworten über die einzelnen Kategorien.

Daten: AMOSA-Arbeitgeberbefragung, August 2020.



Grafik 22

Anreize und Hemmnisse für die Rekrutierung

Die Unternehmen wurden nach ihrer Einschätzung zu verschiedenen Aussagen gefragt, die sich auf potenzielle Hemmnisse und Anreize in der Rekrutierung älterer Arbeitnehmender beziehen. Dargestellt sind links die Mittelwerte und rechts die Verteilung der Antworten über die einzelnen Kategorien.

Daten: AMOSA-Arbeitgeberbefragung, August 2020.

Lesebeispiel

Eine Mehrheit der Arbeitgeber lehnt die Aussage, dass hohe Lohnnebenkosten ein Rekrutierungshemmnis für ältere Stellensuchende darstellen ab. Die Verteilung der Antworten auf der rechten Seite der Grafik bestätigt dies: Je rund 30 Prozent der befragten Unternehmen haben der Aussage überhaupt nicht oder eher nicht zugestimmt. Nur rund 15 Prozent waren eher und rund 3 Prozent vollständig einverstanden mit der Aussage.

Massnahmenvorschläge der Arbeitgeber: Geteilte Verantwortung zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der öffentlichen Hand

Die Arbeitgebenden wurden nach Vorschlägen für mögliche Massnahmen zur besseren Integration von über 50-Jährigen im Arbeitsmarkt gefragt. Die Antworten bringen klar zum Ausdruck: Die Integration von älteren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt liegt in der geteilten Verantwortung der Arbeitgeber, der Betroffenen selbst sowie der öffentlichen Hand.

In Bezug auf die **Arbeitnehmenden** wurde das Thema Lohnerwartungen am häufigsten angesprochen. Konkret wird von den älteren Stellensuchenden eine höhere Flexibilität bei den Lohnforderungen gewünscht. Ähnlich oft wurde auch die Bedeutung von gezielten Kompetenzerweiterungen und stetigen Weiterbildungen unterstrichen. Nicht zuletzt wurde auch die Relevanz von Flexibilität und Anpassungsfähigkeit auf Seiten der Arbeitnehmenden bezüglich Branchenwechsel, Quereinstiegen und Veränderungen im Arbeitsumfeld betont.

Auf Seiten der **Unternehmen** selbst wird sehr oft die Förderung von gezielten Weiterbildungsmassnahmen vorgeschlagen, und zwar in geteilter Verantwortung zwischen Unternehmen, Arbeitnehmenden und Staat. Oft genannt wurde auch eine gezielte Optimierung der Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeitende (Gesundheitsförderung, flexiblere Arbeitsmodelle etc.).

Unter den vorgeschlagenen Massnahmen, welche die **öffentliche Hand** betreffen, wurde eine Anpassung der altersabhängigen Lohnnebenkosten klar am häufigsten genannt. Des Weiteren nannten die befragten Unternehmen auch einen finanziellen Support durch den Staat als mögliches Instrument – vor allem im Zusammenhang mit der Unterstützung von Weiterbildungen, aber auch im Rahmen von speziellen Einarbeitungsmodellen (z. B. Lohnzuschüsse während der Einarbeitungsphase).

Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben die RAV aus Sicht der Arbeitgeber?

Die meisten Vorschläge der befragten Unternehmen für Unterstützungsmöglichkeiten der RAV lassen sich den vier Kernbereichen der RAV zuordnen. Am häufigsten bezogen sich die genannten Punkte auf die beiden Kernaufgaben **Beratung** und **Arbeitsmarktliche Massnahmen**. Oft genannt wurden die Themenfelder Qualifizierung durch Kurse und Weiterbildungen, Erwartungsmanagement bezüglich des Lohns, Unterstützung von flexiblen Einarbeitungs- und Arbeitsmodellen und Förderung der beruflichen Flexibilität. Auch die Stärkung von Motivation und Selbstbewusstsein sowie eine Verbesserung der Bewerbungskompetenzen wurden wiederholt erwähnt. Im Bereich der **Vermittlung** sehen viele Unternehmen eine aktivere Zusammenarbeit zwischen RAV und Arbeitgebern als Ansatzpunkt. Auch passgenaue Vermittlungsvorschläge der RAV werden als Unterstützung für die Wiedereingliederung von Betroffenen gesehen. Wenige Vorschläge – z. B. eine reduzierte Anzahl Arbeitsbemühungen für ältere Stellensuchende – bezogen sich auch auf den Kernbereich der **Kontrolle**.

Grafik 23

Ansatzpunkte für eine bessere Integration von älteren Erwerbspersonen

Die Grafik zeigt die meistgenannten Handlungsfelder zur besseren Integration von über 50-Jährigen in den Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgeber.

Daten: AMOSA-Arbeitgeberbefragung, August 2020.

Grafik 24

Unterstützungsmöglichkeiten der RAV

Die Grafik zeigt die meistgenannten Ansatzpunkte für Unterstützungs-möglichkeiten durch die RAV aus Sicht der Arbeitgeber.

Daten: AMOSA-Arbeitgeberbefragung, August 2020.

Kapitel 5

Perspektive der Arbeitsmarktbehörden

Altersunterschiede in der Beratungspraxis

In der Beratungspraxis der RAV zeigen sich nicht nur Unterschiede zwischen den Kantonen, sondern auch bezüglich bestimmter Merkmale auf Seiten der Stellensuchenden. Dazu gehört neben dem Bildungsniveau natürlich auch das Alter. Unterschiede zwischen Altersgruppen finden sich in Bezug auf verschiedene Indikatoren wie zum Beispiel die Termindichte und Termindauer. Analysen im Rahmen der AMOSA-Studie (2019) zur Beratungspraxis der RAV zeigen, dass sowohl die Termindichte als auch die durchschnittliche Termindauer mit zunehmendem Alter klar abnehmen.[1] Dies ist jedoch nicht allein auf das Alter der stellensuchenden Person zurückzuführen, sondern erklärt sich zu einem grossen Teil mit der längeren durchschnittlichen Stellensuchdauer älterer Personen (▸ Kapitel 1).

Vermittelbarkeit und Zuweisungsintensität nehmen bei älteren Stellensuchenden deutlich ab

Die Analyse der Vermittelbarkeit in den AMOSA-Kantonen zeigt einen kontinuierlich wachsenden Anteil schwer vermittelbarer Stellensuchender mit zunehmendem Alter. Zwischen 50 und 60 Jahren macht der Anteil nochmals einen deutlichen Sprung (▸ Grafik 25). Der markante Anstieg zur Altersgruppe 60-64 dürfte jedoch auch mit der Regelung der Taggeldhöchstansprüche zusammenhängen, wonach schwer vermittelbare Stellensuchende vier Jahre vor Erreichen ihres Pensionsalters 120 zusätzliche Taggelder beziehen können.

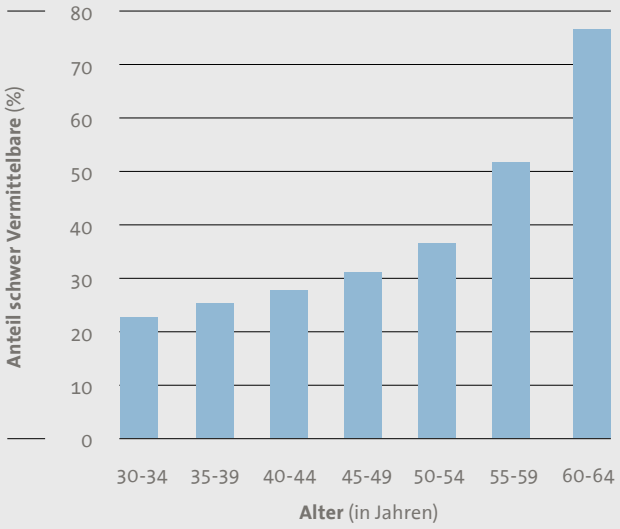
Ein weiteres Indiz dafür, dass die Vermittelbarkeit älterer Stellensuchender oft tiefer eingeschätzt wird im Vergleich zu jüngeren, ist die Zahl der Zuweisungen auf Arbeitsstellen, die eine stellensuchende Person erhält. Betrachtet man diejenigen Stellensuchenden, die mindestens eine Zuweisung erhalten haben, zeigt sich mit zunehmendem Alter eine leichte, aber kontinuierliche Reduktion der Zuweisungsintensität, also der Anzahl Zuweisungen pro Monat (▸ Grafik 26). Die erschwerte Situation älterer Stellensuchender zeichnet sich also auch in der Beratungspraxis der RAV ab.

Weniger Meldungen bei älteren Stellensuchenden

Meldungen an den Rechtsdienst gehen möglichen Sanktionen voraus. Generell werden in allen AMOSA-Kantonen deutlich häufiger Verstösse von jüngeren Stellensuchenden gemeldet (▸ Grafik 27). Neben dem Alter variiert die Häufigkeit von Meldungen an den Rechtsdienst auch stark zwischen verschiedenen Bildungsniveaus. Stellensuchende mit tertiärer Bildung werden generell seltener gemeldet als solche mit tieferen Bildungsabschlüssen. Analysen im Rahmen der AMOSA-Studie (2019) zeigen, dass die gefundenen Alters- und Bildungsunterschiede, im Gegensatz zu Indikatoren wie Termindichte oder der Anzahl arbeitsmarktlicher Massnahmen, nicht primär durch die Dauer der Stellensuche getrieben sind. Dies deutet darauf hin, dass Alter und Bildungsniveau tatsächlich wichtige Erklärungsfaktoren für unterschiedliche Meldungspraktiken darstellen könnten.

Auch in Bezug auf die Gründe für eine Sachverhaltsmeldung unterscheiden sich die Altersgruppen klar. Während ungenügende Arbeitsbemühungen unabhängig vom Alter der stellensuchenden Person einen Grossteil der Mel-

[1] AMOSA (2019). Beratungspraxis der RAV – Strategien und Herausforderungen. Zürich: AMOSA-Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich.

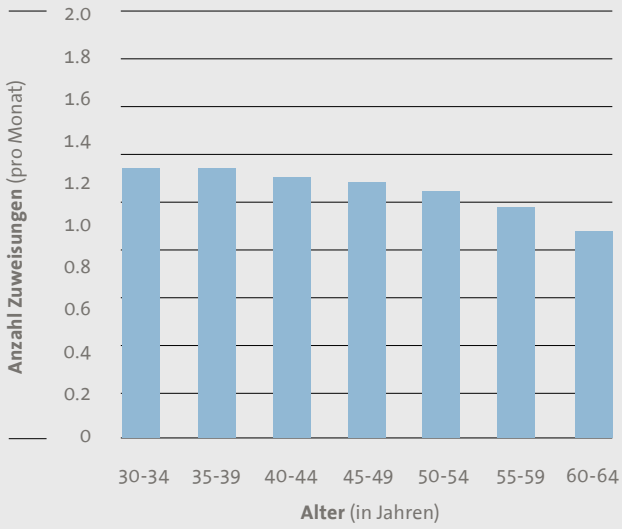


Grafik 25

Anteil Stellensuchende mit erschwerter Vermittelbarkeit

Die Grafik zeigt den Anteil schwer Vermittelbarer nach Altersgruppe in den AMOSA-Kantonen (ohne Zürich).

Daten: SECO/AVAM, Jahre 2017-2019, AMOSA-Gebiet.

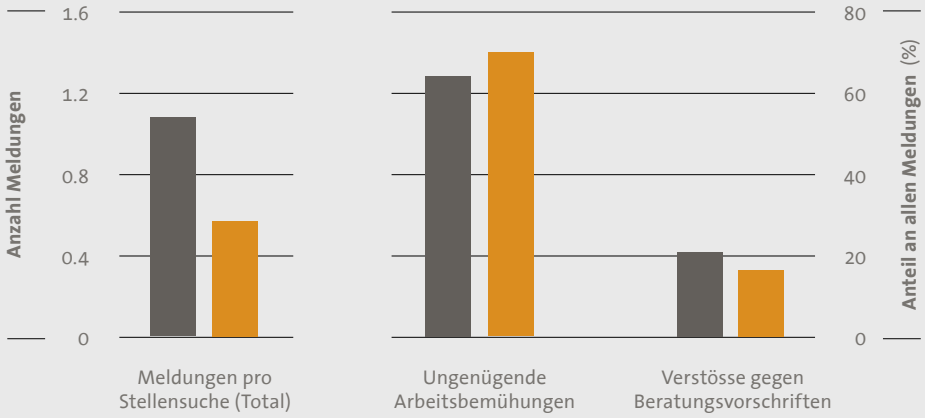


Grafik 26

Zuweisungsintensität nach Altersgruppen

Die Grafik zeigt die durchschnittliche Anzahl Zuweisungen pro Monat nach Altersgruppe in den AMOSA-Kantonen (nur Stellensuchende mit mindestens einer Zuweisung).

Daten: SECO/AVAM, Jahre 2017-2019, AMOSA-Gebiet.



Grafik 27

Sachverhaltsmeldungen an den Rechtsdienst

Die Grafik zeigt die Anzahl Meldungen an den Rechtsdienst pro stellensuchende Person in den beiden Altersklassen (linke Achse) sowie den Anteil Meldungen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen und wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften an allen Meldungen nach Altersstufe (rechte Achse).

Daten: SECO/AVAM, 2017-2019, AMOSA-Gebiet.

Ältere Stellensuchende schreiben im Schnitt weniger Bewerbungen als jüngere

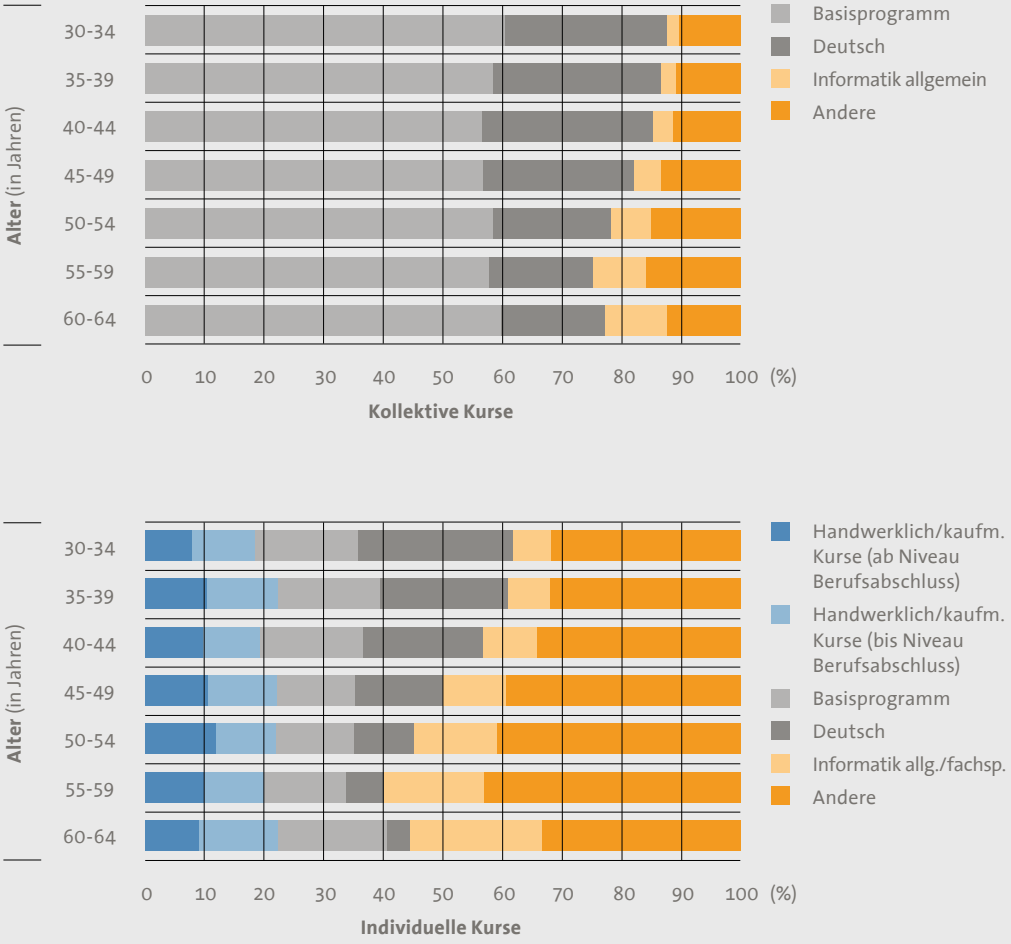
Dass ältere Stellensuchende in Bezug auf die Anzahl der Arbeitsbemühungen häufig gefordert sind, zeigt sich auch in der subjektiven Befragung der Stellensuchenden zu ihrer Bewerbungsintensität – d. h. zur Anzahl der monatlichen Bewerbungen. Im Mittel bewerben sich Stellensuchende – in Übereinstimmung mit den Vorgaben zu den Arbeitsbemühungen – zwischen 8 und 13 Mal pro Monat. Die Bewerbungsintensität nimmt mit zunehmendem Alter jedoch ab. Allerdings lässt die Anzahl der monatlichen Bewerbungen keine Rückschlüsse auf die Qualität der einzelnen Bewerbungen zu.

dungen ausmachen, ist dieser Anteil bei älteren Stellensuchenden nochmals merklich höher. Meldungen wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften sind bei älteren Stellensuchenden hingegen deutlich seltener als bei jüngeren.

Arbeitsmarktliche Massnahmen werden bedürfnisgerecht eingesetzt

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) sollen dazu dienen, die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden zu verbessern. Analysen im Rahmen der AMOSA-Studie (2019) zur Beratungspraxis der RAV lassen sowohl bei der Dauer bis zur ersten AMM als auch bei der Anzahl solcher Massnahmen deutliche Altersunterschiede erkennen. Bei älteren Stellensuchenden werden AMM im Schnitt später eingesetzt, die Anzahl besuchter Massnahmen während einer Stellensuche ist aber höher als bei jüngeren. Letzteres lässt sich allerdings zu weiten Teilen durch die längere Stellensuchdauer älterer Personen erklären.

Ein wichtiger Bestandteil der AMM sind Kurse, sowohl kollektive als auch individuell verfügte Kurse. Bei den kollektiven Kursen steht insbesondere in den tieferen Altersgruppen die Verbesserung der Bewerbungstechnik (Basisprogramm) im Vordergrund, während vor allem zwischen 25 und 50 Jahren Deutschkurse einen beachtlichen Anteil der kollektiven Kurse ausmachen. Der Anteil an Informatikkursen ist klein, wächst aber mit steigendem Alter kontinuierlich an (▸ Grafik 28 oben). Darin zeigt sich, dass die RAV das bestehende Instrumentarium zielorientiert und bedarfsgerecht einsetzen. Auch bei den individuellen Kursen, welche Stellensuchenden mit spezifischen Defiziten in bestimmten Gebieten vorbehalten sind, lassen sich teils deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennen. Bei den Jüngeren steht klar die Behebung sprachlicher Defizite an erster Stelle, während analog zu den kollektiven Kursen Informatikkurse mit steigendem Alter an Bedeutung gewinnen. Bei den anderen Kurstypen lassen sich keine grösseren Altersunterschiede feststellen (▸ Grafik 28 unten). Insgesamt widerspiegelt sich die hohe Individualität der Stellensuchenden auch in der Zu-

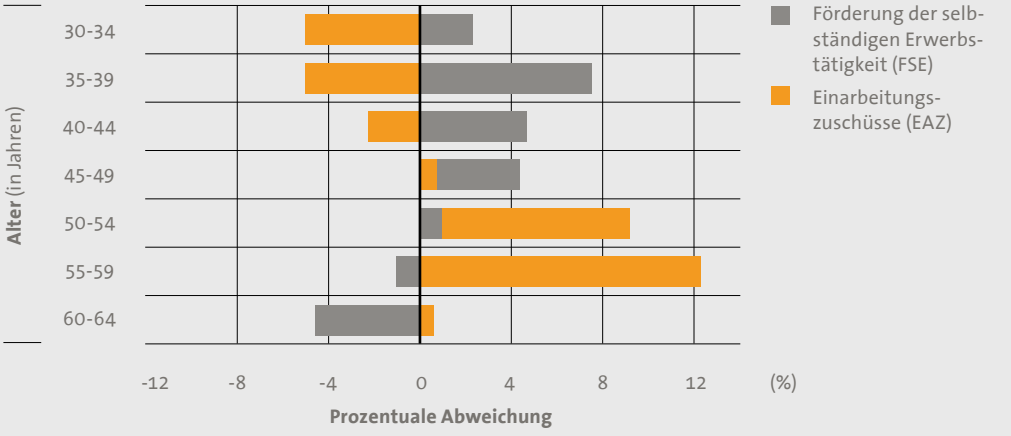


Grafik 28

Kollektive und individuelle Kurse

Die Grafik zeigt die prozentuale Verteilung der verfügten kollektiven (oben) und individuellen Kurse (unten) nach Kurstyp und Altersgruppen im AMOSA-Gebiet.

Daten: SECO/AVAM, 2017-2019, AMOSA-Gebiet.



Grafik 29

Einarbeitungszuschüsse und Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit

Die Grafik zeigt die Über- respektive Untervertretung der Altersgruppen hinsichtlich bewilligter FSE-Gesuche und EAZ im AMOSA-Gebiet verglichen mit dem Anteil Stellensuchender in den jeweiligen Altersgruppen.

Daten: SECO/AVAM, 2017-2019, AMOSA-Gebiet.

weisungspraxis zu AMM. Diese ist darauf ausgerichtet, die identifizierten Defizite zielorientiert und bedarfsgerecht anzupacken.

Einarbeitungszuschüsse als adäquates Instrument zur Unterstützung der Eingliederung

Unter den individuellen Massnahmen sind Einarbeitungszuschüsse (EAZ) ein nützliches Instrument, um die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Sie bieten eine finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, die Stellensuchende anstellen, welche eine ausserordentliche Einarbeitungszeit benötigen. Bezugsberechtigt sind Stellensuchende, deren Vermittlung erschwert ist. Dies betrifft mitunter auch Personen, welche in fortgeschrittenem Alter stehen. Bei über 50-jährigen Stellensuchenden können Arbeitgeber zudem anstelle der üblichen sechs Monate die maximale Anspruchsdauer auf zwölf Monate erstrecken. Aus diesen Punkten geht hervor, dass ältere Stellensuchende gewissermassen einen privilegierten Anspruch auf EAZ haben.

Auch wenn EAZ in den AMOSA-Kantonen insgesamt eher zurückhaltend eingesetzt werden, zeigen sich klare Altersunterschiede, sowohl in der Häufigkeit als auch in der bewilligten Dauer. Stellensuchende zwischen 50 und 60 Jahren profitieren überdurchschnittlich oft von EAZ (▸ Grafik 29). Auch die durchschnittlich bewilligte Dauer liegt in dieser Altersgruppe merklich höher als bei jüngeren Stellensuchenden.

Eine weitere arbeitsmarktliche Massnahme ist die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit (FSE). Diese soll es Stellensuchenden ab 20 Jahren erlauben, während maximal 90 Arbeitstagen eine dauerhafte selbständige Erwerbstätigkeit zu planen und vorzubereiten. Wie die EAZ wird auch die FSE mit rund 600 jährlich bewilligten Gesuchen im AMOSA-Gebiet relativ selten eingesetzt. Im Gegensatz zu den EAZ kommt die FSE überdurchschnittlich häufig bei den 30- bis 49-Jährigen zum Einsatz. Insgesamt lässt sich die Hypothese, dass ältere Stellsuchende wegen ihrer geringeren Stellenchancen vermehrt zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bewogen werden, nicht erhärten.

Kantonale Unterschiede in der Vollzugspraxis

Die AMOSA-Kantone sind bei der Gestaltung ihrer Kernaufgaben – innerhalb des gesetzlichen Rahmens – sehr unterschiedlich aufgestellt, sei es weil sie differenzierte Wiedereingliederungsstrategien verfolgen oder weil die Struktur der Stellensuchenden unterschiedliche Ausrichtungen erfordert. Obwohl die AMOSA-Kantone teilweise unterschiedliche Wiedereingliederungsstrategien verfolgen, zeigen sich in vielen Bereichen ähnliche Altersmuster. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Triagierung nach Vermittelbarkeit (mit Ausnahme des Kantons Zürich), die Zuweisungen oder die Sanktionsmeldungen an den Rechtsdienst. Bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen unterscheidet sich die Verfügungspraxis zwischen den AMOSA-Kantonen teilweise stark. So kommen beispielsweise Berufs- und Ausbildungspraktika oder das Instrument zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit bei den Kantonen sehr unterschiedlich zum Einsatz. Wiederum sind jedoch kantonal keine unterschiedlichen Muster in Bezug auf das Alter der Stellensuchenden sichtbar. Dies zeigt, dass arbeitsmarktliche Massnahmen in den AMOSA-Kantonen sehr individuell und bedarfsorientiert eingesetzt werden, um festgestellte Defizite bei den Stellensuchenden möglichst zielgerichtet zu beheben.

Kapitel 6

Wie kann die Erwerbsintegration von älteren Stellensuchenden unterstützt werden?

Herausforderungen anpacken und Chancen nutzen

Ältere Stellensuchende werden in vielen Kompetenzbereichen als sehr stark eingeschätzt – auch im Vergleich mit ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Und doch haben ältere Stellensuchende oft mehr Mühe als jüngere, nach einer Arbeitslosigkeit nachhaltig im Arbeitsmarkt Tritt zu fassen. Warum ältere Stellensuchende oft deutlich länger benötigen, um wieder eine Stelle zu finden, und häufiger von einer Aussteuerung betroffen sind, kann nicht generell beantwortet werden. Die Gründe für die erschwerten Bedingungen sind letztlich sehr individuell und lassen sich selten allein auf das Alter zurückführen, auch wenn dieses von Stellensuchenden oft als Grund für eine Absage aufgeführt wird. Mögen bei einigen Stellensuchenden ein veraltetes Fachwissen, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder eine mangelnde digitale Agilität eine entscheidende Rolle spielen, drücken bei anderen möglicherweise wiederholte Absagen nach einer längeren Stellensuche auf die Motivation. Ältere Stellensuchende sind ferner in besonderem Mass von den raschen strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen, da ihre letzte Ausbildung in der Regel bereits länger her ist. Unabhängig vom Alter haben Stellensuchende oft auch mit den hohen Bildungsanforderungen auf dem Stellenmarkt zu kämpfen. Hingegen profitieren ältere Stellensuchende beispielsweise häufig von einem grösseren Erfahrungsschatz und einem breiten beruflichen Beziehungsnetzwerk. Um sich nach einer Arbeitslosigkeit wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es zentral, die sich bietenden Chancen optimal zu nutzen.

Geteilte Verantwortung

Eine erfolgreiche Erwerbsintegration von älteren Stellensuchenden liegt zunächst in der Verantwortung der Betroffenen selbst. Dies beinhaltet nicht zuletzt ein kontinuierliches Lernen, eine hohe Motivation, eine positive Einstellung, Flexibilität und eine aktive Stellensuche. Fehlen Bereitschaft und Motivation für eine aktive Gestaltung des Erwerbslebens, nützen selbst die besten Fachkenntnisse oder Bewerbungskompetenzen wenig. Aber auch die Arbeitgeber tragen eine Verantwortung. Sie sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Erwerbstätigkeit bis ins Pensionierungsalter ermöglichen und älteren Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern bei gleicher Qualifikation die gleichen Chancen zu bieten wie jüngeren. Gleiche Chancen bedeuten nicht nur die Anwendung gleicher Massstäbe im Rekrutierungsprozess, sondern auch die Pflege einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur, die auf den Stärken ihrer Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Alter aufbaut. Letztlich sind auch die Arbeitsmarktbehörden in der Verantwortung, Stellensuchende in ihren Suchbemühungen möglichst optimal zu unterstützen und erkannte Defizite gezielt abzubauen.

Handlungsfelder

Um die Erwerbsintegration von älteren Stellensuchenden noch gezielter zu unterstützen, lassen sich aus den Studienergebnissen mehrere Handlungsfelder ableiten.

Handlungsfeld 1

Motivation und Einstellungen positiv beeinflussen

Ältere Stellensuchende haben häufig eine besonders pessimistische Erwartungshaltung in ihrer Stellensuche und werden von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oft als weniger lernbereit und flexibel eingeschätzt. Eine hohe Motivation, Flexibilität und Offenheit für Neues werden vom

Stellenmarkt aber immer stärker gefordert. Die RAV haben die Relevanz dieser Faktoren erkannt und verfügen mit diversen Coaching-Angeboten, Standortbestimmungen, Bewerbungskursen oder persönlichkeitsorientierten Kursen bereits über wirkungsvolle Instrumente, um die Selbstwirksamkeit und Motivation von Stellensuchenden zu stärken und ihnen dabei zu helfen, realistische Erwartungshaltungen zu bilden. Gerade Coachings bieten auch ein geeignetes Gefäss, um Flexibilität, Neugierde und Lernbereitschaft zu fördern. In mehreren AMOSA-Kantonen werden die bestehenden Coaching-Angebote über das Impulsprogramm 2020-2024 des Bundes zur verbesserten Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Arbeitslosen durch RAV-interne Einzelcoachings ergänzt. Die Kantone St. Gallen, Aargau, Zug und Appenzell Ausserrhoden bieten zudem spezifische Mentoring-Programme für ältere Stellensuchende an, um diese zu aktivieren und in ihren Suchbemühungen zu fördern.

Handlungsfeld 2

Aufbau und Erhalt von Kompetenzen

Kompetenzen, die nicht mehr den aktuellen Stellenanforderungen entsprechen, können ein Grund für die erschwerte Vermittelbarkeit von älteren Stellensuchenden sein. Bei älteren Stellensuchenden finden sich Defizite oft in Bezug auf ihre Informatikkenntnisse und Bewerbungskompetenzen. Der Kanton Graubünden beispielsweise plant die Einführung eines neuen Testverfahrens, um berufliche Kompetenzen effektiv zu erkennen und Potenziale gezielt zu fördern. Erkannte Defizite werden in allen AMOSA-Kantonen über ein breites Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen (z. B. Fachkurse, Coachings, Trainings) gezielt und bedarfsorientiert abgebaut – in einigen Kantonen mittels eigens für ältere Stellensuchende ausgerichteter Programme. Der Kanton Zürich fördert E-Learning, um auch bei älteren Stellensuchenden neue Lernformen sowie das lebenslange Lernen zu stärken und die erforderlichen Informatik-Skills aufzubauen. Auch im Kanton Thurgau wurde beispielsweise basierend auf den vorliegenden Studienerkenntnissen eine neue arbeitsmarktliche Massnahme zur Förderung der digitalen Agilität entwickelt. Mit dem Pilotprojekt *Arbeit 4.0* plant auch der Kanton Glarus ein Programm zur Reaktivierung und nachhaltigen Qualifizierung von primär älteren Arbeitnehmenden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit heute und in der digitalen Zukunft sicherzustellen.

Aus einem präventiven Gesichtspunkt sollte im Sinne eines lebenslangen Lernens jedoch schon während der Arbeitstätigkeit aktiv in den Aufbau und Erhalt von arbeitsmarktorientierten Kompetenzen investiert werden. Im bundesfinanzierten Pilotprogramm *Viamia* werden seit 2021 bereits in elf Kantonen kostenlose Laufbahnchecks für über 40-Jährige angeboten. Viamia erfüllt dabei primär eine präventive Funktion, da sich das Angebot nicht an arbeitslose Personen oder Personen in der Sozialhilfe richtet. Damit wierden eine proaktive Ausrichtung der eigenen Karriere auf den Arbeitsmarkt und eine stetige Weiterentwicklung gefördert. Im AMOSA-Gebiet setzt beispielsweise der Kanton Schaffhausen im Rahmen des Projekts *Der starke Mix* auf ein präventives Beratungsangebot für Arbeitnehmende und Betriebe bezüglich Umschulungen, Weiterbildungen und weiterer Anstellungsmöglichkeiten.

Handlungsfeld 3

Netzwerke pflegen und Vermittlung stärken

Netzwerke nehmen eine zentrale Rolle in der Stellensuche ein – sowohl die persönlichen Netzwerke der Stellensuchenden als auch die bestehenden

Netzwerke zwischen Arbeitgebern und den RAV. Die Studie zeigt, dass neben Online-Jobportalen und Firmenwebsites das persönliche Kontaktnetzwerk weiterhin ein wichtiger Rekrutierungskanal ist, was gerade für ältere Stellensuchende eine Chance darstellen kann. Mentoring Programme und Intensiv-Coachings, welche in vielen AMOSA-Kantonen angeboten werden, unterstützen Stellensuchende bei der (Re-)Aktivierung ihrer beruflichen Netzwerke.

Eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebenden und den RAV ist für eine erfolgreiche Reintegration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zentral und wird auch von den Betrieben selbst als wichtiger Ansatzpunkt genannt. Die meisten AMOSA-Kantone pflegen bereits heute ein breites Netzwerk von Arbeitgeberkontakten im Rahmen ihres Arbeitgeberservice. Spätestens seit der Einführung der Stellenmeldepflicht hat auch die Vermittlung als eine Kernaufgabe der RAV eine neue Bedeutung erlangt. Mehrere Kantone haben ihre Vermittlungsbemühungen für ältere Stellsuchende intensiviert, um das Matching zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebenden aktiv zu unterstützen.

Handlungsfeld 4

Flexible Einarbeitungs- und Arbeitsmodelle fördern

Nicht nur Flexibilität von Seiten der Stellensuchenden, sondern auch von Seiten der Arbeitgebenden hat sich als wichtiges Handlungsfeld herauskristallisiert. Gerade für ältere Arbeitnehmende können flexible Arbeits- und Einarbeitungsmodelle eine Chance sein, im Arbeitsmarkt zu verbleiben oder den Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Studie zeigt: Flexible Arbeitszeitmodelle für ältere Mitarbeitende sind in den befragten Unternehmen noch nicht verbreitet, tauchen aber sehr oft in den Massnahmenvorschlägen auf. Mit den Einarbeitungszuschüssen verfügen die kantonalen Arbeitsmarktbehörden über ein wirkungsvolles Instrument, das zur Unterstützung der Wiedereingliederung älterer Stellensuchender genutzt wird. Die erweiterten Möglichkeiten, Einarbeitungszuschüsse bei über 50-jährigen Personen während bis zu zwölf Monaten zu gewähren, werden von den Kantonen genutzt. Das Pilotprojekt *Supported Employment* im Rahmen der Bundesmassnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials setzt den Fokus darauf, Stellensuchende auch nach erfolgreicher Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mittels Coaching weiter zu begleiten.

Handlungsfeld 5

Kommunikation stärken

Die Medienanalyse zeigt: Das Thema Altersarbeitslosigkeit hat in den letzten Jahren eine hohe mediale Präsenz erreicht und die Relevanz des Themas wurde von der Öffentlichkeit erkannt. Arbeitgeber und Stellensuchende zeichnen in vielen Bereichen ein positives Bild der Stärken von älteren Personen im Arbeitsmarkt. Dennoch haben sich auf beiden Seiten auch Wahrnehmungen verankert, die einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Weg stehen können. Selbststigmatisierung seitens der Betroffenen und vorurteilsbehaftete Einstellungen seitens der Arbeitgeber bezüglich Lohnerwartungen, Lohnnebenkosten und Flexibilität von älteren Stellensuchenden können eine erfolgreiche Vermittlung erschweren. Um bestehenden Vorurteilen entgegenzuwirken, nutzen verschiedene Kantone Sensibilisierungskampagnen, Arbeitgeberanlässe oder Workshops, um die involvierten Akteure für die Thematik zu sensibilisieren.

Neben der externen Kommunikation ist auch der interne Wissenstransfer ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Situation von älteren Stellensuchenden zu

verbessern. Wichtige Grundlagen dafür sind regelmässige kantonale Wirkungsevaluationen von bestehenden Massnahmen und ein aktiver interkantonaler Erfahrungsaustausch. AMOSA setzt sich aktiv dafür ein, dass der Wissenstransfer innerhalb der Organisation sichergestellt ist und die gewonnenen Erkenntnisse in die tägliche Arbeit der Mitarbeitenden der RAV einfliessen können.

Wo besteht Handlungsbedarf?

Dass beim Thema der älteren Erwerbspersonen und Stellensuchenden Handlungsbedarf besteht, wurde politisch bereits erkannt. Mit den 2021 in Kraft tretenden Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose, der seit Anfang 2021 geltenden verbesserten Möglichkeiten zum Verbleib bei der bisherigen Pensionskasse für arbeitslose Personen ab 58 Jahren sowie dem Impulsprogramm des Bundes zur besseren Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden bestehen verschiedene Ansatzpunkte, um der erschwerten Situation von älteren Stellensuchenden Rechnung zu tragen. Auch der Abgleich zwischen den Handlungsfeldern und bereits bestehenden Massnahmen zeigt, dass alle AMOSA-Kantone bereits über ein breit gefächertes Instrumentarium verfügen, um die erwähnten Handlungsfelder gezielt anzupacken.

Dennoch besteht in verschiedenen Bereichen Handlungsbedarf. Die hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt stellt ältere Stellensuchende vor grosse Herausforderungen. Die fortschreitende Digitalisierung der Wirtschaft verändert die Anforderungen an die Kompetenzen der Erwerbspersonen immer rascher. Entsprechend identifizierten die AMOSA-Kantone die Förderung von ICT-Skills als wichtigen Bereich. Mehrere Kantone haben bereits begonnen, ihr entsprechendes Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen zu stärken.

Als wichtiger Handlungsbereich wurde auch das Engagement der Arbeitgeber erkannt. Damit eine Integration von älteren Stellensuchenden erfolgreich sein kann, bedarf es der Bereitschaft und Offenheit der Arbeitgeber, ältere Stellenbewerberinnen und -bewerber einzustellen. Ein verstärkter Fokus auf die Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten im RAV, die aktive Pflege und der Ausbau des bestehenden Arbeitgebernetzwerks oder eine gezielte Informationspolitik können einen Beitrag leisten, um Arbeitgeber zu sensibilisieren und verbindlich zu engagieren. Die stete Information und Sensibilisierung von Öffentlichkeit und Arbeitgebern zu diesem Thema bleibt für die AMOSA-Kantone weiterhin eine wichtige Aufgabe.

Die steigenden Bildungsanforderungen des Arbeitsmarktes bedeuten für Arbeitssuchende aller Altersklassen eine grosse Hürde. Um insbesondere die Integrationschancen von Geringqualifizierten zu erhöhen, tritt die Frage nach Umschulungen, Weiterbildungen und Höherqualifizierungen von Stellensuchenden immer mehr in den Fokus. Gefordert sind dabei sowohl die Betroffenen selbst als auch die Arbeitgeber und die öffentliche Hand. Diese Herausforderungen gilt es im Verbund anzugehen. Obwohl diverse Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung existieren, sind die Möglichkeiten der Finanzierung im bestehenden Bildungssystem jedoch relativ beschränkt. Wichtig scheint deshalb, die bestehenden Angebote und Möglichkeiten möglichst optimal zu nutzen und gemeinsam mit den Verbundpartnern geeignete Finanzierungsmodelle zu entwickeln. Dabei sollten auch verstärkte Kooperationen zwischen den Verbundpartnern, wie beispielsweise eine engere Zusammenarbeit mit den Berufs- und Laufbahnberatungen, geprüft werden.

Der rasche Wandel des Arbeitsmarktes erhöht die Anforderungen an die Integration von Stellensuchenden. In diesem Zusammenhang sind die bestehenden Integrationskonzepte der RAV kritisch auf ihre Zukunftstauglichkeit zu überprüfen. Denn die Fallbearbeitung in den RAV wird zunehmend individueller und komplexer und die Anforderungen an die Personalberatenden steigen. Um Stellensuchende in einem dynamischen Umfeld auch in Zukunft möglichst optimal unterstützen zu können, ist eine konsequente Ausrichtung der Tätigkeiten in den RAV weg von der administrativen Betreuung hin zu einer individuellen Integrationsberatung anzustreben. Die zunehmende Digitalisierung der Dienstleistungen der ALV (eALV) sowie diverse kantonale Projekte zur Optimierung der RAV-Beratung zeugen davon, dass die Arbeitsmarktbehörden diesen Veränderungsprozess bereits aktiv angehen.

Glossar

Registrierte Stellensuchende
Alle Personen, die bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert sind

Registrierte Arbeitslose
Alle Personen, die bei einem RAV registriert sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind

Stellensuchendenquote
Anteil der registrierten Stellensuchenden an den Erwerbspersonen

Arbeitslosenquote
Anteil der registrierten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen

Monatliches Zugangsrisiko der registrierten Stellensuche
Monatliche Zugänge in die registrierte Stellensuche im Verhältnis zu den Erwerbspersonen abzüglich der registrierten Stellensuchenden am Ende des Vormonats

Dauer der registrierten Stellensuche
Anzahl Kalendertage zwischen An- und Abmeldung

An- bzw. Abmeldekohorte Stellensuchende
Kohorten bezeichnen Jahrgänge oder Gruppen von Jahrgängen. Eine Abmeldekohorte umfasst beispielsweise alle Stellensuchenden, die sich während eines bestimmten Jahres von einem RAV abgemeldet haben.

Datengrundlagen

AVAM
Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik: Für den vorliegenden Bericht wurden Daten von Stellensuchenden der Anmelde- respektive Abmeldekohorte 2019 untersucht. Für die Analyse der kantonalen Interventionspraxis wurden die Bestandsdaten der Jahre 2017 bis 2019 auf der Ebene der Kantone ausgewertet.

AVAM-AHV
Die Verknüpfung der AVAM-Daten mit den AHV-Registerdaten erlaubt eine vollständige Rückverfolgung der Erwerbs- und Einkommenssituation von Stellensuchenden sowohl vor als auch nach deren Abmeldung beim RAV. Mit Hilfe der monatlichen Einträge auf den Individuellen Konti (IK) der zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) zum AHV-pflichtigen Erwerbseinkommen kann die gesamte Erwerbshistorie der Stellensuchenden rekonstruiert werden.

Daten des Stellenmarktmonitors
Mikrodatensatz des Soziologischen Instituts der Universität Zürich zum Stellenangebot in der Schweizer Wirtschaft seit 1950. Die Erhebungen basieren auf repräsentativen Zufallsstichproben von Stelleninseraten in den zur jeweiligen Zeit bedeutendsten Inserierungskanälen.

AMOSA-Befragung der Arbeitgeber
AMOSA führte im August 2020 eine Onlinebefragung bei Unternehmen in den AMOSA-Kantonen durch. Die Befragung richtete sich hauptsächlich an privatwirtschaftliche Arbeitgeber im AMOSA-Gebiet, welche in der Vergangenheit bereits mit den kantonalen Arbeitsmarktbehörden in Kontakt waren. Es wurden total 3139 Unternehmen kontaktiert und eine Rücklaufquote von 10% erreicht. Schliesslich konnten die Antworten von 297 Unternehmen in die Analyse miteinbezogen werden.

AMOSA-Befragung der Stellensuchenden
AMOSA führte im März und August 2020 eine Onlinebefragung bei Stellensuchenden in den AMOSA-Kantonen durch. Es wurde eine geschichtete disproportionale Zufallsstichprobe gezogen, wobei ältere Personengruppen präziser aufgelöst wurden, um genauere Schätzungen für die Fokusgruppe der älteren Stellensuchenden sicherzustellen. Aus dieser Bruttostichprobe mit 4322 Stellensuchenden konnten mit einem Rücklauf von 17% 743 Personen in die Analysen miteinbezogen werden. Aufgrund des Lockdowns im Frühling 2020 wurde die Befragung in zwei Wellen durchgeführt.

Projektorganisation

Auftraggeber
Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA), Regionalkonferenz Ostschweiz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau; Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden; Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus; Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen; Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich)

Steuerungsausschuss
Thomas Buchmann (Vorsitz, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Aargau); Vivian Biner (Amtsleiter, Arbeitsamt, Kanton Schaffhausen); Karin Jung (Amtsleiterin, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Kanton St. Gallen); Simon Röthlisberger (Gruppenleiter Steuerung und Führungsunterstützung, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO)

Projektleitung
Katharina Degen (Leiterin AMOSA); Angelo Wetli (Co-Leiter AMOSA, bis Dez. 2020)

Projektteam
Miriam Hofstetter, Bruno Etter; David Walker (AMOSA); Tatjana Lambrinoudakis (Kanton Aargau); Eugen Brunner (Kanton Appenzell Ausserrhoden); Philipp Sibler (Kanton Glarus); Thomas Oegerli (Kanton St. Gallen); Corine Ruckstuhl (Kanton Zürich); Marcel Schaer (Kanton Thurgau); Nadia Stöckli (Kanton Zug); Agatha Thürler (Kanton Graubünden); Bruno Büchi (Kanton Schaffhausen); Christoph Lindinger (Skillsgarden AG); Hugo Rechsteiner (Mentor benevol)

Danksagung
Ein spezieller Dank geht an das Projektteam für die zahlreichen wertvollen Inputs und Anregungen, für ihr Engagement bei der Medienanalyse und bei der logistischen Unterstützung der beiden AMOSA-Befragungen. Unser Dank geht auch an alle Personalberaterinnen und Personalberater im AMOSA-Gebiet, die sich bereit erklärt haben, die AMOSA-Umfrage in ihren Beratungsgesprächen an die ausgewählten Stellensuchenden weiterzuleiten. Ein besonderer Dank gebührt auch Thomas Oegerli von der Fachstelle für Statistik des Kantons St. Gallen für die Erarbeitung einer Teilstudie zu den Interventionen der RAV.

Auftraggeber und Herausgeber
Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden,
Regionalkonferenz Ostschweiz

Kontakt/Bezugsquelle
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz,
Aargau, Zug und Zürich (AMOSA)
Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Zürich
Walchestrasse 19
Postfach, 8090 Zürich

www.amosa.net
kontakt@amosa.net
Telefon 043 259 43 90

Redaktion
Dr. Katharina Degen
Miriam Hofstetter
Bruno Etter

Gestaltung und Realisation
medialink, Zürich

Fotos
Adobe Stock

Druck
Bühler Druck, Volketswil

© 2021 | AMOSA, Zürich