AMOSA | Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Organisationssicht: Die Praxis der RAV 2017-2019

Eine Teilstudie des Projekts «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende»

Leitung: Dr. Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen
Mitarbeit: AMOSA-Projektteam

1. Juni 2021

AMOSA

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Die Berichterstattung über das Projekt «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende» umfasst neben dem vorliegenden Bericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und weitere Teilstudienberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind.

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS 2
ABBILDUNGSVERZEICHNIS 3
TABELLENVERZEICHNIS 3
1 EINLEITUNG 4
2 ZIELE 4
3 FRAGESTELLUNGEN 4
4 DATEN UND METHODIK 6
5 SIND ÄLTERE GENERELL "SCHWIERIGER VERMITTELBAR"? 6
6 MELDUNGEN AN DEN RECHTSDIENST 8
7 ZUWEISUNGEN AUF GEMELDETE OFFENE STELLEN 12
8 ZUWEISUNGEN AUF NICHT GEMELDETE OFFENE STELLEN 16
9 ARBEITSMARKTLICHE MASSNAHMEN 17
9.1 Einarbeitungszuschüsse 17
9.2 Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit 21
9.3 Praktika 27
9.4 Kurse 29
10 FAZIT 36

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Grafik 1: Einstufung nach Vermittlungsgrad 7
Grafik 2: Anteil Stellensuchender mit Meldungen an den Rechtsdienst 8
Grafik 3: Anteil Meldungen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen 9
Grafik 4: Anteil Meldungen wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften 10
Grafik 5: Anteil Meldungen wegen mangelnden Arbeitsbemühungen in 5-Jahres Alterskohorten 11
Grafik 6: Durchschnittlicher Anteil Stellensuchender mit Zuweisung 13
Grafik 7: Anzahl Zuweisungen pro Monat 14
Grafik 8: Anzahl Zuweisungen pro Monat nach Altersgruppen und Kanton 14
Grafik 9: Anzahl Zuweisungen pro Monat nach Bildungsstufe und Kanton 14
Grafik 10: Anteil Zuweisungen auf Stellen mit Meldepflicht 15
Grafik 11: Ablehnungsquote für Gesuche nach Einarbeitungszuschüssen (EAZ) nach Altersgruppen und ausgewählten Kantonen 18
Grafik 12: Mittlere bewilligte Dauer von Einarbeitungszuschüssen nach Altersgruppen 19
Grafik 13: Anteil Stellensuchende mit EAZ mit Wiederanmeldung innerhalb von 6 Monaten 20
Grafik 14: Anteil Stellensuchende mit EAZ mit Wiederanmeldung innerhalb von 6 Monaten nach Altersgruppen und Bildungsstufe 20
Grafik 15: Wiederanmeldungen: Vergleich Stellensuchende mit EAZ und alle Abmeldungen 21
Grafik 16: Unterschiede beim Einsatz der Massnahmen FSE zwischen den Altersgruppen 22
Grafik 17: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE zwischen den AMOSA-Kantonen: 20 bis 49-Jährige Stellensuchende 24
Grafik 18: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE zwischen den AMOSA-Kantonen: 50 bis 64-Jährige Stellensuchende 25
Grafik 19: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE nach Bildungsstufe 25
Grafik 20: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE nach Bildungsstufe und Altersgruppen 26
Grafik 21: Mittlere Anzahl bewilligter Taggelder für FSE 27
Grafik 22: Anzahl absolvierte Berufspraktika nach Altersgruppen 28
Grafik 23: Anzahl absolvierte Ausbildungspraktika nach Altersgruppen 29
Grafik 24: Verteilung der verfügten kollektiven Kurse nach Kurstyp und Altersgruppen 30
Grafik 25: Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Verfügungen auf individuelle und kollektive Kurse 30
Grafik 26: Unterschiede beim Einsatz von individuellen Kursen nach Kantonen 31
Grafik 27: Anteile der individuellen Kurstypen nach Altersgruppen 32
Grafik 28: Kosten für individuelle Kurse in Franken nach Alter 33
Grafik 29: Mittlere Dauer der individuellen Kurse nach Altersgruppen 33
Grafik 30: Unterschiede in der Nutzung von Coaching-Massnahmen nach Alter in ausgewählten AMOSA-Kantonen 35

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Logistische Regression auf die Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung auf eine meldepflichtige Stelle 16

1 EINLEITUNG

Die Arbeitslosigkeit älterer Menschen geniesst seit längerem grosse Aufmerksamkeit, in den Medien, aber auch in der Praxis der Arbeitslosenversicherung, des SECO und der RAV. So wird in den offiziellen Statistiken des SECO nicht nur die Arbeitslosenquote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren, sondern auch diejenige der über 50-Jährigen gesondert ausgewiesen. Interessanterweise hat diese Abgrenzung nur bedingt etwas mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu tun. So liegt etwa die Grenze für einen längeren Taggeldbezug bei 55 Jahren.[1] Die Marke von 50 Jahren hat also etwas Willkürliches.

Dass die über 50-Jährigen als problematische Gruppe angesehen werden oder zumindest als eine, der besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, zeigt sich in der Praxis der Arbeitslosenversicherung an verschiedenen Orten. So existiert mittlerweile eine ansehnliche Zahl wissenschaftlicher Studien, die sich mit der Gruppe befasst, etwa die 2019 erschienene "Bestandesaufnahme der AMM für über 50-Jährige in den Kantonen".[2] In einigen Kantonen wurden arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) eingerichtet, die die Ausrichtung auf die genannte Altersgruppe bereits im Titel tragen, wie "Tandem 50plus" (Mentoring-programm im Kanton St.Gallen) oder "Berufliche Neuorientierung 50plus" in Basel-Stadt. Bezeichnenderweise wurde die letztere Bezeichnung gemäss der erwähnten Studie von den Teilnehmenden nicht geschätzt und die Thematik 50plus wird neu als Modul einer weiter gefassten Massnahme angeboten.

In der vorliegenden Teilstudie soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich dieser Sonderstatus der älteren Stellensuchenden in der Praxis der RAV niederschlägt.

2 ZIELE

Vorrangiges Ziel ist es, zu untersuchen, wie sich die Praxis der RAV gegenüber älteren Stellensuchenden vom Umgang mit den übrigen Altersgruppen unterscheidet. Dabei soll insbesondere auch der Frage nachgegangen werden, welche Rolle das Alter als Unterscheidungsmerkmal in den verschiedenen Praxisfeldern der RAV spielt und inwiefern die Grenze wirklich überall bei 50 Jahren liegt oder ob es auch andere Abstufungen gibt.

3 FRAGESTELLUNGEN

Die Praxis der RAV ist mehrschichtig. Sie setzt sich im Wesentlichen aus zwei Komponenten zusammen: Interaktionen und Interventionen. Interaktion bezeichnet denjenigen Teil, der sich zwischen dem RAV-Beratenden und der stellensuchenden Person im persönlichen Austausch abspielt. Intervention bezeichnet den administrativen Teil, der die gesetzlich vorgegebenen Massnahmen umfasst, die die stellensuchende Person wieder in den Arbeitsmarkt integrieren sollen. Dies ist der direkt messbare Teil,

---

[1] Es existieren allerdings durchaus auch AVIG-spezifische Regulierungen, die ab 50 Jahren gelten, etwa im AMM-Bereich (Einarbeitungszuschüsse). Danke für den Hinweis aus dem Projektteam.

[2] Egger, Dreher & Partner (2019). „Bestandesaufnahme der AMM für über 50-Jährige in den Kantonen". Gefunden am 01.06.2021 unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/Bestandesaufnahme_ueber_50-Jaehrige_Stellensuchende.html

weil diese Massnahmen schriftlich im AVAM festgehalten werden. Die vorliegende Studie konzentriert sich auf diesen zweiten Teil.

Diese Beschränkung auf die im AVAM festgehaltenen Interventionen bedeutet, dass die Fragestellungen der Studie weitgehend datengetrieben sind. Es wird also mit anderen Worten das untersucht, was sich messen lässt. Drei Interventionsarten fliessen in die Analyse mit ein: Meldungen an den Rechtsdienst, Zuweisungen und arbeitsmarktliche Massnahmen.

a) Meldungen an den Rechtsdienst

- Gibt es Unterschiede in der Häufigkeit und in der Art der Meldungen an den Rechtsdienst?

  Es wird also nicht die Sanktionspraxis betrachtet, sondern nur die Meldepraxis der Personalberatenden, da nicht alle Meldungen auch zu Sanktionen führen.

b) Zuweisungen zu offenen Stellen

- Gibt es Unterschiede in der Zuweisungspraxis nach Alter?

  Personalberatende haben die Möglichkeit, Stellensuchende direkt auf eine den RAV gemeldete offene Stelle zuzuweisen, sie also zu einer Bewerbung aufzufordern. Hier soll insbesondere auch die durch die Stellenmeldepflicht veränderte Zuweisungspraxis berücksichtigt werden. Zeigen sich bei der Zuweisungspraxis auf Stellen, die der Stellenmeldepflicht unterstehen, Unterschiede gegenüber den übrigen Stellen?

c) Arbeitsmarktliche Massnahmen

- Welche Unterschiede bestehen in Bezug auf die eingesetzten arbeitsmarktlichen Massnahmen?

  Arbeitsmarktliche Massnahmen sind eines der zentralen Instrumente zur Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt. Das Thema ist erst gerade sehr breit in der erwähnten Studie von Egger, Dreher & Partner im Auftrag des SECO behandelt worden, die an dieser Stelle nicht einfach repliziert werden soll. Die Fragestellungen in diesem Bereich sollen daher stärker fokussiert werden.
- Welche Massnahmen kommen altersabhängig zum Einsatz?
- Existieren Unterschiede in der Bewilligungspraxis? Werden Gesuche bei älteren Stellensuchenden zum Beispiel häufiger abgelehnt?

Ein besonderes Augenmerk soll auch auf diejenigen Massnahmen gelegt werden, die nicht breit angewendet werden, wie zum Beispiel kollektive Kurse oder Programme zur vorübergehenden Beschäftigung. Eine weitere Fragstellung lautet daher:

- Wie sieht die Entscheidpraxis in Bezug auf Spezielle Massnahmen, namentlich Einarbeitungszuschüsse und Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit, sowie die individuellen Kurse bei verschiedenen Altersgruppen aus.

4 DATEN UND METHODIK

Für die Beantwortung der obenstehenden Fragestellungen wird im Wesentlichen auf das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) zugegriffen. Da der zeitliche Verlauf nicht im Vordergrund steht und weil die Beratungspraxis der Jahre 2010-2016 bereits in der vergangenen AMOSA-Studie zur Beratungspraxis der RAV[3] eingehend analysiert worden ist, werden die Daten der Jahre 2017 bis 2019 einbezogen. Die Daten liegen für alle AMOSA-Kantone in sehr detaillierter Form vor.

Zum Einsatz kommen im Wesentlichen deskriptive Methoden. Eine umfassende Analyse der RAV-Praxis unter Einbezug multivariater Verfahren wurde bereits im vergangenen Projekt geleistet. Im Vordergrund soll daher nicht eine möglichst detaillierte Darstellung stehen, sondern die Fokussierung auf einige typische Muster der RAV-Interventionen. Sofern es die Zahl der Beobachtungen erlaubt, werden kantonale Unterschiede sichtbar gemacht.

5 SIND ÄLTERE GENERELL "SCHWIERIGER VERMITTELBAR"?

Bei den ersten Beratungsgesprächen stufen die Personalberatenden die Stellensuchenden gemäss ihrer wahrgenommenen Vermittelbarkeit ein. Diese Einstufung umfasst die drei Grade "leicht", "mittel" und "schwer". Diese Einstufung bestimmt in einem wesentlichen Mass die angewandte Wiedereingliederungsstrategie und diese wiederum zum Beispiel den Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen.

Die Analyse der Vermittelbarkeit, die sogenannte Triage, zeigt für das Total der AMOSA-Kantone (ohne den Kanton Zürich[4]) bis zur Gruppe der 50 bis 54-Jährigen kein besonderes Muster (vgl. Grafik 1). Danach steigt der Anteil aber klar an, nochmals verstärkt ab 60 Jahren. In den Kantonen Aargau, Glarus, Graubünden und Zug ist der Anteil schwer Vermittelbarer auch bei den 15 bis 19-Jährigen deutlich erhöht. In den Kanton St.Gallen, Schaffhausen und Thurgau steigen die Werte kontinuierlich an, die jüngste Gruppe weicht hier kaum von den nächstälteren ab. Während die Stellenaussichten der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger nicht überall gleich beurteilt werden, herrscht bei den Ältesten Übereinstimmung vor. Möglicherweise spielt hier der Umstand eine Rolle, dass vier Jahre vor Erreichen des AHV-Alters 120 zusätzliche Taggelder bezogen werden können und somit der Druck, eine Stelle anzunehmen, geringer ist.

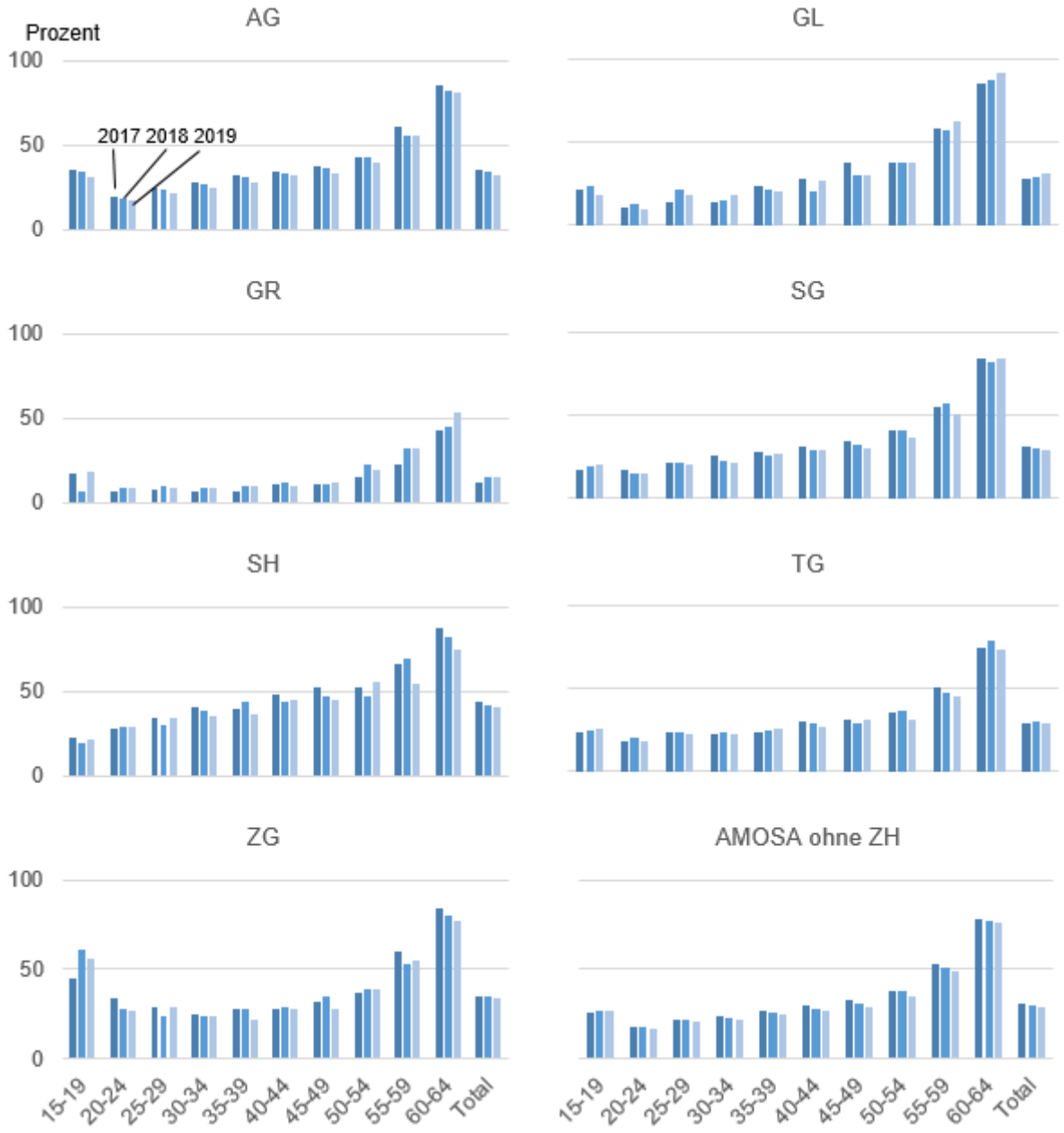
---

[3] AMOSA (2019). Beratungspraxis der RAV – Strategien und Herausforderungen. Zürich: AMOSA. Gefunden am 1.6.2021 unter https://www.amosa.net/projekte/beratungspraxis.html

[4] Gemäss Informationen aus dem AMOSA-Projektteam wird das Feld "Vermittlungsgrad" im Kanton Zürich für andere Zwecke verwendet.

Die Tatsache, dass älteren Stellensuchenden bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Stellensuche geringere Chancen auf eine Wiedereingliederung eingeräumt werden, ist ein erster Hinweis darauf, dass sich auch in der Praxis Unterschiede zeigen.

Grafik 1: Einstufung nach Vermittlungsgrad



Anmerkungen: Prozentanteil schwer Vermittelbare nach Altersstufe, AMOSA-Kantone (ohne AR, AI, ZH), 2017-2019; AI und AR im AMOSA-Total enthalten.

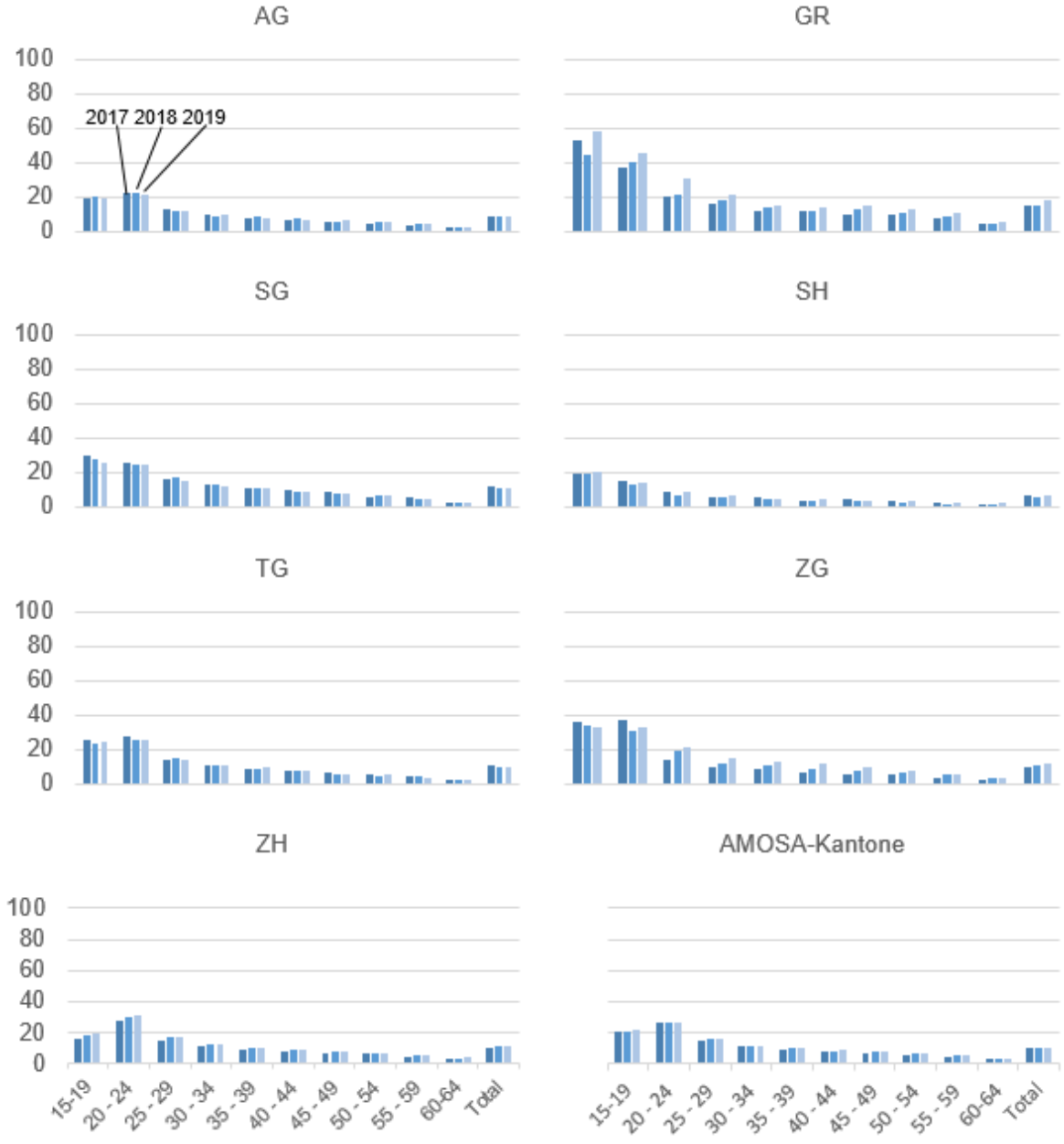
Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

6 MELDUNGEN AN DEN RECHTSDIENST

Meldungen an den Rechtsdienst gehen möglichen Sanktionen voraus. Während die Meldung eines Verstosses in der Verantwortung der Personalberatenden liegt, werden Sanktionen durch eine übergeordnete Stelle ausgesprochen.

Generell werden häufiger Verstösse von jüngeren Stellensuchenden gemeldet (vgl. Grafik 2). Dies gilt für die Altersgruppen bis 24 Jahre. Gemessen wurde pro Jahr der Durchschnitt der monatlichen Anteilswerte von Personen der einzelnen Altersgruppen, bei denen mindestens ein Verstoss gemeldet wurde, dass eine stellensuchende Person in einem Monat eine Meldung erhielt.

Grafik 2: Anteil Stellensuchender mit Meldungen an den Rechtsdienst



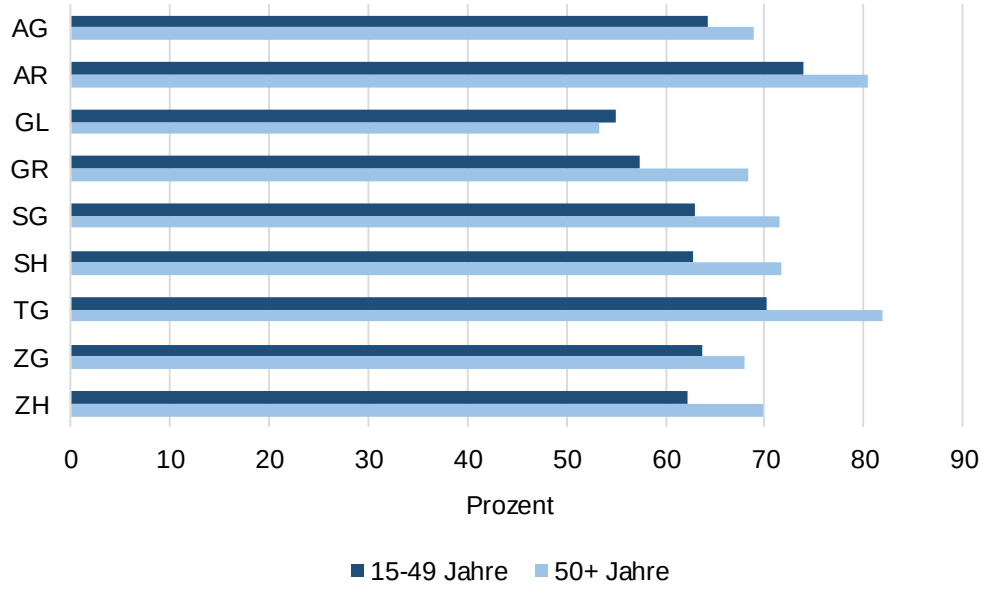
Anmerkungen: Prozentanteil der Stellensuchenden mit mindestens einer Meldung an den Rechtsdienst im Monatsmittel nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone ohne AI, AR, GL (im Total enthalten), 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Neben dem Alter hat auch die Bildung einen Einfluss auf die Häufigkeit von Meldungen an den Rechtsdienst. Allerdings gilt dies nur für die höchsten Bildungsabschlüsse. Stellensuchende mit tertiärer Bildung werden generell seltener gemeldet als solche mit tieferen Bildungsabschlüssen. Bei den Stellensuchenden mit sekundärer Bildung ist die Wahrscheinlichkeit älterer Stellensuchender (in der Altersgruppe der 50-Jährigen und älter) für eine Meldung an den Rechtsdienst wiederum tiefer.[5]

Bei den Gründen für eine Meldung unterscheiden sich die Altersgruppen stark (vgl. Grafik 3 und Grafik 4). Ältere Stellensuchende werden in allen Kantonen häufiger wegen ungenügender Arbeitsbemühungen und weniger häufig wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften an den Rechtsdienst gemeldet.[6]

Grafik 3: Anteil Meldungen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen



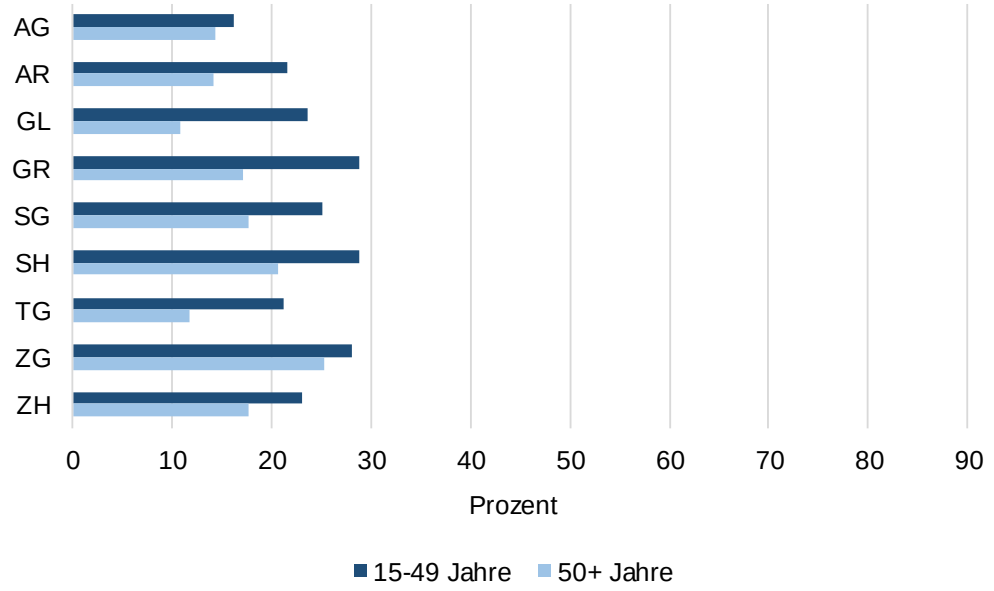
Anmerkungen: Prozentanteil Meldungen an den Rechtsdienst wegen ungenügender Arbeitsbemühungen an allen Meldungen, nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone ohne AI, Durchschnittswerte 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

[5] In der letzten AMOSA-Studie zur Analyse der Beratungspraxis der RAV (https://www.amosa.net/projekte/beratungspraxis.html) erwies sich das Alter in einer multivariaten Analyse als einziges signifikantes soziodemographisches Merkmal.

[6] Eine Ausnahme bildet der Kanton Glarus. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind die Zahlen im Kanton Glarus von Jahr zu Jahr jedoch erheblichen Schwankungen unterworfen (vgl. auch Grafik 5).

Grafik 4: Anteil Meldungen wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften

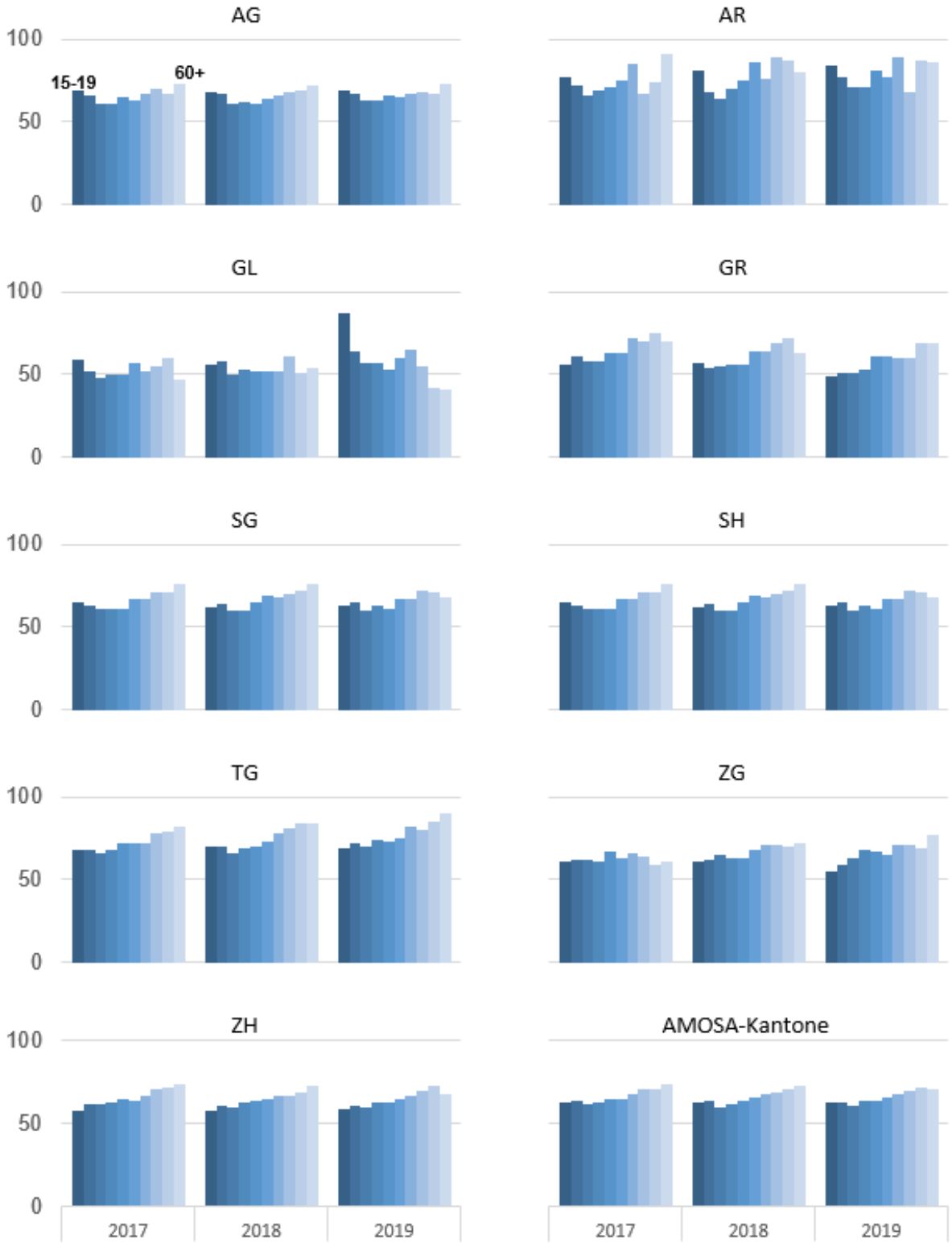


Anmerkungen: Prozentanteil Meldungen an den Rechtsdienst wegen Verstössen gegen Beratungsvorschriften an allen Meldungen, nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone ohne AI, Durchschnittswerte 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Betrachtet man die Altersverteilung genauer (vgl. Grafik 5), so zeigt sich, dass über alle AMOSA-Kantone betrachtet die untersten Altersgruppen bis 24 Jahre einen etwas höheren Anteil von Meldungen wegen ungenügender Arbeitsbemühungen aufweisen als die nächstfolgenden Altersgruppen. Danach ist ein schwacher, aber *kontinuierlicher* Anstieg zu beobachten. Diesem allgemeinen Muster entsprechen die Verläufe in den Kantonen Aargau, Graubünden, Thurgau, Zug und Zürich weitgehend. Im Kanton St.Gallen ist das Muster 2017 und 2018 vorhanden, 2019 etwas weniger klar. In Appenzell Ausserrhoden, Schaffhausen und Glarus beruhen die Werte auf kleinen absoluten Zahlen.

Grafik 5: Anteil Meldungen wegen mangelnden Arbeitsbemühungen in 5-Jahres Alterskohorten



Anmerkungen: Prozentanteil Meldungen an den Rechtsdienst wegen ungenügender Arbeitsbemühungen an allen Meldungen nach Fünfjahreskohorten (15-64) AMOSA-Kantone ohne AI, 2017-2019 (AI im AMOSA-Total enthalten).

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

7 ZUWEISUNGEN AUF GEMELDETE OFFENE STELLEN

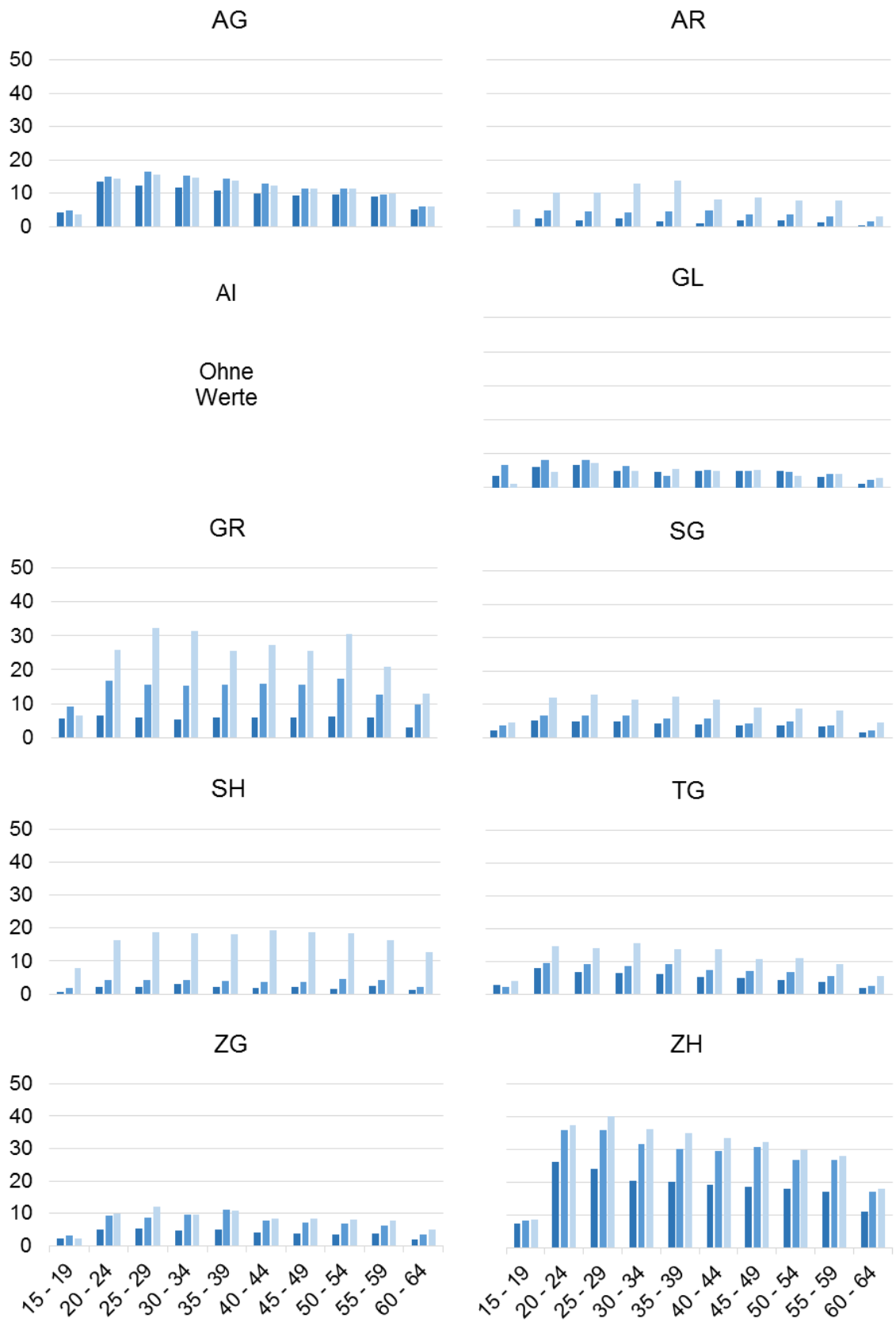
Das Instrument der Zuweisung auf gemeldete offene Stellen hat dank der 2018 eingeführten Stellenmeldepflicht eine Renaissance erlebt. Erhielten 2017 im Monatsmittel in der Regel noch weniger als zehn Prozent der Stellensuchenden eine Zuweisung, so stiegen die Werte 2018 und vor allem 2019 stark an, besonders in den Kantonen Graubünden und Zürich (vgl. Grafik 6). In den meisten Kantonen ist eine klare Abstufung nach dem Alter erkennbar. In der Altersgruppe der 15 bis 19-Jährigen werden kaum Zuweisungen vorgenommen. Danach steigt der Anteil sprunghaft an und sinkt dann relativ kontinuierlich wieder ab.

Die Zahl der Zuweisungen auf Arbeitsstellen, die eine stellensuchende Person von ihrer Personalberaterin oder ihrem Personalberater erhält, kann als Indikator für die wahrgenommene Vermittlungsfähigkeit angesehen werden. Betrachtet man diejenigen Stellensuchenden, die mindestens eine Zuweisung erhalten haben, zeigt sich, dass die Zuweisungsintensität, also die Zahl der Zuweisungen pro Monat, mit steigendem Alter ziemlich linear leicht abnimmt (vgl. Grafik 7). Diese Abstufung zwischen den 15-49-Jährigen sowie der älteren Gruppe ist in allen Kantonen messbar und zwar unabhängig von der absoluten Höhe der Zuweisungen (vgl. Grafik 8). Die Unterschiede sind allerdings gering.

Wie bereits bei den Meldungen an den Rechtsdienst lässt sich auch bei den Zuweisungen ein Einfluss der Bildung feststellen. Sowohl bei den 15 bis 49-Jährigen als auch in der Gruppe der 50-Jährigen und Älteren werden für Stellenzuweisungen Stellensuchende mit einem sekundären Bildungsabschluss, also mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, häufiger berücksichtigt. In allen Kantonen (ausser teilweise in den beiden Appenzell) und in allen Jahren zwischen 2017 und 2019 erhöht eine Ausbildung auf Sekundarstufe II[7] die Wahrscheinlichkeit, überhaupt eine Zuweisung zu bekommen. Der Anteil Stellensuchender aus dieser Bildungsstufe liegt in der Regel zwischen fünf und zehn Prozentpunkten über dem Anteil an allen Stellensuchenden in jedem Kanton. Die Zahl der Zuweisungen, die eine stellensuchende Person erhält, wird dadurch aber nur unwesentlich beeinflusst (Grafik 9).

[7] Sekundarstufe 1: Bis und mit Abschluss obligatorische Schule, allenfalls Brückenangebot. Sekundarstufe II: Anlehre (EBA), Berufslehre (EFZ), gymnasiale oder Berufs-/Fachmatura. Tertiärstufe: Ausbildung über Berufs-, resp. Maturitätsausbildungen hinaus.

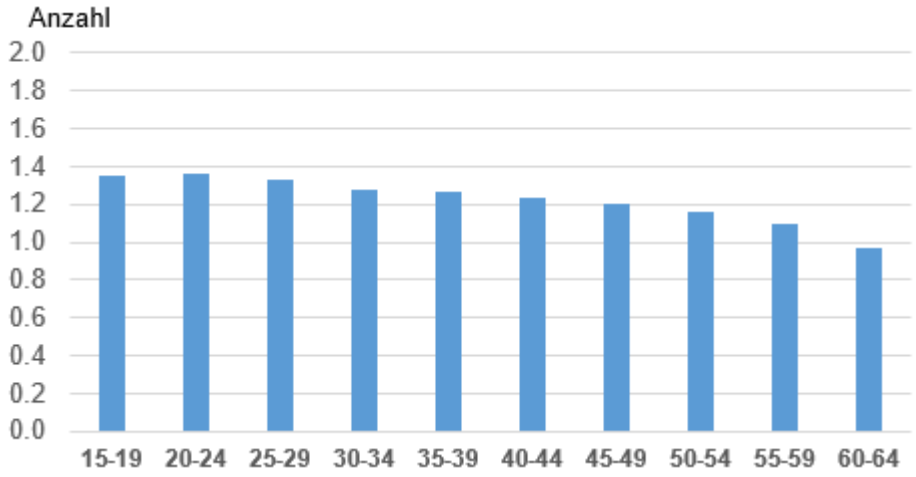
Grafik 6: Durchschnittlicher Anteil Stellensuchender mit Zuweisung



Anmerkungen: Durchschnittlicher monatlicher Prozentanteil Stellensuchende mit mindestens einer Zuweisung, nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone ohne AI, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

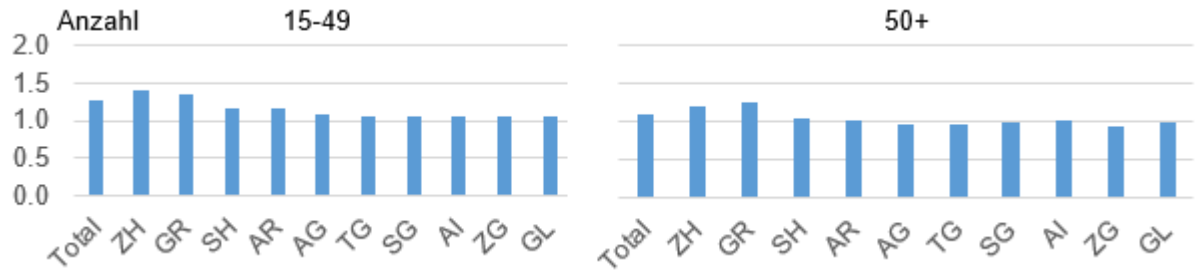
Grafik 7: Anzahl Zuweisungen pro Monat



Anmerkungen: Mittlere Zahl an Zuweisungen pro Monat, nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone, 2017-2019. Nur erledigte Zuweisungen, nur Stes mit Zuweisungen.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

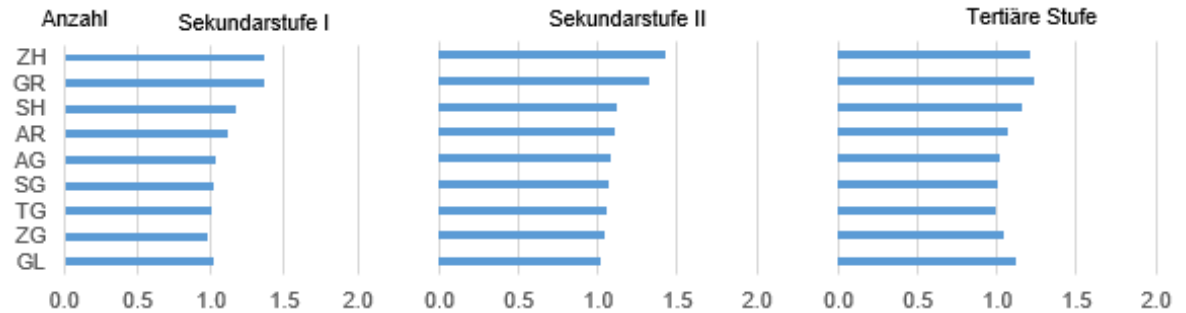
Grafik 8: Anzahl Zuweisungen pro Monat nach Altersgruppen und Kanton



Anmerkungen: Mittlere Zahl an Zuweisungen pro Monat, nach zusammengefassten Altersgruppen, AMOSA-Kantone, 2017-2019 (sortiert nach Anzahl bei den 15-49-Jährigen). Nur erledigte Zuweisungen, nur Stes mit Zuweisungen.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Grafik 9: Anzahl Zuweisungen pro Monat nach Bildungsstufe und Kanton



Anmerkungen: Mittlere Zahl an Zuweisungen pro Monat, nach Bildungsstufe, AMOSA-Kantone, 2017-2019 (sortiert nach Anzahl bei der sekundären Bildung). Nur erledigte Zuweisungen, nur Stes mit Zuweisungen.

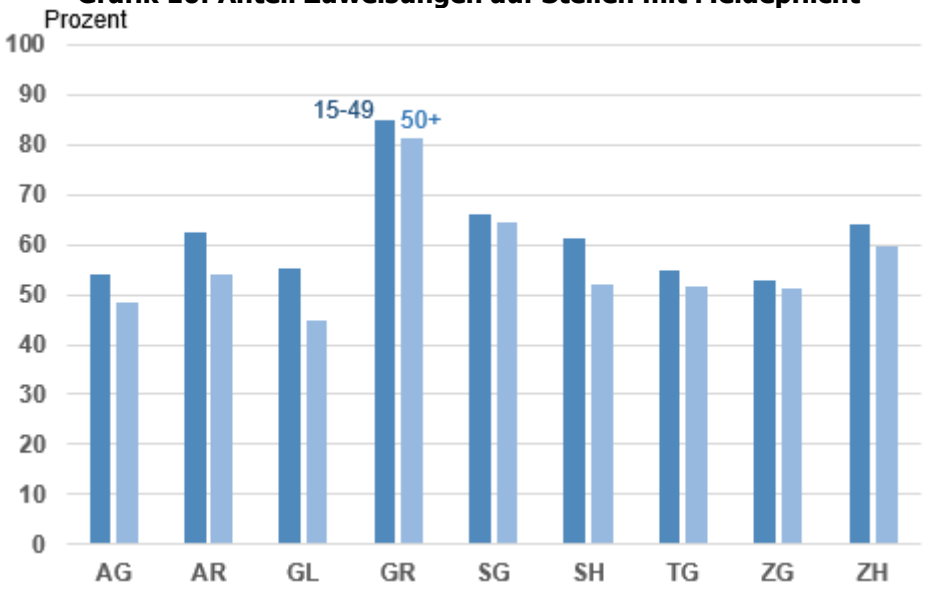
Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Meldepflichtige offene Stellen

Ältere Stellensuchende wurden 2019 etwas weniger häufig als die jüngeren Altersgruppen auf meldepflichtige Stellen zugewiesen (Grafik 10). Die Unterschiede sind vor allem in den Kantonen Glarus, Appenzell Ausserrhoden und Schaffhausen etwas ausgeprägter als in den übrigen Kantonen.

Eine vertiefte Analyse macht deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Zuweisung auf eine meldepflichtige Stelle vor allem in den mittleren Altersgruppen höher liegt. Der entscheidende Faktor ist hier aber klar die Bildung. Stellensuchende mit einer tieferen Bildung werden signifikant häufiger auf meldepflichtige Stellen zugewiesen, nämlich doppelt so häufig wie im Mittel. Der Einfluss des Alters verschwindet nicht völlig, die Abweichungen sind aber nicht sehr ausgeprägt. Dieser Zusammenhang wurde in einer logistischen Regression überprüft (vgl. Tabelle 1).

Grafik 10: Anteil Zuweisungen auf Stellen mit Meldepflicht



Anmerkungen: Prozentanteil Zuweisungen auf Stellen mit Meldepflicht an allen Zuweisungen nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone, 2019. Nur erledigte Zuweisungen, nur Stes mit Zuweisungen.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Tabelle 1: Logistische Regression auf die Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung auf eine meldepflichtige Stelle

Verstärkende Merkmale	**Exp(B)-Werte**	
Sekundarstufe I	2.153	***
Kt. GR	3.120	***
Kt. SG	1.323	***
Alter 30-34	1.282	***
Alter 35-39	1.399	***
Alter 40-44	1.412	***
Alter 45-49	1.300	***
Abschwächende Merkmale	**Exp(B)-Werte**	
Tertiärstufe	0.547	***
Kt AG	0.648	***
Kt. AR	0.663	**
Alter 15-19	0.676	***
Alter 60+	0.750	***

Methodischer Hinweis: Gemessen wurde die Abweichung vom Mittel jedes Merkmals. Um alle Ausprägungen aufführen zu können, wurde die Messung zweimal durchgeführt mit wechselnden Referenzkategorien. *** Signifikanz auf dem 0,1%-Niveau, ** Signifikanz auf dem 1%-Niveau, * Signifikanz auf dem 5%-Niveau.

Datengrundlage: Seco (AVAM), AMOSA-Kantone, 2019. Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

8 ZUWEISUNGEN AUF NICHT GEMELDETE OFFENE STELLEN

Schnellzuweisungen sind Zuweisungen auf offene Stellen, von denen das RAV auf anderen Wegen als den der «Meldung» Kenntnis bekommen hat. Allerdings wird das Instrument seit Einführung der Stellenmeldepflicht, die zu einem Anstieg der Stellenmeldungen geführt hat, generell weniger häufig eingesetzt. Wurden 2017 in den AMOSA-Kantonen noch rund 19'500 Schnellzuweisungen gezählt, waren es 2019 noch knapp 2000. In den Kantonen Glarus und Graubünden waren es zuletzt nur noch sehr wenige Fälle. Der Kanton Glarus hatte 2017 noch zu den Kantonen mit den meisten Schnellzuweisungen, gemessen an der Zahl der Stellensuchenden, gehört. Unter den grossen Kantonen, deren Anwendung dieses Instruments eine vertiefte Analyse zulassen würde, fallen nur der Kanton Zürich und der Kanton St.Gallen ins Gewicht. Im Aargau ist die Massnahme marginal.

Im Kanton St.Gallen erhielten maximal 2 Prozent der Stellensuchenden einer Altersgruppe in den Jahren 2017 bis 2019 im Mittel pro Monat eine Schnellzuweisung, im Kanton Zürich liegt dieser Wert leicht höher, ist aber auch im Abnehmen begriffen.

Vergleicht man den Anteil der Schnellzuweisungen einer Altersgruppe am Anteil unter den Stellensuchenden, so sind im Kanton St.Gallen die 15-39-Jährigen übervertreten, die nachfolgenden Altersgruppen untervertreten, wobei ab 50 Jahren das Ausmass der Untervertretung noch einmal zunimmt. Im Kanton Zürich ist das Bild analog, wobei hier besonders die Übervertretung der 20-29-Jährigen ins Auge fällt.

9 ARBEITSMARKTLICHE MASSNAHMEN

Arbeitsmarktliche Massnahmen sollen dazu dienen, die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden zu verbessern. Dabei gibt es Typen von Massnahmen wie Bewerbungskurse, die die meisten Stellensuchenden absolvieren. Andere Massnahmen werden individueller angewendet, oft aufgrund von Wiedereingliederungsstrategien. Im Folgenden werden vier Massnahmentypen genauer betrachtet, die individuell bewilligt werden: Einarbeitungszuschüsse, Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit, Praktika sowie individuelle Kurse.

Bewusst nicht in die Betrachtung mit einbezogen werden Massnahmen, die sich explizit an ältere Stellensuchende richten (Bsp. Tandem 50+). Einige Kantone sind gar bewusst wieder davon abgekommen, weil Stigmatisierungseffekte befürchtet wurden.[8] Zweitens geht es an dieser Stelle darum, Unterschiede in der Verfügungspraxis zwischen den Altersgruppen zu erkennen, was bei altersspezifischen Massnahmen nicht möglich ist. Der Fokus liegt dabei auf der Art der verfügten Massnahmen, nicht auf ihrer Häufigkeit. Detaillierte Analysen zu diesem Aspekt sind in der letzten AMOSA-Studie zur Beratungspraxis der RAV zu finden.[9]

9.1 Einarbeitungszuschüsse

Einarbeitungszuschüsse (EAZ) sollen die Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen, indem die Arbeitgebenden während einer gewissen Zeit nur einen Teil der Lohnkosten zu tragen haben. EAZ werden in den AMOSA-Kantonen eher zurückhaltend eingesetzt, in den Jahren 2017 bis 2019 insgesamt etwas über 2600 Mal. Dabei gibt es mit einem Anteil von sechzig Prozent eine klare Präferenz für Personen mit beruflicher Grundbildung, die damit gegenüber ihrem Anteil im Bestand der Stellensuchenden um die Hälfte übervertreten sind.

Gemäss einem Merkblatt des Kantons St.Gallen[10] sollen Einarbeitungszuschüsse (EAZ) Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die in neue Berufsfelder eingearbeitet werden und die (noch) nicht die volle Leistung erbringen können. Besonders benachteiligte Versicherte können so wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden. Der dem Arbeitgeber entstehende Zusatzaufwand während der Einarbeitungsphase wird durch eine Reduktion der Lohnkosten abgegolten. Bezugsberechtigt sind Versicherte während der zweijährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug, wenn sie arbeitslos sind und ihre Vermittlung erschwert ist. Dies betrifft insbesondere Personen, welche

- in fortgeschrittenem Alter stehen
- körperlich, geistig oder psychisch beeinträchtigt sind
- schlechte berufliche Voraussetzungen haben

---

[8] Egger, Dreher & Partner (2019). „Bestandesaufnahme der AMM für über 50-Jährige in den Kantonen". Gefunden am 01.06.2021 unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/Bestandesaufnahme_ueber_50-Jaehrige_Stellensuchende.html

[9] AMOSA (2019). Beratungspraxis der RAV – Strategien und Herausforderungen. Zürich: AMOSA. Gefunden am 1.6.2021 unter https://www.amosa.net/projekte/beratungspraxis.html

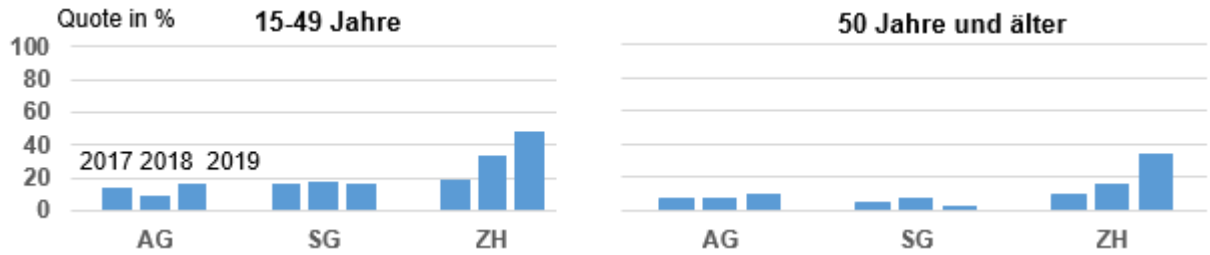
10 https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitslos-arbeit-finden/job-chancen-verbessern/praktika-und-zuschuesse/_jcr_content/Par/sgch_accordion_list/AccordionListPar/sgch_accordion_copy__2099339728/AccordionPar/sgch_downloadlist/DownloadListPar/sgch_download.ocFile/Merkblatt%20Einarbeitungszusch%C3%BCsse.pdf (Abgerufen am 16.9.2020)

- bereits 150 Taggelder bezogen haben.

Die EAZ betragen höchstens 60 % des vereinbarten Monatslohnes, der branchenüblich sein muss. Die Dauer richtet sich im Einzelfall nach der benötigten Einarbeitungszeit. EAZ werden aber grundsätzlich für längstens 6 Monate gewährt. Sie werden nach jedem Drittel der vorgesehenen Einarbeitungszeit, frühestens nach jeweils 2 Monaten um je ein Drittel des ursprünglichen Betrages gekürzt. Über 50-jährige Arbeitnehmende haben grundsätzlich Anspruch auf maximal 12 Monate EAZ. Sie betragen in den ersten 6 Monaten 60% des normalen Monatslohnes und anschliessend 40%.

Aus diesen Ausführungen geht hervor, dass ältere Stellensuchende gewissermassen einen privilegierten Anspruch auf EAZ haben. In den meisten Kantonen werden keine abgelehnten Gesuche erfasst. In den Kantonen Zürich, Aargau und St.Gallen, in denen dies geschieht, ist die Ablehnungsquote in der Gruppe der 15-49-Jährigen folgerichtig höher als bei den Älteren, besonders ausgeprägt in den Kantonen St.Gallen und Zürich (Grafik 11).

Grafik 11: Ablehnungsquote für Gesuche nach Einarbeitungszuschüssen (EAZ) nach Altersgruppen und ausgewählten Kantonen

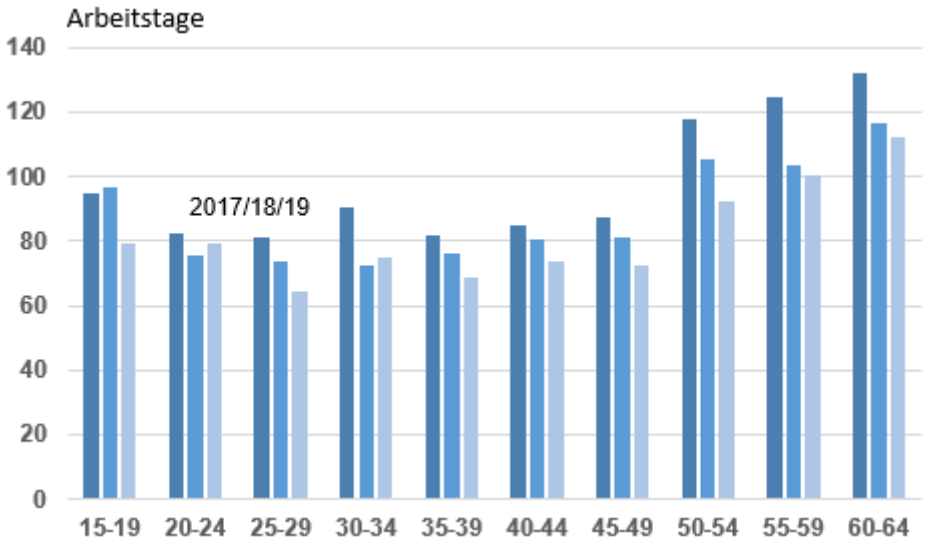


Anmerkungen: Ablehnungsquote für Gesuche nach Einarbeitungszuschüssen (EAZ) nach Altersgruppen, Kantone AG, SG und ZH, 2017- 2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die bewilligte Dauer in Arbeitstagen liegt in den Altersgruppen ab 50 Jahren höher als in den Altersgruppen davor (vgl. Grafik 12), was sich mit deren oben erwähnten privilegierten Zugang erklären lässt. Generell ist in den Jahren 2017 bis 2019 die Zahl der bewilligten EAZ-Tage in allen Altersgruppen allerdings gesunken. Gemäss Auskunft des AWA des Kantons St.Gallen ist dies auf eine Intervention des Seco zurückzuführen, Gesuche für EAZ sorgfältiger zu prüfen, insbesondere auch diejenigen von Stellensuchenden ab 50 Jahren mit einer Dauer von zwölf Monaten.

Grafik 12: Mittlere bewilligte Dauer von Einarbeitungszuschüssen nach Altersgruppen



Anmerkungen: Mittlere bewilligte Dauer in Arbeitstagen von Einarbeitungszuschüssen nach Altersgruppen, AMOSA-Kantone, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

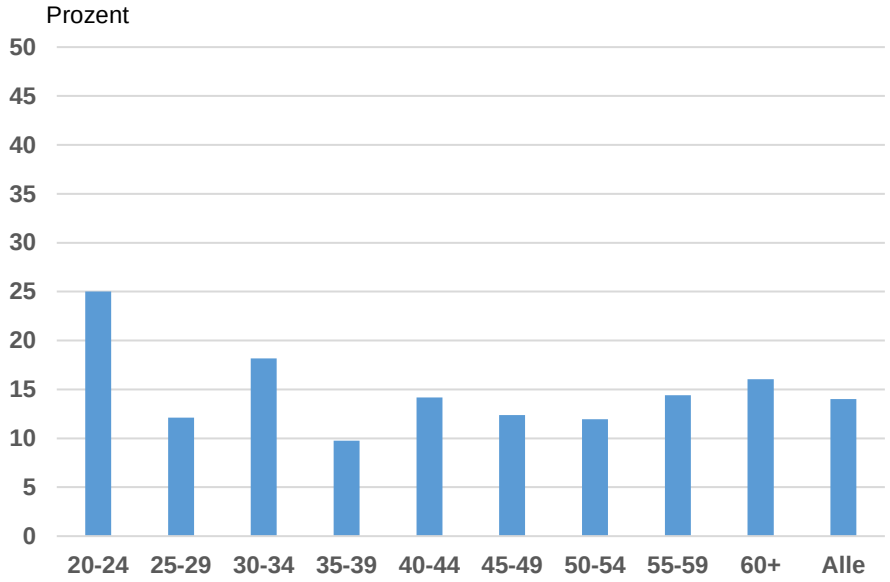
Die Wirksamkeit von EAZ wurde mittels der Wiederanmeldequote bestimmt. Dabei wird gemessen, wie hoch der Anteil von Stellensuchenden ist, die sich innert sechs Monaten nach Beendigung der Massnahme wieder anmelden. Messperiode waren die zwei Jahre zwischen September 2017 und August 2019 (Grafik 13).

Die kurzfristige Wirksamkeit der Massnahme ist hoch. Nur insgesamt 14 Prozent melden sich innert einem halben Jahr erneut auf dem RAV an. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind allerdings eher gering. Eine Ausnahme bilden die 20 bis 24-Jährigen, wo rund ein Viertel der Stellensuchenden mit EAZ sich erneut auf dem RAV meldet. Aufgrund der relativ tiefen Fallzahlen sind keine vertieften Analysen bei dieser feinen Altersverteilung möglich.

Zieht man als zusätzlichen erklärenden Faktor den Bildungsstand bei (

Grafik 14), so zeigt sich, dass unabhängig vom Alter EAZ am erfolgreichsten bei Personen mit tertiärer Ausbildung verlaufen. Deren kurzfristige Wiederanmeldequote ist fast nur halb so gross wie bei Stellensuchenden mit tieferen Bildungsabschlüssen.

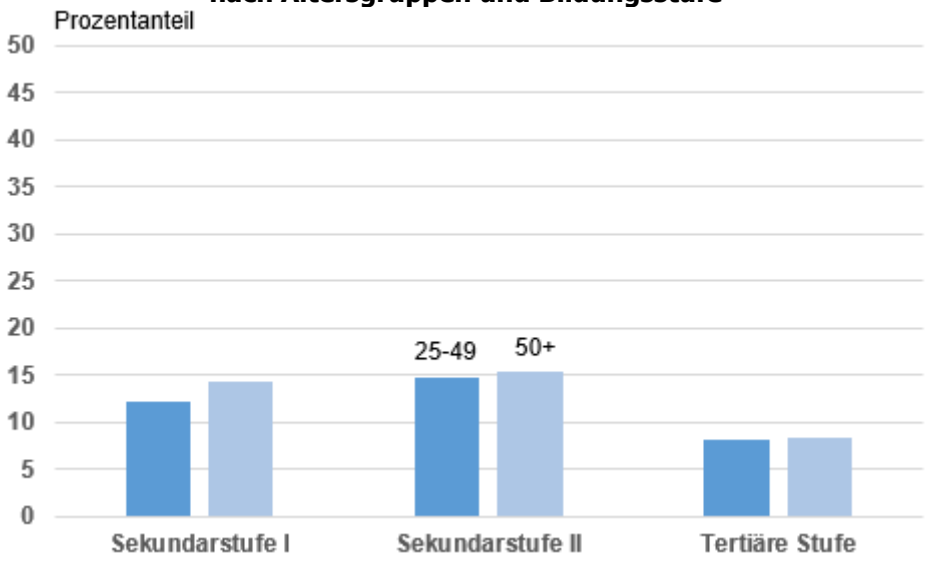
Grafik 13: Anteil Stellensuchende mit EAZ mit Wiederanmeldung innerhalb von 6 Monaten



Anmerkungen: Prozentanteil Stellensuchende mit EAZ die sich innerhalb von sechs Monaten wieder auf dem RAV angemeldet haben, nach Altersgruppe, AMOSA-Kantone, September 2017 – August 2019 (Massnahmenende).

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Grafik 14: Anteil Stellensuchende mit EAZ mit Wiederanmeldung innerhalb von 6 Monaten nach Altersgruppen und Bildungsstufe



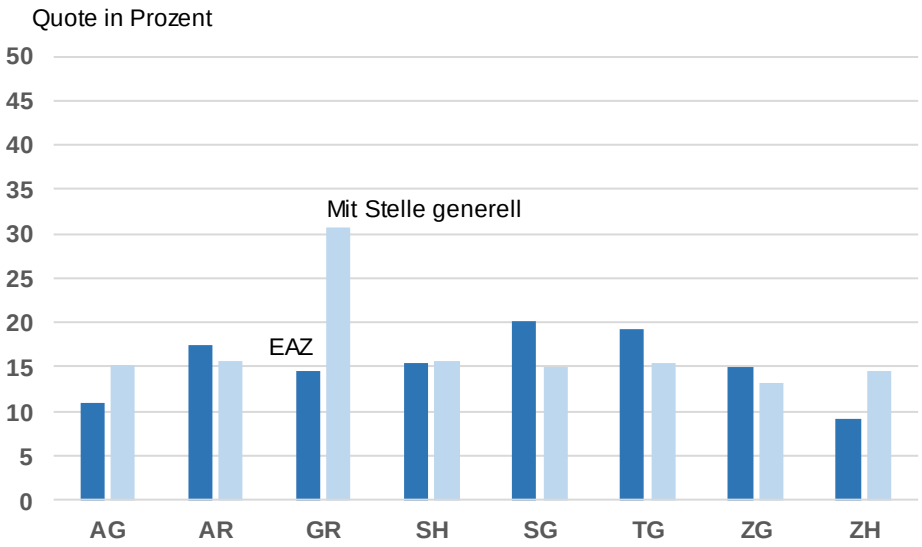
Anmerkungen: Prozentanteil Stellensuchende mit EAZ nach Altersgruppe (ab 25) und Bildungsstufe, die sich innerhalb von sechs Monaten wieder auf dem RAV angemeldet haben, AMOSA-Kantone, September 2017 – August 2019 (Massnahmenende).

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Wiederanmeldequote von EAZ-Bezügerinnen und -bezügern ist in den Ostschweizer Kantonen St.Gallen, Thurgau und Appenzell Ausserrhoden leicht höher als in den übrigen Kantonen (Grafik 15). Im Vergleich mit der generellen Wiederanmeldequote bei Anmeldung mit Stelle zeigen sich keine ausgeprägten Unterschiede, ausser beim Spezialfall Graubünden, wo die Saisonalität eine grosse Rolle

spielt. Zu erwarten gewesen wäre, dass die generelle Wiederanmeldequote tiefer liegt als diejenige der EAZ-Beziehenden, weil es sich bei Letzteren um eine Gruppe handelt, die eher länger auf dem RAV angemeldet war als im Mittel und auch älter ist. Offensichtlich können Einarbeitungszuschüsse diese Defizite bis zu einem gewissen Grad ausgleichen.

Grafik 15: Wiederanmeldungen: Vergleich Stellensuchende mit EAZ und alle Abmeldungen



Anmerkungen: Prozentanteil Stellensuchende, die sich nach einer Abmeldung mit Stelle innerhalb von sechs Monaten wieder auf dem RAV angemeldet haben: Vergleich mit EAZ und alle Abmeldungen, AMOSA-Kantone, September 2017 – August 2019 (Massnahmenende).

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

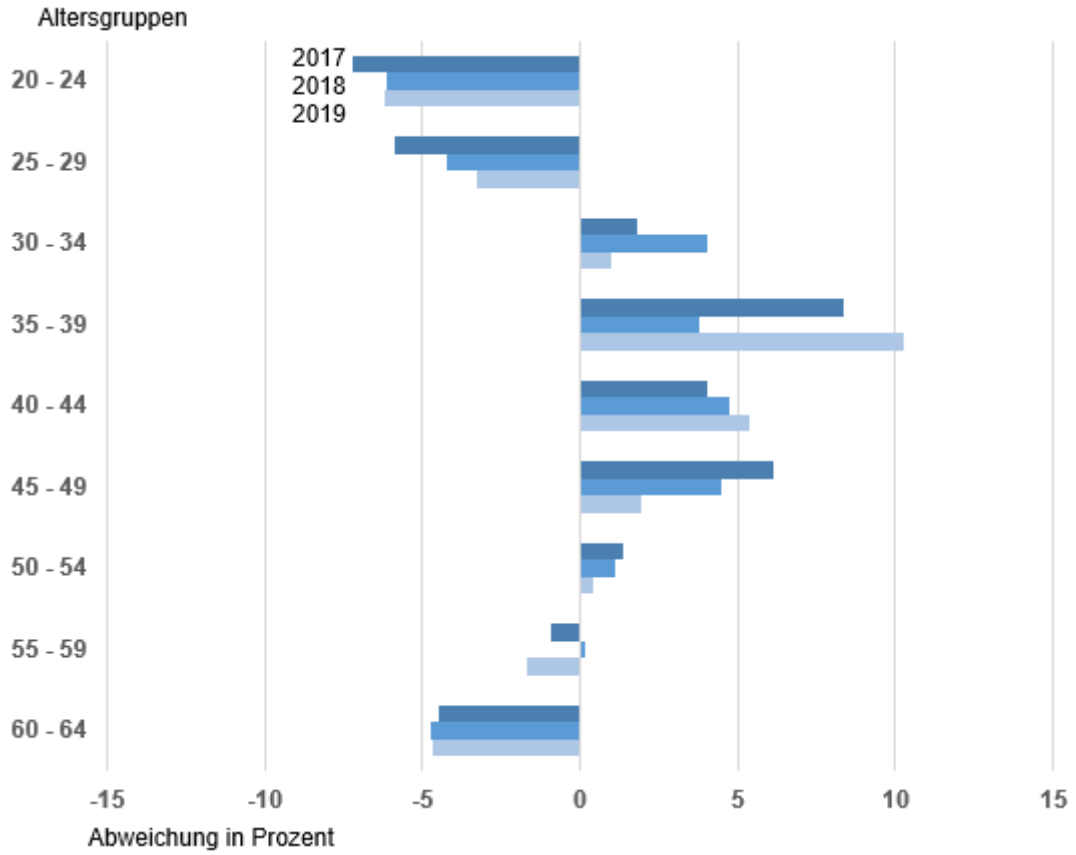
9.2 Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit

Die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit (FSE) ist eine spezielle arbeitsmarktliche Massnahme, die es Stellensuchenden ab 20 Jahren erlaubt, während einer gewissen Zeit, maximal während neunzig Arbeitstagen, eine dauerhafte selbständige Erwerbstätigkeit zu planen und vorzubereiten. Das Projekt kann bewilligt werden, wenn die Erfolgsaussichten auf eine wirtschaftlich tragfähige und dauerhafte selbständige Erwerbstätigkeit glaubhaft erscheinen. Wenn es sich zeigt, dass die Gesuchsstellenden teilweise arbeitslos bleiben würden, wird das Gesuch abgelehnt. Wird das Gesuch bewilligt, müssen die Betroffenen in dieser Phase keine Kontrollpflichten wahrnehmen, können aber spezifische Weiterbildungsmassnahmen (Kurse und Coachings) absolvieren.

FSE wird als Massnahme nicht häufig eingesetzt, in den AMOSA-Kantonen in den Jahren 2017 bis 2019 je rund 600mal. Obwohl die Massnahme ab 20 Jahren vergeben werden kann, ist der Anteil der 20 bis 24-Jährigen sowie der 25 bis 29-Jährigen an den bewilligten Gesuchen tiefer als der entsprechende Anteil an den Stellensuchenden. Bei den 20 bis 24-Jährigen ist sie so gering, dass diese Gruppe für die weitere Analyse weggelassen wird. Ebenfalls untervertreten ist die Gruppe der 60 bis 64-Jährigen. Klar überdurchschnittlich ist der Anteil bei den Gruppen zwischen 35 und 44 Jahren und in einem etwas geringeren Ausmass bei den 30 bis 34- und den 45 bis 49-Jährigen (

Grafik 16).

Grafik 16: Unterschiede beim Einsatz der Massnahmen FSE zwischen den Altersgruppen



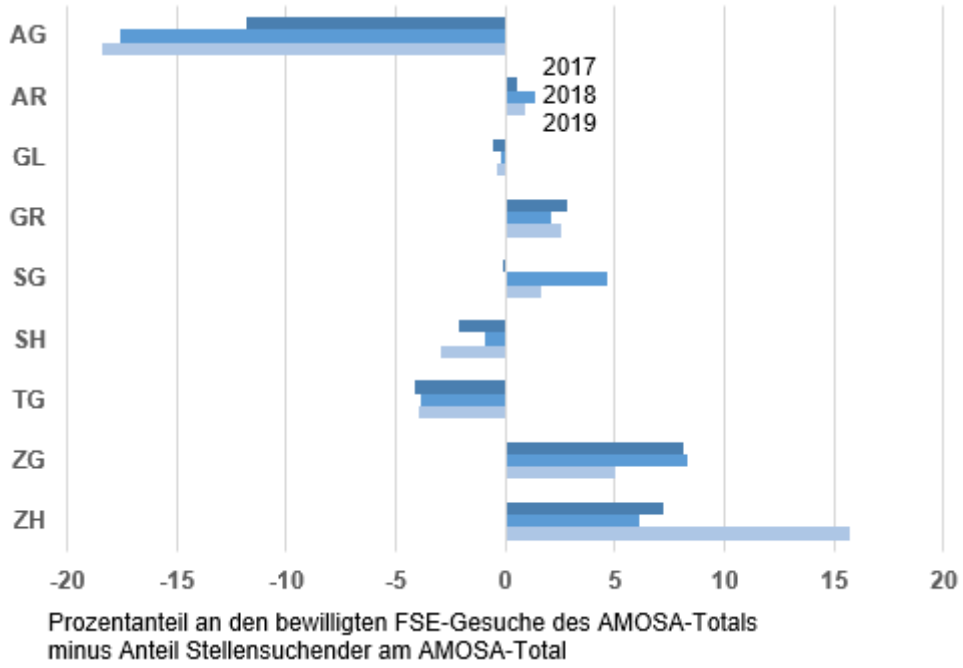
Anmerkungen: Prozentuale Über- resp. Untervertretung der Altersgruppen hinsichtlich des prozentualen Anteils der bewilligten FSE-Gesuche an allen Gesuchen in den AMOSA-Kantonen verglichen mit dem Anteil Stellensuchender ab 20 Jahre, AMOSA-Kantone, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Kantone verwenden das Instrument der FSE in sehr unterschiedlichem Ausmass (

Grafik 17). Am deutlichsten überdurchschnittlich häufig angewandt wurde es in den Kantonen Zug und Zürich. Bei diesen liegt der Anteil der bewilligten Gesuche an allen Gesuchen in den AMOSA-Kantonen klar über dem Anteil der Stellensuchenden über 25 Jahre am Total der AMOSA-Kantone. Am deutlichsten unterdurchschnittlich angewandt wurde die Massnahme in den Kantonen Aargau und Thurgau.

Grafik 17: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE zwischen den AMOSA-Kantonen: 25 bis 49-Jährige Stellensuchende



Anmerkungen: Prozentuale Über- resp. Untervertretung hinsichtlich des prozentualen Anteils der bewilligten FSE-Gesuche an allen Gesuchen in den AMOSA-Kantonen verglichen mit dem Anteil Stellensuchender zwischen 25 und 49 Jahren, AMOSA-Kantone, 2017-2019.
Lesebeispiel: Der Kanton Aargau bewilligte 2017 8,3 Prozent aller FSE-Gesuche der AMOSA-Kantone. Sein Anteil an den Stellensuchenden über 25 Jahre am AMOSA-Total betrug 20,1 Prozent. Daraus resultiert eine Untervertretung von 11,8 Prozent

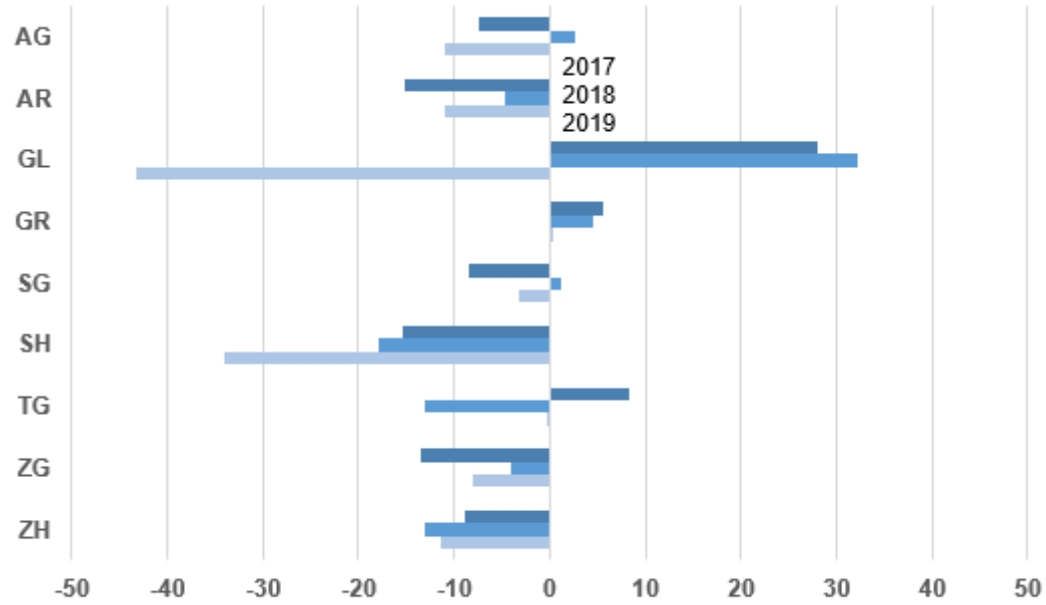
Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Verteilung von FSE auf die Altersgruppen ist recht uneinheitlich, was auch mit den tiefen absoluten Zahlen zusammenhängt (Grafik 18). Ein Muster lässt sich am ehesten in den Kantonen Graubünden, Zug und Zürich erkennen. Im ersteren wird FSE vergleichsweise häufiger als in den anderen Kantonen bei älteren Stellensuchenden bewilligt, in Zug und Zürich seltener.

In denjenigen Kantonen, in denen die Förderung der Selbständigkeit am häufigsten bewilligt wird, zeigt sich ein klarer Trend in Richtung tertiäre Bildung (

Grafik 19). Stellensuchende, die zumindest über einen Fachhochschulabschluss verfügen, sind gegenüber ihrem Anteil an allen Stellensuchenden, klar übervertreten.

Grafik 18: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE zwischen den AMOSA-Kantonen: 50 bis 64-Jährige Stellensuchende

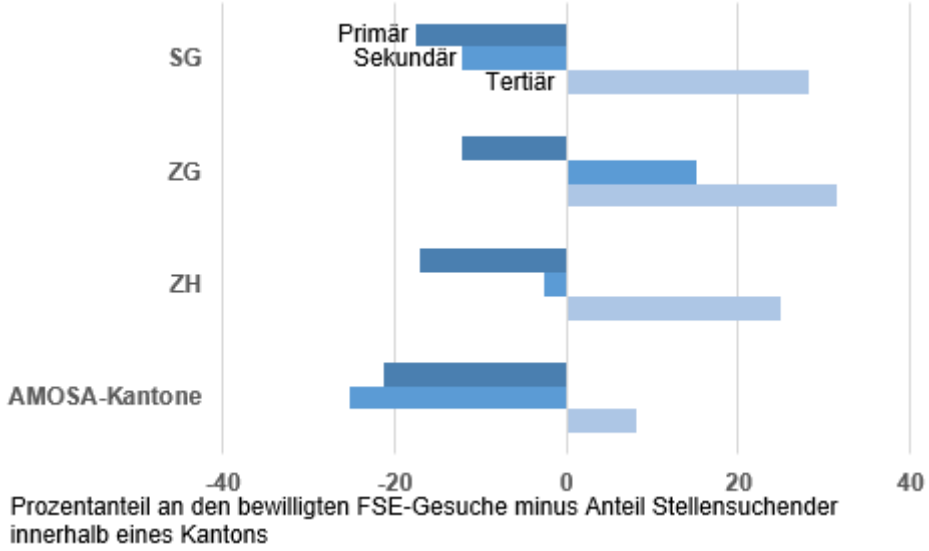


Anmerkungen: Prozentuale Über- resp. Untervertretung hinsichtlich des prozentualen Anteils der bewilligten FSE-Gesuche an allen Gesuchen in den AMOSA-Kantonen verglichen mit dem Anteil Stellensuchender ab 50 Jahre, AMOSA-Kantone, 2017-2019.

Lesebeispiel: Im Kanton Aargau betrug 2017 der Anteil der Stellensuchenden ab 50 Jahren 33,4 Prozent, bei den FSE-Gesuchen waren es 25,9 Prozent. Daraus resultiert eine Untervertretung von 7,5 Prozent

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Grafik 19: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE nach Bildungsstufe



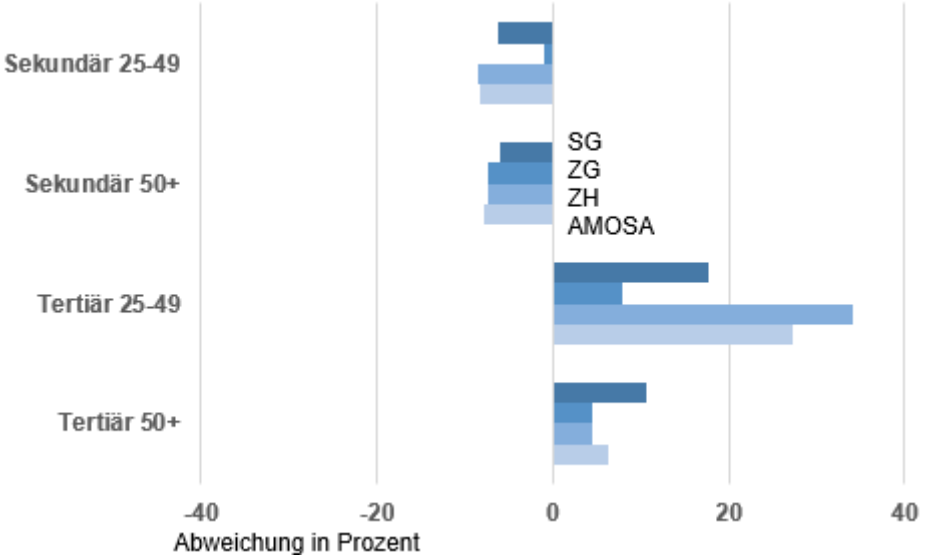
Anmerkungen: Prozentuale Über- resp. Untervertretung der Bildungsstufen hinsichtlich des prozentualen Anteils der bewilligten FSE-Gesuche an allen Gesuchen in den AMOSA-Kantonen verglichen mit dem Anteil an allen Stellensuchenden ab 25 Jahre, nach Bildungsstufe, AMOSA-Total ohne AI, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die beiden Effekte verstärken sich gegenseitig. Stellensuchende mit tertiärer Bildung im Alter zwischen 25 und 49 Jahren sind gegenüber der älteren Altersgruppe mit gleichem Bildungsstand klar übervertreten (

Grafik 20).

Grafik 20: Unterschiede beim Einsatz der Massnahme FSE nach Bildungsstufe und Altersgruppen

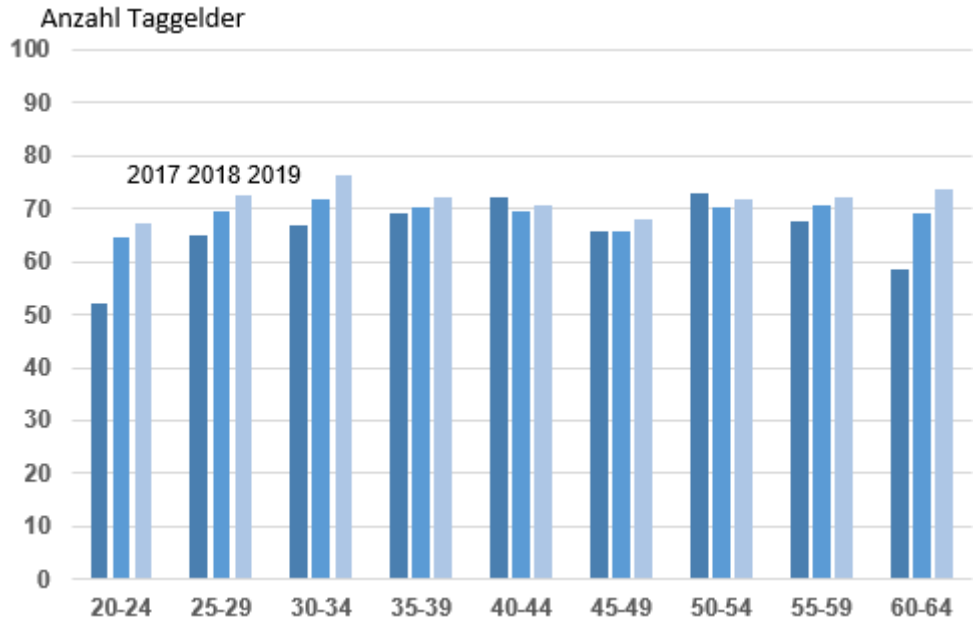


Anmerkungen: Prozentuale Über- resp. Untervertretung der Alters- und Bildungsstufen hinsichtlich des prozentualen Anteils der bewilligten FSE-Gesuche an allen Gesuchen verglichen mit ihrem Anteil an allen Stellensuchenden ab 25 Jahren, Kantone SG, ZG und ZH, AMOSA-Total ohne AI, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Hypothese, dass ältere Stellsuchende wegen ihrer geringeren Chance, wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, vermehrt zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bewegt werden, lässt sich nicht erhärten. Keine besonderen Unterschiede sind in Bezug auf die Zahl der bewilligten Taggelder zwischen den Altersgruppen erkennbar (Grafik 21). Am tiefsten liegt die Zahl bei den (wenigen) 20 bis 24-Jährigen.

Grafik 21: Mittlere Anzahl bewilligter Taggelder für FSE



Anmerkungen: Mittlere Zahl bewilligter Taggelder für Förderung Selbständigkeit in den AMOSA-Kantonen, nach Altersgruppen, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

9.3 Praktika

Praktika ermöglichen es Stellensuchenden, Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt zu sammeln. Dabei werden Ausbildungs- und Berufspraktika unterschieden. Beide Massnahmentypen werden, mit Ausnahme des Kantons Zürich, individuell verfügt. In Ausbildungspraktika (AP) "vertiefen (Stellensuchende ihre) beruflichen Kenntnisse punktuell, so dass diese den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser entsprechen (…)." [11] Berufspraktika (BP) wiederum dienen dazu, "erste Berufserfahrungen zu sammeln, (…) in der öffentlichen Verwaltung oder in einem privaten Unternehmen" [12], richten sich also klar an eine jüngere Klientel. Dies zeigt sich deutlich in der Verfügungspraxis der Kantone, wobei diese ausser in den Kantonen Aargau, Graubünden, St.Gallen und Zürich sehr zurückhaltend ist.[13] In den Jahren 2017 bis 2019 absolvierten im Aargau 114, in Graubünden 112, im Kanton St.Gallen 108 und im Kanton Zürich 236[14] Stellensuchende ein Berufspraktikum. Dabei zeigt sich deutlich die Bevorzugung der tieferen Altersgruppen (vgl. Grafik 22). In drei der vier untersuchten Kantone ist die Hälfte der Teilnehmenden höchstens 29 Jahre alt. Nur im Kanton Graubünden ist die Altersverteilung etwas ausgeglichener. Dort liegt der Median bei den 35 bis 39-

[11] https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitslos-arbeit-finden/job-chancen-verbessern/praktika-und-zuschuesse.html. Abgerufen am 19. Nov 2020.

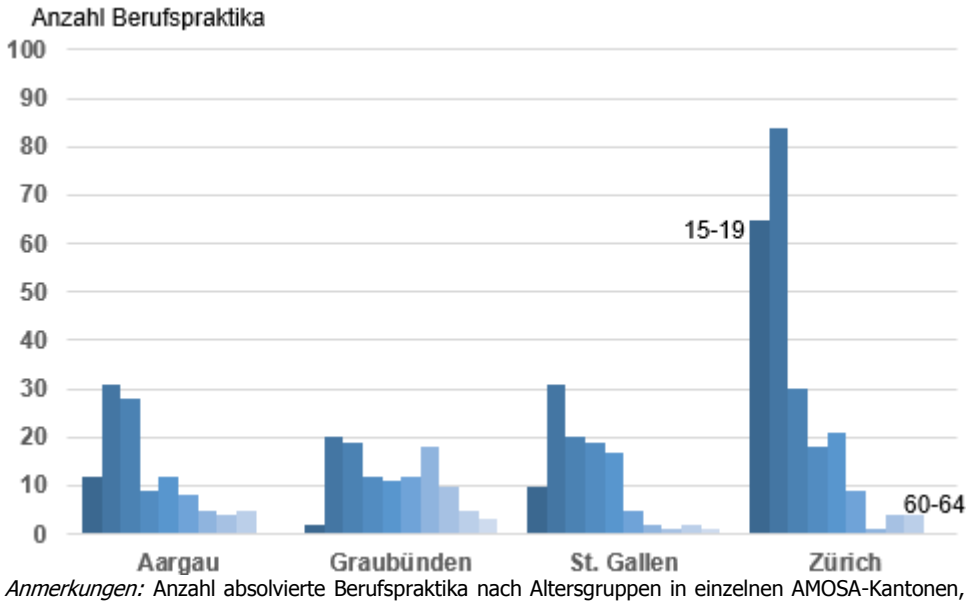
[12] https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitslos-arbeit-finden/job-chancen-verbessern/praktika-und-zuschuesse.html. Abgerufen am 19. Nov 2020.

[13] Wie interne Erhebungen des Kantons St.Gallen zeigen, erzielen beide Massnahmenarten eine vergleichsweise hohe Stellenantrittsquote. Trotzdem ist die eher zurückhaltende Verfügungspraxis verständlich, da Praktika zuerst bei Arbeitgebenden akquiriert werden müssen.

[14] Im Kanton Zürich wurde das BP "Arbeitsintegration Winterthur 'Learn + earn'", das als kollektives Angebot ausgeschrieben ist, mitgezählt.

Jährigen. 50-Jährige und Ältere machen hier gut 15 Prozent der Teilnehmenden aus, während diese Gruppe in den anderen Kantonen kaum berücksichtigt wird.

Grafik 22: Anzahl absolvierte Berufspraktika nach Altersgruppen



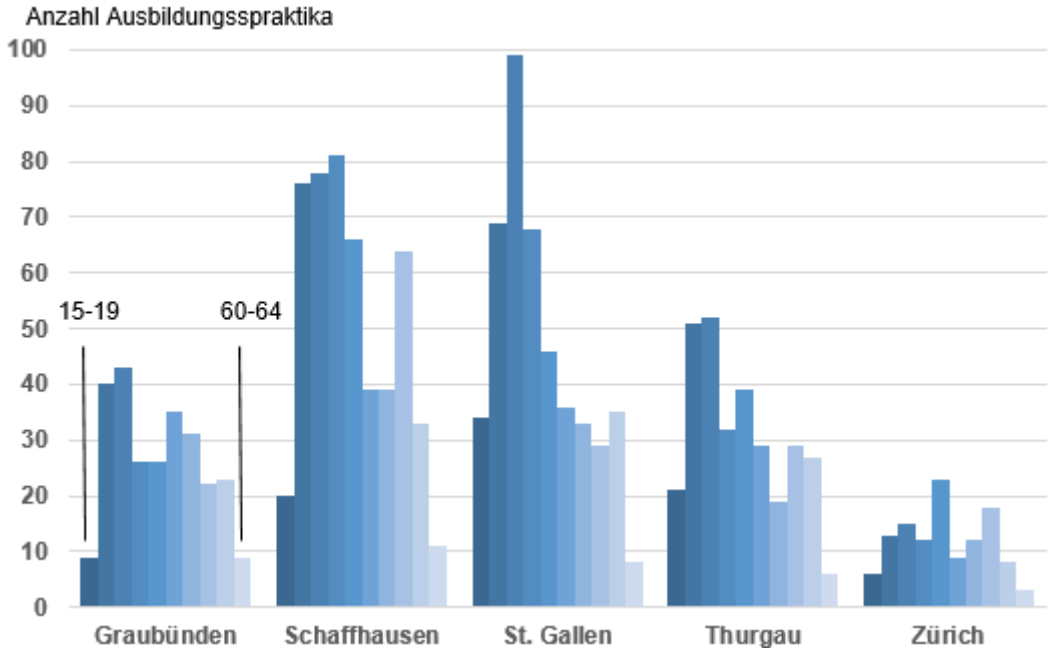
Anmerkungen: Anzahl absolvierte Berufspraktika nach Altersgruppen in einzelnen AMOSA-Kantonen, nach Altersgruppen, Jahre 2017-2019 kumuliert.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Sehr unterschiedlich präsentiert sich die Verfügungspraxis auch bei den Ausbildungspraktika (AP). Allerdings ist hierbei zu bemerken, dass unter AP zum Teil auch sehr kurze Einsätze, Eignungsabklärungen oder Vorstellungsgespräche, subsummiert werden. Darum werden hier nur AP mit einer Mindestdauer von fünf Tagen gezählt. Diese machen knapp die Hälfte aller durchgeführten AP aus. In den Kantonen Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau und Zürich werden so in den Jahren 2017-2019 mehr als 100 Praktika gezählt. In Graubünden 264, im Kanton Schaffhausen 507, im Kanton St.Gallen 457, im Thurgau 305 und im Kanton Zürich 119, wobei letztere Zahl gemessen an der Zahl der Stellensuchenden vergleichsweise gering ausfällt.

Die Altersverteilung ist in den fünf Kantonen ähnlich (Grafik 23). Der Median liegt bei 30 bis 34 resp. 35 bis 39 Jahren (Zürich, Graubünden). Der Anteil der 50-Jährigen und Älteren liegt zwischen 15 (St.Gallen und knapp 25 Prozent (Zürich). Damit sind in allen diesen Kantonen die jüngeren Altersgruppen um sieben (Graubünden) bis 14 Prozent (St.Gallen) übervertreten.

Grafik 23: Anzahl absolvierte Ausbildungspraktika nach Altersgruppen



Anmerkungen: Anzahl absolvierte Ausbildungspraktika nach Altersgruppe in verschiedenen AMOSA-Kantonen, nach Altersgruppen, Jahre 2017-2019 kumuliert.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

9.4 Kurse

Kollektive Kurse

Kollektive Kurse werden von den Kantonen selber finanziert und in grosser Zahl bei Anbietern bestellt. Sie beinhalten im Wesentlichen die Verbesserung der Bewerbungstechnik sowie der Deutschkenntnisse. Individuelle Kurse dagegen sind einzelnen Stellensuchenden vorbehalten, bei denen ein Defizit in einem ganz bestimmten Gebiet wahrgenommen wird. Kollektive Kurse wurden in den Jahren 2017 bis 2019 rund sechsmal häufiger verfügt als individuelle.

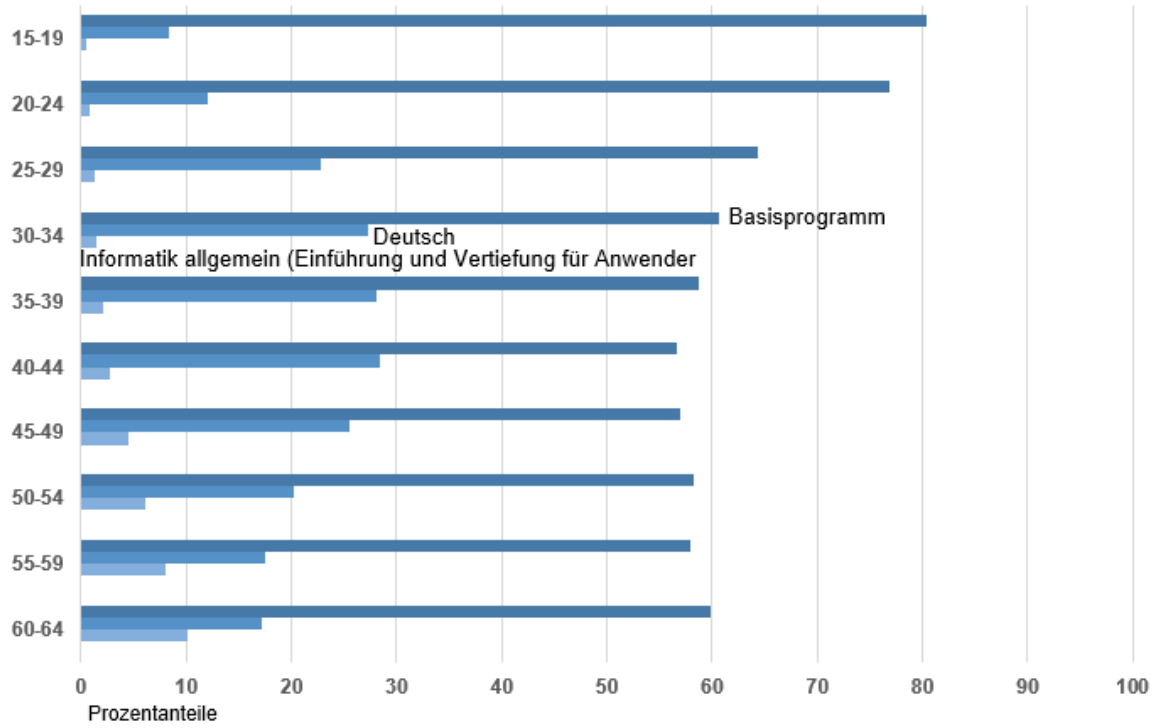
Bei der Verteilung der Kurstypen auf die Altersgruppen zeigt sich in Grafik 24 eine klar differenzierte Praxis. In den tieferen Altersgruppen steht die Bewerbungstechnik im Vordergrund, während mit steigendem Alter die Sprachkenntnisse wichtiger werden. Ab ungefähr 45 Jahren nimmt dann der Anteil Informatikkurse zu.

Vergleich individuelle/kollektive Kurse

Vergleicht man die Zuweisungen auf kollektive und individuelle Kurse, so werden die Altersgruppen bis 29 Jahre bei den kollektiven Kursen stärker berücksichtigt als bei den individuellen (

Grafik 25). Ab 40 Jahren kehrt sich das Verhältnis um. Offensichtlich ist der wahrgenommene Mangel an fachspezifischen Kenntnissen bei den Älteren grösser.

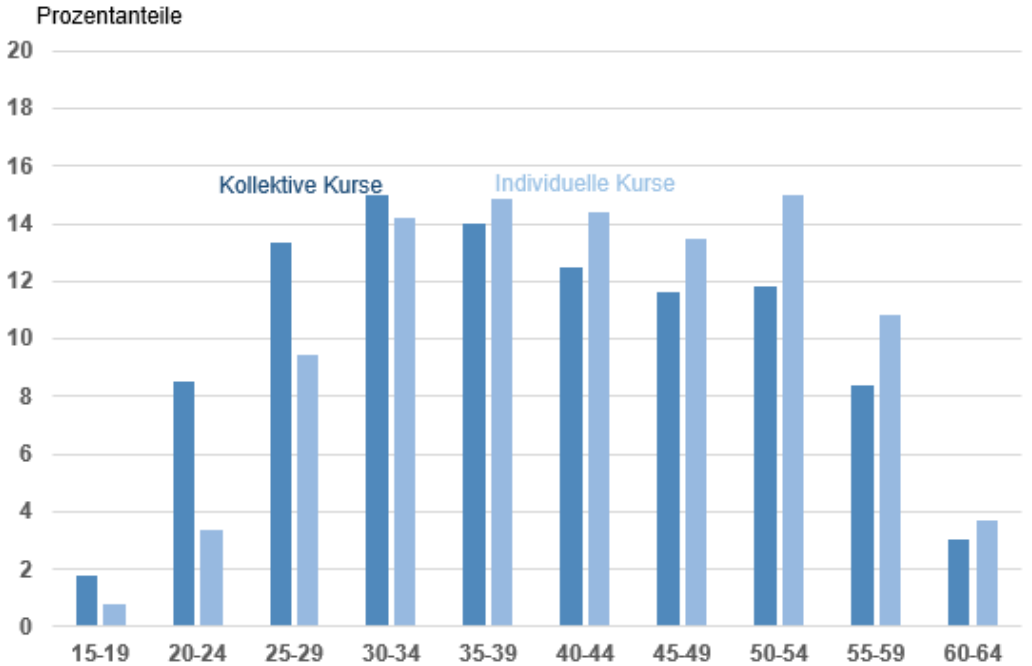
Grafik 24: Verteilung der verfügten kollektiven Kurse nach Kurstyp und Altersgruppen



Anmerkungen: Prozentuale Verteilung der verfügten kollektiven Kurse nach Kurstyp und Altersgruppen in den AMOSA-Kantonen, Jahre 2017-2019 kumuliert.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Grafik 25: Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Verfügungen auf individuelle und kollektive Kurse



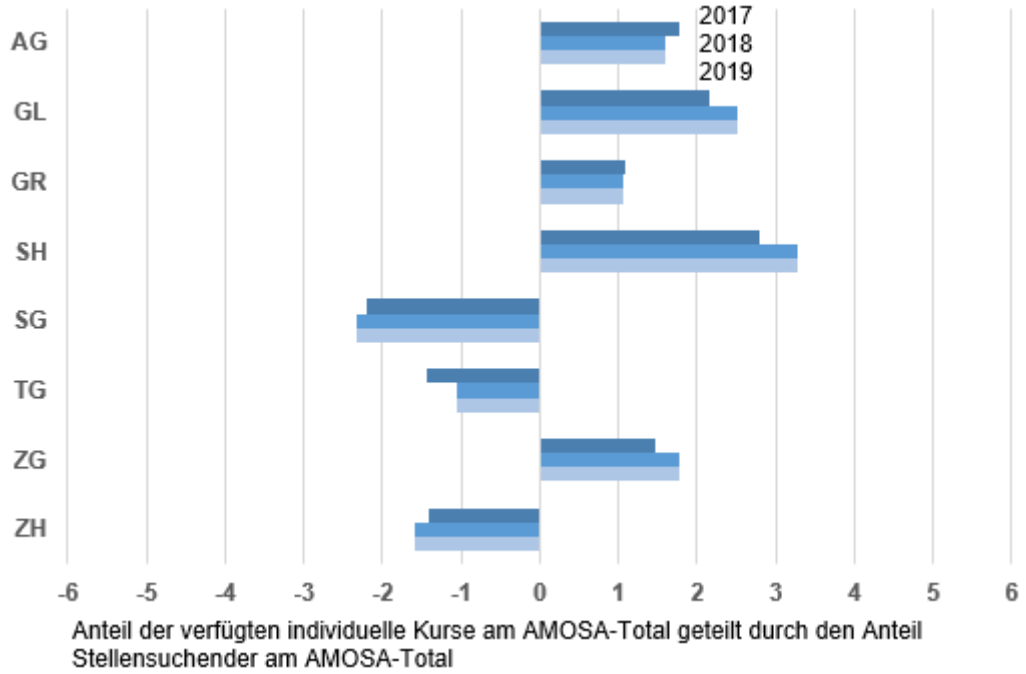
Anmerkungen: Prozentualer Anteil der Altersgruppen bei den Verfügungen auf individuelle und kollektive Kurse in den AMOSA-Kantonen, Jahre 2017-2019 kumuliert.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Individuelle Kurse

Der Anteil individueller Kurse an allen in den AMOSA-Kantonen verfügten, ist in den Kantonen Aargau, Glarus. Graubünden und Schaffhausen weit überdurchschnittlich, gemessen an Anteil der Stellensuchenden (vgl. **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.**). Unterdurchschnittlich ist der Anteil dagegen in den Kantonen St.Gallen, Thurgau und Zürich. Im Falle des Kantons St.Gallen hat das allerdings auch damit zu tun, dass Angebote, die eher individuellen Charakter haben, wie die Coaching-Angebote "Tandem" oder "Quick&Smart", als kollektive Massnahmen gelten.

Grafik 26: Unterschiede beim Einsatz von individuellen Kursen nach Kantonen



Anmerkungen: Prozentanteil der verfügten individuellen Kurse nach Kanton, gemessen am Anteil an allen Stellensuchenden in den AMOSA-Kantonen (ohne AI und AR), Jahre 2017-2019.

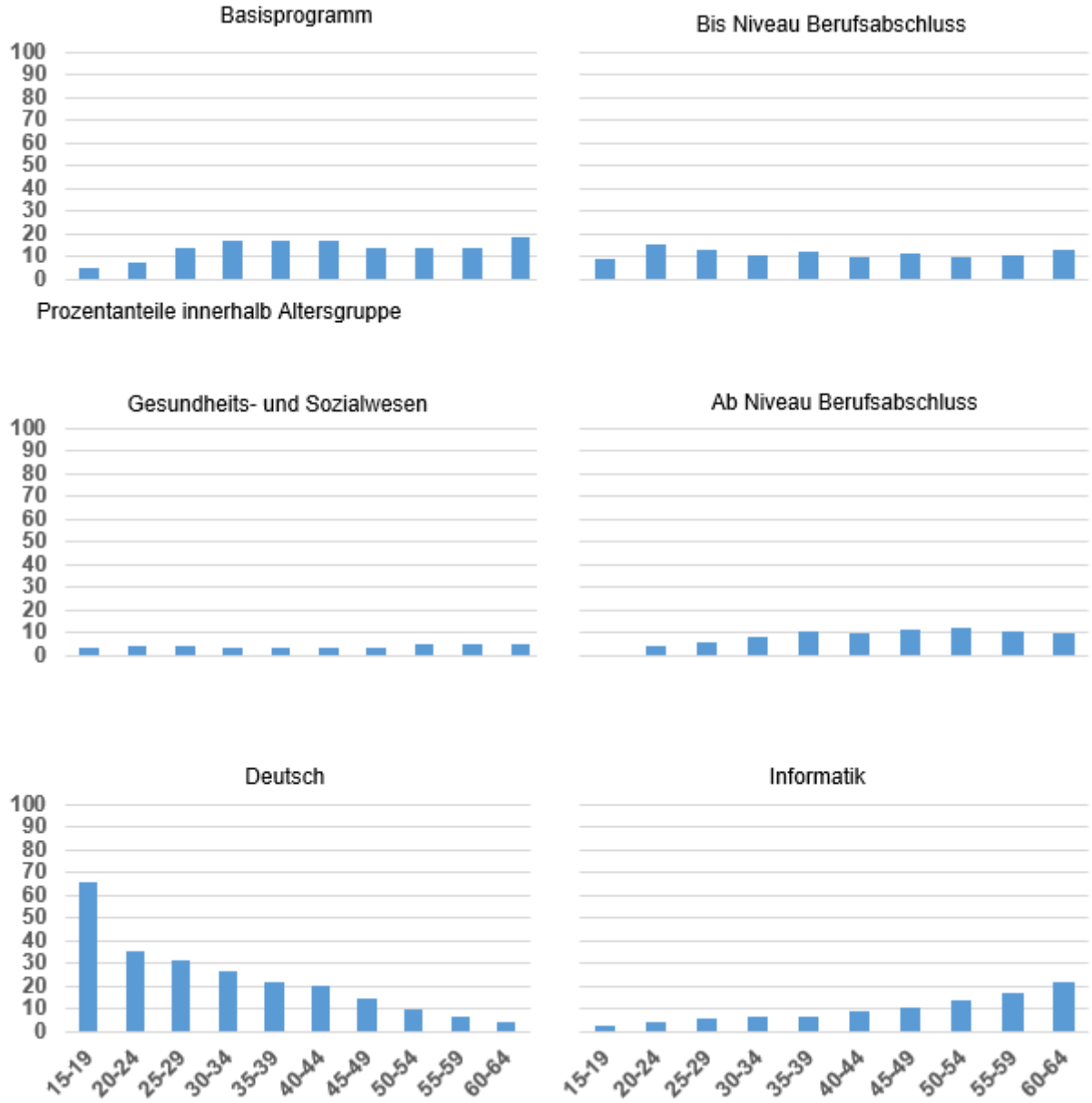
Lesebeispiel: Im Kanton Aargau wurden 2017 35,4 Prozent aller individuellen Kurse im AMOSA-Gebiet verfügt. Der Anteil der Stellensuchenden des Kantons betrug 20,1 Prozent. Daraus resultiert eine Übervertretung um einen Faktor von rund 1,8 (35,4/20,1).

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Art der bewilligten Kurse unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen deutlich (Grafik 27). Die Zuordnung entspricht der Nomenklatur, wie sie vom Staatssekretariat für Wirtschaft verwendet wird. Das Angebot ist allerdings so vielfältig, dass sich ein rechter Teil der Angebote nicht eindeutig zuordnen lassen. Bei einem grossen Teil der "anderen" Kurse stehen Bewerbungstechnik und Persönlichkeitsbildung (Coachings) im Vordergrund.

Bei den Jüngeren steht klar die Behebung sprachlicher Defizite an erster Stelle. Mit steigendem Alter nimmt dagegen der Anteil von Informatikkursen zu. Ziemlich gleich verteilt ist der Anteil von Kursen, die eine berufliche Grundbildung im handwerklichen oder kaufmännischen Bereich verlangen ("Ab Niveau Berufsabschluss"). Aber auch der Anteil von grundlegenden Kursen, die ohne Berufskenntnisse besucht werden können (etwa Staplerfahrerkurse) ist ziemlich gleichmässig verteilt.

Grafik 27: Anteile der individuellen Kurstypen nach Altersgruppen



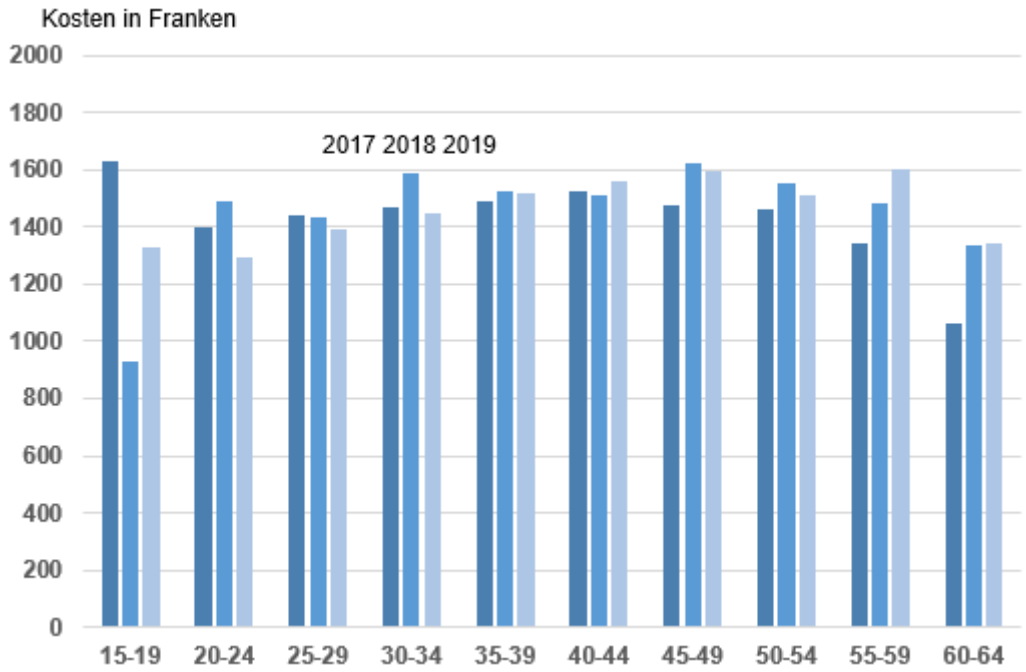
Anmerkungen: Prozentanteile der bewilligten individuellen Kurstypen in den AMOSA-Kantonen nach Altersgruppen, Total der Jahre 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Die Kosten pro bewilligtem individuellem Kurs betragen um die 1500 Franken (Grafik 28). Darunter liegen die Kurse, die Stellensuchenden am Anfang und am Ende der Altersskala bewilligt werden (bis auf einen Ausreisser im Jahr 2017).

Deutlich grösser sind die Unterschiede in Bezug auf die Dauer der bewilligten Kurse. Diese nimmt linear mit dem Alter ab (Grafik 29).

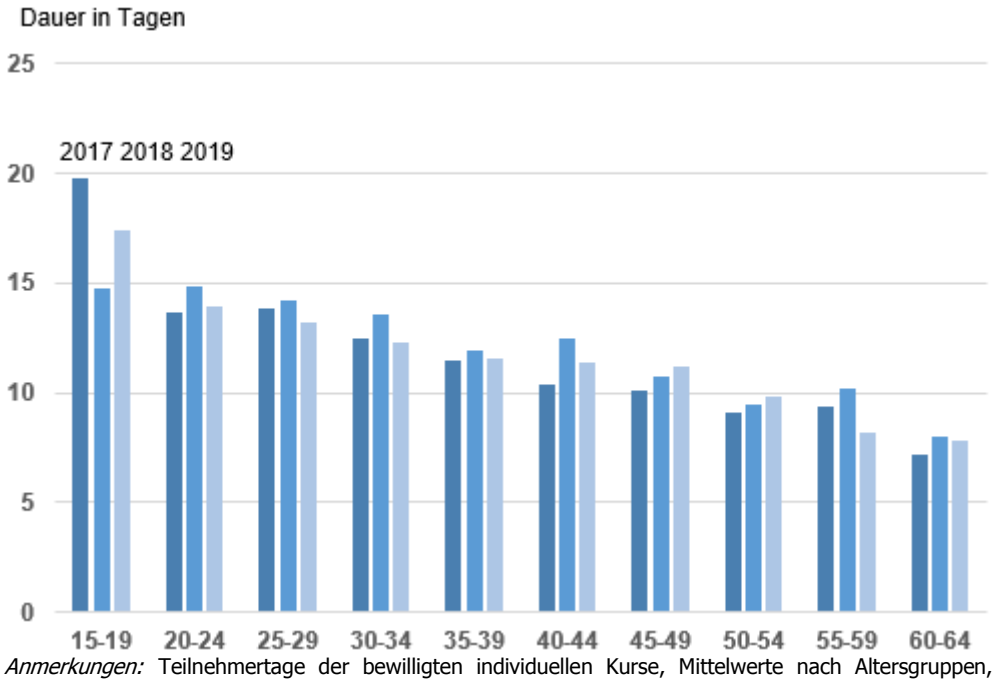
Grafik 28: Kosten für individuelle Kurse in Franken nach Alter



Anmerkungen: Kosten für individuelle Kurse in Franken: Mittelwerte nach Altersgruppen, AMOSA-Gebiet, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Grafik 29: Mittlere Dauer der individuellen Kurse nach Altersgruppen



Anmerkungen: Teilnehmertage der bewilligten individuellen Kurse, Mittelwerte nach Altersgruppen, AMOSA-Gebiet, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

Coaching-Massnahmen

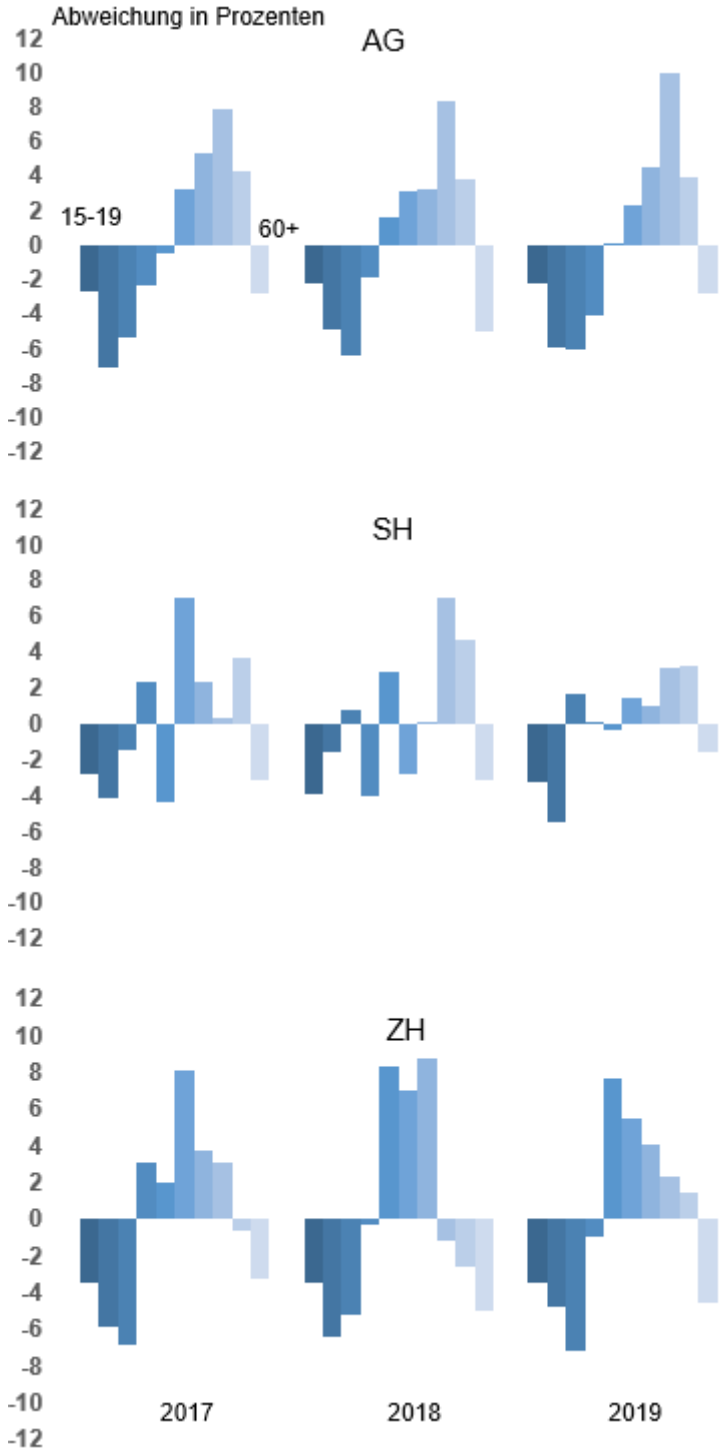
Coachings sind eine individuelle Massnahme, bei der nicht die Weiterentwicklung einer bestimmten Fertigkeit oder eines Wissensbestands im Vordergrund steht, sondern die persönliche Entwicklung. So heisst es auf der Website des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen: "«Coaching fördert den Perspektivenwechsel und die Fähigkeit zur Selbstreflexion, wodurch Sie Ihre persönliche Arbeitsmarktfitness, Ihr Verhalten im Bewerbungsprozess und Ihre Wirkung für zukünftige Arbeitgeber optimieren.» [15] Im Kanton St.Gallen werden verschiedene Coaching-Massnahmen innerhalb des kollektiven Angebots geführt, zum Beispiel "Quick&Smart" oder "Tandem 50+".

Da Coachings keinen eigenen Massnahmentyp bilden, ist die Abgrenzung nicht einfach. Für die Auswertung wurden daher Massnahmen gewählt, die den Ausdruck "Coaching" im Titel führen. In den Kantonen Aargau, Schaffhausen und Zürich werden Coachings am häufigsten verfügt. Dabei zeigen sich in allen Kantonen Unterschiede nach Altersstufen (

[15] https://www.sg.ch/wirtschaft-arbeit/arbeitslos-arbeit-finden/job-chancen-verbessern/beratungsangebote.html (Abgerufen am 17.11.2020)

Grafik 30). Die klarste Abstufung zeigt sich im Aargau. In allen drei Beobachtungsjahren sind die Altersklassen zwischen 39 und 59 stärker vertreten als die Jüngeren (und die 60-+64-Jährigen). Im Kanton Schaffhausen ist die Abstufung weniger eindeutig, wobei die 50-59-Jährigen immer überproportional vertreten sind Im Kanton Zürich wiederum werden die mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 49 Jahren am stärksten berücksichtigt.

Grafik 30: Unterschiede in der Nutzung von Coaching-Massnahmen nach Alter in ausgewählten AMOSA-Kantonen



Anmerkungen: Prozentanteil mit Coachingmassnahme minus Prozentanteil am Total der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet nach Fünfjahresaltersklassen, Kantone Aargau, Schaffhausen und Zürich, 2017-2019.

Quelle: SECO (AVAM), Aufbereitung: FfS-SG

10 FAZIT

In der vorliegenden Teilstudie wurde der Frage nachgegangen, ob in der RAV-Praxis in den Bereichen Beratung, Vermittlung und Qualifizierung Unterschiede im Umgang mit den älteren Stellensuchenden existieren. Dabei wurde auf Bereiche fokussiert, bei denen die Personalberatenden über einen gewissen Entscheidungsspielraum verfügen.

Ausgehend von der Beobachtung, dass ältere Stellensuchende im Durchschnitt mehr Mühe bekunden, wieder im Arbeitsmarkt Tritt zu fassen (vgl. Teilstudie " Situation von älteren Erwerbstätigen und Stellensuchenden im Arbeitsmarkt" und Teilstudie „Erwerbs- und Einkommensbiografien von älteren Stellensuchenden") und entsprechend als weniger vermittlungsfähig beurteilt werden als jüngere, stellt sich die Frage, warum erstere häufiger wegen ungenügender Arbeitsbemühungen gemeldet werden. Die Unterschiede sind zwar eher gering, lassen sich aber in den meisten Kantonen und über alle Beobachtungsjahre konstatieren. Dabei spielen arbeitsmarkt- und beratungsspezifische Gründe eine gewisse Rolle. Für ältere Stellensuchende sind weniger passende Stellen vorhanden, was zum Teil auch die Motivation sinken lassen kann, viele Bewerbungen zu schreiben. Auf der anderen Seite sollen die Personalberatenden Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden, weil sich diese überdurchschnittlich in der Wirkungsmessung niederschlägt, und sind darum teilweise etwas strenger mit älteren Stellensuchenden. Vor dem Hintergrund der verringerten Vermittlungschancen überrascht auch die Tatsache nicht, dass ältere Stellensuchende seltener Zuweisungen erhalten als jüngere. Der einzige bestimmte Faktor ist das Alter allerdings nicht, auch der Bildungsgrad spielt eine Rolle.

Differenziert ist das Bild bei den untersuchten arbeitsmarktlichen Massnahmen. Es zeigt sich, dass Einarbeitungszuschüsse bei älteren Stellensuchenden bevorzugt und erfolgreich eingesetzt werden. In der Analyse hat sich gezeigt, dass ältere Stellensuchende mit Einarbeitungszuschuss keine höhere Wahrscheinlichkeit für eine kurzfristige Wiederanmeldung auf dem RAV aufweisen als jüngere. Eher zurückhaltend bei Älteren eingesetzt wird das Instrument der Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit. Es wird also nicht zur Kompensation der geringeren Vermittlungschancen benutzt. Bei den Praktika zeigt sich eine Bevorzugung von jüngeren Stellensuchenden, wobei dieser Massnahmentyp aufgrund seiner vergleichsweise höheren Erfolgsquote für Ältere prädestiniert wäre, aber auch von der Bereitschaft der Arbeitgebenden abhängt, ältere Stellensuchende für ein Praktikum zu berücksichtigen.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die RAV-Praxis durchaus nach Alter differenziert, dass eine starre Altersgrenze, zum Beispiel bei 50 Jahren, nicht erkennbar ist. Am ehesten zeigen sich Unterschiede bei den Ältesten ab 60 Jahren. Deutlich sind Altersunterschiede erkennbar beim Umgang mit Umgang mit ungenügenden Arbeitsbemühungen sowie bei der Verfügung von Praktika.