

B , S , S .

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

Reintegration von arbeitslosen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

**Analyse der Chancen der Rückkehr in den ersten Arbeits-
markt sowie der Wirkung von Instrumenten, welche diese
Rückkehr erleichtern sollen.**

Schlussbericht

Basel, den 2. September 2014

Reintegration von arbeitslosen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Analyse der Chancen der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt sowie der Wirkung von Instrumenten, welche diese Rückkehr erleichtern sollen.

zuhanden des Bundesamtes für Migration

Verantwortlich seitens Auftraggeber:

Tindaro Ferraro, Quellenweg 6, 3003 Bern-Wabern

Tel.: 031-325 92 17, Fax: 031-323 43 37, E-Mail: tindaro.ferraro@bfm.admin.ch

Projektbearbeitung: Michael Morlok und David Liechti

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel

Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: contact@bss-basel.ch

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	ii
1. Einleitung.....	1
2. Methodik und Datenbasis.....	2
3. Merkmale der Stellensuchenden.....	5
3.1. Personenmerkmale: Herkunft, Alter und Geschlecht	5
3.2. Ausbildung und Sprachkenntnisse.....	7
3.3. Zuletzt ausgeübte Tätigkeit.....	9
4. Chancen auf eine neue Stelle.....	18
4.1. Dauer der Arbeitslosigkeit	18
4.2. Bewerbungsverhalten und -chancen	20
5. Arbeitsmarktliche Massnahmen bei FL und VA	23
5.1. Nutzung Arbeitsmarktlicher Massnahmen	23
5.2. Durchschnittliche Wirkung der AMM.....	26
5.3. Wirkung nach AMM Typ	29
5.4. Wirkung nach Merkmalen der Stellensuchenden	30
6. Vergleich mit Stellensuchenden ohne nachobligatorische Ausbildung.....	33
7. Schlussfolgerungen	36
Literaturverzeichnis	39
Anhang A: Suchfeld.....	40
Anhang B: Nutzung AMM bei weiteren Gruppen.....	41
Anhang C: Wirkung auf die Zahl der Bewerbungen	43
Anhang D: Arbeitslosigkeitsdauer bei Geringqualifizierten.....	45

Abkürzungsverzeichnis

ASAL	Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung
AVAM	Anwendung für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
BFM	Bundesamt für Migration
BFS	Bundesamt für Statistik
EU	Europäische Union
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
FL	Anerkannter Flüchtling
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
VA	Vorläufig Aufgenommener
ZEMIS	Zentrales Migrationsinformationssystem

Im Sinne der besseren Lesbarkeit des Berichts wird durchgehend die maskuline Form bei Personenbezeichnungen verwendet. Sofern keine andere Bedeutung aus dem Kontext ersichtlich ist, werden immer gleichermassen Frauen und Männer eingeschlossen.

1. Einleitung

Grundsätzlich ist es drei Monate nach Einreichen eines Asylgesuchs möglich, in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dazu müssen aber diverse Bedingungen erfüllt sein; unter anderem muss nachgewiesen werden, dass für die Tätigkeit keine Arbeitnehmer in der Schweiz oder im EU/EFTA Raum gefunden werden kann. Nachdem das Gesuch positiv beantwortet wurde, besteht für die anerkannten Flüchtlinge (FL) voller Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Es bestehen kein Inländervorrang oder andere Beschränkungen mehr, der Stellenwechsel bleibt allerdings bewilligungspflichtig.

Bei Personen, deren Asylgesuche abgelehnt werden, deren Weg- oder Ausweisung aber nicht möglich, zulässig oder zumutbar ist, verfügt das Bundesamt für Migration (BFM) eine vorläufige Aufnahme. Vorläufig Aufgenommene (VA) haben ebenfalls freien Zugang zum Arbeitsmarkt, zahlen aber in den ersten Jahren eine Sonderabgabe von 10 % des Bruttolohns.¹ In Realität ist die Integration auf dem Schweizer Arbeitsmarkt für viele Personen mit einem Asylhintergrund ein langer und steiniger Prozess. Ein kürzlich publizierter Bericht zeigte, dass auch zehn Jahre nach Einreise erst 48 % der Flüchtlinge und 25 % der VA einer bezahlten Arbeit nachgehen.²

Der vorliegende Bericht untersucht die Situation jener FL und VA, die eine Arbeit suchen und sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet haben. Es handelt sich dabei mehrheitlich um Personen, die zuvor einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Die Dienstleistungen des RAV stehen zwar allen Stellensuchenden zur Verfügung. Wie auch bei den Schweizern und restlichen Ausländern setzt sich der Pool an gemeldeten FL und VA zu einem Grossteil aus Personen zusammen, die eine Arbeitslosenentschädigung beziehen können.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden die Methodik und die der Analyse zugrunde liegende Datenbasis kurz erläutert. In Kapitel 3 werden die arbeitslos gemeldeten FL und VA charakterisiert. Kapitel 4 widmet sich dem Bewerbungsverhalten und den Chancen von FL und VA, eine neue Stelle zu finden. Kapitel 5 beschreibt die Wirkung von Qualifikationsmassnahmen und Beschäftigungsmassnahmen der Arbeitsmarktbehörden auf das Bewerbungsverhalten und -

¹ Die Abgabe wird während den ersten drei Jahren nach Erteilung eines vorläufigen Aufenthalts oder sieben Jahre nach Einreise erhoben. Sie beträgt maximal CHF 15'000. Für die Beschreibung des Arbeitsmarktzugangs von FL und VA siehe Spadarotto et al. 2014.

² Die höchste Erwerbsbeteiligung wird von ehemaligen VA, die dank einer Härtefallregelung eine Aufenthaltsbewilligung erlangen konnten, erreicht (61 %). Vgl. Spadarotto et al. 2014.

chancen. In Kapitel 6 werden die Resultate mit den Befunden einer Gruppe von Stellensuchenden verglichen, bei der prima vista vermutet werden könnte, dass sie ähnliche Chancen aufweist; den Geringqualifizierten. Kapitel 7 fasst die Erkenntnisse zusammen.

In der vorliegenden Studie werden alle FL und VA untersucht, die bei einem RAV gemeldet sind („Stellensuchende“), unabhängig von ihrer statistischen Zuteilung. Die Begriffe „Arbeitslose“ und „Stellensuchende“ werden im Bericht als Synonyme verwendet.³

2. Methodik und Datenbasis

Die im vorliegenden Bericht beschriebenen Untersuchungen sind ausschliesslich quantitativer Natur, d.h. es wird bestehendes statistisches Datenmaterial analysiert. Unter anderem wurde ein neuer Datensatz zum Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden ausgewertet, der aus einer Evaluation des SECO zur Verfügung steht (siehe Kapitel 2.1).

Der Fokus auf quantitative Auswertungen ermöglicht, in den Analysen die Informationen einer hohen Zahl an Stellensuchenden zu berücksichtigen und so repräsentative Kennzahlen zu berechnen. Dies bedeutet aber auch, dass nur Informationen ausgewertet werden, die in den Daten abgebildet werden (z.B. können die Ausbildung im Heimatland oder „weiche“ Faktoren wie die Sozialkompetenz nicht untersucht werden). Die Untersuchung hat zudem nicht den Anspruch, ein vollständiges Bild zur Situation der arbeitslosen FL und VA zu erarbeiten, sondern fokussiert auf eine Auswahl von Themen, welche gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration identifiziert wurden.

Die berechneten Kennzahlen werden wo möglich interpretiert oder mit Erklärungsansätzen (Thesen) ergänzt. Dazu werden auch die Vorarbeiten anderer Projekte genutzt, insbesondere ein Bericht der gleichen Autoren zur Wirkung der Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bei Stellensuchenden (Morlok et al. 2014) und ein Bericht zur Erwerbsbeteiligung von FL und VA (Spadarotto et al. 2014).

³ In der Arbeitsmarktstatistik des SECO wird zwischen arbeitslosen und nichtarbeitslosen Stellensuchenden unterschieden. Beide Kategorien von Stellensuchenden sind beim RAV gemeldet; nicht-arbeitslose Stellensuchenden sind aber nicht sofort vermittelbar (u.a. weil sie in an einer Arbeitsmarktlichen Massnahme teilnehmen) oder verfügen über eine Arbeitsstelle.

Datenquellen

Es werden insgesamt drei Quellen genutzt:

- Die Informationen zu den Stellensuchenden sowie zu ihren Teilnahmen an AMM stammen aus den Datenbanken des SECO (AVAM und ASAL).
- Die Informationen über das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg wurden anhand der Einträge auf dem Formular „Persönliche Arbeitsbemühungen“ ergänzt, welches von allen bei einem RAV gemeldeten Stellensuchenden monatlich ausgefüllt wird. Diese Daten stammen von einer Evaluation des SECO und liegen für 23 RAV aus den Kantonen Bern, St. Gallen, Waadt, Zug und Zürich vor.⁴
- Um die FL und VA zu identifizieren, wurde der Datensatz mit Informationen zum Aufenthaltsstatus und zum Einreisejahr aus dem Zentralen Migrationsinformationssystem des BFM (ZEMIS) ergänzt.⁵

Die Auswertungen beziehen sich jeweils auf die Stellensuchenden der ganzen Schweiz, mit Ausnahme der in Kapitel 4 und 5 dargestellten Auswertungen zum Bewerbungsverhalten und zur Teilnahme an AMM. Diese Auswertungen beziehen sich auf die 23 RAV; entsprechende Abbildungen sind mit dem Vermerk „Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)“ gekennzeichnet. *Alle* Auswertungen beziehen sich auf den Zeitraum April 2012 bis März 2013.

Tabelle 1 fasst die Datengrundlagen zusammen:

*Tabelle 1 Anzahl Stellensuchende im Untersuchungspanel**

	Verwaltungsdaten (Schweiz)	Stichprobe Bewerbungsdaten
FL	3'529	136
VA	3'041	298
Übrige Ausländer	191'174	7'255
Schweizer	231'832	8'003

** Stellensuchende, die in der Untersuchungsperiode mehrmals arbeitslos waren, können mehrmals erfasst sein.*

⁴ In der SECO-Datenerhebung wurden die Bewerbungsdaten von einem zufällig gewählten Drittel der AMM-Besucher elektronisch erfasst. Um mehr Daten von VA auswerten zu können, wurden deren Daten nachträglich vollständig eingesehen (dies war bei den FL nicht möglich; sie konnten nicht direkt im AVAM identifiziert werden). Für weitere Informationen zu den Daten siehe Morlok et al. 2014.

⁵ Wir danken Beat Friedli vom BFM und Jonathan Gast vom SECO, welche die Daten bereitgestellt haben, sowie Alain Vuille und Magnus Fink vom BFS, welche die Datenquellen so verknüpft haben, dass die neuen Anforderungen des Datenschutzes gewährleistet werden konnten.

Methodik der Wirkungsmessung

Mit der in Kapitel 5 dargestellten Wirkungsmessung wird ermittelt, inwiefern ein AMM-Besuch das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg einer Person verändert. Es werden dazu drei Indikatoren verwendet:

- 1) Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung in einem Vorstellungsgespräch mündet
- 2) Die Anzahl der Bewerbungen pro Monat
- 3) Die Anzahl der Vorstellungsgespräche pro Monat

Die drei Indikatoren werden über die Zeit verglichen, wobei der Fokus im Unterschied zwischen der Zeit vor AMM und der Zeit ab Beginn AMM liegt. Diese Art der Wirkungsmessung hat den Vorteil, dass keine Kontrollgruppe von Nichtteilnehmern - deren Vergleichbarkeit häufig umstritten ist - gefunden werden muss.⁶ Die Methodik ist in der Studie von Morlok et al. (2014) ausführlicher beschrieben.

Grenzen der Auswertungen

Bei der Interpretation der Resultate ist zu beachten:

- Untersucht werden FL und VA, die sich beim RAV registriert haben. Die deskriptiven Resultate sind repräsentativ für diese Gruppe. Möglicherweise sind die Werte ähnlich zu jenen von stellensuchenden FL und VA, die sich nicht gemeldet haben, aber dies kann weder bestätigt noch widerlegt werden. Noch weniger gesichert ist, ob die ermittelten Werte jenen von erwerbstätigen FL und VA entsprechen (z.B. bei der Verteilung der ausgeübten Berufe);
- Der Wirkungsmessung bei den AMM liegen wenige Beobachtungen zugrunde. Entsprechend können Zufälligkeiten auf dem Arbeitsmarkt die geschätzten Werte beeinflussen (je kleiner die untersuchte Gruppe, desto grösser ist dieses Risiko; Resultate für Teilgruppen haben explorativen Charakter und müssen mit Vorsicht interpretiert werden).
- Weitere Grenzen der Wirkungsmessung sind in Morlok et al. (2014) ausgeführt: Die Indikatoren bilden nicht die Nachhaltigkeit einer Massnahme ab und ein möglicher Substitutionseffekt wird nicht berücksichtigt. Zudem muss beachtet werden, dass die Resultate für die bisherigen Teilnehmer gelten, und nicht zwingend auch für zusätzliche Teilnehmergruppen.

⁶ Die Vergleichbarkeit zwischen AMM-Teilnehmern und Nichtteilnehmern ist schwierig herzustellen, weil in den Datenbanken üblicherweise nicht alle relevanten Merkmale abgedeckt sind.

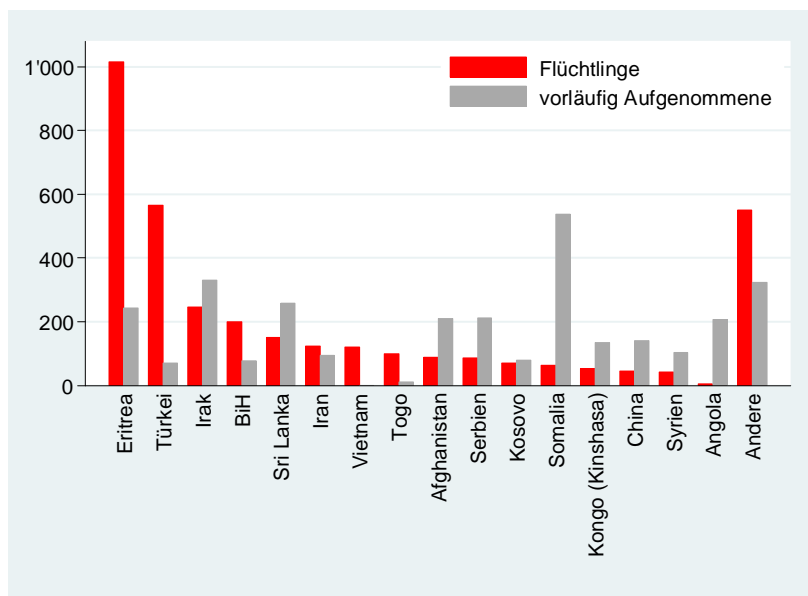
3. Merkmale der Stellensuchenden

Im vorliegenden Kapitel wird die Zusammensetzung der in der Periode April 2012 bis März 2013 als arbeitslos gemeldeten FL und VA nach verschiedenen Charakteristika dargestellt. Anschliessend werden die Merkmale der zuletzt ausgeübten Tätigkeit der Arbeitslosen diskutiert. Zum Vergleich werden neben den Werten für FL und VA jeweils auch jene der übrigen Ausländer und der Schweizer abgebildet.

3.1. Personenmerkmale: Herkunft, Alter und Geschlecht

Die Auswertung nach *Nationalität* zeigt, dass bei den FL die Eritreer mit über 1'000 Personen die grösste Gruppe der Stellensuchenden darstellen, gefolgt von Personen aus der Türkei und dem Irak (vgl. Abbildung 1). Von den Stellensuchenden mit dem Status VA stammen die meisten Personen aus Somalia, gefolgt vom Irak und Sri Lanka.

Abbildung 1 Nationalität der stellensuchenden FL und VA



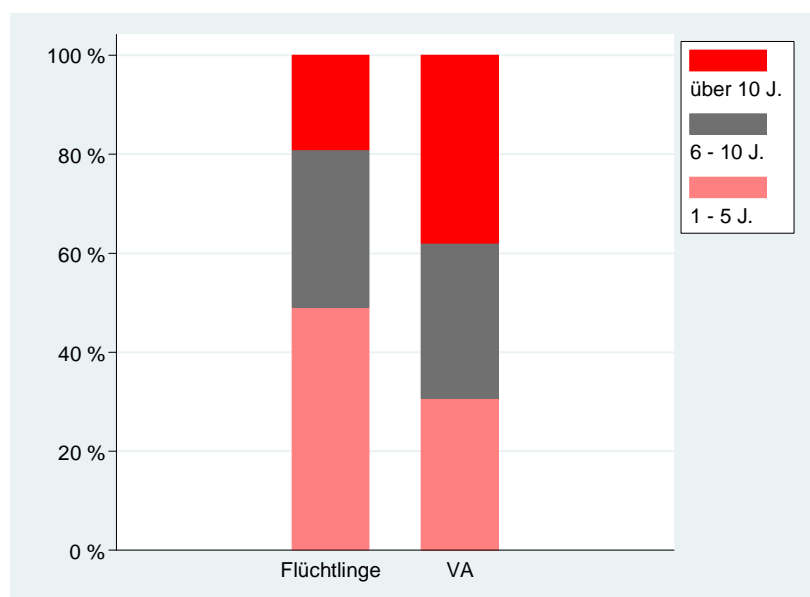
Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Die Zahl der stellensuchenden FL und VA korreliert nur lose mit der Zahl der sich im Asylprozess befindenden Personen: Die Zahl der 2013 eingereisten Personen

aus Afghanistan, Somalia und Syrien beispielsweise ist sehr ähnlich (rund 4'000).⁷ Trotzdem unterscheidet sich die Zahl der Stellensuchenden aus diesen Ländern stark. Die Unterschiede können mitunter durch Differenzen in den Einreiseraten in der Vergangenheit, in den Anerkennungsraten, beim Familiennachzug und nicht zuletzt in der Erwerbsbeteiligung und einem unterschiedlichem Arbeitslosigkeitsrisiko der verschiedenen Gruppen zustande kommen.

Rund die Hälfte der stellensuchenden FL weist eine *Aufenthaltsdauer* von fünf Jahren oder weniger in der Schweiz auf (siehe Abbildung 2). Bei den VA beträgt dieser Anteil rund 30 %. Zwei von fünf Stellensuchende mit Status VA sind seit mehr als zehn Jahren in der Schweiz, bei den FL ist dies nur bei einem von fünf Stellensuchenden der Fall.

Abbildung 2 *Aufenthaltsdauer in der Schweiz*



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik; BFM, ZEMIS

Der hohe Anteil von kurzen Aufenthalten hat mitunter damit zu tun, dass sich FL, die seit über zwölf Jahren in der Schweiz wohnen, einbürgern können (ordentliche Einbürgerung) und damit in der Statistik nicht mehr als FL verzeichnet sind. Bei den VA kann fünf Jahre nach Einreichung des Asylgesuchs eine Aufenthaltsbewil-

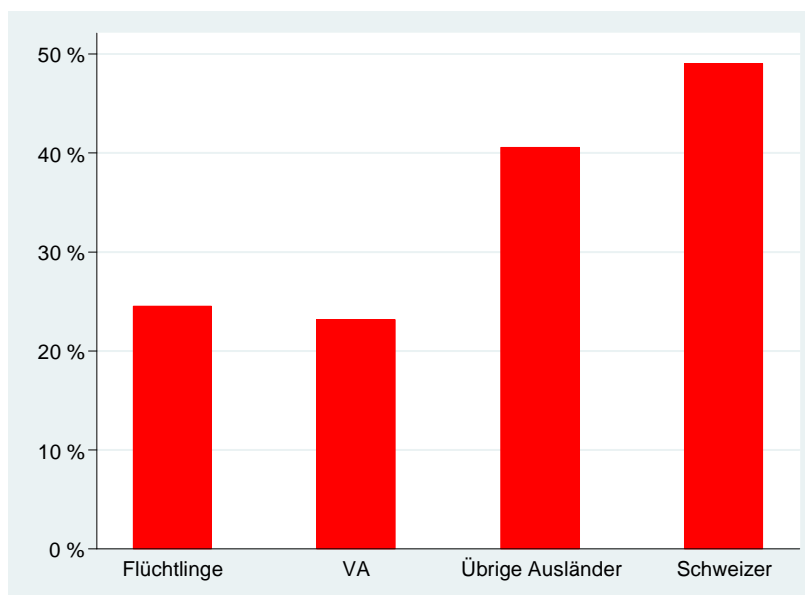
⁷ Vgl. Asylstatistik 2013 des BFM (www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/dokumentation/zahlen_und_fakten/asylstatistik/jahresstatistiken.html)

ligung erteilt werden (sogenannte Härtefall-Regelung); auch diese Personen werden nicht mehr als VA in der Statistik geführt.

Dieser Wechsel des Aufenthaltsstatus und der statistischen Gruppenzuteilung mag auch erklären, weshalb das *Durchschnittsalter* der stellensuchenden FL (36 Jahre) und VA (33 Jahre) unter jenem der übrigen Ausländer (38 Jahre) und Schweizer (38 Jahre) liegt.

Sowohl bei den FL wie auch bei den VA ist nur eine von vier stellensuchenden Personen eine Frau (siehe Abbildung 3). Bei den übrigen Ausländern auf Stellensuche liegt der *Frauenanteil* bei rund 40 %, während bei den Schweizern der Anteil bei fast der Hälfte liegt. Der hohe Anteil Männer bei den ausländischen FL und VA widerspiegelt den generell hohen Anteil an Männern unter den Asylsuchenden (vgl. Spadarotto et al. 2014).

Abbildung 3 Anteil der Frauen



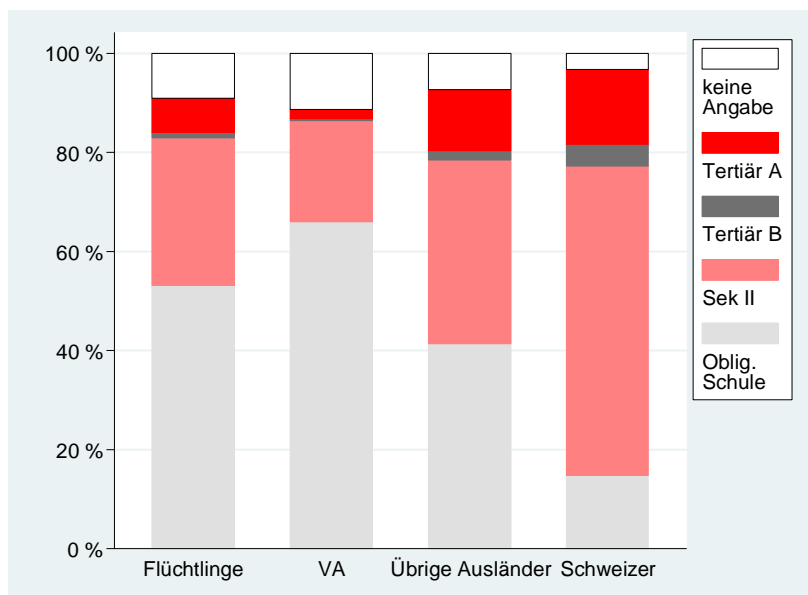
Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

3.2. Ausbildung und Sprachkenntnisse

Gut die Hälfte der FL und rund zwei Drittel der VA weisen laut der Datenbank der Arbeitsmarktbehörden keine nachobligatorische *Ausbildung* auf (siehe Abbildung 4). Dieser hohe Anteil kann mit der fehlenden Anerkennung vieler ausländischer Abschlüsse erklärt werden. Bei den übrigen Ausländern (die mehrheitlich aus dem

EU/EFTA Raum stammen) hat die Mehrheit, bei den Schweizern sogar gut 80 % der Stellensuchenden mindestens eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II abgeschlossen. Den grössten Anteil mit Ausbildung auf Tertiärstufe weisen die Schweizer Stellensuchenden auf, gefolgt von den übrigen Ausländern und den FL.

Abbildung 4 Höchste abgeschlossene Ausbildung

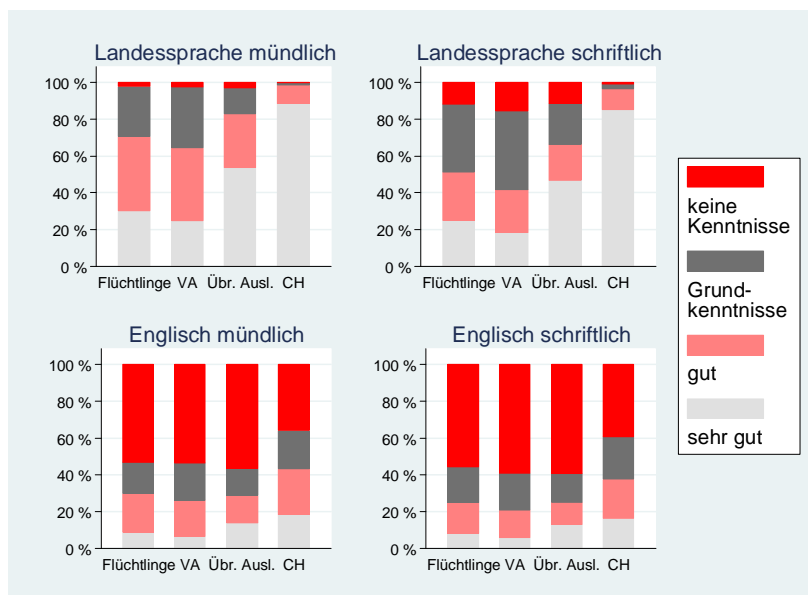


Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Die schriftlichen Kenntnisse einer *Landessprache* wurde bei weniger als der Hälfte der arbeitslosen FL und VA als gut eingestuft (Bewertung durch den RAV-Berater oder externen Einstufungstest). Etwas mehr, 60 % der arbeitslosen FL und VA, können sich mündlich gut oder sogar sehr gut verständigen (siehe Abbildung 5). In beiden Dimensionen der Sprachkompetenzen werden sie deutlich schlechter als die übrigen Ausländer eingestuft.

Auch bei den Englischkenntnissen werden FL und VA tiefer als die übrigen Ausländer oder Schweizer bewertet.

Abbildung 5 Kenntnisstand einer Landessprache und Englischkenntnisse



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

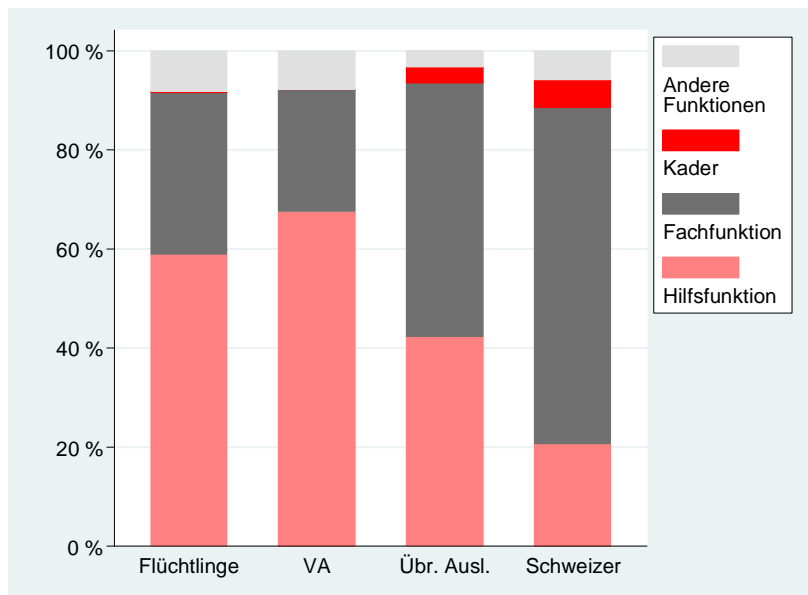
3.3. Zuletzt ausgeübte Tätigkeit

Funktion, Lohn und Arbeitsbedingungen

Im vorliegenden Abschnitt werden die Beschäftigungssituation vor der Arbeitslosigkeit sowie das Suchfeld der arbeitslosen FL und VA beschrieben.

Abbildung 6 stellt die *Funktionsstufe* der zuletzt ausgeübten Tätigkeit dar. Aufgrund der im vorhergehenden Abschnitt diskutierten niedrigen Bildungsniveaus (resp. des tiefen Anerkennungsgrades der ausländischen Qualifikationen) erstaunt es wenig, dass sowohl FL wie auch VA mehrheitlich in einer Hilfsfunktion beschäftigt waren. Übrige Ausländer und Schweizer hingegen waren am häufigsten in einer Fachfunktion angestellt. Der Anteil ehemaliger Kaderpersonen ist bei den Schweizer Stellensuchenden am höchsten.

Abbildung 6 Funktion bei der letzten ausgeübten Tätigkeit



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik. „Andere Funktionen“ fasst zusammen: Selbstständigerwerbende, Lehrlinge, Heimarbeit, Schüler und Praktikanten

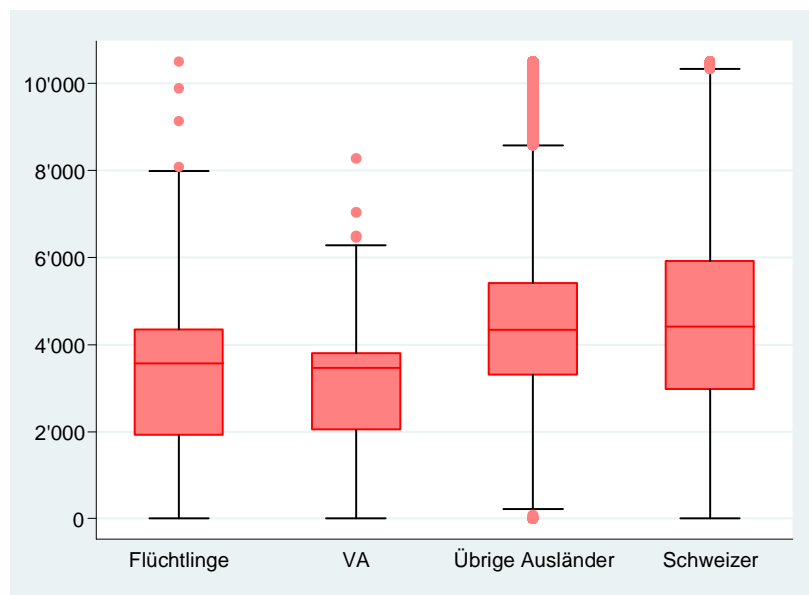
Die ausgeübten Funktionen wirken sich auf den *versicherten Verdienst* der verschiedenen Gruppen aus. Der versicherte Verdienst wird normalerweise auf Basis der Einkommen der letzten sechs Monate bestimmt und beträgt maximal 10'500 CHF.⁸ Die Auswertung zeigt, dass die Medianwerte des versicherten Verdienstes der stellensuchenden FL und VA auf einem ähnlich tiefen Niveau liegen (CHF 3'570 resp. 3'460). Diese Werte liegen deutlich unterhalb derjenigen der übrigen Ausländer (CHF 4'340) und der Schweizer (CHF 4'410)

Die Verteilung der versicherten Löhne bei der zuletzt ausgeübten Tätigkeit werden in Abbildung 7 dargestellt. Je grösser die Box, je länger die Whisker und je mehr Ausreisser (zu diesen Begriffen der sogenannten „Box Plots“ siehe Bemerkungen unterhalb der Graphik), desto stärker streuen die Daten. Die Streuung der Löhne ist bei den FL etwas grösser als bei den VA und übrigen Ausländern.⁹

⁸ Vgl. SECO (2014): AVIG-Praxis ALE A1. Download: [www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/ Kreis-schreiben/D-AVIG-Praxis_ALE_2014-komp.pdf](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Kreis-schreiben/D-AVIG-Praxis_ALE_2014-komp.pdf)

⁹ Der Variationskoeffizient, ein relatives Streuungsmass, ist bei FL und Schweizern gleich gross (52 %). VA und übrige Ausländer weisen geringere Variationskoeffizienten auf (46 % und 48 %), d.h. bei diesen Gruppen streuen die Löhne weniger stark.

Abbildung 7 Verteilung des versicherten Verdienstes



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik. Der Box Plot ist folgendermassen zu lesen:

Box: In der Box (rotes Kästchen) liegen 50 Prozent der Werte. In der Box ist der Median eingezeichnet (= jeweils die Hälfte der Stellensuchenden hat einen höheren / tieferen Verdienst). Die Box wird durch die Quartile bestimmt.

Whisker: Die schwarzen Linien werden als Whisker bezeichnet. Die Länge der Whisker beträgt maximal das 1.5-fache der Länge der Box. Der Endpunkt des Whiskers liegt bei jenem Wert, welcher als letzter innerhalb der 1.5-fachen Länge der Box liegt.

Ausreisser: Ausreisser sind durch Punkte („milde“ Ausreisser) und Sterne („extreme“ Ausreisser) markiert. Als milde Ausreisser werden Werte bezeichnet, die zwischen der 1.5-fachen (= Endpunkt des Whiskers) und der 3-fachen Länge der Box liegen. Extreme Ausreisser bezeichnen diejenigen Werte, welche noch weiter entfernt sind.

Mit dem Thema der Löhne verknüpft ist die Frage, ob FL und VA besonders häufig in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt waren. Ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis liegt laut der beiden Studien, welche das SECO in Auftrag gab, dann vor, wenn a) der Lohn unterhalb des Medianlohnes liegt und mindestens zwei Unsicherheiten im Anstellungsverhältnis auftreten oder b) der Lohn tiefer ist als 60 % des Medianlohnes und mindestens eine Unsicherheit auftritt (vgl. Marti et al. 2003; Walker et al. 2010).

Zu diesen Unsicherheiten zählen:¹⁰

- zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis (befristeter Vertrag, Temporärarbeit)
- kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Arbeit auf Abruf, Arbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl)
- Unterbeschäftigung (Teilzeitarbeit mit Wunsch Anstellungsgrad zu erhöhen)
- Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (neue Selbstständigkeit¹¹)

Für die nachfolgende Auswertung wurde zunächst der Brutto-Medianlohn für alle Erwerbstätigen auf Basis der SAKE Daten (Jahresdaten 2012¹²) berechnet: Er beträgt CHF 80'000. Abbildung 8 zeigt, dass die grosse Mehrheit der arbeitslosen FL und VA einen versicherten Verdienst aufweisen, der unter dem gesamtschweizerischen Medianlohn liegt.

In einem nächsten Schritt wurden die Arbeitsverhältnisse anhand in der SAKE messbaren Kriterien (Medianlohn, Unsicherheiten) in atypisch-prekäre und übrige Arbeitsverhältnisse aufgeteilt. Anschliessend wurde getrennt für die Berufe berechnet, welcher Anteil der Arbeitsverhältnisse atypisch-prekäre sind.¹³

Der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse wurde mit der Zahl der Stellensuchenden, die den jeweiligen Beruf als den zuletzt ausgeübten angeben, multipliziert. Diese Berechnung wurde getrennt für die vier Gruppen – FL, VA, übrige Ausländer, Schweizer – durchgeführt. Dadurch erhält man eine Einschätzung, wie gross der Anteil Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis ist.

Abbildung 9 stellt die Anteile gruppenspezifisch dar. Die berechneten Anteile legen die Vermutung nahe, dass die stellensuchenden VA am häufigsten in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig waren. Es ist ferner zu berücksichtigen, dass die Berechnung auf der Annahme beruht, dass innerhalb eines Berufs alle vier Gruppen die gleiche Wahrscheinlichkeit haben, in einem atypisch-prekären Ar-

¹⁰ Nach Walker et al. 2010. Weitere Unsicherheiten, die aber in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung nicht abgebildet werden können, sind: Kurzfristige Arbeitspläne, variabler Lohn oder tiefer Fixlohn, Verletzung von Schutzbestimmungen, Vertretungs-Unsicherheit (der Arbeitgeber verweigert Verhandlungen mit Gewerkschaften) und fehlende Arbeitssicherheit.

¹¹ Marti et al. 2003 und Walker et al. 2010 definieren „neue Selbständigkeit“ anhand der Anzahl Kunden/Auftraggeber. In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Unsicherheit als „Selbstständigkeit innerhalb des vergangenen Jahres“ operationalisiert, was die Problematik tendenziell überschätzt.

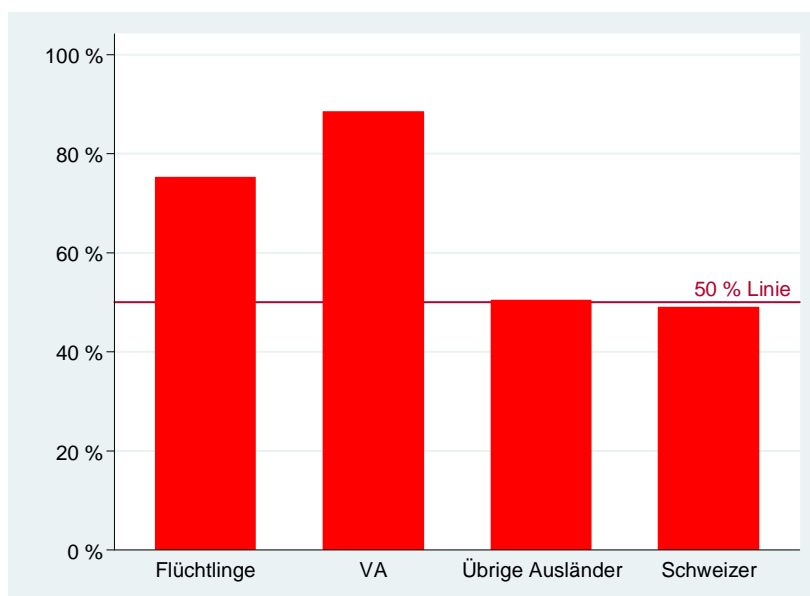
¹² Berücksichtigt wurden Vollzeitstellen (Pensum von 90 % und höher).

¹³ Der so berechnete Anteil ist als konservative Schätzung zu betrachten, weil verschiedene Unsicherheiten in den Daten nicht abgebildet sind und daher nicht berücksichtigt werden.

beitsverhältnis zu arbeiten. Ist diese Wahrscheinlichkeit bei FL und VA höher, dann wird der Anteil in Abbildung 9 unterschätzt.

Ebenfalls keine Berücksichtigung in der Betrachtung findet die Tatsache, dass bei FL und VA sehr viele Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit festgestellt werden können (vgl. Spadarotto et al. 2014).

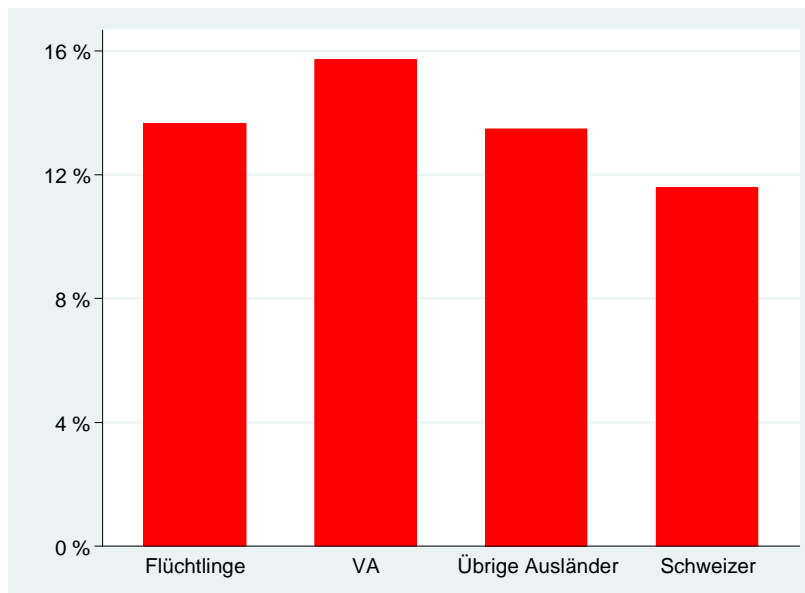
Abbildung 8 Anteil der Stellensuchenden, welche einen versicherten Lohn unterhalb des Medianlohns aufweist



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Bemerkung: Die Anteile pro Gruppe wurden jeweils für alle Stellensuchenden berechnet, bei denen der versicherte Verdienst grösser als Null ist.

Abbildung 9 Anteil Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis

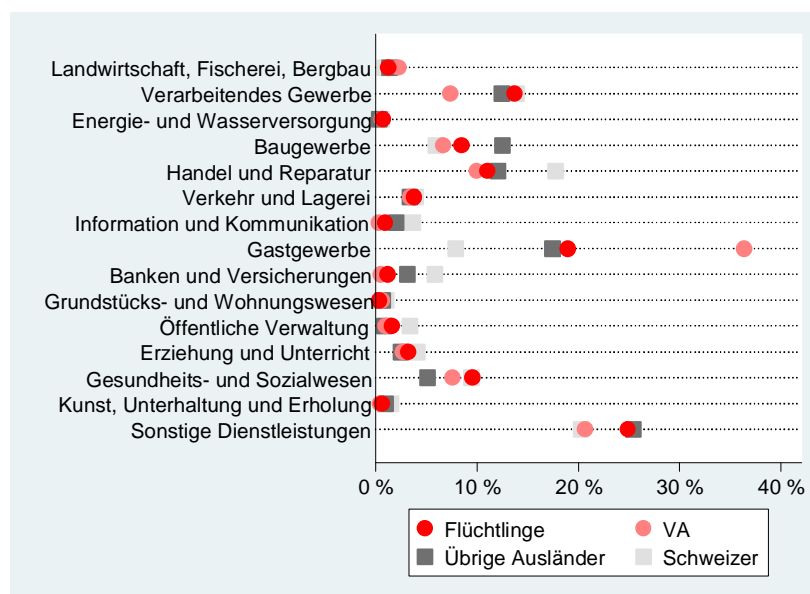


Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik; BFS, SAKE

Branche des letzten Arbeitgebers

In Abbildung 10 wird die Verteilung der Stellensuchenden über die Branchen, in denen sie zuletzt tätig waren, dargestellt. Die Branchen mit einer hohen Anzahl von arbeitslosen FL sind „Sonstige Dienstleistungen“, Gastgewerbe und Verarbeitendes Gewerbe. Der grösste Anteil der VA hat zuletzt im Gastgewerbe gearbeitet, gefolgt von Sonstigen Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur. Die starke Konzentration im Gastgewerbe hängt möglicherweise auch mit der Saisonalität der Branche zusammen: Diese führt dazu, dass die Planungshorizonte in der Mitarbeitergewinnung verhältnismässig kurz sind. Es ist daher zu vermuten, dass die Tatsache, dass der VA-Status von Arbeitgebern mit einer ungewissen Beschäftigungsdauer in Verbindung gebracht wird, in saisonalen Branchen eine geringere Rolle spielt.

Abbildung 10 Branche des letzten Arbeitgebers



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Die Branche „sonstige Dienstleistungen“ umfasst neben wissenschaftlicher Forschung und Entwicklung auch Temporärfirmen. Wird der Wirtschaftszweig „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ separat ausgewertet, so zeigt sich, dass unter den arbeitslosen „übrigen Ausländern“ 11.1 % für Temporärfirmen gearbeitet haben; dies ist der höchste Anteil unter den vier Gruppen. Bei den FL beträgt dieser Anteil 10.7 %, bei den VA 7.3 %. Von den arbeitslosen Schweizern waren nur 5.5 % bei einer Temporärfirma tätig. Der tiefe Anteil von VA, die für eine Temporärfirma tätig waren, überrascht zunächst, mag aber mit dem sehr hohen Anteil im Gastgewerbe erklärt werden. Zudem spielt bei Temporärfirmen die Geschwindigkeit der Vermittlung eine wichtige Rolle: Die Verzögerung des Arbeitsantritts durch die Verfahren für die Arbeitsbewilligung von FL und VA reduziert möglicherweise die Vermittelbarkeit dieser Personengruppen.

Zuletzt ausgeübter Beruf, gesuchter Beruf

Schliesslich werden in

Tabelle 2 diejenigen 20 Berufe aufgeführt, welche FL und VA am häufigsten vor ihrer Arbeitslosigkeit ausgeübt haben. Die Liste wird von „Küchenpersonal“ angeführt; jeder vierte VA und jeder achte FL war in dieser Tätigkeit vorzufinden (was weit über den entsprechenden Anteilen bei den übrigen Ausländern und Schweizern liegt). Bei den FL stehen nicht bestimmbare Berufstätigkeiten an zweiter Stelle, während VA als Hauswarte oder Raum- und Gebäudereiniger tätig waren.

Die häufigsten 20 Berufe vereinen knapp 70 % der stellensuchenden FL und sogar über 80 % der VA. Bei den übrigen Ausländern decken diese Berufe etwas mehr als die Hälfte, bei den Schweizern weniger als die Hälfte der zuletzt ausgeübten Tätigkeiten ab. Dies hat einerseits damit zu tun, dass die Top 20-Berufe der FL und VA nicht den Top 20-Berufen der übrigen Ausländer und Schweizer entspricht (aus einer Vielzahl von Gründen, die wenig mit den Präferenzen der FL und VA zu tun haben¹⁴). Andererseits ist die Berufspalette bei den FL und VA weitaus schmaler als bei den Schweizern und übrigen Ausländern. Der am meisten verbreitete Beruf bei den Schweizern (Kaufmännische Angestellte / Büroberufe) umfasst nur 8.2 % der Stellensuchenden; bei den übrigen Ausländern ist der Anteil noch kleiner (Küchenpersonal, 7.2 %).

Es soll an dieser Stelle nochmals betont werden, dass die Auswertung keinen Überblick über die Berufe der Erwerbsspersonen gibt, sondern über die (früheren) Berufe der Arbeitslosen. Die Verteilungen weichen dort ab, wo unter- oder überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit besteht.

Das *Suchfeld* der Stellensuchenden entspricht weitgehend dem bisher ausgeübten Beruf (siehe Anhang A, Tabelle 14). Ein Teil der Stellensuchenden versucht, Fuss in einem neuen Beruf zu fassen. Der Anteil dieser Stellensuchenden ist besonders gross beim Küchenpersonal (FL und VA), beim Servicepersonal (nur FL) und bei den Verkäufer/innen (nur FL), sowie bei den Arbeitskräften mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit (FL und VA¹⁵). Starke Zunahmen hingegen sind zu beobachten bei den sonstigen be- und verarbeitenden Berufen, Hauswarten, Raum- und Gebäudereiniger, Magaziner, Lageristen und sonstigen Berufen des Bauhauptgewerbes (alle vier Berufe sowohl bei FL und VA).

¹⁴ Eine stärkere Rolle wird beispielsweise die Bedeutung von formellen Abschlüssen, Erfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und Sprachkenntnissen in den verschiedenen Berufen spielen.

¹⁵ Dies mag damit zu tun haben, dass die Suchfelder einfacher klassifiziert werden können als die bisherig ausgeübte Tätigkeit.

Tabelle 2 Anteile der Stellensuchenden in den zuletzt ausgeübten Berufen

Ausgeübter Beruf	Anteil Stellensuchende			
	Flüchtlinge	VA	Übrige Ausländer	Schweizer
Küchenpersonal	12.8%	27.6%	7.2%	3.1%
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	11.4%	9.5%	6.5%	6.9%
Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	7.5%	9.8%	5.7%	2.2%
Sonstige be- und verarbeitende Berufe	8.0%	7.2%	3.3%	1.6%
Hauswirtschaftliche Angestellte	4.3%	4.0%	2.0%	0.9%
Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte	4.0%	2.9%	5.1%	8.1%
Servicepersonal	3.2%	2.9%	6.4%	3.5%
Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen	3.3%	2.3%	2.3%	1.9%
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	1.9%	2.9%	4.8%	0.8%
Maler/innen, Tapezierer/innen	2.2%	1.7%	1.5%	1.3%
Spitalgehilfen/-gehilfinnen, Hilfschwwestern/-pfleger	1.6%	1.1%	0.8%	1.2%
Ausläufer/innen und Kurier/Kurierinnen	1.3%	1.2%	0.9%	0.7%
Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal	0.5%	1.9%	2.0%	0.3%
Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna	1.4%	0.8%	2.4%	8.2%
Sonstige Chauffeure/Chauffeusen	1.6%	0.6%	0.9%	0.8%
Boden- und Plattenleger/innen	1.3%	0.8%	0.8%	0.3%
Landwirtschaftliche Gehilfen/Gehilfinnen	0.6%	1.5%	0.9%	0.1%
Gärtner/innen und verwandte Berufe	0.8%	1.1%	1.0%	0.9%
Automechaniker/innen	0.9%	0.8%	0.5%	0.6%
Sonstige Schreiner/innen	1.1%	0.6%	0.4%	0.4%
Summe (20 Berufe)	69.6%	81.1%	55.5%	43.8%

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

4. Chancen auf eine neue Stelle

Juristisch gesehen besteht praktisch Chancengleichheit für FL und VA gegenüber den übrigen Ausländern oder auch den Schweizern, zumindest innerhalb des Wohnkantons: Es bestehen keine Beschränkungen bezüglich Berufen oder Branchen, noch existiert ein Inländervorrang. Ein Stellen- oder Berufswechsel muss allerdings von der kantonalen Migrationsbehörde bewilligt werden, und bei den VA wird eine Sonderabgabe erhoben (siehe Ausführungen in Kapitel 1). Da ein Wohnsitzwechsel für arbeitslose FL und VA nicht gestattet ist und eine Stelle nur im Wohnkanton angetreten werden kann, ist die Stellensuche von arbeitslosen FL und VA faktisch auf den Wohnkanton beschränkt. Diese Beschränkung begrenzt aufgrund der geringeren Anzahl möglicher Stellen die Chancen auf der Stellensuche und die Suche nimmt dadurch mehr Zeit in Anspruch. Es ist zu vermuten, dass der negative Effekt dieser Beschränkung in kleinen Kantonen besonders gross sein wird.

Im vorliegenden Kapitel wird zunächst die Dauer der Stellensuche von FL und VA untersucht und mit jenen der übrigen Ausländer und Schweizer verglichen. Anschliessend werden Indikatoren für das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg ausgewertet.

4.1. Dauer der Arbeitslosigkeit

Ein Standardmass für die Wiedereingliederungschancen stellt die Mediandauer der Arbeitslosigkeit dar: Die Mediandauer besagt, wie lange es dauert, bis sich die Hälfte der Stellensuchenden sich vom RAV abgemeldet hat. Aus Tabelle 3 geht hervor, dass die Mediandauer bei FL und VA 186 respektive 174 Tage beträgt. Sowohl die übrigen Ausländer, wie auch die Schweizer weisen eine kürzere Mediandauer von 147 resp. 143 Tagen Arbeitslosigkeit auf.

Tabelle 3 Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (Mediane) und Anteil Langzeitarbeitslose

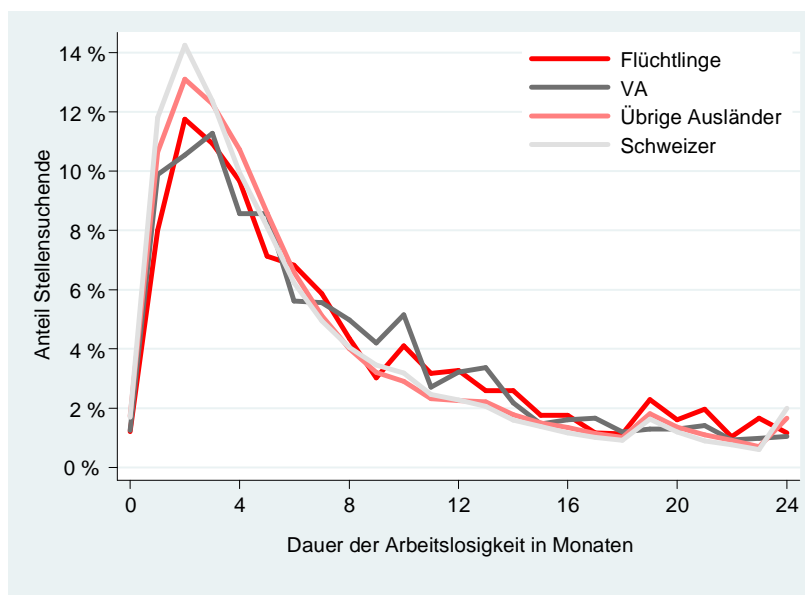
	<i>Mediandauer der Stellensuche in Tagen</i>	<i>Anteil Langzeitarbeitslose</i>
FL	186	27 %
VA	174	21 %
übrige Ausländer	147	23 %
Schweizer	143	21 %

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Der in Tabelle 3 ebenfalls abgebildete Anteil Langzeitarbeitsloser (d.h. Anteil Arbeitsloser, die länger als zwölf Monate arbeitslos sind) korreliert nur teilweise mit der Mediandauer. Die unterschiedlichen Muster verweisen auf eine andere Verteilung, was die Arbeitslosigkeitsdauer betrifft: Bei den VA streuen die Werte enger um die Mediandauer als bei den FL, d.h. bei VA kommen weniger kurze aber auch weniger lange Arbeitslosigkeitsperioden vor.

Abbildung 11 stellt die Verteilung des Bestands der Stellensuchenden über die Arbeitslosigkeitsdauer dar. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Mediandauer: die Anteile der Schweizer sind zu Beginn relativ zu den anderen Gruppen besonders hoch und zu einem späten Zeitpunkt eher gering. Bei den FL und VA verhält es sich umgekehrt: Der Anteil ist zu Beginn der Arbeitslosigkeit tiefer, im späteren Verlauf der Arbeitslosigkeit hingegen höher als bei den Schweizern und übrigen Ausländern.

Abbildung 11 Verteilung des Bestands der Stellensuchenden über die Arbeitslosigkeitsperiode



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

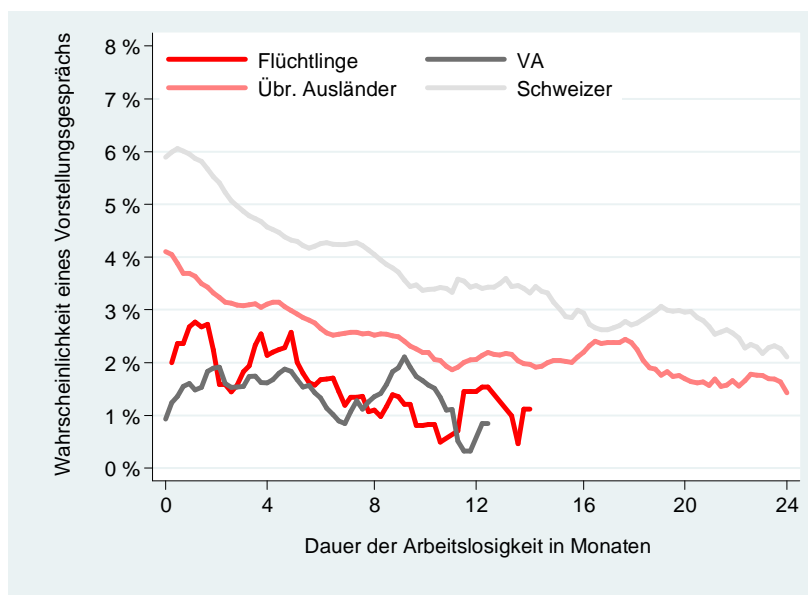
4.2. Bewerbungsverhalten und -chancen

Im vorliegenden Abschnitt werden drei Indikatoren, welche das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg charakterisieren, dargestellt. Es handelt sich um jene drei Indikatoren, welche auch für die Messung der Wirkung von AMM verwendet werden (Kapitel 5). Für diese Auswertungen können nur die Daten aus fünf Kantonen (Bern, St. Gallen, Waadt, Zug und Zürich) verwendet werden (siehe Ausführungen in Kapitel 2).

Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs

Aus Abbildung 12 geht hervor, dass die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch vor allem bei den VA, aber auch bei den FL, bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit sehr tief sind.

Abbildung 12 Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung in einem Vorstellungsgespräch mündet



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)
 Bemerkung: Gleitender Durchschnitt über zwei Monate, die Kurven werden nur dargestellt, wenn in einer Woche mindestens 20 Personen einer Gruppe beobachtet werden.

Was den Rückgang der Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs über die Zeit betrifft, so fällt generell auf, dass die Chancen bei den FL parallel zu jenen der Schweizer und übrigen Ausländer abnehmen. Neben der abnehmenden Motivation (resp. zunehmendem Frust) der Stellensuchenden spielt bei dieser Entwicklung

eine wichtige Rolle, dass Arbeitgeber die lange Arbeitslosigkeitsdauer als Signal für eine tiefe Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden interpretieren.

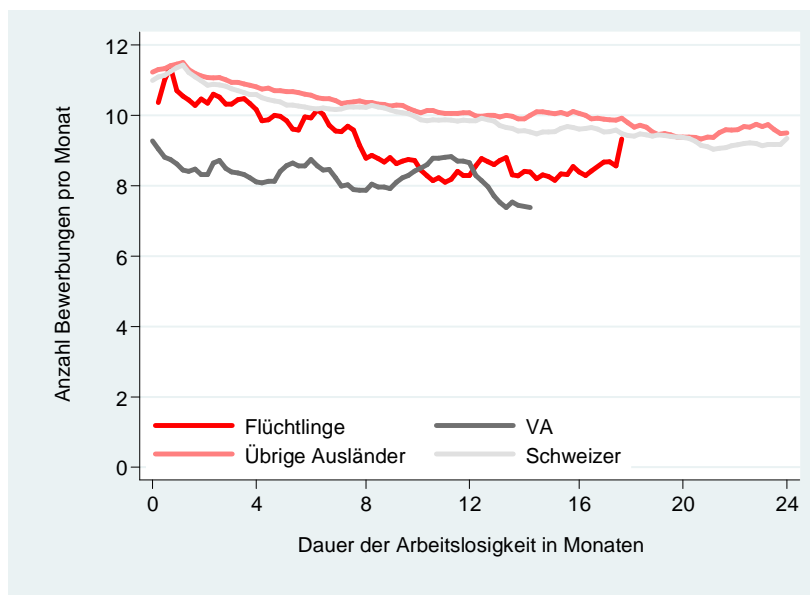
Bei den VA scheint dieser Prozess nicht stattzufinden: Es ist über die Zeit kaum ein systematischer Rückgang festzustellen. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass die Chancen von Beginn weg schlecht sind, und dass Arbeitgeber daher eine lange Dauer nicht als Signal für eine tiefe Arbeitsmarktfähigkeit interpretieren.¹⁶

Anzahl Bewerbungen pro Monat

Die Zahl der pro Monat verfassten Bewerbungen ist bei den VA über die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit unterdurchschnittlich (siehe Abbildung 13). Die FL hingegen bewerben sich ganz zu Beginn der Arbeitslosigkeit noch relativ häufig, ähnlich häufig wie die übrigen Ausländer und Schweizer. Die Abnahme der durchschnittlichen Anzahl Bewerbungen ist bei den FL aber ausgeprägter als bei den beiden anderen Gruppen. Da von den RAV bzw. von den Personalberatenden verbindliche Vorschriften über die Anzahl der zu verfassenden Bewerbungen gemacht werden, liegt die Vermutung nahe, dass von FL und VA systematisch weniger Bewerbungen verlangt werden (oder verlangt werden können). Möglich ist auch, dass durch die Beschränkung der Suche auf Stellen im Wohnkanton der Pool an passenden Stellen relativ schnell erschöpft ist.

¹⁶ Es konnte in Studien gezeigt werden, dass zu Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit nicht gleich hart eingeschätzt wird wie in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit. Dies könnte auch bei den Chancen der VA eine Rolle spielen (vgl. Kroft et al. 2013).

Abbildung 13 Zahl der Bewerbungen pro Monat



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

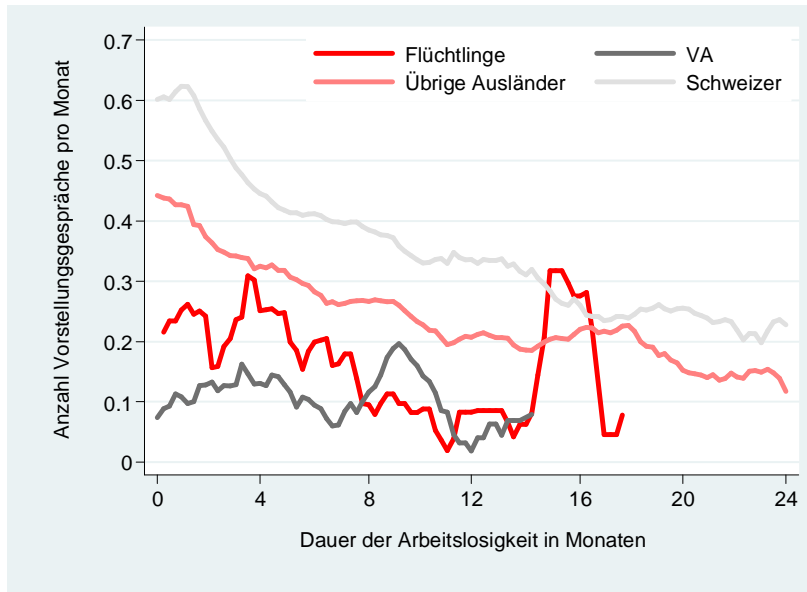
Bemerkung: Gleitender Durchschnitt über zwei Monate, die Kurven werden nur dargestellt, wenn in einer Woche mindestens 20 Personen einer Gruppe beobachtet werden.

Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat

Aus den unterdurchschnittlichen Werten der beiden ersten Indikatoren zum Bewerbungsverhalten und -erfolg resultierten tiefe Werte auch beim dritten Indikator, der Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat (siehe Abbildung 14). Diese Zahl schwankt bei den FL und den VA stark, jedoch auf einem sehr tiefen Niveau.

Die (möglichen) Gründe für die unterdurchschnittliche Anzahl Vorstellungsgespräche liegen in den Faktoren, welche bei den ersten beiden Indikatoren diskutiert wurden. Die starken Schwankungen haben zumindest teilweise mit der tiefen Zahl an arbeitslosen FL / VA zu tun, die im Untersuchungssample beobachtet werden.

Abbildung 14 Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

Bemerkung: Gleitender Durchschnitt über zwei Monate, die Kurven werden nur dargestellt, wenn in einer Woche mindestens 20 Personen einer Gruppe beobachtet werden.

5. Arbeitsmarktliche Massnahmen bei FL und VA

Rund ein Drittel aller Stellensuchenden nimmt im Verlauf der Arbeitslosigkeit an einer oder mehreren Arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) teil. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche AMM besonders häufig besucht werden und wie sich die Massnahmen auf Bewerbungsverhalten und Bewerbungschancen auswirken.

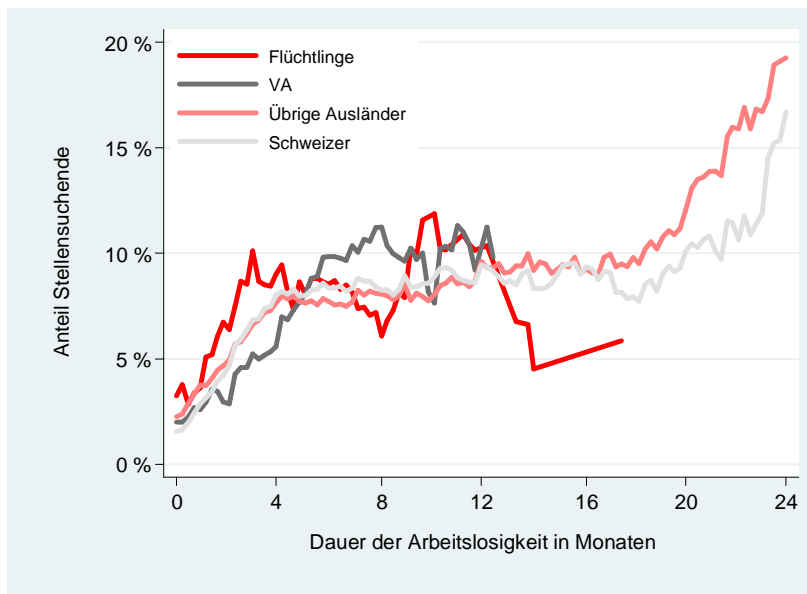
5.1. Nutzung Arbeitsmarktlicher Massnahmen

Im Durchschnitt über alle Stellensuchenden ist zu beobachten, dass AMM in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit generell mit Zurückhaltung, aber von Woche zu Woche häufiger genutzt werden. Zwischen dem 4. und 20. Monat werden die Massnahmen relativ gleichmässig verfügbar: In diesem Zeitraum beginnt ein Stellensuchender etwa jede zehnte Woche eine neue AMM.

Massnahmen werden bei FL und VA ungefähr gleich genutzt wie bei den Schweizern und übrigen Ausländern, sowohl was die Häufigkeit wie auch die Entwicklung der Nutzungsintensität betrifft. Gleich zu Beginn werden AMM bei FL etwas häufiger eingesetzt als bei VA, dafür steigt die Nutzung bei VA über die

Zeit stärker an. Ab dem zwölften Monat ist bei FL ein deutlicher Rückgang zu beobachten. Die Gründe für diese Abnahme sind nicht offensichtlich, möglicherweise hängt sie mit zufälligen Schwankungen zusammen (die Zahl der beobachteten Stellensuchenden spät in der Arbeitslosigkeit ist sehr tief).

Abbildung 15 Anteil der Stellensuchenden, welche in einer bestimmten Woche eine AMM beginnen



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)
Bemerkung: Die Kurven werden nur dargestellt, wenn in einer Woche mindestens 20 Personen einer Gruppe beobachtet werden.

Lesebeispiel: In der 17. Woche (in der Abbildung bei Monat 4) beginnen ca. 5 % aller arbeitsloser VA, die zu diesem Zeitpunkt noch beim RAV angemeldet sind und im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit an einer AMM teilnehmen, eine AMM.

Für die vorliegende Studie werden die Arbeitsmarktlichen Massnahmen in sieben Gruppen unterteilt (in Anlehnung an die Einteilung die in der Arbeitslosenstatistik AVAM vorgenommen wird)¹⁷: Basisprogramme, Andere persönlichkeitsorientierte Kurse (APO), Sprachkurse, Fachkurse, Praktika (v.a. Ausbildungs- und Berufspraktika), Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sowie „Andere AMM“ (z.B. Praxisfirmen, Vorbereitungskurse für eine selbstständige Erwerbstätigkeit etc.). Die folgenden Abbildungen zeigen die Verfügungspraxis der sieben

¹⁷ Eine Beschreibung der Kurse befindet sich in Morlok et al. (2014), S. 22.

AMM Typen bei den FL (Abbildung 16) und bei den VA (Abbildung 17). Zum Vergleich ist in Anhang B die Verfügungspraxis bei Schweizern und den übrigen Ausländern abgebildet.

Abbildung 16 Verfügte AMM bei FL

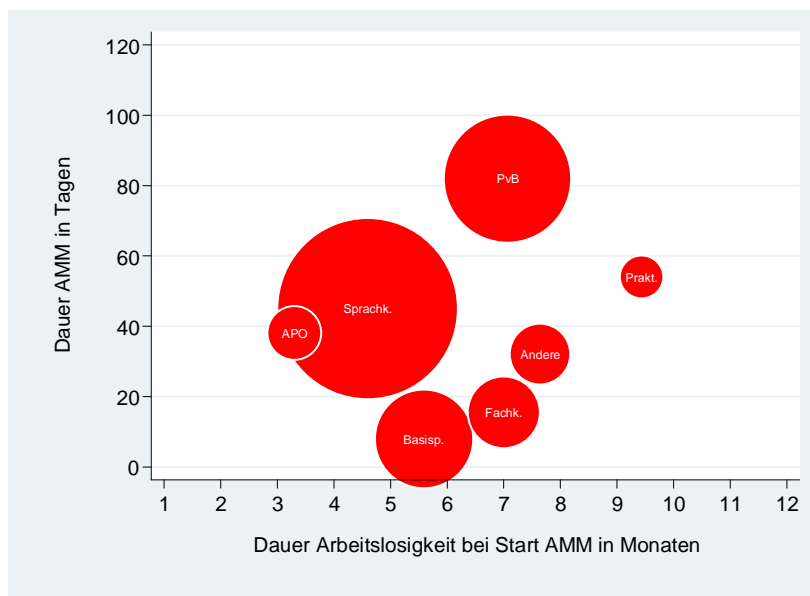
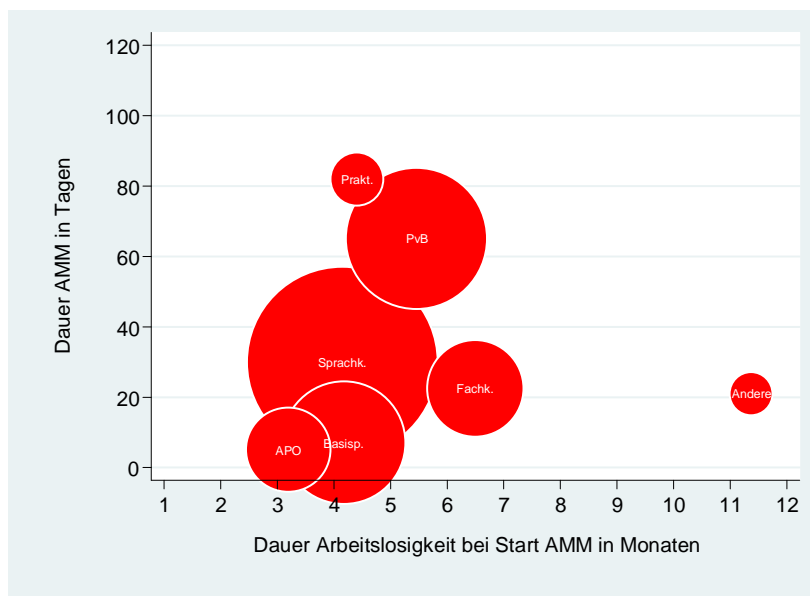


Abbildung 17 Verfügte AMM bei VA



Quellen Abbildung 16 und 17: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH). Die Kreisgrösse bildet die Zahl der Teilnehmenden ab.

Auf der horizontalen Achse ist der durchschnittliche Verfügungsmonat abgebildet und auf der vertikalen Achse wird die durchschnittliche Dauer des AMM Typs verzeichnet (jeweils im Mittelpunkt des Kreises). Die Grösse des Kreises¹⁸ stellt die relative Verfügungshäufigkeit innerhalb der Gruppe dar. Lesebeispiel: bei den FL sind die Sprachkurse der am meisten verfügte AMM Typ, sie werden durchschnittlich zwischen dem vierten und dem fünften Monat der Arbeitslosigkeit verfügt und dauern im Durchschnitt rund 45 Tage.

Auch bei Stellensuchenden mit VA-Status stellen die Sprachkurse den häufigsten Kurstyp dar. PvB und Basisprogramme zählen bei beiden Gruppen zu den häufig verfügten Kursen. Bei den VA fällt auf, dass PvB schon sehr früh in der Arbeitslosigkeit verfügt werden.

Bei den FL werden grundsätzlich längere Kurse eingesetzt. Die Mediandauer eines Kurses für FL beträgt 50 Tage, während bei den VA im Durchschnitt 30-tägige Kurse verfügt werden. Bei den übrigen Ausländern und bei den Schweizer beträgt die Mediandauer 30, resp. sogar nur 15 Tage.

5.2. Durchschnittliche Wirkung der AMM

Es soll einleitend nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Zahl der beobachteten Stellensuchenden tief ist und die Auswertungen mit Vorsicht interpretiert werden müssen. Auswertungen für Teilgruppen von Stellensuchenden haben aufgrund der tiefen Beobachtungszahl explorativen Charakter.

Die Resultate sind in Tabelle 4 zusammengefasst: Die durchschnittliche Wirkung eines AMM Besuchs auf den Indikator *Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch*, welcher die qualitative Seite des Bewerbungsverhaltens darstellt, ist bei den VA negativ und bei den FL sogar stark negativ.

Die Wirkung auf die quantitative Seite, abgebildet durch den zweiten Indikator *Anzahl Bewerbungen pro Monat*, ist bei den FL positiv: FL schreiben nach dem Start der AMM mehr Bewerbungen als vor dem Start. Bei den VA hingegen ist auch dieser Indikator negativ.

Beim dritten Indikator *Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat*, welcher die qualitativen und quantitativen Aspekte kombiniert und daher den wichtigsten Wirkungsindikator darstellt, ist sowohl bei FL wie auch VA ein negativer Wert zu

¹⁸ Der Vergleich zwischen den Grafiken bezüglich der Anzahl Teilnehmenden kann nur in relativen Unterschieden (nicht in absoluten Grössen) durchgeführt werden, dies gilt auch beim Vergleich mit den Grafiken im Anhang B.

beobachten. Die Werte sind in ungefähr gleich gross: FL und VA nehmen nach einer AMM rund 10 % weniger häufig an Vorstellungsgesprächen teil.

Die Wirkung der AMM bei FL und VA unterscheidet sich stark von jener, die bei den übrigen Ausländern und bei Schweizern beobachtet werden kann: Bei diesen Gruppen ist zu beobachten, dass die AMM nur wenig Auswirkung auf die Suchanstrengungen (zweiter Indikator) zeigen, aber zu einer deutlichen Steigerung der Chancen auf ein Vorstellungsgespräch führen. Die Steigerung ist besonders bei den übrigen Ausländern ausgeprägt. Auch die Wirkung auf den dritten Wirkungsindikator ist bei den übrigen Ausländern besonders gross.

Tabelle 4 Wirkung der AMM auf die drei Indikatoren

	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch	Anzahl Bewerbungen pro Monat	Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat
FL	- 22.1 %	3.3 %	- 12.8 %
VA	- 4.7 %	- 3.8 %	- 9.9 %
Übrige Ausländer	13.4 % **	0.1 %	16.2 % **
Schweizer	3.7 %	- 1.1 %	3.6 %

* markiert einen statistisch signifikanten Wert auf dem 5%-Niveau,

** markiert einen statistisch signifikanten Wert auf dem 1%-Niveau.

Die negative Wirkung von AMM bei FL und VA überrascht und wirft die Frage auf, wie der Besuch einer Qualifikations- und Beschäftigungsmassnahme überhaupt zu reduzierten Chancen führen kann.

In der wissenschaftlichen Literatur werden verschiedene Erklärungsansätze für das Auftreten negativer Effekte diskutiert (diese Ansätze beziehen sich nicht nur auf die FL und VA, sondern generell auf die Wirkung von AMM auf die Chancen von Stellensuchenden):

- *Lock-in Effekt*: Diese These postuliert, dass Stellensuchende während dem Besuch einer (zeitintensiven) AMM weniger Zeit investieren, sich sorgfältig zu bewerben. Aus diesem Grund nehmen Zahl und/oder Qualität der Bewerbung ab;
- *Negativer Signaleffekt*: Diese These besagt, dass der Besuch einer AMM potentiellen Arbeitgeber signalisiert, dass die stellensuchende Person Defizite aufweist. Dies tritt dann auf, wenn die Kursteilnahme kommuniziert

wird (z.B. indem der Bewerbung ein Diplom eines Sprachkurses beigelegt wird) und von Arbeitgebern negativ interpretiert wird.¹⁹

Die beiden Thesen können im Rahmen der vorliegenden Studie nicht belegt werden (die Beobachtungszahl ist nicht genügend gross für vertiefte Auswertungen für FL und VA). Was der Lock-in Effekt im Durchschnitt über alle Stellensuchenden betrifft, so wurde in der Studie von Morlok et al. (2014) kein Anzeichen gefunden: im Gegenteil, der AMM-Effekt war während des Besuchs am stärksten.

Zwei weitere Hinweise, wie das negative Resultat interpretiert werden kann, ergeben sich aus weiteren Berechnungen:

- *Fehlende Zielgruppenorientierung*: In der Studie von Morlok et al. (2014) hat sich gezeigt, dass AMM bei Stellensuchenden mit einem Kaderhintergrund eine tiefe Wirkung zeigen. Eine Ausnahme stellen die sogenannten „nationalen AMM“ dar, die sich (zumindest teilweise) auf die kleine Gruppe der Stellensuchenden mit Kaderhintergrund spezialisiert haben. Dies führt zur These, dass AMM bei Stellensuchenden mit einem besonderen Profil besser funktionieren, wenn sie eine klare Zielgruppenorientierung aufweisen. Dies mag auch bei FL und VA zutreffen.
- *Fehlendes Netzwerk / Kontextwissen*: Im Verlauf des Projekts wurden auch Schätzungen durchgeführt für ein Subsample all jener Stellensuchenden, die aus typischen „Flüchtlingsnationen“ stammen (Eritrea, Irak, Somalia, Sri Lanka, Syrien, Türkei und Irak).²⁰ Diese Schätzungen zeigten einen positiven AMM-Effekt. Daraus kann abgeleitet werden, dass AMM bei den anderen Gruppen, die neben den FL in der Gruppe „Flüchtlingsnationen“ enthalten sind (insbesondere FL, die sich zwischenzeitlich einbürgern konnten, sowie Familiennachzug) eine gute Wirkung zeigen. Eine mögliche These könnte sein, dass FL, die erst kurz anwesend sind, das Netzwerk oder Kontextwissen fehlt, die AMM zu ihren Gunsten zu nutzen. Diese These wird auch durch die nach Anwesenheitsdauer differenzierten Resultate gestärkt (siehe Kapitel 5.4).

¹⁹ Falk et al. (2005) beispielsweise haben mittels fiktiver Bewerbungen gezeigt, dass ein Diplom eines IT-Kurses für Stellensuchende bei Bewerbungen auf Stellen, bei denen wenig IT-Vorkenntnisse gefragt sind, eine positive Wirkung erzeugen. Bei Stellen hingegen, bei denen bereits einiges an Vorwissen verlangt wird, hat die Beilage des Kursdiploms eine stark negative Wirkung gezeigt.

²⁰ Diese Berechnungen wurden durchgeführt, bevor FL durch einen Abgleich mit dem Zentralen Ausländerregister ZEMIS auf individueller Ebene identifiziert werden konnten.

Schliesslich soll abgesehen von inhaltlichen Erklärungsansätzen auch darauf verwiesen werden, dass die identifizierten Werte bei den FL und VA statistisch nicht signifikant sind: Dies bedeutet, dass auf Basis der berechneten Werte nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Wirkung eigentlich Null ist (wobei auch dies natürlich ein Resultat darstellt, welches nicht zufriedenstellend ist).

5.3. Wirkung nach AMM Typ

Im weiteren Verlauf dieses und des nächsten Kapitels wird untersucht, ob es AMM-Typen oder Subgruppen von FL und VA gibt, bei denen die AMM eine positive Wirkung zeigen. In den folgenden Tabellen wird jeweils die Wirkung auf die Anzahl der Vorstellungsgespräche pro Monat aufgeführt (die Wirkung auf die Anzahl der Bewerbungen pro Monat ist zudem in Anhang C dargestellt).

Um zuverlässige Aussagen machen zu können, werden nur Kurse und Gruppen ausgewertet, welche auf einer Fallzahl von mindestens 50 Personen beruhen. Dies führt bei den AMM-Typen dazu, dass nur die Sprachkurse (FL und VA) und PvB (VA) gesondert ausgewertet werden können (siehe Tabelle 5). Sprachkurse führen bei FL zu einer Steigerung der Anzahl Vorstellungsgespräche um rund 12 % (statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau). Bei den VA verringert der Besuch eines Sprachkurses jedoch die Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat. Bei letzterer Gruppe ist stattdessen die Wirkung von PvB mit einer Steigerung von 63 % auf die Anzahl Vorstellungsgespräche dafür sehr positiv.

Tabelle 5 Wirkung unterschiedlicher Kurstypen auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat

	Basisp.	APO	Sprachk.	Fachk.	Prakt.	PvB	Andere
FL	X	X	12 % *	X	X	X	X
VA	X	X	- 6 %	X	X	63 %	X
Übr. Ausländer	19 %	6 %	10 % **	12 %	27 %	28 % **	21 %
Schweizer	9 %	20 %	- 2 %	- 2 %	- 43 % **	9 %	1 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Die Resultate zeigen, dass es sehr wohl Typen von AMM gibt, die auch bei FL und VA positive Wirkung zeigen. Die negative Wirkung kommt von den Typen zustande, die aufgrund der Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet werden können. Das Resultat kann mitunter so interpretiert werden, dass die Zuweisungsqualität

(also die Entscheidung, welche AMM genutzt wird, bei wem, zu welchem Zeitpunkt) die negative Gesamtwirkung zumindest mit beeinflusst.

5.4. Wirkung nach Merkmalen der Stellensuchenden

In der Folge wird analysiert, ob es Personengruppen gibt, welche über- oder unterdurchschnittlich stark von AMM profitieren. Dazu werden FL und VA nach verschiedenen Merkmalen weiter untergliedert (wie bei den AMM-Typen resultiert die weitere Differenzierung wiederholt in Fallzahlen, die nicht gesondert dargestellt werden können).

In Tabelle 6 wird die Wirkung nach Ausbildung differenziert ausgewiesen. Die beobachteten Effekte bei den FL und VA sind gegenläufig: Bei FL ohne nachobligatorische Ausbildung kann eine positive Wirkung auf die Anzahl der Vorstellungsgespräche beobachtet werden. Bei FL mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II ist die Wirkung hingegen negativ.

AMM begünstigen VA mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II, verringern demgegenüber aber die Anzahl der Vorstellungsgespräche bei geringqualifizierten FL (d.h. FL ohne nachobligatorische Ausbildung). Keiner der geschätzten Effekte ist statistisch signifikant. Die Wirkungsgrößen sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 6 Wirkung der AMM auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat differenziert nach Ausbildung der Stellensuchenden

	Obligat. Schule	Sek. II	Tert. B	Tert. A	Keine Angabe
FL	37 %	- 30 %	X	X	X
VA	- 20 %	34 %	X	X	X
Übr. Ausländer	17 % **	16 % *	19 % **	14 %	12 %
Schweizer	3 %	2 %	1 %	9 %	18 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Wirkung differenziert nach früherer Funktion, siehe Tabelle 7. FL mit Hilfsfunktion und VA mit Fachfunktion profitieren im Durchschnitt von AMM. FL mit Fachfunktion und VA mit Hilfsfunktion zeigen eine negative Entwicklung bezüglich der Anzahl Vorstellungsgespräche nach AMM-Besuchen. Wiederum sind die Werte nicht statistisch signifikant.

Tabelle 7 Wirkung der AMM auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat differenziert nach früherer Funktion der Stellensuchenden

	Kader	Fachfunktion	Hilfsfunktion	Andere
FL	X	- 42 %	11 %	X
VA	X	27 %	- 15 %	X
Übr. Ausländer	- 11 %	20 % *	14 % *	66 % **
Schweizer	- 11 %	7 %	3 %	- 21 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Die Anzahl der Vorstellungsgespräche der FL-Männer verringert sich leicht nach einem AMM Besuch, bei VA-Männer ist eine Erhöhung sichtbar (siehe Tabelle 8). Bei VA-Frauen hingegen haben AMM-Teilnahmen durchschnittlich einen negativen Effekt auf die Anzahl der Vorstellungsgespräche.

Tabelle 8 Wirkung der AMM auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat differenziert nach dem Geschlecht der Stellensuchenden

	Frauen	Männer
FL	X	- 7 %
VA	- 61 %	10 %
Übr. Ausländer	24 % **	9 %
Schweizer	5 %	2 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Die Wirkung auf die Anzahl Vorstellungsgespräche ist bei den VA und FL unabhängig der Altersgruppe negativ (siehe Tabelle 9). Die negative Wirkung ist bei FL ab 40 Jahren sogar signifikant und dies, obwohl die Anzahl der Bewerbungen nach einer AMM-Teilnahme zunimmt. Dies deutet darauf hin, dass die Qualität der Bewerbungen von FL in dieser Altersgruppe stark abnimmt.

Tabelle 9 Wirkung der AMM auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat differenziert nach Altersgruppen der Stellensuchenden

	Unter 40	ab 40
FL	- 12 %	- 15 % **
VA	- 8 %	- 27 %
Übr. Ausländer	17 % **	16 %
Schweizer	6 %	2 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Bei den FL und VA wird zusätzlich die Wirkung von AMM nach Aufenthaltsdauer differenziert, dafür werden die Segmente Aufenthaltsdauer bis fünf Jahre, bis zehn Jahre und über zehn Jahre gebildet. Die FL weisen bei den zwei genügend grossen Segmenten jeweils eine negative Wirkung auf (siehe Tabelle 10). Die Anzahl der Vorstellungsgespräche bei den VA erhöht sich jedoch ab sechs Jahren Aufenthaltsdauer. Beim Segment sechs bis zehn Jahre ist die Erhöhung sogar signifikant. Eine Hypothese für dieses Wirkungsmuster ist, dass sich VA zuerst mit der Sprache und der Kultur vertraut machen müssen, um vollständig von den Massnahmen profitieren zu können.

Tabelle 10 Wirkung der AMM auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat differenziert nach Aufenthaltsdauer in der Schweiz der stellensuchenden Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen

	1 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	über 10 Jahre
FL	X	- 5	- 16
VA	- 61	49 *	19
FL & VA	- 38	11	1

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

6. Vergleich mit Stellensuchenden ohne nachobligatorische Ausbildung

In den Auswertungen zu den Chancen auf eine neue Stelle (Kapitel 4) und zur Wirkung der AMM (Kapitel 5) hat sich gezeigt, dass FL und VA doch sehr unterschiedliche Werte aufweisen im Vergleich zu Schweizern oder Personen der Gruppe „übrige Ausländer“. Ein Merkmal, welches FL und VA von den anderen Stellensuchenden unterscheidet, ist das im Durchschnitt tiefe Ausbildungsniveau.

Eine mögliche Vergleichsgruppe stellen daher die Geringqualifizierten (definiert als Personen, die über keine nachobligatorische Ausbildung verfügen) dar. Die Gründe für das Fehlen eines formell anerkannten Abschlusses bei dieser Gruppe unterscheiden sich von jenen der FL und VA; hinsichtlich der Auswirkung eines fehlenden Abschlusses kann a priori aber trotzdem vermutet werden, dass die Geringqualifizierten eine gute Vergleichsgruppe darstellen. Weil FL und VA zudem häufig keine oder wenige Kenntnisse der Schweizer Landessprachen mitbringen, ist besonders der Vergleich mit den ausländischen Geringqualifizierten interessant.

Als mögliche Vergleichsgruppen wurden geringqualifizierte Schweizer und geringqualifizierte „übrige Ausländer“ herangezogen. Ein Vergleich wurde vorgenommen hinsichtlich

- Arbeitslosigkeitsdauer
- Langzeitarbeitslosigkeit
- Bewerbungsverhalten und -erfolg
- Verfügung von AMM und
- Wirkung von AMM

In Tabelle 11 werden zunächst die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil Langzeitarbeitsloser verglichen.

Tabelle 11 *Durchschnittl. Dauer der Arbeitslosigkeit und Anteil Langzeitarbeitslose*

	<i>Mediandauer der Stellensuche in Tagen</i>	<i>Anteil Langzeitarbeitslose</i>
FL	186	27 %
VA	174	21 %
Geringqualifizierte übrige Ausländer	150	22 %
Geringqualifizierte Schweizer	167	24 %

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Der Vergleich zeigt folgende Resultate:

- Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei FL und VA ähnlich, jedoch weisen FL eine deutlich höhere Quote Langzeitarbeitsloser auf.
- Geringqualifizierte „übrige Ausländer“ weisen im Durchschnitt eine kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit als FL und VA auf. Der Anteil Langzeitarbeitsloser ist aber ähnlich hoch wie bei den VA.
- Geringqualifizierte Schweizer sind bezüglich der Arbeitslosigkeitsdauer mit den FL und VA eher vergleichbar; ihre Mediandauer ist mit 167 Tagen nur geringfügig kürzer. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt ungefähr in der Mitte zwischen FL und VA.²¹

Die Durchschnittswerte bei den drei Indikatoren zum Bewerbungsverhalten und zum Bewerbungserfolg werden in Tabelle 12 dargestellt:

- Die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs ist bei VA und FL ähnlich hoch. VA schreiben im Durchschnitt jedoch etwas mehr Bewerbungen als FL. Dies resultiert in einer etwas geringeren Anzahl Vorstellungsgespräche der VA.
- Geringqualifizierte übrige Ausländer weisen eine noch tiefere Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs als FL und VA auf. Durch die deutlich höhere Zahl an Bewerbungen resultieren aber etwas mehr Vorstellungsgespräche.
- Geringqualifizierte Schweizer weisen bei allen Indikatoren höhere Werte als FL oder VA auf, haben also scheinbar bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

²¹ Die Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer von Geringqualifizierten ist in Anhang D abgebildet.

Tabelle 12 Durchschnittswerte der Indikatoren zum Bewerbungsverhalten und -erfolg

	Wahrscheinlichkeit für ein Vorstel- lungsgespräch	Anzahl Bewerbun- gen pro Monat	Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat
FL	1.5 %	9.0	0.13
VA	1.6 %	7.4	0.10
Geringqualifizierte übrige Ausländer	1.3 %	11.4	0.15
Geringqualifizierte Schweizer	1.9 %	11.3	0.23

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Die Verfügung der AMM weist folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf (siehe Abbildungen 16 und 17 in Kapitel 5.1 sowie Anhang B):

- FL und VA werden unterschiedlich in AMM verfügt. Bei den FL werden Sprachkurse deutlich früher verfügt als bei den VA; es handelt sich zudem um längere Kurse. Basisprogramme (die u.a. auf Bewerbungstechniken fokussieren) werden bei den FL im Durchschnitt später verfügt als bei VA.
- Wie bei FL werden bei geringqualifizierten „übrigen Ausländern“ Sprachkurse früher verfügt als Basisprogramme. Die Kurslänge ist aber eher vergleichbar mit den VA.
- Bei den geringqualifizierten Schweizern spielen sprachliche Defizite eine geringere Rolle, weshalb die Nutzung der AMM-Palette nicht vergleichbar ist mit derjenigen von FL und VA.

Die Wirkung der AMM auf das Bewerbungsverhalten und die Bewerbungschancen wird in Tabelle 13 dargestellt.

- Die Richtung der Wirkung auf die drei Indikatoren stimmt bei FL und VA mit Ausnahme der Anzahl Bewerbungen überall überein und ist negativ. Jedoch ist keiner der geschätzten Werte statistisch signifikant.
- Bei den geringqualifizierten „übrigen Ausländern“ ist die Wirkung nach AMM deutlich besser (und bezüglich Wahrscheinlichkeit und Anzahl Vorstellungsgespräche statistisch signifikant), daher lässt sich diese Gruppe in diesem Falle nicht als Vergleichsgruppe hinzuziehen.
- Bei den geringqualifizierten Schweizern ist eine negative AMM-Wirkung zu beobachten, sie ist aber nicht so stark ausgeprägt wie diejenige der FL und VA.

Tabelle 13 Wirkung der AMM bei Geringqualifizierten

	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch	Anzahl Bewerbungen pro Monat	Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat
FL	- 22.1 %	3.3 %	- 12.8 %
VA	- 4.7 %	- 3.8 %	- 9.9 %
geringqualifizierte übrige Ausländer	17.9 % *	1.0 %	24.2 % **
geringqualifizierte Schweizer	- 1.4 %	- 2.1 % *	- 4.9 %

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Aus dieser Gegenüberstellung lässt sich schliessen, dass weder die geringqualifizierten „übrigen Ausländer“, noch die geringqualifizierten Schweizer sich vorbehaltlos bei allen arbeitsmarktlichen Fragen als Vergleichsgruppe für FL und VA eignen. Es treten gewisse Gemeinsamkeiten zwischen FL und VA sowie den geringqualifizierten „übrigen Ausländern“ auf, einerseits bei den verfügbaren AMM, andererseits beim Bewerbungserfolg.

7. Schlussfolgerungen

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden Merkmale der arbeitslosen FL und VA sowie ihrer früheren Anstellungsverhältnisse analysiert, das Bewerbungsverhalten ausgewertet und eine Wirkungsmessung bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) durchgeführt. Zudem wurde ermittelt, ob geringqualifizierte Stellensuchende eine adäquate Vergleichsgruppe für FL und VA darstellen.²²

FL und VA verfügen typischerweise über keine anerkannte nachobligatorische Ausbildung und nur geringe Kenntnisse der Landessprachen. Dies sind mitunter Gründe, warum die Löhne in den zuletzt (d.h. vor der Arbeitslosigkeit) ausgeführten Tätigkeiten im Durchschnitt relativ tief sind. In diesem Zusammenhang wurde auch das letzte Anstellungsverhältnis analysiert im Hinblick auf die Frage, ob eine grosse Zahl von FL und VA in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig war. Die Auswertungen des Lohns und Unsicherheiten der Anstellung haben gezeigt, dass atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bei FL und VA zwar etwas häufiger

²² Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Begriffe „Arbeitslose“ und „Stellensuchende“ im vorliegenden Bericht synonym verwendet werden für bei den RAV gemeldeten Personen.

ger als bei übrigen Ausländern und Schweizern auftreten, der Unterschied aber relativ klein ist.²³

Die durchschnittliche Stellensuche für VA und FL dauert deutlich länger als jene von Schweizern und den übrigen Ausländern. Dies korrespondiert mit der unterdurchschnittlichen Wahrscheinlichkeit von VA und FL, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Wie weit diese tieferen Chancen durch schlechte Kenntnisse der Landessprachen oder die fehlende Anerkennung der Ausbildungsleistung im Ausland verursacht werden, kann aus den Daten nicht eindeutig identifiziert werden. Der Vergleich mit den übrigen Ausländern und Geringqualifizierten legt zumindest den Schluss nahe, dass beide Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Weitere Kernfaktoren könnten der VA-Status (und die mit dem Status verknüpfte Sorge von Arbeitgebern, eine Stelle nicht nachhaltig besetzen zu können), die Begrenzung des Suchfelds auf den Wohnkanton und ein kleineres Netzwerk sein. Die Studie von Spadarotto et al. (2014), bei der generell die Erwerbsbeteiligung von FL und VA im Vordergrund stand, verweist zudem auf psycho-physische Beeinträchtigungen und die teilweise fehlende Bereitschaft, eine statusärmere Arbeit oder generell eine andere Arbeit als jene im Heimatland anzunehmen.

Die in der Untersuchung ermittelte Wirkung von AMM bei FL und VA basiert auf einer sehr schmalen Datenbasis. Somit müssen die Resultate mit Vorsicht interpretiert werden. Es zeigt sich, dass in der Tendenz eher eine negative Wirkung von AMM auf die Anzahl der Vorstellungsgespräche ausgeht. Dass nur die wenigsten Werte für FL und VA statistisch signifikant sind, hängt sicherlich mit den tiefen Fallzahlen zusammen, deutet aber ebenfalls auf hohe Schwankungen hin, was die Wirkung im Einzelfall betrifft.

Die negative Wirkung der AMM sowohl bei FL wie auch bei VA mag zumindest teilweise mit der zeitlichen Belastung (Lock-in Effekt) oder einem negativen Signaleffekt zu tun haben. Beide Effekte konnten aber in der Untersuchung der Wirkung von AMM bei allen Stellensuchenden (Morlok et al. 2014) nicht identifiziert werden. Es bleibt unklar, warum die beiden Effekte bei den FL und VA ausgeprägter sein sollten. Wahrscheinlicher scheint daher die These, dass die AMM noch zu wenig die speziellen Bedürfnisse der FL und VA berücksichtigt (zu geringer Zielgruppenfokus der genutzten AMM); diese These kann aber basierend auf den vorliegenden Daten nicht weiter erhärtet werden. Schliesslich sei auch nochmals da-

²³ Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Auswertung nur die Verteilung zwischen Berufen berücksichtigt; die Variation zwischen den Gruppen (FL, VA, übrige Ausländer, Schweizer) innerhalb eines Berufs kann mit den vorliegenden Daten nicht ausgewertet werden.

rauf hingewiesen, dass die Wirkungskoeffizienten statistisch nicht signifikant sind; die negativen Werte können daher auch durch Zufälligkeiten entstanden sein. Die Resultate geben daher keine schlüssigen Hinweise, ob AMM bei FL und VA genutzt werden sollen.

Hinsichtlich der Frage, ob Geringqualifizierte eine geeignete Vergleichsgruppe für FL und VA darstellen, konnte kein eindeutiger Schluss gezogen werden. Stellensuchende, die der Gruppe geringqualifizierte „übrige Ausländer“ angehören, weisen aber Ähnlichkeiten auf, was die Chancen sowie die genutzten AMM betrifft. Beide werden beeinflusst durch den Mangel einer nachobligatorischen Ausbildung sowie ungenügender Kenntnisse einer Landessprache; zwei Mängel auf dem Arbeitsmarkt, welche sowohl die Chancen von FL und VA wie auch jene von geringqualifizierten Ausländern beeinträchtigen.

Die Schlussbemerkung vieler Studien, dass weitere Forschung notwendig sein wird, gilt beim vorliegenden Untersuchungsthema besonders. Um die verschiedenen in der Untersuchung aufgeworfenen Thesen weiter zu belegen, werden weitere Analysen notwendig sein, sowohl qualitativer wie auch quantitativer Natur: Insbesondere haben die tiefen Fallzahlen, welche für die Auswertungen des Bewerbungsverhaltens und -erfolgs (und damit auch für die Wirkungsanalyse bei den AMM) zur Verfügung standen, den Differenzierungsgrad sowie die statistische Verlässlichkeit der Resultate reduziert.

Trotz dieser Grenzen der Auswertungen ist es der Autoren Hoffnung, dass die statistische Informationsgrundlage die Erfahrungswerte aus der Praxis ergänzt und so eine Hilfestellung bietet, die Angebote der Arbeitsmarkt- sowie der Migrationsbehörde so auszugestalten, dass sie arbeitslose FL und VA dabei unterstützen, möglichst rasch wieder eine Stelle zu finden.

Literaturverzeichnis

- Kroft, K., F. Lange & M. J. Notowidigdo (2013): „Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment“, *Quarterly Journal of Economics*: S. 1123-1167.
- Marti, M., S. Osterwald & A. Müller (2003): „Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz“, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 9, Bern.
- Morlok M., D. Liechti, R. Lalive, A. Osikominu & J. Zweimüller (2014): „Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen – Wirkung auf Bewerbungsverhalten und Chancen“, SECO Publikation Arbeitsmarkt Nr. 41,
Download: www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/05435/
- Spadarotto, C., M. Bieberschulte, K. Walker, M. Morlok & A. Oswald (2014): „Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt“, Bundesamt für Migration,
Download: www.bfm.admin.ch/content/dam/data/bfm/integration/berichte/va-flue/studie-erwerbsbet-va-flue-d.pdf
- Walker, P., M. Marti & K. Bertschy (2010): „Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz – Nachfolgestudie zur Studie von 2003“, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 32, Bern.
Download:
www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20655.pdf

Anhang A: Suchfeld

Tabelle 14 Gesuchte Berufe in Anteilen der Stellensuchenden

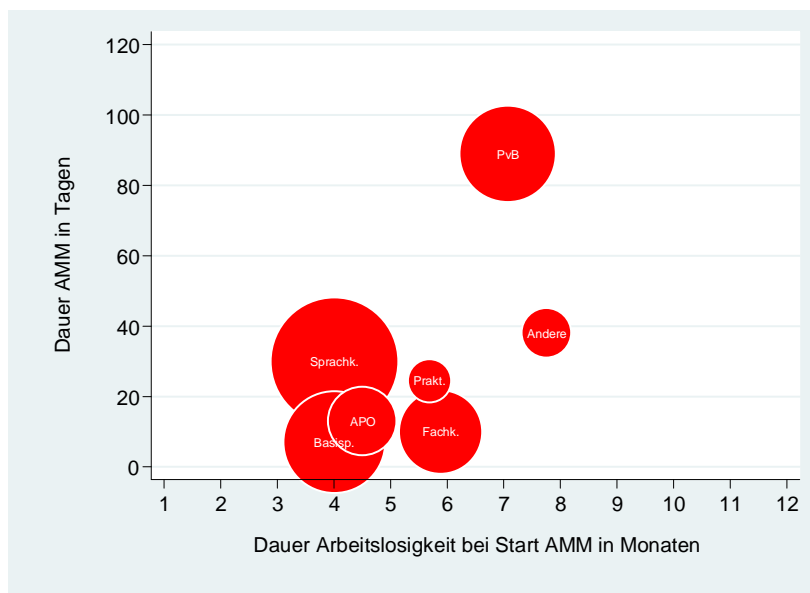
Gesuchter Beruf	Anteil Stellensuchende			
	FL	VA	Übrige Ausländer	Schweizer
Küchenpersonal	10.5%	20.5%	6.2%	2.6%
Sonstige be- und verarbeitende Berufe	13.7%	13.8%	7.8%	4.0%
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	10.9%	7.7%	6.8%	6.7%
Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	7.9%	11.1%	6.0%	2.4%
Magaziner/innen, Lageris- ten/Lageristinnen	5.2%	3.7%	3.6%	2.9%
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	3.4%	4.3%	4.4%	1.0%
Verkäufer/innen, Detailhandelsange- stellte	3.5%	2.9%	5.5%	8.4%
Servicepersonal	2.6%	2.9%	4.9%	3.0%
Maler/innen, Tapezierer/innen	2.2%	1.7%	1.3%	0.9%
Ausläufer/innen und Kurie- re/Kurierinnen	1.6%	1.3%	1.3%	0.9%
Sonstige Chauffeure/Chauffeusen	1.8%	0.9%	1.4%	1.0%
Spitalgehilfen/-gehilfinnen, Hilfs- schwwestern/-pfleger	1.4%	1.2%	0.8%	1.0%
Etagen-, Wäscherei- und Economatper- sonal	0.6%	1.8%	1.8%	0.3%
Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna	1.4%	0.7%	2.7%	8.7%
Hauswirtschaftliche Angestellte	0.8%	1.4%	1.3%	0.7%
Übrige Reinigungsberufe	0.8%	1.4%	1.0%	0.3%
Landwirtschaftliche Gehil- fen/Gehilfinnen	0.6%	1.5%	0.6%	0.1%
Gärtner/innen und verwandte Berufe	0.9%	1.0%	0.8%	0.8%
Sonstige Schreiner/innen	1.1%	0.7%	0.4%	0.4%
Elektromonteur/-monteurinnen und - installateur/-installateurinnen	1.1%	0.5%	0.7%	0.5%
Summe (20 Berufe)	72.2%	81.1%	59.4%	46.7%

Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik

Bemerkung: Personen können innerhalb einer Gruppe mehrmals vorkommen, so kann also ein Flüchtling sowohl als „Küchenpersonal“, wie auch im Bereich „Sonstige be- und verarbeitende Berufe“ eine Stelle suchen. Es können bis zu drei Berufe angegeben werden. Falls ein Stellensuchender nach zwei verschiedenen Berufen im gleichen Fünfteller sucht (d.h. es wird zweimal der gleiche Fünfteller angegeben), wird dies nur einmal gezählt (sowohl für den Anteil, als auch für das Total).

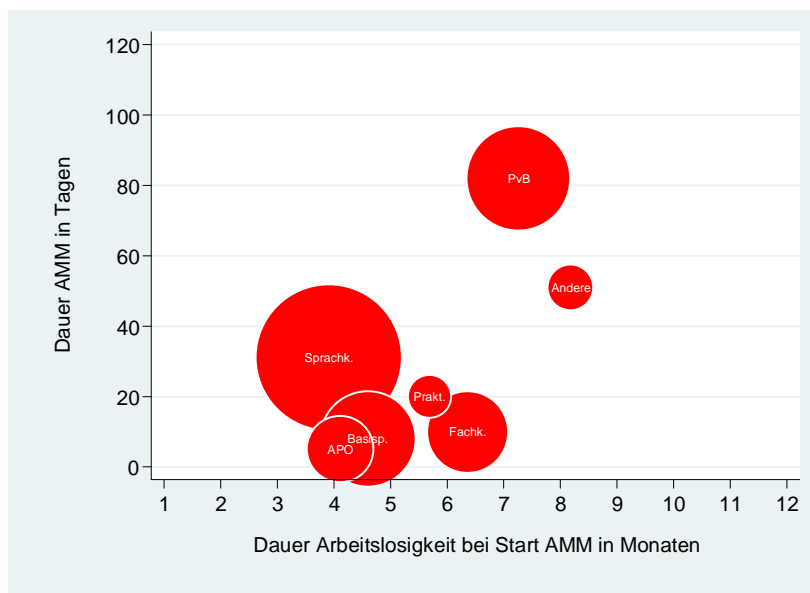
Anhang B: Nutzung AMM bei weiteren Gruppen

Abbildung 18 Verfügte AMM bei den übrigen Ausländern



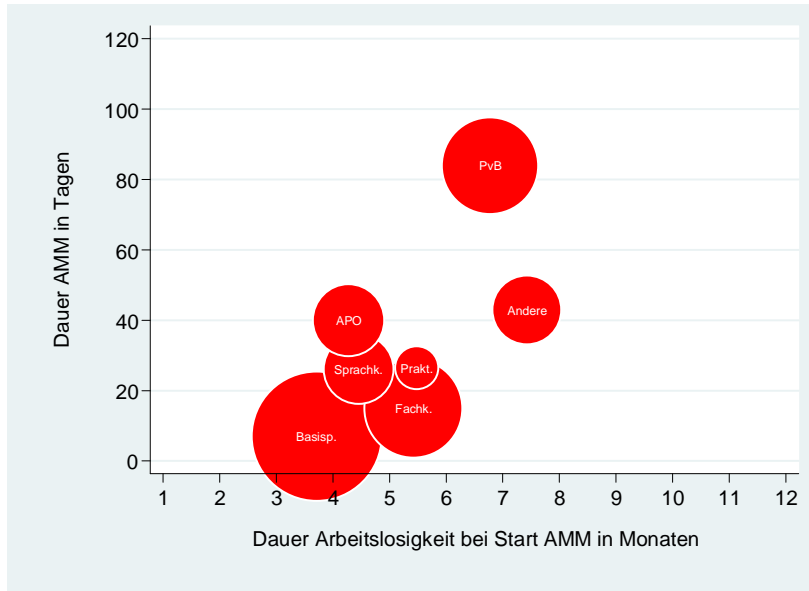
Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

Abbildung 19 Verfügte AMM bei den geringqualifizierten übrigen Ausländern



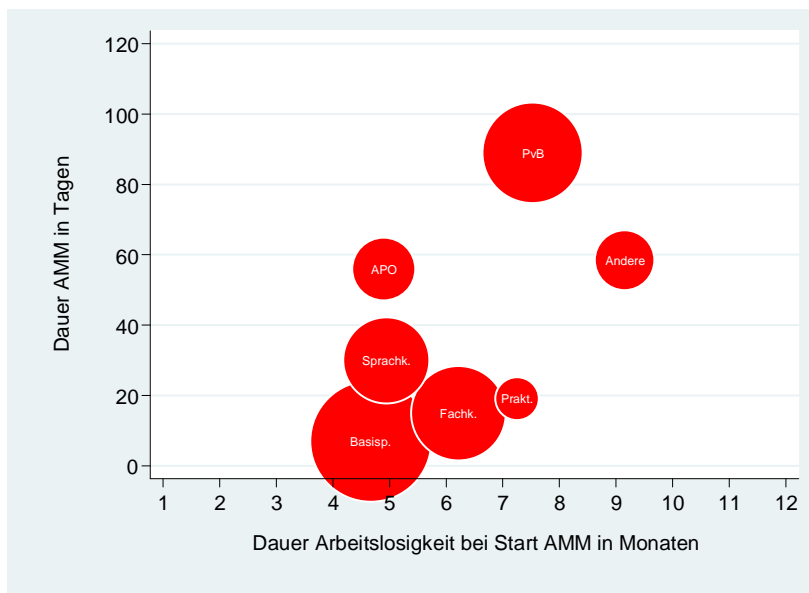
Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

Abbildung 20 Verfügte AMM bei den Schweizern



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

Abbildung 21 Verfügte AMM bei den geringqualifizierten Schweizern



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik, Stichprobe Bewerbungsdaten (BE, SG, VD, ZG, ZH)

Anhang C: Wirkung auf die Zahl der Bewerbungen

Tabelle 15 Wirkung unterschiedlicher Kurstypen

	Basisp.	APO	Sprachk.	Fachk.	Prakt.	PvB	Andere
FL	X	X	4 %	X	X	X	X
VA	X	X	- 4 % *	X	X	0 %	X
Übr. Ausl.	3 % *	- 2 %	1 %	- 4 %	- 5 %	1 %	- 1 %
Schweizer	0 %	1 %	- 1 %	- 3 %	- 9 % *	0 %	0 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Tabelle 16 Wirkung differenziert nach Ausbildung der Stellensuchenden

	Obligat. Schule	Sek. II	Tert. B	Tert. A	Keine Angabe
FL	1 %	3 %	X	X	X
VA	0 %	1 %	X	X	X
Übr. Ausländer	1 %	0 %	4 % **	- 3 % **	- 3 % *
Schweizer	- 1 %	- 1 % *	- 2 %	- 3 %	5 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Tabelle 17 Wirkung differenziert nach früherer Funktion der Stellensuchenden

	Kader	Fachfunktion	Hilfsfunktion	Andere
FL	X	2 %	5 %	X
VA	X	- 4 %	- 3 %	X
Übr. Ausländer	- 6 % *	0 %	2 %	- 6 % **
Schweizer	- 4 %	- 1 %	- 1 % *	- 1 % *

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Tabelle 18 Wirkung differenziert nach dem Geschlecht der Stellensuchenden

	Frauen	Männer
FL	X	0 %
VA	1 %	- 5 %
Übr. Ausländer	0 %	1 %
Schweizer	- 1 %	- 1 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Tabelle 19 Wirkung differenziert nach Altersgruppen der Stellensuchenden

	Unter 40	ab 40
FL	- 1 %	3 % **
VA	- 4 %	3 %
Übr. Ausländer	0 %	1 %
Schweizer	- 1 % *	- 1 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

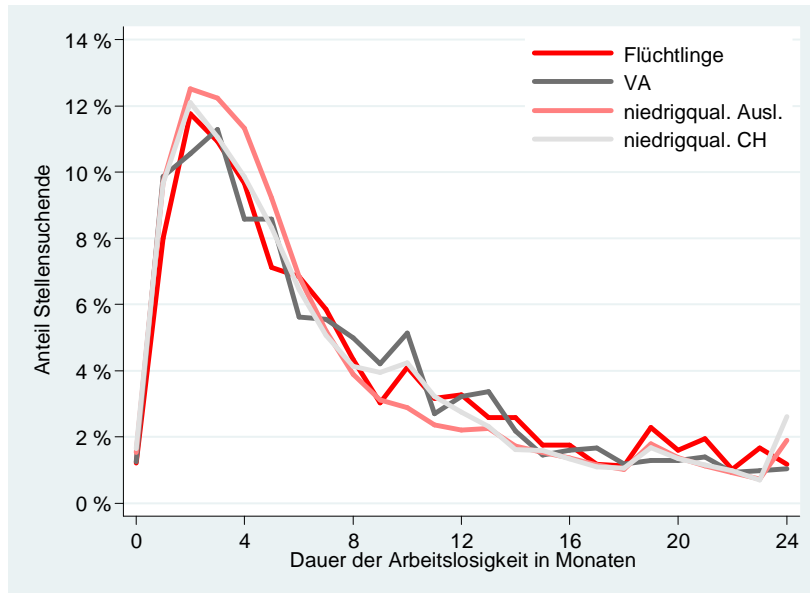
Tabelle 20 Wirkung differenziert nach Aufenthaltsdauer in der Schweiz

	1 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	über 10 Jahre
FL	X	5 %	6 %
VA	- 5 % *	1 % **	- 1 % **
FL & VA	- 6 %	3 %	- 1 %

*Bemerkung: Werte, welche auf weniger als 50 Beobachtungen basieren, werden nicht ausgewiesen und mit einem X dargestellt. Statistisch signifikante Werte sind mit * (5%-Niveau) bzw. mit ** (1%-Niveau) markiert.*

Anhang D: Arbeitslosigkeitsdauer bei Geringqualifizierten

Abbildung 22 Verteilung der Stellensuchenden über die Arbeitslosigkeitsperiode, Vergleichsgruppe Geringqualifizierte



Quelle: SECO, Arbeitsmarktstatistik