Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Wirtschaftspolitik

Wirkung von Beraterinterventionen

Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden

mit einer deutschen und französischen Zusammenfassung

Studie im Auftrag der
Aufsichtskommission für den
Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

Michael Morlok, David Liechti, Rafael Lalive, Aderonke Osikominu, Josef Zweimüller

SECO Publikation
Arbeitsmarktpolitik Nº 42 (1. 2015)

B , S , S .
VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

Wirkung von Beraterinterventionen

Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden

Schlussbericht

Basel, den 30. Januar 2015

B,S,S. VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG AG
STEINENBERG 5, CH-4051 BASEL
TEL: +41-61-262 05 55, FAX: +41-61-262 05 57
E-MAIL: CONTACT@BSS-BASEL.CH, HOME: WWW.BSS-BASEL.CH

Wirkung von Beraterinterventionen. Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden

Schlussbericht

zuhanden des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)

Autoren: Dr. Michael Morlok (B,S,S.), David Liechti (B,S,S.), Prof. Dr. Rafael Lalive (Universität Lausanne), Prof. Dr. Aderonke Osikominu (Universität Hohenheim), Prof. Dr. Josef Zweimüller (Universität Zürich)

Projektleitung seitens Auftraggeber: Simon Röthlisberger
Projektleitung seitens Auftragnehmer: Michael Morlok

Begleitgruppe: Urs Baumann (AWA St.Gallen) Jonathan Gast (SECO), Remo Frei (beco), Thomas Ragni (SECO), Simon Röthlisberger (SECO), Heinz Vogt (AWA Zürich), Bernhard Weber (SECO), Damien Yerly (SECO)

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

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

Inhaltsverzeichnis

Management Summary ... **ii**
1. Einleitung ... **1**
2. Datensatz und Methode ... **2**
3. Kurzbeschrieb der Beraterinterventionen ... **5**
3.1. Zuweisungen ... 5
3.2. Sanktionen ... 8
3.3. Beraterwechsel ... 11
4. Bewerbungsverhalten ... **14**
5. Zuweisungen (Intervention 1) ... **21**
5.1. Nutzung ... 21
5.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten ... 28
5.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung ... 35
6. Sanktionen (Intervention 2) ... **36**
6.1. Nutzung ... 36
6.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten ... 42
6.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung ... 48
7. Beraterwechsel (Intervention 3) ... **50**
7.1. Nutzung ... 50
7.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten ... 54
7.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung ... 59
8. Interaktionen zwischen den Interventionen ... **60**
9. Schlussfolgerung ... **61**
9.1. Zuweisungen ... 61
9.2. Sanktionen ... 62
9.3. Beraterwechsel ... 64
Literaturverzeichnis ... **66**
Anhang zu Kapitel 4 ... **68**
Anhang zu Kapitel 5 ... **71**
Anhang zu Kapitel 6 ... **74**
Anhang zu Kapitel 7 ... **78**

Management Summary

Quelles sont les conséquences des assignations, des sanctions et des changements de conseiller sur le comportement des postulants ? C'est à cette question que s'intéresse la présente étude menée sur mandat du SECO et portant sur l'analyse des données d'un million de candidatures envoyées par des personnes sans emploi. Les analyses montrent que deux des trois interventions étudiées ont une incidence positive lorsqu'elles sont utilisées de façon adéquate. Par contre, en cas de changement de conseiller, les coûts induits semblent supplanter les nouvelles impulsions positives qu'il génère : l'intervention montre une incidence négative sur les postulations dans la plupart des situations étudiées.

Les offices régionaux de placement (ORP) se servent d'une multitude de procédures et d'instruments pour aider les personnes en recherche d'emploi à réintégrer le marché du travail aussi rapidement et durablement que possible. Nous avons étudié l'emploi et l'incidence de trois de ces «interventions de conseillers»: les assignations, les sanctions et les changements de conseiller. Dans la pratique, ces interventions sont sujettes à controverse: les assignations (obligations de candidature) sont considérées comme un instrument de placement et d'activation utile par de nombreux conseillers. Certaines voix discordantes s'élèvent cependant, considérant qu'il s'agit là de tracasseries contre-productives. Pour le changement de conseiller, il y a débat entre ceux qui considèrent que donner une nouvelle impulsion est crucial et ceux pour lesquels les coûts du changement prennent le dessus (perte d'information et de confiance). Les sanctions sont moins remises en cause sur le fond, alors même que les différences dans leur emploi n'en sont pas moins importantes.

Les études s'intéressant à l'incidence des interventions sont confrontées au problème de ne pas pouvoir observer directement combien de temps une personne serait restée sans emploi si elle n'avait pas bénéficié de l'intervention d'un conseiller. Il n'est pas possible d'effectuer une comparaison directe entre les bénéficiaires d'une intervention et les non-bénéficiaires en termes d'opportunités sur le marché du travail, puisque ces deux groupes diffèrent systématiquement (problème de sélection). Même les comparaisons plus complexes sont souvent face à l'impossibilité de tenir compte de l'ensemble des caractéristiques pertinentes des demandeurs d'emploi (comme par exemple leurs compétences sociales ou leur motivation).

Pour contourner ce piège méthodologique, nous comparons, pour une même personne, la situation avant et après l'intervention d'un conseiller. Cette procédure

suppose des indicateurs d'efficacité, qui peuvent être mesurés à plusieurs reprises. Nous avons donc utilisé les trois indicateurs suivants:

- la probabilité pour qu'une candidature soit suivie d'un entretien d'embauche,
- le nombre de candidatures par mois, et
- le nombre d'entretiens d'embauche par mois.

Les indicateurs sont définis sur la base d'un ensemble de données reflétant le comportement des postulants dans cinq cantons, ensemble qui a été créé spécifiquement pour l'étude (voir encadré). Nous complétons ces évaluations par des appréciations dans lesquelles nous étudions si une augmentation du nombre d'entretiens d'embauche conduit à une désinscription plus rapide.

Plus d'un million de candidatures analysées

L'analyse a reposé sur des données relatives au comportement des postulants, créées dans le cadre d'une évaluation des MMT menée par la même équipe de recherche (voir Morlok et al. 2014 : Evaluation des mesures du marché du travail. Politique du marché du travail n°41, SECO). Pour l'analyse de l'incidence des interventions des conseillers, les données existantes ont été complétées par les données relatives aux demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune MMT. Au total, l'ensemble de données comprend désormais des données sur plus d'un million de candidatures rédigées entre avril 2012 et mars 2013 dans les cantons de Berne, Saint-Gall, Vaud, Zoug et Zurich. Ces données permettent d'étudier l'incidence de différents événements durant la période de chômage. Elles permettent en outre de savoir si l'effet est dû à une augmentation/diminution de l'intensité des recherches, du succès des recherches ou des deux.

Emploi et incidence des assignations

Parmi les trois interventions de conseillers, les assignations sont les plus fréquemment utilisées: environ un quart des demandeurs d'emploi (26 %) sont au moins une fois soumis à une assignation. Cette proportion varie fortement selon les cantons: ainsi, les assignations ne sont que rarement utilisées dans le canton de Berne, alors qu'elles sont fréquentes dans le canton de Vaud. Leur emploi est cependant similaire d'un groupe de demandeurs d'emploi à l'autre: les hommes et les

femmes, les Suisses et les étrangers, les demandeurs d'emploi jeunes et plus âgés reçoivent un nombre d'assignations quasiment identique.

L'analyse de l'incidence montre que les assignations aux postes identifiés par les ORP (qui constituent la grande majorité; les «assignations rapides» sur des postes ouverts au public sont plutôt rares) se traduisent par des candidatures légèrement moins fréquentes de la part des demandeurs d'emploi (- 1 %), avec cependant une nette augmentation des chances d'être invité à un entretien d'embauche (+ 12 %). Elles conduisent globalement à un plus grand nombre d'entretiens d'embauche (+ 10 %). Les trois effets observés sont statistiquement significatifs et sont dus en grande partie au fait que les candidatures à des postes assignés affichent une probabilité nettement plus forte d'aboutir sur un entretien d'embauche que les autres candidatures.

Les chiffres mentionnés sont des moyennes sur toutes les assignations. En opérant une distinction encore plus détaillée, on observe par exemple que les assignations à une période ultérieure de chômage ou pour des demandeurs d'emploi avec expérience de cadre ainsi que pour le personnel spécialisé ont des effets supérieurs à la moyenne. Si des différences sont également notées dans d'autres groupes, elles ne sont bien souvent pas significatives sur le plan statistique, ce qui est notamment dû au fait que les effets observés sont très dispersés (certaines personnes profitent des assignations, tandis que chez d'autres, on n'observe aucun effet, voire un effet négatif).

Emploi et incidence des sanctions

Des sanctions sont prononcées lorsque des manquements sont observés de la part du demandeur d'emploi. Un cinquième (19 %) des demandeurs d'emploi ont été sanctionnés durant la période d'étude. Deux tiers des sanctions ont été prononcées pour cause de recherches insuffisantes en vue de trouver un emploi, la majorité de ces sanctions ayant concerné la période précédant l'inscription auprès de l'ORP et portant donc sur le comportement des postulants durant la période de préavis. Les autres sanctions concernent pour la plupart l'absence non justifiée à un entretien de conseil. L'étude de leur emploi montre encore une fois des différences substantielles entre les cantons: la fréquence des sanctions est supérieure à la moyenne à Zoug, mais celles-ci sont moins dures que dans les autres cantons. Le phénomène inverse est par exemple observé à Zurich: on y sanctionne moins souvent, mais plus durement que dans la moyenne des cinq cantons.

Des différences marquées sont constatées selon les groupes de personnes. Les demandeurs d'emploi plus âgés sont par exemple sanctionnés beaucoup plus rare-

ment que les jeunes. De même, les femmes et les personnes avec une expérience de cadre sont sanctionnées moins souvent que la moyenne.

Les sanctions ont un effet positif sur le comportement des postulants et le succès des candidatures, même si cet effet est plutôt limité: les sanctions augmentent d'1 % la probabilité d'être convié à un entretien d'embauche, d'1 % le nombre de candidatures et de 3 % le nombre d'entretiens d'embauche (l'effet sur le nombre de candidatures est cependant le seul critère statistiquement significatif). Les évaluations montrent également que l'incidence varie fortement selon le motif de la sanction: les sanctions prononcées pour cause de recherches d'emploi insuffisantes avant l'inscription auprès de l'ORP ont un effet très négatif sur l'intensité des recherches ultérieures et sur le succès de ces recherches. A l'inverse, si la sanction porte sur des recherches d'emploi insuffisantes après l'inscription, le nombre de candidatures augmente comme souhaité. Ce dernier effet est statistiquement significatif (à l'inverse de celui lié à des recherches insuffisantes avant l'inscription).

Emploi et incidence des changements de conseiller

En principe, les changements de conseiller sont un événement rare dans tous les cantons (seulement 6 % de tous les demandeurs d'emploi changent de conseiller en personnel), avec une nouvelle fois des différences marquées selon les cantons. Ainsi, le canton de Zoug, qui opère un changement systématique en cas de chômage prolongé, affiche un taux de changement de conseiller presque huit fois plus élevé que le canton de Berne. Un taux de changement de conseiller comparativement aussi élevé est observé pour les personnes disposant d'une expérience de cadre et chez les demandeurs d'emploi plus âgés. Les demandeurs d'emploi de ces deux groupes sont traditionnellement inscrits plus longtemps auprès de l'ORP, ce qui augmente ainsi sur la durée les raisons et les possibilités de changement.

Les calculs de l'incidence des changements de conseiller montrent qu'un changement réduit significativement le nombre de candidatures (- 3 %). Ce chiffre pourrait s'expliquer par la perte des engagements pris au fil du temps entre le conseiller et le demandeur d'emploi. Il est également possible qu'après un changement de conseiller, le nombre minimal de candidatures par mois soit inférieur pour le nouveau conseiller. En outre, la perte des engagements conclus au fil du temps entre le conseiller et le demandeur d'emploi pourrait également être responsable du recul. Par ailleurs, un tel changement affiche en moyenne un effet positif sur la probabilité d'être convié à un entretien d'embauche (+ 4 %), mais induit une baisse du nombre d'entretiens d'embauche (- 6 %). Les deux derniers effets mentionnés ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Interactions entre les interventions de conseillers

Les résultats montrent de fortes corrélations entre les différentes interventions de conseillers. Les effets les plus marqués impliquent le changement de conseiller: il est largement plus fréquent après une sanction du demandeur d'emploi. Lorsque le conseiller en personnel met en place des formes de soutien allant au-delà de l'entretien de conseil (assignations ou décisions d'octroi de MMT), la probabilité d'un changement diminue fortement. Inversement, le nombre de sanctions diminue après un changement de conseiller, tandis que le nombre d'assignations et de décisions d'octroi de MMT augmente. Ces corrélations peuvent être une source d'incitations indésirables et peuvent expliquer au moins en partie pourquoi l'incidence du changement de conseiller s'est avérée négative pour deux indicateurs.

Conséquences sur les désinscriptions

Tandis que nous nous sommes concentrés sur des indicateurs permettant des observations répétées et ainsi un comparatif « avant – après », nous avons également mené des évaluations complémentaires afin d'estimer dans quelle mesure les trois interventions affectaient la durée de chômage. L'intuition selon laquelle les entretiens d'embauche réduiraient la durée de recherche d'emploi et augmenterait les chances de désinscription suite à un emploi trouvé est clairement confirmée. Les résultats montrent que les assignations et les sanctions accélèrent les désinscriptions, alors que les changements de conseiller allongent la durée de recherche d'emploi.

Il convient enfin de souligner que nos évaluations se concentrent sur une réinsertion rapide et éludent la réussite à moyen et long terme sur le marché du travail (par exemple la qualité et le salaire accompagnant la nouvelle place de travail, ou le risque de chômage répété). Ce sujet est notamment important dans le cas de sanctions qui pourraient amener les demandeurs d'emploi à se désinscrire sans avoir retrouvé de travail.

Management Summary

Welche Auswirkungen haben Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Arbeitslosen? Dieser Frage widmet sich die vorliegende Studie, die im Auftrag des SECO durchgeführt wurde, und in deren Rahmen die Daten von einer Million Bewerbungen von Arbeitslosen ausgewertet wurden. Die Auswertungen zeigen, dass zwei der drei untersuchten Beraterinterventionen eine positive Wirkung entfalten, wenn sie adäquat eingesetzt werden. Beim Beraterwechsel hingegen scheinen Wechselkosten die positiven neuen Impulse zu überschatten: Die Intervention wirkt sich in den meisten untersuchten Situationen negativ auf die Bewerbungsbemühungen aus.

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) nutzen eine Vielzahl von Prozessen und Instrumenten, die Stellensuchende dabei unterstützen, möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Wir haben drei solcher „Beraterinterventionen“ auf ihre Nutzung und Wirkung hin untersucht: Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel. Die Interventionen werden in der Praxis kontrovers diskutiert: Zuweisungen (obligatorische Bewerbungsaufforderungen) werden von vielen Beratern als nützliches Vermittlungs- und Aktivierungsinstrument aufgefasst. Es gibt aber auch Stimmen, die sie als kontraproduktive Schikane wahrnehmen. Beim Beraterwechsel unterscheiden sich die Meinungen, ob neue Impulse oder Wechselkosten (Informations- und Vertrauensverlust) dominieren. Sanktionen werden weniger grundlegend in Frage gestellt; die Unterschiede in der Nutzung sind aber nicht minder gross.

Studien, welche die Wirkung von Interventionen untersuchen, stehen vor der Herausforderung, dass nicht direkt beobachtet werden kann, wie lange eine Person arbeitslos gewesen wäre, wenn sie von der Beraterintervention nicht betroffen gewesen wäre. Ein direkter Vergleich zwischen den Arbeitsmarktchancen von Betroffenen und Nichtbetroffenen ist nicht zulässig, da die beiden Gruppen sich systematisch voneinander unterscheiden (Selektionsproblem). Auch bei komplexeren Vergleichen besteht häufig das Problem, dass nicht alle relevanten Eigenschaften der Stellensuchenden berücksichtigt werden können (wie beispielsweise Sozialkompetenz oder Motivation).

Um diese methodische Fallgrube zu umgehen, vergleichen wir die Situation vor und nach der Beraterintervention bei der gleichen Person. Dies bedingt Wirkungsindikatoren, die mehrmals gemessen werden können. Wir verwenden drei entsprechende Indikatoren:

- die Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch führt,
- die Zahl der Bewerbungen pro Monat, und
- die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat.

Die Indikatoren werden mittels eines Datensatzes berechnet, welcher das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden in fünf Kantonen abbildet und eigens für die Studie erstellt wurde (siehe Box). Diese Auswertungen ergänzen wir mit Schätzungen, in denen wir untersuchen, ob die Steigerung der Vorstellungsgespräche zu einer schnelleren Abmeldung führen.

Über 1‘000‘000 erfasste Bewerbungen

Für die Untersuchung konnte ein Datensatz zum Bewerbungsverhalten genutzt werden, welcher im Rahmen einer vom gleichen Forschungsteam durchgeführten Evaluation der AMM erstellt wurde (vgl. Morlok et al. 2014: Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen. SECO Arbeitsmarktpolitik No. 41). Für die Analyse der Wirkung von Beraterinterventionen wurde der bestehende Datensatz mit den Daten von Stellensuchenden, welche keine AMM besuchten, ergänzt. Insgesamt beinhaltet der Datensatz nun Daten zu mehr als einer Million Bewerbungen, die im Zeitraum April 2012 bis März 2013 in den Kantonen Bern, St.Gallen, Waadt, Zug und Zürich geschrieben wurden. Mit den Daten können verschiedene Ereignisse während der Arbeitslosigkeit auf ihre Auswirkung untersucht werden. Zudem kann aufgezeigt werden, ob der Effekt durch eine Steigerung/Reduktion der Suchintensität, des Sucherfolgs, oder beidem zustande kommt.

Nutzung und Wirkung von Zuweisungen

Von den drei Beraterinterventionen werden die Zuweisungen am häufigsten verwendet: Rund ein Viertel der Stellensuchenden (26 %) wird mindestens einmal zugewiesen. Dieser Anteil unterscheidet sich stark zwischen den Kantonen: So werden Zuweisungen in Kanton Bern nur selten genutzt, im Kanton Waadt hingegen häufig. Hingegen ist die Nutzung bei verschiedenen Gruppen von Stellensuchenden ähnlich: So erhalten Frauen und Männer, Schweizer und Ausländer, ältere und jüngere Stellensuchende fast gleich viele Zuweisungen.

Bei der Analyse der Wirkung zeigt sich, dass Zuweisungen auf den RAV gemeldete Stellen (diese machen die grosse Mehrheit aus; sogenannte „Schnellzuweisun-

gen“ auf öffentlich ausgeschriebene Stellen sind eher selten) dazu führen, dass sich Stellensuchende etwas weniger häufig bewerben (- 1 %), dafür aber mit deutlich gesteigerten Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (+ 12 %). Dies führt insgesamt zu einer höheren Zahl Vorstellungsgespräche (+ 10 %). Alle drei Effekte sind statistisch signifikant. Ein Grossteil des Effekts entsteht dadurch, dass Bewerbungen auf zugewiesene Stellen im Vergleich zu den übrigen Bewerbungen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs aufweisen.

Die aufgeführten Kennzahlen sind Durchschnittszahlen über alle Zuweisungen. Differenziert man die Wirkung weiter, so zeigt sich beispielsweise, dass die Zuweisungen in der späteren Arbeitslosigkeit oder Zuweisungen bei Stellensuchenden mit Kaderhintergrund sowie bei Fachkräften überdurchschnittlich grosse Effekte zeigen. Auch bei anderen Gruppen sind Unterschiede festzustellen, wobei diese häufig nicht statistisch signifikant sind; dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Effekte stark streuen (es gibt Personen, die profitieren von einer Zuweisungen, bei anderen ist hingegen kein oder gar ein negativer Effekt zu beobachten).

Nutzung und Wirkung von Sanktionen

Sanktionen werden erteilt, wenn ein pflichtwidriges Verhalten des Stellensuchenden beobachtet wird. In der Untersuchungsperiode wurde ein Fünftel der Stellensuchenden (19 %) sanktioniert. Zwei Drittel aller Sanktionen wurden aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen ausgesprochen, wobei sich die Mehrheit dieser Sanktionen auf die Phase vor der Anmeldung beim RAV, d.h. auf das Bewerbungsverhalten während der Kündigungszeit bezieht. Die meisten anderen Sanktionen beziehen sich auf das unentschuldigte Fernbleiben eines Beratungsgesprächs. Bei der Untersuchung der Nutzung zeigen sich erneut substantielle Differenzen zwischen den Kantonen: Zug beispielsweise sanktioniert überdurchschnittlich häufig, dafür weniger hart als andere Kantone. Umgekehrt verhält es sich beispielsweise in Zürich: Hier wird weniger häufig sanktioniert, dafür etwas härter als im Durchschnitt über die fünf Kantone.

Zwischen den Personengruppen sind bei der Sanktionshäufigkeit deutliche Unterschiede zu beobachten. Ältere Stellensuchende beispielsweise werden deutlich seltener sanktioniert als Junge. Ebenfalls unterdurchschnittlich häufig sanktioniert werden Frauen und Personen mit einem Kaderhintergrund.

Sanktionen wirken sich positiv auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg aus, allerdings ist der Effekt eher gering: Sanktionen steigern die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs um 1 %, die Zahl der Bewerbun-

gen um 1 % und die Zahl der Vorstellungsgespräche um 3 % (statistisch signifikant ist allerdings nur der Effekt auf die Zahl der Bewerbungen). Die Auswertungen zeigen auch, dass sich die Wirkung je nach Sanktionsgrund stark unterscheidet: Sanktionen, die aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung beim RAV ausgelöst werden, wirken sich stark negativ auf die weitere Suchintensität und den weiteren Sucherfolg aus. Bezieht sich die Sanktion auf ungenügende Arbeitsbemühungen nach der Anmeldung, erhöht sich hingegen wie gewünscht die Anzahl der Bewerbungen. Dieser letzte Effekt ist statistisch signifikant (die Auswirkung aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen vor Anmeldung hingegen nicht).

Nutzung und Wirkung von Beraterwechsel

Beraterwechsel sind grundsätzlich in allen Kantonen ein seltenes Ereignis (nur 6 % aller Stellensuchenden wechseln ihren Personalberater), wobei die Nutzung dieser dritten Intervention erneut stark zwischen den Kantonen variiert. So weist der Kanton Zug, der bei längerer Arbeitslosigkeit der Stellensuchenden systematisch einen Wechsel durchführt, eine fast achtmal höhere Quote an Beraterwechsel auf als der Kanton Bern. Eine vergleichsweise hohe Zahl Beraterwechsel ist bei Personen mit ehemaliger Kaderfunktion und älteren Stellensuchenden zu beobachten. Stellensuchende dieser beiden Gruppen sind typischerweise länger beim RAV gemeldet, daher ergeben sich über die Dauer der Arbeitslosigkeit mehr Möglichkeiten oder Gründe für einen Wechsel.

Die Berechnungen zur Wirkung von Beraterwechsel zeigen, dass Beraterwechsel die Anzahl Bewerbungen signifikant verringern (- 3 %). Dies hängt möglicherweise mit dem Verlust an Verbindlichkeit, der über die Zeit zwischen Personalberater und Stellensuchenden aufgebaut wurde, zusammen. Dies mag unter anderem auch dazu führen, dass bei einem Beraterwechsel vom neuen Berater eine geringere Minimalzahl von Bewerbungen pro Monat festgelegt wird. Zudem könnte der Verlust an Verbindlichkeit, der über die Zeit zwischen Personalberater und Stellensuchenden aufgebaut wurde, für den Rückgang verantwortlich sein. Im Durchschnitt zeigt sich weiter ein positiver Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs (+ 4%), aber eine Abnahme bei der Zahl der Vorstellungsgespräche (- 6%). Die beiden letztgenannten Effekte sind nicht statistisch signifikant.

Interaktionen zwischen den Beraterinterventionen

Die Resultate zeigen starke Zusammenhänge zwischen den Beraterinterventionen. Die stärksten Effekte involvieren dabei den Beraterwechsel: Beraterwechsel finden weitaus häufiger statt, nachdem Stellensuchende sanktioniert wurden. Wenn der Personalberater über das Beratungsgespräch hinausgehende Formen der Unterstüt-

zung einleitet (Zuweisungen oder AMM-Verfügungen), nimmt die Wahrscheinlichkeit des Wechsels hingegen ab. Umgekehrt finden nach einem Beraterwechsel weniger Sanktionen statt und es werden mehr Zuweisungen getätigt sowie AMM verfügt. Diese Zusammenhänge mögen unerwünschte Anreize generieren und wenigstens ein Teil der Erklärung sein, warum die Wirkung der Wechsel bei zwei Indikatoren negativ ausfiel.

Auswirkung auf Abmeldung

Während der Fokus der Untersuchung auf Indikatoren lag, die mehrmals beobachtet werden können und dadurch einen Vorher-Nachher Vergleich ermöglichen, haben wir auch weiterführende Auswertungen durchgeführt, die eine Einschätzung erlauben, wie sich die drei Interventionen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. Die Intuition, dass Vorstellungsgespräche die Dauer der Stellensuche verkürzen und die Chance auf eine Abmeldung mit Stelle erhöhen, wird klar bestätigt. Die Resultate zeigen, dass Zuweisungen und Sanktionen die Abmeldung beschleunigen, der Beraterwechsel hingegen die Dauer der Stellensuche verlängert.

Zu berücksichtigen ist schliesslich, dass unsere Auswertungen auf die rasche Reintegration fokussieren und den mittel- und langfristigen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt (beispielsweise Qualität und Lohn der neuen Arbeitsstelle oder das Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit) ausklammern. Dieses Thema ist insbesondere bei den Sanktionen von Bedeutung, die dazu führen könnten, dass sich Stellensuchende ohne Stelle abmelden.

1. Einleitung

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) nutzen eine Vielzahl von Prozessen und Instrumenten, die Stellensuchende dabei unterstützen, möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Im folgenden Bericht untersuchen wir drei solcher „Beraterinterventionen" auf ihre Nutzung und Wirkung: Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel.

Die Auswahl der Interventionen ist bedingt einerseits durch deren Bedeutung: Gemeinsam mit den Arbeitsmarktlichen Massnahmen (deren Wirkung wir im 2014 erschienen Bericht „Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen" untersucht haben) und der Beratung gehören sie zum Hauptinstrumentarium der RAV. Andererseits werden die drei Eingriffe durch die Personalberater standardisiert und mit einem eindeutigen Datum versehen im Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) dokumentiert. Das macht es möglich, sie in einer quantitativen Analyse zu untersuchen.

Die drei Interventionen werden in der Praxis kontrovers diskutiert: Zuweisungen werden von vielen Beratern[1] als nützliches Vermittlungs- und Aktivierungsinstrument aufgefasst. Es gibt aber auch Stimmen, die sie als kontraproduktive Schikane wahrnehmen. Beim Beraterwechsel unterscheiden sich die Meinungen, ob positive neue Impulse oder „Wechselkosten" (Informations- und Vertrauensverlust) dominieren. Sanktionen werden weniger grundlegend in Frage gestellt; die Unterschiede in der Nutzung sind, wie wir sehen werden, aber nicht minder gross. Die unterschiedlichen Einschätzungen haben nicht zuletzt auch mit der unterschiedlichen Ausgestaltung der Eingriffe in den Kantonen und RAV zu tun.

Die Messung der Wirkung der Interventionen wird durch eine Vielzahl methodischer Fallgruben erschwert. Sanktionierte Stellensuchende beispielsweise können nicht direkt mit jenen verglichen werden, die keine Sanktion aufweisen; diese beiden Gruppen von Stellensuchenden unterscheiden sich systematisch voneinander (Selektionseffekt). Auch komplexere Methoden des Vergleichs stossen an Grenzen, weil nicht alle relevanten Daten in der AVAM Datenbank enthalten sind. So sind insbesondere Kommunikations- und Sozialkompetenz, Auftreten und andere *soft skills*, die einen wesentlichen Einfluss auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, nicht dokumentiert.

[1] Im Sinne der besseren Lesbarkeit des Berichts wird durchgehend die maskuline Form eines Begriffes verwendet (beispielsweise Personalberater und Stellensuchender). Dies schliesst immer gleichermassen Männer und Frauen ein.

Wir können für die vorliegende Untersuchung einen neuen Datensatz zum Bewerbungsverhalten nutzen, den wir ursprünglich für die eingangs erwähnte Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen aufgebaut haben. Für die Auswertung der Beraterinterventionen haben wir den Datensatz mit den Daten von Personen, die keine AMM besuchten, ergänzt. Insgesamt beinhaltet der Datensatz nun die Daten zu einer Million Bewerbungen. Die Stärke der Daten ist, dass sie die Veränderung des Bewerbungsverhaltens und des Bewerbungserfolgs über die Dauer der Arbeitslosigkeit detailliert aufzeichnen. Die Wirkung einer Intervention muss nicht mehr durch einen Vergleich zwischen unterschiedlichen Personen geschätzt werden, sondern kann mit einem Vorher-Nachher Vergleich bei der gleichen Person gemessen werden. Dadurch entsteht die Problematik des Selektionseffekts gar nicht erst. Ein weiterer Vorteil der neuen Messung ist, dass sie aufzeigt, ob der Effekt durch eine Steigerung der Suchintensität, des Sucherfolgs, oder beidem zustande kommt. Wir zeigen in unseren Auswertungen auch, wie die Indikatoren zum Bewerbungsverhalten sich auf die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken.

Der Bericht ist so aufgebaut, dass wir als erstes die Datenlage und Methodik beschreiben (Kapitel 2), die drei Beraterinterventionen einführen (Kapitel 3) und die Indikatoren zum Bewerbungsverhalten untersuchen (Kapitel 4). Anschliessend werden die drei Interventionen hinsichtlich ihrer Nutzung und Wirkung auf das Bewerbungsverhalten charakterisiert; in der Reihenfolge, wie sie in der Arbeitslosigkeit auftreten: Zuweisung (Kapitel 4), Sanktion (Kapitel 5) und Beraterwechsel (Kapitel 6). Kapitel 7 beschreibt die Interaktionen zwischen den drei Instrumenten. Kapitel 8, Schlussfolgerungen, greift die in Kapitel 3 beschriebenen Hypothesen zur Wirkung der Interventionen auf und diskutiert, welche auf Basis der neuen Datenlage bestätigt werden können, und welche verworfen werden müssen.

2. Datensatz und Methode

Die grundlegende Schwierigkeit bei Wirkungsanalysen ist, dass der Alternativzustand (was wäre gewesen, wäre Ereignis X (nicht) eingetreten?) nicht beobachtet werden kann. Ein direkter Vergleich von Personen, bei denen das Ereignis eingetreten ist und solchen, bei denen es nicht eingetreten ist, ist häufig aufgrund des Selektionseffekts nicht aussagekräftig: Es ist zu erwarten, dass die Eintretenswahrscheinlichkeit des Ereignisses mit Merkmalen korreliert ist, die auch das interessierende Outcome (z.B. die Dauer der Arbeitslosigkeit) beeinflussen.

Für unsere Untersuchungen nutzen wir Daten, die es uns erlauben, die Auswirkung von Ereignissen im Verlauf der Arbeitslosigkeit auf der individuellen Ebene zu beobachten. Die Wirkung von Beraterinterventionen wird anhand von Indikatoren

gemessen, die sowohl vor wie auch nach der Beraterintervention gemessen werden können. Wir verwenden drei Indikatoren:

- Zahl der Bewerbungen pro Monat (Suchintensität)
- Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs (Sucherfolg)
- Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat

Der dritte Indikator kombiniert die Suchintensität sowie den Sucherfolg, und ist damit der wichtigste der Indikatoren. In der Diskussion der Resultate gehen wir daher ausführlicher auf diesen Indikator ein.

Die Indikatoren vereinfachen die Wirkungsanalyse, die nun mit gängigen statistischen Mitteln untersucht werden kann, deren Nutzung nicht starke Annahmen bedingt. Zudem charakterisieren die Indikatoren die Wirkung, indem sie darstellen, wie der Effekt zustande kommt (Steigerung der Suchintensität, des Sucherfolgs, oder beidem). Die Indikatoren und ihr Zusammenhang mit anderen Grössen wie der Dauer der Arbeitslosigkeit werden in Kapitel 4 weiter beschrieben.

Die Analyse wird als Vorher-Nachher Vergleich auf der individuellen Ebene durchgeführt, wobei mit Hilfe einer statischen Regression Einflussfaktoren kontrolliert werden, welche den einfachen Vergleich verzerren können. Die Regression berücksichtigt die Dauer der Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Bewerbung, die Arbeitsmarktsituation (Arbeitslosenquote im zuletzt ausgeübten Beruf und Kanton des Stellensuchenden) sowie alle personenspezifischen Unterschiede.[2] Das Vorgehen und die Grenzen der Methode sind ausführlicher im Bericht „Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen“ beschrieben (Morlok et al. 2014, Seiten 8 bis 11).[3]

Die Bewerbungsdaten entstammen dem Formular „Persönliche Arbeitsbemühungen“, welches von den Stellensuchenden verwendet wird, um ihre Bewerbungsbemühungen zu dokumentieren. Auf Basis der Angaben auf diesem Formular werden

[2] Durch sogenannte *fixed effects* werden alle Unterschiede zwischen den Stellensuchenden abgedeckt (sowohl beobachtbare wie auch unbeobachtbare), solange diese über die Dauer der Arbeitslosigkeit stabil sind.

[3] Im Unterschied zu dem in Morlok et al. (2014) beschriebenen Vorgehen werden alle Schätzungen zur Wirkung mit dem gleichen Datensatz durchgeführt, dessen Untersuchungseinheit eine Woche in der Arbeitslosigkeit der stellensuchenden Person darstellt. Zudem werden alle Resultate für Subgruppen getrennt geschätzt, um die unterschiedliche Entwicklung der Suchintensität und des Sucherfolgs über die Dauer der Arbeitslosigkeit flexibler zu modellieren.

die Werte für die drei Indikatoren bestimmt. Die weiteren Informationen entstammen dem Informationssystem zur Arbeitsvermittlung (AVAM).[4]

Die Auswertungen beziehen sich auf den Zeitraum April 2012 bis März 2013 sowie die 23 RAV, die sich an der Datenerhebung beteiligten.[5] Bei der Interpretation muss beachtet werden, dass die Nutzungs- und Wirkungsgrössen durch die konjunkturelle Lage sowie den Untersuchungsraum beeinflusst werden; zu einem anderen Zeitpunkt oder in weiteren Kantonen könnten die entsprechenden Indikatoren andere Werte annehmen.

Bei den Auswertungen zur Nutzung der drei Beraterinterventionen wurden alle Daten der in diesem Zeitraum registrierten Stellensuchenden verwendet.[6] Bei den Auswertungen zum Bewerbungsverhalten und -erfolg wurden die Bewerbungsdaten einer geschichteten Zufallsstichprobe von Stellensuchenden erfasst. Tabelle 1 fasst die Beobachtungszahlen zusammen.

Tabelle 1 Zahl der untersuchten RAV, Stellensuchenden und Bewerbungen

	RAV	**Auswertung Nutzung (Grundgesamtheit)**	**Auswertung zur Wirkung (Stichprobe)**	
		Personen	Personen	Bewerbungen
Bern	7	111’603	4'702	141'759
St. Gallen	5	120’662	5'409	163'850
Waadt	4	85’361	4'027	255'850
Zug	1	23’644	2'157	118'529
Zürich	6	134’365	6'289	327'365
Insgesamt	**23**	**475’635**	**22'584**	**1'007'353**

[4] Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei Jonathan Gast, Ressort Arbeitsmarktstatistik des SECO, bedanken, der uns verschiedene Datensätze zur Verfügung gestellt hat, und der die gesamtschweizerische Nutzung der Instrumente ausgewertet hat (siehe Kapitel 5, 6 und 7).

[5] An der Studie waren folgende 23 RAV beteiligt: *Bern*: Bern West, Biel, Bümpliz-Bethlehem, Gümligen, Langenthal, Thun, Zollikofen; *St. Gallen*: Heerbrugg, Oberuzwil, Rapperswil, St. Gallen, Sargans, Wattwil; *Waadt*: Aigle, Payerne, Nyon, Orpol/Renens; *Zug*: Zug; *Zürich*: Bülach, Eggbühl, Meilen, Staffelstrasse, Wetzikon, Winterthur.

[6] Daten der bereits angemeldeten (Bestand) sowie der neu angemeldeten Stellensuchenden (Inflow).

3. Kurzbeschrieb der Beraterinterventionen

3.1. Zuweisungen

Mit einer Zuweisung fordern Personalberater Stellensuchende auf, sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben. Es können grundsätzlich zwei Typen von Zuweisungen unterschieden werden:

- Zuweisungen auf Stellen, die dem RAV direkt gemeldet wurden;
- „Schnellzuweisungen“ auf Stellen, die nicht gemeldet wurden;

Schnellzuweisungen werden auf öffentlich ausgeschriebene Stellen getätigt (Online-Inserate, Annoncen in Zeitungen etc.). Allerdings können auch Stellen, die dem RAV gemeldet wurden, zusätzlich öffentlich ausgeschrieben sein (es besteht oft keine Exklusivität). Beide Typen von Zuweisungen haben obligatorischen Charakter, d.h. Stellensuchende, die der Aufforderung nicht nachkommen, werden sanktioniert.

Zunehmend werden auch informelle Zuweisungen getätigt, bei denen der Stellensuchende im Beratungsgespräch angehalten wird, sich bei einem bestimmten Arbeitgeber zu bewerben. Diese Zuweisungen werden zwar dokumentiert (Gesprächsprotokoll oder Aktennotiz), aber nicht systematisch in der AVAM-Datenbank eingetragen; entsprechend werden sie in den weiteren Auswertungen nicht berücksichtigt.[7]

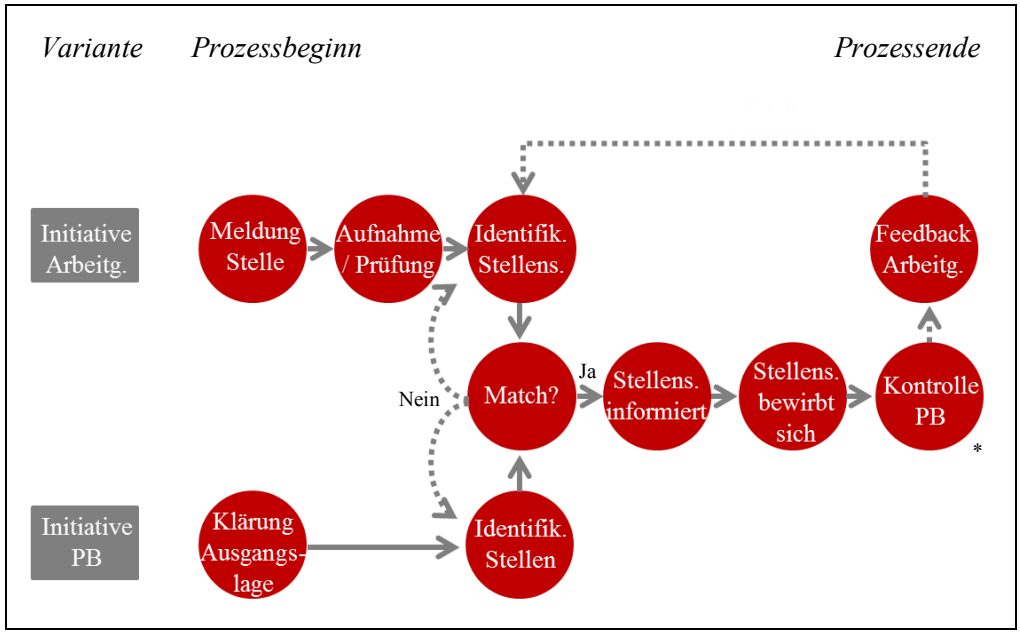
Primäres *Ziel der Zuweisungen* ist es, Stellensuchende zu vermitteln. In zweiter Linie sollen die Stellensuchenden zudem "aktiviert" werden, d.h. dazu angehalten werden, ihre Bewerbungsbemühungen zu intensivieren. Zuweisungen können dazu dienen, den Suchhorizont der Stellensuchenden zu erweitern, indem Zuweisungen auf Typen von Stellen getätigt werden, die bisher nicht im Suchradius des Stellensuchenden lagen. Schliesslich werden Zuweisungen genutzt, um den Grad der Verbindlichkeit der Abmachungen zu erhöhen.

Der *Ablauf einer Zuweisung* ist in Abbildung 1 dargestellt. Der primäre Unterschied zwischen den beiden Typen von Zuweisungen ist dabei, dass der Arbeitgeber bei den „Schnellzuweisungen“ nicht über die Zuweisung informiert wird und in den eigentlichen Zuweisungsprozess – abgesehen natürlich vom üblichen Re-

[7] Darüber hinaus existieren Vermittlungsvorschläge von privaten Stellenvermittlern: Stellensuchende, welche auf Jobroom.ch registriert sind, können von privaten Stellenvermittlern auf Stellen hingewiesen werden. Diese Vermittlungsvorschläge haben keinen obligatorischen Charakter und werden nur teilweise im AVAM dokumentiert. Es handelt es sich nicht um Zuweisungen im eigentlichen (technischen) Sinn; sie werden in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.

krutierungsverfahren – nicht involviert ist. Zuweisungen auf gemeldete Stellen dienen hingegen dazu, dem die Stelle meldenden Arbeitgeber eine Zahl von passenden Kandidaten vorzuschlagen. Er wird auf die Bewerbungen aufmerksam gemacht und um sein Feedback gebeten. Kann die Stelle nicht besetzt werden, erfolgen nach Möglichkeit weitere Zuweisungen.

Abbildung 1 Ablauf einer Zuweisung



*Bemerkung: Vereinfachte Darstellung; konkrete Abläufe in den Kantonen können divergieren. * In der „Kontrolle PB" wird überprüft, ob eine Rückmeldung über das Ergebnis der Bewerbung vorliegt (z.B. Bestätigung Eingang Unterlagen oder Absageschreiben). In gewissen Kantonen werden systematisch alle Arbeitgeber in diesen Prozess mit einbezogen; in anderen geschieht dies fallweise.*

Kantonale Unterschiede zeigen sich einerseits hinsichtlich der Häufigkeit der Zuweisungen (siehe Kapitel 4.1). Andererseits bestehen auch Unterschiede bei den konkreten Verfahren und hinsichtlich der Quellen der gemeldeten Stellen: Während zwei der fünf Kantone die Möglichkeit für Zuweisungen eher als angebotsgetrieben wahrnehmen, bemühen sich weitere zwei Kantone aktiv um offene Stellen, um Lücken in der Nachfrage schliessen. Im Kanton Bern werden seit 1. Januar 2013 gar keine Zuweisungen mehr durchführt.[8] Das beco hat sich für die Abschaf-

[8] Die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Auswertungen beziehen sich auf den Untersuchungszeitraum April 2012 bis März 2013, d.h. in neun der zwölf untersuchten Monate

fung entschieden, weil Zuweisungen zu häufig als Druckmittel verwendet wurden und dies zu negativen Auswirkungen seitens der Stellensuchenden wie auch der Arbeitgeber führte.

In der Praxis und der Forschung werden folgende *Wirkungsthesen* diskutiert:[9]

Z1	Bewerbungen auf zugewiesene Stellen sind erfolgreicher.
Z2	Viele Zuweisungen führen zu weniger erfolgreichen Bewerbungen.
Z3	Die Wirkung hängt vom Profil des Stellensuchenden ab.
Z4	Zuweisungen bei Stellensuchenden mit Kaderhintergrund sind weniger erfolgreich.

In den Gesprächen mit Vertretern der kantonalen Arbeitsmarktbehörden wurde betont, dass die Qualität der Zuweisungen stimmen muss; andernfalls stiften Zuweisungen weder dem Stellensuchenden noch dem Arbeitgeber einen Zusatznutzen. Das Thema Qualität stand auch im Zentrum der bisherigen Forschungsliteratur: Bereits 1999 empfahlen Imboden et al., „Fehlzuweisungen" auf ein Minimum zu reduzieren, weil ansonsten die Stellensuchenden demotiviert und weniger offene Stellen durch Arbeitgeber gemeldet würden.[10] In einer von Frölich et al. (2007) durchgeführten Befragung erachteten fast alle Personalberatenden (96 %) es als wichtiger, einige wenige gezielte Zuweisungen vorzunehmen, anstelle einer hohen Zahl. Die ökonometrischen Schätzresultate von Frölich et al. (2007) zeigten, dass sich diese Einstellung (gezielte Zuweisungen) positiv auf die Beschäftigungschancen der Stellensuchenden der betreffenden Personalberater auswirkt.

Egger & Lenz (2006) kommen auf Basis ihrer Auswertungen zum Schluss, dass RAV mit vielen Vermittlungen (verstanden als erfolgreiche Zuweisungen) auch zu jenen mit guten Wirkungsindikatoren gehören. Die Zahl der Vermittlungen ist negativ mit der Zahl der Zuweisungen pro Vermittlung korreliert. Egger & Lenz führen weiter aus, dass der Erfolg von Zuweisungen über die Branchen und Funktionen variiert. Als Beispiel wird genannt, dass Zuweisungen von geringqualifizierten Stellensuchenden in der Baubranche erfolgreicher sind als Zuweisungen für Kaderpersonen. Bei letzteren würde „sanfter Druck" besser funktionieren.

---

haben die Berner RAV noch Zuweisungen durchgeführt. Möglicherweise aber bereits zurückhaltend, weil sich die Änderung der Praxis abgezeichnet hat.

[9] Quelle der Wirkungsthesen: Sichtung Schweizer und ausgewählter internationaler Forschungsliteratur sowie eine Reihe von Fachgesprächen mit Vertretern der Arbeitsmarktbehörden.

[10] Der Begriff „Fehlzuweisung" wird für jene Zuweisungen verwendet, die nicht zur Vermittlung führten. Je mehr Zuweisungen pro Stelle, desto höher die Zahl der „Fehlzuweisungen".

3.2. Sanktionen

Als Sanktion wird eine Reaktion seitens der Arbeitsmarktbehörden auf eine Pflichtverletzung der Stellensuchenden verstanden, die dazu führt, dass die Arbeitslosenentschädigung gekürzt wird. Die Tage, an denen keine Entschädigung ausbezahlt wird, werden „Einstelltage" genannt. Es gibt verschiedene Gründe, weshalb Sanktionen ausgeführt werden (in abnehmender Reihenfolge der Häufigkeit, siehe Kapitel 5.1):

- Fehlende oder ungenügende Arbeitsbemühungen (besonders häufig, weil Stellensuchende sich nicht genügend oft während der Kündigungsfrist beworben haben);
- Unentschuldigtes Fernbleiben von einem Beratungsgespräch;
- Nichtantreten oder Abbruch einer AMM;
- Nichtbefolgen von Kontrollvorschriften / Weisungen;
- Ablehnung eines Stellenangebots.

Für die Bemessung der Härte der Sanktion gibt es ein „Einstellraster", welches verschiedene Verschuldensstufen unterscheidet und eine Bandbreite vorgibt; Abweichungen von dieser Bandbreite sind begründungspflichtig.[11] Eine Sanktion hat bei einer Pflichtverletzung zwingend zu erfolgen, z.B. auch bei leichter Fahrlässigkeit. Verwarnungen sind nicht gestattet.[12]

Ziel der Sanktionen ist „die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der ALV verursacht hat […,] Druck auf die einzelne Person auszuüben und sie dadurch zur Erfüllung ihrer Pflichten zu bewegen. Die Dauer der Einstellung bemisst sich […] grundsätzlich nicht nach der Höhe des der Versicherung verursachten Schadens, sondern nach dem Verschulden der versicherten Person."[13]

Der *Ablauf einer Sanktion* wird schematisch in Abbildung 2 dargestellt. Es kann zwischen drei Meilensteinen unterschieden werden:

- Meldung an die Kantonale Amtsstelle führt dazu, dass die Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung sistiert wird, bis der Sachverhalt geklärt ist.

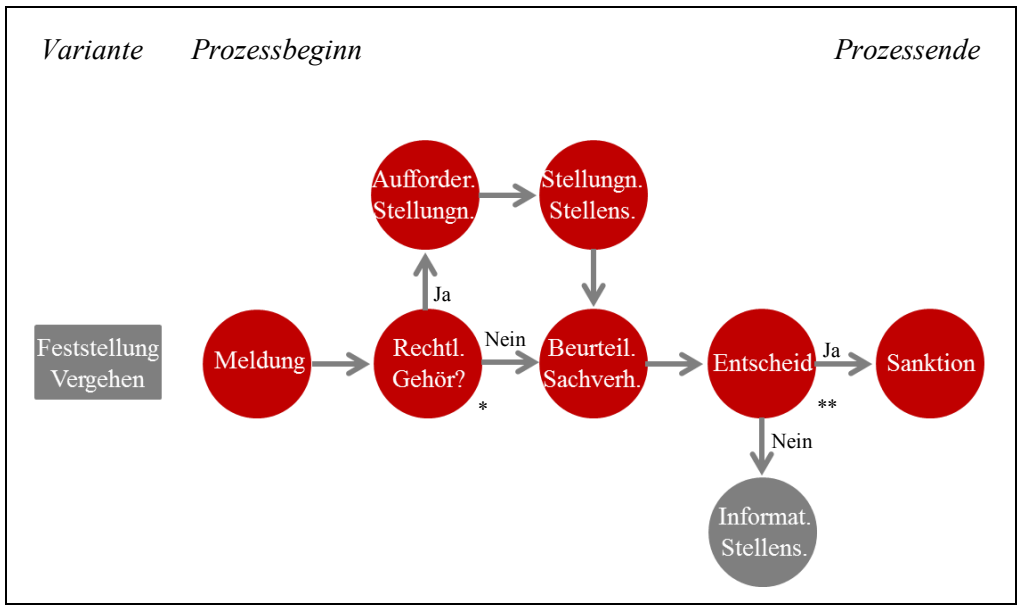
[11] Vgl. SECO (2014): AVIG-Praxis ALE. Download: www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Kreisschreiben/D-AVIG-Praxis_ALE_2014-komp.pdf. Abschnitt D.

[12] Ausnahmen werden gemacht, wenn der Stellensuchende den Beratungstermin irrtümlich oder infolge Unaufmerksamkeit verpasst hat oder geltend macht, dass er die Einladung nicht erhalten hat. In solchen Situationen kann (sofern der Stellensuchende durch sein übriges Verhalten zeigt, dass er die Pflichten ernst nimmt) statt einer Sanktion eine Verwarnung ausgesprochen werden.

[13] Vgl. SECO (2014): AVIG-Praxis ALE.

- Aufforderung zur Stellungnahme: Sofern dem Stellensuchenden rechtliches Gehör gewährt werden soll, fordert die zuständige Amtsstelle den Stellensuchenden auf, Stellung zum Sachverhalt zu beziehen.
- Entscheid: Auf Basis der Stellungnahme und der vorliegenden Informationen entscheidet die zuständige Amtsstelle.

Abbildung 2 Ablauf einer Sanktion



*Bemerkung: Vereinfachte Darstellung; konkrete Abläufe in den Kantonen können divergieren. * Je nach Sanktionsgrund wird bei „Rechtl. Gehör?" entschieden, den Stellensuchenden zum Sachverhalt anzuhören. In diesem Fall wird der Stellensuchende zur Stellungnahme aufgefordert. ** Der Entscheid endet immer in einer Verfügung, auch wenn keine Sanktion ausgelöst wird.*

Im Durchschnitt vergehen 38 Kalendertage zwischen Vorfall und Meldung (Medianwert).[14] Auf 75 % aller Meldungen folgt eine Aufforderung zur Stellungnahme; dabei vergeht ein einziger Tag zwischen Meldung und Aufforderung. Bei 75 % der Fälle mit Stellungnahme wird im System eine Entscheidung dokumentiert, ob eine Sanktion stattgefunden hat oder nicht; diese Entscheidung liegt im Durchschnitt

[14] Der Medianwert wird deutlich getrieben von jenen Sanktionen, die aufgrund ungenügender oder fehlender Arbeitsbemühungen vor Beginn der Arbeitslosigkeit (Medianwert: 46 Kalendertagen) resp. während der Arbeitslosigkeit (Medianwert: 40 Kalendertagen) ausgelöst werden. Bei allen anderen Sanktionstypen fallen Vorfall und Meldung normalerweise auf den gleichen Tag. Die Nichterfüllung von vorgeschriebenen Arbeitsbemühungen kann nur in Ausnahmefällen im Monat des Vorfalls festgestellt resp. gemeldet werden.

nach zehn Kalendertagen vor. Wird keine Stellungnahme eingefordert, liegt nach einem Tag bereits der Entscheid vor (bei den 85 % der Meldungen, für die auch eine Entscheidung vorliegt).[15]

Differenzen zwischen Kantonen, RAV und Personalberatern können nicht nur durch die unterschiedliche Bearbeitungsdauer entstehen, sondern auch durch die unterschiedliche „Strenge" (wobei diesen Unterschieden aufgrund standardisierter Richtlinien und „Einstellungsraster" Grenzen gesetzt sein sollten), sowie durch unterschiedliche präventive Schritte (z.B. in der Information der Pflichten der Stellensuchenden). Zudem wird die administrative Ausführung der Sanktionen in den Kantonen unterschiedlich gehandhabt: bei einem Kanton werden einzig die Meldungen vom Personalberater selber ausgeführt, der Entscheid und die Information („Eröffnung") geschieht über eine andere Stelle. Es ist zu vermuten, dass die adminstrative Abwicklung beeinflusst, wie eine Sanktion sich auf die Beratungsgespräche und möglicherweise das Bewerbungsverhalten auswirkt.

In der Praxis und der Forschung werden folgende *Wirkungsthesen* diskutiert:

S1	Die erste Sanktion wirkt anders als die darauf folgenden.
S2	Sanktionen zeigen mehr Wirkung zu Beginn der Arbeitslosigkeit.
S3	Je höher die Sanktion, desto grösser die Wirkung.
S4	Der Sanktionsgrund und die Sanktionshäufigkeit beeinflussen die Wirkung.
S5	Die Wirkung von Sanktionen ist sehr individuell.
S6	Die Wirkung hängt davon ab, ob eine Sanktion nur angedroht wurde, oder ob Taggeldkürzungen umgesetzt wurden.
S7	Die Wirkung der Sanktion verblasst nach einer bestimmten Zeit.
S8	Sanktionen senken die Erwartungen an eine neue Stelle und führen so zu einer Verkürzung der Dauer der Stellensuche.
S9	Sanktionen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, erneut arbeitslos zu werden, weil die unter Druck gefundenen Stellen schlechter passen (Hinweis: diese These wird im Rahmen der Studie nicht überprüft).

Es wurden mehrere Studien zu den Sanktionen und ihrer Wirkung in der Schweiz durchgeführt. Laut Imboden et al. (1999) führen Sanktionen dazu, dass die betroffenen Stellensuchenden schneller eine Stelle finden; insbesondere dann, wenn

[15] Durchschnittliche Dauer berechnet für die fünf Untersuchungskantone und die Periode April 2012 bis März 2013. Meldungen an Tagen, an denen mehrere Meldungen ausgelöst wurden, wurden nicht berücksichtigt (da die Zuordnung zwischen Meldungen, Aufforderungen zu Stellungnahmen und Entscheide nicht eindeutig vorgenommen werden konnte).

der Stellensuchende seiner Meinung nach verhältnismässig bestraft wird und er sich dem Fehlverhalten bewusst ist. Ohne dieses Bewusstsein können Sanktionen hingegen kontraproduktiv sein.

Ebenfalls mit Daten aus der Anfangszeit der RAV (Daten von 1997 bis 1999) ermittelten Lalive et al. (2005), dass sowohl die Warnung als auch die Ausführung von Sanktionen bei den betroffenen Stellensuchenden zu einer kürzeren Arbeitslosigkeitsdauer führen. Eine *striktere* Sanktionierungspraxis führt zudem auch bei nicht-sanktionierten Stellensuchenden zu einer kürzeren Arbeitslosigkeitsdauer.

Sanktionen können laut Arni et al. (2013; Daten von 1998/99) dazu führen, dass Stellensuchende eine Stelle mit einem tieferen Lohn annehmen, und dass die neuen Anstellungsverhältnisse kürzer sind. Diese Auswirkung konnte nur bei ausgeführten Sanktionen festgestellt werden, bei blossen Androhungen waren sie nicht beobachtbar. Arni & Wunsch (2014) zeigen zudem mit Daten aus den Jahren 2007/08 (Stellensuchende aus einem Zürcher RAV), dass sich Sanktionen negativ sowohl auf die Zufriedenheit der Stellensuchenden wie auch auf die vom Stellensuchenden wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, auswirken.

Aus der internationalen Literatur ist bekannt, dass die Wirkung von Sanktionen von begrenzter Dauer ist, d.h. Sanktionen als kurzfristiges Mittel geeignet sind.[16]

3.3. Beraterwechsel

Ein Beraterwechsel (auch Dossierwechsel genannt) kann aufgrund von diversen Faktoren zustande kommen:

a) In allen RAV der Untersuchungsregion ist es möglich, dass ein Personalberater oder ein Stellensuchendender einen Beraterwechsel verlangt, weil persönliche Differenzen bestehen, die der Zusammenarbeit abträglich sind.
b) In gewissen RAV wird ein Wechsel automatisch nach einer bestimmten Arbeitslosigkeitsdauer eingeleitet (systematischer Beraterwechsel).
c) Schliesslich können Wechsel auch entstehen, wenn ein Stellensuchender umzieht und dadurch das RAV wechselt, oder wenn Personalberatende aufgrund von Ferien oder Krankheit ausfallen. Diese Wechsel werden nicht in die weitere Analyse miteinbezogen.

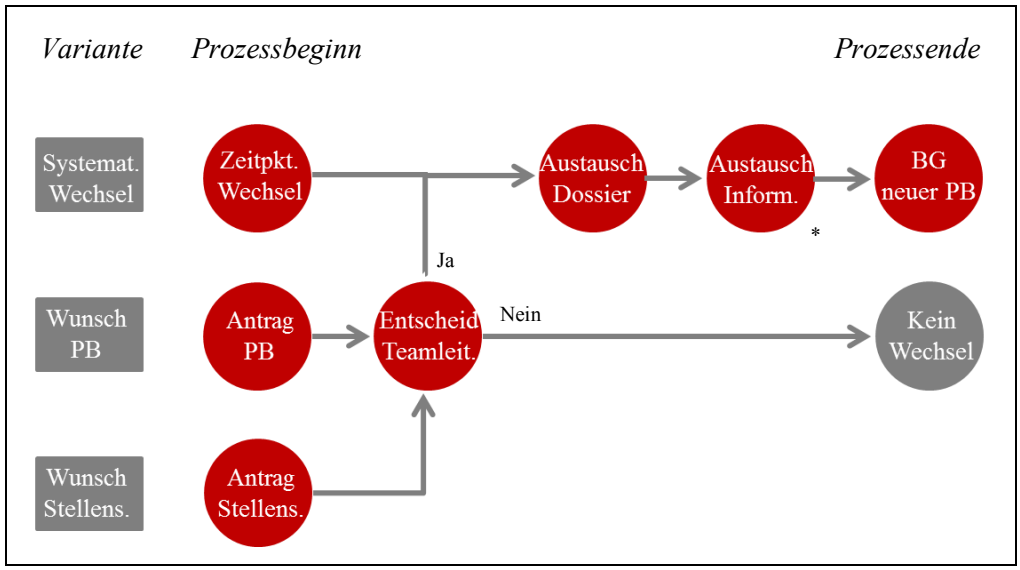
Ziel eines Beraterwechsels ist es, die Qualität und Wirksamkeit des Beratungsprozesses zu erhöhen. Beim Wechsel von Typ a) steht im Vordergrund, die zwi-

[16] Vgl. beispielsweise Müller & Steiner (2008) zu Deutschland und van den Berg & Vikström 2009 zu Schweden.

schenmenschlichen Differenzen zu beseitigen. Beim Wechsel nach einer bestimmten Arbeitslosigkeitsdauer (Typ b) erhofft man sich positive Impulse auf die Beratungstätigkeit: Ein neuer Berater kann einen neuen Blickwinkel einnehmen und der Beratung neuen Schwung verleihen. Der Nachteil wird darin gesehen, dass der Berater den Stellensuchenden erst wieder kennenlernen muss, um ihn wirksam zu beraten. Ausserdem könnte das Vertrauensverhältnis zwischen Berater und Stellensuchenden negativ beeinflusst werden.

Der *Ablauf eines Beraterwechsels* wird in Abbildung 3 dargestellt:

Abbildung 3 Ablauf eines Beraterwechsels



*Bemerkung: Vereinfachte Darstellung; konkrete Abläufe in den Kantonen können divergieren. BG: Beratungsgespräch. * Austausch Informationen zwischen erstem und zweitem Personalberatenden hinsichtlich bisherigem Verlauf der Arbeitslosigkeit.*

Zwischen den Kantonen sind beträchtliche Unterschiede zu betrachten: Im Kanton Zug und in bestimmten RAV des Kantons Zürich (RAV Bülach, Meilen und Wetzikon, in unterschiedlichem Ausmass) werden systematische Beraterwechsel durchgeführt. In Zug wird der Zeitpunkt des Beraterwechsels individuell gewählt; die höchste Wechselrate ist im 11 Monat der Arbeitslosigkeit festzustellen. Auch in den Zürcher RAV, die einen systematischen Wechsel durchführen, findet diese am häufigsten im Monat 10 oder 11 statt. Die Kantone, die keinen systematischen Beraterwechsel durchführen, begründen dies mit dem Argument, dass sie schlechte Erfahrungen gemacht haben und der Wechsel zu grossem Aufwand führt (der Kan-

ton St.Gallen hat früher systematische Wechsel durchgeführt, diese Regelung später aber abgeschafft).

In der Praxis und der Forschung werden folgende *Wirkungsthesen* diskutiert:

BW1	Ein Beraterwechsel erhöht / reduziert den Bewerbungserfolg (beide Hypothesen bestehen).
BW2	Beraterwechsel erhöhen nur dann den Bewerbungserfolg, wenn sie nicht systematisch nach einer bestimmten Dauer, sondern gezielt eingesetzt werden (d.h. die Wirkung unterscheidet sich nach Vorgaben des Kantons).
BW3	Je nach Typ des Beraterwechsels (Ressourcengründe, Krankheit etc.) hat der Wechsel eine andere Wirkung (Hinweis: diese These wird im Rahmen der Studie nicht geprüft).

Das Thema Beraterwechsel wurde in der Schweizer Forschungsliteratur bisher kaum aufgegriffen. Eine Ausnahme stellt die Befragung dar, die Frölich et al. (2007) bei Personalberatern und RAV-Leitern durchgeführt haben. Die Befragung zeigte, dass nur in 10 von 95 an der Umfrage teilnehmenden RAV nach einer bestimmten Zeit standardisiert ein Dossierwechsel vorgenommen wird. Bei 70 der befragten RAV ist ein Wechsel möglich, jedoch nur wenn er vom Personalberater verlangt wird. In den verbleibenden 15 RAV findet gar kein Wechsel des Personalberaters statt. Frölich et al. (2007) kommen zum Schluss, dass diejenigen RAV, in denen ein Wechsel möglich ist, bessere Ergebnisse hinsichtlich der Wiederbeschäftigung erzielen als jene, in denen es nicht möglich ist. Der Unterschied zwischen einem systematischen Wechsel und einem fallweisen Dossierwechsel war hingegen nicht signifikant.

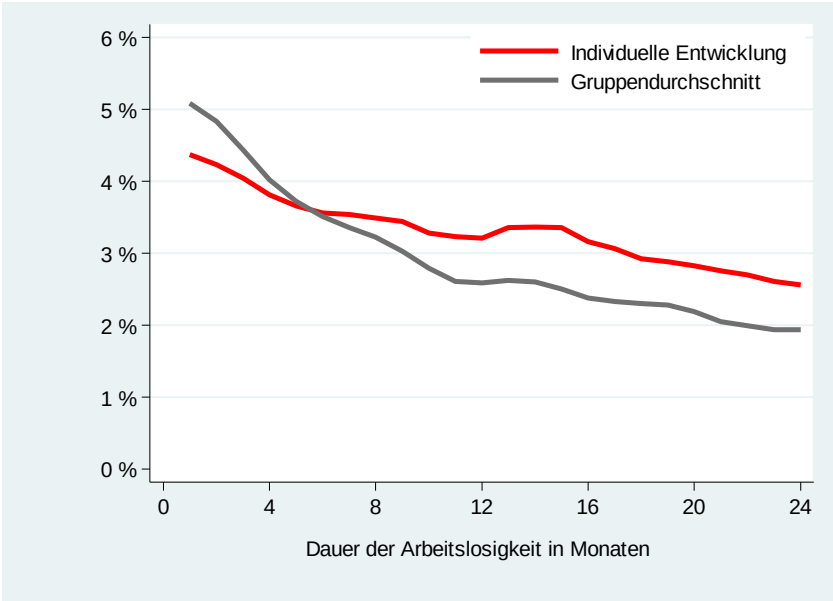
4. Bewerbungsverhalten

Im folgenden Kapitel werden die drei Indikatoren, die wir für die weiteren Auswertungen nutzen, eingeführt. Wir beschreiben, wie sich die Indikatorenwerte über die Dauer der Arbeitslosigkeit[17] verändern, und welche Unterschiede zwischen Gruppen von Stellensuchenden zu beobachten sind. Schliesslich zeigen wir auf, wie die Indikatoren mit dem Abmeldeverhalten zusammenhängen.

Entwicklung der Indikatoren über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Abbildung 4 bis 6 stellen die Entwicklung der drei Indikatoren über die Dauer der Arbeitslosigkeit dar (immer auf die 23 untersuchten RAV und den Zeitraum April 2012 und März 2013 bezogen). Es fällt auf, dass alle Indikatoren mit zunehmender Zeit fallen. Der Rückgang bei der Zahl der Bewerbungen pro Monat ist nur schwach ausgeprägt, was mitunter daran liegt, dass diese Zahl weitgehend vom RAV vorgegeben wird (meist mit einer Zielgrösse zwischen 8 und 12 Bewerbungen).

Abbildung 4 Entwicklung Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs

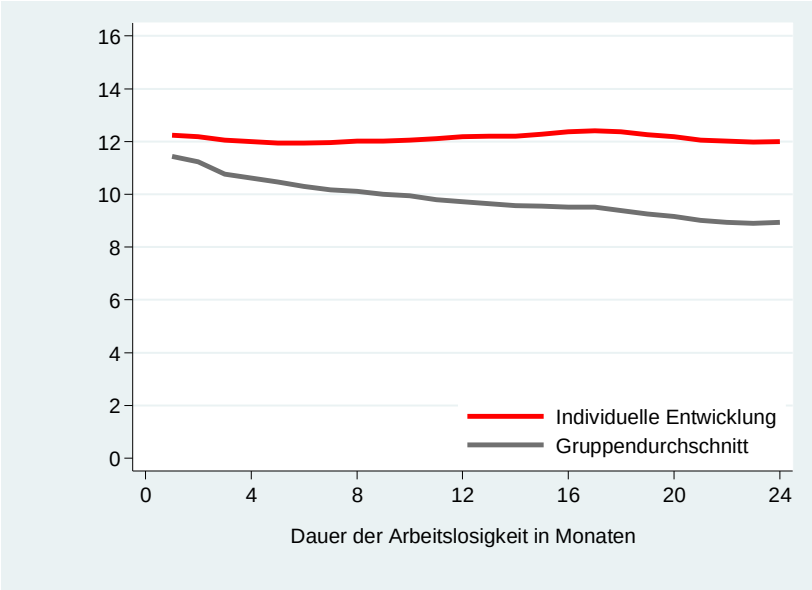


Bemerkung: „Individuelle Chancen" wurden mit Hilfe einer Regression geschätzt, welche für die sich verändernde Gruppenzusammengehörigkeit kontrolliert. Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 3 Monate).

[17] Als „Dauer der Arbeitslosigkeit" wird der Zeitraum nach abgelaufener Kündigungsfrist bis zur Abmeldung beim RAV bezeichnet.

Bei der Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs und der Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat[18] hingegen ist ein starker Rückgang zu beobachten. Gründe für diese Verringerung könnten sein, dass Arbeitgeber eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit als Signal für eine tiefe Arbeitsmarktfähigkeit interpretieren und die Bewerbung kritischer begutachten. Auch eine Rolle spielt, dass die Stellensuchenden mit zunehmender Dauer weniger motiviert sind oder ihre besten Kontakte und Möglichkeiten für Blindbewerbungen bereits genutzt haben. Diese Aspekte wirken sich gemeinsam auf die individuellen Chancen aus, die in der Graphik durch die rote Linie dargestellt sind.

Abbildung 5 Entwicklung Anzahl Bewerbungen pro Monat

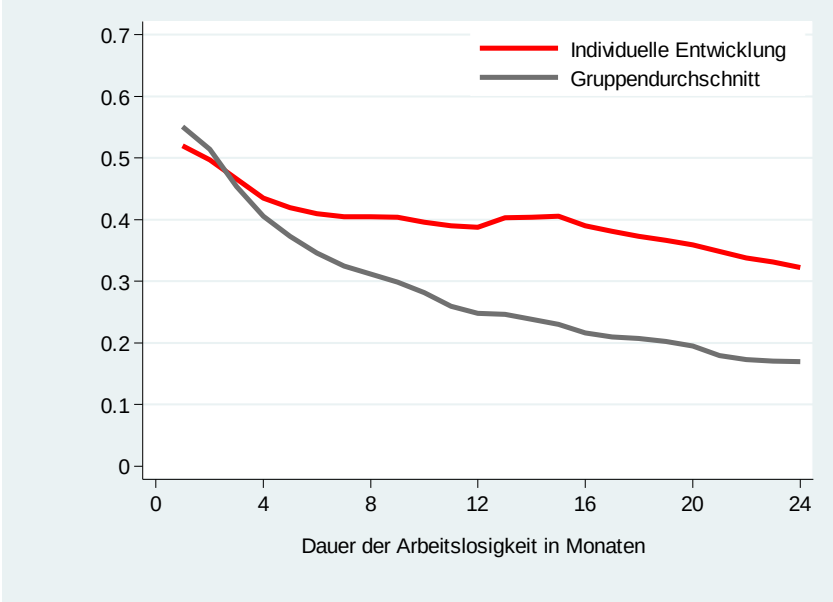


Bemerkung: Siehe Bemerkungen Abbildung 4

Ebenso bedeutend ist, dass die Stellensuchenden mit den besten Chancen und der höchsten Suchmotivation die Arbeitslosigkeit früher verlassen; dieser Selektionseffekt führt dazu, dass die Indikatorenwerte der verbleibenden Gruppe von Stellensuchenden sinken. In den Abbildungen 4 bis 6 wird auch dargestellt, wie sich der Gruppendurchschnitt entwickelt (graue Linie). Die Auswertung zeigt, dass ein grosser Teil des Rückgangs auf diesen Gruppeneffekt zurückzuführen ist.

[18] Die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat ist weitgehend ein Produkt der anderen beiden Indikatoren: Zahl der Bewerbungen * Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs ≈ Zahl der Vorstellungsgespräche. Die Beziehung ist nicht perfekt, da auch die Wahrscheinlichkeit, dass in einer bestimmten Woche überhaupt eine Bewerbung geschrieben wird, einen Einfluss ausübt.

Abbildung 6 Entwicklung Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat



Bemerkung: Siehe Bemerkungen Abbildung 4.

Unterschiede zwischen den Stellensuchenden

In der folgenden Tabelle 2 sind die Durchschnittswerte der drei Indikatoren für verschiedene Teilgruppen von Stellensuchenden aufgeführt. Die Resultate in Tabelle 2 zeigen, dass grosse Variation zwischen den Gruppen bestehen: Die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, variiert zwischen 2.3 % (Stellensuchende aus einem Drittstaat; d.h. ausserhalb der EU/EFTA-Region) und 9.4 % (Stellensuchende mit einem Kaderhintergrund). Die gleichen Gruppen schneiden auch beim dritten Indikator besonders gut/schlecht ab.[19]

[19] In Anhang zu Kapitel 4 ist das Resultat einer statischen Schätzung dargestellt, die alle Merkmale gleichzeitig berücksichtigt und so ermittelt, welche Merkmale die treibenden Kräfte hinter höheren oder tieferen Werten darstellen. Die Resultate sind weitgehend ähnlich, mit drei Ausnahmen: Werden alle anderen Faktoren konstant gehalten, schreiben Frauen gleich viele Bewerbungen wie Männer; hat die jüngste Altersklasse bessere Chancen gegenüber der mittleren, und haben Fachkräfte besser Chancen als Stellensuchende mit einem Kaderhintergrund.

Tabelle 2 Unterschiede im Bewerbungsverhalten

		Wahrscheinlichkeit Vorstell.gespräch	Bewerbungen pro Monat	Vorstell.gespräch pro Monat
Insgesamt		4.5%	10.7	0.5
Geschlecht	Frauen	4.7%	10.6	0.5
	Männer	4.4%	10.8	0.4
Altersgruppe	Unter 40 J.	4.8%	11.2	0.5
	40 – 50 J.	4.9%	10.7	0.5
	über 50 J.	3.5%	9.5	0.3
Funktion	Hilfsfkt.	2.5%	10.3	0.2
	Fachfkt.	5.1%	10.8	0.5
	Kader	9.4%	11.1	0.9
	Andere	5.9%	11.7	0.6
Nationalität	Schweizer	5.5%	10.6	0.5
	EU/EFTA	4.6%	11.4	0.5
	3-Staaten	2.3%	10.3	0.2
Taggeld	< 400 TG	4.4%	11.0	0.5
	400 TG	5.1%	10.7	0.5
	> 400 TG	2.8%	8.7	0.3
	fehlend	4.4%	10.9	0.5
Kanton	Bern	4.0%	10.2	0.4
	St.Gallen	3.8%	8.3	0.3
	Waadt	4.0%	12.6	0.5
	Zug	5.8%	11.4	0.7
	Zürich	5.5%	11.4	0.6
Beraterintervent. (Stellens. mit min. einer Intervention)	Zuweisung	4.0%	11.3	0.4
	Sanktion	4.3%	10.9	0.4
	Beraterw.	3.7%	10.2	0.4

Bemerkung: Blau markiert sind überdurchschnittliche Werte. Werte stellen Durchschnittswerte über die Dauer der Arbeitslosigkeit dar.

Die Bandbreite beim zweiten Indikator ist weitaus kleiner als beim ersten und dritten Indikator, was erneut mit den Vorgaben der RAV erklärt werden kann. Die

kleinste Zahl an Bewerbungen werden von Personen mit mehr als 400 Taggeldern[20] geschrieben, die grösste von Stellensuchenden mit der Funktion „Andere“ (in dieser kleinen Gruppe von Stellensuchenden sind enthalten: Lehrlinge, Schüler, Studenten, Praktikanten und Personen mit Heimarbeit).

Interessant sind allerdings nicht nur die grossen Unterschiede zwischen gewissen Gruppen, sondern auch die kleinen bei anderen; insbesondere zwischen Frauen und Männern sowie Schweizern und EU/EFTA. Auch die Personen mit mindestens einer Zuweisung oder einer Sanktion oder einem Beraterwechsel unterscheiden sich verhältnismässig wenig von den Durchschnittswerten.

Hohe Werte bei einem Indikator gehen häufig Hand in Hand mit hohen Werten bei den anderen Indikatoren. Der dritte Indikator, Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat, wird per Definition durch die anderen beiden beeinflusst. Hingegen wäre durchaus vorstellbar gewesen, dass Personen mit schlechten Chancen auf ein Vorstellungsgespräch diese mit mehr Bewerbungen zu kompensieren versuchen. Dies ist nicht der Fall; Personen mit guten Chancen schreiben auch mehr Bewerbungen.

Wir haben untersucht, ob die ausgeprägten Unterschiede zwischen den Kantonen (vgl. Tabelle 2) durch deren unterschiedliche Berufsstruktur entstehen. Dazu haben wir die Indikatorenwerte getrennt für ausgewählte Berufe ausgewertet (siehe Anhang zu Kapitel 4, Tabelle 27). Es zeigt sich, dass sehr unterschiedliche Werte zwischen den Kantonen selbst im gleichen Berufsfeld zu beobachten sind. Weitere Erklärungsansätze für die Unterschiede sind die unterschiedliche Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, die RAV-Kultur (insbesondere hinsichtlich der Zahl der verlangten Bewerbungen) sowie das Suchumfeld (ländlich/städtisch resp. Mischung KMU / grössere Firmen).

Bewerbungsverhalten und Abmeldeverhalten

Die in dieser Studie verwendeten Indikatoren bilden das Bewerbungsverhalten sowie den Bewerbungserfolg ab, wie er sich in den Vorstellungsgesprächen manifestiert. Darüber hinausgehend möchte man wissen, wie sich die Interventionen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken. Diese Wirkung direkt zu schätzen ist hingegen schwierig, aufgrund des in Kapitel 2 diskutieren Selektionseffekts.

[20] 400 Taggelder stellen die Norm dar. Mehr Taggelder erhalten Personen, die älter als 55 sind oder eine IV-Rente von mind. 40 % beziehen (520 Taggelder). Weniger Taggelder erhalten beitragsbefreite Personen (90 Taggelder) und Personen im Alter bis 25 ohne Unterhaltspflicht (200 Taggelder) sowie Personen im Alter über 25 (oder einer Unterhaltspflicht) mit einer Beitragszeit unter 18 Monaten (260 Taggelder).

Wir zeigen in diesem Kapitel, wie die drei Indikatoren mit dem Abmeldeverhalten zusammenhängen. Diese Zusatzinformation erlaubt uns anschliessend in der Wirkungsanalyse, darzustellen, wie sich die Interventionen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken.

Zunächst teilen wir die Stellensuchenden in drei gleich grosse Gruppen ein, basierend auf ihrer Suchintensität (linke Seite Tabelle 3) resp. ihres Sucherfolgs (rechte Seite) in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit.[21]

Tabelle 3 Abmeldeverhalten nach mehr Bewerbungen oder Vorstellungsgesprächen

	Bewerbungen pro Monat			**Vorst.gespr. pro Monat**		
	Wenige (1.Drittel)	**Mittel** (2.Drittel)	**Viele** (3.Drittel)	**Keine**	**Wenige** (1. Hälfte)	**Viele** (2. Hälfte)
Bewerbungen pro Monat	**6.8**	**10.5**	**17.0**			
Vorst.gespr. pro Monat	0.4	0.5	0.9	**0.0**	**0.6**	**2.4**
Wahrscheinl. Vorst.gespr.	5.4 %	4.7 %	5.0 %	0.0 %	6.0 %	20.2 %
Dauer Stellensuche*	192	181	170	188	178	166
Abmeldung mit Stelle*	70 %	77 %	77 %	68 %	81 %	86 %

*Bemerkung: Aufgrund der Gruppierungsregel (Indikatorenwerte in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit) werden Personen, die zu Beginn der Beobachtungsperiode bereits über drei Monate arbeitslos waren, aus der Analyse ausgeschlossen. Bei den mit * markierten Indikatoren werden nur jene Personen berücksichtigt, die sich bis 31.8.2013 abmeldeten. Die dargestellten Werte stellen Gruppenmittelwerte dar.*

Der Vergleich der drei Gruppen mit unterschiedlicher Bewerbungsintensität zeigt, dass jenes Drittel der Stellensuchenden, das am meisten Bewerbungen schreibt, auch am kürzesten arbeitslos ist. Jenes Drittel, das sich am wenigsten bewirbt, erreicht zwar die höchste Wahrscheinlichkeit, pro Bewerbung an ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Aufgrund der tiefen Zahl an Bewerbungen finden

[21] Dazu verwenden wir bei *Bewerbungen pro Monat* die Tertilwerte. Bei *Vorstellungsgespräche pro Monat* sind sehr viele Nullwerte zu beobachten (diese Gruppe ist daher grösser als die anderen). Wir teilen die Stellensuchenden, die mindestens ein Vorstellungsgespräch hatten, in zwei gleich grosse Gruppen ein (wiederum anhand der Zahl der Vorstellungsgespräche in den ersten drei Monaten).

aber weitaus weniger Vorstellungsgespräche pro Monat statt. Diese Gruppe ist daher am längsten arbeitslos und hat die tiefste Abmeldequote mit Stelle. Bei den anderen beiden Gruppen ist die Abmeldequote gleich gross, trotz divergierender Arbeitslosigkeitsdauer; dies mag daran liegen, dass es sich um unterschiedliche Gruppen von Stellensuchenden handelt (Selektionseffekt).

Der zweite Vergleich betrifft die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat. Es kann beobachtet werden, dass Personen mit vielen Vorstellungsgesprächen rund 3 Wochen kürzer arbeitslos sind als jene mit keinen Vorstellungsgesprächen. Zudem ist ihr Anteil der Abmeldungen mit Stelle weitaus höher.[22] Aus der Gruppe der Stellensuchenden ohne Vorstellungsgespräche melden sich zwei Drittel mit Stelle ab.[23]

Das Abmeldeverhalten wurde auch mit sogenannten Time-to-Event resp. Survival Analysis Methoden untersucht. Diese Methoden berücksichtigen, dass nicht bei allen Personen das interessierende Ereignis („Event"), nämlich der Antritt einer neuen Stelle, eintritt: Ein Teil der Stellensuchenden meldet sich ohne Stelle ab oder wird am Ende der Rahmenfrist ausgesteuert. Um eine unverzerrte Schätzung durchzuführen, müssen die Daten dieser Personen trotzdem in die Berechnung miteinfliessen (ansonsten sind Stellensuchende mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Untersuchungssample übervertreten).

Die entsprechenden Schätzungen, die das ganze Untersuchungssample miteinbeziehen, zeigen, dass ein Vorstellungsgespräch drei Wochen vor einer bestimmten Woche der Arbeitslosigkeit zu einer um 25 % höheren Abmeldewahrscheinlichkeit in dieser Woche führt (Abmeldung mit Stelle). Die Schätzungen lassen weiter den Schluss zu, dass die Arbeitslosigkeit pro Vorstellungsgespräch durchschnittlich um 1.3 Wochen verkürzt wird (siehe Anhang zu Kapitel 4 für eine weitere Beschreibung der Schätzung und ihrer Resultate).

[22] Die Information, ob sich ein Stellensuchender mit oder ohne Stelle abmeldet, wurde dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) entnommen. Da sich nicht alle Stellensuchenden formell abmelden, ist diese Information lückenhaft. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass Personen kurz nach Abmeldung eine Stelle finden.

[23] Die dargestellten Vergleiche der drei Gruppen lassen keinen Rückschluss auf die optimale Bewerbungsstrategie zu, da die Personen sich auch aufgrund anderer Merkmale unterscheiden können, die einen Einfluss auf den Bewerbungserfolg (bzw. den Abmeldungszeitpunkt) haben.

5. Zuweisungen (Intervention 1)

Von den drei Beraterinterventionen stellen Zuweisungen das am frühesten in der Arbeitslosigkeit sowie das am häufigsten genutzte Instrument dar: In den untersuchten 23 RAV aus den Kantonen Bern, St. Gallen, Waadt, Zug und Zürich werden im Durchschnitt 0.6 Zuweisungen pro Stellensuchenden ausgelöst. Diese Zuweisungen verteilen sich auf 26 % der Stellensuchenden, die zwischen 1 und 38 Zuweisungen erhalten; 74 % erhalten keine Zuweisungen. Die Nutzung korrespondiert mit jener, die gesamtschweizerisch zu beobachten ist (ebenfalls 0.6 Zuweisungen pro Stellensuchenden).[24]

Die Werte in Tabelle 5 zeigen, dass die meisten zugewiesenen Stellensuchenden eine oder zwei Zuweisungen erhalten.

Tabelle 4 Verteilung der Zuweisungen (Zuw. auf offene Stellen sowie Schnellzuw.)

	Anteil der Stellensuchende mit … Zuweisungen			
	Alle	Stellensuche > 3 Mt.	Stellensuche > 6 Mt.	Stellensuche > 12 Mt.
0 Zuweisungen	74 %	69 %	64 %	61 %
1 Zuweisung	13 %	15 %	16 %	16 %
2 Zuweisungen	6 %	7 %	8 %	8 %
3 Zuweisungen	3 %	4 %	4 %	5%
4 Zuweisungen	2 %	2 %	3 %	3 %
5 und mehr Z.	3 %	4 %	5 %	7 %

Im Folgenden wird zunächst die Nutzung des Instruments beschrieben, in den fünf Kantonen, bei verschiedenen Gruppen von Stellensuchenden sowie über die Dauer der Arbeitslosigkeit. Anschliessend diskutieren wir die Wirkung der Zuweisungen auf das Bewerbungsverhalten.

5.1. Nutzung

Hinsichtlich der Nutzung fällt zunächst auf, dass der Grossteil der Zuweisungen auf Stellen ausgeübt werden, die dem RAV direkt gemeldet wurden; Schnellzu-

[24] Jeweils bezogen auf den Untersuchungszeitraum April 2012 bis März 2013, und den in diesem Zeitraum angemeldeten Bestand der Stellensuchenden.

weisungen auf öffentlich ausgeschriebene Stellen umfassen nur knapp 10 % aller Zuweisungen. Die Kantone unterscheiden sich deutlich in ihrer Zuweisungspraxis (siehe Abbildung 7 und Abbildung 8). Auch die Unterschiede innerhalb der Kantone sind beträchtlich.

Abbildung 7 *Anteil Stellensuchender mit mindestens einer Zuweisungen auf eine gemeldete Stelle*

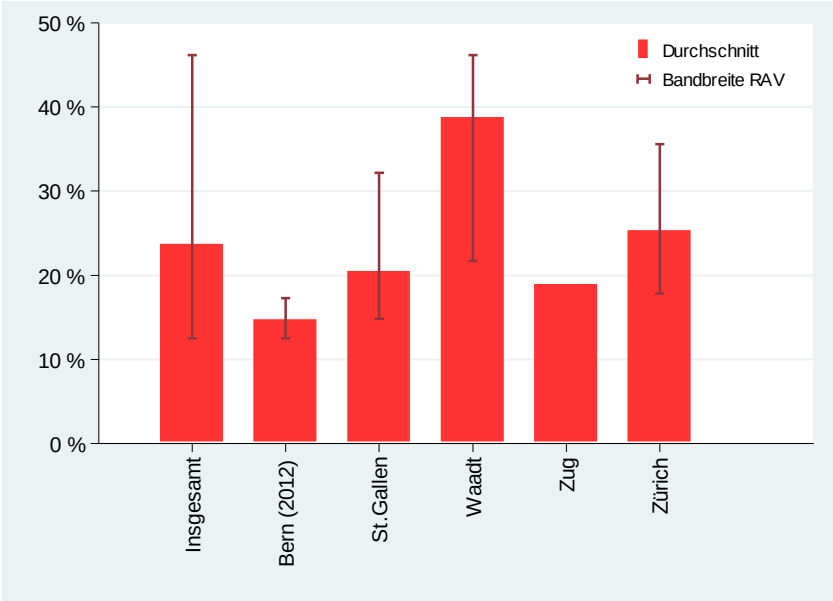
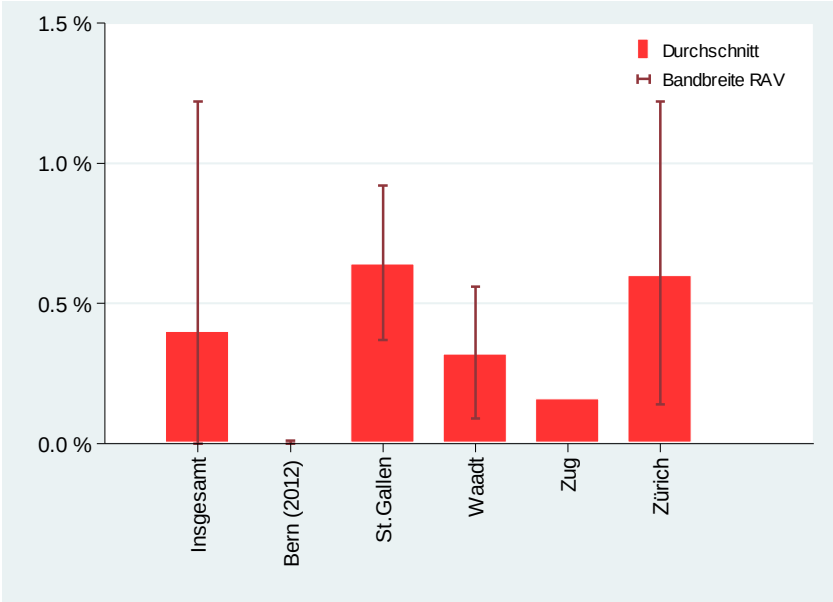


Abbildung 8 *Anteil Stellensuchender mit mindestens einer Schnellzuweisungen*



Der Kanton Waadt setzt rund drei Mal mehr Zuweisungen auf gemeldete Stellen ein als der Kanton Zug. Im Kanton Bern hat man im Rahmen des Projekts „Bern-Top!“ ab dem 1.1.2013 die Zuweisungen ganz abgeschafft (die in Abbildung 7 verzeichneten Werte gelten entsprechend nur für das Jahr 2012).

Die Unterschiede zwischen den RAV innerhalb des Kantons sind etwa gleich gross wie zwischen den Kantonen; in der Zuweisungspraxis wird den RAV ein grosser Spielraum gelassen, um eigene Strategien umzusetzen. Allfällige Differenzen in der Klientenstruktur der RAV scheint hinsichtlich der kantonalen Unterschiede zumindest vordergründig eine geringere Rolle zu spielen: Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Profilen sind tendenziell klein (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5 *Anteil Stellensuchender mit mindestens einer Zuweisung, nach Personenmerkmalen*

		Zuweisungen	Schnellzuweisungen
Insgesamt		**24 %**	**4 %**
Funktion	Hilfsfunktion	24 %	3 %
	Fachfunktion	25 %	4 %
	Kader	16 %	4 %
	Andere	10 %	2 %
Geschlecht	Männer	24 %	4 %
	Frauen	23 %	4 %
Altersgruppe	unter 40	24 %	4 %
	40 – 50	25 %	4 %
	über 50	22 %	3 %
Nationalität	Schweizer	23 %	4 %
	EU/EFTA	25 %	4 %
	3-Staaten	26 %	4 %
Taggelder	< 400 TG	26 %	4 %
	400 TG	28 %	5 %
	> 400 TG	23 %	3 %
	fehlend	20 %	3 %

Bemerkung: Überdurchschnittliche Werte sind blau markiert.

Demnach ist sowohl bei Frauen wie Männern, Schweizer wie Ausländer oder bei den drei Altersgruppen eine ähnliche Zuweisungspraxis zu beobachten. Deutliche Unterschiede sind nur beim Taggeld-Anspruch und bei der früheren Funktion zu finden: Personen mit 400 Taggelder (diese Gruppe umfasst rund 50 % aller Stellensuchenden) erhalten überdurchschnittlich vielen Zuweisungen. Personen mit einem Kaderhintergrund oder aus der Gruppe „andere Funktion“ hingegen werden relativ selten zugewiesen.

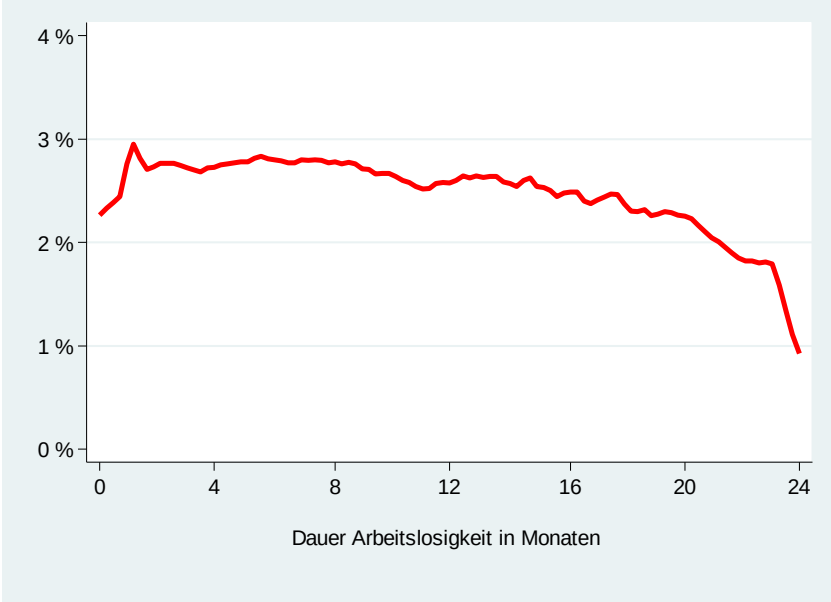
Auch bei den Schnellzuweisungen gibt es grosse Unterschiede, wobei dieses Instrument von allen Kantonen und bei allen Gruppen von Stellensuchenden selten genutzt wird. Im Kanton Bern verzichtete man bereits 2012 fast vollständig auf Schnellzuweisungen; im Kanton Zürich hingegen wird durchschnittlich rund eine Schnellzuweisung pro zehn Stellensuchende verfügt. Bei jüngeren Stellensuchenden sowie bei Stellensuchenden mit einem geringeren Taggeldanspruch (bis und mit 400 TG) wird eine leicht überdurchschnittliche Zahl an Schnellzuweisungen beobachtet.

Nutzung über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Bei den Zuweisungen auf gemeldete Stellen ist zu Beginn der Arbeitslosigkeit ein Anstieg sowie ab dem 16. Monat ein Rückgang festzustellen (siehe Abbildung 9). Ansonsten handelt es sich um ein Instrument, das im Verlauf der Arbeitslosigkeit verhältnismässig gleichmässig genutzt wird. Die Kantone zeigen eine ähnliche Entwicklung, wobei einzig im Kanton Zug über eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit eine Zunahme der Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung beobachtet werden kann (siehe Abbildung 10). Eine ganz andere Entwicklung zeichnet sich bei den Schnellzuweisungen ab: Diese nehmen deutlich über die Dauer der Arbeitslosigkeit ab (siehe Abbildung 11).

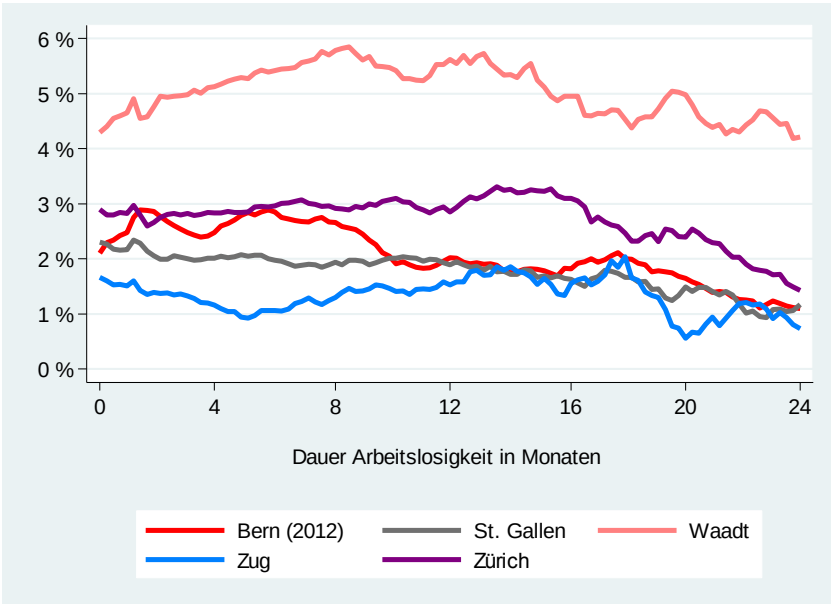
Interessanterweise gleicht sich die Zuweisungspraxis über die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht an, sondern Unterschiede zwischen den RAV im gleichen Kanton einerseits und andererseits im ganzen Untersuchungsgebiet steigen über die Zeit sogar leicht an (Auswertung der Streuung der Nutzungswerte siehe Anhang zu Kapitel 5, Abbildung 31 und Abbildung 32).

Abbildung 9 Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Woche zugewiesen zu werden (gemeldete Stellen)



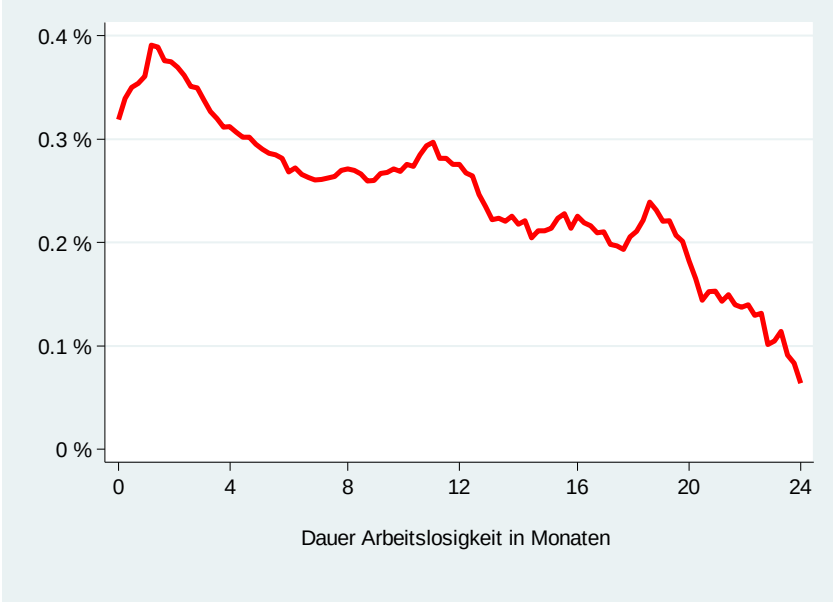
Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen).

Abbildung 10 Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung in den fünf Kantonen (gemeld. St.)



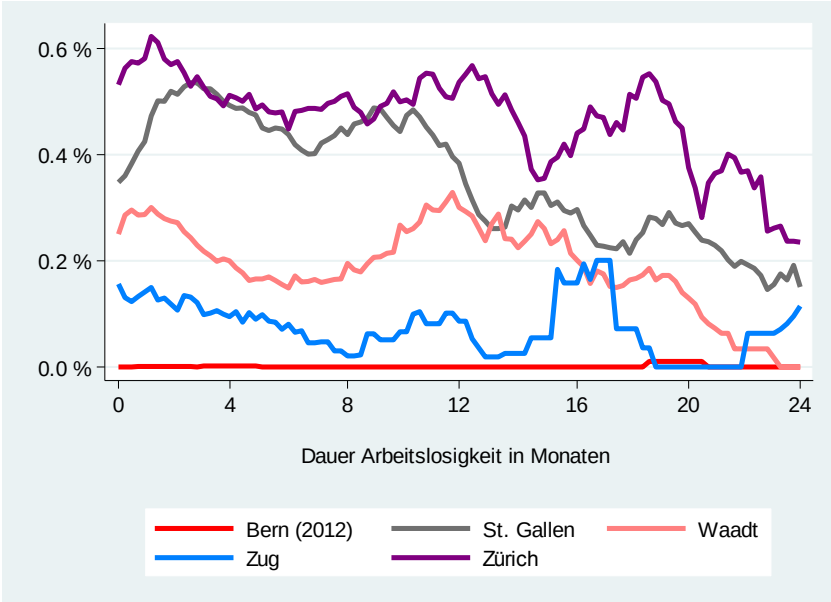
Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen).

Abbildung 11 Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Woche zugewiesen zu werden (Schnellzuweisungen)



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen).

Abbildung 12 Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung in den fünf Kantonen (Schnellz.)



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen).

Exkurs: Mehr oder weniger Zuweisungen während den AMM?

Es wäre denkbar, dass während den Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) weniger Zuweisungen vorgenommen werden, weil nun die Anbieter die Vermittlungstätigkeit übernehmen (in Programmen, die eine Vermittlungsfunktion aufweisen). AMM könnten aber auch dazu führen, dass die Stellensuchenden aus Sicht der Personalberater bessere Vermittlungschancen aufweisen, und dass die Zuweisungsrate erhöht wird.

In Tabelle 6 wird dargestellt, ob sich die Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Woche zugewiesen zu werden, während oder nach der AMM im Vergleich zur Situation vor der AMM verändert hat. Die Resultate zeigen, dass im Durchschnitt über alle AMM-Teilnahmen die Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung während einer AMM um 19 % abnimmt. Im Zeitraum nach einer AMM beträgt die Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung ebenfalls 15 % weniger als vor der AMM.

Dieser Einfluss scheint in erster Linie von den Praktika und Beschäftigungsprogrammen zu stammen, während derer wesentlich weniger Zuweisungen vorgenommen werden. Auch nach Abschluss werden Praktikanten und Teilnehmer von Beschäftigungsprogrammen weniger häufig zugewiesen. Anders sieht es bei den Sprach- und Fachkursen aus; diese AMM führen zu einer Intensivierung der Zuweisungen nach Abschluss der AMM.

Tabelle 6 Zuweisungspraxis während und nach Arbeitsmarktlichen Massnahmen

Wahrscheinlichkeit einer Zuweisung	**Während AMM**	**Nach AMM**
Alle AMM	- 19 %***	- 15 %***
Differenziert nach Typ:		
Basisprogramm / APO	- 1 %	- 2 %*
Sprach- und Fachkurse	- 8 %	+ 18 %***
Praktika	- 54 %**	- 64 %**
Beschäftigungsprogramm	- 51 %***	- 62 %***

Bemerkung: APO (Andere persönlichkeitsorientierte Kurse) streben die gleichen Ziele wie Basisprogramme an und beinhalten ähnliche Komponenten (in erster Linie berufliche Standortbestimmung und Bewerbungstraining), dauern aber im Durchschnitt länger.

5.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten

Die Wirkung der Zuweisungen wird im Folgenden zunächst für alle Zuweisungen und anschliessend getrennt für die Zuweisungen auf gemeldete Stellen und für Schnellzuweisungen dargestellt. Die Wirkung der beiden Instrumente unterscheidet sich deutlich, was den Effekt auf die Suchintensität betrifft. Wir haben uns daher dagegen entschieden, die Zuweisungen gemeinsam auszuwerten. Aufgrund der tiefen Zahl an Schnellzuweisungen werden abgesehen von der Übersichtsdarstellung in Tabelle 7 nur die Zuweisungen auf gemeldete Stellen weiter untersucht.

Abgesehen von der Gesamtwirkung stellen wir im Folgenden die Wirkung nach Interventionsart sowie nach verschiedenen Gruppen von zugewiesenen Stellensuchenden dar.

Wirkung insgesamt

Die Auswertungen zeigen eine ausgesprochen positive Wirkung der Zuweisungen auf den dritten Indikator, die Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat (vgl. Tabelle 7). Die Wirkung auf die Suchintensität (Zahl der Bewerbungen pro Monat) ist zwar leicht negativ, aber dies wird durch die Steigerung des Sucherfolgs (Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch) mehr als kompensiert.

Die positive Wirkung ist gross. Die relative Wirkung[25] beträgt bei den Schnellzuweisungen + 3.8 % und bei den Zuweisungen auf gemeldete Stellen + 9.8 % auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat. Insgesamt ergeben sich so + 8.5 % über alle Zuweisungen. Dies ist eine ähnlich grosse Wirkung, wie wir sie für die AMM berechnet haben (+ 9.7 %, vgl. Morlok et al. 2014), was erstaunlich ist, da Zuweisungen ein weitaus kostengünstigeres Instrument darstellen.

Nicht alle der berechneten Wirkungsgrössen in Tabelle 7 sind statistisch signifikant. Die Signifikanz ist ein statistisches Mass, um darzustellen, wie wahrscheinlich es ist, dass sich die Wirkung von Null unterscheidet (es wird damit zum Ausdruck gebracht, dass die Kennzahlen nur eine Auswahl von Stellensuchenden berücksichtigen und in einer grösseren Untersuchungspopulation möglicherweise andere Kennzahlen resultieren könnten). Bei den Zuweisungen auf gemeldete Stel-

[25] Die relative Wirkung wird berechnet, indem die Regressionskoeffizienten, welche den Zuwachs oder die Verringerung des jeweiligen Indikators als absolute Grössen darstellen, in Relation zum Indikatorwert im durchschnittlichen Zuweisungsmonat gesetzt werden (Fiktives Beispiel: die absolute Wirkung einer Zuweisung beträgt + 0.03 Vorstellungsgespräche pro Monat. Im Durchschnittsmonat der Zuweisung finden 0.1 Vorstellungsgespräche pro Monat statt. Der relative Effekt beträgt 30 % (0.03/0.1 * 100). Die absolute und relative Wirkung werden aus den Wirkungskoeffizienten für die erste, zweite, dritte und vierte Zuweisung (gewichteter Durchschnitt) berechnet.

len sind die Koeffizienten aller drei Indikatoren statistisch signifikant. Bei den Schnellzuweisungen hingegen ist der Effekt beim ersten und dritten Indikator nicht signifikant. Das bedeutet, dass nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, ob der Effekt wirklich besteht. Insignifikante Effekte könnten zustande kommen, weil der Effekt klein ist, eine grosse Streuung der individuellen Effekte besteht oder aber nur wenige Beobachtungen vorliegen.

Tabelle 7 Wirkung von Zuweisungen auf Bewerbungsverhalten und –erfolg

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
Alle Zuweisungen			
absolut	+ 0.016 ***	- 0.134	+ 0.028
relativ	+ 11.0 %	- 1.3 %	+ 8.5 %
Zuweisungen auf gemeldete Stellen			
absolut	+ 0.016 ***	- 0.150 *	+ 0.031*
relativ	+ 12.4 %	- 1.4 %	+ 9.8 %
Schnellzuweisungen			
absolut	+ 0.012	+ 0.054 **	+ 0.013
relativ	+ 7.4 %	+ 0.5 %	+ 3.8 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 7'736 Stellensuchenden mit mindestens einer Zuweisung, resp. 7'283 mit mind. einer Zuweisung auf eine gemeldete Stelle, resp. 1'122 mit mind. einer Schnellzuweisung. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

Wie die Auswertung in Tabelle 8 zeigt, wirken sich Zuweisungen kurzfristig stark auf den Bewerbungserfolg aus (Wahrscheinlichkeit bzw. Anzahl Vorstellungsgespräche). Ein mittelfristiger Effekt auf den Erfolg lässt sich statistisch hingegen nicht nachweisen. Darüber hinaus scheinen Zuweisungen mittelfristig die Bewerbungsintensität zu beeinflussen: Ein Monat nach der Zuweisung werden gut 4 % weniger Bewerbungen geschrieben. Dies könnte so interpretiert werden, dass Zuweisungen den Stellensuchenden dabei unterstützen, das Bewerbungsverhalten zu fokussieren. Ein anderer Erklärungsansatz könnte sein, dass Zuweisungen längerfristig eine demotivierende Wirkung aufweisen.[26]

[26] Ebenfalls könnte eine Rolle spielen, dass sich Stellensuchende nach einem Vorstellungsgespräch weniger häufig bewerben resp. nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch gar keine Bewerbungen mehr schreiben.

Zuweisungen scheinen keine nachhaltige Aktivierungsmassnahme darzustellen. Insgesamt dominiert aber der positive Effekt, wie er in der Gesamtschätzung (Tabelle 7) zu beobachten ist.

Tabelle 8 *Kurz- und mittelfristige Wirkung von Zuweisungen auf Bewerbungsverhalten und –erfolg (Zuweisungen auf gemeldete Stellen)*

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
Kurzfristiger Effekt (< 1 Monat)			
Absolut	+ 0.027 ***	+ 0.180***	+ 0.066***
Relativ	+ 19.9 %	+ 1.6 %	+ 20.0 %
Mittelfristiger Effekt (> 1 Monat)			
absolut	+ 0.003	- 0.475 ***	- 0.006
relativ	+ 2.2 %	- 4.3 %	- 1.9 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 6'249 Stellensuchenden mit mindestens einer Zuweisung. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

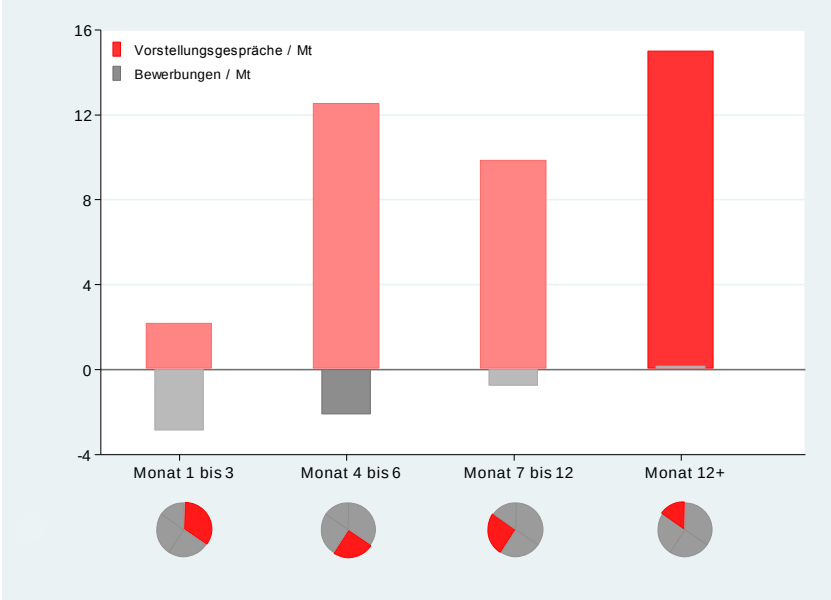
Wirkung differenziert nach Art der Intervention

Die oben dargestellte Gesamtwirkung der Zuweisung wird gemittelt über die ersten vier Zuweisungen berechnet. Die folgende Darstellung weist die Wirkung getrennt für diese ersten vier Zuweisungen aus. Bei der ersten Zuweisung des Stellensuchenden ist der grösste Effekt bezüglich der Anzahl Vorstellungsgespräche zu beobachten (siehe Abbildung 13). Die Wirkung der weiteren Zuweisungen ist kleiner und statistisch nicht signifikant. Aus der Häufigkeitsverteilung (Kreisdiagramme unterhalb der Balkendiagramme) geht hervor, dass es sich bei rund der Hälfte aller Zuweisungen um eine Erstzuweisung handelt.

Differenziert man die Zuweisungen nach der Zahl der Zuweisungen, die im gleichen Monat aufeinander folgen, so zeigen sich keine grossen Unterschiede (siehe Anhang zu Kapitel 5, Abbildung 33). Der grösste Effekt tritt bei Zuweisungen auf, die mit mindestens zwei anderen Zuweisungen im gleichen Monat ausgelöst werden; allerdings ist die Zahl der Beobachtungen tief.

Abbildung 13 Wirkung der 1., 2., 3., 4. Zuweisung

Abbildung 14 Wirkung nach Zuweisungszeitpunkt



Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Nur Zuweisungen auf gemeldete Stellen berücksichtigt.

Bezüglich des Zuweisungszeitpunkts zeigen sich zwar Unterschiede in der durchschnittlichen Höhe der Wirkung auf die Anzahl Vorstellungsgespräche, jedoch

sind die Wirkungen statistisch nicht signifikant (mit Ausnahme der Zuweisungen bei Langzeitarbeitslosen (siehe Abbildung 14). Der negative Effekt von Zuweisungen auf die Anzahl der Bewerbungen ist vor allem bei frühen Zuweisungen ausgeprägt. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass zu diesem Zeitpunkt noch viel Eigeninitiative und Motivation seitens der Stellensuchenden besteht und entsprechend kaum Wirkung durch die Zuweisung entfaltet wird.

Wirkung differenziert nach Teilgruppen von Stellensuchenden

Die folgenden Untersuchungen zeigen, dass Zuweisungen nicht bei allen Personengruppen die gleiche Wirkung erzielen, sondern im Gegenteil grosse Unterschiede zu beobachten sind. Bei den Stellensuchende mit einem Kaderhintergrund beispielsweise ist die Wirkung auf die Anzahl Vorstellungsgespräche überdurchschnittlich gross (Abbildung 15). Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Zuweisungen für Kaderpersonen besonders spezifisch und profilorientiert gewählt werden. Der Effekt ist statistisch allerdings nicht signifikant, was entweder ein Resultat der kleinen Anzahl der beobachteten Stellensuchenden ist oder darauf hinweist, dass die individuellen Effekte sehr heterogen sind.

Abbildung 15 Wirkung von Zuweisungen nach früherer Funktion

Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Nur Zuweisungen auf gemeldete Stellen berücksichtigt.

Bei der Gruppe der Fachpersonen, die am meisten Zuweisungen auf sich vereinen, ist ebenfalls eine deutliche Steigerung der Anzahl Vorstellungsgespräche zu beobachten. Bei Stellensuchenden mit einer früheren Hilfsfunktion hingegen führen Zuweisungen zu einer Reduktion der Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat.

Die durchschnittliche Wirkung von Zuweisungen bei verschiedenen weiteren Personengruppen ist in Tabelle 9 dargestellt. Der Effekt von Zuweisungen auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat variiert zwischen den Gruppen; es ist aber bei allen untersuchten Gruppen ein positiver Effekt zu beobachten. Besonders gross ist die Wirkung bei den Stellensuchenden mit Herkunft im EU/EFTA Raum (+ 16 %); besonders gering bei Frauen und Stellensuchenden aus Drittstaaten (jeweils + 7 %)

Tabelle 9 Wirkung nach verschiedenen Gruppen

		Vorstellungsgespräche pro Monat	**Bewerbungen pro Monat**
Geschlecht	Frauen	+ 7 %	- 1 %
	Männer	+ 11 %	- 2 %
Altersgruppe	Über 50 J.	+ 10 %	- 0 %
	40 bis 50 J.	+ 12 %	- 1 %
	Unter 40 J.	+ 8 %	- 2 % **
Nationalität	Schweizer	+ 8 %	- 1 %
	EU / EFTA	+ 16 %	- 2 % **
	3-Staaten	+ 7 %	- 1 % **
Anspruch Arbeitslosenentschädigung	bis 400 TG	+ 9 %	- 1 %
	400 TG	+ 10 %	- 1 %
	über 400 TG	+ 12 %	- 2 %

*Bemerkung: ** Signifikanzniveau 95 % oder höher. Nur Zuweisungen auf gemeldete Stellen berücksichtigt.*

Im Gegensatz zum Gesamteffekt der Zuweisungen hinsichtlich des Sucherfolgs sind die gruppenspezifischen Wirkungen nicht statistisch signifikant. Dies mag wiederum mit der kleineren Gruppengrösse, oder aber mit der Heterogenität der Effekte zu tun haben. Die Effekte auf die Suchintensität sind allesamt negativ,

weitaus kleiner und doch vielfach statistisch signifikant: Diese Effekte sind offensichtlich homogener.[27]

Bei den oben dargestellten Auswertungen handelt es sich um Partialanalysen, d.h. jedes Merkmal wird separat ausgewertet. Eine gemeinsame Schätzung, die aufzeigt, welches die treibenden Kräfte hinter den Unterschieden sind, wird im Anhang zu Kapitel 5 dargestellt. Die Resultate sind, zumindest was die Grössenordnungen betrifft, sehr ähnlich: Gruppen, welche in der Partialanalyse überdurchschnittliche Effekte auf die Zahl der Vorstellungsgespräche aufweisen, haben auch die grösseren Effekte in der gemeinsamen Schätzung. Verschiebungen sind bei den Altersgruppen (und damit verbunden den Gruppen mit unterschiedlichem Taggeldanspruch) sowie Stellensuchenden aus Drittstaaten beobachtbar.

Exkurs: Erfolgschancen einer Zuweisung

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung auf eine zugewiesene Stelle in einem Vorstellungsgespräch resultiert, beträgt im ersten Monat der Arbeitslosigkeit 8.1 %. Wird diese Zahl verglichen mit den durchschnittlichen Chancen in diesem Monat, dann zeigt sich, dass Zuweisungen weitaus erfolgreicher sind als die restlichen Bewerbungen (4.1 %). Im durchschnittlichen Monat einer Zuweisung (Monat 9) ist die Differenz sogar noch grösser (7.3 % gegenüber 3.2 %).

Diese Tatsache lässt vermuten, dass die positive Wirkung der Zuweisung auf die Anzahl der Vorstellungsgespräche in erster Linie von der Zuweisung selber ausgeht. Aus diesem Grund wurde eine separate Schätzung zum Effekt der Zuweisungen durchgeführt, in welcher die Woche der Zuweisung nicht berücksichtigt wird (siehe Anhang Tabelle 29). Die Wirkung bleibt positiv, ist aber deutlich kleiner. Zuweisungen haben demnach eine Wirkung auch auf das allgemeine Bewerbungsverhalten, der grösste Effekt entsteht aber durch die erhöhten Erfolgschancen der Zuweisungen selbst.

[27] Die Effekte auf die Zahl der Vorstellungsgespräche sind auch deshalb häufig nicht signifikant, weil ein Vorstellungsgespräch ein verhältnismässig seltenes Ereignis darstellt.

5.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung

Bei den Stellensuchenden mit mindestens einer Zuweisung verkürzt ein Vorstellungsgespräch die Dauer der Arbeitslosigkeit um 1.7 Wochen im Durchschnitt (diese Auswertung wurde analog zur Schätzung in Kapitel 4 vorgenommen; dieses Mal aber beschränkt auf Stellensuchende mit Zuweisungen).

Wird diese Verkürzung mit der Wirkung der Zuweisungen auf die Zahl der Vorstellungsgespräche sowie die verbleibende Dauer der Arbeitslosigkeit multipliziert, so ergibt sich im Durchschnitt pro Zuweisung eine Verkürzung von 0.2 Wochen resp. um 1.5 Tage. Die Auswirkung ist demnach eher gering; allerdings ist zu bedenken, dass Zuweisungen ein kostengünstiges Instrument der Vermittlung und Aktivierung darstellen. Die erste Zuweisung, welche die grösste Wirkung aufweist, verkürzt die Dauer der Arbeitslosigkeit um 0.5 Wochen resp. 3.8 Kalendertage. Der Effekt der weiteren Zuweisungen ist geringer.

6. Sanktionen (Intervention 2)

Sanktionen stellen das zweithäufigste Instrument der Beraterinterventionen dar: In der Untersuchungsregion werden im Durchschnitt 0.4 Sanktionen pro Stellensuchenden verhängt, wobei sich die Sanktionen auf einen Fünftel der Stellensuchenden (19 %) verteilen. Schweizweit werden ebenfalls 0.4 Sanktionen pro Person verhängt.[28]

Die Verteilung der Sanktionen zeigt, dass die meisten sanktionierten Stellensuchenden nur eine Sanktion erhalten (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10 Verteilung der Sanktionen, nach Dauer der Stellensuche

	Anteil der Stellensuchende mit … Sanktionen			
	Alle	Stellensuche > 3 Mt.	Stellensuche > 6 Mt.	Stellensuche > 12 Mt.
0 Sanktionen	81 %	78 %	80 %	84 %
1 Sanktion	11 %	12 %	11 %	10 %
2 Sanktionen	4 %	4 %	4 %	3 %
3 Sanktionen	2 %	2 %	2 %	1 %
4 Sanktionen	1 %	1 %	1 %	1 %
5 und mehr S.	2 %	2 %	2 %	1 %

Im Folgenden wird zunächst die Nutzung des Instruments bei verschiedenen Gruppen von Stellensuchenden sowie über die Dauer der Arbeitslosigkeit beschrieben. Anschliessend diskutieren wir die Wirkung von Sanktionen auf das Bewerbungsverhalten.

6.1. Nutzung

Sanktionen werden erteilt, wenn ein pflichtwidriges Verhalten des Stellensuchenden beobachtet wird (siehe Erläuterungen in Kapitel 3.2). Die Sanktionshäufigkeit

[28] Die Kennzahl für die ganze Schweiz berücksichtigt alle Sanktionen, die im Beobachtungszeitraum ausgelöst wurden, die Kennzahlen für das Untersuchungsgebiet hingegen nur Sanktionen bei Personen, die mindestens einen Tag in der Periode angemeldet waren. Da eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Sanktionen nach Abmeldung ausgelöst wird, unterscheiden sich die beiden Berechnungen leicht. Die Sanktionshäufigkeit im Untersuchungsgebiet ist etwas höher, wenn dieser Unterschied berücksichtigt wird.

unterscheidet sich zwischen den Kantonen und RAV beträchtlich, die Sanktionshärte hingegen nur begrenzt (siehe Abbildung 16 und Abbildung 17).

Abbildung 16 Anteil Stellensuchender mit mindestens einer Sanktion

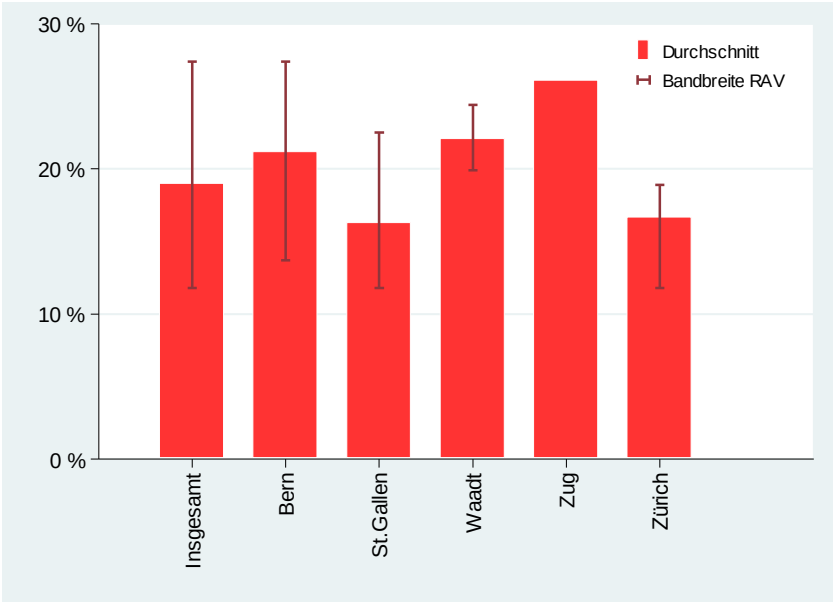
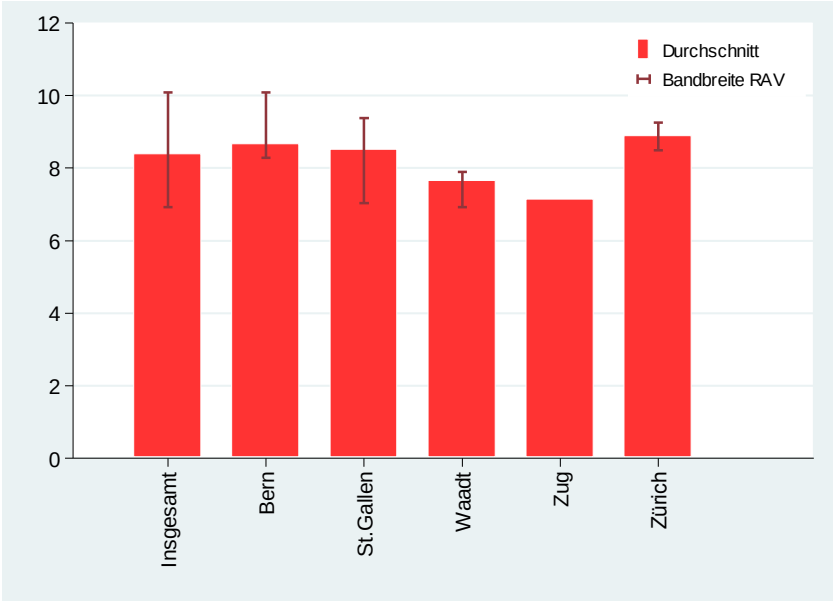


Abbildung 17 Durchschnittliche Härte (Anzahl Einstelltage) pro Sanktion



Das RAV mit der höchsten Anzahl Sanktionen befindet sich im Kanton Bern, wo eine Sanktion auf weniger als zwei gemeldete Stellensuchende kommt. In dem RAV, das am wenigsten Sanktionen ausspricht (ein RAV im Kanton St. Gallen), wird nur eine Sanktion pro fünf Stellensuchende verhängt.[29] Die Untersuchung der Variation zwischen den RAV über die Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt, dass die Differenzen innerhalb der Kantone abnehmen, zwischen den Kantonen über die Dauer der Arbeitslosigkeit jedoch konstant bleiben (siehe Anhang zu Kapitel 6, Abbildung 34).

Variationen in der Sanktionshäufigkeit können durch verschiedene Faktoren entstehen:

- Unterschiede in der Zusammensetzung der Stellensuchenden im Einzugsgebiet und damit verbunden in der Häufigkeit und in der Art der Vergehen;
- Unterschiede in der Informationspolitik und allfälliger weiterer präventiver Schritte, um Sanktionen zu vermeiden;
- Nutzung des Spielraums (RAV-Kultur).

Aufgrund der Pflicht, Sanktionen bei einem entsprechenden Vergehen zu verhängen (siehe Kapitel 3.2), sollte letzterer Faktor hingegen nicht eine primäre Quelle der Differenzen darstellen.

Die durchschnittliche Höhe der Sanktion variiert nur schwach zwischen den Kantonen. Am wenigsten Einstelltage pro Sanktion werden in Zug ausgesprochen, d.h. in jenem Kanton, in dem am meisten Sanktionen verhängt werden. Die grösste Bandbreite zwischen den RAV bezüglich Sanktionshöhe weist der Kanton St. Gallen auf, nämlich zwischen 6.9 und 9.4 Einstelltagen pro Sanktion.

Zwischen den Personengruppen sind bei der Sanktionshäufigkeit deutliche Unterschiede zu beobachten (siehe Tabelle 11). Beispielsweise zeigt sich bei Personen mit Kaderhintergrund, dass sie deutlich weniger sanktioniert werden als die restlichen Gruppen. Ebenfalls unterdurchschnittlich viele Sanktionen weist die Gruppe der über 40-Jährigen (und entsprechend Personen, die viele Taggelder beziehen können) sowie Frauen auf.

Die Unterschiede in der durchschnittlichen Sanktionshärte sind minimal (mit einer Spannweite von nur 0.6 Einstelltagen zwischen dem tiefsten und höchsten Wert); offensichtlich werden nicht nur gleiche Massstäbe angelegt, sondern die Gruppen

[29] In einer früheren Untersuchung (Imboden et al. 1999) massen die Autoren einen Faktor 43 zwischen den zehn am häufigsten sanktionierenden RAV und den zehn am wenigsten sanktionierenden RAV in der Schweiz. Die von uns gemessenen Unterschiede fallen deutlich geringer aus.

weisen auch gleiche Vergehen auf (oder zumindest solche, die ähnlich geahndet werden).

Tabelle 11 Sanktionierungspraxis nach Personenmerkmalen

		Anteil Sanktionierter	**Einstelltage pro Sanktion**
Insgesamt		**19 %**	**8.4**
Funktion	Hilfsfunktion	20 %	8.7
	Fachfunktion	18 %	8.2
	Kader	10 %	7.8
	Andere	27 %	8.4
Geschlecht	Männer	21 %	8.6
	Frauen	17 %	8.1
Altersgruppe	unter 40	24 %	8.5
	40 – 50	15 %	8.1
	über 50	10 %	8.0
Nationalität	Schweizer	19 %	8.5
	EU/EFTA	19 %	8.0
	3-Staaten	20 %	8.4
Taggelder	< 400 TG	27 %	8.6
	400 TG	18 %	8.5
	> 400 TG	9 %	8.1
	fehlend	18 %	8.2

Bemerkung: Überdurchschnittliche Werte sind blau markiert

Zwei Drittel der Sanktionen werden aufgrund von ungenügenden Arbeitsbemühungen ausgesprochen (vgl. Tabelle 12), wobei sich die Mehrheit dieser Sanktionen auf das Bewerbungsverhalten während der Kündigungsphase bezieht. Ebenfalls häufig wird das unentschuldigte Fernbleiben von einem Beratungsgespräch sanktioniert. Gemeinsam vereinen diese beiden Sanktionsgründe 94 % aller Sanktionen auf sich.

Tabelle 12 Sanktionsgründe

Grund	**Anteil Sanktionen**	**Einstelltage pro Sanktion**
Ungenügende Arbeitsbemühungen	67 %	8
Vor Anmeldung RAV	*43 %*	*8*
Nach Anmeldung RAV	*24 %*	*8*
Beratung (v.a. unentschuldigt ferngeblieben)	27 %	8
AMM (v.a. nicht angetreten / abgebrochen)	2 %	15
Kontrollvorschriften / Weisungen nicht befolgt	2 %	7
Stellenangebot abgelehnt	2 %	33

Nutzung über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Abbildung 18 stellt die Wahrscheinlichkeit dar, dass ein Stellensuchender in einer bestimmten Woche der Arbeitslosigkeit sanktioniert wird. Die anfänglich relativ hohe Wahrscheinlichkeit einer Sanktion hängt mit den fehlenden Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung beim RAV zusammen. Die stetige Abnahme über die Dauer der Arbeitslosigkeit kann zudem mit einem Lernprozess in Verbindung gebracht werden: Am Anfang werden Regeln verletzt, deren oder deren Sanktion man sich nicht bewusst war. Die Abnahme über die Zeit ist in allen fünf Kantonen zu beobachten (siehe Abbildung 19).

Abbildung 18 Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Woche sanktioniert zu werden

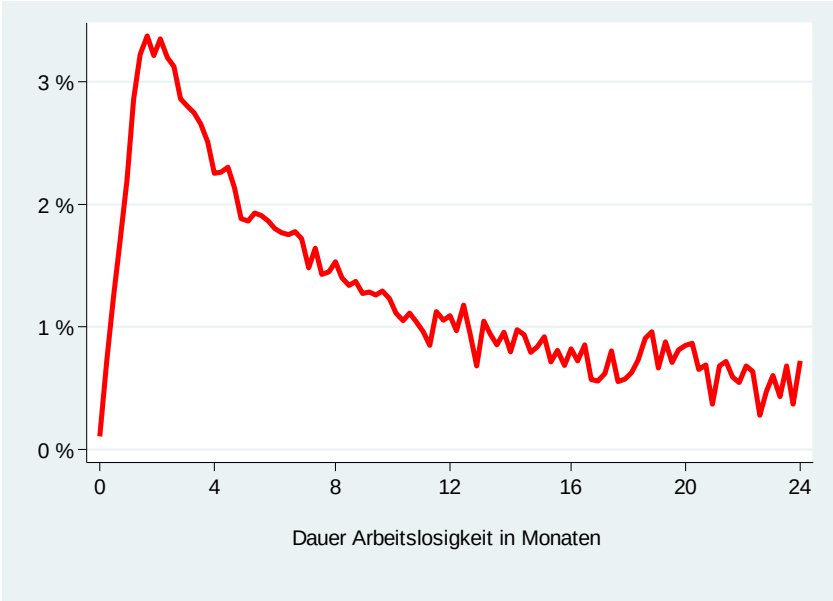
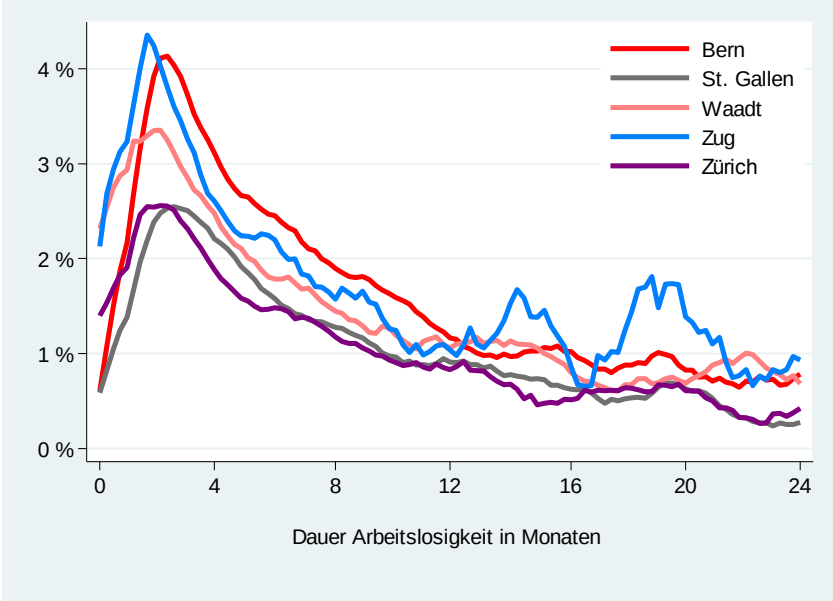


Abbildung 19 Wahrscheinlichkeit einer Sanktion in den fünf Kantonen



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen).

6.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten

Im vorliegenden Kapitel wird die Wirkung von Sanktionen auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg zunächst gesamthaft diskutiert. Anschliessend wird die Wirkung differenziert nach verschiedenen Charakteristika der Sanktion und der sanktionierten Personengruppe diskutiert.

Wirkung insgesamt

Sanktionen weisen eine relativ geringe Wirkung auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg auf (siehe Tabelle 13). Statistisch gesicherte Auswirkungen (auf dem 90 % Signifikanzniveau) zeigen sich einzig bei der Anzahl Bewerbungen, welche nach einer Sanktion leicht zunehmen (dieser Effekt kommt aufgrund der Sanktionen der ungenügenden Arbeitsbemühungen zustande, wie wir weiter unten darstellen).

Tabelle 13 Wirkung von Sanktionen auf Bewerbungsverhalten und –erfolg

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
absolut	+ 0.000	+ 0.129 *	+ 0.008 %
relativ	+ 0.6 %	+ 1.3 %	+ 2.9 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 4'336 Stellensuchenden mit mindestens einer Sanktion. * Signifikanzniveau 90 %.*

Die Auswertung in Tabelle 14 zeigt, dass Sanktionen kurzfristig eine positive Wirkung auf die Anzahl Bewerbungen und Vorstellungsgespräche pro Monat erzielen (im Durchschnitt über alle Sanktionen). Die fehlende statistische Signifikanz weist aber auf die bereits oben erwähnten starken individuellen Schwankungen hin (zudem werden bei den kurzfristigen Effekten nur vier Wochen pro Stellensuchenden beobachtet). In der mittleren Frist zeigen sich negative Effekte sowohl bei der Anzahl Bewerbungen wie auch bei der Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat; diese Auswirkungen sind statistisch gesichert.

Bei einer Analyse des Verhaltens während der Einstelltage ist ebenfalls zu beobachten, dass die Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche deutlich gesteigert wird. Diese Analyse (dargestellt in Tabelle 31 im Anhang zu diesem Kapitel) nimmt eine noch kurzfristigere Perspektive ein als die Analyse der Effekte im Monat nach der Sanktion, da die Einstelltage im Durchschnitt nur 8 Tage dauern.

Tabelle 14 Kurz- und mittelfristige Wirkung von Sanktionen

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
Kurzfristiger Effekt (< 1 Monat)			
Absolut	+ 0.000	+ 0.200	+ 0.026
Relativ[30]	- 0.1 %	+ 2.0 %	+ 7.8 %
Mittelfristiger Effekt (> 1 Monat)			
absolut	- 0.002	- 0.024 ***	- 0.016**
relativ	- 0.5 %	- 0.3 %	- 4.8 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 7'108 Stellensuchenden mit mindestens einer Sanktion. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %.*

Wirkung differenziert nach Art der Intervention

Aus Abbildung 20 geht hervor, dass die erste Sanktion das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg im Durchschnitt negativ beeinflussen, während die zweite und dritte Sanktion zu mehr Bewerbungen und mehr Vorstellungsgesprächen pro Monat führen. Keine der Sanktionen weist eine statistisch signifikante Wirkung auf. Daher lässt sich nicht mit Sicherheit schliessen, dass die erste Sanktion anders wirkt als die darauffolgenden. Allerdings ist sehr wahrscheinlich, dass die unterschiedlichen Wirkungen durch den Grund der Sanktion beeinflusst werden; die erste Sanktion ist häufig jene, die sich auf ungenügende Bewerbungsbemühungen während der Kündigungsphase bezieht.

Die Auswertung zum Zeitpunkt der Sanktion legt den Schluss nahe, dass im mittleren Zeitfenster (zwischen 4 und 12 Monaten) eine positive Wirkung erwartet werden kann, zu Beginn und Ende der Arbeitslosigkeit hingegen nicht (vgl. Abbildung 21). Hier spielt wiederum eine Rolle, dass zu Beginn der Arbeitslosigkeit Sanktionen aufgrund der ungenügenden Zahl der Bewerbungen in der Kündigungsphase besonders häufig sind.

Abbildung 20 Wirkung der 1., 2., 3., 4. Sanktion

[30] Bei kleinen Effekten ist es möglich, dass der relative Effekt negativ ist, obwohl der absolute Effekt ein positives Vorzeichen hat. Dies hängt damit zusammen, dass der Gesamteffekt aus den Teileffekten der ersten vier Sanktionen berechnet wird. Die absoluten und relativen Teileffekte können den Gesamteffekt unterschiedlich beeinflussen.

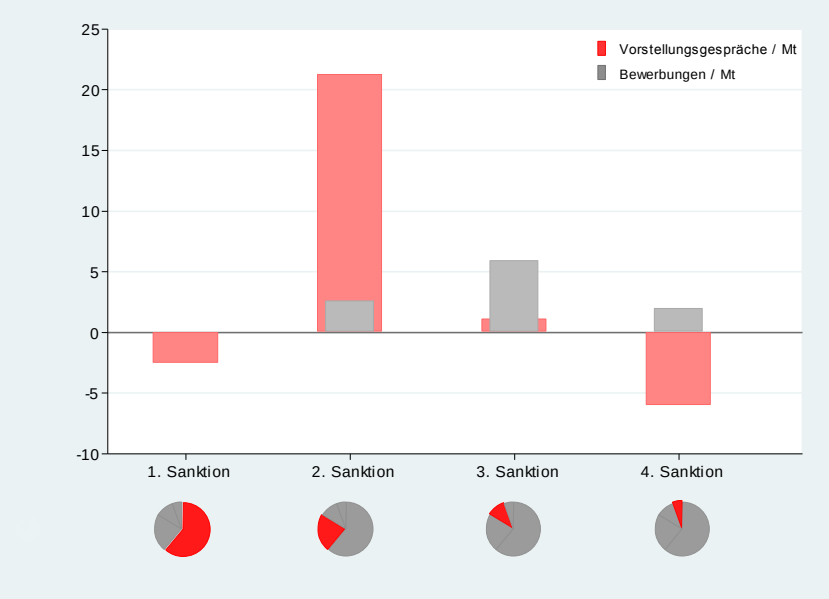
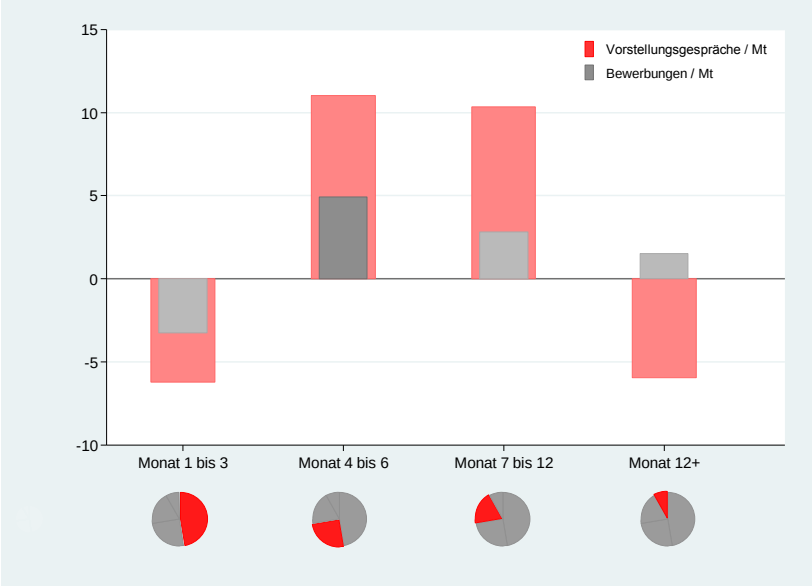


Abbildung 21 Wirkung nach Sanktionszeitpunkt

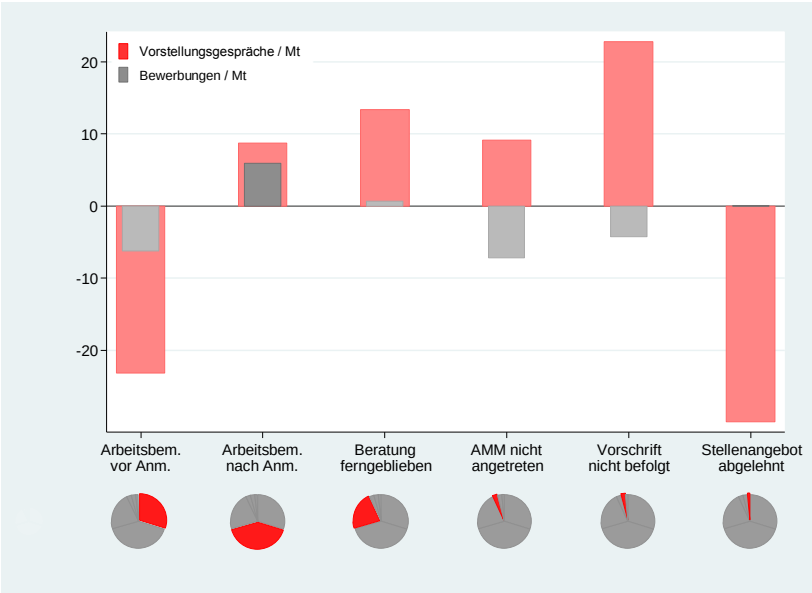


Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

Die Auswirkung nach Sanktionsgrund zeigt, dass Sanktionen aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen vor der Anmeldung beim RAV im Durchschnitt eine negative Auswirkung sowohl auf den Bewerbungserfolg wie auch auf die Anzahl

Bewerbungen mit sich führen (dieser Effekt ist jedoch statistisch nicht signifikant, siehe Abbildung 22). Wenn gleich zu Beginn der Arbeitslosigkeit Einstelltage verhängt werden, hat dies zumindest auf einen Teil der Stellensuchenden eine stark demotivierende Wirkung. Finden Sanktionen aufgrund von ungenügenden Arbeitsbemühungen nach Anmeldung beim RAV statt, erhöht sich wie gewünscht die Anzahl der Bewerbungen.

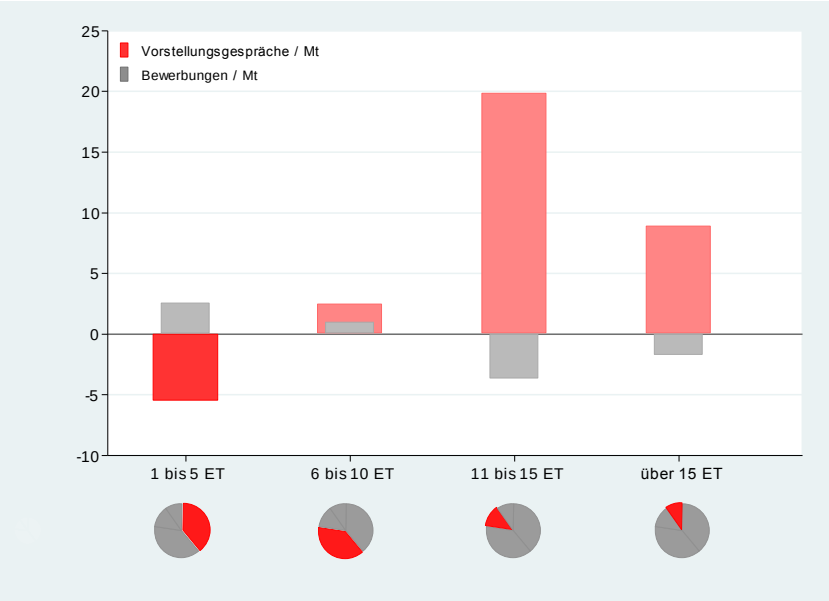
Abbildung 22 Wirkung nach den verschiedenen Sanktionstypen



Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Arbeitsbem.: Ungenügende Arbeitsbemühungen (vor/nach Anmeldung RAV). Die geschätzte Wirkung von „Stellenangebot abgelehnt" wird verkürzt dargestellt; sie beträgt -51 %.

Aus Abbildung 23 geht hervor, dass die Anzahl der Einstelltage (ET) eine Auswirkung auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg hat. Eine geringe Anzahl Einstelltage (weniger als sechs) führt zu einer signifikant tieferen Zahl an Vorstellungsgesprächen in den Wochen, die auf die Sanktion folgen. Bei härteren Bestrafungen (ab 11 Einstelltagen) zeigt sich im Durchschnitt ein deutlich grösserer Effekt auf die Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat; diese unterliegen jedoch grossen individuellen Schwankungen und sind statistisch nicht signifikant.

Abbildung 23 Wirkung nach Höhe der Sanktion



Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. ET: Einstelltage

Unterteilt man die Effekte nach der Zahl der Sanktionen, die im gleichen Monat aufeinander folgen, so zeigt sich, dass bei kurzer Abfolge mehrerer Sanktionen die grösste Wirkung eintritt (siehe Abbildung 35 im Anhang zu Kapitel 6)

Wirkung differenziert nach Teilgruppen von Stellensuchenden

Stellensuchende mit einem Kaderhintergrund weisen die höchste durchschnittliche Wirkung sowohl betreffend Bewerbungserfolg wie auch Bewerbungshäufigkeit auf (siehe Abbildung 24). Keines der Teilresultate ist jedoch statistisch erhärtet.

Aus Tabelle 15 geht hervor, dass sich im Durchschnitt zwar deutliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen ergeben, aber nur in zwei Fällen die Wirkungskoeffizienten statistisch signifikant sind: Sanktionen bei Personen mit einem Anspruch von über 400 Taggeldern führen zu weniger Vorstellungsgesprächen. Bei Frauen ist zudem ein statistisch signifikanter Rückgang bei der Zahl der Bewerbungen pro Monat zu beobachten (dieser beträgt allerdings nur - 1 %).

Abbildung 24 Wirkung der Sanktionen nach früherer Funktion

Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 15 Wirkung nach verschiedenen Gruppen

		Vorstellungsgespräche pro Monat	Bewerbungen pro Monat
Geschlecht	Frauen	- 5 %	- 1 %**
	Männer	+ 8 %	+ 2 %
Altersgruppe	Über 50 J.	+ 15 %	+ 1 %
	40 bis 50 J.	+ 12 %**	+ 3 %
	Unter 40 J.	- 3 %	- 3 %
Nationalität	Schweizer	- 1 %	+ 1 %
	EU / EFTA	+ 16 %	+ 3 %
	3-Staaten	- 21 %	+ 0 %
Anspruch Arbeitslosenentschädigung	bis 400 TG	- 1 %	- 1 %
	400 TG	+ 2 %	+ 2 %
	über 400 TG	- 16 %**	- 2 %

*Bemerkung: ** Signifikanzniveau 95 % oder höher*

Die simultane Schätzung der Wirkung über alle Gruppen (Anhang zu Kapitel 6) zeigt, dass sich die Rangfolge der Gruppen in den meisten Fällen nicht ändert. Ausnahmen bei der Schätzung der Wirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche sind die Funktions- sowie Altersgruppen (die Unterschiede sind nicht signifikant, aber es ist dennoch bemerkenswert, dass Stellensuchende in einer Hilfsfunktion, bei welchen in der Partialanalyse eine negative Wirkung zu beobachten ist, nun die höchste Wirkung zeigen).

Exkurs: Ist es die Sanktion oder die Meldung, die Wirkung zeigt?

Es wäre denkbar, dass nicht die Sanktion selbst eine Wirkung beim Stellensuchenden auslöst, sondern bereits die Meldung einer Sanktionierung („Androhung"). Um diese Frage zu beantworten, wurden die Meldungen zusätzlich in die Schätzungen eingefügt.

Die Resultate zeigen, dass bei Personen, die nur eine einzige Meldung (und keine nachfolgende Sanktion) aufweisen, keine Wirkung der Meldung auf das Bewerbungsverhalten zu beobachten ist. Eine mögliche These könnte sein, dass diese Personen bereits antizipierten, dass die Sanktion nicht zustande kommen wird. Bei Personen, die eine Meldung und eine Sanktion aufweisen, wird tatsächlich bereits durch die Meldung eine Reaktion aufgelöst: Die Zahl der Bewerbungen steigt. Bei mehreren Meldungen und Sanktionen werden die Resultate komplexer, aber auch hier ist zumindest ein Teil der Koeffizienten für die Meldungen statistisch signifikant (siehe Tabelle 32 im Anhang zu Kapitel 6).

6.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung

Bei den Stellensuchenden mit mindestens einer Sanktion verkürzt ein Vorstellungsgespräch die Dauer der Arbeitslosigkeit um 0.8 Wochen im Durchschnitt. Wird diese Verkürzung mit der Wirkung der Sanktionen auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat und der verbleibenden Dauer der Arbeitslosigkeit multipliziert, so ergibt sich im Durchschnitt pro Sanktion eine Verkürzung von 0.01 Wochen. Die Auswirkung ist demnach vernachlässigbar klein.

In dieser Hinsicht ist zu ergänzen, dass Sanktionen eine grosse Auswirkung auf die Abmeldewahrscheinlichkeit in einer gewissen Woche auszuüben scheinen, die über die Wirkung auf das Bewerbungsverhalten hinausgeht (siehe Tabelle 28 im Anhang zu Kapitel 4). Eine Sanktion erhöht die Abmeldewahrscheinlichkeit in

einer bestimmten Woche um 19 % (bei gleichzeitiger Kontrolle für die Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche). Es ist zu vermuten, dass Sanktionen dazu führen, dass ein Teil der Stellensuchenden sich ohne Stelle abmeldet, oder aber auf eine Stelle mit einem schlechteren Match. Da dies zu einem kürzeren Anstellungsverhältnis führen kann (siehe Arni et al. 2013), stellt sich die Frage, ob dieser Effekt erwünscht ist.[31]

[31] Die Tatsache, dass Sanktionen nur wenig Einfluss auf das Bewerbungsverhalten, aber einen starken Einfluss auf die Abmelderate ausüben, könnte auch einen Hinweis darauf sein, dass nicht alle Bewerbungen dokumentiert werden. So ist zu vermuten, dass während der Einstelltage die Anreize für eine vollständige Dokumentation wegfallen, wenn man bereits für ungenügende Arbeitsbemühungen bestraft wird.

7. Beraterwechsel (Intervention 3)

Von den untersuchten Beraterinterventionen stellt der Beraterwechsel das seltenste Ereignis dar: In der Untersuchungsregion werden im Durchschnitt 0.07 Beraterwechsel pro Stellensuchenden durchgeführt.[32] Dieser Wert korrespondiert mit der gesamtschweizerischen Nutzung (0.08 Beraterwechsel pro Stellensuchenden).

Insgesamt werden Beraterwechsel bei 6 % der Stellensuchenden durchgeführt. Nur in seltenen Fällen wird mehr als ein Beraterwechsel genutzt (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16 Verteilung der Beraterwechsel

	Anteil der Stellensuchende mit … Zuweisungen			
	Alle	Stellensuche > 3 Mt.	Stellensuche > 6 Mt.	Stellensuche > 12 Mt.
0 Wechsel	94 %	91 %	87 %	83 %
1 Wechsel	5 %	8 %	11 %	14 %
2 Wechsel	1 %	1 %	2 %	2 %
3 und mehr Wechsel	0 %	0 %	0 %	1 %

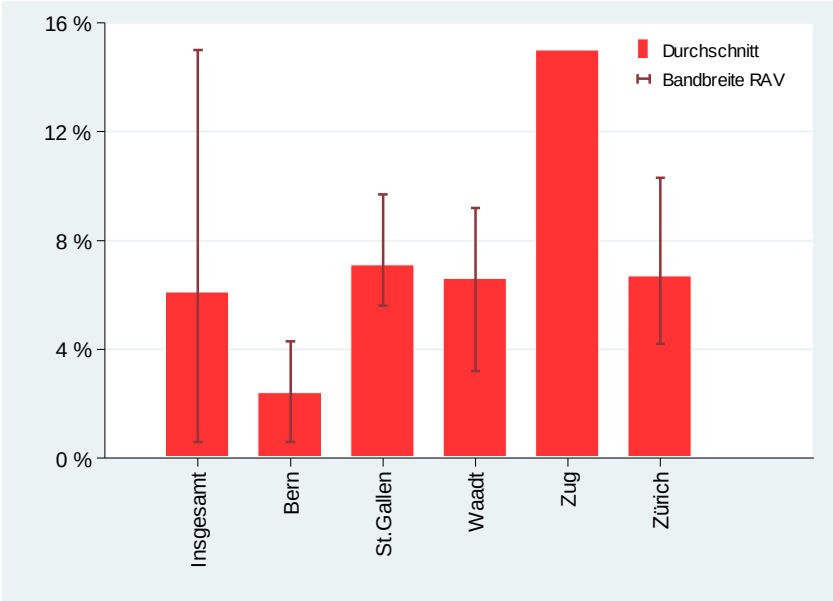
Im Folgenden wird erneut zunächst die Nutzung der Beraterwechsel beschrieben, um anschliessend deren Wirkung zu diskutieren.

7.1. Nutzung

Beraterwechsel sind grundsätzlich in allen Kantonen ein seltenes Ereignis, wobei die Nutzung dieser Intervention stark zwischen den Kantonen variiert. So weist der Kanton Zug eine fast achtmal höhere Quote an Beraterwechsel pro Stellensuchenden auf als der Kanton Bern (siehe Abbildung 25). Innerhalb der Kantone gibt es ebenfalls ausgeprägte Schwankungen, die aber neben den grossen interkantonalen Differenzen gering wirken.

[32] Beraterwechsel aufgrund eines Ausfalls des Personalberaters (z.B. durch Krankheit), aufgrund eines Umzugs des Stellensuchenden sowie nach Gesprächen im ersten Monat der Arbeitslosigkeit werden nicht berücksichtigt. Bei letzteren ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Wechsel rein administrativer Natur ist und ohne Kenntnis des Stellensuchenden durchgeführt wird, gross.

Abbildung 25 Anteil Stellensuchender mit mindestens einem Beraterwechsel



Eine vergleichsweise hohe Zahl an Beraterwechsel weisen Personen mit ehemaliger Kaderfunktion auf. Ebenfalls nehmen Stellensuchende im Alter über 40 Jahren, und entsprechend auch Stellensuchende mit einem Anspruch von 400 und mehr Taggeldern häufiger einen Beraterwechsel in Anspruch (siehe Tabelle 17). Stellensuchende dieser Gruppen sind typischerweise länger beim RAV gemeldet, daher ergeben sich über die Dauer der Arbeitslosigkeit mehr Möglichkeiten oder Gründe für einen Wechsel.

Tabelle 17 Anteil Personen mit Beraterwechsel nach Personenmerkmalen

Insgesamt		**6 %**
Funktion	Hilfsfunktion	6 %
	Fachfunktion	6 %
	Kader	9 %
	Andere	3 %
Geschlecht	Männer	6 %
	Frauen	6 %
Altersgruppe	unter 40	5 %
	40 – 50	7 %
	über 50	8 %
Nationalität	Schweizer	6 %
	EU/EFTA	6 %
	3-Staaten	7 %
Taggelder	< 400 TG	5 %
	400 TG	8 %
	> 400 TG	11 %
	fehlend	4 %

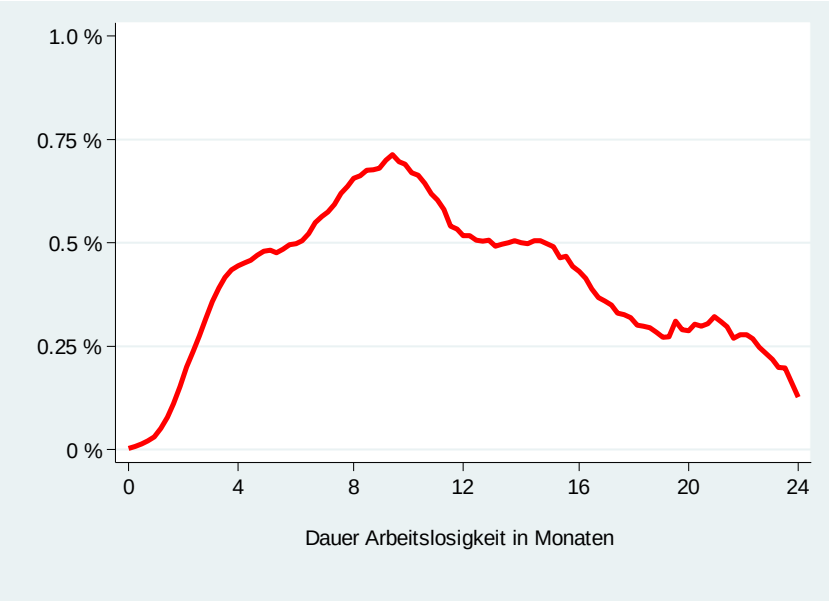
Bemerkung: Überdurchschnittliche Werte sind blau markiert

Nutzung über die Dauer der Arbeitslosigkeit

Aus Abbildung 26 geht hervor, dass der Beraterwechsel zwischen dem 8. und 11. Monat der Stellensuche am häufigsten auftreten. Die Auswertungen nach Kantonen (Abbildung 27) zeigt, dass diese Spitze daher rührt, dass in diesem Zeitfenster der Kanton Zug sowie drei RAV im Kanton Zürich (RAV Bülach, RAV Meilen und RAV Wetzikon, in je unterschiedlichem Ausmass) systematisch Beraterwechsel vornehmen.

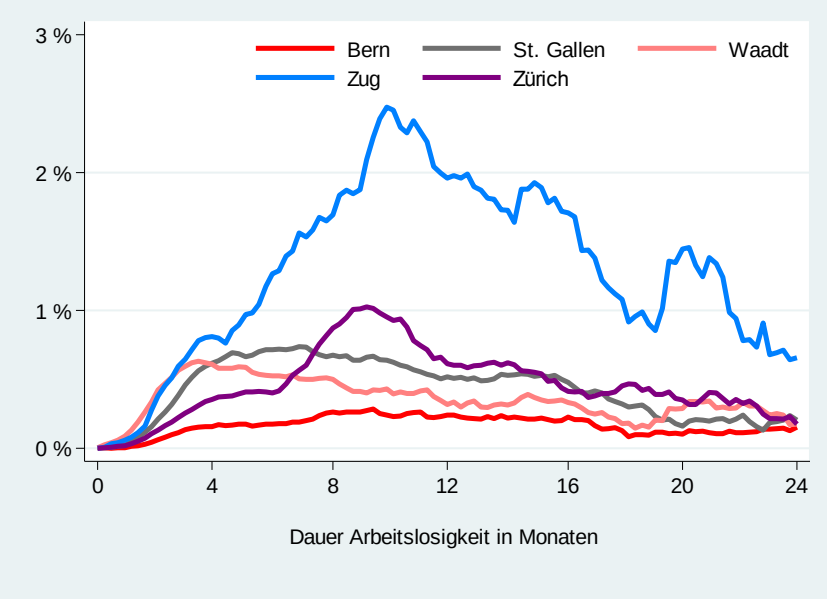
Die Unterschiede in der Nutzung (zwischen und innerhalb der Kantone) wachsen mit der zunehmenden Nutzung der Beraterwechsel während den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit und bleiben anschliessend konstant gross (siehe Abbildung 36 im Anhang zu Kapitel 7).

Abbildung 26 Wahrscheinlichkeit eines Beraterwechsels pro Woche



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen)

Abbildung 27 Wahrscheinlichkeit eines Beraterwechsels in den fünf Kantonen



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 9 Wochen)

7.2. Wirkung auf das Bewerbungsverhalten

Im folgenden Abschnitt werden die Auswirkungen von Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten und den Bewerbungserfolg diskutiert; zunächst im Durchschnitt über alle Beraterwechsel und anschliessend differenziert nach verschiedenen Charakteristika der Wechsel und verschiedenen Gruppen von Stellensuchenden.

Wirkung insgesamt

Aus Tabelle 18 geht hervor, dass ein Beraterwechsel die Anzahl Bewerbungen signifikant verringert. Dies kann damit zusammenhängen, dass bei einem Beraterwechsel eine neue Minimalzahl von Bewerbungen pro Monat festgelegt wird (diese wird im späteren Verlauf der Arbeitslosigkeit möglicherweise eher geringer ausfallen). Alternativ – oder zusätzlich – könnte der Verlust an Verbindlichkeit, der über die Zeit zwischen Personalberater und Stellensuchenden aufgebaut wurde, für den Rückgang verantwortlich.

Im Durchschnitt zeigt sich zwar ein positiver Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs, aufgrund der Abnahme der Anzahl Bewerbungen verringert sich aber gesamthaft die Zahl der Vorstellungsgespräche. Weder der Effekt auf den ersten noch jener auf den dritten Indikator ist statistisch signifikant. Das mag daran liegen, dass der Effekt klein oder heterogen ist; ein weiterer Faktor ist die (relativ zu den anderen beiden Interventionen) tiefere Zahl an beobachteten Stellensuchenden.

Tabelle 18 Wirkung eines Beraterwechsels auf Bewerbungsverhalten und -erfolg

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
absolut	+ 0.006	- 0.268 ***	- 0.020
relativ	+ 4.1 %	- 2.7 %	- 6.0 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 3'576 Stellensuchenden mit mindestens einem Beraterwechsel. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

Bezüglich der Fristigkeit der Wirkung eines Beraterwechsels (siehe Tabelle 19) fällt auf, dass der positive Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs erst mittelfristig eintritt. Die Wirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche ist insbesondere kurzfristig sehr negativ; nach einem Monat verblasst dieser Effekt. Er kann als „Übergangskosten" betrachtet werden. Sofern der Stellensu-

chende sich nach dem Wechsel relativ schnell abmeldet, fällt der eine Monat mit negativer Wirkung ins Gewicht. Ansonsten hinterlässt er geringere Spuren.

Tabelle 19 Kurz- und mittelfristige Wirkung von Beraterwechsel

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespr.	Anzahl Bewerbungen / Monat	Anzahl Vorstellungsgespr. / Monat
Kurzfristiger Effekt (< 1 Monat)			
Absolut	- 0.001	- 0.241**	- 0.038
Relativ	- 0.5 %	- 2.4 %	- 11.2 %
Mittelfristiger Effekt (> 1 Monat)			
absolut	+ 0.012	- 0.284 ***	- 0.008
relativ	+ 8.5 %	- 2.8 %	- 2.4 %

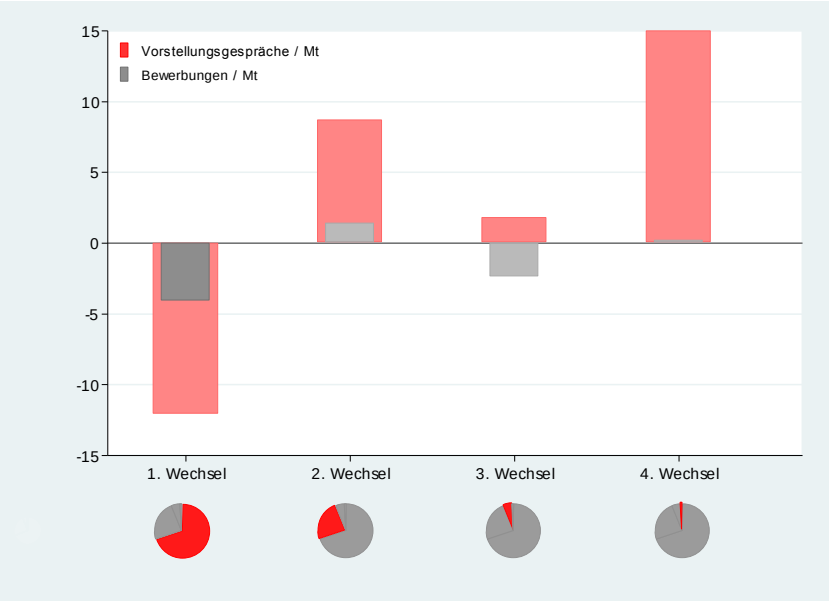
*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 3'212 Stellensuchenden mit mindestens einer Zuweisung. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

Wirkung differenziert nach Art der Intervention

In den meisten Fällen findet nur ein Beraterwechsel statt. Dieser hat durchschnittlich eine deutlich negative Wirkung auf die Anzahl Bewerbungen wie auch auf die Zahl der Vorstellungsgespräche (diese Effekte sind allerdings statistisch nicht signifikant). Beim zweiten, dritten und vierten Beraterwechsel sind positive Effekte messbar (vgl. Abbildung 28); allerdings machen diese nur rund einen Viertel aller Beraterwechsel aus.

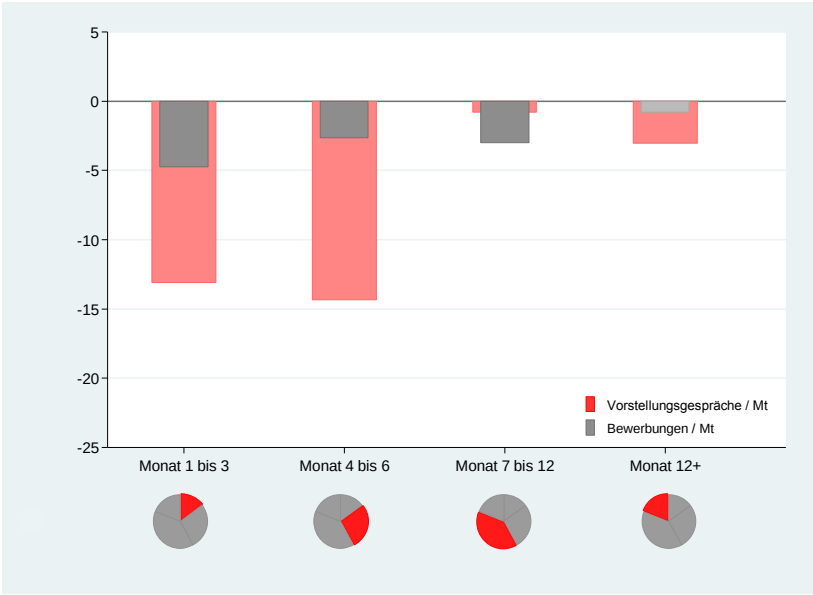
Mehr als die Hälfte der Beraterwechsel findet nach dem 7. Monat der Arbeitslosigkeit statt (siehe Abbildung 29). In diesem Monat sind nur geringe Auswirkungen auf die Suchintensität und den Sucherfolg messbar (der negative Effekt auf die Suchintensität zwischen dem 7. und 12. Monat ist allerdings statistisch signifikant). Eine deutlich negativere Wirkung ist bei Wechsel zu beobachten, die vor dem 7. Monat der Arbeitslosigkeit stattfinden (vermutlich handelt es sich dabei ausschliesslich um nichtsystematische Wechsel).

Abbildung 28 Wirkung nach Anzahl Beraterwechsel



Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Die geschätzte Wirkung von „4. Wechsel“ wird verkürzt dargestellt; sie beträgt 27 %.

Abbildung 29 Wirkung nach Zeitpunkt des Beraterwechsels



Eine in Kapitel 3 erwähnte These besagt, dass Beraterwechsel nur dann einen positiven Effekt auf den Bewerbungserfolg erzielen, wenn die Beraterwechsel gezielt und nicht systematisch eingesetzt werden. Die in Tabelle 20 dargestellten Kennzahlen zeigen, dass sowohl in systematisch wie nicht systematisch wechselnden RAV eine negative Wirkung auf die Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche zu beobachten sind, sowie eine positive Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs. Die negative Auswirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat ist bei den systematisch wechselnden RAV noch deutlich ausgeprägter als in den anderen RAV (allerdings sind die Koeffizienten statistisch nicht signifikant).

Tabelle 20 Wirkung von systematisch (nicht systematisch) durchgeführten Wechsel

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch	Anzahl Bewerbungen pro Monat	Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat
Systematischer Wechsel			
absolut	+ 0.002	- 0.294 ***	- 0.049
relativ	+ 1.5 %	- 2.8 %	- 14.3 %
Nicht system. Wechsel			
absolut	+ 0.004	- 0.272 ***	- 0.015
relativ	+ 2.9 %	- 2.8 %	- 4.6 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 1'197 Stellensuchenden (systematisch wechselnde RAV) resp. 5'885 Stellensuchenden (nicht systematisch wechselnde RAV) mit mindestens einem Wechsel. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

Wirkung differenziert nach Teilgruppen von Stellensuchenden

Personen mit einer früheren Kaderfunktion weisen als einzige Gruppe eine im Durchschnitt positive Wirkung bezüglich der Anzahl Vorstellungsgespräche auf. Die Zahl der Bewerbungen reduziert sich bei allen Funktionsstufen nach einem Beraterwechsel. Die positive Wirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat bei Stellensuchenden, die zuvor in einer leitenden Funktion tätig waren, mag mit der längeren Dauer der Stellensuchende zu tun haben: Bei einer längeren Dauer spielen die „Übergabekosten" eine geringere Rolle.

Abbildung 30 Wirkung nach früherer Funktion

Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 21 Wirkung nach verschiedenen Gruppen

		Vorstellungsgespräche pro Monat	**Bewerbungen pro Monat**
Geschlecht	Frauen	- 10 %	- 2 %**
	Männer	- 2 %	- 3 %**
Altersgruppe	Über 50 J.	- 18 %	- 3 %
	40 bis 50 J.	+ 5 %	- 1 %
	Unter 40 J.	- 6 %	- 3%**
Nationalität	Schweizer	- 10 %	- 3 %**
	EU / EFTA	- 0 %	- 3 %
	3-Staaten	- 9 %	- 2 %
Anspruch Arbeitslosentschädigung	bis 400 TG	- 2 %	- 3 %
	400 TG	+ 6 %	- 2 %**
	über 400 TG	- 14 %	- 5 %**

*Bemerkung: ** Signifikanzniveau 95 % oder höher*

Bei der weiteren Differenzierung nach Teilgruppen fällt auf, dass die Zahl der Vorstellungsgespräche auch bei der mittleren Altersklasse (40-50 Jahre) sowie bei Personen mit 400 Taggeldern gesteigert wird (insignifikante Effekte). Die Anzahl der Bewerbungen verringert sich bei verschiedenen Teilgruppen signifikant.

Die gemeinsame Schätzung der Wirkung zeigt erneut ähnliche Gruppenresultate, was die Wirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche betrifft, sowie einige Abweichungen (vgl. Resultate in Anhang zu Kapitel 7): Stellensuchende mit einer Fachfunktion schneiden in der gemeinsam Analyse schlechter als Stellensuchende mit einer Hilfsfunktion ab. Ausserdem wechselt die Reihenfolge bei den Stellensuchenden mit unterschiedlichem Taggeldanspruch.

7.3. Wirkung hinsichtlich einer schnelleren Abmeldung

Bei den Stellensuchenden mit mindestens einem Beraterwechsel verkürzt ein Vorstellungsgespräch die Dauer der Arbeitslosigkeit um 1.2 Wochen im Durchschnitt. Wird diese Verkürzung mit der Wirkung der Sanktionen auf die Zahl der Vorstellungsgespräche pro Monat und der verbleibenden Dauer der Arbeitslosigkeit multipliziert, so ergibt sich im Durchschnitt pro Beraterwechsel eine Verkürzung von - 0.05 Wochen (d.h. eine Verlängerung um rund einen Drittel Tag). Die (negative) Auswirkung ist demnach vernachlässigbar klein.

Analog zu den Sanktionen scheinen Beraterwechsel Auswirkungen auf das Abmeldeverhalten zu zeigen, die über die Wirkung auf das Bewerbungsverhalten hinausgehen (siehe Tabelle 28 im Anhang zu Kapitel 4). Ein Dossierwechsel reduziert die Abmeldewahrscheinlichkeit um 23 %. Bei der Interpretation der Abmeldewahrscheinlichkeit ist Vorsicht geboten, da der Selektionseffekt eine Rolle spielen könnte: Wechsel finden vermutlich häufiger bei Stellensuchenden mit tiefen Chancen oder unkooperativem Verhalten statt.

8. Interaktionen zwischen den Interventionen

In der bisherigen Betrachtung wurde die Nutzung und Wirkung der Beraterinterventionen getrennt untersucht und dargestellt. Im vorliegenden Kapitel wird analysiert, inwiefern die Interventionen in ihrem Auftreten verknüpft sind.

Zu diesem Zweck wurde untersucht, wie sich die Eintretenswahrscheinlichkeit einer Intervention nach dem Auftreten einer anderen Intervention verändert. Neben den drei untersuchten Interventionen wird in dieser Analyse auch der Besuch von AMM berücksichtigt.

Die Resultate zeigen sehr starke Zusammenhänge zwischen den Beraterinterventionen. Die stärksten Effekte involvieren dabei den Beraterwechsel: Beraterwechsel finden weitaus häufiger statt, nachdem Stellensuchende sanktioniert wurden; wenn der Personalberater über das Beratungsgespräch hinausgehende Formen der Unterstützung einleitet (Zuweisung oder AMM-Verfügung), nimmt die Wahrscheinlichkeit des Wechsels ab.

Umgekehrt finden nach einem Beraterwechsel weniger Sanktionen statt, und es werden mehr Zuweisungen getätigt und AMM verfügt. Diese Zusammenhänge mögen unerwünschte Anreize generieren und wenigstens ein Teil der Erklärung sein, warum die Wirkung der Wechsel so schlecht ausfiel.

Tabelle 22 Auswirkung einer Intervention auf die anderen Interventionen

Auswirkung auf…	Nach Zuweisungen	Nach Sanktion	Nach B.wechsel	Nach AMM
Zuweisung	-	- 12.4 %	+ 1.5 %	-16.7 %***
Sanktion	+ 6.2 %	-	- 43.9 %***	- 7.8 %
Beraterwechsel	- 16.8 %**	+ 94.6 %***	-	- 16.0***
AMM	+ 11.1 %***	+ 6.6 %	+ 20.8 %***	-

Bemerkung: Die Kennzahlen bilden die Wirkung einer Intervention im durchschnittlichen Monat der Intervention ab, wobei die Schätzung die ersten vier Interventionen berücksichtigt. Kontrolliert wird zudem für die Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Arbeitsmarktsituation.

Ebenfalls starke Zusammenhänge zeigen sich bei den Zuweisungen: Diese kommen nach Sanktionen seltener vor (dies mag damit zu tun haben, dass die Personalberater nach einer Sanktion die Vermittlungsfähigkeit der Stellensuchenden schlechter implizit oder explizit (AVAM-Vermittlungscode) einstufen). Zuweisungen werden auch während und nach Arbeitsmarktlichen Massnahmen weniger oft

genutzt (siehe dazu Ausführungen in Kapitel 5.1). Umgekehrt kommt es nach einer Zuweisung häufiger zu einer Sanktion als vor einer Zuweisung (der Effekt ist allerdings nicht signifikant). Dies könnte unter anderem damit zu tun haben, dass eine nichtbefolgte Zuweisung ein Sanktionsgrund darstellt.

Dies wirft die Frage auf, ob gewisse der in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Effekte nicht mit der jeweils untersuchten Intervention zusammenhängen, sondern mit einer anderen, die aber zeitlich sehr nahe zusammenliegt. Um dies zu untersuchen, haben wir eine Schätzung durchgeführt, die gleichzeitig zwölf Interventionen modelliert (jeweils die ersten vier Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel). Diese Resultate zeigen, dass in dieser kombinierten Auswertung nur geringfügige Unterschiede gegenüber den isoliert durchgeführten Resultaten zu beobachten sind.[33]

9. Schlussfolgerung

Basierend auf einem neuen Datensatz zum Bewerbungsverhalten, der eine Million Bewerbungen von Stellensuchenden aus den Kantonen Bern, St. Gallen, Waadt, Zug und Zürich umfasst, wurde in der Studie die Nutzung und Wirkung von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel untersucht. In diesem abschliessenden Kapitel greifen wir nochmals die in Kapitel 3 aufgeführten Thesen aus der Praxis und der bisherigen Forschungsliteratur auf und besprechen die Thesen im Lichte der neuen Ergebnisse. Darüber hinausgehend fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse aus der Untersuchung zusammen.

9.1. Zuweisungen

Bei den Zuweisungen ist zu beobachten, dass sie relativ gleichmässig über verschiedene Gruppen von Stellensuchenden genutzt werden. Der Unterschied zwischen den Kantonen ist hingegen gross: In Kanton Waadt werden rund drei Mal mehr Zuweisungen eingesetzt als im Kanton Zug.

Zuweisungen (in erster Linie Zuweisungen auf gemeldete Stellen), steigern den Bewerbungserfolg der Stellensuchenden massgeblich. Ein Grossteil der Wirkung geht dabei von der Zuweisung selbst aus, die deutlich bessere Chancen auf ein Vorstellungsgespräch aufweisen als die übrigen Bewerbungen der Stellensuchenden. Die Wirkung verblasst nach einem Monat wieder, d.h. es handelt sich um eine

[33] Maximal 7 % Differenz; mit Ausnahme der Koeffizienten, die nahe bei Null liegen; aber hier fallen die absoluten Abweichungen nicht ins Gewicht.

zeitlich begrenzt wirkende Intervention. Die Wirkung der Zuweisungen nimmt mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit zu.

Zwischen den Stellensuchenden zeigen sich grosse Wirkungsunterschiede; besonders gut ist die Wirkung bei Stellensuchenden mit einem Kaderhintergrund oder einer früheren Funktion als Fachkraft; bei Hilfskräften ist hingegen keine positive Wirkung zu beobachten. Ebenfalls profitieren Männer, jüngere Stellensuchende und Stellensuchende aus Drittstaaten besonders stark (es muss allerdings beachtet werden, dass aufgrund der tiefen Beobachtungszahlen und / oder der grossen Heterogenität der Effekte die Unterschiede nicht statistisch signifikant sind und daher mit Vorsicht interpretiert werden müssen).

Drei Thesen wurden im Zusammenhang mit Zuweisungen untersucht, die in untenstehender Tabelle gemeinsam mit dem Prüfresultat zusammengefasst sind.

Tabelle 23 Hypothesen zu den Zuweisungen

Nr.	Hypothese	Einschätzung
Z1	Bewerbungen auf zugewiesene Stellen sind erfolgreicher.	**Trifft zu**. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch führt, ist bei zugewiesenen Stellen deutlich höher (im durchschnittlichen Monat der Zuweisung rund doppelt so hoch).
Z2	Viele Zuweisungen führen zu weniger erfolgreichen Bewerbungen.	**Trifft nicht zu**: Die erste Zuweisung löst den grössten Effekt aus, aber auch die späteren Zuweisungen führen (mehrheitlich) zu einer Steigerung der Bewerbungserfolgs. Zudem zeigt die Auswertung zur Zahl der im gleichen Monat durchgeführten Zuweisungen (im Anhang), dass die Wirkung bei mehr Zuweisungen konstant ist oder sogar steigt.
Z3	Die Wirkung hängt vom Profil des Stellensuchenden ab.	**Trifft zu**: Es zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich der Wirkung von Zuweisungen.
Z4	Zuweisungen bei Stellensuchenden mit Kaderhintergrund sind weniger erfolgreich.	**Trifft nicht zu**: Gerade bei Personen mit Kaderhintergrund erhöhen Zuweisungen den Bewerbungserfolg deutlich (dieser Effekt ist statistisch allerdings nicht signifikant).

9.2. Sanktionen

Die Sanktionswahrscheinlichkeit unterscheidet sich deutlich zwischen den Kantonen; in Zug werden rund 60 % mehr Sanktionen ausgelöst als in Zürich oder St.Gallen. Zudem sind grössere Differenzen zwischen den Gruppen von Stellensuchenden zu beobachten: Besonders selten werden Stellensuchende mit Kaderhintergrund, ältere Stellensuchende und Frauen sanktioniert.

Sanktionen steigern die Zahl der Bewerbungen, die pro Monat verfasst werden, signifikant. Auch auf die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wie auf die Zahl der Vorstellungsgespräche ist ein positiver Einfluss zu beobachten; der Effekt ist aber klein und statistisch nicht signifikant. Die positiven Effekte sind von kurzfristiger Natur, mittelfristig sind die Effekte negativ. Eine besonders grosse Rolle spielt zudem der Sanktionsgrund: Sanktionen, die aufgrund von ungenügenden Arbeitsbemühungen in der Kündigungsphase ausgelöst werden, zeigen einen stark negativen Einfluss; fast alle anderen Sanktionstypen hingegen einen positiven.

Es gibt verschiedene Thesen im Zusammenhang mit der Wirkung von Sanktionen:

Tabelle 24 Hypothesen zu den Sanktionen

Nr.	Hypothese	Einschätzung
S1	Die erste Sanktion wirkt anders als die darauf folgenden	**Nicht eindeutig**: die Auswertungen zeigen, dass die erste Sanktion den Bewerbungserfolg im Durchschnitt negativ beeinflusst, die zweite und dritte hingegen positiv. Die Differenz ist statistisch aber nicht signifikant.
S2	Sanktionen zeigen mehr Wirkung zu Beginn der Arbeitslosigkeit	**Trifft nicht zu**: Sanktionen, in den Monaten 4 bis 12 der Arbeitslosigkeit verhängt werden, zeigen die grösste Wirkung. Diese ist zudem positiv, während sie vor und nach diesem Zeitfenster negativ ist.
S3	Je höher die Sanktion, desto grösser die Wirkung	**Trifft zu**: Sanktionen mit einer geringen Zahl von Einstelltagen zeigen eine negative Wirkung auf die Zahl der Vorstellungsgespräche, während härtere Sanktionen eine positive zeigen (die positiven Effekte sind allerdings statistisch nicht signifikant).
S4	Der Sanktionsgrund und die Sanktionshäufigkeit beeinflussen die Wirkung.	**Trifft zu**: Sanktionen aufgrund von ungenügenden Arbeitsbemühungen in der Kündigungsphase wirken sich negativ auf den Bewerbungserfolg aus, die anderen mehrheitlich positiv (die Effekte sind statistisch aber nicht signifikant). Eine höhere Zahl von Sanktionen im Monat führt zu einem höheren Effekt.
S5	Die Wirkung von Sanktionen ist sehr individuell	**Trifft zu**: Die berechneten individuellen Auswirkungen variieren stark und gehen über die gruppenspezifischen Differenzen hinaus.
S6	Die Wirkung hängt davon ab, ob eine Sanktion nur angedroht wurde, oder ob Taggeldkürzungen umgesetzt wurden	**Nicht eindeutig**: Die Auswertungen haben gezeigt, dass eine einzige Meldung (die nicht von einer Sanktion gefolgt ist), keine Wirkung aufweist. Allerdings zeigen in Situationen, in denen sowohl Meldungen und Sanktionen vorkommen, auch Meldungen einen starken Effekt.

S7	Die Wirkung der Sanktion verblasst nach einer bestimmten Zeit	**Trifft nicht zu**: Sanktionen haben auch mittelfristig einen deutlichen negativen Einfluss auf die Anzahl geschriebener Bewerbungen.
S8	Sanktionen senken die Erwartungen an eine neue Stelle und führen so zu einer Verkürzung der Dauer der Stellensuche	**Nicht eindeutig**: Gewisse Analysen weisen darauf hin (insbesondere die Modellierung der Abmelderate in Kapitel 6.3), jedoch kann die These nicht mit Sicherheit bestätigt werden.

9.3. Beraterwechsel

Beraterwechsel sind von den drei Interventionen das am seltenste genutzt Instrument. Die Unterschiede zwischen den Kantonen wie auch zwischen den Personengruppen sind ausgesprochen gross: Der Kanton Zug weist eine achtmal grössere Wechselrate als der Kanton Bern auf. Stellensuchende mit einem Kaderhintergrund, ältere Stellensuchende und entsprechend Stellensuchende mit überdurchschnittlich vielen Taggelder wechseln besonders häufig. Dies kann vermutlich mit ihrer längeren Arbeitslosigkeitsdauer erklärt werden.

Die Wirkung von Beraterwechsel ist sowohl hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen wie auch der Zahl der Vorstellungsgespräche negativ (wobei letzterer Effekt statistisch nicht signifikant ist). Die Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs ist positiv (aber nicht signifikant). Es ist insbesondere der kurzfristige Effekt, der stark negativ ist; in der mittleren Frist ist der (negative) Effekt auf die Zahl der Vorstellungsgespräche nur noch klein.

Es bestehen folgende Thesen bezüglich der Beraterwechsel:

Tabelle 25 Hypothesen zu den Beraterwechsel

Nr.	Hypothese	Einschätzung
BW1	Ein Beraterwechsel erhöht / reduziert den Bewerbungserfolg (beide Hypothesen bestehen)	**Nicht eindeutig**: Es zeigen sich ein positiver Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs und ein negativer Effekt auf die Zahl der Vorstellungsgespräche (beide Effekte sind statistisch nicht signifikant). Eindeutig ist, dass Beraterwechsel die Bewerbungsbemühungen reduzieren.
BW2	Beraterwechsel erhöhen nur dann den Bewerbungserfolg, wenn sie nicht systematisch nach einer bestimmten Dauer, sondern gezielt eingesetzt werden.	**Trifft nicht zu**: der Bewerbungserfolg wird auch dann nicht erhöht, wenn nur nicht-systematisch wechselnde RAV betrachtet werden. Der Rückgang der Bewerbungsintensität ist gleich gross.

Ein Nachwort zur Nutzung der Resultate

Sollten die vorliegenden Auswertungen als Informationsgrundlage für weiterführende Diskussionen dienen und zum Anlass genommen werden, die kantonalen Strategien und Praxis im Zusammenhang mit den drei Beraterinterventionen darauf hin zu prüfen, ob sie eine optimale Wirkung erzielen, dann ist das Ziel der Studie erreicht. Ergebnis einer solchen Prüfung könnte sein, Instrumente mit ungenügender Wirkung (im Vordergrund steht hier der Beraterwechsel) so anzupassen, dass die negativen Aspekte (Reduktion der Zahl der Bewerbungen) reduziert und die positiven (Steigerung der Bewerbungschancen) besser genutzt werden.

Bei der Interpretation der Resultate sollte berücksichtigt werden, dass die Wirkung auf Basis der bisherigen Nutzung der Instrumente gemessen wurde. Wird ein Instrument häufiger oder bei zusätzlichen Gruppen von Stellensuchenden eingesetzt (im Vordergrund würde hier wohl die Zuweisung stehen), dann kann sich dessen Wirkung verändern.

Die Auswertungen stellen Durchschnittswerte dar. Es hat sich gezeigt, dass die Streuung der individuellen Wirkung bei den drei Interventionen gross ist; d.h. auch bei einem negativen Gruppendurchschnitt gibt es Personen, die von einer Intervention profitieren. Die von uns verwendete Methodik fokussiert auf die rasche Reintegration und klammert den mittel- und langfristigen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt (beispielsweise die Qualität und Entlöhnung der neuen Arbeitsstelle oder das Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit) aus. Dieses Thema ist insbesondere bei den Sanktionen von Bedeutung, die dazu führen könnten, dass sich Stellensuchende ohne Stelle abmelden. Auch Makroeffekte blieben unberücksichtigt.[34]

Abgesehen von den Unterschieden in der Wirkung der Instrumente zeigte die Studie beträchtliche Unterschiede in der Nutzung auf; zwischen, aber auch innerhalb der Kantone. Während eine gewisse Diversifikation zu begrüssen ist, um den Gegebenheiten in der Arbeitsmarktregion, der Klientenstruktur sowie der kantonalen Strategie Rechnung zu tragen, stellt sich die Frage, ob die Heterogenität nicht auch ein Zeichen dafür ist, dass man entweder noch nicht genau weiss, was am besten funktioniert, oder sich aber zu wenig austauscht und voneinander lernt. Wir hoffen, dass der vorliegende Bericht dazu beitragen kann, die Diskussion in beider Hinsicht zu fördern.

[34] So könnte ein Substitutionseffekt auftreten (Beispiel: der zugewiesene Stellensuchende erhält die Stelle, ansonsten wäre ein nicht zugewiesener Stellensuchender rekrutiert worden), der den berechneten Effekt insgesamt reduziert. Lalive et al. (2005) haben zudem gezeigt, dass Sanktionen auch bei den nichtsanktionierten Stellensuchenden zu kürzeren Arbeitslosigkeitsdauern führen.

Literaturverzeichnis

Abbring, J., G.J. van den Berg & J.C. van Ours (2005): „The effect of unemployment insurance Sanctions on the transition rate from unemployment to employment“, *The Economic Journal,* Vol. 115/505, 602-630.

Arni, P., R. Lalive & J. C. van Ours (2013): “How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit“, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28/7, 1153-1178.

Arni, P. & C. Wunsch (2014): „Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung“, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 39.

Bieri, O., R. Bachmann, D. Bodenmüller & A. Balthasar (2006): „RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit: Eine qualitativ-quantitativ angelegte Evaluation am Beispiel von jungen, niedrig qualifizierten und älteren, gut qualifizierten Personen“, *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 17* (2006), Bern.

Boone, J. & J. C. van Ours (2006): “Modelling Financial Incentives to get Unemployed back to Work”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 162/2, 227-252.

Egger, M. & C. Lenz (2006): „Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung: Evaluationsbericht“, *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik*, Nr. 18, Bern.

Frölich, M., M. Lechner, S. Behncke, S. Hammer, N. Schmidt, S. Menegale, A. Lehmann & R. Iten (2007): „Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden“, *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik*, Nr. 20, Bern.

Imboden, C. (1999): „RAV Evaluationsstudie: Schlussbericht“, Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA), Bern.

Jacobi, L. & J. Kluve (2007): “Before and After the Hartz Reforms: the Performance of Active Labour Market Policy in Germany”, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal of Labour Market Research*, Vol. 40/1, 45-64.

Jensen, P., M. Rosholm & M. Svarer (2003): “The Response of Youth Unemployment to Benefits, Incentives, and Sanctions”, *European Journal of Political Economy*, Vol. 19/2003: 301-316.

Lalive, R., J. C. van Ours & J. Zweimüller (2005): "The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 3/6, 1386-1417.

Morlok, M., D. Liechti, R. Lalive, A. Osikominu & J. Zweimüller (2014): „Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen – Wirkung auf Bewerbungsverhalten und –chancen", SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 41.

Müller, K. & V. Steiner (2008): "Imposed Benefit Sanctions and the Unemployment-to-employment Transition: The German Experience", *IZA Discussion Paper*, Bonn.

Publicom AG & M.I.S. TREND SA (1998): "Qualitätsbeurteilung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und der arbeitsmarktlichen Massnahmen: Telefonische Repräsentativbefragung von Stellensuchenden und Unternehmungen", Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA), Bern.

Schneider, J. (2008): "The Effect of Unemployment Benefit II Sanctions on Reservation Wages", *IAB Discussion Paper*, Leibniz.

Svarer, M. (2007): "The Effect of Sanctions on Exit from Unemployment: Evidence from Denmark", *Economica,* Vol. 78/312, 751-778.

Van den Berg, G. J., B. van der Klaauw & J. C. van Ours (2004): „Punitive Sanctions and the Transition rate from Welfare to Work", *Journal of Labor Economics*, Vol. 22/1: 211-241.

Van den Berg, G.J. & J. Vikström (2009): "Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality", IZA Discussion Paper, Bonn.

Anhang zu Kapitel 4

Tabelle 26 Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen den Stellensuchenden

Abhängige Variable:		Wahrscheinlichkeit Vorstell.gespräch	Bewerbungen pro Monat	Vorstell.gespräch pro Monat
Geschlecht	Frauen	0.0041***	- 0.0534	0.0480***
	Männer	-	-	-
Altersgruppe	*Unter 40 J.*	-	-	-
	40 – 50 J.	- 0.0032*	- 0.5858***	- 0.0579***
	über 50 J.	- 0.0124***	- 1.5251***	- 0.1957***
Funktion	*Hilfsfkt.*	-	-	-
	Fachfkt.	0.0612***	0.4666**	0.6269***
	Kader	0.0209***	0.2630***	0.2313***
	Andere	0.0240***	0.7609**	0.2537***
Nationalität	*Schweizer*	-	-	-
	EU/EFTA	- 0.0070***	0.4079***	- 0.0198
	3-Staaten	- 0.0221***	- 0.3951***	- 0.2167***
Taggeld	< 400 TG	- 0.0040*	0.3918***	- 0.0299
	400 TG	-	-	-
	> 400 TG	- 0.0167***	- 1.0381***	- 0.1502***
	fehlend	- 0.0052***	0.3464***	- 0.0292
Kantone	BE	-	-	-
	SG	- 0.0028	- 2.0261***	- 0.0956***
	VD	- 0.0064***	2.0818***	- 0.0260
	ZG	0.0062	1.1500***	0.1474***
	ZH	0.0094***	1.0939***	0.1293***
Konstante		0.000	0.620*	0.002
R^2		*0.0468*	*0.1131*	*0.0525*
F-Wert		*48.05*	*162.44*	*54.44*
N (Personen)		*22'553*	*22'553*	*22'553*

***Bemerkung**: Blau markiert sind positive Koeffizienten. (OLS-)Regression auf „fixed effects", die aus einer Regression auf die jeweilige abhängige Variable stammen, in welcher Dauer der Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktsituation und fixed effects berücksichtigt sind. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

***Lesebeispiel**: Die Koeffizienten bilden den Unterschied zur Benchmarkgruppe (die folgende Merkmale aufweist: Männer, unter 40 Jahre alt, Hilfsfunktion, Schweizer, mit 400 Taggeldern, in Bern angemeldet) ab. Die geschätzten Indikatorenwerte der Benchmarkgruppe selbst sind in der Konstante abgebildet.*

Tabelle 27 Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen den Kantonen

	Bern	**St.Gallen**	**Waadt**	**Zug**	**Zürich**
Alle Stellensuchenden					
Wahrscheinlichkeit VG in %	4.0%	3.8%	4.0%	5.8%	5.5%
Bewerbungen pro Monat	10.2	8.3	12.6	11.4	11.4
Vorst.gespr. pro Monat	0.4	0.3	0.5	0.7	0.6
Beispiel 1: Küchenpersonal					
Wahrscheinlichkeit VG	1.6%	4.0%	2.2%	3.6%	3.1%
Bewerbungen pro Monat	12.0	10.0	13.6	11.6	13.2
Vorst.gespr. pro Monat	0.2	0.4	0.2	0.3	0.4
Beispiel 2: KV					
Wahrscheinlichkeit VG	3.6%	4.7%	4.1%	5.7%	6.1%
Bewerbungen pro Monat	12.8	10.6	16.5	14.0	13.6
Vorst.gespr. pro Monat	0.4	0.5	0.6	0.8	0.8
Beispiel 3: Detailhandel					
Wahrscheinlichkeit VG	5.2%	3.6%	3.5%	4.5%	4.8%
Bewerbungen pro Monat	12.5	9.9	14.9	12.6	12.8
Vorst.gespr. pro Monat	0.6	0.3	0.5	0.6	0.5

Bemerkung: Die höchsten (tiefsten) Werte sind blau (grau) markiert. Die drei Berufe Küchenpersonal, „Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna“ (KV) und „Verkäufer, Detailhandelsangestellte“ (Detailhandelsangestellte) stellen die häufigsten Berufe von Stellensuchenden dar (abgesehen von „Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit“).

Tabelle 28 Einfluss ausgewählter Einflussfaktoren auf die Abmeldewahrscheinl.keit

		Hazard Ratio
Zahl der Vorstellungsgespräche	Gleiche Woche	1.195***
	1 Woche zuvor	1.125***
	2 Wochen zuvor	1.207***
	3 Wochen zuvor	1.225***
	4 Wochen zuvor	1.062
	5 Wochen zuvor	1.071
	6 Wochen zuvor	1.133***
Zahl der Bewerbungen	Gleiche Woche	1.026***
	1 Woche zuvor	1.034***
	2 Wochen zuvor	1.007
	3 Wochen zuvor	0.984
	4 Wochen zuvor	0.977**
	5 Wochen zuvor	1.009
	6 Wochen zuvor	1.016*
Zuweisung	ab 1. Zuweisung	1.007
Sanktion	ab 1. Sanktion	1.193***
Beraterwechsel	ab 1. Wechsel	0.772***
Wald-Chi		*294.7*
N (Personen)		*5'546*

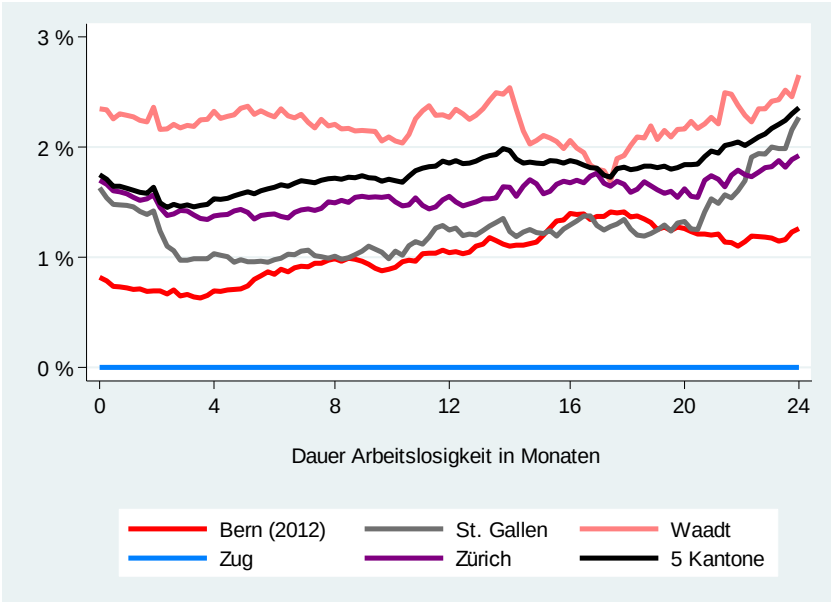
***Bemerkung**: Die Schätzung (Cox-Regression) basiert auf den Daten von Personen mit mindestens einem Vorstellungsgespräch (zudem werden nur sich in der Beobachtungsperiode neu anmeldende Stellensuchende berücksichtigt). Abhängige Variable („Failure"): Letzte Woche im Sample, falls eine Abmeldung mit Stelle vorliegt. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %. Fehlende Werte wurden mit dem Durchschnittswert des Stellensuchenden (Zahl der Bewerbungen nach Anmeldung) oder mit Null ersetzt (Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche vor Anmeldung) ersetzt.*

***Lesebeispiel Hazard Ratio**: Ein Vorstellungsgespräch erhöht die Wahrscheinlichkeit, sich noch in der gleichen Woche abzumelden, um 19.5 % (berechnet als: (1.195 - 1) * 100). Ein Beraterwechsel andererseits reduziert die Wahrscheinlichkeit um – 22.8 % (berechnet als: (0.772 - 1) * 100).*

***Schätzung Einfluss eines Vorstellungsgesprächs auf die Dauer der Arbeitslosigkeit**: Für jede Person wurde berechnet, in welcher Woche ihre kumulative Abmelderate 50 % überschreitet; einmal mit den empirisch beobachteten Daten, und einmal nach Abzug der Wirkung der Vorstellungsgespräche (dies wird erreicht, indem eine alternative Hazard Rate berechnet wird, die alle Variablen ausser die Vorstellungsgespräche berücksichtigt). Der durchschnittliche Unterschied (Mediandauer) beträgt 1.93 Wochen. Wird die Differenz auf der individuellen Ebene durch die Zahl der Vorstellungsgespräche des Stellensuchenden dividert und dann der Medianwert berechnet, ergeben sich 1.34 Wochen pro Vorstellungsgespräch.*

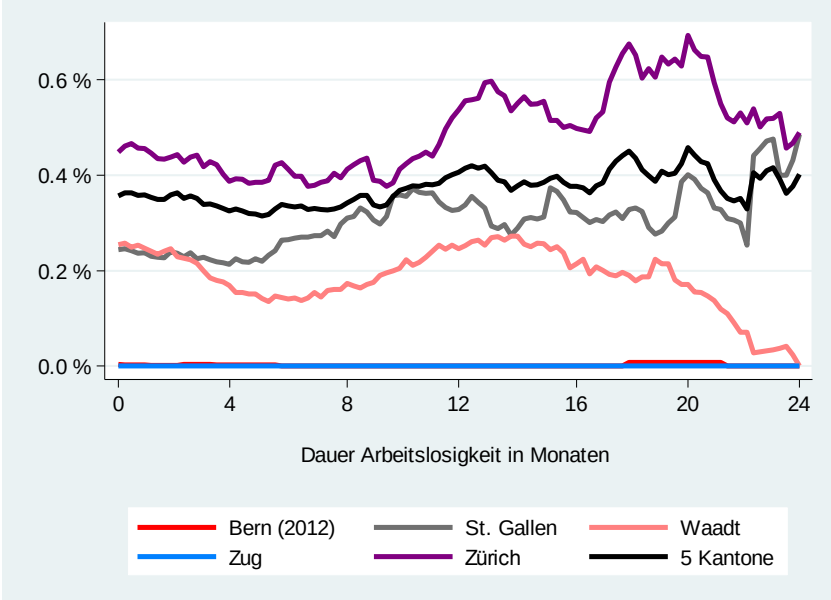
Anhang zu Kapitel 5

Abbildung 31 Standardabweichung Wahrscheinlichkeit Zuweisung (gemeldete Stellen)



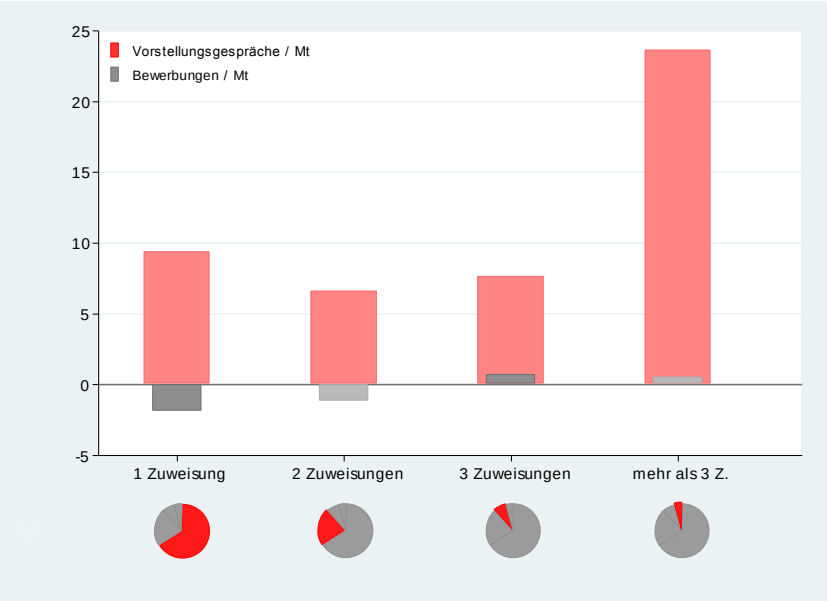
Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 15 Wochen). Die Standardabweichung in Zug beträgt Null, da nur ein RAV im Kanton besteht.

Abbildung 32 Standardabweichung Wahrscheinlichkeit Schnellzuweisung



Bemerkung: Siehe Bemerkungen Abbildung 31.

Abbildung 33 Wirkung nach Zahl der Zuweisungen im Monat der Zuweisung



Bemerkung: Die untersuchte Zuweisung wird mitgezählt: Bei „3 Zuweisungen“ wurde beispielsweise die untersuchte Zuweisung sowie zwei weitere Zuweisungen im gleichen Monat ausgelöst.

Tabelle 29 Wirkung von ohne Woche der Zuweisung (gemeldete Stellen)

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch	Anzahl Bewerbungen	Anzahl Vorstellungsgespräche
absolut	+ 0.009	- 0.345***	+ 0.008
relativ	+ 6.9 %	- 3.1 %	+ 2.5 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 6‘237 Stellensuchenden mit mindestens einer Zuweisung. *** Signifikanzniveau 99 %.*

Tabelle 30 Gemeinsame Schätzung der Wirkung für verschiedene Gruppen

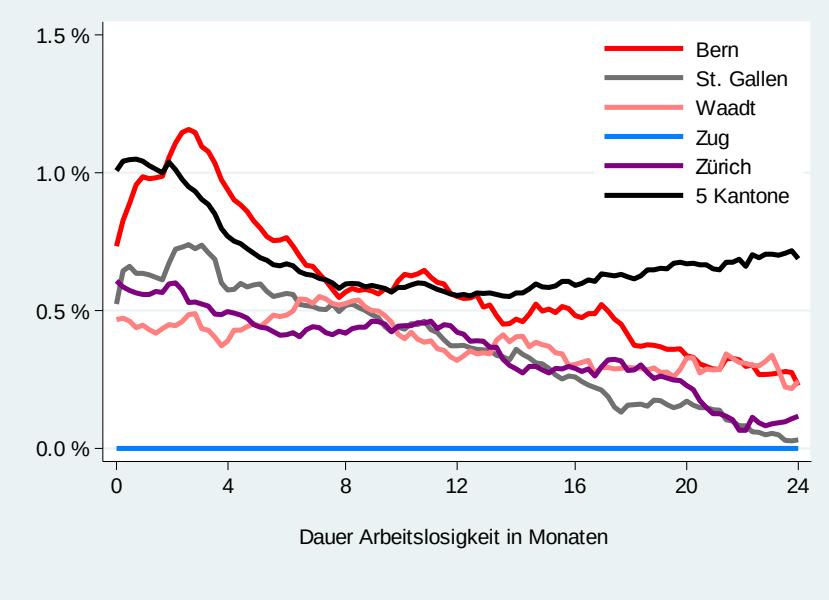
Abhängige Variable: Individueller Effekt auf:		Vorstell.gespräch pro Monat	Bewerbungen pro Monat
Funktion	*Hilfsfkt.*	-	-
	Fachfkt.	0.0155	0.0223
	Kader	0.0322	-0.0561
	Andere	0.0223	-0.0809
Geschlecht	Frauen	-0.0029	-0.0057
	Männer	-	-
Altersgruppe	*Unter 40 J.*		
	40 – 50 J.	-0.0036	0.0448
	über 50 J.	0.0078	0.0686
Nationalität	*Schweizer*	-	-
	EU/EFTA	0.0313	0.0470
	3-Staaten	0.0134	0.1312**
Taggeld	< 400 TG	0.0027	0.0250
	400 TG	-	-
	> 400 TG	0.0174	-0.1200
	fehlend	0.0081	0.0404
Konstante		-0.0272**	-0.1704**
R^2		*0.0028*	*0.0021*
F-Wert		*1.01*	*0.98*
N (Personen)		*5'434*	*5'434*

***Bemerkung**: Aus der Hauptregression, welche den Gesamteffekt der Sanktionen auf das Bewerbungsverhalten abbildet, werden die Residuen berechnet. Der individuelle Effekt der Zuweisung (resp. dessen Abweichung von der durchschnittlichen Wirkung) wird berechnet, indem der Durchschnitt der Residuen vor und der Residuen nach der ersten Zuweisung subtrahiert werden. Diese Differenz fliesst als abhängige Variable in die Schätzung ein, deren Resultate oben dargestellt sind. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

***Lesebeispiel**: Die Koeffizienten bilden den Unterschied zur Benchmarkgruppe ab (die folgende Merkmale aufweist: Männer, unter 40 Jahre alt, Hilfsfunktion, Schweizer, mit 400 Taggeldern) ab. Im Durchschnitt weisen Frauen eine Wirkung hinsichtlich der Zahl der Vorstellungsgespräche auf, die um 0.0029 kleiner ist als jene der Männer.*

Anhang zu Kapitel 6

Abbildung 34 Standardabweichung Wahrscheinlichkeit Sanktion



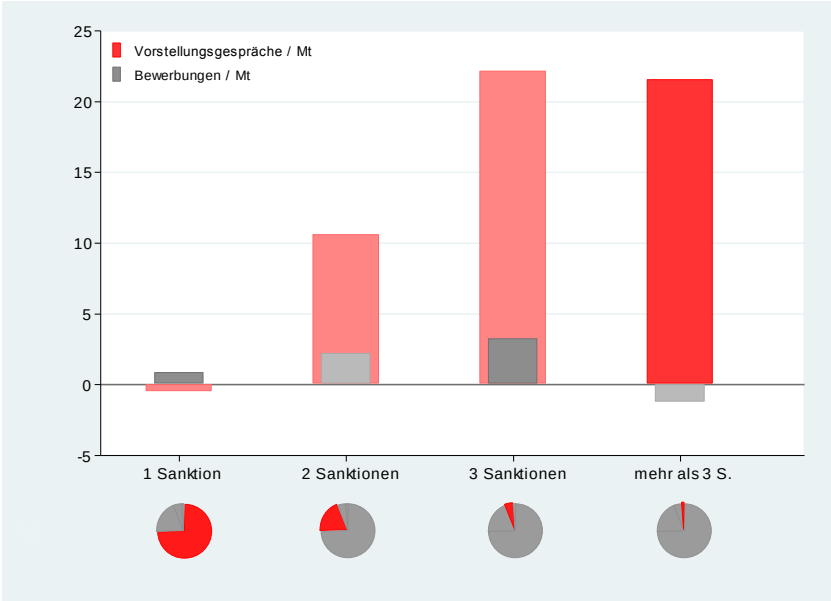
Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 15 Wochen). Die Standardabweichung in Zug beträgt Null, da nur ein RAV im Kanton besteht.

Tabelle 31 Wirkung von Sanktionen während der Einstelltage

Effekt	Wahrscheinlichkeit Vorstellungsgespräch	Anzahl Bewerbungen	Anzahl Vorstellungsgespräche
Während Einstelltage			
Absolut	0.016	+ 0.346	+ 0.071
Relativ	+ 10.4 %	+3.5 %	+23.1 %
Nach Einstelltage			
Absolut	+ 0.000	+ 0.153**	- 0.004 **
Relativ	+ 0.8 %	+1.5 %	- 0.6 %

*Bemerkung: Die Schätzung basiert auf den Daten von 2'235 Stellensuchenden mit mindestens einer Sanktion. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

Abbildung 35 Wirkung nach Zahl der Sanktion im Monat der Sanktion



Bemerkung: Statistisch signifikante Werte (95 % Signifikanzniveau oder höher) sind in satten Farben dargestellt. Nicht signifikante Werte (matt) müssen mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 32 Die Wirkung von Meldungen und Sanktionen

Wirkung auf Anzahl Vorstellungsgespräche pro Monat				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Situation	1 Meldung	1 Meldung 1 Sanktion	2 Meldungen 1 Sanktion	2 Meldungen 2 Sanktionen
Meldung 1	+ 0.002	- 0.004	+ 0.002	+ 0.042
Sanktion 1		- 0.003	- 0.017	+ 0.020
Meldung 2			+ 0.037***	+ 0.050*
Sanktion 2				+ 0.036**
R-Quadrat	*0.12*	*0.17*	*0.09*	*0.07*
F-Wert	*2.01*	*1.38*	*1.71*	*1.14*
N (Personen)	*1'734*	*2'245*	*714*	*420*
Wirkung auf Anzahl Bewerbungen pro Monat				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Situation	1 Meldung	1 Meldung 1 Sanktion	2 Meldungen 1 Sanktion	2 Meldungen 2 Sanktionen
Meldung 1	+ 0.047	+ 0.176***	- 0.103	- 0.001
Sanktion 1		+ 0.072	+ 0.014	+ 0.063
Meldung 2			+ 0.138**	+ 0.249*
Sanktion 2				+ 0.278***
R-Quadrat	*0.16*	*0.16*	*0.16*	*0.10*
F-Wert	*3.18*	*6.33*	*3.46*	*2.62*
N (Personen)	*1'734*	*2'245*	*714*	*420*

Bemerkung: Die Dummy Variablen für Meldung nehmen 1 an, bis zum Zeitpunkt der Sanktion, an dem sie wieder auf 0 wechseln. Die Dummy Variablen für Sanktion nehmen 1 an zum Zeitpunkt der Sanktion und bleiben auf diesem Wert bis zum Ende der Arbeitslosigkeit. Die (OLS-)Schätzung kontrolliert für Dauer der Arbeitslosigkeit, Arbeitslosenquote im Kanton und Beruf, sowie individuelle Effekte (fixed effects).

Tabelle 33 Gemeinsame Schätzung der Wirkung für verschiedene Gruppen

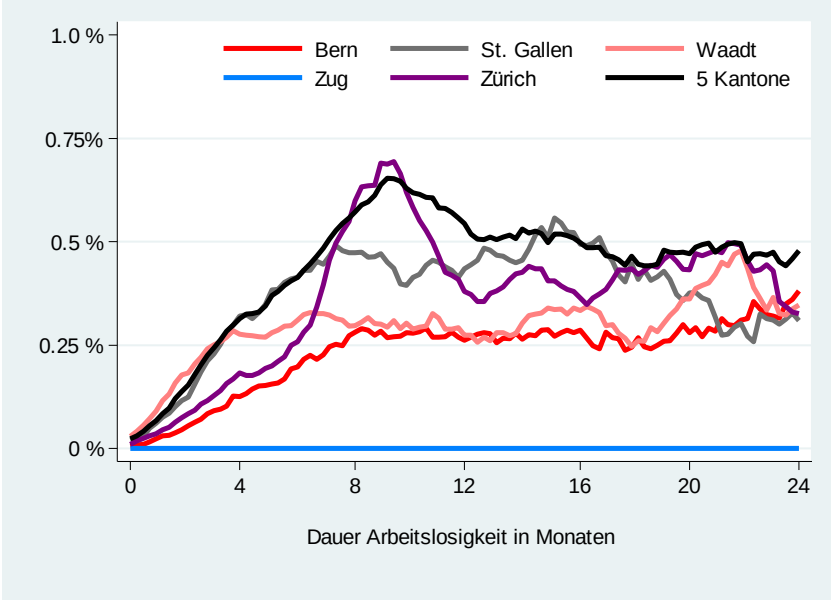
Abhängige Variable: Individueller Effekt auf:		Vorstell.gespräch pro Monat	Bewerbungen pro Monat
Funktion	*Hilfsfkt.*	-	-
	Fachfkt.	-0.0050	0.0786
	Kader	-0.0454	0.3290**
	Andere	-0.0318	-0.1476
Geschlecht	Frauen	-0.0106	-0.1176*
	Männer	-	-
Altersgruppe	*Unter 40 J.*	-	-
	40 – 50 J.	0.0142	0.0963
	über 50 J.	-0.0086	-0.0930
Nationalität	*Schweizer*	-	-
	EU/EFTA	0.0172	0.1010
	3-Staaten	-0.0017	0.1230
Taggeld	< 400 TG	-0.0073	-0.0087
	400 TG	-	-
	> 400 TG	-0.0191	-0.1058
	fehlend	-0.0245	0.0853
Konstante		0.0077	-0.2133**
R^2		*0.0035*	*0.0083*
F-Wert		*0.78*	*1.77*
N (Personen)		*3'101*	*3'101*

***Bemerkung**: Aus der Hauptregression, welche den Gesamteffekt der Sanktionen auf das Bewerbungsverhalten abbildet, werden die Residuen berechnet. Der individuelle Effekt der Sanktion (resp. dessen Abweichung von der durchschnittlichen Wirkung) wird berechnet, indem der Durchschnitt der Residuen vor und der Residuen nach der ersten Zuweisung subtrahiert werden. Diese Differenz fliesst als abhängige Variable in die Schätzung ein, deren Resultate oben dargestellt sind. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

***Lesebeispiel**: Die Koeffizienten bilden den Unterschied zur Benchmarkgruppe ab (die folgende Merkmale aufweist: Männer, unter 40 Jahre alt, Hilfsfunktion, Schweizer, mit 400 Taggeldern) ab. Im Durchschnitt weisen Frauen eine Wirkung hinsichtlich der Zahl der Vorstellungsgespräche auf, die um 0.0106 kleiner ist als jene der Männer.*

Anhang zu Kapitel 7

Abbildung 36 Standardabweichung Wahrscheinlichkeit Beraterwechsel



Bemerkung: Die Kurven wurden geglättet (gleitender Durchschnitt über 15 Wochen). Die Standardabweichung in Zug beträgt Null, da nur ein RAV im Kanton besteht.

Tabelle 34 Gemeinsame Schätzung der Wirkung für verschiedene Gruppen

Abhängige Variable: Individueller Effekt auf:		Vorstell.gespräch pro Monat	Bewerbungen pro Monat
Funktion	*Hilfsfkt.*	-	-
	Fachfkt.	-0.0157*	-0.0225
	Kader	0.0181	-0.0023
	Andere	-0.0029	-0.2089
Geschlecht	Frauen	-0.0049	-0.0015
	Männer	-	-
Altersgruppe	*Unter 40 J.*	-	-
	40 – 50 J.	0.0199*	0.0907
	über 50 J.	-0.0107	0.1211*
Nationalität	*Schweizer*	-	-
	EU/EFTA	-0.0067	-0.0521
	3-Staaten	0.0043	0.0942
Taggeld	< 400 TG	0.0103	-0.0014
	400 TG	-	-
	> 400 TG	0.0093	-0.0916
	fehlend	-0.0157	0.0071
Konstante		0.0051	-0.0953
R^2		*0.0035*	*0.0046*
F-Wert		*0.78*	*0.79*
N (Personen)		*3'263*	*3'263*

***Bemerkung**: Aus der Hauptregression, welche den Gesamteffekt der Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten abbildet, werden die Residuen berechnet. Der individuelle Effekt des Beraterwechsels (resp. dessen Abweichung von der durchschnittlichen Wirkung) wird berechnet, indem der Durchschnitt der Residuen vor und der Residuen nach dem ersten Beraterwechsel subtrahiert werden. Diese Differenz fliesst als abhängige Variable in die Schätzung ein, deren Resultate oben dargestellt sind. *** Signifikanzniveau 99 %; ** Signifikanzniveau 95 %; * Signifikanzniveau 90 %.*

***Lesebeispiel**: Die Koeffizienten bilden den Unterschied zur Benchmarkgruppe ab (die folgende Merkmale aufweist: Männer, unter 40 Jahre alt, Hilfsfunktion, Schweizer, mit 400 Taggeldern) ab. Im Durchschnitt weisen Frauen eine Wirkung hinsichtlich der Zahl der Vorstellungsgespräche auf, die um 0.0049 kleiner ist als jene der Männer.*

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern
Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01
www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF