

Vorlage an den Landrat

Sammelvorlage betreffend zwei Vorstösse zum Thema Arbeitslosigkeit bei über 50-jährigen:

Bericht zum Postulat 2018/735 von Béatrix von Sury d'Aspremont: «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose»

Bericht zum Postulat 2019/190 von Miriam Locher: «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV»

2020/201

vom 5. Mai 2020

1. Übersicht

1.1. Zusammenfassung

Mit den beiden Postulaten 2018/735 und 2019/190 hat der Regierungsrat den Auftrag erhalten, zur Arbeitsvermittlung von Stellensuchenden 50+ im Kanton Basel-Landschaft zu berichten und spezifische Vorschläge zu deren zusätzlichen Unterstützung zu prüfen.

Das Ziel der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist die rasche und dauerhafte Integration einer stellensuchenden Person in den ersten Arbeitsmarkt durch eine Optimierung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit. Dabei setzt der Kanton Basel-Landschaft auf eine Strategie des individuellen und gezielten Einsatzes von verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten sowohl in der Beratung als auch beim Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), ergänzt durch mögliche finanzielle Anreize für Arbeitgeberschaften, welche die konkrete Option einer Anstellung von stellensuchenden Personen realisieren.

Die arbeitsmarktliche Situationsanalyse zur Thematik der Stellensuchenden 50+ macht deutlich, dass die Arbeitslosenquote von über 50-Jährigen diejenige der übrigen Altersgruppe nicht übertrifft. Arbeitnehmende über 50 Jahre haben somit kein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als jüngere Personen, doch dauert ihre Stellensuche häufig länger. Die Zahl der Vermittlungen bzw. Stellenantritte im ersten Arbeitsmarkt der durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Kanton Basel-Landschaft betreuten stellensuchenden Personen im Alter über 50 kann eine positive Entwicklung verzeichnen.

Die Ausführungen zeigen insbesondere auf, wie breit und gezielt die öffentliche Arbeitsvermittlung des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA Baselland) organisiert ist, wie die Beratung in den Baselbieter RAV und die Kontaktpflege zu Arbeitgebenden funktionieren und welche spezifischen Aspekte bei der Beratung von über 50-jährigen Stellensuchenden besonders berücksichtigt werden. Des Weiteren wird das AMM-Portfolio vorgestellt, welches auch spezielle Angebote für über 50-jährige Stellesuchende beinhaltet.

Im Rahmen des Massnahmenpakets des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sind mit kantonalen und schweizweit koordinierten Projekten konkrete Bestrebungen im Gang, die Situation von älteren und schwer vermittelbaren Stellensuchenden weiter zu verbessern. Der Kanton Basel-Landschaft hat hierzu eigene Projektvorschläge eingebracht und beteiligt sich aktiv an den initiierten Pilotprogrammen. Da auf Bundesebene zudem Überbrückungsleistungen für ausgesteuerte Stellensuchende über 60 Jahre eingeführt werden sollen, bevorzugt der Regierungsrat ein Abwarten dieser Entwicklungen, bevor allenfalls zusätzliche kantonal finanzierte Überbrückungsbeiträge geprüft werden.

Vor dem Hintergrund dieser Darlegungen gelangt der Regierungsrat zum Antrag, die beiden Postulate als erfüllt abzuschreiben.

1.2. Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht.....	1
1.1. Zusammenfassung.....	1
1.2. Inhaltsverzeichnis.....	2
2. Text der Postulate	3
2.1. Postulat 2018/725 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose»	3
2.2. Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV ».....	4
3. Stellungnahme des Regierungsrats.....	5
3.1. Einleitende Bemerkungen	5
3.2. Arbeitsmarktliche Situationsanalyse	6
3.3. Aufgaben und Organisation der öffentlichen Arbeitsvermittlung.....	9
3.3.1 Gesetzliche Grundlagen und Organisation	9
3.3.2 Die wichtigsten Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung	9
3.3.3 Das Wirkungsziel der öffentlichen Arbeitsvermittlung	9
3.3.4 Finanzierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung	10
3.4. Zielsetzungen des KIGA Baselland	10
3.5. Das Unterstützungsangebot des KIGA Baselland für Stellensuchende 50+	11
3.5.1 Die Beratung in den RAV	11
3.5.2 RAVplus	14
3.5.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen.....	15
3.6. Das Massnahmenpaket des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.....	20
3.6.1 Das Paket des Bundes im Grundsatz	20
3.6.2 Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende, «Impulsprogramm»	20
3.6.3 Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen	21
3.6.4 Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60	22
3.6.5 Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre	22
3.7. Das «Genfermodell»	23
3.8. Beurteilung der Postulate 2018/735 und 2019/190	24
3.8.1 Zusammenfassung und einleitende Bemerkungen	24
3.8.2 Postulat 2018/735 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50 jährige Arbeitslose»	25
3.8.3 Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV ».....	27
4. Antrag	28
Anhang	30

2. Text der Postulate

2.1. Postulat 2018/725 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose»

Am 30. August 2018 reichte Béatrix von Sury d'Aspremont das Postulat 2018/725 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose» ein, welches vom Landrat am 14. Februar 2019 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

Die Arbeitslosigkeit der über 50 Jährigen ist vielleicht ein selteneres Phänomen als die Erwerbslosigkeit anderer Altersklassen. Die Dauer und die damit verbundenen Konsequenzen können dafür umso dramatischer sein. Neben der psychischen Belastung sind die finanziellen Konsequenzen oft gravierend. Für viele ältere Erwerbslose endet dieser Zustand in der Sozialhilfe. Eine Situation, die einer Volkswirtschaft eigentlich unwürdig ist. Es kann und darf nicht sein, dass ArbeitnehmerInnen mit ihrem Know-how und ihrer Erfahrung in einer Sackgasse gelassen werden.

Deshalb sollten wir uns überlegen, welche Möglichkeiten ergriffen werden können, um einerseits die Entlassungen zu verhindern bzw. die Wiedereinstellung zu erleichtern, um andererseits für finanzielle Überbrückungen zu sorgen, damit das Abgleiten in die Sozialhilfe verhindert werden kann.

Der Regierungsrat wird gebeten die Einführung folgender Punkte zu prüfen und Bericht zu geben:

- 1) *Die Einführung von Prämien für die Wiederanstellung von > 50 Jährigen.*
- 2) *Steuererleichterungen für KMU/Firmen, die > 50 Jährige anstellen.*
- 3) *Teilweise oder ganze Übernahme der patronalen Sozialabgaben durch den Kanton.*
- 4) *Einführung von Überbrückungsbeiträgen z.B. ähnlich dem Genfermodell.*

2.2. Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV »

Am 28. Februar 2019 reichte Miriam Locher das Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV» ein, welches vom Landrat am 12. September 2019 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

«Die Beratung im RAV hat zum Ziel, dass Sie möglichst rasch und nachhaltig wieder in der Berufswelt integriert sind. Eine erfolgreiche Stellensuche muss an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sein. Zusammen mit Ihrer Personalberatung machen Sie eine Analyse Ihrer Stärken und Schwächen und erarbeiteten einen Plan für Ihre Stellensuche. Dazu gehört auch das Erstellen von überzeugenden Bewerbungsunterlagen und das Wissen, wie ein Vorstellungsgespräch erfolgreich absolviert werden kann. In regelmässigen Gesprächen überprüfen Sie die Zielerreichung. Um den Wiedereingliederungsprozess zu unterstützen, stehen Kurse, Beschäftigungsprogramme oder weitere, individuell zu bestimmende Massnahmen zur Verfügung.»

Diese Informationen sind auf der offiziellen Kantonswebsite über das RAV zu lesen. So weit, so gut. Bei Verlust oder drohendem Verlust der Arbeitsstelle ist der Ablauf in aller Regel so, dass der Weg der betroffenen Personen vom Betrieb, zum RAV, zum Vermögensverzehr (in Baselland bis 4000.-) und zur Sozialhilfe führt. Gerade bei älteren Arbeitslosen verursacht dies enorme Probleme, denen es mit aller Sorgfalt entgegen zu wirken gilt.

Eine Möglichkeit ist es, die Aufgabe des RAV beziehungsweise die Erfüllung dieser Aufgaben in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse der älteren Arbeitssuchenden genauer anzuschauen. Einmal im Prozess drin, müssen die Arbeitssuchenden alle sieben Wochen einen Beratungstermin wahrnehmen und regelmässig Bewerbungen schreiben. Gerade für ältere Personen, wäre es aber enorm wichtig, ihnen auch Alternativen für die weitere Laufbahn aufzuzeigen und dafür je nach dem auch mehr Zeit in ein individuelleres Coaching zu investieren. Es macht keinen Sinn, Menschen dieses Alterssegments, die oft hervorragend qualifiziert sind, in Kurse wie «Wie bewerbe ich mich richtig» zu schicken. Das ist reine Schikane. Das RAV hat nicht so anstelle einer Vermittlungsaufgabe gerade für ältere Arbeitssuchende eher eine Verwaltungsaufgabe wahr. Dies ist besonders störend, weil die Gruppe „Arbeitssuchende 50+“ stetig zunimmt und bei falscher Begleitung beinahe keine Chance hat, in den ersten Arbeitsmarkt zurück zu finden.

Deshalb gilt es Folgendes zu prüfen:

Wie sieht die Strategie aus, die das RAV bezüglich der älteren Arbeitssuchenden verfolgt und wie sieht die Entwicklung der Statistik der durch das RAV vermittelten Personen 50+ aus (in Prozent). Im Besonderen ist zu prüfen, ob die Ausbildungen der RAV-Mitarbeitenden den Anforderungen, welche die Situation von Arbeitssuchenden 50+ mit sich bringt, genügen und welche Qualifikationen (allenfalls speziell geschultes Personal, «sensiblere» Kompetenzen) für die Begleitung älterer Arbeitssuchender nötig sind. Es ist ausserdem zu prüfen, welche Art der Verbesserung auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren im Umgang mit den älteren Stellenlosen möglich ist, und ob das Potential, welches diese Gruppe mitbringt, durch die RAV vollumfänglich ausgeschöpft wird. Es ist auch zu prüfen, ob in den RAV sichergestellt wird, dass gut qualifizierte Personen nicht in sinnlose, und für den Kanton erst noch teure Kurse geschickt werden. Und zuletzt: Können die Kontakte des RAV zur Industrie verbessert werden?

3. Stellungnahme des Regierungsrats

3.1. Einleitende Bemerkungen

Die beiden Postulate 2018/725 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose» von Béatrix von Sury d'Aspremont und 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV» von Miriam Locher haben beide die Gruppe der Stellensuchenden im Alter über 50 zum Inhalt. Sie entsprechen damit der verstärkten öffentlichen Wahrnehmung, die sich in den letzten Jahren zur Thematik der Stellensuchenden 50+ entwickelt hat. Die beiden Vorstösse wollen dazu beitragen, dass die Stellensuche dieser Personengruppe schneller und erfolgreicher und mit weniger negativen Folgen für die Betroffenen beendet werden kann. Diese grundsätzliche Zielsetzung verfolgt selbstverständlich auch der Regierungsrat.

In der Vergangenheit des schweizerischen und auch des Baselbieter Arbeitsmarktes stand die Altersgruppe 50+ weniger im Fokus. Es waren ganz andere Merkmalsgruppen, welche arbeitsmarktliche Herausforderungen darstellten. Insbesondere die Schlechtqualifizierten, aber auch die Jugendlichen waren während vieler Jahre das zentrale Thema bei Arbeitsmarktbehörden und Politik. Mit der demographischen Entwicklung hat sich dies geändert. Der aktuelle Altersaufbau der Bevölkerung sieht ganz anders aus als noch vor einigen Jahren. Der Anteil von Personen im Alter über 50 hat gegenüber dem Rest stark zugenommen. Mit dem Wachsen der Altersgruppe 50+ ist auch deren Anteil an der Arbeitslosigkeit gewachsen. Nicht bzw. nur unwesentlich erhöht hat sich deren altersgruppenspezifische Betroffenheitsquote. So sind Arbeitnehmende 50+ grundsätzlich nicht stärker vom Risiko betroffen, arbeitslos zu werden als andere Personengruppen. Zugenommen hat aber die Stellensuchdauer. Zahlen und Fakten dazu finden sich im Kapitel 3.2¹. Diesen Umstand und dessen Folgen beurteilt der Regierungsrat angesichts der vergleichsweise tiefen Arbeitslosigkeit und des allgemein beklagten Fachkräftemangels als störend.

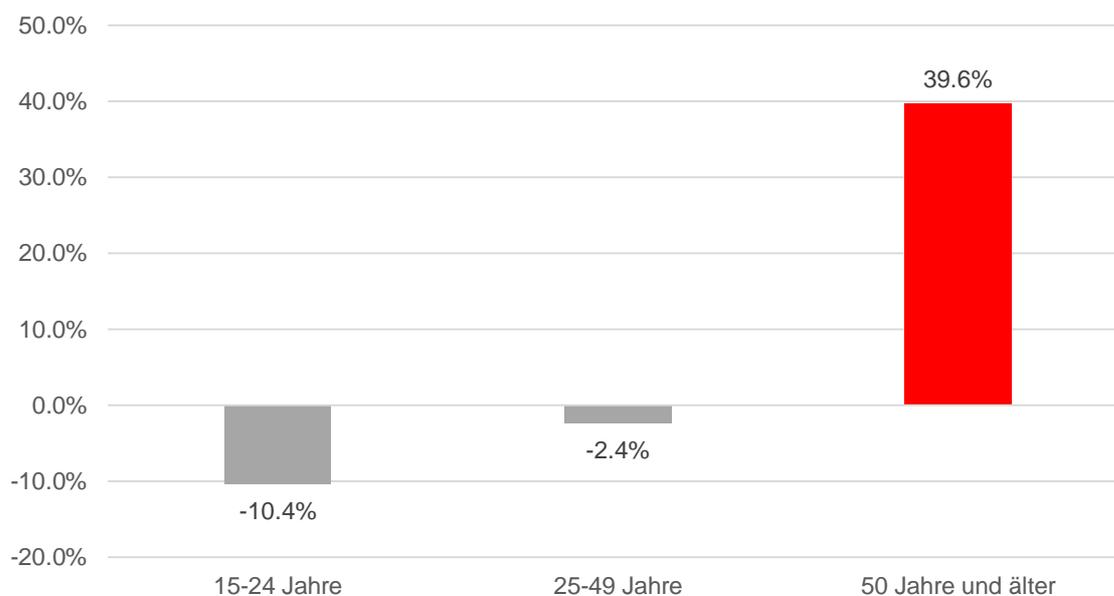
In den beiden Vorstössen wird eine Palette an möglichen Unterstützungsmassnahmen von Stellensuchenden 50+ zur Prüfung unterbreitet. Das Postulat 2018/725 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose» stellt neue finanzielle Instrumente, Rentenmodelle und Anreizlösungen auf Arbeitgeberseite zur Diskussion, die Anliegen des Postulates 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV» fokussieren auf das bestehende Setting im Vollzug des Gesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, [AVIG; SR 837.0](#)), namentlich in der Beratung in den RAV. Der Regierungsrat nimmt zu diesen Anliegen in einer gemeinsamen Vorlage Stellung, da sie dieselbe Kundengruppe anzielen und ineinandergreifen: Es geht um die Reintegration von Stellensuchenden über 50 in den ersten Arbeitsmarkt. Ziel der Vorlage ist es, nebst der Beurteilung der beiden Vorstösse auch aufzuzeigen, wie der Kanton Basel-Landschaft die Vollzugsaufgabe der öffentlichen Arbeitsvermittlung und insbesondere in Bezug auf die Reintegration von Stellensuchenden im Alter 50+ wahrnimmt und weiterentwickelt.

¹ Die in Kapitel 3.2 präsentierten Zahlen stammen aus einer Zeit, bevor sich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt niederschlagen begannen. Was letzteres für den Arbeitsmarkt der Stellensuchenden 50+ bedeutet, kann aktuell noch nicht dargelegt werden.

3.2. Arbeitsmarktliche Situationsanalyse

Die Bedeutung älterer Arbeitnehmender für den Arbeitsmarkt nimmt zu. Rund jede dritte Erwerbsperson mit Wohnsitz im Kanton Basel-Landschaft ist heute 50 Jahre oder älter. Personen ab 50 sind die am schnellsten wachsende Altersgruppe im Arbeitsmarkt. Zwischen den Jahren 2000 und 2017 verzeichnete diese Altersgruppe bei den im Kanton Basel-Landschaft lebenden Erwerbspersonen ein Wachstum von rund 40 Prozent (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl Erwerbspersonen im Kanton Basel-Landschaft nach Altersklassen (2000 – 2017)



Quelle: BFS/VZ 2000 (2004-2009), Strukturerhebung/Pooling (2015-2017)

Dass immer mehr ältere Personen erwerbstätig sind, hat mit der demographischen Entwicklung zu tun: Die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation erreichen in diesen Jahren das 50. Altersjahr. Auch die Erwerbsbeteiligung von Personen ab 50 Jahren nimmt laufend zu. Ältere Personen arbeiten heute häufiger bis ins Rentenalter und teilweise sogar darüber hinaus. Mit ein Grund für die steigende Erwerbsbeteiligung von älteren Personen ist deren steigendes Bildungsniveau. Ältere sind ein zunehmend wichtiges Fachkräftepotenzial, auf das die Wirtschaft nicht verzichten kann.

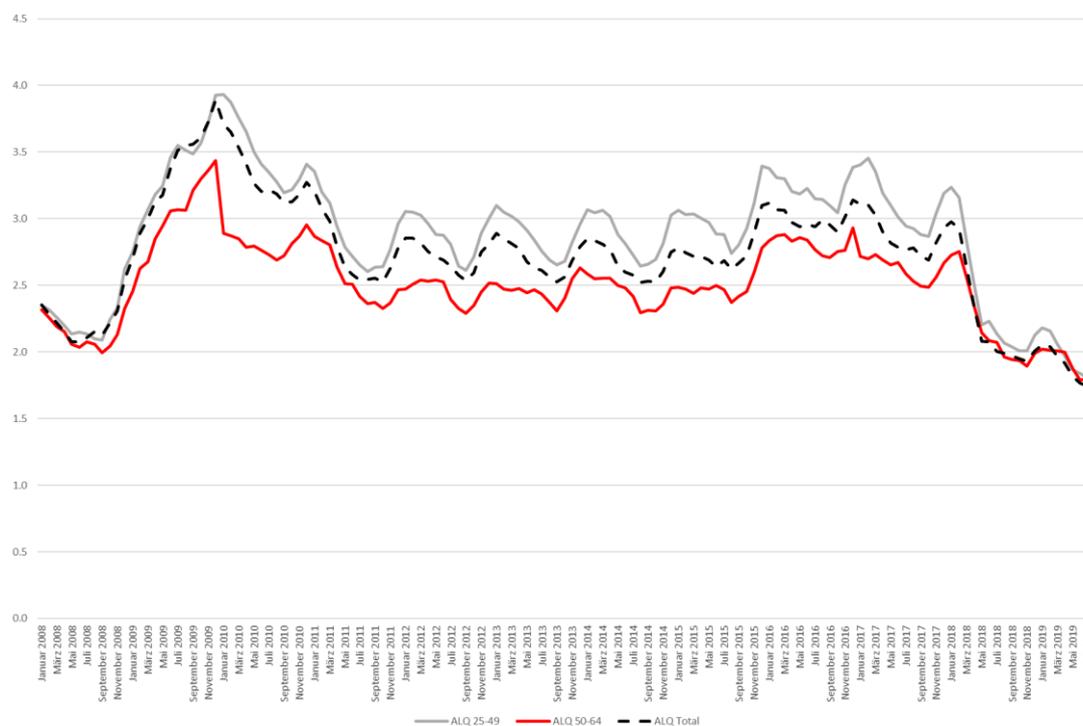
Diese hohe Erwerbsbeteiligung geht einher mit einer tiefen Arbeitslosenquote. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) liegt das kombinierte Risiko, die Stelle zu verlieren und ausgesteuert zu werden, bei den älteren Stellensuchenden am tiefsten². Die Arbeitslosenquote der Personen ab 50 Jahren ist fast ausnahmslos niedriger als jene der 25-49-Jährigen. Die Zunahme des Durchschnittsalters der Erwerbspersonen blieb in den vergangenen Jahren ohne Einfluss auf die Arbeitslosenquote der älteren Personen.

Am aktuellen Rand zeigt die Entwicklung auf, dass die älteren arbeitssuchenden Personen von der jüngsten arbeitsmarktlichen Erholung im gleichen Umfang profitieren konnten wie die jüngeren Alterskategorien und sich die Arbeitslosenquoten im Kanton Basel-Landschaft seit 2018 wiederum

² [Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2019, Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019](#), Bericht des SECO, S. 23.

stark angenähert haben. Entsprechend hat sich die Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten der jeweiligen Alterskategorie verkleinert, analog der Entwicklung im Jahr 2008 (vgl. Grafik 2).

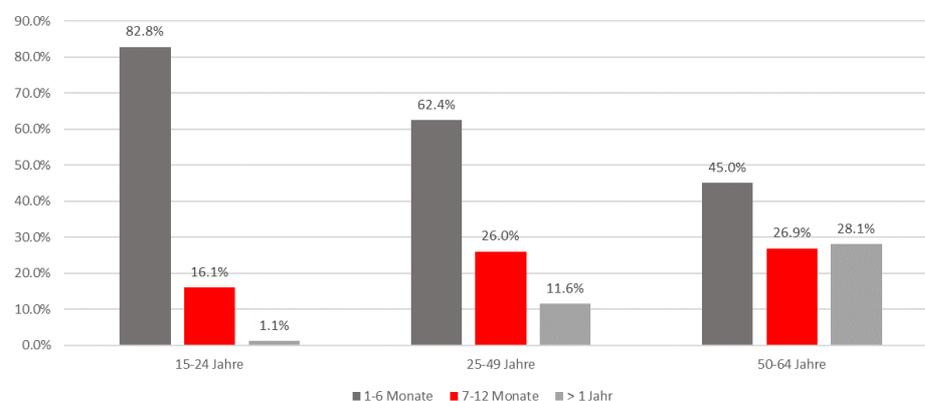
Grafik 2: Zeitreihe Arbeitslosenquote nach Altersgruppen Kanton Basel-Landschaft



Quelle: KIGA Baselland

Bei Arbeitslosigkeit ist der Weg zurück in den Arbeitsmarkt für ältere Personen indes häufiger länger. Die Stellensuche der über 50-Jährigen dauert ca. 1.3 Mal länger als die durchschnittliche Stellensuchdauer und mehr als doppelt so lang wie diejenige der 15- bis 24-jährigen Stellensuchenden. Entsprechend sind ältere Personen häufiger über ein Jahr auf Stellensuche als jüngere. Der Anteil Langzeitarbeitsloser innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitslosen lag 2018 im Kanton Basel-Landschaft bei 28,1% und damit über den entsprechenden Werten für die jüngeren Altersklassen (vgl. Grafik 3).

Grafik 3: Arbeitslosenanteile nach Dauer in den Altersgruppen, Kanton Basel-Landschaft (2018)

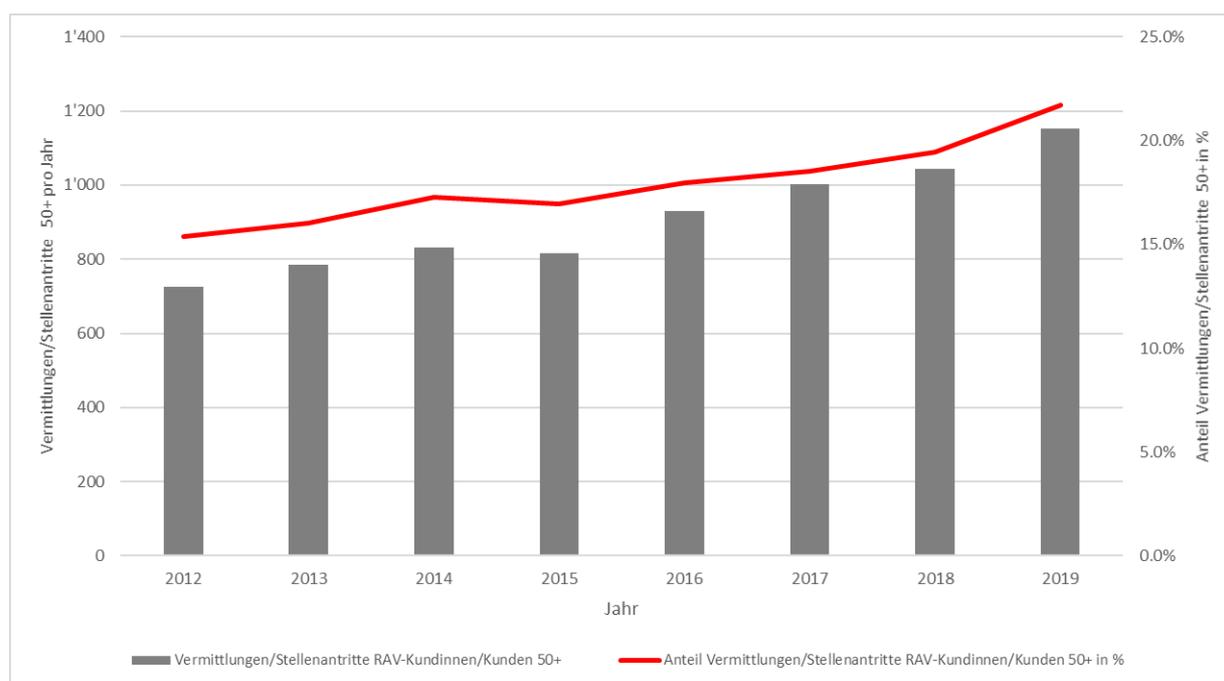


Quelle: KIGA Baselland

Wichtigster Bestimmungsfaktor der Arbeitslosigkeit, unabhängig vom Alter, ist die individuelle Qualifikation. Gleich wie in den tieferen Altersgruppen resultiert in der Altersgruppe der über 50-Jährigen die im Mittel tiefere Qualifikation von Personen ausländischer Herkunft in einer rund 2.3 Mal höheren Arbeitslosenquote im Vergleich zu Schweizerinnen und Schweizern. Die zahlenmässig grössere Gruppe der älteren Arbeitssuchenden mit Schweizer Nationalität weist ein deutlich höheres Ausbildungsniveau auf. Vier von fünf arbeitssuchenden Schweizerinnen und Schweizern im Alter über 50 Jahre haben eine Ausbildung auf Sekundar- oder Tertiärstufe.

Die Zahl der Vermittlungen resp. der Stellenantritte im ersten Arbeitsmarkt der durch die Baselbieter RAV betreuten stellensuchenden Personen im Alter über 50 Jahren verzeichnete in den vergangenen Jahren eine positive Entwicklung (vgl. Grafik 4). Wechselten im Jahr 2012 insgesamt 725 stellensuchende Personen im Alter über 50 Jahren aus der RAV-Betreuung in eine neue Anstellung auf dem Arbeitsmarkt, stieg ihre Zahl in den Folgejahren sukzessive an und erreichte im Jahr 2019 einen Wert von insgesamt 1'152 Vermittlungen resp. Stellenantritten. Dabei stieg in den letzten Jahren nicht nur die absolute Zahl der Vermittlungen resp. Stellenantritte stellensuchender Personen im Alter über 50 Jahren, sondern auch ihr Anteil an den gesamthaften Vermittlungen resp. Stellenantritten nahm kontinuierlich zu. Lag der Anteil der Personengruppe über 50 Jahren an den Gesamtvermittlungen im Jahr 2012 noch bei 15,4%, betrug er im Jahr 2018 bereits 19,4% und erhöhte sich 2019 weiter auf 21,7%.

Grafik 4: Vermittlungen/Stellenantritte Stellensuchende 50+, absolut und relativ, Kanton Basel-Landschaft (2012 - 2019)



Quelle: KIGA Baselland

Weitere, detaillierte Informationen, Daten sowie Grafiken sind im Anhang zu finden.

3.3. Aufgaben und Organisation der öffentlichen Arbeitsvermittlung

3.3.1 Gesetzliche Grundlagen und Organisation

Die öffentliche Arbeitsvermittlung, welche im Zentrum der Beantwortung des Postulats 2019/190 steht, findet ihre gesetzliche Grundlage im Wesentlichen im AVIG. Im AVIG sind die Leistungen und die Organisation der öffentlichen Arbeitsvermittlung festgehalten und wird der Fokus auf die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Leistungs- bzw. Taggeldbezügerinnen und -bezügern der Arbeitslosenversicherung gelegt³.

Der Vollzug der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist föderalistisch organisiert: Während der Bund leigefiert, finanzielle Mittel zur Verfügung stellt und zuständig ist für die Aufsicht und Steuerung der Aufgaben, fällt der Gesetzesvollzug in die Kompetenz der Kantone. Auf Bundesebene sind die Hauptakteure die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung resp. das SECO. Beim kantonalen Vollzug ist neben den RAV als weiteres Durchführungsorgan insbesondere die Logistikstelle für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) beteiligt.

Im Kanton Basel-Landschaft ist das KIGA Baselland das zuständige Vollzugsorgan für die Arbeitslosenversicherung. Es betreibt sechs RAV in Pratteln, Münchenstein, Oberwil, Laufen, Gelterkinden und Liestal sowie eine LAM-Stelle, welche die AMM beschafft und für den Beratungs- und Vermittlungsprozess bereitstellt. Überdies ist dem KIGA Baselland die Öffentliche Arbeitslosenkasse angegliedert, welche zuständig ist für die Auszahlung der nach AVIG vorgesehenen Entschädigungsleistungen.

3.3.2 Die wichtigsten Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Die wichtigsten Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung bestehen in der Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen sowie im gezielten Einsatz von AMM:

In den RAV begleiten und unterstützen engagierte und qualifizierte RAV-Beraterinnen und -Berater die Stellensuchenden. Sie analysieren in persönlichen Gesprächen die berufliche Situation, um die Grundlage für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Ziel dieser Beratungsgespräche ist es, zusammen mit den Stellensuchenden einen Aktionsplan zu erarbeiten und Ziele zu definieren, deren Einhaltung überprüft und gegebenenfalls mittels des Einsatzes von AMM erreicht werden können. Dabei nimmt die Förderung und Unterstützung der Eigeninitiative der Stellensuchenden eine wesentliche Rolle ein.

Der Einsatz von AMM stellt seinerseits einen weiteren wichtigen Faktor zur dauerhaften Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess dar. Die AMM verbessern die Vermittlungsfähigkeit von Stellensuchenden, qualifizieren die Stellensuchenden für die geforderten Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt oder schaffen beispielsweise auch die Möglichkeit zum Sammeln von Berufserfahrung.

3.3.3 Das Wirkungsziel der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Das oberste Ziel aus Sicht der Arbeitslosenversicherung ist es, die Arbeitslosigkeit durch rasche und dauerhafte (Wieder-) Eingliederung der betroffenen Personen in den Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Insbesondere versucht sie, Langzeitarbeitslosigkeit, Aussteuerungen und Wiederanmeldungen zu vermeiden. Die öffentliche Arbeitsvermittlung wird vom Bund seit dem Jahr 2000 durch eine wirkungsorientierte Leistungsvereinbarung gesteuert. Durch eine Wirkungsmessung mittels vier Indikatoren und ein Ranking der kantonalen Wirkungsergebnisse sind die Kantone angehalten, ihre Leistungen, Prozesse und Organisation laufend zu optimieren.

³ Die öffentliche Arbeitsvermittlung befindet sich neben dem AVIG auch im Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, [AVG: SR 823.11](#)). Im Kontext des AVG stehen die Verhütung von drohender Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung von nicht anspruchsberechtigten Stellensuchenden im Vordergrund.

Welche Massnahmen dabei jeweils einen positiven Effekt auf die öffentliche Arbeitsvermittlung haben, wurde vom Bund in den vergangenen Jahren in zahlreichen Studien beleuchtet. Neben der Definition von klaren Strategien zur Wiedereingliederung von Stellensuchenden werden insbesondere eine konsequente und frühzeitige Aktivierung von Stellensuchenden und die Förderung eines zielgerichteten Einsatzes von AMM als zentrale Erfolgsfaktoren angeführt⁴. Diese Ansätze können dazu beitragen, insbesondere auch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen, die gerade bei über 50-jährigen Stellensuchenden, wie oben erläutert, eine akzentuierte Herausforderung darstellt.

Der Kanton Basel-Landschaft konnte in den vergangenen Jahren trotz des verstärkten Demographie-Effekts, d.h. trotz der Tatsache, dass unser Kanton stärker überaltert ist als andere Kantone, eine gute Wirkung erzielen: Er lag in der Wirkungsmessung des Bundes jeweils über dem Schweizer Durchschnitt. Dies darf durchaus als Zeichen dafür gewertet werden, dass die im Kanton Basel-Landschaft verfolgten Strategien gerade auch bei der Betreuung und Integration von über 50-jährigen Stellensuchenden grundsätzlich gut funktionieren.

3.3.4 Finanzierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Die Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung werden aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung finanziert. Der Ausgleichsfonds wird zu einem grossen Teil aus Lohnbeiträgen geäuft. Diese belaufen sich derzeit auf 2,2% des versicherten Lohneinkommens (148'200 Franken), wobei paritätisch je 1,1% zu Lasten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden abgerechnet werden. Für darüberhinausgehende Lohnbestandteile wird ebenfalls paritätisch ein Solidaritätsbeitrag von 1% erhoben. Neben den Lohnbeiträgen zahlen auch Bund und Kantone einen Beitrag in den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung.

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung vergütet den Kantonen unter anderem die anrechenbaren Kosten, die ihnen bei der Durchführung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und insbesondere aus dem Betrieb der RAV und der LAM-Stellen entstehen. Auch die Kosten für die AMM werden weitestgehend aus dem Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung beglichen. Bezugsgrösse für die Berechnung der einem Kanton aus dem Ausgleichsfonds zustehenden jährlichen Mittel ist der Jahresdurchschnitt der gemeldeten Stellensuchenden des betreffenden Kantons.

3.4. Zielsetzungen des KIGA Baselland

In einer alternden Gesellschaft altern auch deren Fachkräfte. Der Anteil der über 50-Jährigen in der erwerbstätigen Bevölkerung nimmt stetig zu. Damit rückt die Stellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt immer stärker in den Fokus. Wenn die steigende Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften gedeckt werden soll, gilt es, das Potential älterer Fachkräfte auszuschöpfen. Gerade auch, weil ältere Arbeitskräfte über ausgewiesene Qualifikationen verfügen und einen stetig wachsenden Anteil an der Gesamtbevölkerung ausmachen.

Die Integration älterer Arbeitskräfte ins Erwerbsleben und die Erhaltung ihrer Kompetenzen trägt massgeblich dazu bei, die negativen Auswirkungen der demographischen Entwicklung und der Fachkräfteknappheit einzudämmen. Bei gut qualifizierten Fachkräften definiert das KIGA Baselland deshalb seine Handlungsfelder vor allem in einer fokussierten RAV-Beratung, individuellen Coachings für Stellensuchende 50+ sowie geeigneten Vermarktungs- und Unterstützungsmassnahmen insbesondere mit Hilfe von RAVplus, welche das Fachkräftepotenzial der älteren Stellensuchenden gegenüber den Unternehmungen aufzuzeigen vermögen. Bei festgestellten Qualifikati-

⁴ [Wirksamkeit und Effizienz der öffentlichen Arbeitsvermittlung](#), Bericht des SECO in Erfüllung des Postulates 13.3361 der Kommission für Wirtschaft und Abgaben NR vom 22. April 2013, S. 6.

onsdefiziten der stellensuchenden Personen wird das Augenmerk zudem auf eine gezielte individuelle Nachbildung gelegt. Zusätzlich sollen Massnahmen zur schnellen Aktivierung die Stellensuchdauer Betroffener verkürzen.

Eine kompetente Beratung und der Einsatz von wirkungsvollen AMM stellen wichtige Grundpfeiler bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung des KIGA Baselland dar. Wo in einer Anfangsphase befristet besondere Ausgaben bzw. Investitionen auf Arbeitgeberseite zur Realisierung der Reintegration einer stellensuchenden Person auf dem Arbeitsmarkt notwendig sind, kann zudem eine finanzielle Abgeltung dieser Zusatzaufwendungen sinnvoll sein. Mit dem Einstiegspraktikum und dem Einarbeitungszuschuss kennt das Gesetz hier schon heute entsprechende Instrumente, die im Folgenden erläutert werden.

3.5. Das Unterstützungsangebot des KIGA Baselland für Stellensuchende 50+

3.5.1 Die Beratung in den RAV

Im Unterschied zu früher empfiehlt eine aktuelle Studie des SECO, insbesondere bei den über 50-jährigen Langzeitarbeitslosen individuelle Strategien anstelle von Normstrategien in der Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche einzusetzen⁵. Entsprechend ihrer Strategie (vgl. Kapitel 3.4) verfolgen die Beratung der RAV und die eingesetzten AMM im Kanton Basel-Landschaft den Ansatz, die Individualität der stellensuchenden Personen ins Zentrum des Handelns zu stellen und die Unterstützung auf die spezifische Ausgangslage sowie die jeweiligen Fähigkeiten und Möglichkeiten auszurichten.

Die RAV-Beratung ist als Prozess zu verstehen, der mit der Ermittlung der Ausgangslage einer stellensuchenden Person beginnt und sich entlang ihrer Bedürfnisse sowie gemessen an gesteckten und erreichten Zwischenzielen laufend weiterentwickelt. Das wichtigste Beurteilungskriterium für die Wiedereingliederungsmöglichkeiten einer stellensuchenden Person stellt deren Arbeitsmarktfähigkeit dar. Diese wird verstanden als Fähigkeit, eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt), eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder die Wahrscheinlichkeit, bei Stellenverlust oder bei unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden⁶. Weil sich sowohl der Bedarf des Arbeitsmarktes als auch die individuellen Voraussetzungen der Stellensuchenden verändern, ist der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit dynamisch. Dies hat zur Folge, dass die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit im Beratungsgespräch regelmässig überprüft und der Massnahmenkatalog darauf abgestimmt werden muss.

Der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit beinhaltet verschiedene Elemente. Dazu gehören:

- die Rahmenbedingungen (persönliche Merkmale wie beispielsweise das Alter oder die Gesundheit einer Person, die Verfügbarkeit sowie die arbeitsmarktliche und sozialversicherungsrechtliche Situation),
- die Bewerbungskompetenz (Selbstmarketing, Selbsteinschätzung, Bewerbungsdossier),
- die Sozialkompetenz (Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) und

⁵ [Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren](#), Bericht vom 25. Februar 2020, Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan, insbesondere S. 7, 86.

⁶ Der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit wurde im Rahmen einer nationalen Arbeitsgruppe definiert, welche sich aus verschiedenen Vertretungen zusammensetzte (SECO, Verband schweizerischer Arbeitsmarktbehörden [VSAA], Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren [VDK], Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK], Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS], Schweizerischer Gemeindeverband und Städteinitiative Sozialpolitik), und im Januar 2017 publiziert: [Zusammenarbeit Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe](#), Berichte vom 23. Januar 2017, insbesondere S. 8.

- die Selbstkompetenz (Motivation, Engagement, Selbstorganisation, Auftreten)⁷.

Dass insbesondere auch «weiche Faktoren», also persönlichkeitsorientierte Merkmale sowie die Sozial- und Selbstkompetenz, einen Einfluss auf die Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt haben, wird bereits in einer Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) aus dem Jahr 2007 beleuchtet, in welcher das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit analysiert wurde⁸.

Die verschiedenen Elemente der Arbeitsmarktfähigkeit bilden mögliche Handlungs- bzw. Entwicklungsfelder einer zu definierenden Wiedereingliederungsstrategie, welche die Personalberatenden gemeinsam mit der stellensuchenden Person erarbeiten. Dabei sollen möglichst schnell Hinweise für geeignete nächste Schritte und den Besuch von sinnvollen AMM generiert werden. In den darauffolgenden Beratungsgesprächen werden diese überprüft und bei Bedarf an neue Erkenntnisse oder Entwicklungen angepasst. Insgesamt kann die Beratung als Prozess beschrieben werden, indem kontinuierlich die Arbeitsmarktfähigkeit, insbesondere deren einzelne Elemente, individuell und je nach Bedarf einer Person entwickelt werden.

Spezifische Aspekte der individuellen Beratung im Kontext 50+

Es gibt Aspekte, welche eine individuelle (Mit-)Ursache für die Arbeitslosigkeit und auch für die Schwierigkeit, diese zu beenden, bilden und somit Integrationshemmnisse darstellen können. Neben individuellen Integrationshemmnissen können dies mitunter existierende Stigmatisierungen der Altersklasse 50+ sein – eine Studie aus dem Jahr 2019 der Hochschule Luzern zeigt auf, dass altersbezogene stereotypische Annahmen noch immer stark verbreitet sind. Zum Beispiel werden der Altersklasse über 50 Jahre eine geringere Flexibilität oder weniger Erfahrung im Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln zugeordnet⁹. Diese Konstellation führt dazu, dass die Beratung in dieser Altersklasse komplexer ist. Es gilt, Integrationshemmnisse zu identifizieren und abzubauen und dafür zu sorgen, dass die Betroffenen mit dem nötigen Selbstvertrauen und Eigenmotivation an die Stellensuche herangehen¹⁰. Auch sind die Stellensuchenden 50+ in der Thematik der Stigmatisierung zu unterstützen. Hier setzt auch RAVplus auf der Arbeitgeberseite an (vgl. Kapitel 3.5.2).

In der Situationsanalyse sind die RAV-Beratenden gefordert, solche Integrationshemmnisse rasch zu erkennen, um die richtigen Strategien und Schritte einzuleiten¹¹. Spezielle Aspekte der Arbeitsmarktfähigkeit, die bei Stellensuchenden 50+ häufiger in den Vordergrund treten und Entwicklungs- oder Handlungsfelder ihrer Wiedereingliederungsstrategie darstellen können, sind die Mobilitätsbereitschaft, die arbeitsmarktliche Situation und die Bewerbungskompetenz sowie bedingt durch die Altersklasse auch Einschränkungen in der Gesundheit. Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die RAV im Kanton Basel-Landschaft den spezifischen Aspekten begegnen.

- Eine geringe Mobilitätsbereitschaft vermindert die arbeitsmarktlichen Chancen. Es besteht die häufige Meinung, dass diese bei den Älteren weniger ausgeprägt sei als bei jüngeren. Für 50+-Stellensuchende, bei denen dies effektiv der Fall ist, können daraus wesentliche Herausforderungen für die Vermittlungsmöglichkeiten resultieren. Deshalb wird in der Beratung, im

⁷ [Zusammenarbeit Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe](#), Berichte vom 23. Januar 2017, S. 12.

⁸ [Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen](#), Bericht aus dem Jahr 2007, AMOSA, insbesondere S. 13.

⁹ [Generationenmix in Unternehmen: Was Arbeitgeber beachten müssen](#), Die Volkswirtschaft vom 18.07.2019.

¹⁰ [Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren](#), Bericht vom 25. Februar 2020, Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan, insbesondere S. 8, 86 f.

¹¹ [Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren](#), Bericht vom 25. Februar 2020, Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan, insbesondere S. 7, 86.

Rahmen der Betrachtung der Verfügbarkeit einer Person, die Mobilität spezifisch besprochen. Sollten sich diesbezüglich Hinweise geben, kann der/die Personalberatende mit dem entsprechenden Beratungs-Know-how darauf einwirken.

- Bei der Integration von stellensuchenden Personen 50+ nimmt der Aspekt der arbeitsmarktlichen Situation einen hohen Stellenwert ein. Gerade in Branchen, die von strukturellen Veränderungen betroffen sind, müssen der Suchbereich und die Angebote in diesem genau betrachtet werden. Dabei sind die Personalberatenden gefordert, gemeinsam mit der stellensuchenden Person neue Stellensuchbereiche zu entdecken und neue Perspektiven zu entwickeln. Dieser Prozess kann herausfordernd sein, da es darum geht, den Blickwinkel weiter zu öffnen, sich von Bekanntem und Vertrautem zu lösen und unter Umständen im neuen Suchbereich auch ein tieferes Lohnniveau als in der angestammten Tätigkeit akzeptieren zu müssen. Des Weiteren werden die stellensuchenden Personen von den Personalberatenden unterstützt und ermuntert, das persönliche Beziehungsnetz zu aktivieren. Gerade in dieser Altersklasse stellt es einen wertvollen Kanal zur Stellenfindung dar, welcher jedoch unterschiedlich genutzt wird.
- Zur Förderung der Bewerbungs Kompetenzen verfügen die RAV im Kanton Basel-Landschaft über diverse Arbeitsunterlagen, die stellensuchende Personen beispielsweise unterstützen, ihre persönlichen Stärken und Schwächen zu identifizieren, ihre Bewerbungsunterlagen zu gestalten oder einen Aktionsplan festzulegen. Zusätzliche Unterstützung erhalten die betroffenen Personen in den verschiedenen AMM (vgl. Kapitel 3.5.3). Im Fokus steht die festgelegte Zielsetzung und damit, was konkret durch die AMM erreicht werden soll. Dabei können die Zielsetzungen in diesem Bereich von der Optimierung der Bewerbungsunterlagen bis hin zur Förderung der Selbstreflexion oder Auftrittskompetenz variieren. Insbesondere gewisse sogenannte Basisprogramme und andere persönlichkeitsorientierte Kurse vermögen den Bewerbungserfolg deutlich zu steigern, wie Untersuchungen des SECO gezeigt haben¹².
- Die Frage von gesundheitlichen Einschränkungen physischer und psychischer Natur stellt einen Aspekt von analoger Bedeutung dar. Hier betreibt das KIGA Baselland seit dem 1. September 2019 das Pilotprojekt «Fachstelle Eingliederungsberatung». Dieses ermöglicht, dass Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen rasch speziell geschulten Personalberatenden zugeordnet werden. Dabei kommen Ansätze aus dem Case Management zu Anwendung. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen (IV, SUVA), der Psychiatrie Baselland sowie verschiedenen Trägerorganisationen von AMM werden Lösungen für eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt erarbeitet. Diese beinhalten u.a. Arbeitsproben oder eine umfassende Standortbestimmung.

Aus- und Weiterbildung der Personalberatenden

Die Anforderungen an die mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung betrauten Personen sind grundsätzlich per Bundesrecht geregelt und durch den Bundesrat konkretisiert¹³. Vorausgesetzt wird der Besitz des Eidgenössischen Fachausweises Personalberatung oder eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung. Beim Erwerb des eidgenössischen Fachausweises unterstützt das KIGA Baselland den Ausbildungsschwerpunkt «HR-Fachfrau/HR-Fachmann mit Ausbildungsschwerpunkt öffentliche Arbeitsvermittlung». Alle neueintretenden Personalberatenden nehmen zudem umgehend an einer vom Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) schweizweit angebotenen Erstausbildung teil.

Daneben verlangt das KIGA Baselland eine kontinuierliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden. Zur Weiterentwicklung der Beratungskompetenzen der Personalberatenden werden deshalb

¹² [Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen, Wirkung auf Bewerbungsverhalten und –chancen](#), Bericht des SECO vom Dezember 2014, insbesondere S. 5, 24.

¹³ Art. 85b Abs. 4 AVIG und Art. 119b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, [AVIV; SR 837.02](#)).

seit mehreren Jahren gezielte Trainings eingesetzt. Die vermittelten Elemente sind anerkannt, sie basieren auf validen Forschungserkenntnissen und werden von professionellen Coaches eingesetzt. In den wiederkehrenden Schulungsmodulen werden spezifische Verhaltenselemente eingeübt.

Im Jahr 2016 wurde eine Schulung zur Sensibilisierung der Personalberatenden für die spezifische Situation der Personen der Altersklasse 50+ durchgeführt: Die Heterogenität der stellensuchenden Personen erfordert von den Personalberatenden eine flexible und individuelle Gesprächsführung – dies im Spannungsfeld von Gesetzesvollzug und Beratung. In der Schulung wurde die Situation älterer Personen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet (beispielsweise entwicklungspsychologische Aspekte oder stereotypische Denkweisen), um die Komplexität der Situation besser zu erkennen.

Neben der Aktivierung von Ressourcen, die darauf abzielt, das Selbstvertrauen und den Optimismus von Personen zu stärken, werden Personalberatende auch in der kooperativen Begleitung von stellensuchenden Personen sowie in der Prozessführung inkl. Vereinbarung von Zielen im Rahmen der Wiedereingliederungsstrategie trainiert. Des Weiteren finden regelmässig Schulungen statt zu gesetzesrelevanten Themen und zum Angebot der AMM inkl. Besuch der entsprechenden Trägerorganisationen vor Ort sowie die Begleitung der Kolleginnen und Kollegen des RAVplus (vgl. Kapitel 3.5.2) bei Terminen mit Arbeitgebenden, um deren Fokus bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden kennenzulernen. In regelmässigen Abständen werden HR-Verantwortliche aus den Betrieben zu einem Austausch auf die RAV eingeladen. Damit wird sichergestellt, dass die RAV über die neuesten Erkenntnisse und Entwicklungen im Arbeitsmarkt informiert sind.

Ausblick

Die obenstehenden Darlegungen zeigen auf, wie vielfältig und zielgerichtet die RAV-Beratung und die Ausbildung der RAV-Beratenden heute erfolgt, insbesondere auch für die Zielgruppe der über 50-Jährigen. Derzeit sind nebst weiteren Schulungen folgende Neuerungen in Planung oder Umsetzung:

- Beteiligung am Feldversuch «Erhöhung der Beratungsintensität» des SECO (mit zwei RAV). Im Projekt wird eine zufällig ausgewählte Gruppe von stellensuchenden Personen in kürzeren Abständen beraten. Konkret findet für eine nicht segmentierte Auswahl von Stellensuchenden in den ersten sechs Monaten ihrer Arbeitslosigkeit eine Verdoppelung der Beratungskadenz statt, da die frühe Phase der Arbeitslosigkeit entscheidend ist: Die Stellensuchenden sind noch sehr nahe am Arbeitsmarkt, haben noch viele Berufskontakte und ein grösseres Vertrauen in ihre Stärken. Im Jahr 2023 ist vom SECO eine Evaluation vorgesehen¹⁴.
- Beteiligung an der 50+-spezifischen Beratungsschulung von RAV-Personalberatenden, welche VSAA und SECO im Rahmen des Massnahmenpakets des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials aufbauen (Projekt zur «Stärkung der Beratungs- und Vermittlungskompetenz der RAV», vgl. unten Kapitel 3.6.2)

3.5.2 RAVplus

Die Kontaktpflege von Seiten der RAV zur Wirtschaft und somit zu Arbeitgebenden ist in der Stellenvermittlung des KIGA Baselland schon seit Jahren etabliert. Die Kontakte bilden oft die Grundlage für die Meldung von Vakanzen und machen damit Vermittlungen möglich. Die Aufgabe der Kontaktpflege zu den Betrieben wurde 2009 mit der Schaffung von RAVplus, dem Arbeitgeberservice der Baselbieter RAV, professionalisiert. Die dezentrale Organisationseinheit besteht mittlerweile aus acht Personen. Sie pflegen den steten Kontakt zu Arbeitgebenden, nehmen Vakanzen auf, vermitteln stellensuchende Personen und setzen die Vorgaben der Stellenmeldepflicht um, die

¹⁴ Das Projekt ist am 16. März 2020 vom SECO aufgrund der Corona-Situation bis auf weiteres sistiert worden.

am 1. Juli 2018 eingeführt wurde. Die ideale Kontakt-Plattform, die regionale Gewerbeausstellungen bieten, wird vom RAVplus, wenn immer sie sich bietet, mit einer Standpräsenz genutzt, so im Jahr 2019 in Laufen und Sissach.

Mit der zahlenmässigen Zunahme stellensuchender Personen über 50 wurde die Thematisierung dieser Stellensuchendengruppe in der Arbeit von RAVplus als Schwerpunktthema definiert. Bereits in den Jahren 2015/2016 durchliefen die Aussendienstmitarbeitenden deshalb eine viertägige Weiterbildung in Demographieberatung. Diese Ausbildung befähigt die RAVplus-Beratenden, die Arbeitgebenden auf die Konsequenzen aus der demographischen Entwicklung, die sich für die Betriebe ergeben, anzusprechen, sie auf die daraus resultierenden Herausforderungen zu sensibilisieren aber auch auf die Vorteile von stellensuchenden Personen im Alter 50+ aufmerksam zu machen. Dies entspricht auch einer zentralen Empfehlung, die sich aus einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ergeben hat¹⁵.

Mit einem neuen Projekt «Netzwerkspezialist/in», welches der Kanton Basel-Landschaft im Rahmen des Impulsprogramms des Bundes zur Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials eingegeben hat (vgl. Kapitel 3.6.2), sollen die Arbeitgebenden über die Unterstützungsinstrumente für die Eingliederung von Stellensuchenden 50+ noch verstärkter informiert werden.

3.5.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen

Allgemeines

Das AVIG unterscheidet bei den AMM in Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsmassnahmen und spezielle Massnahmen:

- Als Bildungsmassnahmen gelten Kurse zur Umschulung, Weiterbildung oder Standortbestimmung von Stellensuchenden sowie Übungsfirmen und Ausbildungspraktika. Dabei kann eine Bildungsmassnahme auf individuelles Gesuch hin geprüft und bewilligt werden, oder das Angebot wird kollektiv, d.h. für eine Vielzahl von Stellensuchenden, von einer Trägerorganisation eingekauft.
- Bei Beschäftigungsmassnahmen handelt es sich um Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) von Stellensuchenden in öffentlichen oder privaten nicht gewinnorientierten Institutionen oder auch Berufspraktika, bei denen die Stellensuchenden Gelegenheit erhalten, in einem strukturierten Tagesablauf ihre Berufskennnisse aufzufrischen und zu erweitern.
- Um die Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern, stehen der öffentlichen Arbeitsvermittlung schliesslich auch die speziellen Massnahmen zur Verfügung: Mit Einarbeitungszuschüssen wird während eines begrenzten Zeitraumes ein Teil des Lohnes von der Arbeitslosenversicherung übernommen und so der Anreiz für Arbeitgeberschaften erhöht, eine stellenlose Person einzustellen. Ausbildungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthaltsbeiträge sowie Unterstützungsbeiträge zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit sind weitere Optionen.

Zur Analyse der Wirkung von AMM wurden vom SECO bereits mehrere Studien in Auftrag gegeben. Dabei zeigte sich, dass der gezielte Einsatz von AMM – das heisst wenn die richtige Person im richtigen Moment der richtigen Massnahme zugewiesen wird – den Bewerbungserfolg verbessert und einen Beitrag zur raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung von Stellensuchenden zu leisten vermag¹⁶.

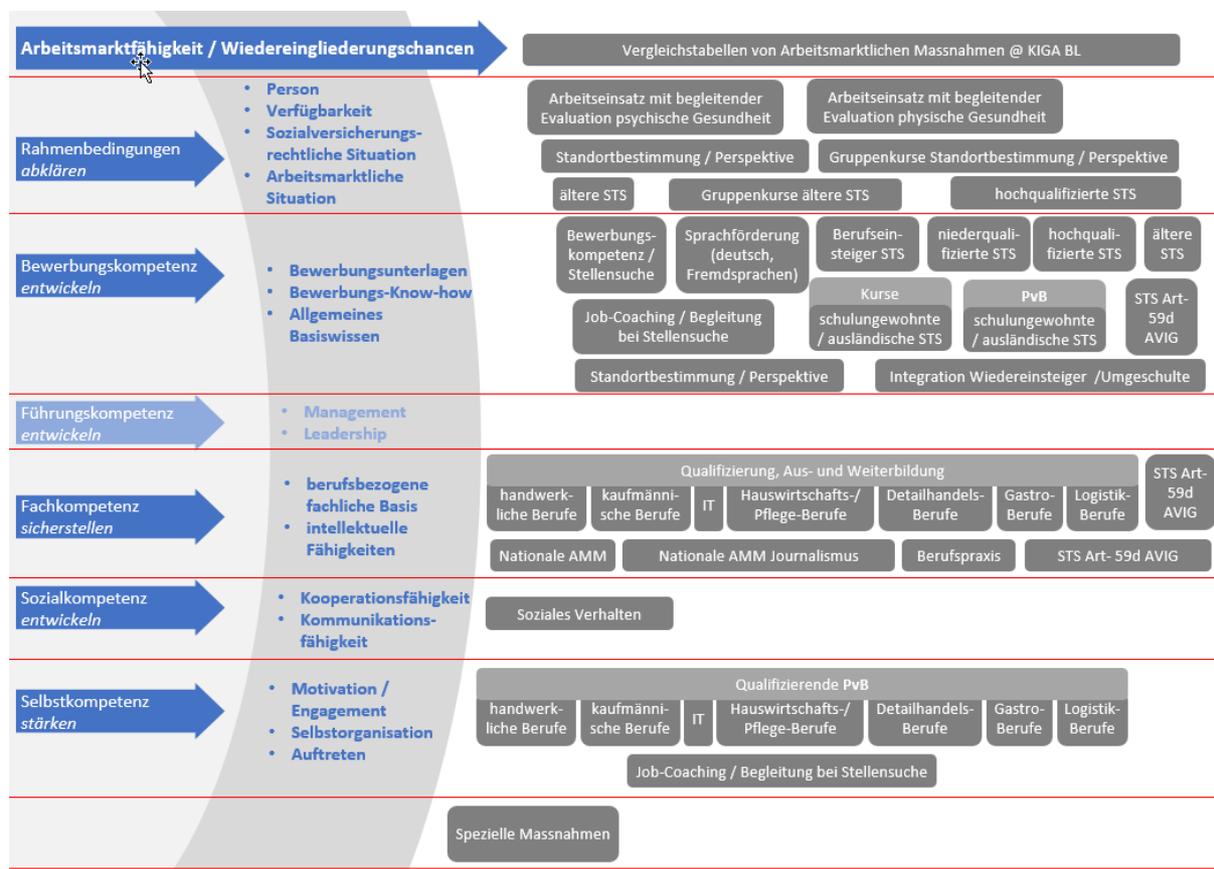
¹⁵ [Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz 2014, Bessere Arbeit im Alter](#), Bericht der OECD, des SECO sowie des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) 2014, insbesondere S. 25, 151 f.

¹⁶ [Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und –chancen](#), Bericht des SECO von Dezember 2014, S. 39 ff.

Deshalb lancierte das KIGA Baselland im Jahr 2017 das Projekt «AMM 2017+». Die Ziele dieses Projektes bestanden darin, im Rahmen einer Gesamtschau das bestehende Angebot an AMM zu analysieren, mit den für die RAV entwickelten Beratungskonzepten optimal abzustimmen und darauf basierend eine AMM-Strategie zu bestimmen. Zur stetigen Verbesserung des Angebotes wurden neue Prozesse für die Beschaffung, Bereitstellung, Nutzung und Evaluation von AMM geschaffen. Mit der neu entwickelten Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung verfügt das KIGA Baselland über griffige Instrumente, um das AMM-Portfolio noch zielgerichteter und wirkungsvoller auf die aktuellen Herausforderungen ausrichten zu können. Die neuen Abläufe kamen erstmals für den Beschaffungsprozess von AMM für das Jahr 2019 zur Anwendung. Sie leisten namentlich auch zur optimalen Unterstützung der über 50-jährigen Stellensuchenden einen wichtigen Beitrag.

Ein weiteres wesentliches Ergebnis des Projekts ist das AMM-Schaubild des KIGA Baselland. Es greift die zentralen Elemente der Arbeitsmarktfähigkeit als Stossrichtungen bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden auf und dient so den RAV-Beratenden durch eine übersichtliche Gruppierung der zentralen Handlungsfelder in den jeweiligen Kompetenzfeldern bei der zielgerichteten Begleitung von Stellensuchenden sowie bei der Buchung von AMM (vgl. hierzu bereits Kapitel 3.5.1).

Grafik 5: Schaubild arbeitsmarktliche Massnahmen



Quelle: KIGA Baselland

Zur Abdeckung eines Kompetenzfeldes können mehrere unterschiedliche Angebote verschiedener Trägerorganisationen akquiriert werden. Das KIGA Baselland arbeitet bewusst mit verschiedenen Anbietern von AMM zusammen. Dies kann dazu führen, dass innerhalb eines Kompetenzfeldes verschiedene AMM dieselben inhaltlichen Kernelemente abdecken.

Überblick über die AMM-Palette für über 50-jährige Stellensuchende

Den Stellensuchenden über 50 Jahre steht das komplette AMM-Angebot zur Verfügung. Neben den spezifisch für diese Kundengruppe konzipierten Angeboten konzentriert sich der Massnähmeneinsatz bei über 50-Jährigen vor allem auf die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen, auf Standortbestimmungskurse und (Bewerbungs-) Coaching-Massnahmen sowie auf die fachliche Nachqualifizierung.

a) AMM, die häufig von über 50-jährigen Stellensuchenden genutzt werden

- Einarbeitungszuschüsse: Für die Einarbeitung über 50-jähriger Stellensuchender können Betriebe während maximal 12 Monaten mit Zuschüssen von durchschnittlich 50% unterstützt werden. Durch die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen als temporärer finanzieller Anreiz kann einem möglichen Integrationshemmnis in Form von Vorbehalten oder Unsicherheiten von potenziellen Arbeitgebenden, die auch in Bezug auf die Anstellung von älteren Stellensuchenden bestehen können, entgegengewirkt werden.
- Standortbestimmungskurse und (Bewerbungs-) Coaching-Massnahmen: Anders als jüngere Stellensuchende sind sich ältere Personen mitunter weniger gewohnt, sich gut zu verkaufen. Standortbestimmungskurse und Jobcoaching-Massnahmen helfen, das Bewerbungsverhalten positiv zu beeinflussen. Standortbestimmungskurse dienen nebst der Erarbeitung von marktkonformen Bewerbungsunterlagen unter anderem der beruflichen und persönlichen Situationsanalyse, der Ressourcenaktivierung, dem Aufbau und der Förderung der Auftrittskompetenz und einem verbesserten Kommunikationsverhalten. Derartige Trainings haben eine positive Auswirkung auf die Bewerbungskompetenzen und können die Anzahl der Vorstellungsgespräche nachweislich steigern¹⁷.

Für Stellensuchende über 50 Jahre stehen die folgenden Massnahmen im Fokus:

- «Eigenmanagement für Kaderleute»
- «ICT-Beratung»
- «Coaching für Expats»
- «Reeboot»

Bei den ersten drei AMM handelt es sich um Standortbestimmungskurse für Stellensuchende mit Erfahrung als Führungskraft und mit einer höheren Ausbildung, die in der Kundengruppe der über 50-jährigen Personen vermehrt vertreten sind. Reeboot richtet sich an Stellensuchende, die den Arbeitsplatzverlust nicht oder nur schwer akzeptieren und verarbeiten können und durch die AMM Unterstützung beim aktiven und eigenverantwortlichen Stellensuchprozess erhalten.

Zur Entwicklung und Optimierung der Bewerbungskompetenz können über 50-jährige Stellensuchende ebenfalls von allen AMM in dieser Kompetenzstossrichtung profitieren. Folgende Kurse erweisen sich für ältere Stellensuchende als besonders geeignet:

¹⁷ [Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen, Wirkung auf Bewerbungsverhalten und –chancen](#), Bericht des SECO vom Dezember 2014, insbesondere S. 5, 24.

- «Bewerbungsatelier BewAt»
- «Job Express»
- «Uno»

In diesen Gruppenkursen werden unter anderem eine berufliche Bestandesaufnahme vorgenommen, arbeitsmarktgerechte Bewerbungsunterlagen und Bewerbungskompetenzen erarbeitet sowie die Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitslosenversicherung vermittelt. Dabei richtet sich Uno an fremdsprachige Stellensuchende mit beschränkten mündlichen und/oder schriftlichen Deutschkenntnissen.

- Fachliche Nachqualifizierung: Stellensuchende Personen über 50 Jahre können vermehrt vor die Herausforderung gestellt sein, dass sich ihre aktuellen Qualifikationen und Berufserfahrungen auf Berufe beziehen, welche verlagert wurden oder zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. In solchen Situationen besteht die Strategie darin, nach einer grundlegenden Standortbestimmung eine gezielte Qualifikation in Richtung von künftig möglichen Berufsfeldern einzuleiten. Als erfolgreiches Beispiel ist nebst den EDV-Kursen der Lehrgang «Pflegehelfer/-in» des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) anzuführen.

b) Spezifische Kursangebote für über 50-jährige Stellensuchende

Über dieses allgemeine Angebot hinaus bietet das KIGA Baselland AMM speziell für die Kundengruppe der über 50-jährigen Stellensuchenden an. Es handelt sich dabei um die Kurse «Chance 45plus» und «55plus – zu jung um pensioniert zu sein», Tandem 50plus und das Einstiegspraktikum:

- Der Kurs «Chance 45plus» beinhaltet eine vertiefte Auseinandersetzung mit der mittleren Lebensphase, eine Überprüfung der beruflichen Ziele anhand des aktuellen Arbeitsmarktes und das Erkennen von Veränderungsmöglichkeiten rund 20 Jahre vor der Pensionierung. «Chance 45plus» widmet sich einer Analyse der beruflich und ausserberuflich erworbenen Fähigkeiten, einer Stärkung der Selbstwahrnehmung sowie der Erarbeitung eines Kompetenzprofils. Zusammen mit den Teilnehmenden werden in diesem Kurs konkrete berufliche Ziele entwickelt, deren Realisierbarkeit am aktuellen Arbeitsmarkt überprüft und ein individueller Aktionsplan für die zweite Hälfte der Berufslaufbahn erstellt.
- Der Kurs «55plus – zu jung um pensioniert zu sein» unterstützt die Stellensuchenden dabei, die letzten zehn Berufsjahre vor der Pensionierung realistisch zu planen und die Stellensuche als Projekt zu realisieren. Durch die Analyse der eigenen Berufsbiografie und eine profunde Standortbestimmung sollen die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen erkannt und gewinnbringend auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden. Das Selbstmarketing und die eigene Netzwerkarbeit zu stärken, einen konstruktiven Umgang mit beruflichen Veränderungen zu finden und eine klar definierte und umsetzbare Bewerbungsstrategie sowie optimierte Bewerbungsunterlagen zu erarbeiten, gehören zu den Zielsetzungen dieses Kurses.
- Ein weiteres Angebot speziell für Stellensuchende über 50 Jahren ist «Tandem 50 plus». Tandem 50plus beinhaltet einen beratungsorientierten Ansatz. Berufserfahrene und in der Wirtschaft gut vernetzte Mentorinnen und Mentoren (Fach- und Führungskräfte) unterstützen Stellensuchende während maximal 4 Monaten beim Entwickeln von Bewerbungsstrategien, analysieren und beraten beim Verfassen der Dossiers, sind Coach und Sparringpartner. Während des Mentorings werden nicht nur angestammte, sondern auch alternative Berufsfelder geprüft. Mentorinnen und Mentoren stellen ihre Persönlichkeit, ihr Know-how und ihre Kompetenzen zur Verfügung. Sie vermitteln Kontakte, agieren als Motivator und Türöffner. Das Engagement der Mentorinnen und Mentoren erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Mentorinnen und Mentoren sind ausgewiesene Berufsleute aus den verschiedensten Branchen und Berufszweigen. Dies ermöglicht eine wertschätzende Begegnung auf Augenhöhe zwischen Mentee und Mentorin resp. Mentor. Die Zusammenführung von Mentee und Mentorin bzw. Mentor erfolgt nach vorgängigen durch die Programmleitung geführten Interviews, um eine möglichst hohe Passung

für ein Tandem zu erzielen. In einer gemeinsam mit der Programmleitung definierten Vereinbarung werden konkrete individuelle Ziele für die Dauer des Mentorings festgelegt, bei deren Bearbeitung und Erreichung der oder die Stellensuchende durch den Mentor resp. die Mentorin regelmässig begleitet wird, um eine passende Stelle zu finden. Sie planen und strukturieren ihre Aktivitäten gemeinsam. Zu den Erfolgsfaktoren von Tandem 50 plus gehören unter anderem eine breite und tiefe Vernetzung in der Wirtschaft sowie partnerschaftliche Verbindungen zu Wirtschaftsteilnehmern. Im Jahr 2019 konnten 88 Tandems abgeschlossen werden. 62 Personen fanden durch Tandem 50 plus eine neue Stelle; dies entspricht einer hohen Erfolgsquote von 70.45%.

- Seit Februar 2019 bietet das KIGA Baselland überdies das Pilotprojekt «Einstiegspraktikum ü50» als weitere Massnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von älteren Stellensuchenden an. Eine wesentliche Voraussetzung ist, dass ein potenzieller Arbeitgebender eine offene Stelle anzubieten hat, die im Anschluss an das Praktikum besetzt werden könnte. Das Einstiegspraktikum ü50 dauert maximal drei Monate, während denen die Stellensuchenden weiterhin ihr Taggeld erhalten und über die Arbeitslosenversicherung unfallversichert sind. Dadurch entstehen den Arbeitgebern keine zusätzlichen finanziellen Kosten und Verpflichtungen. Sie haben im Gegenzug die Möglichkeit, Stellensuchende über 50 Jahre in einer realen Arbeitssituation in ihrem Betrieb kennenzulernen und im konkreten beruflichen Umfeld ihre Eignung für eine freie Stelle zu testen. Damit verbessern sich nicht nur die Chancen von Stellensuchenden über 50 Jahren auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, sondern auch die Chance für Arbeitgebende, das Potenzial älterer Stellensuchender vertieft abzuklären und zu nutzen. Seit dem Projektstart wurden 19 Einstiegspraktika durchgeführt. 15 davon sind bis dato abgeschlossen, wobei alle Personen, die ein Einstiegspraktikum absolviert haben, im Einsatzbetrieb danach auch angestellt wurden.

Ausblick

Im Auftrag des SECO erstellte die Egger, Dreher & Partner AG eine Bestandesaufnahme aller AMM für über 50-jährige Stellensuchende in den Kantonen. Der Bericht vom 17. April 2019 zeigt unter anderem die Grundprinzipien des AMM-Einsatzes bei älteren Stellensuchenden in den Kantonen auf und beschreibt den jeweiligen AMM-Einsatz pro Kanton. Dabei zeigt sich, dass die Kantone unterschiedliche AMM-Strategien verfolgen und ein Patentrezept nicht existiert. Als allgemeine Trends konnten die Studienautoren im Rahmen ihrer schweizweit durchgeführten Strukturanalyse aber herausarbeiten, dass bei über 50-jährigen Stellensuchenden insbesondere Einarbeitungszuschüsse deutlich intensiver eingesetzt und Einzelcoachings häufiger genutzt werden. Auch Grundlagenkurse im Informatikbereich kommen bei über 50-jährigen Stellensuchenden überdurchschnittlich oft zum Einsatz, wohingegen Beschäftigungsprogramme ähnlich oft eingesetzt werden wie bei jüngeren Stellensuchenden. Diese dauern hingegen etwas länger¹⁸.

Die Bestandesaufnahme der Egger, Dreher & Partner AG belegt, dass das oben dargestellte AMM-Angebot des KIGA Baselland für Stellensuchende über 50 Jahre gut und zielgerichtet ausgestaltet ist. Aus der Studie und aus dem Vergleich mit anderen Kantonen hat das KIGA Baselland in zwei Bereichen ein mögliches Ausbaupotenzial seiner AMM-Palette für Stellensuchende über 50 Jahre abgeleitet:

- einerseits im Rahmen einer Erweiterung der Konzipierung von gezielten Einzelcoachings, die zu den wirkungsvollsten Erfolgsfaktoren bei der Wiedereingliederung zählen, und
- andererseits eine weitere Modularisierung des Standortbestimmungsangebots, da die Stellensuchenden häufig nicht ein Gesamtpaket benötigen, sondern von einem auf sie individuell abgestimmten Angebot stärker profitieren können.

¹⁸ [Bestandesaufnahme aller arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige Stellensuchende in den Kantonen](#), Bericht vom 17. April 2019, Egger, Dreher & Partner AG, S. 9.

Unter diesen beiden Vorzeichen prüft das KIGA Baselland gegenwärtig die Konzipierung und Realisierung einer AMM «Back2Work#50»: In einer ersten Phase sollen in einem solchen Programm neben einem Entwicklungs-Assessment zur Ermittlung der Kompetenzen und Stärken von über 50-jährigen Stellensuchenden verschiedene Coaching-Module angeboten werden, die je nach Bedarf genutzt werden können. Dabei sollen beispielsweise intergenerationelle Aspekte oder eine Annäherung an den verdeckten Arbeitsmarkt abgedeckt werden. Parallel zu Gruppensequenzen ist eine individuelle Begleitung der Stellensuchenden bei der Suche nach einem Unternehmenspraktikum durch einen Coach angedacht. Der Besuch eines Praktikums soll den zweiten Teil dieser AMM bilden, der die Aktivierung der in den Modulen erarbeiteten Aspekte wiederaufnimmt, diese in der Arbeitswelt konkretisiert und eine neue berufliche Referenz ermöglichen hilft. Die geplante AMM «Back2Work#50» soll durch eine Bewerbungskampagne verlängert werden können, wenn das Praktikum nicht zu einer konkreten Anstellung führen sollte.

Auf gutem Weg ist auch eine Zusammenarbeit zwischen der BLT Baselland Transport AG und dem KIGA Baselland zur Umschulung von Stellensuchenden 50+ zum Buschauffeur bzw. zur Buschauffeuse. Mit einem solchen spezifischen Angebot zur fachlichen Nachqualifizierung sollen über 50-jährige Stellensuchende mit Erfahrungen im Dienstleistungssektor, Führerausweis B und guten Deutschkenntnissen beim Erreichen des Ziels unterstützt werden, sich beruflich neu zu orientieren und den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben als Busfahrer/in bei der BLT Transport AG zu vollziehen. Dabei ist angedacht, dass zwischen dem einzelnen Stellensuchenden und der BLT Transport AG ein Vorvertrag abgeschlossen wird und die Ausbildungskosten durch die Arbeitslosenversicherung übernommen werden. Nach bestandener Führerprüfung in der Kategorie D sollen die Teilnehmenden ihre Tätigkeit bei der BLT Transport AG aufnehmen und sich von der Arbeitslosenversicherung abmelden können. Auch Teilzeitarbeit ab 50% soll möglich sein.

Zur AMM «Viadukt», welche der Kanton Basel-Landschaft als Projekt im Rahmen des Impulsprogramms des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials realisieren möchte, vgl. Kapitel 3.6.2.

3.6. Das Massnahmenpaket des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

3.6.1 Das Paket des Bundes im Grundsatz

Am 15. Mai 2019 hat der Bundesrat sieben Massnahmen «zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials» beschlossen¹⁹. Die Massnahmen sollen der Gruppe der älteren Stellensuchenden (50+) und anderen Gruppen schwer arbeitsmarktlich vermittelbarer Personen zukommen.

Von diesen Massnahmen entfalten deren drei eine direkte unterstützende Wirkung für die Stellensuchenden über 50 Jahre (vgl. Kapitel 3.6.2 bis 3.6.4). Für die Umsetzung der in Kapitel 3.6.2 und 3.6.3 beschriebenen Massnahmen hält der Bund insgesamt 80 Mio. Franken jährlich aus allgemeinen Bundesmitteln bereit. Diese Massnahmen sollen vorerst auf drei Jahre befristet sein. Des Weiteren soll für Erwachsene ab 40 das Angebot an Standortbestimmungen, Potenzialabklärungen und Laufbahnberatungen ausgebaut werden (vgl. Kapitel 3.6.5). Der Bund wird hierzu ein Pilotprogramm mit 6,6 Mio. Franken und ein Vierjahresprogramm mit 30,3 Mio. Franken alimentieren.

3.6.2 Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende, «Impulsprogramm»

Mit dem Impulsprogramm für schwer vermittelbare und insbesondere ältere Stellensuchende, werden den Kantonen finanzielle Mittel für zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für diese Gruppe zur Verfügung gestellt. Die zusätzlichen Massnahmen können sowohl im Bereich der

¹⁹ [Medienmitteilung des Bundesrats vom 15. Mai 2019.](#)

RAV-Beratung als auch der AMM stattfinden. Insbesondere sollen damit die Kompetenzen der Vollzugsstellen gefördert und eine individualisierte Unterstützung ermöglicht werden. Die Kantone sind vom SECO aufgefordert worden, entsprechende Projekte einzureichen. Die Projekte sollen vom SECO begleitend evaluiert und monitorisiert werden.

Der Kanton Basel-Landschaft sieht im Rahmen des Impulsprogramms für schwer vermittelbare Stellensuchende zwei Projekte vor:

- Das KIGA Baselland hat bereits am 20. Dezember 2019 ein erstes Projekt «Netzwerkspezialist/in» eingereicht: Entscheidend ist die Bereitschaft und Offenheit der Arbeitgebenden, stellensuchenden Personen in der Alterskategorie 50+ eine Beschäftigung zu ermöglichen, auch wenn das Profil einer stellensuchenden Person nicht ganz perfekt passt. An dieser Stelle knüpft das Projekt an. Der/die Netzwerkspezialist/in soll im Kanton Basel-Landschaft den Kontakt zu Arbeitgebenden, Verbänden und Vereinen im Themenbereich noch deutlich intensiver pflegen, mit Arbeitgebenden zur Thematik 50+ in den Austausch gehen und die Instrumente der Arbeitslosenversicherung vorstellen, um deren Bekanntheit zu erhöhen. Daraus soll ein eigentliches «Netzwerk 50+» entstehen, dessen Partnerinnen und Partner sich dazu bekennen, Personen in der Alterskategorie 50+ eine Chance zu geben und auf Vakanzen zu besetzen. Das Projekt ist vom SECO am 18. Februar 2020 bewilligt worden.
- Die Eingabe eines weiteren Projekts (Arbeitstitel «Viadukt») ist in Erarbeitung und soll im laufenden Jahr 2020 beim SECO erfolgen. Mit der «Viadukt»-AMM soll für Stellensuchende 50+, die Gefahr laufen, langzeitarbeitslos zu werden (oder es schon sind) und bei denen keine der bisher im Rahmen des AVIG-Vollzugs eingesetzten Massnahmen Erfolg gezeigt haben, ein erweitertes Weiterbildungsangebot zur Verfügung stehen. Zusammen mit einem Coach wird gestützt auf eine Standortbestimmung und eine Laufbahnberatung ein mehrteiliger Bildungsplan erstellt, der innert 6 Monaten umsetzbar ist. Die Angebote werden auf dem freien Bildungsmarkt ausgewählt.

Des Weiteren werden die RAV des Kantons Basel-Landschaft am Projekt «Stärkung der Beratungs- und Vermittlungskompetenzen der RAV» partizipieren, welches vom VSAA zur interkantonal koordinierten Umsetzung des Impulsprogramms für schwer vermittelbare Stellensuchende beim SECO Ende Januar 2020 eingereicht worden ist. Das Projekt zielt insbesondere auf die fokussierte Ausbildung der RAV-Personalberatenden für die Beratung und das Coaching von älteren und schwer vermittelbaren Stellensuchenden in Kombination mit der Erhöhung der Beratungsdensität (mehr Zeit für die Beratung, häufigere Gespräche) ab. Das Projekt umfasst fünf Teilprojekte, die entlang des gesamten Beratungsprozesses von der Anmeldung und Standortbestimmung, über die Beratungsgespräche und den Einsatz von AMM bis hin zur erfolgreichen Vermittlung konzipiert werden.

3.6.3 Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) ist beauftragt, ein dreijähriges Pilotprojekt zur Erleichterung des Zugangs für ausgesteuerte Personen über 50 Jahren zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen durchzuführen.

Der VSAA hat dabei dem SECO den Vorschlag für ein Pilot-Intensivprogramm «supported employment+» für die Zielgruppe der Ausgesteuerten unterbreitet.

Während eines Jahres über das Aussteuerungsdatum hinaus sollen ausgesteuerte oder von Aussteuerung bedrohte (max. 2 Monate davor) Stellensuchende über 50 eng von einer Coachingperson bei der Suche nach einer unbefristeten Stelle im ersten Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet werden wie auch mit AMM, die auf eine dauerhafte Integration ausgerichtet sind. Das Pilotpro-

gramm sieht einen möglichst direkten (Wieder-)Einstieg in die Erwerbsarbeit mit Unterstützungsschwerpunkt nach dem Stellenantritt vor (first place, then train). Gemäss Eingabe des VSAA soll das «supported employment+» in drei Phasen (Einladung, Platzierung, Unterstützung) verlaufen.

Die vorgesehenen Job Coaches arbeiten eng mit den RAV-Personalberatenden und Arbeitgeberservices zusammen, um Synergien zu nutzen und den Wissenstransfer sicherzustellen. Arbeitgebende, welche Anstellungen der Programmteilnehmenden vornehmen, sollen für die Integrationsleistung mit einer Integrationsentschädigung entschädigt werden.

Das Programm des VSAA wurde von den zuständigen Gremien auf Bundesebene bewilligt. Die Projektträgerschaft ist beim SECO, die Initialisierungsphase ist gestartet. Das KIGA Baselland wird sich am Projekt «supported employment+» beteiligen.

3.6.4 Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Der Bund sieht neu eine Überbrückungsleistung für Personen vor, die auf eine lange Erwerbskarriere zurückblicken und nach Vollendung des 60. Altersjahres ausgesteuert werden. Diese soll sicherstellen, dass der Existenzbedarf bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters ohne Rückgriff auf die Sozialhilfe gewährleistet ist. Gleichzeitig soll damit auch die Altersvorsorge geschützt werden, indem kein Vorsorgeguthaben angezehrt und die Altersrente nicht vorbezogen werden muss.

Am 30. Oktober 2019 hat der Bundesrat im Rahmen seines Massnahmenpakets die Botschaft und den Entwurf für ein neues Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose verabschiedet²⁰. Nach dem Entwurf des Bundesrats müssen Personen, die Überbrückungsleistungen beziehen wollen, bestimmte wirtschaftliche und persönliche Voraussetzungen erfüllen. Die Überbrückungsleistung soll vom Bund finanziert und zu Einsparungen nicht nur bei der Sozialhilfe, sondern auch bei den Ergänzungsleistungen (EL) führen. Die Durchführung soll den kantonalen EL-Stellen übertragen werden.

Die Vorlage des Bundesrats wurde in der Zwischenzeit von den eidgenössischen Räten inhaltlich weiterentwickelt und abgeändert. Neu sollen mit 60 Jahren oder später ausgesteuerte Personen Überbrückungsleistungen beantragen können, bei denen das Reinvermögen weniger als 50'000 Franken (für Alleinstehende) und 100'000 Franken (für Ehepaare) beträgt. Unklar sind sich die Räte derzeit noch, wieviel Geld ausgesteuerte Personen maximal erhalten sollen. Bei Mehrpersonenhaushalten soll die Obergrenze bei 65'643 Franken pro Jahr liegen; für Alleinstehende setzt der Nationalrat die maximale Überbrückungsleistung bei 43'762 Franken pro Jahr an, der Ständerat hingegen bei jährlich 38'900 Franken²¹.

3.6.5 Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre

Da Erwachsene über 40 Jahre nur selten Standortbestimmungsangebote in Anspruch nehmen, soll das Angebot der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen ausgebaut werden. Ziel dieser Massnahme ist die Entwicklung und Implementierung einer kostenlosen Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 (STAPAL), die keinen anderweitigen Anspruch auf vergleichbare Abklärungs- und Beratungsangebote haben. Die berufliche und persönliche Situation soll analysiert und unter Einbezug der sich verändernden Erfordernisse des Arbeitsmarkts reflektiert werden. Anstehende berufliche Veränderungen oder ein allfälliger Weiterbildungsbedarf sollen auf diese Weise rechtzeitig ermittelt und persönliche Schritte zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit geplant werden.

²⁰ [BBI 2019 8251 \(-8312\).](#)

²¹ Zum Verlauf des Geschäfts [19.051.](#)

In einer ersten Phase ist vorgesehen, dass in einzelnen Kantonen Pilotprogramme durchgeführt werden. Nach Evaluation der Pilotprogramme können sämtliche Kantone mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) Programmvereinbarungen für die Jahre 2022-2025 abschliessen.

Der Kanton Basel-Landschaft hat beim Bund eine Eingabe gemacht, um als Pilotkanton bei STAPAL mitzuwirken. Es entstehen ihm dadurch ab 2021 keine Zusatzkosten.

3.7. Das «Genfermodell»

Im Kanton Genf gibt es aktuell zwei Unterstützungsmodelle für ausgesteuerte Personen, die «Allocation de retour en l'emploi (ARE)» und die «Emplois de solidarité (EdS)». Diese beiden Instrumente sind auf alle im Kanton Genf ausgesteuerten Personen unabhängig von ihrem Alter anwendbar. Vorlagen für zwei weitere Projekte «Allocation-pont (APont)» und «Allocation cantonale complémentaire (ACC dite A50+)», welche sich explizit an über 50-Jährige richten, wurden kürzlich im parlamentarischen Prozess diskutiert, jedoch im November 2019 abgelehnt.

- Die ARE gleicht im Kern den Einarbeitungszuschüssen gemäss AVIG, ist aber anwendbar auf Ausgesteuerte und Sozialhilfebezüger und wird durch die Kantonssteuer finanziert. Es handelt sich um finanzielle Zuschüsse an Arbeitgebende, welche ausgesteuerte Personen und Sozialhilfebezüger bei sich im Betrieb anstellen, wobei der Sitz des Arbeitgebers auch ausserkantonale sein kann. Die ARE ist maximal auf 12 Monate bei unter 50-jährigen resp. 24 Monate bei über 50-jährigen Stellensuchenden beschränkt, und die Zuschüsse betragen maximal 50% eines durchschnittlichen Genfer Salärs von 7'278 Franken. Im Jahr 2018 konnten annähernd 200 ARE-Entscheide gefällt werden, wovon 30% Personen älter 50 waren. 2017 war die Abbruch-Quote weniger als 3 Prozent. Die durchschnittliche, effektive Unterstützungsdauer betrug 7,5 Monate bei unter 50-jährigen und 17,5 Monate bei über 50-jährigen Stellensuchenden. Die Situation aller ARE-Unterstützten, deren Zuschüsse 2017 ausliefen, wurde 12 Monate später überprüft. Es wurde festgestellt, dass 85% der Unterstützten zu diesem Zeitpunkt immer noch im ersten Arbeitsmarkt tätig waren. Als Stärken der ARE werden die Vorteile genannt, wie sie die Einarbeitungszuschüsse nach AVIG aufweisen (vgl. Kapitel 3.5.3), jedoch auch angewendet auf Nicht-Leistungsberechtigte der Arbeitslosenversicherung. Schwächen des Modells sind, dass sich Mitnahmeeffekte nicht ausschliessen lassen, was die grosse Differenz der durchschnittlichen Bezugsdauer der unter 50-Jährigen zu den über 50-Jährigen vermuten lässt. Ausserdem ist die Dauerhaftigkeit der realisierten Anstellungen über die ARE hinaus unsicher. Die Kosten gehen vollständig zu Lasten des Kantons Genf.
- EdS entsprechen Arbeitseinsätzen im zweiten Arbeitsmarkt, konkret bei nicht gewinnorientierten Organisationen, um als Sprungbrett für eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu dienen. Die Kosten werden durch den Kanton Genf finanziert. Seit der Einführung 2008 bis Ende 2018 nahmen in Genf 1'969 Personen am Programm teil, wovon 35% (690) über 50 Jahre alt waren. Davon fanden 107 eine neue Stelle im ersten Arbeitsmarkt. Dieses Projekt soll ein schrittweises Heranführen an eine geregelte Arbeitsleistung ermöglichen. Es birgt jedoch auch die Gefahr einer «Chronifizierung» durch das Abgleiten in ein wenig forderndes Beschäftigungsprogramm.
- APont ist eine kantonale finanzierte Überbrückungsrente, ähnlich wie sie der Bund als Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60 vorgesehen hat. Die Vorteile liegen beim Abwenden der Sozialhilfe und damit der Schonung des eigenen, kleinen Vermögens während der letzten 3 Jahre vor der Pensionierung und der Möglichkeit einer Kombination mit anderen Instrumenten sowie einer temporären Erwerbstätigkeit. Der Nachteil liegt darin, dass der Anreiz zu einer Erwerbstätigkeit insbesondere bei tiefen Löhnen zulasten des Steuerzahlers abnimmt.
- A50+ ist eine zeitliche Verlängerung der maximalen Einarbeitungszuschüsse gemäss AVIG auf kantonaler Basis (kantonale Steuergelder) für weitere 6 Monate. Die Stärken des Projekts

liegen einerseits darin, dass ein massgeschneiderter Einsatz des Instruments die Wirkung zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration erhöhen kann und dass nach dem Verlust einer Stelle ein Umsteigen in einen anderen Beruf als Quereinsteiger erleichtert wird. Allerdings bestehen ähnliche Schwächen wie bei ARE, d.h. die Gefahr des Mitnahmeeffekts und eine ungesicherte Nachhaltigkeit. Eine insgesamt 18-monatige Einarbeitungsphase für über 50-Jährige, welche meist nützliche Zusatzkompetenzen aufgebaut haben, erscheint zudem wohl nur in wenigen Fällen angepasst.

3.8. Beurteilung der Postulate 2018/735 und 2019/190

3.8.1 Zusammenfassung und einleitende Bemerkungen

Die vorstehenden Ausführungen zeigen auf, dass aufgrund der demographischen Entwicklung die Erwerbsbeteiligung von Personen ab 50 Jahren laufend zunimmt, gleichzeitig aber die Arbeitslosenquote von über 50-Jährigen diejenigen der übrigen Altersgruppen nicht übertrifft. Arbeitnehmende über 50 Jahre haben kein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als jüngere Personen, nur dauert ihre Stellensuche häufig länger.

Angesichts einer stetig alternden Bevölkerung und eines drohenden Fachkräftemangels ist es wichtig, ältere Arbeitnehmende im Erwerbsleben zu halten respektive wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Kanton Basel-Landschaft setzt dazu auf eine klare Strategie zur Wiedereingliederung, eine fokussierte Beratung und Begleitung der Stellensuchenden in den RAV und eine breite sich stets weiterentwickelnde AMM-Palette, die auch spezielle Angebote für über 50-jährige Stellensuchende beinhaltet. Ein individualisierter Ansatz ermöglicht das Definieren von passenden Beratungsschwerpunkten sowie den zielgerichteten, zeitnahen Einsatz von AMM. Dieses Vorgehen bildet eine wichtige Grundlage für eine möglichst kurze Dauer der Arbeitslosigkeit. Daneben werden durch den Arbeitgeberservice RAVplus wichtige Kontakte zur Wirtschaft gepflegt. Durch das Projekt «Netzwerkspezialist/in» wird dieser Ansatz im Kanton Basel-Landschaft nun gezielt für Stellensuchende über 50 Jahre weiter ausgebaut.

Mit der geplanten Teilrevision des Sozialhilfegesetzes ist zudem vorgesehen, die gesetzlichen Grundlagen für ein kantonales Assessmentcenter zu schaffen²². Dabei soll es sich um eine kantonale Institution handeln, die Beratungen, Abklärungen und Koordination an den Schnittstellen zwischen Sozialhilfe, IV, RAV, Bildung, medizinische Beurteilung etc. anbietet. Es soll nicht nur Personen in der Sozialhilfe offenstehen, sondern Beratungen und Abklärungen insbesondere auch für ausgesteuerte Personen anbieten. So soll durch das Assessmentcenter die Lücke zwischen dem RAV und der Sozialhilfe geschlossen werden. Damit soll auch das Abgleiten von älteren Arbeitslosen in die Sozialhilfe verhindert werden.

Mit dem Massnahmenpaket des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sind zudem weitere konkrete Bestrebungen im Gang, die Situation von älteren und schwer vermittelbaren Stellensuchenden zu verbessern. Der Kanton Basel-Landschaft hat hierzu eigene Projektvorschläge eingebracht und beteiligt sich an initiierten Pilotprogrammen.

Wie oben dargestellt, kann zur Realisierung der Reintegration einer stellensuchenden Person auch eine finanzielle Abgeltung von besonderen Ausgaben bzw. Investitionen auf Arbeitgeberseite durch die Arbeitslosenversicherung wie das Einstiegspraktikum oder der Einarbeitungszuschuss sinnvoll sein. Eine Finanzierung von Ausbildungskosten, wie sie zum Beispiel in der angestrebten Zusammenarbeit mit der BLT Baselland Transport angedacht ist, kann ebenfalls als positives Beispiel für eine auf ein individuelles Anstellungsverhältnis ausgerichtete Unterstützungsmöglichkeit der Arbeitslosenversicherung genannt werden.

²² [«Anreize stärken – Arbeitsintegration fördern»](#), Vorlage an den Landrat zur Teilrevision des Sozialhilfegesetzes (Entwurf), in Vernehmlassung bis 31. Mai 2020.

Monetäre Massnahmen, die deutlich darüber hinausgehen, lehnt der Regierungsrat ab. Sie bergen nicht nur das Risiko, für den Kanton sehr kostspielig zu werden. Sie werden volkswirtschaftlich als schädlich eingeschätzt, da sie falsche Marktanreize setzen und nicht nachhaltige Mitnahmeeffekte durch eine generelle Lohnsubventionierung generieren. Allgemeine Subventionierungen schüren zudem eher Vorurteile gegenüber älteren Stellensuchenden, als dass sie solche abbauen. Markteingriffe, welche die Anstellung von älteren Arbeitnehmenden gegenüber jüngeren Arbeitnehmenden bevorzugen, sind ausserdem auch unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Gleichbehandlung kritisch zu beurteilen.

Ausserdem erscheint es aufgrund der hohen Mobilität der Arbeitnehmenden über die Kantons- und Landesgrenzen hinaus (Arbeits- und Wohnkanton sind oft nicht derselbe) zumindest fraglich, ob kantonale Massnahmen hier zweckmässig sind. Der Regierungsrat begrüsst deshalb die koordinierende Aktivität des Bundes mit seinem Massnahmenpaket.

3.8.2 Postulat 2018/735 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50 jährige Arbeitslose»

Das Postulat 2018/735 verlangt insbesondere die Überprüfung einer Einführung von finanziellen Instrumenten, Rentenmodellen und Anreizlösungen für die Arbeitgeberseite auf Kantonsebene, um den Wiedereinstieg für über 50-jährige Stellensuchende ins Erwerbsleben zu erleichtern und deren Abgleiten in die Sozialhilfe zu verhindern.

Hierzu ist einleitend festzuhalten, dass hierfür die entsprechenden kantonalen rechtlichen Grundlagen erstellt und die benötigten Mittel im Aufgaben- und Finanzplan eingeplant werden müssten.

Zu den einzelnen im Postulat 2018/735 aufgeführten Punkten äussert sich der Regierungsrat wie folgt:

Zur Einführung von Prämien für die Wiederanstellung von > 50 Jährigen

Eine Einführung von Prämien für die Wiederanstellung von über 50-Jährigen würde die Gefahr bieten, arbeitsmarktliche Fehlanreize schaffen. Unternehmen könnten ältere Arbeitnehmende entlassen um sie danach dank einer kantonalen Prämie wieder einzustellen. Es müsste mit anderen Worten sichergestellt werden können, dass die Prämie eine langfristige Wirkung entfaltet und nicht dazu führt, dass ältere Arbeitnehmende nur kurzfristig (temporär) angestellt oder schnell wieder entlassen würden. Ebenso besteht die Gefahr des Mitnahmeeffekts, d.h. dass viele Anstellungen von Erwerbspersonen 50+, die ohnehin erfolgen würden, subventioniert würden.

Für die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt bei einem neuen Arbeitgebenden hat die Arbeitslosenversicherung heute schon diverse Möglichkeiten, diesen mit Mitteln aus der Arbeitslosenversicherung für seinen erhöhten Einarbeitungsaufwand zu entschädigen (Einarbeitungszuschüsse und Einstiegspraktikum), die im Gegensatz zu einer kantonalen Prämie mit bloss kurzfristigem Effekt auf die Entwicklung und den Kompetenzgewinn einer Person ausgerichtet sind und auf den Erhalt resp. die Weiterentwicklung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit abzielen (vgl. Kapitel 3.5.3). Diese Unterstützungsmassnahmen werden im Rahmen des Projekts «supported employment+» im Sinne der Postulantin noch zusätzlich ausgebaut, indem eine Integrationsentschädigung für Arbeitgebende vorgesehen ist, welche einen ausgesteuerten Stellensuchenden 50+ in ihrem Betrieb anstellen und zusammen mit einem Job Coach weiter fördern (vgl. Kapitel 3.6.3). Das Projekt «supported employment+» wird nach drei Jahren einer Evaluation unterzogen werden, welche Erkenntnisse über dessen Wirkung und damit eine allfällige Fortführung geben wird. Der Regierungsrat erachtet diesen Weg auf Bundesebene als ausreichend.

Zu Steuererleichterungen für KMU/Firmen, die > 50 Jährige anstellen

Die postulierte Massnahme soll eine fiskalische Privilegierung für juristische Personen vorsehen, welche Mitarbeitende im Alter von über 50 Jahren anstellen. Eine solche steuerliche Förderungs-

wirkung könnte theoretisch (a) durch eine zusätzliche Gewährung eines steuerrelevanten Abzuges, (b) die Anwendung eines tieferen Tarifs oder (c) durch Gewährung einer Steuererleichterung erreicht werden.

(a) Die Möglichkeit der Gewährung eines zusätzlichen steuerrelevanten Abzugs müsste zuerst auf Bundesgesetzesebene vorgesehen werden. Zurzeit ist folglich die Einführung eines steuerrelevanten zusätzlichen Abzugs für die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Alter über 50 Jahren nicht umsetzbar.

(b) Die Kantone können unter Berücksichtigung der Prinzipien der Rechtsgleichheit und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit die Steuertarife selber festlegen. Ein Spezialtarif für Unternehmen mit Mitarbeitenden im Alter über 50 Jahren oder Steuergutschriften entsprechen diesen Prinzipien jedoch nicht. Das Steuerrecht würde für ausserfiskalische Zwecke missbraucht, was der Regierungsrat ablehnt.

(c) Für die Gewährung von Steuererleichterungen besteht eine kantonalgesetzliche Grundlage, die sich aus dem Steuerharmonisierungsgesetz ableitet (§ 17 des Gesetzes über die Staats- und Gemeindesteuern, [Steuergesetz; SGS 331](#)). Voraussetzung für die Anwendung von § 17 Steuergesetz ist entweder eine Neugründung oder der Zuzug eines Unternehmens in den Kanton Basel-Landschaft. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Regierungsrat die erwarteten steuerbaren Gewinne für die entsprechende Dauer, die Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze, die direkten und indirekten zusätzlich ausgelösten Investitionen sowie die Veränderung der Konkurrenzsituation durch den Neuzuzug bzw. die Neugründung.

Die Anstellung von Personen mit Alter über 50 Jahren gehört nicht zu den zu berücksichtigenden Kriterien für die Gewährung einer Steuererleichterung. Dieses Instrument eignet sich daher nicht zur fiskalischen Förderung im Sinne des Postulats.

Zur Übernahme der patronalen Sozialabgaben durch den Kanton

Ein Nachteil für ältere Arbeitssuchende wurde wiederholt in der altersabhängigen Staffelung der beruflichen Vorsorge vermutet. Die Altersgutschriften belaufen sich bei 25- bis 34-jährigen auf 7% des Lohnes, ab 35 Jahren sind es 10%, ab 45 Jahren 15% und ab 55 Jahren 18% des Lohnes. Aufgrund der Ablehnung der Reform Altersvorsorge 2020 durch das Stimmvolk sind die Bemühungen zu einer Anpassung dieser Staffelung gescheitert und werden nun vom Parlament neu verhandelt. Da die Beiträge an die 2. Säule in der Regel zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen werden, fallen die Lohnkosten älterer Personen höher aus als bei Jüngeren mit dem gleichen Lohn. Diese Tatsache verleitet zur Annahme, dass dadurch die Beschäftigungschancen älterer Stellensuchende sinken. Es konnte jedoch bislang kein empirischer Nachweis für diese Annahme erbracht werden²³.

Eine teilweise oder ganze Übernahme der patronalen Sozialabgaben durch den Kanton erachtet der Regierungsrat deshalb als nicht zielführend. Hier ist insbesondere zu bedenken, dass aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge, welche heute zwischen 50 und 65 Jahren alt sind, mit einer nicht unerheblichen finanziellen Mehrbelastung für den Kantonshaushalt gerechnet werden müsste.

Zur Einführung von Überbrückungsbeiträgen z.B. ähnlich dem Genfermodell

Mit dem Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose soll für ausgesteuerte Stellensuchende über 60 Jahre der Existenzbedarf bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters gesichert werden. Auch wenn das Gesetz noch nicht definitiv beschlossen ist, ist es doch zumindest in den eidgenössischen Räten auf einem guten Weg (vgl. Kapitel 3.6.4). Der Regierungsrat ist der Meinung, dass bei dieser Ausgangslage die Einführung, Ausgestaltung, Umsetzung und

²³ [Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer](#), WWZ Forschungsbericht 2011/06, S. 113 ff.

Wirkung der Überbrückungsleistungen auf Bundesebene abzuwarten ist, bevor allenfalls kantonal-rechtliche Massnahmen geprüft werden.

Nach Beurteilung des Regierungsrates steht diese Massnahme allerdings im Widerspruch zur Fachkräfteinitiative des Bundes und zu den strategischen Bestrebungen, das Arbeitsleben zu verlängern, und sie setzt fragliche Marktanreize. Auch ist der Regierungsrat im Grundsatz der Meinung, es sollte die Zielsetzung sein, das Leistungspotential von über 50-jährigen Personen zu nutzen und diese nicht vorzeitig in Rente zu schicken. Der Regierungsrat hat die Überzeugung, dass über 50-Jährige keineswegs für die heutigen Anforderungen am Arbeitsplatz generell zu alt sind und bevorzugt deshalb Massnahmen, welche bei den nicht monetären Marktfaktoren ansetzen. Das bedeutet einerseits, die Qualifikationen der älteren Stellensuchenden besser zur Geltung kommen zu lassen, auszubauen und ihnen zur besseren Vermarktung zu verhelfen. Andererseits, die bei den Arbeitgebenden zunehmende Knappheit und Suche nach Fachkräften besser zu nutzen und die Augen für die Vorteile, welche die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender bietet, zu öffnen und Vorurteile abzubauen.

Zu den in Kapitel 3.7 erläuterten Elementen des «Genfermodells» hat der Regierungsrat die nachfolgende Haltung:

- ARE: Im Rahmen des Massnahmenpakets des Bundes zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials steht mit dem Modell des «supported employment+» eine Alternative zur ARE zur Verfügung, mit welcher analoge Ziele respektive Wirkungen ohne zusätzliche Belastung der Kantonsfinanzen erreicht werden können (vgl. Kapitel 3.6.3).
- EdS: Da die von Stellenlosigkeit betroffenen über 50-Jährigen in der Regel über ein gutes Qualifikationsniveau verfügen (vgl. Kapitel 3.2), erscheinen dem Regierungsrat Arbeitseinsätze im zweiten Arbeitsmarkt für Stellensuchende 50+ wenig erstrebenswert.
- APont (im Kanton Genf selbst abgelehnt): Kritisch steht der Regierungsrat jeglichen kantonalen Zusatzleistungen ohne die Zielsetzung und Bereitschaft einer Arbeitsmarktintegration gegenüber. Derartige Massnahmen könnten Fehlanreize für Arbeitgebende und Arbeitnehmende bieten.
- A50+ (im Kanton Genf selbst abgelehnt): Aus Sicht des Regierungsrats verspricht das Pilotprojekt Einstiegspraktikum verbunden mit nachfolgenden Einarbeitungszuschüssen nachhaltigeren Erfolg als eine zeitliche Verlängerung des Einarbeitungszuschusses auf kantonalen Ebene.

Die Kosten/Nutzen-Wirkung der von der Postulantin angesprochenen zusätzlichen Massnahmen im Kanton Genf ist umstritten. Nach Beurteilung des Regierungsrates vermögen sie nicht einen nachweisbaren Mehrwert zu den AVIG-Instrumenten sowie zu den neu lancierten Initiativen im Rahmen des Massnahmenpakets des Bundes darzustellen.

3.8.3 Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV »

Mit dem Postulat 2019/190 sollen die Aufgaben des RAV beziehungsweise die Erfüllung dieser Aufgaben in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse der älteren Arbeitssuchenden genauer beleuchtet werden. Gemäss dem Postulat soll die Strategie aufgezeigt werden, welche das RAV bezüglich der älteren Arbeitssuchenden verfolgt und in einer Statistik die Entwicklung der durch das RAV vermittelten Personen 50+ dargelegt werden. Zudem verlangt das Postulat insbesondere zu prüfen, ob die Ausbildungen der RAV-Mitarbeitenden den Beratungsanforderungen für Stellensuchende 50+ genügen, welche Art der Verbesserung im Umgang mit älteren Stellensuchenden möglich ist und ob die Kontakte des RAV zur Industrie verbessert werden können.

Der Regierungsrat hat in seinen Ausführungen die positiven Entwicklungen im Bereich der Vermittlungen und der Stellenantritte im ersten Arbeitsmarkt der durch die Baselbieter RAV betreuten stellensuchenden Personen im Alter über 50 Jahren aufzeigen können (Ziffer 3.2). Er hat weiter die

Zielsetzungen des Kantons (3.4) sowie dessen Unterstützungsangebot für Stellensuchende 50+ in den diversen Bereichen dargelegt (3.5) und hat in diesen Ausführungen auch aufgezeigt, dass die im Postulat 2019/190 aufgeworfenen Fragestellungen Gegenstand laufender Überprüfung und Optimierungsbestrebungen der Vollzugsorgane sind. Das Massnahmenpaket des Bundes hat hier zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, die aktiv genutzt werden.

4. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat,

1. das Postulat 2018/735 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose» als erfüllt abzuschreiben
2. das Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV» als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, 5. Mai 2020

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

Beilagen:

- Entwurf Landratsbeschluss
- Anhang: Im Zuge der demographischen Entwicklung nimmt die Bedeutung älterer Arbeitnehmender für den Arbeitsmarkt zu

Landratsbeschluss

über Sammelvorlage betreffend zwei Vorstösse zum Thema Arbeitslosigkeit bei über 50-jährigen:

Bericht zum Postulat 2018/735 von Béatrix von Sury d'Aspremont: «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose»

Bericht zum Postulat 2019/190 von Miriam Locher: «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV»

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. das Postulat 2018/735 «Weg aus der Sackgasse – Hilfe für über 50-jährige Arbeitslose» als erfüllt abzuschreiben
2. das Postulat 2019/190 «Chance für 50plus – jetzt! Überprüfung RAV» als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, Datum wird von der LKA eingesetzt!

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin:

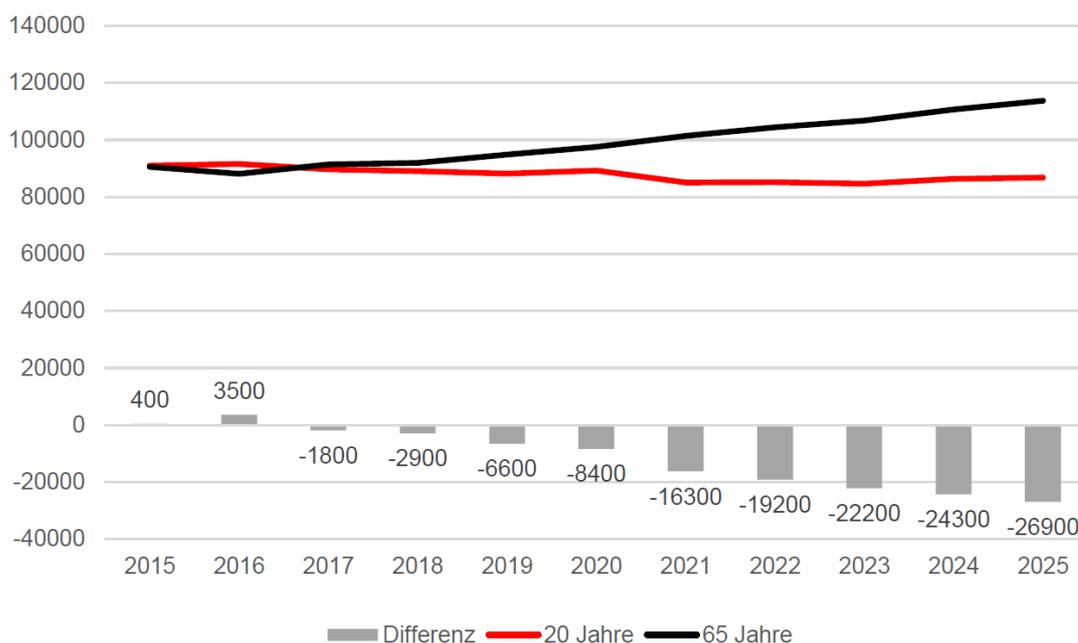
Anhang

Im Zuge der demographischen Entwicklung nimmt die Bedeutung älterer Arbeitnehmender für den Arbeitsmarkt zu

Die demographische Entwicklung hat einen entscheidenden Einfluss auf die aktuellen und künftigen Entwicklungen am Schweizer Arbeitsmarkt, da sie sich auch auf den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung niederschlägt. Bereits früher wird sich diese Entwicklung auf dem Baselbieter Arbeitsmarkt niederschlagen, da hier die Alterung weiter fortgeschritten ist, als in den anderen Kantonen.

Wesentlich für diese Entwicklung ist der Höhepunkt des Bevölkerungszuwachses in den frühen 1960er-Jahren – der sogenannte Babyboom – gefolgt von einem Wachstumstiefstand zwischen 1970 und 1980. Die Folge davon ist einerseits eine Alterung und andererseits ein Rückgang der verfügbaren Erwerbsbevölkerung. Der Kanton Basel-Landschaft, wie die ganze Schweiz, befindet sich am Anfang einer Trendwende: das sehr niedrige Bevölkerungswachstum nach der Babyboom-Phase zieht in den kommenden Jahren einen Rückgang des inländischen Arbeitskräfteangebots nach sich – die geburtenstarken Jahrgänge werden fortlaufend in den Ruhestand gehen und die nachrückenden Jahrgänge fallen zu gering aus, um die Austritte zu kompensieren. (vgl. Grafik 1). Für den Arbeitsmarkt nimmt die Bedeutung älterer Arbeitnehmender entsprechend immer stärker zu und rückt die Altersgruppe der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt immer stärker in den Mittelpunkt.

Grafik 1: Ein- und Austrittskohorten / Entwicklung der Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt (Schweiz, 2015 – 2025)



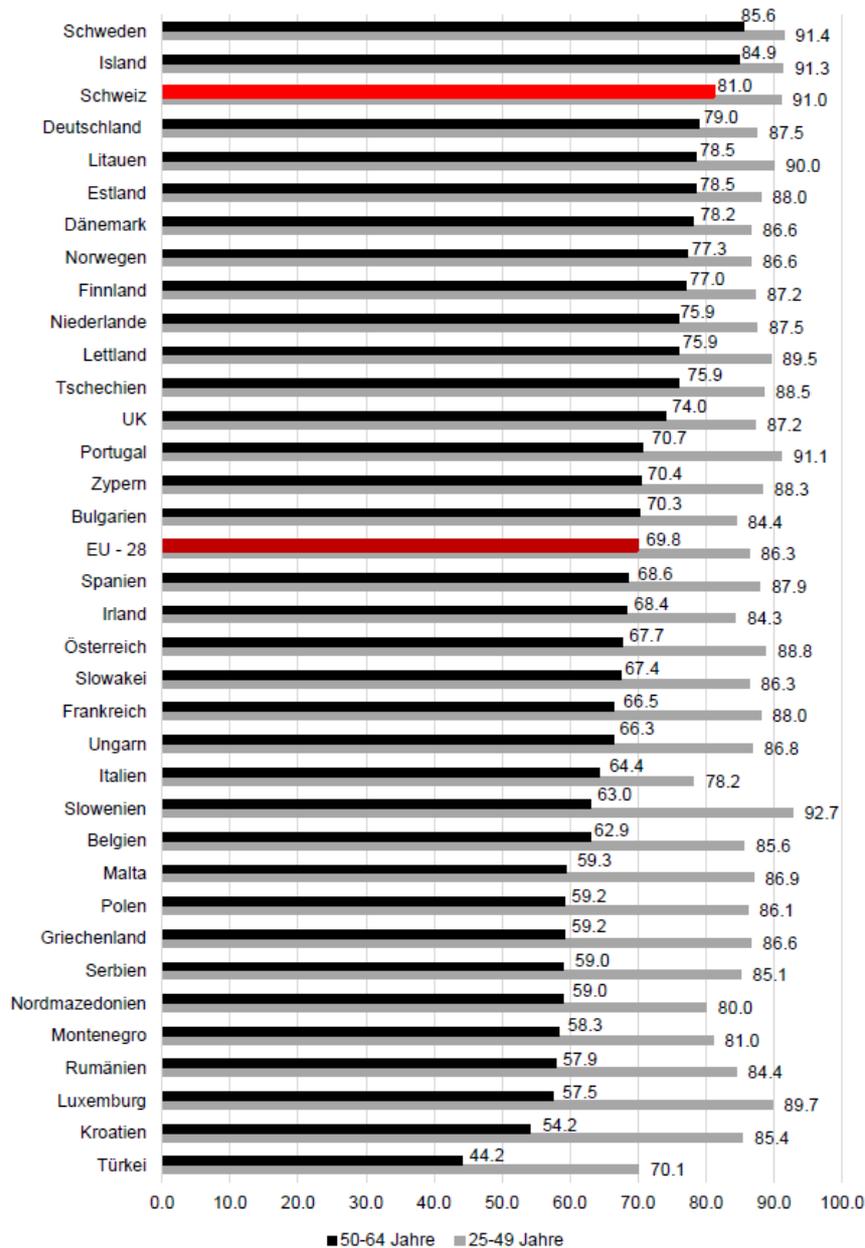
Quelle: BFS/Demografieszenarien

Vor diesen Hintergründen ist eine verbesserte Integration und Förderung der über 50-jährigen Arbeitskräfte eine entscheidende Aufgabe. Eine optimale Erwerbsintegration dieser Gruppe verringert einerseits den Druck auf das System der sozialen Absicherung. Andererseits kann durch eine verstärkte Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitskräfte der negative Effekt einer sinkenden Erwerbspersonenzahl reduziert werden. Insbesondere angesichts eines drohenden Fachkräftemangels ist eine stärkere Nutzung des vorhandenen Potenzials älterer Erwerbspersonen von hoher volkswirtschaftlicher Bedeutung.

Im internationalen Vergleich überdurchschnittliche Arbeitsmarktintegration älterer Erwerbspersonen

In der Schweiz sind ältere Arbeitnehmende grundsätzlich gut in den Arbeitsmarkt integriert und befinden sich häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen. Die Erwerbsquote der älteren Personen (50-64 Jahre) lag 2018 bei 81 %. Die Arbeitsmarktbeteiligung ist somit sehr hoch und zählt zu den höchsten im internationalen Vergleich (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Erwerbsquoten der 50 bis 64-jährigen Personen im Vergleich (2018)



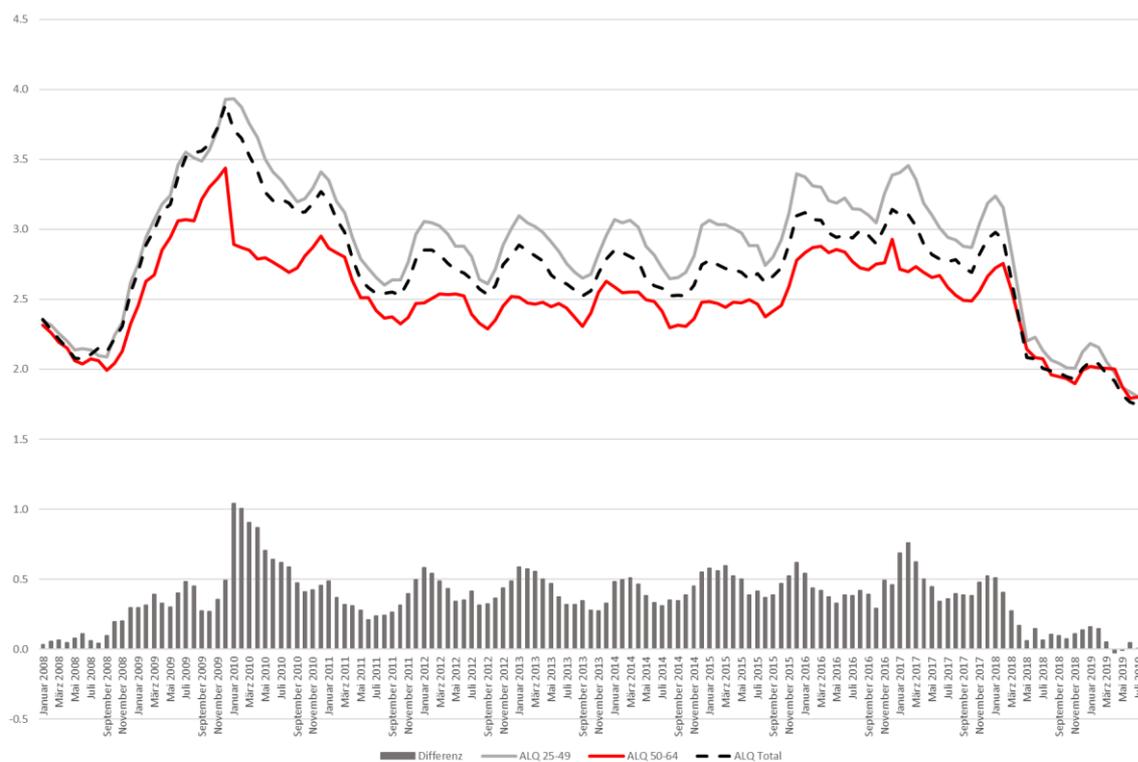
Quelle: Eurostat

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Arbeitnehmenden sinkt einige Jahre vor Erreichen des offiziellen Rentenalters tendenziell ab. Die Erwerbsquoten der über 50-jährigen Personen liegen daher in der Regel etwas unter jenen der 25-49-jährigen Erwerbsbevölkerung (vgl. Grafik 2).

Tiefere Arbeitslosenquote und geringere Konjunktursensitivität älterer Erwerbspersonen

Gegenüber den jüngeren Alterskategorien sind die älteren Personen nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote der Älteren (50+) liegt in den letzten Jahren fast ausnahmslos unter der Gesamtquote und in der Regel auch unter den Quoten der übrigen Altersgruppen. Zudem entwickelt sie sich parallel zu den Quoten der jüngeren Personengruppen. Hierbei fällt auf, dass die Arbeitslosenquote der älteren weniger stark auf konjunkturelle Schwankungen reagiert. Im konjunkturellen Abschwung vergrössert sich entsprechend die Differenz in der Betroffenheit zu den jüngeren Alterskategorien, während sie sich im Aufschwung verkleinert (vgl. Grafik 3). Am aktuellen Rand zeigt die Entwicklung auf, dass die älteren arbeitssuchenden Personen von der jüngsten arbeitsmarktlichen Erholung im gleichen Umfang profitieren konnten wie die jüngeren Alterskategorien. In der Folge der arbeitsmarktlichen Erholung im Kanton Basel-Landschaft seit 2018 haben sich die Arbeitslosenquoten wiederum stark angenähert. Entsprechend hat sich die Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten der jeweiligen Alterskategorie verkleinert, analog der Entwicklung im Jahr 2008.

Grafik 3: Zeitreihe Arbeitslosenquote nach Altersgruppen Kanton Basel-Landschaft



Quelle: KIGA Baselland

Tabelle 1 enthält die Jahresarbeitslosenquoten für die einzelnen Alterskategorien für den Kanton Basel-Landschaft im Zeitraum 2004 bis 2018. Neben den bereits gemachten Festhaltungen zeigt Tabelle 1 auf, dass in der Altersgruppe der über 65-jährigen Personen die Arbeitslosigkeit verschwindend gering ist. Dies hat natürlich vor allem mit dem Erreichen des offiziellen Rentenalters zu tun.

Tabelle 1: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen in % Kanton Basel-Landschaft

	ALQ Total	ALQ 15-24	ALQ 25-49	ALQ 50-64	ALQ 65+
2004	3.4%	5.0%	3.4%	2.7%	0.2%
2005	3.3%	4.9%	3.2%	2.8%	0.1%
2006	2.8%	4.0%	2.6%	2.6%	0.1%
2007	2.3%	2.9%	2.2%	2.4%	0.1%
2008	2.2%	2.5%	2.2%	2.1%	0.1%
2009	3.3%	4.3%	3.4%	3.0%	0.1%
2010	3.3%	4.3%	3.5%	2.8%	0.1%
2011	2.7%	3.0%	2.9%	2.5%	0.1%
2012	2.7%	3.0%	2.9%	2.5%	0.1%
2013	2.7%	2.9%	2.9%	2.5%	0.1%
2014	2.7%	2.9%	2.9%	2.4%	0.1%
2015	2.7%	2.9%	3.0%	2.5%	0.1%
2016	3.0%	3.1%	3.2%	2.8%	0.1%
2017	2.9%	3.1%	3.1%	2.6%	0.1%
2018	2.2%	2.2%	2.4%	2.2%	0.1%

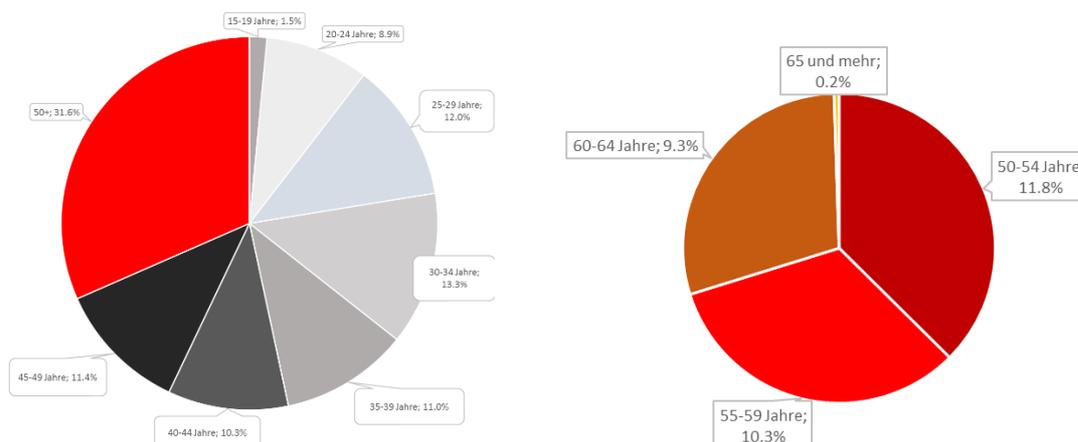
VZ 2000: 2004 - 2009; VZ 2010: 2010 – 2013; Pooling: 2014 – 2018

Quelle: KIGA Baselland

Demographische Zunahme der Zahl der älteren Erwerbspersonen widerspiegelt sich in der Arbeitslosenstatistik

Der Anteil älterer Personen an der gesamten Arbeitslosenzahl lag im Kanton Basel-Landschaft für das Jahr 2018 bei 31,6 % (vgl. Grafik 4). Gesamtschweizerisch betrug der entsprechende Wert 28 %. Der im Vergleich höhere kantonale Wert resultiert aus der eingangs erwähnten fortgeschrittenen demographischen Alterung im Kanton Basel-Landschaft im Vergleich zum Rest der Schweiz.

Grafik 4: Anteil der über 50-jährigen an der Gesamtarbeitslosenzahl Kanton Basel-Landschaft (2018)

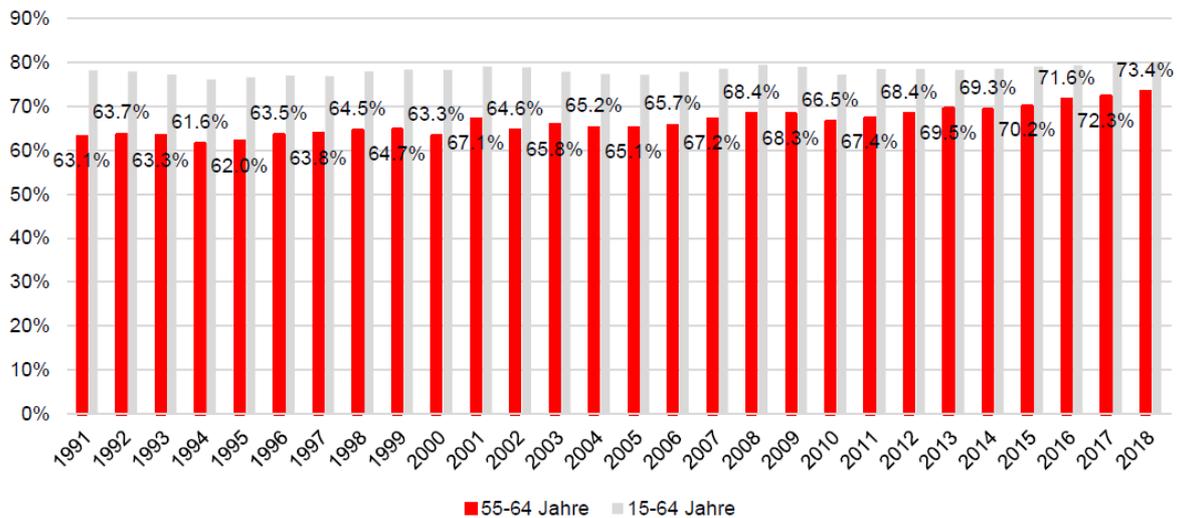


Quelle: KIGA Baselland

Der Anteil der über 50-jährigen arbeitslosen Personen ist in den letzten 15 Jahren zwar leicht angestiegen, in Anbetracht der zunehmenden Erwerbstätigenquote der 50- bis 64-Jährigen und des Altersaufbaus in der Erwerbsbevölkerung ist diese leichte Zunahme jedoch nicht negativ zu bewerten, sondern Ausdruck der stabilen und steigenden Erwerbsbeteiligung der älteren Personen bei gleichzeitig unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Grafik 5 gibt die Entwicklung der steigenden

Erwerbsbeteiligung der älteren Personen in den Jahren 1991 bis 2018 für die Schweiz insgesamt wieder.

Grafik 5: Entwicklung der Erwerbstätigenquote der 55-64-jährigen, Schweiz

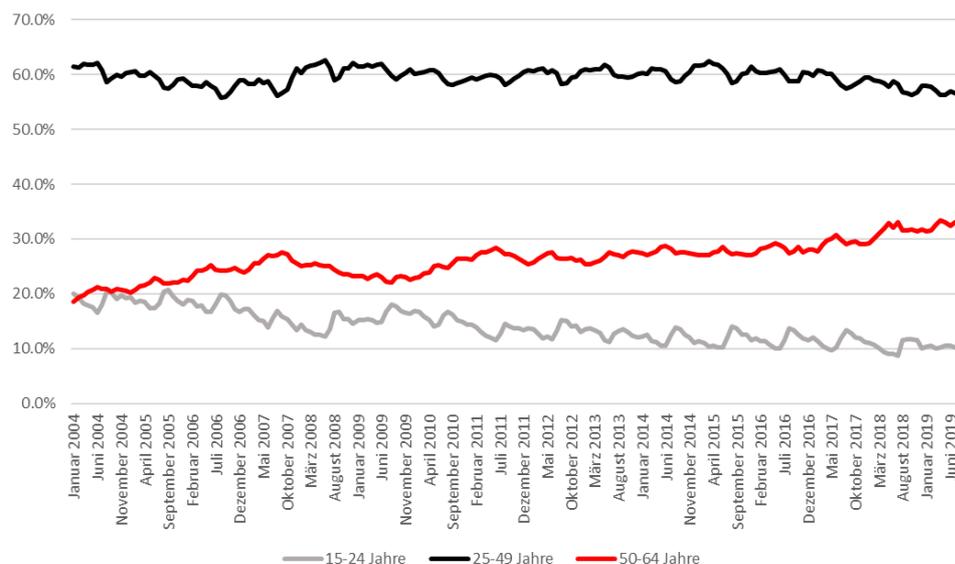


Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE (Werte 2. Quartal)

Deutlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko bei ältere Erwerbspersonen

Der Anteil älterer Erwerbspersonen am Total der Erwerbsbevölkerung nahm aufgrund der Babyboom-Generationen der Jahrgänge 1940 bis 1965 und des darauffolgenden Einbruchs der Geburtenzahlen stetig zu. Im selben Zeitraum ist der Anteil der älteren Erwerbspersonen an den Arbeitslosen indes nur leicht gestiegen (vgl. Grafik 6) sowie deren Arbeitslosenquote, wie in Tabelle 1 gezeigt, stets unter den Werten für die jüngeren Altersklassen zu liegen gekommen. Beide Tatsachen indizieren das geringere Risiko eines Stellenverlusts bei älteren Arbeitnehmenden.

Grafik 6: Anteil der arbeitslosen Personen nach Altersgruppen am Total der arbeitslosen Personen, Kanton Basel-Landschaft

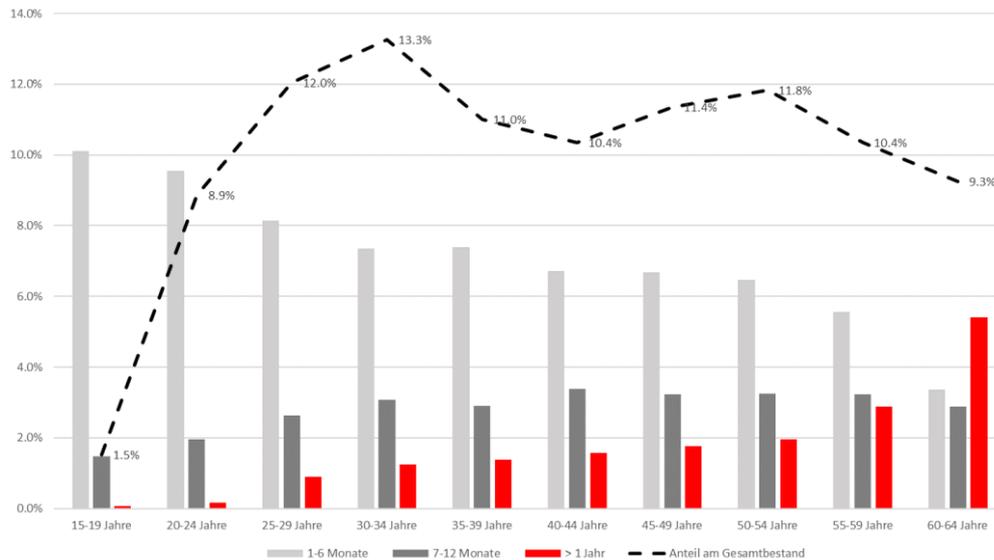


Quelle: KIGA Baselland

Längere Stellensuchdauer älterer Erwerbspersonen

Verliert eine Person über 50 Jahre ihre Arbeitsstelle, dauert es für sie deutlich länger, eine neue Anstellung zu finden. Die Stellensuche der über 50-Jährigen dauert ca. 1.3 Mal länger als die durchschnittliche Stellensuchdauer und mehr als doppelt so lang wie diejenige der 15- bis 24-jährigen Stellensuchenden (vgl. Grafik 7).

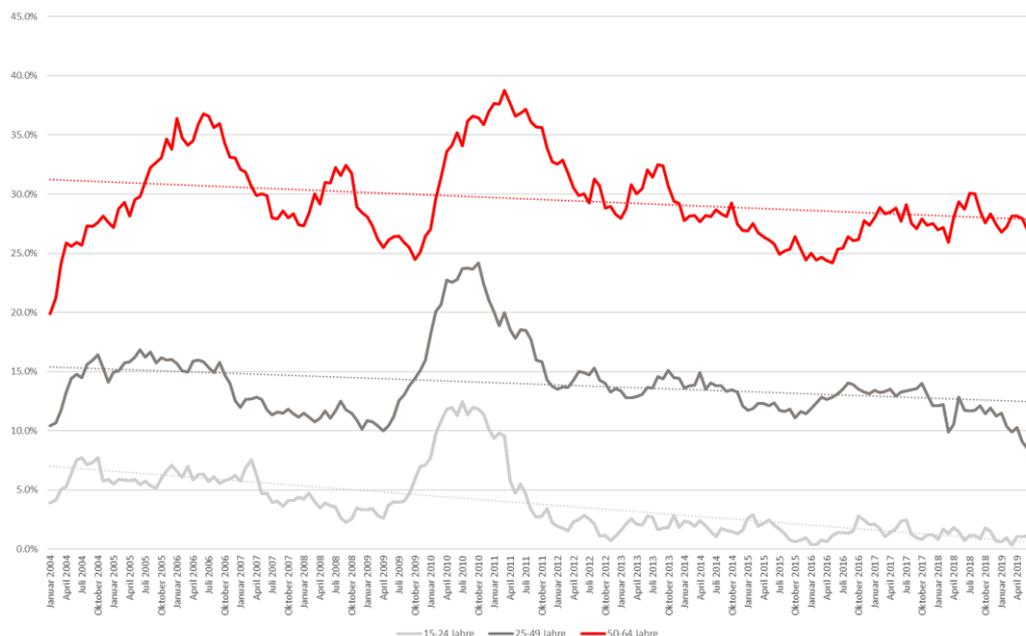
Grafik 7: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersklassen, Kanton Basel-Landschaft (2018)



Quelle: KIGA Baselland

Entsprechend der im Mittel längeren Stellensuchdauer haben über 50-jährige Personen eine im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen höhere Langzeitarbeitslosenquote. Über die Zeit entwickelt sich diese aber parallel zu den Quoten der übrigen Altersgruppen. Das heisst, auch ältere Langzeitarbeitslose profitieren von einer arbeitsmarktlichen Erholung wie beispielsweise der jüngsten im Sinne rückläufiger Langzeitarbeitslosenzahlen. Eine Verhärtung der Langzeitarbeitslosigkeit ist somit nicht beobachtbar. Im Zuge der konjunkturellen Erholung finden auch langzeitarbeitslose Stellensuchende jeder Altersklasse den Weg zurück in eine Beschäftigung. Nachstehende Grafik 8 und die darin enthaltene Trendlinie illustriert dies.

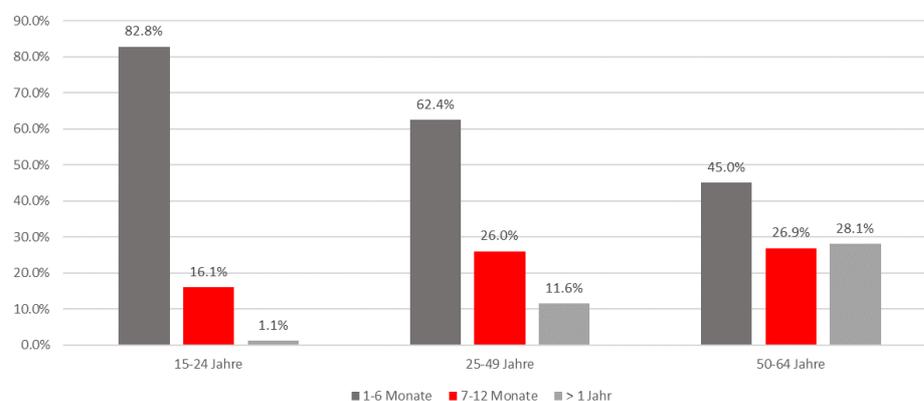
Grafik 8: Zeitreihe Langzeitarbeitslosenquote nach Altersgruppen inkl. Trendlinie, Kanton Basel-Landschaft (2018)



Quelle: KIGA Baselland

Der Anteil Langzeitarbeitsloser innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitslosen lag 2018 im Kanton Basel-Landschaft bei 28,1 %, bei den 25- bis 49-Jährigen betrug der entsprechende Wert 11,6 %, deutlich tiefer liegt der entsprechende Wert bei den Jugendlichen bis Alter 24 (vgl. Grafik 9).

Grafik 9: Arbeitslosenanteile nach Dauer in den Altersgruppen, Kanton Basel-Landschaft (2018)

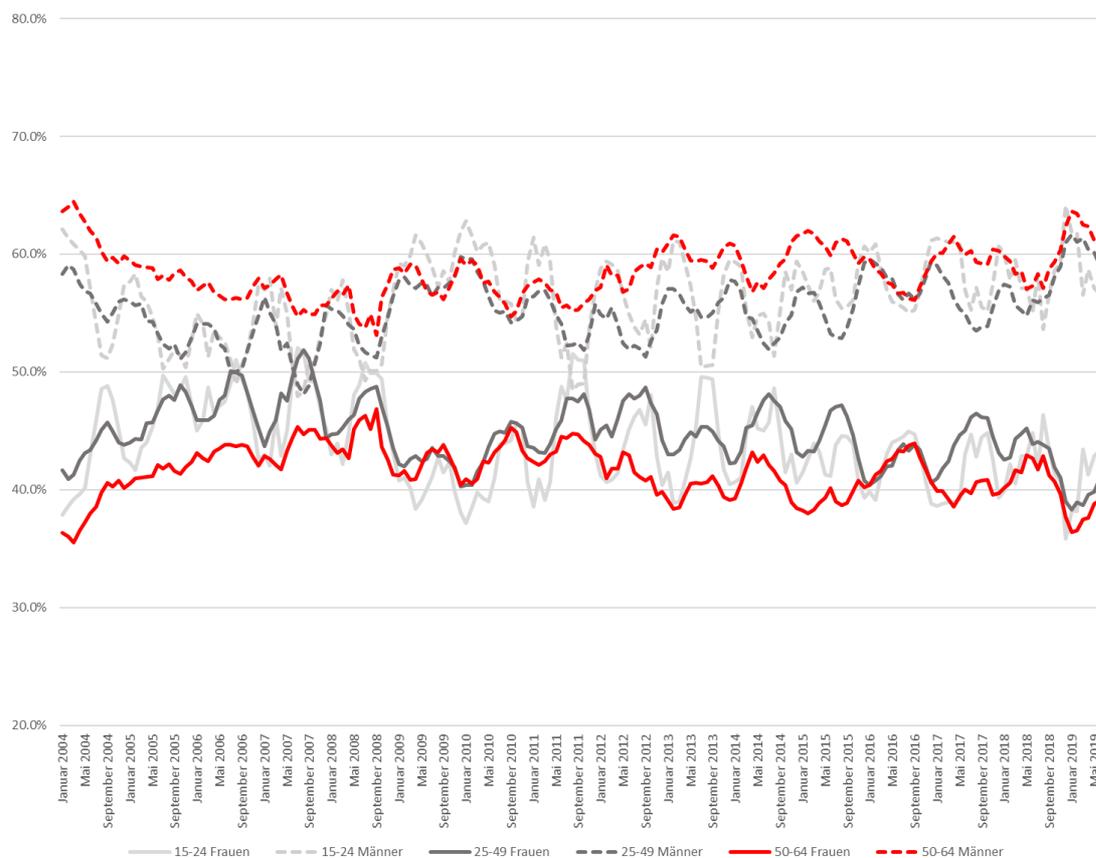


Quelle: KIGA Baselland

Männer unter den älteren Stellensuchenden als Folge ihrer höheren Arbeitsmarktpartizipation stärker vertreten

Betrachtet man die Arbeitslosigkeit nach dem Kriterium des Geschlechts zeigt sich, dass der Anteil der arbeitslosen Männer über alle Alterskategorien höher ist als der Anteil der Frauen. Dies hat seine Ursache in der im Mittel höheren Erwerbsbeteiligung der Männer gegenüber den Frauen. Entsprechend höher ist auch ihr Anteil an den Arbeitslosen. Der vergleichsweise tiefe Anteilswert der Frauen im Alter über 50 Jahren – und in der Folge hohe Anteilswert der Männer über 50 Jahre - ist entsprechend die Folge einer tiefen Partizipationsrate der Frauen in dieser Altersgruppe (vgl. Grafik 10).

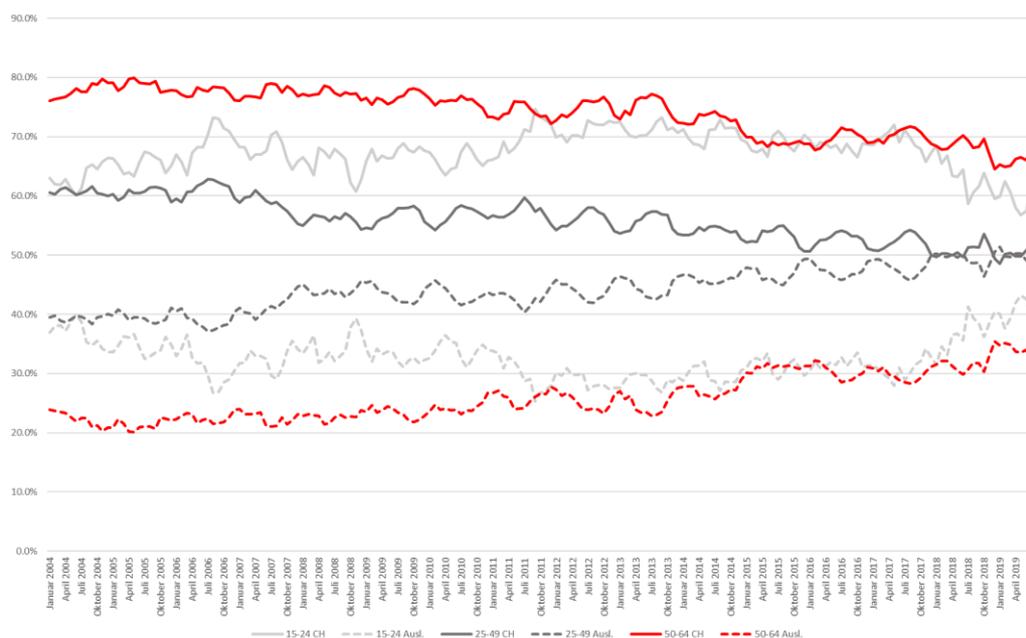
Grafik 10: Arbeitslosenanteile nach Geschlecht und Altersgruppe, Kanton Basel-Landschaft



Quelle: KIGA Baselland

Die Zahl der Erwerbspersonen bestimmt die Anteilswerte der Arbeitslosigkeit nach Herkunft

Die Betrachtung nach Herkunft zeigt, dass entsprechend der höheren Erwerbspersonenzahl die Anteilswerte der Schweizerinnen und Schweizer in allen Alterskategorien höher liegen als jene der ausländischen arbeitslosen Personen. Die gilt insbesondere für die älteren und jüngeren Personengruppen. In den letzten Jahren nehmen die Anteile der ausländischen Personen an der Arbeitslosigkeit aber in allen Alterskategorien zu. Anteilswerte von jeweils rund 50% sind in der grössten Erwerbspersonengruppe zu beobachten, den Personen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren (vgl. Grafik 11).

Grafik 11: Arbeitslosenanteile nach Herkunft und Altersgruppen, Kanton Basel-Landschaft


Quelle: KIGA Baselland

Qualifikation wichtigster Bestimmungsfaktor der Arbeitslosigkeit: Ausländerinnen und Ausländer überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen – unabhängig vom Alter

Neben der Betrachtung der absoluten ist die Analyse der relativen Betroffenheit von Bedeutung. Diese erfolgt durch die Betrachtung der jeweiligen Arbeitslosenquoten nach Herkunft und Geschlecht je Alterskategorie. Tabelle 2 macht deutlich, dass eine höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unabhängig von Alter und Geschlecht ist. Vielmehr zeigt sich eine deutlich unterschiedliche Betroffenheit nach Herkunft. Wobei die Arbeitslosenquote unter den ausländischen Erwerbspersonen deutlich über den Werten für die Gesamtzahl resp. für die Schweizerinnen und Schweizer zu liegen kommt. Der Grund hierfür dürfte in der im Mittel schlechteren Qualifikation der ausländischen Personen im Vergleich zu Schweizerinnen und Schweizern liegen.

Tabelle 2: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Herkunft und Altersgruppen, Kanton Basel-Landschaft (2018)

2018	ALQ	ALQ 15-24	ALQ 25-49	ALQ 50-64
Total	2.2%	2.2%	2.4%	2.2%
Frauen	2.0%	1.9%	2.2%	2.0%
Männer	2.4%	2.6%	2.6%	2.4%
Schweizer	1.7%	1.8%	1.7%	1.8%
Ausländer	3.9%	4.0%	3.9%	4.2%

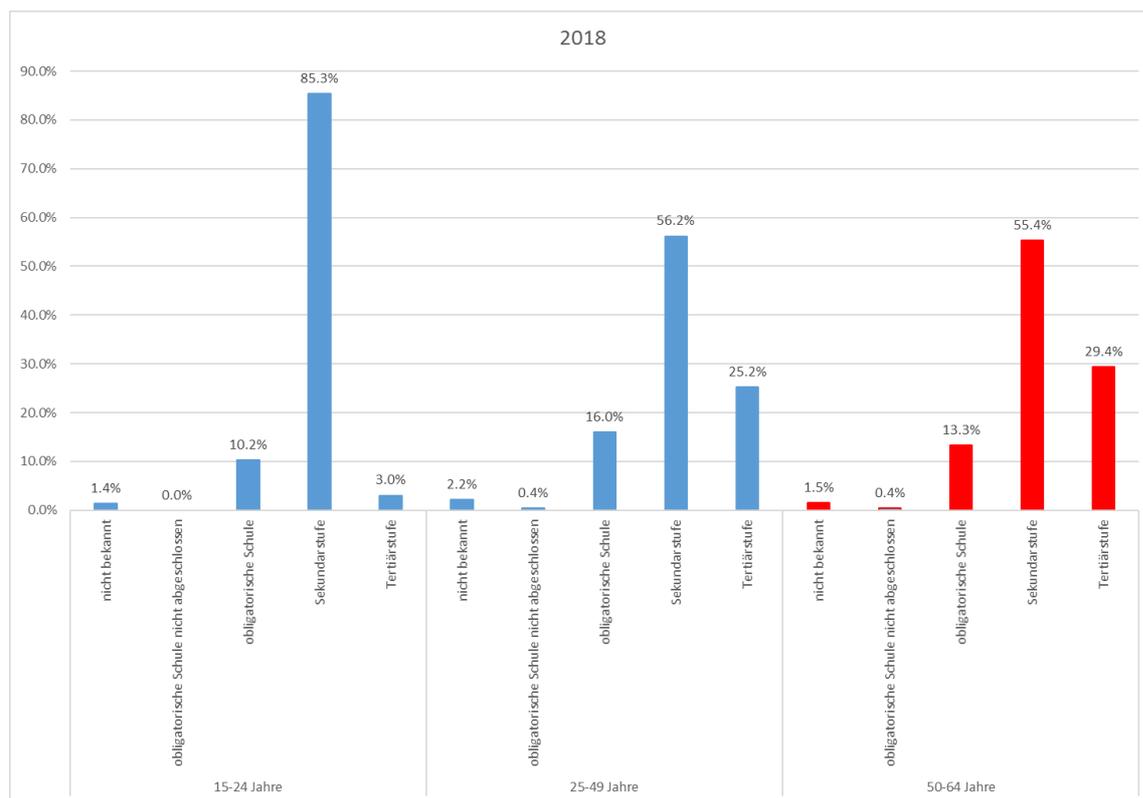
Quelle: KIGA Baselland

Insgesamt hohes Ausbildungsniveau – höchster tertiärer Bildungsanteil bei älteren Personen

Die Vertiefung der Betrachtung nach Ausbildungsniveau der arbeitslosen Personen zeigt entsprechend folgendes Bild (vgl. Grafik 12). Der Anteil Sekundar- und Tertiärstufe ist mit 88,3 % unter den Jugendlichen am höchsten, wobei der Sekundarstufenanteil, entsprechend der Altersklasse, am höchsten liegt. Auch in den höheren Altersklassen versammeln die sekundäre und tertiäre

Ausbildungsstufen die höchsten Anteilswerte. In der Gruppe der 25- bis 49-jährigen Personen entfallen insgesamt 81,4 % auf die genannten Ausbildungsniveaus. In der Gruppe der 50- bis 64-jährigen arbeitslosen Personen sind es sogar 84,8 %. Wobei bei den älteren Personen der Tertiäranteil mit 29,4 % am höchsten liegt. In der Analyse nach abgeschlossenem Ausbildungsniveau darf insgesamt festgehalten werden, dass auf Grund des hohen Anteils an Sekundar- und Tertiärstufe das Ausbildungsniveau der Personen im Arbeitslosenbestand als insgesamt hoch eingestuft werden darf. Dies trifft insbesondere auch auf ältere arbeitssuchende Fachkräfte zu.

Grafik 12: Anteil der Ausbildungsniveaus nach Altersgruppen der arbeitslosen Personen, Kanton Basel-Landschaft (2018)

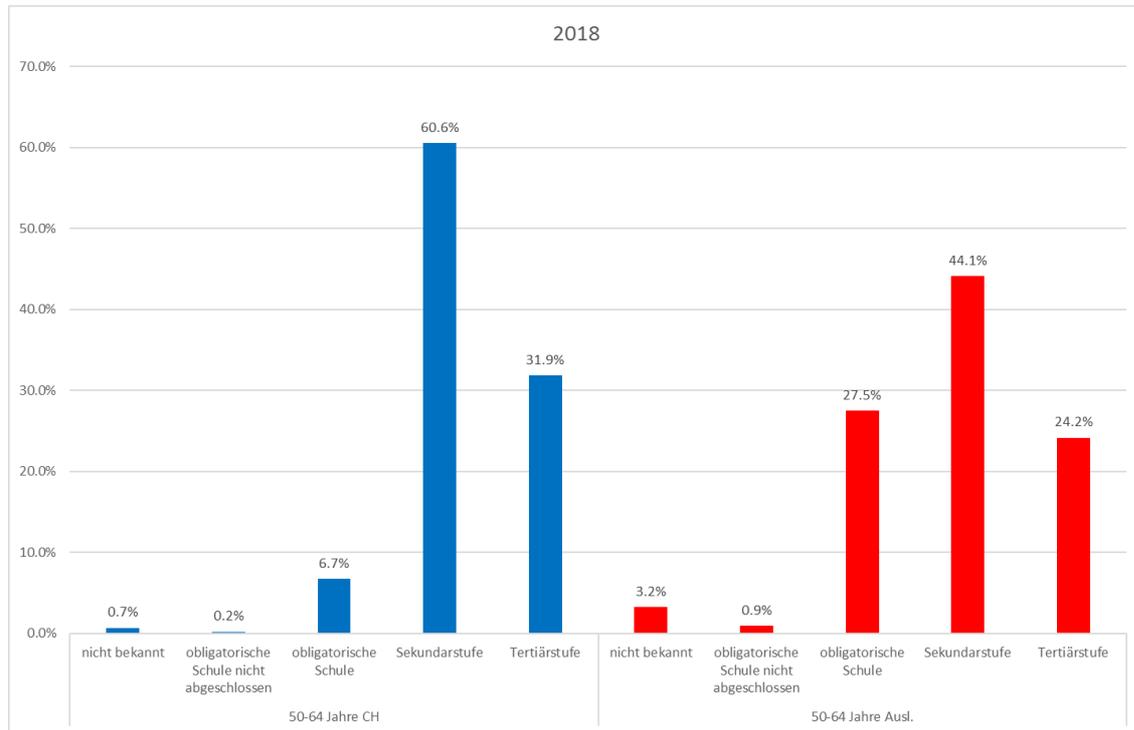


Quelle: KIGA Baselland

Aber deutliche Unterschiede in der Qualifikation nach Herkunft was die höhere Arbeitslosigkeit bei Personen ausländischer Herkunft erklärt

Wie in der Analyse der Arbeitslosenquoten bereits angesprochen, sind im Ausbildungsniveau nach Herkunft deutliche Unterschiede zu erkennen. Bei der fraglichen Altersgruppe der über 50-jährigen Personen zeigt sich dies in einem deutlich tieferen Anteilswert der Sekundar- und Tertiärstufe bei den ausländischen arbeitssuchenden Personen (vgl. Grafik 13). Dieser liegt bei 68,3 %, während der entsprechende Wert bei den arbeitssuchenden Personen mit Schweizer Nationalität bei hohen 92,5 % liegt. Weiter ist der Anteil der Personen, die als höchstes Ausbildungsniveau lediglich einen obligatorischen Schulabschluss aufweisen, bei Personen ausländischer Herkunft mit 27,5 % überdurchschnittlich hoch. Bei weiteren 4,1 % der Personen ausländischer Herkunft herrscht bezüglich Ausbildungsniveau keine Kenntnis respektive liegt kein Abschluss einer obligatorischen Schule vor. Das im Mittel deutlich tiefere Qualifikationsniveau der ausländischen Person resultiert in einer deutlich höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und damit im Vergleich deutlich höheren Arbeitslosenquoten (vgl. Tabelle 2).

Grafik 13: Anteil der Ausbildungsniveaus der älteren arbeitslosen Personen nach Herkunft, Kanton Basel-Landschaft (2018)



Quelle: KIGA Baselland