

Regierungsratsbeschluss

vom 24. Oktober 2022

Nr. 2022/1567

KR.Nr. I 0177/2022 (VWD)

Interpellation Hardy Jäggi (SP, Rechterswil): Arbeitsmarktintegration von Arbeit-suchenden Ü50 Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Am 3. Juli 2019 wurde der Auftrag A 0116/2018 «Auftrag fraktionsübergreifend: Bessere Arbeitsmarktintegration für ältere Arbeitssuchende» vom Kantonsrat für erheblich erklärt.

Nach drei Jahren ist es nun an der Zeit zu erfahren, was der Regierungsrat für die bessere Arbeitsmarktintegration von älteren (Ü50) Arbeitssuchenden unternommen hat und was noch geplant ist.

Im Jahr 2018 waren 1'966 Ü50 als stellensuchend registriert. Im Jahr 2021 waren es bereits 2'527. Seit Jahren steigt diese Zahl an, trotz des von der Wirtschaft beklagten Fachkräftemangels.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche Massnahmen wurden seit der Erheblicherklärung von A 0116/2018 konkret umgesetzt?
2. Gibt es zu diesen Massnahmen (Frage 1) Auswertungen zu deren Wirkung?
3. Warum konnte die steigende Zahl von arbeitssuchenden Ü50 trotzdem nicht gebremst werden?
4. Gibt es einen Benchmark mit anderen Kantonen hinsichtlich der Anzahl von älteren Stellensuchenden?
5. Welche Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration wurden von anderen Kantonen umgesetzt? Mit welcher Wirkung?
6. Welche weiteren Massnahmen gedenkt der Regierungsrat in welchem Zeitraum umzusetzen?
7. Kann sich der Regierungsrat vorstellen, spezielle Ausbildungsformate für Ü50 einzuführen, insbesondere für Berufsgruppen bei denen es an Fachkräften mangelt?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Der Auftrag A 0116/2018 «Auftrag fraktionsübergreifend: Bessere Arbeitsmarktintegration für ältere Arbeitsuchende» wurde im Geschäftsbericht 2019 als erledigt abgeschrieben. In der Zwischenzeit wurden weitere Projekte zur Integration von älteren Arbeitsuchenden durchgeführt und evaluiert sowie Erkenntnisse daraus in die Beratung von Stellensuchenden überführt. Dabei ist es wichtig, dass die Gruppe der älteren Arbeitsuchenden nicht stigmatisiert und damit auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich benachteiligt wird.

Die Beratungsbüros Egger, Dreher & Partner und Ecoplan haben 2020 im Auftrag des Bundes zahlreiche Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit analysiert, u. a. das Alter. Dabei gelangen sie zum Schluss, dass ältere Stellensuchende oft eine Stelle finden, wenn sie abgesehen vom Alter keine anderen relevanten Integrationshemmnisse haben. Umgekehrt kann das fortgeschrittene Alter aber als zusätzlicher Nachteil wirken, wenn jemand weitere Integrationshemmnisse aufweist.

Im Rahmen des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, auf das sich die Sozialpartner und der Bundesrat geeinigt haben, wurden zudem per 1. Juli 2021 die Überbrückungsleistungen eingeführt. Sie richten sich an ältere Arbeitslose, die frühestens im Monat, in dem sie ihr 60. Altersjahr erreichen, ausgesteuert werden.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Welche Massnahmen wurden seit der Erheblicherklärung von A 0116/2018 konkret umgesetzt?

Die tripartite Kommission der kantonalen Arbeitsmarktpolitik (KAP) hat am 22. Oktober 2019 eine Fachtagung zur besseren Arbeitsmarktintegration für ältere Stellensuchende durchgeführt. Zur Thematik der Arbeitsmarktintegration für ältere Arbeitsuchende wurden die drei Handlungsfelder Prävention (lebenslanges Lernen, Nachholbildung und Validierung, kostenlose Laufbahnberatung Ü40), Sensibilisierung (Image, Fachtagung HR) und Integration (Ü50-Berater, Selbstmarketing Ü50, Einarbeitungszuschüsse für sozialhilfebeziehende Personen, zusätzliche Umschulungsprojekte) breit diskutiert. Eine weitere Fachtagung der KAP, die sich der Nutzung des Potenzials älterer Fachkräfte widmet, findet am 23. November 2022 statt. Das Ziel dieser Fachtagung ist es, HR-Verantwortlichen aufzuzeigen, wie Mitarbeitende gefördert werden können, um fachliche Qualifikationen zu erwerben. Zusätzlich werden die Förderinstrumente der Arbeitslosenversicherung aufgezeigt.

Im Rahmen des Impulsprogrammes zur Finanzierung von Massnahmen für schwer vermittelbare und insbesondere ältere Stellensuchende hat das Amt für Wirtschaft und Arbeit mehrere Projekte lanciert. So erhalten beim Jobcoaching gegen Langzeitarbeitslosigkeit ältere Stellensuchende mit einer längeren Arbeitslosigkeit von einer externen Beraterin oder Berater eine individualisierte Beratung. Im Projekt AMM-Berater/-innen Ü50 werden den Arbeitslosen speziell für sie geeignete Angebote an arbeitsmarktlichen Massnahmen aufgezeigt. So konnten mit diesem Projekt vermehrt Einarbeitungszuschüsse gewährt werden. Zudem beteiligt sich der Kanton Solothurn auch am gesamtschweizerischen Pilotversuch «Supported Employment». Daneben werden zahlreiche individuelle Kursgesuche bewilligt. Dazu zählen etwa auch die Umschulung zum Buschauffeur sowie die Einstiegspraktika für ältere Stellensuchende.

3.2.2 Zu Frage 2:

Gibt es zu diesen Massnahmen (Frage 1) Auswertungen zu deren Wirkung?

Der Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO «Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt» diente als Grundlage für die nationale Konferenz vom 15. November 2021. Darin wird die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren relativ zu jüngeren Personen analysiert und zum anderen werden Fragen der unfreiwilligen Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit sowie damit verbundene Fragen der sozialen Absicherung geklärt.

Die unter Ziffer 3.2.1 zur Frage 1 erwähnten Massnahmen werden evaluiert. So konnte festgestellt werden, dass mit Projekt Ü55 Vermittlung vor allem gut ausgebildete Männer vom vermehrten Einsatz von Einarbeitungszuschüssen profitieren konnten, währenddem andere Gruppen darauf weniger ansprachen. Zum Projekt «Supported Employment» liegt noch keine Evaluation vor.

3.2.3 Zu Frage 3:

Warum konnte die steigende Zahl von arbeitssuchenden Ü50 trotzdem nicht gebremst werden?

In den Jahren 2020 und 2021 sind die Arbeitslosenzahlen bedingt durch die Corona-Pandemie massiv angestiegen. Es versteht sich von selbst, dass in dieser Zeit auch die absolute Anzahl von Arbeitssuchenden Ü50 angestiegen ist.

Gemäss dem in der Antwort in Ziffer 3.2.2 zu Frage 2 erwähnten Bericht des SECO bleibt die Arbeitslosenquote von 50- bis 64-Jährigen seit Anfang der 1990er Jahre praktisch immer unterhalb jener von 25- bis 49-Jährigen. Dieser Unterschied vergrössert sich in der Regel zu Beginn von Krisen und verringert sich danach bei allgemein sinkender Arbeitslosigkeit wieder. Das hängt damit zusammen, dass ältere Personen häufiger zur Stammbesatzung von Betrieben gehören und seltener in flexiblen Tätigkeiten beschäftigt sind. Sie sind daher tendenziell in Krisen weniger stark von Entlassungen und Einstellungsstopps betroffen als Jüngere. Im Gegenzug haben sie im Vergleich zu jüngeren Erwerbspersonen im Aufschwung mehr Mühe, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, weshalb sich ihre Arbeitslosenquote erst mit Verzögerung wieder reduziert.

Dieses Muster zeigte sich auch während der Covid-19-Pandemie. So stieg die saisonbereinigte Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen im Frühjahr 2020 weniger rasch und weniger stark an als bei den jüngeren Altersgruppen. Während dann bei den jüngeren Gruppen bereits in der zweiten Hälfte 2020 eine Stabilisierung bzw. eine Erholung einsetzte, stieg die Arbeitslosenquote der 50- bis 64-Jährigen bis im Februar 2021 noch weiter an, ohne dabei aber den höheren Wert der 25- bis 49-Jährigen zu erreichen. Ab März 2021 sank die Arbeitslosenquote für alle Altersgruppen, wobei der Rückgang bei jüngeren Altersgruppen rascher vonstatten ging.

Diese gesamtschweizerischen Aussagen gelten auch für den Kanton Solothurn. So betrug die Stellensuchendenquote im August 2022 für die Gruppe der unter 20-Jährigen 3.3 %, bei den 20- bis 24-Jährigen 3.1 %, bei den 25- bis 29-Jährigen 4.1 %, bei den 30- bis 39-Jährigen 4.3 %, bei den 40- bis 49-Jährigen 3.6 %, bei den 50- bis 59-Jährigen 3.3 % und bei den über 60-Jährigen 4.7 %. Vergleicht man dazu die Werte vom August 2018 so lauten diese Werte in der gleichen Reihenfolge: 4.5 %, 4.4 %, 4.4 %, 4.4 %, 3.4 %, 3.4 %, 4.0 %. Dabei zeigt sich, dass insbesondere bei den beiden jüngsten Altersgruppen die Quoten erfreulicherweise stark abgenommen haben. Dies ist insbesondere auf den starken Rückgang der stellensuchenden Schul- und Lehrling/-innen zurückzuführen, wobei neben der wirtschaftlichen Lage auch die demografischen Veränderungen eine wesentliche Rolle spielen. Hingegen ist die Quote bei den über 60-Jährigen angestiegen. Dies ist die einzige Alterskohorte mit 640 normalen Taggeldern, die immer noch

von den zusätzlichen 180 Corona-Taggeldern profitieren kann. Deshalb ist hier, trotz konjunktureller Erholung, bei den absoluten Zahlen der Rückgang weniger deutlich. Ebenso spielt neben der demografischen Entwicklung (Babyboomer Jahrgänge) auch die Einführung der Überbrückungsleistungen eine Rolle. Um diese zu erhalten, muss die stellensuchende Person ausgesteuert werden.

3.2.4 Zu Frage 4:

Gibt es einen Benchmark mit anderen Kantonen hinsichtlich der Anzahl von älteren Stellensuchenden?

Hinsichtlich der Anzahl von älteren Stellensuchenden gibt es keinen gesamtschweizerischen Benchmark zwischen den Kantonen. Im Zwischenbericht zur Evaluation AMM-Berater/innen Ü50 / zielgruppenorientierte Beratung des Büro B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel, gibt es einen Vergleich zwischen den Kantonen Solothurn, Aargau und Thurgau. Dabei wurde festgehalten, dass die Einführung dieser Massnahme im Kanton Solothurn auf eine kürzere Stellensuchdauer hindeutet. Die damit verbundene Reduktion der bezogenen Taggelder deutet somit auf ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis der arbeitsmarktlichen Massnahme hin.

3.2.5 Zu Frage 5:

Welche Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration wurden von anderen Kantonen umgesetzt? Mit welcher Wirkung?

Mit dem Pilotversuch «Supported Employment» wird ein neuer Weg für die Integration von Stellensuchenden 50 plus erprobt. Job Coaches unterstützen die Stellensuchenden aktiv dabei, eine passende Anstellung zu finden und begleiten diese und die Arbeitgebenden auch über den Anstellungsbeginn hinaus. Der Pilotversuch wird in 13 Kantonen, so auch im Kanton Solothurn, von August 2021 bis Juli 2024 umgesetzt. Eine Auswertung, resp. Wirkungsmessung liegt noch nicht vor.

Im Rahmen des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials besteht ein Impulsprogramm für Massnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung. In den Jahren 2020 bis 2024 setzen die Kantone dabei Projekte um, die das Ziel verfolgen, die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen, deren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist, zu verbessern. Die Projekte sollen besonders älteren Stellensuchenden zu Gute kommen. Langfristig sollen alle Kantone über diese für die Zielgruppe sinnvollen und individuell abgestimmten Unterstützungsangebote für eine nachhaltige Wiedereingliederung verfügen. Gleichzeitig bieten die Projekte den Kantonen die Gelegenheit, neue Ansätze zu erproben und bei Erfolg langfristig einzuführen.

Das SECO hat in diesem Impulsprogramm 30 Projekte in fast allen Kantonen bewilligt. Dabei zwei Massnahmen im Kanton Solothurn (siehe Ziffer 3.2.1). Die meisten Projekte beinhalten Coachingansätze, Stärkung der persönlichen Netzwerke, Stärkung der Beratungskompetenz, umfassende Standortbestimmung und Laufbahnplanung, Einsatz von videobasierten Schulungs- und Trainingsmaterialien, Förderung von digitalen Kompetenzen sowie Mentoring. Die Projekte werden evaluiert und ausgewertet. Es liegen jedoch noch keine Schlussergebnisse vor. Die Erkenntnisse aus diesen Projekten werden in die Regelstrukturen einfließen, wobei alle Kantone von den Erkenntnissen der anderen Kantone profitieren können.

3.2.6 Zu Frage 6:

Welche weiteren Massnahmen gedenkt der Regierungsrat in welchem Zeitraum umzusetzen?

Die Beratung von stellensuchenden Personen unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV des Kantons Solothurn haben seit ihrem Bestehen bewiesen, dass sie diese Herausforderung laufend wahrnehmen. Dabei konnten sie Erfolge erzielen, die eine schweizweite Ausstrahlung geniessen, z. B. mit der lösungsorientierten Beratung oder den Videoauswertungen von Beratungsgesprächen. Die Solothurner RAV nehmen die Veränderungen bei der Beratung von Stellensuchenden wahr und setzen veränderte Bedürfnisse um, so z. B. Beratungsgespräche per Telefon und Video während der Coronapandemie, die in angepasster Form weiterentwickelt und im Normalbetrieb eingeführt werden. Mit der HR-Fachtagung «Das Potenzial älterer Fachkräfte nutzen» wird ein Anlass durchgeführt, der dazu beiträgt, ältere Arbeitsuchende nicht zu stigmatisieren.

Bei ihrer Weiterentwicklung der Beratung und Vermittlung von stellensuchenden Personen können sich die RAV auf die kompetente Unterstützung durch die Mitglieder der KAP abstützen. Dabei können sie von den weitreichenden Kompetenzen und Erfahrungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen profitieren.

Wir beobachten die Entwicklung der älteren Stellensuchenden laufend und stossen über das Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA die gezielte Weiterentwicklung der Arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige sowie die Optimierung der Vermittlungstätigkeiten der öffentlichen Arbeitsvermittlung an. Dabei gewähren wir dem AWA den notwendigen Spielraum, den es bisher mit Erfolg zu nutzen wusste. So beteiligt sich das AWA zurzeit mit dem RAV Olten am Feldversuch Beratungsintensität. Darin werden den RAV zusätzliche Personalressourcen für die Beratung von stellensuchenden Personen zur Verfügung gestellt. Eine Auswahl von mehreren tausend Stellensuchenden wird in den ersten sechs Monaten ihrer Stellensuche ungefähr doppelt so oft beraten. Dadurch soll den RAV-Personalberatenden Raum für die Weiterentwicklung der individuellen, entwicklungsorientierten und aktivierenden Beratung gegeben werden. Eine wissenschaftliche Evaluation untersucht, inwiefern diese Ressourcen dazu beitragen, die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung zu unterstützen. Als Teil der Evaluation wird auch eine Befragung unter stellensuchenden Personen durchgeführt.

3.2.7 Zu Frage 7:

Kann sich der Regierungsrat vorstellen, spezielle Ausbildungsformate für Ü50 einzuführen, insbesondere für Berufsgruppen bei denen es an Fachkräften mangelt?

Die arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM sind Instrumente zur Verhütung von drohender und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit. Als solche sind sie Leistungen zur Unterstützung des Ziels der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt. Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Hingegen sind die Grundausbildung und die allgemeine Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht Sache der Arbeitslosenversicherung. Die gesetzliche Grundlage schränkt somit die Möglichkeiten ein, spezielle Ausbildungsformate für Berufsgruppen mit einem Fachkräftemangel einzusetzen. Zusätzlich müssen dazu noch die geeigneten anspruchsberechtigten versicherten Personen bei den RAV angemeldet sein.

Es ist aber möglich, im Rahmen von individuellen Kursen spezielle Ausbildungsformate anzubieten, sofern diese die Wiedereingliederung der betroffenen, anspruchsberechtigten Person fördert. So hat das AWA bereits sehr gute Erfahrungen bei der Ausbildung von Buschauffeuren

sammeln können, während die Ausbildungen zu Lastwagenchauffeuren und Lokomotivführern nur wenige Teilnehmende aufweist. Bei Firmenansiedlungen wurden ebenfalls schon spezielle Kurse für stellensuchende Personen angeboten, um den entsprechenden Personalbedarf abdecken zu können. Hingegen war die Erfolgsquote bei früheren Kursen im Gastrobereich eher im tiefen Bereich.

Die Logistikstelle arbeitsmarktliche Massnahmen LAM beim AWA beobachtet den Arbeitsmarkt laufend und schafft im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen entsprechende Angebote. Es darf aber nicht davon ausgegangen werden, dass durch spezielle Ausbildungsformate der Fachkräftemangel in einzelnen Branchen abgedeckt werden kann. Dazu fehlt es in der Regel auch an geeigneten anspruchsberechtigten versicherten Personen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Volkswirtschaftsdepartement (GK 5883)
Amt für Wirtschaft und Arbeit (6)
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat