

Was meinen Sie zur RAV-Evaluationsstudie?

Diese Frage stellte Viktor Moser Repräsentanten des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und Vertretern von RAVs aus der deutschen und der französischen Schweiz. Hier lesen Sie die Stellungnahmen der Befragten.

Peter Hasler

Effizienzverbesserungen dringend

Die Studie hat deutlich gemacht, dass die Effizienz der RAV ausserordentlich unterschiedlich ist; je nach Zielvorgaben, Organisation und Wirkungsweise sind Unterschiede bis 122 Prozent gemessen worden. Dies ist selbstverständlich unannehmbar, muss doch ein eidgenössisches Gesetz nach dem Gebot der Rechtsgleichheit von allen Kantonen in gleicher Weise angewendet werden. Hauptursache für diese unerträglichen Leistungsunterschiede sind die fehlenden Anreize für die Kantone. Dieser «Geburtsfehler» des Gesetzes muss bei der nächsten Revision dringend korrigiert werden.

Es liegt gewiss nicht am schlechten Willen der RAV-Mitarbeiter, und auch den Kantonen kann kaum ein Vorwurf gemacht werden. Es zeigt sich hier in exemplarischer Weise ein Mangel, der sich quer durch alle unsere Sozialversicherungen zieht: Da, wo die Akteure keine finanziellen Anreize zur Effizienz und zum sparsamen Umgang mit den Mitteln haben, ist die Wirkung massiv schlechter. So kostet zum Beispiel der Unfall eines Arbeitslosen doppelt so viel wie der Unfall eines Arbeitnehmers, den man im

Betrieb baldmöglichst wieder an der Arbeit zurück erwartet. Daraus wird ersichtlich, dass die RAV ein wesentliches Verbesserungspotential haben.

Dies bedeutet, dass die Kantone in die Verantwortung genommen werden müssen, um die Effizienz der RAV möglichst zu steigern. Wenn die Kantone die Chance haben, einen gewinnbringenden RAV-Betrieb zu führen und vor allem Verluste für die Kantonsfinanzen vermeiden zu können, wird ein Effizienzschub durch die RAV gehen. Dies bedeutet für die Kantone quasi eine «doppelte Dividende». Es werden weniger Arbeitslose ausgesteuert werden, und die Chance, dass die kantonale Sozialhilfe beansprucht werden muss, ist deutlich geringer. Auf diese Weise ist allen geholfen, der Arbeitslosenversicherung, den Arbeitslosen und den Kantonsfinanzen.

Gleichzeitig müssen auch die arbeitsmarktlichen Massnahmen so effizient wie möglich eingesetzt werden, um das Eingliederungsziel noch besser erreichen zu können. Wenn es schliesslich gelingen sollte, den noch zu grossen Missbrauch weitgehend auszuschalten, kann die Arbeitslosenversicherung massiv Geld sparen. Dies erhöht gleichzeitig die Akzeptanz dieses Versicherungszweiges und wird es auch erlauben, die demnächst einzuleitende Revision unbeschwerter anzugehen. Sie wird im Zeichen einer kritischen Überprüfung der teilweise zu hohen Leistungen stehen müssen. ■

Serge Gaillard

Zu viele Vorschriften behindern die Arbeit

Hauptziel der RAV ist eine möglichst dauerhafte Wiederintegration der Erwerbslosen in das Erwerbsleben. Gleichzeitig müssen die Langzeitarbeitslosigkeit und damit auch Aussteuerungen verhindert werden. Die (sehr gute) ATAG-Studie erinnert uns an eine Selbstverständlichkeit: Wer zu viele Ziele aufs Mal anstrebt, wird keines erreichen.

Zu vieles wurde gleichzeitig von den RAV verlangt. Die Politik rief danach, die Erwerbslosen zu kontrollieren, zwei Kontrollgespräche pro Monat durchzuführen und mehr Sanktionen auszusprechen. Das Gesetz forderte, dass die Erwerbslosen geschult und beschäftigt werden. Gemeindearbeitsämter wurden übereilt geschlossen, wodurch die RAV mehr administrative Aufgaben erhielten. Politik und Gewerkschaften forderten eine höhere Zahl von Vermittlungen, was die Konzentration der RAV auf einfach vermit-

telbare Erwerbslose förderte. Neuerdings halten sich Presse und Politik unnötigerweise darüber auf, dass angeblich zu viele «ersatzweise besondere Taggelder» ausbezahlt werden (eine hohe Zahl solcher «Ersatztaggelder» ist bei der heutigen Zahl von Stellensuchenden unvermeidbar). Und im Nationalrat melden sich bereits wieder Stimmen, die mehr Arbeitslose in «Programme» schicken wollen. Nur: Die RAV sind nicht in erster Linie Kontroll-, Sanktions-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsinstitutionen – ihre Aufgabe ist die Wiederintegration.

Marc Genilloud ist Chef de service de l'office public de l'emploi du canton de Fribourg. Adresse: Boulevard de Pérolles 24, 1705 Fribourg, E-Mail: genilloudm@etatfr.ch

Marcel Portmann war bis 1. April 1999 Leiter des RAV Biberist; jetzt ist er im Change Management des AWA Solothurn für PR und Kommunikation zuständig. Adresse: Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn, Sternengasse 2, 4504 Solothurn, E-Mail: marcel.portmann@awa.ktso.ch

Serge Gaillard, Dr. oec. publ., ist geschäftsleitender Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Adresse: Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23, E-Mail: gaillard@sgb.ch

Peter Hasler, Dr. iur., ist Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Adresse: Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich, E-Mail: hasler@arbeitgeber.ch

Wenn es der ATAG-Studie gelingt, bei allen, die in irgendeiner Form mit der Arbeitsmarktpolitik zu tun haben, einen Konsens über Ziele und Aufgaben der RAV herzustellen, dann wird sie einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geleistet haben. Den RAV und Kantonen genügen wenige, aber klare Zielvorgaben, welche unmittelbar mit der Wiederintegration der Erwerbslosen zusammenhängen. In der Umsetzung muss ihnen die grösstmögliche Freiheit gewährt werden. Das

hat Konsequenzen: Möglichst wenig Detailvorschriften, Beurteilung der RAV an nur wenigen Zielgrössen (kein übertriebenes Controlling), die RAV schicken Erwerbslose nur dann in arbeitsmarktliche Massnahmen, wenn sie der Ansicht sind, dass die Wiederintegrationschancen erhöht werden, Schluss mit der gesetzgeberischen Hektik beim Arbeitslosenversicherungsgesetz und bei den Verordnungen. ■

Marcel Portmann

Fachwissen und Sozialkompetenz als Erfolgsfaktoren

Die Erkenntnisse der ATAG-Studie, insbesondere in Bezug auf den Teil «Einfluss der RAV auf die Wirkungen» sowie «Verbesserungsvorschläge» decken sich weitgehend mit meiner rund dreijährigen Erfahrung als Leiter eines RAV mittlerer Grösse (9 Angestellte) in ländlicher Gegend mit rund 600 Stellensuchenden und einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld.

Ob es einem RAV gelingt, das oberste Ziel der RAV-Tätigkeit zu erreichen, nämlich die Stellensuchenden möglichst rasch und dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit den Beweis für seine effiziente Arbeitsweise zu erbringen, hängt nach meinen Erkenntnissen auch von der Struktur der betreuten Stellensuchenden ab. Dieser exogene Faktor ist in der Studie bei der Bewertung von «schlechten, besten oder erfolgreichen» RAV korrekterweise mit berücksichtigt worden. Es ist in der Tat richtig, dass je nach geographischer Lage eines RAV seine zu betreuenden Stellensuchenden aufgrund ihres Bildungsniveaus und/oder ihrer Herkunft einfacher oder schwieriger in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Länd-

liche Gegenden mit wenig Industrieunternehmen weisen eher qualifizierte Stellensuchende (mit Berufsschulabschluss) auf als Industriegebiete mit einem hohen Anteil an ausländischen, mehrheitlich unqualifizierten Stellensuchenden. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung, insbesondere im Bereich der Fähigkeiten, sind hier oft nicht gegeben. Zu gross ist in vielen Fällen die Diskrepanz zwischen Anforderungsprofil der Arbeitgeber und Qualifikation der Stellensuchenden. Dass sich in dieser Situation in den RAV leicht «Vermittlungsmaximierer» heranbilden, die sich in ihrer Vermittlungstätigkeit eher auf leicht vermittelbare Stellensuchende konzentrieren, ist an sich verständlich und leicht nachvollziehbar, letztendlich aber nicht im Sinne des Leistungsauftrages.

Absolut richtig liegt die Studie bei den Verbesserungsvorschlägen bzw. den strategischen Erfolgsfaktoren der RAV. Insbesondere die sorgfältige Personalselektion, die fachliche Qualifikation und die soziale Kompetenz der Beratungspersonen scheinen mir wichtige Faktoren für den Erfolg der RAV zu sein. Hier herrscht zweifelsohne in der gesamtschweizerischen RAV-Organisation noch Nachholbedarf. Qualifizierte Personalberaterinnen und Personalberater müssten meiner Ansicht nach langfristig zumindest Berufskennnisse auf Stufe «Eidgenössischer Fachausweis» aufweisen, um den anspruchsvollen und vielfältigen Anforderungen ihrer Tätigkeit gerecht zu werden. ■

Marc Genilloud

Qualität als Kennzeichen der Fribourger Ergebnisse

Wie erwartet, variiert die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit je nach Kanton recht stark. Fraglich ist nun allerdings, ob es sich dabei überhaupt um ein adäquates Kriterium handelt. Nimmt man als Messgrösse bloss die Frist zwischen An- und Abmeldung bei der Arbeitslosenkasse, so bleiben etwa Zwischenverdienste völlig unberücksichtigt. Wesentlich aussagekräftiger sind daher die ausbezahlten Taggelder, also die effektiven Kosten, welche der Arbeitslosenkasse entstehen.

Der Kanton Freiburg schneidet aus der Optik der ATAG (durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit) eher schlecht ab. Was die Qualität der Vermittlungen anbetrifft,

steht er indessen sehr gut da. Dieses positive Ergebnis erreichen wird dank unserer guten Kontakte zu den Unternehmen. Spezialisierte Personalberaterinnen und Personalberater nehmen als Ansprechpartner Selektions- und Vermittlungsaufgaben für Firmen wahr. Eine umfangreiche Palette von finanziellen Anreizen ermuntert die Arbeitgeber, sich im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit zu engagieren. ■ VM