

---

# Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit

---



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Direktion für Arbeit

**VDK CDEP**

Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren  
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique  
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSMARKTBEHÖRDEN | **VSAA**  
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL | **AOST**  
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO | **AUSL**



**S O D K** \_ Konferenz der kantonalen  
Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren

**C D A S** \_ Conférence des directrices et directeurs  
cantonaux des affaires sociales

**C D O S** \_ Conferenza delle direttrici e dei direttori  
cantionali delle opere sociali

**SKOS CSIAS COSAS**

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe  
Conférence suisse des institutions d'action sociale  
Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale  
Conferenza svizra da l'agid sozial



Schweizerischer Gemeindeverband  
Association des Communes Suisses  
Associazione dei Comuni Svizzeri  
Associazziun da las Vischnancas Svizras

Städteinitiative Sozialpolitik  
Initiative des villes pour la politique sociale



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Auftrag</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitsgruppe</b> .....	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Terminologie und Definitionen</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Merkmale zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Grundsätze zur Verwendung der Arbeitsmarktfähigkeit in der Zusammenarbeit ALV-Sozialhilfe</b> .....	<b>8</b>

# 1 Auftrag

Im Rahmen des durch das SECO initiierten Projekts „Zusammenarbeit ALV - Sozialhilfe: konkrete Kooperationsvorhaben“ sind für eine erfolgreiche Kooperation als Erstes Grundvoraussetzungen zu klären. Für eine Zielgruppe von Personen an der Schnittstelle zwischen den RAV und der Sozialhilfe soll die Zusammenarbeit optimiert werden. Dies sind zum einen Sozialhilfe beziehende Personen, die ausgesteuert sind oder keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben und relativ gute Arbeitsmarktchancen besitzen. Zum anderen sind dies anspruchsberechtigte Stellensuchende, die einen Bedarf nach Sozialberatung aufweisen (siehe KEK S. 68/69). Als erster Schritt ist dabei eine gemeinsame Sichtweise in Bezug auf die Arbeitsmarktchancen bzw. die Arbeitsmarktfähigkeit der Personen in der Zielgruppe zu etablieren.

Die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarktfähigkeit“ diskutiert und festigt die Unterscheidung zwischen Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittlungsfähigkeit. Ziel ist es dabei, eine breite Akzeptanz dieser Unterscheidung zu erzielen.

Darauf aufbauend verschafft sich die Arbeitsgruppe einen Überblick über Merkmale, welche zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit relevant sind.

# 2 Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit war wie folgt zusammengesetzt:

SODK	Hänzi	Claudia	Leiterin der Abteilung Sozialleistungen und Existenzsicherung (SLE) Amt für soziale Sicherheit Kt. SO
SKOS	Manser	Armin	Abteilungsleiter Soziales Stadt Uster
Schweizerischer Städteverband/ Städteinitiative Sozialpolitik	Tobler	Vivianne	Teamleiterin MPH Basis Sozialhilfe Basel
VSAA - Regionalkonferenz Ost	Kreienbühl	Katja	RAV-Leiterin Oberuzwil SG IIZ-Verantwortliche RAV SG
VSAA - Regionalkonferenz Zentralschweiz (ZKAA)	Bartsch	Reinhard	RAV-Leiter Goldau SZ
VSAA - Regionalkonferenz Nordwestschweiz	Frei	Remo	Regionalleiter RAV-Region Emmental-Oberaargau
VSAA - Regionalkonferenz West- und Südschweiz (CRT)	Hayoz	Sonia	Coordinatrice CII Santé-Social OCE GE
Schweizerischer Gemeindeverband	Hofer	Urs	Leiter Abteilung Soziales Gemeinde Ittigen
BFM*	Zbinden	Stéphanie	Fachreferentin Sektion Entwicklung Integration
BSV*	Bircher	Ida	Fachverantwortliche Berufliche Integration Geschäftsfeld Invalidenversicherung
SECO	Dubach	Marc	Wissenschaftlicher Mitarbeiter Ressort Steuerung und Grundlagen
SECO	De Paola	Martina	Leiterin Gruppe Grundlagen Ressort Steuerung und Grundlagen

\*) BFM und BSV nahmen als mitinteressierte Beisitzer an der Arbeitsgruppe teil. Die Vertretung dieser Bundesämter in der Arbeitsgruppe stellt sicher, dass die in diesem Bericht niedergeschriebenen Erkenntnisse nicht in Widerspruch zu verwandten Themenbereichen der beiden Ämter stehen.

### 3 Ausgangslage

Eine zentrale Arbeitshypothese im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit zwischen ALV und Sozialhilfe besteht darin, dass die an der Zusammenarbeit beteiligten Institutionen über Kernkompetenzen verfügen. Diese Kernkompetenzen sollen die jeweiligen Institutionen einbringen. Dies kann beispielsweise im Rahmen eines Leistungsaustauschs erfolgen. In Anschluss an die entsprechenden Ausführungen der Studie KEK (Lindenmeyer, Walker 2010<sup>1</sup>, S.68) wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Kernkompetenzen der RAV im Bereich der Arbeitsmarktberatung, diejenigen der Organe der Sozialhilfe im Bereich der Sozialberatung und der materiellen Hilfe liegen.<sup>2</sup>

Die öffentliche Arbeitsvermittlung und die Sozialhilfe weisen in Bezug auf einen Teil der von ihnen beratenen Personen Schnittstellen und Doppelspurigkeiten auf: Es gibt Personengruppen, die im Rahmen eines Leistungsaustausches jeweils von den entsprechenden Kernkompetenzen der RAV bzw. Sozialhilfe profitieren können: Dies sind zum einen Sozialhilfe beziehende Personen, die ausgesteuert sind oder keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben und zum anderen anspruchsberechtigte Stellensuchende<sup>3</sup>, die einen Bedarf nach Sozialberatung aufweisen (siehe KEK S. 68/69).

Deckt die Sozialhilfe im Wesentlichen den Bedarf an Sozialberatung und materieller Hilfe ab, ist die öffentliche Arbeitsvermittlung in den RAV für die berufliche Integration von stellensuchenden Personen zuständig. Gemäss AVG ist es der Auftrag der RAV, alle Stellensuchenden in Hinsicht auf die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu beraten<sup>4</sup>. Diese „unparteiische Vermittlungspflicht“ des RAV im Sinne des AVG ist für nicht anspruchsberechtigte Personen nicht genau umschrieben, dies im Gegensatz zu Personen, die eine Arbeitslosenentschädigung gemäss AVIG beziehen. Dies hat zur Folge, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung ihre Dienstleistungen für die jeweiligen Gruppen von Stellensuchenden in unterschiedlicher Form erbringt.

Seit der Revision der SKOS-Richtlinien im Jahr 2005 besitzt die Sozialhilfe den Auftrag der beruflichen Integration von Sozialhilfebeziehenden. Teilweise bestehen hier Unklarheiten darüber, welchen Auftrag hier die Sozialhilfe bzw. die öffentliche Arbeitsvermittlung hat. Für Personen, die an der Schnittstelle RAV/Sozialhilfe von den jeweiligen Kernkompetenzen profitieren können, soll die Zusammenarbeit optimiert werden. Dies kann besser gelingen, wenn Sozialhilfe und ALV bezüglich der Kriterien, anhand welcher die Arbeitsmarktchancen bzw. das Potential einer Person eingeschätzt werden, eine einheitliche Sichtweise haben.

Ein breit abgestützter Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit soll dazu beitragen, die ziel- und bedarfsorientierte Erbringung von Dienstleistungen für Stellensuchende anhand (möglichst) objektiver Kriterien zu koordinieren und zu gewährleisten. Der Arbeitsmarktfähigkeitsbegriff soll dabei nicht als Ausschlusskriterium, sondern als Entscheidungskriterium für die Angebotssteuerung dienen. Die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit einer stellensuchenden Person soll unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslage zur Bestimmung eines den Bedürfnissen der Person angepassten Angebots dienen. Dies erlaubt, eine entsprechende Beratungsstrategie bzw. Wiedereingliederungsstrategie<sup>5</sup> zu formulieren. Das Kriterium der Ar-

---

<sup>1</sup> Lindenmeyer, Walker (2010), Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung, SECO, Bern  
([http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/04243/index.html?lang=de&download=NHZLP\\_Zeg7t.Inp6I0NTU042I2Z6ln1acy4Zn4Z2ZqZpnO2Yug2Z6gpJCFenx.fWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/04243/index.html?lang=de&download=NHZLP_Zeg7t.Inp6I0NTU042I2Z6ln1acy4Zn4Z2ZqZpnO2Yug2Z6gpJCFenx.fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)).

<sup>2</sup> Selbstverständlich bedeutet dies nicht, dass die Sozialdienste keine Arbeitsmarktintegration betreiben. Ebenso gibt es RAV, die über für die Sozialberatung spezialisiertes Personal verfügen oder im Bereich der Zuweisung an Fachberatungsstellen über grosses Knowhow verfügen.

<sup>3</sup> Dazu gehören auch Personen, die gleichzeitig Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung und auf wirtschaftliche Sozialhilfeleistungen haben.

<sup>4</sup> Das AVG sieht unter Art. 26 Abs. 1 eine unparteiische Vermittlungspflicht der öffentlichen Arbeitsvermittlung vor: „Die Arbeitsämter stellen ihre Dienste allen schweizerischen Stellensuchenden und den in der Schweiz domizilierten Arbeitgebern unparteiisch zur Verfügung.“

<sup>5</sup> Die Beratungs- bzw. Wiedereingliederungsstrategie ist die Summe der zu ergreifenden Massnahmen, die dem Ziel der raschen und dauerhaften Integration der Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt dient (bspw. Opti-

beitsmarktfähigkeit dient nicht der Ermittlung des Anspruchs auf eine Arbeitslosenentschädigung, hierfür wird von der Vermittlungsfähigkeit ausgegangen (näheres zum Verhältnis zwischen Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittlungsfähigkeit im Kapitel 4).

Die grundlegende Zielsetzung in der Zusammenarbeit zwischen ALV und Sozialhilfe ist die Integration stellensuchender Personen in den ersten Arbeitsmarkt (Rahmenkonzept, S. 5). Daraus und aus der Anforderung, dass eine Einigkeit in Bezug auf dieses Integrationspotenzial eine wichtige Voraussetzung für die Erreichung dieses Ziels ist, leiten wir die Notwendigkeit einer begrifflichen Klärung des Begriffs „Arbeitsmarktfähigkeit“ ab.

## 4 Terminologie und Definitionen

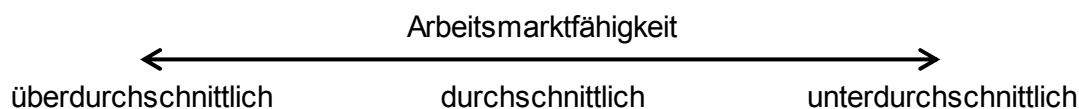
Eine intersubjektiv nachvollziehbare Einschätzung der Arbeitsmarktchancen einer stellensuchenden Person ist eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit an der Schnittstelle ALV-Sozialhilfe. Die Arbeitsmarktchancen lassen sich anhand des folgenden Arbeitsmarktfähigkeitsbegriffs charakterisieren:

### Arbeitsmarktfähigkeit

Arbeitsmarktfähigkeit bestimmt sich aus dem Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot) und den Anforderungen des Arbeitsmarkts (Arbeitsnachfrage) und kennzeichnet die realen Arbeitsmarktchancen eines Individuums. Arbeitsmarktfähigkeit wird dabei verstanden als die 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 finden.

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 regelmässig überprüft werden muss. Die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit bezieht sich nicht alleine auf die gegenwärtige Situation der betroffenen Person, sondern auch auf Entwicklungsmöglichkeiten in einer absehbaren Zeitspanne (z.B. ein Jahr).

Der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit kennt ein Kontinuum an Ausprägungen und soll keine binäre Auslegung in arbeitsmarktfähig oder arbeitsmarktunfähig sein:



Dies ist ein wichtiger Unterschied zu anderen, sozialversicherungsrechtlichen Begriffen (bspw. Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit, Erwerbsfähigkeit), die zur Beurteilung einer Anspruchsberechtigung dienen. Die folgende Darstellung zeigt die Beziehung zwischen dem Arbeitsmarktfähigkeitsbegriff und anderen Begriffen der Sozialversicherungen:

Arbeitsmarktfähigkeit		
Arbeitsangebot (individuelle, persönliche Voraussetzungen des STES)		
<p>Persönliche Merkmale und Eigenschaften der STES, die einen Einfluss auf deren Wiedereingliederungschancen haben (und nicht bereits bei der Vermittlungsfähigkeit berücksichtigt werden):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- harte Faktoren</li> <li>- weiche Faktoren</li> </ul>	<p>Vermittlungsfähigkeit (AVIG Art. 15)</p>	
	<p>a) Vermittlungsbereitschaft</p>	<p>"Wesentliches Element der Vermittlungsbereitschaft ist die Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitnehmendätigkeit. Die bloss verbal geäusserte Vermittlungsbereitschaft genügt nicht. Vielmehr muss sich die versicherte Person der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen, jede zumutbare Arbeit annehmen, sich selbst intensiv um eine zumutbare Arbeit bemühen und an Eingliederungsmassnahmen teilnehmen." AVIG-Praxis B219</p>
	<p>b) Arbeitsfähigkeit</p>	<p>"Unter Arbeitsfähigkeit (in der Lage sein) ist insbesondere die <u>körperliche und geistige Leistungsfähigkeit</u> sowie die örtliche und zeitliche Verfügbarkeit zu verstehen." AVIG-Praxis B222</p> <p>"In <u>gesundheitlicher Hinsicht setzt die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich volle Arbeitsfähigkeit voraus</u>. Bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ist zu unterscheiden zwischen vorübergehend und dauernd fehlender oder verminderter Arbeitsfähigkeit." AVIG-Praxis B223</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">Arbeitsunfähigkeit (ATSG Art. 6)</p> </div> <p>Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">Erwerbsunfähigkeit (ATSG Art. 7)</p> </div> <p><sup>1</sup>Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>2</sup>Für die Beurteilung des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit sind ausschliesslich die Folgen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt zudem nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">Invalidität (ATSG Art. 8)</p> </div> <p><sup>1</sup>Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit.</p>
<p>c) Arbeitsberechtigung</p>	<p>"Verfügt die versicherte Person mit ausländischer Nationalität über keine Arbeitsberechtigung, fehlt es an der Vermittlungsfähigkeit. Die Arbeitsberechtigung als Element der Vermittlungsfähigkeit ist bei Ausländer/innen ohne Niederlassungsbewilligung abhängig vom Vorhandensein oder der mutmasslichen Verlängerung einer fremdenpolizeilichen Aufenthaltsbewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.</p> <p>Ausländer/innen ohne Niederlassungsbewilligung müssen über eine Arbeitsbewilligung verfügen oder mit der Erteilung einer solchen rechnen können, falls sie eine zumutbare Stelle finden." AVIG-Praxis B230</p>	

Arbeitsnachfrage (Arbeitsmarktlage)

Aus dem oben stehenden Schema ist ersichtlich, dass Vermittlungsfähigkeit im Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit enthalten ist. Für die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit werden umfassendere und zahlreichere Informationen benötigt als zur Bestimmung der Vermittlungsfähigkeit. Arbeitsfähigkeit und implizit auch Arbeitsunfähigkeit ist ihrerseits Bestandteil des Begriffs Vermittlungsfähigkeit, während Erwerbsunfähigkeit in der Arbeitsunfähigkeit enthalten ist. Die sozialversicherungsrechtlichen Begriffe der Vermittlungsfähigkeit sowie der Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit sind für die jeweilige Anspruchsberechtigung zwingende, jedoch nicht ausreichende Bedingungen für die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Der AVIG-Vollzug in den RAV kennt zusätzlich zum Begriff der Vermittlungsfähigkeit bereits den Begriff der Vermittelbarkeit, der grundsätzlich als synonym zum Arbeitsmarktfähigkeitsbegriff zu betrachten ist: Im Informationssystem der RAV (AVAM) gibt es die Möglichkeit, eine stellensuchende Person als leicht, mittel oder schwer vermittelbar zu kennzeichnen. Eine leicht vermittelbare Person verfügt über überdurchschnittliche Arbeitsmarktchancen und besitzt entsprechend eine überdurchschnittliche Arbeitsmarktfähigkeit. Dementsprechend besitzt eine schwer vermittelbare Person eine unterdurchschnittliche Arbeitsmarktfähigkeit. Mittlere Vermittelbarkeit entspricht einer durchschnittlichen Arbeitsmarktfähigkeit.

Im AVIG-Vollzug gibt es aber eine weitere Verwendung des Begriffs „vermittelbar“ im Sinne von zeitlicher Verfügbarkeit: zur statistischen Unterscheidung von Stellensuchenden in arbeitslose bzw. nicht arbeitslose Stellensuchende gibt es folgende Definition: „Registrierte Arbeitslose: Personen, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldet sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind.“<sup>6</sup> Hier bedeutet „sofort vermittelbar“, dass eine Person innert 30 Tagen für den Arbeitsmarkt verfügbar ist.

Aufgrund der Mehrdeutigkeit des Vermittelbarkeitsbegriffs<sup>7</sup> und aufgrund seiner phonetischen Ähnlichkeit mit Vermittlungsfähigkeit konzentrieren wir uns auf den Begriff Arbeitsmarktfähigkeit. Es kommt hinzu, dass der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit bereits eine lange Tradition besitzt und auch im internationalen Kontext zur Bezeichnung der hier verlangten Arbeitsmarktchancen eines Individuums dient.

---

<sup>6</sup> Siehe [http://www.amstat.ch/v2/archiv/201302\\_de.pdf](http://www.amstat.ch/v2/archiv/201302_de.pdf) auf Seite 26.

<sup>7</sup> Diese Mehrdeutigkeit gibt es im Französischen nicht. Im französischen Sprachgebrauch gibt es auch die Unterscheidung „Arbeitsmarktfähigkeit“ und „Vermittelbarkeit“ nicht. Beide Begriffe können mit „employabilité“ übersetzt werden.

## 5 Merkmale zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit

Die für die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit relevanten, persönlichen Merkmale und Eigenschaften von Stellensuchenden, welche nicht durch die Vermittlungsfähigkeit abgedeckt sind, lassen sich in *harte und weiche Faktoren* unterteilen.

- *Harte Faktoren* sind objektive Eigenschaften von Stellensuchenden, die zuverlässig erhoben werden können (z.B. Alter, Bildungsniveau, Nationalität). In Bezug auf solche Merkmale und deren Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen gibt es bereits eine umfangreiche Forschungsliteratur. Entsprechend gibt es hier bereits Anhaltspunkte über die relevanten Faktoren.
- *Weiche Faktoren* sind subjektive Einschätzungen und Merkmale (Flexibilität bezüglich Lohn, Arbeitsort oder Beruf, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit) oder schwer messbare Eigenschaften der Stellensuchenden (persönliche Umstände, wie beispielsweise psychosoziale oder familiäre Situation). Typischerweise werden diese Angaben nicht standardmässig erhoben. Diesen Faktoren wird aber ein signifikanter Effekt auf die Arbeitsmarktchancen attestiert. Weil weiche Faktoren aber schwer messbar sind, liegen wenige Forschungsergebnisse zum Einfluss dieser Faktoren auf die Arbeitsmarktchancen von stellensuchenden Personen vor.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, eine breit abgestützte Liste potenzieller Einflussfaktoren zu erstellen. Dabei gilt es zu beachten, dass die empirisch gestützte Ermittlung relevanter Einflussfaktoren Gegenstand der durchzuführenden Projekte ist. Entsprechend war es nicht der Anspruch der Arbeitsgruppe, einen definitiven und abschliessenden Merkmalskatalog zu erstellen.

Als Vorgehen wurde ein Ausschlussverfahren angewendet. Ausgehend von einem sehr umfangreichen Merkmalskatalog<sup>8</sup> wurde im Rahmen einer ersten Bestandsaufnahme ermittelt, welche dieser Merkmale im Vollzug Berücksichtigung finden. Dies erlaubte eine erste Ausdünnung des ursprünglichen Katalogs. Auf Basis des ausgedünnten Katalogs hat sich die Arbeitsgruppe die Leitfrage "Was will der Arbeitsmarkt?" gestellt und einen handhabbaren Katalog möglichst objektiver Kriterien als Basis für die Bestimmung der Arbeitsmarktfähigkeit erarbeitet.

Die Diskussionen in der Arbeitsgruppe haben gezeigt, dass für die Ermittlung der Merkmale der Arbeitsmarktfähigkeit je nach Situation verschiedene Informationsquellen beigezogen werden können, die zweite Spalte zeigt verschiedene, mögliche Informationsquellen auf. Unter Umständen müssen geeignete Arbeitsinstrumente zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit in der Praxis erarbeitet werden. Solche Arbeitsinstrumente ermöglichen eine bessere Nachvollziehbarkeit einer Einschätzung und können auch dazu dienen, den spezifischen Bedarf an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) zu eruieren.

---

<sup>8</sup>[http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsmarkt/beratung\\_im\\_rav/berufliche\\_integrati\\_on/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/39\\_1305643522963.spooler.download.1305643087650.p](http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsmarkt/beratung_im_rav/berufliche_integrati_on/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/39_1305643522963.spooler.download.1305643087650.pdf/Arbeitsmarktlicher+Merkmalskatalog+pdf.pdf)  
[df/Arbeitsmarktlicher+Merkmalskatalog+pdf.pdf](http://www.awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsmarkt/beratung_im_rav/berufliche_integrati_on/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/39_1305643522963.spooler.download.1305643087650.p)



**RAHMENBEDINGUNGEN**

**Person**

Alter  
 Kenntnisse einer am Wohn-/Arbeitsort gesprochenen  
 Landessprache  
 CH / Ausländer-Status

**Informationsquellen**

- Amtliche Dokumente

**Gesundheit**

Gesundheitszustand physisch aktuell  
 Gesundheitszustand psychisch aktuell  
 Psychosoziale Situation (Sucht, familiäre Probleme, ...)

- Arztzeugnisse  
 - Persönliche Beratungsgespräche

**Verfügbarkeit**

Mobilität  
 Betreuungspflichten  
 Beschäftigungsgrad

- Persönliche Beratungsgespräche

**Arbeitsmarktliche Situation**

schulische, berufliche und ausserberufliche Laufbahn  
 Gesuchter Beruf  
 Stellenangebote in den Suchbereichen  
 Lohnvorstellungen (realistische Einschätzung des zu erreichenden Lohns)

- Lebenslauf  
 - Arbeitszeugnisse  
 - Persönliche Beratungsgespräche

**BEWERBUNGSKOMPETENZ**

**Selbstmarketing**

Selbsteinschätzung \*  
 Bewerbungsdossier

- Bewerbungsunterlagen  
 - Referenzen  
 - Persönliche Beratungsgespräche  
 - unter Umständen: Assessments, AMM

**SOZIALKOMPETENZ**

**Kooperationsfähigkeit**

Teamfähigkeit  
 Anpassungsfähigkeit  
 Konfliktfähigkeit  
 Kritikfähigkeit

- Persönliche Beratungsgespräche  
 - Arbeitszeugnisse  
 - Referenzen  
 - unter Umständen: Assessments, AMM

**Kommunikationsfähigkeit**

Mündlicher Ausdruck

- Persönliche Beratungsgespräche  
 - unter Umständen: Assessments, AMM

**SELBSTKOMPETENZ**

**Motivation/Engagement**

Lernbereitschaft \*\*  
 Flexibilität  
 Eigeninitiative \*\*\*  
 Eigenverantwortung \*\*\*\*

- Persönliche Beratungsgespräche  
 - Arbeitszeugnisse  
 - Referenzen  
 - unter Umständen: Assessments, AMM

**Selbstorganisation**

Pünktlichkeit  
 Zuverlässigkeit

- Arbeitszeugnisse und Referenzen  
 - Persönliche Beratungsgespräche  
 - Persönliche Kontakte  
 - unter Umständen: Assessments, AMM

**Auftreten**

Äussere Erscheinung  
 Umgangsformen

- Persönliche Beratungsgespräche

\*) *Bewusstsein über die Fähigkeit zur Nutzung der eigenen Stärken und Schwächen, Kompetenzen und Ressourcen.*

\*\*) *Bereitwilligkeit, fehlendes fachliches und methodisches Wissen, tätigkeitsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen oder auf anderen Wegen zu erwerben.*

\*\*\*) *Arbeitsmarkt aus eigenem Anstoss beobachten und Rückschlüsse ziehen.*

\*\*\*\*) *Die Verantwortung für sich selbst und die eigene berufliche Zukunft übernehmen.*

## **6 Grundsätze zur Verwendung der Arbeitsmarktfähigkeit in der Zusammenarbeit ALV-Sozialhilfe**

Ausgehend von der dargelegten Begriffsklärung wurden folgende Grundsätze zur Verwendung des Arbeitsmarktfähigkeitsbegriffs im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen RAV und Sozialhilfe definiert:

### **1. Zusammenarbeit**

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Organen der ALV und der Sozialhilfe basiert auf gegenseitigem Respekt und Akzeptanz. An der Schnittstelle für die Zusammenarbeit befinden sich zum einen Sozialhilfe beziehende Personen, die ausgesteuert sind oder keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben und relativ gute Arbeitsmarktchancen besitzen. Zum anderen sind dies anspruchsberechtigte Stellensuchende, die einen Bedarf nach Sozialberatung aufweisen.

### **2. Lokale Lösungen**

Der vorliegende Beschrieb des Begriffs der Arbeitsmarktfähigkeit dient als Leitlinie für ein bedarfsorientiertes Dienstleistungsangebot. Der Bedarf wird an der Zielsetzung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt bemessen. Dementsprechend sind die zur Diskussion stehenden Dienstleistungen arbeitsmarktlich indiziert. Für die Umsetzung sind aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten aber lokale oder kantonale Lösungen zu erarbeiten.

### **3. Arbeitsmarktfähigkeit als Entscheid- und nicht als Ausschlusskriterium**

Der Arbeitsmarktfähigkeitsbegriff ist kein Ausschlusskriterium, sondern ein Entscheidungskriterium für die Angebotssteuerung. Die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit einer stellensuchenden Person erlaubt die Bestimmung eines dem Bedarf der Person angepassten Angebots und ermöglicht die Festlegung einer entsprechenden Beratungs- und Wiedereingliederungsstrategie (vgl. Fussnote 4).

Das Kriterium der Arbeitsmarktfähigkeit dient nicht der Ermittlung des Anspruchs auf eine Arbeitslosenentschädigung.

### **4. Arbeitsmarktfähigkeit als dynamischer Begriff**

Die Anforderungen an den Arbeitsmarkt wandeln sich stetig und auch die Voraussetzungen der Stellensuchenden können sich im Zeitverlauf verändern. Aus diesem Grund muss die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Person in regelmässigen Abständen (in der Regel jährlich) überprüft werden.

### **5. Entscheid nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien**

Der Entscheid über die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person soll gemeinsam von den beteiligten Institutionen bzw. den beteiligten Mitarbeitern getragen werden. Die Entscheidung muss dabei auf Basis der in Kapitel 5 aufgelisteten Merkmale objektiv und nachvollziehbar sein.

### **6. Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)**

Die Arbeitsgruppe empfiehlt eine gemeinsame kantonale Planung und Koordination des Angebots an AMM<sup>9</sup>. Um eine effiziente und breit abgestützte Zusammenarbeit zu ermöglichen, ist es wichtig, gemeinsam die benötigten Angebote zu planen und zu koordinieren.

---

<sup>9</sup> Die AMM sind subventionierte Angebote im ersten (Praktika, Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse) oder zweiten Arbeitsmarkt (Motivationssemester, Bildungsmassnahmen), die auf die Erhaltung oder Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit abzielen. Im Mittelpunkt steht die Integration in den Arbeitsmarkt.