



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Wiederbeschäftigung nach Betriebs- schliessungen im Industriesektor der Schweiz

*mit einer deutsch- und französisch-
sprachigen Zusammenfassung*

Studie im Auftrag der
Aufsichtskommission für den
Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

**Isabel Baumann und
Daniel Oesch**



UNIL | Université de Lausanne

Institut des sciences sociales

Wiederbeschäftigung nach Betriebschliessungen im Industriesektor der Schweiz

Isabel Baumann und Daniel Oesch*

Schlussbericht zuhanden des SECO, Juli 2013

*Life Course and Inequality Research Centre (LINES)

Institut des sciences sociales

Université de Lausanne

CH-1015 Lausanne [isa-
bel.baumann@unil.ch](mailto:isabel.baumann@unil.ch) [da
niel.oesch@unil.ch](mailto:daniel.oesch@unil.ch)

Inhaltsverzeichnis

Résumé	5
Zusammenfassung	10
Einleitung	15
1. Datengrundlage: eine Erhebung der Betroffenen von Massenentlassungen	17
2. Wiederbeschäftigung	20
2.1 Welche Faktoren spielen laut Fachliteratur eine Rolle?	20
2.2 Arbeitsmarktstatus zwei Jahre nach der Entlassung	22
2.3 Analyse der individuellen Einflussfaktoren der Wiederbeschäftigung	25
2.4 Berufe und Sektoren der Wiederbeschäftigung	29
3. Der Prozess der Stellensuche: Dauer und Strategie	31
3.1 Der Prozess der Stellensuche	31
3.2 Dauer der Stellensuche	33
3.3 Regionale Unterschiede in der Dauer der Stellensuche	36
3.4 Kanäle der Stellensuche	38
3.5 Veränderung des Arbeitsweges	39
4. Lohn und Arbeitsbedingungen	41
4.1 Auswirkung auf den Lohn laut der Fachliteratur	41
4.2 Veränderung des Lohnes vor und nach der Betriebsschliessung	42
4.3 Individuelle Einflussfaktoren der Lohnveränderung	45
4.4 Auswirkung auf Arbeitsvertrag und Anforderungsniveau	49
5. Auswirkung auf die Zufriedenheit	52
5.1 Veränderung der Lebenszufriedenheit nach Arbeitsmarktstatus	52
5.2 Veränderungen im sozialen Umfeld	55
Schlussfolgerungen	58
Bibliographie	60
Anhang	63
Anhang I zu Kapitel 1: Datengrundlage und Merkmale der quantitativen Erhebung	63
Anhang II zu Kapitel 2: Robustheit der Ergebnisse zur Wiederbeschäftigung	67
Anhang III zu Kapitel 2: zusätzliche Ergebnisse zur Wiederbeschäftigung	69
Anhang IV zu Kapitel 4: zusätzliche Ergebnisse zur Lohnverteilung	71
Anhang IV: Fragebogen	72

Danksagung

Wir möchten an dieser Stelle den Studienteilnehmenden sowie den Kontaktpersonen bei den Unternehmen und den kantonalen Arbeitsämtern herzlich danken, insbesondere Urs Schor, Pierre Niederhauser, Dominik Lütolf, Lothar Kind, Heinz Stuber und Wolfgang Hayoz. Bei den Vorbereitungen der Erhebung wurden wir von Oliver Lipps und Boris Wernli in methodischen Fragen beraten sowie von Roman Graf, Stefan Flothkoetter und Grégoire Métral in IT-Belangen unterstützt. Bei der Datenerhebung und Aufbereitung haben uns Jessica Garcia und Lorenza Visetti, bei den Übersetzungen Katrina Riva geholfen. Schliesslich wurde unsere Erhebung vom Ausgleichfonds der Arbeitslosenversicherung finanziell unterstützt und von der Abteilung Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik des SECO inhaltlich – insbesondere von Werner Aeberhardt, Thomas Ragni und Bernhard Weber – begleitet. Wir sind dankbar für diese Unterstützung. Diese Studie wurde im Rahmen des nationalen Forschungsschwerpunktes *LIVES – Overcoming vulnerability: life course perspectives* an der Universität Lausanne verfasst.

Résumé

Licenciements collectifs en Suisse: un problème surtout pour les travailleurs âgés

Quelles sont les perspectives professionnelles des salariés qui perdent leur emploi en raison de la fermeture d'un établissement industriel en Suisse? Une enquête de l'université de Lausanne montre que, deux ans après leur licenciement, plus des deux tiers des personnes concernées avaient retrouvé un emploi. Les travailleurs d'un certain âge ont, par contre, beaucoup de peine à se réinsérer. Quand une usine ferme, un âge avancé constitue manifestement un handicap plus grave que le manque de qualifications pour se réinsérer.

À chaque fois qu'une entreprise cesse ses activités, la nouvelle sème la consternation dans l'opinion publique. Des enseignes établies de longue date disparaissent, tout le personnel se retrouve au chômage du jour au lendemain et beaucoup de gens sont confrontés à un avenir incertain. Que signifie, pour les travailleurs concernés, la fermeture de sites industriels suisses? L'université de Lausanne a interrogé les anciens employés de cinq entreprises de taille moyenne qui ont licencié en 2009 ou 2010 l'ensemble de leur personnel. Sur un total de 1203 collaborateurs congédiés, 748 ont participé à notre enquête.

Les deux tiers des employés ont retrouvé du travail

Au moment de l'enquête, soit entre 1,5 et 2,5 ans après la fermeture de l'entreprise, 69% des personnes interrogées avaient trouvé un nouvel emploi. Pour la majorité des salariés licenciés dans l'industrie, il semble donc que les perspectives professionnelles soient intactes. C'est ce que montre également un autre résultat de l'étude: la grande majorité (86%) des personnes ayant retrouvé du travail avaient signé un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, 17% des répondants étaient toujours ou de nouveau – pour plus du tiers d'entre eux – inscrits au chômage, 8% avaient pris une retraite anticipée, 3% avaient atteint l'âge ordinaire de la retraite et 3% étaient sortis du marché du travail pour d'autres raisons. Le taux élevé de réengagement est à mettre en relation avec la bonne conjoncture qui règne sur le marché de l'emploi. Durant la période couverte par l'enquête, le taux officiel de chômage en Suisse est resté modéré, malgré la crise financière: il a oscillé entre 3,7% en 2009 et 2,8 % en 2011. La majorité des personnes réembauchées (70%) l'ont été par d'autres entreprises du secteur secondaire. Une hypothèse influente postule que le seul moyen d'échapper au chômage de longue durée pour les travailleurs industriels licenciés soit de trouver un poste peu qualifié dans le secteur des services. Or, cette thèse ne s'est pas confirmée. Le potentiel en termes d'emplois de l'industrie suisse est manifestement plus important que ne le laisse supposer le débat sur la dés-industrialisation. Malgré la stagnation de l'emploi industriel, la fluctuation de la main-d'œuvre fait que, même dans ce secteur, plus d'un quart des actifs sont engagés chaque année ou se séparent de leur employeur Voir OCDE (2009),

Écarts modestes entre les niveaux de formation et entre les groupes professionnels

Quels facteurs aident les chômeurs à retrouver du travail? Nous n'avons pas décelé de différences significatives entre hommes et femmes. De même, les écarts entre les niveaux de formation sont plus ténus que ce à quoi nous nous attendions. Environ 72% des personnes pourvues d'un diplôme universitaire ou sortant d'une haute école spécialisée, ou qui ont suivi une formation professionnelle supérieure, ont retrouvé un emploi. C'est aussi le cas de 70% des travailleurs ayant effectué un apprentissage. La proportion n'est que légèrement plus faible (66%) chez les personnes dépourvues de formation postobligatoire. L'écart augmente quelque peu si l'on compare les taux de chômage plutôt que de réengagement: ceux-là se situent à 22% pour les personnes sans formation postobligatoire, 18% pour celles qui ont achevé un apprentissage et 13% pour les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Comme pour la formation, nous n'avons relevé que de modestes écarts entre les taux de réengagement par groupes professionnels. Parmi les employés de bureau (cadres, universitaires, techniciens et personnel administratif), 71% des répondants ont retrouvé un emploi. Cette proportion est de 68% pour les ouvriers à la production (artisans, opérateurs de machines ou d'installations, auxiliaires). L'écart se creuse légèrement si l'on calcule le taux de personnes inscrites au chômage (13% dans la première catégorie, 19% dans la seconde) et les départs à la retraite (14% contre 9%). Sur ce dernier aspect, ce sont les retraites anticipées qui font la différence: 11% des employés de bureau ont pu se permettre de quitter prématurément la vie professionnelle, contre seulement 6% des ouvriers à la production.

L'âge, un handicap dans la recherche d'emploi

De nettes différences apparaissent par rapport à l'âge des participants. Plus de 80% des personnes de moins de 55 ans ont retrouvé un emploi. Dans le groupe des 55–59 ans, cette proportion chute à 53% et dans celui des 60–64 ans, elle n'est plus que de 13%. Les valeurs s'inversent si l'on calcule le taux de chômage: 36% des personnes âgées de 60 à 64 ans et 30% des 55–59 ans n'avaient toujours pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête. Dans le groupe des moins de 40 ans, la proportion de chômeurs était inférieure à 10%. Lorsqu'une entreprise ferme ses portes, les employés d'un certain âge semblent donc particulièrement exposés. En revanche, la grande majorité des personnes de moins de 40 ans ont réussi sans problème la transition vers un nouvel emploi. On peut examiner ensemble, au moyen d'un modèle économétrique, les divers facteurs qui influencent la probabilité de réengagement. Il apparaît alors que l'âge a une incidence beaucoup plus forte que le sexe, la profession ou la formation. Les chances de trouver un nouvel emploi sont bonnes jusqu'au début de la cinquantaine, puis elles s'amenuisent nettement.

Pour un homme ayant suivi un apprentissage, notre modèle montre que la probabilité de retrouver un emploi atteint 90% entre 30 et 39 ans, mais seulement 52% entre 55 et 59 ans. Les perspectives sont encore plus maussades pour les hommes de 60 à 64 ans au bénéfice d'un apprentissage: ils ne sont que 11% dans cette classe d'âge à exercer un emploi rémunéré. Un tiers d'entre eux sont toujours inscrits au chômage et la moitié ont pris une retraite anticipée. De toute évidence, il existe une offre fortement excédentaire de travailleurs qualifiés d'un certain âge. Les raisons pour lesquelles les entreprises industrielles ne s'intéressent pas à eux ne sont pas tout à fait claires.

Un tiers sont réengagés rapidement, un tiers restent longtemps au chômage

En analysant la durée de la recherche d'emploi pour les personnes licenciées à la suite d'une fermeture d'entreprise, nous constatons que certaines ont retrouvé rapidement un travail, tandis que d'autres restent très longtemps au chômage. Un tiers des répondants ayant cherché activement un emploi étaient de nouveau actifs deux mois après leur licenciement. Pour un autre tiers, soit la recherche a duré plus d'un an, soit elle n'avait toujours pas abouti. En moyenne, ce processus est un peu plus long pour les femmes et les personnes sans formation postobligatoire. Là encore, c'est l'âge qui a l'impact le plus fort. Plus il avance et plus le chômage risque de dépasser un an: pour les personnes de 40 à 49 ans, la probabilité est de 13% plus élevée que pour celles de moins de 30 ans; dans la catégorie des 55-59 ans, elle augmente de 30% par rapport aux jeunes. Le nombre de candidatures posées illustre à quel point la recherche d'un nouvel emploi a été difficile pour beaucoup de répondants: 13% des personnes réengagées et 44% de celles toujours au chômage affirment avoir écrit plus de cent lettres de postulation depuis la fermeture de leur entreprise. En outre, il semble qu'une petite partie des retraites anticipées et une grande partie des autres sorties du marché du travail aient été motivées par le manque de débouchés professionnels. La moitié des inactifs et 39% des retraités disent avoir expédié plus de cinquante dossiers de candidature. En revanche, la transition vers un nouvel emploi s'est déroulée presque sans encombre pour de nombreux travailleurs réembauchés. Un tiers des personnes qui exerçaient à nouveau une activité salariée au moment de l'enquête ne s'étaient jamais annoncées auprès de l'assurance-chômage.

Salaires en baisse

Une fermeture d'entreprise peut avoir une influence négative sur le réengagement ou se répercuter de manière défavorable sur la rémunération. En comparant le salaire brut moyen de l'ancien et du nouvel emploi, nous observons une baisse de 6294 à 6148 francs. En même temps, la proportion de salaires inférieurs à 4000 francs par mois passe de 4% avant le licenciement à 6%

après toutes ces indications correspondent à un emploi de quarante heures par semaine et comprenant un éventuel treizième salaire. Une analyse des modifications salariales induites par la transition d'un emploi à l'autre montre que les perdants sont plus nombreux que les gagnants: 55% des personnes réembauchées ont dû accepter de gagner moins et 40% ont réussi à gagner davantage. Environ 28% des travailleurs ayant retrouvé un poste ont subi des pertes substantielles, correspondant à plus de 10% de l'ancien salaire. Par contre, 20% d'entre eux ont enregistré des augmentations supérieures à 10%. Après la fermeture de leur entreprise, une partie considérable des actifs licenciés sont prêts à accepter un emploi plus éloigné de leur domicile que le précédent. Pour 24% des personnes ayant retrouvé du travail, la durée du trajet s'est fortement allongée (de plus de 30 minutes); pour 27% d'entre elles, le chemin à parcourir est seulement un peu plus long et pour 22%, la distance n'a pas changé. Enfin, 27% des répondants peuvent désormais se rendre à leur travail en moins de temps qu'avant. Les employés semblent s'accommoder d'un déplacement plus long si le nouvel emploi en vaut la peine financièrement. Ainsi, le salaire moyen des employés dont le trajet s'est nettement allongé atteint 6194 francs, contre 5452 francs pour les personnes qui se sont rapprochées de leur lieu de travail.

Des pertes salariales élevées pour les employés âgés

Pour qui les conditions salariales se sont-elles améliorées et pour qui se sont-elles, au contraire, détériorées? Le salaire moyen des femmes n'a pas changé entre l'ancien et le nouvel emploi. En revanche, les hommes ont dû accepter des pertes de 3%. Sur les trois catégories de formation, seuls les titulaires d'un diplôme de degré tertiaire sont parvenus à maintenir leur niveau antérieur de rémunération. Les employés dépourvus de qualifications et ceux ayant effectué un apprentissage ont vu leur revenu amputé de 4% en moyenne. Une fois de plus, c'est entre les classes d'âge que nous observons les plus grandes différences. Pour la catégorie la plus jeune, celle des personnes âgées de moins de 29 ans, le salaire a augmenté de 8% par rapport à l'emploi précédent. Cela n'est pas étonnant, car ces employés se trouvent au début de leur carrière professionnelle et profitent d'une courbe salariale ascendante. Les deux groupes d'âge intermédiaires, à savoir les personnes de 30 à 29 ans et de 40 à 49 ans, ont réussi à conserver le même niveau de salaire après leur licenciement. Les cohortes les plus âgées, en revanche, ont subi des pertes substantielles: la baisse atteint 8% pour les 55–59 ans et même 17% pour les 60–64 ans. Par conséquent, les deux catégories d'employés les plus avancés en âge travaillent, dans leur nouvel emploi, un à deux mois de plus pour arriver au salaire annuel qu'ils percevaient dans leur ancienne entreprise.

Mieux vaut être un chômeur sans formation qu'en fin de carrière

Environ deux ans après la fermeture de leur entreprise, deux employés sur trois avaient retrouvé du travail. Une personne interrogée sur six était toujours au chômage et une sur neuf était partie à la retraite (anticipée). L'âge semble avoir exercé une influence nettement plus forte que le sexe, le groupe professionnel ou la formation sur les chances de trouver un emploi à des conditions salariales équivalentes. Tandis que le passage à une autre entreprise s'est déroulé généralement sans problème pour les cohortes de moins de 40 ans, les actifs de plus de 54 ans ont eu beaucoup plus de peine à se réinsérer – et ceux qui y sont parvenus ont dû faire des sacrifices souvent considérables en termes de rémunération. Ces résultats préoccupants pour les travailleurs âgés contrastent avec le taux de réengagement comparativement élevé de la main-d'œuvre peu qualifiée. Plus de 80% des employés de moins de 50 ans et sans aucune formation avaient retrouvé du travail au moment de l'enquête. En outre, ils ne semblent pas avoir subi de pertes salariales plus élevées que les personnes ayant achevé un apprentissage. Ce résultat contredit une opinion largement répandue, selon laquelle les entreprises ne voudraient plus engager de personnes non qualifiées en Suisse aux conditions salariales usuelles Voir à ce propos Oesch (2013). Sur le marché de l'emploi helvétique, un travailleur de plus de 55 ans ayant effectué un apprentissage est manifestement plus désavantagé après un licenciement qu'une personne de 40 ans sans formation.

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die Auswirkungen von Betriebsschliessungen im Schweizer Industriesektor auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Als Datengrundlage dient eine Erhebung der Universität Lausanne bei den ehemaligen Beschäftigten von fünf mittelgrossen Industriebetrieben, die 2009 oder 2010 geschlossen und ihre gesamte Belegschaft entlassen haben. Von den 1203 ehemaligen Beschäftigten nahmen 748 Personen an der Erhebung teil. Für einen Teil der Stichprobe konnten die Umfragedaten zudem mit administrativen Daten der Arbeitslosenversicherung ergänzt werden.

Zwei Drittel sind wieder erwerbstätig

Zum Zeitpunkt unserer Erhebung 1.5 bis 2.5 Jahre nach der Betriebsschliessung hatten 69% der Befragten wieder eine Stelle gefunden. Für eine Mehrheit der entlassenen Industriearbeitenden scheinen die Beschäftigungsperspektiven durchaus intakt zu sein. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass die grosse Mehrheit (86%) der Personen, die wieder eine Stelle gefunden haben, nicht temporär, sondern mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt sind. 17% der Befragten waren weiterhin oder – in über einem Drittel dieser Fälle – wieder arbeitslos. 8% liessen sich frühpensionieren und 3% hatten das reguläre Pensionsalter erreicht. 3% hatten sich aus anderen Gründen aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen.

Die vergleichsweise hohe Wiederbeschäftigungsrate muss in den Kontext einer relativ guten Arbeitsmarktlage gestellt werden. Im Zeitraum, welcher unsere Studie abdeckt, lag die offizielle Arbeitslosenquote in der Schweiz trotz Finanzkrise auf einem moderaten Niveau von zwischen 3.7 (2009) und 2.8% (2011).

Eine Mehrheit der Personen, die wieder eine Stelle gefunden haben (62%) kehrte in den Industriesektor zurück. Wenn wir den Bau und die Energie- und Wasserversorgung zur Industrie hinzuzählen, steigt der Anteil gar auf 70%. Die Erwartung, wonach eine niedrig qualifizierte Arbeit im Dienstleistungssektor für entlassene Industriearbeiter den einzigen Ausweg aus der Langzeitarbeitslosigkeit biete, bestätigt sich nicht. Das Beschäftigungspotential im Schweizer Industriesektor ist offensichtlich grösser, als dies aufgrund der Diskussion zur Deindustrialisierung angenommen werden könnte. Trotz stagnierender Gesamtbeschäftigung führt die Arbeitnehmerfluktuation auch in der Industrie dazu, dass jährlich mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen neu eingestellt werden oder sich von ihrem bisherigen Arbeitgeber trennen (OECD 2009: 119).

Geringe Unterschiede zwischen Ausbildungsstufen

Welche Merkmale beeinflussen die Wiederbeschäftigung? Wir finden keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Auch zwischen den Ausbildungsstufen sind die Differenzen geringer als erwartet. Während 72% der Personen mit einem Uniabschluss, einem Fachhochschulabschluss oder einer höheren Berufsbildung und 70% der Personen mit einer Berufslehre wieder eine Stelle gefunden haben, sind es bei Personen ohne post-obligatorischen Schulabschluss nur geringfügig weniger (66%). Der Unterschied ist etwas grösser, wenn man statt den Wiederbeschäftigungsquoten die Arbeitslosenquoten vergleicht: Diese liegt bei 22% bei Personen ohne post-obligatorischen Bildungsabschluss, bei 18% bei Personen mit Lehre und bei 13% bei Personen mit einem Tertiärabschluss.

Ähnlich wie bei der Ausbildung finden wir auch bei den Wiederbeschäftigungsraten nach Berufsgruppen einen geringeren Unterschied als erwartet. Bei den Büroangestellten (Führungskräfte, Akademiker, Techniker und Bürofachkräfte) haben 71% wieder eine Stelle gefunden. Demgegenüber waren es bei den Produktionsarbeitern (Handwerker, Anlagen- und Maschinenbediener und Hilfsarbeitskräfte) 68%. Der Unterschied ist etwas grösser in Bezug auf die Arbeitslosigkeit (13% versus 19%) und die Pensionierung (14% versus 9%). Letzterer Unterschied kommt aufgrund von Frühpensionierungen zustande: Elf Prozent der Büroangestellten, aber nur sechs Prozent der Produktionsarbeiter konnten sich eine frühzeitige Pension leisten.

Alter als Handicap für die Wiederbeschäftigung

Deutliche Unterschiede sind hingegen in Bezug auf das Alter sichtbar. Bei den Personen unter 55 Jahren haben über 80% wieder eine Stelle gefunden. In der Altersgruppe zwischen 55 bis 59 Jahre fällt dieser Wert jedoch auf 53%. Bei den 60 bis 64-Jährigen sind es gar nur mehr 13%, die einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Spiegelbildlich verhält es sich mit der Arbeitslosenquote: 30% in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren sowie 36% derjenigen von 60 bis 64 Jahren waren zum Zeitpunkt unserer Erhebung arbeitslos. Zur gleichen Zeit waren weniger als zehn Prozent der Personen unter 40 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen. Ältere Arbeitnehmende scheinen bei einer Betriebsschliessung besonders exponiert zu sein. Im Gegensatz dazu haben die Kohorten unter 40 Jahren den Übergang in eine neue Stelle in der grossen Mehrheit der Fälle problemlos gemeistert.

Die verschiedenen Einflussfaktoren der Wiederbeschäftigung können in einem ökonometrischen Modell gemeinsam untersucht werden. Dabei zeigt sich, dass das Alter die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung wesentlich stärker beeinflusst als das

Geschlecht, der Beruf oder die Ausbildung. Die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, sind bis zu einem Alter von etwa 53-54 Jahren gut. Danach verringern sie sich jedoch stark. Für einen Mann mit Berufslehre berechnet unser Modell eine Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung von 90% im Alter von 30 bis 39 Jahren, aber von bloss 52% im Alter von 55 bis 59 Jahren. Die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung ist noch tiefer für Männer mit Berufslehre im Alter von 60 bis 64 Jahren: Nur mehr 11% der Befragten gehen einer bezahlten Arbeit nach. Ein Drittel ist weiterhin arbeitslos und die Hälfte hat sich frühzeitig pensionieren lassen. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass im Bereich der älteren Arbeitnehmenden ein beträchtlicher Angebotsüberhang an Fachkräften besteht.

Stellensuche: ein Drittel rasch wiederbeschäftigt, ein Drittel langzeitarbeitslos

Eine Analyse der Dauer der Stellensuche deutet darauf hin, dass die von einer Betriebschliessung betroffenen Arbeitnehmenden entweder rasch wieder eine Stelle gefunden haben oder im Gegenteil sehr lange arbeitslos bleiben. Ein Drittel der Personen, die aktiv eine Arbeit suchten, waren nach zwei Monaten Stellensuche bereits wieder erwerbstätig. Im Gegensatz dazu benötigte ein anderes Drittel der Befragten entweder länger als ein Jahr, um eine Stelle zu finden, oder war weiterhin arbeitslos. Im Schnitt dauerte der Suchprozess etwas länger für Frauen und Personen ohne post-obligatorische Ausbildung. Stärker wirken jedoch die Altersdifferenzen. Die Wahrscheinlichkeit, länger als ein Jahr auf Stellensuche zu sein, steigt mit dem Alter progressiv an: 40 bis 49-Jährige haben eine um 13% höhere Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden als die Unter-Dreissigjährigen. Bei 55 bis 59-Jährigen liegt diese Wahrscheinlichkeit um 30% höher.

Dass viele Befragte grosse Mühe hatten (und teils immer noch haben), eine Stelle zu finden, zeigt die Anzahl geschriebener Bewerbungen: 13% der Wiederbeschäftigten und 44% der Arbeitslosen hatten seit der Betriebsschliessung mehr als 100 Bewerbungen verfasst. Zudem deutet die Analyse zum Suchprozess darauf hin, dass ein kleiner Teil der Frühpensionierungen und ein grösserer Teil der anderen Rückzüge aus dem Arbeitsmarkt in der Folge schlechter Jobperspektiven und folglich nicht ganz freiwillig zustande gekommen sind. 39% der heute Pensionierten und 50% der Inaktiven geben an, mehr als 50 Bewerbungen geschrieben zu haben. Im Gegensatz dazu scheint der Übergang in eine neue Stelle für viele Wiederbeschäftigte fast nahtlos vonstatten gegangen zu sein. Ein Drittel der Personen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung wieder einer bezahlten Arbeit nachgingen, hatten sich nie bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet.

Rückgang beim Lohn

Eine Betriebsschliessung kann die weitere Beschäftigung negativ beeinflussen oder sich nachteilig auf den Lohn auswirken. Wenn wir die Lohnverteilung in der ehemaligen mit jener in der neuen Stelle vergleichen, beobachten wir einen Rückgang im Bruttomedianlohn von 6294 auf 6148 Franken. Zugleich ist der Anteil der Löhne von monatlich unter 4000 Franken pro Monat von 4% vor der Entlassung auf 6% nach der Entlassung gestiegen (alle Angaben standardisiert für eine 40-Stundenwoche und inklusive eines allfälligen 13. Monatslohnes). Eine Analyse der Lohnveränderung für die Wiederbeschäftigten zeigt, dass der Anteil der Lohnverlierer jenen der Lohn Gewinner übertrifft: 55% der Wiederbeschäftigten mussten einen Lohnverlust hinnehmen, 40% haben einen Lohn Gewinn erhalten und für 4% der Fälle gab es keine Veränderung. Dabei waren die Einbussen für 28% der Wiederbeschäftigten erheblich (über zehn Prozent tieferer Lohn), während 20% erhebliche Lohnfortschritte erzielten (über zehn Prozent höherer Lohn).

Starke Lohnverluste für ältere Arbeitnehmende

Für wen hat sich die Lohnsituation verbessert, für wen verschlechtert? Für Frauen hat sich der Lohn zwischen der ehemaligen und der neuen Stelle im Schnitt nicht verändert. Demgegenüber mussten Männer eine durchschnittliche Einbusse von 3% hinnehmen. Von den drei Ausbildungskategorien konnten einzig die Beschäftigten mit einem Tertiärabschluss ihr Lohnniveau halten. Ungelernte und Beschäftigte mit Lehre mussten hingegen einen (identischen) Lohnrückgang von 4% verkraften. Die grössten Unterschiede finden wir wiederum zwischen den Alterskategorien. Für die jüngste Kategorie der unter 29-Jährigen hat sich der Lohn in der neuen gegenüber der ehemaligen Stelle um 8% erhöht. Dies ist nicht erstaunlich, denn diese Beschäftigten sind am Beginn ihrer Erwerbslaufbahn und profitieren von einer steil ansteigenden Lohnkurve. Die zwei mittleren Alterskategorien von 30-39 Jahren und 40-49 Jahren konnten ihren Lohn nach der Entlassung halten. Für die zwei ältesten Kohorten ist der Lohn jedoch deutlich gefallen: um 8% für die 55 bis 59-Jährigen und gar um 17% für die 60 bis 64-Jährigen. Folglich arbeiten die zwei höchsten Alterskategorien in ihrer neuen Stelle einen bis zwei Monate länger, um dasselbe Jahreseinkommen wie in der ehemaligen Stelle zu erreichen.

Die Frage, warum ein fortgeschrittenes Alter die Wiedereinstellungsaussichten so stark hemmt, ist nicht völlig geklärt. Entgegen der Fachliteratur finden wir keinen negativen Einfluss einer langen Betriebszugehörigkeit auf den Lohn in der neuen Stelle. Während das Alter unabhängig von der vorhergehenden Betriebszugehörigkeit einen stark negativen

Einfluss auf den Lohn hat, scheint eine lange frühere Betriebstreue tendenziell von Arbeitgebern eher als positives Zeichen interpretiert zu werden.

Bilanz: schwerer Stand für ältere als für ungelernte Arbeitslose

Rund zwei Jahre nach der Betriebsschliessung haben zwei von drei Betroffenen wieder eine Stelle gefunden. Einer von sechs Befragten ist weiterhin arbeitslos und einer von neun ging (frühzeitig) in Pension. Das Alter scheint die Chancen, eine Stelle zu einem ähnlichen Lohn zu finden, wesentlich stärker beeinflusst zu haben als das Geschlecht, die Berufsgruppe oder die Ausbildung. Während für die Alterskohorten unter 40 Jahren der Übergang in eine neue Stelle meist problemlos ablief, hatten Erwerbstätige über 54 Jahren grosse Mühe, eine Arbeit zu finden – und mussten im Fall einer Wiederbeschäftigung meist erhebliche Lohnverluste hinnehmen.

Die besorgniserregenden Ergebnisse für die älteren Arbeitnehmenden kontrastieren mit der vergleichsweise hohen Wiederbeschäftigungsquote der Niedrigqualifizierten. Über 80% der Ungelernten unter 50 Jahren hatten im Zeitpunkt der Erhebung wieder eine Stelle gefunden. Zudem scheinen sie keine grössere Lohneinbusse als Beschäftigte mit Lehre erlitten zu haben. Dieses Ergebnis widerspricht einer weit verbreiteten Meinung, wonach die Unternehmen in der Schweiz zu den gängigen Löhnen keine unqualifizierte Arbeit mehr nachfragten. Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt ist es offensichtlich ein grösserer Nachteil, mit 55 Jahren und Berufslehre als mit 40 Jahre ohne Berufslehre entlassen zu werden.

Einleitung

Die Ankündigungen von Massenentlassungen sorgen in der Öffentlichkeit regelmässig für grosse Betroffenheit. Traditionsreiche Betriebe verschwinden, ganze Belegschaften werden über Nacht arbeitslos, viele Leute sehen sich unvorbereitet einer unsicheren Zukunft ausgesetzt. In diesem Zusammenhang untersucht unsere Studie, was aus den betroffenen Arbeitnehmenden zwei Jahre nach der Betriebsschliessung geworden ist. Dabei konzentrieren wir uns auf den Industriesektor und analysieren den Werdegang der entlassenen Beschäftigten von fünf mittelgrossen Produktionsbetrieben der Schweiz.

In der Arbeitsmarktliteratur werden die Beschäftigungsperspektiven von Industriearbeitern sehr unterschiedlich eingeschätzt. Eine erste Gruppe von Autoren gelangt im Kontext einer abnehmender Industriebeschäftigung und eines wachsenden Dienstleistungssektors zu einer pessimistischen Einschätzung: Der Übergang von wenig qualifizierten Produktionsberufen zu personenbezogenen Dienstleistungsjob wird als sehr schwierig erachtet – zu unterschiedlich sind die Anforderungsprofile der beiden Tätigkeiten (Bonoli 2007: 498; Iversen und Cusack 2000: 326). Insbesondere für ungelernte Produktionsarbeiter werden die Wiedereinstellungschancen als gering eingeschätzt, da der technologische Wandel (Berman et al. 1998) und die Globalisierung (Wyss und Weder 2010) Niedrigqualifizierte gegenüber Hochqualifizierten zunehmend benachteiligten.

Optimistischere Erwartungen formulieren jene Autoren, die die Stellenfluktuation empirisch analysieren. In den OECD-Ländern werden jedes Jahr rund ein Viertel der Arbeitsplätze neu geschaffen oder vernichtet. Dabei wird jährlich beinahe ein Drittel der Beschäftigten entweder neu eingestellt oder trennt sich von seinem bisherigen Arbeitgeber (OECD 2009: 119). Ein nicht unwesentlicher Teil dieser Fluktuation findet innerhalb von schrumpfenden Unternehmen (Lane et al. 1996: 111) und Sektoren (Greenaway et al. 2000: 61) statt – selbst im Industriesektor werden jährlich mehr als 20% aller Stellen neu geschaffen oder vernichtet (OECD 2009: 119).

Unsere Studie trägt zu dieser Diskussion mit einer eigenen Erhebung bei. Im Herbst 2011 befragten wir die ehemaligen Beschäftigten von fünf mittelgrossen Industriebetrieben, die zwischen Dezember 2008 und August 2010 geschlossen und ihre gesamte Belegschaft entlassen hatten. Diese Umfrage ermöglicht es uns, die Arbeitsmarkt- und Lohnperspektiven von Industriebeschäftigten in der Schweiz zu untersuchen. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, welche sozio-demographischen Eigenschaften die Wiederbeschäftigung und die Lohnentwicklung entscheidend beeinflussen: Ausbildung, Alter, Beruf oder Geschlecht? Es handelt sich folglich um eine mikro-ökonomische Analyse der

Wiederbeschäftigungsaussichten nach Betriebsschliessungen – und nicht um eine makro-ökonomische Untersuchung der Auswirkungen von Entlassungswellen auf den Arbeitsmarkt.

Unsere Studie ist folgendermassen aufgebaut: In einem ersten Kapitel stellen wir die Datengrundlage vor. Es handelt sich um eine Erhebung bei 1203 ehemaligen Beschäftigten von fünf Industriebetrieben, an der 748 Personen (62%) per Post, Internet oder Telefon teilgenommen haben. Für einen Teil der Teilnehmenden konnten diese Umfragedaten sodann mit administrativen Daten der Arbeitslosenversicherung und der Unternehmen ergänzt werden.

Ein zweites Kapitel analysiert die beruflichen Aussichten der Massenentlassenen zwei Jahre nach der Betriebsschliessung. Wir finden, dass rund zwei Drittel der Entlassenen wieder eine Stelle gefunden hat und dass ein Sechstel weiterhin arbeitslos ist. Rund 11% wurden (früh-) pensioniert und 3% sind aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten. Dabei scheint ein fortgeschrittenes Alter einen wesentlich stärkeren negativen Effekt auf die Wiederbeschäftigung zu haben als eine fehlende Ausbildung.

Ein drittes Kapitel analysiert den Prozess der Stellensuche. Dabei beobachten wir wiederum, dass Arbeitnehmende über 55 Jahre besonders stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren. Zudem hat sich die Stellensuche für die Beschäftigten des Betriebes im Kanton Genf wesentlich schwieriger und langwieriger gestaltet als für die Beschäftigten der vier geschlossenen Betriebe, die im Espace Mittelland angesiedelt waren.

Ein viertes Kapitel interessiert sich für den Einfluss der Massenentlassungen auf den Lohn und die Arbeitsbedingungen. Zu diesem Zweck untersuchen wir die Lohnentwicklung auf der Basis verschiedener Indikatoren. Wir beobachten substantielle Lohngewinne für die jüngste Kohorte der Unter-30-Jährigen und starke Lohneinbussen bei den Über-50-Jährigen. Zudem finden wir, dass die überwiegende Mehrheit der Wiederbeschäftigten zum Zeitpunkt der Erhebung nicht temporär, sondern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag angestellt war.

Das fünfte und letzte Kapitel untersucht, wie sich das subjektive Wohlbefinden und das soziale Umfeld der Befragten seit den Betriebsschliessungen entwickelt hat. Nicht überraschend finden wir, dass die Lebenszufriedenheit der weiterhin Arbeitslosen und Inaktiven wesentlich stärker gesunken ist als jene der Wiederbeschäftigten, die stabil geblieben ist. Am Zufriedensten scheinen jedoch die mittlerweile Pensionierten – mehrheitlich handelt es sich um Frühpensionierte – zu sein.

1. Datengrundlage: eine Erhebung der Betroffenen von Massentlassungen

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ermöglicht es nicht, arbeitslose Personen zu identifizieren, die ihre Stelle aufgrund einer Betriebsschliessung verloren haben.¹ Daher haben wir für dieses Projekt eine eigene Datenerhebung durchgeführt. In einem ersten Schritt haben wir bei den kantonalen Arbeitsämtern – der Stelle, bei welcher Massentlassungen nach Gesetz gemeldet werden müssen – zehn mittlere und grosse Industriebetriebe ausfindig gemacht, die zwischen Ende 2008 und Ende 2010 geschlossen hatten. Es gelang uns, fünf dieser Unternehmen in unsere Erhebung miteinzubeziehen. Diese Unternehmen waren in den Kantonen Bern und Genf sowie der Grossregion Espace Mittelland angesiedelt.² Anschliessend wurden die betroffenen Mitarbeitenden dieser fünf Unternehmen über die Studie informiert und hatten die Möglichkeit, die Weitergabe ihrer Postadresse abzulehnen. Rund fünf Prozent der Belegschaft machte von dieser Möglichkeit Gebrauch. Bei weiteren fünf Prozent der Personen waren die Postadressen nicht mehr aktuell. Die Stichprobe, die wir schliesslich befragen konnten, besteht aus 1203 Personen.

Die Unternehmen wurden nach vier Kriterien ausgewählt: (i) Die Schliessung der Betriebe oder Betriebsstandorte (kurz: Betriebe) fanden ein bis zwei Jahre vor der Befragung statt. Dieses Kriterium ermöglicht die Untersuchung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie der mittelfristigen Folgen einer Entlassung. Unsere fünf Betriebe wurden zwischen Dezember 2008 und August 2010 geschlossen. (ii) Die Entlassung betraf die gesamte Belegschaft. Dieses Kriterium schliesst aus, dass nur ein selektiver Teil der Belegschaft aufgrund ihres Tätigkeitsbereiches, ihrer Arbeitsleistung oder anderen Kriterien in die Stichprobe einbezogen werden.³ (iii) Die Betriebe waren im Industriesektor – der Herstellung oder Verarbeitung von Waren – angesiedelt. Dieses Kriterium erlaubt die Untersuchung eines Sektors, der besonders stark vom Strukturwandel betroffen ist. Unsere fünf Betriebe waren in der Produktion von Maschinen, Metall- und Plastikerzeugnissen sowie in der chemischen und Druckindustrie

¹ Die SAKE unterscheidet zwischen Stellenverlust aufgrund von Entlassung versus Stellenverlust aus selbst gewählten Gründen (wie Weiterbildung, Familienbetreuung, etc.). Die Kategorie „Entlassung“ wird nicht weiter unterteilt. Daher geht aus der Erhebung nicht hervor, wer aufgrund einer Betriebsschliessung entlassen wurde.

² Die Zusage wurde in zwei Fällen von der Geschäftsleitung, in zwei Fällen vom kantonalen Arbeitsamt (welches die Schliessung begleitete) und in einem Fall von der Mitarbeiterkommission erteilt. Vonseiten zweier Unternehmungen wurde gewünscht, nicht weiter identifiziert zu werden. Folglich werden sie in unserem Bericht keinem Kanton, sondern nur einer Grossregion zugewiesen. Bei den anderen drei Unternehmen handelt es sich beim Betrieb 1 um Agie Charmilles, Meyrin/Kt. Genf, beim Betrieb 2 um Weber Benteli, Brügg bei Biel/Kt. Bern; beim Betrieb 4 um Wifag, Stadt Bern/Kt. Bern.

³ Diese Einschränkung trifft auf das Genfer Unternehmen (Betrieb 1) nur bedingt zu. In diesem Betrieb wurde einzig die Produktion geschlossen, aber ein grosser Teil der Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung sowie in der Administration beibehalten.

tätig. (iv) Es handelt sich um mittlere oder grosse Betriebe. Dieses Kriterium ermöglicht uns, mit wenigen Betrieben eine kritische Stichprobengrösse zu erreichen. Die Schliessungen betrafen folglich Betriebe oder Betriebsstandorte mit Belegschaften von zwischen 169 und 430 Angestellten. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Charakteristika der Betriebe in unserer Erhebung.

Tabelle 1: Charakteristika der in die Studie einbezogenen Betriebe

Betrieb	Branche	Anzahl entlassende Mitarbeitende	Anzahl Mitarbeitende in Stichprobe ⁴	Standort	Datum der Entlassung
1	Metallerzeugnisse	169	149	Kanton Genf	Januar 2010
2	Druck	262	229	Kanton Bern	Dezember 2009
3	Chemikalien	430	356	Espace Mittelland	Dezember 2008
4	Maschinen	324	288	Kanton Bern	Oktober 2009 bis August 2010
5	Metall- und Plastikerzeugnisse	204	180	Espace Mittelland	September 2009 bis März 2010

Wir führten die Erhebung der entlassenen Belegschaften im Herbst 2011 durch. 748 Personen nahmen daran teil, was einem Rücklauf von 62 % entspricht. Dieser Wert liegt deutlich über einer früheren Studie zu Massenentlassungen in der Schweiz (Weder und Wyss 2010).⁵ 76 % der Teilnehmenden antworteten per Papierfragebogen, 21 % füllten den Fragenbogen auf Internet aus und 3 % wurden telefonisch erreicht. Anhang I beschreibt die technischen Eckdaten der Erhebung und des Rücklaufs im Detail. Anhang V umfasst den Fragebogen.

Es stellt sich die Frage, ob wir in unserer Studie mit dem Problem der Selbstselektion konfrontiert sind – der Tatsache, dass bestimmte Personengruppen in unserer Stichprobe deutlich über- oder untervertreten sind. Der Vergleich der entlassenen Belegschaft (N=1203) und der Studienteilnehmenden (N=748) in Bezug auf Geschlecht, Beruf und Nationalität deutet nicht darauf hin, dass unsere Stichprobe stark verzerrt wäre (siehe Tabelle A.2 in Anhang I). So liegt der Anteil der Männer in der entlassenen Belegschaft bei 82.9%, in unserer Stichprobe bei 80.4%. Die Handwerksberufe umfassen 25.0% der entlassenen Belegschaft und 24.9% in unserer Stichprobe. Der Anteil der schweizerischen

⁴ Mitarbeitende, welche die Übergabe der Adresse nicht abgelehnt haben oder eine ungültige Adresse hatten.

⁵ Die Rücklaufquote in der Studie Weder/Wyss (2010) betrug zwischen 20 (Calida) und 31 Prozent (Bombardier und Lego) und resultierte in einer Stichprobe von 245 Beobachtungen.

Staatsangehörigen liegt in der entlassenen Belegschaft bei 76.4%, in unserer Stichprobe bei 77.8%.

Grundsätzlich ergeben diese Resultate eine grosse Ähnlichkeit zwischen entlassener Belegschaft und den Studienteilnehmenden in Beruf auf Geschlecht, Beruf und Nationalität. Um dennoch den Einfluss einer eventuellen Verzerrung zu reduzieren, die durch die weniger häufige Teilnahme von bestimmten Personengruppen zustande kommen könnte, konstruieren wir eine Stichprobengewichtung. Dazu verwenden wir Daten aus den Betriebsregistern, die uns von den Unternehmen zur Verfügung gestellt worden sind. Da allerdings nicht für alle Unternehmen dieselbe Mitarbeitendeninformationen zur Verfügung stehen, basiert die Gewichtung auf unterschiedlichen Variablen – was den Effekt der Gewichtung reduziert. Die gewichteten Resultate werden im folgenden Kapitel 2 besprochen.

Um den Datensatz zu vergrössern und die Datenqualität zu verbessern, haben wir die Daten unserer Erhebung mit den Registerdaten der Arbeitslosenversicherung – des AVAM⁶ – kombiniert. Dieses Vorgehen ermöglicht uns den Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Informationen von 165 Personen, die nicht an der Umfrage teilgenommen haben. Zudem liefern uns die AVAM-Daten zusätzliche Informationen zu 190 Personen, die an der Umfrage teilgenommen hatten. Werden die Umfrage- mit den administrativen Daten kombiniert, besteht der Datensatz aus arbeitsmarktrelevanten Informationen für 913 Personen (oder 76% der Stichprobe). Für die zentrale abhängige Variable unserer Studie, den Arbeitsmarktstatus ein bis zwei Jahre nach der Betriebsschliessung, gibt unser Datensatz Aufschluss über 884 Personen (oder 74% der Stichprobe).

Tabelle A.3 im Anhang I zeigt die sozio-demographische Zusammensetzung der Studienteilnehmenden (inklusive AVAM-Daten) auf. Die Mehrheit der Stichprobe ist männlich (83%), hat eine Berufslehre (oder Maturität) abgeschlossen (57%) und war vor der Entlassung als Maschinen- und Anlagenbediener oder in Handwerks- und technischen Berufen tätig (72%). Eine Mehrheit unserer Stichprobe ist zwischen 40 und 59 Jahren alt (57%). Im Zeitpunkt der Entlassung betrug das Durchschnittsalter 45.7 Jahre; im Moment der Erhebung 47.6 Jahre. Es gilt es zu beachten, dass unser Bericht das Alter im Moment der Erhebung angibt. Dies bedeutet, dass die im Bericht oft diskutierte Alterskohorte von 55-59 Jahren im Moment der Entlassung 53-57 Jahre alt war. Dasselbe gilt für die älteste Gruppe der 60-65 Jährigen, die immerhin 20% unserer Stichprobe umfasst.

⁶ Informationssystem für Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik

2. Wiederbeschäftigung

2.1 Welche Faktoren spielen laut Fachliteratur eine Rolle?

Die Wiederbeschäftigungschancen von entlassenen Industriearbeitenden werden einerseits von strukturellen Faktoren des Arbeitsmarkts und andererseits von individuellen Charakteristika der Arbeitssuchenden beeinflusst. Ein entscheidender struktureller Faktor ist die konjunkturelle Situation zum Zeitpunkt der Entlassung. Eine US-amerikanische Studie vergleicht die Wiederbeschäftigung von entlassenen Industriearbeitenden in den 1980er und 1990er Jahre und findet grosse konjunkturbedingte Unterschiede (Kletzer 2001:49). Der Anteil der wiederbeschäftigten Produktionsarbeiter von über 45 Jahren betrug 30% während der Rezession und stieg auf 50% während der Boomphase.⁷

Im Zeitraum unserer Studie lag die Quote der registrierten Arbeitslosen in der Schweiz bei 2.6% (2008), 3.7% (2009), 3.5% (2010) und 2.8% (2011). Trotz Finanzkrise und Rezession in 2009 bewegte sich die Arbeitslosenquote damit auf einem bescheidenen Niveau. Die regionalen Unterschiede sind jedoch beträchtlich. So variierte die Arbeitslosenquote in den fünf Bezirken, in welchen die untersuchten Betriebsschliessungen stattfanden, zwischen 1.7% und 7.2%. Im Kanton Genf, wo eine der untersuchten Betriebsschliessungen stattfand, fiel die Arbeitslosenquote während unserer Untersuchung nie unter die 5%-Marke und lag damit deutlich höher als in den vier Bezirken des Espace Mittellandes.

Von grösserer Bedeutung als die strukturellen Faktoren sind für unsere Studie jene individuellen Charakteristika, die die Arbeitsmarktchancen der entlassenen Industriearbeiter beeinflussen. Die Fachliteratur deutet darauf hin, dass Ausbildung, Beruf, Geschlecht und Alter eine Rolle spielen. So argumentiert die Theorie des *Skill-Biased Technological Change*, dass in den Dienstleistungsgesellschaften aufgrund der technologischen Entwicklung die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften abnimmt, da diese leichter durch Maschinen ersetzt werden können (Berman et al. 1998). Folglich sollten die Wiederbeschäftigungsaussichten für Arbeitnehmende ohne post-obligatorische Ausbildung schlechter sein als jene von Arbeitnehmenden mit Lehre und, vor allem, mit Tertiärabschluss.

Der ausgeübte Beruf kann die Arbeitsmarktchancen insofern beeinflussen, als er Ausdruck der Kompetenzen ist. Die Fachliteratur erwartet folglich, dass Produktionsarbeitende (engl. *Blue Collar*) nach einer Betriebsschliessung schlechtere Berufsperspektiven haben als Büroangestellte (engl. *White Collar*). Der Grund ist, dass Letztere über mehr Kompetenzen

⁷ Die Wahrscheinlichkeiten waren bedeutend höher für jüngere Arbeitnehmende. Diese Angaben wurden jedoch nicht für verschiedene Konjunkturperiode berechnet.

verfügen, welche auch im Dienstleistungssektor nachgefragt werden – insbesondere Informatik- und Kommunikationskenntnisse (Jolkkonen et al. 2012:91). Die meisten *White Collars* haben folglich den Vorteil gegenüber *Blue Collars*, dass sie in den Dienstleistungssektor wechseln können, ohne den Beruf wechseln zu müssen – wie kaufmännische Angestellte oder Führungskräfte. Im Gegenteil dazu sind viele Produktionsarbeitende wie Schweisser oder Monteure an den Industriesektor gebunden (Haynes et al. 2002: 249).

Aus einem ähnlichen Grund wird erwartet, dass bei Industrieschliessungen niedrig qualifizierte Frauen über bessere Beschäftigungsaussichten als niedrig qualifizierte Männer verfügen (Black und Spitz-Oener 2010). In grossen (und teils wachsenden) Bereichen des Dienstleistungssektor wie der Pflege, dem Verkaufs oder dem Gastgewerbe besteht eine grosse Nachfrage nach Tätigkeiten mit Personenkontakt, für welche niedrigqualifizierte Frauen niedrigqualifizierten Männern häufig vorgezogen werden (so bei Pflegehilfen, Verkäuferinnen und bei Serviceangestellten).

Schliesslich werden die Wiederbeschäftigungsperspektiven stark vom Alter beeinflusst. Ältere Arbeitnehmenden eignen sich über die Jahre viele firmenspezifische Kompetenzen und intern relevantes Wissen an. Dies führt zu höherer Produktivität und – verstärkt durch das Senioritätsprinzip in der Lohnpolitik vieler Firmen – zu besserer Bezahlung (Daniel und Heywood 2007: 36-37; Knuth und Kalina 2002). Verlieren ältere Arbeitnehmende im Zuge einer Betriebsschliessung ihre Stelle, werden ihre firmenspezifischen Kompetenzen redundant. In der Folge sind denn auch nur wenige Arbeitgeber interessiert, sie zu einem vergleichbaren Lohn wieder einzustellen. Zudem ist es möglich, dass Arbeitgeber von der Anstellung älterer Arbeitnehmenden auch deshalb absehen, weil dies der Logik ihres firmeninternen Arbeitsmarktes widerspricht. Nach der Logik des internen Arbeitsmarktes werden junge Arbeitnehmende zu vergleichsweise tiefen Löhnen eingestellt. Ihre Loyalität zum Unternehmen wird ihnen dann mit über die Jahre hinweg steigenden Löhnen und der Möglichkeit einer firmeninternen Karriere entgolten. Diese Logik gerät aus dem Lot, wenn ältere Arbeitnehmende zu Anfängerlöhnen eingestellt und, mehr noch, Vorgesetzte von langjährigen Mitarbeitern werden.

Verschiedene Studien haben die Wiederbeschäftigungsraten nach Massenentlassungen untersucht. In einer Studie von drei Schweizer Industrieunternehmen findet Wyss (2009:27), dass zwischen 72 und 93% der entlassenen Personen, die zwischen 2004 und 2007 – einer wirtschaftlichen Wachstumsphase – von einem Industrieunternehmen entlassen wurden,

wieder eine Stelle gefunden haben.⁸ Insbesondere ältere und niedrigqualifizierte Arbeitskräfte hatten grosse Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden (Wyss 2009:41). Eine Studie aus Finnland ergaben eine Wiederbeschäftigungsrate von 61% (Jolkkonen et al. 2012:88), ebenfalls in einer wirtschaftlichen Boomphase. Eine Studie aus den USA findet für den Zeitraum von 1984 bis 2000 eine durchschnittliche Wiederbeschäftigungsrate von 62% (Kletzer 2001:45).

2.2 Arbeitsmarktstatus zwei Jahre nach der Entlassung

Wir beginnen unsere Analyse mit dem Arbeitsmarktstatus 18 bis 30 Monate nach der Betriebsschliessung, dem Zeitpunkt unserer Erhebung. Tabelle 2.1 zeigt, dass 69% der Befragten zum Zeitpunkt der Umfrage wieder eine Stelle gefunden hatten und somit erwerbstätig waren. 17% der Personen waren – noch oder wieder – arbeitslos, 11% pensioniert und 3% inaktiv, d.h. aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten. Eine Unterteilung der Erwerbssituation in feinere Kategorien (Kolonnen 2 in Tabelle 2.1) zeigt, dass 67% der Befragten lohnabhängig angestellt und 3% selbstständig erwerbstätig waren.⁹ Weitere 14% der Betroffenen waren arbeitslos und erhielten weiterhin Arbeitslosenentschädigung und 3% waren arbeitslos und ausgesteuert. 8% der Entlassenen wurden frühpensioniert und 3% hatten das AHV-Pensionsalter erreicht. 2% befanden sich in einer Weiterbildung oder betreuten ihre Kinder. 1% war von Invalidität betroffen.

Tabelle 2.1: Arbeitsmarktstatus 1 bis 2.5 Jahre nach der Betriebsschliessung (in %)

<i>Erwerbstätig</i>	<i>69</i>	
Angestellt		66
Selbstständig oder Familienbetrieb		3
<i>Arbeitslos</i>	<i>17</i>	
Arbeitslos mit Arbeitslosenentschädigung		14
Arbeitslos, ausgesteuert		3
<i>Pensioniert</i>	<i>11</i>	
Frühpensioniert		8
Regulär pensioniert		3
<i>Inaktiv</i>	<i>3</i>	
Weiterbildung und Familienarbeit		2
Invalidität		1
Total	<i>100</i>	100

N=887

⁸ Diese Berechnung berücksichtigt nur Wiederbeschäftigung und Arbeitslosigkeit, jedoch nicht Pensionierung oder Austritt aus dem Arbeitsmarkt.

⁹ Eine selbstständige Erwerbstätigkeit wurde nur von 12 Studienteilnehmenden gewählt. Es handelt sich dabei um Personen aller Altersgruppen.

Die Resultate in Tabelle 2.1 basieren auf einer Datengrundlage, die Umfrage- und Registerdaten kombiniert. Im Anhang II überprüfen wir die Robustheit unserer Resultate, indem wir den Arbeitsmarktstatus auf der Basis verschiedener Datengrundlagen sowie mit Gewichten berechnen. Die Analyse in Grafik A.1 (Anhang II) zeigt, dass die berechnete Arbeitslosenquote (i) 15.9% beträgt auf der Basis der ungewichteten Umfragedaten; (ii) 15.4% beträgt auf der Basis der gewichteten Umfragedaten; (iii) 17.1% beträgt auf der Basis der Umfragedaten kombiniert mit administrativen Daten aus AVAM (die Datenbasis, welche für diesen Bericht verwendet wird). Diese Resultate deuten darauf hin, dass die beruflichen Aussichten der Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden an unserer Studie ähnlich und unsere Ergebnisse robust sind.

In einem nächsten Schritt analysieren wir die Erwerbssituation nach Geschlecht, Ausbildung, Beruf, Alter und Unternehmen. Chi²-Tests zeigen, dass alle diese Merkmale einen signifikanten Effekt auf den Arbeitsmarktstatus der Befragten haben. Tabelle 2.2 weist die Resultate aus und zeigt, dass Frauen eine höhere Wiedereingliederungsrate haben als Männer, aber gleich häufig arbeitslos sind. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern erklärt sich hauptsächlich durch den deutlich höheren Anteil an Männern, die im Anschluss an die Entlassung pensioniert – insbesondere frühpensioniert – wurden. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Frauen in unserer Stichprobe im Durchschnitt jünger sind (42 Jahre) als die Männer (46 Jahre).

Die Ausbildung scheint die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, nur wenig beeinflusst zu haben. Während 72% der Personen mit einer höheren Berufsbildung, einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss und 70% der Personen mit einer Berufslehre (oder Maturität) wieder eine Stelle gefunden haben, sind es bei Personen ohne post-obligatorischen Schulabschluss nur geringfügig weniger (66%). Der Unterschied ist etwas grösser, wenn man statt den Wiederbeschäftigungsquoten die Arbeitslosenquoten vergleicht: Diese liegt bei 22% bei Personen ohne post-obligatorischen Bildungsabschluss, bei 18% bei Personen mit Lehre (oder Maturität) und bei 13% bei Personen mit einem Tertiärabschluss. Zählt man jene Personen hinzu, die aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind, haben 27% der Personen in der niedrigsten Bildungskategorie weder Arbeit noch Pension, gegenüber 21% mit Berufslehre und nur 13% in der höchsten Bildungskategorie.

Ähnlich wie bei der Ausbildung finden wir bei den Wiederbeschäftigungsraten nach Berufsgruppen nur einen kleinen Unterschied. Während 71% der *White Collars* (Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker und Bürofachkräfte) wieder eine Stelle gefunden haben, sind es bei den *Blue Collars* (Handwerksberufe, Anlagen- und

MaschinenbedienerInnen und Hilfsarbeitskräfte) 68%. Der Unterschied ist etwas grösser im Bezug auf die Arbeitslosigkeit (13% versus 19%) und die Pensionierung (14% versus 9%). Bei der Pensionierung kommt der Unterschied wiederum aufgrund von Frühpensionierungen zustande. Im Vergleich zu den *Blue Collars* (6%) gingen die *White Collars* fast doppelt so häufig in Frühpension (11%).

Deutliche Unterschiede gibt es hingegen in Bezug auf das Alter. 36% der Personen in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren sowie 30% in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren war zum Zeitpunkt der Erhebung arbeitslos. Im Unterschied dazu waren weniger als 10% der 16-39-Jährigen arbeitslos, und auch bei den 40-49-Jährigen war die Arbeitslosenquote deutlich tiefer mit 12%. Vergleicht man die Wiederbeschäftigungsquote, findet man, dass über 80% der 16-54-Jährigen wieder eine Stelle gefunden haben. Bei den Personen zwischen 55 und 59 Jahren fällt dieser Wert auf 53%. Bei den 60-64-Jährigen sind es nur mehr 13%, die weiterhin einer bezahlten Arbeit nachgehen.

Tabelle 2.2: Arbeitsmarktstatus nach Geschlecht, Ausbildung, Beruf, Alter und Unternehmen

		<i>Erwerbstätig</i>	<i>Arbeitslos</i>	<i>Pensioniert</i>	<i>Inaktiv</i>
Geschlecht	Frauen	75	17	4	5
	Männer	68	17	12	2
Ausbildung	Ohne post-obligat. Abschluss	66	22	7	5
	Berufslehre (und Matura)	70	18	10	3
	Tertiärabschluss	72	13	15	0
Berufstyp	Blue Collar	68	19	9	3
	White Collar	71	13	14	2
Alter	16-29 Jahre	86	7	0	7
	30-39 Jahre	90	8	0	2
	40-49 Jahre	87	12	0	1
	50-54 Jahre	82	15	0	3
	55-59 Jahre	53	30	15	2
	60-64 Jahre	13	36	49	2
Betrieb	Betrieb 1 (21 Mt., 6.9%)	44	46	8	2
	Betrieb 2 (22 Mt., 5.5%)	70	22	4	4
	Betrieb 3 (34 Mt., 3.3%)	80	9	8	4
	Betrieb 4 (15-24 Mt., 2.5-2.9%)	61	10	28	1
	Betrieb 5 (20-25 Mt., 4.6-5.0%)	82	15	1	2
Total		69	17	11	3

N=887 (Total), 886 (Geschlecht), 853 (Ausbildung), 872 (Berufstyp), 865 (Alter), 887 (Unternehmen) Bemerkung: für jenen Betrieb wird in Klammern die Anzahl Monate, die zwischen Massenentlassung und Erhebung vergangen sind, sowie die durchschnittliche Arbeitslosenquote auf der Bezirksebene des Bezirks im Moment der Entlassung angegeben.

Betrachtet man die Wiedereingliederung nach Unternehmen, zeigen sich ebenfalls markante Unterschiede. Dies hat wenig damit zu tun, dass die Betriebsschliessungen nicht zum gleichen Zeitpunkt stattfanden. Wesentlich bedeutsamer ist die Variation in den regionalen Arbeitslosenquoten (d. h. auf Bezirksebene). Diese lag im Monat nach der Entlassung bei Unternehmen 1 im Kanton Genf bei 6.9% gegenüber nur 2.5% bis 2.9% in Unternehmen 4 in der Stadt Bern. Die Bilanz ist deutlich schlechter für das Genfer Unternehmen, in welchem die Hälfte der Belegschaft aus Grenzgängern bestand: Nur 44% haben wieder eine Arbeit gefunden und 46% sind weiterhin arbeitslos.

Berechnen wir die Wiederbeschäftigungsrate ohne den Genfer Betrieb, erhalten wir 73% (im Unterschied zu 69% für alle Betriebe zusammen). Tun wir dasselbe für die Arbeitslosenquote, gelangen wir auf 13% (im Unterschied zu 17%). Schliesslich hat möglicherweise der Zeitpunkt der Ankündigung der Entlassung sowie die Ausgestaltung der Sozialpläne eine Rolle gespielt. Sowohl in Unternehmen 1 als auch 4 waren besonders viele ältere Arbeitnehmende beschäftigt, in Unternehmen 4 wurden jedoch Frühpensionierungen wesentlich stärker unterstützt.

2.3 Analyse der individuellen Einflussfaktoren der Wiederbeschäftigung

Wir ergänzen die deskriptiven Resultate mit Analysen der multivariaten Statistik und berechnen dafür ein multinominales logistisches Regressionsmodell mit der abhängigen Variable *Arbeitsmarktstatus* (mit den Ausprägungen „beschäftigt / arbeitslos / pensioniert / inaktiv“). In dieses Modell geben wir die vier Variablen Geschlecht, Ausbildung, Berufsgruppe und Alter einzeln ein und vergleichen den Anteil der Varianz, der durch diese Charakteristika erklärt wird (auf der Basis des Pseudo R^2). Tabelle A.4 im Anhang III zeigt die Resultate und bestätigt, dass das Geschlecht und der Unterschied zwischen *White* und *Blue Collar* praktisch keine Varianz im Beschäftigungsstatus erklären. Ausbildung und detaillierte ISCO-Berufsgruppen sind zwar von etwas grösserer Relevanz für die Unterschiede im Beschäftigungsstatus zwei Jahre nach der Betriebsschliessung. Die erklärte Varianz bleibt jedoch weit unter jener der Altersgruppen. Alterskategorien erklären alleine deutlich mehr Varianz im Beschäftigungsstatus als Geschlecht, Ausbildung (5 Niveaus) und Berufsgruppen (7 ISCO-Hauptgruppen) zusammen. Das Alter ist offensichtlich jener sozio-demographische Faktor, der die beruflichen Perspektiven der Befragten am stärksten bestimmt.

Ein multivariates Regressionsmodell erlaubt es uns, den Einfluss mehrerer Faktoren zugleich zu berechnen und folglich den Nettoeffekt einzelner Charakteristika zu bestimmen. Dies ist von Bedeutung, da Frauen in unserer Stichprobe einzig deshalb eine höhere

Wahrscheinlichkeit haben könnten, nach der Entlassung eine Stelle zu finden, weil sie im Durchschnitt jünger sind als die Männer. Ebenso ist es möglich, dass wir den Alterseffekt überschätzen, da die verschiedenen Kohorten unterschiedliche Ausbildungsniveaus aufweisen. Wir schätzen folglich multinomiale logistische Regressionsmodelle, bei welchen wir zuerst den Einfluss der Variable *Geschlecht* bestimmen, bevor wir schrittweise Variablen für die Ausbildung, den Beruf und das Alter hinzufügen. Dabei berechnen wir die Chance, wieder eine Stelle zu finden im Verhältnis zur Chance, arbeitslos zu werden, inaktiv zu bleiben oder in Pension zu gehen. Da die Wiederbeschäftigungsraten je nach Unternehmen stark variieren, integrieren wir in alle Modelle eine Kontrollvariable für die Unternehmen sowie die Arbeitslosenquote im Monat der Entlassung auf Bezirksebene.

Diese Berechnungen sind in Tabelle A.5 im Anhang III ausgewiesen und zeigen, dass das *Geschlecht* für die Wiederbeschäftigungschancen keine Rolle zu spielen scheint. Hingegen erhöhen ein Tertiärabschluss sowie – im kompletten Modell – auch eine Lehre die Chancen, wieder eine Stelle zu finden. Ebenso haben frühere Führungskräfte (ISCO-1) und Techniker (ISCO-3) eine höhere Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung als Hilfskräfte (ISCO-9) und Maschinenbediener (ISCO-8). Dies trifft hingegen nicht auf andere akademische Berufe (ISCO-2) sowie Bürofachkräfte (ISCO-4) zu; deren Wiederbeschäftigungsaussichten unterscheiden sich nicht von Hilfskräften und Maschinenbedienern. Den stärksten Effekt finden wir wieder für das Alter: die beiden ältesten Kohorten (55-59 Jahre und 60-64 Jahre) haben ein substantiell höheres Risiko, arbeitslos zu bleiben als die anderen Altersgruppen.

Der Vergleich von logistischen Regressionskoeffizienten zwischen verschiedenen Modellen mit unterschiedlichen unabhängigen Variablen ist problematisch (Mood 2010: 68). Aus diesem Grund berechnen wir die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten, dass Personen mit einem gegebenen Profil wieder eine Stelle finden oder arbeitslos bleiben. Diese vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten basieren auf multinomialen Regressionen mit der abhängigen Variable *Arbeitsmarktstatus* (beschäftigt / arbeitslos / pensioniert / inaktiv) und werden in den Grafiken 2.2a-2.2d gezeigt.

Grafik 2.2a weist die Wiederbeschäftigungschancen nach *Geschlecht* und *Berufstyp* für eine Person im Alter von 45-49 Jahren mit einer Berufslehre aus.¹⁰ Daraus wird ersichtlich, dass weder das *Geschlecht* noch der *Berufstyp* einen eindeutigen Effekt auf die Wiederbeschäftigungschancen haben. Nur die Interaktion der beiden Variablen hat einen klaren Einfluss: Frauen, die als *White Collars* arbeiteten, haben bessere Chancen, wieder eine

¹⁰ 45-49 Jahre und Berufslehre sind die Modalkategorien und beinhalten 17% resp. 57% der Stichprobe.

Stelle zu finden (95%) als männliche *Blue Collars* (89%) und männliche *White Collars* (88%). Diese zwei Kategorien haben wiederum bessere Aussichten als weibliche *Blue Collars* (83%). Mit dem Risiko, arbeitslos zu sein, verhält es sich logischerweise umgekehrt: die Arbeitslosenquote ist bei weiblichen *Blue Collars* am höchsten (19%) und bei weiblichen *White Collars* am tiefsten (4%).

Grafik 2.2b zeigt die Wiederbeschäftigungschancen nach *ISCO-Berufsgruppen* wiederum für einen Mann im Alter von 45-49 Jahren und mit einer Berufslehre. Die Analyse zeigt, dass Führungskräfte die besten Arbeitsmarktperspektiven haben. Deren Arbeitslosenquote liegt bei nur 4%, gegenüber 13% bis 16% für Männer im gleichen Alter, die als Bürofachkräfte, Handwerker oder Maschinenbediener gearbeitet haben. Grundsätzlich sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen jedoch klein.

Grafik 2.2c zeigt die Wiederbeschäftigungschancen nach *Ausbildung* für einen Mann im Alter von 45-49 Jahren. Eine höhere Ausbildung beeinflusst die Wiederbeschäftigungsrate positiv, der Effekt ist allerdings nicht sehr stark. Während 92% der Männer zwischen 45-49 Jahren mit Tertiärabschluss eine Stelle gefunden haben, beträgt der Anteil bei den gleichaltrigen Männern ohne post-obligatorische Ausbildung immer noch 80%. Dies widerspricht der weit verbreiteten Annahme, dass niedrig qualifizierte Produktionsarbeiter in modernen Dienstleistungsgesellschaften kaum Wiederbeschäftigungschancen hätten.

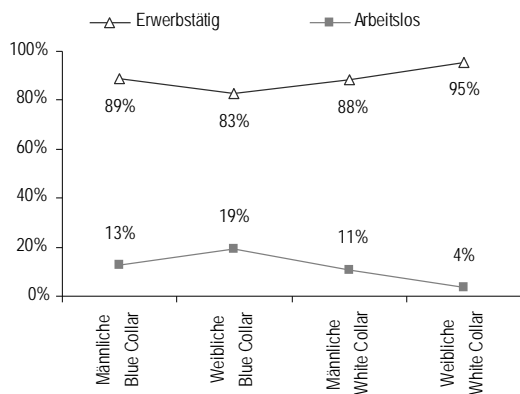
Grafik 2.2d zeigt die Wiederbeschäftigungschancen nach *Altersgruppen* für einen Mann mit Berufslehre. Die Wiederbeschäftigungsraten für dieses Profil sind bis zu einem Alter von 54 Jahren hoch und liegen bei 84 bis 90%. Für die Altersgruppe der 55-59-Jährigen nimmt diese Wahrscheinlichkeit jedoch drastisch ab; nur noch 53% der Männer mit Berufslehre in diesem Alter haben wieder eine Stelle und 31% sind (weiterhin) arbeitslos. Bei der Altersgruppe der 60-64-Jährigen Männer mit Berufslehre beträgt die Beschäftigungsquote sogar nur 13%, die Arbeitslosenquote 36%.

Die Aussichten sind düster für ältere Arbeitnehmende – und dies unabhängig von ihrer Ausbildung. Tabelle A.6 im Anhang III differenziert die Arbeitslosenquote innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen nach Ausbildungsniveau. Wenn wir die Pensionierten und Inaktiven aus der Stichprobe ausschliessen, erhalten wir für Ungelernte über 50 Jahren eine Wiederbeschäftigungsquote von 62% und eine Arbeitslosenquote von 38%. Für Personen über 50 mit Berufslehre belaufen sich diese zwei Quoten auf 66% und 34%, für Personen über 50 mit Tertiärabschluss auf 68% und 32%. Diese Unterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus sind statistisch nicht signifikant und deuten darauf hin, dass im Bereich der älteren Arbeitnehmenden ein beträchtlicher Angebotsüberhang an Fachkräften besteht.

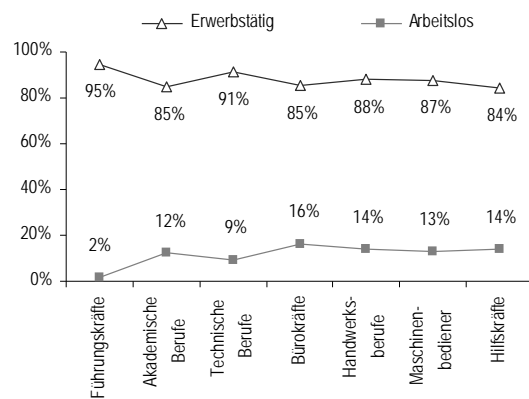
Grafiken 2.2a-2.2d: für ein bestimmtes Arbeitnehmerprofil vorausgesagte Wahrscheinlichkeit, wieder eine Stelle zu finden (und nicht arbeitslos, pensioniert oder inaktiv zu sein) oder arbeitslos zu werden (und nicht beschäftigt, pensioniert oder inaktiv zu sein)

Basis: multinomiale logistische Regressionen in Tabelle A.5 (Anhang III)

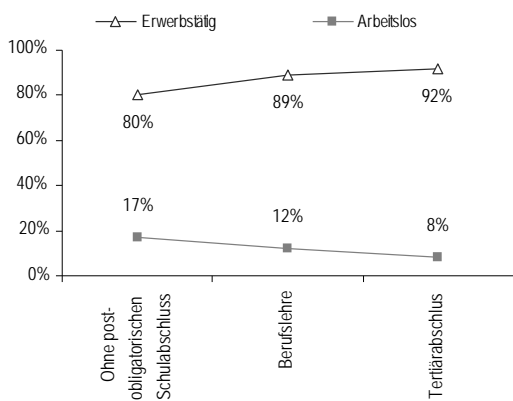
Grafik 2.2a: vorausgesagte Wahrscheinlichkeit für eine Person von 45-49 Jahren mit Berufslehre nach Geschlecht und Berufstyp



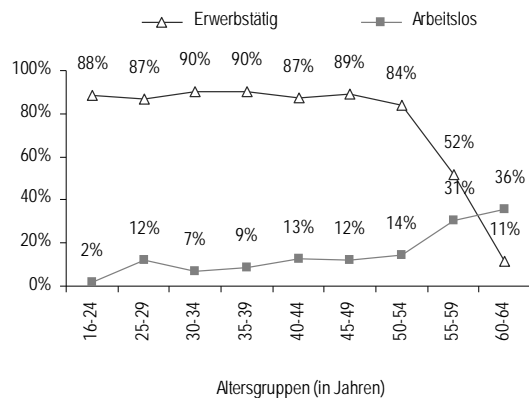
Grafik 2.2b: vorausgesagte Wahrscheinlichkeit für einen Mann von 45-49 Jahren nach Beruf



Grafik 2.2c: vorausgesagte Wahrscheinlichkeit für einen Mann von 45-49 Jahren nach Bildungsabschluss



Grafik 2.2d: vorausgesagte Wahrscheinlichkeit für einen Mann mit Berufslehre nach Alter



Mit Ausnahme der älteren Arbeitnehmenden und der Belegschaft des Genfer Unternehmens finden wir insgesamt eine hohe Wiederbeschäftigungsquote. Die relativ guten Wiederbeschäftigungsaussichten hängen sicherlich damit zusammen, dass die Arbeitslosenquote in den Jahren der Untersuchung trotz der Wirtschaftskrise auf einem moderaten Niveau lag. Zudem blieb die Beschäftigung im Industriesektor in diesen Jahren weitgehend stabil (obwohl die Industriebeschäftigung im Verhältnis zur leicht wachsenden Erwerbsbevölkerung leicht abnahm).¹¹

2.4 Berufe und Sektoren der Wiederbeschäftigung

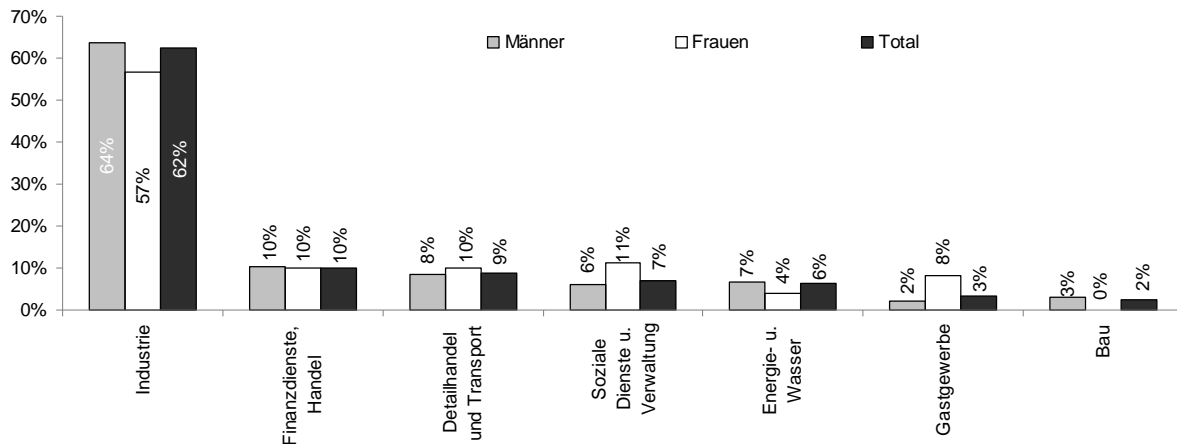
In einem letzten Schritt untersuchen wir die Berufe und Branchen, in welchen die Wiederbeschäftigung stattgefunden hat. Die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Berufsgruppen hat sich vor und nach der Massenentlassung wenig verändert (siehe Grafik A.2 im Anhang III). Die stärkste Abnahme fand bei den Anlagen- und Maschinenbedienern statt: Während vor den Betriebsschliessungen 30% unserer Stichprobe in dieser Berufsgruppe arbeiteten, sind nach der Entlassung nur noch 22% wieder in dieser Berufsgruppe beschäftigt. Leicht abgenommen hat auch der Anteil der Personen, die in Handwerksberufen arbeiten (von 26% auf 23%). Zugenommen hat dagegen der Beschäftigungsanteil in einfachen Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (von 0% auf 3%), bei den Hilfsarbeitskräften (von 3% auf 7%), in akademischen Berufen (von 5% auf 8%) sowie bei den Bürofachkräften (von 8% auf 12%).

Das Beschäftigungspotential im Industriesektor ist grösser, als dies aufgrund der Deindustrialisierungsdiskussion angenommen werden könnte. Grafik 2.3 zeigt, dass 62% der entlassenen Personen, die eine neue Stelle gefunden haben, wieder in einer Branche der verarbeitenden Industrie arbeiten. Wenn wir den Bau (2%) und die Energie- und Wasserversorgung (6%) hinzuzählen, steigt der Anteil gar auf 70%. Weitere 10% der Wiederbeschäftigten arbeiten im Bereich der Finanzdienste, des Handels oder der Dienstleistungen an Unternehmen, 8% im Verkauf- und Transportwesen sowie 7% in Sozial- und Pflegedienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung. Die Vermutung, dass für entlassene Industriearbeiter der Wechsel in den Dienstleistungssektor die einzige Strategie gegen Langzeitarbeitslosigkeit ist, bestätigt sich nicht. Wir haben erwartet, dass Frauen aufgrund ihrer Präferenzen und Kompetenzen häufiger als Männer in den Dienstleistungssektor wechseln würden. Dies ist zwar der Fall, aber die Unterschiede sind

¹¹ Die Beschäftigung im Schweizer Industriesektor (Vollzeitäquivalente): 661'000 (2008), 629'000 (2009), 626'000 (2010), 633'000 (2011), 636'000 (2012). Daten für das dritte Semester (Quelle: BFS, STATEM).

eher gering. Auch die wiederbeschäftigten Frauen arbeiten zwei Jahre nach der Betriebsschliessung mehrheitlich (57%) in der Industrie (enge Definition) – gegenüber 64% bei den Männern.

Grafik 2.3: Sektoren der neuen Stellen – total und nach Geschlecht



N=549 (450 Männer, 99 Frauen)

Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Entlassung für viele Wiederbeschäftigte weniger starke Veränderungen in Bezug auf Beruf und Sektor mit sich gebracht haben als wir erwartet hatten. Dies weist zumindest im Espace Mittelland auf einen dynamischen Industriesektor hin, der im Kontext der stabilen Beschäftigungssituation der Jahre 2009-11 einen grossen Teil der entlassenen Industriearbeitnehmenden wieder aufnehmen konnte. Schwierig hingegen ist die Situation für ältere Arbeitnehmende im Allgemeinen sowie die Betroffenen der Betriebsschliessung im Kanton Genf im Besonderen. In den zwei folgenden Kapiteln vertiefen wir unsere Analyse, indem wir den Prozess der Arbeitsuche und das Ausmass der Lohnveränderung zwischen ehemaliger und neuer Stelle untersuchen.

3. Der Prozess der Stellensuche: Dauer und Strategie

3.1 Der Prozess der Stellensuche

In der Schweiz finden die meisten Stellensuchenden schnell zurück in den Arbeitsmarkt. Rund die Hälfte der Arbeitslosen findet innerhalb von sechs Monaten eine Stelle (OECD Statistik).¹² Allerdings ist auch ein bedeutender Anteil der Stellensuchenden von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen: in unserem Untersuchungszeitraum waren rund ein Fünftel der Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Stelle (Babey 2011, 2012).¹³ Zudem erreicht ein Sechstel der Arbeitslosen das Ende der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung und wird ausgesteuert (SECO 2010, 2011).¹⁴

Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass eine lange Phase der Arbeitslosigkeit die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erschwert (Flückiger 2002: 15). Dies hängt erstens mit einem Dequalifizierungsprozess zusammen: Die berufliche Kompetenzen können während einer längeren Arbeitslosigkeit an Aktualität einbüßen. Zweitens kann bei längerer Arbeitslosigkeit ein Entmutigungsprozess einsetzen: Die Betroffenen verlieren ihre Motivation sowie ihr Selbstvertrauen und reduzieren in der Folge die Intensität ihrer Arbeitssuche. Drittens droht eine längere Arbeitslosigkeit zu einem Stigma für die Betroffenen und folglich zu einem negativen Selektionskriterium zu werden. Dies ist der Fall, wenn Arbeitgeber eine längere Arbeitslosigkeit als Indikator für eine reduzierte Produktivität der Stellensuchenden interpretieren – was die Rekrutierungschancen letzterer weiter vermindert (Ball 1999). Von Langzeitarbeitslosigkeit sind insbesondere ältere Arbeitskräfte betroffen (Flückiger 2002:19). Mögliche Gründe für deren grösseren Schwierigkeiten in der Stellensuche wurden im vorangegangenen Kapitel diskutiert.

Bevor wir die Dauer der Stellensuche in unserer Stichprobe analysieren, gehen wir der Frage nach, welche Beschäftigtengruppen auf welche Weise eine Stelle suchen. Bei den Wiederbeschäftigten wie auch bei den Arbeitslosen geben über 90% an, seit der Entlassung eine Stelle gesucht zu haben. Überraschend ist hingegen, dass auch 21% der (Früh-) Pensionierten sowie 68% der im Untersuchungszeitraum Inaktiven antworten, eine Stelle gesucht zu haben. Dies deutet darauf hin, dass ein kleiner Teil der Frühpensionierungen und ein grösserer Teil der Rückzüge aus dem Arbeitsmarkt in der Folge schlechter Arbeitsmarktaussichten zustande gekommen sind. Diese Interpretation ergibt sich auch aus

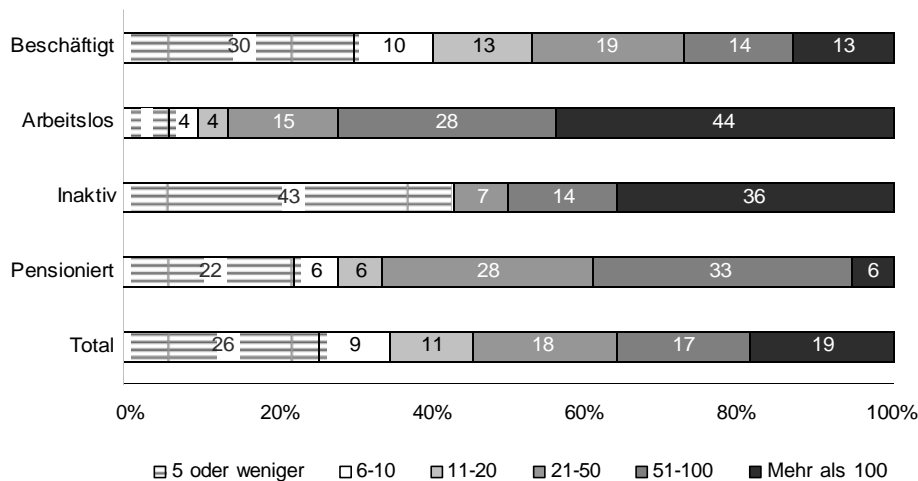
¹² Im Zeitraum unserer Untersuchung waren es 52% (2009), 44% (2010) und 42% (2011).

¹³ 13% (2009), 21% (2010) und 20% (2011).

¹⁴ 15% (2009), 18% (2010). Es existiert keine Angabe für 2011; in diesem Jahr führte die Revision der Arbeitslosenversicherung zu einer besonders hohen Zahl von Ausgesteuerten.

einer Analyse der Anzahl Bewerbungen nach Beschäftigungsstatus, die in Grafik 3.1 gezeigt wird. So geben 39% der heute Pensionierten und 50% der Inaktiven an, mehr als 50 Bewerbungen geschrieben zu haben. Bei den Arbeitslosen sind es gar 72%, die sich mehr als 50 Mal auf eine Stelle beworben haben. Ein beträchtlicher Teil der weiterhin Arbeitslosen scheint trotz grossen Suchanstrengungen keine Stelle zu finden: 44% der Arbeitslosen haben mehr als 100 Bewerbungen verfasst.

Grafik 3.1: Anzahl Bewerbungen nach Beschäftigungsstatus (in %)



Lesebeispiel: 30% derjenigen Befragten, die im Zeitpunkt der Untersuchung beschäftigt waren, gaben an, dass sie sich seit der Entlassung 5 Mal oder weniger auf eine Stelle beworben hatten, bevor sie ihre Stelle fanden. 10% gaben an, dass sie sich 6 bis 10 Mal beworben hatten.

Im Gegensatz zu den Arbeitslosen in unserer Stichprobe scheint der Übergang in eine neue Stelle für viele Wiederbeschäftigte fast nahtlos vor sich gegangen zu sein. 30% haben sich auf lediglich fünf oder weniger Stellen beworben. Zudem zeigt unsere Erhebung, dass sich nur 66% der Wiederbeschäftigten bei der Arbeitslosenversicherung als arbeitslos angemeldet haben – gegenüber 98% der weiterhin Arbeitslosen, 73% der heute Inaktiven und 62% der nunmehr Pensionierten. Qualitative Rückmeldungen zu unserer Erhebung deuten darauf hin, dass einzelne Mitarbeiter in den letzten Monaten vor der Betriebsschliessung von Konkurrenzunternehmen kontaktiert und direkt übernommen wurden. Folglich geben auch 55% der Wiederbeschäftigten an, dass die Dauer, die sie benötigt haben, um wieder eine Stelle zu finden, kürzer als erwartet war. Für 33% war die Dauer länger als erwartet und für 13% entsprach sie den Erwartungen.

23% der Befragten haben während ihrer Stellensuche eine Weiterbildung gemacht. Bei über der Hälfte dieser Personen hat die Weiterbildung länger als einen Monat gedauert. 41%

der Befragten, die sich weitergebildet haben, haben sich neue Kenntnisse angeeignet, 38% haben ihre Kenntnisse vertieft und 18% haben sich umgeschult.

3.2 Dauer der Stellensuche

In einem nächsten Schritt untersuchen wir die Dauer der Stellensuche der von einer Betriebschliessung betroffenen Personen. In diese Berechnung schliessen wir nur jene Personen ein, die zum Untersuchungszeitpunkt entweder beschäftigt oder arbeitslos – und folglich weder pensioniert noch inaktiv – waren. Wird die Stichprobe so eingegrenzt, waren 80% der Personen beschäftigt und 20% arbeitslos. Für die Gruppe der Arbeitslosen können wir die Dauer der Stellensuche nicht genau bestimmen, da seit der Betriebsschliessung ein Viertel der Arbeitslosen eine Temporärstelle (ausserhalb von Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdiensten) innehatte und 15% zwischenzeitlich eine feste Stelle annahm und dann wieder verlor. Folglich handelt es sich bei den Arbeitslosen zum grösseren Teil um Leute, die immer noch und zum kleineren Teil um Leute, die wiederum arbeitslos sind.

Tabelle 3.1 zeigt für die Wiederbeschäftigten, wie lange sie sich auf Stellensuche befanden, wobei die weiterhin (oder wieder) Arbeitslosen als Residualkategorie einfließen. Ein Drittel der Personen, die nicht aus dem Arbeitsleben ausgetreten sind, war nach zwei Monaten Stellensuche bereits wieder erwerbstätig. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein grosser Teil dieser Leute nie arbeitslos war oder sich zumindest nie als arbeitslos gemeldet hat. 54% der Entlassenen, die nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, haben nach einem halben Jahr und 67% nach einem Jahr eine Stelle gefunden. 33% der Befragten benötigten entweder länger als ein Jahr, um eine Stelle zu finden, oder sind weiterhin arbeitslos.

Mit 33% der Befragten liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in unserer Erhebung etwas höher als im schweizerischen Schnitt. Dies kann mit der älteren Beschäftigungsstruktur der untersuchten Betriebe zusammenhängen. Das Durchschnittsalter unserer Stichprobe betrug zum Zeitpunkt der Entlassung 45.7 Jahre – gegenüber einem Durchschnittsalter von 42.2 Jahre für die gesamte schweizerische Erwerbsbevölkerung.¹⁵ Die Betroffenen der Massenentlassungen haben folglich entweder rasch eine Stelle gefunden haben (für einen Drittel innerhalb zweier Monate) oder mussten sich auf eine lange Arbeitslosigkeit einrichten (für einen Drittel über ein Jahr).

¹⁵ Berechnet auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2008 für eine Stichprobe von Individuen zwischen 18 und 65 Jahren, die mindestens 20 Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen.

Tabelle 3.1: Dauer der Stellensuche

	Häufigkeit (in %)	Kumuliert (in %)
weniger als 1 Monat	18	18
1-2 Monate	16	34
3-4 Monate	12	46
5-6 Monate	8	54
7-9 Monate	8	62
10-12 Monate	5	67
13-18 Monate	7	74
19-24 Monate	5	79
mehr als 24 Monate	1	80
noch immer (oder wieder) arbeitslos	20	100
Total	100	

N=759

In einem nächsten Schritt untersuchen wir, welche Faktoren die Wiederbeschäftigung nach sechs sowie zwölf Monaten begünstigen oder erschweren. Zu diesem Zweck analysieren wir zwei lineare OLS-Regressionen mit den binären abhängigen Variablen *wiederbeschäftigt nach 6 Monaten* sowie *wiederbeschäftigt nach 12 Monaten*.¹⁶ Die multivariate Analyse in Tabelle 3.2 zeigt, dass die Chancen der Männer, innerhalb eines Jahres wieder eine Stelle zu finden, um 12 Prozentpunkte höher sind als jene der Frauen (ein Koeffizient von 0.12 liest sich als „plus 12 Prozentpunkte gegenüber der Referenzkategorie“). Der Geschlechtsunterschied ist jedoch klein im Vergleich zu den Altersdifferenzen. Die jüngste Alterskategorie der 16-29-Jährigen (11% unserer Stichprobe) hat signifikant höhere Chancen, nach sechs Monaten wieder eine Stelle zu finden als alle anderen Alterskategorien. Für die Wiederbeschäftigungschancen innerhalb eines Jahres ist der Unterschied zur zweitjüngsten Alterskategorie von 30 bis 39 Jahren klein und statistisch nicht signifikant. Die Unterschiede zu allen anderen Alterskategorien sind jedoch substantiell. So liegt die geschätzte Wiederbeschäftigungsquote nach einer Stellensuche von sechs Monaten für die Alterskategorie der 50-54-Jährigen um 29 Prozentpunkte und bei den 55-59-Jährigen um 36 Prozentpunkte unter jener der jüngsten Altersgruppe von 16 bis 29 Jahren.¹⁷

¹⁶ Für alle Befragten, die länger als 6 (Modell 1) beziehungsweise 12 Monate (Modell 2) auf Stellensuche waren oder weiterhin arbeitslos sind, hat diese Variable den Wert 0, für die Wiederbeschäftigten einen Wert von 1. Wir haben dieselben zwei Modelle auch mit logistischen Regressionen geschätzt. Da die Resultate sehr ähnlich sind und zu identischen Schlussfolgerungen führen, zeigen wir hier die einfacher zu interpretierenden Koeffizienten der linearen OLS-Regression.

¹⁷ Wie erwähnt gibt unser Bericht das Alter im Moment der Erhebung an. Dies bedeutet, dass die Alterskohorte von 55-59 Jahren im Moment der Entlassung 53-57 Jahre alt war. Dasselbe gilt für die älteste Gruppe der 60-65-Jährigen, die immerhin 20% unserer Stichprobe umfasst. In anderen Worten bedeutet dies, dass die Arbeitsmarktprobleme nicht erst mit 55 Jahren beginnen.

Auch das Fehlen einer Ausbildung auf Sekundarstufe II (Berufslehre oder Maturität) verringert die Chancen signifikant, nach sechs und nach zwölf Monaten wieder eine Arbeit gefunden zu haben. Wir beobachten jedoch wiederum, dass eine fehlende post-obligatorische Ausbildung auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt einen geringeren Nachteil bedeutet als ein fortgeschrittenes Alter. Laut unserem Modell liegen die Aussichten von Ungelernten, nach zwölf Monaten Stellensuche eine Stelle zu finden, um 20% unter jener der Beschäftigten mit Berufslehre oder Tertiärabschluss. Der Unterschied zwischen den 55-59-Jährigen und der Unter-30-Jährigen beträgt hingegen 30%. Schliesslich weist Tabelle 3.2 auf die grossen Unterschiede in der Aufnahmefähigkeit der verschiedenen regionalen Arbeitsmärkte hin. Für ein identisches Arbeitnehmerprofil und eine gegebene Arbeitslosenquote lag die Wiederbeschäftigungsquote für die vier Industriebetriebe im Espace Mittelland um 20 bis 25% höher als im Industriebetrieb des Kantons Genf. Dieser regionale Effekt wird im Folgenden genauer untersucht.

Tabelle 3.2: Determinanten der Wiederbeschäftigung nach weniger als 6 beziehungsweise weniger als 12 Monaten (OLS-Regressionskoeffizienten und Standardfehler in Klammern)

		Abhängige Variable : nach weniger als 6 Monaten zu einer Stelle		Abhängige Variable: nach weniger als 12 Monaten zu einer Stelle	
Geschlecht (ref. Frau)	Männer	0.08	(0.05)	0.12	(0.04)
Alter (ref. < 30)	30-39	-0.15	(0.07)	-0.05	(0.07)
	40-49	-0.16	(0.07)	-0.13	(0.06)
	50-54	-0.29	(0.07)	-0.16	(0.06)
	55-59	-0.36	(0.07)	-0.30	(0.07)
	>= 60	-0.54	(0.07)	-0.60	(0.07)
Ausbildung (ref. ohne post-obligatorischen Abschluss)	Berufslehre	0.15	(0.05)	0.19	(0.04)
	Tertiärabschluss	0.14	(0.06)	0.21	(0.05)
Beruf (ref. White Collar)	Blue Collar	-0.13	(0.04)	-0.12	(0.04)
Arbeitslosenquote (in Bezirk)		-0.05	(0.03)	-0.04	(0.03)
Betrieb (ref. Betrieb 1, Genf)	Betrieb 2	0.19	(0.09)	0.18	(0.08)
	Betrieb 3	0.25	(0.12)	0.24	(0.11)
	Betrieb 4	0.21	(0.14)	0.19	(0.13)
	Betrieb 5	0.21	(0.09)	0.26	(0.08)
Konstante		0.75	(0.25)	0.66	(0.23)
Adjusted R2		0.217		0.278	
N		681		681	

Werte in fett sind statistisch signifikant unterschiedlich von 0 ($p < 0.05$)

3.3 Regionale Unterschiede in der Dauer der Stellensuche

Tabelle 2.2 im vorangegangenen Kapitel hat gezeigt, dass die Wiederbeschäftigungsrate für den Betrieb, der im Kanton Genf geschlossen wurde, deutlich unter jener der vier Betriebe liegt, die im Espace Mittelland angesiedelt waren. Nun lag im Zeitraum der Massenentlassung auch die Arbeitslosenquote im Kanton Genf deutlich über jener der anderen Kantone. Wir versuchen den betriebsspezifischen Einfluss (oder den regionalen Einfluss) vom Einfluss der Arbeitslosenquote mit Hilfe eines regressionsbasierten Modells zu differenzieren. Zu diesem Zweck haben wir in unserer Datenbank die Arbeitslosenquote auf Bezirksebene im Moment der Entlassung für jeden einzelnen Befragten erfasst. Mit Ausnahme einer Betriebsschliessung fanden die Austritte aus den Betrieben gestaffelt über mehr als ein Jahr statt und führten dazu, dass auch die Entlassenen desselben Unternehmens leicht veränderte Arbeitsmarktbedingungen (Arbeitslosenquoten) vorfanden.

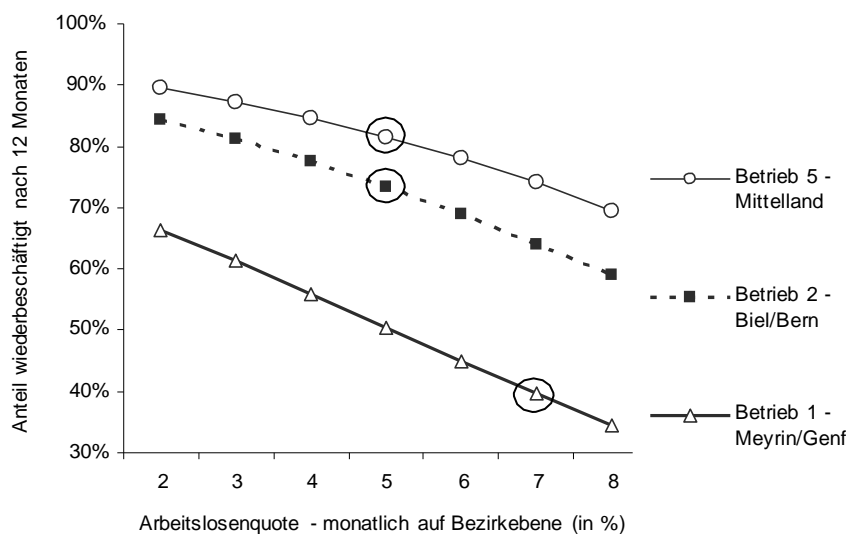
In Grafik 3.2 berechnen wir die Wiederbeschäftigungsrate nach weniger als zwölf Monaten Stellensuche für drei Betriebe unter Annahme verschiedener Arbeitslosenquoten. Diese Berechnung beruht auf einer logistischen Regression mit denselben unabhängigen Variablen wie in Tabelle 3.2 und simuliert die Wiederbeschäftigungsquote für die Modalkategorie eines 40-49-jährigen Mannes mit Berufslehre. Indem diesen Berechnungen dasselbe Arbeitnehmerprofil zugrunde gelegt wird, kontrollieren wir für allfällige Unterschiede in der Alters- und Qualifikationsstruktur zwischen den Betrieben. In der Grafik 3.2 wird für jeden Betrieb jene Wiederbeschäftigungsquote mit einem Kreis hervorgehoben, die der durchschnittlichen Bezirksarbeitslosenquote im Zeitraum der Entlassungen am nächsten kommt: 6.8 in Betrieb 1 (Genf), 4.7 in Betrieb 2 (Biel/Bern) und 4.8% in Betrieb 5 (Espace Mittelland).

In Grafik 3.2 sind insbesondere zwei Ergebnisse von Interesse. Erstens zeigen diese Berechnungen, dass die Wiederbeschäftigungsaussichten stark von der Arbeitsmarktsituation im Moment der Entlassung abhängen. Die individuelle Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres wieder eine Stelle zu finden, sinkt mit jedem Prozentpunkt höherer Arbeitslosigkeit im Bezirk um fünf Prozentpunkte. Folglich waren die Aussichten, eine Stelle im Bezirk Biel zu finden, im Januar 2009 (Arbeitslosenquote 3.4%) oder Januar 2011 (4.2%) wesentlich besser als im Januar 2010 (5.5%).

Zweitens geht aus Grafik 3.2 auch hervor, dass grosse Unterschiede zwischen den Betrieben (und den Betriebsstandorten) bestehen, die durch die Arbeitslosenquoten alleine nicht erklärt werden. So waren die Wiederbeschäftigungsperspektiven für die Entlassenen des Betriebes 5 wesentlich besser als für jene des Betriebes 2. Bei identischer

Bezirksarbeitslosigkeit von fünf Prozent erhalten wir so eine vorhergesagte Wiederbeschäftigungsquote innerhalb eines Jahres für 40-49-jährige Männer mit Berufslehre von 82% im Betrieb 5, aber nur von 73% im Betrieb 2. Noch grösser ist der Unterschied zum Betrieb 1 im Kanton Genf, für welchen unser Modell bei denselben Annahmen nur eine Wiederbeschäftigungsquote von 50% vorhersagt. Die drei Betriebe befinden sich in unterschiedlichen Kantonen und ihre ehemaligen Belegschaften sind folglich verschiedenen regionalen Arbeitsmärkten ausgesetzt.

Grafik 3.2: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung innerhalb von 12 Monaten nach Betrieb und Arbeitslosenquote (für einen 40-49jährigen männlichen Blue Collar mit Berufslehre)



N=681

Bemerkung: die Grafik weist die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung aus, basierend auf einer logistischen Regression mit der abhängigen Variable *innerhalb von 12 Monaten Stelle gefunden* und den unabhängigen Variablen Geschlecht, Alter, Ausbildung, Blue/White Collar, Arbeitslosenquote und Betrieb.

Da unsere Stichprobe nur aus fünf Betrieben besteht, kann der Einfluss von kontextuellen Faktoren (Region, Branche, Ablauf der Betriebsschliessung) nicht schlüssig untersucht werden. Offensichtlich ist jedoch, dass die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt Genf die Wiederbeschäftigung stark erschwert. Dies kann anhand einer einfachen Berechnung gezeigt werden: In unserer Stichprobe des Genfer Betriebs befinden sich mehr französische (N=50) als schweizerische Staatsbürger (N=44). Auffällig dabei ist, dass die Wiederbeschäftigungsaussichten der Franzosen wesentlich schlechter sind als jene der Schweizer, obwohl alle im gleichen Betrieb angestellt waren: im Zeitpunkt der Erhebung waren 40% der Franzosen beschäftigt und 54% arbeitslos: im Vergleich dazu waren bei den Schweizern 52% beschäftigt und 36% weiterhin (oder wieder) arbeitslos.

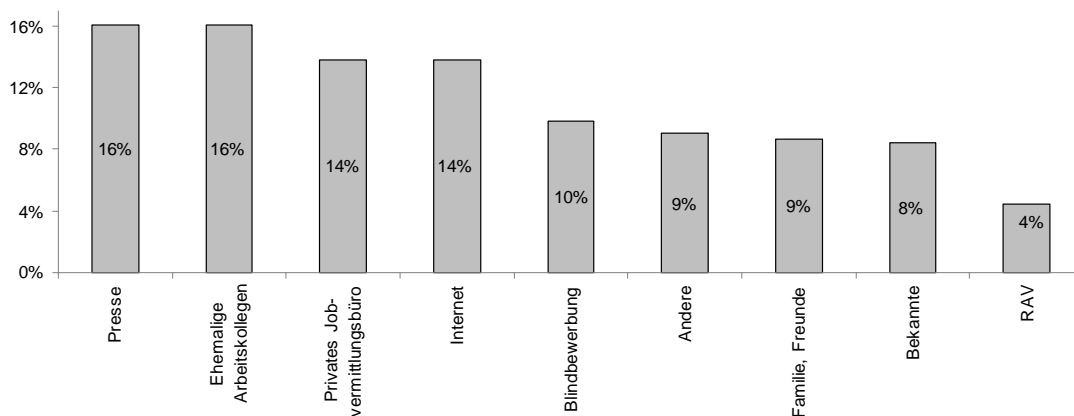
Wenn wir die Gruppe der Franzosen auf die Grenzgänger im Kanton Genf beschränken – und folglich die in der Schweiz wohnenden Franzosen ausschliessen (N=40) – finden wir, dass 40% wieder beschäftigt und 58% arbeitslos sind. Dass die französischen Grenzgänger wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als die Genfer deutet einerseits auf grosse Schwierigkeiten der Wiederbeschäftigung im Grossraum Genf hin. Andererseits befinden sich Grenzgänger auch in einem anderen institutionellen Umfeld: Sie erhalten keine Entschädigung der schweizerischen Arbeitslosenversicherung, sondern werden von Frankreichs Pôle Emploi betreut. Dort erhalten sie im Durchschnitt nur 57.4% ihres letzten Lohnes – und somit deutlich weniger als die Schweizer Arbeitslosen. Zugleich wird die Arbeitslosenentschädigung für Über-50-Jährige während drei Jahren ausbezahlt und ab 58 Jahren besteht eine direkte Brückenlösung zwischen Arbeitslosenversicherung und Altersrente. Schliesslich scheint auch das Betreuungsverhältnis weniger eng zu sein als bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren der Schweiz.

3.4 Kanäle der Stellensuche

In einem nächsten Schritt untersuchen wir, wie die Beschäftigten zu ihrer Stelle gelangt sind. Grafik 3.3 zeigt, dass die meisten Personen ihre neue Stelle durch ein Inserat in der Presse oder durch ehemalige Arbeitskollegen gefunden haben – jeweils 16%. Je 14% der Wiederbeschäftigten haben ihre Arbeit über ein privates Jobvermittlungsbüro oder aufgrund einer Stellenanzeige im Internet gefunden. 10% der Personen waren mit einer Blindbewerbung erfolgreich. Bei 9% der gefundenen Stellen erhielten die Stellensuchenden die Information über die freie Stelle durch enge Kontakte wie Familie oder Freunde und bei 8% über Bekannte. In 4% der Fälle wurde die neue Stelle direkt durch das RAV vermittelt.

Wenn wir jene drei Informationskanäle addieren, die persönlichen Kontakte beinhalten (ehemalige Arbeitskollegen, Familie und Freunde, Bekannte), zeigt sich, dass 33% der Wiederbeschäftigten die neue Stelle über ihr soziales Netzwerk gefunden haben. Dieser Anteil entspricht den Resultaten früher Studien für die Schweiz (Freitag 2000, Diekmann et al. 1999) und wird insbesondere von einer Untersuchung von 900 Arbeitslosen im Kanton Waadt bestätigt, in welcher 31% der neuen Stellen über das soziale Netzwerk gefunden wurden (Bonoli et al. 2013). Unsere Erhebung unterstreicht zudem, dass vor allem ehemalige Arbeitskollegen von grosser Bedeutung für die Stellensuche sind – und dies insbesondere für ältere Arbeitnehmende. 22% der 55-59-Jährigen und 38% der Über-60-Jährigen haben von ihrer Stelle dank ehemaligen Arbeitskollegen erfahren (gegenüber 11% der Unter-30-Jährigen).

3.3: Informationskanal der gefundenen Stelle



N=499

3.5 Veränderung des Arbeitsweges

In einer letzten Untersuchung zur Arbeitssuche interessieren wir uns für die geographische Mobilität der Stellensuchenden – eine Strategie, die die Wiederbeschäftigungschancen stark verbessern kann, wenn ein längerer Arbeitsweg oder ein Umzug in Kauf genommen wird. Zugleich deuten verschiedene Studien darauf hin, dass sich ein langer Arbeitsweg stark negativ auf das subjektive Wohlbefinden auswirkt (Kahneman et al. 2004: 431 für Grossbritannien; Stutzer und Frey 2008 für Deutschland).

Nur 4% der Teilnehmenden an unserer Umfrage (20 Personen) sind für ihre neue Stelle entweder ganz umgezogen oder mieten zumindest ein Zimmer an ihrem neuen Arbeitsort. Dieser tiefe Wert deutet darauf hin, dass die meisten Personen in ihrer Wohnregion eine Stelle finden konnten. Zugleich ist es wahrscheinlich, dass unsere Erhebung den Anteil der umgezogenen Personen unterschätzt, da wir die Postadressen der von den Massentlassungen Betroffenen *im Moment der Betriebsschliessung* erhielten. Jene Personen, die bald danach umzogen – und folglich seit mehr als einem Jahr die Adresse gewechselt hatten – haben wir wahrscheinlich mit unserer Erhebung nicht erreicht.

Eine Analyse der Veränderung des Arbeitsweges zeigt, dass rund ein Viertel der Personen, die wieder eine Stelle gefunden haben, einen deutlich weiteren Arbeitsweg zurücklegen als vor der Massentlassung (Tabelle 3.3). Sie wenden nun pro Tag mindestens eine Stunde mehr auf für den Hin- und Rückweg zu ihrer Arbeit. Für ein weiteres Viertel der Wiederbeschäftigten wurde der Arbeitsweg etwas länger, während er für 22% gleich blieb und für 27% kürzer wurde. Die Veränderung in der Länge des Arbeitsweges korreliert weder mit dem Alter noch dem Geschlecht, jedoch mit der Ausbildung. Bei den Wiederbeschäftigten

mit einem Tertiärabschluss sind es 32%, die nunmehr deutlich länger unterwegs sind, gegenüber bloss 19% der Wiederbeschäftigten mit Lehre oder ohne post-obligatorische Ausbildung.

Tabelle 3.3: Veränderung der Länge des Arbeitsweges (in %)

Viel längerer Arbeitsweg (mehr als 30 min)	24%
Etwas längerer Arbeitsweg als vorher (5-30 min)	27%
Gleich langer Arbeitsweg	22%
Etwas kürzerer Arbeitsweg (5-30 min)	18%
Viel kürzerer Arbeitsweg (mehr als 30 min)	9%

N=482

4. Lohn und Arbeitsbedingungen

4.1 Auswirkung auf den Lohn laut der Fachliteratur

Eine Entlassung kann sich einerseits negativ auf die weitere Beschäftigung auswirken und zu längerer Arbeitslosigkeit führen. Andererseits kann ein Stellenverlust auch die künftigen Arbeitsbedingungen und insbesondere den Lohn nachteilig beeinflussen. In diesem Kapitel untersuchen wir diesen zweiten Aspekt und analysieren, zu welchen Bedingungen die Wiederbeschäftigung stattfand.

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die Betroffenen von Betriebsschliessungen mit Lohneinbussen rechnen müssen. Allerdings variiert das Ausmass stark je nach Untersuchung: In U.S.-amerikanischen Studien verzeichneten die Arbeitskräfte, die wieder eine Stelle gefunden hatten, im Jahr nach der Entlassung im Durchschnitt mindestens 15%, in vielen Fällen jedoch sogar 30-40% Lohneinbusse (für eine Übersicht siehe Couch und Placzek 2010: 574). Die Langzeiteffekte auf den Lohn, die rund fünf Jahre nach der Entlassung erhoben wurden, liegen bei einem Verlust von etwa 10%. In europäischen Studien liegen die Lohnverluste – teils deutlich – tiefer, und es gibt es mehr Heterogenität in den Resultaten. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass amerikanische Untersuchungen von Massenentlassungen die Stichprobe auf Angestellte mit mindestens drei Jahren Betriebszugehörigkeit beschränken.¹⁸

Für die Schweiz hat Wyss (2009:38) keinen Durchschnittswert erhoben, aber gezeigt, dass etwa ein Drittel der Arbeitskräfte eine Lohneinbusse und ein Drittel einen Lohngewinn verzeichnen. Für Deutschland haben zwei Studien keine Lohnveränderung (Burda and Mertens 2001:17-19; Bender et al. 1999:56) und eine Studie eine durchschnittliche Lohneinbusse von 6% ergeben (Couch 2001:565). Eine finnische Studie weist Lohnverluste von 9% in einer Rezessionsphase und einen Lohneffekt von null in einer Phase starken Wirtschaftswachstums aus (Appelqvist 2007:26-7). Schliesslich findet eine portugiesische Studie durchschnittliche Lohneinbussen von rund 10% (Carneiro und Portugal 2006:13).

Als Erklärung für die Lohneinbussen werden drei Argumente vorgebracht: (i) die firmeninterne Karriereelogik, (ii) die schwierige Übertragbarkeit firmeninterner Kompetenzen, sowie (iii) das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage (*Skill Mismatch*). Das erste Argument geht davon aus, dass Unternehmen jüngere

¹⁸ Das Amerikanische Bureau of Labor Statistics verwendet eine restriktive Definition von Massenentlassenen (*displaced workers*): Angestellte mit mindestens drei Jahren Betriebszugehörigkeit. In der am häufigsten verwendeten Datengrundlage für die Analyse von Massenentlassungen wird diese Definition übernommen (*Displaced Worker Survey supplement to the Current Population Survey*).

Arbeitnehmende im Vergleich zu ihrer Produktivität leicht zu tief und ältere Arbeitnehmende leicht zu hoch entlohnen. Ein solches Lohnsystem soll die Firmentreue der jüngeren Mitarbeitenden fördern, indem die Betriebszugehörigkeit langfristig finanziell kompensiert wird (sogenannte *Deferred Compensation*) (Appelqvist 2007:40). Lohneinbussen kommen bei einer Massenentlassung deshalb zustande, weil die Arbeitnehmenden mit ihrer Stelle auch ihre betriebliche Seniorität verlieren. Aus diesem Grund scheinen Personen mit längerer Anstellungsdauer und ältere Arbeitnehmende besonders stark von Lohneinbussen betroffen zu sein.

Ein zweites Argument weist auf die Bedeutung firmenspezifischer Kompetenzen hin. Langjährige Mitarbeiter kennen Abläufe, Produkte und Kunden eines Unternehmens sehr gut und rechtfertigen dadurch in ihrem Unternehmen einen höheren Lohn. Diese firmenspezifischen Kenntnisse verlieren jedoch bei einer Betriebsschliessung an Bedeutung und zwingen die Stellensuchenden, eine Anstellung zu einem tieferen Lohn zu akzeptieren (Cha und Morgan 2010:1145; Jacobson et al. 1993:687; Podgursky und Swaim 1987:27).

Ein drittes Argument erklärt Lohneinbussen nach Massenentlassungen dadurch, dass im Anschluss an Betriebsschliessungen viele betroffene Personen Stellen antreten, für welche sie überqualifiziert sind (Leana und Feldman, 1995:1385). Dadurch fällt der Lohn tiefer aus, als wenn die Betroffenen eine Stelle mit einer idealen Übereinstimmung zwischen Qualifikation und den Anforderungen der Stelle gefunden hätten (Allen und Van der Velden 2001:443). Ein solches *Qualifikations-Mismatch* ist wenig dramatisch, wenn es nur vorübergehender Natur ist. Allerdings scheinen Überqualifikationen nicht leicht überwunden zu werden. Eine Britische Studie findet, dass Überqualifikation in einem Job die Wahrscheinlichkeit von Überqualifikation im nächsten Job erhöht (Green und McIntosh 2007:428).

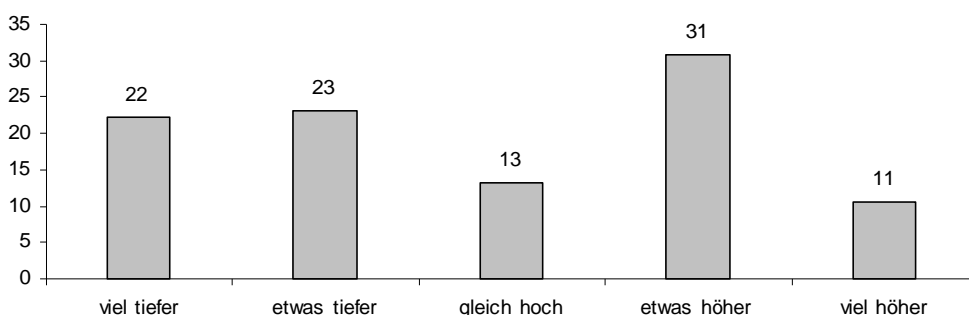
4.2 Veränderung des Lohnes vor und nach der Betriebsschliessung

In unserer Untersuchung messen wir den Einfluss der Entlassung auf den Lohn mithilfe zweier verschiedener Fragen. Erstens wurden die wiederbeschäftigten Studienteilnehmenden gefragt, ob der Lohn in ihrer neuen Stelle höher oder tiefer liege als in der Stelle im ehemaligen Betrieb. Diese Frage ermöglicht es uns, subjektive Informationen zu den Lohnveränderungen für eine grössere Anzahl Leute zu erhalten: 493 Teilnehmende haben sie beantwortet. Zweitens haben wir den exakten Lohn vor der Entlassung und nach der Entlassung erfragt. Für den Lohn *vor* der Entlassung verfügen wir zusätzlich zu unserer Umfrage über Informationen zum versicherten Lohn aus den administrativen Daten der

Arbeitslosenversicherung (ASAL).¹⁹ Dadurch kennen wir den exakten Lohn von 750 Befragten vor der Entlassung und von 401 Befragten nach der Entlassung (für beide Zeitpunkte: 388 Befragte). Da sich bei vielen Wiederbeschäftigten der Beschäftigungsgrad oder die Anzahl Arbeitsstunden pro Woche verändert haben, wurden die Lohnangaben für eine 40 Stundenwoche standardisiert. Die Löhne von Lehrlingen wurden nicht in die Berechnungen miteinbezogen.

Wir zeigen zuerst die Veränderung des Lohnes für die subjektive Einschätzung der Befragten. Aus Grafik 4.1 geht hervor, dass 22% der Wiederbeschäftigten in ihrer neuen Stelle viel weniger verdienen als in ihrer ehemaligen Stelle und 23% etwas weniger. 13% der Befragten verdienen laut eigener Einschätzung etwa gleich viel, 31% etwas mehr und 11% viel mehr als vor der Betriebsschliessung. Interessieren wir uns einzig für die Lohngewinner und Lohnverlierer, finden wir, dass 45% der Wiederbeschäftigten heute weniger als vor der Entlassung und 41% mehr als vor der Entlassung verdienen. Die restlichen 13% erhalten den gleichen Lohn. Die Lohngewinne und Lohnverluste halten sich also in etwa die Balance, wobei der Anteil der Wiederbeschäftigten mit *deutlichen* Lohnverlusten (22%) jenen mit *deutlichen* Lohngewinnen (11%) klar übertrifft.

Grafik 4.1: Lohndifferenz bei Wiederbeschäftigung gegenüber alter Stelle – subjektive Angaben



N=493

Bemerkung: Antwort der Teilnehmenden auf die Frage: „Im Vergleich mit ihrer Stelle vor der Entlassung, ist ihr derzeitiger Lohn:“

Lesebeispiel: 22% der Beschäftigten geben an, einen viel tieferen Lohn gegenüber ihrer alten Stelle zu erhalten; 23% geben an, einen etwas tieferen Lohn zu beziehen.

Tabelle 4.1 zeigt die Verteilung der exakt gemessenen Löhne vor der Massentlassung sowie – für die Wiederbeschäftigten – nach der Massentlassung. Daraus geht hervor, dass die untersuchten Industriebelegschaften vor der Massentlassung Löhne bezogen, die nahe

¹⁹ ASAL steht für „Auszahlungssysteme der Arbeitslosenkassen“ und enthält Angaben über den versicherten Lohn. Falls für eine Person Angaben aus Umfrage und ASAL zur Verfügung standen, wurden Daten aus ASAL den Vorrang gegeben.

am schweizerischen Medianlohn lagen: In unserer Umfrage betrug der mittlere Bruttomonatslohn für eine 40 Stundenwoche 6294 Franken. Der schweizerische Medianlohn 2010 für eine 40 Stundenwoche lag bei 5979 Franken (beide Werte enthalten einen allfälligen Anteil des 13. Monatslohns). Tieflohne waren vor der Entlassung wenig verbreitet: Nur 3.6% unserer Stichprobe verdiente in ihrer alten Stelle für ein Vollzeitpensum weniger als 4000 Franken pro Monat. Wenn wir die Löhne nach der Entlassung betrachten, zeigt uns Tabelle 4.1, dass der Medianlohn der Wiederbeschäftigten um 2% auf 6148 Franken und der Durchschnittslohn um 1% auf 6482 Franken gefallen sind. Verglichen mit der Situation vor der Betriebsschliessung wurde die Lohnverteilung in der kleineren Stichprobe der Wiederbeschäftigten ungleicher: Das Verhältnis zwischen dem Lohn am 9. und jenem am 1. Dezil (p90/p10) hat sich von 1.89 auf 2.10 vergrössert. Zudem ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Tieflohn gestiegen: 5.7% der Wiederbeschäftigten verdient pro Monat einen Lohn von 4000 Franken oder weniger für eine Vollzeitarbeit.

Tabelle 4.1: Verteilung der Bruttomonatslöhne vor und nach den Massenentlassungen in CHF (Löhne standardisiert für 40 Wochenstunden und 12 Monatslöhne pro Jahr)

	Vor Entlassung	Nach Entlassung
5%	4204	3911
10%	4643	4366
25%	5417	5238
50% (Median)	6294	6148
75%	7313	7367
90%	8770	9162
95%	9750	9750
Durchschnitt	6531	6482
Anzahl N	751	402

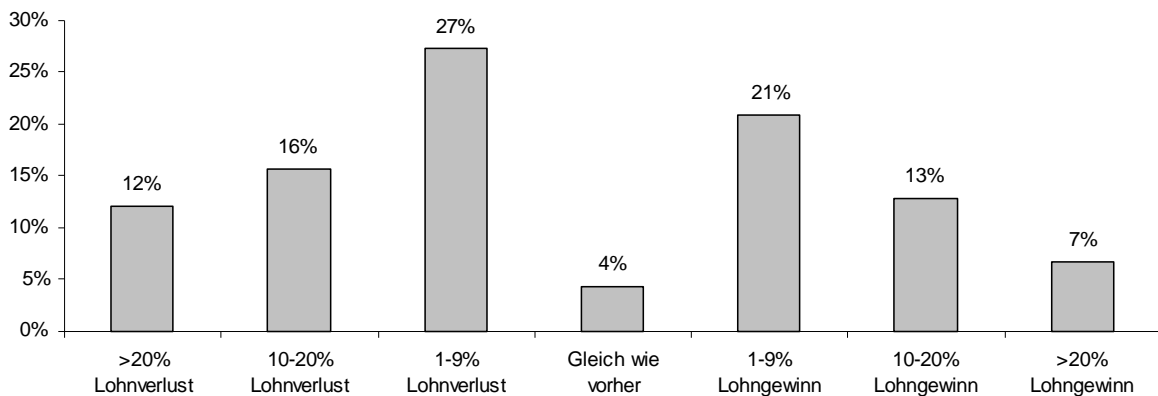
Lesebeispiel: 5% der Beschäftigten verdienten vor der Massenentlassung 4204 Franken oder weniger.

Da nur ein Teil der Entlassenen wieder eine Arbeit gesucht und gefunden hat, verfügen wir über beinahe doppelt so viele Angaben für den Lohn vor der Entlassung als für den Lohn in der neuen Stelle. Folglich vergleicht Tabelle 4.1 zwei verschiedene Personengruppen und gibt uns nur beschränkt Aufschluss darüber, ob sich die individuelle Lohnsituation der Wiederbeschäftigten verbessert oder verschlechtert hat. Wir versuchen diese Frage zu beantworten, indem wir nur die Wiederbeschäftigten in unsere Analyse einbeziehen und diese in Grafik 4.2 je nach Ausmass der Lohnveränderung (exakte Angaben) in verschiedene Kategorien unterteilen.

Auf der Basis dieser Analyse finden wir, dass der Anteil der Lohnverlierer jener der Lohngewinner klar übersteigt: 55% der Wiederbeschäftigten mussten einen Lohnverlust

hinnehmen, 40% haben einen Lohngewinn erhalten und für 4% der Fälle gab es keine Veränderung. Konzentrieren wir uns auf die substantiellen Lohnveränderungen von 10% oder mehr, finden wir, dass 28% der Wiederbeschäftigten deutliche Einbussen hinnehmen mussten, während 20% deutliche Lohnfortschritte erzielten. Bei 12% der Wiederbeschäftigten überstiegen die Einbussen 20% ihres Lohnes vor der Entlassung. In diese Berechnungen der Lohnverlierer sind jene Personen nicht einbezogen, die zum Zeitpunkt der Befragung (weiterhin oder wieder) arbeitslos waren. Mit 70 bis 80% Versicherungsdeckung ihres letzten Lohnes gehört diese Personengruppe einkommensmässig ebenfalls zu den Verlierern der Betriebsschliessungen.

Grafik 4.2: Anteil der Wiederbeschäftigten mit Lohnverlust oder Lohngewinn – exakte Berechnungen



N=388

Lesebeispiel: 12% der Wiederbeschäftigten verdienen in ihrer heutigen Stelle über 20% weniger als in ihrer alten Stelle. 16% der Wiederbeschäftigten verdienen in ihrer heutigen Stelle zwischen 10 und 20% weniger als in ihrer alten Stelle.

4.3 Individuelle Einflussfaktoren der Lohnveränderung

Welches sind die individuellen Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit einer Lohneinbusse oder eines Lohngewinnes erhöhen? In Tabelle 4.2 gehen wir dieser Frage nach, indem wir die durchschnittliche Veränderung zwischen der ehemaligen und der neuen Stelle für verschiedene sozio-demographische Merkmale untersuchen. Daraus geht hervor, dass sich der durchschnittliche Lohn für Frauen nicht verändert hat, während Männer eine Einbusse von 3% hinnehmen mussten. Bezüglich des Alters finden wir wiederum beträchtliche Unterschiede: Für die jüngste Alterskategorie von 16-29 Jahren hat sich der Lohn um 8% erhöht. Dies ist nicht erstaunlich, denn diese Beschäftigten sind am Beginn ihrer Erwerbslaufbahn und profitieren von einer steil ansteigenden Lohnkurve. Die zwei mittleren Alterskategorien von 30 bis 39 Jahren und 40 bis 49 Jahren konnten das Lohnniveau nach der

Entlassung halten. Für die zwei ältesten Kohorten ist der Lohn jedoch deutlich gefallen: um 8% für die 55-59-Jährigen und um 17% für die 60-65-Jährigen. Diese Unterschiede zwischen den Alterskategorien sind wesentlich grösser als für die Ungelernten und die Beschäftigten mit Lehre, die eine Einbusse von 4% hinnehmen mussten.

Tabelle 4.2: durchschnittliche Veränderung im Lohn zwischen Stelle vor und nach der Entlassung

		Durchschnitt	Standardfehler
Geschlecht	Frauen	0.03	0.03
	Männer	-0.03	0.01
Alter	16-29	0.08	0.03
	30-39	0.01	0.01
	40-49	-0.01	0.01
	50-54	-0.04	0.02
	55-59	-0.08	0.02
	>= 60	-0.17	0.03
Ausbildung	Ohne post-obligatorischen Abschluss	-0.04	0.02
	Berufslehre (und Matura)	-0.04	0.01
	Tertiärabschluss	0.00	0.02
Betrieb	Betrieb 1 (Genf)	-0.07	0.05
	Betrieb 2	-0.06	0.02
	Betrieb 3	0.00	0.02
	Betrieb 4	0.00	0.02
	Betrieb 5	-0.05	0.02
Total		-0.02	0.01

N=388 (Betrieb, Geschlecht), 384 (Alter, Ausbildung)

Werte in fett sind statistisch signifikant unterschiedlich von 0 ($p < 0.05$)

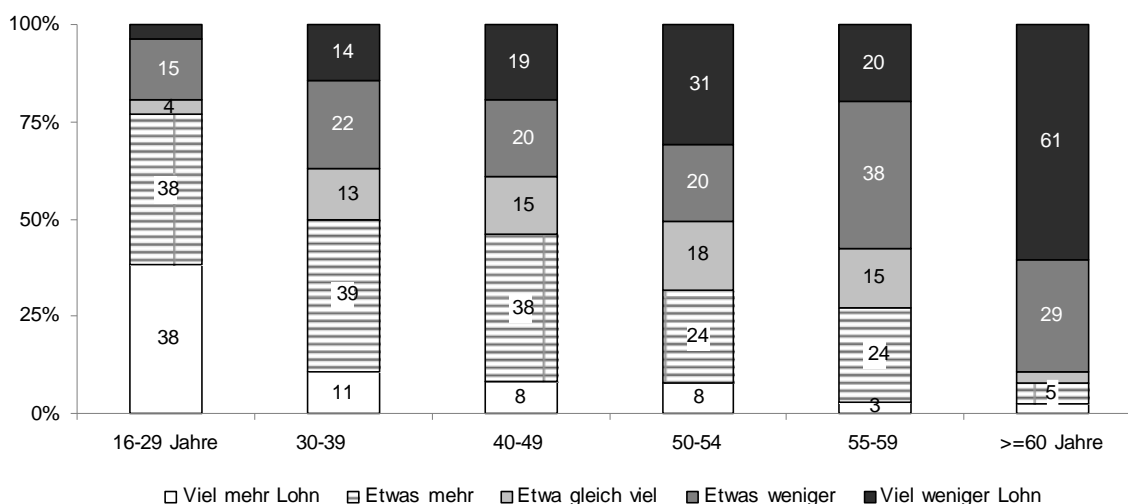
Lesebeispiel: der Bruttomonatslohn hat sich im Durchschnitt für Männer um -3% verringert und für Personen im Alter von 16-29 Jahren um 8% erhöht.

Tabelle 4.2 zeigt die Durchschnittswerte für eine relativ kleine Stichprobe. Wir untersuchen in einem nächsten Schritt die Verteilung der Lohnveränderungen nach Altersklassen – und verwenden dafür die grössere Stichprobe jener Wiederbeschäftigten, die auf die subjektive Lohnfrage (Vergleich von Lohn zwischen ehemaliger und neuer Stelle) geantwortet haben. Grafik 4.3 zeigt die Ergebnisse dieser Analyse und bestätigt, dass jene älteren Arbeitnehmenden, die wieder eine Stelle gefunden haben, sich oft mit einem deutlich tieferen Lohn zufrieden geben müssen. 50% der 50- 54-Jährigen, 58% der 55-59-Jährigen und 89% der 60-65-Jährigen haben eine Lohneinbusse erlitten. In der Alterskategorie von 60 bis 65 Jahren gaben gar 61% an, dass sie bei der neuen Stelle *viel weniger* Lohn erhalten als in der ehemaligen Stelle.

Ein Vergleich der Lohnverteilung der Über-50-Jährigen vor und nach den Betriebsschliessungen zeigt, dass die Löhne der älteren Arbeitnehmenden vor allem unterhalb des Medians unter Druck kamen: der Medianlohn (p50) ist um 5%, der Lohn im untersten Viertel (p25) um 9% und der Lohn im untersten Dezil (p10) um 14% gefallen. Dem gegenüber blieb der Lohn im obersten Viertel (p75) und obersten Dezil (p90) stabil (siehe Tabelle A.7 in Anhang IV). Die Lohneinbussen der älteren Arbeitnehmenden kamen folglich nicht dadurch zustande, dass die höheren Löhne auf das Durchschnittsniveau herunterkorrigiert wurden.

Diese Resultate bestätigen das Ergebnis einer Studie aus dem Kanton Aargau, wonach ein Coaching-Programm des RAV für ältere Arbeitslose deshalb erfolgreich war, weil es diese Gruppe der Stellensuchenden dazu brachte, ihren Reservationslohn nach unten anzupassen (Arni 2012). Auch unsere Studie deutet darauf hin, dass ein grosser Teil der Massentlassen über 50 Jahren einzig die Wahl zwischen Arbeitslosigkeit oder substantiellem Lohnverlust hatte.

Grafik 4.3: Verteilung der Lohnveränderungen vor und nach der Entlassung nach Altersklasse (in %)



N=487

Lesebeispiel: 38% der 16-29-Jährigen geben an, viel mehr Lohn als vor der Entlassung zu erhalten.

Tabelle 4.2 und Grafik 4.3 untersuchen die Determinanten der Lohnveränderung nur in einem bivariaten Kontext. Unsere Altersklassen unterscheiden sich aber auch im Ausbildungsniveau und der Zusammensetzung nach Geschlecht. Folglich untersuchen wir mit einer multivariaten OLS-Regression, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit, einen Lohnverlust zu erleiden, erhöhen oder senken. Dieser Nettoeffekt der verschiedenen Variablen wird in Tabelle 4.3 ausgewiesen. Daraus ist ersichtlich, dass das Geschlecht keinen

signifikanten Einfluss auf die Lohnveränderung hat. Die Altersunterschiede bleiben jedoch bestehen: im Vergleich zur jüngsten Alterklasse müssen die Wiederbeschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind, mit substantiellen Lohneinbussen rechnen; diese betragen 10% (50-54-Jährige), 14% (55-59-Jährige) und gar 23% für die Gruppe der 60-64-Jährigen. Eine frühere Anstellung in einer *Blue Collar* Position führt zu einer Lohneinbusse von 6% im Vergleich zu den *White Collar*-Beschäftigten.

Interessanterweise finden wir keinen Einfluss der Ausbildung auf die Lohnveränderung, wenn wir für Unterschiede in Alter, Berufsgruppe und Betrieb kontrollieren. Im Nachgang von Massenentlassungen scheinen Personen mit Lehre oder Tertiärabschluss im Bezug auf den Lohn keinen signifikanten Vorteil gegenüber ungelernten Arbeitnehmenden zu haben. Zusätzliche Auswertungen deuten darauf hin, dass die Ausbildung auch ältere Arbeitnehmende nicht vor einer Lohneinbusse schützt. Die durchschnittliche Lohneinbusse der 55-64-Jährigen betrug 10% bei den Ungelernten, 12% bei den Wiederbeschäftigten mit Berufslehre und 12% für jene mit Tertiärabschluss.

Schliesslich zeigt Tabelle 4.3 substantielle Unterschiede zwischen den Unternehmen. Bemerkenswert ist, dass alle Koeffizienten positiv und damit höher als in der Referenzkategorie des Genfer Unternehmens sind. Die ehemalige Belegschaft dieses Unternehmens scheint nicht nur in Bezug auf die Wiederbeschäftigung, sondern auch auf den Lohn am stärksten benachteiligt zu sein.

In ein zweites Regressionsmodell in Tabelle 4.3 integrieren wir eine zusätzliche Variable für die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Dienstalter). Entgegen der theoriegeleiteten Erwartung scheint eine lange Betriebstreue keinen negativen Einfluss auf den Lohn in der neuen Stelle zu haben. Selbst wenn wir die Variable für das Alter weglassen (Alter und Betriebstreue korrelieren stark), finden wir keinen signifikanten Effekt für die Dauer der Betriebszugehörigkeit auf die Lohnveränderung. Im Falle einer Massenentlassung scheint das Alter unabhängig von der vorhergehenden Betriebszugehörigkeit einen stark negativen Einfluss auf den Lohn zu haben. Eine lange Betriebstreue scheint dagegen auch bei neuen Arbeitgebern eher als positives Zeichen interpretiert zu werden.

Tabelle 4.3: Determinanten der Lohnveränderung zwischen Stelle vor und nach der Entlassung (OLS- Regressionskoeffizienten, Standardfehler in Klammern)

		Abhängige Variable : Lohnveränderung in neuer Stelle (in %)			
		Modell 1		Modell 2	
Geschlecht (ref. Frauen)	Männer	-0.05	(0.02)	-0.05	(0.02)
Alter (ref. < 30)	30-39	-0.05	(0.03)	-0.06	(0.04)
	40-49	-0.07	(0.04)	-0.07	(0.04)
	50-54	-0.10	(0.02)	-0.11	(0.04)
	55-59	-0.14	(0.02)	-0.16	(0.04)
	> 60	-0.23	(0.03)	-0.24	(0.05)
Ausbildung (ref. ohne post-obligatorischen Abschluss)	Berufslehre (u. Matura)	0.00	(0.01)	0.00	(0.01)
	Tertiärabschluss	0.01	(0.01)	0.02	(0.01)
Berufsgruppe (ref. White Collar)	Blue Collar	-0.06	(0.01)	-0.06	(0.01)
Betrieb (ref. Betrieb 1, Genf)	Betrieb 2	0.05	(0.01)	0.06	(0.04)
	Betrieb 3	0.10	(0.00)	0.11	(0.04)
	Betrieb 4	0.07	(0.00)	0.08	(0.04)
	Betrieb 5	0.04	(0.00)	0.05	(0.04)
Betriebszugehörigkeit (ref. < 2 Jahre)	2-5 Jahre			0.03	(0.03)
	6-10 Jahre			0.04	(0.04)
	11-20 Jahre			0.02	(0.04)
	> 20 Jahre			0.05	(0.03)
Konstante		0.07	(0.03)	0.03	(0.04)
Adjusted R2			0.18		0.18
N			375		375

Werte in fett sind statistisch signifikant unterschiedlich von 0 ($p < 0.05$)
Standardfehler sind auf Betriebsebene geclustert

4.4 Auswirkungen auf Arbeitsvertrag und Anforderungsniveau

Zusätzlich zu den Lohneinbussen stellt die Wiederbeschäftigung in prekären Stellen ein Risiko für entlassene Arbeitskräfte dar (Kalleberg 2009:8). Eine Anstellung in Temporärjobs bringt niedrigere Arbeitsplatzsicherheit und in der Regel schlechtere Sozialleistungen mit sich als eine unbefristete Anstellung (Green 2008:151). Dennoch können Temporärstellen eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein und die Stellensuchenden möglicherweise vor Langzeitarbeitslosigkeit schützen (Gerfin et al. 2005:824).

Tabelle 4.4 zeigt, dass die grosse Mehrheit (86%) der Personen, die wieder eine Stelle gefunden haben, heute in einem unbefristeten Vertragsverhältnis angestellt ist. Nur 7% respektive 4% der Befragten arbeiten in einem befristeten oder temporären Arbeitsverhältnis, 1% leistet Arbeit auf Abruf und 2% haben einen anderen Vertragstyp. Wir nahmen an, dass befristete Verträge und Temporärarbeit im Nachgang von Massenentlassungen eine grössere

Rolle spielen würden. Qualitative Rückmeldungen der Studienteilnehmenden deuten darauf hin, dass Temporärverträge eine relevante Rolle in der Wiederbeschäftigung spielten. Es ist möglich, dass 18 bis 30 Monate nach den Betriebsschliessungen Temporärverträge in Festanstellungen umgewandelt worden sind. Unsere Erhebung gibt keine Aufschlüsse über diese Frage. Hingegen wissen wir, dass 16% der Wiederbeschäftigten nach der Entlassung eine Temporärstelle angenommen hatten, die sie in der Zwischenzeit wieder verlassen haben. Bei den weiterhin Arbeitslosen gab ein Viertel an, dass sie zwischenzeitlich in einer Temporärstelle gearbeitet hatten (ausserhalb von Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdiensten der Arbeitslosenversicherung).

Unsere Erhebung zeigt, dass unbefristete Arbeitsverträge in der Regel mit besseren Arbeitsbedingungen einher gehen: Der standardisierte Durchschnittsbruttolohn für 40 Wochenstunden beträgt 6705.- für die Wiederbeschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, aber war 5677.- für jene mit einem befristeten Vertrag, 5057.- für jene mit einem Temporärvertrag und 4385.- für Arbeitnehmende, die heute auf Abruf arbeiten (alle Werte einbezüglich des Anteils eines eventuellen 13. Monatslohnes).

Tabelle 4.4: Vertragstypus der Wiederbeschäftigten

Unbefristeter Vertrag	86
Befristeter Vertrag (ohne Temporär)	7
Temporärarbeitsvertrag	4
Arbeit auf Abruf	1
Anderes	2
Total	100

N=481

Untersuchen wir die Übereinstimmung zwischen der Qualifikation der Arbeitnehmenden und der Anforderung der Stelle, sehen wir, dass 64% der Wiederbeschäftigten eine neue Stelle gefunden haben, die ihrer Ausbildung entspricht. 12% der Wiederbeschäftigten geben an, unterqualifiziert zu sein – man benötigt folglich für ihre Stelle eine höhere Qualifikation als jene, die sie haben. 25% der Wiederbeschäftigten sind für ihre neue Stelle überqualifiziert – was wiederum bedeutet, dass man für ihre Stelle in der Regel eine weniger hohe Ausbildung benötigt als die ihre. Analysieren wir den Effekt der Übereinstimmung zwischen Qualifikationsanforderung und Qualifikationsangebot auf den Lohn, zeigt sich klar, dass eine Überqualifizierung das Risiko eines Lohnverlustes erhöht. Nach Kontrolle für Geschlecht, Alter, Ausbildung, Berufsgruppe und Betrieb geht eine Überqualifizierung mit einer Lohneinbusse von 7% einher.

Drei Faktoren, welche Überqualifizierung in der neuen Stelle begünstigen, sind ein fortgeschrittenes Alter (Personen über 60 Jahre haben ein höheres Risiko als jene unter 30 Jahren), eine Ausbildung auf Tertiärniveau (Ungelernte und Personen mit einer Lehre haben ein geringeres Risiko, überqualifiziert zu sein) und eine berufliche Tätigkeit im Handwerk oder der Produktion (*Blue Collar* haben ein höheres Risiko als *White Collar*).

Ein weiteres Qualitätsmerkmal der neuen Stelle, das wir untersuchen, ist die subjektive Arbeitsplatzsicherheit. Die Studienteilnehmenden wurden gefragt, wie hoch sie das Risiko einschätzen, ihre aktuelle Stelle zu verlieren. 5% der Personen schätzten dieses Risiko als sehr hoch und 9% als eher hoch ein. Die grosse Mehrheit der Wiederbeschäftigten betrachtete dieses Risiko jedoch als mittel (24%) oder eher tief (28%) bis sehr tief (23%). 11% der Antwortenden wussten nicht, wie es um das Arbeitsplatzrisiko ihrer neuen Stelle steht.

Schliesslich haben wir versucht, die Auswirkungen der Entlassung auf die subjektive soziale Mobilität zu erfassen. Zu diesem Zweck wurden die Teilnehmenden gefragt, ob ihre heutige Stelle im Vergleich zur Stelle vor der Entlassung einen sozialen Aufstieg, einen sozialen Abstieg oder eine ähnliche soziale Position bedeute. Mehr als die Hälfte der Wiederbeschäftigten geben an, dass der Stellenwechsel, der durch die Betriebsschliessung erzwungen wurde, keine Auswirkung auf ihren gesellschaftlichen Status hatte (58%). 19% der Personen antworten, dass sie einen sozialen Aufstieg erlebt haben, 22% einen Abstieg. Die Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs scheint wiederum besonders stark durch das Alter bestimmt zu sein. Im Vergleich zur Altersgruppe der 16-29-Jährigen haben alle anderen Kohorten ein höheres Risiko des sozialen Abstiegs. Ebenso ist das Risiko des sozialen Abstiegs für die Wiederbeschäftigten des Unternehmens, das in Genf angesiedelt war, höher als für die Wiederbeschäftigten der anderen vier Unternehmen. Weitere untersuchte Faktoren wie Ausbildung, Beruf oder Geschlecht haben hingegen keinen signifikanten Einfluss.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass ältere Arbeitnehmende nicht nur geringere Chancen haben, nach einer Betriebsschliessung wieder eine Stelle zu finden. Sie müssen zudem bei Erhalt einer Stelle substantielle Lohneinbussen hinnehmen und geben überdurchschnittlich oft an, in ihrer neuen Stelle von Überqualifikation und einem sozialen Abstieg betroffen zu sein. Im Gegensatz dazu haben sich die Arbeitsbedingungen in der neuen Stelle für die jüngeren Beschäftigten verbessert.

5. Auswirkung auf die Zufriedenheit

5.1 Veränderung der Lebenszufriedenheit nach Arbeitsmarktstatus

Eine Massenentlassung kann sich nicht nur auf die berufliche Karriere der Betroffenen auswirken, sondern auch auf deren Lebenszufriedenheit. In der Arbeitsökonomie hat sich in den letzten Jahren eine Forschungsrichtung entwickelt, die den Einfluss ökonomischer Ereignisse auf das subjektive Wohlbefinden untersucht (z.B. Layard 2006; Stutzer und Lalive 2004). Auf der Basis des Schweizerischen Haushaltspanels geht klar hervor, dass Personen, die arbeitslos werden, stark an Lebenszufriedenheit einbüßen (Oesch und Lipps 2013). Denn eine Stelle zu verlieren bedeutet für die betroffenen Personen nicht nur, auf ein regelmässiges Lohneinkommen verzichten zu müssen. Ebenso gehen oft auch eine regelmässige Tagesstruktur, eine Quelle der Identität, die Teilnahme an einer kollektiven Aufgabe und soziale Kontakte verloren (Andersen 2008:452). Allerdings steigt das Wohlbefinden in der Regel wieder, sobald die Betroffenen eine neue Stelle gefunden haben. Ob dasselbe Niveau der Lebenszufriedenheit wie vor der Entlassung erreicht wird, scheint stark von der Qualität der neuen Stelle abzuhängen – insbesondere von der Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Stelle und der Qualifikation der Arbeitnehmenden (Allen und Van der Velden 2001:449).

Eine Entlassung aus einem Betrieb, der schliesst, kann jedoch auch positive Auswirkungen auf die Befindlichkeit der betroffenen Personen haben. Dies kann der Fall sein, wenn die Arbeitskräfte von einer Stelle mit niedriger Arbeitsplatzsicherheit in eine Stelle mit hoher Sicherheit wechseln (Sweet und Moen 2011:24-5). Denn einer Massenentlassung geht häufig eine Phase der betriebsinternen Krise und grossen Verunsicherung der Arbeitnehmenden voraus (Schwerdt 2011).

In unserer Umfrage haben wir erhoben, wie die Teilnehmenden ihre Lebenszufriedenheit *vor der Entlassung* und *zum Zeitpunkt der Befragung* (fortan *nach der Entlassung*) einschätzten. Die Zufriedenheit vor der Entlassung ist eine retrospektive Angabe und folglich mit Vorsicht zu interpretieren. Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde auf einer Skala von 0 bis 10 gemessen, wobei 0 bedeutet, dass die Person mit ihrem Leben überhaupt nicht zufrieden und 10 dass sie voll und ganz zufrieden ist.

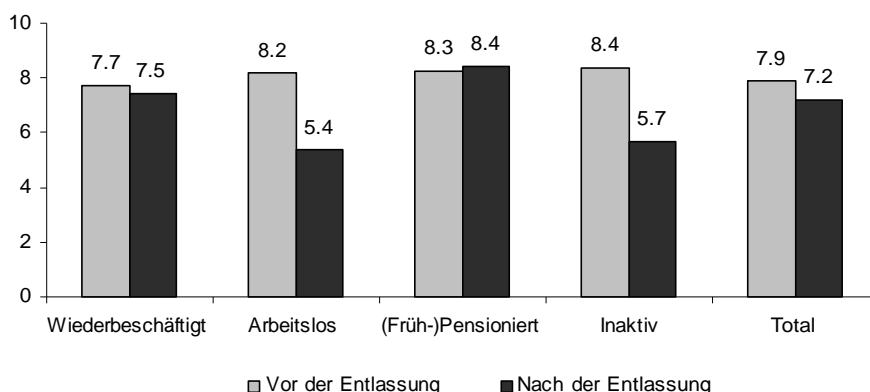
Grafik 5.1 zeigt die Zufriedenheit vor und nach der Entlassung für die vier Arbeitsmarktstati – erwerbstätig, pensioniert, arbeitslos und inaktiv – sowie für das Total der Personen. Unsere Analysen deuten darauf hin, dass die Teilnehmenden ihre Lebenszufriedenheit vor der Betriebsschliessung im Schnitt höher einschätzten als im

Moment der Umfrage (Abnahme von 7.9 auf 7.2). Jene Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätig waren, erlebten nur eine geringfügige Abnahme der Zufriedenheit von 7.7 vor der Entlassung auf 7.5 nach der Entlassung. Pensionierte Personen verzeichneten eine marginale Zunahme der Zufriedenheit von 8.3 auf 8.4. Bei arbeitslosen Personen veränderte sich die Zufriedenheit stark negativ von durchschnittlich 8.2 auf 5.4. Dies entspricht einer Abnahme von 34%. Bei den inaktiven sieht die Situation ähnlich aus: die Zufriedenheit nahm um rund 32% von 8.4 auf 5.7 ab.

Zwei Ergebnisse sind bemerkenswert. Erstens scheinen pensionierte Personen deutlich zufriedener zu sein als Wiederbeschäftigte. Obwohl drei Viertel der Pensionierten frühpensioniert wurden und folglich weiterhin erwerbstätig sein könnten, ist ihr subjektives Wohlbefinden höher als jenes der Erwerbstätigen. Zweitens gibt die sehr tiefe Lebenszufriedenheit der Inaktiven einen Hinweis darauf, dass diese Personen gezwungenermassen aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind.

Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Angaben zur Lebenszufriedenheit, die wir retrospektiv erhoben haben (Zufriedenheit vor der Entlassung), etwas verzerrt sind. Dies wird aus einem Vergleich der hellgrauen Balken in Grafik 5.1 ersichtlich. Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos oder inaktiv waren, geben eine deutlich höhere Zufriedenheit an (8.3 und 8.4) als die Wiederbeschäftigten (7.7). Der Vergleich mit der durchschnittlichen Lebenszufriedenheit der Schweizer Bevölkerung, welche 2013 bei 7.8 lag (OECD Statistik), legt den Schluss nahe, dass die arbeitslosen und inaktiven Personen ihre Zufriedenheit vor der Entlassung überschätzen – möglicherweise weil sie die Situation vor der Entlassung aufgrund des Kontrastes zu ihrer aktuellen Situation idealisieren.

Grafik 5.1 Lebenszufriedenheit vor und nach der Entlassung nach beruflicher Situation



N=705

Wir untersuchen in einer Regressionsanalyse, welche Faktoren die Veränderung in der Zufriedenheit positiv oder negativ beeinflussen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 5.1 aufgeführt und zeigen, dass das Geschlecht und die Berufsgruppe keinen Einfluss auf die Entwicklung der Zufriedenheit seit der Betriebsschliessung hatten. Bezüglich des Alters finden wir, dass die Gruppe der Unter-30-Jährigen wesentlich weniger beeinträchtigt wurde in ihrer Zufriedenheit als die anderen Altersklassen, die sich unter einander nicht weiter unterscheiden. In Bezug auf die Bildung scheinen Personen mit einer Berufslehre oder einem Tertiärabschluss deutlich weniger unter der Betriebsschliessung gelitten zu haben als Ungelernte. Die Unterschiede zwischen den Betrieben sind gering, deuten aber wiederum darauf hin, dass die ehemaligen Beschäftigten des Genfer Unternehmens stärker in ihrem Wohlbefinden tangiert worden sind als die anderen Belegschaften. Schliesslich bestätigt diese Analyse, dass die Lebenszufriedenheit der Arbeitslosen und Inaktiven deutlich stärker gesunken ist als jene der Wiederbeschäftigten und Pensionierten. Dies deutet klar darauf hin, dass es sich um unfreiwillige Arbeitslosigkeit handelt, die die Lebensqualität der Betroffenen stark einschränkt.

Tabelle 5.1: Determinanten der Veränderung in der Lebenszufriedenheit vor und nach der Entlassung (OLS-Regressionskoeffizienten, Standardfehler in Klammern)

		Abhängige Variable : Veränderung in Lebenszufriedenheit vor Entlassung und heute (in %)	
Geschlecht (ref. Frauen)	Männer	-0.01	(0.04)
Alter (ref. < 30)	30-39	-0.21	(0.06)
	40-49	-0.21	(0.05)
	50-54	-0.26	(0.06)
	55-59	-0.25	(0.06)
	>= 60	-0.20	(0.06)
Ausbildung (ref. ohne post-obligatorischen Schulabschluss)	Berufslehre	0.14	(0.04)
	Tertiärabschluss	0.18	(0.05)
Berufsgruppe (ref. White Collar)	Blue Collar	-0.04	(0.03)
Betrieb (ref. Betrieb 1, Genf)	Betrieb 2	0.11	(0.05)
	Betrieb 3	0.08	(0.05)
	Betrieb 4	0.04	(0.05)
	Betrieb 5	0.05	(0.05)
Status (ref. wieder beschäftigt)	Arbeitslos	-0.26	(0.04)
	(Früh-) Pensioniert	0.05	(0.06)
	Inaktiv	-0.33	(0.08)
Konstante		0.03	(0.08)
Adjusted R2		0.16	
N		672	

Werte in fett sind statistisch signifikant unterschiedlich von 0 ($p < 0.05$)

In einem nächsten Schritt interessieren wir uns für die Faktoren, die die Veränderung in der Zufriedenheit innerhalb der verschiedenen Gruppen beeinflussen. Wir arbeiten hier mit relativ kleinen Fallzahlen und können nur einige Resultate andeuten. Unsere multivariaten Analysen weisen darauf hin, dass *Wiederbeschäftigte* mit einem befristeten oder atypischen Arbeitsvertrag stärker an Lebenszufriedenheit eingebüsst haben als Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dasselbe trifft auf Personen zu, die das Risiko eines erneuten Stellenverlustes als hoch einschätzen: Ihre Lebenszufriedenheit hat sich weniger günstig entwickelt als jene der Wiederbeschäftigten mit einer sicheren Stelle. Arbeitsvertrag und Arbeitsplatzsicherheit haben einen stärkeren Einfluss auf die Veränderung der Zufriedenheit als die Veränderung des Lohns. Keinen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit finden wir für die Veränderung des Arbeitsweges, das gleichzeitige Ausüben von mehreren Jobs sowie für die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Stelle und der Ausbildung (*Skill Match*).

Bei Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung noch *arbeitslos* waren, sind die Effekte weniger klar. Die Dauer der Stellensuche wirkt sich nicht signifikant auf die Zufriedenheit aus. Ebenso wenig haben Veränderungen im sozialen Umfeld einen klaren Einfluss. Untersuchen wir den Effekt der finanziellen Einschränkungen auf die Veränderung der Zufriedenheit, scheint es einen Zusammenhang zwischen dem Verzicht auf Ferien und der Entwicklung der Lebenszufriedenheit zu geben, aber keinen Zusammenhang mit anderen Arten finanzieller Einschränkungen. Schliesslich scheint die Anzahl Bewerbungen, die jemand verschickt hat, einen negativen Effekt auf die Veränderung der Zufriedenheit zu haben; diese Variable ist jedoch nicht in allen Modellen signifikant.

Welche Faktoren beeinflussen die Veränderung der Lebenszufriedenheit der *Pensionierten*? Entgegen unseren Erwartungen finden wir, dass die frühzeitige Pensionierung keinen Effekt hat. Unsere Annahme war, dass Frühpensionierte entweder nicht auf den Eintritt in die Rente vorbereitet waren oder diese Option unfreiwillig – mangels Arbeitsmarktalternativen – gewählt haben. Dies hätte dazu führen können, dass Frühpensionierte stärker an Zufriedenheit eingebüsst hätten als Personen, die das AHV- Pensionsalter erreicht haben.

5.2 Veränderungen im sozialen Umfeld

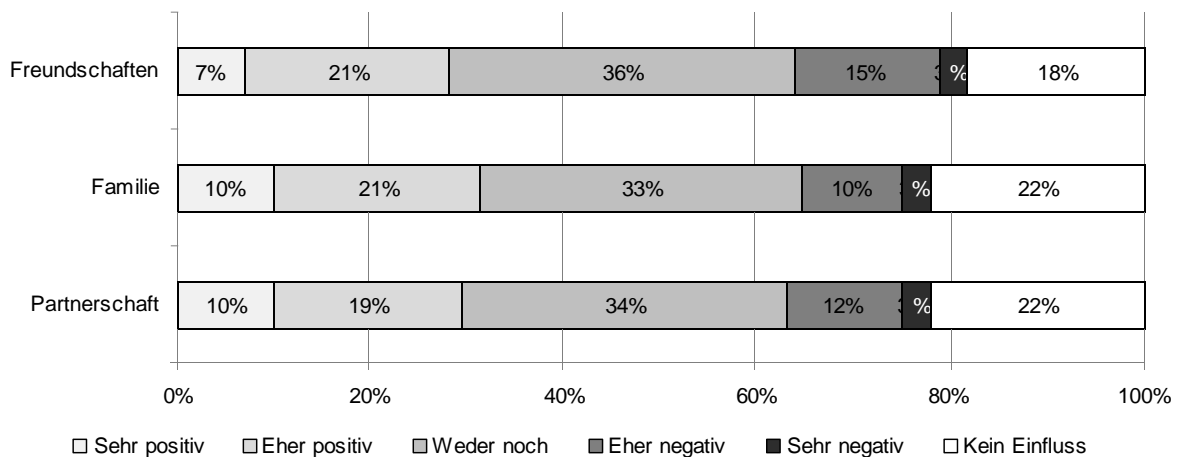
Eine Entlassung wirkt sich in aller Regel auch auf das soziale Umfeld aus. Zum einen kann der Verlust eines Einkommens und einer regelmässigen Beschäftigung in einem Haushalt zu Spannungen führen (Eliason 2012). Zum anderen geht ein Stellenverlust mit dem Verlust von

Arbeitskollegen einher, was die Betroffenen in eine Situation der sozialen Isolation führen kann (Larsen 2008:13-14). Zugleich wurde jedoch auch gezeigt, dass arbeitslose Personen mehr Zeit mit der Familie und mit Freunden verbringen (Gallie et al. 2001:48).

Unsere Erhebung deutet darauf hin, dass Auswirkungen des Stellenverlustes auf das soziale Umfeld – Freundschaften, Familie und Partnerschaft – häufiger positiv als negativ waren (siehe Grafik 5.2). Rund 30% der Befragten geben an, dass die Auswirkungen sehr positiv bis eher positiv waren. Etwa 15% der Befragten – also nur halb so viele – geben an, dass sich die Entlassung eher negativ bis sehr negativ auf das soziale Umfeld ausgewirkt hat. Rund 35% antworten, dass die Auswirkungen weder positiv noch negativ waren und rund 20%, dass die Entlassung keinen Einfluss auf ihr soziales Umfeld hatte.

Insgesamt waren die Auswirkungen also weniger negativ als erwartet. Hier muss jedoch angefügt werden, dass der Vergleichszeitpunkt – die Monate vor der Massenentlassung – in allen fünf Betrieben durch grosse Ungewissheit gekennzeichnet war und die Befragten ihre heutige Lage folglich mit einer Ausnahmesituation vergleichen. Zudem deuten qualitative Rückmeldungen der Teilnehmenden auf einige dramatische Härtefälle im Nachgang der Massenentlassungen hin. Diesen individuellen Tragödien kann unsere quantitative Erhebung nicht gerecht werden.

Grafik 5.2 Auswirkungen der Entlassung auf das soziale Umfeld



N=659

Schliesslich wollten wir wissen, welche Personengruppen besonders häufig von negativen beziehungsweise positiven Auswirkungen auf das soziale Umfeld betroffen waren. Die Analysen ergeben, dass die berufliche Situation eine Rolle spielt. Personen, die im Anschluss

an die Betriebsschliessung pensioniert wurden, haben häufiger positive Auswirkungen auf ihre Partnerschaft und die familiäre Situation erlebt als Wiederbeschäftigte. Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung arbeitslos waren, haben häufiger negative Effekte auf Freundschaften erlebt als Wiederbeschäftigte. Grundsätzlich haben Personen mit Tertiärausbildung weniger häufig negative Auswirkungen der Entlassung auf ihre familiäre Situation erfahren. Schliesslich scheint die soziale Mobilität, welche im Anschluss an die Entlassung erlebt wurde, besonders stark mit den Auswirkungen auf das soziale Umfeld im Zusammenhang zu stehen. Personen, die angeben, dass sie heute eine ähnliche oder eine niedrigere soziale Position haben als vor der Entlassung, haben mit wesentlich grösserer Wahrscheinlichkeit negative Auswirkungen auf ihr soziales Umfeld erlebt, als Personen, für welche die neue Stelle einen sozialen Aufstieg darstellt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die berufliche Situation die Veränderung der Lebenszufriedenheit der Befragten stark beeinflusst. Arbeitslose und inaktive Personen haben wesentlich stärker an Zufriedenheit eingebüsst als Personen, die wieder eine Stelle gefunden haben. Bei den Wiederbeschäftigten sind der Vertragstypus sowie die subjektive Arbeitsplatzsicherheit diejenigen Faktoren, welche die Veränderung der Lebenszufriedenheit am besten erklären. Schliesslich finden wir, dass die Frühpensionierten am zufriedensten mit ihrem Leben sind.

Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Studie haben wir untersucht, wie sich die berufliche Karrieren von Arbeitnehmenden entwickeln, die von einer Betriebsschliessung im Schweizer Industriesektor betroffen waren. Mittels einer quantitativen Erhebung bei 1200 Personen sind wir der Frage nachgegangen, wer zu welchen Bedingungen wiederbeschäftigt wurde. Wir fassen die Ergebnisse abschliessend in fünf Punkten zusammen.

Erstens finden wir eine Wiederbeschäftigungsrate von 69%. Arbeitskräfte, die in den letzten Jahren in der Schweizer Industrie ihre Stelle verloren, scheinen mehrheitlich gute Chancen gehabt zu haben, innerhalb von einem Jahr wieder eine Stelle zu finden. Allerdings lag auch die Arbeitslosenquote von 17% hoch, wenn wir sie mit dem schweizerischen Durchschnitt vergleichen. 11% der Befragten gingen in Pension und 3% traten aus dem Arbeitsmarkt aus.

Zweitens beobachten wir grosse Unterschiede zwischen den untersuchten Unternehmen: Die Wiederbeschäftigungsrate der Belegschaft des Betriebs in Genf lag nur halb so hoch wie bei den vier Betrieben in der Region Espace Mittelland. Diese Unterschiede erklären sich zu einem Teil durch die höhere regionale Arbeitslosenquote im Kanton Genf. Zudem waren rund die Hälfte der Arbeitskräfte aus dem Genfer Unternehmen Grenzgänger, und diese hatten besonders grosse Mühe, wieder eine Stelle zu finden – möglicherweise aufgrund des unterschiedlichen Systems der Arbeitslosenversicherung.

Drittens finden wir, dass das Alter die Chancen, eine Stelle zu finden, wesentlich stärker beeinflusst als die Ausbildung, der Berufs oder das Geschlecht. Dies widerspricht der Studie von Wyss (2009), welche argumentiert hatte, dass im Schweizer Industriesektor vor allem Niedrigqualifizierte düstere Arbeitsmarktaussichten hätten. Unsere Resultate zeigen, dass Arbeitskräfte über 55 Jahren nicht nur grosse Mühe hatten, eine Stelle zu finden – oftmals mit deutlich längeren Phasen der Stellensuche als jüngere Arbeitssuchende –, sondern dass sie bei einer Wiederbeschäftigung meist auch deutliche Lohnverluste hinnehmen mussten. Ältere Arbeitnehmende scheinen bei einer Betriebsschliessung besonders exponiert zu sein. Im Gegensatz dazu haben die Kohorten unter 40 Jahren den Übergang in eine neue Stelle in der grossen Mehrheit problemlos gemeistert.

Ein viertes bemerkenswertes Resultat unserer Studie ist, dass die meisten Wiederbeschäftigten für ihre neue Stelle in den Industriesektor zurückkehrten. Die Erwartung, dass entlassene Industriearbeitende in den Dienstleistungssektor wechseln müssten, um Langzeitarbeitslosigkeit zu umgehen, hat sich nicht bestätigt. Die Aufnahmefähigkeit der Industrie scheint offensichtlich grösser, als dies oft erwartet wird. Auch Ungelernte wurden

relativ problemlos aufgenommen: über 80% der Personen ohne post-obligatorischen Abschluss unter 50 Jahren haben wieder eine Stelle gefunden. Dieses Resultat widerspricht dem Mythos, wonach die schweizerischen Unternehmen keine unqualifizierte Arbeit mehr nachfragten (siehe dazu auch: Oesch 2013, Kap. 6). Es ist offensichtlich ein grösseres Handicap auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt, mit 50 Jahren und Berufslehre als mit 35 Jahre und ohne Berufslehre entlassen zu werden.

Fünftens hat die Lebenszufriedenheit bei jenen Personen sehr stark abgenommen, die zum Zeitpunkt der Erhebung weiterhin arbeitslos oder aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten waren. Es handelt sich in der grossen Mehrheit offensichtlich nicht um freiwillige Arbeitslosigkeit. Auch qualitative Rückmeldungen zu unserer Erhebung deuten darauf hin, dass die psychosozialen Folgen der Entlassung für manche Betroffenen schwerwiegend waren. Bei den Wiederbeschäftigten blieb die Zufriedenheit stabil (oder hatte zumindest zum Zeitpunkt der Untersuchung wieder denselben Wert wie vor der Entlassung angenommen). Ein Vergleich der verschiedenen Gruppen zeigt, dass (Früh-) Pensionierte am zufriedensten mit ihrem heutigen Leben sind.

Die wichtigste Implikation unserer Untersuchung ist, dass ältere Arbeitskräfte bei einer Entlassung besondere Unterstützung benötigen. Dies kann einerseits durch Sozialpläne geschehen, welche Frühpensionierungen ermöglichen. Andererseits sind arbeitsmarktliche Strategien gefragt, welche ältere Arbeitnehmende in ihrer Stellensuche wirksamer unterstützen und sie allenfalls auf dem Arbeitsmarkt attraktiver machen. Schliesslich scheint auch eine breite Sensibilisierung der Arbeitgeber notwendig, um die schwierige Situation von älteren Stellensuchenden auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Denn im Gegensatz zur Ausbildung und der beruflichen Erfahrung können Arbeitnehmende ihr Alter nicht beeinflussen.

Trotz den intakten Wiederbeschäftigungschancen von entlassenen Industriearbeitern stellen Betriebsschliessungen im Lebenslauf der meisten betroffenen Arbeitskräfte einen Einschnitt dar. Die individuellen Rückmeldungen deuten darauf hin, dass die Entlassung häufig als Loyalitätsbruch empfunden wird und für die meisten Betroffenen eine schmerzhaft Erfahrung bedeuten. Aus diesem Grund ist eine frühzeitige Ankündigung der Betriebsschliessung sowie der Einbezug der Belegschaft in die Verhandlungen eines Sozialplans von grosser Bedeutung.

Bibliographie

- Allen, J., und Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452.
- Andersen, S. H. (2008). The Short- and Long-Term Effects of Government Training on Subjective Well-being. *European Sociological Review*, 24(4):451–462.
- Appelqvist, J. (2007). Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland. Government Institute for Research, VATT Discussion Paper No. 422.
- Arni, P. (2012). *Do Older Job Seekers Find More Jobs When Being Coached? A Field Experiment on Search Behavior*, mimeo.
- Arulampalam, W., Gregg, P., und Gregory, M. (2001). Unemployment Scarring. *Economic Journal*, 111: F577–F584.
- Babey, D. (2011). Arbeitslosenversicherung im Jahr 2010. *Volkswirtschaft*, 11.
- Babey, D. (2012). Arbeitslosenversicherung im Jahr 2011. *Volkswirtschaft*, 10.
- Ball, L. (1999). Aggregate Demand and Long-run Unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*, (2): 189–236.
- Berman, E., Bound, J., und Machin, S. (1998). Implications of Skill-Biased Technological Change : International Evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113 (4): 1245–1279.
- Black, S. E., und Spitz-Oener, A. (2010). Explaining women’s success: technological change and the skill content of women’s work. *Review of Economics and Statistics*, 92 (1): 187–194.
- Bonoli, G. (2007). Time Matters: Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40 (5): 495–520.
- Bonoli, G., Lalive, R., Oesch, D., Turtschi, N. et von Ow, A. (2013). L’impact des réseaux sociaux sur le retour à l’emploi des chômeurs, Rapport pour la Commission de surveillance du fonds de compensation de l’assurance chômage, juin 2013.
- Burda, M., und Mertens, A. (2001). Estimating wage losses of displaced workers in Germany. *Labour Economics*, (8): 15–41.
- Carneiro, A., und Portugal, P. (2006). Earnings Losses of Displaced Workers: Evidence from a Matched Employer-Employee Data Set. *Estudos e Documentos de Trabalho Working Papers* 14.
- Cha, Y., und Morgan, S. L. (2010). Structural earnings losses and between-industry mobility of displaced workers, 2003–2008. *Social Science Research*, 39(6): 1137–1152.
- Couch, K. A. (2001). Earning Losses and Unemployment of Displaced Workers in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3): 559–572.
- Couch, K. A., und Placzek, D. W. (2010). Earnings Losses of Displaced Workers Revisited. *American Economic Review*, 100(1): 572–589.
- Cusack, T. R., und Iversen, T. (2000). The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialisation or Globalization ? *World Politics*, 52 (3): 313–349.
- Daniel, K., und Heywood, J.S. (2007). The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence. *Labour Economics*, 14 (1): 35–51.
- Diekmann, A., Engelhardt, H. und Jann, B. (1999). Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Ergebnisse aus dem Schweizer Arbeitsmarktsurvey. Bern: Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

- Eliason, M. (2012). Lost jobs, broken marriages. *Journal of Population Economics* (25):1365–1397.
- Flückiger, Y. (2002). Le chômage en Suisse: causes, évolution et efficacité des mesures actives. *Aspects de la sécurité sociale*, (4): 11–21.
- Gallie, D., Kostova, D. und Kuchar, P. (2001). Social Consequences of Unemployment: an East-West Comparison. *Journal of European Social Policy*, 11(1):39–54.
- Green, F., und McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? *Applied Economics*, 39(4): 427–439.
- Greenaway, D., Upward, R. und Wright, P. (2000). Sectoral Transformation and Labour-market Flows. *Oxford Review of Economic Policy*, 16 (3): 57–75
- Freitag, M. (2000). Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen. *Zeitschrift für Soziologie*, 29(3): 186–201.
- Haynes, M., Upward, R., und Wright, P. (2000). Smooth and Sticky Adjustment: A Comparative Analysis of the US and UK. *Review of International Economics*, 8(3): 517–532.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., und Sullivan, D. G. (1993). Earning Losses of Displaced Workers. *American Economic Review*, 83(4): 685–709.
- Jolkkonen, A. Koistinen, P. und Kurvinen, A. (2012). Reemployment of Displaced Workers – The Case of a Plant Closing on a Remote Region in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(1): 81-100.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. und Schwarz, N. (2004). Toward National Well-Being Accounts. *American Economic Review*, 94(2): 429-434.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1): 1–22.
- Kletzer, L. (2001). *Job Loss from Imports: Measuring the Costs*, Institute for International Economics, Washington, v-122.
- Knuth, M., und Kalina, T. (2002). Early Exit from the Labour Force between Exclusion and Privilege: Unemployment as a Transition from Employment to Retirement in West Germany. *European Societies*, 4 (4): 393–418.
- Laganà, F., Elcheroth, G., Penic, S., Kleiner, B. und Fasel, N. (2013). National minorities and their representation in social surveys: which practices make a difference? *Quality & Quantity* 47(3), 1287-1314.
- Lane, J., Stevens, D., und Burgess, S. (1996). Worker and Job Flows. *Economics Letters*, 51: 109–113.
- Larsen, C. A. (2008). Networks versus Economic Incentives. CCWS Working paper no. 2008-59.
- Layard, R. (2006). Happiness and public policy: a challenge to the profession. *Economic Journal*, 116 (510).
- Layard, R., und Nickell, S. (2010). Full employment is not just a dream. *CentrePiece*: 10–17.
- Leana, C. R., und Feldman, D. C. (1995). Finding New Jobs After a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment. *Human Relations*, 48(12), 1381-1401.
- Lipps, O., Laganà, F., Pollien, A. und Gianettoni, L. (2013). Under-representation of foreign minorities in cross-sectional and longitudinal surveys in Switzerland. In: Font, J. und Méndez, M. (Eds.). *Surveying Ethnic Minorities and Immigrant Populations*:

- Methodological Challenges and Research Strategies*, pp. 241-267. Amsterdam University Press.
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26(1): 67-82.
- Neal, D. (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of Labor Economics*, 13(4): 653–677.
- OECD (2009). How Do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? *OECD Employment Outlook*. Paris: 117-163.
- Oesch, D. (2013). *Occupational Change in Europe. How Technology and Education Transform the Job Structure*, pp. i-179. Oxford: Oxford University Press.
- Oesch, D. und Lipps, O. (2013). Does unemployment hurt less if there is more of it around? A panel analysis of life satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review*, forthcoming.
- Podgursky, M., und Swaim, P. (1987). Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 41(1): 17-29.
- Schwerdt, G. (2011). Labor turnover before plant closure: 'Leaving the sinking ship' vs. 'Captain throwing ballast overboard'. *Labour Economics*, 18(1):93–101.
- Stutzer, A., und Frey, B. S. (2008). Stress that Doesn't Pay: The Commuting Paradox*. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339-366.
- Stutzer, A., und Lalive, R. (2004). The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being. *Journal of the European Economic Association*, 2(4):696–719.
- Sweet, S. und Moen, P. (2011). Dual Earners Preparing for Job Loss: Agency, Linked Lives, and Resilience. *Work and Occupations*, 39(1):35–70.
- Weder, R. und Wyss, S. (2010). Arbeitslosigkeit unter niedrig Qualifizierten: Die Rolle der Globalisierung. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No. 29.
- Wyss, S. (2009). Stellenverlust und Lohneinbusse durch die Globalisierung ? Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ) der Universität Basel, 05/09.
- Wyss, S. und Weder, R. (2010), Bedroht die Globalisierung die Niedrigqualifizierten in der Schweiz? *Volkswirtschaft* 83 (6): 7-10.

Anhang

Anhang I zu Kapitel 1: Datengrundlage und Merkmale der quantitativen Erhebung

Wir führten die Erhebung der entlassenen Belegschaften im Herbst 2011 durch. Ende September versendeten wir an die Individuen in unserer Stichprobe ein Informationsschreiben über die Erhebung mit Empfehlungsschreiben des SECO. Zugleich wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, den Fragebogen auf Internet auszufüllen. Anfangs Oktober erhielten alle Befragten per Post einen Fragebogen mit einem Migros-Gutschein von CHF 10 als *Incentive*. Einen Monat später stellten wir jenen Personen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht geantwortet hatten, den Fragebogen ein zweites Mal zu.

Parallel dazu wurde eine Gruppe von rund zwanzig Personen telefonisch befragt. Eine Zwischenauswertung der Rücklaufquote hatte ergeben, dass Personen von ausserhalb der Europäischen Union – insbesondere aus Ex-Jugoslawien und der Türkei – deutlich weniger häufig an unserer Erhebung teilnahmen als Schweizer, Italiener, Portugiesen und Spanier. Diese Unterschiede in den Rücklaufquoten sind aus Studien über das Schweizerische Haushaltspanel und die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung bekannt (Lipps et al. 2013: 248-251, Laganà et al. 2013: 1288). Folglich versuchten wir die Rücklaufquote spezifisch für die Bevölkerungsgruppe der Nicht-EU Bürger zu erhöhen, indem wir telefonische Interviews mit einer Stichprobe von ihnen durchführten. Einige Telefoninterviews fanden auch deshalb statt, weil Befragte mitteilten, dass sie nicht an der Umfrage teilnehmen würden. In diesen Fällen erlaubten die Telefoninterviews, einige grundlegende Informationen über diese Personen zu gewinnen.

748 Personen haben an unserer Erhebung teilgenommen, was einem Rücklauf von 62% entspricht. 76% der Teilnehmenden antworteten per Papierfragebogen, 21% füllten den Fragebogen auf Internet aus und 3% wurden telefonisch erreicht. Wichtiger als die Rücklaufquote ist die Frage, ob die Teilnehmenden für die Menge der Befragten repräsentativ sind. Eine Analyse der Teilnehmenden nach Erhebungsmodus ergibt, dass insbesondere mit den Telefoninterviews Personen erreicht werden konnten, die typischerweise nicht an der Umfrage teilgenommen haben: überdurchschnittlich häufig Niedrigqualifizierte und zu einem grossen Teil Produktionsarbeitende. Der zweite Versand des Papierfragebogens hingegen hat die Repräsentativität der Resultate nicht verbessert. Er hat einzig dazu beigetragen, die Teilnahmequote zu erhöhen; dabei wurden Personen zur Teilnahme motiviert, die ähnliche Charakteristika haben wie Personen, die bereits nach dem ersten Versand geantwortet hatten. Tabelle A.1 im Anhang zeigt, dass sich die Rücklaufquoten zwischen den Unternehmen nur

marginal unterscheiden. Grösser sind die Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen²⁰: Während nur 60% der Maschinenbediener und Hilfsarbeitskräfte sowie 62% der Bürofachkräfte an unserer Erhebung teilnahmen, waren es 75% bei den Führungskräften und 82% bei den (seltenen) akademischen Berufen. Schliesslich war die Rücklaufquote auch höher bei den Frauen als den Männern (69% gegenüber 59%).

Tabelle A.1: Rücklaufquote nach Betrieb, Beruf und Geschlecht

	Eigenschaft	Rücklaufquote	N
Nach Betrieb	Betrieb A (19-24 seit der Schliessung)	55%	183
	Betrieb B (21 seit der Schliessung)	61%	147
	Betrieb C (22 seit der Schliessung)	62%	228
	Betrieb D (33 seit der Schliessung)	63%	357
	Betrieb E (13-24 seit der Schliessung)	66%	288
Nach ISCO-Berufsgruppe (vor Entlassung)	Maschinenbediener u. Hilfsarbeitskräfte	60%	185
	Bürofachkräfte	62%	29
	Handwerksberufe	66%	145
	Techniker	69%	126
	Führungskräfte	75%	62
	Wissenschaftler	81%	32
Nach Geschlecht	Männer	59%	630
	Frauen	69%	130

²⁰ Die Kategorien der Hauptberufsgruppen orientieren sich an der Internationalen Standardklassifizierung der Berufe (ISCO).

Tabelle A.2: sozio-demographische Eigenschaften der gesamten Belegschaft²¹ und der Studienteilnehmenden

		Entlassene Belegschaft	Studienteilnehmende
Sex	Frauen	17.1%	19.5%
	Männer	82.9%	80.4%
	Total	100.0%	99.9%
ISCO-Berufsgruppen (vor Entlassung)	Führungskräfte	10.9%	12.2%
	Akademische Berufe	5.5%	6.8%
	Techniker	21.7%	22.6%
	Bürofachkräfte	5.0%	4.7%
	Handwerksberufe Maschinenbediener u. Hilfsarbeitskräfte	25.0%	24.9%
		31.9%	28.4%
	Total	100.0%	99.5%
Nationalität	Schweiz	76.4%	77.8%
	Deutschland	6.5%	6.5%
	Frankreich	0.6%	0.8%
	Portugal	1.0%	1.0%
	Italien	5.4%	5.5%
	Spanien	2.2%	2.0%
	Kosovo und Albanien	1.3%	0.5%
	Ex-Jugoslawien	3.7%	3.7%
	Türkei	1.4%	1.0%
	Andere europäische Länder	1.0%	0.8%
	Asien	0.6%	0.5%
	Total	100%	100%
	N	1203	748

²¹ Mitarbeitende, welche die Übergabe der Adresse nicht abgelehnt haben oder eine ungültige Adresse hatten.

Tabelle A.3: sozio-demographische Zusammensetzung der Stichprobe (Studienteilnehmende)

Charakteristika		Anteil (in %)
Geschlecht	Frauen	17
	Männer	83
Alter	16-29 Jahre	10
	30-39 Jahre	14
	40-49 Jahre	28
	50-59 Jahre	29
	60-65 Jahre	19
Ausbildung	Ohne post-obligatorischen Schulabschluss	14
	Berufslehre und Maturität	57
	Tertiärabschluss	29
ISCO-Berufsgruppen (vor Entlassung)	Hilfsarbeitskräfte	3
	Maschinenbediener – und Montierer	25
	Handwerksberufe	27
	Bürofachkräfte	9
	Technische Berufe	20
	Akademische Berufe	6
	Führungskräfte	9

N=913

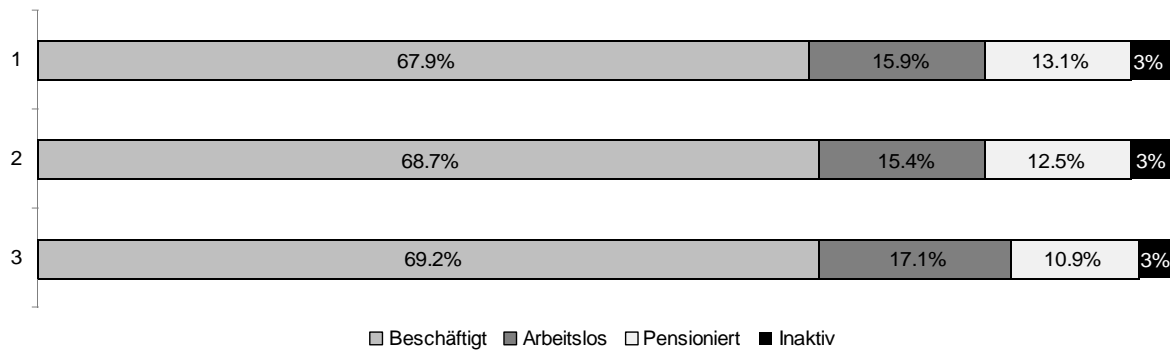
Anhang II zu Kapitel 2: Robustheit der Ergebnisse zur Wiederbeschäftigung

Wir überprüfen die Robustheit unserer Resultate zur Wiederbeschäftigung, indem wir den Arbeitsmarktstatus auf der Basis verschiedener Datengrundlagen berechnen. Zu diesem Zweck zeigt Grafik A.1 im obersten Balken das Ergebnis, das nur auf den Umfragedaten (und folglich ohne Registerdaten aus AVAM) beruht. Im mittleren Balken werden ebenfalls nur die Umfragedaten berücksichtigt, jedoch werden hier die Daten gewichtet. Der Vergleich der Resultate auf der Grundlage dieser zwei Datensets 1 und 2 zeigt, dass die Gewichtung kaum einen Effekt hat. Dies deutet darauf hin, dass die Wiederbeschäftigungsaussichten der Umfrageteilnehmenden und der Nichtteilnehmenden ähnlich sind. Wir hätten erwartet, dass die gewichteten Daten eine tiefere Wiederbeschäftigungsrate und eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen, da die Charakteristika der Nichtteilnehmenden (insbesondere fehlende Sprachkenntnisse und tiefe Ausbildung) die Wiederbeschäftigung typischerweise nicht begünstigen. Diese Erwartung wurde jedoch nicht bestätigt. Im Gegensatz zu Ungelernten nehmen ältere Personen häufiger an Umfragen teil, haben aber – stärker noch als Ungelernte – unterdurchschnittliche Aussichten auf Wiederbeschäftigung. Dass die gewichteten Daten eine leicht tiefere Pensionierungsrate aufweisen als die ungewichteten Daten, rührt ebenfalls daher, dass ältere Personen unter den Umfrageteilnehmenden leicht überrepräsentiert sind.

Der unterste Balken in Grafik A.1 zeigt die Wiederbeschäftigungsrate für jenes Datenset 3, welches die Umfrage- und AVAM-Daten kombiniert.²² Im Vergleich zu den Umfragedaten ist der Anteil der Wiederbeschäftigten und der Arbeitslosen hier grösser. Dies liegt daran, dass die Daten über die Nichtteilnehmenden in der Datengrundlage 3 aus der AVAM stammen und in der AVAM nur Personen registriert sind, die sich nach der Entlassung bei der Arbeitslosenversicherung eingeschrieben haben. Pensionierte gibt es in dieser Datenbank nicht. Dies hat zur Folge, dass die Berechnung des Arbeitsmarktstatus auf der Grundlage der kombinierten Daten weniger Pensionierte aufweist. Dadurch vergrössern sich die Anteile der Personen, die beschäftigt, arbeitslos oder inaktiv sind.

²² Alle Berechnungen in diesem Bericht beruhen auf dieser kombinierten Datengrundlage.

Grafik A.1: Arbeitsmarktstatus zwei Jahre nach der Entlassung berechnet für drei verschiedene Datengrundlagen



Legende: 1: Umfragedaten (N=742), 2: Umfragedaten, gewichtet (N=742), 3: Umfragedaten kombiniert mit administrativen Daten aus AVAM (N=887).

Anhang III zu Kapitel 2: zusätzliche Ergebnisse zur Wiederbeschäftigung

Tabelle A.4: Varianz im Arbeitsmarktstatus, die durch eine sozio-demographische Variable erklärt wird (gemessen mit McFadden's Pseudo R²)

Sozio-demographische Variable		Multinomiale Regressionen für den Beschäftigungsstatus (beschäftigt / arbeitslos / pensioniert / inaktiv)	Binomiale Regressionen für Beschäftigung (beschäftigt / arbeitslos)
Geschlecht		.008	.001
Ausbildung	3 Niveaus	.015	.005
	5 Niveaus	.016	.006
Berufsgruppe	2 Gruppen (collar)	.007	.007
	9 Gruppen (isco 1-dig)	.023	.025
Alter	5 Kohorten (10year)	.267	.173
	9 Kohorten (5year)	.302	.203

Bemerkung: alle multinomialen Regressionen in Kolonne 1 (N=832) sowie alle binomialen Regressionen in Kolonne 2 (N=721) beziehen sich jeweils auf dieselbe Stichprobe. Zwei der neun Berufsgruppen (ISCO 1-digit) enthalten keine Beobachtungen: jene der Dienstleistungs- und Landwirtschaftsberufe.

Tabelle A.5: Wiederbeschäftigungs- und Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmenden (50 Jahre und mehr) nach Ausbildungsniveau

	Wiederbeschäftigt	Arbeitslos	Total	N
Ohne post-obligatorische Ausbildung	62%	38%	100%	45
Berufslehre	66%	34%	100%	186
Tertiärabschluss	68%	32%	100%	69
Total	66%	34%	100%	300

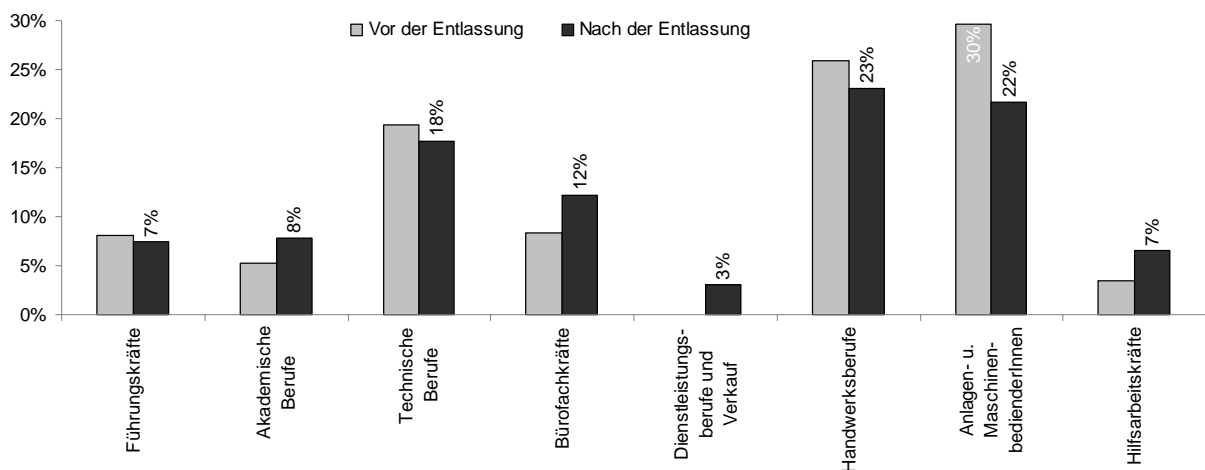
Tabelle A.6: Koeffizienten für multinomiale Regressionen für den Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Befragung (Chance eine Stelle zu finden im Unterschied zur Arbeitslosigkeit)

		Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
		Koeff.	Std. Err.	Koeff.	Std. Err.	Koeff.	Std. Err.	Koeff.	Std. Err.
Geschlecht	Männer	-0.02	0.27	-0.08	0.28	-0.08	0.29	0.25	0.33
Ausbildung (ref. ohne post- oblig. Abschluss)	Berufslehre (u. Matur)			0.41	0.27	0.24	0.29	0.56	0.33
	Tertiärabschluss			0.85	0.33	0.37	0.38	0.79	0.43
Beruf (Referenz: Maschinenbediener)	Führungskräfte					1.80	0.78	1.91	0.83
	Akad. Berufe					0.53	0.54	0.63	0.63
	Techn. Berufe					0.59	0.35	0.85	0.39
	Bürofachkräfte					0.25	0.40	0.64	0.49
	Handwerker					0.14	0.30	0.49	0.35
	Hilfskräfte					-0.29	0.53	-0.12	0.61
Alter in Jahren (Referenz: 45-49)	16-24							18.20	4505
	25-29							0.17	0.69
	30-34							0.27	0.61
	35-39							0.62	0.54
	40-44							0.03	0.44
	50-54							-0.12	0.39
	55-59							-1.54	0.38
	60-64							-3.27	0.44
Konstante		1.92	1.02	1.43	1.05	1.54	1.09	1.81	0.44
Pseudo R ²		0.11		0.13		0.14		0.45	
N		782		782		782		782	

Bemerkungen: all vier Modelle enthalten zusätzlich eine Kontrollvariable (i) für die Arbeitslosenquote im Moment der Entlassung auf Bezirksebene; sowie (ii) für das ehemalige Unternehmen.

Werte in fett sind statistisch signifikant unterschiedlich von 0 (p<0.05)

Grafik A.2: Berufshauptgruppen vor und nach der Entlassung



N (vor der Entlassung)=1037, N (nach der Entlassung)=614

Anhang IV zu Kapitel 4: zusätzliche Ergebnisse zur Lohnverteilung

Tabelle A.7: Verteilung der Bruttomonatslöhne vor und nach den Massentlassungen in CHF für die Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder mehr (Löhne standardisiert für 40 Wochenstunden)

	Vor Entlassung	Nach Entlassung
5%	4437	3800
10%	4957	4333
25%	5796	5264
50% (Median)	6611	6288
75%	7638	7583
90%	9208	9244
95%	10000	9967
Durchschnitt	6862	6596
Anzahl N	411	168

Lesebeispiel: 5% der Beschäftigten verdienen vor der Massentlassung 4437 Franken oder weniger.



UNIL | Université de Lausanne
Institut des sciences sociales
CH-1015 Lausanne

DIE AUSWIRKUNGEN VON MASSENENTLAS- SUNGEN



Sie können diesen Fragebogen auch online ausfüllen. Gehen Sie dazu bitte auf www.socialsurvey.ch und geben Sie die ID-Nummer ein, welche oben auf Ihrem Fragebogen aufgedruckt ist (z.B. 1002). Falls Sie den Fragebogen lieber telefonisch ausfüllen möchten, geben Sie bitte Ihre Telefonnummer an (und senden Sie uns den Fragebogen unbeantwortet zurück). Wir werden Sie dann innerhalb der nächsten zwei bis drei Wochen anrufen.

Ihre Telefonnummer: _____

WICHTIGE HINWEISE ZUM AUSFÜLLEN DES FRAGEBOGENS:

- Wir bitten Sie, möglichst alle Fragen zu beantworten. Falls Sie eine Frage nicht beantworten können oder möchten, können Sie diese Frage überspringen.
- Bitte verwenden Sie einen dunklen Stift und kreuzen die Kästchen gut lesbar an (). Ihre Antworten werden eingescannt.
- Falls Sie Ihre Antwort korrigieren möchten, füllen Sie bitte das ganze Kästchen aus () und kreuzen dann die passende Antwort an.
- An denjenigen Stellen im Fragebogen, wo Sie einen Pfeil vorfinden, gehen Sie bitte zur angegebenen Frage weiter (z.B. Weiter zu C9).
- An denjenigen Stellen im Fragebogen, wo Sie gebeten werden, Zahlen oder Wörter anzugeben, geben Sie bitte nur eine Zahl oder einen Buchstaben pro Kästchen an.
- Bei einigen Fragen können Sie mehr als eine Antwort ankreuzen. Diese Fragen sind mit der Bemerkung „Mehrfachantworten möglich“ gekennzeichnet. In allen anderen Fällen bitten wir Sie, die am besten zutreffende Antwort auszuwählen.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre wertvolle Unterstützung!

Daniel Oesch und Isabel Baumann



Section A - Ihre berufliche Situation vor der Entlassung

A1. In welchem Beruf waren Sie in dem Unternehmen, von welchem Sie entlassen wurden, tätig?

A2. Welches war Ihre zentrale Tätigkeit in dem Unternehmen, von welchem Sie entlassen wurden?

- Herstellung und Bearbeitung
- Unterhalt von Maschinen und Anlagen
- Logistik, Transport
- Beratung, Einkauf, Verkauf
- Buchhaltung, Sekretariat, Kaufmännische Tätigkeiten
- Forschung, Planung und Information Technology (IT)
- Strategie
- Sicherheit und Reinigung
- Anderes

A3. Welche hierarchische Funktion haben Sie ausgeübt?

- Direktionsfunktion (Mitglied der Direktion oder Geschäftsleitung)
- Kaderfunktion oder Aufsicht von Mitarbeitenden (ohne Auszubildende/Lehrlinge)
- Ohne Kaderfunktion oder Aufsicht von Mitarbeitenden

A4. Wie lange waren Sie in dem Unternehmen, von welchem Sie entlassen wurden, angestellt?

- Weniger als 2 Jahre
- 2-5 Jahre
- 6-10 Jahre
- 11-20 Jahre
- Mehr als 20 Jahre



A5. Wie viele Jahre Erfahrung hatten Sie zum Zeitpunkt der Entlassung insgesamt in Ihrem Beruf?

- Weniger als 2 Jahre
- 2-5 Jahre
- 6-10 Jahre
- 11-20 Jahre
- Mehr als 20 Jahre

A6. Wie hoch war Ihr Monatslohn vor der Entlassung?

Bitte geben Sie Ihren monatlichen Bruttolohn (Lohn vor Abzug der Sozialbeiträge oder der Quellensteuer) an. Falls Sie den genauen Betrag nicht wissen, geben Sie bitte eine möglichst genaue Schätzung an.

--	--	--	--	--	--

A7. Haben Sie einen 13. Monatslohn erhalten?

- Ja
- Nein

A8. Wie viele Wochenarbeitsstunden mussten Sie laut Ihrem Arbeitsvertrag leisten – ohne Überstunden?

--	--

A9. Wie zufrieden waren Sie vor der Entlassung mit Ihrer Stelle?

0 = überhaupt nicht zufrieden 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 = voll und ganz zufrieden

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

A10. An welchem Datum hatten Sie in dem Unternehmen, von welchem Sie entlassen wurden, Ihren letzten Arbeitstag?

Bitte geben Sie das Datum an (um z.B. das Datum 31. Januar 2009 anzugeben, schreiben Sie bitte 31012009).

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

A11. Haben Sie seit der Entlassung eine Stelle gesucht?

- Ja
- Nein **Weiter zu B8**



Section B - Ihre Stellensuche nach der Entlassung

B1. Haben Sie sich während Ihrer Arbeitssuche bei der Arbeitslosenversicherung als arbeitslos angemeldet?

Ja

Nein

B2. Haben Sie seit der Entlassung bei Ihrem ehemaligen Unternehmen eine Weiterbildung oder eine Umschulung besucht?

Ja

Nein Weiter zu B5

B3. Wie lange hat diese Weiterbildung/Umschulung gedauert?

Diese hat weniger als oder genau einen Monat gedauert

Diese hat mehr als einen Monat gedauert

B4. Welches war das zentrale Ziel Ihrer Weiterbildung/Umschulung?

Eine Umschulung

Eine Vertiefung Ihrer bestehenden Kenntnisse

Der Erwerb neuer Kenntnisse (Sprache, Informatik, etc.)

B5. Wie oft haben Sie sich seit der Entlassung auf eine Stelle beworben (Blindbewerbungen, Bewerbungen auf Stellenangebote, etc.)?

Falls Sie bereits eine Stelle gefunden haben, geben Sie bitte an, wie viele Bewerbungen Sie geschrieben haben, bis sie Ihre derzeitige Stelle gefunden haben.

Weniger als 6

6-10

11-20

21-50

51-100

Über 100



B6. Wie viele Male sind Sie seit der Entlassung zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden?

Falls Sie bereits eine Stelle gefunden haben, geben Sie bitte an, zu wie vielen Bewerbungsgesprächen Sie eingeladen worden sind, bis Sie Ihre derzeitige Stelle gefunden haben.

- Nie
- 1-2 Mal
- 3-5 Mal
- 6-10 Mal
- Über 10 Mal

B7. Haben Sie nach der Entlassung eine Stelle angenommen (ausserhalb von Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdiensten der Arbeitslosenversicherung), die Sie inzwischen wieder verlassen haben?

- Ja, ich hatte eine Temporärstelle
- Ja, ich habe gekündigt
- Ja, ich wurde entlassen
- Nein

B8. Welches ist Ihre derzeitige berufliche Situation?

- Arbeitnehmer/-in
- Selbständig
- Mitarbeit in Familienbetrieb
- Arbeitslos, bei der Arbeitslosenkasse angemeldet Weiter zu D1
- Arbeitslos, ausgesteuert Weiter zu D1
- Frühpensioniert Weiter zu D1
- Regulär pensioniert Weiter zu D1
- In Aus- oder Weiterbildung Weiter zu D1
- Bezug einer Invalidenrente Weiter zu D1
- Zu Hause (Hausarbeiten, Kinder) Weiter zu D1
- Andere Tätigkeit (unbezahlter Urlaub, etc.) Weiter zu D1



B9. Wie viel Zeit haben Sie benötigt, um Ihre derzeitige Stelle zu finden?

Falls Sie zwischen der Entlassung und Ihrer derzeitigen Stelle eine Arbeit angenommen haben, die Sie inzwischen wieder verlassen haben, geben Sie bitte an wie viele Monate Sie insgesamt arbeitslos waren.

Weniger als einen Monat

1 bis 2 Monate

3 bis 4 Monate

5 bis 6 Monate

7 bis 9 Monate

10 bis 12 Monate

13 bis 18 Monate

19 bis 24 Monate

Mehr als 24 Monate

B10. Wenn Sie an die Dauer denken, die Sie benötigt haben, um wieder eine Stelle zu finden, war diese Dauer...?

...viel länger als Sie erwartet haben

...etwas länger als Sie erwartet haben

...genau so lange wie Sie erwartet haben

...etwas kürzer als Sie erwartet haben

...viel kürzer als Sie erwartet haben

B11. Bitte geben Sie an, wie Sie von Ihrer derzeitigen Stelle erfahren haben? Durch:

das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)

ein privates Stellenvermittlungsbüro

ein Stellenangebot in der Presse

eine Blindbewerbung bei einem Arbeitgeber

Internet-Suche/einen Online-Newsletter

frühere Arbeitskolleg/-innen

jemanden aus meinem engen Bekanntenkreis (Familie, Freunde)

jemanden aus meinem weiten Bekanntenkreis (Bekannte, Nachbarn, Sonstige)

andere Methoden



B12. Sind Sie für Ihre derzeitige Beschäftigung umgezogen (respektive mieten Sie ein Zimmer an Ihrem derzeitigen Arbeitsort)?

Ja

Nein

Section C - Ihre derzeitige berufliche Situation

C1. In welchem Beruf sind Sie im Moment tätig?

Bitte geben Sie Ihren Beruf möglichst genau an (z.B. Technischer Sachbearbeiter und nicht nur Sachbearbeiter).

C2. Welcher der folgenden Berufsgruppen würden Sie Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit am ehesten zuordnen?

Hilfsarbeitskraft

Anlagen- und Maschinenbediener/-in, Monteur/-in

Handwerks- und verwandter Beruf (Maurer/-in, Schreiner/-in, etc.)

Fachkraft in der Landwirtschaft

Dienstleistungsberuf, Verkäufer/-in in Geschäften und auf Märkten

Bürokräft, kaufmännische/-r Angestellte/-r

Technischer Beruf und nicht akademischer Gesundheits- und Lehrberuf

Akademischer Beruf (Lehre, Forschung, Beratung)

Führungskraft

Anderes

C3. Ist Ihr Arbeitgeber...

Selbständig Erwerbende: bitte weiter zur nächsten Frage (C4).

...eine private Firma?

...ein öffentlicher Arbeitgeber?

...ein NGO/Verband/wohltätige Organisation?



C4. In welcher Wirtschaftsbranche sind Sie tätig?

Bitte geben Sie die Wirtschaftsbranche, in welcher Sie tätig sind, möglichst genau an (z.B. Uhrenindustrie und nicht nur Industrie).

C5. Welches ist die Postleitzahl Ihres Arbeitsortes?

C6. Welche hierarchische Funktion üben Sie aus?

Direktionsfunktion (Mitglied der Direktion oder Geschäftsleitung)

Kaderfunktion oder Aufsicht von Mitarbeitenden (ohne Auszubildende/Lehrlinge)

Ohne Kaderfunktion oder Aufsicht von Mitarbeitenden

C7. Wie viele Wochenarbeitsstunden müssen Sie laut Ihrem Arbeitsvertrag leisten – ohne Überstunden?

Falls Sie selbständig erwerbend sind, wie viele Arbeitsstunden arbeiten Sie in der Regel pro Woche?

C8. Haben Sie mehrere Stellen (gleichzeitig)?

Ja

Nein

C9. Wie hoch ist Ihr derzeitiger Monatslohn?

Bitte geben Sie Ihren derzeitigen monatlichen Bruttolohn (Lohn vor Abzug der Sozialbeiträge oder der Quellensteuer) an. Falls Sie den genauen Betrag nicht wissen, geben Sie bitte eine möglichst genaue Schätzung an.

C10. In welcher Währung haben Sie Ihren Monatslohn angegeben?

In Schweizer Franken

In Euro

C11. Erhalten Sie einen 13. Monatslohn?

Ja

Nein



C12. Im Vergleich mit Ihrer Stelle vor der Entlassung, ist Ihr derzeitiger Lohn...?

...viel höher

...etwas höher

...gleich hoch

...etwas tiefer

...viel tiefer

C13. Falls Sie nicht bereit sind, Ihren Bruttomonatslohn anzugeben, können Sie den Unterschied zwischen Ihrem ehemaligen und Ihrem derzeitigen Lohn in Prozenten angeben?

C14. Welchen Typ von Arbeitsvertrag haben Sie derzeit?

Unbefristeter Vertrag

Befristeter Vertrag (ohne Temporärarbeitsvertrag)

Temporärarbeitsvertrag

Arbeit auf Abruf

Anderes

C15. Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz verlieren?

Sehr hoch

Eher hoch

Mittel

Eher gering

Sehr gering

Ich weiss es nicht



D3. Wenn Sie Ihre derzeitige Situation mit Ihrer Situation vor der Entlassung vergleichen, hat sich in den folgenden Lebensbereichen etwas verändert und falls ja, wie bewerten Sie die Veränderungen?

	Sehr positiv	Eher positiv	Weder positiv noch negativ	Eher negativ	Sehr negativ	Keine Veränderung
Körperliche Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychisches Wohlbefinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partnerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde, Arbeitskollegen, Bekannte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D4. Denken Sie, dass man eher durch hartes Arbeiten und Engagement oder eher durch Glück und Kontakte zu beruflichem Erfolg gelangt?

0 = durch hartes Arbeiten und Engagement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = durch Glück und Kontakte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D5. Denken Sie, dass man sein Schicksal eher selber bestimmen kann oder dass man es eher nicht selber bestimmen kann?

0 = selber bestimmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = nicht selber bestimmen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D6. Bitte geben Sie an, ob Sie Mitglied der folgenden Gruppen sind und ob Sie in den letzten 12 Monaten an ihren Aktivitäten (z.B. Sporttraining, Sitzung, Gottesdienst) teilgenommen haben.

	Ich bin nicht Mitglied	Ich bin Mitglied, habe aber nicht an ihren/seinen Aktivitäten teilgenommen	Ich bin Mitglied und habe an ihren/seinen Aktivitäten teilgenommen
Ein Sport-, Hobby- oder Freizeitclub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Nachbarvereinigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Ausländerverein oder ein Kulturzentrum für Migranten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Kirche oder eine religiöse Gruppierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine wohltätige Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Gewerkschaft oder ein Berufsverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine politische Partei, Club oder Vereinigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Vereinigungen oder Gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Section E - Ihr Haushalt

E1. Haben Sie eine Partnerin/einen Partner (Ehefrau/Ehemann oder anderer Partner), die/der im gleichen Haushalt lebt?

Ja
Nein Weiter zu E4

E2. Ist sie/er erwerbstätig?

Ja
Nein, sie/er ist auf Arbeitssuche oder arbeitslos Weiter zu E4
Nein, sie/er ist weder auf Arbeitssuche noch arbeitslos Weiter zu E4

E3. Hat Ihre Partnerin/Ihr Partner als Folge Ihrer Entlassung ihre/ seine Erwerbssituation verändert?

Mehrfachantworten möglich

Ja, sie/er hat eine neue Stelle angetreten
Ja, sie/er hat ihre/seine Arbeitsstunden erhöht
Ja, sie/er hat ihre/seine Arbeitsstunden gesenkt
Ja, sie/er hat ihre/seine Stelle verloren
Ja, sie/er hat ihre/seine Stelle aufgegeben
Nein

E4. Haben Sie aufgrund der Entlassung Ihren Umgang mit Einkommen und Vermögen verändert?

Ja, ich war vorsichtiger mit meinen Ausgaben
Ja, ich war weniger vorsichtig mit meinen Ausgaben
Nein Weiter zu F1

E5. Haben Sie bei folgenden Posten finanzielle Einschränkungen vorgenommen?

	Ja	Nein
Ferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Essen und Trinken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



E6. Haben Sie weitere Massnahmen im Umgang mit Einkommen und Vermögen ergriffen?

	Ja	Nein
Ich habe einen Nebenverdienst gesucht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe von meinem Gesparten Gebrauch gemacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe weniger gespart oder ganz aufgehört zu sparen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe bei jemandem aus der Familie, Verwandtschaft oder aus dem Freundeskreis Geld ausgeliehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe bei einer Bank einen Kredit aufgenommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Güter oder Wertsachen verkauft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section F - Angaben zu Ihrer Person

F1. Geschlecht

Weiblich

Männlich

F2. Geburtsdatum

Um z.B. das Datum 1. Mai 1955 anzugeben, schreiben Sie bitte 01051955.

F3. Nationalität

Mehrfachantworten möglich

Schweiz

Deutschland

Frankreich

Portugal Ita-

lien Spanien

Kosovo oder Albanien

Ex-Jugoslawien (Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Slowenien)

Türkei

Andere



F4. Falls Sie nicht Schweizerin oder Schweizer sind, jedoch in der Schweiz leben oder arbeiten, welche Aufenthaltsbewilligung besitzen Sie?

Aufenthaltsbewilligung C

Aufenthaltsbewilligung B

Aufenthaltsbewilligung G (Grenzgänger/-in)

Andere

F5. Welches ist die höchste Ausbildung, die Sie mit einem Zeugnis oder einem Diplom abgeschlossen haben?

Obligatorische Schule

Vorlehre/Anlehre/Haushaltsjahr

Lehre/Berufsschule

Matura

Höhere Berufsausbildung/Meisterprüfung

Fachhochschule

Universität

F6. Falls Deutsch nicht die Sprache ist, die Sie am besten beherrschen, wie schätzen Sie ihre Deutsch-Kenntnisse ein?

Wenige Kenntnisse

Mittlere Kenntnisse

Gute Kenntnisse

Betrifft mich nicht (Deutsch ist die Sprache, die ich am Besten beherrsche)



Section G - Weitere Angaben

- G1. Um ein besseres Verständnis Ihrer beruflichen Laufbahn zu erhalten, möchten wir gerne auf die Datenbank der Arbeitslosenversicherung (AVAM) des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zurückgreifen. Der Einbezug dieser Angaben verbessert die Qualität unserer Studie massgeblich. Es handelt sich dabei um Informationen über die Dauer der Arbeitslosigkeit, über die geographische Region und ähnliche Angaben. Genau wie die Angaben, die Sie in diesem Fragebogen machen, werden diese Daten ausschliesslich zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet und streng vertraulich behandelt. Unsere Auswertungen werden keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person ermöglichen. Falls Sie nicht damit einverstanden sind, dass wir auf die Datenbank des SECO zugreifen, bitten wir Sie, das folgende Kästchen anzukreuzen und uns den Fragebogen zurück zu senden.**

Falls Sie sich nicht beim RAV eingeschrieben haben (z.B. weil Sie direkt nach der Entlassung eine Arbeit gefunden haben), betrifft Sie diese Frage nicht (bitte weiter zu G2).

Ich bin nicht damit einverstanden, dass Sie auf die Angaben in der Datenbank der Arbeitslosenversicherung des SECO zugreifen.

- G2. Falls im Rahmen des Forschungsprojektes weitere Fragen auftauchen würden, dürfen wir Sie nochmals kontaktieren?**

Ja

Nein

- G3. Möchten Sie Bemerkungen oder Kommentare anbringen?**

- G4. Möchten Sie über die Resultate der Studie informiert werden?**

Ja

Nein

- G5. Wenn ja, geben Sie bitte eine Email-Adresse an, an welche wir eine Zusammenfassung des Schlussberichts senden können:**

Bitte senden Sie den Fragebogen mit dem beiliegenden Antwortcouvert bis spätestens am 16. Oktober 2011 an uns zurück. Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Teilnahme!

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Holikofenweg 36, CH-3003 Bern

Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF