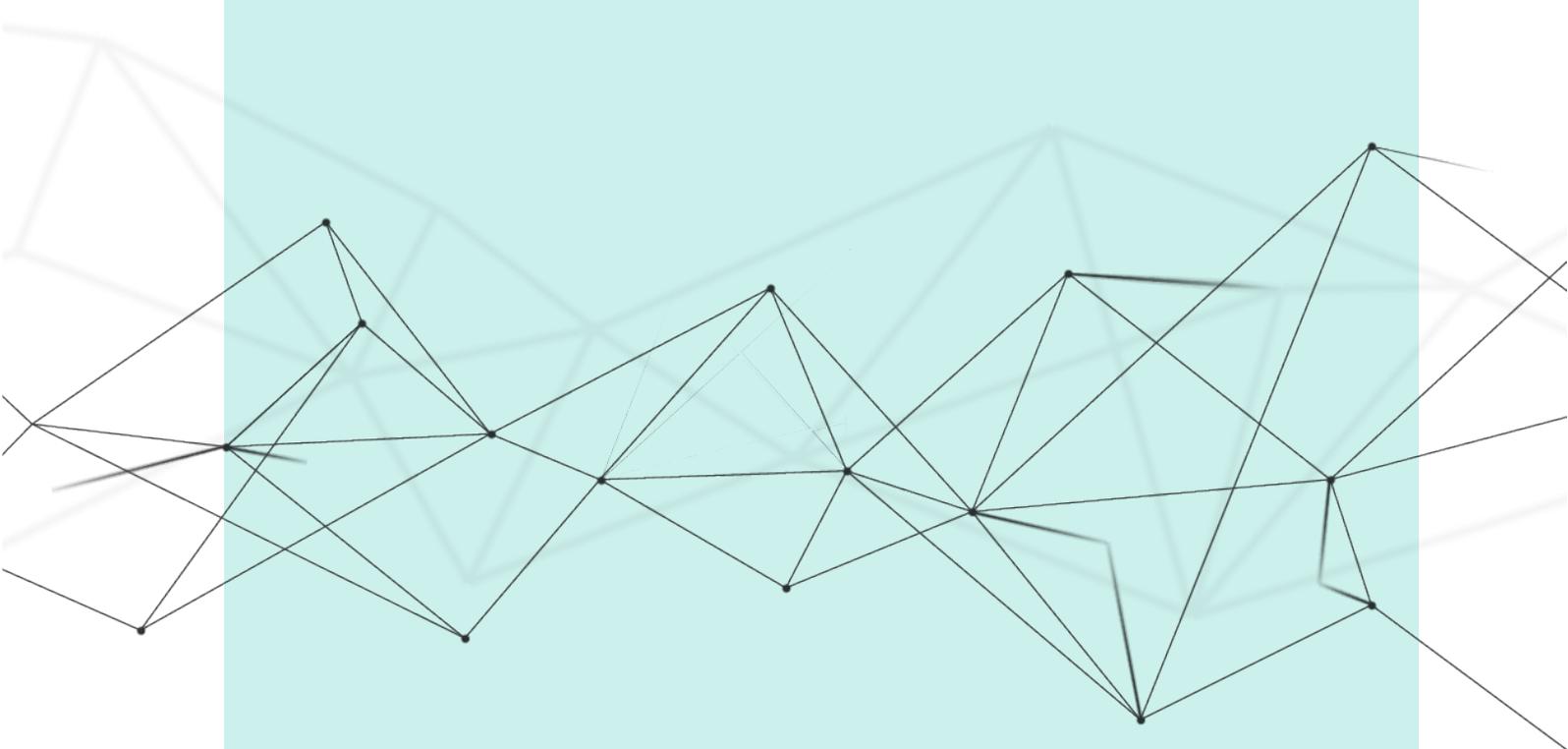




Arbeitsmarktstudie | Juni 2021

Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht II





Grundlagen für die
Wirtschaftspolitik

In der Publikationsreihe «Grundlagen für die
Wirtschaftspolitik» veröffentlicht das Staatssekretariat für
Wirtschaft SECO Studien und Arbeitspapiere, welche
wirtschaftspolitische Fragen im weiteren Sinne erörtern.

Herausgeber

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 58 469 60 22
wp-sekretariat@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Online

www.seco.admin.ch/studien

Autoren

Nils Braun-Dubler, Tabea Kaderli, Vera Frei,
Leonardo Longhini
IWSB Institut für Wirtschaftsstudien Basel
Solothurnerstrasse 94, 4053 Basel

Prof. Dr. Patrick Puhani
Leibniz Universität Hannover
Königsworther Platz 1, DE - 30167 Hannover

Zitierweise

Nils Braun-Dubler, Tabea Kaderli, Vera Frei,
Leonardo Longhini, Patrick Puhani (2021): «Monito-
ringevaluation der Stellenmeldepflicht II». Grundla-
gen für die Wirtschaftspolitik Nr. 20. Staatssekretariat
für Wirtschaft SECO, Bern.

Anmerkungen

Studie im Auftrag des Staatssekretariats für
Wirtschaft SECO.

Der vorliegende Text gibt die Auffassung der Autoren
wieder. Diese muss nicht notwendigerweise mit
derjenigen des Auftraggebers übereinstimmen.

Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht II

Zusammenfassung

Die Monitoringevaluation untersucht die ersten eineinhalb Jahre der Stellenmeldepflicht und analysiert die Zahl der gemeldeten Stellen in den Kantonen, die Wahl der Meldekanäle seitens der Unternehmen und die Vermittlungstätigkeit der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Dazu wurden Daten aus dem Informationssystem Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) ausgewertet sowie Interviews mit RAV-Führungspersonen aus zehn Kantonen geführt.

Gemeldete Stellen

Pro hundert Beschäftigte werden pro Jahr durchschnittlich 4 Stellen gemeldet, die unter die Meldepflicht fallen. Dieser Wert schwankt je nach Kanton zwischen ungefähr 2 und 7, mit einem Ausreisser von 13 im Kanton Graubünden (10 unter Berücksichtigung der Saisonalität). Unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen führen vor allem im Hinblick auf Graubünden, Appenzell Innerrhoden, Obwalden, Wallis und Uri zu höheren Durchschnittswerten. Es verbleibt eine substantielle, nicht durch Wirtschaftsstruktur und Saisonalität erklärbare Differenz zwischen den Kantonen.

Sowohl die Minimierung des Aufwands der Unternehmen als auch die bevorzugten Kanäle der RAV erweisen sich als relevant für die Wahl des Meldekanals. Grössere Unternehmen wählen eher automatisierte Lösungen und eine zentralisierte Umsetzung der Stellenmeldepflicht führt zu weniger direkten Meldungen. Arbeitgebende, welche zuvor schon mit den RAV zusammenarbeiteten, melden Stellen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit direkt.

Vermittlungstätigkeit

Die RAV haben bei 51 Prozent der insgesamt 172'680 Meldungen mindestens einen Kandidatinnen- oder Kandidatenvorschlag gemacht. Das Instrument der Bewerbungsaufforderung wird in der Untersuchung nicht berücksichtigt, da der Kandidatenvorschlag das primäre Instrument der Stellenmeldepflicht ist und die Instrumente hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf Rückmeldungen der Arbeitgebenden sehr unterschiedlich sind. Der Anteil an Stellenmeldungen mit Vorschlägen variiert kantonal zwischen unter 10 und über 80 Prozent. Ein Teil der Variation kann durch Unterschiede in der Art der Stelle (etwa saisonal oder von privater Arbeitsvermittlung gemeldet) oder der Anzahl passender Stellensuchenden erklärt werden. Unterschiedliche kantonale Vermittlungsstrategien spielen nichtsdestotrotz eine grosse Rolle. Das Potenzial interkantonaler Zusammenarbeit bei fehlenden passenden Stellensuchenden könnte noch besser ausgeschöpft werden.

Falls Vorschläge gemacht werden, sind diese besonders erfolgreich, wenn die Stellenmeldung via RAV erfolgte. Das weist darauf hin, dass die Absicht der Unternehmen, Vorschläge vom RAV zu berücksichtigen, zentral ist – was durch die direkte Meldung teilweise abgebildet wird. Unterschiedliche Effekte bei den Berufsarten lassen zudem vermuten, dass berufsspezifische Prozesse bei der Rekrutierung von Personal einen Effekt auf die Erfolgswahrscheinlichkeit haben könnten. Da die Anpassung von Prozessen oft träge ist, können sich diese Effekte mit der Zeit abschwächen. Gesamthaft ist die Erfolgsquote in der Anfangsphase der Stellenmeldepflicht mit 4.5 Prozent Vermittlungen an allen gemeldeten Stellen, bei denen ein Kandidatenvorschlag gemacht wurde, relativ gering. Dies liegt auch daran, dass es noch unausgeschöpftes Vermittlungspotential bei den über arbeit.swiss und API gemeldeten Stellen gibt, die durch die Meldepflicht stark zugenommen haben.

Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants II

Résumé

L'évaluation de monitoring examine les dix-huit premiers mois de l'obligation d'annoncer les postes vacants et analyse le nombre de postes annoncés dans les cantons, les canaux d'annonce choisis par les entreprises et l'activité de placement des offices régionaux de placement (ORP). Dans cette optique, les données du système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA) ont été analysées et des interviews ont été réalisées avec des responsables des ORP de dix cantons.

Postes annoncés

Pour 100 personnes employées, en moyenne 4 postes soumis à l'obligation d'annonce sont annoncés chaque année. Selon le canton, cette valeur varie entre environ 2 et 7, avec une valeur exceptionnelle de 13 dans le canton des Grisons (10 compte tenu du caractère saisonnier). Dans certains cantons, comme dans les Grisons, en Appenzell Rhodes-Intérieures, en Obwald, au Valais et en Uri, différentes structures économiques débouchent sur des valeurs moyennes supérieures. Il reste une différence substantielle entre les cantons, qui ne s'explique pas par la structure économique et le caractère saisonnier.

Tant la réduction de la charge de travail des entreprises que les canaux préférés des ORP s'avèrent déterminants pour le choix du canal d'annonce. Les grandes entreprises choisissent plutôt des solutions automatisées et une mise en œuvre centralisée de l'obligation d'annoncer les postes vacants entraîne moins d'annonces directes. Il y a une grande probabilité pour que les employeurs qui collaboraient déjà avec les ORP précédemment annoncent directement leurs postes vacants.

Activité de placement

Pour 51 % des annonces, de 172 680 au total, les ORP ont fait au moins une proposition de candidat. L'instrument utilisé pour l'appel à candidatures n'est pas pris en considération dans l'enquête, parce que la proposition de candidat constitue l'instrument prioritaire de l'obligation d'annoncer les postes vacants et parce que les instruments sont très divers du point de vue des bases légales en ce qui concerne les retours des employeurs. Le pourcentage d'annonces de postes vacants avec propositions varie entre 10 et plus de 80 % en fonction des cantons. Cette variation s'explique partiellement par les différences dans la nature du poste (p. ex. saisonnier ou annoncé par des services de placement privés) ou le nombre de demandeurs d'emploi ayant le profil requis. Il n'en demeure pas moins que les stratégies de placement cantonales jouent un rôle important. Le potentiel relatif à la collaboration intercantonale pourrait être encore mieux exploité en cas de manque de demandeurs d'emploi ayant le profil requis.

Si des propositions sont faites, elles sont particulièrement efficaces si l'annonce de poste vacant a été faite via l'ORP. Cela souligne que l'intention des entreprises de tenir compte des propositions de l'ORP est essentielle, comme le montre en partie l'annonce directe. Des différences dans les effets au niveau des genres de professions permettent en outre de supposer que des processus propres à certaines professions pourraient avoir un effet sur la probabilité de succès lors du recrutement de personnel. Comme l'adaptation des processus est souvent lente, ces effets peuvent s'affaiblir avec le temps. Dans l'ensemble, le taux de succès dans la phase initiale de l'obligation d'annoncer les postes vacants, égal à 4,5 % de placements pour l'ensemble des postes pour lesquels une proposition de candidat a été faite, est relativement faible. Cela tient au fait que le potentiel de placement n'est pas encore exploité pleinement pour les postes publiés via travail.swiss et API, qui ont fortement augmenté du fait de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Valutazione del monitoraggio dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti II

Riassunto

La valutazione del monitoraggio esamina il primo anno e mezzo dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti e analizza il numero di posti annunciati nei Cantoni, la scelta dei canali di annuncio da parte delle aziende e le attività svolte dagli uffici regionali di collocamento (URC). A tale scopo, sono stati utilizzati i dati del sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato del lavoro (COLSTA) nonché le interviste con dirigenti URC di dieci Cantoni.

Posti annunciati

Ogni 100 occupati vengono annunciati annualmente 4 posti vacanti soggetti all'obbligo di annuncio. Tale valore oscilla tra 2 e 7 a seconda del Cantone, con un record di 13 nei Grigioni (10 considerando la stagionalità). Le diverse strutture economiche generano valori medi più elevati in particolare nei seguenti Cantoni: Grigioni, Appenzello Interno, Obvaldo, Vallese e Uri. Permane poi una differenza sostanziale, non imputabile né alla struttura economica né alla stagionalità.

Per la scelta del canale d'annuncio si dimostrano rilevanti sia la volontà di ridurre al minimo gli oneri per l'azienda, sia i canali preferenziali degli URC. Le aziende di maggiori dimensioni privilegiano le soluzioni automatizzate e un'implementazione centralizzata dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti genera meno annunci diretti. La probabilità che i posti vacanti vengano annunciati direttamente è superiore tra i datori di lavoro che collaboravano già con gli URC.

Attività di collocamento

Per il 51% dei 172 680 annunci effettuati gli URC hanno proposto almeno un candidato. Lo strumento della richiesta di candidatura non è stato considerato nell'analisi, in quanto costituisce lo strumento principale nell'ambito dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti e gli strumenti differiscono notevolmente per quanto riguarda le basi legali relative ai riscontri dei datori di lavoro. La quota di annunci di posti vacanti con proposte varia a livello cantonale tra meno del 10% e più dell'80%. Una parte della variazione può essere spiegata con differenze nel tipo di posto vacante (ad esempio stagionale o annunciato da un servizio di collocamento privato) oppure nel numero di persone in cerca d'impiego che soddisfano i requisiti. Nonostante ciò, le differenti strategie cantonali giocano un ruolo importante. Infatti, il potenziale di collaborazione intercantonale in assenza di candidati idonei potrebbe essere sfruttato ancora meglio.

Le proposte di candidati hanno maggiori probabilità di successo se l'annuncio è stato effettuato tramite un URC. Ciò indica che l'intenzione delle aziende di prendere in considerazione le proposte dell'URC è fondamentale ed è un aspetto che si riflette in parte negli annunci diretti. Inoltre, gli effetti diversificati a seconda dei generi di professioni lasciano supporre che i processi di reclutamento del personale tipici delle varie professioni possano influire sulle probabilità di successo. Dato che l'adeguamento dei processi è spesso lento, questi effetti possono indebolirsi con l'andare del tempo. Complessivamente, il tasso di successo nella fase iniziale dell'obbligo di annuncio è relativamente basso, con un 4,5% di collocamenti su tutti i posti vacanti annunciati per i quali è stato proposto un candidato. Ciò dipende anche dal fatto che esiste ancora del potenziale da sfruttare per quanto concerne i posti annunciati tramite il sito lavoro.swiss e l'interfaccia API (*Application Programming Interface*), notevolmente aumentati a seguito dell'introduzione dell'obbligo di annuncio.

Monitoring evaluation of the job vacancy notice obligation II

Summary

This monitoring evaluation covers the first 18 months of the job vacancy notice obligation (JVNO). It examines the number of vacancies reported in the cantons, the employers' choice of reporting channels, and the placement activities of regional job centres. To this end, we analysed data from the AVAM employment and labour market statistics system and interviewed management from regional job centres in 10 cantons.

Vacancies reported

For every 100 people in employment, an average of four vacancies subject to the notice obligation are reported to the regional job centres each year. Depending on the canton, this figure varies from around two to seven, with as many as 13 in the canton of Graubünden (10 taking seasonal factors into account). Different economic structures produce higher average values in some cantons, particularly in Graubünden, Appenzell Innerrhoden, Obwalden, Valais and Uri. Nonetheless, there remains a substantial difference between cantons which cannot be explained by economic structure or seasonal factors.

The choice of channel for reporting vacancies is influenced by employers' efforts to minimise the administrative burden and also by the individual practices of the regional job centres. Larger businesses tend to choose automated solutions, and the centralised implementation of the job vacancy notice obligation leads to fewer direct notifications. Employers who previously worked with regional job centres are more likely to report their vacancies directly to them.

Placements

Of the 172,680 vacancies reported to regional job centres, at least one prospective candidate was referred in 51% of cases. Given that candidate referral is the primary instrument of the JVNO, our study does not include cases where jobseekers are required to submit an application. Also, these instruments vary substantially in terms of the legal basis for employer feedback. The proportion of registered vacancies for which candidates were referred varies across the cantons from less than 10% to over 80%. This can be explained to a certain extent by differences in the type of employment (e.g. seasonal or reported by a private employment agency) or the number of suitable candidates available. Nonetheless, different placement strategies at cantonal level play a large role. The potential for intercantonal collaboration could be better exploited in cases where a canton lacks suitable candidates.

Where referrals are made, they tend to be more successful when the vacancy was reported directly to the regional job centre. Employers' willingness to consider candidates referred by the regional job centre is thus crucial, as reflected to some extent in their choice of direct reporting. Differences in the impact across occupational types also suggest that the likelihood of success may be influenced by different hiring processes used in certain occupations. These effects may diminish over time, given the lead time often required to adapt processes. Overall, the success rate during the initial phase of the JVNO is relatively low, with only 4.5% of all reported vacancies for which a candidate was referred ultimately resulting in placement. This is also explained by the as yet untapped placement potential of vacancies registered via the work.swiss platform and the API interface, which have risen sharply since the JVNO was introduced.

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	1
1.1	HINTERGRUND	1
1.2	PROZESS DER ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERMITTLUNG	1
1.3	PROZESS DER STELLENMELDUNG	2
1.4	VERÄNDERUNGEN DURCH DIE STELLENMELDEPFLICHT	3
1.4.1	Gemeldete Stellen	3
1.4.2	Vermittlungstätigkeit	4
1.5	KANTONALE UNTERSCHIEDE BEI DER UMSETZUNG DER STELLENMELDEPFLICHT	5
1.6	ZIELSETZUNG	6
2	ANALYSE DER GEMELDETEN STELLEN	7
2.1	KANTONALE WIRTSCHAFTSSTRUKTUREN	7
2.1.1	Einflussfaktoren	7
2.1.2	Daten	7
2.1.3	Methodik	8
2.1.4	Resultate	9
2.2	MELDEKANÄLE	11
2.2.1	Einflussfaktoren	11
2.2.2	Daten	17
2.2.3	Modell	18
2.2.4	Resultate	18
3	VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT	22
3.1	ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAGS	22
3.1.1	Kantonale Einflussfaktoren	22
3.1.2	Stellenspezifische Einflussfaktoren	27
3.1.3	STES-spezifische Einflussfaktoren	28
3.1.4	Daten	30
3.1.5	Modell	30
3.1.6	Resultate	31
3.2	VERMITTLUNGSERFOLG	33
3.2.1	Kantonale Einflussfaktoren	33
3.2.2	Stellenspezifische Einflussfaktoren	38
3.2.3	STES-spezifische Einflussfaktoren	40
3.2.4	Daten	40
3.2.5	Modell	41
3.2.6	Resultate	42
4	EINORDNUNG UND DISKUSSION	46
5	LITERATUR	51
A	ANHANG	52
A.1	DATENGRUNDLAGEN	52

A.1.1	Auswahl befragter Kantone.....	52
A.1.2	Meldepflichtige Berufsarten SBN	53
A.1.3	Zuordnung Berufsarten AVAM	54
A.2	GEMELDETE STELLEN	55
A.2.1	Branchenzuordnung NOGA 78 und 70	55
A.2.2	Durchschnittszerlegung.....	57
A.2.3	Meldekanäle.....	59
A.3	VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT.....	61
A.3.1	Erhalt eines Vermittlungsvorschlag.....	61
A.3.2	Vermittlungserfolg	67

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1	Entwicklung gemeldete Stellen, Total	3
Abb. 2	Meldekanäle nach Firmengrösse, meldepflichtige Stellenmeldungen, ohne pAV	14
Abb. 3	Meldekanäle nach Firmengrösse, meldepflichtige Stellenmeldungen, pAV	14
Abb. 4	Meldekanäle nach Kantonen, meldepflichtige Stellenmeldungen.....	15
Abb. 5	Meldekanäle nach Zentralisierungsgrad, meldepflichtige Stellenmeldungen	17
Abb. 6	Vermittlungsvorschläge auf meldepflichtige Stellenmeldungen	24
Abb. 7	Vermittlungsvorschläge auf meldepflichtige Stellenmeldungen, via RAV	25
Abb. 8	Zusammenarbeit nach Kantonen, meldepflichtige Stellenmeldungen	27
Abb. 9	Median passende STES nach Vermittlungsvorschlag, Kantone.....	29
Abb. 10	Prognostizierte Vorschlagswahrscheinlichkeit, Kantone	33
Abb. 11	Vermittlungsarten nach Kantonen, meldepflichtige Stellen	35
Abb. 12	Vermittlungserfolg vs. Vorschläge pro Stelle, nach RAV	36
Abb. 13	Vermittlungen an gemeldeten Stellen nach SBN-Berufsarten, KVo.....	39
Abb. 14	Prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit, Kantone.....	43
Abb. 15	Standardabweichung der Kantoneffekte beim Ergänzen des Modells.....	44
Abb. 16	Prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit, SBN-Berufsarten.....	45
Abb. 17	Branchen mit den meisten Stellenmeldungen, meldepflichtige Stellen	55
Abb. 18	Häufigste gemeldete Berufe der pAV (NOGA 78), meldepflichtige Stellen.....	56
Abb. 19	Verteilung der gemeldeten Stellen der NOGA 78, meldepflichtige Stellen	56
Abb. 20	Durchschnittszerlegung der meldepflichtigen Stellen nach Kanton	58
Abb. 21	Vermittlungsvorschläge auf meldepflichtige Stellenmeldungen, via API.....	61
Abb. 22	Median passende STES nach Vermittlungsvorschlag, SBN-Berufsart.....	63
Abb. 23	Prognostizierte Vorschlagswahrscheinlichkeit, Stellenspezifische Faktoren	66
Abb. 24	Prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit, Stellenspezifische Faktoren.....	71
Abb. 25	Prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit, Meldekanal	72
Abb. 26	Prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit, STES-spezifische Faktoren.....	73

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1	Durchschnittszerlegung der meldepflichtigen Stellen nach Kanton	10
Tab. 2	Meldepflichtige Stellenmeldungen pro Unternehmen nach Grössenklasse, ohne PAV	12
Tab. 3	Meldepflichtige Stellenmeldungen pro pAV nach Grössenklasse	13
Tab. 4	Resultate multinomiale logistische Regression Meldekanäle, ohne pAV	19
Tab. 5	Resultate multinomiale logistische Regression Meldekanäle, pAV.....	21

Tab. 6	Regressionsresultate Erhalt eines Vermittlungsvorschlages.....	32
Tab. 7	Resultate logistische Regression Vermittlungserfolg	42
Tab. 8	Befragte Kantone und Auswahlgründe	52
Tab. 9	Meldepflichtige Berufsarten 01.07.2018–31.12.2019	53
Tab. 10	Manuell zugeordnete Berufe aus AVAM.....	54
Tab. 11	Bevorzugte Meldekanäle Kantone	59
Tab. 12	Variablen Regression Meldekanäle	60
Tab. 13	Variablen Regression Erhalt eines Vermittlungsvorschlag	64
Tab. 14	Resultate logistische Regression Erhalt eines Vermittlungsvorschlag	65
Tab. 15	Vermittlungen nach Kantonen, KVo.....	67
Tab. 16	Variablen Regression Vermittlungserfolg.....	68
Tab. 17	Resultate logistische Regression Vermittlungserfolg, vollständig.....	69

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG	Arbeitgebende
AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz
ALV	Arbeitslosenversicherung
API	Application Programming Interface (Schnittstelle)
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (Informationssystem)
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVG	Arbeitsvermittlungsgesetz
AVV	Arbeitsvermittlungsverordnung
BFS	Bundesamt für Statistik
KVo	Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlag
OSTE	Offene Stellen
pAV	Private Arbeitsvermittlung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
STES	Stellensuchende
STMP	Stellenmeldepflicht
VZÄ	Vollzeitäquivalente

1 EINLEITUNG

Vorliegender Bericht evaluiert die Umsetzung der Stellenmeldepflicht in den ersten eineinhalb Jahren seit Einführung. Zwei zentrale Bereiche der Stellenmeldepflicht werden untersucht: Erstens werden die gemeldeten meldepflichtigen Stellen analysiert und zweitens erfolgt eine Untersuchung der Vermittlungsvorschläge der regionalen Arbeitsvermittlungszentren auf diese Stellen und deren Erfolg. Welche Wirkung die Stellenmeldepflicht in Bezug auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung in den schweizerischen Arbeitsmarkt hat, ist Gegenstand einer separaten Wirkungsevaluation.

1.1 HINTERGRUND

Am 16. Dezember 2016 hat das Parlament die Revision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG) angenommen. Der neue Artikel 21a im AIG legt dabei die Ausführungsbestimmungen des Artikels 121a der Bundesverfassung fest, welche die Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials zum Ziel haben. Konkret soll mit einer Stellenmeldepflicht die Vermittlung von stellensuchenden Personen in der Schweiz gefördert werden. Die Stellenmeldepflicht wird im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) geregelt.

Den gemeldeten Stellensuchenden in Berufen mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit wird ein Informationsvorsprung gewährt. Dieser kommt zustande, indem alle Stellen in den betroffenen Berufen den regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldet werden müssen und während einer Sperrfrist von fünf Arbeitstagen nicht anderweitig ausgeschrieben werden dürfen. In dieser Zeit können zum einen die Stellensuchenden den Vorsprung nutzen und diese Stellen auf einer Online-Plattform anschauen und sich bewerben. Zum anderen kann die öffentliche Arbeitsvermittlung den Unternehmen Personen vorschlagen, die auf die ausgeschrieben Stellen passen und so versuchen, Stellensuchende zu vermitteln. Die Stellenmeldepflicht ist am 01.07.2018 in Kraft getreten. In dieser Studie werden die ersten eineinhalb Jahre der Meldepflicht untersucht, der Untersuchungszeitraum ist somit 01.07.2018 bis 31.12.2019.

Um die Zuständigkeiten bei der Umsetzung der Stellenmeldepflicht aus einer globalen Perspektive zu sehen, wird zunächst die Struktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz kurz beschrieben. Anschliessend wird der Prozess der Stellenmeldung erläutert und die mit der Stellenmeldepflicht einhergehenden Veränderungen werden benannt. Danach wird auf kantonale Faktoren eingegangen und wie diese unter anderem mit Interviews genauer beleuchtet werden. Schliesslich werden die konkreten Fragestellungen, welche sich daraus für diese Evaluation ergeben, besprochen.

1.2 PROZESS DER ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERMITTLUNG

Als schweizerische Arbeitsmarktbehörde ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) für das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) verantwortlich. Das SECO stellt ebenfalls die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik Informationssystem (AVAM) und betreibt die Plattform arbeit.swiss. Die Umsetzung des

Arbeitsvermittlungsgesetzes liegt bei den Kantonen und deren regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).¹

Die RAV erfassen sowohl die Stellensuchenden als auch die offenen Stellen und kümmern sich um die Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden. Diese Unterstützung bei der Stellensuche steht allen arbeitsberechtigten stellensuchenden Personen, die sich in der Schweiz aufhalten, zur Verfügung. Hauptziel der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt (Bundesrat, 2013).

Die Anzahl der RAV ist von Kanton zu Kanton unterschiedlich: Während sich die Kantone Obwalden und Nidwalden ein RAV teilen, hat der Kanton Zürich 16 RAV. Die regionalen Arbeitsvermittlungszentren sind entsprechend auch unterschiedlich organisiert. Die meisten RAV kennen zusätzlich zur Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden einen Bereich Arbeitsmarktservice, der auf die Unternehmen ausgerichtet ist. Im Bereich Arbeitsmarktservice werden Unternehmen typischerweise in ihrem Rekrutierungsprozess unterstützt. Sofern von den Unternehmen gewünscht, werden stellensuchende Personen auf die offenen Stellen vermittelt. Diese Zusammenarbeit mit den Unternehmen ist für die RAV in ihrer Funktion als Vermittlerin wichtig und die RAV sind interessiert daran, zu wissen, wann Unternehmen auf der Suche nach Arbeitskräften sind. Folglich wurden schon vor Stellenmeldepflicht Meldungen zu offenen Stellen entgegengenommen und Vermittlungsvorschläge gemacht. Da diese Zusammenarbeit jedoch auf Freiwilligkeit und gegenseitigem Nutzen basierte, änderte sich das Aufgabengebiet der RAV mit Einführung der Stellenmeldepflicht nachhaltig.

1.3 PROZESS DER STELLENMELDUNG

Seit dem 01.07.2018 müssen Unternehmen alle Stellen, welche sie in Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit besetzen wollen, den RAV melden. Zwischen dem 01.07.2018 und dem 31.12.2019 lag der nationale Schwellenwert der Arbeitslosigkeit für die Meldepflicht bei 8 Prozent (sogenannte Übergangsphase²), ab dem 01.01.2020 gilt ein Wert von 5 Prozent in der jeweiligen Referenzperiode³. Die gemeldete Stelle darf nach der Meldung während 5 Arbeitstagen, der Sperrfrist, nicht anderweitig ausgeschrieben werden. Die RAV nehmen die Stellen entgegen, bestätigen den Eingang und prüfen die Stellenausschreibung. Es ist wichtig, dass die Ausschreibung alle relevanten Informationen enthält, wie beispielsweise Arbeitsform, Pensum oder ob die Stelle befristet ist. Wenn die Stelle erfasst und im geschützten Bereich des Stellenportals Job-Room publiziert wird, beginnt die Frist. Durch ihren exklusiven Zugang zu den meldepflichtigen Stellen im Job-Room können sich gemeldete Stellensuchende bereits auf die Stelle bewerben. Die RAV haben nach Beginn der Frist 3 Arbeitstage Zeit, Vermittlungsvorschläge von passenden Kandidatinnen und Kandidaten, welche bei einem RAV gemeldet sind, zu machen. Die Arbeitgebenden (AG) sind verpflichtet, diese Vorschläge zu prüfen und geeignete Stellensuchende einzuladen. Ebenso müssen die AG den RAV eine Rückmeldung geben, ob sie eine vorgeschlagene Person eingestellt haben oder ob sie diese als nicht

¹ Ebenfalls eine Rolle bei der Umsetzung des AVG spielen die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM), die allerdings nichts mit der Stellenmeldepflicht zu tun haben.

² Für die Übergangsphase wurde die Arbeitslosigkeit je Berufsart wie folgt berechnet: Die durchschnittliche Zahl arbeitsloser Personen im Zeitraum April 2017 bis März 2018 wurde durch die entsprechende Anzahl der Erwerbspersonen gemäss Strukturerhebungen 2012 bis 2014 des BFS geteilt (SECO, 2019). Eine Auflistung der meldepflichtigen Berufsarten findet sich im Anhang A.1.2.

³ Die Referenzperiode ist die Zeitdauer von September bis Oktober des vorherigen Jahres: Dies bedeutet, dass für 2021 die Periode September 2019 bis Oktober 2020 betrachtet wird. Diejenigen Berufe mit einer Arbeitslosigkeit von mehr als 5 Prozent in dieser Periode sind 2021 meldepflichtig (siehe www.arbeit.swiss.ch).

geeignet bewertet haben. Die Prüfung der Vorschläge sowie die Rückmeldungen müssen allerdings nicht innerhalb der 5-Tage-Frist erfolgen – diese Frist bezieht sich auf die öffentliche Ausschreibung der Stelle.

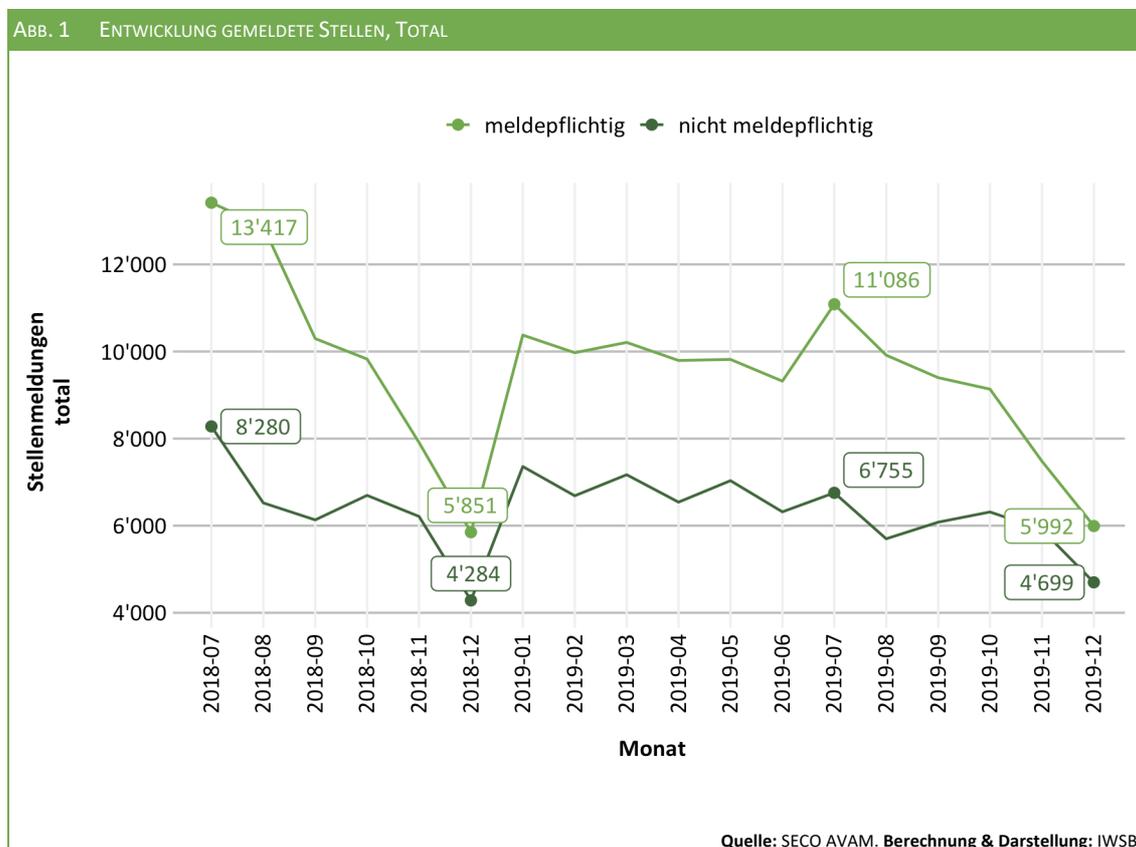
Grundsätzlich können pro Meldung mehrere gleiche Stellen gemeldet werden – was auch oft der Fall ist: Durchschnittlich wurden im Beobachtungszeitraum (01.07.2018 bis 31.12.2019) pro Meldung 1.7 Stellen gemeldet (nur meldepflichtige Stellen). Wie die Arbeitgebenden ihre offenen Stellen melden, ist ihnen überlassen, es stehen drei Meldekanäle zur Verfügung (direkt bei einem RAV, über die Plattform arbeit.swiss oder mittels Programmierschnittstelle, API).

1.4 VERÄNDERUNGEN DURCH DIE STELLENMELDEPFLICHT

1.4.1 GEMELDETE STELLEN

Die Anzahl der Stellenmeldungen zwischen dem 01.07.2018 und dem 31.12.2019 liegt bei 287'372, davon sind 172'680 meldepflichtig, also 60 Prozent. Hinter den 172'680 Stellenmeldungen im Zeitraum von einhalb Jahren liegen 295'321 offene Stellen, was 68 Prozent der gesamten Anzahl gemeldeter Stellen sind.

Die Stellenmeldungen unterliegen saisonalen Schwankungen, mit Tiefpunkten im Dezember (siehe Abb. 1). Dies konnte bereits vor der Einführung der Stellenmeldepflicht bei den Stellenmeldungen beobachtet werden – den RAV wurden schon vor Juli 2018 in einem nicht vernachlässigbaren Umfang offene Stellen gemeldet. Das Niveau an freiwilligen Stellenmeldungen hat sich auch mit der Stellenmeldepflicht ungefähr gehalten.



Die sehr hohe Zahl der anfänglichen Meldungen, die unter die Meldepflicht fallen, hat sich im Zeitverlauf reduziert und hat dieses Anfangsniveau im Untersuchungszeitraum nicht mehr erreicht. Bei den freiwilligen Stellenmeldungen war der Peak im Monat vor der Einführung der Stellenmeldepflicht – es ist denkbar, dass die Unternehmen in Antizipation der Meldepflicht bereits im Juni 2018 ihre Stellen gemeldet haben oder auch bereits laufende Stellenausschreibungen sicherheitshalber nachgemeldet haben. Eine andere Erklärung ist, dass dieser Peak auf saisonale Schwankungen zurückzuführen ist.

Vor Einführung der Meldepflicht erfolgte eine Stellenmeldung im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen RAV und Unternehmen, die Meldung gelangte in rund zwei Drittel der Fälle direkt an die RAV. Die übrigen Meldungen wurden via arbeit.swiss und dem dazugehörigen Job-Room⁴ getätigt (SECO, 2019). Mit der Stellenmeldepflicht wurde eine zusätzliche Art, eine Stelle zu melden, eingeführt – mit dem Ziel, den Aufwand der Unternehmen durch die Meldepflicht möglichst gering zu halten. Neu kann eine sogenannte Programmierschnittstelle (englisch: application programming interface, API) genutzt werden. Eine API ist ein Teil einer Software, der vom Softwaresystem anderen Programmen zur Anbindung an das System zur Verfügung gestellt wird. Das bedeutet grob gesagt, dass Unternehmen ihre Software, welche sie im Personalbereich nutzen, an arbeit.swiss anbinden können und Informationen zu offenen Stellen automatisch geteilt werden können. Ebenso ist das Informationssystem der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) mit arbeit.swiss verbunden, sodass die gemeldeten Stellen direkt im AVAM ersichtlich sind. Dies ist allerdings nur für die freigebenden meldepflichtigen Stellen der Fall. Der Anteil der nicht meldepflichtigen Stellen, die via API gemeldet wurden und in AVAM erfasst sind, ist demnach verschwindend gering.⁵ Bei meldepflichtigen wie auch nicht meldepflichtigen Stellenmeldungen erfolgt die Mehrheit der Meldungen über arbeit.swiss.

Direkte Stellenmeldungen machen bei den nicht meldepflichtigen Stellen nach wie vor einen grossen Anteil aus (40 Prozent), bei den meldepflichtigen hingegen beträgt ihr Anteil nur noch 14 Prozent aller Stellenmeldungen.

1.4.2 VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT

Als primäres Vermittlungsinstrument der RAV wurde der sogenannte Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlag (KVo) angedacht: Die RAV schicken den Arbeitgebenden Vorschläge bezüglich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten. Wie genau diese Vorschläge ausgestaltet sind, ist den jeweiligen RAV bzw. den Kantonen überlassen. Es kann sich dabei um Lebensläufe der Personen handeln, um Dossiers inkl. Arbeits- und Ausbildungszeugnissen oder um Kurzprofile der Stellensuchenden, welche aus dem AVAM generiert werden können. Voraussetzung für die Übermittlung eines Kandidatenvorschlages ist, dass die betreffenden Stellensuchenden dem grundsätzlich zugestimmt haben. Ebenso ist es möglich, dass die RAV anstelle eines direkten Vorschlages Stellensuchende zur Bewerbung auffordern. Diese Bewerbungsaufforderungen (auch Zuweisungen genannt) waren schon vor der Einführung der Stellenmeldepflicht ein wichtiges Instrument der RAV. Im Rahmen der STMP war dies anfänglich nicht vorgesehen, wurde aber auf Wunsch

⁴ Die Plattform arbeit.swiss ist aus der Harmonisierung mehrerer bestehender Webseiten im Rahmen des Programms «eALV – Online-Services» hervorgegangen. Die Plattform bietet Informationen für verschiedene Gruppen (Arbeitgebende, Stellensuchende, Personalvermittlungen), unter anderem die Arbeitsmarktstatistik (Amstat). Der Job-Room ist der Stellenmarkt, auf dem alle gemeldete Stellen publiziert werden und auf dem gemeldete Stellensuchende exklusiven Zugang zu meldepflichtigen Stellen während der Sperrfrist haben.

⁵ Mehrere Kantone kritisieren, dass sie über die API nur die meldepflichtigen Stellen im AVAM erhalten, da häufig die Gleichbehandlung von meldepflichtigen und nicht-meldepflichtigen Stellen ein zentraler Grundsatz ist.

der Kantone noch in das Instrumentarium der STMP aufgenommen. Damit können einerseits auch Stellensuchende berücksichtigt werden, die keine Freigabe ihrer Daten erlaubt haben und andererseits können Unternehmen mit eigenem Bewerbungsportal die Bewerbungen über diesen Weg erhalten und nicht separat als Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge.⁶

Innerhalb der meldepflichtigen Stellen spielt für die Vermittlung allerdings der Kandidatenvorschlag die zentrale Rolle, mit einem Anteil von 88 Prozent an den Vermittlungsvorschlägen auf meldepflichtige Stellen im Beobachtungszeitraum gegenüber 12 Prozent bei Bewerbungsaufforderungen. Wobei es anzumerken gilt, dass von allen gemeldeten meldepflichtigen Stellen im Untersuchungszeitraum bei 45 Prozent während der Sperrfrist kein Vermittlungsvorschlag – weder KVo noch BAu – gemacht wurde.

Wenn jedoch die Stelle mit einem Vorschlag bedient wurde, wurden meist direkt mehrere Vorschläge gemacht: Durchschnittlich wurden für jede Stellenmeldung, die mindestens einen Vorschlag erhielt, drei Vorschläge gemacht.

In den eineinhalb Jahren seit Einführung der Stellenmeldepflicht wurden 6'549 Vermittlungen mittels KVo auf meldepflichtige Stellen registriert.⁷ Bezogen auf die Anzahl meldepflichtige Stellenmeldungen ist dies eine Erfolgsquote von 3.8 Prozent. Da aber wie beschrieben oft kein Versuch unternommen wurde, jemanden zu vermitteln, wird für die Analyse der Vermittlungstätigkeit der Vermittlungserfolg als Anteil der Vermittlungen an allen gemeldeten Stellen mit einem Vermittlungsversuch in den Fokus genommen. Gemäss dieser Definition liegt die Erfolgsquote bei 4.5 Prozent. Vor der Analyse des Erfolges wird allerdings untersucht, weshalb gewisse Stellenmeldungen keinen Vorschlag erhalten.⁸

1.5 KANTONALE UNTERSCHIEDE BEI DER UMSETZUNG DER STELLENMELDEPFLICHT

Die Umsetzung der Stellenmeldepflicht ist in der AVG-Praxis verbindlich geregelt. Dies führt dazu, dass die verschiedenen Kantone grundsätzlich ein vergleichbares Vorgehen bei der Stellenmeldung aufweisen. Dennoch ergeben sich bei der Umsetzung in den Kantonen unterschiedliche Strategien und Probleme.

Um ein Verständnis von diesen Prozessen, Strategien und Problemen bei der Umsetzung der Stellenmeldepflicht zu erhalten, wurden 10 Interviews mit RAV-Leiterinnen und -Leitern in verschiedenen Kantonen geführt. Sie sind Expertinnen und Experten bezüglich der Umsetzung und können einen Einblick gewähren, der über die erhobenen Daten hinausgeht. Unterschiede zwischen den Kantonen können somit besser interpretiert werden.

METHODIK UND AUSWAHL KANTONE

Für die Interviews wurde ein Leitfaden erarbeitet, der sich am Prozess der Stellenmeldung und an den Kernfragen der Evaluation orientiert. Die Interviews wurden semistrukturiert geführt, um genügend Spielraum für während des Gesprächs aufkommende Fragen und zusätzliche Themen zu haben. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden gemäss folgenden Kriterien gemeinsam mit dem SECO

⁶ Im Zeitraum 01.07.2018 bis 31.12.2019 wurden bei grossen Unternehmen (>249 Mitarbeitende) in 17 Prozent der Vermittlungsvorschläge Bewerbungsaufforderungen verwendet. Dieser Anteil unterscheidet sich signifikant von jenem bei allen anderen Grössenklassen der Unternehmen. Dies deutet darauf hin, dass die BAu wie intendiert stärker bei grossen Unternehmen mit eigenen Bewerbungsportalen zur Anwendung kommen.

⁷ Zu den Vermittlungen bei nicht meldepflichtigen Stellen liegen uns keine Informationen vor.

⁸ Es gibt keine systematischen Angaben in AVAM, weshalb kein Vorschlag erfolgte.

ausgewählt: seit mindestens 3 Jahren bei einem RAV tätig, RAV-Leiterinnen und RAV-Leiter oder Teamleiterinnen und Teamleiter mit einem ganzheitlichen Blick. Die befragten Kantone wurden aufgrund von Eigenheiten bezüglich der Stellenmeldepflicht, welche im ersten Monitoringbericht des SECO (SECO 2019) festgehalten wurden, ausgewählt. Dabei war das Ziel, die Bandbreite von kleinen und grossen Kantonen abzudecken, die drei grossen Sprachregionen zu berücksichtigen, Kantone mit zentralisiertem und dezentralisiertem Stellenmeldesystem mit einzuschliessen sowie Auffälligkeiten bezüglich der Meldekanäle, die Anzahl der Meldungen pro Stelle und die Anzahl gemeldeter Stellen zu betrachten (siehe Anhang A.1.1 für den jeweiligen Auswahlgrund).

Die Interviews sollen einen praktischen Eindruck der Arbeit der RAV vermitteln und das Verständnis über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und den RAV sowie zwischen Stellensuchenden (STES) und RAV vertiefen. Im Hinblick auf die Datenanalyse ist zentral zu wissen, inwiefern die Umsetzung in den Kantonen variieren kann. Zusätzlich konnte dem Stellenmeldezentrum in Zürich ein Besuch abgestattet werden, um einen noch besseren Einblick in die Abläufe bei der Stellenmeldung und Vermittlung zu erhalten.

Basierend auf den Resultaten aus den Interviews wurden die Hypothesen zu den Kernfragen erweitert und in einem Workshop mit der Begleitgruppe⁹ besprochen. Eine wichtige Erweiterung ist die Berücksichtigung von Saisonalität.¹⁰ Die Datenanalyse wurde diesbezüglich ergänzt.

1.6 ZIELSETZUNG

Dieser Bericht hat zum Ziel, die Umsetzung der Stellenmeldepflicht in den Kantonen zu evaluieren. Dazu gehört erstens die Analyse der gemeldeten Stellen und zweitens die Untersuchung der Vermittlungsvorschläge der RAV. Daraus ergeben sich folgende Kernfragen.

1 Analyse der gemeldeten Stellen

Was sind die Gründe für die kantonalen Unterschiede in der Anzahl gemeldeter Stellen? Wie werden die Stellen gemeldet und was beeinflusst die Wahl des Meldekanals?

2 Vermittlungstätigkeit der RAV

Wann wird ein Vermittlungsvorschlag gemacht und welche Vermittlungsvorschläge der RAV sind erfolgreich? Welchen Einfluss hat die Zusammenarbeit zwischen RAV und den Arbeitgebenden auf die Erfolgswahrscheinlichkeit?

Diese Fragen werden in den folgenden Kapiteln mit den AVAM-Daten beantwortet, wobei gleichzeitig die Einschränkungen, die sich aus der Datenquelle und der gewählten Methodik ergeben, besprochen werden. Um die Datenanalyse zusätzlich zu kontextualisieren, wurden Interviews mit RAV-Führungspersonen in zehn verschiedenen Kantonen durchgeführt (vgl. Kap. 1.5).

Der Rest dieses Berichts ist in drei Kapitel zu den jeweiligen Kernfragen gegliedert, wobei Wert auf eine theoretische Fundierung («Einflussfaktoren»), Transparenz bezüglich der verfügbaren Daten und datenbedingten Approximationen, auf die methodische Begründung sowie verständliche Einordnung der Resultate gelegt wird.

⁹ Bestehend aus Vertretern und Vertreterinnen des SECO, EDA und SEM.

¹⁰ Die Problematik von systematisch negativen Rückmeldungen der Arbeitgebenden und wie diese gegebenenfalls in den Daten identifiziert werden können, wurde geprüft. Die Datengrundlage erlaubt jedoch keine eindeutigen Aussagen dazu.

2 ANALYSE DER GEMELDETEN STELLEN

Im ersten Monitoringbericht zur Stellenmeldepflicht (SECO 2019) wurden die Stellenmeldungen in ihrem zeitlichen Verlauf, nach Berufsarten und hinsichtlich der Meldekanäle untersucht. Es wurde festgehalten, dass vor allem der Einfluss der kantonalen Wirtschaftsstrukturen auf die Anzahl der gemeldeten Stellen von grossem Interesse ist. Dieser Aspekt wird im Folgenden vertieft beleuchtet. Neben den kantonalen Wirtschaftsstrukturen werden auch die Meldekanäle untersucht.

2.1 KANTONALE WIRTSCHAFTSSTRUKTUREN

2.1.1 EINFLUSSFAKTOREN

Unter unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen wird typischerweise eine andere Zusammensetzung der Branchen je Gebietskörperschaft verstanden. Im vorliegenden Fall hängt die Meldepflicht von der ausgeübten Tätigkeit ab, daher kann auch die Zusammensetzung der Berufe als relevanter kantonaler Unterschied verstanden werden. Für beide Perspektiven ist die Zahl der Beschäftigten je Kanton wichtig.

Der Kanton Graubünden hat darauf hingewiesen, dass sich seine Wirtschaftsstruktur gegenüber anderen Kantonen auch dahingehend unterscheidet, dass vergleichsweise viele Stellen nur saisonal angeboten werden. Die Saisonalität des Arbeitsmarktes wird daher auf Ebene der Stellenmeldung berücksichtigt. Eine Stelle wird als saisonal klassifiziert, wenn sie erstens befristet ist und zweitens die Stellenmeldung mehr als 120 Tage vor dem Stellenantritt erfolgt oder keine Informationen zum Stellenantrittsdatum vorhanden sind.

2.1.2 DATEN

Für die Analyse des Einflusses der kantonalen Wirtschaftsstrukturen wurde ein Datensatz mit allen meldepflichtigen Stellen im Untersuchungszeitraum (01.07.2018 bis 31.12.2019) gebildet (172'680 meldepflichtige Stellenmeldungen, 295'321 Stellen). Davon wurden 4'619 Stellenmeldungen (2.7 Prozent der Stellenmeldungen) mit 13'490 Stellen (4.6 Prozent der Stellen) als «saisonal» klassifiziert.

Als meldepflichtig gelten alle Stellenmeldungen, die im AVAM als meldepflichtig klassiert sind. Es ist möglich, dass Stellenmeldungen als meldepflichtig aufgeführt sind und als ersten gesuchten Beruf einen nicht meldepflichtigen Beruf aufführen. Ein Grund dafür ist, dass die Meldepflicht nicht nur von der Berufsbezeichnung, sondern auch vom Tätigkeitsprofil abhängt. Zusätzlich spielt die Qualifikation eine Rolle und es ist möglich, dass eine Servicekraft ohne Qualifikation meldepflichtig ist, eine mit Qualifikation aber nicht. Wenn die Arbeitgebenden in dem Fall auf Nummer sicher gehen wollen – da sich vielleicht eine gute Kandidatin, ein guter Kandidat ohne die ursprünglich gewünschte Qualifikation findet –, werden sie die Stelle als meldepflichtig ausschreiben. Diese Problematik wurde sowohl von den Unternehmen als auch von den RAV kritisiert und konnte mit Einführung der neuen Berufsnomenklatur CH-ISCO19 abgeschwächt werden. Ein weiterer Grund für die genannte Vorgehensweise ist, dass eine tatsächlich fälschlicherweise als meldepflichtig klassierte Stelle bei den RAV wie eine meldepflichtige Stelle behandelt wird und dies ist, was schlussendlich interessiert.

Die Beschäftigtenzahlen je Kanton und Branche werden der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) des Bundesamts für Statistik entnommen. Die STATENT wird jeweils im zweiten Halbjahr mit rund zwei Jahren Verzögerung publiziert; die neuesten verfügbaren Daten liegen somit für das Jahr 2018 vor. Dies ist mit Blick auf die offenen Stellen leicht veraltet. Da sich die Wirtschaftsstruktur jedoch nicht so rasch ändert, ist diese Verzerrung verkraftbar.¹¹ Zur Bestimmung der Branchengrösse je Kanton bieten sich die Beschäftigten je Wirtschaftsabteilung (NOGA-Zweisteller) als Mass an. Vollzeitäquivalente (VZÄ) könnten ebenfalls verwendet werden, wenn das Pensum der meldepflichtigen Stellen berücksichtigt wird. Da jedoch 80 Prozent der meldepflichtigen Stellen als Vollzeitstellen ausgeschrieben sind, verändern sich die relativen Anteile der Branchen nur unwesentlich durch die Verwendung der VZÄ.¹² Ferner ist die Anzahl gemeldeter Stellen nicht per se für die ausgeschriebenen Stellenprozente korrigiert, weshalb die Beschäftigten statt der Vollzeitäquivalenten als Vergleich herangezogen werden.

Die Beschäftigtenzahlen je Kanton und Beruf müssten der Strukturerhebung (SE) des Bundesamts für Statistik entnommen werden, jedoch ist die Unsicherheit auf der Ebene Beruf für kleine Kantone sehr gross. Dies lässt sich zwar mittels Pooling mehrerer Jahre mindern, die Unschärfe ist jedoch für die Bestimmung der kantonalen Effekte zu gross. Folglich wird auf die Analyse auf Ebene der Berufe verzichtet.

Entscheidend bei der Untersuchung des Einflusses der Wirtschaftsstrukturen ist die korrekte Zuweisung der offenen Stellen zur Branche. Deshalb werden die Stellen, welche von privaten Arbeitsvermittlungen (pAV, NOGA 78) oder Firmenzentralen (NOGA 70) gemeldet wurden, den übrigen Branchen linear zugeschlagen (siehe Erläuterungen im Anhang A.2). Dabei wird je Kanton die Zahl der pAV/Firmenzentralen-Stellen eines Berufs jeweils anteilmässig auf die Branchen verteilt, welche ebenfalls diesen Beruf ausgeschrieben haben. Diese lineare Verteilung der Stellen erfolgt separat für die Stellen, welche aufgrund ihrer Befristung in Kombination mit dem weit in der Zukunft liegenden Stellenantrittsdatum als «saisonal» und «nicht saisonal» eingestuft werden.

2.1.3 METHODIK

Der Einfluss der kantonalen Wirtschaftsstrukturen auf das Verhältnis von gemeldeten Stellen und Beschäftigten innerhalb der einzelnen Kantone wird in Relation zum gesamtschweizerischen Verhältnis analysiert. Hierzu bietet sich die Analyse der Differenz zum Schweizer Durchschnitt an, diese Differenz kann in einen Struktureffekt (aufgrund der Branchen bzw. Wirtschaftsabteilungen), in einen kantonspezifischen Effekt und in einen Saisoneffekt zerlegt werden.

Auf Basis der NOGA-Branchen kann mittels der STATENT berechnet werden, inwiefern die unterschiedlichen kantonalen Branchenzusammensetzungen oder sonstige kantonale Eigenheiten für die Variation der Stellenmeldungen verantwortlich sind. Konkret ist anhand der STATENT bekannt, wie viele Beschäftigte in den jeweiligen kantonalen Wirtschaftsabteilungen (NOGA-Zweisteller) arbeiten. Da ebenfalls bekannt ist, welcher Wirtschaftsabteilung der Arbeitgeber mit der Stellenmeldung angehört, können diese Informationen genutzt werden, um zu berechnen, wie stark der Anteil der kantonal gemeldeten Stellen je Wirtschaftsabteilung vom gesamtschweizerischen Anteil der gemeldeten Stellen je Wirtschaftsabteilung abweicht.

¹¹ Auch wenn sich der Strukturwandel durch Wirtschaftskrisen beschleunigt, führt dies selten zu grossen Umbrüchen innerhalb eines Jahres.

¹² Die meisten Veränderungen liegen im Bereich von +/- 0.2 Prozentpunkten.

Mittels einer Durchschnittszerlegung, bei der die Differenz des schweizerischen und kantonalen Durchschnitts erklärt wird, wird berechnet, welcher Anteil der gemeldeten Stellen auf die Wirtschaftsstruktur zurückzuführen ist, welcher Anteil auf Saisonalität und welcher Anteil auf unbekannte kantonspezifische Faktoren. Bei der Zerlegung handelt es sich um eine deskriptive Aufteilung der kantonalen Differenzen in drei Effekte.

Um die Zerlegung der Abweichung der gemeldeten Stellen je Beschäftigten im Kanton vom gleichen Verhältnis für die gesamte Schweiz vorzunehmen, werden folgende Formeln für den jeweiligen Kanton angewendet. Das Subskript *Noga* steht jeweils für die Wirtschaftsabteilung, *SteCH* bezeichnet die gemeldeten Stellen in der Schweiz (das Total), *SteKT* die im Kanton gemeldeten Stellen, *BeschCH* ist die Anzahl der Beschäftigten in der Schweiz und *BeschKT* die Anzahl der Beschäftigten im Kanton. Der Superskript *Saison* bzw. *nichtSaison* bezeichnet die offenen saisonalen bzw. nicht saisonalen Stellen.

$$\begin{aligned} \text{Struktureffekt} &= \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH_{Noga}} \times \left(\frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} - \frac{BeschCH_{Noga}}{BeschCH} \right) \\ \text{Saisoneffekt} &= \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} \times \left(\frac{SteKT_{Noga}^{Saison}}{BeschKT_{Noga}} - \frac{SteCH_{Noga}^{Saison}}{BeschCH_{Noga}} \right) \\ \text{Kantonseffekt} &= \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} \times \left(\frac{SteKT_{Noga}^{nichtSaison}}{BeschKT_{Noga}} - \frac{SteCH_{Noga}^{nichtSaison}}{BeschCH_{Noga}} \right) \end{aligned}$$

Beim Struktureffekt wird zuerst berechnet, wie stark der Beschäftigungsanteil des Kantons vom gesamtschweizerischen Beschäftigungsanteil der entsprechenden Branche abweicht. Diese Abweichung wird dann mit dem gesamtschweizerischen Verhältnis der gemeldeten Stellen und Beschäftigten multipliziert. Beim Saison- und Kantonseffekt wird dasselbe mit den anteilmässig gemeldeten Stellen je Wirtschaftsabteilung gemacht, wobei jeweils nur die saisonalen bzw. nicht saisonalen Stellen berücksichtigt werden. Die Summe von Struktur-, Saison- und Kantonseffekt ergibt die Abweichung des Kantons vom schweizerischen Verhältnis der gemeldeten Stellen je Beschäftigten.¹³

2.1.4 RESULTATE

Bei der Zerlegung wird überprüft, ob ein Kanton viele Arbeitsplätze in Branchen mit vielen meldepflichtigen Berufen aufweist (Struktureffekt) oder viele saisonale Stellen registriert (Saisoneffekt) oder andere Faktoren für die Abweichung vom gesamtschweizerischen Durchschnitt (CH-Durchschnitt) sorgen (Kantonseffekt). Der Schweizer Durchschnitt lag im Beobachtungszeitraum bei einem meldepflichtigen Stellenanteil von 3.93 Prozent p. a., sprich pro 100 Beschäftigte wurden durchschnittlich 3.93 meldepflichtige Stellen gemeldet.

Die stärkste Abweichung vom Schweizer Durchschnitt weist der Kanton Graubünden mit 9 Prozentpunkten auf. Wobei 39 Prozent (bzw. 3.53 Prozentpunkte) dieser Differenz darauf zurückzuführen sind, dass der Kanton Graubünden überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze in Branchen mit vielen meldepflichtigen

¹³ Die mathematische Herleitung findet sich im Anhang A.2.2.

Berufen aufweist (Struktureffekt), während 31 Prozent (bzw. 2.78 Prozentpunkte) auf die grosse Zahl an saisonalen Stellen zurückzuführen ist (vgl. Tab. 1).

TAB. 1 DURCHSCHNITTSZERLEGUNG DER MELDEPFLICHTIGEN STELLEN NACH KANTON					
Kt	Meldepflichtige Stellen am Total der Beschäftigten (p.a.)	Delta zum CH-Durchschnitt (in %-Punkten)	Struktureffekt (in %-Punkten)	Saisoneffekt (in %-Punkten)	Kantoneffekt (in %-Punkten)
GR	12.92%	9.00%	3.53%	2.78%	2.69%
VS	6.88%	2.95%	1.78%	0.19%	0.98%
TG	6.16%	2.23%	-0.11%	0.07%	2.27%
NW	5.87%	1.95%	0.74%	-0.22%	1.43%
OW	5.72%	1.79%	1.85%	-0.05%	0.00%
SH	4.97%	1.05%	-0.28%	-0.06%	1.39%
UR	4.77%	0.84%	1.62%	0.25%	-1.03%
JU	4.65%	0.72%	0.29%	-0.02%	0.46%
NE	4.00%	0.08%	0.01%	-0.12%	0.18%
SO	3.98%	0.05%	-0.14%	-0.12%	0.31%
LU	3.88%	-0.04%	0.15%	-0.13%	-0.06%
BL	3.74%	-0.18%	-0.57%	-0.08%	0.47%
BE	3.69%	-0.24%	0.01%	-0.07%	-0.18%
GL	3.58%	-0.34%	0.50%	-0.02%	-0.83%
AG	3.54%	-0.39%	-0.44%	-0.09%	0.14%
VD	3.52%	-0.41%	-0.31%	-0.12%	0.01%
ZH	3.47%	-0.46%	-0.46%	-0.11%	0.12%
SG	3.46%	-0.47%	-0.08%	-0.04%	-0.35%
BS	3.46%	-0.47%	-0.46%	-0.13%	0.12%
GE	3.26%	-0.67%	-0.09%	-0.17%	-0.41%
AI	3.09%	-0.84%	2.16%	-0.08%	-2.93%
TI	2.94%	-0.98%	0.17%	0.22%	-1.37%
FR	2.72%	-1.20%	0.08%	-0.11%	-1.18%
SZ	2.33%	-1.60%	0.50%	-0.20%	-1.90%
ZG	2.23%	-1.69%	-0.31%	-0.10%	-1.28%
AR	1.74%	-2.18%	-0.01%	-0.23%	-1.95%
Ø	3.93%				

Anmerkung: Eine grafische Darstellung findet sich im Anhang A.2.2. Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019.
Quelle: SECO AVAM & BFS STATENT. Berechnung und Darstellung: IWSB.

Die Bündner Wirtschaft ist stark auf den Tourismus ausgerichtet, wodurch überdurchschnittlich viele Stellen in Gastgewerbe und Hotellerie zu besetzen sind. Diese beiden Branchen sind mit Abstand am stärksten von der Stellenmeldepflicht betroffen. Gerade Arbeitsplätze im Gastgewerbe und im Bauwesen sind in Graubünden von einer ausgeprägten Saisonalität gekennzeichnet und eine grosse Zahl von Stellen in diesen Branchen ist von der Meldepflicht betroffen. Durch die Saisonalität werden überdurchschnittlich viele befristete Arbeitsverträge ausgestellt, was dazu führt, dass die Stellen jedes Jahr neu besetzt und gemeldet werden müssen. Interessanterweise spielt die Saisonalität in anderen Kantonen eine massiv geringere Rolle, so auch zum Beispiel im Kanton Wallis, der ebenfalls sehr touristisch geprägt ist. Es ist daher angezeigt, diesen Umstand in künftigen Untersuchungen noch vertieft zu analysieren.¹⁴

Der Kanton Luzern auf der anderen Seite entspricht in Bezug auf den Anteil meldepflichtiger Stellen am Total der Beschäftigten fast genau dem schweizerischen Durchschnitt. 10 Kantone haben einen höheren Anteil und 15 einen tieferen Anteil.

¹⁴ Denkbar ist beispielsweise, dass der Kanton Graubünden die gemeldeten Stellen anders plausibilisiert.

Die Struktureffekte führen vor allem in den Kantonen Graubünden, Appenzell Innerrhoden, Obwalden, Wallis und Uri zu höheren Durchschnittswerten. Der Kantonseffekt, das heisst die nicht durch Saisonalität und Wirtschaftsstruktur erklärte Abweichung vom Schweizer Mittel ist in den Kantonen Graubünden, Thurgau, Nidwalden, Schaffhausen und Wallis besonders hoch und in den Kantonen Appenzell Innerrhoden und Ausserrhoden, Schwyz, Tessin, Zug, Freiburg und Uri besonders tief. Der Kanton Appenzell Innerrhoden (und in einem geringeren Ausmass und mit umgekehrten Vorzeichen der Kanton Uri) verzeichnet dabei ein aussergewöhnliches Muster: Die offenen Stellen pro 100 Beschäftigte sind 0.84 Prozentpunkte tiefer als der schweizweite Durchschnitt. Auf Basis der Wirtschaftsstruktur müsste Appenzell Innerrhoden 1.32 Prozentpunkte über dem Schweizer Durchschnitt liegen, was jedoch fast vollständig durch den Kantonseffekt von -2.93 Prozentpunkten kompensiert wird. Es bleibt unklar, was hinter diesem Muster steckt. Inwiefern kantonale Prozesse bei der Verarbeitung der gemeldeten Stellen oder durch die Messung der Wirtschaftsstruktur nicht abgebildeter Arbeitsmarkt-«Turnover» eine Rolle spielen, könnte mit weiterführenden Untersuchungen unter die Lupe genommen werden.

2.2 MELDEKANÄLE

Nach der Analyse der Anzahl der gemeldeten Stellen und den Unterschieden nach Kantonen, Branchen und Saisonalität wird die Frage des «Wie» der Meldung beleuchtet. Die Hypothesen zu den Einflussfaktoren auf die Wahl des Meldekanals werden präsentiert und mit Daten getestet. Abschliessend werden die Resultate vorgestellt und eingeordnet.

2.2.1 EINFLUSSFAKTOREN

Zur Frage, wie die Wahl des Meldekanals erfolgt, wurden auf Grundlage der Interviews mit Führungspersonen von 10 RAV zwei Hypothesen aufgestellt, welche im Rahmen eines Workshops mit der Projektleitung aufseiten SECO und der Begleitgruppe reflektiert wurden.

Hypothese 1: Minimierung des Aufwands seitens der Unternehmen

Die zur Meldung verpflichteten Unternehmen versuchen den Aufwand der Meldung zu minimieren. Das heisst, für grosse Unternehmen, die regelmässig Stellen melden müssen, lohnt sich die Investition in die Anbindung mittels API bzw. je nach verwendeter Enterprise Resource Planning-Software ist diese Schnittstelle bereits vorhanden. Ebenso lohnt sich die automatische Stellenmeldung über die API für private Arbeitsvermittlungen, die für andere Unternehmen rekrutieren und entsprechend ein höheres Volumen an Stellen zu melden haben (in allen Grössenklassen).

Kleinere und mittlere Unternehmen, welche keine dezidierte Informatikabteilung haben oder keine ERP-Software nutzen, werden demnach eher weniger den Meldekanal API, sondern eher die Plattform [arbeit.swiss](https://www.arbeit.swiss) nutzen oder das entsprechende RAV direkt kontaktieren.

Eine Art, den Aufwand kurzfristig zu minimieren, kann auch sein, am bisherigen Prozess festzuhalten: Unternehmen, die bereits vor der Einführung mit den RAV zusammengearbeitet haben – das heisst Stellen gemeldet, Vorschläge erhalten oder vorgeschlagene Personen eingestellt haben – können durch das Fortführen der bisherigen Abläufe (etwa Kontaktperson beim zuständigen RAV anrufen) Kosten sparen.

Hypothese 2: Bevorzugter Kanal des RAV

Wenn die kantonalen RAV einen Meldekanal bevorzugen und diesen besonders bewerben sowie die Unternehmen anleiten/unterstützen, diesen zu nutzen, wird dieser Kanal auch prioritär genutzt.

HYPOTHESE 1: MINIMIERUNG DES AUFWANDS SEITENS DER UNTERNEHMEN

Die erste Hypothese kann mit den vorhandenen Informationen zu den meldenden Unternehmen beantwortet werden. Mit der Information zur Unternehmensgrösse, der Art des Unternehmens (pAV oder nicht) und der bestehenden Zusammenarbeit im AVAM-Datensatz kann überprüft werden, ob der Meldekanal von diesen Faktoren abhängt.

Es wird unterschieden zwischen den Firmen, die für sich selbst rekrutieren und denjenigen, die im Auftrag von anderen rekrutieren – die privaten Stellenvermittlungen. Die Betrachtung erfolgt getrennt, da angenommen wird, dass die diskutierten Anreize für die Gruppen unterschiedlich stark wirken. Auch für eine kleine Stellenvermittlung lohnt sich beispielsweise die Nutzung einer Schnittstelle – die Zahl der Stellenmeldungen kann nicht mit derer eines kleinen Unternehmens verglichen werden, das nur für sich selbst rekrutiert.

Von den 172'680 meldepflichtigen Stellenmeldungen im Beobachtungszeitraum gibt es bei 84.2 Prozent Informationen zu der Grösse der meldenden Firmen. Diese 172'680 Stellenmeldungen entsprechen 295'321 offenen Stellen. Im Folgenden stehen diese Stellenmeldungen im Fokus. Die Stellenmeldungen liefern Informationen dazu, wie oft ein Kanal gewählt wird. Wie viele Stellen dann über den jeweiligen Kanal gemeldet werden, spielt für vorliegende Analyse keine Rolle. Die Information, ob es sich um eine private Arbeitsvermittlung handelt, stammt aus der Brancheninformation und ist für alle Stellenmeldungen vorhanden. Insgesamt gab es im Beobachtungszeitraum 27'785 unterschiedliche Firmen, die für die genannten 172'680 Stellenmeldungen verantwortlich waren. 1'539 Firmen zählen davon zu den privaten Arbeitsvermittlungen, die für 30'027 Stellenmeldungen verantwortlich waren – das sind 5.5 Prozent der Firmen und 17.4 Prozent der Stellenmeldungen.

Die Stellenmeldungen (ohne pAV), zu welchen Informationen zur Grösse des Unternehmens vorhanden sind, fallen zu 37 Prozent auf die Mikrounternehmen, zusammen mit den kleinen und mittleren Unternehmen machen sie 93 Prozent aller Stellenmeldungen aus (Tab. 2).

TAB. 2 MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN PRO UNTERNEHMEN NACH GRÖSSENKLASSE, OHNE PAV			
Grössenklasse	Unternehmen	Stellenmeldungen	Meldungen pro Unternehmen
Grosse Unternehmen (>249)	694 (2.5 %)	8'366 (5.6 %)	12.1
Mittlere Unternehmen (50-249)	3'354 (12.2 %)	27'691 (19.4 %)	8.3
Kleine Unternehmen (10-49)	6'636 (24.1 %)	39'243 (27.5 %)	5.9
Mikrounternehmen (0-9)	12'384 (45.0 %)	44'768 (31.4 %)	3.6
Total mit Grössenangaben	23'068 (83.8 %)	120'068' (84.2 %)	5.2
Keine Grössenangaben	4'464 (16.2 %)	22'585 (15.8%)	5.1

Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.

Grosse Unternehmen mit über 249 Beschäftigten sind für 7 Prozent der Stellenmeldungen mit Grössenangaben verantwortlich. Dies scheint auf den ersten Blick wenig zu sein, aber grosse Unternehmen ma-

chen generell nur einen kleinen Teil der Unternehmen aus. Ebenso kann der hohe Anteil der Stellenmeldungen durch KMU mit der Unternehmensstruktur in der Schweiz erklärt werden – 99 Prozent aller Unternehmen sind KMU, welche über 65 Prozent aller Beschäftigten stellen (BFS, 2020). Zusätzlich sind die meldepflichtigen Berufe aufgrund der Branchenstruktur in KMU überdurchschnittlich vertreten. Für 16 Prozent aller Stellenmeldungen sind keine Angaben zur Grösse des meldenden Unternehmens vorhanden.

Bei den von privaten Arbeitsvermittlungen gemachten Stellenmeldungen sieht es sehr ähnlich aus, einzig die Anteile bei den kleinen und bei den mittleren Unternehmen weichen von denjenigen ohne pAV ab (siehe Tab. 3). Hier bezeichnet die Grössenklasse die Grösse der privaten Arbeitsvermittlungen. Über den Auftraggeber sind keine systematischen Informationen erhältlich.

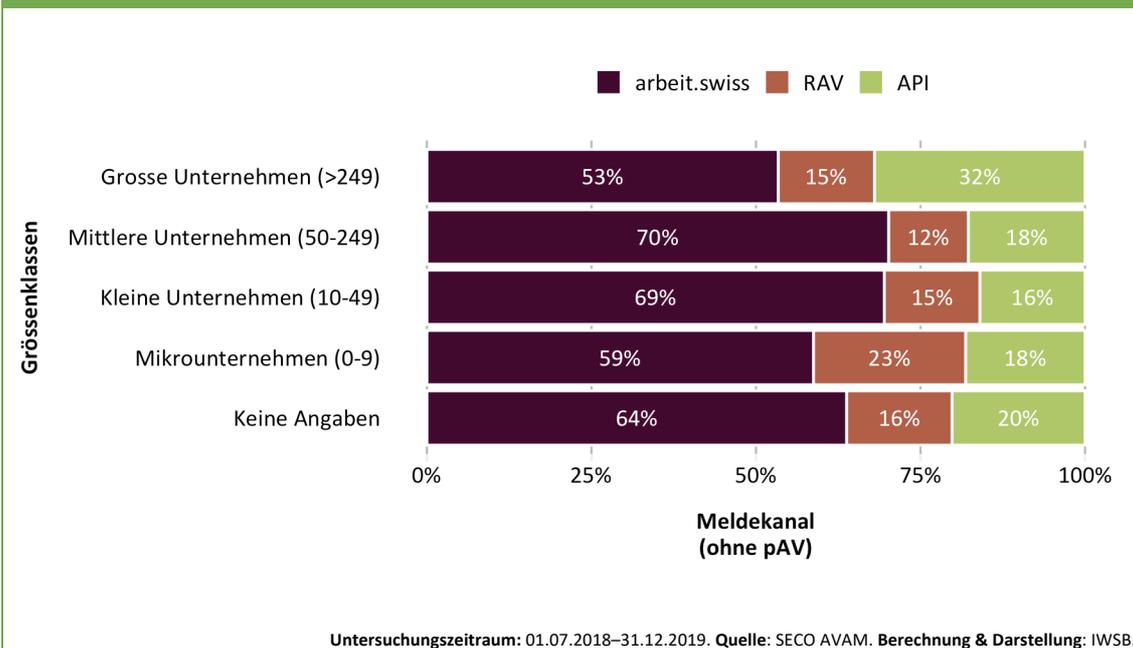
TAB. 3 MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN PRO PAV NACH GRÖSSENKLASSE			
Grössenklasse	Unternehmen	Stellenmeldungen	Meldungen pro Unternehmen
Grosse Unternehmen (>249)	32 (2.1 %)	1'799 (6 %)	56.2
Mittlere Unternehmen (50-249)	262 (17.0 %)	7'125 (23.7 %)	27.2
Kleine Unternehmen (10-49)	306 (19.9 %)	5'146 (17.1 %)	16.8
Mikrounternehmen (0-9)	706 (45.9 %)	11'268 (37.5 %)	16.0
Total mit Grössenangaben	1'306 (84.9 %)	25'338 (84.4 %)	19.4
Keine Angaben	233 (15.1 %)	4'689 (15.6 %)	20.1

Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.

Die Annahme, dass grosse Unternehmen mehr Meldungen machen, trifft deskriptiv grundsätzlich zu. Durchschnittlich machten Unternehmen im Beobachtungszeitraum von eineinhalb Jahren 5.2 Meldungen (siehe Tab. 2). Die privaten Arbeitsvermittlungen machen über alle Grössenklassen hinweg deutlich mehr Meldungen, durchschnittlich etwas weniger als viermal mehr Meldungen verglichen mit Unternehmen, die primär für sich selbst rekrutieren (siehe Tab. 3).

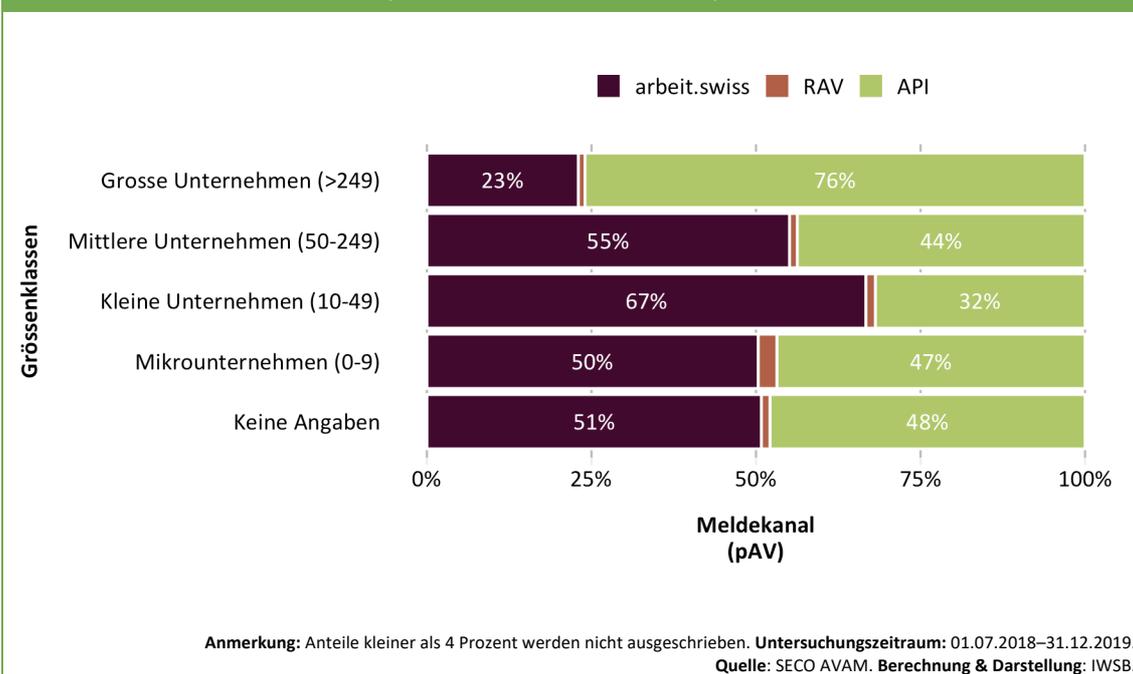
Gemäss Hypothese 1 ist die Nutzung einer Schnittstelle für ein einzelnes kleines Unternehmen, das wenige Meldungen macht, teurer als für Grossunternehmen. Der Unterschied in der API-Nutzung zwischen den KMU, wozu die Mikrounternehmen sowie die kleinen und mittleren Unternehmen zählen, und den Grossunternehmen wird denn auch in den Daten ersichtlich (siehe Abb. 2).

Abb. 2 MELDEKANÄLE NACH FIRMENGRÖSSE, MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN, OHNE pAV



Der Trend zu einer stärkeren API-Nutzung bei grösseren Unternehmen ist bei den privaten Arbeitsvermittlungen ebenfalls vorhanden (siehe Abb. 3).

Abb. 3 MELDEKANÄLE NACH FIRMENGRÖSSE, MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN, pAV



Der deutlichste Unterschied der pAV zu den Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, ist, dass direkte Meldungen quasi inexistent sind. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass die Firmen, welche die

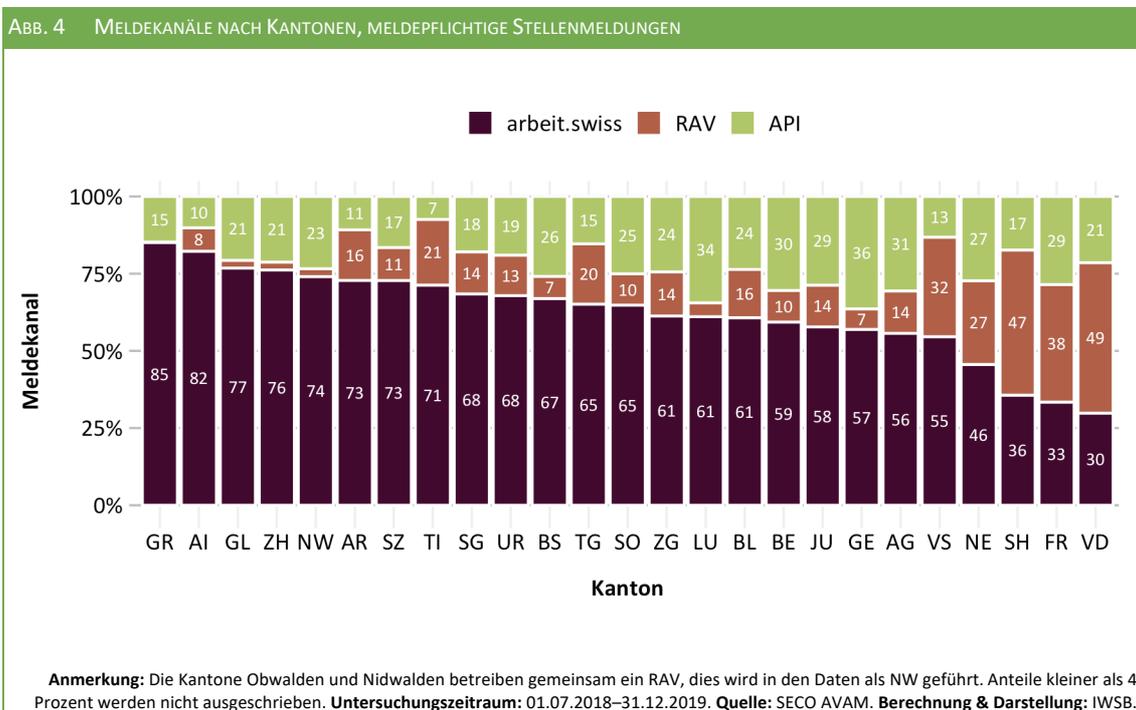
RAV direkt kontaktieren, eine verstärkte Vermittlungsarbeit anstreben, während dies bei den pAV in den eigenen Aufgabenbereich gehört.¹⁵

In der Regressionsanalyse werden die Variablen Grössenklasse des meldenden Unternehmens (*grosse*) und bestehende Zusammenarbeit mit den RAV (*zusarbeit.avant*) verwendet, um Hypothese 1 zu testen. Zusätzlich wird für die Branchengruppe (nach NOGA, 10 Gruppen) des Unternehmens kontrolliert (*d.branche*). Da es sich bei den pAV bereits um eine Branche handelt (NOGA 78, Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften), wird bei den pAV davon abgesehen, zusätzliche Kontrollvariablen zu verwenden.

HYPOTHESE 2: BEVORZUGTER KANAL DES RAV

Hypothese 2 postuliert, dass der favorisierte Meldekanal der RAV einen Einfluss auf die Wahl des Meldekanals der Unternehmen hat. Diese zweite Hypothese kann nicht umfassend anhand der vorliegenden Daten überprüft werden, da die Präferenz für einen Meldekanal nicht in den Daten erfasst ist und die Beweggründe je nach RAV und Kanton sehr individuell sein können, was die Prüfung der Hypothese 2 schwächt.

Die durchgeführten Interviews erlauben für die zehn befragten Kantone, die bevorzugten Meldekanäle zu bestimmen (siehe Anhang A.2.3.1). Ferner zeigen die Interviews, dass die Anzahl der Stellenmeldungen sowie Aspekte bezüglich Qualität der Stellenmeldung eine Rolle spielen. In nachfolgender Analyse wird geprüft, ob sich der Grad der Zentralisierung (liegt für alle Kantone vor) als Proxy für Meldepräferenz (liegt nur für 10 Kantone vor) eignet.



¹⁵ Die pAV haben gegenüber anderen Firmen häufiger einen Zugang zu den Profilen der Stellensuchenden auf arbeit.swiss.

In den Interviews wurde deutlich, dass Kantone mit einer zentralisierten Umsetzung der Stellenmeldepflicht¹⁶ den Kanal API (Genf, Luzern) und/oder arbeit.swiss (Graubünden, Luzern, Zürich) beworben haben, um die Erfassung der vielen gemeldeten Stellen möglichst effizient zu gestalten. Es wurde zwar auch hervorgehoben, dass Meldungen per Telefon vom Informationsgehalt nach wie vor besser sind, diese aber quantitativ nicht zu bewältigen seien. Für Genf, Graubünden und Zürich zeigt sich die Präferenz auch in überdurchschnittlichen Werten der jeweiligen Kanäle in den Daten: Genf hat einen stark überdurchschnittlichen Anteil an Meldungen via API und sowohl Graubünden als auch Zürich gehören zu den Kantonen mit den meisten Meldungen via arbeit.swiss. Letztere weisen auch fast keine direkten Meldungen auf. Ebenso weist Luzern wenige direkte Meldungen auf (4 Prozent), der Anteil an Meldungen via arbeit.swiss ist hingegen leicht unter dem schweizerischen Durchschnitt, während der API-Anteil überdurchschnittlich ist. Als bester Kanal aus Effizienzgründen wird im Gespräch mit der Interviewpartnerin aus dem Kanton Waadt arbeit.swiss eingestuft, direkte Meldungen via E-Mail an die zentrale Stelle werden jedoch auch geschätzt. Der Kanton Waadt hatte während des Untersuchungszeitraumes den höchsten Anteil direkter Meldungen und die geringste Nutzung von arbeit.swiss (siehe Abb. 4).

Der Kanton Thurgau mit einer dezentral umgesetzten Stellenmeldepflicht hat einen leicht überdurchschnittlichen Anteil direkter Meldungen – telefonische Meldungen werden laut Interviewpartner auch entgegengenommen. Für den Kanton Schaffhausen gibt es keinen bevorzugten Kanal, die meisten Meldungen sind aber direkt (zweithöchster Anteil nach Waadt). Der Interviewpartner aus Basel-Stadt nennt arbeit.swiss als bevorzugten Kanal, was mit einem leicht überdurchschnittlichen Anteil der Meldungen via arbeit.swiss einhergeht.

Bern hat die Stellenmeldung für private Arbeitsvermittlungen zentralisiert, die Stellenmeldung von Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, erfolgt aber dezentral. Für die dezentralen Stellenmeldungen werden laut Interviewpartner direkte Meldungen bevorzugt, da sie qualitativ am besten sind. Diese Präferenz widerspiegelt sich nicht in den Daten, der Kanton Bern hat einen überdurchschnittlichen API-Anteil und einen unterdurchschnittlichen Anteil direkter Meldungen (dies auch wenn nur Meldungen betrachtet werden, die nicht von pAV stammen). Im Tessin wird arbeit.swiss bevorzugt, was sich in einer überdurchschnittlichen Nutzung dieses Kanals widerspiegelt. Die API wird kaum genutzt, was laut dem Interviewpartner damit zusammenhängt, dass die Anbindung an die Schnittstelle vor allem für KMU ein wichtiger Kostenfaktor sein kann und die Tessiner Wirtschaft von KMU dominiert wird. Mit einem Proxy für die Zentralisierung der Stellenmeldepflicht je nach Kanton soll die Präferenz der RAV für einen bestimmten Meldekanal berücksichtigt werden. Die Hypothese dahinter ist, dass ein kantonales Meldezentrum aus Effizienzgründen arbeit.swiss oder die API als Meldekanal bevorzugt und dies auch entsprechend bewirbt. Kantone werden wie folgt gemäss ihrem Zentralisierungsgrad eingeteilt:¹⁷

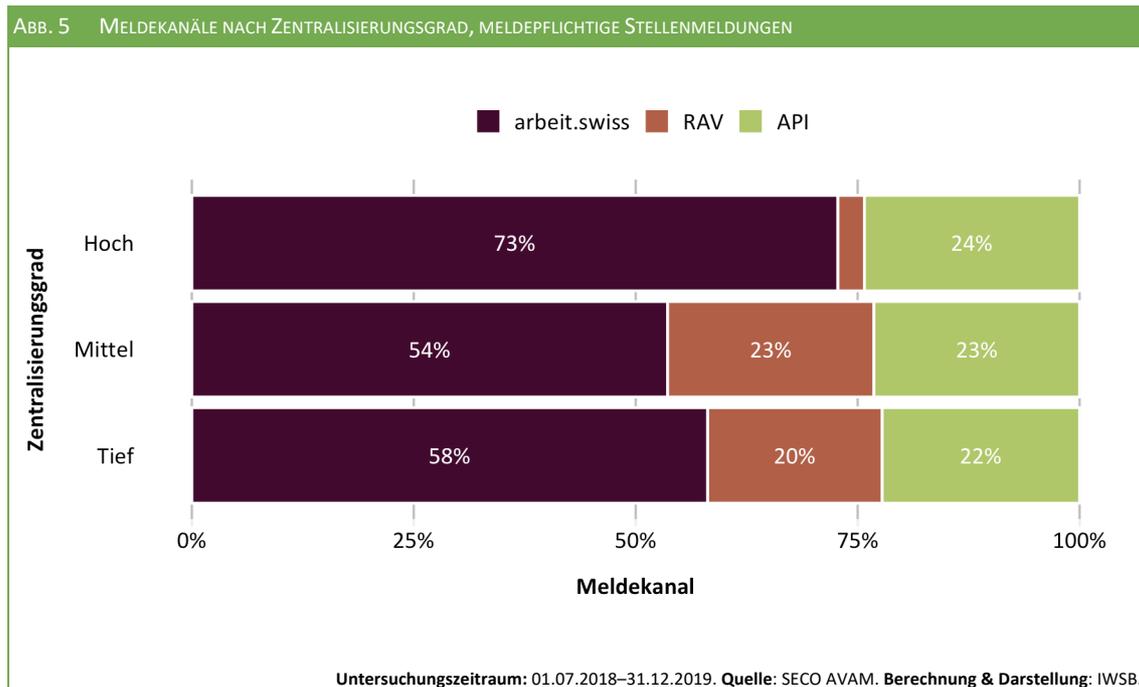
- «hoch» = Kantone mit einer zentralisierten Einheit, die für alle Stellenmeldungen zuständig ist (GE, GR, LU, ZH).

¹⁶ Während vor allem kleine Kantone die Stellenmeldepflicht dezentral auf den jeweiligen RAV umgesetzt haben, haben grössere Kantone eine zentrale Einheit für die Abwicklung der Stellenmeldepflicht geschaffen oder auch einen Teil der administrativen Arbeiten, die mit der Stellenmeldepflicht verbunden sind, zentralisiert.

¹⁷ Informationen darüber wurden dem ersten Monitoringbericht des SECO entnommen (SECO, 2019), stammen aus den durchgeführten Interviews und von den kantonalen Webseiten zur Stellenmeldepflicht

- «mittel» = Kantone, in denen ein Teil der Meldepflicht zentralisiert ist, indem beispielsweise gewisse administrative Arbeiten wie die Erfassung der Stellen oder die Meldungen von pAV zentralisiert abgewickelt werden (BE, JU, SG, TI, VD).
- «tief» = Kantone, in denen die einzelnen RAV dezentral die Meldepflicht umsetzen (AG, AI, AR, BL, BS, FR, GL, NE, NW, SH, SO, SZ, TG, UR, VS, ZG).

Abb. 5 macht deutlich, dass sich die Kantone mit hohem Zentralisierungsgrad bezüglich Meldekanälen deutlich von jenen mit mittlerem und tiefem Zentralisierungsgrad unterscheiden.



Der Anteil der über arbeit.swiss gemeldeten Stellen ist deutlich höher, während der Anteil der direkten Meldungen um bis zu 20 Prozentpunkte tiefer liegt.

Die Grafik legt nahe, dass eine Unterscheidung in hohe und mittlere/tiefe Zentralisierung ausreichend ist, um den Zentralisierungseffekt zu erfassen. Die Variable *zentral* in der Regressionsanalyse unterscheidet folglich die Kategorien «hoch» und «mittel/tief».

2.2.2 DATEN

Für die Analyse der Meldekanäle werden die Daten zu den meldepflichtigen Stellenmeldungen in AVAM verwendet. Der Untersuchungszeitraum ist 01.07.2018 bis 31.12.2019.

Es werden **zwei Datensätze** gebildet: meldepflichtige Stellenmeldungen, die nicht von privaten Arbeitsvermittlungen stammen, und meldepflichtige Stellenmeldungen von privaten Arbeitsvermittlungen.

- 1 **Datensatz ohne pAV:** Diese Datengrundlage umfasst 142'653 Beobachtungen. 22'585 Stellenmeldungen werden ausgeschlossen, da keine Information zur Grössenklasse des meldenden Unternehmens vorhanden ist. Der verwendete Datensatz umfasst somit 120'068 Beobachtungen.

- 2 **Datensatz nur pAV:** Diese Datengrundlage umfasst 30'027 Beobachtungen. 4'689 Stellenmeldungen werden ausgeschlossen, da keine Information zur Grössenklasse des meldenden Unternehmens vorhanden ist. Der verwendete Datensatz umfasst somit 25'338 Beobachtungen.

Die zuvor beschriebenen Variablen werden benutzt, um die beiden Hypothesen zu testen. Eine deskriptive Statistik der verwendeten Variablen findet sich im Anhang A.2.3.2.

2.2.3 MODELL

Das verwendete Modell zur Untersuchung der Determinanten der Meldekanäle ist ein multinomiales logistisches Modell.¹⁸ Der Meldekanal mit den drei Kategorien arbeit.swiss, RAV und API ist die zu erklärende Variable. Das Modell schätzt die Wahrscheinlichkeit, jeweils einen Meldekanal zu verwenden im Vergleich zu einem Referenzkanal. Als Referenzkanal wurde arbeit.swiss gewählt. Der Grund dafür ist, dass arbeit.swiss der am häufigsten verwendete und beworbene Kanal ist (von den Kantonen sowie vom SECO) und somit eine Art «Default» darstellt. Die Wahl eines anderen Kanals stellt dementsprechend eine Abweichung davon dar. Für den Meldekanal RAV beispielsweise wird das Modell folgendermassen geschätzt:

$$\log \left(\frac{Pr(Kanal = RAV)}{Pr(Kanal = arbeit.swiss)} \right) = \beta_0 + \beta_1 groesse_i + \beta_2 zusararbeit.avant_i + \beta_3 zentral_i + branche_i + \varepsilon_i$$

Erklärende Variablen sind die Grössenklasse der Unternehmen, ein Indikator für bestehende Zusammenarbeit des meldenden Unternehmens mit den RAV (beide Hypothese 1) und eine Dummyvariable für den Zentralisierungsgrad (Hypothese 2). Als Kontrollvariable wurde zusätzlich die Branchengruppe des Unternehmens berücksichtigt. Das Modell wird getrennt für Meldungen für Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, und private Arbeitsvermittlungen geschätzt.

2.2.4 RESULTATE

UNTERNEHMEN

Tab. 4 stellt die Resultate dar, zum einen für den Meldekanal RAV und zum anderen für die API jeweils im Vergleich zu arbeit.swiss. Die Koeffizienten können in ihrer Grösse nicht direkt interpretiert werden¹⁹, weshalb zusätzlich die durchschnittlichen marginalen Effekte ausgewiesen werden.

Beim Kanal RAV zeigt sich, dass sowohl kleine Unternehmen als auch die grossen Unternehmen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, den Kanal RAV zu nutzen als die Referenzkategorie, die mittleren Unternehmen. Der Effekt ist am stärksten bei den Mikrounternehmen. Ihre Wahrscheinlichkeit, eine direkte Meldung zu machen anstelle einer Meldung via arbeit.swiss, ist 11 Prozentpunkte höher als diejenige der

¹⁸ Es wurde geprüft, ob die Annahme der Unabhängigkeit von irrelevanten Alternativen (IIA) gegeben ist. Der Hausman-McFadden Test verwirft die IIA beim Vergleich API/arbeit.swiss, nicht aber beim Vergleich RAV/arbeit.swiss. Obwohl die IIA beim Vergleich RAV/arbeit.swiss verworfen wird, sind die Koeffizienten bis auf eine Ausnahme für das einfache Logit-Modell nahezu identisch mit den entsprechenden Koeffizienten im multinominalen Logit Modell. Die Ausnahme ist der Koeffizient für «Mikrounternehmen 0-9 MA)» beim Vergleich API/arbeit.swiss, der im einfachen Logit-Modell nur 0.077 beträgt, jedoch immer noch positiv und statistisch signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau ist. Für die pAV wird die Annahme nicht verworfen.

¹⁹ Die Koeffizienten können als relative risk oder odds ratios interpretiert werden: exp(Koeffizient).

mittleren Unternehmen (Spalte AME in Tab. 4). Dass grosse Unternehmen verglichen mit mittleren Unternehmen ebenfalls eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, direkte Meldungen zu machen, erstaunt grundsätzlich – der Effekt ist mit 0.5 Prozentpunkten allerdings sehr klein und widerspricht der Hypothese, dass grosse Unternehmen mit vielen Stellenmeldungen eher keine direkten Meldungen machen.

TAB. 4 RESULTATE MULTINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION MELDEKANÄLE, OHNE PAV								
	RAV (Referenz: arbeit.swiss)				API (Referenz: arbeit.swiss)			
	Logit-Koeff.	SE	p-Wert	AME	Logit-Koeff.	SE	p-Wert	AME
Mikrounternehmen (0-9 MA)	0.923	0.025	<0.001	0.106	0.123	0.023	<0.001	0.001
Kleine Unternehmen (10-49 MA)	0.311	0.026	<0.001	0.032	-0.015	0.024	0.538	-0.005
Grosse Unternehmen (> 249 MA)	0.222	0.041	<0.001	0.005	1.081	0.035	<0.001	0.144
best. Zusammenarbeit	0.546	0.018	<0.001	0.069	-0.36	0.018	<0.001	-0.050
Zentralisierungsgrad hoch	-2.315	0.028	<0.001	-0.213	-0.06	0.018	0.001	0.018
Branchengruppen	Referenz: Baugewerbe/Bau							
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0.094	0.062	0.126	-0.014	-2.827	1.019	0.006	-0.005
Industrie, Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	0.238	0.053	<0.001	0.033	1.767	0.223	<0.001	0.025
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	-0.15	0.045	0.001	-0.037	2.604	0.215	<0.001	0.068
Information und Kommunikation	-0.422	0.113	<0.001	-0.098	3.766	0.226	<0.001	0.202
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0.033	0.11	0.765	-0.035	3.359	0.229	<0.001	0.134
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0.332	0.142	0.02	-0.050	0.315	0.545	0.564	0.003
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	-1.532	0.051	<0.001	-0.211	4.831	0.215	<0.001	0.452
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	0.343	0.057	<0.001	0.034	2.966	0.219	<0.001	0.086
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.009	0.07	0.901	-0.005	1.272	0.255	<0.001	0.015
Konstante	-1.307	0.048	<0.001		-4.812	0.215	<0.001	
Beobachtungen	120'068							
Anmerkung: AME = average marginal effect, SE = Standardfehler. Die Referenzkategorie sind die mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeitende) ohne frühere Zusammenarbeit mit den RAV in einem Kanton mit mittlerer oder tiefer Zentralisierung der Stellenmeldepflicht. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.								

Ein positiver Effekt wird beobachtet, wenn die Unternehmen in der Vergangenheit bereits mit den RAV zusammengearbeitet haben; die Wahrscheinlichkeit einer direkten Meldung erhöht sich in dem Fall um 7 Prozentpunkte. Dies ist ebenfalls kompatibel mit Hypothese 1.

Einen starken negativen Effekt hingegen hat der Zentralisierungsgrad. Der durchschnittliche marginale Effekt impliziert eine um 21 Prozentpunkte tiefere Wahrscheinlichkeit, eine Stelle direkt zu melden, wenn es sich um einen Kanton mit starker Zentralisierung der Stellenmeldepflicht handelt. Dieses Resultat bekräftigt Hypothese 2, dass der Meldekanal vom bevorzugten Kanal der zuständigen RAV abhängt.

Betrachtet man die Effekte der erklärenden Variablen auf die Wahl des Kanals API verglichen mit arbeit.swiss, fällt auf, dass die durchschnittlichen marginalen Effekte deutlich kleiner sind. Einzig grosse Unternehmen haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit via API zu melden – um 14 Prozentpunkte

verglichen mit der Meldung via arbeit.swiss. Bei den Mikrounternehmen beträgt der positive Effekt einen Prozentpunkt und kleine Unternehmen verzeichnen im Vergleich zur Referenzkategorie der mittleren Unternehmen keinen Effekt.

Eine vorangegangene Zusammenarbeit hat einen negativen Effekt und reduziert die Meldewahrscheinlichkeit via API um 5 Prozentpunkte, verglichen mit der Meldung via arbeit.swiss. Da die Meldung via API erst mit der Stellenmeldepflicht möglich wurde, deutet dies darauf hin, dass Unternehmen bei einer Meldeart bleiben, die sie bereits kannten.

Ein hoher Zentralisierungsgrad hat einen positiven Effekt – dieser ist im Bereich von 2 Prozentpunkten und somit klar in einer tieferen Grössenordnung als bei der Meldung via RAV (im Vergleich zu via arbeit.swiss).

Die Brancheneffekte variieren sowohl bei der Betrachtung des Kanals arbeit.swiss vs. RAV als auch bei arbeit.swiss vs. API stark. Die Branchengruppen *Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Information und Kommunikation* sowie *Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* stechen mit einer klaren Tendenz zur API hervor. Hier ist denkbar, dass die Kosten für das Einrichten einer Schnittstelle aufgrund unterschiedlicher Skills oder vorhandener Softwarelösungen verschieden sind, oder auch, dass im Zuge der Einführung der Stellenmeldepflicht Empfehlungen von Branchenverbänden ausgesprochen wurden.

Die Regressionsanalyse bekräftigt die Relevanz der getroffenen Hypothesen. Die Minimierung des Meldeaufwands (Hypothese 1) resultiert für Unternehmen unterschiedlicher Grösse (und somit einer anderen Zahl an zu meldenden Stellen) in einer unterschiedlichen Wahl des Meldekanals. Erstaunlich ist der positive Zusammenhang zwischen grossen Unternehmen und Meldekanal RAV, auch wenn der Effekt klein ist. Arbeitgebende, welche zuvor schon mit den RAV zusammenarbeiteten, melden Stellen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit direkt. Diese Abwägungen bezüglich des Aufwands werden allerdings von Hypothese 2 überlagert – eine zentralisierte Umsetzung der Stellenmeldepflicht hat den grössten Effekt auf die direkten Meldungen. Damit bestärkt die Datenanalyse Erkenntnisse aus den Interviews.

PRIVATE ARBEITSVERMITTLUNGEN

Analog zur vorangehenden Analyse zeigt Tab. 5 die Resultate zum einen für den Meldekanal RAV im Vergleich zu arbeit.swiss und zum anderen für die API, ebenfalls im Vergleich zu arbeit.swiss, hier werden nur Stellenmeldungen von privaten Arbeitsvermittlungen betrachtet.

Bei der Betrachtung des Kanals RAV im Vergleich zu arbeit.swiss fällt auf, dass die Effekte, wenn sie signifikant von Null verschieden sind, sehr klein sind. Mikrounternehmen unter den pAV haben eine um einen Prozentpunkt höhere Wahrscheinlichkeit, eine direkte Meldung zu machen. Bei grossen pAV und in Kantonen mit einem zentralisierten System sinkt die Wahrscheinlichkeit einer direkten Meldung minimal. Die Variablen bestehende Zusammenarbeit und kleine Unternehmen haben keinen Effekt.

Meldungen via API werden deutlich häufiger von grossen als von mittleren pAV getätigt: Die Wahrscheinlichkeit einer Meldung via API ist 34 Prozentpunkte höher. Auch bei Mikrounternehmen ist eine Meldung via API wahrscheinlicher als bei mittleren pAV (um 5 Prozentpunkte), hingegen haben kleine pAV mit 10 bis 49 Mitarbeitenden eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, Meldungen via API zu tätigen als mittlere pAV mit 50 bis 249 Mitarbeitenden. Bei den kleinen pAV dominiert arbeit.swiss als Kanal (siehe auch Abb. 3). Der Kontrast zwischen den kleinen und den Mikrounternehmen erstaunt auf den ersten Blick,

könnte aber genau darin begründet liegen, dass sehr kleine pAV den zusätzlichen Aufwand durch die Stellenmeldepflicht mit einer Anbindung an die Schnittstelle minimieren wollen.

TAB. 5 RESULTATE MULTINOMIALE LOGISTISCHE REGRESSION MELDEKANÄLE, pAV								
	RAV (Referenz: arbeit.swiss)				API (Referenz: arbeit.swiss)			
	Logit-Koeff.	SE	p-Wert	AME	Logit-Koeff.	SE	p-Wert	AME
Mikrounternehmen (0-9 MA)	0.892	0.126	<0.001	0.014	0.233	0.031	<0.001	0.050
Kleine Unternehmen (10-49 MA)	-0.005	0.161	0.978	0.002	-0.487	0.039	<0.001	-0.112
Grosse Unternehmen (> 249 MA)	0.767	0.266	0.004	-0.001	1.489	0.062	<0.001	0.335
best. Zusammenarbeit	0.197	0.114	0.084	0.006	-0.338	0.029	<0.001	-0.082
Zentralisierungsgrad hoch	-0.539	0.111	<0.001	-0.010	0.083	0.028	0.003	0.024
Konstante	-3.803	0.137	<0.001		-0.068	0.031	0.03	
Beobachtungen	25'338							
<p>Anmerkung: Die Referenzkategorie der Grössenklasse sind die mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeitende). SE = Standardfehler; AME = Average Marginal Effekt. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.</p>								

Die Variablen bestehende Zusammenarbeit und Zentralisierungsgrad haben die erwarteten Effekte: Bei vorheriger Zusammenarbeit ist die Wahrscheinlichkeit via API zu melden geringer (8 Prozentpunkte) und in einem Kanton mit zentralisierter Stellenmeldepflicht ist sie leicht höher (2 Prozentpunkt).

Die Resultate sind kompatibel mit den getroffenen Hypothesen – die grundsätzlich vermuteten Effekte sind auch bei den pAV ersichtlich –, allerdings in geringerem Ausmass als bei Unternehmen, die primär für sich selbst rekrutieren. Da sich die Meldungen hauptsächlich auf arbeit.swiss und die API verteilen, zeigen sich beim Vergleich RAV zu arbeit.swiss keine nennenswerten Effekte. Beim Vergleich API zu arbeit.swiss spielt die Grösse auch für die privaten Arbeitsvermittlungen eine Rolle. Der Zentralisierungsgrad als Proxy für den bevorzugten Meldekanal der RAV hingegen hat einen bei der Wahl zwischen arbeit.swiss und RAV einen kleineren Einfluss, als dies bei Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, der Fall ist. Beim Vergleich arbeit.swiss/API ist der Effekt des Zentralisierungsgrades bei pAV und Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, hingegen vergleichbar.

3 VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT

Um zu betrachten, wie erfolgreich die RAV mit Vorschlägen von Kandidatinnen und Kandidaten auf gemeldete Stellen den Informationsvorsprung der Stellenmeldepflicht nutzen, wird zunächst untersucht, welche Stellen einen Vermittlungsvorschlag erhalten. Anschliessend folgt eine Analyse der getätigten Vermittlungsvorschläge, um Faktoren zu identifizieren, welche die Wahrscheinlichkeit eines Vermittlungserfolges beeinflussen.

3.1 ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAGS

Das Ziel ist zu untersuchen, wann Stellenmeldungen einen Kandidatinnen- oder Kandidatenvorschlag erhalten.²⁰ Der Anteil an meldepflichtigen Stellenmeldungen, welche keinen KVo erhalten, liegt gesamtschweizerisch in der Betrachtungsperiode bei 49 Prozent. Aus welchen Gründen diese Stellen von den RAV nicht bedient werden, ist unklar. Mehrere Möglichkeiten sind denkbar, so zum Beispiel, dass das RAV durch Nachfrage beim Arbeitgebenden erfahren hat, dass die Stelle inoffiziell bereits besetzt ist und kein Bedarf besteht oder dass kein passender Kandidat oder keine passende Kandidatin beim RAV registriert ist.

Nachfolgend werden kantonale, stellenspezifische und STES-spezifische Einflussfaktoren diskutiert und die Wahl der Variablen für die Regressionsanalyse begründet.

3.1.1 KANTONALE EINFLUSSFAKTOREN

Kantonsspezifische Faktoren, die für den Erhalt eines Vermittlungsvorschlags eine Rolle spielen, können aufgeteilt werden in Faktoren, welche die Strategien in Bezug auf die Vermittlungsvorschläge betreffen und solche, die mit der Zusammenarbeit der RAV mit den Unternehmen zu tun haben.

VERMITTLUNGSVORSCHLÄGE

In den Interviews wurde deutlich, dass die Kantone jeweils ihren Gegebenheiten entsprechend Prozesse für die Umsetzung der Stellenmeldepflicht erarbeitet haben. Die Kantone Zürich und Graubünden haben sich beispielsweise auf viele Stellenmeldungen eingestellt und im Vorfeld ein zentrales Stellenmeldezentrum aufgebaut und die Prozesse sowie die Qualitätssicherung für ebendiese erarbeitet. Andere Kantone haben zunächst abgewartet, um je nach Anlaufen der Meldepflicht auf die neuen Gegebenheiten zu reagieren. So unterscheiden sich die Kantone auch deutlich in ihren Strategien bezüglich der Vermittlungsvorschläge. Dies beginnt bei der Qualität der Stellenmeldung, geht über die Frage, wann ein Vermittlungsvorschlag gemacht wird, welche Art Vermittlungsvorschlag gemacht wird, wie umfassend die Dossiers der Stellensuchenden sind, die übermittelt werden, bis zum Umgang mit fehlenden Rückmeldungen.

Stellenmeldung

²⁰ Bewerbungsaufforderungen werden von der Regressionsanalyse ausgeschlossen, ausführlichere Erläuterungen dazu finden sich in den Kapiteln 3.1.4 und 3.2.1.

Bei den eingehenden Stellenmeldungen liegt der Fokus auf der raschen Bestätigung der Meldung und einer dienstleistungsorientierten Politik gegenüber den Arbeitgebern. Um eine hohe Qualität der Stellenmeldungen zu gewährleisten, betreiben die Kantone einen grossen Aufwand. Mehrere Kantone (Bern, Luzern, Zürich, Thurgau) betonten, dass bei (fast) jeder Stellenmeldung eine Rückfrage bei der Arbeitgeberin erfolgt – in Bezug auf den tatsächlichen Bedarf an Arbeitskräften, um Anforderungen zu verifizieren und fehlende Angaben zu ergänzen.

Alle Befragten bestätigen, dass die Qualität der Stellenmeldung zentral ist, um passende Stellensuchende vorschlagen zu können. Die Qualität der Meldung hat demnach einen Einfluss darauf, ob eine Stelle einen Vermittlungsvorschlag erhält und ob dieser dann erfolgreich ist. Die RAV investieren entsprechend viel personelle Ressourcen in die Komplettierung der Stellenmeldungen, sodass ein Matching möglich ist. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in Bezug auf die initiale Qualität der Stellenmeldung noch viel Optimierungspotenzial vorhanden ist. In den Daten ist die Qualität der Stellenmeldung nicht ersichtlich und ein Proxy existiert unseres Erachtens nicht, weswegen auf diesen Faktor in der Datenanalyse nicht weiter eingegangen werden kann.

Wann erhält eine Meldung einen Vermittlungsvorschlag?

Wie die RAV entscheiden, welche Stellen einen Vorschlag erhalten, ist unterschiedlich. Die von den befragten Kantonen gewählten Prozesse lassen sich gruppieren. Die verschiedenen Gruppen schliessen sich aber nicht unbedingt gegenseitig aus.

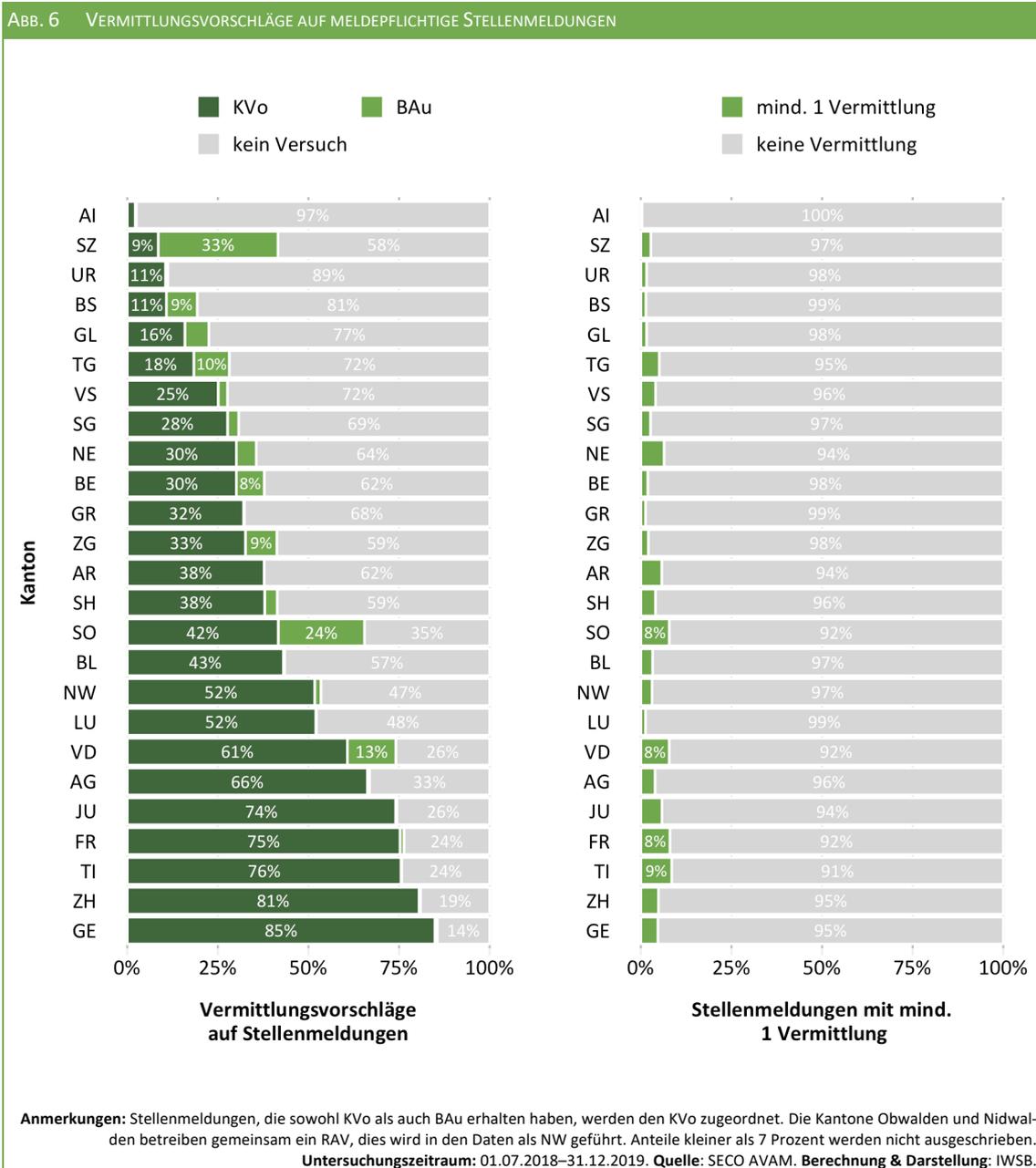
- Eigentlicher Bedarf wird bei Arbeitgebern nachgefragt: Entsprechend wird nur ein KVo gemacht, wenn der Bedarf vorhanden ist (etwa Bern, Basel-Stadt).²¹
- KVo bei meldepflichtigen Stellen während der Sperrfrist (Tessin, Schaffhausen, Luzern, Graubünden)
 - Ziel, dass mindestens eine bestimmte Anzahl KVo pro gemeldete Stelle gemacht wird (etwa 2 innerhalb von 48 Stunden im Kanton Waadt, mindestens ein Vorschlag im Kanton Bern²²)
 - Im Kanton Zürich in der Regel bis zu drei Vorschläge
- Interne Kriterien, wann ein Vermittlungsvorschlag gemacht wird: zum Beispiel bezüglich Qualifikation, Skills, Vollständigkeit Dossier, Erreichbarkeit STES etc.

Der Anteil an Vermittlungsversuchen an den erhaltenen Stellenmeldungen variiert folglich stark nach Kantonen (Abb. 6). Die Abbildung zeigt zudem auf der rechten Seite den Anteil der Stellenmeldungen mit einer erfolgreichen Vermittlung. Ob selektivere Kantone, die nur Vermittlungsvorschläge machen, wenn sie jemanden sehr gut passenden in der Kartei haben, erfolgreicher sind, wird sich in der Analyse des Vermittlungserfolges zeigen, rein deskriptiv zeigt sich zumindest kein klarer Trend. Die Daten zeigen, dass ein von mehreren Kantonen genanntes Ziel, mindestens einen guten Vorschlag pro Stellenmeldung zu machen, in der Beobachtungsperiode nicht erreicht wurde.

²¹ Es wurde in den Interviews betont, dass viele Unternehmen Stellen melden, um die Meldepflicht zu erfüllen, nicht aber mit dem Ziel, eine bei den RAV gemeldete Person einzustellen. Oftmals sei schon jemand auf die Stelle vorgesehen, etwa bei saisonal wiederkehrenden Beschäftigungen (vor allem im Hotel-/Gastgewerbe und Baugewerbe), und die Meldung ist eine blosser Pflichterfüllung.

²² Im Kanton Bern wird mit diesem Kriterium angestrebt, eine hohe Qualität der Vorschläge zu erreichen bei gleichzeitigem Bedienen jeder Stellenmeldung – da ohne Vorschlag auch keine Vermittlung möglich ist.

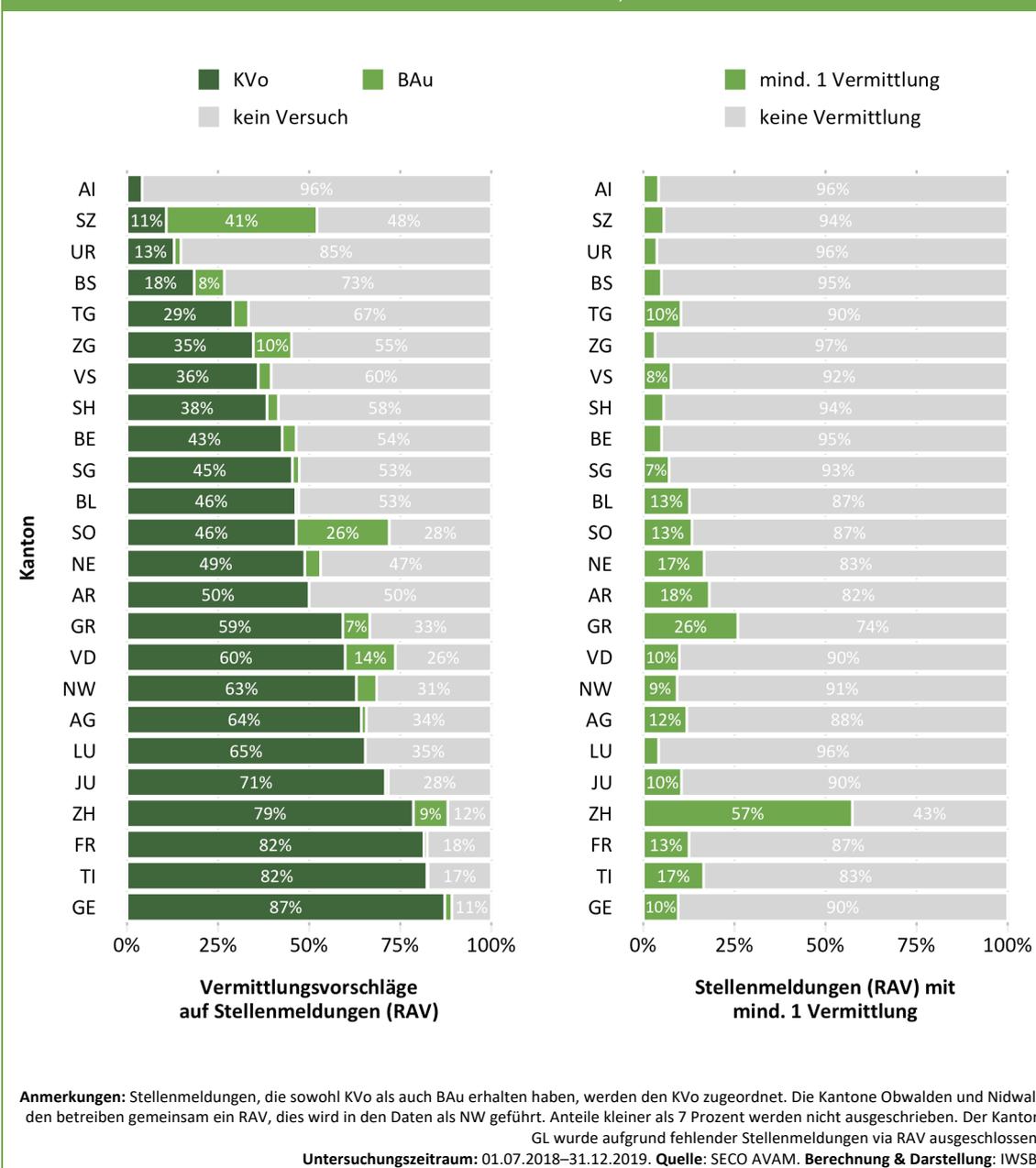
Auch Kantone mit geringen Vorschlagsquoten weisen zum Teil vergleichsweise hohe Vermittlungsquoten auf und es ist auf Kantonebene deskriptiv kein Zusammenhang zwischen den Vorschlagsquoten und dem Anteil an Stellenmeldungen mit mindestens einer Vermittlung ersichtlich.



Ein Muster zeigt sich allerdings, wenn die Stellenmeldungen nach Meldekanal differenziert werden: Während bei Meldungen via RAV die Vorschlagsquoten vergleichbar sind, ist der Anteil der Stellenmeldungen mit Vermittlung (mindestens eine) markant höher (siehe Abb. 7).

Ähnlich wie die Gesamtansicht sehen die Stellenmeldungen via API aus (siehe Anhang A.3.1). Der Anteil der Stellenmeldungen mit mindestens einer Vermittlung ist deutlich tiefer als bei den Meldungen via RAV.

Abb. 7 VERMITTLUNGSVORSCHLÄGE AUF MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN, VIA RAV



Das vor der Einführung der Stellenmeldepflicht übliche Vermittlungsmuster mit der Stellenmeldung beim RAV ist nach wie vor am erfolgreichsten. Dies deutet darauf hin, dass Meldungen via RAV eine gewisse Offenheit gegenüber Vermittlungsvorschlägen der RAV implizieren und eher in einer Anstellung münden. Dass die RAV je nach Meldekanal unterschiedlich häufig Vermittlungsvorschläge machen würden, ist deskriptiv nicht klar erkennbar (Abb. 6 und Abb. 7, linke Seite).

Sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Informationen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Kantonen auf. Während sich ein Teil der Unterschiede, so beispielsweise ein Teil der unterschiedlichen Anzahl der Stellenmeldungen, auf unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen zurückführen lässt (siehe Kap. 2.1), sind andere in der Umsetzung der Stellenmeldepflicht und den damit einhergehenden Prozes-

sen begründet. Diese Unterschiede zwischen den Kantonen werden in der Regressionsanalyse berücksichtigt, indem die durchschnittlichen Werte aller interessierenden Variablen auf Kantonsebene ins Modell integriert werden und die verbleibende unbeobachtete Heterogenität mittels Random Effects modelliert wird.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN RAV UND DEN ARBEITGEBENDEN

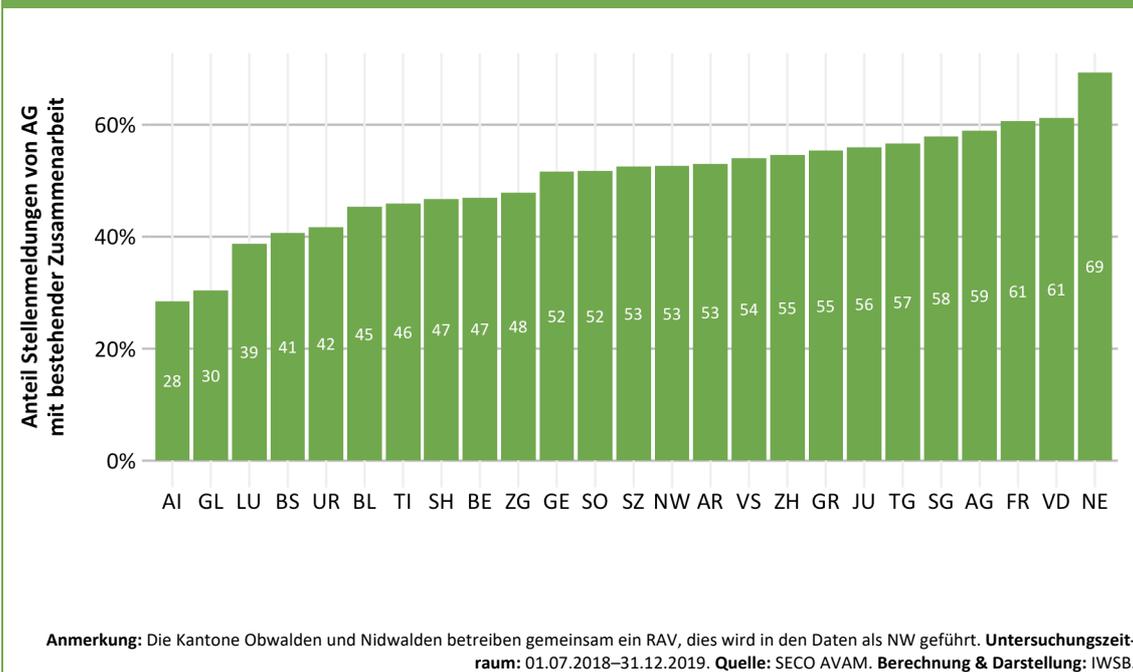
Dass RAV und Arbeitgebende zusammenarbeiten, ist nichts Neues. Die meisten RAV haben ihre Abteilung Arbeitsmarktservice schon lange, bieten Arbeitgebenden Unterstützung bei der Rekrutierung an und vermitteln geeignete Stellensuchende. So bestehen denn auch gute Beziehungen, die auf einem Vertrauensverhältnis aufbauen, wie die befragten Kantone in den Interviews betonen. Die RAV kennen die Unternehmen und wissen, was diese suchen. Somit können sie gut passende Personen vorschlagen und die Unternehmen wiederum haben ein genuines Interesse an einer RAV-Vermittlung, da sie bereits gute Erfahrungen gemacht haben. Entsprechend ist die Zusammenarbeit für die RAV auch in der neuen Situation der Stellenmeldepflicht ein wichtiger Faktor.

Mehrere Kantone betonen für diese Zusammenarbeit die Wichtigkeit des persönlichen Kontaktes. Wenn bereits vor der Stellenmeldepflicht eine gute Zusammenarbeit bestand, wurde als negative Konsequenz der Stellenmeldepflicht von zwei Kantonen (Bern, Basel-Stadt) angeführt, dass der bisherige Kontakt und Service gegenüber Arbeitgebenden bei nicht meldepflichtigen Stellen nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Ebenso kann die Kapazität aufseiten der Arbeitgebenden ein Faktor sein, der die Zusammenarbeit seit Einführung der STMP verändert hat – die Verlagerung der Ressourcen auf die Erfüllung der Meldepflicht (Seite Arbeitgebende) wurde vom Kanton Graubünden erwähnt. Abb. 8 stellt die Anteile der gemeldeten Stellen nach Meldepflicht und bestehender Zusammenarbeit dar. Als Zusammenarbeit wird definiert, wenn ein Unternehmen im Zeitraum 30.06.2016 bis 30.06.2018 bereits eine Stelle gemeldet und/oder Vermittlungsvorschläge erhalten hatte.

Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der meldepflichtigen Stellenmeldungen kommt von Arbeitgebenden, mit denen in der Vergangenheit bereits zusammengearbeitet wurde. Bei den nicht meldepflichtigen Meldungen, die im Untersuchungszeitraum gemacht wurden, bestand bei 66 Prozent der Meldungen bereits vor der Einführung der Stellenmeldepflicht eine Zusammenarbeit. Dies korrespondiert mit den Aussagen, dass die RAV die bestehende Zusammenarbeit weiterführen möchten und auch weiterhin das Ziel besteht, dass die Arbeitgebenden den RAV auch nicht meldepflichtige Stellen melden. Einige Kantone haben denn auch als Ziel, dass alle Stellen gemeldet werden.

Auch bezüglich des Anteils der Stellenmeldungen von Arbeitgebenden mit bestehender Zusammenarbeit unterscheiden sich die Kantone (siehe Abb. 8). Dies sagt erst einmal nichts über die Intensität der vorherigen Zusammenarbeit in den verschiedenen Kantonen per se aus, sondern gibt Hinweise darauf, in welchen Kantonen bereits vor der Meldepflicht mit den Branchen der heutigen meldepflichtigen Berufe zusammengearbeitet wurde. Alle befragten Kantone betonen die Wichtigkeit der guten Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden und pflegen diese aktiv.

Abb. 8 ZUSAMMENARBEIT NACH KANTONEN, MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN



Die Offenheit der Unternehmen gegenüber beim RAV gemeldeten Stellensuchenden dürfte eine wichtige Rolle bei den Vermittlungen und somit auch bei den Vermittlungsvorschlägen spielen. Da dieser Faktor per se nicht beobachtbar ist, wird er mit der bestehenden Zusammenarbeit approximiert. Die Freiwilligkeit der Zusammenarbeit vor der Stellenmeldepflicht lässt den Schluss zu, dass nur diejenigen Arbeitgeber mit den RAV zusammenarbeiteten, welche ein Interesse daran hatten, eine beim RAV gemeldete Person anzustellen. Entsprechend kann das Vorhandensein einer Zusammenarbeit als Proxy für die grundsätzliche Offenheit des Unternehmens gegenüber den bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden gesehen werden und wird in die Analyse integriert (Variable *zusarbeit.avant*). Wenn die RAV ein Unternehmen kennen und bereits jemanden vermitteln konnten, ist anzunehmen, dass dort vermehrt Vermittlungsvorschläge gemacht werden.

3.1.2 STELLENSPEZIFISCHE EINFLUSSFAKTOREN

MELDEKANAL

Die Qualität von direkten Meldungen wird von einigen Kantonen als besser eingeschätzt als diejenige von Stellenmeldungen, die über einen anderen Kanal erfolgen (etwa Bern, Luzern). Es kann direkt nachgefragt werden, sodass alle für die RAV Mitarbeitenden wichtigen Informationen vorhanden sind. Ebenfalls ist es einfacher, den eigentlichen Bedarf zu erfragen. Es kann auch vermutet werden, dass Pro-forma-Meldungen nicht unbedingt telefonisch gemacht werden. Folglich wird die Dummy-Variable *meldung.RAV* in das Modell integriert und wir erwarten einen positiven Effekt auf den Erhalt eines Vermittlungsvorschlags, wenn die Meldung via RAV gemacht wird.

Die API auf der anderen Seite wird eher von grossen Unternehmen benutzt, die oft ihre eigenen Rekrutierungsplattformen haben, was es für die RAV schwieriger macht, mit Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlägen zu arbeiten. Die Dummy-Variable *meldung.API* fließt ins Modell ein.

PAV

Die Zusammenarbeit der RAV mit den privaten Arbeitsvermittlungen (pAV) scheint gerade nach Einführung der Meldepflicht nicht immer einfach zu sein.²³ In den Interviews stellte sich heraus, dass die Kantone von den pAV weniger gute Rückmeldungen erhielten und deshalb bei Ressourcenknappheit die pAV nicht priorisieren.²⁴ Bei personellen Engpässen werden die pAV somit eher nicht mit Vermittlungsvorschlägen bedient. Für die möglicherweise unterschiedliche Behandlung von pAV und Unternehmen, die für sich selbst rekrutieren, wird in der Analyse kontrolliert, indem die Variable *pAV* mit eingeschlossen wird.

SAISONALITÄT

Dass Stellen faktisch schon besetzt sind, aber trotzdem gemeldet werden müssen, wurde von mehreren Gesprächspartnerinnen und -partnern in den Interviews erwähnt. Graubünden und Bern betonten dabei die Problematik der Saisonstellen, die jedes Jahr wieder gemeldet werden müssen, obwohl oft dieselben Personen wieder angestellt werden.²⁵

Saisonstellen sind für die RAV zusätzlich schwierig, da sie oftmals weit im Voraus gemeldet werden und bei einer Vermittlung die Stellensuchenden dann für mehrere Monate nicht mehr vermittelbar sind. Grundsätzlich werden unbefristete Stellen bevorzugt, um das Ziel einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Folglich wird erwartet, dass bei saisonalen Stellen weniger Vermittlungsvorschläge erfolgen.

Um saisonale Stellen in den Daten zu identifizieren, wurden zwei Kriterien verwendet (siehe Kap. 2.1.1); einerseits die Befristung der Stelle und andererseits der Stellenantritt in der Zukunft (mindestens 120 Tage nach der Stellenmeldung) oder das Nichtvorhandensein von Informationen zum Stellenantrittsdatum. Mit dieser Definition wurden 2.7 Prozent aller Stellenmeldungen und 4.6 Prozent aller Stellen als *saisonal* klassifiziert und die Variable ins Modell integriert.

3.1.3 STES-SPEZIFISCHE EINFLUSSFAKTOREN

Ein bereits genannter wichtiger Faktor für die Vermittlungsvorschläge ist, ob genügend passende Stellensuchende vorhanden sind. Hier haben die Kantone unterschiedliche Kriterien, wann ein STES als passend gilt. Nebst der beruflichen Passung (Beruf und Qualifikationen) wird beispielweise oft geprüft, ob die Arbeitsformen übereinstimmen, ob die sprachlichen Anforderungen mit den Kenntnissen der Stellensuchenden einhergehen und ob der Arbeitsweg machbar ist. Kantone mit sehr restriktiven Kriterien, wann ein Vorschlag gemacht wird, werden dementsprechend weniger oft jemanden vorschlagen. Während in den Interviews betont wurde, dass STES von benachbarten Kantonen ebenso berücksichtigt werden, zeigen die Zahlen, dass Vermittlungsvorschläge über die Kantonsgrenzen hinweg eher selten sind. Nur in 4.8 Prozent aller Fälle wird eine Person aus einem anderen Kanton vorgeschlagen. Entsprechend zulässig für

²³ Grundton aus den zehn Interviews mit RAV-Führungspersonen.

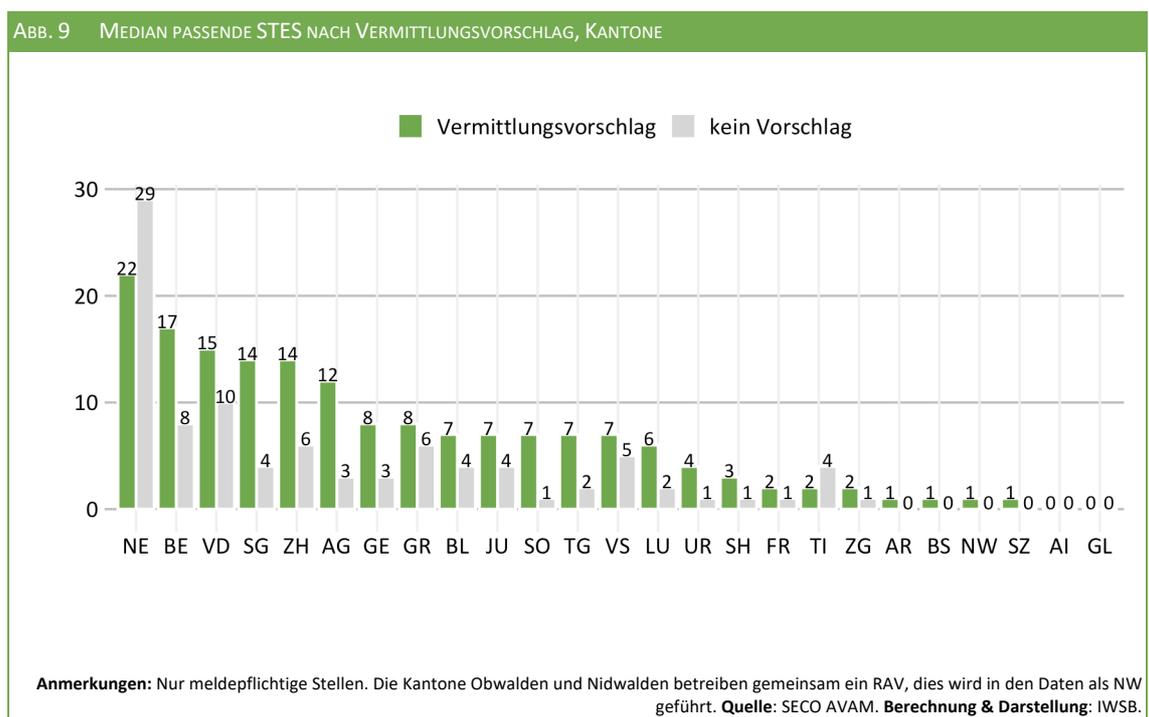
²⁴ Auch konzentrieren sich gewisse Kantone bei Ressourcenknappheit auf die meldepflichtigen Stellenmeldungen.

²⁵ Der Interviewpartner aus dem Kanton Tessin hingegen gab an, dass man den Umgang mit der Saisonalität im Kanton gewohnt sei und diese auch im Rahmen der Stellenmeldepflicht kein Hindernis darstelle.

diese Analyse erscheint es, die Passung der STES nur auf den Kanton der Stellenausschreibung zu limitieren.

Die Variable passende Stellensuchende (*pSTES*) wurde gebildet, indem für jede Stellenmeldung geprüft wurde, wie viele passende Stellensuchende zum Zeitpunkt der Stellenmeldung im selben Kanton gemeldet sind. Für eine Passung müssen Informationen zu Beruf, Qualifikation, Arbeitsform etc. bei STES und Stelle übereinstimmen.²⁶

Abb. 9 stellt den Median der Anzahl passender Stellensuchenden pro Stellenmeldung in den Kantonen dar – zum einen bei den Stellenmeldungen, welche einen Kandidatinnen- oder Kandidatenvorschlag erhalten haben und zum anderen bei denen ohne Vorschlag.



Nur in den Kantonen Neuchâtel und Tessin war im Beobachtungszeitraum die Anzahl passender STES bei den Stellenmeldungen ohne Vermittlungsvorschlag höher als bei jenen mit. Ansonsten haben diejenigen Stellenmeldungen mit einem Vorschlag oft deutlich höhere Medianwerte der passenden Stellensuchenden. Das in den Interviews erwähnte Problem, dass zu wenige passende Stellensuchende vorhanden sind, um gute Vorschläge zu machen, wird hier für einige Kantone ersichtlich.

Zwischen Berufsarten gibt es ebenfalls grosse Unterschiede bezüglich der Anzahl der passenden Stellensuchenden pro Stellenmeldung. Das grundsätzliche Muster, dass bei Stellenmeldungen mit einem Vorschlag mehr passende Stellensuchende vorhanden sind, als wenn kein Vorschlag gemacht wird, zeigt sich auch hier (Ausnahme ist die Berufsart *Sonstige Berufe in der Uhrenindustrie*). Allerdings sind die absoluten Zahlen nach Berufsart sehr unterschiedlich. Der Medianwert passender STES liegt bei Meldungen mit gesuchter Berufsart *Empfangspersonal, Portiers* bei 7 wenn ein Vorschlag gemacht wird, wohingegen in der

²⁶ Ausführungen zu den einzelnen Kriterien finden sich im Anhang A.3.1.1.

Berufsart *Sonstige be- und verarbeitende Berufe* Meldungen ohne Vorschlag einen Medianwert von 51 passenden Stellensuchenden haben (siehe Anhang A.3.1.1).

Wir gehen hier nicht von einem linearen Zusammenhang aus und integrieren die Variable *pSTES* in logarithmierter Form ins Modell (*log.pSTES*).

3.1.4 DATEN

Für die Analyse des Erhalts eines Vermittlungsvorschlages wurde ein Datensatz mit allen meldepflichtigen Stellen im Untersuchungszeitraum (01.07.2018 bis 31.12.2019) gebildet. Zu diesen 172'680 Stellenmeldungen wurde die Information zur Vermittlungstätigkeit mittels Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlag während der Sperrfrist hinzugefügt. Nur Vermittlungsvorschläge innerhalb der Sperrfrist wurden berücksichtigt. Bei 87'431 Stellenmeldungen wurde mindestens ein Vermittlungsversuch mittels KVo getätigt, das heisst, in rund 51 Prozent der Fälle wurde den Arbeitgebenden innerhalb der Sperrfrist mindestens ein Vorschlag einer Kandidatin oder eines Kandidaten geschickt.²⁷ Die oben beschriebenen Variablen werden benutzt, eine deskriptive Statistik davon findet sich im Anhang A.3.1.2.

3.1.5 MODELL

Das verwendete Modell zur Untersuchung der Determinanten des Erhalts eines Vermittlungsvorschlags ist ein lineares Wahrscheinlichkeitsmodell. Als Robustheitscheck wird dasselbe Modell zusätzlich mittels logistischer Regression geschätzt, die Resultate finden sich im Anhang A.3.1.3.²⁸

Das Ziel ist die Effekte innerhalb der Kantone zu schätzen (within) und zusätzlich die kantonale Heterogenität zu berücksichtigen (between). Dafür wird klassischerweise in der angewandten empirischen Wirtschaftsforschung ein Fixed-Effects-Modell geschätzt, das die unbeobachtete Heterogenität auf der übergeordneten Ebene – in dem Fall der Kantonebene – kontrolliert und somit die within-Effekte konsistent schätzt (siehe etwa Wooldridge, 2010). In verwandten Disziplinen wie der soziologischen und politikwissenschaftlichen Forschung, aber auch in der Biostatistik, Ökologie oder Psychologie werden bei dieser Ausgangslage oft sogenannte Mixed Models²⁹ verwendet, welche sowohl die within-Effekte schätzen als auch die Heterogenität zwischen den Ebenen (between) modellieren. Dieser Ansatz, welcher ursprünglich auf Yair Mundlak zurückgeht, wird hier zusätzlich zum Fixed-Effects-Modell verwendet, um einen Teil der kantonalen Heterogenität zu erklären.³⁰ Dazu werden die Kantonsdurchschnitte der Variablen, welche möglicherweise diese kantonalen Unterschiede bedingen, ins Modell integriert (siehe etwa Bell & Jones, 2015). Der verbleibende Effekt auf Kantonebene wird mittels Random Effects modelliert (sogenannte Random Effects Within Between, REWB). Damit wird zusätzlich zum within-Effekt noch der sogenannte

²⁷ Wenn zusätzlich auch Bewerbungsaufforderungen berücksichtigt werden, liegt der Anteil bei 55 Prozent.

²⁸ Das lineare Wahrscheinlichkeitsmodell ist auch für binäre abhängige Variablen geeignet, insbesondere wenn hauptsächlich die durchschnittlichen marginalen Effekte interessieren. Eine Analyse der fitted values zeigt, dass sich mehr als 99 Prozent der Werte im Einheitsintervall befinden.

²⁹ Die Begrifflichkeiten unterscheiden sich stark nach Disziplin, es wird auch von Multilevel Models oder Correlated Random Effects gesprochen. Für vorliegende Spezifikation wird der Term Random Effects Within-Between (REWB) von Bell et al. übernommen.

³⁰ Wir danken dem SECO für den Hinweis auf dieses Modell.

kontextuelle Effekt geschätzt.³¹ Beispielsweise kann es einen Effekt auf den Erhalt eines Vermittlungsvorschlages haben, wenn eine Stellenmeldung in einem Kanton mit hoher Saisonalität gemacht wird, unabhängig davon, ob die gemeldete Stelle saisonal ist oder nicht.

Dieses Modell kann folgendermassen formalisiert werden:

$$\begin{aligned}
 P(\text{verm. Erhalt}_{i,kt} = 1 | X_i = x_i) = & \beta_0 \\
 & + \beta_1 \text{meldung.RAV}_{i,kt} + \beta_2 \overline{\text{meldung.RAV}}_{kt} \\
 & + \beta_3 \text{meldung.API}_{i,kt} + \beta_4 \overline{\text{meldung.API}}_{kt} \\
 & + \beta_5 \log.pSTES_{i,kt} + \beta_6 \overline{\log.pSTES}_{kt} \\
 & + \beta_7 \text{zusarbeit.avant}_{i,kt} + \beta_8 \overline{\text{zusarbeit.avant}}_{kt} \\
 & + \beta_9 pAV_{i,kt} + \beta_{10} \overline{pAV}_{kt} \\
 & + \beta_{11} \text{saisonal}_{i,kt} + \beta_{12} \overline{\text{saisonal}}_{kt} \\
 & + u_{kt} + \epsilon_{i,kt}
 \end{aligned}$$

Wobei u_{kt} die kantonalen Random Effects sowie den damit einhergehenden Fehlerterm enthält und $\epsilon_{i,kt}$ den Fehler auf Ebene der Stellenmeldungen darstellt.

3.1.6 RESULTATE

In der linken Spalte in Tab. 6 werden die Resultate des REWB-Modells und in der rechten Spalte diejenigen des Fixed-Effects-Modells präsentiert. Da die within-Effekte in beiden Modellen auf dieselbe Art geschätzt werden, sind die jeweiligen Koeffizienten identisch.

Der grösste Effekt wird bei den saisonalen Stellenmeldungen beobachtet. Wenn eine Stellenmeldung als saisonal kategorisiert ist, reduziert das die Wahrscheinlichkeit, einen Vermittlungsvorschlag zu erhalten, um durchschnittlich 20 Prozentpunkte, verglichen mit einer nicht saisonalen Stellenmeldung. Aufgrund der genannten Probleme der faktisch bereits besetzten Stellen und der Befristung sind diese Stellen wenig attraktiv für die Vermittlungstätigkeit.

Ebenfalls eine wichtige Rolle spielt die Variable $\log.pSTES$, welche die Anzahl der passenden Stellensuchenden abbildet. Eine Erhöhung der Anzahl der passenden STES um 10 Prozent erhöht die Vorschlagswahrscheinlichkeit um 22 Prozent. Stellenmeldungen von privaten Arbeitsvermittlungen haben eine um rund 3 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, einen Kandidatinnen- oder Kandidatenvorschlag zu erhalten.

Ein Faktor, welcher die Wahrscheinlichkeit eines Vermittlungsvorschlages reduziert, sind die Stellenmeldungen via API. Sieben Prozentpunkte tiefer ist die Vorschlagswahrscheinlichkeit. Dass der Effekt von Meldungen via API negativ ist, wurde erwartet, die Grössenordnung ist aber markant.

Direkte Meldungen bei den RAV gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass ein Vermittlungsvorschlag gemacht wird verglichen mit Meldungen über arbeit.swiss (4 Prozentpunkte).

³¹ Dies ist die Differenz zwischen dem between Effekt zwischen den Kantonen und dem within Effekt innerhalb der Kantone.

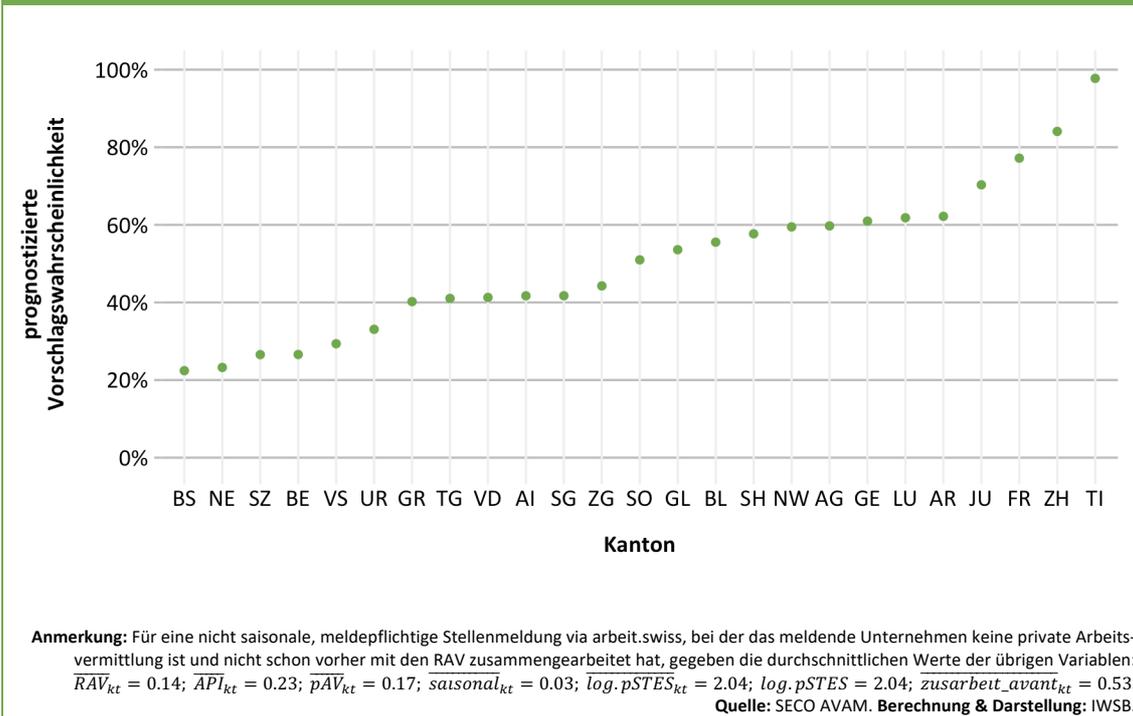
Tab. 6 REGRESSIONSERGEBNISSE ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAGES

Variablen	Random Effects Within-Between (REWB)			Fixed Effects (FE)		
	Koeff.	SE	p-Wert	Koeff.	SE	p-Wert
meldung.RAV	0.039	0.003	<0.001	0.039	0.003	<0.001
RAV.mean_kt	0.034	0.414	0.934			
meldung.API	-0.074	0.003	<0.001	-0.074	0.003	<0.001
API.mean_kt	1.062	0.87	0.222			
pAV	-0.03	0.003	<0.001	-0.03	0.003	<0.001
pAV.mean_kt	-0.919	0.681	0.177			
saisonal	-0.201	0.007	<0.001	-0.201	0.007	<0.001
saisonal.mean_kt	-0.243	1.849	0.895			
zusarbeit.avant	0	0.002	0.911	0	0.002	0.911
zusarbeit.avant.mean_kt	0.854	0.729	0.241			
log.pSTES	0.022	0.001	<0.001	0.022	0.001	<0.001
log.pSTES.mean_kt	0.032	0.095	0.732			
Konstante	-0.142	0.379	0.708			
Effektart (Kanton)	Random Effects		Fixed Effects			
	σ^2 (SD der Residuen)		0.19			
	$\tau_{00 \text{ kt_oste}}$ (Varianz)		0.05			
	ICC (Intraklassen-Korrelation)		0.21			
	$N_{\text{kt_oste}}$		25			
Beobachtungen				172'680		
R ² (within)				0.074		
R ² (overall)				0.268		
Anmerkung: Nur meldepflichtige Stellen. Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Robuste Standardfehler werden geschätzt. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB						

Ob die Stellenmeldung von einem Unternehmen kommt, das bereits in der Vergangenheit mit den RAV zusammengearbeitet hat, scheint keine Rolle dafür zu spielen, ob die Meldung einen Vorschlag erhält oder nicht (p-Wert 0.911). Auch finden wir keine Hinweise auf kontextuelle Effekte, das heisst, dass die Effekte zwischen den Kantonen (between) sich nicht signifikant von den Effekten innerhalb der Kantone (within) unterscheiden.

Mit den Koeffizienten aus dem Modell können die kantonalen Vorschlagswahrscheinlichkeiten für eine bestimmte Art von Stellenmeldung prognostiziert werden. Bei der Stellenmeldung handelt es sich um eine nicht saisonale, meldepflichtige Stellenmeldung via arbeit.swiss, bei der das meldende Unternehmen keine private Arbeitsvermittlung ist und nicht schon vorher mit den RAV zusammengearbeitet hat, unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Werte der übrigen Variablen. Somit können die Werte zwischen den Kantonen verglichen werden. Diese prognostizierten Wahrscheinlichkeiten variieren zwischen leicht über 20 und knapp 100 Prozent. Die Unterschiede bei identischen Voraussetzungen implizieren, dass der Vermittlungsauftrag kantonal sehr unterschiedlich aufgefasst wird (vgl. Abb. 10).

Abb. 10 PROGNOSTIERTE VORSCHLAGSWAHRSCHEINLICHKEIT, KANTONE



Ebenso können für die besprochenen erklärenden Variablen prognostizierte Vorschlagswahrscheinlichkeiten dargestellt werden, jeweils unter Berücksichtigung der anderen Variablen im Modell, ohne Gruppierung auf Kantonsebene. Die Grafik findet sich im Anhang A.3.1.4.

Nach dieser Betrachtung der Determinanten des Erhalts eines Vermittlungsvorschlages mittels KVo konzentriert sich die nachfolgende Analyse des Vermittlungserfolges auf diejenigen Stellen, bei welchen ein Vorschlag getätigt wurde.

3.2 VERMITTLUNGSERFOLG

Das Ziel ist im Folgenden zu untersuchen, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Vermittlung beeinflussen. Dazu werden wieder kantonale, stellenspezifische und STES-spezifische Einflussfaktoren diskutiert und die Wahl der Variablen für die Regressionsanalyse wird begründet.

3.2.1 KANTONALE EINFLUSSFAKTOREN

VERMITTLUNGSPRAXIS

Wenn ein Vorschlag gemacht wird, stellt sich die Frage nach der Art des Vorschlags und welchen Effekt dies auf den Vermittlungserfolg haben kann.

Ursprünglich und in der AVG-Praxis vorgesehen sind Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge der RAV an die Arbeitgebenden, welche eine Stelle gemeldet haben. Da insbesondere grössere Arbeitgebende ihre eigenen Bewerbungsportale haben, über welche sie Bewerbungen entgegennehmen und bearbeiten, wurde das bestehende Instrument der Bewerbungsaufforderung/Zuweisung auch im Rahmen der Stellenmeldepflicht akzeptiert. Auf diese Weise können sich die Stellensuchenden direkt über die jeweiligen

Portale bewerben und für die Arbeitgebenden entstehen keine gedoppelten Bewerbungsprozesse. Da die Bewerbungsaufforderungen allerdings andere Auswirkungen auf die Stellensuchenden haben³², wird das Instrument im Rahmen der Stellenmeldepflicht sehr unterschiedlich genutzt. Wir evaluieren Bewerbungsaufforderungen deshalb nicht zusammen mit den KVo. Ein wichtiger Unterschied ist, dass bei den KVo in der Arbeitsvermittlungsverordnung³³ geregelt ist, dass die Arbeitgebenden dem RAV unaufgefordert eine Rückmeldung zur Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten machen müssen (das heisst ob sie diese eingeladen/eingestellt haben oder nicht). Bei Bewerbungsaufforderungen sind die Arbeitgebenden zur Auskunft verpflichtet, wenn die RAV nachfragen, sie haben aber keine allgemeine Rückmeldungspflicht wie bei den KVo. Die Auskunftspflicht der Arbeitgebenden gegenüber den RAV gilt bei Bewerbungsaufforderungen in Bezug auf die Schadenminderungspflicht der Stellensuchenden, das heisst, hat sich der STES tatsächlich beworben, gegebenenfalls mit dem Verhalten eine Anstellung vereitelt etc.. Wenn die Bewerbungsaufforderung im Rahmen der Stellenmeldepflicht benutzt wird, ist der Aufwand vonseiten RAV folglich grösser, die Rückmeldungen einzuholen und die Informationen bezüglich Schadenminderungspflicht der Stellensuchenden nachzuführen.

Von den befragten Kantonen benutzt Zürich grundsätzlich keine Bewerbungsaufforderungen auf meldepflichtige Stellen, nur auf Stellen, die nicht der Meldepflicht unterstehen.³⁴ Luzern sieht ebenfalls keine Bewerbungsaufforderungen für meldepflichtige Stellen vor, ist aber daran, diese Praxis zu überarbeiten, da Stellensuchende ohne Datenfreigabe durch die Maschen des Vermittlungsprozesses fallen. Bern, Schaffhausen und Waadt haben die Strategie, während der Sperrfrist Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge und danach Bewerbungsaufforderungen zu machen. Ebenso werden in diesen drei Kantonen sowie in Basel-Stadt und Tessin Bewerbungsaufforderungen gemacht, wenn die Bewerbung über das firmeneigene Portal erfolgen soll. Der Kanton Thurgau nutzt das Instrument Bewerbungsaufforderung/KVo individuell nach Absprache mit den Arbeitgebenden. Der Kanton Genf kennt bereits seit einigen Jahren eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden. Der darin festgeschriebene Prozess beinhaltet die Bewerbungsaufforderung an passende Stellensuchende und später das Zustellen der Liste der Kandidatinnen und Kandidaten, welche eine Bewerbungsaufforderung erhalten hatten, an die Arbeitgebenden. Somit wird die Nachverfolgung des Bewerbungsprozesses gewährleistet. Dieses System hat sich bewährt und wird auch auf die meldepflichtigen Stellen angewandt, wofür die Stelle modifiziert wird. Was in den Daten wie ein KVo aussieht, ist also nicht die gleiche Art von Vorschlag wie in den anderen Kantonen. Entsprechend ist bei der Interpretation Vorsicht geboten.³⁵

Die Strategien der Kantone zeigen sich grundsätzlich in den Daten (siehe Abb. 11), wobei der Anteil Bewerbungsaufforderungen in denjenigen Kantonen mit vielen grossen Firmen, welche eher über eigene Bewerbungsportale verfügen (etwa Basel-Stadt), grösser ist als in ruralen Kantonen (etwa Jura). Auffallend ist der hohe Anteil an Bewerbungsaufforderungen im Kanton Schwyz. Der Kanton Schwyz ist nicht Teil der 10 befragten Kantone und es ist unklar, was der Grund für diesen hohen Anteil ist.

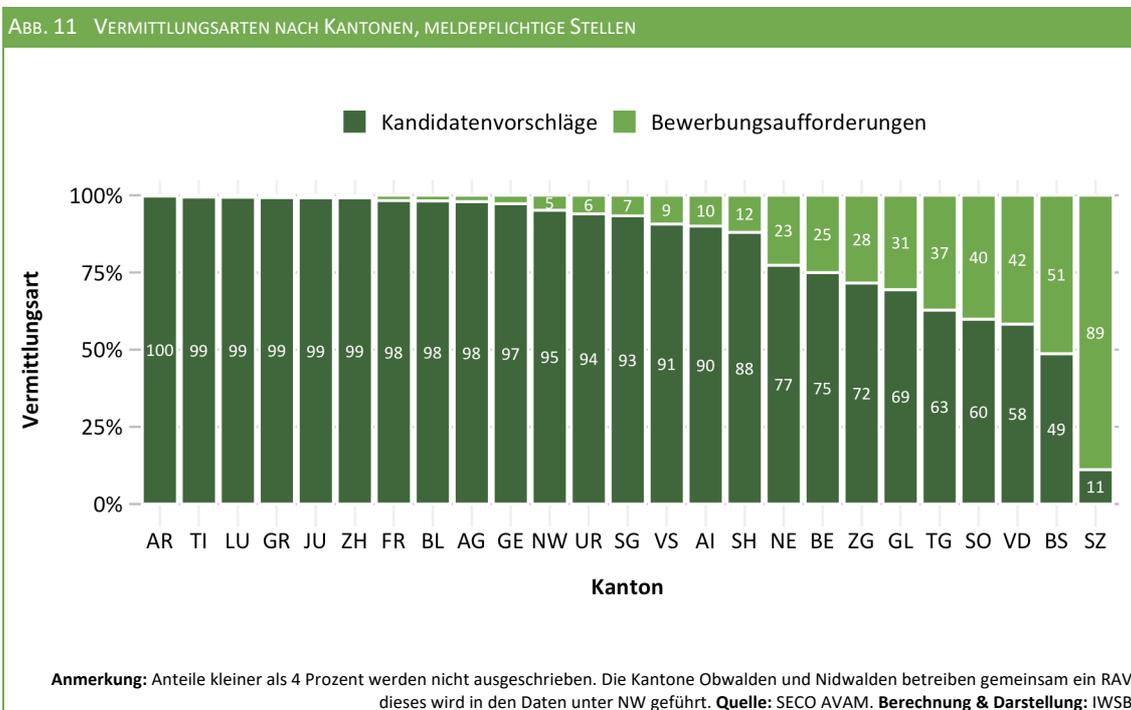
³² Die Bewerbungsaufforderungen haben einen Einfluss auf die Bewertung der Bewerbungskompetenz, zudem fällt das Befolgen der Aufforderungen unter die Schadenminderungspflicht der Stellensuchenden. Leisten sie diesen Aufforderungen nicht Folge, müssen sie mit Sanktionen rechnen.

³³ AVV, Art. 53c

³⁴ Im Beobachtungszeitraum gibt es einige Bewerbungsaufforderungen, sodass dieser Anteil bei 1 Prozent liegt. Dies stellt im Kanton Zürich wegen des hohen Stellenvolumens eine normale Quote dar.

³⁵ Ein Ausschluss des Kantons Genf kommt nicht infrage, da potenziell auch andere Kantone Abweichungen in der Ausgestaltung des Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlags kennen könnten. Beispielsweise ist das Verhältnis KVo zu BAu im Kanton Schwyz sehr ungewöhnlich, was einen Unterschied in der Handhabung bedeuten könnte.

Ebenfalls wichtig betreffend die Art des Vorschlags sind die Unterschiede, die sich für die Datenqualität ergeben. Bei einem KVo kann mit grosser Sicherheit angenommen werden, dass dieser beim Unternehmen angekommen ist.³⁶ Bei den Bewerbungsaufforderungen hingegen ist a priori unklar, ob diese Bewerbung auch tatsächlich innerhalb der Sperrfrist versendet wurde.



Wie verlässlich die Rückmeldung ist, ist grundsätzlich nicht ganz klar. In den Interviews wurde mehrmals erwähnt, dass oft direkt negative Rückmeldungen erfolgten, sich manchmal später aber herausstellte, dass eine vorgeschlagene Person eingestellt wurde. Falls solche Fälle bekannt werden, können sie nachträglich im AVAM erfasst werden. Wie oft solche Fälle vorkommen und wie systematisch dann im AVAM die Informationen nachgeführt werden, kann nicht gesagt werden. In den Daten kommt es vor, dass sich eine vorgeschlagene Person mit einer Anstellung bei einem Unternehmen abgemeldet hat, bei welchem die Person vorgeschlagen und abgelehnt wurde. Es kann aber nicht festgestellt werden, ob es sich um die gemeldete Stelle handelt oder um eine andere Stelle im selben Unternehmen. In beiden Fällen wäre es ein Effekt des Vermittlungsvorschlags. Gleichzeitig zeigen die Muster der Rückmeldungen bei den KVo, dass Stellenmeldungen, die direkt nach dem Ende der Sperrfrist eine Rückmeldung erhalten, eine unterdurchschnittliche Vermittlungsquote aufweisen.

Die unterschiedlichen Strategien in Bezug auf das Instrument der Bewerbungsaufforderung sowie die Schwierigkeiten bezüglich der Erfolgsmessung haben uns dazu bewogen, den Vermittlungserfolg hierfür getrennt zu betrachten. Der Hauptfokus der Analyse liegt bei den Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlägen, da diese das grundsätzliche Instrument der Stellenmeldepflicht darstellen.

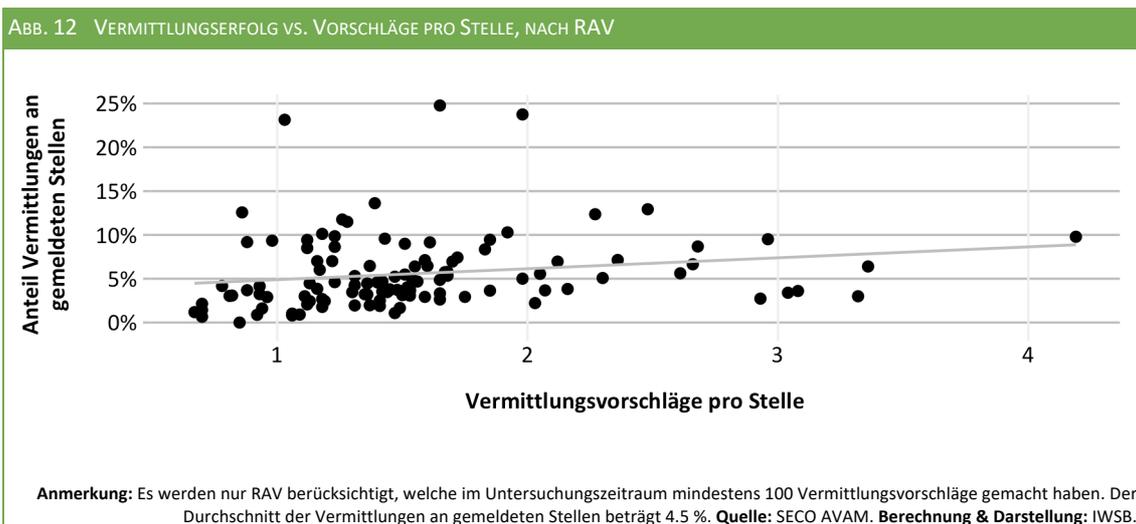
KVo – Was wird verschickt?

³⁶ Eine denkbare Ausnahme ist, wenn E-Mails an Arbeitgebende im Spam-Ordner landen.

Bei den Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge gibt es Unterschiede zwischen den Kantonen hinsichtlich des Umfangs des Dossiers. Gewisse Kantone verschicken gesamte Dossiers inkl. Lebenslauf und Arbeitszeugnissen (Zürich), andere die Lebensläufe der Stellensuchenden (Basel-Stadt, Luzern, Waadt, Schaffhausen) und im Kanton Graubünden werden die Profile der Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Job-Room per Mail an die Arbeitgebenden verschickt. Inwiefern sich diese Unterschiede auf den Vermittlungserfolg auswirken ist unklar, da die Unterschiede unter anderem auch daher rühren, dass sich die Kantone den Arbeitgebenden anpassen. Beispielsweise die Aussage aus dem Kanton Luzern, dass die Arbeitgebenden nicht mit 15-seitigen Dossiers überhäuft werden möchten und deshalb der CV als Instrument benutzt wird. Dies erlaubt es bei Bedarf seitens der AG Zeugnisse und weitere Unterlagen nachzuliefern. Da als weiterer Faktor noch die eigentliche, unbeobachtete Qualität der Dossiers (sind sie auf dem neuesten Stand, vollständig, ansprechend präsentiert) dazu kommt, ist es schwierig, die Effekte auf den Vermittlungserfolg zu bestimmen bzw. voneinander zu trennen. Vom Kanton Zürich ist zum Beispiel bekannt, dass die Dossiers der Stellensuchenden aktuell und vollständig sein müssen, damit eine Person vorgeschlagen wird. Das heisst, dieser Faktor wurde bereits beim Auswahlprozess berücksichtigt.

Anzahl Vorschläge pro Stelle

Ein weiterer Faktor, welcher den Vermittlungserfolg beeinflusst, sind die Anzahl Vorschläge pro Stelle.³⁷ Zwei Perspektiven sind hier relevant: Auf der einen Seite kann ein «Zuviel» an eventuell nicht passenden Vorschlägen einen negativen Effekt auf die Vermittlungswahrscheinlichkeit haben. Auf der anderen Seite muss für die Messung des Vermittlungserfolges berücksichtigt werden, dass per se nicht jeder Vermittlungsversuch erfolgreich sein kann. Wenn wir das Beispiel des Kantons Waadt nehmen, der das Ziel hat, auf jede gemeldete Stelle mindestens zwei gute Vermittlungsvorschläge zu machen: Die maximale Erfolgswahrscheinlichkeit eines Vermittlungsvorschlags ist in diesem Fall 50 Prozent, da von den zwei vorgeschlagenen Personen höchstens eine eingestellt werden kann. Dies wird bei der Regressionsanalyse mit einbezogen, indem für die maximale Erfolgswahrscheinlichkeit kontrolliert wird.³⁸



³⁷ Eine Stellenmeldung kann mehrere gleiche Stellen enthalten, in 19.5 Prozent der Fälle wurden im betrachteten Zeitraum mehr als eine Stelle pro Meldung erfasst und in knapp 6 Prozent der Fälle mehr als vier Stellen pro Meldung.

³⁸ $max. \text{erfolg} = \frac{1}{\text{Anzahl Vorschläge pro Stelle}}$

Zur ersten Perspektive zeigt Abb. 12 den bivariaten, leicht positiven Zusammenhang zwischen der Anzahl Vorschläge pro Stelle und dem Anteil erfolgreicher Vermittlungen an gemeldeten Stellen pro RAV auf. Eine mögliche Interpretation ist, dass die RAV dort mehr Vorschläge machen, wo sie sich mehr Chancen auf einen Vermittlungserfolg ausrechnen. Eine andere, dass mehr Vorschläge gemacht werden, wenn mehr passende Kandidatinnen und Kandidaten vorhanden sind und diese «besseren» Vorschläge die Erfolgswahrscheinlichkeit erhöhen.

Wer wird vorgeschlagen?

Ungeachtet der Art des Vorschlages muss ein Matching zwischen der offenen Stelle und potenziell passenden Stellensuchenden stattfinden. Dafür werden von den Kantonen verschiedene Tools genutzt. In den Interviews am häufigsten genannt wurden AVAM und arbeit.swiss, gefolgt von Microstrategy. Da AVAM³⁹ ursprünglich nicht dafür intendiert war, ein Matching von Stellen und Stellensuchenden vorzunehmen, wird AVAM von den befragten Kantonen allerdings als suboptimal kritisiert. Einige der befragten Kantone benutzen zusätzlich noch die Plattform arbeit.swiss für das Matching, wünschen sich dort aber, auf die gleiche Funktionalität wie die Arbeitgebenden und die Stellensuchenden zurückgreifen zu können.⁴⁰ Für ein optimiertes Matching schätzen die Expertinnen und Experten aus den RAV die Skills, die für die gemeldete Stelle gefragt sind, als sehr wichtig ein. Ein solches Matching ist allerdings aktuell nicht in einer standardisierten Art und Weise möglich.

Um für die Passung des Vorschlages approximativ zu kontrollieren, wird geprüft, ob die vorgeschlagene Person bezüglich Anforderungen auf die Stelle passt. Passend ist dabei analog zur Variable passende STES in Abschnitt 3.1.2 definiert (*STES.passend*).

Einschränkungen aufseiten der Daten

Viel Aufwand erfordert für die RAV das Einholen der Rückmeldungen zu den Vermittlungsvorschlägen. Fehlende oder systematisch negative Rückmeldungen erschweren die korrekte Erfassung des Ergebnisses der Vermittlung. Dies wurde in mehreren Interviews hervorgehoben und führt dazu, dass der Vermittlungserfolg verzerrt sein kann. Die grosse Zeitspanne zwischen Meldung der Stelle und Stellenantritt bei saisonalen Stellen im Hotel-/Gastgewerbe führt ebenfalls zu einer Verzerrung der Rückmeldungsquote. Gewisse Kantone wünschen sich einen Präzedenzfall, um den Arbeitgebenden mögliche Konsequenzen der Nichtbefolgung ihrer Rückmeldungspflicht aufzuzeigen.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN RAV UND DEN ARBEITGEBERN

Eine bestehende Zusammenarbeit zwischen RAV und meldenden Unternehmen hat im zuvor besprochenen Modell keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stellenmeldung einen Vermittlungsvorschlag erhält. Es ist hingegen nach wie vor zu erwarten, dass ein Effekt auf die Vermittlungswahrscheinlichkeit besteht. Wenn Arbeitgebende bereits vor der Stellenmeldepflicht mit den RAV zusammengearbeitet haben, zeugt das zum einen von einer grundsätzlichen Offenheit, eine beim RAV gemeldete Person

³⁹ AVAM dient hauptsächlich der «Durchführung sowie der Beaufsichtigung und Kontrolle der Durchführung der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung» sowie der «Arbeitsmarktbeobachtung und der Arbeitsmarktstatistik» (siehe SR 823.114, Verordnung über das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik, Art. 3, a und f).

⁴⁰ Das heisst, eigene RAV-Profile auf dem Job-Room zu haben, um sowohl auf die gleichen Funktionalitäten wie die Stellensuchenden als auch die AG zurückgreifen zu können.

anzustellen, und zum anderen davon, dass ein Vertrauen besteht, dass die RAV Unterstützung beim Rekrutierungsprozess leisten können. Gegebenenfalls kennen die RAV-Mitarbeitenden auch die Bedürfnisse der Arbeitgeberin besser und können passendere Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Ein Nachteil der vorliegenden Messung der Zusammenarbeit ist, dass eine eventuelle erfolgreiche Vermittlung *während* der Stellenmeldepflicht, aber vor dem aktuellen Vermittlungsversuch nicht als bestehende Zusammenarbeit gewertet wird. Bei 53 Prozent aller Vermittlungsvorschläge gibt es eine bestehende Zusammenarbeit, die bereits vor Einführung der STMP existierte.

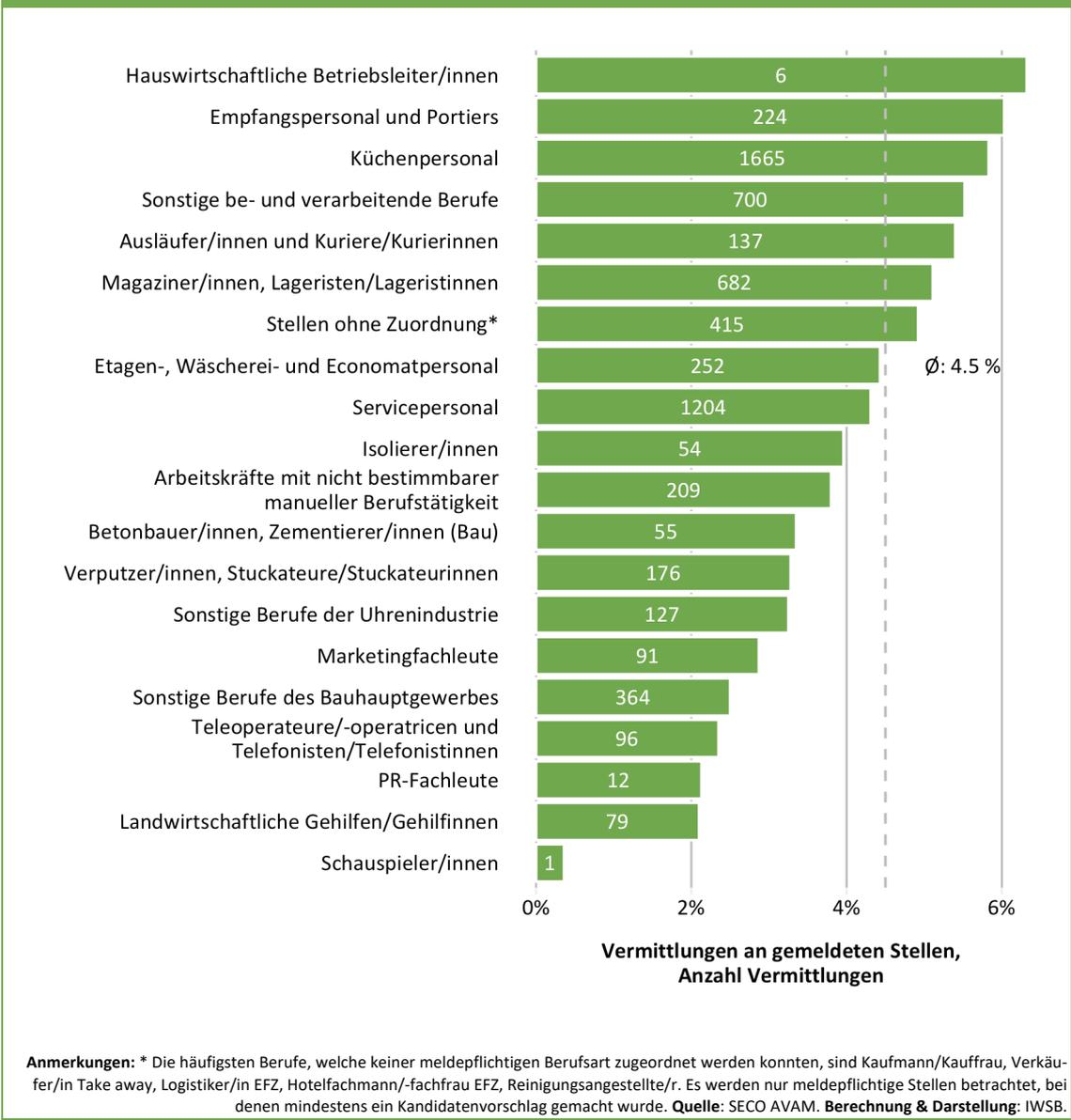
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Unterschiede zwischen den Kantonen gross sind – in der Vermittlungspraxis wie dann auch bezüglich erfolgreicher Vermittlungen. Die Anteile erfolgreicher Vermittlungen an gemeldeten Stellen mit KVo variieren zwischen 1.8 und 13.5 Prozent. Eine Übersicht über die Vermittlungen nach Kantonen findet sich im Anhang A.3.2.1. In der Regressionsanalyse wird für die unbeobachtete kantonale Heterogenität kontrolliert.

3.2.2 STELENSPEZIFISCHE EINFLUSSFAKTOREN

BERUFSART

Deutliche Unterschiede im Vermittlungserfolg gibt es nach SBN-Berufsarten. Der Anteil an Vermittlungen an gemeldeten Stellen ist bei der Berufsart Küchenpersonal rund dreimal so hoch wie bei den PR-Fachleuten (siehe Abb. 13). Berufe im Bereich Hotellerie und Gastronomie haben tendenziell eher höhere Vermittlungsanteile als beispielsweise Berufe mit Hilfsfunktion in der Landwirtschaft. In der Regression wird für die Berufsart kontrolliert: Die Hypothese ist, dass eine Vermittlung für eine Hilfsfunktion ohne weitere Spezialisierung wahrscheinlicher ist als beispielsweise bei Schauspielerinnen und Schauspielern.

Abb. 13 VERMITTLUNGEN AN GEMELDETEN STELLEN NACH SBN-BERUFSARTEN, KVO



MELDEKANAL

Ähnliche Überlegungen wie schon beim Erhalt des Vermittlungsvorschlages spielen hier eine Rolle: Bei direkten Meldungen kann auf der einen Seite direkt nachgefragt werden und der Bedarf wird womöglich besser geklärt als bei Meldungen via arbeit.swiss. Die direkten Meldungen könnten dadurch eine höhere Qualität aufweisen, was eine bessere Vermittlung ermöglicht. Wie von gewissen Kantonen erwähnt wurde, findet bei fast jeder Stellenmeldung allerdings sowieso ein Telefonat statt, um Rückfragen zu stellen und den Bedarf zu präzisieren. Auf der anderen Seite kann der Meldekanal RAV als Indikator für die Absicht oder Offenheit der Unternehmen gesehen werden, eine beim RAV gemeldete Person anzustellen. Wenn die Meldung bloss zur Pflichterfüllung dient, ist es wahrscheinlich, dass ein möglichst automatisierter, standardisierter Kanal benutzt wird. Ebenfalls kann angeführt werden, dass Unternehmen, die genuin an einer Vermittlung interessiert sind, sich direkt melden, um gewisse Fragen zu platzieren und zusätzliche Angaben für eine möglichst passende Vermittlung zu machen.

Grosse Firmen, die tendenziell auch eher eigene Bewerbungsplattformen haben, melden ihre Stellen häufiger via API. Die erhaltenen KVo passen dann nicht unbedingt in den Rekrutierungsprozess. Entsprechend wird eine geringere Vermittlungswahrscheinlichkeit erwartet.

pAV

Da die privaten Arbeitsvermittlungen nicht für sich selbst rekrutieren und selbst über einen Pool von Stellensuchenden verfügen sowie auf den Pool der RAV direkt zugreifen können, ist unklar, wie sie mit den erhaltenen Vermittlungsvorschlägen verfahren. Um dafür zu kontrollieren wird die Variable pAV ins Modell integriert. Zusätzlich wurde in den Interviews mehrmals erwähnt, dass einige pAV immer sofort negative Rückmeldungen geben würden. In diesen Fällen besteht die Vermutung, dass unabhängig davon, wie mit den Vorschlägen verfahren wird, eine negative Rückmeldung erfolgt, um die Rückmeldepflicht zu erfüllen. Falls diese Vermutung zutrifft, kann keine zuverlässige Aussage zum Vermittlungserfolg getroffen werden und es muss davon ausgegangen werden, dass die Zahlen zu den Vermittlungen bei pAV-Stellen verzerrt sind und die Vermittlungen tendenziell unterschätzt werden.

SAISONALITÄT

Die Problematik der Saisonstellen, für welche eigentlich schon jemand vorgesehen ist, die aber dennoch gemeldet werden, wird berücksichtigt, indem der Indikator für saisonale Stellen in der Analyse mit eingeschlossen wird. Der Anteil erfolgreicher Vermittlungen an allen Stellen, welche einen Vermittlungsvorschlag erhalten haben, beträgt bei als saisonal klassierten Stellen bloss 1.3 Prozent, verglichen mit 4.5 Prozent bei nicht saisonalen Stellen.

3.2.3 STES-SPEZIFISCHE EINFLUSSFAKTOREN

Es werden verschiedene personenbezogene Variablen im Modell berücksichtigt, die potenziell einen Einfluss auf die Vermittlungschance haben könnten. So das Geschlecht der Person, das Alter (in Altersgruppen) und der Aufenthaltsstatus.⁴¹ In den Gesprächen mit den Expertinnen und Experten der RAV wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die Erreichbarkeit der Stellensuchenden ein wichtiger Faktor ist, der oftmals kritisch zu bewerten ist. So würde zwar ein passender Vorschlag gemacht, der auch der Arbeitgeberin gefällt, diese könne die vorgeschlagene Person dann aber zum Beispiel telefonisch nicht erreichen. In den vorhandenen Daten kann dieser Faktor nicht abgebildet werden – eine Möglichkeit ist, dass personenbezogene Variablen mit der Erreichbarkeit und Motivation einer Person korrelieren.

3.2.4 DATEN

Um den Vermittlungserfolg zu analysieren, wurde ein Datensatz mit allen Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlägen, die im Untersuchungszeitraum (01.07.2018 bis 31.12.2019) während der Sperrfrist getätigt wurden, gebildet. Dieser Datensatz enthält zu jedem KVo jeweils die Informationen zur Meldung und der offenen Stelle, zur vorgeschlagenen Person sowie zur Rückmeldung auf die Vermittlung. Entsprechend

⁴¹ Es wird angenommen, dass eher der Aufenthaltsstatus als die Nationalität einen Effekt haben, wobei die beiden Variablen gewisse Überlappungen aufweisen. Da für Schweizerinnen und Schweizer der Aufenthaltsstatus nicht erfasst wird, wurde diese Information aus der Variable Nationalität ergänzt.

können sowohl einzelne Stellenmeldungen als auch Stellensuchende mehrfach im Datensatz vorkommen: Einerseits enthalten die Stellenmeldungen oftmals mehr als eine offene Stelle und die RAV machen auch mehrere Vermittlungsvorschläge pro Stelle. Andererseits kann ein STES auf viele verschiedene Stellen vorgeschlagen werden.

Aus dem Datensatz ausgeschlossen werden Beobachtungen, bei denen dieselbe Person während derselben Arbeitssuchepisode mehrfach vermittelt wurde. Es ist für die einzelnen Fälle nicht immer zu bestimmen, ob es sich um fehlerhafte Erfassungen handelt oder ob die Vermittlung auf eine temporäre Stelle erfolgt ist. Entsprechend wird für die betroffenen Fälle nur die letzte erfolgreiche Vermittlung betrachtet. Dadurch werden 588 Vermittlungen ausgeschlossen.

Ebenso werden für die Regression Beobachtungen ausgeschlossen, wenn Informationen zu den besprochenen Variablen fehlen.⁴²

Das Sample umfasst somit 248'973 Vermittlungsvorschläge mittels KVo, auf 146'679 gemeldete meldepflichtige Stellen. Es wurden 67'014 verschiedene Stellensuchende vorgeschlagen. Eine deskriptive Statistik der verwendeten Variablen findet sich im Anhang A.3.2.2.

3.2.5 MODELL

Zur Analyse der Determinanten der Vermittlungswahrscheinlichkeit wird ein Logit-Modell geschätzt. Das Logit-Modell ist in dem Fall dem linearen Wahrscheinlichkeitsmodell vorzuziehen, da sich die geschätzten Wahrscheinlichkeiten nahe bei 0 befinden und die Approximation durch das lineare Wahrscheinlichkeitsmodell dazu führt, dass ein grosser Teil der prognostizierten Wahrscheinlichkeiten negativ ist.⁴³

Das Ziel ist, die Effekte innerhalb der Kantone zu schätzen (within) und zusätzlich die kantonale Heterogenität zu berücksichtigen (between). Dafür kann ein Fixed-Effects Modell geschätzt werden, das für unbeobachtete Heterogenität auf Kantonsebene kontrolliert und somit die within-Effekte konsistent schätzt (Wooldridge, 2010). Wie in Kap. 3.1.5 dargelegt wäre das Random-Effects-Within-Between-Modell in der Mundlak-Formulierung eine andere mögliche Modellierungsart. Da hier der Entscheid über eine Anstellung (also eine Vermittlung) aber nicht bei den Kantonen liegt, wie das beim Erhalt eines Vermittlungsvorschlags der Fall war, ist aus theoretischer Sicht unklar, inwiefern kantonale Heterogenität im Erfolg mit den Durchschnittswerten der stellenspezifischen Variablen auf Kantonsebene erklärt werden kann. Deshalb wird hier nur das klassische Fixed-Effects-Modell geschätzt.

Dieses Modell kann folgendermassen formalisiert werden:

$$\begin{aligned}
 P(\text{verm. erg}_i = 1 | X_i = x_i) = & g(\beta_0 + \beta_1 \text{max. erfolg}_i + \beta_2 \text{meldung. RAV}_i + \beta_3 \text{meldung. API}_i \\
 & + \beta_4 \text{pAV}_i + \beta_5 \text{saisonal}_i + \beta_6 \text{STES. passend}_i \\
 & + \beta_7 \text{zusarbeit. avant}_i + \beta_8 \text{berufsart}_i \\
 & + \beta_9 \text{altersgruppen}_i + \beta_{10} \text{geschlecht}_i \\
 & + \beta_{11} \text{aufenthaltsstatus}_i + \beta_{12} \text{kt}_i + \epsilon_i)
 \end{aligned}$$

⁴² Bei den Variablen für das Geschlecht und die Altersgruppen gibt es 934 Missings, beim Aufenthaltsstatus werden 1942 Beobachtungen ausgeschlossen (Status G, N, F und EU/EFTA stellensuchend, sowie keine Angaben).

⁴³ Über 50 Prozent aller mit den Koeffizienten des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells geschätzten Wahrscheinlichkeiten sind kleiner 0.

Aufgrund der Struktur der Daten sind die Beobachtungen nicht unabhängig voneinander: Eine Stelle kann mehrmals vorkommen und die Charakteristika der Stelle korrelieren in den verschiedenen Beobachtungen derselben Stelle. Dieses Clustering führt zu einer abwärts gerichteten Verzerrung der Standardfehler (Downward-Bias) und entsprechend sind die p-Werte zu klein (Cameron & Miller, 2015). Deshalb werden Cluster-robuste Standardfehler geschätzt, wobei das Clustering auf Ebene der Stellen erfolgt.

3.2.6 RESULTATE

Die Resultate der Regressionsanalyse werden zum einen mit Logit-Koeffizienten ausgewiesen, und zum anderen werden die durchschnittlichen marginalen Effekte aufgeführt. Dies weil die Logit-Koeffizienten nicht direkt interpretierbar sind. Die durchschnittlichen marginalen Effekte der Variable X zeigen die durchschnittlichen Veränderungen in der Vermittlungswahrscheinlichkeit, wenn diese Variable um eine Einheit zunimmt.

TAB. 7 RESULTATE LOGISTISCHE REGRESSION VERMITTLUNGSERFOLG					
Variablen	Logit-Koeffizient	SE	p-Wert	AME	p-Wert
max.erfolg	1.269	0.042	<0.001	0.031	<0.001
meldung.RAV	1.238	0.039	<0.001	0.042	<0.001
meldung.API	-0.29	0.043	<0.001	-0.007	<0.001
pAV	-0.222	0.048	<0.001	-0.005	<0.001
saisonal	-0.668	0.194	0.001	-0.012	<0.001
STES.passend	0.014	0.037	0.708	0.000	0.710
zusarbeit.avant	0.131	0.027	<0.001	0.003	<0.001
Altersgruppen	Referenz: 26-35				
unter 25	0.374	0.046	<0.001	0.011	<0.001
36 - 45	-0.014	0.034	0.668	0.000	0.667
46 - 55	0.002	0.036	0.948	0.000	0.948
über 55	-0.131	0.048	0.006	-0.003	0.004
Geschlecht	Referenz: Mann				
Frau	0.17	0.031	<0.001	0.004	<0.001
Aufenthaltsstatus	Referenz: CH				
Niederlassungsbewilligung (C)	-0.009	0.032	0.775	0.000	0.775
Aufenthaltsbewilligung (B)	0.047	0.034	0.168	0.001	0.172
Vorläufig Aufgenommene (F)	0.108	0.124	0.383	0.003	0.405
Kurzaufenthaltsbewilligung (L)	0.054	0.093	0.559	0.001	0.569
Konstante	-4.596	0.107	<0.001		
Kantonsdummies	Ja				
Berufsart-Dummies	Ja				
Beobachtungen	248'973				
R²	0.035				
<p>Anmerkung: Nur meldepflichtige Stellen mit KVo. Vollständige Regressionsresultate im Anhang A.3.2.3. Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Es werden Cluster-robuste Standardfehler auf Ebene der Stellenmeldungen geschätzt. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.</p>					

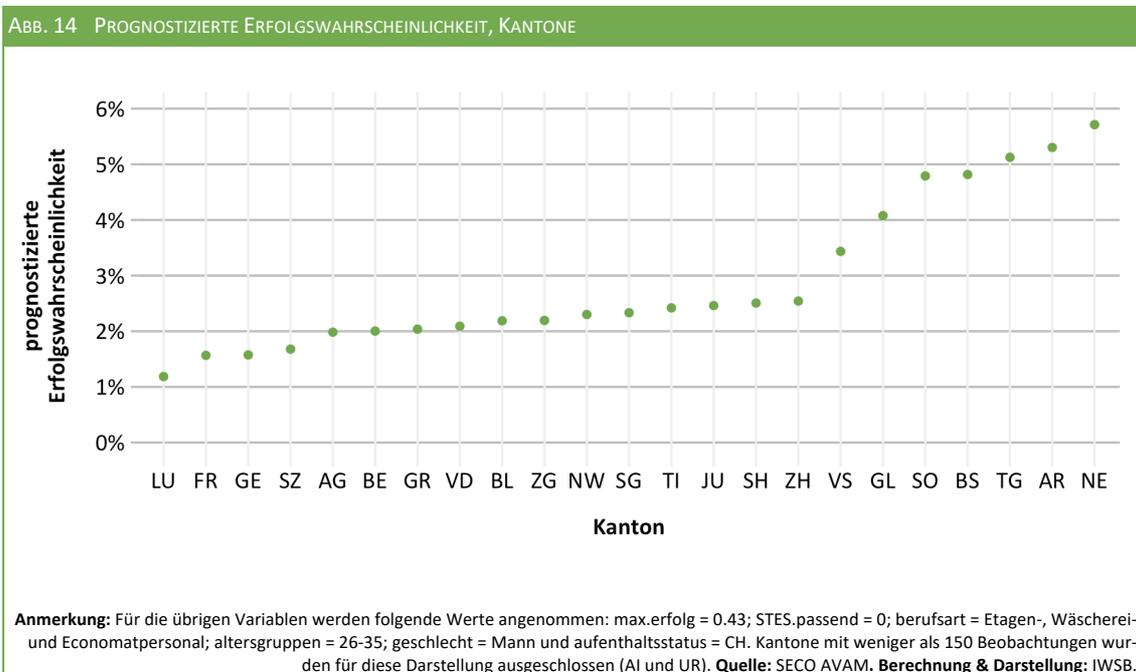
Der grösste Effekt auf die Vermittlungswahrscheinlichkeit wird verzeichnet, wenn eine Stellenmeldung via RAV gemacht wird. Um 4.2 Prozentpunkte erhöht sich die Wahrscheinlichkeit verglichen mit einer via arbeit.swiss getätigten Meldung. Dies bei einer durchschnittlichen Vermittlungswahrscheinlichkeit von

2.7 Prozent. Meldungen via API auf der anderen Seite senken die Vermittlungswahrscheinlichkeit im Vergleich zum Meldekanal arbeit.swiss – allerdings nur um knapp einen Prozentpunkt. Diese Unterschiede zeigen sich auch in den prognostizierten Erfolgswahrscheinlichkeiten (siehe Abb. 25). Die erwartete maximale Erfolgswahrscheinlichkeit als Kontrolle für die Zahl der Vorschläge pro Stelle hat den erwarteten positiven Effekt.

Wenn eine Stelle als saisonal klassiert ist, reduziert das die Wahrscheinlichkeit, dass der Vermittlungsvorschlag erfolgreich ist, um einen Prozentpunkt. Die Variable *STES.passend* hat keinen von Null verschiedenen Effekt, das heisst, es ist für die Vermittlungswahrscheinlichkeit nicht zentral, dass eine vorgeschlagene Person zu 100 Prozent auf die Stellenausschreibung passt. Vermittlungsvorschläge auf Stellen, die von einer privaten Arbeitsvermittlung gemeldet wurden, haben eine geringere Erfolgswahrscheinlichkeit – der Effekt ist mit einem halben Prozentpunkt allerdings relativ klein.

Ebenfalls einen kleinen Effekt, allerdings einen positiven, hat eine Zusammenarbeit des meldenden Unternehmens vor Einführung der Meldepflicht mit den RAV. Die freiwillige Stellenmeldung vor der Meldepflicht scheint eine gewisse Offenheit der Arbeitgebenden, beim RAV gemeldete Stellensuchende anzustellen, zu approximieren.

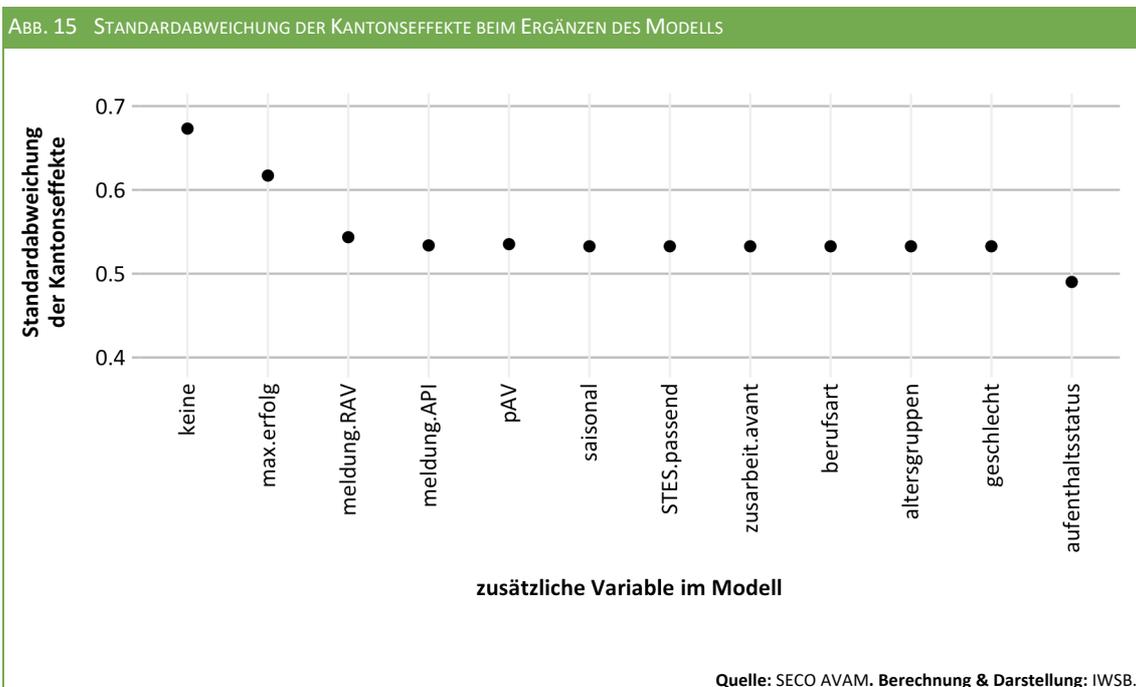
Bei den personenspezifischen Faktoren zeigt sich, dass die Vermittlungswahrscheinlichkeit für Personen unter 25 verglichen mit der Gruppe 26 bis 35 leicht höher ist (um 1 Prozentpunkt) und ältere Stellensuchende (über 55) eine geringfügig kleinere Vermittlungswahrscheinlichkeit aufweisen. Die Variable Geschlecht ist signifikant, Frauen weisen eine leicht höhere Vermittlungswahrscheinlichkeit auf. Der Aufenthaltsstatus spielt im Modell keine Rolle. Weiter wurden Dummy-Variablen für die Kantone verwendet, welche für unbeobachtete Heterogenität zwischen den Kantonen kontrollieren. In Abb. 14 sind die mit dem Modell prognostizierten Vermittlungswahrscheinlichkeiten der Kantone dargestellt.



Diese prognostizierten Vermittlungswahrscheinlichkeiten werden berechnet für eine via arbeit.swiss gemeldete, nicht saisonale Stelle, die nicht von einer pAV gemeldet wurde, bei welcher es keine bestehende

Zusammenarbeit gibt, gegeben die durchschnittlichen Werte der übrigen Variablen bzw. die Referenzkategorien und 0 bei binären Variablen. Zwei Kantone (Appenzell-Innerrhoden und Uri) werden aufgrund von Beobachtungszahlen unter 150 nicht abgebildet. Die gewählte Berechnung der Prognosewerte – also für eine bestimmte Art von Stelle, auf welche eine Person mit ähnlichen Charakteristika vorgeschlagen wird – erlaubt es, die prognostizierten Wahrscheinlichkeiten zu vergleichen.

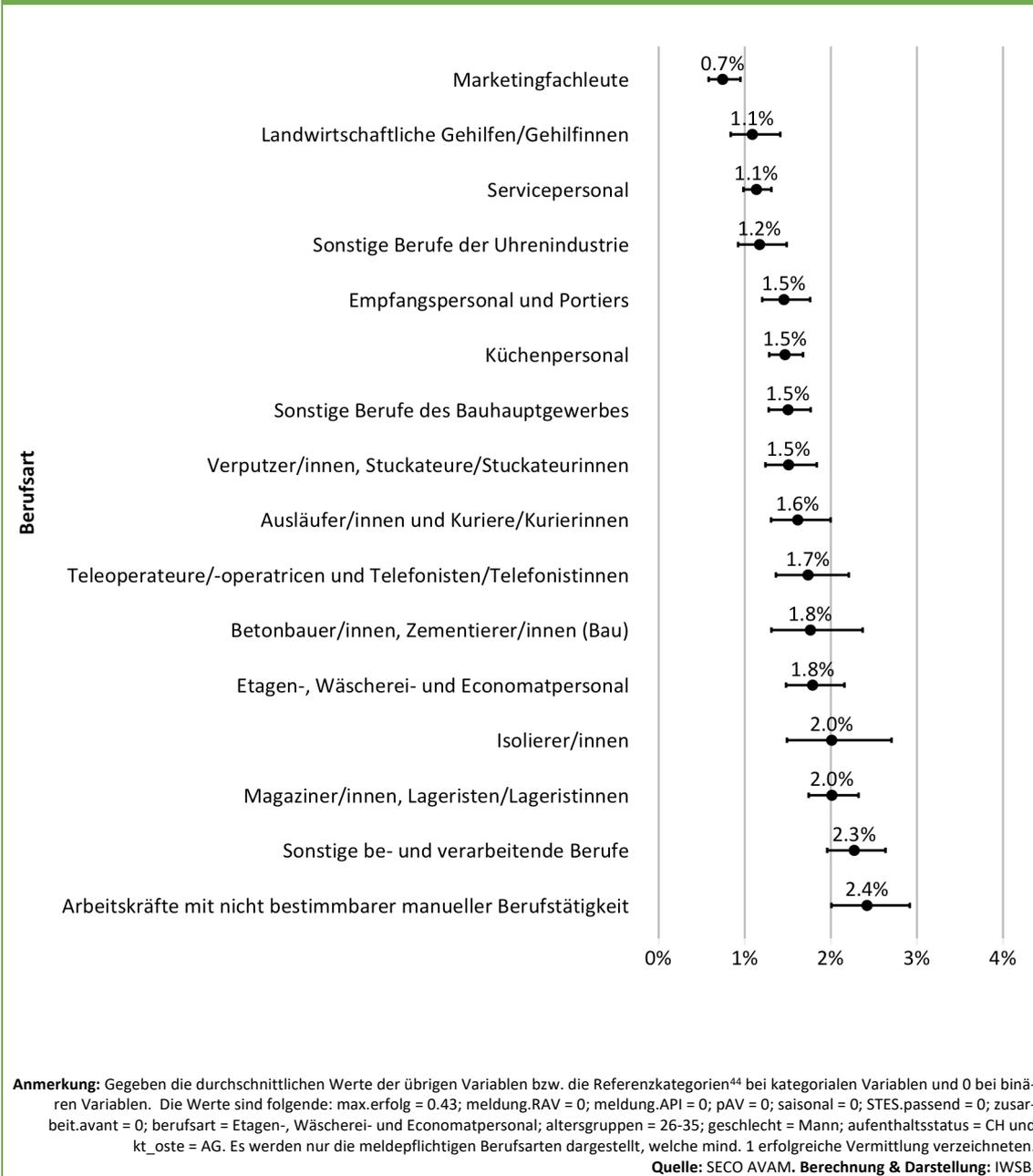
Die Bandbreite der prognostizierten Wahrscheinlichkeit, dass ein Vermittlungsvorschlag in den betrachteten Kantonen erfolgreich ist, reicht von ungefähr 1 Prozent zu knapp 6 Prozent. Um den Umfang der Effekte auf Ebene Kantone zu beziffern wurde zusätzlich berechnet, wie sich die Standardabweichung der Kantonsdummies verändert, wenn das Modell von einem reinen between-Modell mit den Kantonen als einzigem erklärenden Faktor zu dem hier Besprochenen ergänzt wird. Sehr deutlich wird die Reduktion der Standardabweichung beim Dazunehmen der Kontrolle für die maximale Erfolgswahrscheinlichkeit sowie der Dummy-Variable für die Meldung via RAV (siehe Abb. 15). Dies weist darauf hin, wie wichtig der Meldekanal RAV ist, um die Unterschiede in der Erfolgswahrscheinlichkeit zwischen den Kantonen zu verstehen.



Die Effekte der erklärenden Variablen können ebenfalls als prognostizierte Vermittlungswahrscheinlichkeiten dargestellt werden. Diese werden geschätzt, gegeben die durchschnittlichen Werte der übrigen Variablen, bzw. die Referenzkategorien und 0 bei binären Variablen. Im Folgenden werden die Effekte für die Berufsart dargestellt und besprochen, die Abbildungen zu den übrigen Variablen finden sich im Anhang A.3.2.4.

Die Unterschiede auf Ebene der Berufsart sind deutlich, die Erwartung, dass Berufe mit geringerer Spezialisierung eher erfolgreich sind, kann so allerdings nicht vollständig bekräftigt werden (siehe Abb. 16). Unter den Berufen mit geringen prognostizierten Vermittlungswahrscheinlichkeiten sind zwar einige eher spezialisierte Berufe (Berufe der Uhrenindustrie), aber auch Berufe mit Hilfsfunktionen wie die landwirtschaftlichen Gehilfen/Gehilfinnen.

Abb. 16 PROGNOSTIZIERTE ERFOLGSAHRSCHENLICHKEIT, SBN-BERUFSARTEN



Möglicherweise läuft der Effekt mehr über Branchenzugehörigkeit und die jeweilige übliche Art der Rekrutierung von Angestellten. Im Gespräch mit dem Kanton Waadt wurde beispielsweise erwähnt, dass mit Unternehmen in der Landwirtschaft bis vor Einführung der Stellenmeldepflicht praktisch keine Zusammenarbeit bestand. Ob sich ein solcher Effekt mit Dauer der Stellenmeldepflicht und der andauernden Zusammenarbeit abschwächen wird, muss sich zeigen.

⁴⁴ Bei den Kantonsdummies wurde der Kanton Aargau als Referenzkanton gewählt. Der Anteil erfolgreicher Vermittlungen an allen Vermittlungsversuchen entspricht exakt dem schweizerischen Durchschnitt, zudem hat der Kanton eine grosse Anzahl Beobachtungen und weist keine uns bekannten Auffälligkeiten auf.

4 EINORDNUNG UND DISKUSSION

Während sich die Umsetzung der Stellenmeldepflicht mittlerweile sowohl bei den RAV als auch bei den Unternehmen etabliert hat, wirft diese Studie einen Blick auf die ersten eineinhalb Jahre der Stellenmeldepflicht und die damit einhergehenden Veränderungen.

Dazu wurden zwei Herangehensweisen gewählt: Zum einen wurden Daten aus dem AVAM hinsichtlich der Zahl und Zusammensetzung der gemeldeten meldepflichtigen Stellen, der Art der Stellenmeldung, der Vermittlungstätigkeit der RAV und des Vermittlungserfolgs analysiert. Zum anderen wurden RAV-Führungspersonen aus 10 Kantonen mit unterschiedlichen Kennzahlen zur Stellenmeldepflicht interviewt und zu ihren Prozessen und Strategien sowie Schwierigkeiten in der Umsetzung befragt. Dies erlaubte die Abläufe besser nachzuvollziehen und dadurch auch gewisse Unregelmässigkeiten in den Daten besser zu verstehen.

EFFEKT DER KANTONALEN WIRTSCHAFTSSTRUKTUREN AUF DIE ANZAHL DER GEMELDETEN STELLEN

Die meldepflichtigen Stellen am Total der Beschäftigten (pro Jahr) schwanken zwischen 1.74 und 6.88 pro hundert Beschäftigte mit einem Schweizer Durchschnitt von 3.93. Der Kanton Graubünden ist dabei mit einem Wert von 12.92 als Ausreisser zu sehen. Auch hinsichtlich der Saisonalität zeigt die Durchschnittszerlegung, dass diese primär für Graubünden zentral ist und 31 Prozent der Abweichung vom Schweizer Durchschnitt zu erklären vermag. Es scheint angezeigt, den nicht beobachtbaren Faktoren im Kanton Graubünden mit qualitativen Methoden in weiteren Forschungsprojekten nachzugehen. Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen der Kantone führen vor allem für Graubünden, Appenzell Innerrhoden, Obwalden, Wallis und Uri zu höheren Durchschnittswerten. Es verbleibt eine substantielle, nicht durch Wirtschaftsstruktur und Saisonalität erklärbare Differenz zwischen den Kantonen. Dieser Kantoneffekt ist stark positiv in Graubünden, Thurgau, Nidwalden, Schaffhausen und Wallis und deutlich negativ in den Kantonen Appenzell Innerrhoden und Ausserrhoden, Schwyz, Tessin, Zug, Freiburg und Uri. Inwiefern kantonale Prozesse bei der Verarbeitung der gemeldeten Stellen oder durch die Messung der Wirtschaftsstruktur nicht abgebildeter Arbeitsmarkt-“Turnover“ eine Rolle spielen, könnte ebenfalls mit weiterführenden Untersuchungen unter die Lupe genommen werden.

MELDEKANÄLE

Vor der Stellenmeldepflicht konnten Unternehmen entweder direkt bei den RAV Stellen melden oder via arbeit.swiss eine Meldung machen. Die Mehrheit der Meldungen erfolgte bei den RAV und in den Interviews wurde betont, dass der persönliche Kontakt in der Zusammenarbeit mit den Unternehmen gefördert wurde. Mit der Einführung der Meldepflicht wurde ein zusätzlicher Meldekanal geschaffen – die Schnittstelle (API), um die Stellenmeldung möglichst effizient zu gestalten. Zwei Hypothesen zur Wahl des Meldekanals durch die Unternehmen wurden besprochen und mittels multinomialer Regressionsanalyse geprüft: Die erste Hypothese, dass die Unternehmen denjenigen Meldekanal verwenden, der für sie den Aufwand der Stellenmeldung minimiert, wurde mit Informationen zur Art des Unternehmens (private Arbeitsvermittlungen, Firmengrösse, Kontrolle für Branche) und zur Zusammenarbeit mit den RAV in der Vergangenheit untersucht. Die zweite Hypothese, dass die Präferenz der RAV eine Rolle für den Meldekanal spielen, wurde mit einem Indikator für den Zentralisierungsgrad der Stellenmeldepflicht im Kanton approximiert.

Die Minimierung des Meldeaufwands resultiert für Unternehmen unterschiedlicher Grösse (und somit einer anderen Zahl zu meldender Stellen) in einer unterschiedlichen Wahl des Meldekanals. Dabei ist insbesondere der positive Effekt von Mikrounternehmen (0 bis 9 Mitarbeitende) auf die Wahrscheinlichkeit, direkte Meldungen beim RAV zu machen und der positive Effekt von grossen Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden auf die Wahrscheinlichkeit die API zu benutzen, hervorzuheben. Für Firmen mit bestehender Zusammenarbeit mit dem RAV ist es hingegen weniger wahrscheinlich, dass sie via API melden und wahrscheinlicher, dass sie den direkten Kontakt nutzen. Dies ist für die betroffenen Unternehmen kurzfristig vermutlich effizienter, längerfristig könnte sich die Wahl des Meldekanals auch ändern. Die zweite Hypothese, dass der bevorzugte Meldekanal seitens RAV eine Rolle spielt, wird insofern bestätigt, als ein hoher Zentralisierungsgrad der Stellenmeldepflicht einen grossen Effekt auf die Wahl des Meldekanals hat – zugunsten der Meldungen via arbeit.swiss im Vergleich zu denen via RAV und zugunsten der API verglichen mit arbeit.swiss.

Für private Arbeitsvermittlungen spielt die Präferenz der RAV weniger eine Rolle – der Effekt des Zentralisierungsproxys ist deutlich kleiner. Gleichwohl resultiert eine zentral umgesetzte Stellenmeldepflicht tendenziell in standardisierten, automatisierten Abläufen via API oder arbeit.swiss. Während die pAV generell zu arbeit.swiss oder API als Kanal greifen, kann im Vergleich API zu arbeit.swiss Hypothese 1 doch auch bekräftigt werden – die Grösse der pAV spielt eine Rolle.

Ein wichtiger Faktor, der für die Wahl des Meldekanals zusätzlich eine Rolle spielen könnte und der bei der Analyse des Vermittlungserfolgs wieder auftaucht, sich mit den vorhandenen Daten aber nicht untersuchen lässt, ist die Absicht des Unternehmens, eine beim RAV gemeldete stellensuchende Person einzustellen. Ein Unternehmen mit einem Interesse daran, bei der Rekrutierung von den RAV unterstützt zu werden, wählt vielleicht öfter den direkten Meldekanal, um eventuelle Fragen zu platzieren oder zusätzliche Informationen zu übermitteln. Wenn Vermittlungen stattfinden, ist dies überdurchschnittlich häufig bei Stellenmeldungen der Fall, welche direkt gemeldet wurden. Eine vor der Stellenmeldepflicht bestehende Zusammenarbeit kann diese Absicht oder Offenheit gegenüber den Vermittlungsvorschlägen der RAV durch die Freiwilligkeit der Zusammenarbeit teilweise abbilden. Für Unternehmen, die durch die Stellenmeldepflicht erstmals mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Berührung gekommen sind, haben wir allerdings keinen solchen Indikator.

VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT: VERMITTLUNGSVORSCHLÄGE

Von den gemachten meldepflichtigen Stellenmeldungen im Untersuchungszeitraum erhalten rund 55 Prozent einen Vermittlungsvorschlag, sei es mittels Kandidatinnen- und Kandidatenvorschlag (KVo) oder über eine Bewerbungsaufforderung (BAu). Werden nur die KVo betrachtet, liegt der Anteil bei 51 Prozent. Da KVo und BAu zwei sehr unterschiedliche Instrumente sind – sowohl in ihrer Wirkungsweise und Funktion im Vermittlungsprozess als auch hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf Rückmeldungen vonseiten der Arbeitgebenden – wird auf eine gemeinsame Betrachtung der beiden Instrumente verzichtet.⁴⁵ Im Rahmen der Stellenmeldepflicht ist der KVo das primäre Instrument, weshalb sich die Analyse darauf konzentriert.

⁴⁵ Die Unterschiede zwischen den Instrumenten führen dazu, dass die Datenqualität für KVo und BAu nicht vergleichbar ist.

Die Mehrheit der befragten Kantone verfügt über stärker oder weniger stark formalisierte Strategien, wann eine Stellenmeldung einen Vermittlungsvorschlag erhält. Während einige das Ziel haben, dass jede Meldung einen passenden Vermittlungsvorschlag erhält, setzen andere darauf, selektiv gute Vorschläge zu machen. Dies spiegelt sich auch in den Anteilen der Stellenmeldungen mit Vermittlungsvorschlägen wider, die zwischen unter 10 Prozent und über 80 Prozent variieren. Das Verständnis des Vermittlungsauftrages im Rahmen der Stellenmeldepflicht kann durchaus als heterogen bezeichnet werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Kantone unterschiedliche Voraussetzungen haben und mit anderen Problemen bei den Stellenmeldungen konfrontiert sind.

So ist beispielsweise Saisonalität ein Thema, das je nach Kanton unterschiedlich relevant ist. In den Gesprächen mit RAV-Führungspersonen aus den Kantonen Bern und Graubünden wurde hervorgehoben, dass für viele Saisonstellen schon jemand vorgesehen sei und dadurch sowohl die Stellenmeldungen als auch die darauf gemachten Vermittlungsvorschläge hauptsächlich der Pflichterfüllung dienen. Dies ist in der Analyse insofern ersichtlich, als saisonale Stellenmeldungen eine markant tiefere Wahrscheinlichkeit haben, einen Vermittlungsvorschlag zu erhalten als nicht saisonale Meldungen (20 Prozentpunkte tiefer) unter Berücksichtigung anderer stellen-, vermittlungs- und kantonsspezifischer Charakteristika. Da in den interviewten Kantonen sehr oft beim meldenden Unternehmen nach dem eigentlichen Bedarf gefragt wird, ist davon auszugehen, dass eine Erhöhung der Vorschlagsquote bei saisonalen Stellen keinen substantiell höheren Vermittlungserfolg mit sich bringen würde.

In den Gesprächen betonten alle Interviewpartnerinnen und -partner, dass für einen guten Vermittlungsvorschlag die Qualität der Meldung entscheidend sei, dass diese jedoch oft noch ungenügend sei. So werden viele Ressourcen darauf verwendet, nachzufragen und gewisse notwendige Informationen zu ergänzen. Einige Kantone wünschen sich deshalb mehr Pflichtfelder, welche vom meldenden Unternehmen bei der Stellenmeldung via arbeit.swiss oder API ausgefüllt werden müssen. Während für ein Matching von Stelle und Stellensuchenden der Beruf wenig aussagekräftig sei, könnten Angaben zu den geforderten Fähigkeiten und bessere Aufgabenprofile bzw. Stellenbeschriebe eine Verbesserung der Vorschläge bewirken.

Eine wichtige Rolle spielt hingegen die Anzahl von Stellensuchenden, die im selben Kanton gemeldet sind und bezüglich des Berufs und der Art der gesuchten Arbeit auf die Stelle passen. Bereits die deskriptive Auswertung zeigt grosse Unterschiede bezüglich der Anzahl so definierter passender Stellensuchender zwischen Stellenmeldungen, die einen Vorschlag erhalten und solchen, die keinen Vorschlag erhalten. Im Modell führt eine Erhöhung der Anzahl der passenden Stellensuchenden um 10 Prozent zu einer um 22 Prozent höheren Vorschlagswahrscheinlichkeit. Die Problematik von zu wenigen passenden STES, welche von kleineren Kantonen angemerkt wird, ist somit zwar relevant, allerdings wäre in diesem Fall eine Zusammenarbeit mit Nachbarkantonen denkbar und sinnvoll. Interkantonale Zusammenarbeit⁴⁶ wurde im Untersuchungszeitraum nur in begrenztem Umfang beobachtet und könnte Potenzial haben – insbesondere, wenn im eigenen Kanton keine passenden Stellensuchenden vorhanden sind.⁴⁷

⁴⁶ Interkantonale Zusammenarbeit kann hauptsächlich auf zwei Arten definiert und beobachtet werden. Zum einen kann der Kanton, welcher die Stellenmeldung erhält, im AVAM nach passenden STES ausserhalb des eigenen Kantons suchen. Zum anderen können Vorschläge von eigenen STES für Stellen ausserhalb des Kantons gemacht werden. Für die Problematik, dass zu wenige passende Stellensuchende vorhanden sind, ist erstere Betrachtung relevant. Beide Arten kommen jeweils in unter 5 Prozent aller Vermittlungsvorschläge vor.

⁴⁷ Ausnahmen sind die Kantone Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Zug mit einem Anteil interkantonalen Vorschläge von über 20 Prozent.

Weitere Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit einen Vermittlungsvorschlag zu erhalten beeinflussen, sind die Art der Stellenmeldung und ob die Stelle von einer privaten Arbeitsvermittlung gemeldet wurde. Via API gemeldete Stellenmeldungen und Stellenmeldungen von privaten Arbeitsvermittlungen haben eine signifikant tiefere Wahrscheinlichkeit, einen Vermittlungsvorschlag zu erhalten als via RAV oder arbeit.swiss gemachte Stellenmeldungen und Stellenmeldungen, die von Unternehmen stammen, die für sich selbst rekrutieren. Letzterer Effekt könnte darauf zurückzuführen sein, dass pAV bei knappen Ressourcen nicht priorisiert werden – was laut Aussagen aus den Interviews auch damit zusammenhängt, dass von pAV in einigen Fällen sofort negative Rückmeldungen auf Vermittlungsvorschläge gegeben werden, sodass davon ausgegangen werden muss, dass die Vorschläge nicht angeschaut wurden.

VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT: VERMITTLUNGSERFOLG

In der Untersuchung der Determinanten von erfolgreichen Vermittlungsvorschlägen sticht als Erstes die Rolle des Meldekanals RAV hervor: Die prognostizierte Erfolgswahrscheinlichkeit einer Vermittlung ist bei direkten Meldungen etwas mehr als dreimal so hoch wie bei Meldungen über arbeit.swiss. Da der Meldekanal per se nicht zu einem unterschiedlichen Ergebnis führen sollte, wird vermutet, dass der Meldekanal etwas über die Absicht des Unternehmens, eine beim RAV gemeldete stellensuchende Person einzustellen, aussagt. Wie bereits erwähnt kann diese Absicht oder Offenheit gegenüber der öffentlichen Arbeitsvermittlung durch die Zusammenarbeit der Arbeitgebenden mit dem RAV vor der Einführung der Stellenmeldepflicht teilweise abgebildet werden. Der Effekt der betreffenden Variablen ist ebenfalls positiv, aber relativ klein. Dies ist insofern plausibel, als für Unternehmen, die durch die Stellenmeldepflicht erstmals mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Berührung gekommen sind, diese Offenheit nicht durch eine eventuell bestehende Zusammenarbeit abgebildet werden kann.

Saisonale Stellen gehen mit einer etwas tieferen Erfolgswahrscheinlichkeit einher als nicht saisonale Stellen, was erwartet wurde. Die Effekte der übrigen stellenspezifischen Einflussfaktoren sind sehr klein und die personenspezifischen Einflussfaktoren spielen ebenfalls keine grosse Rolle. Unterschiede bei den Berufsarten hingegen deuten darauf hin, dass unterschiedliche Prozesse bei der Rekrutierung von Personal einen Effekt auf die Erfolgswahrscheinlichkeit haben könnten. Die Vermutung, dass Hilfsfunktionen einfacher zu vermitteln sind als spezialisiertere Berufe, kann mit der Analyse zum Teil unterstützt werden.

Die Streuung der kantonsspezifischen Effekte nimmt ab, wenn mehr erklärende Faktoren in das Regressionsmodell einfließen, gewisse signifikante Unterschiede in der Erfolgswahrscheinlichkeit auf Kantonebene bleiben aber bestehen. Zudem weisen Kantone mit einer höheren Vorschlagswahrscheinlichkeit nicht unbedingt eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit auf. Dies könnte darauf hindeuten, dass eine erfolgreiche Vermittlungstätigkeit erst durch die Investition in eine Vertrauensbeziehung erreicht wird und nicht einfach durch viele Vorschläge seitens der RAV erzielt werden kann. Hier wie auch zur Rolle der direkten Meldungen könnten weiterführende qualitative Untersuchungen tiefere Einblicke und Empfehlungen geben. Ein Interviewpartner hat sinngemäss formuliert, dass bei der Umsetzung das Hauptziel der Stellenmeldepflicht, dem zufolge Unternehmen vermehrt den lokalen Arbeitsmarkt berücksichtigen, nicht vergessen gehen sollte.

KÜNFTIGER FORSCHUNGSBEDARF

Die Heterogenität in der Umsetzung der AVG-Praxis in den Kantonen ist gross und nicht für alle systematisch erfasst. Diese unterschiedlichen Umsetzungen führen zu sehr unterschiedlichen Erfolgszahlen, was

im Sinne eines föderalistischen Lernens grundsätzlich positiv zu werten ist. Mehr Details zur effektiven Praxis würden jedoch – gerade im Sinne von Best-Practices – einen Mehrwert darstellen. Ebenso könnten verlässlichere und genauere Informationen zu den Vermittlungsergebnissen die Analyse der Vermittlungsvorschläge und dadurch die Vorschlagsqualität verbessern.

5 LITERATUR

Bell, A., and Jones, K. (2015). Explaining Fixed Effects: Random Effects Modeling of Time-Series Cross-Sectional and Panel Data. *Polit. Sci. Res. Methods* 3, 133–153.

BFS (2020). STATENT: Kleine und mittlere Unternehmen.

Bundesrat (2013). Wirksamkeit und Effizienz der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Bericht in Erfüllung des Postulates 13.3361 der Kommission für Wirtschaft und Abgaben NR vom 22. April 2013. (Bern).

Cameron, C.A., and Miller, D.L. (2015). A Practitioner's Guide to Cluster-Robust Inference. *J. Hum. Resour.* 50, 317–372.

SECO (2019). Vollzugsmonitoring Stellenmeldepflicht. Erster Monitoringbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) (Bern).

Wooldridge, J.M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (Cambridge, Mass: MIT Press).

A ANHANG

A.1 DATENGRUNDLAGEN

A.1.1 AUSWAHL BEFRAGTER KANTONE

TAB. 8 BEFRAGTE KANTONE UND AUSWAHLGRÜNDE	
Kanton	Gründe für Auswahl
Bern	Ohne grosse Ausreisser im Sinne eines «Referenzkantons»
Basel-Stadt	Wenige Vorschläge pro Stelle
Genf	Hohe API-Nutzung, viele Vorschläge pro Stelle
Graubünden	Viele gemeldete Stellen je STES, hohe Nutzung von arbeit.swiss
Luzern	Tiefe Erfolgsquote bei der Stellenvermittlung
Schaffhausen	Häufig direkte Stellenmeldungen bei RAV, wenige Vorschläge je Stelle
Thurgau	Hohe Erfolgsquote bei der Stellenvermittlung
Tessin	Sehr geringe API-Nutzung
Waadt	Häufig direkte Stellenmeldungen bei RAV, Kanton mit zweitmeisten STES, die von der Meldepflicht profitieren können
Zürich	Selten direkte Stellenmeldungen bei RAV, Kanton mit den meisten STES

Anmerkung: Die dahinterliegenden Statistiken stammen aus dem ersten Monitoringbericht (SECO 2019). **Darstellung:** IWSB.

A.1.2 MELDEPFLICHTIGE BERUFSARTEN SBN

Tab. 9 listet die meldepflichtigen Berufsarten der ersten einhalb Jahre der Stellenmeldepflicht auf.

Tab. 9 MELDEPFLICHTIGE BERUFSARTEN 01.07.2018–31.12.2019
Meldepflichtige SBN-Berufsarten
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
Ausläufer/innen und Kuriere/Kurierinnen
Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)
Empfangspersonal und Portiers
Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal
Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/innen
Isolierer/innen
Küchenpersonal
Landwirtschaftliche Gehilfen/Gehilfinnen
Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen
Marketingfachleute
PR-Fachleute
Schauspieler/innen
Servicepersonal
Sonstige be- und verarbeitende Berufe
Sonstige Berufe der Uhrenindustrie
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes
Teleoperateure/-operatricsen und Telefonisten/Telefonistinnen
Verputzer/innen, Stuckateure/Stuckateurinnen

Quelle: SECO AVAM. **Darstellung:** IWSB.

A.1.3 ZUORDNUNG BERUFSARTEN AVAM

Tab. 10 zeigt die Berufe aus der AVAM-Berufsliste, welche keinem SBN-Code und damit keiner Berufsart zugeordnet sind. Diese Berufe wurden für die Analyse auf Ebene der Berufsarten jeweils einer Berufsart zugeordnet. Dabei wurden die sehr ähnlichen Berufe als Grundlage genommen. Eine spezifischere Zuteilung ist bei einigen Berufen denkbar, die Entscheidung fiel jeweils zugunsten der generellen Bezeichnung.

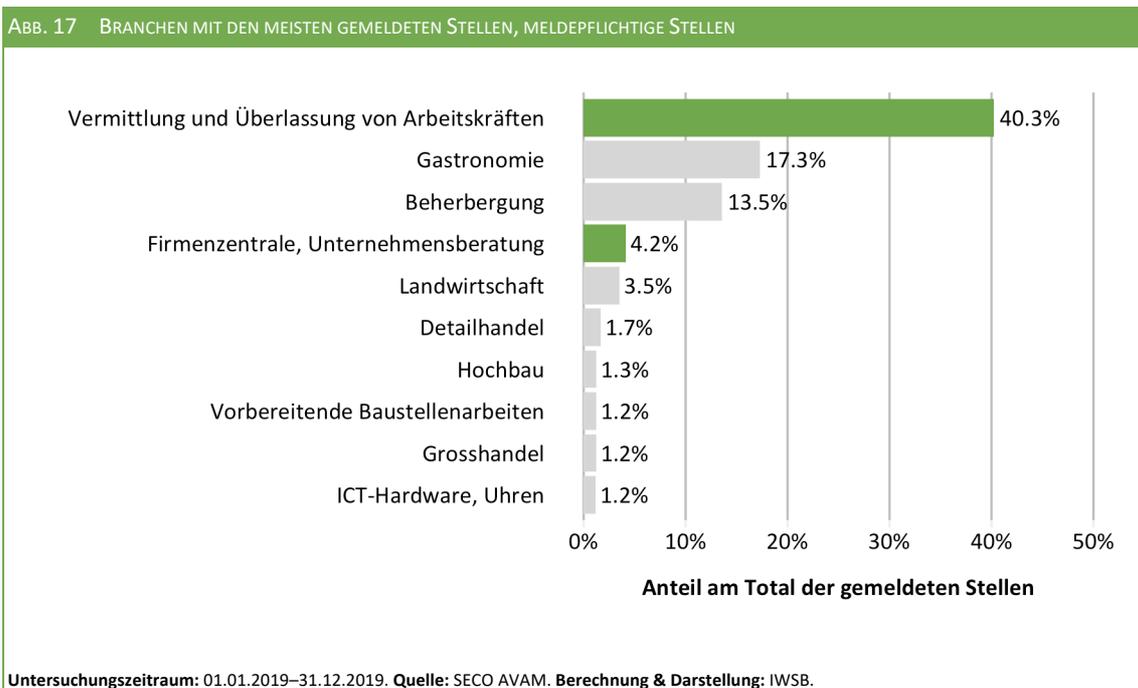
TAB. 10 MANUELL ZUGEORDNETE BERUFE AUS AVAM			
Berufsnummer AVAM	Bezeichnung AVAM (männlich, deutsch)	SBN2000 Code	Berufsart (deutsch)
15079	Allrounder	92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
15081	Generalgouvernante	61104	Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal
15090	Marketingsachbearbeiter	92103	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer nicht manueller Berufstätigkeit
96101	übrige Berufe, mit Berufsabschluss	29104	Sonstige be- und verarbeitende Berufe
100016	Brandschutzfachmann mit FA	34104	Sonstige technische Fachkräfte und Bediener/innen
100021	Berufsbeistand	83104	Andere Betreuerberufe
100046	Praktiker PrA Betriebsunterhalt	92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
100056	Medien- und Kommunikationswissenschaftler	85102	Soziologen/Soziologinnen, Politologen/Politologinnen
100085	Schiffsmakler	52401	Vermittler/innen und Versteigerer/Versteigerinnen
100098	Channel Account Manager	92103	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer nicht manueller Berufstätigkeit
100099	Verkaufsfachmann, Aussendienst, eidg. FA	51102	Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte
100100	Sozialbegleiter, eidg. FA	83104	Andere Betreuerberufe
100101	Avioniker	31104	Maschineningenieure/-ingenieurinnen
100104	Chef de bar	61103	Servicepersonal
100105	Fachmann öffentlicher Verkehr EFZ	53108	Übrige Berufe des Schienen- und Seilbahnverkehrs
100106	Asbestsanierer	92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
100107	Baustoffprüfer	92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
100108	Chef de Réception	61102	Empfangspersonal und Portiers

Anmerkung: Die vorhandenen Berufsnummern und -bezeichnungen aus den AVAM-Daten (und/oder der Liste BFS-Stammcode-AVAM-SBN-ISCO) wurden einer Berufsart zugeordnet, wenn die Umschlüsselungsliste keine Berufsart enthielt. Dabei wurden die sehr ähnlichen Berufe als Grundlage genommen – die Zuordnung erfolgte dann generell anstelle von spezifisch.

A.2 GEMELDETE STELLEN

A.2.1 BRANCHENZUORDNUNG NOGA 78 UND 70

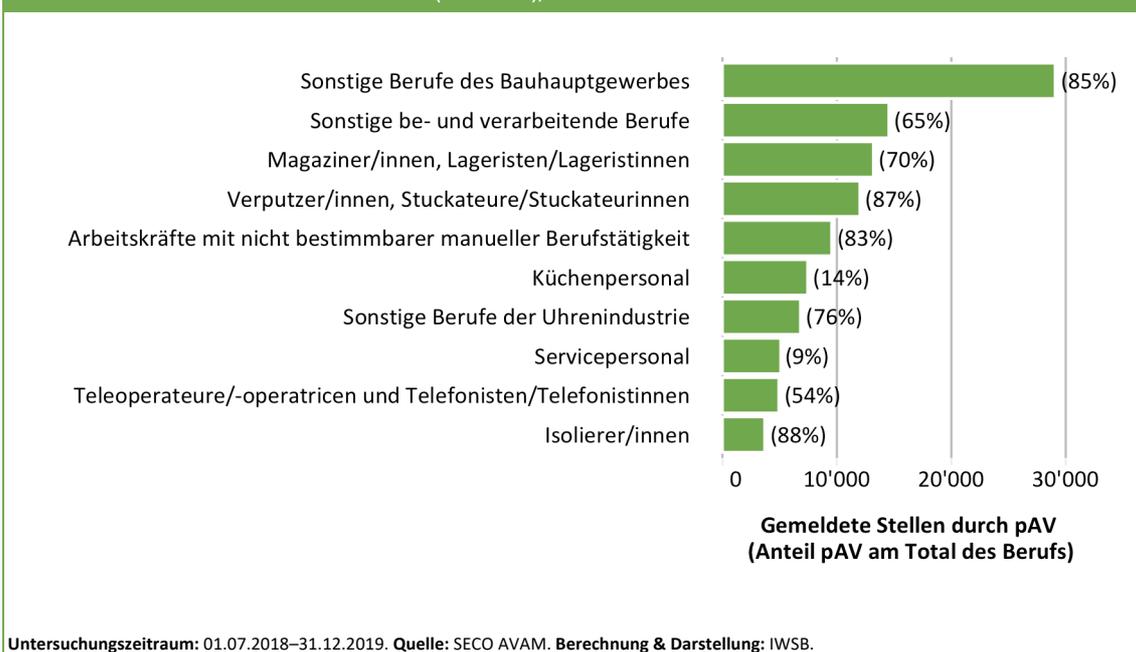
Betrachtet man die gemeldeten Stellen nach Wirtschaftsabteilungen (siehe Abb. 17) wird deutlich, dass in der Abteilung «Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften» (NOGA 78, pAV) die meisten Stellen gemeldet werden (40.3 Prozent, wobei NOGA 78 nur 2.4 Prozent der Beschäftigten der Schweiz zählt). Auch die Firmenzentralen und Unternehmensberatungen⁴⁸ rekrutieren primär für ihre Tochterunternehmen, deren Branchenzugehörigkeit unbekannt ist. Insgesamt ist die hohe Konzentration auf wenige Branchen wenig überraschend (Top 3 mit 71.1 Prozent aller meldepflichtigen Stellen), da die Meldepflicht nur gewisse Berufsgruppen betrifft. Die offenen Stellen von NOGA 78 sollten in der überwältigenden Mehrheit eigentlich den finalen Arbeitgebenden und deren Branche zugeordnet werden. Diese Information jedoch liegt nicht in verwertbarer Form vor. Da ferner beispielsweise Tiefbau nicht in den Top 10 auftaucht, liegt die Vermutung nahe, dass die meisten Stellen in dieser Wirtschaftsabteilung über private Arbeitsvermittlungen abgewickelt werden bzw. zu einem geringeren Anteil von Firmenzentralen ange stellt werden.



Der einzige Anhaltspunkt sind die ausgeschriebenen Berufe. Dabei sind viele Hilfstätigkeiten und Tätigkeiten des Baugewerbes in den häufigsten gemeldeten Stellen der NOGA 78 (vgl. Abb. 18). Betrachtet man dabei den relativen Anteil der privaten Arbeitsvermittlungen am Total der im gleichen Beruf gemeldeten Stellen, so offenbaren sich grosse Unterschiede. So werden beispielsweise 94 Prozent aller Bauhandlangerinnen und -handlanger von privaten Arbeitsvermittlungen rekrutiert, während es bei den Köchinnen und Köchen nur 17 Prozent sind.

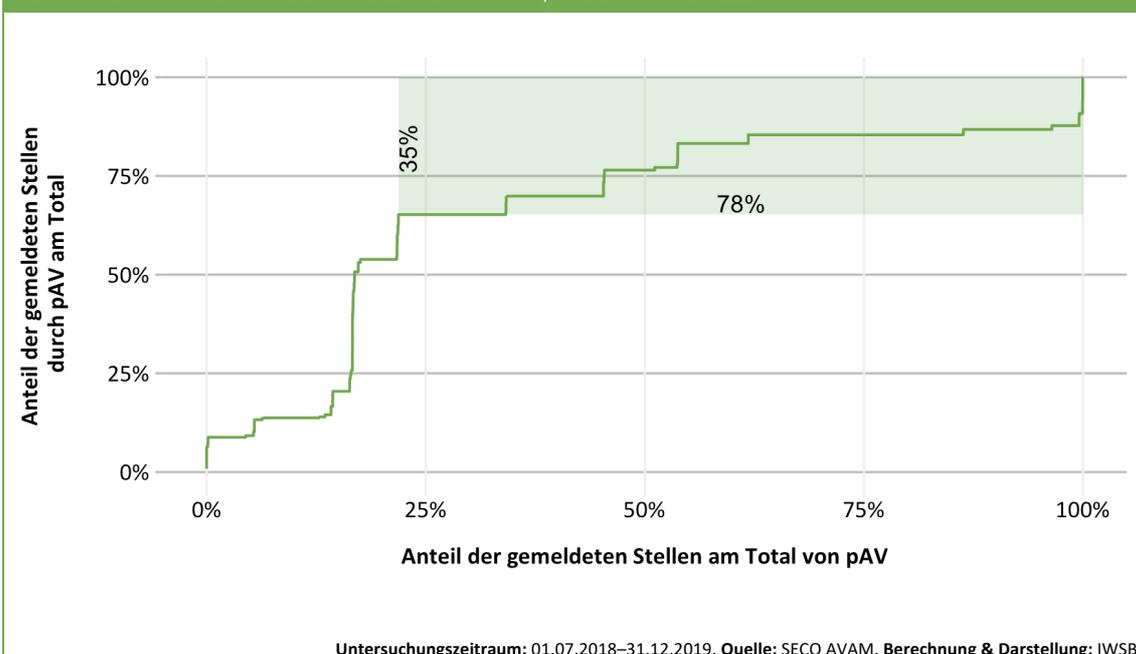
⁴⁸ «Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung»

ABB. 18 HÄUFIGSTE GEMELDETE BERUFE DER PAV (NOGA 78), MELDEPFLICHTIGE STELLEN



Einen gewissen Herdeneffekt beobachtet man bei der Bedeutung der privaten Arbeitsvermittlungen je Beruf. Ordnet man die Marktanteile der pAV (y-Achse in Abb. 19) nach Beruf und kumuliert wie viele Stellen diese am Total der von pAV gemeldeten Stellen ausmacht (x-Achse), so zeigt sich, dass die Stellen, bei welchen die pAV einen Marktanteil von rund zwei Drittel oder mehr haben, rund drei von vier Stellenausschreibungen der privaten Stellenvermittler umfassen. Es ist möglich, dass die Marktbedeutung der privaten Arbeitsvermittlungen von Kanton zu Kanton variiert.

ABB. 19 VERTEILUNG DER GEMELDETEN STELLEN DER NOGA 78, MELDEPFLICHTIGE STELLEN

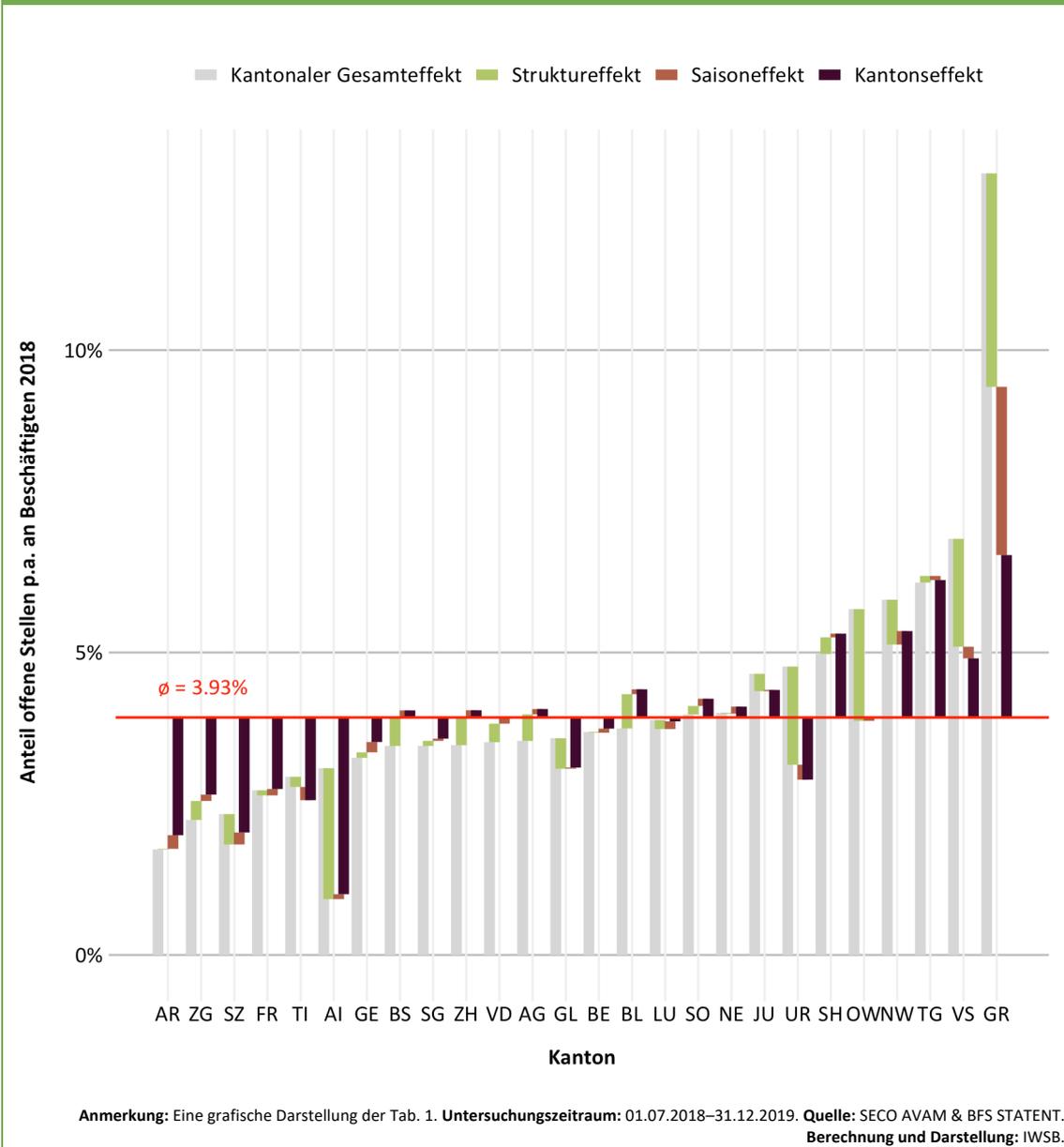


A.2.2 DURCHSCHNITTSZERLEGUNG

Die Summe von Struktur-, Kantons- und Saisoneffekt ergibt die Abweichung des Kantons vom schweizerweiten Verhältnis der gemeldeten Stellen je Beschäftigten, wie hier dargestellt.

$$\begin{aligned}
 & \text{Saisoneffekt} + \text{Kantonseffekt} + \text{Struktureffekt} \\
 = & \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} \times \left(\frac{SteKT_{Noga}^{Saison}}{BeschKT_{Noga}} - \frac{SteCH_{Noga}^{Saison}}{BeschCH_{Noga}} \right) + \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} \times \left(\frac{SteKT_{Noga}^{nichtSaison}}{BeschKT_{Noga}} - \frac{SteCH_{Noga}^{nichtSaison}}{BeschCH_{Noga}} \right) + \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH_{Noga}} \times \left(\frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} - \frac{BeschCH_{Noga}}{BeschCH} \right) \\
 = & \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} \times \left(\frac{SteKT_{Noga}}{BeschKT_{Noga}} - \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH_{Noga}} \right) + \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH_{Noga}} \times \left(\frac{BeschKT_{Noga}}{BeschKT} - \frac{BeschCH_{Noga}}{BeschCH} \right) \\
 = & \sum_{Noga} \frac{SteKT_{Noga}}{BeschKT} - \sum_{Noga} \frac{BeschKT_{Noga} \times SteCH_{Noga}}{BeschKT \times BeschCH_{Noga}} + \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga} \times BeschKT_{Noga}}{BeschCH_{Noga} \times BeschKT} - \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH} \\
 = & \sum_{Noga} \frac{SteKT_{Noga}}{BeschKT} - \sum_{Noga} \frac{SteCH_{Noga}}{BeschCH} = \frac{SteKT}{BeschKT} - \frac{SteCH}{BeschCH}
 \end{aligned}$$

Abb. 20 DURCHSCHNITTSZERLEGUNG DER MELDEPFLICHTIGEN STELLEN NACH KANTON



A.2.3 MELDEKANÄLE

A.2.3.1 BEVORZUGTE MELDEKANÄLE

Tab. 11 gibt eine Übersicht über die bevorzugten Meldekanäle der befragten Kantone. Die Interviews wurden auf Ebene der RAV geführt und in Kantonen ohne Zentralisierung/kantonale Strategie können andere RAV eine abweichende Einschätzung der bevorzugten Kanäle haben. Zudem fanden die Interviews im Sommer 2020 – also zwei Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht – statt und die Präferenz für einen Meldekanal kann sich wie im Fall Genf seither auch verändert haben.

TAB. 11 BEVORZUGTE MELDEKANÄLE KANTONE	
Kanton	Bevorzugter Meldekanal
BE	RAV*
BS	arbeit.swiss
GE	E-Mail bevorzugt (direkt an zentrale Stelle, «Service employeurs»); zu Beginn: API stark gepusht
GR	arbeit.swiss
LU	arbeit.swiss
SH	Keiner bevorzugt
TG	arbeit.swiss
TI	arbeit.swiss
VD	arbeit.swiss; via E-Mail auch gut (direkt an zentrale Stelle)
ZH	arbeit.swiss

Anmerkung: Da die Interviews auf Ebene RAV durchgeführt wurden, ist es möglich, dass in Kantonen ohne Zentralisierung andere RAV eine abweichende Einschätzung der bevorzugten Kanäle haben. *= für die Arbeitgebenden, nicht pAV.
Quelle: Interviews mit RAV-Führungspersonen. **Darstellung:** IWSB.

A.2.3.2 DESKRIPTIVE STATISTIK VARIABLEN MODELL

TAB. 12 VARIABLEN REGRESSION MELDEKANÄLE				
Variable	Beschreibung	Ausprägungen	n, ohne pAV	n, nur pAV
kanal	Meldekanal der Stellenmeldung	arbeit.swiss	77'465	13'446
		RAV	20'637	496
		API	21'966	11'396
grosse	4 Grössenklassen des meldenden Unternehmens	mikro (0-9 MA)	44'768	11'268
		klein (10-49 MA)	39'243	5'146
		mittel (50-249 MA)	27'691	7'125
		gross (>249 MA)	8'366	1'799
zentral	Zentralisierungsgrad der STMP	mittel/tief	75'001	16'433
		hoch	45'067	8'905
zusarbeit. avant	Indikator, ob bereits vor der Einführung der STMP eine Zusammenarbeit bestand	nein	55'161	7'632
		ja	64'907	17'706
d.branche	10 Branchen gemäss NOGA	10 Gruppen ⁴⁹		-
		NOGA 45-56:	60'266	
		NOGA 69-82:	36'414	

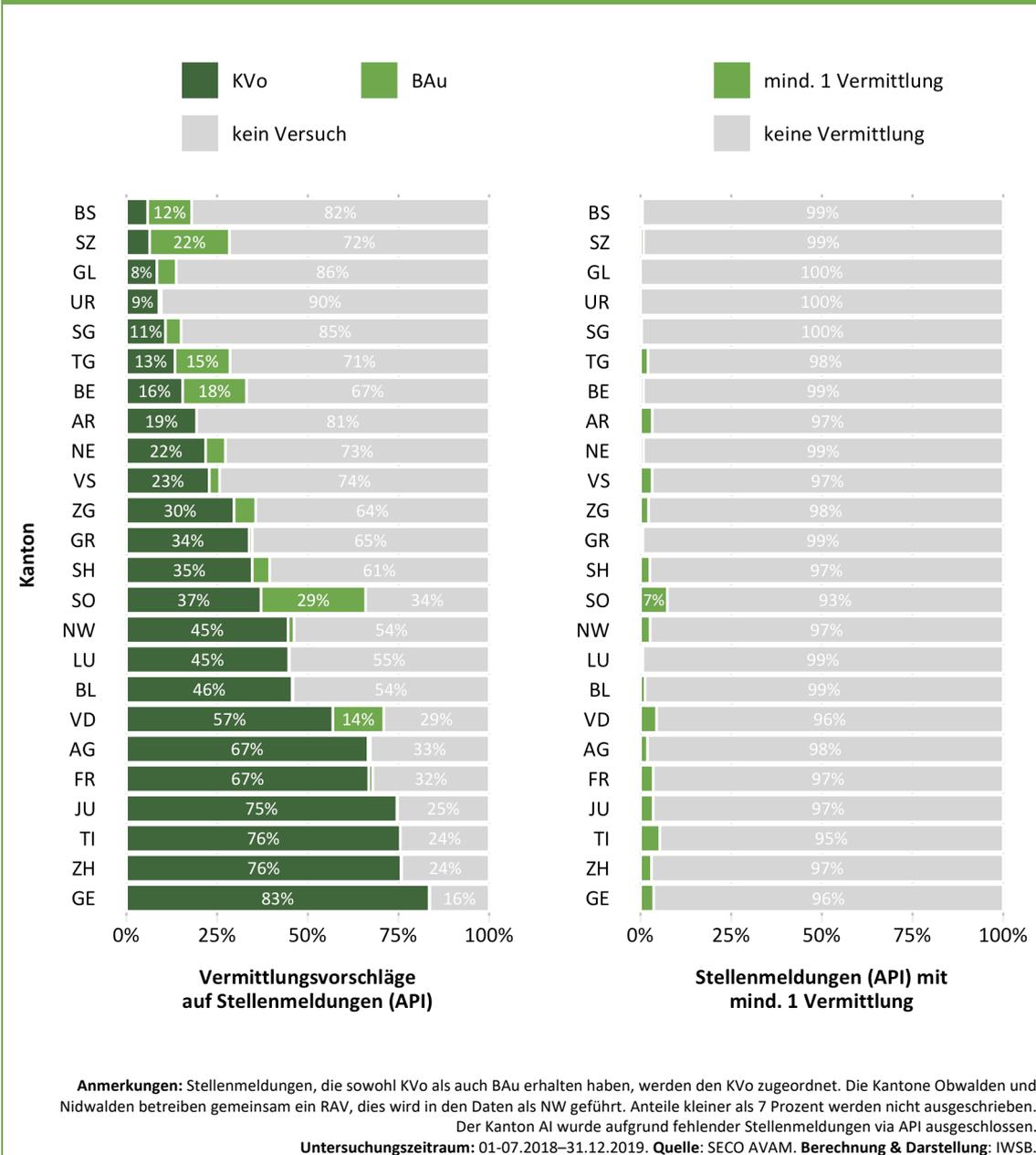
Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.

⁴⁹ Diese sind: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (NOGA 1-3); Industrie, Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren (NOGA 5-39); Baugewerbe/Bau (NOGA 41-43); Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (NOGA 45-56); Information und Kommunikation (NOGA 58-63); Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NOGA 64-66); Grundstücks- und Wohnungswesen (NOGA 68); Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (NOGA 69-82); Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (NOGA 84-88); Kunst, Unterhaltung und Erholung (NOGA 90-99).

A.3 VERMITTLUNGSTÄTIGKEIT

A.3.1 ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAG

Abb. 21 VERMITTLUNGSVORSCHLÄGE AUF MELDEPFLICHTIGE STELLENMELDUNGEN, VIA API



A.3.1.1 PASSENDE STELENSUCHENDE

Für die Variable *pSTES*, passende Stellensuchende, wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

- 1 Die Stellensuchenden sind zum Zeitpunkt der Stellenmeldung angemeldet und höchstens seit dem 01.07.2016 angemeldet. Mit Letzterem sollen STES ausgeschlossen werden, die zwar noch beim RAV angemeldet sind, aber möglicherweise schon länger nicht mehr aktiv suchen.⁵⁰
- 2 Einer der maximal zwei gesuchten Berufe der Stellenmeldung (Berufsart, SBN-5-Steller) stimmt mit einem der gesuchten Berufe des Stellensuchenden (auch auf Ebene SBN-5-Steller) überein oder einer der ausgeschriebenen Berufe stimmt mit dem letzten ausgeübten Beruf des Stellensuchenden überein (jeweils SBN-5-Steller).
 - 1 Die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse sind erfüllt.
 - 2 Die Anforderungen bezüglich Führerausweis und eigenes Fahrzeug sind erfüllt.⁵¹
 - 3 Die Anforderungen bezüglich Qualifikation und Erfahrung sind erfüllt.
 - 4 Die Anforderungen bezüglich Alter und Geschlecht sind erfüllt.⁵²
 - 5 Die gesuchte Arbeitsform stimmt mit einer der von den Stellensuchenden angegebenen Arbeitsformen überein.
 - 6 Das Pensum der Stelle stimmt mit dem gesuchten Pensum überein.

«Passend» ist somit in Bezug auf den Beruf und die Anforderungen bezüglich der Art der Arbeit definiert – es ist gut denkbar, dass bei gewissen gemeldeten Stellen auch eine Person infrage kommt, die nicht genau in der genannten Berufsart sucht. Ebenso ist es möglich, dass eine Person, welche nicht alle sprachlichen Anforderungen erfüllt, für die Arbeitsstelle geeignet ist.

Auf der anderen Seite hingegen kann beispielsweise der Arbeitsweg nicht berücksichtigt werden, da die Information über die Wohngemeinde der Stellensuchenden nicht vorhanden ist, wohl aber je nach Kanton und Stelle in die Erwägungen zum Vermittlungsvorschlag einfließt.

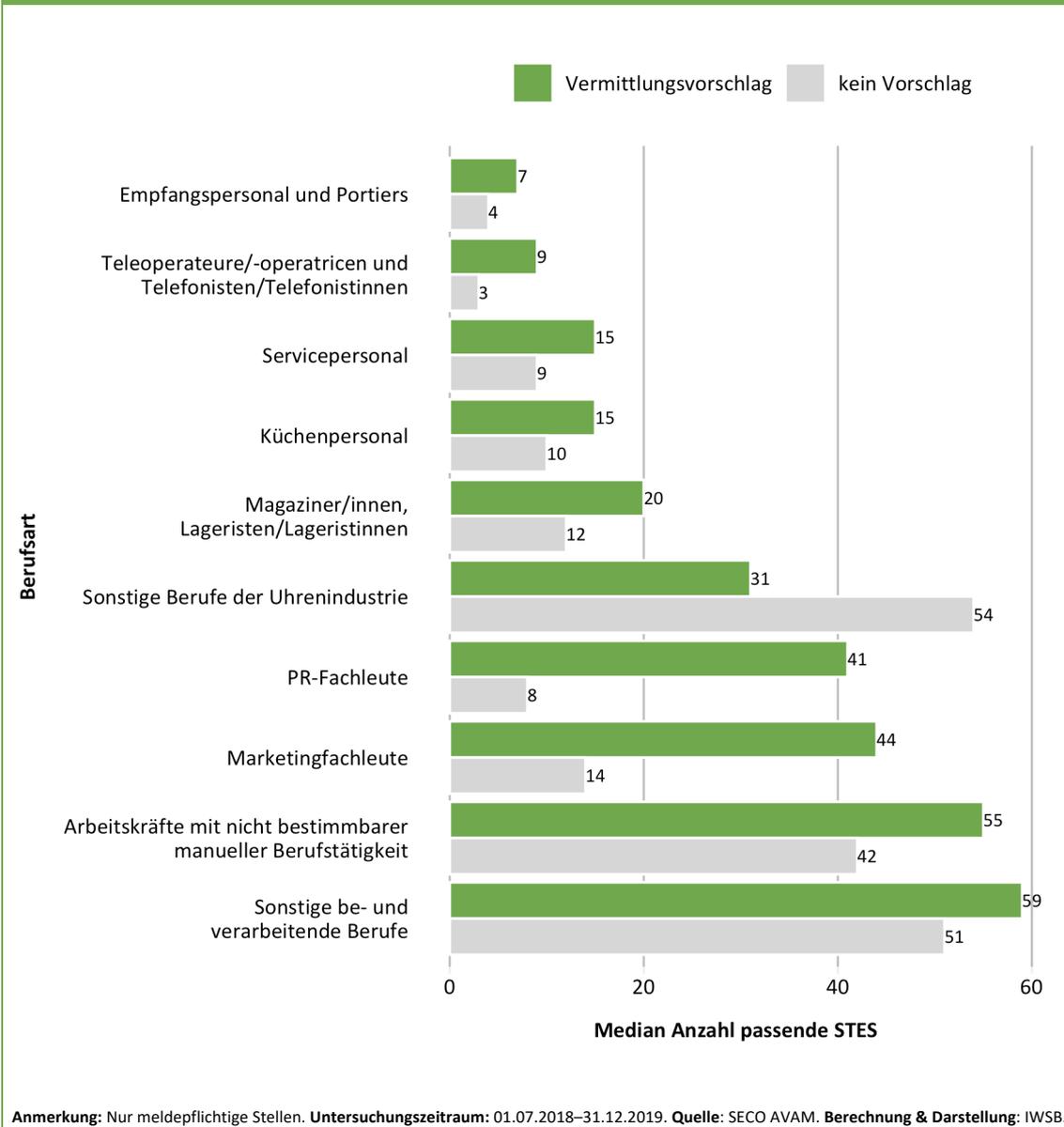
Abb. 22 illustriert die zehn Berufsarten (von 19 meldepflichtigen Berufsarten nach SBN) mit der grössten Auswahl an passenden Stellensuchenden.

⁵⁰ Einige STES im Datensatz sind seit über 20 Jahren angemeldet.

⁵¹ Beim Führerausweis wurde generell geprüft, ob die Person einen Führerausweis hat. Die Kategorie des Führerausweises wurde nicht geprüft, da sowohl bei den Stellen normalerweise Kategorie B verlangt wird (nur in 1 Prozent aller Stellenmeldungen wird eine andere Kategorie verlangt) als auch diejenigen STES mit Führerausweis in knapp 99 Prozent der Fälle einen Ausweis der Kategorie B (plus weitere) haben.

⁵² Aus den Interviews kam hervor, dass die Wünsche der AG bezüglich Alter und Geschlecht nicht immer berücksichtigt werden, da es meist keinen guten Grund gibt, weshalb eine Frau/ein Mann eines bestimmten Alters vorzuziehen wären. Diese Angaben werden auch sehr selten gemacht (5 Prozent der Stellenmeldungen mit einer Angabe bezüglich Wunsch des Geschlechts).

Abb. 22 Median passende STES nach Vermittlungsvorschlag, SBN-Berufsart



A.3.1.2 DESKRIPTIVE STATISTIK VARIABLEN MODELL

TAB. 13 VARIABLEN REGRESSION ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAG			
Variable	Beschreibung	Ausprägungen	n / Durchschnitt
verm_erhalt	Erhalt eines Vermittlungsvorschlags mittels KVo	1	87'431
		0	85'249
meldung.RAV	Stellenmeldung via RAV	1	24'811
		0	147'869
RAV.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable meldung.RAV	numerisch [0,1]	$\phi = 0.144$
meldung.API	Stellenmeldung via API	1	1: 40'168
		0	0:132'512
API.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable meldung.API	numerisch [0,1]	$\phi = 0.233$
pAV	Private Arbeitsvermittlung	1	30'027
		0	142'653
pAV.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable pAV	numerisch [0,1]	$\phi = 0.174$
saisonal	Saisonal, wenn Stelle befristet und Stellenantritt mehr als 120 Tage in der Zukunft/Stellenantritt unbekannt	1	4'619
		0	168'061
saisonal.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable saisonal	numerisch [0,1]	$\phi = 0.027$
zusarbeit.avant	Zusammenarbeit = 1, wenn das Unternehmen zwischen dem 01.07.2016 und dem 31.06.2018 bereits Stellen gemeldet hat.	1	91'079
		0	81'601
zusarbeit.avant.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable zusarbeit.avant	numerisch [0,1]	$\phi = 0.527$
log.pSTES	Anzahl passende STES, logarithmiert	numerisch	$\phi = 2.042$
log.pSTES.mean_kt	Kantonale Durchschnittswerte der Variable log.pSTES	numerisch	$\phi = 2.042$
kt_oste	Kanton der offenen Stelle, zuständig für die Vermittlungsvorschläge	Kantone (25, OW und NW zusammen)	ZH: 32'332 BE: 19'803

Anmerkung: Nur meldepflichtige Stellen. **Untersuchungszeitraum:** 01.07.2018–31.12.2019. **Quelle:** SECO AVAM. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

A.3.1.3 REGRESSIONSRESULTATE

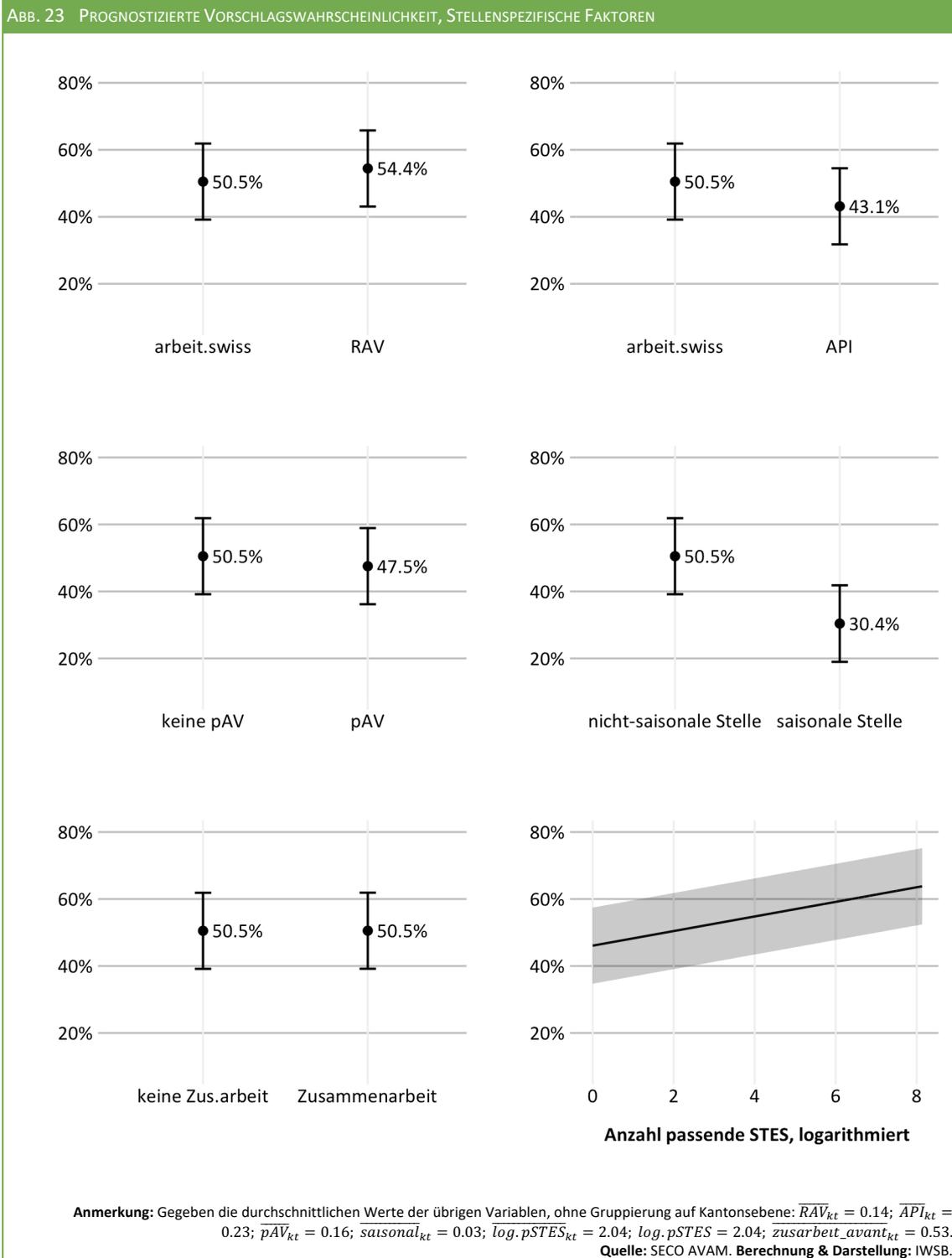
Die Resultate der Logit-Regression des REWB-Modells zur Wahrscheinlichkeit des Erhalts eines Vermittlungsvorschlags sind in Tab. 14 dargestellt. Die grössten Unterschiede zum linearen Modell ergeben sich bei den kontextuellen Effekten, von welchen im logistischen Modell die Variablen *API.mean_kt*, *PAV.mean_kt*, *saisonal.mean_kt* und *zusarbeit.avant.mean_kt* einen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einen Vermittlungsvorschlag zu erhalten haben. Mit Ausnahme des Effekts vom Anteil der API-Meldungen auf Kantonsebene sind die kontextuellen Effekte in ihrer Richtung erwartet. Die Effekte der übrigen Variablen sind bezüglich der Grösse und Signifikanz sehr ähnlich, was die Robustheit der Resultate des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells grundsätzlich bestätigt.

TAB. 14 RESULTATE LOGISTISCHE REGRESSION ERHALT EINES VERMITTLUNGSVORSCHLAG

Random Effects-Within-Between (REWB) Logit				
Variablen	Logit - Koeff.	SE	p-Wert	AME
meldung.RAV	0.185	0.018	<0.001	0.035
RAV.mean_kt	1.66	0.622	0.008	0.313
meldung.API	-0.385	0.014	<0.001	-0.073
API.mean_kt	7.77	0.429	<0.001	1.466
pAV	-0.159	0.016	<0.001	-0.030
pAV.mean_kt	-2.958	0.571	<0.001	-0.558
saisonal	-1.133	0.04	<0.001	-0.207
saisonal.mean_kt	-0.338	0.763	0.658	-0.064
zusarbeit.avant	0.002	0.011	0.836	0.000
zusarbeit.avant.mean_kt	5.572	0.482	<0.001	1.051
log.pSTES	0.115	0.003	<0.001	0.022
log.pSTES.mean_kt	0.125	0.23	0.586	0.024
Konstante	-4.723	0.36	<0.001	
Random Effects				
σ^2 (SD der Residuen)	3.29			
τ_{00} kt_oste (Varianz)	0.94			
ICC (Intraklassen-Korrelation)	0.22			
N_{kt_oste}	25 _{kt_oste}			
Beobachtungen	172'680			
R ² (within)	0.118			
R ² (overall)	0.314			
Anmerkung: Nur meldepflichtige Stellen mit einem KVo. Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.				

A.3.1.4 REGRESSIONSRESULTATE: GRAFISCHE DARSTELLUNG

In Abb. 23 sind die besprochenen Einflussfaktoren grafisch dargestellt. Abgesehen von der bestehenden Zusammenarbeit haben die Variablen einen signifikanten Effekt.



A.3.2 VERMITTLUNGSERFOLG

A.3.2.1 ÜBERSICHT VERMITTLUNGEN NACH KANTONEN

TAB. 15 VERMITTLUNGEN NACH KANTONEN, KVo							
Kan- ton	Gemeldete Stellen mit mind. 1 Vermittlungsvorschlag	Vermitt- lungsvor- schläge	Ø Vermittlungsversu- che pro Stelle mit mind. 1 Versuch	Vermitt- lungen	Anteil Vermitt- lungen/Stellen	Anteil Vermitt- lungen/Vor- schläge	
AG	11'713	15'095	1.29	385	3.3%	2.6%	
AI	8	9	1.12	1	12.5%	11.1%	
AR	271	354	1.31	33	12.2%	9.3%	
BE	9'882	12'613	1.28	346	3.5%	2.7%	
BL	4'331	3'598	0.83	137	3.2%	3.8%	
BS	817	890	1.09	58	7.1%	6.5%	
FR	4'642	11'669	2.51	287	6.2%	2.5%	
GE	14'167	44'731	3.16	470	3.3%	1.1%	
GL	231	175	0.76	9	3.9%	5.1%	
GR	7'556	8'323	1.10	170	2.2%	2.0%	
JU	2'186	4'658	2.13	113	5.2%	2.4%	
LU	7'359	8'679	1.18	129	1.8%	1.5%	
NE	1'593	2'376	1.49	214	13.4%	9.0%	
NW	1'885	2'533	1.34	62	3.3%	2.4%	
SG	3'808	6'011	1.58	240	6.3%	4.0%	
SH	1'546	1'765	1.14	71	4.6%	4.0%	
SO	4'015	4'666	1.16	274	6.8%	5.9%	
SZ	263	249	0.95	7	2.7%	2.8%	
TG	2'115	1'999	0.95	214	10.1%	10.7%	
TI	7'376	20'647	2.80	478	6.5%	2.3%	
UR	116	140	1.21	13	11.2%	9.3%	
VD	13'814	22'414	1.62	792	5.7%	3.5%	
VS	4'632	7'025	1.52	422	9.1%	6.0%	
ZG	1'204	1'367	1.14	31	2.6%	2.3%	
ZH	41'574	68'931	1.66	1'593	3.8%	2.3%	
Total	147'104	250'917	1.45	6'549	4.5%	2.6%	

Anmerkung: Es werden nur meldepflichtige Stellen betrachtet, bei denen mindestens ein Kandidatenvorschlag gemacht wurde.
Quelle: SECO AVAM. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

A.3.2.2 DESKRIPTIVE STATISTIK VARIABLEN MODELL

TAB. 16 VARIABLEN REGRESSION VERMITTLUNGSERFOLG			
Variable	Beschreibung	Ausprägung	Durchschnitt / häufigste Ausprägungen
verm_erg	Vermittlungsergebnis	1 0	6'496 242'477
max.erfolg	1 / Vorschläge pro offene Stelle	numerisch [0,1]	ø = 0.431
meldung.RAV	Stellenmeldung via RAV	1 0	39'659 209'314
meldung.API	Stellenmeldung via API	1 0	52'407 196'566
saisonal	Saisonal, wenn befristet und Stellenantritt mehr als 120 Tage in der Zukunft/Stellenantritt unbekannt	1 0	2'633 246'340
pAV	Private Arbeitsvermittlung	1 0	33'242 215'731
STES.passend	1 wenn STES die Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt (s. 0).	1 0	37'893 211'080
zusarbeit.avant	Zusammenarbeit = 1, wenn Unternehmen während 01.07.2016 und 31.06.2018 bereits Stellen gemeldet hat.	1 0	122'188 110'669
berufsart	Berufsart der offenen Stelle	19 meldepflichtige Berufsarten (SBN 2000) und Stellen ohne Zuordnung zu meldepflichtiger Berufsart	Küchenpersonal: 67'157 Servicepersonal: 53'023
altersgruppen	Alter in 5 Gruppen	Unter 25; 26-35; 36-45; 46-55; über 55	26-35: 77'076 36-45: 71'928
geschlecht	Geschlecht	Mann Frau	157'933 91'040
Aufenthaltsstatus	Aufenthaltsstatus, in fünf Gruppen zusammengefasst (ausgeschlossen wurden die Status G, S, N und EU/EFTA stellensuchend)	CH; C; B; F; L	CH: 93'871 C: 81'579
kt_oste	Kanton der offenen Stelle, zuständig für die Vermittlungsvorschläge	Kantone (25, OW und NW zusammen)	ZH: 68'764 GE: 44'075

Anmerkung: Nur meldepflichtige Stellen. **Untersuchungszeitraum:** 01.07.2018–31.12.2019. **Quelle:** SECO AVAM. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

A.3.2.3 REGRESSIONSERGEBNISSE

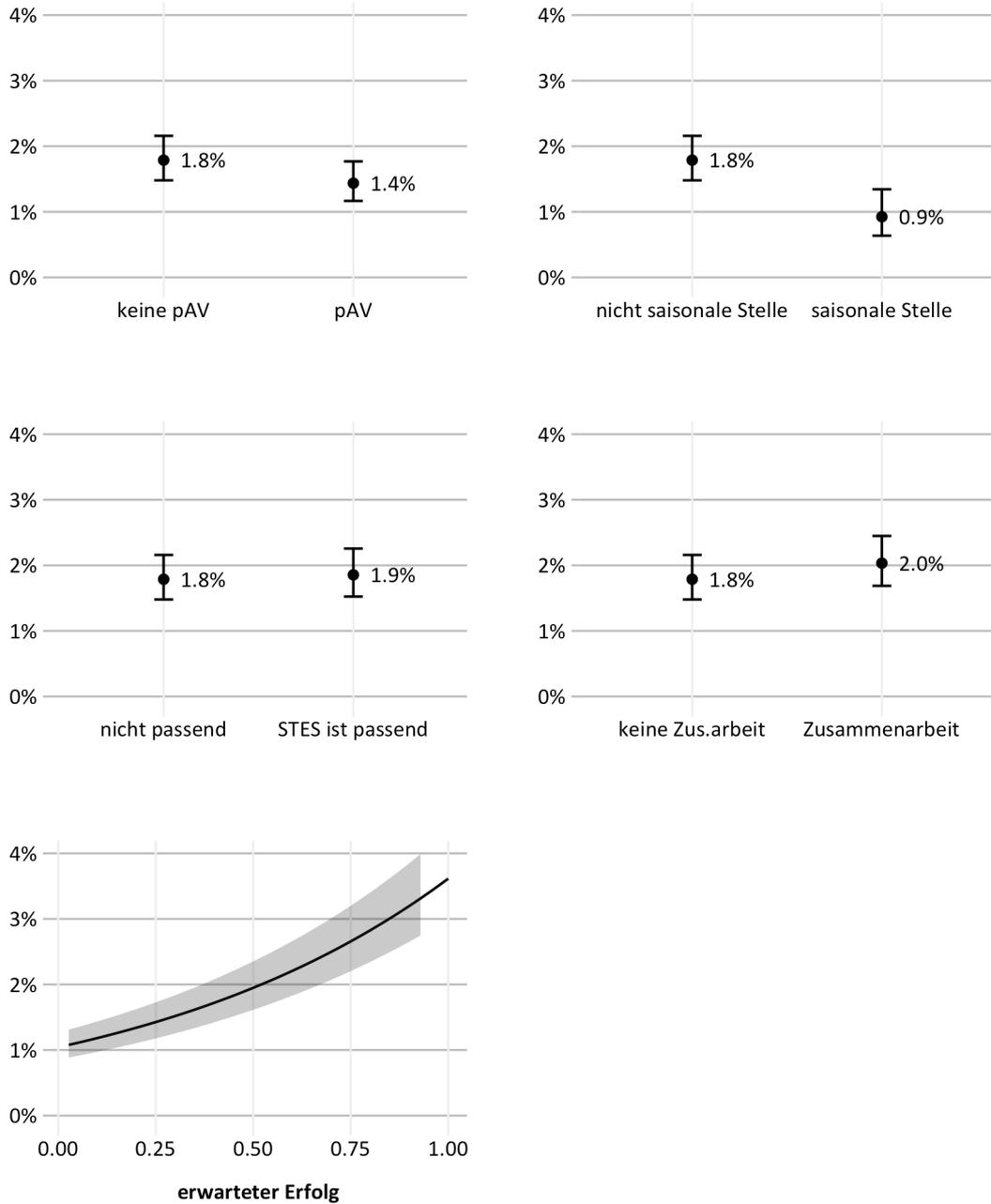
Die vollständigen Regressionsresultate zur Erfolgswahrscheinlichkeit eines Vermittlungsversuches finden sich in Tab. 17.

TAB. 17 RESULTATE LOGISTISCHE REGRESSION VERMITTLUNGSERFOLG, VOLLSTÄNDIG					
Variablen	Logit-Koeffizient	SE	p-Wert	AME	p-Wert
max.erfolg	1.269	0.042	<0.001	0.031	<0.001
meldung.RAV	1.238	0.039	<0.001	0.042	<0.001
meldung.API	-0.29	0.043	<0.001	-0.007	<0.001
pAV	-0.222	0.048	<0.001	-0.005	<0.001
saisonal	-0.668	0.194	0.001	-0.012	<0.001
STES.passend	0.014	0.037	0.708	0.000	0.710
zusarbeit.avant	0.131	0.027	<0.001	0.003	<0.001
Berufsart	Referenz: Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal				
Sonstige be- und verarbeitende Berufe	0.245	0.085	0.004	0.007	0.008
Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen	0.12	0.088	0.174	0.003	0.194
Küchenpersonal	-0.197	0.076	0.009	-0.005	0.007
Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)	-0.012	0.17	0.946	0.000	0.945
Servicepersonal	-0.459	0.075	<0.001	-0.010	<0.001
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit	0.309	0.109	0.005	0.009	0.013
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	-0.174	0.095	0.066	-0.004	0.049
Verputzer/innen, Stuckateure/Stuckateurinnen	-0.166	0.112	0.137	-0.004	0.111
Landwirtschaftliche Gehilfen/Gehilfinnen	-0.503	0.143	<0.001	-0.010	<0.001
Empfangspersonal und Portiers	-0.211	0.098	0.031	-0.005	0.019
Ausläufer/innen und Kuriere/Kurierinnen	-0.105	0.115	0.362	-0.002	0.340
PR-Fachleute	-1.277	0.312	<0.001	-0.019	<0.001
Teleoperateure/-operatricsen und Telefonisten/Telefonistinnen	-0.031	0.131	0.815	-0.001	0.813
Marketingfachleute	-0.887	0.127	<0.001	-0.015	<0.001
Sonstige Berufe der Uhrenindustrie	-0.424	0.119	<0.001	-0.009	<0.001
Stellen ohne Zuordnung	-0.271	0.089	0.002	-0.006	0.001
Isolierer/innen	0.124	0.166	0.456	0.003	0.480
Schauspieler/innen	-2.16	0.999	0.031	-0.023	<0.001
Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/innen	-0.019	0.42	0.963	0.000	0.963
Altersgruppe	Referenz: 26-35				
unter 25	0.374	0.046	<0.001	0.011	<0.001
36 - 45	-0.014	0.034	0.668	0.000	0.667
46 - 55	0.002	0.036	0.948	0.000	0.948
über 55	-0.131	0.048	0.006	-0.003	0.004
Geschlecht	Referenz: Mann				
Frau	0.17	0.031	<0.001	0.004	<0.001

Aufenthaltsstatus	Referenz: CH				
Niederlassungsbewilligung (C)	-0.009	0.032	0.775	0.000	0.775
Aufenthaltsbewilligung (B)	0.047	0.034	0.168	0.001	0.172
Vorläufig Aufgenommene (F)	0.108	0.124	0.383	0.003	0.405
Kurzaufenthaltsbewilligung (L)	0.054	0.093	0.559	0.001	0.569
Kanton	Referenz: AG				
AI	1.095	0.882	0.214	0.045	0.411
AR	1.051	0.192	<0.001	0.042	<0.001
BE	-0.001	0.08	0.985	0.000	0.985
BL	0.108	0.111	0.332	0.003	0.354
BS	0.926	0.152	<0.001	0.035	<0.001
FR	-0.155	0.086	0.072	-0.004	0.055
GE	-0.301	0.076	<0.001	-0.007	<0.001
GL	0.667	0.379	0.079	0.022	0.179
GR	-0.022	0.103	0.829	-0.001	0.827
JU	0.153	0.119	0.201	0.004	0.231
LU	-0.522	0.106	<0.001	-0.010	<0.001
NE	0.939	0.093	<0.001	0.035	<0.001
NW/OW	0.268	0.145	0.065	0.007	0.099
SG	0.242	0.091	0.008	0.007	0.016
SH	0.078	0.154	0.612	0.002	0.624
SO	0.843	0.086	<0.001	0.030	<0.001
SZ	-0.237	0.42	0.573	-0.005	0.530
TG	0.941	0.106	<0.001	0.035	<0.001
TI	0.096	0.076	0.208	0.002	0.224
UR	0.979	0.326	0.003	0.038	0.039
VD	-0.045	0.071	0.528	-0.001	0.522
VS	0.542	0.082	<0.001	0.017	<0.001
ZG	-0.265	0.202	0.19	-0.006	0.139
ZH	0.275	0.064	<0.001	0.007	<0.001
Konstante	-4.596	0.107	<0.001		
Beobachtungen	248'973				
R²	0.035				
<p>Anmerkung: Nur Vermittlungsvorschläge mit KVo, meldepflichtige Stellenmeldungen. Es werden Cluster-robuste Standardfehler auf Ebene der Stellenmeldungen geschätzt. Untersuchungszeitraum: 01.07.2018–31.12.2019. Quelle: SECO AVAM. Berechnung & Darstellung: IWSB.</p>					

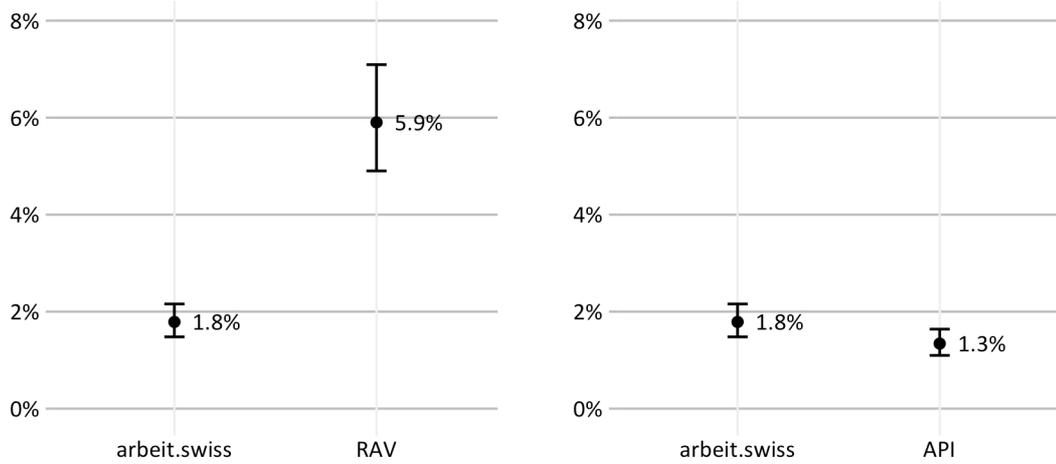
A.3.2.4 REGRESSIONSERGEBNISSE: GRAFISCHE DARSTELLUNG

Abb. 24 PROGNOSTIZIERTE ERFOLGSWAHRSCHEINLICHKEIT, STELLENSPEZIFISCHE FAKTOREN



Anmerkung: Gegeben die durchschnittlichen Werte der übrigen Variablen bzw. die Referenzkategorien bei kategorialen Variablen und 0 bei binären Variablen. Die Werte sind folgende: max.erfolg = 0.43; meldung.RAV = 0; meldung.API = 0; pAV = 0; saisonal = 0; STES.passend = 0; zusar.beit.avant = 0; berufsart = Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal; altersgruppen = 26-35; geschlecht = Mann; aufenthaltsstatus = CH und kt_oste = AG. **Quelle:** SECO AVAM. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

Abb. 25 PROGNOTIZIERTE ERFOLGSWAHRSCHEINLICHKEIT, MELDEKANAL



Anmerkung: Gegeben die durchschnittlichen Werte der übrigen Variablen bzw. die Referenzkategorien bei kategorialen Variablen und 0 bei binären Variablen. Die Werte sind folgende: max.erfolg = 0.43; meldung.RAV = 0; meldung.API = 0; pAV = 0; saisonal = 0; STES.passend = 0; zusar-beit.avant = 0; berufsart = Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal; altersgruppen = 26-35; geschlecht = Mann; aufenthaltsstatus = CH und kt_oste = AG. **Quelle:** SECO AVAM. **Berechnung & Darstellung:** IWSB.

Abb. 26 PROGNOSTIZIERTE ERFOLGSAHNSCHNLIKHEIT, STES-SPEZIFISCHE FAKTOREN

