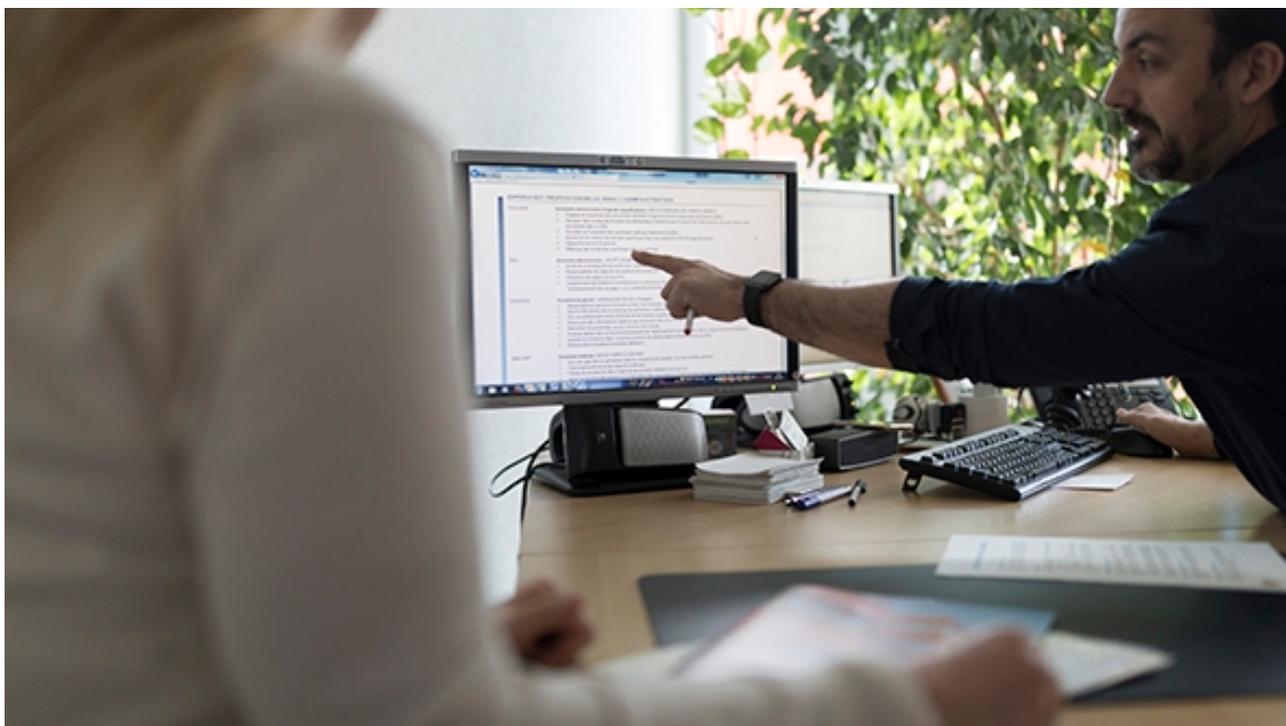


Stellenmeldepflicht: Potenzial für Verbesserungen in der Umsetzung vorhanden

Eine Studie legt nahe, dass der Vermittlungserfolg bei der Stellenmeldepflicht und die Zahl der Kandidatenvorschläge der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren eng zusammenhängen. Zudem könnte eine Informationsoffensive mehr Stellensuchende dazu bringen, das zentrale Stellensuchportal Job-Room zu nutzen.

Justus Bamert, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp, Michael Siegenthaler, 14.06.2021



RAV-Berater in Genf. Im Westschweizer Kanton schlagen die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren auf 86 Prozent aller Stellenmeldungen in meldepflichtigen Berufen einen passenden Kandidaten vor. (Bild: Keystone)

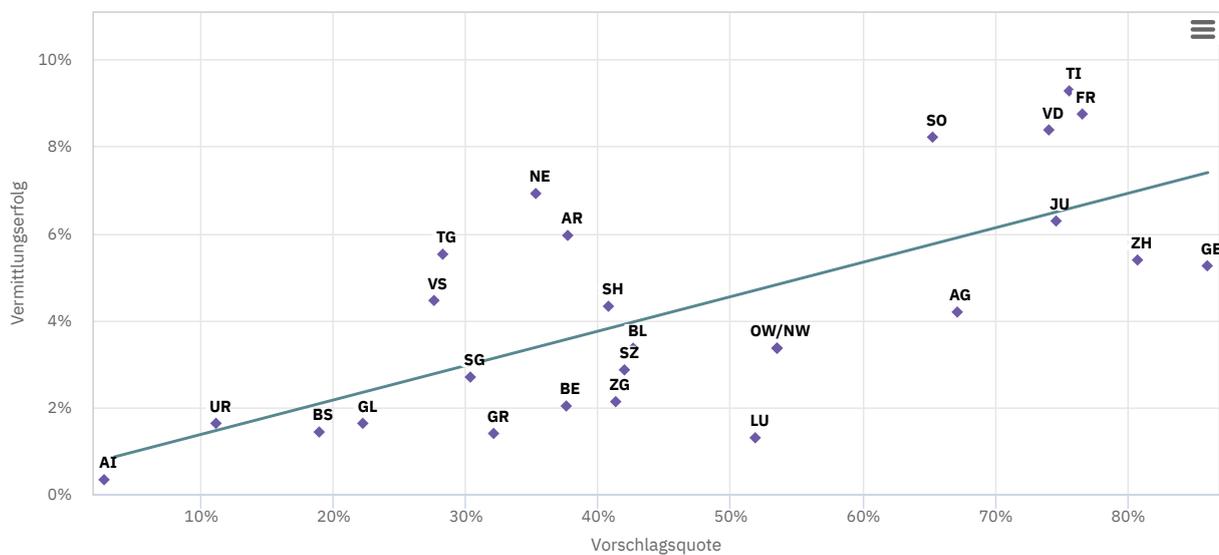
Mit der Einführung der Stellenmeldepflicht im Juli 2018 kam ein wesentliches neues Element in den Stellenvermittlungsprozess der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV): Die RAV sind seither angehalten, den Arbeitgebern in meldepflichtigen Berufen innerhalb von drei Arbeitstagen Dossiers mit geeigneten Stellensuchenden für die gemeldeten Stellen zu übermitteln. Wie haben die RAV diesen Prozess in den ersten eineinhalb Jahren umgesetzt? In einer Studie^[1] im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) gehen wir dieser Frage nach. Dazu kombinieren wir Registerdaten zu den Stellensuchenden und den Stellen mit neuartigen Daten zur Vermittlungspraxis der RAV.

Die Resultate zeigen, dass die RAV auf etwas mehr als die Hälfte (55%) aller Stellenmeldungen in meldepflichtigen Berufen mindestens einen Kandidaten vorschlagen. Diese Vorschlagsquote unterscheidet sich jedoch in der Untersuchungsperiode zwischen den Kantonen beträchtlich (siehe *Abbildung 1*). Während im Kanton Appenzell Innerrhoden nur auf 7 Prozent der Stellenmeldungen

mindestens ein Vermittlungsvorschlag übermittelt wurde, lag der Anteil im Kanton Genf bei 86 Prozent. Diese kantonalen Unterschiede können nur beschränkt auf beobachtete Unterschiede in den Stellenmeldungen – etwa die Berufs- oder Branchenstruktur eines Kantons – zurückgeführt werden.

Auch das Fehlen passender Kandidaten kann die tiefen Vorschlagsquoten gewisser Kantone nicht gut erklären. Wir untersuchen dies, indem wir die Stellenmeldungen mit den Stellensuchenden abgleichen, die zu diesem Zeitpunkt beim RAV registriert sind. Dabei berücksichtigen wir nur Stellensuchende, die praktisch alle Attribute aufweisen, welche die Unternehmen laut Stellenmeldung suchen. Gemäss diesem Vorgehen gab es bei lediglich einer von zehn meldepflichtigen Stellenmeldungen zum entsprechenden Zeitpunkt keinen geeigneten Kandidaten.

Abb. 1: Vorschlagsquote und Vermittlungserfolg im kantonalen Quervergleich



Quelle: Prozessdaten Seco, Avam / eigene Berechnungen der Autoren / Die Volkswirtschaft

Unterschiedlicher Vermittlungserfolg

Entscheidend ist aber letztlich, ob die Vorschläge der RAV zu einer Anstellung eines vorgeschlagenen Kandidaten führen. Im Durchschnitt war dies bei 4,5 Prozent aller meldepflichtigen Stellenmeldungen der Fall. Unter den Stellenmeldungen, auf welche die RAV mindestens einen Vermittlungsvorschlag^[2] übermittelten, ist die Erfolgsquote rund 8 Prozent. Auch beim Vermittlungserfolg sind die Kantonsunterschiede gross: In den Kantonen Waadt, Freiburg, Solothurn und Tessin konnte fast auf jede zehnte Stellenmeldung ein Kandidat vermittelt werden. Im Kanton Appenzell Innerrhoden war es nur gerade jede dreihundertste Stelle.

Der Vermittlungserfolg in einem Kanton hängt zunächst einmal stark davon ab, ob die RAV überhaupt einen Kandidaten auf die gemeldete Stelle vorschlugen. Im kantonalen Quervergleich geht eine höhere Vorschlagsquote fast eins zu eins mit einem höheren Vermittlungserfolg einher (siehe *Abbildung 1*). Ein Zielkonflikt zwischen Quantität und Qualität ist dabei nicht erkennbar: Die meisten Kantone mit tiefer Vorschlagsquote schlugen nicht systematisch Stellensuchende vor, die eine höhere Chance auf einen Vermittlungserfolg haben.

Meldungen beim RAV erfolgreicher

Unsere Analysen liefern auch Anhaltspunkte darüber, welche Faktoren den Vermittlungserfolg beeinflussen. So steigt die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Vermittlung zwar, je mehr Kandidatendossiers übermittelt werden. Aber: Erst wenn die RAV mehr als neun Dossiers vorschlagen, ist die Vermittlungswahrscheinlichkeit doppelt so gross, wie wenn nur ein einzelnes übermittelt wird.

Zudem ist die Geschwindigkeit entscheidend: Erfolgt der Vorschlag noch am Tag der Stellenmeldung, steigt die Vermittlungswahrscheinlichkeit deutlich. Die RAV sollten also möglicherweise ihr Hauptaugenmerk darauf legen, dass sie auf Stellenmeldungen möglichst rasch mindestens ein Kandidatendossier übermitteln.

Schliesslich kommt es häufiger zu einer erfolgreichen Vermittlung, wenn die Unternehmen die offenen Stellen direkt beim RAV melden anstatt über die Jobplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung namens Job-Room oder via Programmierschnittstelle (API). Das liegt zum einen daran, dass die RAV auf Meldungen, die direkt bei ihnen eingehen, etwas häufiger Vermittlungsvorschläge machen. Vor allem aber führen direkte Meldungen deutlich öfter zu einer Anstellung, wenn das RAV darauf reagierte und dem Unternehmen ein Kandidatendossier vorschlug.

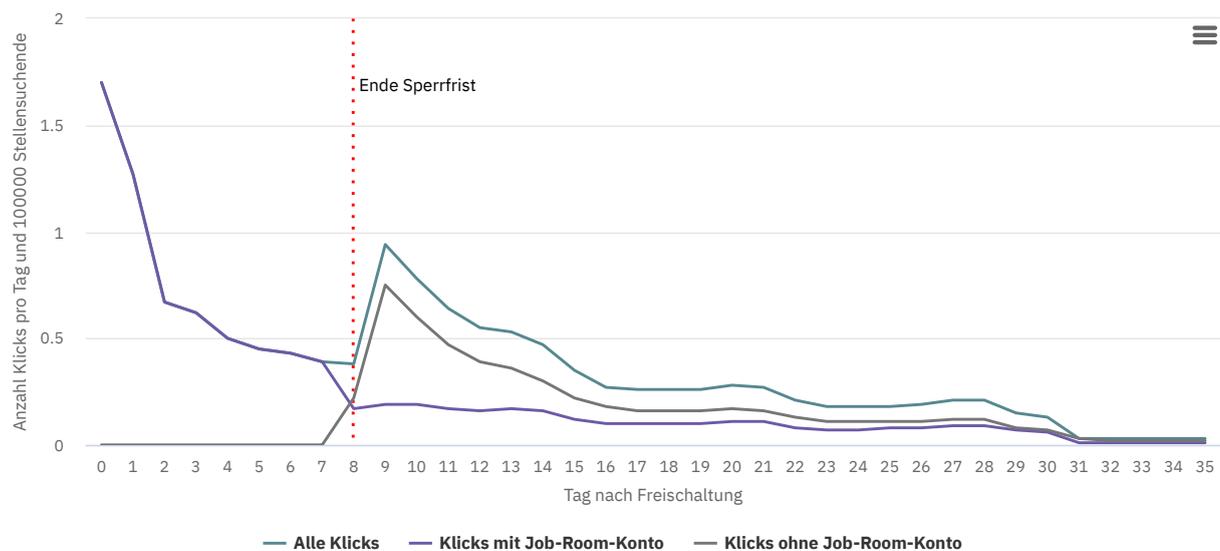
Auch die Vermittlungsart spielt eine gewisse Rolle: Kandidatenvorschläge, die von den RAV direkt an die Firmen übermittelt werden, führen etwas häufiger zu einer Anstellung als Aufforderungen an Stellensuchende, sich auf eine gemeldete offene Stelle zu bewerben.

Meldepflicht steigert Reichweite

Für offene Stellen in meldepflichtigen Berufen besteht eine Sperrfrist von fünf Arbeitstagen, während der nur auf Job-Room registrierte Stellensuchende die Stelleninserate einsehen können. Doch nutzen die Stellensuchenden dieses Privileg überhaupt? Analysiert man, wie oft meldepflichtige Stellen auf Job-Room angeklickt werden, zeigt sich: Meldepflichtige Stellen wurden in den ersten 35 Tagen nach Freischaltung im Schnitt 14 Mal pro 100'000 Stellensuchende betrachtet. Das ist mehr als doppelt so oft wie nicht meldepflichtige Stellen (6 Klicks).

Interessant aus Sicht der Meldepflicht ist auch, wann die meldepflichtigen Stellen angeklickt werden. Die Daten zeigen, dass Stellensuchende, die ein Job-Room-Konto haben, den Informationsvorsprung während der Sperrfrist tatsächlich nutzen: Der Grossteil ihrer Klicks erfolgt nämlich während der Sperrfrist (siehe *Abbildung 2*). Insgesamt fällt zwar rund die Hälfte der Klicks ausserhalb der Sperrfrist an, diese Klicks stammen jedoch grösstenteils von Nutzern ohne Log-in, welche die meldepflichtigen Stellenmeldungen während der Sperrfrist nicht einsehen können. Leider ist es mit den gegenwärtigen Daten nicht möglich, festzustellen, wer hinter den Nutzern steht, die kein Log-in hatten und sich trotzdem für die meldepflichtigen Stellen interessierten.

Abb. 2: Klicks auf meldepflichtige Stellenmeldungen nach der Freischaltung auf Job-Room



Während der ersten 7 Tage (5 Arbeitstage Sperrfrist + 2 Wochenendtage) können nur Personen mit Job-Room-Konto die meldepflichtigen Stelleninserate einsehen.

Quelle: Prozessdaten Job-Room / eigene Berechnungen der Autoren / Die Volkswirtschaft

Mehrheit ohne Zugang

Diese Analysen werfen die Frage auf, wie viele Stellensuchende im Beobachtungszeitraum einen Zugang zum gesicherten Bereich des Job-Room eröffneten. Insgesamt hatte nur rund ein Viertel der Stellensuchenden ein solches Konto. Die Nutzung ist über die Zeit aber leicht gestiegen. Zudem gibt es erhebliche kantonale Unterschiede: Im Kanton Tessin beträgt der Anteil knapp 42 Prozent, im Kanton Appenzell Innerrhoden sind es nur gerade 9 Prozent. Multivariate Analysen zeigen, dass Stellensuchende mit einer höheren Bildung, besseren IT-Kenntnissen und einer Schweizer Staatsbürgerschaft den Job-Room stärker nutzen. Auch ältere Stellensuchende nutzen den Job-Room erstaunlicherweise mehr als junge Stellensuchende – und nicht etwa weniger, wie man intuitiv erwarten würde.

Am überraschendsten ist allerdings der Befund, dass der Job-Room von Stellensuchenden, die in meldepflichtigen Berufen nach einem Job suchen, nur leicht stärker genutzt wird als von Stellensuchenden, die andere Berufe suchen. Der Informationsvorsprung war daher in der Untersuchungsperiode wohl nicht der wichtigste Beweggrund, den geschützten Bereich des Job-Room zu nutzen.

Kandidatenfeld vergrössern

Unsere Studie zeigt, dass die Meldepflicht in den ersten eineinhalb Jahren in den Kantonen unterschiedlich gelebt wurde. Die kantonal unterschiedliche Zahl der Kandidatendossiers, die den Arbeitgebern vorgeschlagen werden, legt den Schluss nahe, dass diese Zahl in einigen Kantonen merklich erhöht werden könnte. Das erscheint prüfenswert. Denn unsere Resultate deuten darauf hin, dass der Vermittlungserfolg eng mit der Vorschlagsquote zusammenhängt.

Uausgeschöpftes Potenzial orten wir auch in der Tatsache, dass die RAV passende Stellensuchende aus anderen Kantonen nur sehr selten vorschlagen. Solche Dossiers könnten vermehrt berücksichtigt werden – insbesondere bei Stellenmeldungen, auf die kein Kandidat aus dem eigenen Kanton vorgeschlagen werden kann.

Zudem sollten Massnahmen in Betracht gezogen werden, die Nutzung des Job-Room durch die Stellensuchenden zu steigern. Schliesslich ist ein Job-Room-Konto die Voraussetzung, damit die Stellensuchenden die meldepflichtigen Stellen während der Sperrfrist von fünf Arbeitstagen einsehen können. Wir zeigen in der Studie, dass die Job-Room-Nutzung durch ein vereinfachtes Log-in-Verfahren und die Informationskampagne des Seco im Herbst 2018 leicht erhöht werden konnte. Da sich der Bestand an Stellensuchenden sowie die Berufe, die unter die Meldepflicht fallen, ständig ändern, sind Massnahmen zur Steigerung der Job-Room-Nutzung eine wiederkehrende Aufgabe.

1. Siehe Justus Bamert, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp und Michael Siegenthaler (2021).

[Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I](#), Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. 

2. Als Vermittlungsvorschläge wird die Summe von Kandidatenvorschlägen und Bewerbungsaufforderungen bezeichnet. 



Justus Bamert

Doktorand Volkswirtschaftslehre, KOF
Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich



Andreas Beerli

Dr. oec., wissenschaftlicher Mitarbeiter, KOF
Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich



Boris Kaiser

Dr. rer. oec., Ökonometriker, BSS Volkswirtschaftliche
Beratung, Basel



Daniel Kopp

Dr. sc. ETH, wissenschaftlicher Mitarbeiter, KOF
Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich



Michael Siegenthaler

Dr. sc. ETH Zürich, Leiter Sektion Schweizer
Arbeitsmarkt, KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH
Zürich