

Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht

Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Stellenmarkt-Monitor Schweiz, Universität Zürich

Helen Buchs

Zürich, März 2022



**Universität
Zürich** ^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor **CH**

Executive Summary

Die durch den Bund im Jahr 2018 eingeführte Stellenmeldepflicht (STMP) beeinflusst die Praxis der Personalsuche und Stellenbesetzung in Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit. Denn in diesen Berufen müssen offene Stellen nun den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet werden. Die Meldung von offenen Stellen bei den RAV führt dazu, dass diese Stellen allen bei den RAV registrierten (und nach einer Wartefrist auch den nicht registrierten) Stellensuchenden bekannt und potentiell zugänglich sind. Durch die erhöhte Transparenz kann sich ein grösserer Pool inländischer Arbeitskräfte auf ausgeschriebene oder gemeldete Vakanzen bewerben. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte genutzt wird. Dieser Bericht behandelt Veränderungen in der Transparenz des Stellenmarkts und in der Meldung offener Stellen bei den RAV nach Einführung der STMP. Dazu hat der Stellenmarkt-Monitor Schweiz in den Jahren 2010, 2017 und 2021, also vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht, je eine Zufallsstichprobe von Betrieben detailliert zu ihrer Praxis der Personalsuche befragt.

Zuerst widmet sich der Bericht der Zahl der Vakanzen mit STMP und ihrem Anteil an allen Vakanzen zum Zeitpunkt der letzten Befragung im Mai/Juni. Die Zahl der offenen Stellen mit STMP beträgt rund 20'000. Das entspricht etwa 18% aller offenen Stellen. Die Zahl der seit Jahresbeginn 2021 bis Mai/Juni besetzten Stellen mit STMP beträgt etwa 70'000, was rund 22 Prozent aller besetzter Stellen entspricht.

Im Jahr 2021, also knapp drei Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht, suchen die Betriebe in der Schweiz bei einem etwas grösseren Anteil der besetzten Stellen ausschliesslich über informelle Suchkanäle als in den Befragungsjahren vor Einführung der STMP (2010 und 2017). Dies betrifft sowohl Berufe, in welchen im Jahr 2021 die STMP gilt, als auch solche ohne STMP. Allerdings finden Analysen, welche für Stellen- und Firmenmerkmale kontrollieren, einen positiven Zusammenhang zwischen der Einführung der Meldepflicht in bestimmten Berufen und der Transparenz des Stellenmarkts in diesen Berufen. Auch kausale Analysen (Difference in Difference Schätzer) bestätigen, dass die Meldepflicht den Stellenmarkt in den betroffenen Berufen transparenter gemacht hat.

Betriebe in der Schweiz setzen die einzelnen Kanäle zur Personalsuche selektiv ein, wobei sie diese je nach Betriebs- und Stellenmarkmalen unterschiedlich stark nutzen. Über die Zeit schreiben sie immer weniger Stellen in Printmedien aus, dafür mehr in Online-Medien. Insgesamt ist die Internetseite des Unternehmens der bedeutsamste Ausschreibungskanal. Unter den informellen Suchkanälen, die keine Ausschreibung der Vakanz beinhalten, hat klar die Personalsuche über das Beziehungsnetzwerk der Mitarbeitenden die grösste Bedeutung. Dabei ist der Anteil dieses Suchkanals über die Jahre nochmals etwas angestiegen.

Der Anteil bei den RAV gemeldeter an allen Stellen mit Meldepflicht ist ein wichtiger Indikator für die Beurteilung der Umsetzung der Meldepflicht. Dieser Anteil beträgt im Jahr 2021 gut 60 bis 70 Prozent. Nach Einführung der STMP melden Unternehmen in den Berufen mit Meldepflicht einen rund drei- bis fünfmal so hohen Anteil der Stellen den RAV als vor deren Einführung. Dabei machen die Betriebe Meldungen mehrheitlich in Ergänzung zu formellen

Suchverfahren und unterlassen die Meldung häufiger bei jenen Stellen, für die sie ausschliesslich informelle Suchverfahren einsetzen. Die häufigsten Gründe für ein Unterlassen der Meldung von meldepflichtigen Stellen sind fehlende Zeit für den Bewerbungsprozess, ein Vorhandensein geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten und die Überzeugung, durch die Meldung keine oder ungeeignete Bewerbungen zu erhalten. Aber auch der administrative Aufwand und fehlendes Wissen über den Meldeprozess sind Gründe dafür.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
1. Fragestellung und Auftrag	6
2. Personalbedarf und meldepflichtige Stellen	10
3. Transparenz des Schweizer Stellenmarkts	13
3.1. Stellenmarkttransparenz vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht bei meldepflichtigen Berufsarten	17
3.2. Veränderungen in der Stellenmarkttransparenz nach Firmenmerkmalen	19
3.3. Veränderungen in der Stellenmarkttransparenz nach Stellenmerkmalen	21
3.4. Multivariate Schätzer zur Stellenmarkttransparenz	24
3.5. Difference in Difference: Kausaler Zusammenhang zwischen der Einführung der STMP und der Stellenmarkttransparenz	27
4. Kanäle zur Personalsuche	28
4.1. Kanalnutzung zur Personalsuche	28
4.2. Genutzte Kanäle zur Personalsuche bei meldepflichtigen Berufen	29
5. Meldungen offener Stellen bei den RAV	32
5.1. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen	33
5.2. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen nach Unternehmensmerkmalen	35
5.3. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen nach Stellenmerkmalen	36
5.4. Multivariate Schätzer zu den Meldungen von Stellen mit STMP	37
5.5. Difference in Difference: Kausaler Zusammenhang zwischen der Einführung der STMP und Meldungen bei den RAV	40
5.6. Suchkanäle bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP	40
5.7. Gründe für ein Unterlassen der Meldung von Stellen mit STMP	43
Literaturverzeichnis	46
Anhang	47
A.1.: Meldepflichtigen Berufe für das Jahr 2021:	47
A.2.: Zuordnung der CH-ISCO 19 Codes zu den Kategorien meldepflichtiger Berufe	48
A.3.: Deskriptive Auszählungen	50
A.4.: Weiterführende multivariate Auswertungen	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hochrechnungen zur Zahl der meldepflichtigen Stellen und deren Anteil an allen offenen und besetzten Stellen	11
Abbildung 2: Ausgeschriebene Stellen als Anteil an den offenen Stellen.....	17
Abbildung 3: Ausschliesslich informelle Personalsuche in meldepflichtigen Berufen.....	18
Abbildung 4: Ausschliesslich informelle Personalsuche nach Firmenmerkmalen	20
Abbildung 5: Ausschliesslich informelle Personalsuche nach Stellenmerkmalen.....	23
Abbildung 6: Predictive Margins ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und Beruf mit/ohne STMP	25
Abbildung 7: Logistische Regression zu ausschliesslich informeller Personalsuche	26
Abbildung 8: Difference in Difference Schätzer zu ausschliesslich informeller Personalsuche	27
Abbildung 9: Kanäle zur Personalsuche bei den zuletzt besetzten Stellen.....	29
Abbildung 10: Suchkanäle nach Berufsarten mit STMP	30
Abbildung 11: Anteil der gemeldeten Stellen mit STMP.....	34
Abbildung 12: Anteil der gemeldeten an den zuletzt besetzten Stellen mit STMP nach Unternehmensmerkmalen	35
Abbildung 13: Anteil der gemeldeten an den zuletzt besetzten Stellen mit STMP nach Stellenmerkmalen.....	37
Abbildung 14: Predictive Margins einer Meldung bei den RAV nach Befragungszeitpunkt und Beruf mit/ohne STMP	38
Abbildung 15: Multivariate logistische Regression zu Meldungen bei den RAV	39
Abbildung 16: Difference in Difference Schätzer zu Meldungen bei den RAV	40
Abbildung 17: Kanäle zur Personalsuche bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP	41
Abbildung 18: Formelle und informelle Suchverfahren bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP	41
Abbildung 19: Meldungen, formelle Suchverfahren und ausschliesslich informelle Suche ...	43
Abbildung 20: Gründe für das Unterlassen von Meldungen	44
Abbildung 21: Anteil der Unternehmen, die Meldungen unterlassen aus dem Grund "keine oder ungeeignete KandidatInnen erwartet»	45
Abbildung 22: Logistische Regressionsmodelle zu ausschliesslich informeller Personalsuche	51
Abbildung 23: Odds ratios ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und detaillierten Berufen mit STMP	51

Abbildung 24: Predictive margins ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und detaillierten Berufen mit STMP	52
Abbildung 25: Odds ratios einer Meldung bei den RAV nach detaillierten Berufen	52
Abbildung 26: Predictive margins einer Meldung bei den RAV nach detaillierten Berufen ..	53

Impressum /Kontakt:

Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz verfolgt das Ziel, zu einer verbesserten Arbeitsmarkttransparenz beizutragen, indem er die Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen auf dem Stellenmarkt informiert.

Autorin des vorliegenden Reports ist Helen Buchs; für Rückfragen können Sie mich gerne per E-Mail oder telefonisch kontaktieren:

Dr. Helen Buchs:

044 635 23 32

buchs@soziologie.uzh.ch

www.stellenmarktmonitor.uzh.ch

1. Fragestellung und Auftrag

Personalsuche und Stellenbesetzung haben für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Wirtschaftspolitik eine grosse Bedeutung. Die Unternehmen versuchen, für ihre offenen Stellen die bestgeeigneten Mitarbeitenden zu finden, was für den Unternehmenserfolg entscheidend ist. Aus Sicht der Stellensuchenden bestimmt die Suchpraxis der Unternehmen darüber, von welchen offenen Stellen sie Kenntnis haben und damit eine Bewerbungsgelegenheit erhalten. Die Praxis der Personalsuche ist somit entscheidend für die Transparenz des Arbeitsmarkts und für die Allokation von Stellensuchenden auf Vakanzen.

Die durch den Bund im Jahr 2018 eingeführte Stellenmeldepflicht (STMP) versucht die Praxis der Personalsuche und Stellenbesetzung zu verändern. In Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit (2018 bis 2019 8%; ab 2020 5%) müssen seither offene Stellen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet werden (für die Liste der meldepflichtigen Berufe vom Jahr 2021 siehe Anhang). Bei den RAV registrierte Stellensuchende können diese Stellen während fünf Arbeitstagen exklusiv einsehen, bevor die Unternehmen die Stellen öffentlich ausschreiben dürfen. Dieses Verfahren soll inländischen Stellensuchenden einen Bewerbungsvorsprung verschaffen und den Zugang zu Informationen über die verfügbaren Vakanzen verbessern. Stellensuchende dürften also aufgrund der Einführung der STMP einen transparenteren Stellenmarkt vorfinden als vor deren Einführung. Das Ziel wäre, dass die Arbeitslosigkeit in diesen Berufen sinken sollte, weil die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit kürzer würde.

Zwei vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegebene Wirkungsevaluationen stellten in der Einführungsphase der Stellenmeldepflicht keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Arbeitslosigkeit fest. Gewisse Teilergebnisse deuten aber auf eine positive Wirkung der Stellenmeldepflicht hin. So hat sich diese günstig auf die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit von Männern (insbesondere im Alter von über 35 Jahren) ausgewirkt. (Ahrens et al. 2021, Sheldon und Wunsch 2021).

Zu Veränderungen in der Praxis der Personalsuche und der Meldung offener Stellen bei den RAV aufgrund der Einführung der STMP liegen bisher jedoch kaum Befunde vor. Dieser Bericht soll aufzeigen, ob und wie sich das Suchverhalten der Unternehmen durch Einführung der Stellenmeldepflicht verändert hat und inwiefern Unterschiede zwischen meldepflichtigen und nicht-meldepflichtigen Berufen auszumachen sind.

Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz hat in den Jahren 2010, 2017 und 2021 eine umfangreiche Zufallsstichprobe von privaten und öffentlichen Unternehmen aus der ganzen Schweiz zu verschiedenen Aspekten der Personalsuche und der Stellenbesetzung befragt. Die Personalverantwortlichen der Unternehmen wurden gebeten, über alle eingesetzten Möglichkeiten der Personalsuche und die Meldung offener Stellen bei den RAV detailliert Auskunft zu geben. Mit diesen Informationen kann die gesamte Bandbreite der genutzten Suchkanäle in ihrer Bedeutung und Entwicklung eingeschätzt werden. Zudem liefern die Befragungen Informationen darüber, wie sich die Stellenmeldepflicht auf Personalsuche und Stellenbesetzung auswirkt, da sie das Suchverhalten vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht erfassen.

Einen Vergleich der Praxis der Personalsuche vor und nach Einführung der STMP erschwert, dass weitere Veränderungen am Arbeitsmarkt stattgefunden haben, die das Suchverhalten der Unternehmen ebenfalls beeinflussen können. Diese können hier nicht genauer untersucht werden. Besonders bedeutsam ist dabei die Covid-19 Pandemie, die im Jahr 2021 grossen Einfluss auf den Arbeitsmarkt hat. Beispielsweise gelten für bestimmte Branchen Schutzbestimmungen, die wirtschaftliche Tätigkeiten teilweise einschränken. Eine andere Veränderung ist die Digitalisierung des Arbeitsmarkts, die im Jahr 2021 weiter fortgeschritten ist als in den Jahren der früheren Befragungen (insbesondere 2010). Sie ermöglicht den Unternehmen neue Suchverfahren (z.B. digitale Netzwerke) einzusetzen und verändert die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationsprofilen. Für einen Vergleich der Praxis der Personalsuche vor und nach Einführung der STMP vereinfachend ist dagegen, dass die Konjunktursituation über die drei Befragungszeitpunkte vergleichbar ausfiel.

Dieser Bericht ist folgendermassen aufgebaut. Zuerst geht er darauf ein, wie viele offene Stellen es in der Schweiz überhaupt gibt und welcher Anteil davon unter die Stellenmeldepflicht fällt (Kapitel 2). Das nächste Kapitel widmet sich der Transparenz des Stellenmarkts. Danach behandelt der Bericht die diversen Kanäle zur Personalsuche (Kapitel 4). Zuletzt geht es darum, ob und unter welchen Voraussetzungen Unternehmen meldepflichtige Stellen bei den RAV melden (Kapitel 5).

Textbox 1: Daten und Methoden

Befragung

Die Ergebnisse beruhen auf drei schriftlichen Unternehmensbefragungen, die der Stellenmarkt-Monitor Schweiz in den Jahren 2010, 2017 und 2021 jeweils zwischen Mai und Juli durchgeführt hat. Der erste Briefversand wurde dabei jeweils zum exakt gleichen Datum im Mai versandt, damit keine Verzerrungen durch unterschiedliche Befragungszeitpunkte entstehen. Während der SMM in den Jahren 2010 und 2017 ausschliesslich Briefe mit Fragebögen in Papierform an die Unternehmen sandte, war im Jahr 2021 auch aufgrund von Rückmeldungen durch Unternehmen einerseits die Beantwortung auf Papier, andererseits aber auch über ein Online-Tool möglich. So konnte die Rücklaufquote zu jedem Zeitpunkt maximiert werden. Viele Fragen wurden über alle drei Untersuchungen beibehalten, was Zeitreihenanalysen ermöglicht. Vereinzelt wurden Fragen hinzugefügt oder weggelassen. 2010 lag ein zusätzlicher Fokus auf der Personalsuche im Ausland, im Jahr 2017 auf der Personalsuche über soziale Medien im Internet und 2021 auf der Personalsuche bei meldepflichtigen Stellen. Die Fragebögen können auf Anfrage beim SMM bezogen werden.

Sampledesign

Grundlage der Befragungen waren nach Branche (8 Branchen) und Unternehmensgrösse (10 Grössenklassen) geschichtete Zufallsstichproben von privaten und öffentlichen Unternehmen des 2. und 3. Sektors aus der ganzen Schweiz. Die Angaben zu den Unternehmen sowie die gezogene Stichprobe stammen aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des Bundesamts für Statistik. Unternehmen mit einer grossen Zahl von Beschäftigten besitzen dabei eine grössere Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen. Ihre Antworten haben jedoch ein kleineres Gewicht. Das Stichprobendesign wurde über alle Befragungen möglichst konstant gehalten. So sind Vergleiche über die Zeit zuverlässig schätzbar. Im Jahr 2021 wurde eine grössere Anzahl an Unternehmen ausgewählt, um die Genauigkeit der Berechnungen zu erhöhen und detailliertere Analysen zu ermöglichen. Zudem wurde im Jahr 2021 die Auswahlwahrscheinlichkeit in jenen Branchen erhöht, die in den vergangenen Befragungen besonders viele meldepflichtige Vakanzen aufwiesen.

Antwortverhalten

In der Befragung des Jahres 2010 haben sich von 2474 Unternehmen in der bereinigten Ausgangsstichprobe 1380 oder rund 56 Prozent an der Befragung beteiligt. Im Jahr 2017 antworteten 1132 von 2490 Unternehmen, also 45 Prozent. Im Jahr 2021 beteiligten sich 3312 von 8904 Unternehmen (37 Prozent). Die Rücklaufquote sank trotz fast identischem Befragungsdesign über die drei Befragungszeitpunkte, was darauf hindeutet, dass die Unternehmen in der Schweiz immer weniger an freiwilligen Befragungen teilnehmen. Vereinzelt Rückmeldungen von Unternehmen lassen vermuten, dass die zeitliche Belastung

für die Beantwortung von Umfragen gestiegen ist und die Personalverantwortlichen kaum Zeit für Umfragen finden. Aufgrund der grossen Stichprobe im Jahr 2021 ist die Zahl der Antworten für detaillierte Auswertungen trotzdem genügend hoch.

Gewichtung, Methoden und Schätzpräzision

Alle Resultate beruhen auf gewichteten Analysen. Verwendet wurde einerseits ein Hochrechnungsgewicht, das aus dem Umkehrfaktor der Auswahlwahrscheinlichkeit eines Unternehmens gemäss dem Stratum (gebildet aus den 8 Branchen und 10 Grössenklassen) gebildet wurde. Andererseits wurden die Hochrechnungsgewichte auf den Wert 1 zentriert, sodass mit diesen neu gebildeten Gewichten Analysen über alle drei Befragungszeitpunkte möglich sind. Für beide Gewichte wurde eine nonresponse- Korrektur durchgeführt.

Alle Gewichte beruhen auf der Ziehungswahrscheinlichkeit eines Unternehmens in seinem Stratum. Es ergibt sich dabei die Schwierigkeit, dass Unternehmen im Vergleich zu den Angaben im BUR gewachsen oder geschrumpft sein können, oder dass sie die Befragung für eine andere Einheit ausgefüllt haben, als die juristische, im BUR angegebene. Dies führt dazu, dass sie Gewichte erhalten, die ihre Grösse nicht richtig spiegeln, was im Extremfall verzerrte Schätzer nach sich zieht. Bei grossen Abweichungen zwischen den Grössenangaben im BUR und der in der Befragung angegebenen Anzahl Mitarbeitenden wurden deshalb die Gewichte korrigiert. Insgesamt betraf dies 84 Firmen im Jahr 2010, 57 Firmen im Jahr 2017 und 120 Firmen im Jahr 2021.

Die Stratifizierung der Stichprobenziehung (strata), die Populationsgrössen (finite population correction) und die Gewichte wurden zusammen für möglichst präzise Schätzer genutzt. Konkret angewandt wurde für alle Analysen das Survey (svy) tool in Stata.

Alle in diesem Bericht aufgeführten Ergebnisse sind mit einer Schätzgenauigkeit von mindestens 95 Prozent statistisch signifikant. Falls dies nicht zutrifft, wird dies im Text ausgewiesen.

2. Personalbedarf und meldepflichtige Stellen

Durch das jährliche Monitoring zum Vollzug der Stellenmeldepflicht ist bekannt, wie viele meldepflichtige und nicht-meldepflichtige Stellen Betriebe den RAV (direkt, über das Online Tool oder über die IP Schnittstelle) melden (Seco, 2021; Braun-Dubler et al., 2021). Mit Hilfe des Monitorings kann jedoch nicht eruiert werden, wie gross die Zahl der Stellen mit STMP grundsätzlich ist und wie hoch der Anteil der meldepflichtigen an den offenen oder besetzten Stellen auf nationaler Ebene ausfällt. Erschwerend kommt hinzu, dass bis jetzt auch nicht bekannt ist, wie viele zu besetzende Stellen es in der Schweiz zu bestimmten Zeitpunkten jeweils gibt. Dies liegt auch daran, dass offene Stellen nicht immer als solche erkennbar sind oder oft nicht bekannt ist, ob eine Stelle vor ihrer Besetzung überhaupt offen war. Beispielsweise können Stellen für eine sich bewerbende Person geschaffen werden oder im saisonalen Wechsel jeweils wieder neu besetzt werden, ohne aus Sicht des Unternehmens zwischen den Saisons als vakant zu gelten.

Zur Messung der Zahl offener Stellen und deren Veränderung über die Zeit existieren in der Schweiz verschiedene Indikatoren, die aber diese Fragen nicht restlos klären können. Der Index der offenen Stellen des Bundesamts für Statistik beruht auf einer quartalsweisen Befragung einer grossen Stichprobe von Unternehmen in der Schweiz. Er kann damit relativ genau ermitteln, wie viele von den Unternehmen als solche deklarierte, offene Stellen es jeweils gibt. Allerdings werden weder die Eigenschaften der Stellen (z.B. Berufe), noch die Kanäle zur Personalsuche abgefragt. Somit ist auch keine Schätzung des Anteils der meldepflichtigen Stellen an den offenen Stellen möglich, da das Kriterium der Meldepflicht an den Beruf der zu besetzenden Stelle geknüpft ist. Erhebungen von Stellenausschreibungen (z.B. jene des SMM) erfassen zwar die zu einem bestimmten Zeitpunkt jeweils ausgeschriebenen Vakanzen mit Berufsangaben, liefern aber keine Angaben zu offenen Stellen, die nicht ausgeschrieben wurden.

Ein Zeile dieses Berichts ist, die Grundgesamtheit der offenen Stellen insgesamt und jener mit STMP in der Schweiz zum Befragungszeitpunkt zu schätzen. In der Befragung wurden die Unternehmen nach den 'derzeit' offenen Stellen gefragt. Sie haben aber nicht alle gleich Mitte Mai nach Versand der Befragung geantwortet, sondern taten dies teilweise erst im Juni. Dabei ist die Zahl der 'derzeit' offenen Stellen vermutlich kleiner als jene eines bestimmten Monats (z.B. Mai 2021), weil innerhalb eines Monats eine Vielzahl an Stellen in den Bestand der offenen Stellen der Firmen ein- und austreten. Weiter soll in diesem Bericht auch die Zahl der seit Anfang 2021 (bis zum Befragungszeitpunkt im Mai/Juni 2021) besetzten Stellen und der besetzten meldepflichtigen Stellen kalkuliert werden. Dies aus zwei Gründen. Erstens ist zum Befragungszeitpunkt der Anteil der meldepflichtigen Vakanzen möglicherweise grösser oder kleiner als in anderen Monaten. Zweitens unterscheiden sich offene und besetzte Stellen in bestimmten Merkmalen (siehe Textbox 2). Für eine valide Einschätzung der Zahl meldepflichtiger Stellen und ihr Anteil an allen Stellen ist es wichtig, diese Unterscheidung zu treffen und beide Zahlen zu berechnen, da sie unterschiedlich gross ausfallen können. Beispielsweise sind saisonale Stellen häufiger in meldepflichtigen Berufen und somit von der STMP betroffen als nicht-saisonale Stellen (Braun-Dubler et al, 2021) und werden gleichzeitig wohl oft nur bei den besetzten Stellen erfasst. Dies dürfte dazu führen, dass bei den besetzten Stellen der Anteil der Stellen mit STMP höher ist als bei offenen Stellen.

Um noch etwas genauer einschätzen zu können, wie die Definition einer «Stelle» die Hochrechnungen beeinflusst, wird weiter nach der Definition der zuletzt besetzten Stelle (neu geschaffene Stelle; zuvor besetzte Stelle mit externer Person besetzt; firmeninterne Wechsel) unterschieden. Dabei werden die Angaben zur zuletzt besetzten Stelle als Proxy für alle seit Anfang 2021 besetzten Stellen genutzt.

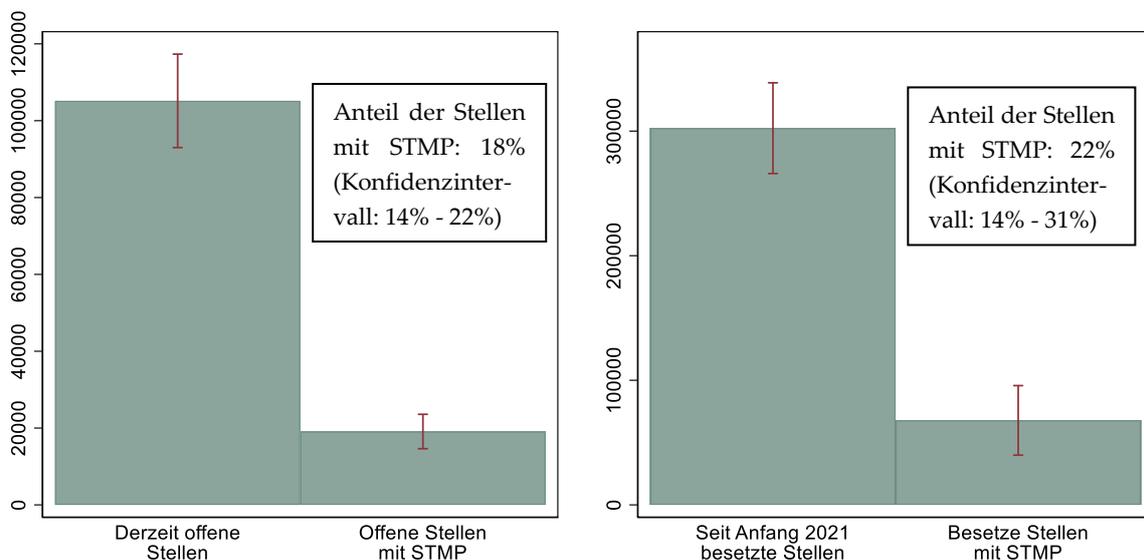
Textbox 2: Definition von ‘offenen Stellen’

Die Definition einer ‘offenen Stelle’ entscheidet darüber, welche Stellen überhaupt unter die Meldepflicht fallen. In den Richtlinien zur Meldepflicht wird eine ‘offene Stelle’ als eine ‘zu besetzende Stelle’ definiert, worunter auch betriebsinterne Stellenwechsel (sofern der/die MitarbeiterIn weniger als 6 Monate im Betrieb oder der Wechsel nicht nahtlos war) und Saisonstellen fallen.

Wird in einer Befragung wie hier vorliegend nach ‘offenen Stellen’ gefragt, besteht das Risiko, dass neu geschaffene Stellen, betriebsinterne Wechsel, Saisonstellen oder Projektstellen bei den Antwortenden vergessen gehen. Denn diese Stellen sind im Verständnis der Personalsuchenden unter Umständen nie ‘offen’, da sie für deren Besetzung auch keine Suchanstrengungen unternehmen müssen. Deshalb ist es wichtig, in einer Befragung zusätzlich nach den jeweils zuletzt besetzten Stellen zu fragen, da diese eher das gesamte Stellen-Spektrum abdecken. Aufgrund der beiden Fragearten ist die Unterscheidung von offenen und besetzten Stellen in diesem Bericht von zentraler Bedeutung.

Abbildung 1 bildet die hochgerechnete Zahl der offenen (linke Abbildung) und der besetzten (rechte Abbildung) Stellen ab. Dies jeweils als Gesamtzahl und als Anzahl der Stellen mit STMP. Zudem weist Abbildung 1 jeweils auch den Anteil der Stellen mit STMP an allen Stellen aus.

Abbildung 1: Hochrechnungen zur Zahl der meldepflichtigen Stellen und deren Anteil an allen offenen und besetzten Stellen



Quelle: SMM 2021

Die Ergebnisse zeigen, dass die hochgerechnete Zahl der zum Befragungszeitpunkt offenen Stellen gut 100'000 beträgt (Abbildung 1, linke Seite). Mit einer Sicherheit von 95 Prozent liegt die Zahl der offenen Stellen dabei nicht unter 93'000 und nicht über 117'000. Die Zahl der offenen Stellen mit Meldepflicht beträgt rund 20'000. Hier liegt die Zahl der Stellen mit einer Sicherheit von 95 Prozent nicht unter 14'000 und nicht über 24'000. Das Verhältnis der beiden Zahlen ergibt, dass rund 18% aller offenen Stellen der Meldepflicht unterliegen.

Im Jahr 2021 zwischen Januar und dem Befragungszeitpunkt im Mai/Juni besetzte Stellen werden durch die Befragung auf rund 300'000 geschätzt (Abbildung 1, rechte Seite). Mit einer Sicherheit von 95 Prozent liegt die Zahl der offenen Stellen dabei nicht unter 260'000 und nicht über 345'000. Von den besetzten Stellen sind knapp 70'000 meldepflichtig. Mit einer Sicherheit von 95 Prozent liegt die Zahl der besetzten Stellen mit STMP dabei nicht unter 32'000 und nicht über 104'000. Der Anteil der Stellen mit STMP ist hier mit rund 22% etwas höher als bei den offenen Stellen (statistisch nicht signifikant). Die Validität der Grösse des Anteils meldepflichtiger an den offenen beziehungsweise besetzten Stellen von rund 20 Prozent wird von der Reichweite der Stellenmeldepflicht im Jahr 2021 untermauert. Der Anteil Erwerbstätiger, die in Berufen mit STMP arbeiten, beträgt 19.7 Prozent und ist damit ziemlich genau gleich gross wie der hier ermittelte Anteil der offenen und besetzten Stellen in diesen Berufen an allen Stellen.

Zur weiteren Validierung dieser Zahlen wurde der Anteil besetzter stellenmeldepflichtiger Stellen an der hochgerechneten Zahl aller besetzten Stellen berechnet. Im Unterschied zu den oben dargestellten Zahlen der besetzten Stellen mit STMP erfolgt die Zuweisung einer Stelle zu den meldepflichtigen Stellen nicht über eine separate Frage zur Zahl der besetzten meldepflichtigen Stellen, sondern über den Beruf der zuletzt besetzten Stelle. Dabei wird vereinfachend der Beruf der letzten besetzten Stelle allen vom entsprechenden Unternehmen seit Jahresbeginn besetzten Stellen zugeordnet, da nur für die zuletzt besetzte Stelle eine Berufsangabe vorliegt. Die Resultate zeigen, dass das hochgerechnete Verhältnis von meldepflichtigen zu nicht-meldepflichtigen Stellen bei beiden Berechnungsarten sehr ähnlich ist (21% vs. 22%). Weiter sind keine Unterschiede im Anteil besetzter Stellen in Berufen mit STMP (Berufe mit STMP gemäss der Meldepflicht im Jahr 2021) an der hochgerechneten Zahl aller besetzten Stellen zwischen den Befragungsjahren ersichtlich.

Den Erwartungen entsprechend zeigen die Auswertungen weiter, dass der Anteil der Stellen mit STMP an den besetzten Stellen besonders hoch ist, wenn nur *neu geschaffene Stellen* betrachtet werden (knapp 30%). Fragen nach offenen Stellen erfassen diesen Stellentyp nicht zuverlässig und unterschätzen deshalb auch eher die Zahl der meldepflichtigen Stellen. Liegt der Fokus auf den zuvor *bereits besetzten Stellen, welche die Unternehmen neu mit einer externen Person besetzt* haben, dann ist der Anteil der meldepflichtigen Stellen mit rund 15 Prozent kleiner. Noch geringer ist der Anteil der Stellen in meldepflichtigen Berufen bei jenen Stellen, die zuvor bereits besetzt waren und welche die Unternehmen neu *mit einer internen Person besetzt* haben (gut 10%).

3. Transparenz des Schweizer Stellenmarkts

Dieses Kapitel widmet sich dem Zusammenhang zwischen der Einführung der STMP und der Transparenz des Stellenmarkts in der Schweiz. Der Stellenmarkt ist dann transparent, wenn allen Akteuren (z.B. Unternehmen und Stellensuchenden) die Gegebenheiten auf dem Markt bekannt sind und die Akteure jederzeit über alle für sie bedeutsamen Informationen verfügen. Wichtig bezüglich der Transparenz des Stellenmarkts ist die öffentliche Bekanntmachung von Vakanzen durch Unternehmen mittels formeller Suchverfahren.

Je höher der Anteil der Vakanzen ist, für die Unternehmen formelle Suchverfahren wählen, desto grösser ist die Transparenz. Zu den formellen Verfahren zählen alle durch den Markt oder den Staat vermittelten Suchaktivitäten. Die informelle oder 'verdeckte' Suche nutzt dagegen die Beziehungsnetzwerke des Betriebs respektive der Mitarbeitenden und die entsprechenden persönlichen Kontakte, um potenzielle Mitarbeitende anzusprechen. Bei einer ausschliesslich informellen Suche bleiben Personen ohne Zugang zu den betrieblichen Netzwerken zum Vornherein vom Bewerberpool ausgeschlossen. Eine ausschliesslich informelle Personalsuche vermindert die Transparenz des Stellenmarkts. Dieses Kapitel fokussiert auf die Unterscheidung zwischen formellen und informellen Suchverfahren. In Kapitel 4 werden dann die einzelnen Suchkanäle dann genauer untersucht.

Ein wesentliches Ziel der STMP ist es, die Transparenz des Stellenmarkts zu erhöhen. Die Meldung von offenen Stellen bei den RAV führt dazu, dass diese Stellen allen bei den RAV registrierten (und nach einer Wartefrist auch den nicht registrierten) Stellensuchenden bekannt und potentiell zugänglich sind. Weil eine erhöhte Transparenz des Stellenmarkts in Inland dazu führt, dass sich ein grösserer Pool inländischer Arbeitskräfte auf ausgeschriebene oder gemeldete Vakanzen bewerben kann, besetzen Unternehmen vielleicht auch mehr Stellen mit passenden Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Inland. Dass das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser genutzt wird, ist bekanntermassen das Hauptziel der STMP.

Bisher gibt es wenig Anhaltspunkte dazu, inwiefern und in welchen Bereichen des Stellenmarkts die STMP die Transparenz erhöht hat. Bekannt ist lediglich, dass Unternehmen in der Schweiz vor Einführung der Stellenmeldepflicht zwischen 2009 und 2018 rund 70 und 80 Prozent aller offenen Stellen ausgeschrieben. Sie suchten also lediglich bei gut einem Fünftel der offenen Stellen ausschliesslich über informelle Kanäle nach neuem Personal (Buchs & Buchmann, 2018).

Dieser Bericht soll aufzeigen, wie transparent der Schweizer Stellenmarkt vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht war. Dazu wird zuerst anhand deskriptiver Verfahren dargestellt, welcher Anteil des Stellenmarkts jeweils 'verdeckt', also nicht öffentlich zugänglich ist. Dabei soll der Bericht auch zeigen, ob die Transparenz nach Einführung der STMP für bestimmte stellenmeldepflichtige Berufsgruppen zugenommen hat und ob sich auch Veränderungen für Berufe zeigen, die nicht der STMP unterliegen (Abschnitt 3.1). Ein weiteres Ziel dieses Berichts ist, zu verdeutlichen, in welchen Arbeitsmarktbereichen der Anteil 'verdeckter' Vakanzen besonders hoch ist und inwiefern in diesen Bereichen bzw. für diese Stellen die Transparenz nach Einführung der Stellenmeldepflicht grösser geworden ist. Dazu betrachtet Abschnitt 3.2 die Transparenz der Personalsuche bei unterschiedlichen Unternehmenstypen und Abschnitt 3.3 fokussiert auf Merkmale der ausgeschriebenen Stelle. Ein weiterer Abschnitt

widmet sich der Transparenz des Stellenmarkts vor und nach Einführung der STMP unter Kontrolle von Firmen und Stellenmerkmalen (Abschnitt 3.4). Dies ist informativ, weil Firmen- und Stellenmerkmale einen grossen Einfluss auf die gewählten Suchverfahren haben können und es deshalb wichtig ist, den Einfluss von Firmen- und Stellenmerkmalen von jenem des Befragungszeitpunkts (vor und nach Einführung der STMP) zu trennen. Dafür werden multivariate Regressionsmodelle berechnet. Zuletzt soll in Abschnitt 3.5 mittels Difference in Difference (DiD) Schätzern die Kausalfrage betrachtet werden; also ob die STMP Ursache für Veränderungen der Stellenmarkttransparenz ist.

Bei der Interpretation der Ergebnisse in diesem Kapitel ist es wichtig zu beachten, dass die deskriptiven Analysen Aufschluss darüber geben, wie gross die Transparenz des Stellenmarkts in bestimmten Arbeitsmarkt Bereichen vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht ist. Sie helfen somit einzuschätzen, in welchen Bereichen eine ungenügende Transparenz problematisch ist, wo sie sich nach Einführung der Meldepflicht verbessert hat und wo noch Handlungsbedarf besteht. Allerdings sind die deskriptiven Analysen nicht ursächlich zu verstehen. Es kann also dadurch nicht geklärt werden, ob die Einführung der STMP wirklich der Grund für die Veränderungen ist, oder ob andere Faktoren wie die veränderte Zusammensetzung der Stellen oder die Stärke der Arbeitskräftenachfrage dazu beigetragen haben. Die multivariaten Regressionsanalysen sind ebenfalls nicht geeignet, um solche kausalen Effekte festzustellen. Sie können aber zumindest den Zusammenhang von STMP und Stellenmarkttransparenz berechnen, der unabhängig von den kontrollierten Faktoren ist. Erst die DiD Schätzer ermöglichen die Kausalität des Zusammenhangs zu beurteilen.

Textbox 3: Abgrenzung formeller und informeller Formen der Personalsuche

In diesem Bericht werden die Möglichkeiten zur Personalsuche in formelle (transparente) und informelle (verdeckte) Suchverfahren unterteilt:

Formelle Suchverfahren

- Ausschreibung in der Presse (Tages- oder Wochenzeitungen, Anzeiger) oder in Fach- oder Branchenzeitschriften
- Ausschreibung auf der Internetseite des Unternehmens
- Ausschreibung über ein Stellenportal / eine Stellenbörse im Internet
- Ausschreibung in einem Internet-Kontakt Netzwerk (z.B. LinkedIn, Facebook)
- Meldung bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder über jobroom
- Suche mittels Temporärbüros / Zeitarbeitsfirmen
- Suche über Personalberater / Headhunter
- Suche durch gezielte Anfragen via jobroom
- Suche über kommerzielle Datenbanken mit Kandidatenprofilen /-dossiers

Informelle Suchverfahren

- Suche über das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden
- Suche über Kontakte mit Geschäftspartnern oder Kunden
- Suche durch gezielte Anfrage via Internet-Kontakt Netzwerke (z.B. LinkedIn)
- Suche mittels Anfrage von Mitarbeitenden des eigenen Unternehmens
- Ausschreibung innerhalb des Unternehmens (Aushang, Intranet)

Weitere Verfahren

- Suche durch die Nutzung von eingehenden Blind- / Spontanbewerbungen
- Anderes

Textbox 4: Datengrundlage Stellenmarkttransparenz

In allen drei Befragungen (2010, 2017 und 2021) wurden die Unternehmen gebeten, die Zahl der seit Anfang des Jahres besetzten Stellen zu nennen. Zudem gaben sie für die zuletzt besetzte Stelle an, zu welchem Beruf diese gehört, welche Ausbildung sie voraussetzt, wie hoch der Anstellungsgrad ist, ob die Stelle eine Führungsaufgabe beinhaltet, über wie viele Monate sich die Personalsuche erstreckte und wie schwierig sich diese gestaltete. Für die zuletzt besetzte Stelle wurden die Unternehmen zudem ersucht, die für die Personalsuche genutzten Kanäle detailliert anzugeben.

Diese Angaben bilden die Grundlage für die Berechnung der Arbeitsmarkttransparenz. Die Angaben zu den genutzten Kanälen werden so kategorisiert, dass eine ausschliesslich informelle Personalsuche von anderen Formen unterschieden werden kann. Die drei Befragungszeiträume ermöglichen eine Abgrenzung der Zeit vor und nach der Einführung der Stellenmeldepflicht. Die Eigenschaften der zuletzt besetzten Stelle werden zusammen mit den Firmenmerkmalen dazu genutzt, die Arbeitsmarkttransparenz in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarkts zu untersuchen.

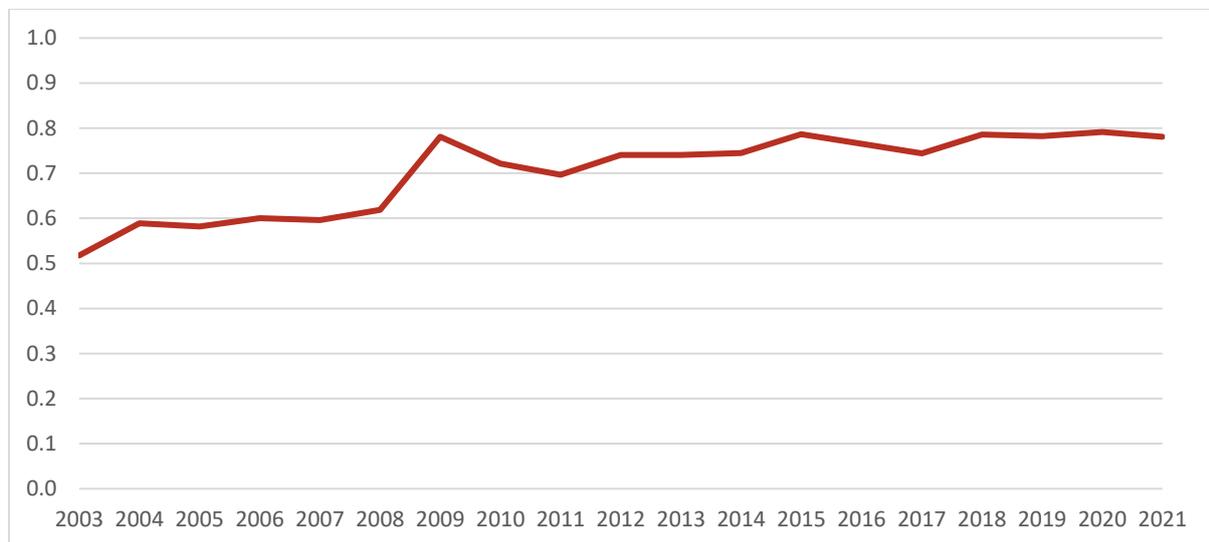
Die jeweils zuletzt besetzte Stelle pro Unternehmen ergibt über alle Unternehmen hinweg eine zufällige Stichprobe aus allen Stellenbesetzungen im Schweizer Arbeitsmarkt zum Befragungszeitpunkt. Allerdings antworteten die Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse nur für eine Stelle. Die zuletzt besetzten Stellen grösserer Unternehmen, die in der Regel viele Stellen besetzt haben, erhalten so im Vergleich zu den besetzten Stellen kleinerer Unternehmen einen relativ kleinen Einfluss auf die Resultate. Um dieses Ungleichgewicht zu korrigieren, haben wir in diesem Kapitel für alle Analysen die Gewichtungen mit der von den Unternehmen jeweils angegebenen Anzahl der seit Anfang des Befragungsjahrs bis zum Befragungszeitpunkt im Mai/Juni besetzten Stellen multipliziert. So erhalten die zuletzt besetzten Stellen von Firmen mit vielen besetzten Stellen ein grösseres Gewicht und die Analysen bilden ziemlich gut alle besetzten Stellen ab.

Weitere jährliche Firmenbefragungen des Stellenmarkt-Monitors Schweiz erfassen die Zahl der offenen und der ausgeschriebenen Stellen. Daraus lässt sich pro Jahr jeweils der Anteil der Stellen berechnen, die nicht ausgeschrieben wurden (Abbildung 2). Bei diesen Befragungen wird jedes Jahr im Januar eine repräsentative Stichprobe von Unternehmen und Betrieben in der Schweiz angeschrieben. Es handelt sich dabei um ein Panel, was die Vergleichbarkeit über die Zeit erleichtert. Von den Kanälen zur Personalsuche werden aber im Gegensatz zur hier hauptsächlich genutzten und oben beschriebenen Firmenbefragung nur die eigene Internetseite, Online Stellenbörsen und die Presse abgefragt. Die Fragebogenkonstruktion kann Einfluss auf die ermittelte Transparenz des Stellenmarkts haben und die Ergebnisse der beiden Befragungen können deshalb leicht voneinander abweichen.

3.1. Stellenmarkttransparenz vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht bei meldepflichtigen Berufsarten

Abbildung 3 zeigen, inwiefern der Schweizer Stellenmarkt nach Einführung der Stellenmeldepflicht transparenter geworden ist. Dabei schreibt Abbildung 2 die bereits publizierten Ergebnisse aus dem Artikel von Buchs und Buchmann (2018) fort. Abbildung 3 bildet ab, ob die Transparenz sich lediglich bei Berufen, die im Jahr 2021 meldepflichtig waren, verändert hat, oder ob Veränderungen auch bei nicht-meldepflichtigen Berufe stattgefunden haben. Auf der y-Achse von Abbildung 3 ist der Anteil der zuletzt besetzten Stellen ablesbar, für den Betriebe in der Schweiz ausschliesslich informelle Suchverfahren gewählt haben. Die x-Achse unterscheidet nach dem Zeitpunkt der Befragung (vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht) sowie danach, ob die zuletzt besetzte Stelle einen im Jahr 2021 meldepflichtigen Beruf betrifft oder nicht. Dabei werden verschiedene meldepflichtige Berufe dargestellt (Zuweisungsschlüssel zu den Berufen siehe Anhang A2).

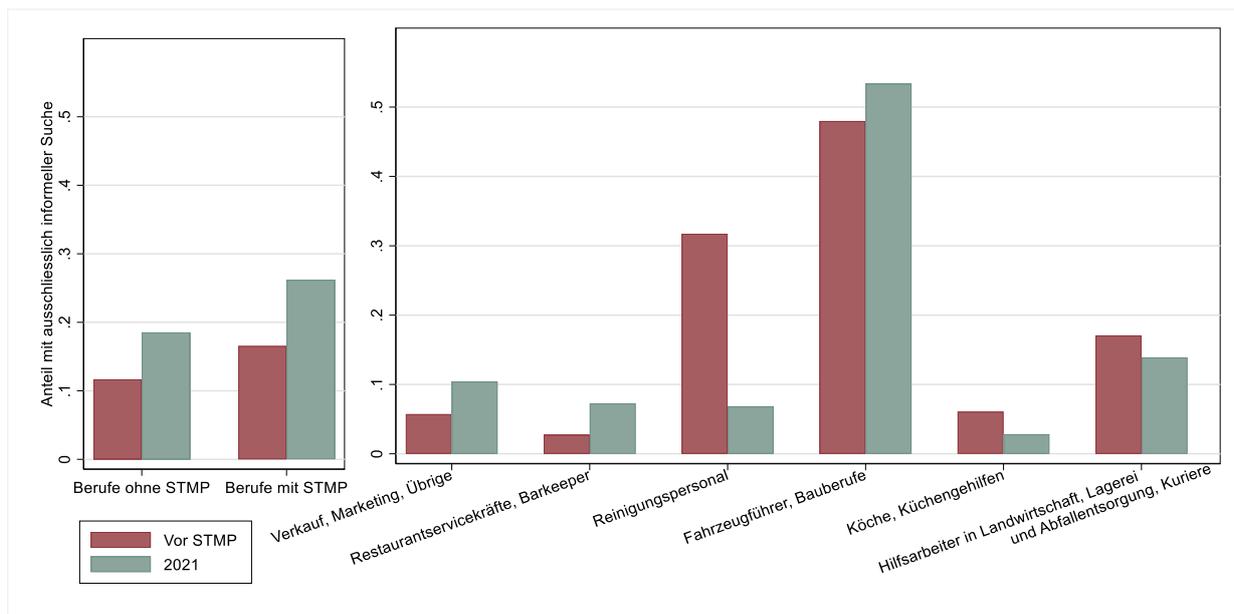
Abbildung 2: Ausgeschriebene Stellen als Anteil an den offenen Stellen



Quellen: SMM 2003-2021

Die Ergebnisse zum Anteil der ausgeschriebenen Stellen an allen Vakanzen in Abbildung 2 zeigen, dass dieser seit 2009 hoch ist, danach kaum mehr zugenommen hat. Daran hat auch die Einführung der STMP im Juli 2018 nichts verändert. Der Ausschreibungsanteil ist im Jahr 2019 nicht weiter angestiegen.

Abbildung 3: Ausschliesslich informelle Personalsuche in meldepflichtigen Berufen



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Notiz: Zuweisungsschlüssel zu den Berufen siehe Anhang A2

Auch die Ergebnisse in Abbildung 3 weisen darauf hin, dass die Stellenmeldepflicht die Transparenz des Stellenmarkts höchstens punktuell erhöht hat. Im Jahr 2021, also nach Einführung der Stellenmeldepflicht, suchen Unternehmen in der Schweiz neues Personal etwas häufiger ausschliesslich über informelle Kanäle als in den Jahren 2010 und 2017 und damit vor der Einführung der Meldepflicht. Dies gilt für Berufe ohne und solche mit Meldepflicht. Insgesamt ist der Stellenmarkt damit trotz Meldepflicht etwas intransparenter geworden.

In Abbildung 3 sticht weiter hervor, dass Unternehmen im Jahr 2021 bei Stellen für Berufe mit Stellenmeldepflicht trotz dieser etwas häufiger ausschliesslich auf informelle Suchstrategien setzen als bei Berufen ohne Stellenmeldepflicht (27 Prozent vs. 19 Prozent). Die üblichen Suchverfahren für die im Jahr 2021 meldepflichtigen Berufe scheinen sich aber bereits seit längerem von jenen für Berufe ohne Meldepflicht zu unterscheiden. Vor Einführung der Stellenmeldepflicht betrug der Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen bereits rund 5 Prozentpunkte.

Abbildung 3 (rechts) zeigt, dass innerhalb der meldepflichtigen Berufe deutliche Unterschiede in der Form der Personalsuche bestehen. Nach Reinigungspersonal, nach Köchen und Küchengehilfen oder nach Hilfsarbeitskräften in der Landwirtschaft, Lagerbewirtschaftung und Abfallentsorgung sowie nach Kurieren suchen Unternehmen nach Einführung der Stellenmeldepflicht seltener ausschliesslich über informelle Kanäle als vor deren Einführung. Bei diesen Berufen ist die Transparenz des Stellenmarkts also gestiegen. Bei den meldepflichtigen Berufen im Bereich der Restaurantservicekräfte und Barkeeper, des Bauwesens und des Transports sowie bei den übrigen meldepflichtigen Berufen hat hingegen trotz Einführung der Meldepflicht die Transparenz des Stellenmarkts eher abgenommen, da Unternehmen vermehrt ausschliesslich informelle Suchkanäle wählen. Die abnehmende Transparenz in diesen Berufen ist vermutlich nicht auf die Einführung der Meldepflicht zurückzuführen, sondern entspricht

einem allgemeinen Trend, der auch bei den Berufen ohne STMP ersichtlich ist. Um beantworten zu können, welche Faktoren diesen Trend beeinflussen, bräuchte es aber genauere Untersuchungen.

Eine mögliche Erklärung für die hier gemessene geringe Transparenz des Stellenmarkts im Bauwesen könnten die verbreiteten Anstellungen durch Verleihfirmen sein. Während Verleihfirmen Stellen mit STMP routinemässig bei den RAV melden (Seco, 2021) oder ausschreiben, tun dies die Bauunternehmen selbst anscheinend weniger oft. In der vorliegenden Befragung haben Verleihfirmen jedoch meist nur ihr internes Personal (also PersonalvermittlerInnen, administratives Personal, etc.) angegeben und nicht die Arbeitskräfte, die beispielsweise auf den Bau entsendet werden. Wären diese Stellen ebenfalls erfasst worden, läge der Anteil mit ausschliesslich informeller Suche bei den meldepflichtigen Berufen des Baus vermutlich tiefer.

3.2. Veränderungen in der Stellenmarkttransparenz nach Firmenmerkmalen

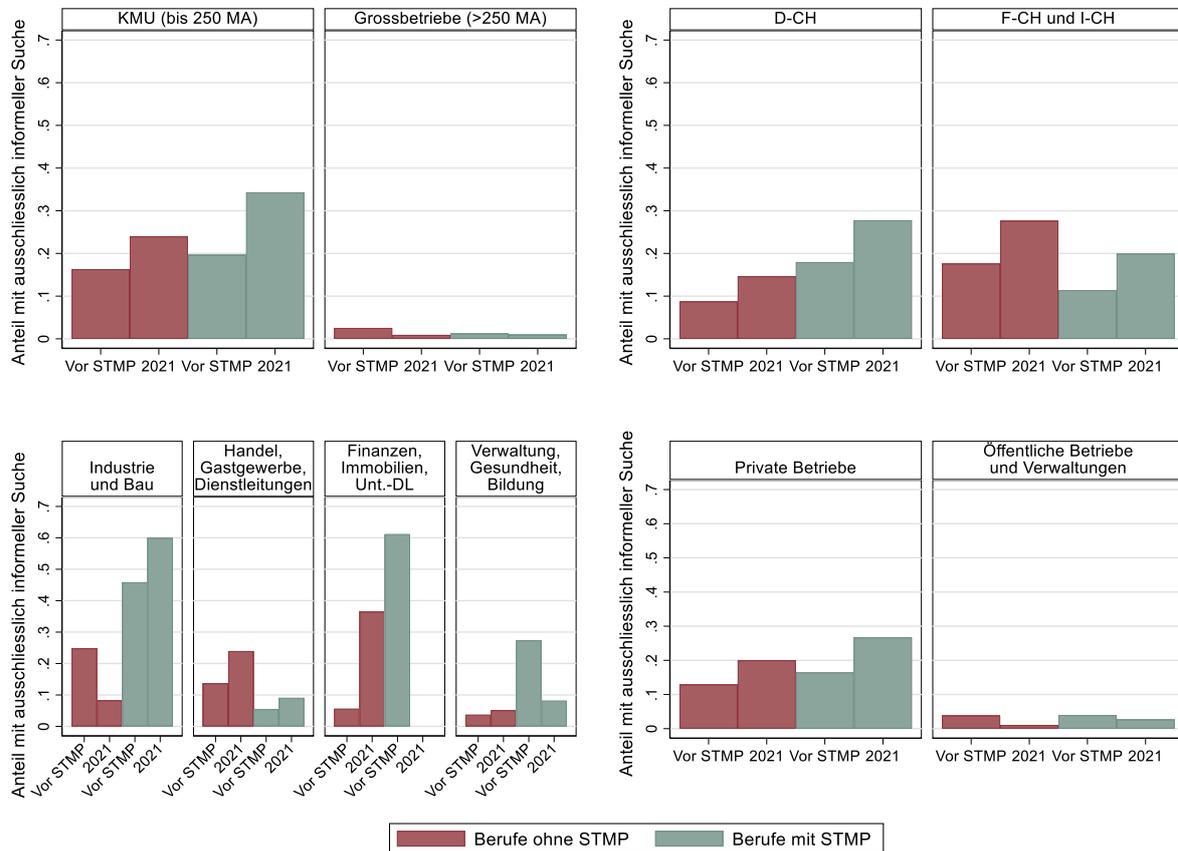
Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass sich die Praxis der Personalsuche nach Firmenmerkmalen unterscheidet (Buchs & von Ow, 2017; Buchs & Sacchi 2011). Gewisse Unternehmenstypen wenden bevorzugt formelle Suchverfahren an und kombinieren sie je nach Stelle mit informellen Verfahren, während andere Unternehmenstypen vergleichsweise häufig ausschliesslich informelle Suchverfahren wählen.

Die Personalsuche dürfte sich mit dem Grad der Institutionalisierung und Professionalisierung der betrieblichen HR-Aktivitäten zunehmend auf schriftliche Regeln, standardisierte Anforderungsprofile und formelle Suchverfahren stützen. Weiter dürfte auch die Produktivität und Ertragskraft der Unternehmen für die Wahl der Suchstrategie wichtig sein. Ertragsstarke Unternehmen können ohne allzu grosse Rücksicht auf die Kosten ein eher breites Spektrum von Kanälen nutzen. Die Exposition eines Unternehmens gegenüber gesellschaftlichen Ideen und Werten wird die Form der Personalsuche ebenfalls beeinflussen. Denn ihr Handeln steht vermehrt im Fokus der öffentlichen Diskussion und sie müssen sich deshalb konform zu Ideen und Werten verhalten, gemäss welchen im Allgemeinen Transparenz, also keine exklusiv informelle Personalsuche, erwünscht ist. Die Überlegungen lassen annehmen, dass die Bedeutung formeller Suchverfahren mit der Grösse des Unternehmens zunimmt und ressourcenstarke Branchen sie häufiger anwenden als ressourcenarme. Zudem dürften öffentliche Betriebe und Verwaltungen bevorzugt formelle Verfahren einsetzen. Kleine, ressourcenschwache Unternehmen ohne professionalisiertes HR werden dagegen eher auf informelle Verfahren setzen.

Für die Einschätzung, inwiefern sich die Suchpraxis bezüglich Arbeitsmarkttransparenz seit Einführung der Stellenmeldepflicht verändert hat, sind also Analysen angezeigt, die nach Unternehmenstyp unterscheiden. Abbildung 4 zeigt die Ergebnisse solcher Analysen und für die Firmengrösse (KMU bis 250 Mitarbeitende; Grossbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden), die rechtliche Unternehmensart (private Betriebe, öffentliche Betriebe und Verwaltungen; Vereine und Genossenschaften), die Branche und die Sprachregion des Firmensitzes (Deutschschweiz; Lateinische Schweiz). Die Abbildung unterscheidet jeweils nach meldepflichtigen

und nicht-meldepflichtigen Berufen. Jedoch ist aufgrund kleiner Fallzahlen und daraus entstehender statistischer Unsicherheiten keine Kategorisierung der einzelnen meldepflichtigen Berufsgruppen möglich.

Abbildung 4: Ausschliesslich informelle Personalsuche nach Firmenmerkmalen



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Die Resultate bestätigen die Erwartung, dass *KMU* insgesamt deutlich häufiger ausschliesslich informelle Suchverfahren anwenden als *Grossbetriebe*. Dieser Unterschied bestand vor Einführung der Stellenmeldepflicht und wurde danach sogar noch etwas grösser. *Grossbetriebe* nutzten vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht praktisch nie exklusiv informelle Suchkanäle. Im Gegensatz dazu suchen *KMU* relativ oft ausschliesslich über informelle Kanäle: Bei besetzten Stellen mit Berufen ohne Meldepflicht beträgt dieser Anteil 16 Prozent in den Befragungsjahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht und 24 Prozent im Jahr 2021. Bei besetzten Stellen mit Berufen, die 2021 der Meldepflicht unterlagen, sind es 20 Prozent in den Befragungsjahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht und 34 Prozent im Jahr 2021.

Die Auswertungen zu den *Sprachregionen* weisen darauf hin, dass die Tendenz hin zu einer intransparenteren Personalsuche über die Befragungsjahre auf beide Sprachregionen zutrifft. Dies gilt sowohl für Stellen in Berufen ohne als auch in solchen mit Meldepflicht. So erfolgt in der Deutschschweiz im Jahr 2021 die Personalsuche für 28 Prozent der zuletzt besetzten Stellen in Berufen mit Meldepflicht ausschliesslich über informelle Kanäle, während diese Zahl

vor Einführung der Meldepflicht noch bei 18 Prozent lag. In der lateinischen Schweiz waren es 20 Prozent nach und 11 Prozent vor Einführung der Stellenmeldepflicht.

Zwischen den Branchen unterscheidet sich die Praxis der Personalsuche deutlich. Unternehmen in der *Industrie und dem Bauwesen* nutzen vor allem bei Stellen in meldepflichtigen Berufen sehr häufig ausschliesslich informelle Suchverfahren. Vor Einführung der Meldepflicht lag der entsprechende Anteil bei gut 45 Prozent und im Jahr 2021 sogar bei 60 Prozent. Hier ist der Arbeitsmarkt trotz Meldepflicht also besonders intransparent. In den Branchen *Handel und Gastgewerbe* ist der Arbeitsmarkt über die Befragungsjahre auf relativ tiefem Niveau etwas intransparenter geworden. Dies gilt im Jahr 2021 sowohl für Berufe ohne als auch für solche mit Meldepflicht. Allerdings liegt der Anteil zuletzt besetzter Stellen mit ausschliesslich informeller Personalsuche bei den meldepflichtigen Berufen tiefer als bei den Berufen ohne Meldepflicht. In den Branchen *Finanz- und des Immobilienwesens* sowie den *Unternehmensdienstleistungen* ist das Ergebnis zu den im Jahr 2021 meldepflichtigen Berufen besonders auffällig. Bei den zuletzt besetzten Stellen in diesen Berufen wandten Unternehmen in den Jahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht noch bei knapp 2 von 3 Stellen ausschliesslich informelle Suchverfahren an. Im Jahr 2021 taten sie dies praktisch nicht mehr. Es kann vermutet werden, dass diese Branchen besonders auf die Umsetzung der Meldepflicht achten, weil sie in den letzten Jahren immer wieder im Fokus der Öffentlichkeit standen und nun möglichst keine negativen Schlagzeilen mehr auf sich ziehen möchten. Zudem sind sie relativ ressourcenstark und haben somit meist genügend Kapazitäten für formelle Suchverfahren. Ähnlich ist auch in den Branchen der *Verwaltung, Gesundheit und der Bildung* der Anteil der zuletzt besetzten Stellen in meldepflichtigen Berufen mit Einführung der Meldepflicht deutlich gesunken und liegt im Jahr 2021 noch bei 5 Prozent. Auch in diesen Branchen dürfte der Druck relativ gross sein, sich den gesellschaftlichen Ideen und den Gesetzen entsprechend zu verhalten. Zudem haben öffentlich-rechtliche Betriebe, die oftmals zu dieser Branchenkategorie zählen, grundsätzlich keinen Spielraum, weil sie zumindest Stellen mit STMP immer melden müssen (siehe dazu auch den nächsten Abschnitt).

Den Annahmen entsprechend zeigen die Ergebnisse deutliche Unterschiede zwischen den *Betriebsformen* auf. Private Betriebe wenden häufiger als öffentliche Betriebe und Verwaltungen ausschliesslich informelle Kanäle der Personalsuche an. Während die Transparenz der Personalsuche bei den privaten Unternehmen nach Einführung der Stellenmeldepflicht für meldepflichtige und nicht-meldepflichtige Berufsarten gesunken ist, bleibt sie bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben sehr hoch.

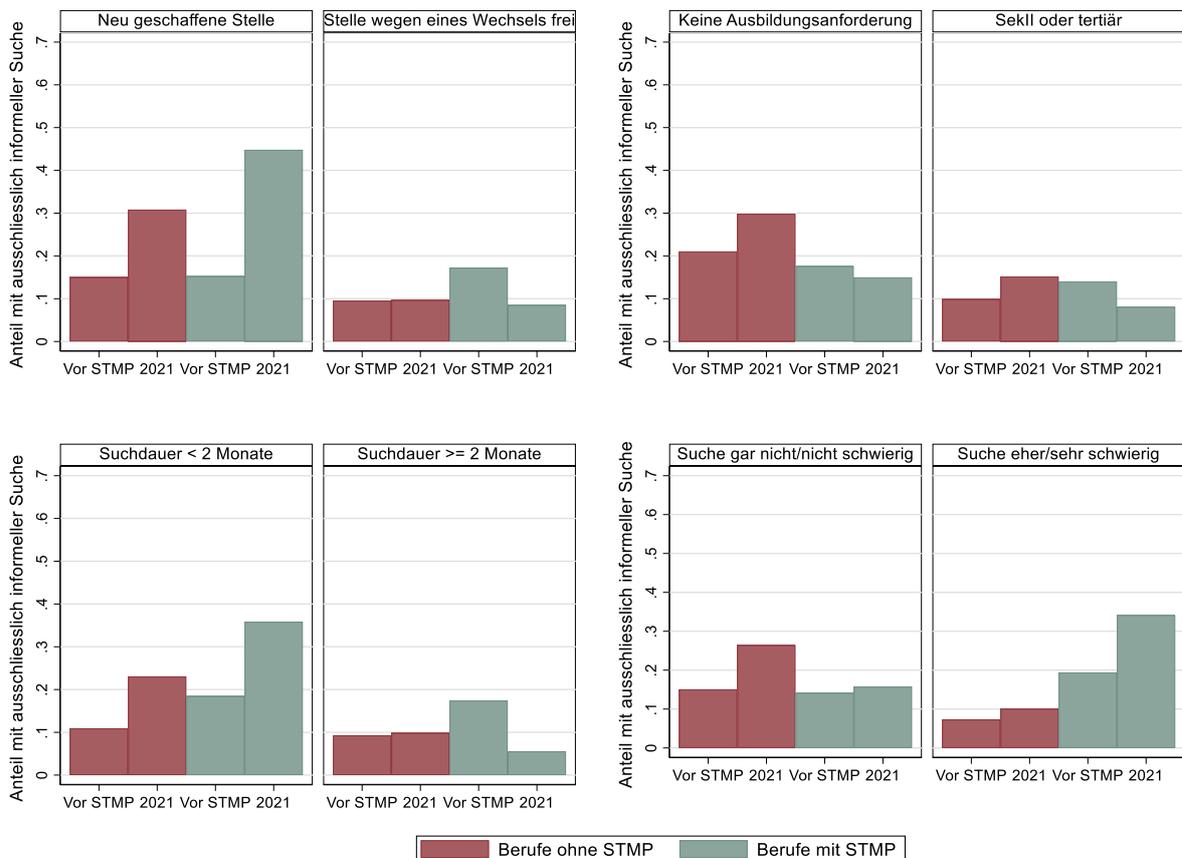
3.3. Veränderungen in der Stellenmarkttransparenz nach Stellenmerkmalen

Die Wahl der Suchverfahren dürfte nebst den Betriebsmerkmalen auch von den Merkmalen der zu besetzenden Stelle abhängen. Dabei sind erstens die zu erwartenden Transaktionskosten wichtig, die wiederum von den Anforderungen und Merkmalen der zu besetzenden Stelle abhängen. Bei manchen Stellen ist es aus betrieblicher Sicht äusserst wichtig, sie im ersten Anlauf bestmöglich zu besetzen, weil eine lange Suchdauer oder gar eine Fehlbesetzung mit hohen Transaktionskosten verbunden wäre. Dies dürfte vor allem auf Kader- und sonstige betriebliche Schlüsselpositionen zutreffen sowie auf Stellen mit sehr hohen oder speziellen Qualifikationsanforderungen. Bei solchen Stellen ist zu erwarten, dass Betriebe sie in aller Regel

öffentlich ausschreiben. Zweitens spielt auch der stellenspezifische Adressatenkreis eine Rolle für die Wahl der optimalen Suchstrategie. Die Unternehmen werden überlegen, mit welchen Suchverfahren sie Stellensuchende am besten erreichen können. So dürften sie bei der Suche nach Hilfskräften ohne besondere formale Qualifikationen häufig ausschliesslich ihre sozialen Netzwerke nutzen, da der Adressatenkreis über schriftliche Ausschreibungen weniger gut erreichbar ist als bei Stellen, die viel Lese- oder Schreibarbeit beinhalten. Drittens dürften schwierig zu besetzende Stellen einen deutlich grösseren Suchaufwand verursachen als Stellen, für die sich viele geeignete Stellensuchende interessieren. Je länger sich die Personalsuche hinzieht oder je stärker die Unternehmen erwarten, dass sie bei der Stellenbesetzung Mühe haben werden, desto weniger dürften sie sich ausschliesslich auf informelle Suchverfahren stützen. Viertens spielt die Entstehung der Vakanz wohl eine wichtige Rolle. Ist die Stelle wegen eines Abgangs bestehender Mitarbeitender frei geworden, muss fast immer eine neue Person gesucht werden. Wurde die Stelle aber neu geschaffen, besteht durchaus die Möglichkeit, dass sie extra für eine Person geschaffen wurde, die das Unternehmen bereits kennt bzw. dass sie mit internem Personal besetzt werden kann. Für solche Stellen entfällt die weitere Personalsuche und damit auch ein formelles Suchverfahren. Weiter gibt es Stellen, die saisonal befristet sind und jährlich 'neu geschaffen', aber immer wieder mit der gleichen Person besetzt werden. Auch hier müssen Betriebe meist keine formellen Suchverfahren einsetzen.

Analysen zur ausschliesslichen Anwendung informeller Suchkanäle für verschiedene Typen von Stellen sollen zeigen, inwiefern die Stellenmerkmale mit der Form der Personalsuche zusammenhängen. Abbildung 5 unterscheidet entsprechend nach Ausbildung (keine nachobligatorische Ausbildung oder Sekundarstufe II; tertiäre Ausbildung), Entstehungsform der Vakanz (wegen eines Wechsels frei; neu geschaffen), sowie nach Dauer und Schwierigkeit der Personalsuche.

Abbildung 5: Ausschliesslich informelle Personalsuche nach Stellenmerkmalen



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Erwartungsgemäss suchen Unternehmen bei *neu geschaffenen Stellen* häufiger ausschliesslich über informelle Suchkanäle nach Personal als bei Stellen, die bereits vorher besetzt waren. Der Anteil an den neu geschaffenen Stellen, für den sie exklusiv informelle Suchverfahren wählen, ist über die Zeit für Stellen in Berufen mit und ohne Stellenmeldepflicht sogar gestiegen. Bei Stellen, die wegen eines Wechsels frei geworden sind und einem meldepflichtigen Beruf angehören, ist die Transparenz der Personalsuche im Jahr 2021 grösser als vor Einführung der Stellenmeldepflicht, weil die Unternehmen seltener ausschliesslich auf informelle Suchverfahren setzten. Dies deutet darauf hin, dass Personalverantwortliche bei solchen Stellen aufgrund der Meldepflicht die Praxis der Personalsuche angepasst haben.

Das von den Unternehmen für die Stelle *vorausgesetzte Ausbildungsniveau* scheint ein wichtiger Faktor für die ausschliessliche Wahl informeller Suchverfahren zu sein. Bei Stellen mit geringeren Ausbildungsanforderungen ist der Anteil mit ausschliesslich informeller Suche grösser als bei Stellen mit höheren Ausbildungsanforderungen. Bezüglich der Tendenz über die Jahre zeigt sich über beide analysierten Ausbildungsniveaus dasselbe Muster: Bei Stellen in Berufen, die im Jahr 2021 nicht der Meldepflicht unterliegen, verlassen sich die Unternehmen bei der Personalsuche über die Jahre vermehrt ausschliesslich auf informelle Kanäle. Bei Stellen in Berufen mit STMP verringert sich dagegen der Anteil der ausschliesslich informellen Suche über die Jahre.

Die *Dauer der Personalsuche* bei der zuletzt besetzten Stelle steht gemäss den Ergebnissen ebenfalls mit der Form der Personalsuche in Zusammenhang. Wie erwartet nutzen die Unternehmen bei einer länger andauernden Suche seltener ausschliesslich informelle Suchverfahren als bei einer kürzeren Suche. Bezüglich Stellenmeldepflicht ist das Resultat besonders interessant: Mussten die Unternehmen für eine Stelle nur kurz nach neuem Personal suchen, so blieb die Suche auch im Jahr 2021 und bei meldepflichtigen Berufen häufig informell und es wurden keine formelle Verfahren (was auch eine Meldung beim RAV oder über jobroom beinhaltet) hinzugezogen. Die Einführung der Meldepflicht geht also hier nicht mit einer transparenteren Personalsuche einher. Es erscheint einleuchtend, dass Unternehmen die Sperrfrist von 5 Arbeitstagen nach einer Meldung beim RAV teilweise nicht abwarten wollen, wenn sie eine Vakanz schnell besetzen können oder müssen. Dauert die Personalsuche dagegen länger als 2 Monate, scheinen rein informelle Suchstrategien kaum zu genügen. Die Unternehmen wenden bei Stellen in meldepflichtigen Berufen nach Einführung der STMP deutlich seltener ausschliesslich informelle Suchkanäle als vor deren Einführung (18 vs. 6 Prozent). Wenn sie also mehr Zeit für die Personalsuche haben, dann scheint die Stellenmeldepflicht die Unternehmen dazu zu bewegen, für die entsprechenden Stellen vermehrt formelle Formen der Personalsuche zu nutzen.

Für *schwierig zu besetzende Stellen* in Berufen mit STMP sind ausschliesslich informelle Suchverfahren verbreitet. Dies obwohl Unternehmen bei schwierig zu besetzenden Stellen ohne STMP seltener ausschliesslich auf die informelle Personalsuche setzen als bei eher einfach zu besetzenden Stellen. Bemerkenswert ist an diesem Resultat, dass die Einführung der Meldepflicht also nicht mit einer erhöhten Transparenz einhergeht, obwohl durch formelle Suchverfahren und auch durch eine Meldung der Vakanz beim RAV ein deutlich grösserer Kreis von Stellensuchenden angesprochen werden könnte. Da die Analysen nicht gleichzeitig weitere Stellen- und Betriebsmerkmale einbeziehen, bleibt aber zu prüfen, ob schwierig zu besetzende Stellen mit STMP spezifische Merkmale auf sich vereinen, bei welchen informelle Suchkanäle bessere Bewerbungen einbringen.

3.4. Multivariate Schätzer zur Stellenmarkttransparenz

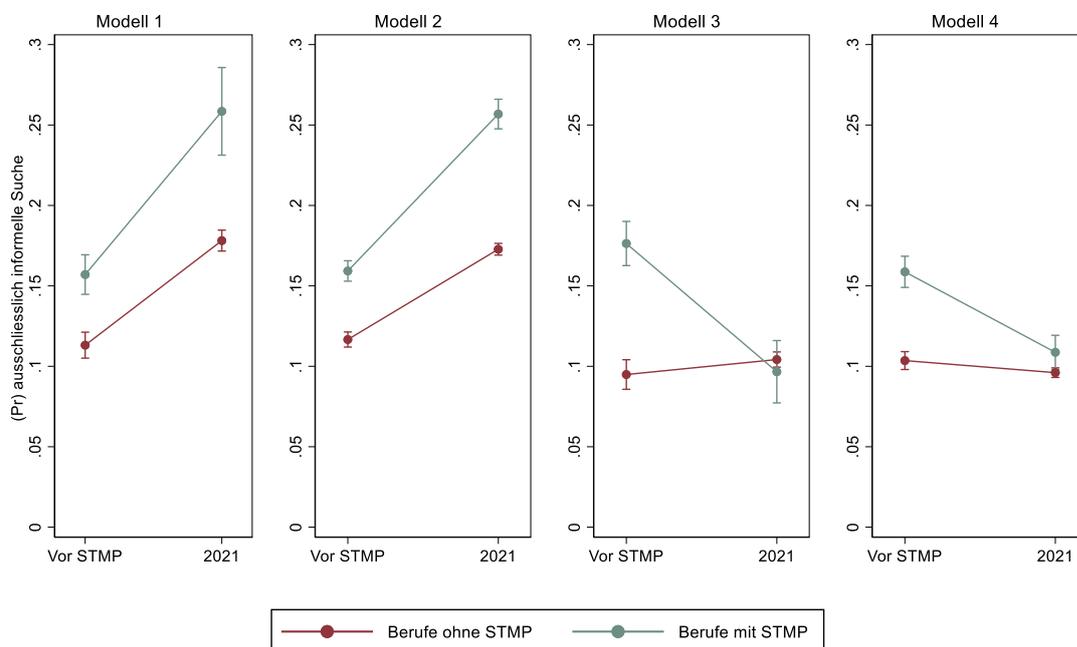
Die soweit diskutierten deskriptiven Analysen zur Transparenz der Personalsuche legen Unterschiede zwischen Stellen- und Firmentypen offen. Allerdings zeigen sie nicht, inwiefern Unterschiede bestehen bleiben, wenn gleichzeitig verschiedene Merkmale betrachtet werden. Um dies herauszufinden, braucht es multivariate Analysen. Dieses Unterkapitel bespricht Resultate von multivariaten, logistischen Regressionsmodellen.

Abbildung 6 bildet die Resultate von vier Modellen als «predictive margins» (durchschnittliche, vorhergesagte Wahrscheinlichkeit) einer ausschliesslich informellen Personalsuche ab. Modell 1 ist das Basismodell, das nur die Grössen *Beruf mit STMP* (vs. Beruf ohne STMP) und den Zeitpunkt der Befragung (2021 vs. vor Einführung der STMP) sowie eine Interaktion beider Grössen beinhaltet. Modell 2 fügt Kontrollvariablen zu Betriebsmerkmalen (Grösse, Branche, öffentliche Betriebe und Verwaltungen, Sprachregion) hinzu und Modell 3 solche zu Stellenmerkmalen (Entstehung der Vakanz, Ausbildungsniveau, Schwierigkeit der Suche, Dauer der Suche, Teilzeitstellen). Modell 4 kontrolliert gemeinsam für Firmen- und Stellenmerkmale. Die Berechnung dieser unterschiedlichen Modelle hat den Vorteil, dass ersichtlich wird, wie

die Einführung bestimmter Kontrollvariablen die Assoziation zwischen den meldepflichtigen Berufen bzw. dem Befragungszeitpunkt und der ausschliesslich informellen Personalsuche verändert.

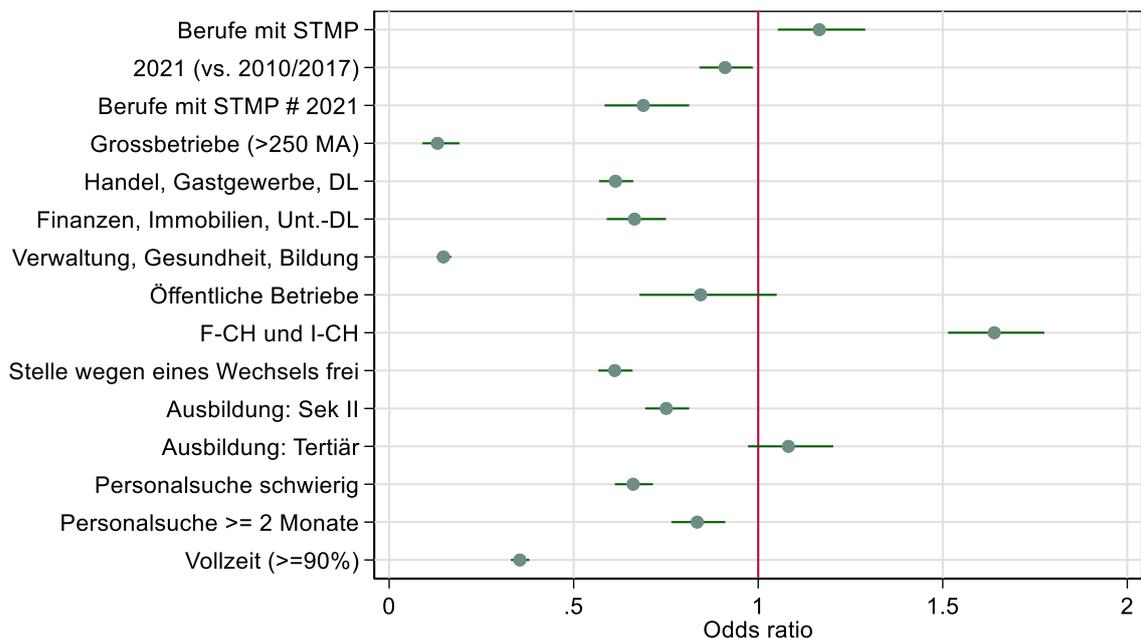
Abbildung 6 bildet für Modell 4 zusätzlich die Odds Ratios (relative Chancen) ab. Sie zeigt die Stärke des Zusammenhangs zwischen ausschliesslich informeller Personalsuche und z.B. Berufen mit STMP vs. Berufen ohne STMP als das Verhältnis der 'odds' (Chancen) an. Werte von 1 bedeuten, dass es ein gleiches Chancenverhältnis gibt, Werte grösser als 1, dass es eine positive und Werte unter 1, dass es eine negative Assoziation gibt. Die Stärke des Effekts ist aber mit Vorsicht zu interpretieren, da unbeobachtete Heterogenität sie beeinflusst.

Abbildung 6: Predictive Margins ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und Beruf mit/ohne STMP



Quellen: SMM 2010/2017/2021; N=3451

Abbildung 7: Logistische Regression zu ausschliesslich informeller Personalsuche



Quellen: SMM 2010/2017/2021; N=3451

Die Resultate von Modell 1 in Abbildung 6 zeigen, dass ohne Kontrolle weiterer Grössen die ausschliesslich informelle Personalsuche in Berufen mit STMP etwas häufiger ist als in Berufen ohne STMP. Auch im Jahr 2021 ist die ausschliesslich informelle Personalsuche weiterverbreitet als in den Befragungsjahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht (2010 und 2017). Da der Interaktionskoeffizient statistisch insignifikant ist, scheint für Berufe mit und ohne STMP die zeitliche Entwicklung hin zu einer weiteren Verbreitung der ausschliesslich informellen Personalsuche ungefähr gleich stark zu sein. Dieses Ergebnis entspricht ungefähr den deskriptiven Resultaten in Abbildung 3.

Auch unter Kontrolle von Betriebsmerkmalen (Modell 2) ist die ausschliesslich informelle Personalsuche in Berufen mit STMP und im Jahr 2021 weiterverbreitet als in Berufen ohne STMP und in den Jahren 2010 bzw. 2017. Modell 3 kontrolliert für Stellenmerkmale. In diesem Modell haben Stellen in Berufen mit STMP insgesamt eine höhere Wahrscheinlichkeit einer ausschliesslich informellen Personalsuche als solche in Berufen ohne STMP. Die ausschliesslich informelle Personalsuche hat unter Kontrolle von Stellenmerkmalen in Berufen mit STMP über die Befragungszeitpunkte (also nach Einführung der Meldepflicht) aber abgenommen. Im Jahr 2021 ist die Wahrscheinlichkeit einer ausschliesslich informellen Personalsuche in Berufen mit und ohne STMP gemäss Abbildung 6 etwa gleich gross. Die Ergebnisse in Modell 4, das sowohl Betriebs- als auch Stellenmerkmale berücksichtigt, bestätigen die Resultate aus Modell 3 weitgehend. Bemerkenswert ist die in Abbildung 7 ersichtliche, stark negative Assoziation mit der Betriebsgrösse und der Branche 'Verwaltung, Gesundheit, Bildung'.

3.5. Difference in Difference: Kausaler Zusammenhang zwischen der Einführung der STMP und der Stellenmarkttransparenz

Dieser Abschnitt widmet sich der kausalen Analyse mittels Difference in Difference (DiD) Schätzern, welche Effekte der Einführung der STMP betrachtet. Abbildung 8 bildet die Differenzen zwischen Berufen mit und ohne STMP für beide Befragungszeitpunkte und die resultierenden Difference in Difference Schätzer für die oben beschriebenen Modelle ab. DiD Schätzer messen, inwiefern die Einführung einer Massnahme (hier: STMP) die Wahrscheinlichkeit eines Outcomes (hier: ausschliesslich informelle Personalsuche) im Vergleich zu einer Kontrollgruppe ohne Massnahme (hier: Berufe ohne STMP) verändern. Dies ist unter der Annahme möglich, dass sich die Form der Personalsuche ohne Einführung der STMP in den Berufen ohne und mit STMP gleich entwickelt hätte. Es erscheint plausibel, dass diese Annahme hier zutrifft. Denn die Einführung der Meldepflicht ist eine von aussen (politischer Auftrag) dem Arbeitsmarkt ausschliesslich im Bereich der meldepflichtigen Berufe auferlegte Intervention. Die Kontrollgruppe der nicht-meldepflichtigen Berufe scheint von dieser Intervention wenig beeinflusst zu sein, da die Zahl der gemeldeten Stellen in diesen Berufen trotz Einführung der STMP ziemlich stabil geblieben ist (Seco, 2019). Weiter zeigen zusätzliche Auswertungen der vorliegenden Befragung, dass die Trends in der Transparenz der Personalsuche in den Berufen mit und ohne STMP zwischen 2010 und 2017 parallel verlaufen sind (nicht abgebildet).

Abbildung 8: Difference in Difference Schätzer zu ausschliesslich informeller Personalsuche

Ausschliesslich informelle Suche	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
2010/2017				
Berufe ohne STMP	0.113	0.408	0.466	0.579
Berufe mit STMP	0.157	0.400	0.529	0.614
Diff (T-C)	0.044*	-0.008	0.063**	0.035
2021				
Berufe ohne STMP	0.178	0.465	0.476	0.578
Berufe mit STMP	0.259	0.503	0.451	0.544
Diff (T-C)	0.080***	0.038	-0.025	-0.034
Diff-in-Diff	0.037	0.046	-0.088**	-0.069**

Quellen: SMM 2010/2017/2021; N=3451

Die DiD Schätzer in Abbildung 8 bestätigen die Resultate aus den Regressionsanalysen. Modelle 1 und 2, welche nicht für Stellenmerkmale kontrollieren, finden keinen Effekt durch die Einführung der STMP auf die Transparenz der Personalsuche. Modelle 3 und 4 hingegen stellen einen signifikant negativen Effekt der Einführung der STMP auf die ausschliesslich informelle Personalsuche fest. Wird also berücksichtigt, welche Typen von Stellen die Unternehmen besetzen wollen, hat die Einführung der STMP die Transparenz des Stellenmarkts erhöht.

4. Kanäle zur Personalsuche

Formelle und informelle Suchverfahren können über zahlreiche Kanäle erfolgen. Hinsichtlich der Wirkung der Einführung der STMP ist wichtig zu verstehen, welche Kanäle bei der formellen Personalsuche genutzt werden. Da die Zahl der Meldungen stark zugenommen hat (SECO 2019), ist insbesondere zu erwarten, dass Unternehmen nach Einführung der STMP vermehrt Meldungen bei den RAV machen. Bisher ist aber unbekannt, ob Betriebe nun auch andere formelle Kanäle vermehrt nutzen.

Der erste Abschnitt dieses Kapitels geht der Frage nach, welche spezifischen Suchkanäle nach Einführung der STMP an Bedeutung gewonnen bzw. verloren haben (Abschnitt 4.1.). Ob Unternehmen für meldepflichtige und nicht-meldepflichtige Berufe jeweils unterschiedliche Kanäle einsetzen, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts 4.2. Dabei ist insbesondere von Interesse, welche Bedeutung Meldungen bei den RAV spielen.

Textbox 5: Datengrundlage Kanalnutzung

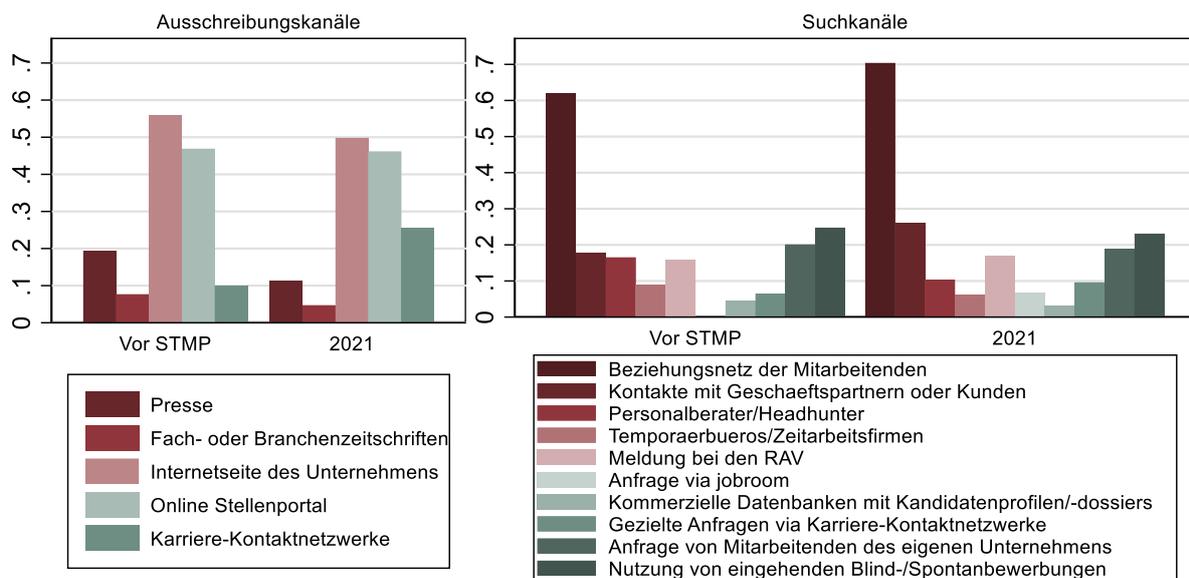
Die Auswertungen zur Kanalnutzung beruhen auf den Angaben zur zuletzt besetzten Stelle, welche die Unternehmen in den drei Befragungen (2010, 2017 und 2021) gemacht haben. Dabei waren sie gebeten, für die zuletzt besetzte Stelle die für die Personalsuche genutzten Kanäle detailliert anzugeben. Diese Informationen liegen den Analysen zur Nutzung der Suchkanäle vor und nach Einführung der Stellenmeldepflicht zugrunde.

Wie bei den Analysen zur Transparenz des Stellenmarkts gehen wir auch hier davon aus, dass die jeweils zuletzt besetzten Stellen eine valide Stichprobe aus allen Stellenbesetzungen im Schweizer Arbeitsmarkt zum Befragungszeitpunkt ergeben. Dies insbesondere, wenn gleichzeitig die unternehmensspezifischen Gewichtungen mit der von den Unternehmen angegebenen Anzahl der seit Anfang des Befragungsjahrs bis zum Befragungszeitpunkt im Mai/Juni besetzten Stellen multipliziert werden.

4.1. Kanalnutzung zur Personalsuche

Zunächst soll geklärt werden, welche Möglichkeiten der Personalsuche Unternehmen in der Schweiz nutzen und bei welchem Anteil der Stellen sie dies in den Jahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht und im Jahr 2021 tun. Diese Veränderungen hängen meist nicht mit der Einführung der STMP zusammen, können aber Aufschluss darüber geben, wie die Wahl einzelner Suchkanäle die Transparenz des Stellenmarkts beeinflussen. Abbildung 9 bildet diese Anteile für alle relevanten Kanäle der Personalsuche für die Jahre 2010 und 2017 (zusammengefasst als Jahre vor Einführung der STMP) sowie für das Jahr 2021 ab. Dabei sind für eine bessere Übersicht links jeweils die Ausschreibungskanäle und rechts die übrigen Suchkanäle aufgeführt.

Abbildung 9: Kanäle zur Personalsuche bei den zuletzt besetzten Stellen



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 9 zu den genutzten Kanälen bei den zuletzt besetzten Stellen zeigt, dass sich die über die Jahre die Praxis der Personalsuche nur leicht verändert hat. Es gibt aber trotzdem gewisse Kanäle, die an Bedeutung gewonnen und andere, die an Bedeutung verloren haben. So schreiben Unternehmen in der Schweiz über die Zeit immer weniger Stellen in Printmedien aus. In Kontrast dazu stehen Ausschreibungen in den Online-Medien (v.a. Internet-Kontaktnetzwerke), die in ihrer Bedeutung zugenommen haben. Insgesamt ist die Internetseite des Unternehmens weiterhin der bedeutsamste Ausschreibungskanal. Rund die Hälfte der zuletzt besetzten Stellen schreiben die Unternehmen in der Schweiz auf ihrer eigenen Internetseite aus.

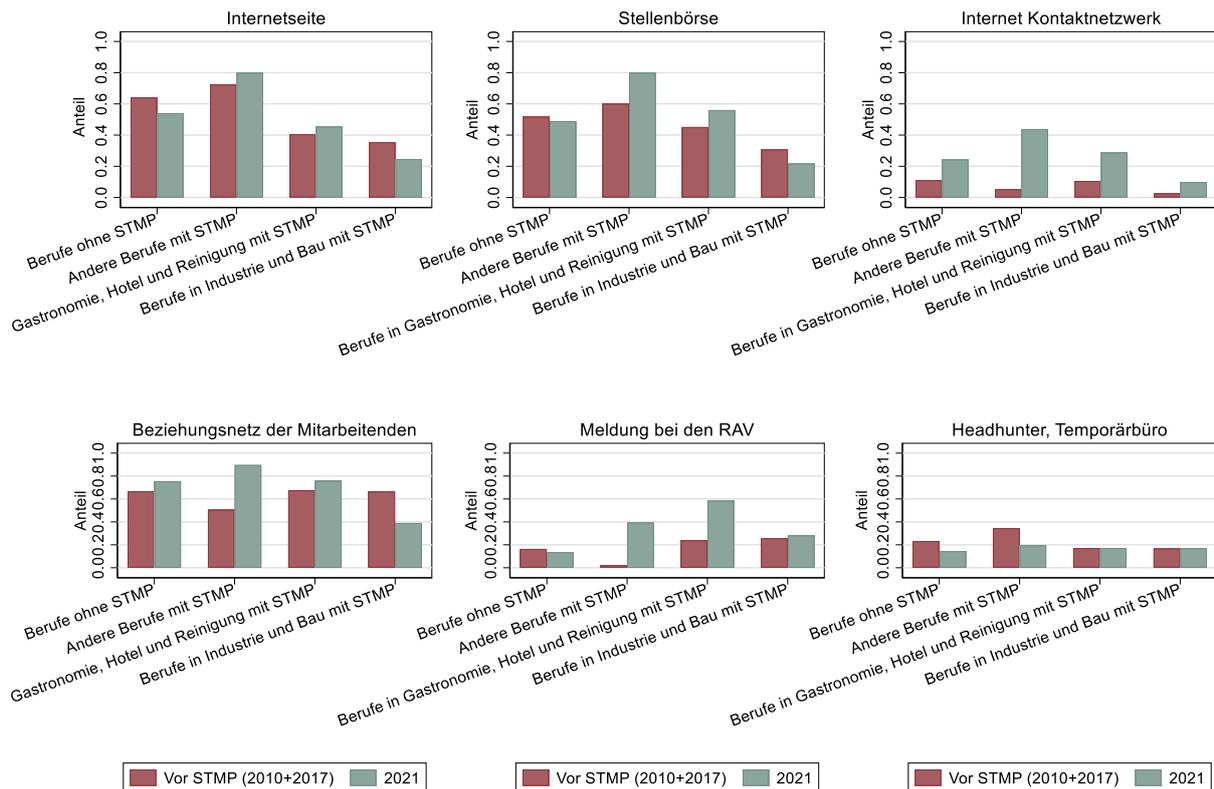
Unter den Suchkanälen, die keine direkte Ausschreibung der Vakanz beinhalten, hat klar die Personalsuche über das Beziehungsnetzwerk der Mitarbeitenden die grösste Bedeutung und dies sowohl in den Jahren vor Einführung der Stellenmeldepflicht als auch im Jahr 2021. Dabei ist der Anteil dieses Suchkanals über die Jahre etwas angestiegen. Interessanterweise melden die Unternehmen bei den zuletzt besetzten Stellen im Jahr 2021 den RAV nicht signifikant mehr Stellen als in den Jahren vor Einführung der STMP. Diese Analysen unterscheiden aber nicht, ob eine Stelle der Meldepflicht unterliegt oder nicht (siehe dazu Kapitel 5.) Die aktive Suche nach Mitarbeitenden via Jobroom stellt eine neue Möglichkeit der Personalsuche dar, welche die Unternehmen im Jahr 2021 teilweise auch nutzen.

4.2. Genutzte Kanäle zur Personalsuche bei meldepflichtigen Berufen

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Einführung der Stellenmeldepflicht und Veränderungen in der Praxis der Personalsuche ist von Interesse, welche Suchkanäle Unternehmen bei verschiedenen meldepflichtigen Berufsgruppen nutzen und inwiefern sich die Nutzung nach Einführung der STMP verändert hat. Dabei dürfte insbesondere auch die Arbeitsmarktsanpassung (Vakanzen pro Stellensuchenden) in den einzelnen Berufsbereichen bestimmen,

über welche Kanäle die Unternehmen suchen. Weil definitionsgemäss jene Berufe meldepflichtig sind, die eine relativ hohe Arbeitslosenquote aufweisen, ist hier die Arbeitsmarktspannung eher tief. Weiter spielen vermutlich der Adressatenkreis sowie berufsspezifische Konventionen eine Rolle bei der Wahl der Suchaktivitäten. Nachfolgende Abbildung zeigt den Anteil an den besetzten Stellen für die wichtigsten von den Unternehmen genutzten Kanäle, getrennt nach meldepflichtigen Berufsgruppen und Zeitpunkt.

Abbildung 10: Suchkanäle nach Berufsarten mit STMP



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 10 verdeutlicht, dass Unternehmen in der Schweiz die Suchkanäle je nach Berufsgruppe unterschiedlich stark nutzen. Die *Internetseite* des Unternehmens dient bei Berufen, die im Jahr 2021 nicht der Meldepflicht unterliegen, häufiger als Suchkanal als in den meldepflichtigen Berufsarten von Gastronomie, Hotel und Reinigung oder Industrie und Bau. Bei den übrigen meldepflichtigen Berufen kommt die Internetseite des Unternehmens dagegen relativ häufig zum Einsatz. *Online-Stellenbörsen* finden besonders bei der Personalsuche in den meldepflichtigen Berufen von Industrie und Bau selten Anwendung. Ausschreibungen in *Internet-Kontaktnetzwerken* sind relativ neu und kommen bei allen Berufen deshalb im Jahr 2021 häufiger zum Einsatz als in den Jahren vor Einführung der STMP. Auch hier fallen die meldepflichtigen Berufe in Industrie und Bau etwas ab, weil die Unternehmen diesen Kanal vergleichsweise selten anwenden. Das *Kontaktnetzwerk der Mitarbeitenden* nutzen Unternehmen in allen Berufen oft und über die Zeit vermehrt für die Personalsuche. Eine Ausnahme bilden die meldepflichtigen Berufe in Industrie und Bau, wo dieser Suchkanal über die Zeit an Bedeutung

verliert. Dieses Resultat ist zwar statistisch signifikant, sollte aber angesichts der breiten Konfidenzintervalle bei diesen Berufen mit Vorsicht interpretiert werden. Es ist nicht erstaunlich, dass Unternehmen nach Einführung der Meldepflicht einen deutlich höheren Anteil der Stellen in meldepflichtigen Berufen den RAV melden, während sie dies bei Stellen in Berufen ohne Meldepflicht nicht häufiger tun. Eine Ausnahme bilden wiederum die meldepflichtigen Berufe in Industrie und Bau. Hier nimmt der Anteil der gemeldeten Stellen nicht zu. *Headhunter und Temporärbüros* beauftragen Unternehmen bei Stellen ohne STMP im Jahr 2021 seltener mit der Personalsuche als in den Jahren 2010 und 2017. Bei den meldepflichtigen Berufen zeigt sich diese Abnahme auch bei den übrigen meldepflichtigen Berufen, während der Anteil bei den Berufen in Gastronomie, Hotel und Reinigung sowie in Industrie und Bau stabil bleibt. Dies ist interessant, da diese Vermittler meldepflichtige Stellen bei den RAV melden müssen und der Anteil der Stellen, für welche diese Suchmöglichkeit gewählt wurde, somit die Zahl der gemeldeten Stellen beeinflussen dürfte. Zudem dürfte eine Meldung bei den RAV teilweise als Ersatz für Headhunter und Temporärbüros dienen, da diese auch eine Vermittlerrolle übernehmen. Dies könnte bei den übrigen meldepflichtigen Berufen zutreffen.

5. Meldungen offener Stellen bei den RAV

Das erste Vollzugsmonitoring des SECO (2019) zeigte, dass die Unternehmen den RAV im ersten Jahr nach der Einführung der Stellenmeldepflicht unerwartet viele Stellen übermittelten. Nicht bekannt ist aber, wie hoch der Anteil dieser Stellen an den grundsätzlich meldepflichtigen Stellen ist. In einer Monitoringevaluation zur Stellenmeldepflicht ermitteln Bamert und Co-Autoren (2021), dass die Zahl der gemeldeten Stellen umso höher ist, je grösser ein Betrieb ist, je stärker er von der Meldepflicht betroffen ist und je mehr Stellen er bereits vor Einführung der Meldepflicht an die RAV meldete. Gemäss dieser Studie sind auch die Branchenunterschiede gross. Bisher unbekannt ist jedoch, welche stellenspezifischen Merkmale die Meldehäufigkeit beeinflussen und welche anderen Kanäle die Unternehmen zur Personalsuche nebst einer Meldung bei den RAV noch nutzen.

Dieses Kapitel soll über die Meldung offener Stellen bei den RAV Aufschluss geben. Dabei wird zuerst die Melderate genauer beleuchtet, indem verschiedene Indikatoren zu dieser miteinander verglichen werden (Kapitel 5.1, Textbox 6). Da es stark von den Merkmalen der zu besetzenden Stelle und der Art des Unternehmens abhängen dürfte, ob Unternehmen bei einer konkreten meldepflichtigen Stelle eine Meldung bei den RAV vornehmen, soll auch aufgezeigt werden, welche Unternehmen (Kapitel 5.2.) den RAV welche Typen von Stellen (Kapitel 5.3.) melden. Multivariate Schätzer (Kapitel 5.4.) und kausale Analysen (Kapitel 5.5.) gehen der Frage nach, inwiefern Veränderungen bei den Meldungen und die Einführung der STMP zusammenhängen. Kapitel 5.6. stellt dar, welche Kanäle der Personalsuche Unternehmen bei Stellen mit STMP gewählt haben, einerseits bei gemeldeten und andererseits bei nicht gemeldeten Stellen. Weiter interessiert, wieso Betriebe meldepflichtige Stellen nicht bei den RAV melden (Kapitel 5.7.).

Textbox 6: Datengrundlagen und Indikatoren zu den Meldungen beim RAV

In den Befragungen wurden die Unternehmen gebeten, die Zahl der derzeit offenen und der seit Anfang des Jahres besetzten Stellen zu nennen. Weiter gaben die Unternehmen in der Befragung des Jahres 2021 an, wie viele offene Stellen mit STMP es derzeit in ihrem Unternehmen gibt und wie viele Stellen mit STMP sie seit Anfang 2021 besetzt haben. Bei den offenen und den besetzten Stellen mit Meldepflicht nannten sie zudem die Zahl der davon gemeldeten Stellen. Weiter wurden die Unternehmen gebeten, über die zuletzt besetzte Stelle in jenem meldepflichtigen Beruf, in welchem sie die meisten Stellen mit STMP besetzt haben, detaillierte Information zu geben. Dasselbe taten sie auch für die zuletzt besetzte Stelle in einem weiteren Beruf mit STMP. Für beide Stellen gaben sie zudem Auskunft über Ausbildungsvoraussetzungen, Anstellungsgrad, Dauer und Schwierigkeit der Personalsuche sowie über die genutzten Kanäle zur Personalsuche, wozu auch eine Meldung bei den RAV zählt.

Durch die Befragungen zur Personalsuche und Stellenbesetzung ergeben sich vier Möglichkeiten, die Meldung meldepflichtiger Stellen bei den RAV zu untersuchen. Aus diesen bilden wir folgende vier Indikatoren:

- (1) Offene Stellen mit STMP

Aus der Zahl der momentan offenen Stellen mit STMP und der Zahl der davon gemeldeten Stellen lässt sich berechnen, welcher Anteil der derzeit offenen Stellen mit STMP tatsächlich gemeldet wurde.

- (2) Seit Anfang 2021 besetzte Stellen mit STMP

Zweitens lässt sich derselbe Anteil auch für die besetzten Stellen ermitteln. Dank den Firmenangaben können die Kennzahlen zu den offenen und den besetzten Stellen mit STMP getrennt nach Firmenmerkmalen berechnet werden.

- (3) Zuletzt besetzte Stellen in Beruf mit STMP

Drittens ergibt sich aus der Angabe zum Beruf der zuletzt besetzten Stelle und den für diese Stelle gewählten Kanälen zur Personalsuche die Möglichkeit, für meldepflichtige und nicht-meldepflichtige Berufsarten zu ermitteln, bei welchem Anteil der Stellen die Unternehmen eine Meldung bei den RAV gemacht haben. Dank den Informationen zum Unternehmen und der zuletzt besetzten Stelle sind getrennte Analysen nach Firmen- und Stellenmerkmalen möglich.

- (4) Zuletzt besetzte Stellen mit STMP

Viertens haben die Unternehmen in der Befragung 2021 angegeben, ob sie bei der zuletzt besetzten meldepflichtigen Stelle eine Meldung bei den RAV gemacht haben. So kann analysiert werden, wie hoch bei Firmen oder Stellen mit bestimmten Merkmalen der Anteil der meldepflichtigen Stellen ist, die Unternehmen bei den RAV gemeldet haben.

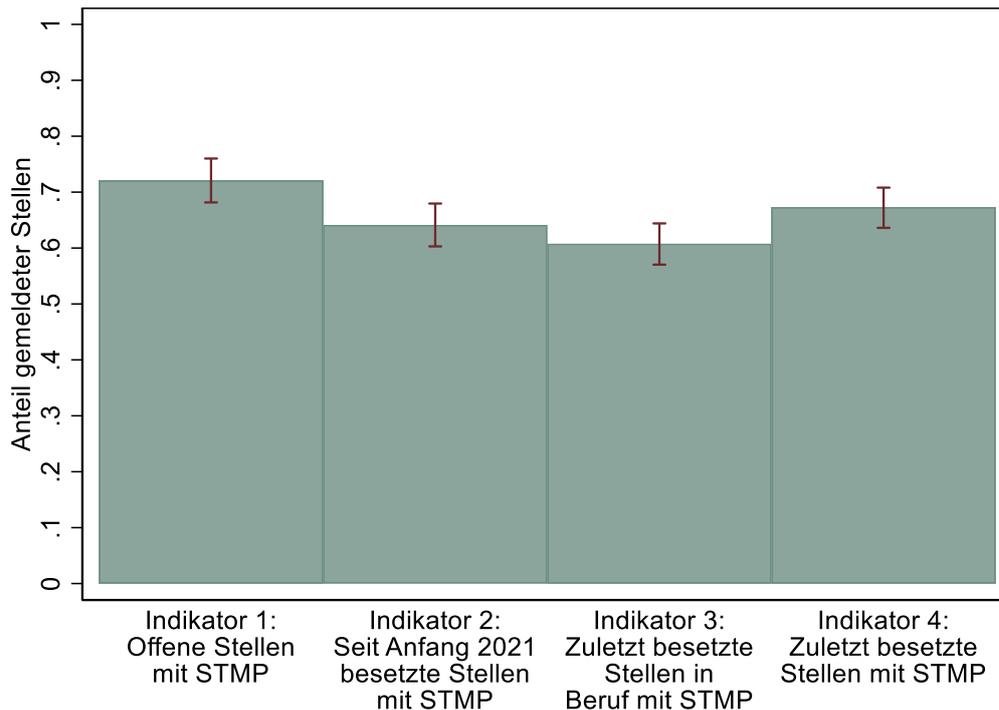
5.1. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen

Der Anteil gemeldeter an den Stellen mit Meldepflicht ist ein wichtiger Indikator, um die Umsetzung der Meldepflicht durch die Unternehmen zu beurteilen. Je nach Messverfahren dürfte dieser Anteil variieren. Abbildung 11 zeigt den Anteil der gemeldeten Stellen an allen Stellen mit STMP gemessen mit den vier in Textbox 6 beschriebenen Indikatoren.

Wie bereits in Textbox 2 diskutiert, gibt es Stellen, die Unternehmen möglicherweise nicht als offen wahrnehmen und deshalb bei der Frage nach offenen Stellen nicht miteinbeziehen. Da die Unternehmen für die Besetzung dieser Stellen (fast) keine Suchbemühungen machen müssen, werden sie diesen Stellentyp wohl auch seltener melden als Stellen, die sie als 'offen' einschätzen. Entsprechend dürfte der Anteil der den RAV gemeldeten Stellen bei den Fragen nach besetzten Stellen (Indikatoren 2-4) tiefer sein als bei der Frage nach offenen Stellen (Indikator 1).

Weiter dürfte der gemessene Anteil der gemeldeten an allen meldepflichtigen Stellen unterschiedlich gross sein, je nachdem ob die Unternehmen selbst angeben, dass die Stelle meldepflichtig ist (Indikatoren 1, 2 und 4) oder ob die Meldepflicht über den angegebenen Beruf gemessen wird (Indikator 3). Es liegt dabei auf der Hand, dass der Anteil gemeldeter Stellen höher sein dürfte, wenn die Unternehmen eine Stelle selbst als meldepflichtig einstufen und sich der STMP für diese Stelle somit bewusst sind.

Abbildung 11: Anteil der gemeldeten Stellen mit STMP



Quelle: SMM 2021

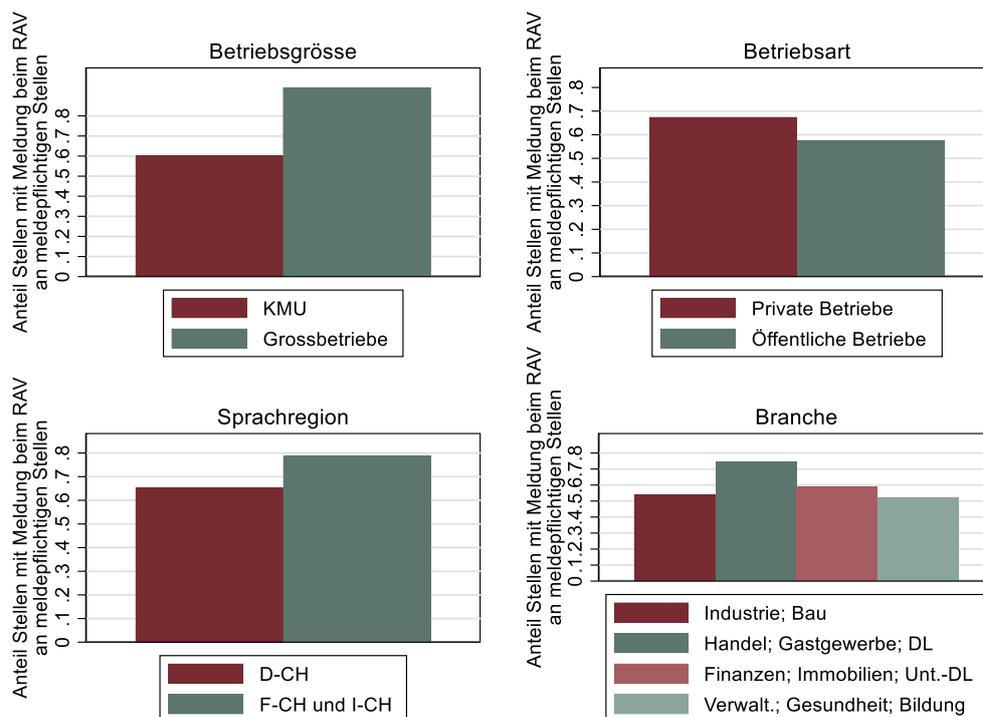
Die Ergebnisse bestätigen die Erwartungen. Die Frage, wie viele der offenen Stellen mit STMP den RAV gemeldet werden, ergibt einen Anteil von gut 70 Prozent. Dieser Anteil ist etwas tiefer (gut 60 %), wenn nach den seit Anfang 2021 besetzten Stellen mit STMP gefragt wird und wie viele Stellen davon den RAV gemeldet wurden. Diese Kennzahl gibt die beste Schätzung des Meldeverhaltens ab, da die Frage nach besetzten Stellen wohl auch Stellen umfasst, die bei der Frage nach offenen Stellen möglicherweise nicht berücksichtigt werden. Zudem dürfte in vielen Fällen die Selbsteinschätzung, ob für eine Stelle die Meldepflicht besteht oder nicht, valider sein als die Kategorisierung über Berufe wie bei Indikator 3. Dieser misst den Anteil der gemeldeten Stellen an den zuletzt besetzten Stellen mit einem meldepflichtigen Beruf. Der so ermittelte Anteil gemeldeter Stellen beträgt rund 60 Prozent. Wie erwartet ist dies der tiefste ermittelte Anteil. Der vierte Indikator ergibt einen Anteil von knapp 70 Prozent gemeldeter Stellen. Er misst, welchen Anteil der zuletzt besetzten Stellen, welche die Unternehmen als meldepflichtig angegeben haben, auch bei den RAV gemeldet wurden. Im Unterschied zum zweiten Indikator bezieht sich die Frage hier auf die Suchkanäle bei der zuletzt besetzten Stelle mit STMP und nicht auf die Anzahl gemeldeter Stellen. Insgesamt ergeben alle

vier Indikatoren ähnliche Anteile bezüglich Meldungen von Stellen mit STMP und die diskutierten Unterschiede sind gering. Dies ist ein positives Resultat, da es bedeutet, dass die Indikatoren sich gegenseitig validieren und die Schätzungen somit dem wahren Anteil ziemlich gut entsprechen. Im Folgenden stützt sich dieser Bericht nur noch auf Indikator 4, da mit diesem sowohl Unterscheidungen nach Firmen- als auch nach Stellenmerkmalen möglich sind.

5.2. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen nach Unternehmensmerkmalen

Die Meldung offener oder besetzter Stellen mit STMP bei den RAV dürfte sich gemäss den Annahmen in Kapitel 3 zur Stellenmarkttransparenz, die sinngemäss mehrheitlich auch auf die Meldung bei den RAV zutreffen, nach Firmenmerkmalen unterscheiden. Abbildung 12 bildet den Anteil der gemeldeten an den zuletzt besetzten Stellen mit STMP nach Firmenmerkmalen (Betriebsgrösse, Betriebsart, Sprachregion und Branche) ab (entspricht Indikator 4 in Abbildung 11).

Abbildung 12: Anteil der gemeldeten an den zuletzt besetzten Stellen mit STMP nach Unternehmensmerkmalen



Quelle: SMM 2021

Bezüglich der Firmengrösse zeigen die Resultate, dass Grossbetriebe einen deutlich höheren Anteil der meldepflichtigen Stellen bei den RAV melden als KMU. Dies entspricht den Resultaten bisheriger Untersuchungen (Bamert et al. 2021). Grossbetriebe verfügen über eine professionelle Personalabteilung, die vermutlich weiss, welche Berufe meldepflichtig sind und die es sich gewohnt ist, meldepflichtige Stellen zu melden. Zudem kann vermutet werden, dass bei Grossbetrieben durch betriebsinterne Regelungen systematisch Stellen mit STMP gemeldet werden müssen. Ein weiterer Grund für die höhere Melderate bei den Grossbetrieben

dürfte aber auch sein, dass KMU und Grossbetriebe unterschiedliche Stellentypen melden müssen (zu den Stellentypen siehe Abschnitt 5.3.).

Die Resultate zur Unterscheidung des Meldeverhaltens zwischen privaten und öffentlichen Betrieben fallen nicht eindeutig aus. Zwar ist der Anteil der gemeldeten Stellen bei den privaten Betrieben etwas grösser, der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant. Aus den Analysen kann also nicht geschlossen werden, ob private oder öffentliche Betriebe ihre Stellen häufiger melden.

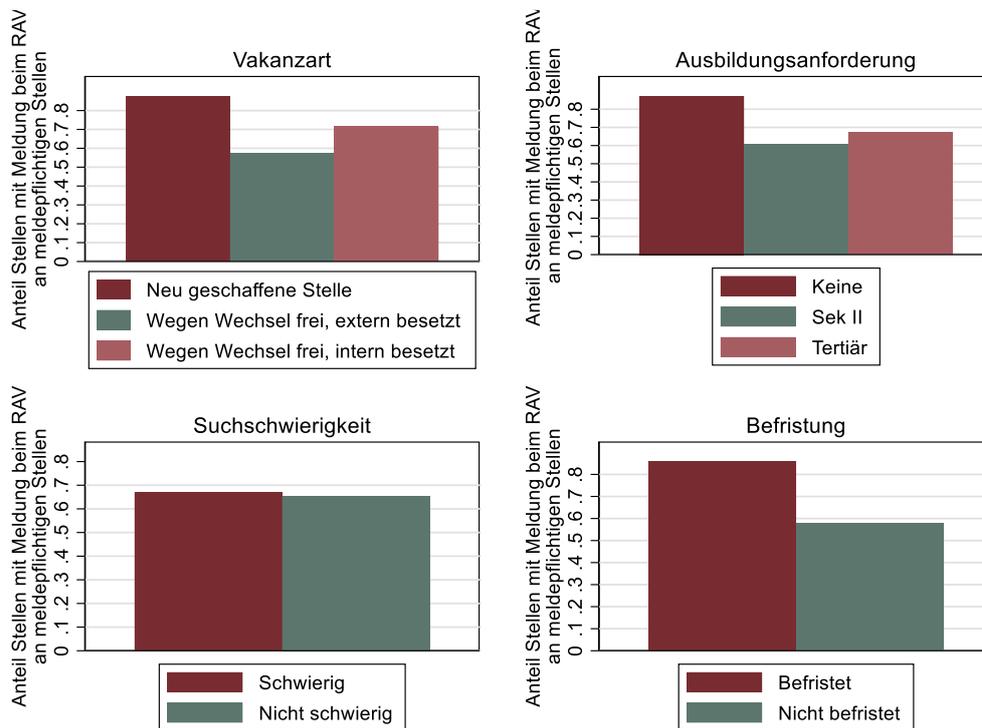
Betriebe in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz melden einen höheren Anteil der Stellen mit STMP bei den RAV als Betriebe in der Deutschschweiz. Unterschiede in der Berufs- und Branchenstruktur könnten zu diesen Unterschieden führen. Wie aber auch bereits das Vollzugsmonitoring zur Stellenmeldepflicht (Seco 2021) ausführte, können strukturelle Merkmale der kantonalen Arbeitsmärkte die regionalen Unterschiede nicht vollständig erklären. Von den Autoren wird nicht ausgeschlossen, dass die Stellenmeldepflicht in den Kantonen unterschiedlich gut eingehalten wurde. Diese Vermutung kann auch hier angestellt werden.

Die Resultate bestätigen weiter, dass gewisse Branchenunterschiede beim Anteil der gemeldeten an allen Stellen mit STMP bestehen. Industrie und Bau melden einen eher geringen Anteil der meldepflichtigen Stellen. Dies entspricht den Resultaten von Bamert und Co-Autoren (2019), die davon ausgehen, dass Bauunternehmen selbst eher selten überhaupt Stellen besetzen und deshalb Meldungen nicht routinemässig vornehmen, und dass Unternehmen der Baubranche die Meldepflicht nicht so streng einhalten. Handel, Gastgewerbe und die Dienstleistungsbranche verzeichnen den höchsten Wert gemeldeter an den meldepflichtigen Stellen. Auch dies entspricht den Resultaten von Bamert und Co-Autoren (2021). Dass jedoch die Branchen von Finanz, Immobilien und Unternehmensdienstleistungen sowie von Verwaltung, Gesundheit und Bildung eher einen geringeren Teil der meldepflichtigen Stellen melden, erstaunt. Denn beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung müssen alle Stellen mit STMP gemeldet werden. Zudem sind in diesen Branchen auch eher grosse Unternehmen angesiedelt, die gemäss den hier vorliegenden Ergebnissen einen hohen Anteil der Stellen melden. Ausgehend von den Befunden von Bamert und Co-Autoren kann dagegen vermutet werden, dass der Meldeanteil eher gering ist, weil die Betriebe in diesen Branchen insgesamt eher wenige Stellen in Berufen mit STMP haben und es sich deshalb nicht gewohnt sind, meldepflichtige Stellen auch zu melden.

5.3. Anteil der gemeldeten an den meldepflichtigen Stellen nach Stellenmerkmalen

Aus den bereits diskutierten Resultaten lässt sich vermuten, dass die Merkmale der meldepflichtigen Stelle einen grossen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Meldung bei den RAV hat. Abbildung 13 bildet für die zuletzt besetzten Stellen mit STMP ab, welchen Anteil dieser Stellen die Unternehmen bei den RAV gemeldet haben. Sie unterscheidet folgende Stellenmerkmale: Art der Vakanz (neu geschaffene Stelle; Stelle, die wegen eines Wechsels frei wurde und dabei extern bzw. intern besetzt wurde), Ausbildungsanforderung (keine oder geringe überobligatorische Ausbildung; Sekundarschule II; Ausbildungen auf Tertiärniveau), Schwierigkeit der Personalsuche und Befristung der Stelle.

Abbildung 13: Anteil der gemeldeten an den zuletzt besetzten Stellen mit STMP nach Stellenmerkmalen



Quelle: SMM 2021

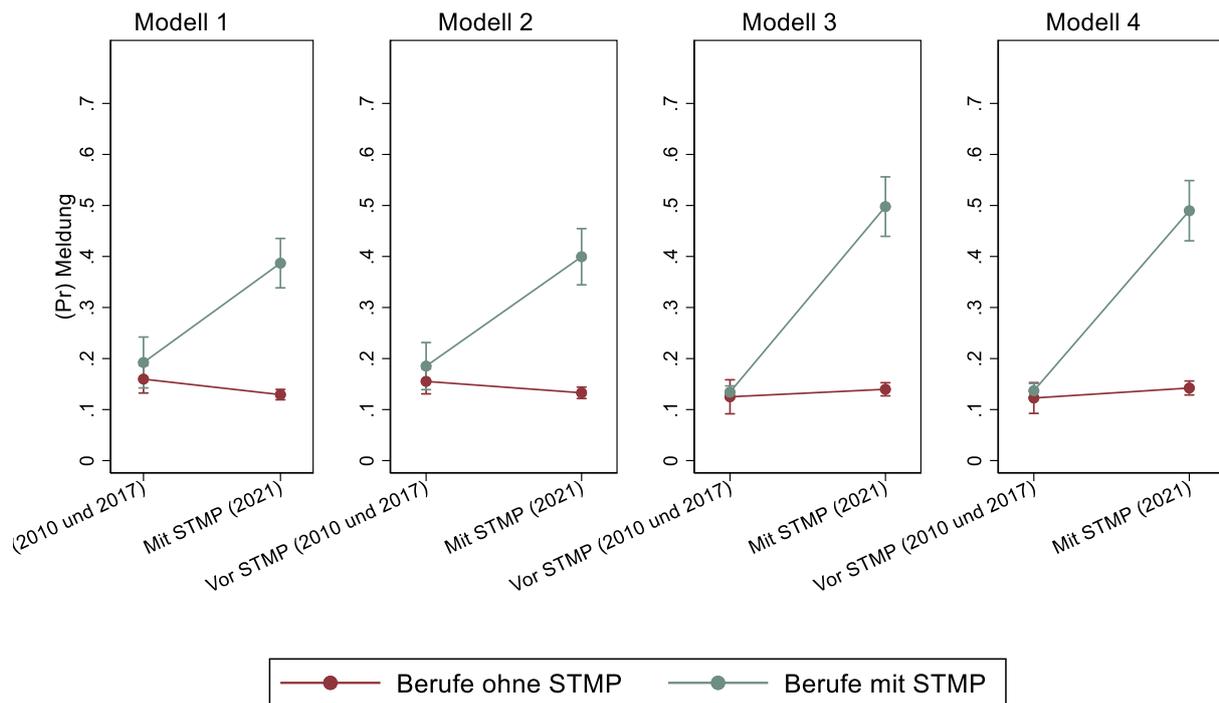
Bei der Analyse der Art der Vakanz entsprechen die Resultate nicht den Erwartungen, da Betriebe neu geschaffene Stellen am häufigsten melden. Zu erwarten wäre gewesen, dass Betriebe neu geschaffene Stellen etwas seltener melden, da sie für diesen Stellentyp oft gar keine Suchbemühungen anstellen müssen. Aber möglicherweise melden sie neu geschaffene Stellen doch, wenn sie sich der Meldepflicht bewusst sind. Zudem ist es möglich, dass sie für den Bewerbungsprozess mehr Zeit haben, als wenn eine Stelle durch einen Wechsel frei wird und deshalb die Meldung auch vornehmen. Die Ausbildungsanforderung bei den zuletzt besetzten Stellen mit STMP steht ebenfalls in Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Meldung bei den RAV. Die Auswertungen zeigen, dass Unternehmen Stellen, die ein tiefes Ausbildungsniveau erfordern, häufiger melden als Stellen, die ein mittleres oder hohes Ausbildungsniveau erfordern (Sek II oder Tertiär). Bei Stellen mit einer befristeten Anstellung machen Betriebe häufiger eine Meldung als bei unbefristeten Stellen. Die Resultate zur Schwierigkeit der Personalsuche sind nicht signifikant.

5.4. Multivariate Schätzer zu den Meldungen von Stellen mit STMP

Analog zu Kapitel 3 in diesem Bericht beschreiben die soweit diskutierten deskriptiven Analysen zum Anteil gemeldeter an den Stellen mit STMP Unterschiede zwischen Stellen- und Firmentypen. Allerdings zeigen sie nicht, inwiefern einzelne Stellen- und Firmenmerkmale ceteris paribus (unter Konstanthaltung weiterer Faktoren) mit der Meldewahrscheinlichkeit zusammenhängen. Dieses Unterkapitel widmet sich deshalb multivariaten logistischen Re-

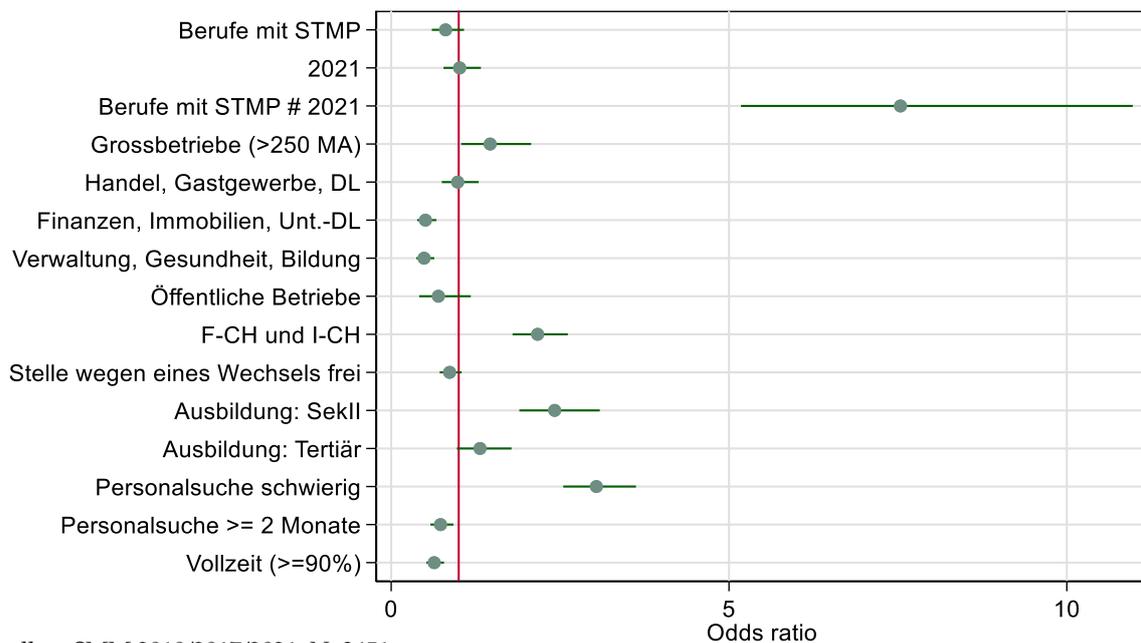
gressionsmodellen mit der Meldung einer Stelle als abhängiger Variablen. Da nun insbesondere interessiert, inwiefern die Einführung der STMP mit Meldungen bei den RAV zusammenhängt, nutzen die Analysen Angaben zur letzten besetzten Stelle aus allen Befragungszeitpunkten (entspricht Indikator 3). So ist ein Vergleich über die Zeit möglich. Abbildung 14 (predictive margins) bildet entsprechend zu Kapitel 3 die Resultate von vier Modellen ab und Abbildung 15 die Odds Ratios für Modell 4.

Abbildung 14: Predictive Margins einer Meldung bei den RAV nach Befragungszeitpunkt und Beruf mit/ohne STMP



Quellen: SMM 2010/2017/2021; N=3451

Abbildung 15: Multivariate logistische Regression zu Meldungen bei den RAV



Die in den Abbildungen 14 und 15 dargestellten Resultate sind eindeutig und wenig überraschend. Nach Einführung der STMP melden Unternehmen in den Berufen mit Meldepflicht einen deutlich höheren Teil der Stellen den RAV als vor Einführung der Meldepflicht. Die Meldewahrscheinlichkeit hat bei den Berufen mit STMP über die Zeit, je nach Modell, um etwa das Drei- bis Fünffache zugenommen. Zudem kann bei Berufen ohne STMP diese Entwicklung nicht beobachtet werden. Hier ist der Anteil der Meldungen über die Zeit etwa konstant.

Die Resultate zu den Merkmalen der Firmen (Abbildung 15) bestätigen insgesamt die deskriptiven Analysen. Die Firmengrösse hat einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Meldewahrscheinlichkeit. Ebenso der Indikator für französisch- und italienischsprachigen Landesgebiete im Vergleich zur Deutschschweiz. Bei Firmen der Branchen von Finanz, Immobilien und Unternehmensdienstleistungen sowie von Verwaltung, Gesundheit und Bildung ist die Meldewahrscheinlichkeit im Vergleich zu Firmen von Industrie und Bau geringer.

Bei den Stellenmerkmalen ergeben die multivariaten Analysen etwas andere Resultate als die deskriptiven Analysen. Ein mittleres gefordertes Ausbildungsniveau (Berufsbildung auf Niveau Sek II) weist im Vergleich zu einem tiefen geforderten Ausbildungsniveau einen positiven Zusammenhang mit der Meldung der Stelle auf. In Abbildung 13 wies dieses Ausbildungsniveau noch die geringste Melderate auf. Dies könnte daran liegen, dass Stellen mit geringen Ausbildungsanforderungen oft mit weiteren Merkmalen einhergehen, die eine Meldung begünstigen. Aber es darf auch nicht vergessen werden, dass in den multivariaten Analysen beide Befragungszeitpunkte und Stellen mit und ohne Meldepflicht betrachtet werden, was zu unterschiedlichen Resultaten führen kann. Weiter melden Unternehmen jene Stellen häufiger, bei welchen sie die Personalsuche als schwierig einschätzen. Hier melden sie vor allem auch Stellen, die nicht der Meldepflicht unterliegen, wie separate Auswertungen für Stellen ohne STMP zeigen (nicht dargestellt).

5.5. Difference in Difference: Kausaler Zusammenhang zwischen der Einführung der STMP und Meldungen bei den RAV

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben und der deskriptiven sowie multivariaten Ergebnisse in diesem Bericht ist zu erwarten, dass die STMP bei den von ihr betroffenen Berufen vermehrte Meldungen bei den RAV bewirkt. Um dies mit geeigneten Analysen nochmals zu bestätigen, werden nun die Effekte der Einführung der Stellenmeldepflicht mittels DiD Schätzern gemessen. Abbildung 16 bildet die Differenzen zwischen Berufen mit und ohne STMP im Jahr 2021 für beide Befragungszeitpunkte und die resultierenden Difference in Difference Schätzer ab. Die kausalen Analysen bestätigen die Erwartungen, dass die Meldepflicht zu mehr Meldungen in den Berufen mit STMP geführt hat.

Abbildung 16: Difference in Difference Schätzer zu Meldungen bei den RAV

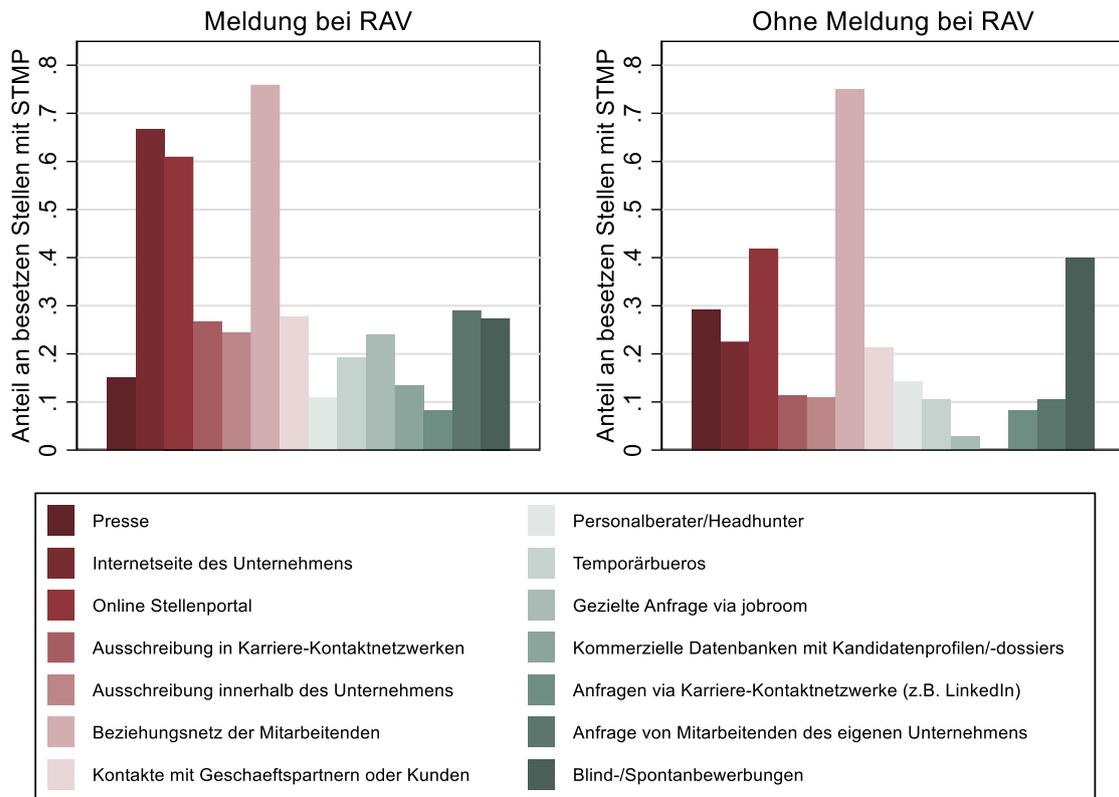
Meldung bei den RAV	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
2010/2017				
Berufe ohne STMP	0.160	0.050	0.052	-0.025
Berufe mit STMP	0.192	0.079	0.066	-0.014
Diff (T-C)	0.033	0.029	0.014	0.011
2021				
Berufe ohne STMP	0.129	0.021	0.064	-0.008
Berufe mit STMP	0.387	0.272	0.420	0.330
Diff (T-C)	0.258***	0.252***	0.356***	0.338***
Diff-in-Diff	0.225***	0.223***	0.342***	0.327***

Quellen: SMM 2010/2017/2021; N=3451

5.6. Suchkanäle bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP

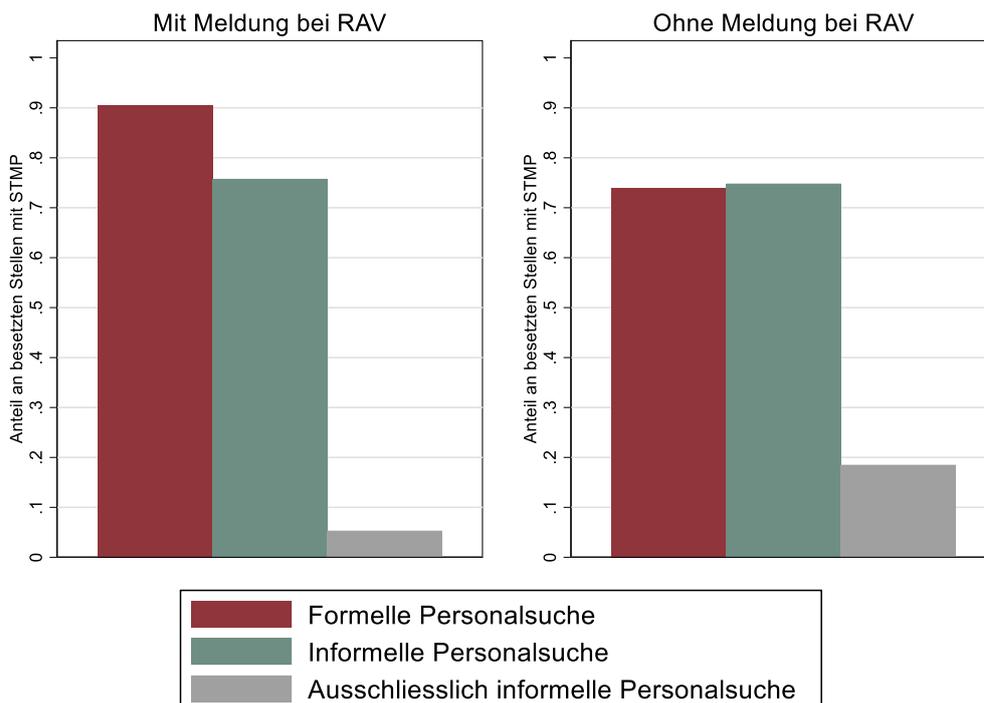
Wenn Unternehmen vor allem jene meldepflichtigen Stellen bei den RAV melden, für die sie nebst der Meldung ausschliesslich informelle Kanäle zur Personalsuche nutzen, dann trägt die Meldepflicht zu einer erhöhten Transparenz des Stellenmarkts bei. Wenn sie Meldungen mehrheitlich in Ergänzung zu formellen Suchverfahren machen, dann erhöht die STMP die Transparenz des Stellenmarkts kaum. Abbildung 17 zeigt, welche Suchkanäle Unternehmen bei jenen meldepflichtigen Stellen einsetzen, die sie bei den RAV gemeldet haben (links) und welche bei jenen Stellen, für die sie keine Meldung vorgenommen haben (rechts). Abbildung 18 vereinfacht die Interpretation, inwiefern Betriebe formelle und informelle Suchverfahren mit einer Meldung bei den RAV kombinieren, indem sie formelle und informelle Suchverfahren zusammengefasst darstellt.

Abbildung 17: Kanäle zur Personalsuche bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP



Quelle: SMM 2021

Abbildung 18: Formelle und informelle Suchverfahren bei gemeldeten und nicht gemeldeten Stellen mit STMP



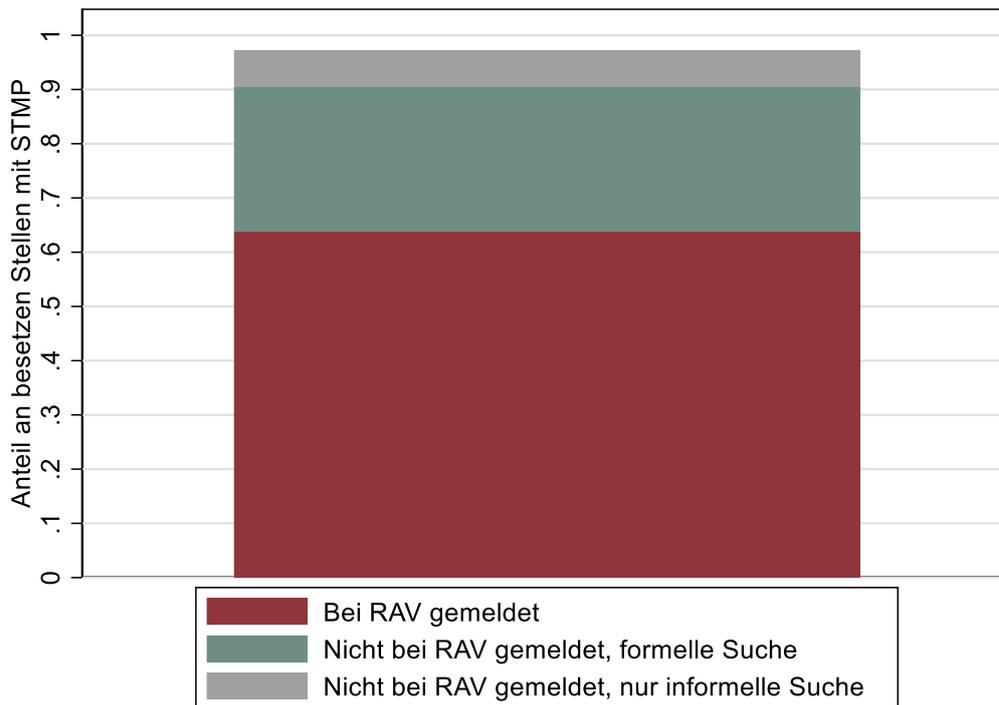
Quelle: SMM 2021

In Abbildung 17 sticht heraus, dass Unternehmen in Ergänzung zu einer Meldung bei den RAV häufig ihre eigene Firmenwebseite (rund 65%), online Stellenplattformen (knapp 60%) und das Beziehungsnetz ihrer Mitarbeitenden (gut 70%) nutzen. Bei Stellen mit STMP, für die sie keine Meldung vorgenommen haben, nutzen sie vor allem das Beziehungsnetz ihrer Mitarbeitenden (gut 70%). Gewisse Unterschiede zwischen der linken und der rechten Darstellung in Abbildung 17 sind besonders auffällig. So setzen Unternehmen ihre Internetseite, Online Stellenbörsen, Ausschreibungen innerhalb des Unternehmens und Ausschreibungen in Internet-Kontaktnetzwerken deutlich häufiger bei Stellen ein, die sie gemeldet haben als bei solchen, die sie nicht gemeldet haben. Dagegen unterlassen sie die Meldung oft bei jenen Stellen, für die sie auch keine Ausschreibung vornehmen. Weiter machen Unternehmen für gemeldete Stellen häufiger gezielte Anfragen via Jobroom als für Stellen, die sie nicht gemeldet haben. Im Gegensatz dazu nutzen sie bei nicht gemeldeten Stellen relativ häufig eingehende Blindbewerbungen. Es liegt auf der Hand, dass hier Betriebe aufgrund von Blindbewerbungen die Stelle besetzen konnten, ohne weitere Bemühungen zu tätigen. Insgesamt ist auffällig, dass die Betriebe bei gemeldeten Stellen mit STMP mehr Suchverfahren einsetzen und dies jeweils auch bei einem grösseren Anteil der Stellen. Hier müssen sie also mehr Zeit und Aufwand in die Personalsuche investieren als bei Stellen mit STMP, die sie nicht melden.

Abbildung 18 zeigt, dass Unternehmen für rund 90 Prozent der gemeldeten Stellen mit STMP formelle Suchkanäle nutzen. Sie tun dies aber nur für gut 70 Prozent der nicht gemeldeten Stellen. Dagegen ist der Anteil der ausschliesslich informellen Personalsuche bei den nicht gemeldeten Stellen mit knapp 20 im Vergleich zu rund 5 Prozent deutlich höher. Soweit bedeutet dies, dass die Betriebe Meldungen mehrheitlich in Ergänzung zu formellen Suchverfahren machen und überdurchschnittlich häufig für jene Stellen die Meldung unterlassen, für die sie ausschliesslich informelle Suchverfahren einsetzen. Für eine bessere Transparenz des Stellenmarkts wäre es aber wichtig, dass sie auch jene Stellen melden, für die sie sonst nur informelle Suchverfahren wählen.

Um diese Problematik noch etwas genauer zu beleuchten, soll im Folgenden dargestellt werden, für welchen Anteil der Stellen mit STMP Betriebe weder eine Meldung machen noch ein formelles Suchverfahren anwenden. Abbildung 19 zeigt, bei welchem Anteil der Stellen mit STMP die Betriebe eine Meldung bei den RAV machen (egal in welcher Kombination mit weiteren Suchverfahren), bei welchem sie zwar keine Meldung machen, aber ein formelles Suchverfahren wählen, und bei welchem Anteil der Stellen mit STMP sie weder eine Meldung machen, noch ein formelles Suchverfahren anwenden.

Abbildung 19: Meldungen, formelle Suchverfahren und ausschliesslich informelle Suche



Quelle: SMM 2021

Wie dieser Bericht bereits weiter oben diskutierte, melden Unternehmen etwa 2 von 3 der zuletzt besetzten meldepflichtigen Stellen bei den RAV. Bei den nicht gemeldeten Stellen wählen die Unternehmen sehr häufig formelle Suchverfahren, weshalb sie insgesamt etwa 90 Prozent aller meldepflichtiger Stellen entweder melden oder allen Stellensuchenden via formeller Verfahren zugänglich machen. Nur bei rund 6 Prozent der meldepflichtigen Stellen erfolgt die Personalsuche ausschliesslich über informelle Kanäle, also über das Beziehungsnetzwerk der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden. Insgesamt bedeutet dies, dass der Stellenmarkt bei meldepflichtigen Stellen sehr transparent ist. Aufgrund der bisherigen Resultate kann davon ausgegangen werden, dass die Einführung der STMP viel dazu beigetragen hat. Ziel der Meldepflicht wäre aber, dass alle Stellen mit STMP den inländischen (bei den RAV registrierten) Stellensuchenden zugänglich sind. Dafür müsste gerade bei den verbleibenden rund 6 Prozent der Stellen die Meldepflicht auch umgesetzt werden.

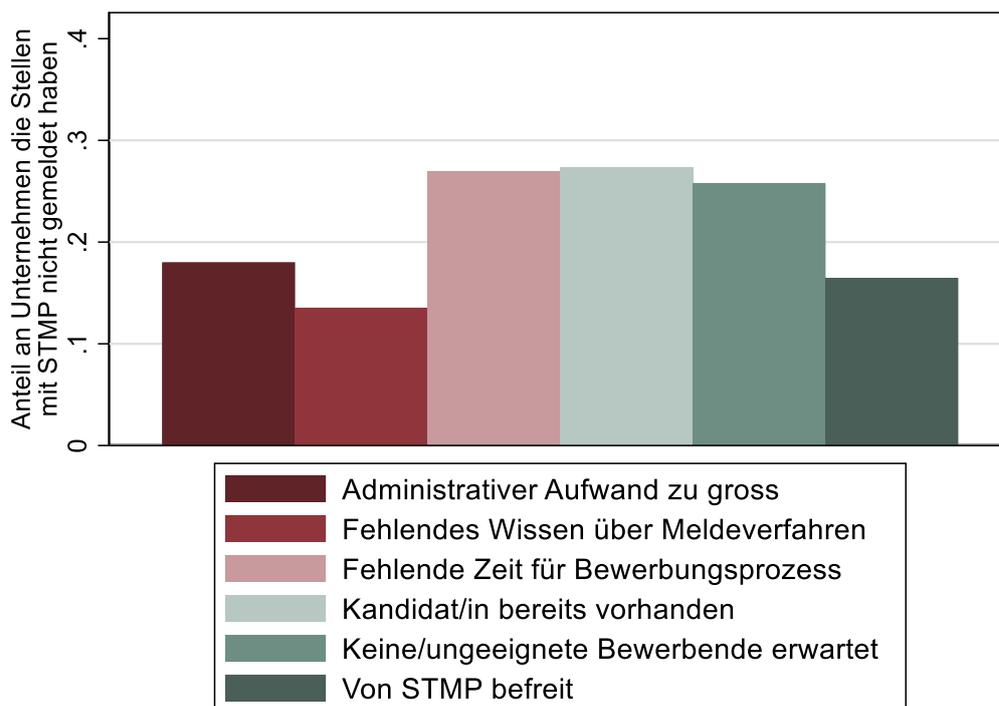
5.7. Gründe für ein Unterlassen der Meldung von Stellen mit STMP

Es gibt diverse Gründe, weshalb Unternehmen meldepflichtige Stellen nicht bei den RAV melden. Die Befragung vom Jahr 2021 versuchte, möglichst viele dieser Gründe zu erfassen. Für die Auswertungen wurden diese Gründe zu 6 Kategorien zusammengefasst (siehe auch Textbox 6). Diese Kategorien werden in Abbildung 20 als Anteil an den Unternehmen dargestellt, die eine oder mehrere offene Stellen mit STMP nicht gemeldet haben. Von 3312 Firmen, welche auf die Befragung im Jahr 2021 geantwortet haben, haben 517 offene Stellen mit STMP und davon haben 141 Angaben zu den Gründen für eine Unterlassung von Meldungen gemacht.

Textbox 6: Gründe für eine Unterlassung der Meldung von offenen Stellen mit STMP

Kategorie	Frage: Nicht gemeldet, da...
<i>Administrativer Aufwand</i>	<ul style="list-style-type: none"> • der administrative Aufwand für das Unternehmen zu gross ist.
<i>Fehlende Zeit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • das Unternehmen zu wenig Zeit für den Bewerbungsprozess hatte.
<i>Fehlendes Wissen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • das Unternehmen nicht weiss, dass für die Berufe die Meldepflicht gilt. • das Unternehmen nicht weiss, wie es vorgehen soll.
<i>Kandidat/In bereits vorhanden</i>	<ul style="list-style-type: none"> • bereits ein/e geeignete/r Kandidat/in vorhanden ist.
<i>Kein /ungeeignete Bewerbende erwartet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • das Unternehmen dadurch zu wenig Kandidat/innen erwartet. • das Unternehmen dadurch kaum geeignete Kandidat/innen erwartet.
<i>Von STMP befreit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen von der Meldepflicht befreit sind, weil sie intern besetzt werden konnten. • Stellen von der Meldepflicht befreit sind, weil sie durch eine zuvor arbeitslos gemeldete Person besetzt werden konnten.

Abbildung 20: Gründe für das Unterlassen von Meldungen

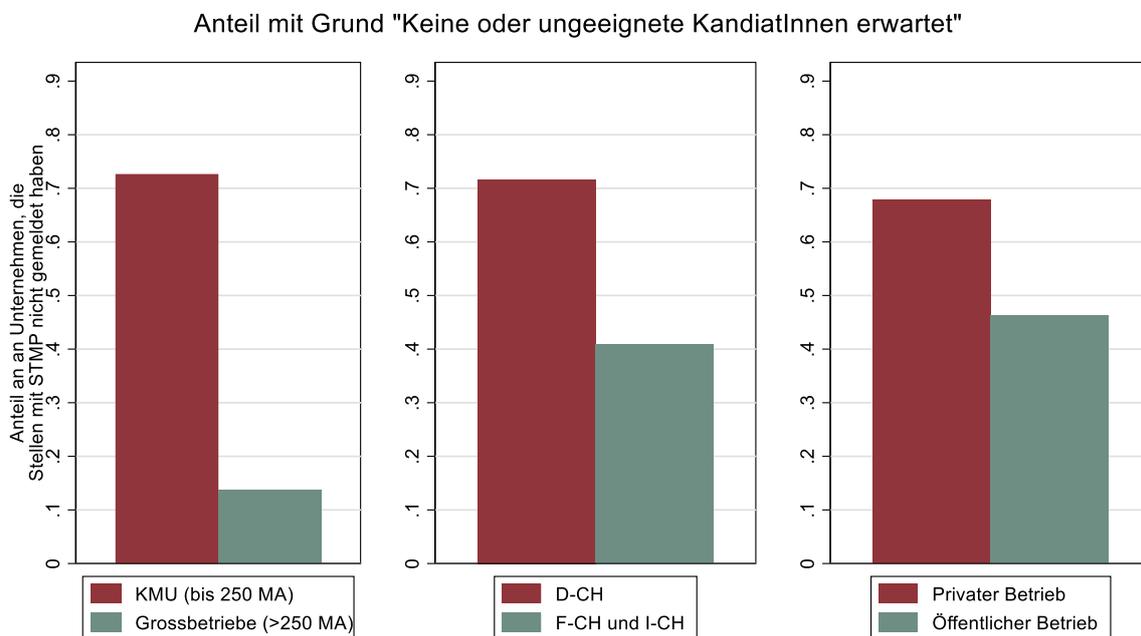


Quelle: SMM 2021

Abbildung 20 zeigt, dass die häufigsten Gründe für ein Unterlassen der Meldung von meldepflichtigen Stellen folgende sind: Fehlende Zeit für den Bewerbungsprozess, ein Vorhandensein geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten und die Überzeugung, durch die Meldung keine oder ungeeignete Bewerbungen zu erhalten. Aber auch der administrative Aufwand und fehlendes Wissen über den Meldeprozess sind Gründe, die viele Unternehmen dazu veranlassen, meldepflichtige Stellen nicht zu melden.

Für detailliertere Auswertungen sind die Fallzahlen zu klein. Jedoch kann für den Grund «keine oder ungeeignete Bewerbungen erwartet» nach Unternehmensmerkmalen unterschieden werden. Abbildung 21 stellt den entsprechenden Anteil der Unternehmen getrennt nach Unternehmensmerkmalen dar.

Abbildung 21: Anteil der Unternehmen, die Meldungen unterlassen aus dem Grund "keine oder ungeeignete KandidatInnen erwartet"



Quelle: SMM 2021

Der Anteil der Unternehmen, der angegeben hat, dass durch eine Meldung keine oder nur ungeeignete Bewerbungen erwartet werden, unterscheidet sich nach Betriebsgrösse und Sprachregionen. KMU nennen den Grund "keine oder ungeeignete KandidatInnen erwartet» häufiger als Grossbetriebe. In der Deutschschweiz ist dies für einen grösseren Anteil der Unternehmen ein Grund, meldepflichtige Stellen nicht zu melden, als in der lateinischen Schweiz. Da Unternehmen in der lateinischen Schweiz auch einen grösseren Anteil der Stellen melden, scheint ihr Vertrauen in die Meldepflicht und die dadurch erzielten Bewerbungen generell etwa höher zu sein als jenes von Unternehmen in der Deutschschweiz. Der Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Betrieben oder Verwaltungen ist statistisch nicht signifikant.

Literaturverzeichnis

Ahrens, Achim Patrick Arni, Dominik Hangartner, Rafael Lalive, Tobias Lehmann, Joëlle Pianzaola (2021): «Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 21. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.

Bamert, Justus, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp & Michael Siegenthaler (2021): «Monitoringevaluation der Stellenmeldepflicht I». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 19. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. .

BFS (2021). Methodischer Steckbrief: Stichprobenrahmen BESTA. Online abrufbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/beschaefigungsstatistik/offene-stellen.assetdetail.14447378.html> (Stand 30.11.2021)

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

Buchs, Helen & Marlis Buchmann. 2018. Verdeckter Arbeitsmarkt in der Schweiz ist eher klein. Die Volkswirtschaft, 11/2018: 39-41.

Buchs, Helen & Anna von Ow (2017). «Personalsuche und Stellenbesetzung. Kurzreport zur Unternehmensbefragung 2017». Universität Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz. Online abrufbar unter <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/publications.html> (Stand 30.11.2021)

Buchs, Helen & Stefan Sacchi (2011). «Personalsuche und Stellenbesetzung. Empirische Analysen zur Praxis der Personalsuche, betrieblichen Rekrutierungsproblemen und zur Personalsuche im Ausland». Universität Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz. Online abrufbar unter <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/publications.html> (Stand 30.11.2021)

Seco (2021): «Vollzugsmonitoring Stellenmeldepflicht. Monitoringbericht 2020 des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)». Bern, 14. Juni 2021. Online abrufbar unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/monitoringevaluation_stellenmeldepflicht_2_wp20.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Monitoringevaluation_IWSB_FINAL_20.pdf (Stand 30.11.2021)

Seco (2019): «Vollzugsmonitoring Stellenmeldepflicht. Erster Monitoringbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)». Bern, 1. November 2019. Online abrufbar unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/monitoringevaluation_stellenmeldepflicht_1_wp19.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Monitoringevaluation_KOF-BSS_FINAL_19.pdf (Stand 30.11.2021)

Sheldon George, Wunsch Conny (2021): «Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht II». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 22. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.

Anhang

A.1.: Meldepflichtigen Berufe für das Jahr 2021:

- Führungskräfte in Vertrieb und Marketing
- Technische Verkaufsfachkräfte (ohne Informations- und Kommunikationstechnologie), Technik
- Soziologen/Soziologinnen, Anthropologen/Anthropologinnen und verwandte Wissenschaftler/innen
- Philosophen/Philosophinnen, Historiker/Historikerinnen und Politologen/Politologinnen
- Schauspieler/innen
- Verkaufsfachkräfte (z.B. Aussendienstmitarbeiter/in, Verkaufsfachmann/Verkaufsfachfrau)
- Konferenz- und Veranstaltungsplaner/innen
- Küchenchefs/-chefinnen, stv. Küchenchefs/-chefinnen und Souschefs/-chefinnen
- Kundeninformationfachkräfte in Call Centers; Telefonisten/Telefonistinnen
- Hotelrezeptionisten/-rezeptionistinnen
- Auskunftspersonal; Empfangskräfte; Interviewer/innen im Bereich Umfragen und Marktforschung; Berufe im Bereich Kundeninformation,
- Köche/Köchinnen
- Chefs de service, Servicefach-, Servicehilfskräfte in Restaurants und Barkeeper/innen
- Reinigungs- und Hauswirtschaftleiter/innen und -kräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
- Sicherheitsdienstleistungspersonal
- Betonierer/innen, Betonoberflächenfertiger/innen und verwandte Berufe
- Baukonstruktions- und verwandte Berufe, anderweitig nicht genannt (z.B. Gerüstbauer/innen und Gerüstbaupraktiker/innen)
- Dachdecker/innen
- Boden- und Fliesenleger/innen
- Gipsler/innen, Trockenbauer/innen
- Isolierer/innen (ohne Isolierspengler/innen)
- Maler/innen und verwandte Berufe
- Schweisser/innen und Brennschneider/innen
- Metallpolierer/innen, Rundschleifer/innen und Werkzeugschärfer/innen
- Uhrenarbeiter/innen
- Bediener/innen von Wäschereimaschinen
- Kraftfahrzeugführer/innen (ohne LKW-Fahrer/innen)
- Führer/innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen, Strassenbau und Baumaschinen
- Kranführer/innen, Aufzugmaschinisten/-maschinistinnen und Bediener/innen verwandter Hebeeinrichtungen (ohne Seilbahn)
- Gabelstaplerfahrer/innen und verwandte Berufe
- Hilfsarbeitskräfte, onA; Hilfsarbeiter/innen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen; Abfallentsorgungsarbeiter/innen und sonstige Hilfsarbeitskräfte
- Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
- Hilfsarbeiter/innen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
- Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung

A.2.: Zuordnung der CH-ISCO 19 Codes zu den Kategorien meldepflichtiger Berufe

Tabelle 1: Zuordnung der CH-ISCO 19 Codes zu den Kategorien meldepflichtiger Berufe

Berufsfeld	Codes	Berufsbezeichnungen
Verkauf und Marketing, sowie übrige	42220	Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers
	42230	Telefonisten
	42240	Hotelrezeptionisten
	42260	Empfangskräfte (allgemein)
	42270	Interviewer im Bereich Umfragen und Marktforschung
	12211	Führungskräfte in Vertrieb
	1221	Führungskräfte in Vertrieb und Marketing
	12210	Führungskräfte in Vertrieb und Marketing, onA
	12212	Führungskräfte in Marketing
	33220	Verkaufsfachkräfte
	24330	Technische Verkaufsfachkräfte, onA
	24331	Technische Verkaufsfachkräfte, Technik
	54140	Sicherheitsdienstleistungspersonal
	26320	Soziologen, Anthropologen und verwandte Wissenschaftler
	33320	Konferenz- und Veranstaltungsplaner
	73110	Uhrmacher, Uhrenarbeiter, Mikromechaniker, onA
	73112	Uhrenarbeiter
Restaurantservicekräfte, Barkeeper	51312	Servicefachkräfte in Restaurants
	51313	Servicehilfskräfte in Restaurants
	51320	Barkeeper
	51311	Chefs de Service in Restaurants
	51310	Chefs de service, Servicefach- und Servicehilfskräfte in Restaurants, onA
Reinigungspersonal	91120	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
Fahrzeugführer, Bauberufe	83000	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen, onA
	83421	Führer von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen, Strassenbau
	81570	Bediener von Wäschereimaschinen
	83220	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer
	83422	Führer von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen
	83430	Kranführer und Aufzugmaschinisten, onA
	83440	Gabelstaplerfahrer und verwandte Berufe
	71310	Maler und verwandte Berufe
	71230	Gipser, Trockenbauer
	71190	Baukonstruktions- und verwandte Berufe, anderweitig nicht genannt
	71140	Betonierer, Betonoberflächenfertiger und verwandte Berufe
	71220	Boden- und Fliesenleger
	71241	Isolierer, Gebäudehüllen
	72240	Metallpolierer, Rundschleifer und Werkzeugschärfer
	72120	Schweisser und Brennschneider
	71210	Dachdecker
	93100	Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau, onA
93110	Hilfsarbeiter im Bergbau und in der Gewinnung von Steinen/Erden	
93120	Hilfsarbeiter im Tiefbau	
93130	Hilfsarbeiter im Hochbau, onA	

	93131	Hilfsarbeiter im Hochbau, Bauhauptgewerbe
	93132	Hilfsarbeiter im Hochbau, Ausbaugewerbe
Köche, Küchengehilfen	51200	Köche
	34340	Küchenchefs, stv. Küchenchefs und Souschefs
	3434	Küchenchefs, stv. Küchenchefs und Souschefs
	94100	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung, onA
	94110	Zubereiter von Fast Food und anderen Imbissen
	94121	Hilfssköche
	94122	Küchengehilfen
	94120	Hilfssköche und Küchengehilfen, onA
Hilfsarbeiter in Landwirtschaft, Verpacken, Lagerei, Abfallentsorgung, Kuriere	90000	Hilfsarbeitskräfte, onA
	92100	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, onA
	92110	Hilfsarbeiter im Gemüse- und Obstbau
	92120	Hilfsarbeiter in der Tierhaltung
	92130	Hilfsarbeiter in Ackerbau und Tierhaltung (ohne Schwerpunkt)
	92140	Hilfsarbeiter im Gartenbau
	92150	Hilfsarbeiter in der Forstwirtschaft
	92160	Hilfsarbeiter in der Fischerei und Aquakultur
	93200	Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren, onA
	93210	Verpacker
	93290	Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren, anderw. nicht genannt
	93310	Führer von Handwagen und pedalbetriebenen Fahrzeugen
	93320	Führer von Fahrzeugen und Maschinen mit Zugtierantrieb
	93330	Frachtarbeiter und verwandte Berufe
	93340	Regalbetreuer und -auffüller
	96100	Abfallentsorgungsarbeiter, onA
	96110	Arbeiter in der Abfall- und Wertstoffsammlung
	96120	Arbeiter in der Abfallsortierung
	96130	Strassenkehrer und verwandte Berufe
	96200	Sonstige Hilfsarbeitskräfte, onA
	96210	Boten, Paketauslieferer und Gepäckträger
	96220	Gelegenheitsarbeiter
	96230	Zählerableser, Automatenbefüller und -kassierer
	96290	Hilfsarbeitskräfte, anderweitig nicht genannt

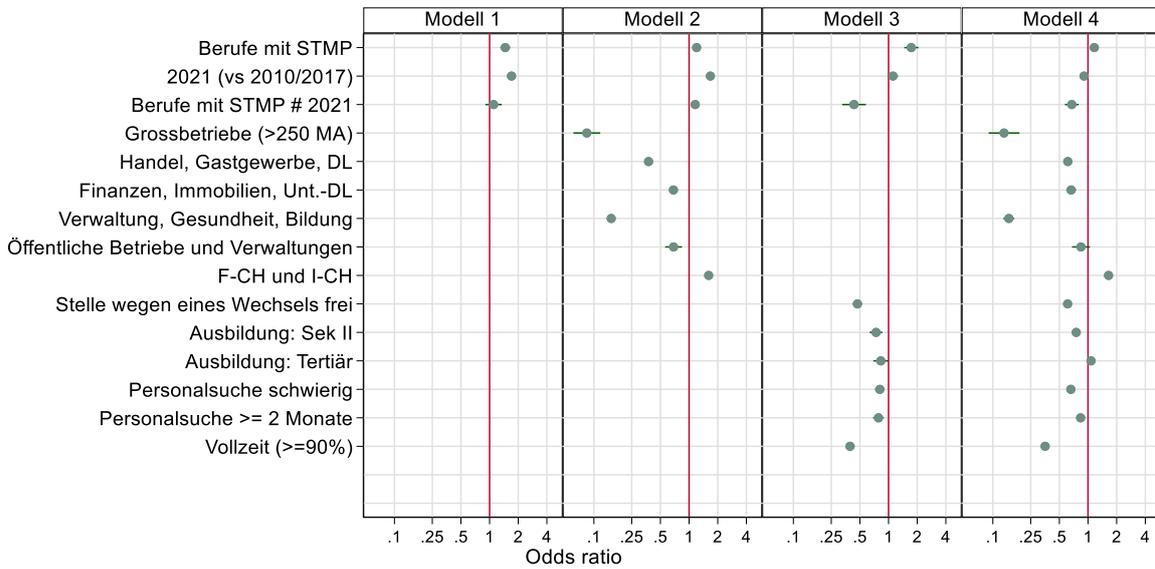
A.3.: Deskriptive Auszählungen

Table 2: Anteile gewichtet

Firmenmerkmale	Anteil 2010 / 2017	Anteil 2021
KMU (bis 250 MA)	0.69	0.74
Grossbetriebe (>250 MA)	0.31	0.26
Industrie und Bau	0.20	0.18
Handel, Gastgewerbe, Dienstleistungen	0.42	0.39
Finanzen, Immobilien, Unternehmensdienstleistungen	0.16	0.19
Verwaltung, Bildung, Gesundheit	0.22	0.25
Privater Betrieb	0.88	0.94
Öffentlicher Betrieb, Verwaltung	0.12	0.06
Dt-CH	0.71	0.72
Fr und It-CH	0.29	0.28
Zuletzt besetzte Stelle		
Neu geschaffene Stelle	0.35	0.33
Stelle wegen eines Wechsels frei	0.65	0.67
Ausbildungsanforderungen tief	0.24	0.24
Sek II	0.48	0.47
Tertiär	0.27	0.29
Personalsuche eher einfach	0.55	0.52
Personalsuche eher schwierig	0.45	0.48
Dauer der Personalsuche <=2Monate	0.51	0.47
Dauer der Personalsuche >2Monate	0.49	0.53
Befristet		0.12
Unbefristet		0.88
Teilzeit	0.27	0.29
Vollzeit	0.73	0.71
Berufe ohne STMP im Jahr 2021	0.78	0.78
Berufe mit STMP im Jahr 2021	0.22	0.22
Zuletzt besetzte Stellen mit STMP		
Neu geschaffene Stelle		0.26
Stelle wegen eines Wechsels frei, extern besetzt		0.65
Stelle wegen eines Wechsels frei, extern besetzt		0.08
Ausbildungsanforderungen tief		0.46
Sek II		0.46
Tertiär		0.08
Personalsuche eher einfach		0.44
Personalsuche eher schwierig		0.56
Teilzeit		0.42
Vollzeit		0.58
Unbefristet		0.72
Befristet		0.28

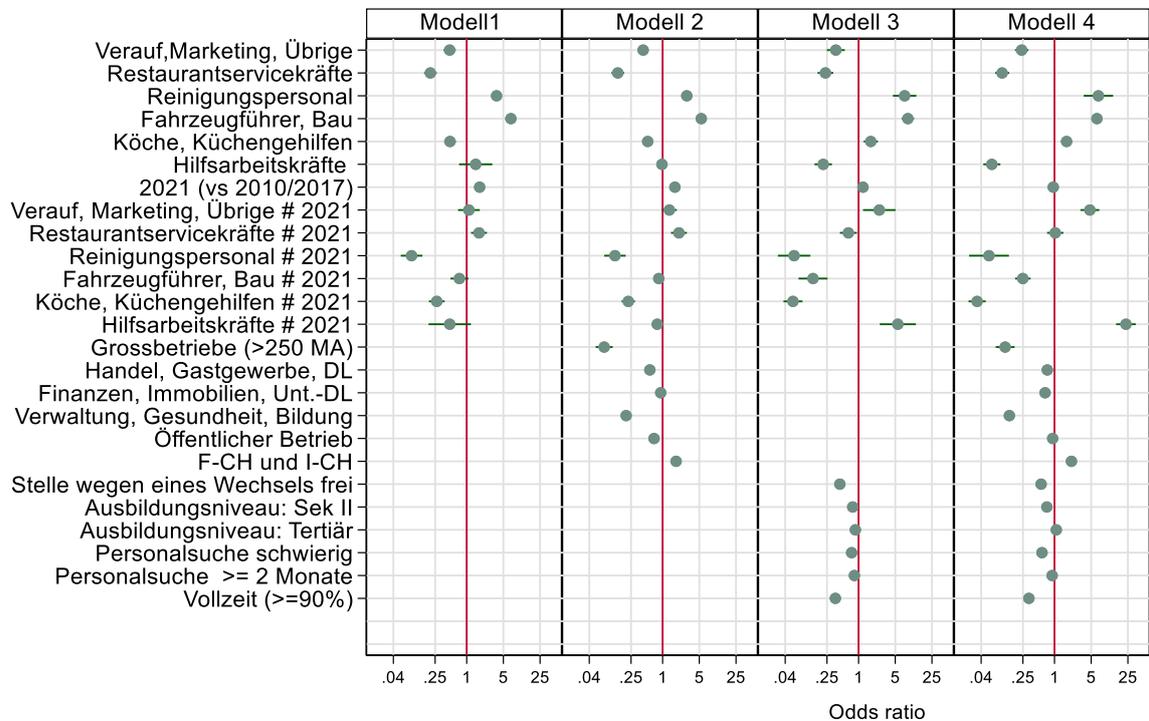
A.4.: Weiterführende multivariate Auswertungen

Abbildung 22: Logistische Regressionsmodelle zu ausschliesslich informeller Personalsuche



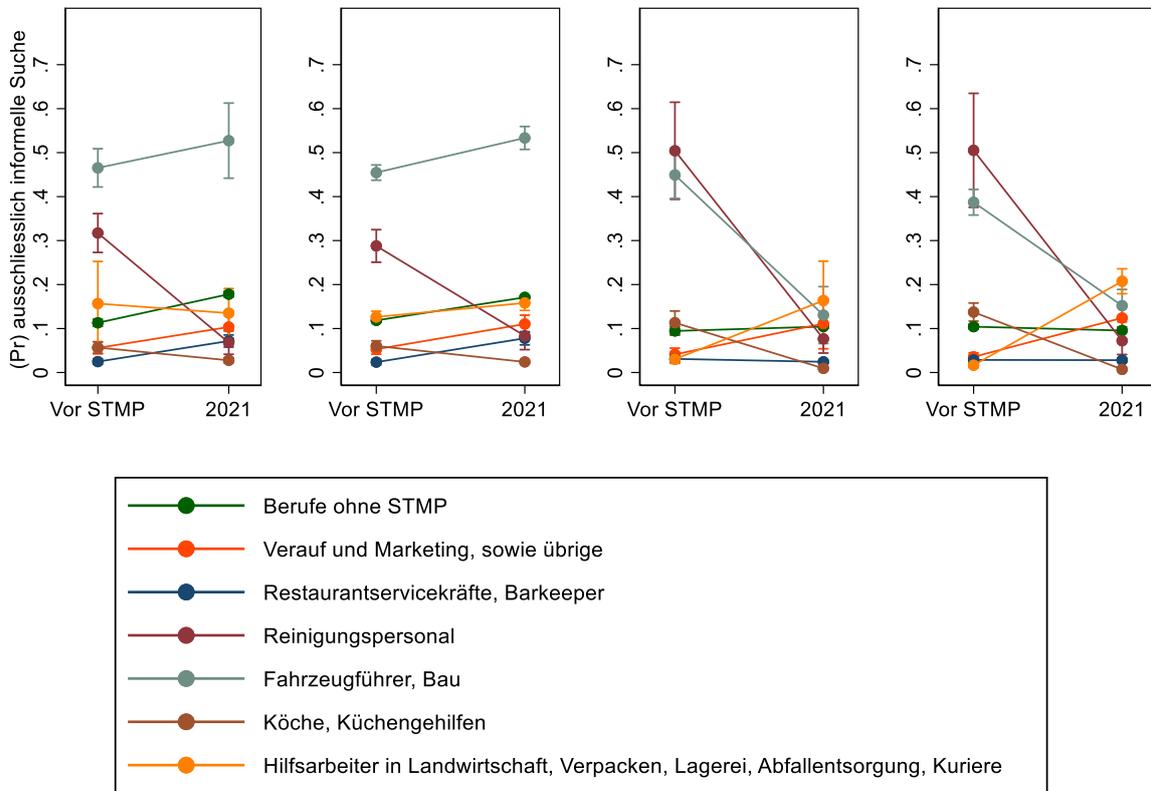
Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 23: Odds ratios ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und detaillierten Berufen mit STMP



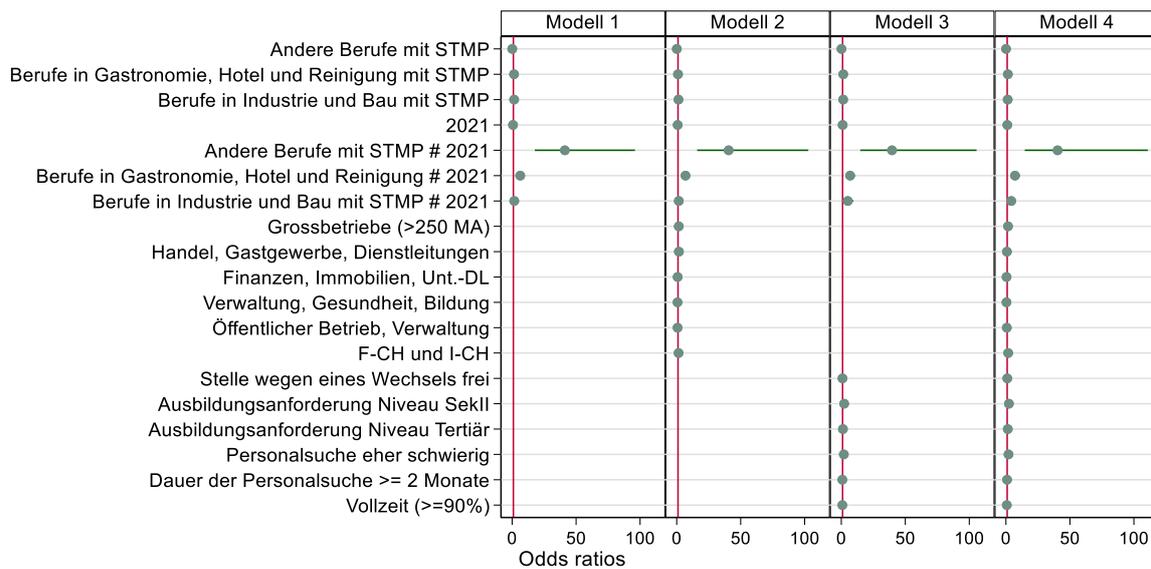
Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 24: Predictive margins ausschliesslich informeller Suche nach Befragungszeitpunkt und detaillierten Berufen mit STMP



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 25: Odds ratios einer Meldung bei den RAV nach detaillierten Berufen



Quellen: SMM 2010/2017/2021

Abbildung 26: Predictive margins einer Meldung bei den RAV nach detaillierten Berufen

