AMOSA | Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Stellenmarkt und Rekrutierung

Eine Teilstudie des Projekts «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende»

Leitung: Katharina Degen, AMOSA

1. Juni 2021

AMOSA

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Die Berichterstattung über das Projekt «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende» umfasst neben dem vorliegenden Bericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und weitere Teilstudienberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind.

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG ... 3
2 DATEN UND METHODIK ... 3
2.1 Datenbasis ... 3
2.2 Methodik ... 4
2.3 Institutioneller Rahmen ... 4
2.3.1 Vorgaben und Pflichten bei der Stellensuche ... 4
2.3.2 Kernaufgaben und Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung ... 5
3 REKRUTIERUNG UND STELLENMARKTSITUATION ... 6
3.1 Rekrutierung im Wandel der Zeit ... 6
3.1.1 Rekrutierungskanäle ... 6
3.1.2 Kompetenzanforderungen ... 7
3.2 Aktuelle Rekrutierungspraxis ... 10
3.2.1 Inserierungspraxis ... 10
3.2.2 Rekrutierungsinstrumente ... 11
3.2.3 Stellenanforderungen ... 13
3.2.4 Beurteilungskriterien im Rekrutierungsprozess ... 19
3.2.5 Digital Recruiting ... 22
3.3 Stellenmarktsituation ... 23
3.3.1 Arbeitsmarkteffizienz im Zeitverlauf ... 23
3.3.2 Merkmale des Stellenmarktes ... 28
3.3.3 Matchingpotenzial ... 32
4 WIE MOBIL SIND ÄLTERE STELLENSUCHENDE IM ARBEITSMARKT? ... 36
4.1 Geografische Mobilität ... 36
4.1.1 Wohn- und Arbeitsort der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet ... 37
4.1.2 Unterschiede zwischen den Altersgruppen ... 42
4.2 Stellenwechsel und Beendigung der Erwerbstätigkeit ... 45
4.3 Berufliche Mobilität ... 47
4.3.1 Suchmobilität ... 47
4.3.2 Berufliche Wechsel ... 51
4.4 Branchenbezogene Mobilität ... 59
5 SYNTHESE ... 63
6 ANHÄNGE ... 66
7 LITERATURVERZEICHNIS ... 68

1 EINLEITUNG

Der Stellenmarkt befindet sich in einem stetigen Wandel und die Rekrutierungspraxis der Unternehmen verändert sich laufend. Stellen werden über neue Kanäle ausgeschrieben und die Palette der genutzten Rekrutierungsinstrumente wird immer breiter. Mit den strukturellen Veränderungen der Wirtschaft verändern sich auch die Anforderungen an das Fachwissen und die Kompetenzen von Kandidatinnen und Kandidaten. Kapitel 3 beleuchtet den Rekrutierungsprozess und die Stellenmarktsituation im AMOSA-Gebiet. Kapitel 3.1 befasst sich mit dem sich wandelnden Rekrutierungsprozess im Zeitverlauf. Kapitel 0 beleuchtet die aktuelle Rekrutierungspraxis anhand von verschiedenen Dimensionen und Kapitel 3.3 gibt einen Überblick über die Stellenmarktsituation im AMOSA Gebiet über den Zeitverlauf und untersucht das Matchingpotenzial für ältere Stellensuchende.

Der zweite Teil dieser Teilstudie befasst sich mit der Mobilität von älteren Stellensuchenden im Arbeitsmarkt. Um sich in einem rasch wandelnden Stellenmarkt behaupten zu können, ist es gerade für ältere Stellensuchende wichtig, flexibel und anpassungsfähig zu bleiben. Anhand von verschiedenen Dimensionen untersucht dieser Bericht die Mobilität von älteren Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet. Kapitel 4.1 wirft einen Blick auf die geografische Mobilität, in Kapitel 4.2 werden Stellenwechsel und Arbeitsmarktrücktritte untersucht und die Kapitel 4.3 und 4.4 befassen sich mit beruflicher und branchenbezogener Mobilität.

2 DATEN UND METHODIK

2.1 Datenbasis

Die Analysen in dieser Teilstudie basieren auf unterschiedlichen Datenquellen. Die Ergebnisse zur Rekrutierungspraxis und zur Stellenmarktsituation basieren hauptsächlich auf den Mikrodaten des Stellenmarkt-Monitors (SMM) des soziologischen Instituts der Universität Zürich. Die Daten umfassen eine bis in das Jahr 1950 zurückreichende Erhebungsreihe zum Stellenangebot in der Schweizer Wirtschaft. Die Erhebungen basieren auf repräsentativen Zufallsstichproben von Stelleninseraten in den jeweils bedeutendsten Inserierungskanälen. Über die Daten des Stellenmarkt-Monitors wurden auf der einen Seite die Inserate im Volltext erfasst. Dies ermöglicht qualitative, textbasierte Analysen zur Entwicklung der Inserierungspraxis und Stellenanforderungen. Auf der anderen Seite wurden gewisse Angaben zu den Anforderungen und Merkmalen der ausgeschriebenen Stelle, zur gesuchten Person und zum inserierenden Unternehmen mittels standardisierter Verfahren auch für quantitative statistische Analysen aufbereitet.

Die Analysen zu Rekrutierung und zur Stellenmarktsituation werden ergänzt durch die Antworten einer von AMOSA durchgeführten Befragung von Unternehmen im AMOSA-Gebiet. Für detaillierte Informationen zur Arbeitgeberumfrage ist auf die Teilstudie „Sichtweise der Arbeitgebenden" verwiesen.

Die Analysen zur Mobilität von älteren Stellensuchenden stützen sich hauptsächlich auf die Daten aus dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung- und Arbeitsmarktstatistik (AVAM). Für die Analysen zur geografischen Mobilität wurden die Abmeldekohorten der Jahre 2010 bis 2019 gepoolt und mit den Distanzmatrizen des Nationalen Personenverkehrsmodells (NPVM) verknüpft. Dies ermöglicht eine Abschätzung zur Distanz und Dauer des Arbeitsweges, den Stellensuchende für ihre letzte Arbeitsstelle in Kauf genommen haben. Die Analysen zur beruflichen Mobilität und zur branchenbezogenen Mobilität

stützen sich auf die Abmeldekohorte 2019. Die Analysen zu den Stellenwechseln und zur Beendigung der Erwerbstätigkeit basieren auf den Standardtabellen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE für das Jahr 2019 und beziehen sich auf die gesamte Schweiz.

2.2 Methodik

Die Analysen der Stelleninserate basieren einerseits auf einer qualitativen Wortfrequenzanalyse der Volltextinserate im Zeitverlauf und andererseits auf einer deskriptiv-statistischen Analyse der quantitativ erfassbaren Merkmale. Bei den Analysen zur Rekrutierungspraxis und zum Stellenmarkt können nur wenige Aussagen zu altersbedingten Unterschieden gemacht werden, da der Stellenmarkt sich in der Regel nicht auf einzelne Altersgruppen einschränken lässt.

Die Analysen zur geografischen, beruflichen und branchenbezogenen Mobilität lassen sich hingegen mit Blick auf das Alter analysieren. Bei diesen Analysen stehen deskriptiv-statistische Auswertungen nach Altersgruppen im Vordergrund.

2.3 Institutioneller Rahmen

2.3.1 Vorgaben und Pflichten bei der Stellensuche

Stellensuchende, welche Versicherungsleistungen beanspruchen möchten, müssen sich an gewisse Pflichten und Vorgaben halten. Dabei gibt es zwei Arten von Pflichten: Zum einen besteht eine Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG). Diese besagt, dass der oder die Versicherte mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen muss, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Schadenminderungspflicht verpflichtet die versicherte Person insbesondere, Arbeit – nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes - zu suchen und die Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Daneben haben Stellensuchende verschiedene Kontrollpflichten (Art. 18-27 AVIG) zu erfüllen, beispielsweise die persönliche Meldung bei der Wohngemeinde oder bei der zuständigen Amtsstelle zur Arbeitsvermittlung, die Pflicht zur Annahme einer vermittelten zumutbaren Arbeit oder die Teilnahme an den periodischen Beratungsgesprächen und an arbeitsmarktlichen Massnahmen. Ausnahmen sieht das Gesetz für ältere versicherte Langzeitarbeitslose vor, die der Bundesrat teilweise von den Versicherungspflichten entbinden kann.

In Artikel 16 AVIG wird abschliessend geregelt, unter welchen Umständen eine Arbeit als unzumutbar gilt. Unzumutbar ist eine Arbeit beispielsweise, wenn sie den *berufs- und ortsüblichen Bedingungen* nicht entspricht und nicht genügend Rücksicht auf die Fähigkeiten und bisherigen Tätigkeiten der versicherten Person nimmt. In Bezug auf ihre körperlichen, geistigen und fachlichen Fähigkeiten darf eine Arbeit zwar *unter*- nicht aber *überfordern*. Dies impliziert, dass sich stellensuchende Personen bei ihren persönlichen Arbeitsbemühungen zunächst in ihrem bisherigen Berufszweig oder Tätigkeitsbereich umsehen kann, sofern in diesem Bereich überhaupt Stellen ausgeschrieben sind. Eine Arbeit muss ferner auch *dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand* der versicherten Person angemessen sein. Unter persönlichen Verhältnissen sind beispielsweise Betreuungspflichten oder auch Wohnverhältnisse zu verstehen. Als zumutbar gilt beispielsweise ein Arbeitsweg von je bis zu zwei Stunden für den Hin- und Rückweg. Eine Arbeit muss auch *finanziell zumutbar* sein: Unzumutbar ist sie, wenn sie dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer als 70 Prozent des versicherten Verdiens-

tes liegt, es sei denn, der Versicherte erhalte Kompensationszahlungen im Rahmen eines Zwischenverdienstes. Die Bedingungen, unter welchen eine Arbeit als unzumutbar gilt, sind in Artikel 16, Absatz 2 des AVIG abschliessend geregelt.

Die gesetzlichen Vorgaben stellen sicher, dass sich versicherte Personen aktiv um eine neue Stelle bemühen, bieten aber gleichzeitig auch einen Schutz vor unzumutbarer Arbeit. Dennoch müssen sich Stellensuchende sowohl beruflich als auch geografisch flexibel zeigen und bereit sein, auch Arbeit ausserhalb des angestammten Tätigkeitsbereiches anzunehmen oder längere Pendelzeiten zum Arbeitsort in Kauf zu nehmen. Dies gilt insbesondere, wenn die beruflichen Möglichkeiten im angestammten Tätigkeitsbereich beschränkt sind oder wenn die Stellensuche bereits länger andauert.

2.3.2 Kernaufgaben und Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Den Pflichten und Vorgaben stehen verschiedene Unterstützungsleistungen gegenüber. Die Schweizer Arbeitsmarktbehörden – insbesondere die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) – unterstützen Stellensuchende bei deren raschen Wiedereingliederung. Sie sind dafür zuständig, Stellensuchende und offene Stellen zu erfassen, Stellensuchende im Hinblick auf deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu beraten und diese bei der Stellenvermittlung zu unterstützen. Die öffentliche Arbeitsvermittlung bewegt sich dabei im Geltungsbereich von zwei gesetzlichen Grundlagen. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG regelt die Leistungen und Organisation der öffentlichen Arbeitsvermittlung aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) regelt neben der öffentlichen Arbeitsvermittlung auch die private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih.

Den kantonalen Arbeitsmarktbehörden stehen für die Erfüllung ihrer Beratungs- und Vermittlungsauftrages verschiedene Kerninstrumente zur Verfügung. Die Beratung bezweckt eine Aktivierung und Motivierung von Stellensuchenden mit dem Ziel, diese so rasch und nachhaltig wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig muss auch die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Pflichten überprüft und Verstösse dagegen sanktioniert werden. Mittels arbeitsmarktlicher Massnahmen soll die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden verbessert werden. Letztlich können die kantonalen Arbeitsmarktbehörden subsidiär zu den eigenen Bewerbungsbemühungen der Stellensuchenden Vermittlungsaufgaben wahrnehmen, also Stellensuchende und geeignete offene Stellen zusammenführen.[1] Dabei haben Personalberatende die Möglichkeit, unverbindliche oder verbindliche Bewerbungsaufforderungen auszusprechen. Mit der Onlineplattform Job-Room steht Stellensuchenden ein weiteres Instrument zur Verfügung, um sich auf geeignete Stellen zu bewerben und/oder die eigenen Kontaktdaten oder das eigene Bewerberprofil zu hinterlegen. Gleichzeitig können Unternehmen oder private Arbeitsvermittler über einen privaten Login-Bereich auf Kontaktdaten und allenfalls auf Bewerbungsunterlagen wie beispielsweise den Lebenslauf von Stellensuchenden zugreifen. Stellensuchende können dabei selbst entscheiden, ob und wie viele Kontaktinformationen für Arbeitgeber und Personalvermittler sichtbar sein sollen. Seit der Einführung der Stellenmeldepflicht im Juli 2018 gilt in meldepflichtigen Berufen während 5 Tagen ein Publikationsverbot, während dieser Zeit die meldepflichtigen Stellen ausschliesslich für die beim RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich sind. Diesen Informationsvorsprung können

[1] Eine detaillierte Auslegeordnung über die Kernaufgaben der RAV findet sich in **AMOSA.** 2019. *Beratungspraxis der RAV – Strategien und Herausforderungen*. Zürich: AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich.

Stellensuchende nutzen, um sich aus eigener Initiative auf diese Stellen zu bewerben. Personalberatende können Arbeitgebenden über sogenannte Kandidatenvorschläge auch potenziell geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Den Arbeitgebenden ist freigestellt, ob sie diese Kandidatinnen und Kandidaten kontaktieren und zu einem Bewerbungsgespräch einladen möchten oder nicht; sie sind aber in jedem Fall angehalten, eine Rückmeldung an die Arbeitsmarktbehörden zu machen.

Schliesslich pflegen alle Kantone auch Kontakte zu Arbeitgebern und privaten Arbeitsvermittlern. Die AMOSA-Kantone haben dabei im Rahmen ihrer Vollzugsautonomie verschiedene Strategien und Ansätze zur Pflege von Arbeitgeberkontakten entwickelt. Grob können zwei verschiedene Modelle von Arbeitgeberservice unterschieden werden. In den meisten AMOSA-Kantonen stützt man sich auf ein spezialisiertes Modell, bei dem ausgewählte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den einzelnen RAV grossmehrheitlich oder ausschliesslich für die Pflege der Arbeitgeberkontakte verantwortlich sind. Im Kontrast dazu pflegen bei einem generalistischen Modell alle RAV-Personalberatenden Arbeitgeberkontakte. Zu den Dienstleistungen des Arbeitgeberservice zählen in erster Linie die kostenlose Publikation von Stelleninseraten auf der Onlinestellenplattform Job-Room, die Vermittlung von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten oder die persönliche Beratung über die verschiedenen Angebote wie beispielsweise Einarbeitungs-, Praktika- oder Ausbildungszuschüsse. In verschiedenen Kantonen gibt es neben dieser institutionalisierten Zusammenarbeit spezielle Programme, welche die Vermittlung zwischen potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten und Arbeitgebenden in den Fokus stellen (z.B. Jobjägerprogramm, Job Speed Dating, Mentoring-Programme, Vermittlungsprojekte, Arbeitgeberanlässe etc.). In der Teilstudie „Organisationssicht: Die Praxis der RAV 2017-2019" werden die wichtigsten Interventionsinstrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit Blick auf Altersunterschiede näher beleuchtet.

3 REKRUTIERUNG UND STELLENMARKTSITUATION

Der Stellenmarkt und die Art und Weise, wie Unternehmen rekrutieren verändert sich stetig. Kapitel 3.1 beschäftigt sich mit den Veränderungen der Rekrutierungspraxis und Stellenanforderungen über die Zeit. In Kapitel 0 wird ein Blick auf die aktuelle Rekrutierungspraxis von Unternehmen geworfen. Kapitel 3.3 beschäftigt sich mit dem Zusammenspiel von Stellenbewerbern und offenen Stellen und beleuchtet wie sich der Stellenmarkt über die Zeit verändert hat, wie der Stellenmarkt im AMOSA-Gebiet aussieht und wie gross das Matchingpotenzial zwischen den beim RAV gemeldeten älteren Stellensuchenden und den offenen Stellen ist.

3.1 Rekrutierung im Wandel der Zeit

3.1.1 Rekrutierungskanäle

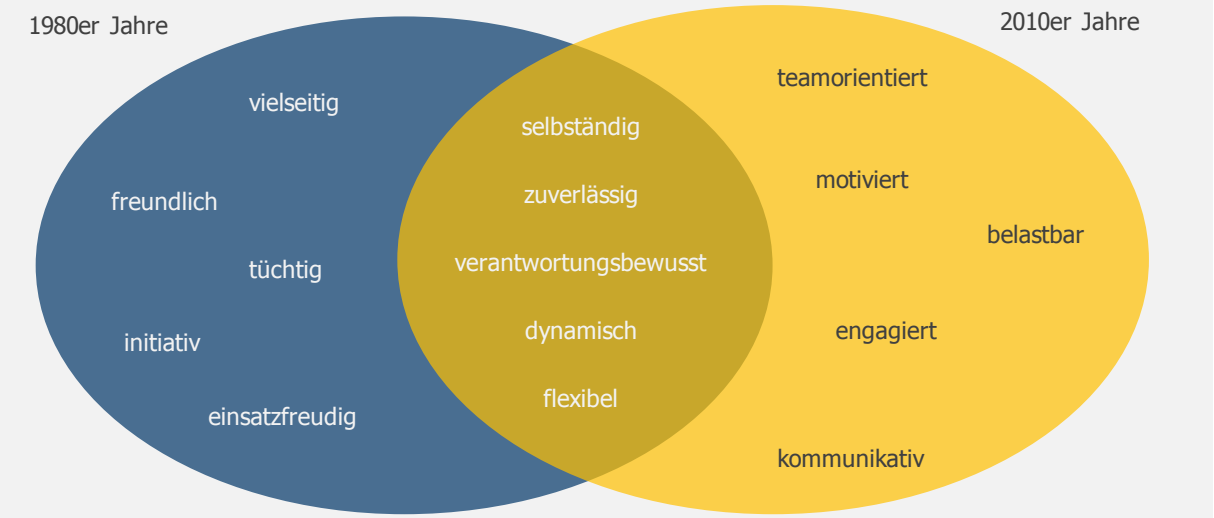
Über 50-Jährige Stellensuchende bewegen sich in der Regel bereits seit vielen Jahren auf dem Arbeitsmarkt. Über den Zeitverlauf haben sich sowohl der Stellenmarkt als auch die Rekrutierungspraxis stark verändert. Viele der heute über 50 Jährigen starteten in den achtziger Jahren eine Berufslehre oder stiegen zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt ein. Zu dieser Zeit waren die Printmedien der dominierende Ausschreibungskanal. Mit dem Aufkommen des Internets verschoben sich Stellenausschreibungen immer mehr in den Onlinebereich. 2019 waren Unternehmenswebseiten der bedeutendste Inserierungskanal für offene Stellen, gefolgt von Stellenportalen. Mit rund 7 Prozent der ausgeschriebenen Stellen kam den Printmedien für die Inserierung offener Stellen jüngst nur noch eine geringe Bedeutung zu.

3.1.2 Kompetenzanforderungen

Mit zunehmender Länge der Inseratetexte nahm auch die Anforderungsliste an die Wunschkandidatin oder den Wunschkandidaten zu. Neben fachlichen Kompetenzen werden häufig auch diverse persönliche und soziale Kompetenzen gefordert. Dabei veränderte sich das Anforderungsprofil über die Zeit erheblich: Suchten Arbeitgebende in den 80er vornehmlich nach „selbständigen", „vielseitigen", „jungen", „zuverlässigen", „freundlichen" und „tüchtigen" Kandidatinnen und Kandidaten, so standen 2019 bei Arbeitgebenden neben Selbständigkeit und Zuverlässigkeit Attribute wie „motiviert", „teamfähig", „flexibel", „dynamisch", „kommunikativ", oder „belastbar" an oberster Stelle.

Da die Inseratetexte als unstrukturierte Informationen vorliegen, ist eine systematische Analyse der Kompetenzanforderungen sehr komplex. Häufig werden zur Charakterisierung von Kompetenzen unterschiedliche Begriffe synonym verwendet oder Begriffe werden gar umschrieben. Hinzu kommt, dass sich der Sprachgebrauch über die Zeit gewandelt hat. Wurden früher beispielsweise zur Charakterisierung von Leistungsbereitschaft und Motivation eher Begriffe wie „tüchtig", „strebsam", „fleissig", „tatkräftig" oder „arbeitsam" verwendet, werden diese Eigenschaften in aktuellen Stelleninseraten mit Begriffen wie „motiviert", „engagiert", „leistungsorientiert", oder „leistungsstark" umschrieben. Um die Entwicklung von Kompetenzen in Stelleninseraten zu analysieren, wurden zunächst alle Attribute mit mehr als 10 Nennungen seit 1950 isoliert. Basierend auf dieser Attributliste wurden ähnliche Kompetenzen gebündelt und in übergeordneten Kategorien zusammengefasst (vgl. Tabelle 2 im Anhang).

Abbildung 1: Häufigkeit personenbezogener Attribute in Stelleninseraten



Bemerkungen: Häufigkeit von personenbezogenen Attributen in Stelleninseraten. Abgebildet sind die 10 häufigsten Attributkategorien (in abnehmender Reihenfolge) für Stelleninserate aus den 1980er Jahren sowie für Stelleninserate der 2010er Jahre. Quelle: SMM, 1950 bis 2019.

Abbildung 1 zeigt die 10 häufigsten personenbezogenen Kompetenzen in Stellenanzeigen der 1980er Jahre und in Stellenanzeigen der 2010er Jahre. Gewisse Kompetenzen wie beispielsweise Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität oder Dynamik blieben über die Zeit hinweg konstant wichtige Kompetenzattribute in Stellenanzeigen. Es lassen sich aber auch gewisse Verschiebungen von Kompetenzbereichen beobachten: Während in den achtziger Jahren auch oft nach einsatzfreudigen, tüchtigen, initiativen, vielseitigen und freundlichen Angestellten gesucht wurde, verschob

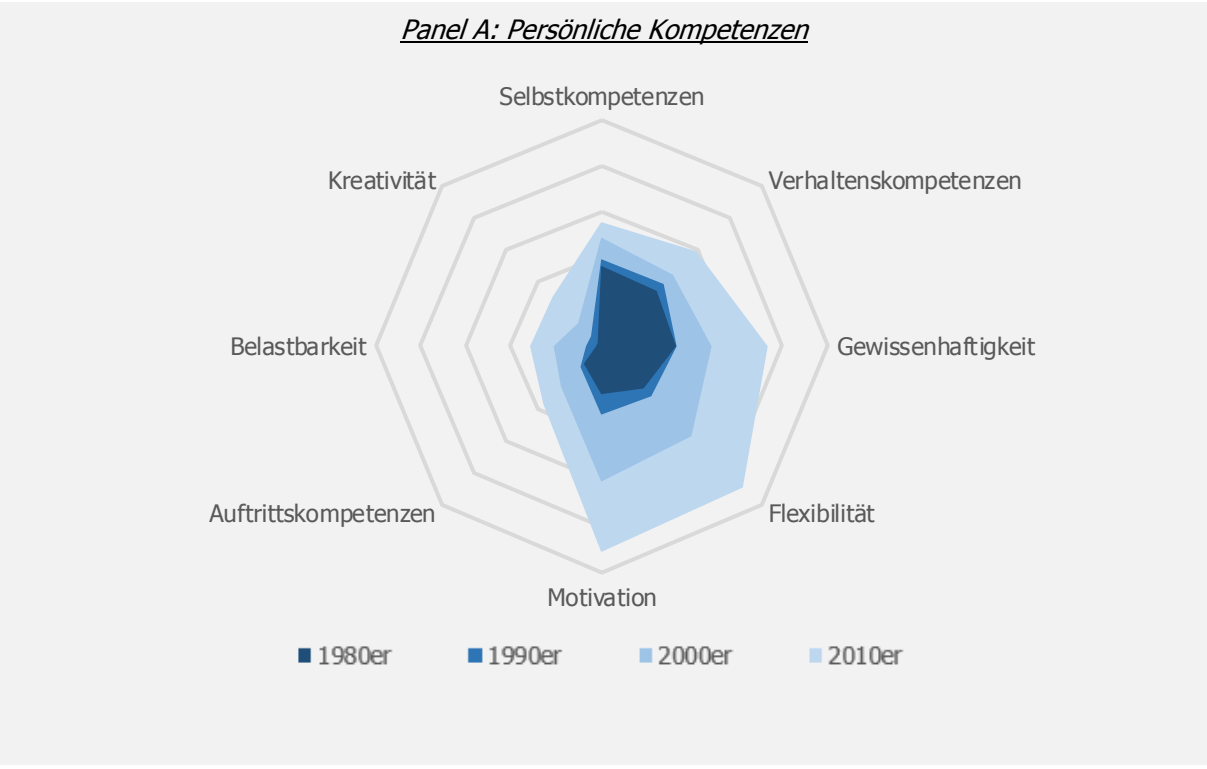
sich das gesuchte Profil in den 2010er Jahren eher Richtung teamorientierte, motivierte und engagierte, belastbare und kommunikative Kandidatinnen und Kandidaten.

In Abbildung 2 ist ersichtlich, welche Kompetenzbereiche häufig in Stelleninseraten thematisiert werden und wie sich diese über die Zeit gewandelt haben. In Bezug auf die persönlichen Kompetenzen (Panel A) waren in den achtziger Jahren Selbstkompetenzen (18% der Stelleninserate), Verhaltenskompetenzen (17%) und Gewissenhaftigkeit (17%) die häufigsten in Stelleninseraten genannten Kompetenzbereiche. Über die Jahre haben sich die Kompetenzanforderungen mehr in Richtung Flexibilität und Motivation verschoben. Seit 2010 waren Motivation (45% der Stelleninserate), Flexibilität (44%) und Gewissenhaftigkeit (37%) die am häufigsten angesprochenen persönlichen Kompetenzbereiche in Stelleninseraten.

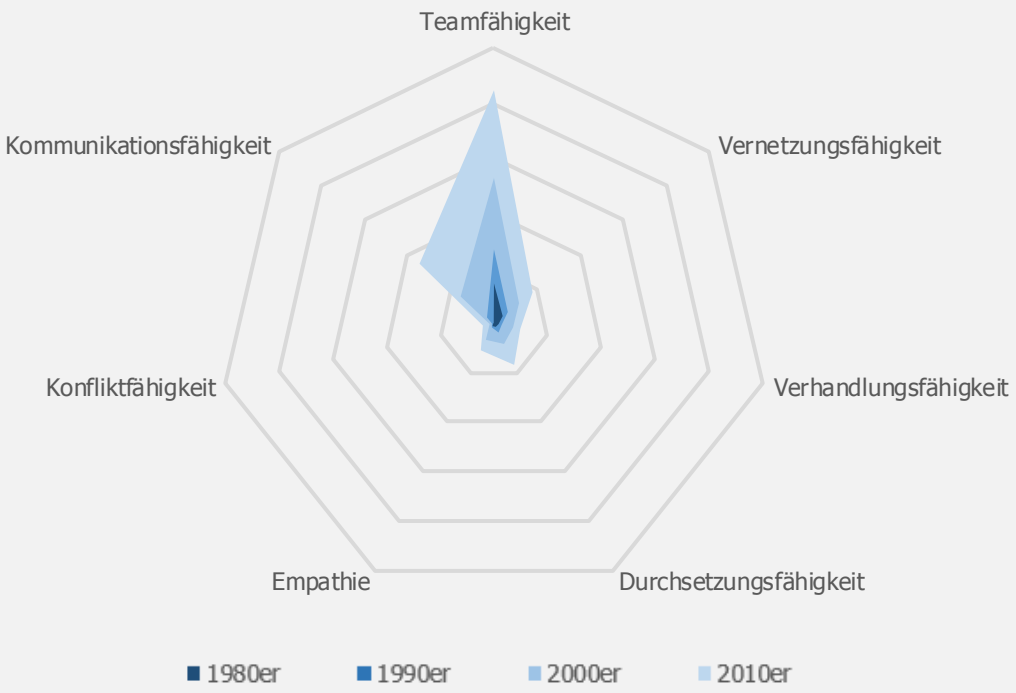
Bei den sozialen Kompetenzen (Panel B) liegt der Hauptfokus bei einer hohen geforderten Teamfähigkeit. Bereits in den 80er Jahren forderten Unternehmen in ihren Stelleninseraten häufig „teamorientierte" oder „teamfähige" Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Über die Zeit nahmen daneben vor allem Kommunikationsfähigkeiten, Vernetzungsfähigkeiten und Durchsetzungsfähigkeiten an Bedeutung zu.

Bei der Wertorientierung stand in den achtziger Jahren die Leistungsorientierung im Vordergrund. Gesucht wurden häufig „tüchtige", „einsatzfreudige" oder „speditive" Kandidatinnen und Kandidaten. Die Leistungsorientierung bleibt bis heute eine wichtige Komponente in Stellenanzeigen. In aktuellen Stellenanzeigen werden oft „leistungsorientierte", „erfolgsorientierte" oder „ergebnisorientierte" Arbeitnehmende gewünscht. Zusätzlich zur Leistungsorientierung entwickelten sich aber zunehmend auch die Kunden- oder Dienstleistungsorientierung (z.B. „kundenorientiert", „serviceorientiert", „dienstleistungsorientiert") sowie die Ergebnisorientierung (z.B. „zielorientiert", „lösungsorientiert") zu wichtigen Wertehaltungen (vgl. Panel C).

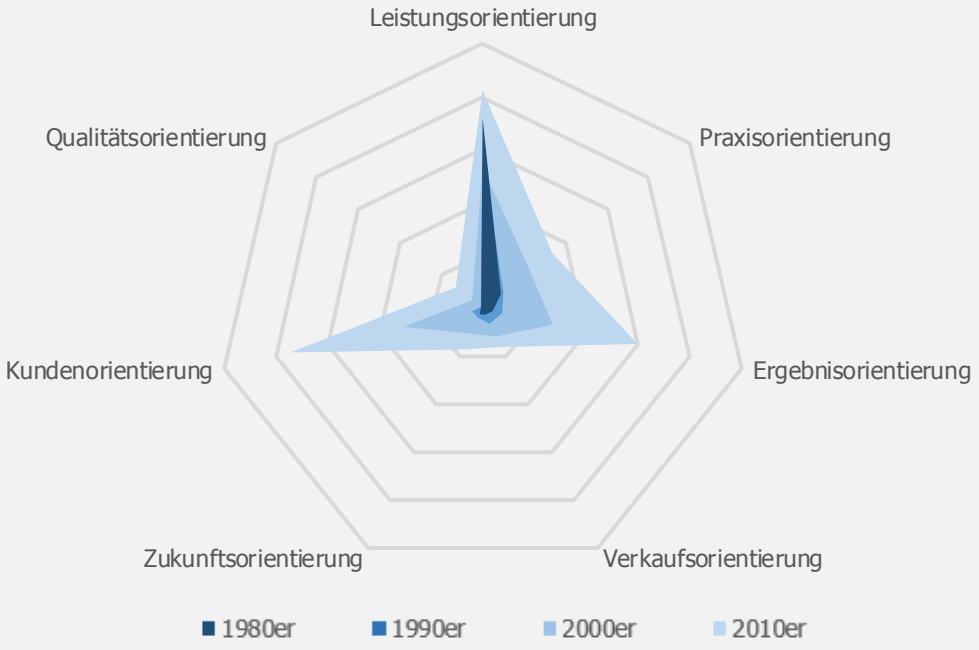
Abbildung 2: Entwicklung von Kompetenzanforderungen in Stelleninseraten



Panel B: Soziale Kompetenzen



Panel C: Werteorientierung



Bemerkungen: Häufigkeit von Kompetenzanforderungen in Stelleninseraten und deren Entwicklung über die Zeit. Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

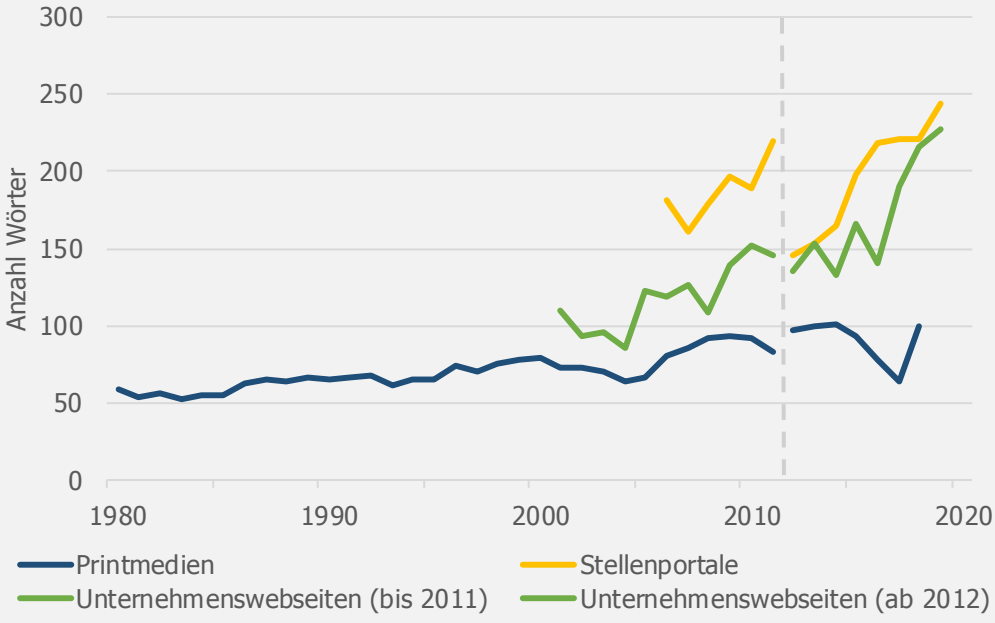
3.2 Aktuelle Rekrutierungspraxis

3.2.1 Inserierungspraxis

Mit der Umstellung des Inserierungskanals änderte sich auch die Inserierungspraxis. Da in den Printmedien in der Regel nur eine beschränkte Druckfläche zur Verfügung steht, müssen Stellenanzeigen in gedruckten Medien auf die wesentlichsten Informationen beschränkt werden. Im Onlinebereich fällt diese Einschränkung weg. So zeigt sich in einer Textanalyse einer repräsentativen Stichprobe von Stelleninseraten zwischen 1980 und 2019, dass Onlineinserate auf Webseiten oder Stellenportalen im Durchschnitt mehr als doppelt so viele Wörter enthielten als Printinserate. Allerdings ist bei allen drei Ausschreibungskanälen über die Zeit ein Trend zu längeren Ausschreibungstexten festzustellen.

Geändert haben sich nicht nur die Länge der Texte, sondern auch die Wortwahl und Inhalt der Stellenanzeigen. So stellte Bendel (1999) in einem Aufsatz des soziologischen Instituts der Universität Zürich fest, dass Stellenanzeigen immer häufiger ausführliche Arbeitsbeschreibungen enthalten und häufig durch blumige Adjektive und Höflichkeitsfloskeln ergänzt werden. Unternehmen präsentieren sich in den Stellenanzeigen und möchten einen attraktiven Eindruck bei den Stellensuchenden hinterlassen. Dazu gehört eine detaillierte Beschreibung des Unternehmens und des Stellenbeschriebs. Gleichzeitig rückte der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mehr und mehr ins Zentrum des Interesses. Anforderungsprofile wurden länger und spezifischer. Neben den sprachlichen Veränderungen dürften sich auch die Ansprüche an eine Stelle über die Zeit geändert haben. Arbeitnehmende möchten nicht nur arbeiten um ihren Unterhalt zu finanzieren, sondern möchten sinnstiftende und interessante Aufgaben erfüllen. Um Interessenten für Stellen zu gewinnen, müssen Unternehmen diese Erwartungen der Arbeitnehmenden in den Stellenanzeigen direkt adressieren.

Abbildung 3: Durchschnittliche Länge von Inseratetexten im Zeitverlauf



Bemerkungen: Entwicklung der Wortanzahl in Stellenanzeigen zwischen 1980 und 2019 nach Ausschreibungskanal. Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

Auch die Globalisierung ist an der Rekrutierungspraxis nicht vorbeigegangen. So wird heutzutage ein steigender Anteil von Stelleninseraten auf Englisch ausgeschrieben. Waren zu Beginn des Jahrtausends (2001) rund 3.7 Prozent der Stellen in englischer Sprache, so waren es 2019 bereits rund 9 Prozent – getrieben von englischsprachigen Stelleninseraten auf Unternehmenswebseiten. Auch in den Inseratetexten widerspiegelt sich die zunehmende internationale Vernetzung der Unternehmen. Eine Wortfrequenzanalyse ergab, dass 2019 zwischen 25 und 30 Prozent der betrachteten Online-Stelleninserate einen Begriff enthielt, der den Wortstamm „global", „international" oder „welt" enthielt. Dabei erhöhte sich dieser Anteil über die Zeit hinweg stetig.

Zunehmend wiederspiegelt sich auch Digitalisierung und Automatisierung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Stelleninseraten. Bis Mitte der 2000er Jahren spielte die Digitalisierung in Stelleninseraten praktisch keine Rolle. Eine Wortfrequenzanalyse hat gezeigt, dass der Anteil der Stelleninserate, die im Inserierungstext die Wortstämme „digital", „automation", „automatis", „cloud", „robot" und „netzwerk" enthalten, ab Mitte der 2000er Jahren stetig ansteigt.

3.2.2 Rekrutierungsinstrumente

Die Nutzung von Rekrutierungsinstrumenten wurde in einer eigenen Umfrage von AMOSA unter Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet abgefragt. Die Befragung wurde unter Arbeitgebenden durchgeführt, die in der Vergangenheit bereits mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der einen oder anderen Form in Kontakt standen.[2] Für detaillierte Angaben zur Befragung sei auf die Teilstudie „Sicht der Arbeitgebenden" verwiesen.

Um unterschiedliche Rekrutierungspraktiken von national und international tätigen Unternehmen abbilden zu können, zeigt Abbildung 4 die Nutzung der Rekrutierungsinstrumente separat nach internationaler Ausrichtung des Betriebs. Firmenwebseiten und Online-Jobportale stellen auch unter den befragten Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet die am häufigsten genutzten Inserierungsquellen dar. So gaben beispielsweise 88 Prozent der international tätigen Betriebe und 77 Prozent der national tätigen Betriebe an, offene Stellen jeweils über ihre eigene Firmenwebseite zu inserieren. 84 (69) Prozent nutzten (auch) Online-Jobbörsen. An dritter Stelle wurden die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren mit 83 bzw. 69 Prozent genannt. Die hohe Positionierung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren als Rekrutierungskanal dürfte wesentlich auf den mit der Auswahl der befragten Arbeitgebenden verbundenen Selektionseffekt zurückzuführen sein. Etwas weniger verbreitet sind hingegen Rekrutierungen über private Stellenvermittler oder Headhunter. Spontanbewerbungen und interne Stellenrotationen sind häufig genutzte Rekrutierungskanäle. Ein wichtiges Instrument für Rekrutierungen sind auch persönliche Netzwerke – sei es das eigene Beziehungsnetz oder das der eigenen Mitarbeitenden. Hingegen spielen Alumni-Netzwerke eine eher untergeordnete Rolle. Dies kann möglicherweise mitunter durch die spezielle Selektion der befragten Arbeitgebenden erklärt werden, die häufiger auf geringqualifizierte Arbeits-

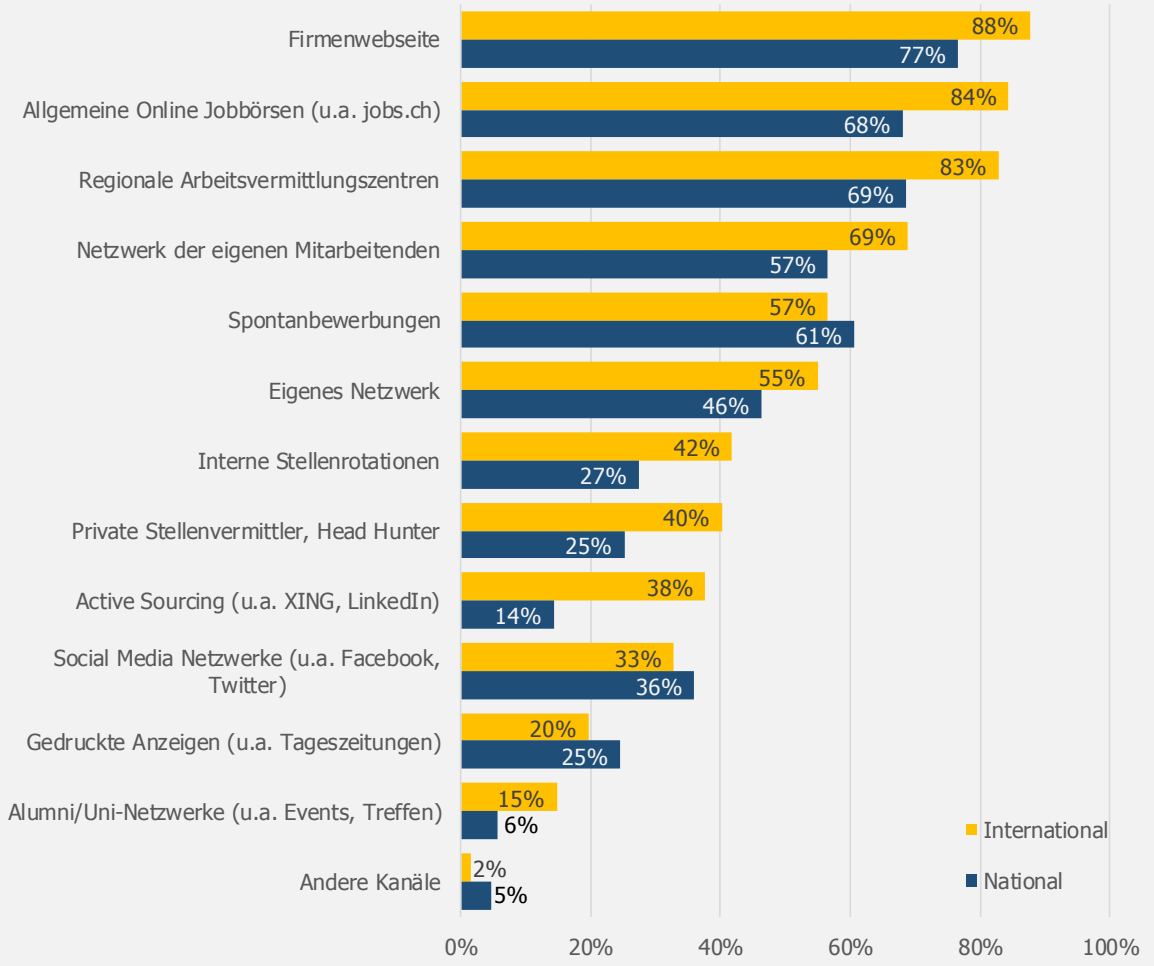
[2] Dadurch beschränkt sich die Befragung auf Betriebe, für die beim RAV gemeldete Stellensuchende eine potenzielle Zielgruppe für Rekrutierungen darstellen. Durch diese Einschränkung verliert die Umfrage natürlich an Repräsentativität, bringt aber in Bezug auf mögliche Handlungsfelder und Ansätze für Massnahmen trotzdem einen Mehrwert, da die RAV auf die bestehenden Arbeitgeberkontakte am ehesten einwirken können.

kräfte angewiesen sind, welche nicht in Alumninetzwerken organisiert sind. Eine mittlerweile untergeordnete Rolle spielen gedruckte Stelleninserate. Immerhin mehr als ein Drittel der befragten Betriebe nutzt hingegen Social Media Netzwerke wie Facebook oder Twitter. Ähnlich verbreitet ist auch Active Sourcing über professionelle Netzwerke wie Xing oder LinkedIn (38 Prozent). Dies trifft allerdings nur auf Unternehmen zu, die international tätig sind. Bei national tätigen Betrieben spielt Active Sourcing eine untergeordnete Rolle (14 Prozent). Die meisten Betriebe beschränken sich jedoch nicht auf eine einzelne Inserierungsquelle, sondern gaben an, mehr als einen Kanal zu nutzen.

Die Umfrageergebnisse decken sich gut mit Analysen des Stellenmarktmonitors der Universität Zürich aus dem Jahr 2017. Demnach nutzten die befragten Unternehmen neben der eigenen Unternehmenswebseite und Internet-Stellenportalen auch häufig das Beziehungsnetz ihrer Mitarbeitenden sowie bestehende Kontakte mit Geschäftspartner oder Kunden. Auch Blind- und Spontanbewerbungen waren ein relativ häufig genannter Rekrutierungskanal. Soziale Netzwerke (wie z.B. Facebook) oder Karriere-Netzwerke (wie z.B. LinkedIn oder Xing) spielten hingegen eine eher untergeordnete Rolle.[3]

[3] vgl. **Stellenmarkt-Monitor Schweiz.** 2020. "Dokumentation Scientific Use File (Release 2019)," Zürich: Stellenmarkt-Monitor, Universität Zürich,

Abbildung 4: Rekrutierungskanäle von Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet



Bemerkungen: Die befragten Personen wurden danach gefragt, welche Rekrutierungskanäle in ihrem Betrieb genutzt werden. Die Abbildung zeigt die Anteilswerte für jeden Rekrutierungskanal separat für national und international tätige Unternehmen. Quelle: Eigene Befragung von Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet, August 2020.

3.2.3 Stellenanforderungen

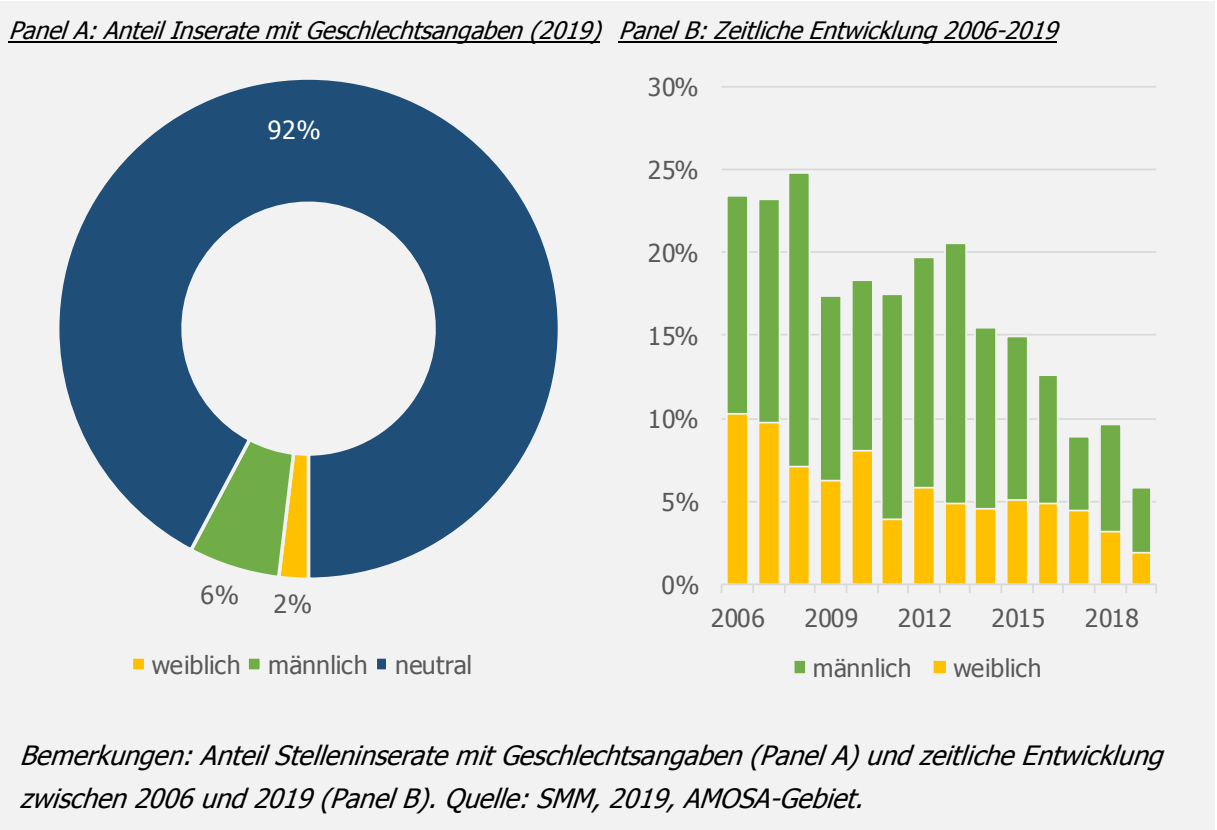
In Stelleninseraten werden heutzutage ganze Kataloge von Anforderungen an den Stellenbewerber formuliert. Viele dieser Anforderungen sind schwer kodierbar. So kann die Veränderung der Kompetenzanforderungen beispielsweise nur sehr qualitativ erfasst werden, da diese in der Regel nicht als strukturierte Information vorliegen (vgl. Kapitel 3.1.2). Neben diesen schwer kodierbaren, qualitativen Informationen erhalten Stelleninserate aber auch Merkmale, die strukturiert erfassbar sind. Im Folgenden werden verschiedene Stellenanforderungen, die quantitativ erfassbar sind, genauer analysiert. Dabei stehen jeweils sowohl die Momentaufnahme für das Jahr 2019 als auch die zeitliche Entwicklung seit 2006 im Fokus.

3.2.3.1 Geschlechtsangaben

Geschlechtsangaben in Stellenangaben sind heutzutage eher selten. Über 90 Prozent der ausgeschriebenen Stellen waren im Jahr 2019 geschlechterneutral formuliert. Nur gerade bei 6 Prozent der Stellen

wurden explizit männliche Kandidaten und bei 2 Prozent der Stellen wurden explizit weibliche Kandidatinnen gesucht. Dies war nicht immer so. So lag der Anteil von Stellen mit Geschlechterangaben 2006 noch bei fast einem Viertel. Dieser Anteil nahm über die Zeit hinweg jedoch stetig ab. Moderne Stellenanzeigen werden heutzutage in der Regel geschlechterneutral formuliert. Dies bedeutet aber nicht, dass das Geschlecht bei der Stellenrekrutierung keine Rolle mehr spielen würde. Viele Forschungsresultate deuten darauf hin, dass die Arbeit in gemischten Teams kreativer und erfolgreicher ausfällt, und dass Unternehmen über die kulturelle und geschlechterbezogene Vielfalt in ihrer Belegschaft einen breiteren Strauss an Kompetenzen gewinnen können, der dem Unternehmen zugutekommt.[4] Mittels „Gender Diversity" oder „Diversity Management" nutzen Unternehmen heutzutage gezielt die personelle Vielfalt in der Gesellschaft für eine möglichst passende Zusammensetzung ihrer Belegschaft.

Abbildung 5: Geschlechtsangaben in Stellenanzeigen



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate mit Geschlechtsangaben (Panel A) und zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2019 (Panel B). Quelle: SMM, 2019, AMOSA-Gebiet.

3.2.3.2 Altersangaben

Auch die Bedeutung von Altersangaben in Stelleninseraten hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. In den fünfziger Jahren war es gang und gäbe, in Stelleninseraten nach einem „Knaben" oder „Mädchen" oder nach einer „jungen" oder „jüngeren" Person zu suchen. Bei fast einem Drittel der ausgeschriebenen Stellen wurden relative Altersangaben gemacht. Dieser Anteil nahm über die Zeit zwar

[4] Siehe beispielsweise **Funk, Julika Lotte.** 2012. "Diversity Management," HR Today: https://www.hrtoday.ch/de/article/diversity-management,

stetig ab, allerdings enthielten 1980 immer noch rund 9 Prozent der Stellen solche relativen Altersangaben. Im Jahr 2019 spielten solche Altersangaben hingegen mit weniger als 2 Prozent der Stellen eine nebensächliche Rolle.

Neben relativen Altersangaben werden in Stelleninseraten teilweise auch explizite Altersgrenzen oder Altersbandbreiten genannt. Abbildung 6 Panel A zeigt den kumulativen Anteil der Stellen mit einer Altersobergrenze für die Jahre 2006 bis 2014 und für die Jahre 2015 bis 2019.[5] In den letzten fünf Jahren waren Altersobergrenzen in Stelleninseraten selten. So wurden beispielsweise bei knapp vier Prozent der ausgeschriebenen Stellen Kandidatinnen und Kandidaten über 50 Jahren ausgeschlossen. In der Phase zwischen 2006 bis 2014 lag dieser Anteil mit rund 8.6 Prozent noch mehr als doppelt so hoch. Im Kontrast zur grossen medialen Bedeutung der sogenannten Ü50 im Arbeitsmarkt spielt die Altersgrenze von 50 Jahren in Stelleninseraten keine entscheidende Rolle. So werden in Stelleninseraten mit Altersbandbreiten oder Altershöchstgrenzen häufig Obergrenzen bei 30, 35, 40 oder 45 Jahren gesetzt. Diese Obergrenzen umfassen zwar auch 50+ Jährige, lassen aber keine Hinweise darauf zu, dass speziell über 50 Jährige aus dem Kreis der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten ausgeschlossen werden sollen.

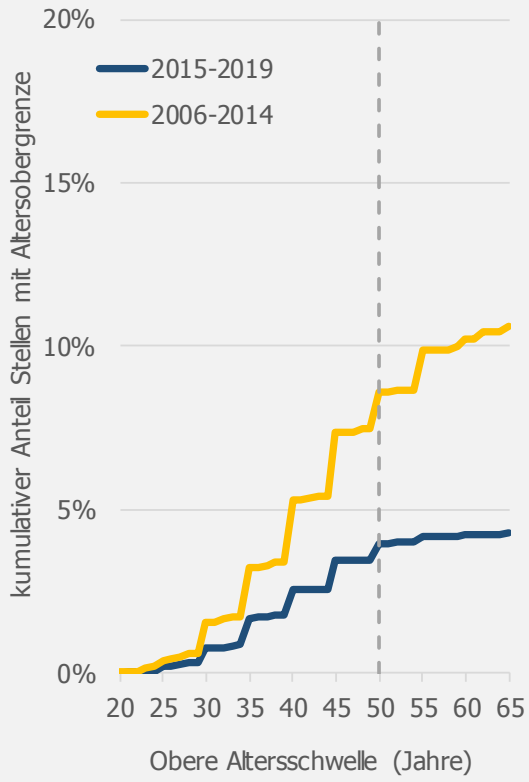
Panel B der Abbildung 6 zeigt die Entwicklung des Stellenanteils mit Altersobergrenzen im Zeitverlauf. Dieser Anteil hat über die Zeit hinweg stark abgenommen. Enthielten 2006 noch über 15 Prozent der Stellen eine Altersobergrenze, waren es 2019 nur noch etwas über 2.5 Prozent, wobei beim Grossteil dieser Stellen die Altersgrenze unterhalb von 50 Jahren lag. Die Nutzung von Altersbandbreiten kann möglicherweise auch dazu dienen, den Kreis der Kandidatinnen und Kandidaten auf Personen mit ähnlich langer Arbeitsmarkterfahrung zu reduzieren.

Buchs und Gnehm (2018) fanden, dass Altersangaben am häufigsten bei Berufen des Gastgewerbes oder der persönlichen Dienstleistungen, bei Handels- und Verkaufsberufen oder auch bei Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes vorkamen. Dies dürfte einerseits mit den teilweise höheren körperlichen Belastungen in diesen Berufen zu tun haben. Andererseits könnte es auch sein, dass Arbeitgeber in Berufen mit häufigem Kundenkontakt eventuell lieber auf jüngere Angestellte setzen, wenn sie glauben, dass dies einem Kundenbedürfnis entspricht. Interessanterweise kommen Altersgrenzen häufig auch in Berufen mit einer geringen Arbeitsmarktanspannung vor, also in Berufen mit überdurchschnittlich vielen Stellensuchenden pro Vakanz. Im Zeitverlauf findet jedoch über alle Bereiche eine Angleichung statt, da der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen vor allem in Bereichen besonders stark abgenommen hat, welche ein hohes Ausgangsniveau aufwiesen.

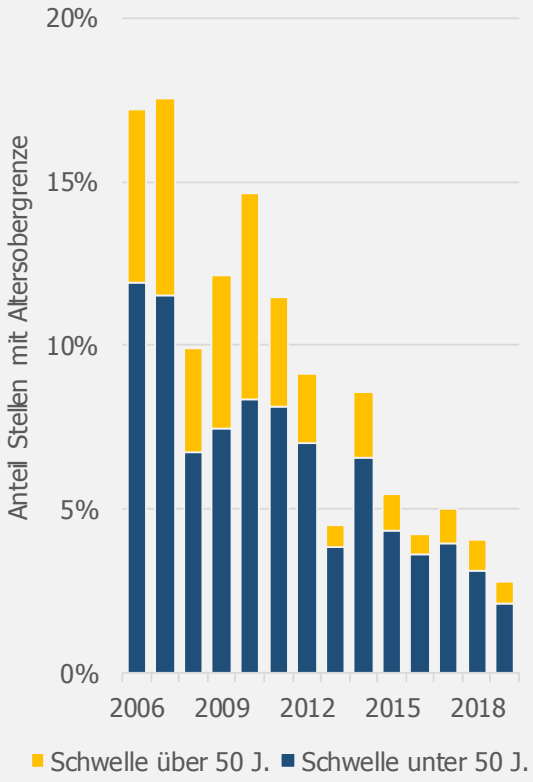
[5] 2015 wurde die erste nationale Konferenz für ältere Arbeitnehmende abgehalten, was als Ausdruck der wachsenden Bedeutung des Themas "Alter im Arbeitsmarkt" verstanden werden kann.

Abbildung 6: Altersangaben in Stellenanzeigen

Panel A: Kumulativer Anteil Stellen mit einer Altersobergrenze



Panel B: Altersangaben in Inseraten im Zeitverlauf (2006-2019)



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate mit Erwähnung einer Altersobergrenze im Zeitverlauf (Panel A) und kumulativer Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenze in den Zeitperioden 2006 bis 2014 sowie 2015 bis 2019 (Panel B) Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

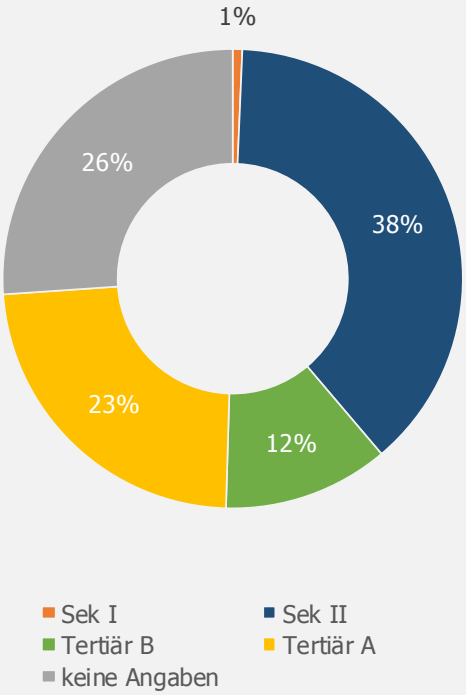
3.2.3.3 Bildungsanforderungen

Eine abgeschlossene Berufsbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium sind für viele Stellen eine wichtige Anforderung an Bewerberinnen oder Bewerber. In den Daten des Stellenmarktmonitors werden Bildungsanforderungen dennoch bei rund einem Viertel aller Stelleninserate nicht explizit genannt. Teilweise ergibt sich das geforderte Bildungsniveau möglicherweise aus der Stellenbeschreibung. Für andere Stellen mag das Bildungsniveau tatsächlich nicht im Vordergrund stehen. Am häufigsten wird in Stelleninseraten ein Abschluss auf Sekundarstufe II verlangt (38 Prozent). Ein obligatorischer Schulabschluss auf Sekundarstufe I wird nur in einer kleinen Minderheit der Stelleninserate als Bildungserfordernis angegeben. Bei 12 Prozent der Stellenausschreibungen wird ein Abschluss auf Tertiärstufe B und bei 23 Prozent ein Abschluss auf Tertiärstufe A verlangt.

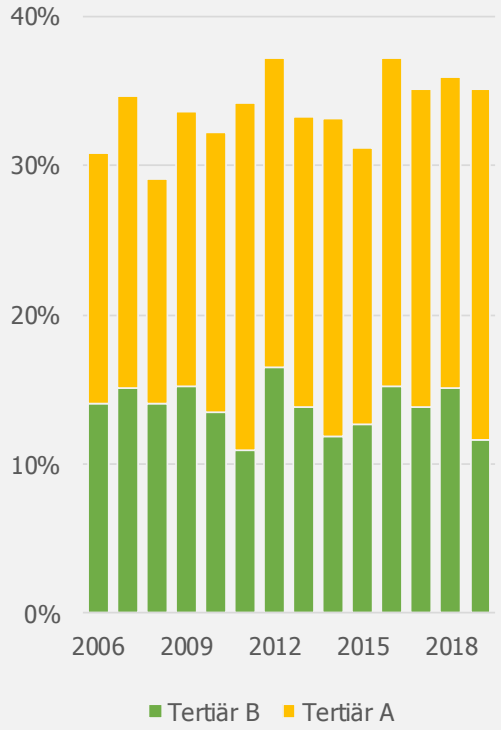
Die Bedeutung von Tertiärabschlüssen als minimales Bildungserfordernis in Stelleninseraten hat über die Jahre tendenziell etwas zugenommen (Abbildung 7 Panel B). Dieser Anstieg ist wahrscheinlich vor allem auf die gestiegene Bedeutung von universitären Bildungsabschlüssen zurückzuführen. Hingegen ist bei der Entwicklung von höheren Berufsbildungsabschlüssen (Tertiär B) kein zunehmender Trend zu beobachten.

Abbildung 7: Gefordertes Bildungsniveau in Stelleninseraten

Panel A: Anteil Stelleninserate nach minimalem Bildungserfordernis (2019)



Panel B: Zeitliche Entwicklung von Stelleninseraten auf Tertiärniveau (2006-2019)



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate nach Bildungserfordernis im Inserierungsjahr 2019 (Panel A) und zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2019 von Inseraten mit minimalem Bildungserfordernis auf Tertiärstufe (Panel B). Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

3.2.3.4 Arbeitspensum

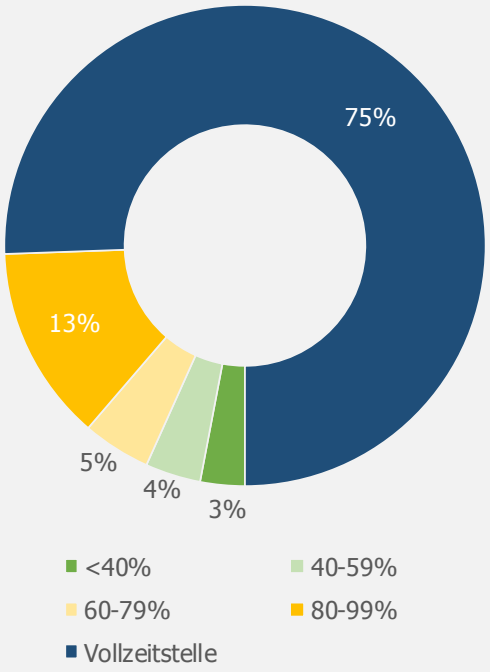
2019 wurde in drei von vier Stelleninseraten eine Vollzeitstelle ausgeschrieben oder kein Pensum angegeben. Bei einem Viertel aller Stelleninserate wurde ein tieferes Arbeitspensum ausgeschrieben, wobei Pensen zwischen 80 und 99 Prozent am häufigsten vorkamen. Allerdings zeichnet sich beim geforderten Arbeitspensum über die Zeit ein deutlicher Wandel ab: Zwischen 2006 und 2019 verdoppelte sich der Anteil Stelleninserate mit einem Teilzeitpensum von rund 12 Prozent auf mehr als 24 Prozent.[6] Am stärksten an Bedeutung gewonnen haben hierbei Arbeitspensen zwischen 80 und 100 Prozent. Darin wiederspiegelt sich der zunehmende Trend zu mehr Teilzeiterwerbstätigkeit sowohl von Frauen als auch von Männern. Der Trend hin zu mehr Teilzeitpensen kann sowohl angebots- als auch nachfragegetrieben sein. Angebotsgetrieben wäre der Trend, wenn vermehrt Teilzeitpensen ausgeschrieben werden, weil sich Arbeitnehmende flexiblere Arbeitsmodelle wünschen, um Privat- und Arbeitsleben besser vereinbar

[6] Das Jahr 2009 weicht deutlich von den Vorjahren ab. Mit 23 Prozent war in diesem Jahr ein ähnlich hoher Anteil an Teilzeitstellen zu verzeichnen wie im Jahr 2019. Inwieweit dies auf statistisch bedingte Schwankungen oder auf die spezielle Stellenmarktsituation im Zuge der Finanzkrise zurückzuführen ist, kann nicht identifiziert werden.

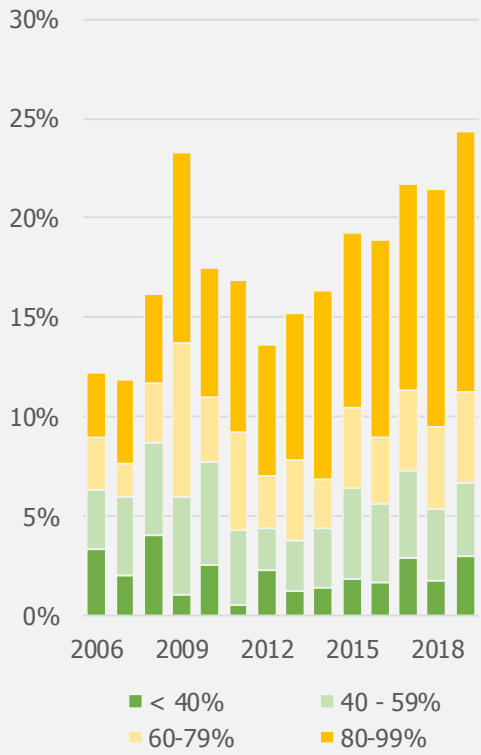
zu machen. Wenn hingegen Unternehmen vermehrt Teilzeitpensen ausschreiben, obwohl Arbeitnehmende lieber vollzeit arbeiten würden, dann müsste von einer nachfrageseitigen Entwicklung ausgegangen werden. Ein Hinweis darauf, dass die Teilzeitarbeit nicht immer eine befriedigende Lösung darstellt ist die Unterbeschäftigung. Unterbeschäftigung ist eine unfreiwillige Teilzeiterwerbstätigkeit, von Personen, die gerne mehr Erwerbsarbeit leisten würden und innerhalb kurzer Zeit auch dafür verfügbar wären. In Teilstudie „Situation von älteren Erwerbstätigen und Stellensuchenden im Arbeitsmarkt" wird näher auf die Unterbeschäftigung im AMOSA-Gebiet eingegangen.

Abbildung 8: Gefordertes Arbeitspensum in Stelleninseraten

Panel A: Anteil Stelleninserate nach gefordertem Arbeitspensum (2019)



Panel B: Zeitliche Entwicklung von Stelleninseraten mit Teilzeitpensen (2006-2019)



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate nach gefordertem Arbeitspensum im Inserierungsjahr 2019 (Panel A) und zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2019 von Inseraten mit Teilzeitpensen (Panel B) Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

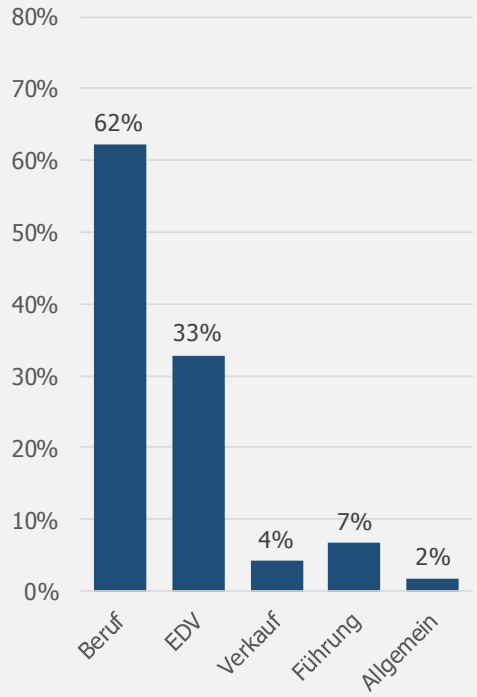
3.2.3.5 Kenntnisse und Erfahrungen

In vielen Stelleninseraten werden Fachkenntnisse und Erfahrungen vorausgesetzt. Am wichtigsten sind dabei die Berufskenntnisse. In 62 Prozent aller Stelleninserate werden Berufserfahrung und/oder Berufskenntnisse vorausgesetzt. In einem Drittel der Stelleninserate werden EDV-Erfahrung oder -Kenntnisse gefordert. Führungserfahrung oder Führungskenntnisse werden in 7 Prozent der Stelleninserate erwähnt und Verkaufserfahrung bzw. Verkaufskenntnisse in 4 Prozent der Inserate. Während Berufserfahrung und Berufskenntnisse bereits früher eine wichtige Rolle spielten, wurden EDV-Kenntnisse und -Erfahrungen seit 2006 tendenziell wichtiger. Darin reflektiert sich die zunehmende Digitalisierung des Arbeitsplatzes, welche neue Anforderungen an die Handhabung von Informatikanwendungen stellt. Oft finden diese Anforderungsveränderungen innerhalb der Berufe statt. Dies bestätigt beispielsweise auch

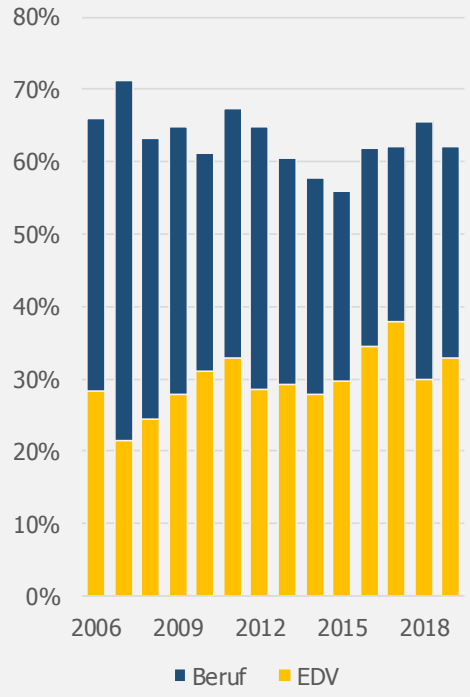
die Studie von EHB und Infras (2017) zu den Veränderungen der Kompetenzanforderungen im Zuge der Digitalisierung. Im Rahmen eines Forschungsprogrammes des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) untersucht ein Forscherteam des Instituts für Altersforschung der Fachhochschule St.Gallen die digitalen Fähigkeiten und Trainingsbedürfnisse von Personen über 50 Jahren.[7]

Abbildung 9: Geforderte Kenntnisse und Erfahrungen in Stellenanzeigen

Panel A: Anteil Stelleninserate mit Anforderungen in Bezug auf Erfahrung /Kenntnisse (2019)



Panel B: Geforderte Erfahrung und Kenntnisse im Zeitverlauf (2006-2019)



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate mit Anforderungen an Kenntnisse und/oder Erfahrungen in spezifischen Bereichen im Inserierungsjahr 2019 (Panel A) und zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2019 im Anteil Stelleninserate mit geforderten Erfahrungen/Kenntnissen in Beruf respektive EDV (Panel B) Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

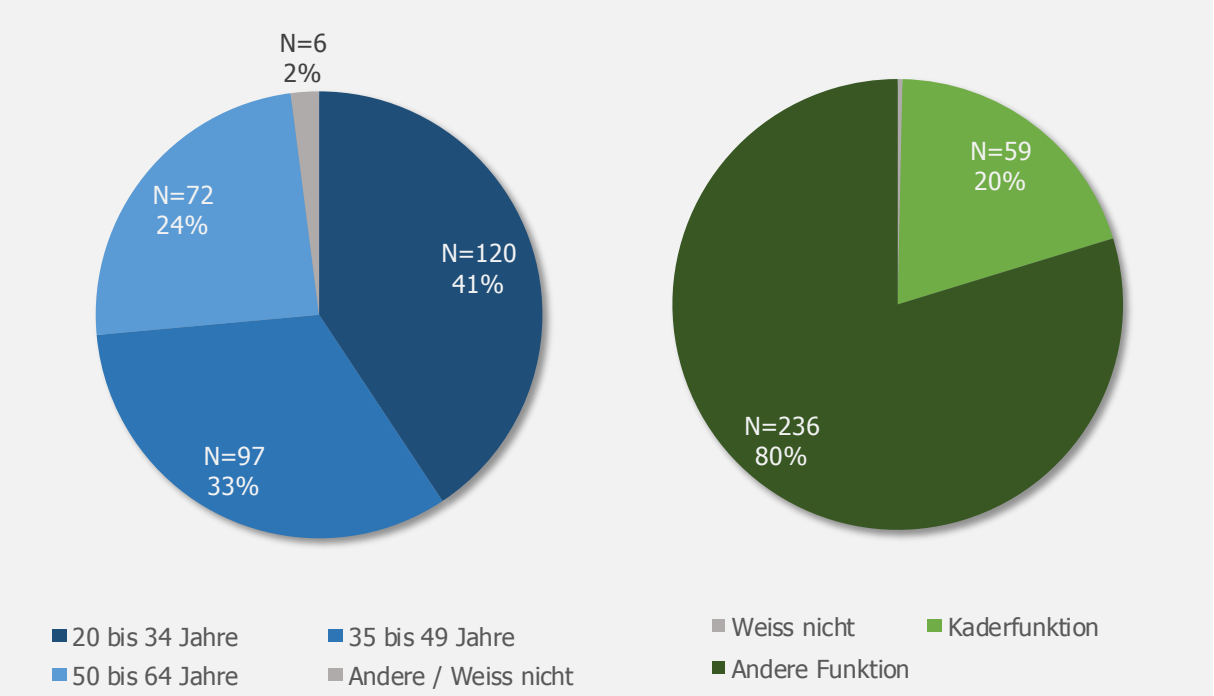
3.2.4 Beurteilungskriterien im Rekrutierungsprozess

Die Beurteilungskriterien, auf deren Basis Bewerberinnen und Bewerber beim Rekrutierungsprozess selektioniert werden, können sich je nach Stelle und Anforderungsprofil stark unterscheiden. Stellen bei Leitungspositionen wahrscheinlich ausgewiesene Führungskompetenzen wichtige Skills dar, so dürften bei einem Fachexperten eher das Fach- und Spezialwissen im eigenen Tätigkeitsgebiet ein wichtiges Selektionskriterium sein. Im Rahmen der Arbeitgebendenbefragung (vgl. Teilstudie „Sichtweise der Arbeitgebenden") wurde gefragt, welche Beurteilungskriterien bei der letzten Rekrutierung bei der die befragte Person mitbeteiligt war, besonders wichtig waren. In 80 Prozent der Fälle handelte es sich bei

[7] Das Forschungsprojekt 197405 „Digital Skills and Training Needs of 50+. A Study Beyond the Digital Divide » unter der Leitung von Prof. Sabina Misoch ist Teil des Nationalen Forschungsprogramms NFP 77 des Schweizerischen Nationalfonds.

der besagten Rekrutierung um eine Fachfunktion, in den übrigen 20 Prozent um eine Kaderfunktion. In mehr als 40 Prozent der Fälle wurde eine Person im Alter zwischen 20 und 34 Jahren eingestellt, in rund einem Drittel der Fälle eine Person zwischen 35 und 49 Jahren und in einem Viertel der Fälle war die eingestellte Person im Alter zwischen 50 und 64 Jahren (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Alter und Funktion der zuletzt rekrutierten Person



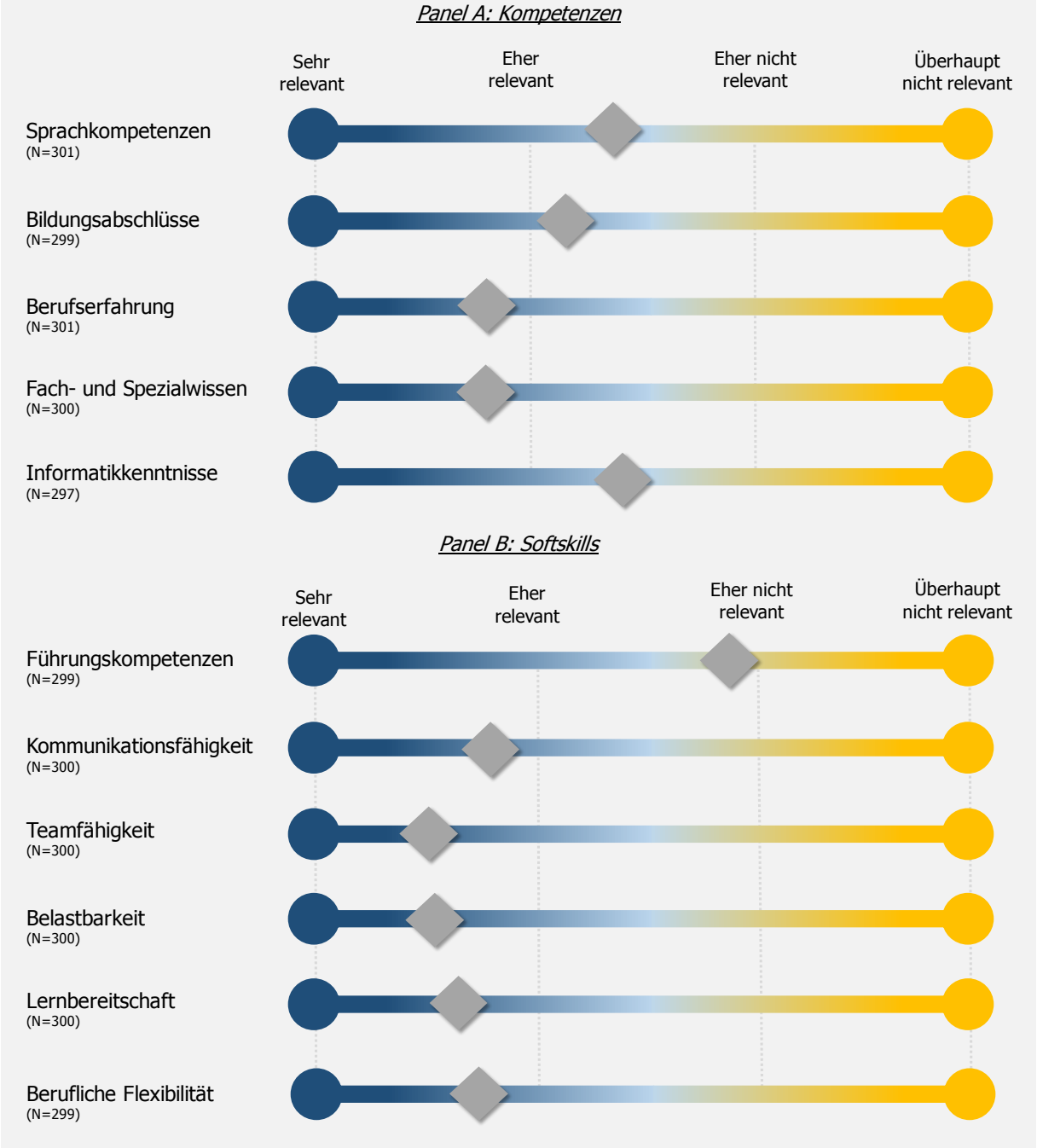
Bemerkungen: Die befragten Personen wurden danach gefragt, wie alt die rekrutierte Person bei der Einstellung war und ob die Person für eine Kaderstelle rekrutiert wurde. Quelle: Eigene Befragung von Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet, August 2020.

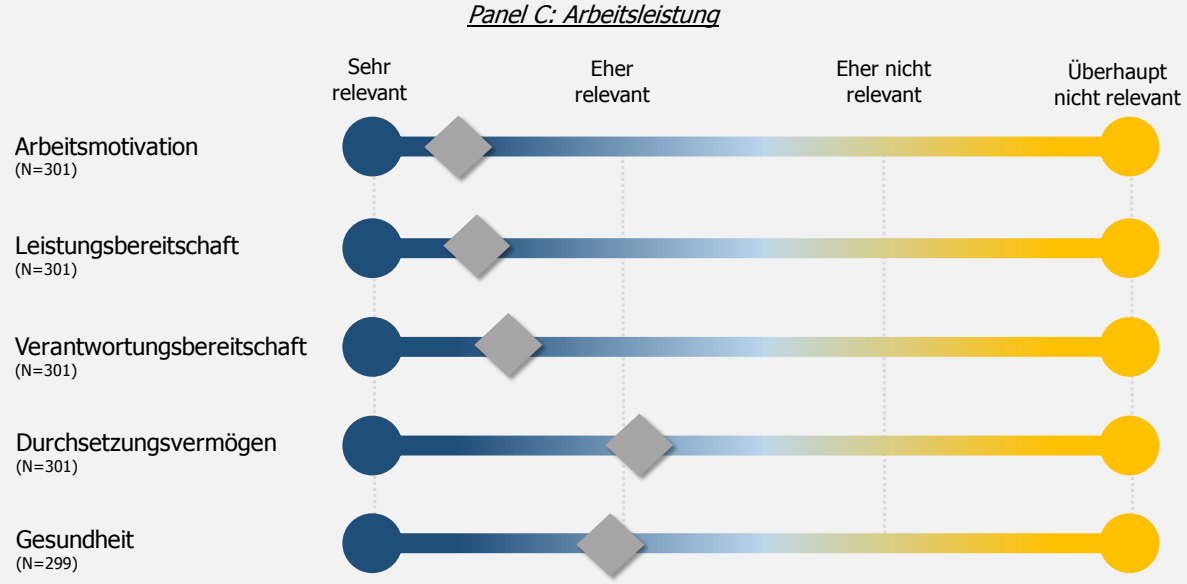
Grundsätzlich beurteilten die befragten Betriebe alle zur Auswahl stehenden Selektionskriterien als eher relevant oder als sehr relevant. Bei den allgemeinen Kompetenzen legten die befragten Personen besonderen Wert auf Berufserfahrung und auf ein gutes Fach- und Spezialwissen. Weniger im Vordergrund standen Sprachkompetenzen und Informatikkenntnisse.

In Bezug auf die Softskills standen Führungskompetenzen für die meisten Befragten nicht im Vordergrund, da es sich bei den ausgeschriebenen Stellen grösstenteils um Fachpositionen handelte. Die übrigen Softskills – Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Lernbereitschaft und berufliche Flexibilität – stellten im Rekrutierungsprozess relevante bis sehr relevante Beurteilungskriterien dar.

Auch die Arbeitsleistung war bei den Rekrutierenden ein wichtiges Thema: Fast durchgängig als sehr relevant wurden eine hohe Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft sowie ein hohes Verantwortungsbewusstsein eingeschätzt. Als eher relevant wurden ein ausgeprägtes Durchsetzungsvermögen und eine gute Gesundheit beurteilt.

Abbildung 11: Beurteilungskriterien im Selektionsprozess





Bemerkungen: Die befragten Personen wurden danach gefragt, wie relevant die folgenden Faktoren für die letzte Rekrutierung waren, bei der sie aufgrund ihrer Funktion im Betrieb mitbeteiligt waren. Die Abbildung zeigt den arithmetischen Mittelwert pro Item. Die Anzahl Beobachtungen sind für jedes Item in Klammern angegeben. Quelle: Eigene Befragung von Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet, August 2020.

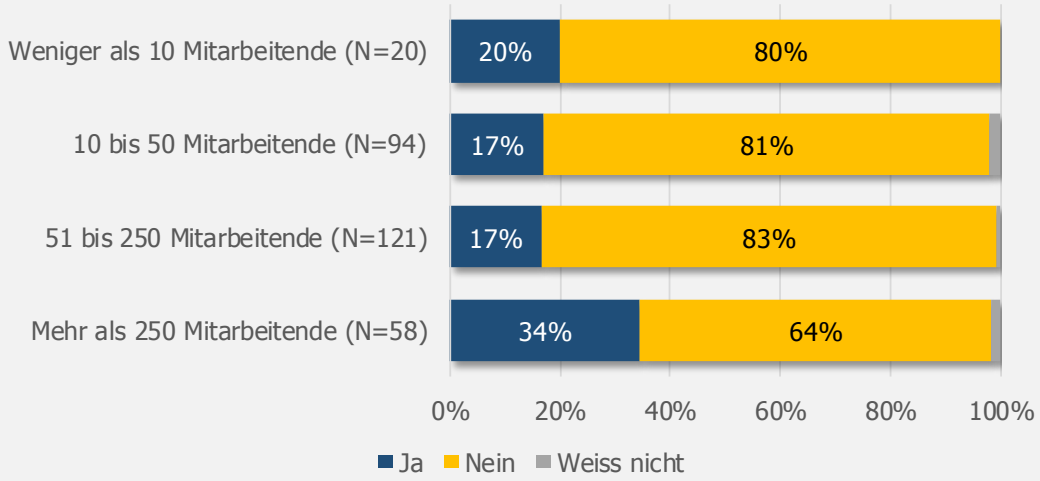
3.2.5 Digital Recruiting

Digital Recruiting Tools oder spezielle Bewerbungsmanagementsoftware werden in vielen Betrieben zur Unterstützung des Rekrutierungsprozesses eingesetzt. Digitale Bewerbungstools sollen in erster Linie der Effizienzsteigerung dienen. Sie bieten eine Vielzahl von Funktionalitäten, wie beispielsweise automatisierte Kommunikationsmöglichkeiten, ein einfacher Einbezug von HR und Linienvorgesetzten in den Rekrutierungsprozess oder automatisierbare (Vor-)Selektionsmechanismen. Während viele Funktionalitäten von Bewerbermanagementtools der administrativen Erleichterung des Rekrutierungsprozesses dienen, stehen Technologien zur Selektion von Kandidatinnen und Kandidaten, die beispielsweise auf maschinellem Lernen beruhen, immer wieder öffentlich in der Kritik. So berichtete die NZZ beispielsweise über einen gescheiterten Versuch von Amazon, die Personalrekrutierung mittels maschinellem Lernen weiter zu automatisieren, da der Computer bei der Rekrutierung Frauen benachteiligte. Die Maschine diskriminierte Frauen – obwohl der Algorithmus geschlechtsneutral programmiert war – weil die selbstlernende Software mit früheren Lebensläufen trainiert wurde, die meist von Männern stammten Gratwohl (2018, 12. Oktober). In einem vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekt im Rahmen des Forschungsschwerpunktes NFP77 „Digitale Transformation" untersuchen Forschende der Universitäten St.Gallen, Zürich und der ZHAW, wie künstliche Intelligenz sozial akzeptierbar in Personalentscheidungen einbezogen werden können.

Wie häufig werden solche Selektionstools von den Betrieben heute bereits eingesetzt? In der Arbeitgeberumfrage wurden die Unternehmen danach gefragt, ob in ihrem Betrieb digitale Technologien zur Vorselektion von Bewerbungsprofilen genutzt werden. Bei kleineren und mittleren Betrieben ist der Einsatz solcher Technologien noch eher eine Ausnahme. Zwischen 17 und 20 Prozent der Betriebe gaben an, solche Tools zur Vorselektion von Kandidatinnen und Kandidaten zu nutzen. Bei Grossbetrieben mit

mehr als 250 Mitarbeitenden stützte sich rund jeder dritte befragte Betrieb auf digitale Selektionstechnologien. Inwieweit diese Tools zur effektiven Kandidatenselektion oder eher zur Entscheidungsunterstützung genutzt werden, kann aus dieser Befragung nicht abgeleitet werden.

Abbildung 12: Nutzung von digitalen Selektionstechnologien



Bemerkungen: Die befragten Personen wurden danach gefragt, ob in ihrem Betrieb digitale Technologien zur Vorselektion von Bewerbungsprofilen genutzt werden. Die Analyse zeigt die Verteilung der Antworten separat nach Betriebsgrösse. Die Fallzahlen pro Grössenklasse sind in Klammern angegeben. Quelle: Eigene Befragung von Arbeitgebenden im AMOSA-Gebiet, August 2020.

3.3 Stellenmarktsituation

3.3.1 Arbeitsmarkteffizienz im Zeitverlauf

Eine genaue Erfassung der Zahl der offenen Stellen ist eine grosse Herausforderung, da Stellen in der Regel über mehrere Kanäle ausgeschrieben werden und Doppelzählungen teilweise schwierig zu identifizieren sind. Bezogen auf die gesamte Schweiz lag der durchschnittliche Bestand offener Stellen im Jahr 2019 gemäss der Beschäftigungsstatistik BESTA bei rund 79500 Stellen. Die rund 35800 beim RAV ausgeschriebenen Stellen machen somit weniger als die Hälfte davon aus.

Da die offenen Stellen der BESTA nicht auf die kantonale Ebene heruntergebrochen sind, können sie nicht für die Analyse der Stellenmarktsituation im AMOSA-Gebiet hinzugezogen werden. Aus diesem Grund wird im Folgenden mit den bei einem RAV gemeldeten offenen Stellen gearbeitet – im Wissen darum, dass diese Datenquelle die wahre Grössenordnung der offenen Stellen unterschätzt. Da jedoch im Folgenden Analysen zu den Veränderungen über die Zeit im Vordergrund stehen, fallen die Verzerrungen für die Analyse nicht so stark ins Gewicht.

Im AMOSA-Gebiet lag der durchschnittliche Bestand der bei einem RAV gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2019 bei rund 16`700 Stellen. Diese Stellen wurden mehrheitlich über die RAV gemeldet oder von

den Unternehmen selbst auf der Stellenplattform Job-Room erfasst. Seit der Einführung der Stellenmeldepflicht haben Unternehmen auch die Möglichkeit, über API-Schnittstellen[8] Stellen zu teilen. Nicht erfasst sind hingegen Stellen, die zwar auf Job-Room für Stellensuchende sichtbar sind, aber über einen eigens vom SECO entwickelten Webcrawler auf Suchportalen oder Unternehmenswebseiten gefunden wurden. Dadurch wird die wahre Grössenordnung der offenen Stellen im Vergleich zur Anzahl der Stellensuchenden unterschätzt.

Diesen offenen Stellen standen 2019 im Durchschnitt rund 69'800 Stellensuchende gegenüber. Insgesamt stehen also weniger offene Stellen zur Verfügung als stellensuchende Personen bei den RAV gemeldet sind. Dies liegt unter anderem daran, dass beim RAV nicht alle offenen Stellen gemeldet werden. Unternehmen melden ihre offenen Stellen vor allem dann bei einem RAV oder auf Job-Room, wenn sie das Potenzial, unter den Stellensuchenden einen geeigneten Kandidaten oder eine geeignete Kandidatin zu finden, als hoch einstufen. In gewissen Berufen besteht seit dem 1. Juli 2018 eine Meldepflicht für offene Stellen. In diesen Berufen ist demzufolge der Abdeckungsgrad der auf dem Markt verfügbaren offenen Stellen sehr hoch.

Das Verhältnis zwischen der Anzahl offener Stellen auf der einen Seite und der Anzahl der Stellensuchenden auf der anderen Seite gibt Aufschluss darüber, wie effizient der Arbeitsmarkt Stellen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zusammenbringt. Können viele offene Stellen trotz einer hohen Anzahl Stellensuchender nicht besetzt werden, dann spricht man von einem Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Dieser kann zustande kommen, wenn Stellensuchende beispielsweise die erforderlichen Berufs- oder Qualifikationsanforderungen nicht erfüllen oder wenn Stellensuchende und Stellen geografisch nicht zueinander passen. Weiter kann es zu Mismatch kommen, wenn mögliche Kandidatinnen und Kandidaten nicht vollständig über alle offenen Stellen informiert sind und umgekehrt Unternehmen nicht alle möglichen Kandidatinnen und Kandidaten erreichen. An dieser Stelle setzen verschiedene Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung an. So unterstützten die RAV Stellensuchende beispielsweise, indem sie Kandidatendossiers von geeigneten Stellensuchenden an Unternehmen weiterleiten oder Stellensuchende zu geeigneten offenen Stellen zuweisen. Die Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung – speziell mit Blick auf die älteren Stellensuchenden – werden in Teilstudie „Organisationssicht: Die Praxis der RAV 2017-2019" genauer untersucht. Eine einfache Möglichkeit, die Entwicklung der Stellenmarktsituation abzubilden, ist die sogenannte Beveridge-Kurve. Die Beveridge-Kurve bildet den Zusammenhang zwischen offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit im Zeiterlauf ab. Sie ist ein einfaches Mittel, um die Effizienz eines Arbeitsmarktes zu untersuchen.

Exkurs: Die Beveridge-Kurve

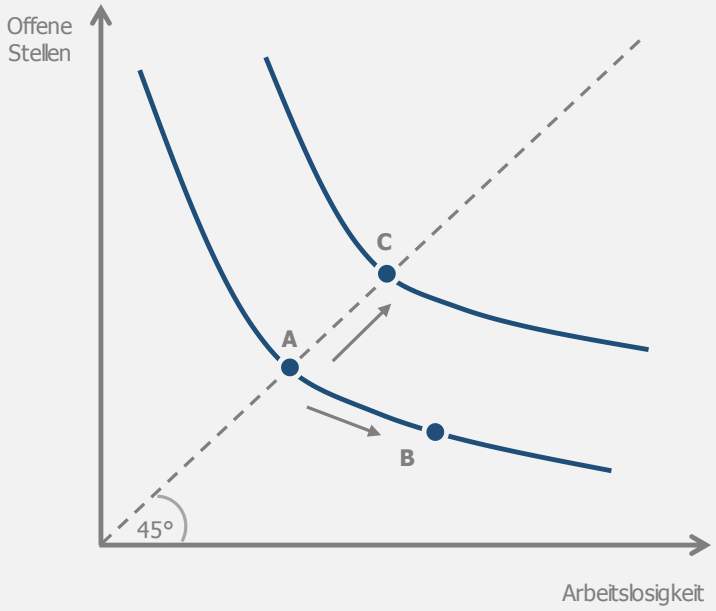
Die Beveridge Kurve ist ein einfaches arbeitsmarktökonomisches Modell zur Darstellung des Zusammenhangs zwischen offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit im Arbeitsmarkt. Zwischen den offenen Stellen in einem Arbeitsmarkt und der Arbeitslosigkeit besteht ein inverser Zusammenhang. Je mehr Stellen auf dem Arbeitsmarkt offen sind, umso geringer sollte die Arbeitslosigkeit sein. Umgekehrt dürften bei einer hohen Arbeitslosigkeit nur wenige offene Stellen auf dem Markt sein. Befindet sich

[8] API = Application Programming Interface. Schnittstelle zur Übermittlung von Daten zwischen Webseiten und Programmen.

ein Arbeitsmarkt genau auf der 45°-Linie, dann wären genau gleich viele offene Stellen vorhanden wie Arbeitslose (Punkt A). Die Arbeitslosigkeit auf diesem Markt wäre auf ein Vermittlungsproblem zwischen den vorhandenen offenen Stellen und den Arbeitssucheden zurückzuführen und somit rein strukturell.

Befindet sich eine Volkswirtschaft unterhalb der 45° Linie, dann befinden sich auf dem Arbeitsmarkt mehr stellensuchende Personen als offene Stellen zur Verfügung stehen (Punkt B). Es besteht eine konjunkturelle Arbeitslosigkeit. Oberhalb der 45° Linie könnten nicht alle offenen Stellen besetzt werden, weil nicht genügend arbeitssuchende Personen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Dies wäre beispielsweise in einer Boomphase zu beobachten.

In der Realität übersteigt die Zahl der Arbeitssuchenden die Zahl der offenen Stellen in der Regel auch in einer konjunkturneutralen Situation, da eine Stellensuche für die stellensuchende Person in der Regel länger dauert als die Besetzung einer offenen Position für Unternehmen. Dies bedeutet, dass die meisten Volkswirtschaften auch in konjunkturneutralen Zeiten unterhalb der 45° Linie liegen.



Bewegt sich eine Volkswirtschaft nun von Punkt A nach Punkt C, dann steigt sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Anzahl offener Stellen. Mehr Stellensuchende bleiben ohne Arbeit und gleichzeitig bleiben mehr Stellen unbesetzt. In diesem Fall verliert der Arbeitsmarkt an Effizienz und die Mismatch-Arbeitslosigkeit steigt. Dies kann ein Indikator für strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sein.

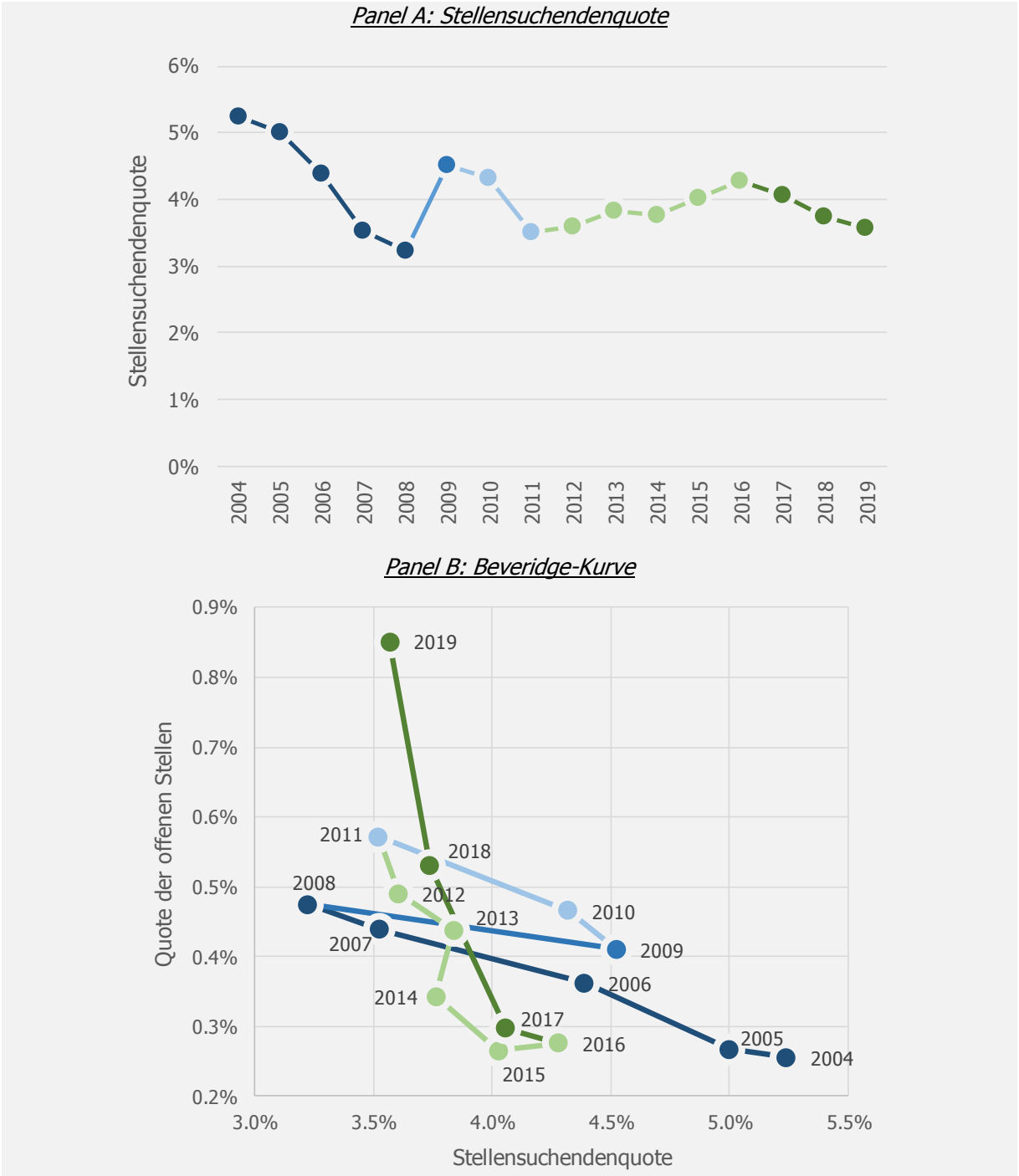
In Abbildung 13 Panel A ist die Stellensuchendenquote und in Panel B die Beveridge-Kurve für das AMOSA Gebiet seit 2004 abgetragen. Zu Beginn steckte die Schweizer Wirtschaft nach dem Platzen der Dotcom-Blase noch in einer Rezession, die sich in einer hohen Arbeitslosigkeit und einer tiefen Quote der offenen Stellen manifestierte. Zwischen 2005 und 2008 profitierte auch der Arbeitsmarkt im AMOSA-Gebiet zunehmend vom globalen Wirtschaftsaufschwung. Mit sinkender Arbeitslosigkeit und mehr offenen Stellen bewegte sich die Beveridge-Kurve nach links oben.

Die Finanzkrise wirkte sich bereits Ende 2008 auf die Realwirtschaft aus und schlug dann mit einer Verzögerung im Jahr 2009 auf den Arbeitsmarkt über. Eine steigende Arbeitslosigkeit und einer verschlechterte Stellensituation waren die Folge. Bereits 2010 kam es wieder zur Erholung und die Beveridge-Kurve bewegte sich wieder nach oben links. Im Zuge der Eurokrise verschlechterte sich die Stellensituation ab 2011 wieder und es kam zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. In den Folgejahren verringerte sich die Anzahl offener Stellen bis es 2016 wieder zu einer leichten Erholung kam. Die Stellenlosigkeit gipfelte 2016 mit einer Quote von 4.3 Prozent. Dies manifestierte sich in einer Bewegung der Beveridge-Kurve nach rechts unten. Der 2017 einsetzende wirtschaftliche Aufschwung führte zu sinkenden Stellensuchendenzahlen und steigenden Zahlen bei den offenen Stellen. Der steile Anstieg bei den offenen Stellen ab 2018 kann jedoch nicht gänzlich auf das wirtschaftlich günstige Umfeld zurückgeführt werden. Mit der Einführung der Stellenmeldepflicht ab dem 1. Juli 2018 ging ein starker Anstieg der bei den RAV gemeldeten Stellen einher. Dies führte zu einer vertikalen Verschiebung der Beveridge-Kurve nach oben.

Insgesamt liest sich die Beveridge-Kurve wie ein Geschichtsbuch der konjunkturellen Entwicklung über die vergangenen Jahre. Buchs und Buchmann (2017) untersuchten den Arbeitsmarkt-Mismatch für die Schweiz im Zeitraum zwischen 2006 und 2014. Aus der Analyse der Arbeitslosenzahlen des SECO und der Anzahl offener Stellen des Stellenmarktmonitors kamen die Autorinnen zum Schluss, dass der Mismatch auf dem Arbeitsmarkt relativ gering und über die Zeit hinweg relativ stabil war. Der geografische Mismatch variierte zwischen 7 und 10 Prozent und der berufliche Mismatch zwischen 8 und 12 Prozent.[9] Aus dieser Analyse kann geschlossen werden, dass die Bewegungen der Beveridge-Kurve weniger ein Ausdruck eines grundlegenden Mismatchs sind, sondern vor allem konjunkturelle Schwankungen abbilden.

[9] Der verwendete Mismatch-Index variiert zwischen 0 und 1. Ein Wert von 0 bedeutet ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit. Je mehr sich der Anteil der offenen Stellen und der Arbeitslosen in einem Submarkt unterscheiden, umso näher bewegt sich der Index zum Wert 1 hin. Ein Wert von 1 würde einen kompletten Mismatch bedeuten, d.h. dass es in einem spezifischen Submarkt keine Überschneidung zwischen offenen Stellen und Stellensuchenden gibt.

Abbildung 13: Effizienz des Arbeitsmarktes im Zeitverlauf



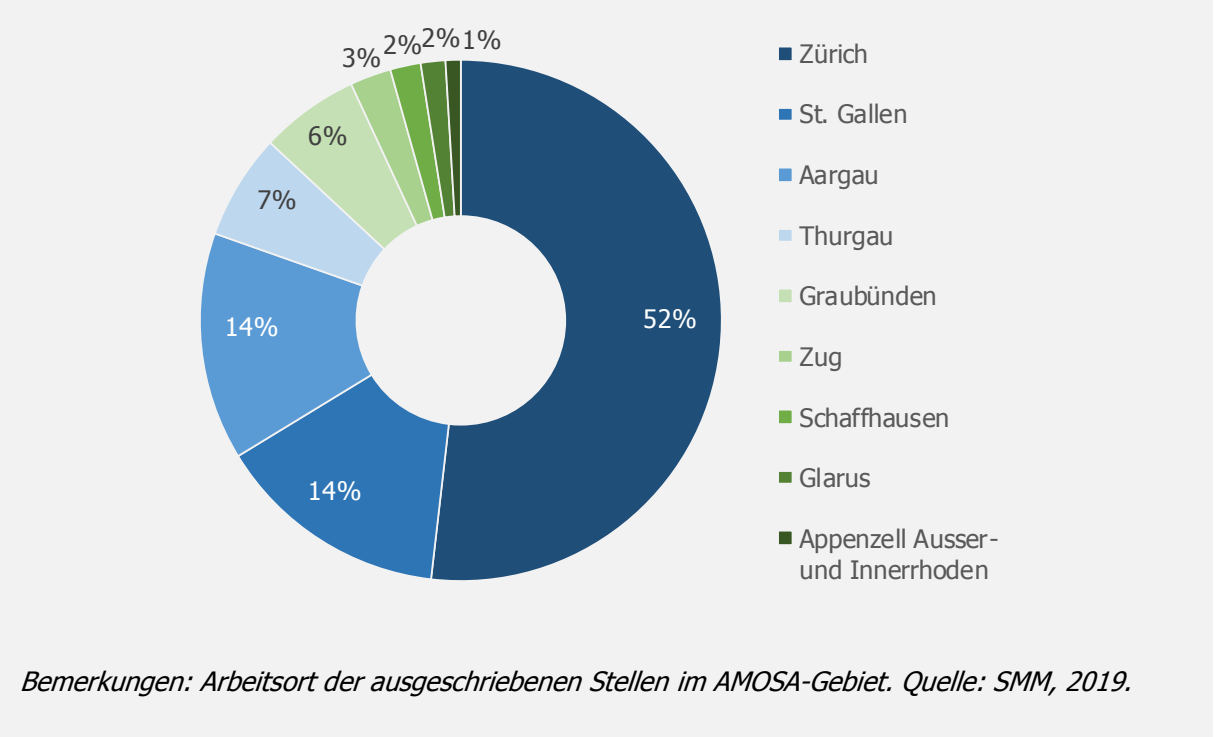
Bemerkungen: Stellensuchendenquote (Panel A) und Beveridge-Kurve (Panel B) für das AMOSA-Gebiet. Die Beveridge-Kurve zeigt das Verhältnis zwischen der Stellensuchendenquote und der Quote der offenen Stellen im Zeitverlauf. Gezeigt sind Jahresdurchschnittswerte. Quelle: SECO/LAMDA, 2019.

3.3.2 Merkmale des Stellenmarktes

Wie sieht der Stellenmarkt im AMOSA-Gebiet aus? Wo befinden sich die offenen Stellen, in welchen Branchen und Berufen wurden die meisten Stellen ausgeschrieben und wie verteilen sich die Stellen auf Unternehmen mit verschiedenen Betriebsgrössen? Die Daten des Stellenmarktmonitors erlauben gewisse Aussagen zur Struktur des Stellenmarktes im AMOSA-Gebiet.

In Bezug auf den Arbeitsort stellt der Kanton Zürich für das gesamte AMOSA-Gebiet einen wirtschaftlichen Magneten dar. Über die Hälfte aller ausgeschriebenen Stellen im AMOSA-Gebiet haben einen Arbeitsort im Kanton Zürich. Mit je 14 Prozent der Stellen sind auch die Kantone Aargau und St. Gallen relevante Arbeitsorte. Daneben entfallen auf den Kanton Thurgau rund 7 Prozent der Stellen und auf den Kanton Graubünden rund 6 Prozent. Die restlichen circa 8 Prozent der ausgeschriebenen Stellen verteilen sich auf die übrigen AMOSA-Kantone.

Abbildung 14: Arbeitsort der ausgeschriebenen Stelle



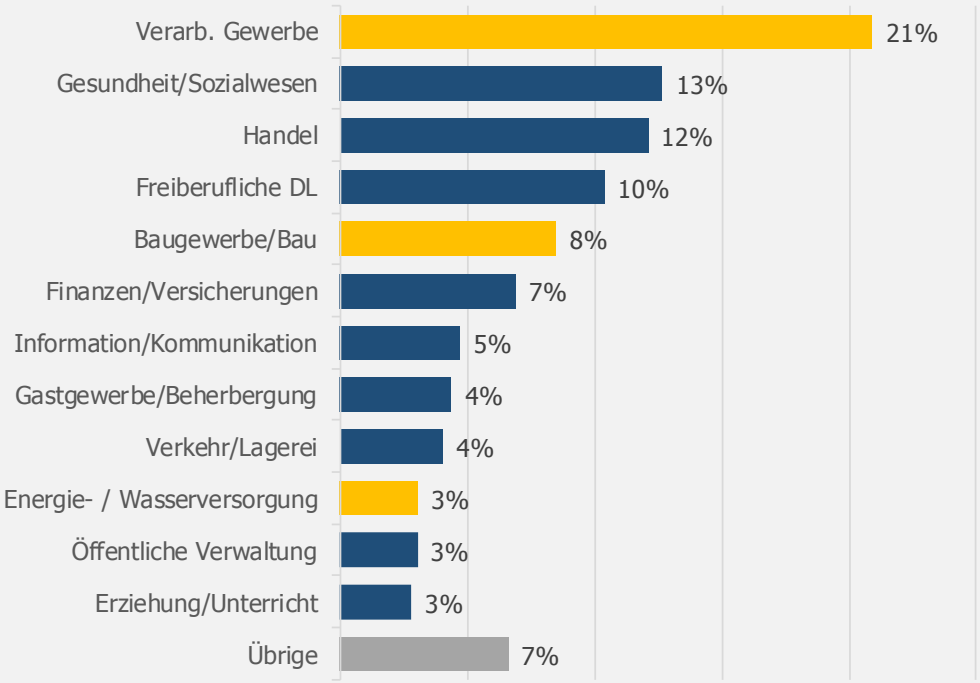
Bemerkungen: Arbeitsort der ausgeschriebenen Stellen im AMOSA-Gebiet. Quelle: SMM, 2019.

Rund ein Fünftel der ausgeschriebenen Stellen stammte von Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe. Weitere rund 13 Prozent der Stellen entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen, rund 12 Prozent auf den Handel und rund 10 Prozent auf die freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Weitere wichtige Rekrutierungsbranchen waren 2019 auch das Baugewerbe, die Finanz- und Versicherungsbranche sowie Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche.

In den meisten Fällen korrespondiert der Anteil der ausgeschriebenen Stellen relativ direkt mit dem Beschäftigungsanteil in der jeweiligen Branche. Ausnahmen betreffen vor allem das verarbeitende Gewerbe: Mit 21 Prozent lag der Anteil offener Stellen deutlich über dem Beschäftigungsanteil von 13 Prozent in dieser Branche. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der „Durchlauf" in einer Branche sehr hoch ist – beispielsweise aufgrund von vielen altersbedingten Erwerbsrücktritten oder aufgrund von schnell wechselnden Arbeitsverhältnissen. Überdurchschnittlich viele offene Stellen waren auch in

der Finanz- und Versicherungsbranche und bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen zu verzeichnen. Im Gegenzug wurde bei der Branche „Erziehung und Unterricht" im Verhältnis zum Beschäftigungsanteil weniger Stellen ausgeschrieben. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass Schulen bei der Suche nach geeigneten Lehrkräfte auf alternative Inserierungskanäle zurückgreifen, die über die Daten des Stellenmarktmonitors weniger gut abgedeckt sind.

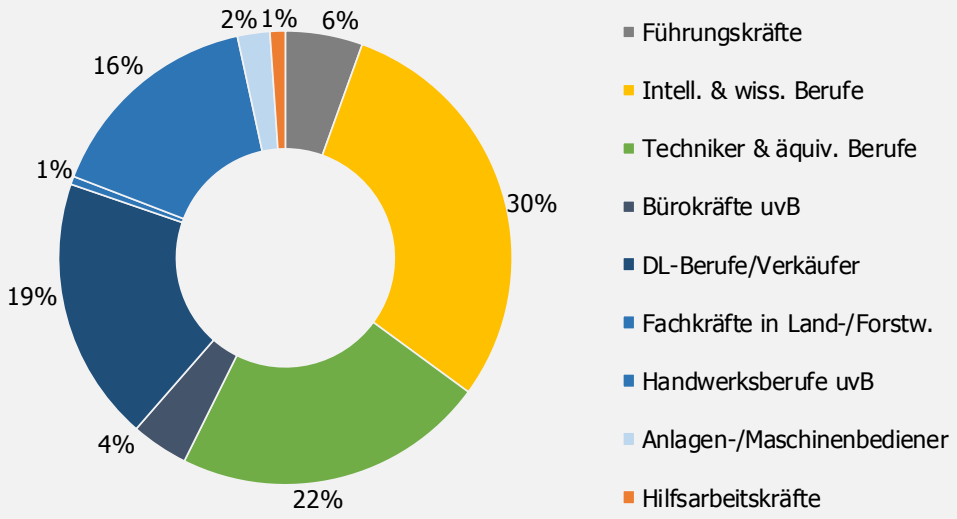
Abbildung 15: Branchenzugehörigkeit der ausschreibenden Unternehmen



Bemerkungen: Wirtschaftsabschnitte (NOGA2008, 1-Steller) der ausschreibenden Unternehmen.
Quelle: SMM, 2019, AMOSA-Gebiet

Intellektuelle oder wissenschaftliche Berufe machten 2019 fast einen Drittel aller ausgeschriebenen Stellen aus. Weitere 22 Prozent der offenen Stellen können dem Bereich der Techniker und äquivalenten nicht-technischen Berufen zugeordnet werden. Auch die Verkaufsberufe mit rund 19 Prozent und die Handwerksberufe mit rund 16 Prozent stellen relevante Berufsgruppen dar. Insgesamt widerspiegeln die in den Stellenanzeigen gesuchten Berufe die Situation auf dem Arbeitsmarkt relativ akkurat. Im Vergleich zu den Erwerbstätigen ist der Anteil der offenen Stellen vor allem bei den Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie bei den Handwerksberufen und verwandten Berufen (uvB) etwas höher. Hingegen wurden Stellen für Hilfsarbeitskräfte im Vergleich zum Erwerbstätigen Anteil in dieser Berufshauptgruppe deutlich seltener ausgeschrieben. Dies kann daran liegen, dass für diese Stellen häufig andere Rekrutierungskanäle (z.B. Personalvermittler oder persönliche Netzwerke) zum Zug kommen.

Abbildung 16: Gesuchte Berufe in Stellenanzeigen



Bemerkungen: Verteilung der Stelleninserate nach gesuchtem Beruf gemäss ISCO-08 (1-Steller). uvB = und verwandte Berufe. Quelle: SMM, 2019, AMOSA-Gebiet.

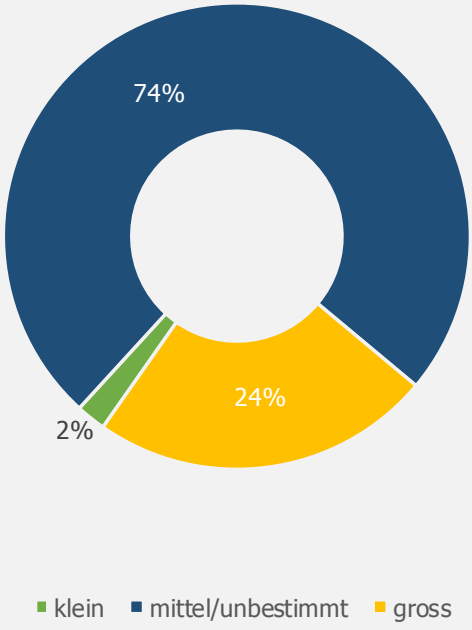
Rund ein Viertel der Stellen wurde von grossen Unternehmen ausgeschrieben und nur gerade zwei Prozent von kleinen. Mit Abstand die grösste Rolle spielten auf dem Stellenmarkt mittelgrosse Unternehmen. Zu dieser Gruppe wurden auch Unternehmen hinzugerechnet, deren Betriebsgrösse aufgrund der vorhandenen Daten unbestimmbar ist. Der Anteil mittelgrosser oder unbestimmbarer Betriebe hat sich über die Zeit stetig vergrössert. Waren 2006 noch rund 42 Prozent der Stellen einem mittelgrossen oder unbestimmbaren Betrieb zugeordnet, waren es 2019 rund 74 Prozent. Dies hat möglicherweise auch damit zu tun, dass die Betriebsgrösse immer weniger häufig in Stelleninseraten thematisiert wird.

Es bestätigt sich das Bild, dass KMU das eigentliche Rückgrat für die Schweizer Wirtschaft darstellen. So waren 2018 mehr als 99 Prozent der marktwirtschaftlichen Unternehmen in der Schweiz KMU. 90 Prozent entfielen dabei auf sogenannte Mikrounternehmen. Dies sind Unternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten. Rund 8 Prozent der Firmen waren kleine Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten und 2 Prozent der Unternehmen beschäftigten 50 bis 249 Beschäftigte. Grossunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten machten hingegen 2018 nur gerade 0.3 Prozent aller marktwirtschaftlichen Unternehmen aus. In Bezug auf die Anzahl der in diesen Unternehmen beschäftigten Personen ändert sich aber das Bild etwas: Rund ein Drittel der Beschäftigten waren in einem Grossunternehmen tätig. Auf mittlere und kleine Unternehmen entfielen je rund 20 Prozent der Beschäftigten und auf Mikrounternehmen die übrigen 26 Prozent.

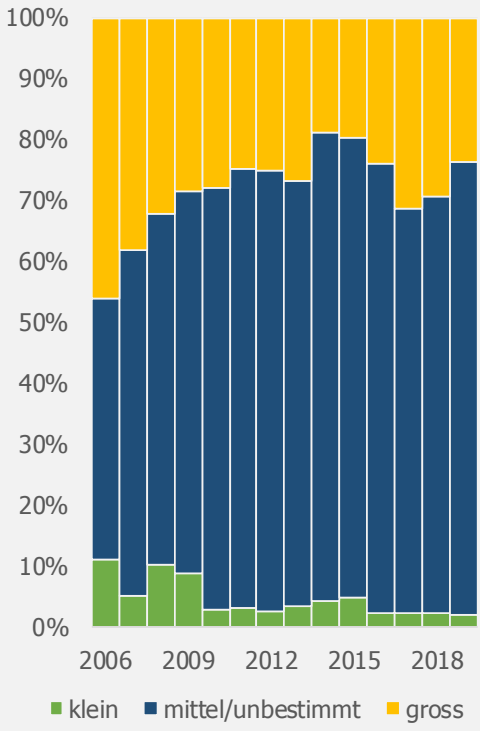
Kleine und mittlere Unternehmen sind in der Schweiz die wichtigsten Personalrekrutierer. Zwei von drei Beschäftigten arbeiten in einer KMU. Mit rund einem Drittel aller Beschäftigten spielen aber auch Grossunternehmen – auch wenn deren Zahl absolut gesehen sehr tief ist – eine wichtige Rolle im Schweizer Stellenmarkt. Es ist davon auszugehen, dass sich die Rekrutierungsprozesse in kleineren, mittleren und grossen Unternehmen unterscheiden.

Abbildung 17: Betriebsgrösse von ausschreibenden Unternehmen

Panel A: Anteil Inserate nach Betriebsgrösse (2019)

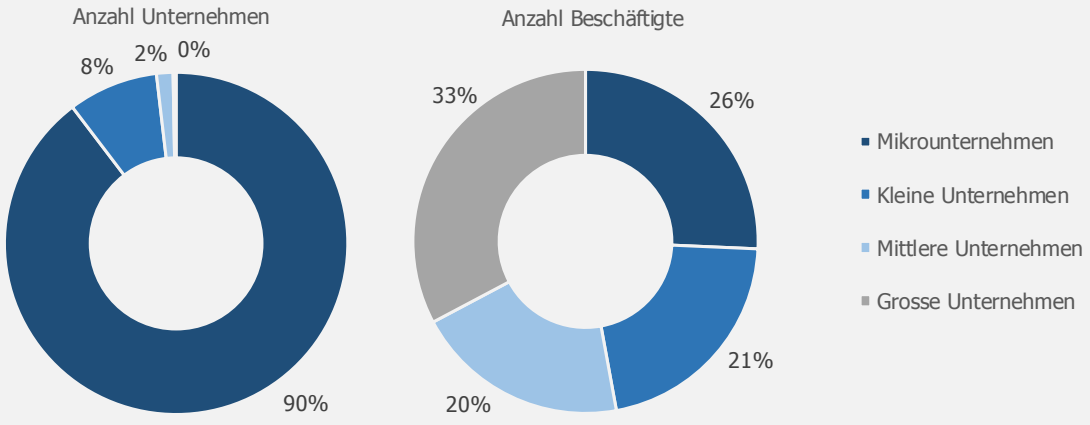


Panel B: Zeitliche Entwicklung 2006-2019



Bemerkungen: Anteil Stelleninserate nach Betriebsgrösse im Jahr 2019 (Panel A) und zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2019 (Panel B) Quelle: SMM, 2006-2019, AMOSA-Gebiet.

Abbildung 18: Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur in der Schweiz



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Struktur der Unternehmen und der Beschäftigung in Bezug auf die Betriebsgrösse. Quellen: BFS/STATENT, 2018, Schweiz.

3.3.3 Matchingpotenzial

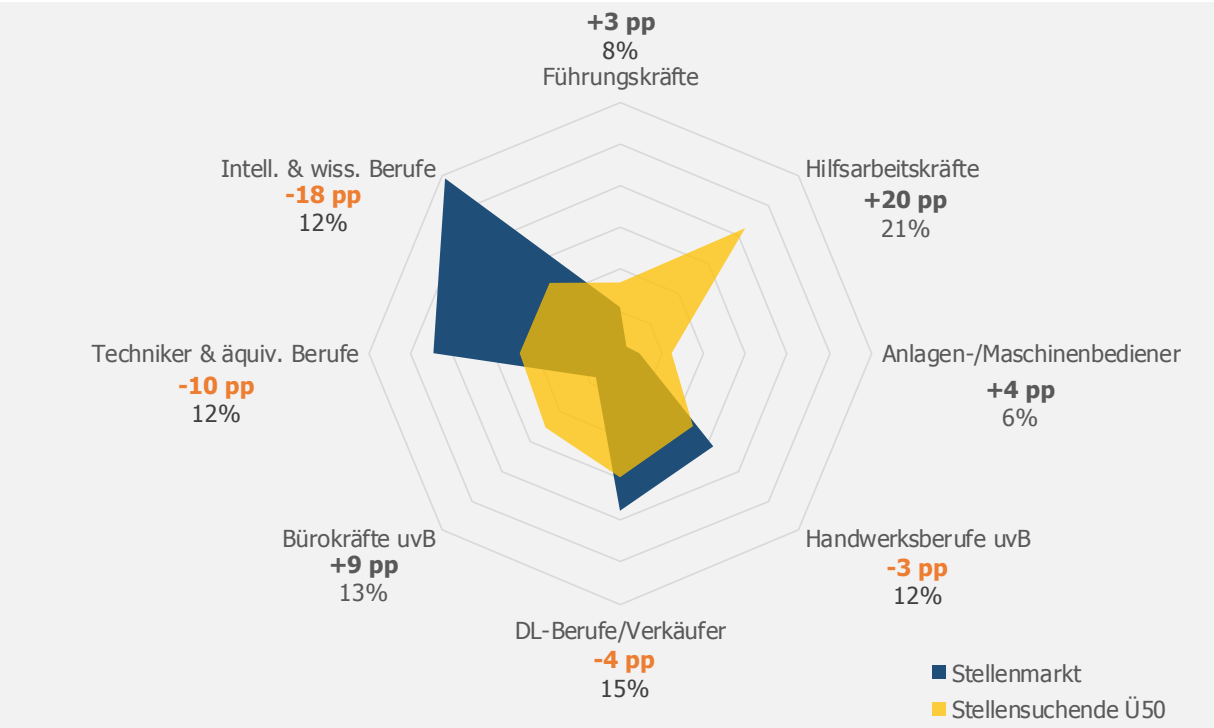
Ältere Stellensuchende stehen bei der Stellensuche im Wettbewerb mit jüngeren Stellensuchenden. Sie bringen in der Regel längere Berufserfahrung mit als Jüngere, verfügen aber in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt möglicherweise nicht mehr über die aktuellsten Fach und Berufskenntnisse. Im Folgenden wird analysiert, wie gut ältere Stellensuchende auf die gesuchten Stellenprofile passen. Für einen optimalen Match sind nicht nur harte Kriterien wie beispielsweise eine passende Berufsausbildung, ein minimal gefordertes Bildungsniveau oder spezifische Sprachkenntnisse entscheidend. Ebenso wichtig für einen guten Match zwischen einem Stellenbewerber und einer Stelle sind letztlich vor allem auch Softfaktoren, die sich meist nicht einfach quantifizieren lassen und häufig erst in der direkten Interaktion zwischen Stellenbewerbern und potenziellen Arbeitgebern ans Licht treten. Solange in Bezug auf diese Softfaktoren kein klares gemeinsames Verständnis zwischen Stellensuchenden, Arbeitgebenden und Vermittlern besteht, sind quantitativen Matchinganalysen dieser Softfaktoren enge Grenzen gesetzt, wenn auch deren Bedeutung für die Vermittlung immer stärker zunehmen dürfte.

3.3.3.1 Berufsbezogenes Matchingpotenzial

Im Vergleich zu den in Stelleninseraten ausgeschriebenen Berufen arbeiteten ältere Stellensuchende viel häufiger in Hilfsberufen. 21 Prozent der über 50-Jährigen Stellensuchenden, die sich 2019 bei einem RAV als stellensuchend registrierten, arbeiteten bei ihrem letzten Arbeitgeber in einer Hilfsfunktion. Hingegen war im selben Jahr gemäss Stellenmonitor nur rund 1 Prozent der Stellen für Hilfsarbeitskräfte ausgeschrieben. Übervertreten sind ältere Stellensuchende auch bei den Bürokräften und verwandten Berufen. Waren bei den über 50 Jährigen Stellensuchenden rund 13 Prozent beim letzten Arbeitgeber als Bürokraft oder in einem verwandten Beruf tätig, so sind nur rund 4 Prozent der Stellen in diesem Berufsfeld ausgeschrieben. Übervertreten sind ältere Stellensuchende auch bei den Anlagen- und Maschinenbedienern sowie bei den Führungskräften. Im Vergleich zu den offenen Stellen sind ältere Stellensuchende jedoch vor allem bei den intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen und bei den Technikerberufen und äquivalenten Berufen stark untervertreten. Während rund 12 Prozent der über 50 Jährigen Stellensuchenden vor ihrer Stellensuche in einem intellektuellen oder wissenschaftlichen Beruf tätig waren, sind fast 30 Prozent der Stellen einem dieser Berufe zugeordnet. Bei den Technikern und äquivalenten Berufen beträgt der Unterschied in der Verteilung immerhin 10 Prozentpunkte. Leicht untervertreten sind ältere Stellensuchende im Vergleich zu den ausgeschriebenen Berufsprofilen auch bei den Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie bei den handwerklichen Berufen.

Diese berufsbezogenen Unterschiede zwischen den Stellensuchenden und den Stellenprofilen beschränken sich jedoch nicht auf ältere Stellensuchende. Ein ähnliches Muster ergibt sich auch, wenn unter 50 Jährige Stellensuchende betrachtet werden. Im Unterschied zu den älteren Stellensuchenden sind jedoch bei den jüngeren Stellensuchenden Führungskräfte im Vergleich zu den ausgeschriebenen Stellen leicht untervertreten und Stellensuchende aus Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen leicht übervertreten.

Abbildung 19: Berufsbezogenes Matchingpotenzial



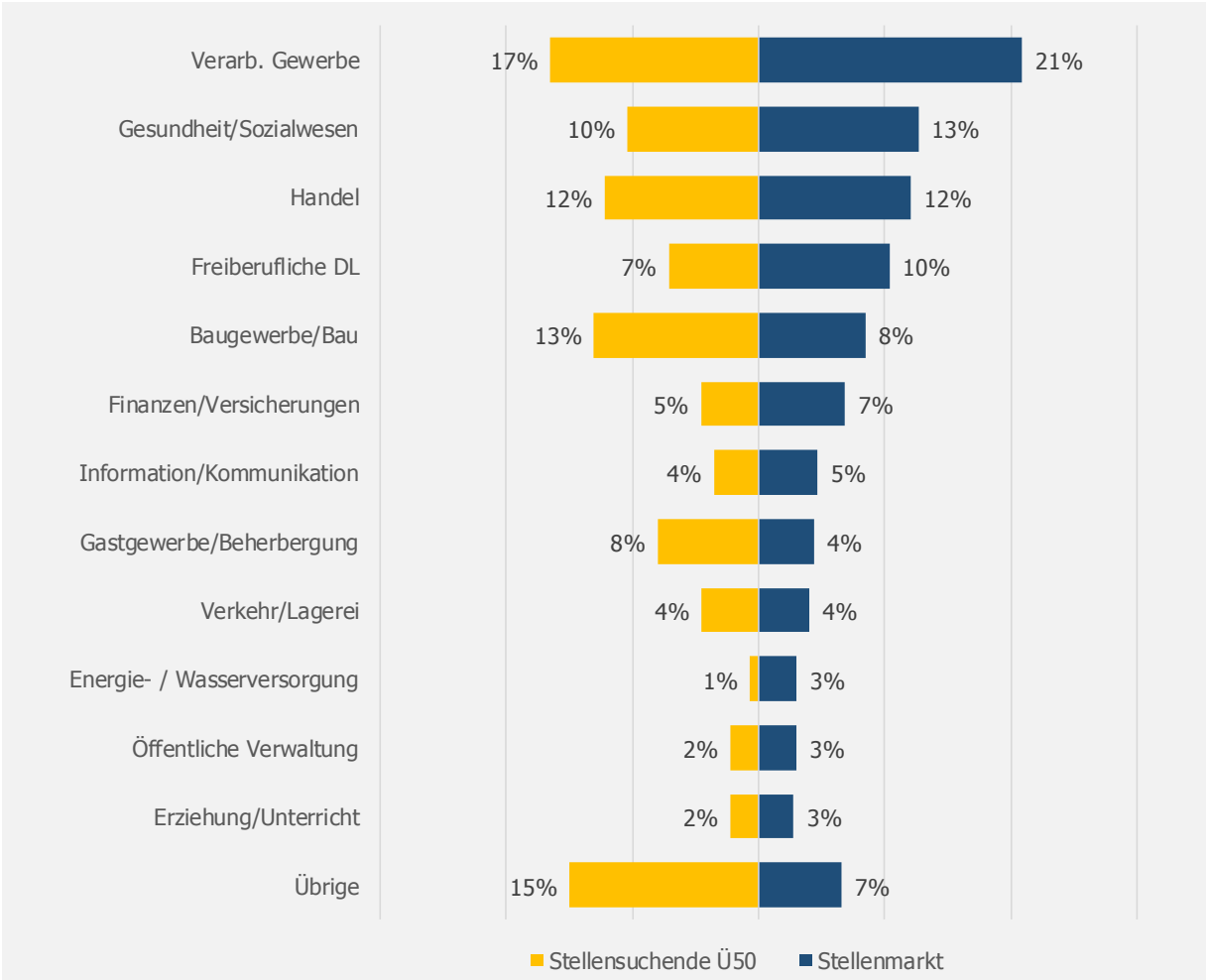
Bemerkungen: Verteilung der beruflichen Profile der Ü50 Stellensuchenden (letzter Beruf) im Vergleich zu den geforderten Berufsprofilen in Stellenanzeigen. Quellen: SMM 2019 / AVAM Anmeldekohorte 2019, AMOSA-Gebiet.

3.3.3.2 Branchenbezogenes Matchingpotenzial

In Bezug auf die Branchenzugehörigkeit waren Ü50 Stellensuchende im Vergleich zur Branchenverteilung in Stelleninseraten überproportional stark im Baugewerbe (13 Prozent) und im Gastgewerbe (8 Prozent) vertreten. Im Vergleich dazu waren im AMOSA-Gebiet im Jahr 2019 nur rund 8 Prozent der Stellen im Baugewerbe und 4 Prozent der Stellen im Gastgewerbe ausgeschrieben. Dieses Ungleichgewicht kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass sich in diesen Branchen Stellensuchende zur Überbrückung zwischen zwei saisonalen Arbeitsstellen bei einem RAV melden, die Stellen jedoch weniger häufig öffentlich ausgeschrieben werden, da sie für die Folgesaison bereits wieder besetzt sind (sog. Rückrufe).

Auffällig ist auch der hohe Anteil von Stellensuchenden bei den übrigen Branchen (15 Prozent). In diese Gruppe fallen unter anderem auch der Personalverleih und die Temporärbranche, welche bei Stellensuchenden einen relevanten Anteil ausmachen. Leicht untervertreten sind über 50 Jährige Stellensuchende im Vergleich zum Stellenmarkt vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen und bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.

Abbildung 20: Branchenbezogenes Matchingpotenzial

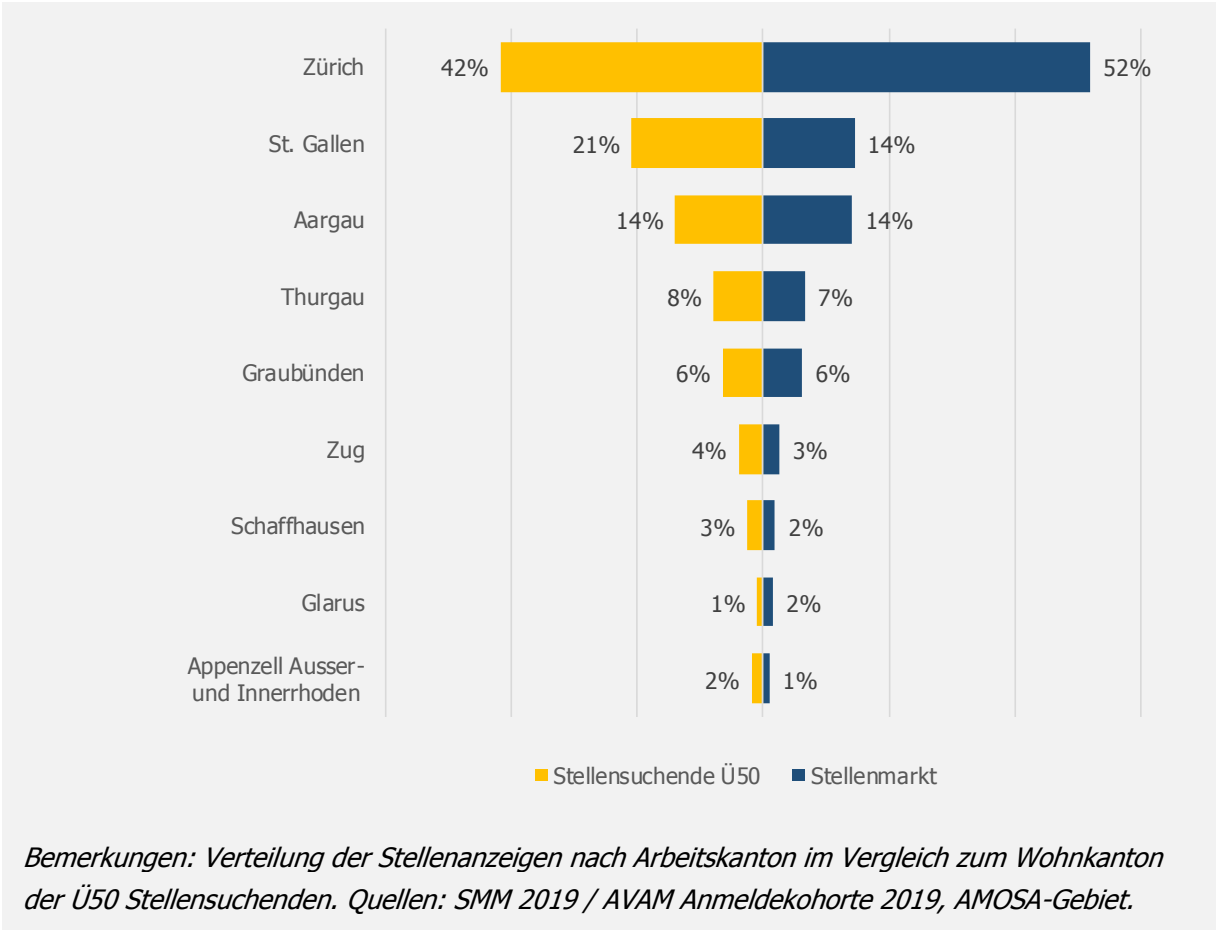


Bemerkungen: Branchenverteilung der ausschreibenden Unternehmen im Vergleich zur Branchenverteilung des letzten Arbeitgebers der Ü50 Stellensuchenden. Quellen: SMM 2019 / AVAM Anmeldekohorte 2019, AMOSA-Gebiet.

3.3.3.3 Geografisches Matchingpotenzial

Letztlich kann auch untersucht werden, wie gut ältere Stellensuchende im AMOSA-Gebiet geografisch zu den ausgeschriebenen Stellen passen. Während 42 Prozent der über 50 Jährigen Stellensuchenden im Kanton Zürich wohnhaft sind, befindet sich bei 52 Prozent der Stellen der Arbeitsort im Kanton Zürich. Im Kanton St.Gallen sind rund 21 Prozent der über 50 Jährigen Stellensuchenden wohnhaft, jedoch lediglich 14 Prozent der offenen Stellen weisen einen Arbeitsort im Kanton St.Gallen auf. In den übrigen AMOSA-Kantonen halten sich die im Kanton wohnhaften Stellensuchenden und die ausgeschriebenen Stellen ungefähr die Waage. Selbstverständlich müssen sich Stellensuchende nicht auf den Arbeitsmarkt im eigenen Wohnkanton beschränken, sondern können von ihrem Wohnkanton in einen angrenzenden Arbeitskanton pendeln. In Kapitel 4.1 wird die geografische Mobilität von Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet näher analysiert.

Abbildung 21: Geografisches Matchingpotenzial



Bemerkungen: Verteilung der Stellenanzeigen nach Arbeitskanton im Vergleich zum Wohnkanton der Ü50 Stellensuchenden. Quellen: SMM 2019 / AVAM Anmeldekohorte 2019, AMOSA-Gebiet.

4 WIE MOBIL SIND ÄLTERE STELLENSUCHENDE IM ARBEITSMARKT?

Um für den Stellenmarkt attraktiv zu bleiben müssen stellensuchende Personen in verschiedenen Bereichen ihrer Stellensuche häufig flexibel und konzessionsbereit sein. Mobilität kann sich beispielsweise auf die räumliche Flexibilität beziehen, also die Bereitschaft zur Arbeit zu pendeln oder gar umzuziehen für eine neue Arbeitsstelle. Eine andere Form von Mobilität ist die berufliche Mobilität, also die Bereitschaft zu beruflichen Umorientierungen. Berufliche Mobilität kann sich aber auch darin äussern, dass Stellensuchende bereit sind, sich auf Veränderungen im beruflichen Status oder dem Skill-Level einzulassen.

Die klassische Arbeitsmarkttheorie befasst sich vor allem mit einer Art von Mobilität, nämlich der Mobilität in Bezug auf die Reservationslöhne.[10] Gemäss der Suchtheorie von Mortensen (1977) hängen Reservationslöhne stark von der Suchdauer ab. Mit zunehmender Suchdauer erhöht sich für Stellensuchende der Druck, eine neue Arbeitsstelle anzunehmen, insbesondere, wenn die Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung näher rückt. Damit müssen Stellensuchende immer eher zu Konzessionen bereit sein und ihre Lohnerwartungen nach unten anpassen. In der aktuelleren Arbeitsmarktökonomie werden neben den Reservationslöhnen auch vermehrt nicht-finanzielle Aspekte untersucht. In Bezug auf die geografische Mobilität zeigten zum Beispiel Marinescu und Rathelot (2018), dass die Wahrscheinlichkeit, sich für eine Stelle zu bewerben in den USA mit zunehmender Distanz zwischen Arbeitsstelle und Wohnort stark abnimmt und Manning und Petrongolo (2017) lieferten Evidenz, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeit anzunehmen mit zunehmender Distanz vom Wohnort abnimmt. Guglielminetti et al. (2015) erweiterten die klassische Reservationslohntheorie um nicht-monetäre Aspekte und fanden, dass Stellensuchende mit zunehmender Dauer der Stellensuche nicht nur ihren Reservationslohn gegen unten revidieren, sondern auch ihren geografischen Suchradius ausweiteten. Le Barbanchon et al. (2019) verbanden die beobachtbaren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit der Mobilitätsbereitschaft von arbeitslosen Männern und Frauen. Sie finden, dass Frauen eher bereit waren, tiefere Löhne zu akzeptieren um im Gegenzug keinen lagen Arbeitsweg in Kauf nehmen zu müssen. Die wissenschaftliche Evidenz deutet darauf hin, dass Mobilität und Konzessionsbereitschaft von stellensuchenden Personen relevante Faktoren für eine erfolgreiche Stellensuche darstellen.

4.1 Geografische Mobilität

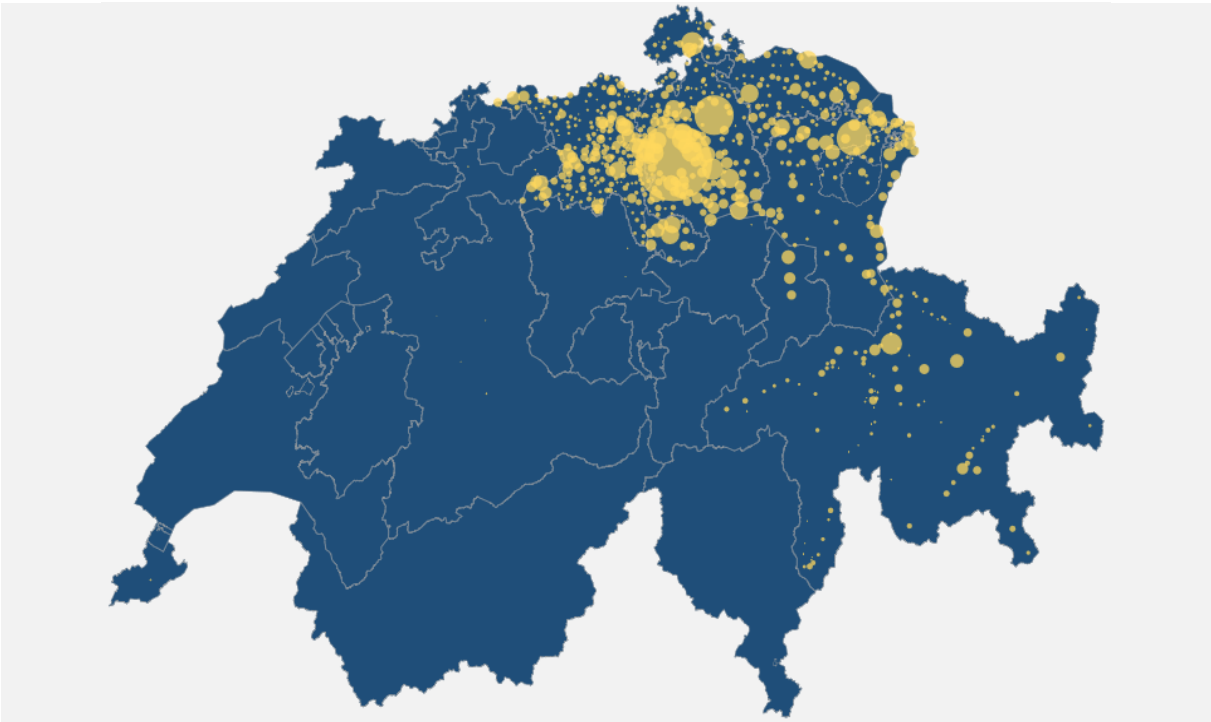
Zunächst wird untersucht, wie geografisch mobil Stellensuchende im AMOSA-Gebiet sind. Wo wohnen Stellensuchende und wo arbeiteten sie? Wie lange pendelten Stellensuchende zu ihrem letzten Arbeitsort? Unterscheiden sich ältere Stellensuchende in ihrer geografischen Mobilität von jüngeren Stellensuchenden? Sind jüngere Personen eher bereit, ihren Wohnort zu wechseln und in die Nähe einer neuen Arbeitsstelle zu ziehen? Nehmen ältere Personen dafür eher längere Wegzeiten zur Arbeitsstelle in Kauf als Jüngere?

[10] Als Reservationslohn wird der minimale Lohn bezeichnet, für den eine Person bereit ist zu arbeiten. Läge ein angebotener Lohn unterhalb dieses Reservationslohnes, würde es sich für die Person nicht lohnen, die Stelle zu akzeptieren, da ihr Nutzen höher ist, wenn sie nicht zu diesem Lohn arbeitet.

4.1.1 Wohn- und Arbeitsort der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet

Die AMOSA Kantone unterscheiden sich in Bezug auf ihre wirtschaftliche Struktur und Grösse stark voneinander. Der Kanton Zürich ist mit fast der Hälfte aller Stellensuchenden der grösste wirtschaftliche Magnet im AMOSA-Gebiet. Weitere Ballungszentren finden sich im Kanton Aargau und im Kanton St.Gallen. Die drei Kantone machen zusammen mehr als Dreiviertel aller Stellensuchenden im AMOSA Gebiet aus. Abbildung 22 zeigt die Verteilung der Stellensuchenden nach deren Wohnort. Diese Verteilung wiederspiegelt in erster Linie die Siedlungsstruktur der Bevölkerung in den einzelnen Kantonen. Am meisten Stellensuchende wohnen in den Ballungszentren Zürich, Winterthur und St.Gallen. Im Übrigen verteilen sich die Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet entsprechend der Bevölkerungsverteilung auf städtische und ländliche Gemeinden.

Abbildung 22: Wohnort der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet



Bemerkungen: Wohnorte der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet. Quellen: AVAM, Abmeldekohorten 2010-2019 (gepoolt), AMOSA-Gebiet.

Der Kanton Zürich ist als bevölkerungsreichster Kanton der Schweiz auch der wichtigste Arbeitsmarkt der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet. Fast die Hälfte aller Stellensuchenden, die sich im Jahr 2019 von einem RAV im AMOSA-Gebiet abmeldeten, war im Kanton Zürich wohnhaft. Für den grössten Teil von ihnen war dies auch ihr Arbeitsort: 73% der im Kanton Zürich wohnhaften Stellensuchenden, arbeiteten vor ihrer Stellensuche in einem Unternehmen im Kanton Zürich. Etwa 4 Prozent der Stellensuchenden pendelten vor ihrer Arbeitslosigkeit in den Kanton Aargau, 3 Prozent in den Kanton Zug und weitere 2 Prozent in den Kanton St.Gallen. Bei rund 10 Prozent der Stellensuchenden sind keine Kantonsangaben zu einem Arbeitgeber vorhanden, sei es weil sie erstmals auf Stellensuche sind, weil sie zuletzt im Ausland tätig waren oder weil der letzte Arbeitgeber nicht oder nur unvollständig erfasst

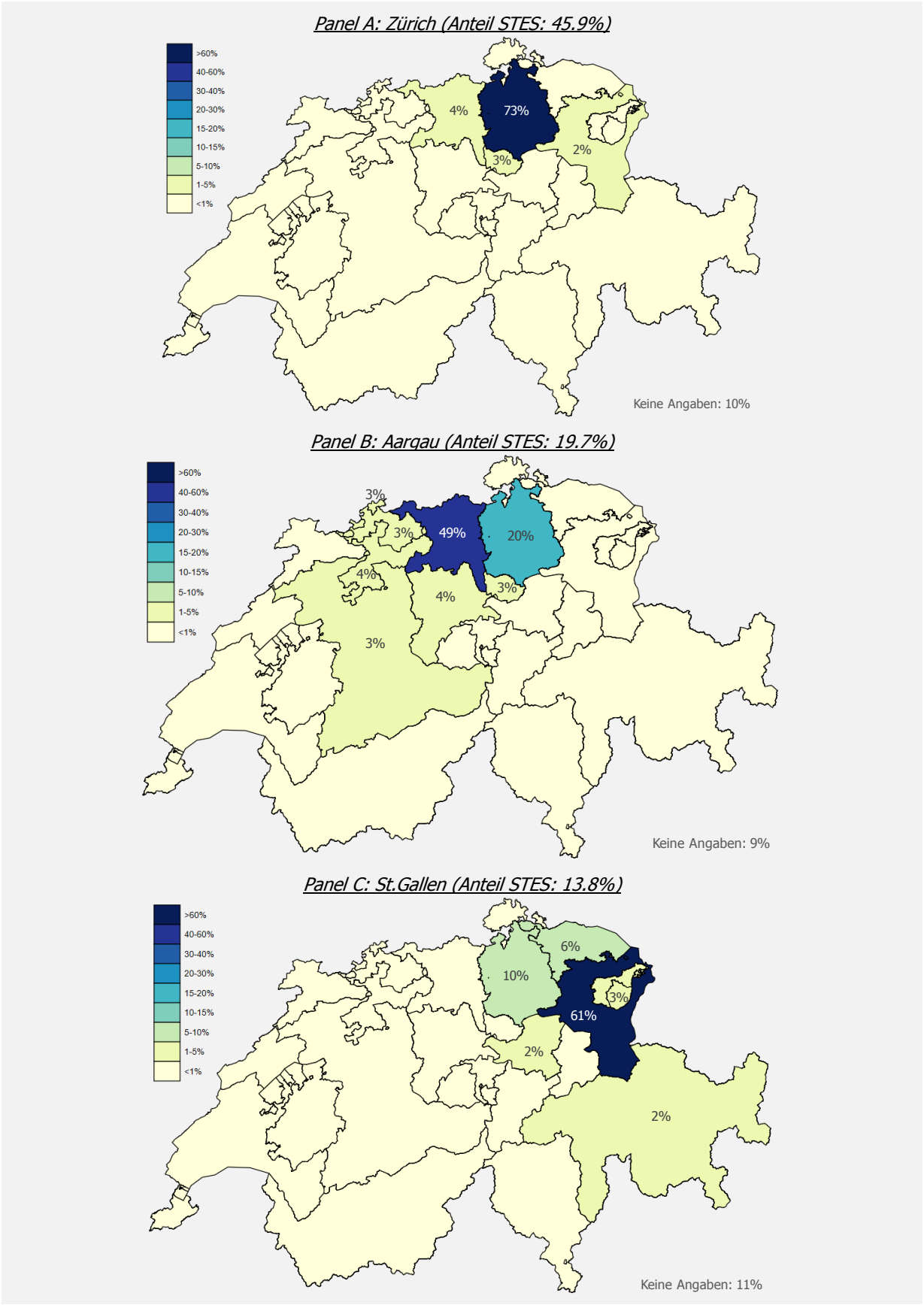
wurde (vgl. Abbildung 23 Panel A). Die übrigen Stellensuchenden verteilen sich auf andere Kantone innerhalb und ausserhalb des AMOSA-Gebietes.

Mit einem Anteil von rund 20% ist der Kanton Aargau der zweitgrösste Kanton im AMOSA-Gebiet in Bezug auf die Anzahl der im Kanton wohnhaften Stellensuchenden. Im Gegensatz zum Kanton Zürich ist der Kanton Aargau ein ausgeprägter Pendlerkanton: Während knapp die Hälfte der im Kanton Aargau wohnhaften Stellensuchenden vor ihrer Stellensuche im Kanton AG tätig waren, pendelte jeder fünfte Stellensuchende in den Kanton Zürich. Weitere je etwa 3 bis 4% der Stellensuchenden hatten ihren Arbeitsplatz in einem der benachbarten Kantone Solothurn, Basel-Landschaft und Basel-Stadt, Luzern, Zug und Bern. Bei rund 9% sind keine Angaben zum letzten Arbeitgeber vorhanden und die übrigen Stellensuchenden verteilen sich auf andere Kantone inner- und ausserhalb des AMOSA-Gebiets (vgl. Abbildung 23 Panel B).

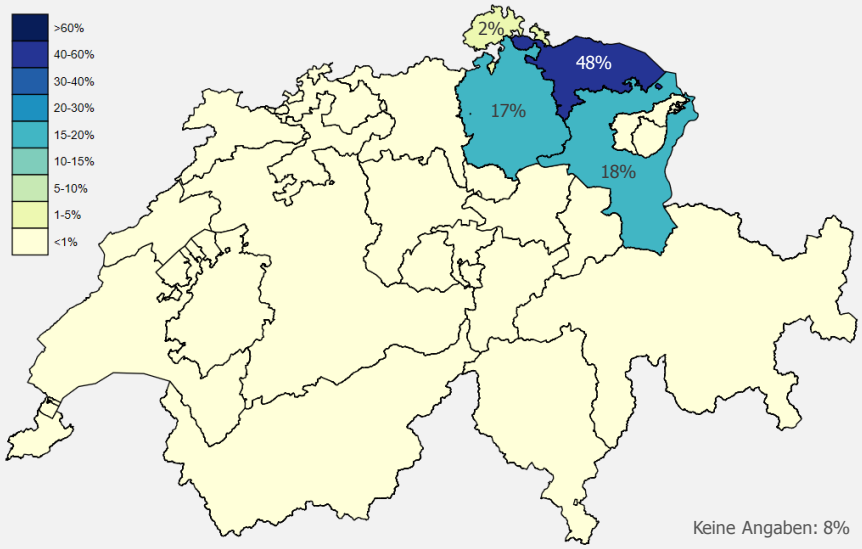
Der drittgrösste Kanton im AMOSA-Gebiet in Bezug auf die Stellensuchenden ist der Kanton St.Gallen (ca. 14%). Knapp 61% der Stellensuchenden waren vor ihrer Stellensuche in ihrem Wohnkanton arbeitstätig. Ein bedeutender Anteil pendelte aus dem Kanton St.Gallen in den Kanton Zürich (10%) oder in den Kanton Thurgau (6%). Rund 3 Prozent der Stellensuchenden waren vor ihrer Stellensuche in den Nachbarkantonen Appenzell Ausserrhoden oder Innerrhoden tätig. Insgesamt 9 Prozent der Stellensuchenden verteilen sich etwa je hälftig auf AMOSA-Kantone und übrige Kantone. Bei den restlichen rund 11 Prozent der Stellensuchenden sind keine Angaben zum letzten Arbeitgeber bekannt (vgl. Abbildung 23 Panel C).

Im Kanton Thurgau konzentrieren sich die Pendlerflüsse vor allem auf die Kantone Zürich (17%) und St.Gallen (18%), während rund die Hälfte der Thurgauer Stellensuchenden vorher im selben Kanton tätig war (48%). Der Kanton Graubünden stellt einen relativ geschlossenen Arbeitsmarkt dar. Mehr als vier von fünf Stellensuchenden waren innerhalb des gleichen Kantons tätig (82%), während je 4 Prozent in den Kanton Zürich und St.Gallen pendelten. Ein kleiner interkantonaler Pendelstrom fliesst auch in den Kanton Tessin (2%). Die kleineren AMOSA-Kantone Zug, Schaffhausen, Glarus und beide Appenzell sind hingegen relativ ausgeprägte Pendelkantone. Während für die Kantone Schaffhausen und Zug vor allem der Kanton Zürich ein starkes Pendlermagnet darstellt, richteten sich Stellensuchende aus den beiden Appenzell verstärkt am St.Galler Arbeitsmarkt aus. Im Kanton Glarus pendelten viele Stellensuchende in den Kanton Zürich, sowie die benachbarten Kantone St.Gallen und Schwyz (vgl. Abbildung 23 Panels D bis I).

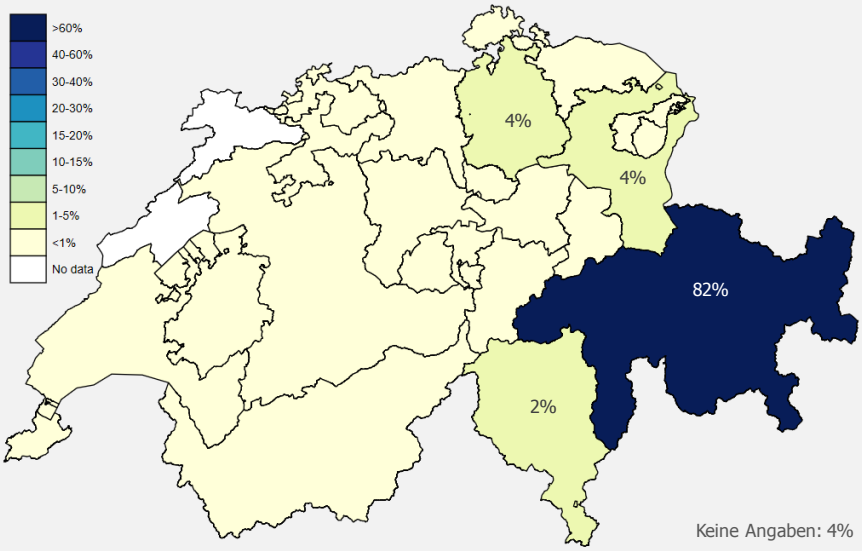
Abbildung 23: Interkantonale Pendelmobilität



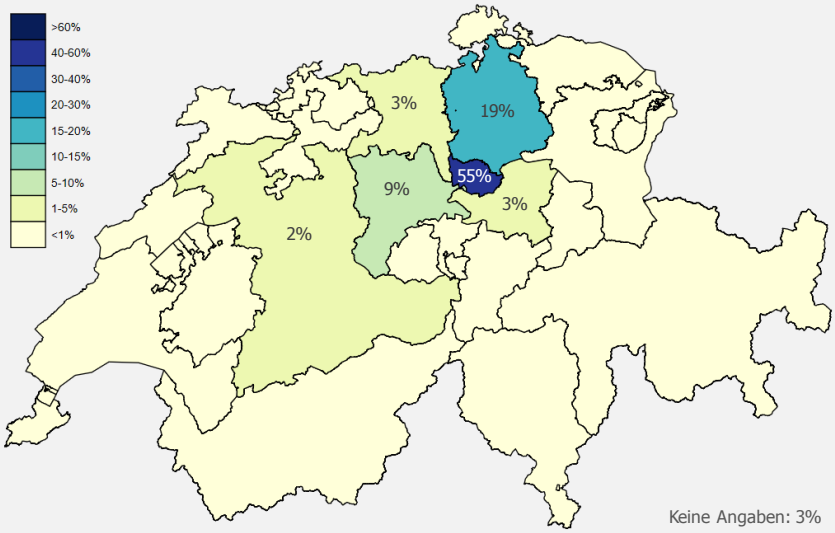
Panel D: Thurgau (Anteil STES: 7.2%)



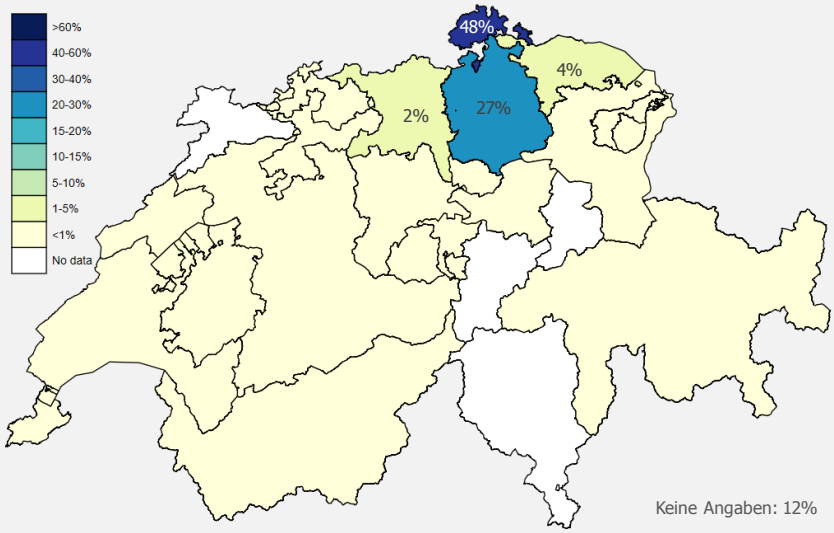
Panel E: Graubünden (Anteil STES: 5.5%)



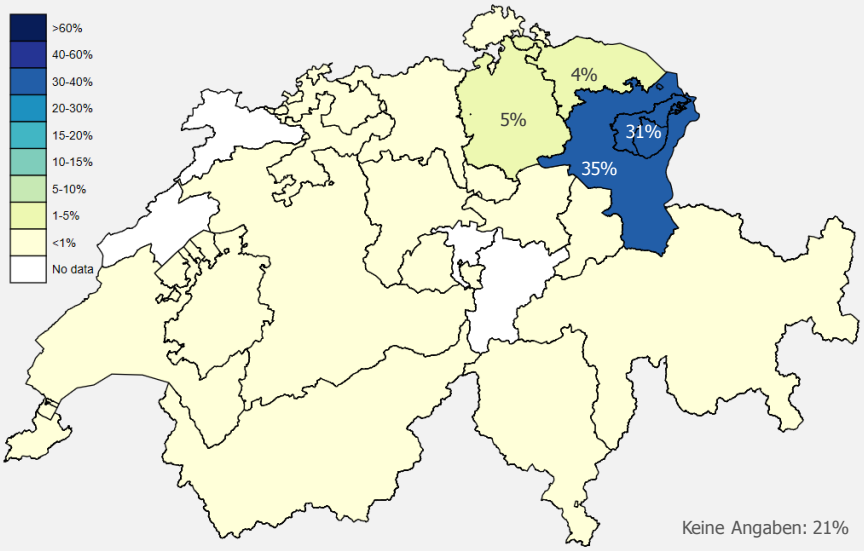
Panel F: Zug (Anteil STES: 3.2%)



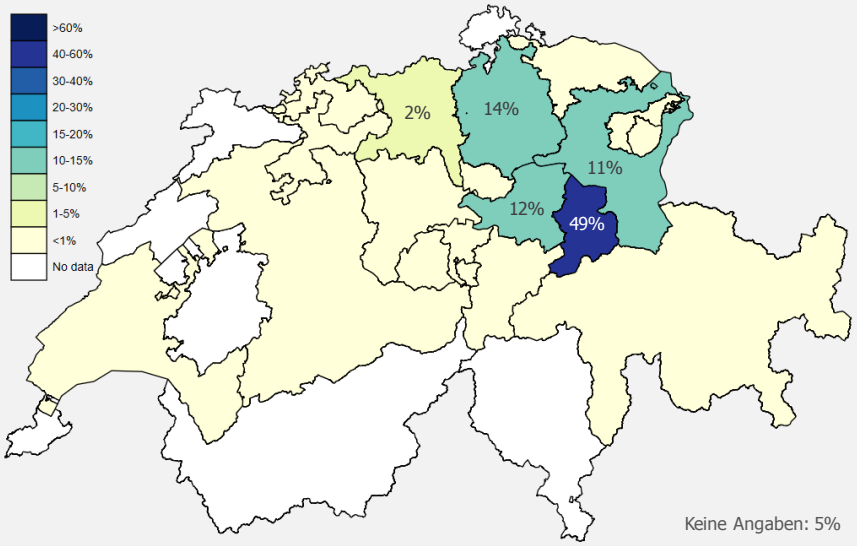
Panel G: Schaffhausen (Anteil STES: 2.5%)



Panel H: Appenzell Inner- und Ausserrhoden (Anteil STES: AR 1.2% & AI 0.2%)



Panel I: Glarus (Anteil STES: 0.8%)



Bemerkungen: Interkantonales Pendelverhalten Kanton des letzten Arbeitsortes der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet. Quelle: AVAM, 2010-2019 (gepoolt), AMOSA-Gebiet.

4.1.2 Unterschiede zwischen den Altersgruppen

Ältere Personen befinden sich im Vergleich zu Jüngeren häufig in gesellschaftlichen oder familiären Konstellationen, die einen Wohnortwechsel erschweren. Familienpflichten, ein gefestigtes soziales Umfeld oder ein Eigenheim verankern ältere Personen oft stärker als Jüngere an einen bestimmten Wohnort. Diesem Umstand wird auch im Arbeitslosenversicherungsgesetz Rechnung getragen, da bei der Feststellung zumutbarer Arbeit das Alter und die persönlichen Verhältnisse berücksichtigt werden müssen. In Bezug auf den Arbeitsweg sieht das Arbeitslosenversicherungsgesetz eine relativ weit gefasste Wegzeit von je 2 Stunden als zumutbar an.

Anhand der Daten des Nationalen Personenverkehrsmodells (NPVM 2010) des Bundesamtes für Raumentwicklung (ARE) können den einzelnen Pendelbewegungen von Stellensuchenden durchschnittliche Distanzen und Wegzeiten zugeordnet werden. Dadurch kann der Arbeitsweg der Stellensuchenden im AMOSA Gebiet abgeschätzt werden. Da aus den AVAM-Daten nicht ersichtlich ist, welches Verkehrsmittel für den täglichen Arbeitsweg genutzt wurde, werden die Werte sowohl für den motorisierten Individualverkehr als auch für den öffentlichen Verkehr dargestellt. Würden Stellensuchende für ihren Arbeitsweg den motorisierten Individualverkehr nutzen, wären sie im Mittel (Median) unter Annahme eines durchschnittlichen Werktagverkehrs rund 17 Minuten lang unterwegs gewesen zu ihrem letzten Arbeitsort. Hätten sie hingegen öffentliche Verkehrsmittel für ihren Arbeitsweg genutzt, dann wären sie im Mittel rund 27 Minuten lang unterwegs gewesen. In Bezug auf das Alter lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen. Die mittleren Pendelzeiten bewegten sich über alle Altersklassen hinweg in einem ähnlichen Rahmen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Geschätzte Pendelzeiten von Stellensuchenden

		Motorisierter Individualverkehr				Öffentlicher Verkehr			
	Anz. Beob.	Arithm. Mittel	Median	Min	Max	Arithm. Mittel	Median	Min	Max
Gesamt	110'171	23	17	2	267	37	27	1	482
Nach Altersgruppen									
30-39 Jahre	*29'827*	*24*	*17*	*2*	*267*	*37*	*26*	*1*	*359*
40-49 Jahre	*22'945*	*23*	*17*	*2*	*255*	*38*	*27*	*1*	*414*
50-54 Jahre	*10'921*	*24*	*18*	*2*	*256*	*39*	*28*	*1*	*482*
55-59 Jahre	*8'008*	*24*	*18*	*2*	*229*	*40*	*29*	*2*	*331*
60-64 Jahre	*3'845*	*24*	*17*	*2*	*205*	*39*	*27*	*2*	*273*

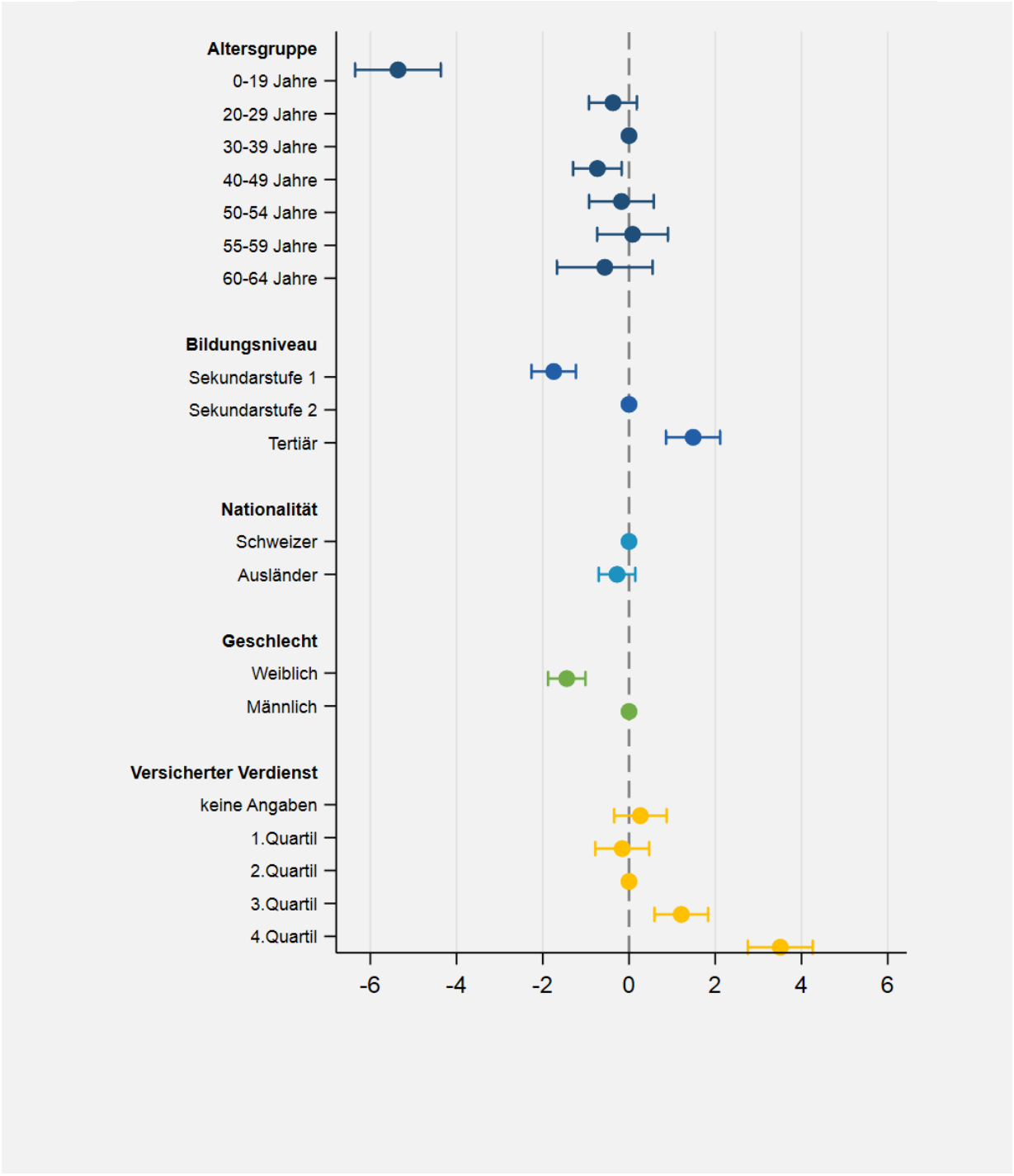
Bemerkungen: Geschätzte Pendelzeit (in Minuten) zwischen Wohnort und Arbeitsort der letzten Arbeitsstelle basierend auf den Distanzmatrizen des Nationalen Personenverkehrsmodells NPVM 2010. Quelle: AVAM, Abmeldekohorte 2019; NPVM 2010

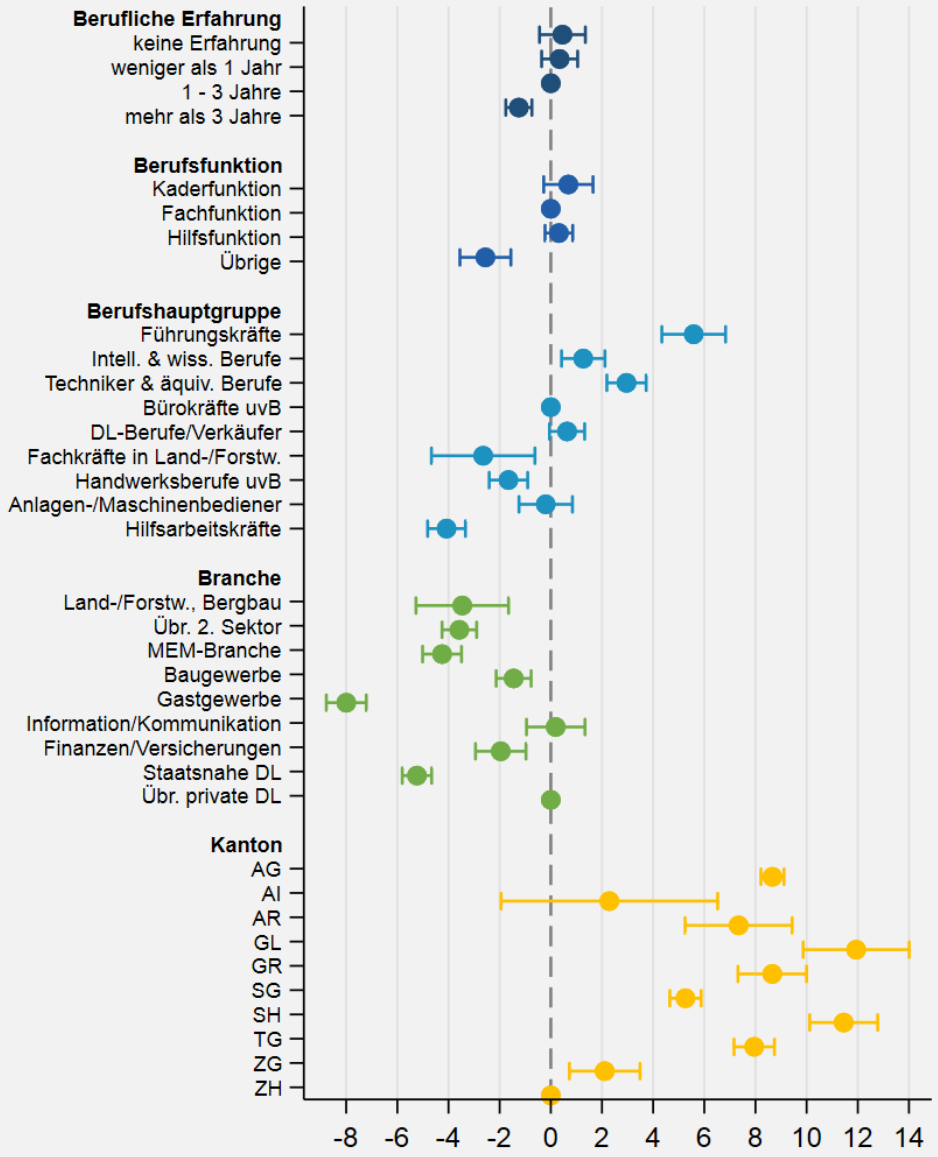
Mit Ausnahme der unter 20 Jährigen Stellensuchenden, sind auch unter Kontrolle weiterer soziodemografischer Merkmale und Charakteristiken keine Altersunterschiede in Bezug auf die Pendeldistanz bzw. -zeit zu beobachten. In Bezug auf die Bildung lässt sich feststellen, dass Stellensuchende mit einem Tertiärabschluss tendenziell einen etwas längeren Arbeitsweg auf sich nahmen als Stellensuchende mit einem Sek II Abschluss. Umgekehrt arbeiteten Stellensuchende mit einem Abschluss auf Sekundarstufe I etwas näher am eigenen Wohnort. Auch Frauen arbeiteten etwas näher am Wohnort als Männer. Hingegen war der Arbeitsweg von höherverdienenden Stellensuchenden tendenziell länger als von Niedrigverdienern. Keine signifikanten Unterschiede gibt es hingegen zwischen Schweizern und Stellensuchenden mit ausländischer Herkunft (vgl. Abbildung 24).

In Bezug auf die Berufserfahrung und die berufliche Funktion unterscheiden sich die Pendelgewohnheiten von Stellensuchenden nur gering. Einzig Stellensuchende mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung benötigten tendenziell leicht weniger lang von ihrem Wohnort zum Arbeitsort. Mit Blick auf die Berufe zeigen sich signifikante Unterschiede: So waren Führungskräfte, Stellensuchende, die in einem intellektuellen oder wissenschaftlichen Beruf tätig waren oder Techniker und äquivalente Berufe im Durchschnitt länger unterwegs zu ihrem Arbeitsplatz als Bürofachkräfte und ähnliche Fachkräfte. Kürzer war der Arbeitsweg im Mittel hingegen bei handwerklichen Fachkräften, bei landwirtschaftlichen Fachkräften und bei Hilfsarbeitskräften. Insgesamt zeigt sich, dass Berufe mit höherem Fertigkeitsniveau häufig mit einem längeren Arbeitsweg verbunden sind. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass es mit zunehmender Spezifizität der Berufe tendenziell schwieriger wird im näheren Umkreis des Wohnortes eine passende Stelle zu finden. In Bezug auf die Branchen sind die längsten Arbeitswege mit den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen sowie den übrigen privaten Dienstleistungen verbunden. Deutlich kürzer fielen die Arbeitswege im Durchschnitt beim Gastgewerbe und bei den staatsnahen Dienstleistungen aus.[11] Dies ist nicht erstaunlich, da Gastrobetriebe und Hotels in der Regel sehr lokal verankert sind. Auch bei den staatsnahen Dienstleistungen sind viele Arbeitsorte auf lokaler Ebene (z.B. Lehrkräfte, Gemeindemitarbeitende, Spitäler, Alters- und Pflegeheime) angesiedelt. Am kürzesten sind die Arbeitswege im Durchschnitt im Kanton Zürich, gefolgt vom Kanton Zug Dies dürfte vor allem auf den grossen Wohn- und Arbeitsmarkt im Agglomerationsbereich der Stadt Zürich zurückzuführen sein. Zwischen 10 und 12 Minuten länger war die durchschnittliche Pendelzeit hingegen in den Kantonen Glarus und Schaffhausen und zwischen 8 und 10 Minuten länger in den Kantonen Thurgau, Graubünden und Aargau.

[11] Unter den staatsnahen Dienstleistungen werden die NOGA Abschnitte „O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherungen", „P Erziehung und Unterricht" sowie „Q Gesundheits- und Sozialwesen" subsummiert.

Abbildung 24: Regressionsresultate





Bemerkungen: Lineare Regression von verschiedenen soziodemografischen Merkmalen auf die Pendelzeit (in Minuten). Gezeigt sind die Schätzkoeffizienten zusammen mit einem 95 Prozent Konfidenzintervall. Geschätzte Pendelzeit (in Minuten) zwischen Wohnort und Arbeitsort der letzten Arbeitsstelle basierend auf den Distanzmatrizen des nationalen Personenverkehrsmodells NPVM 2010.
Quelle: AVAM, Abmeldekohorte 2019; NPVM 2010

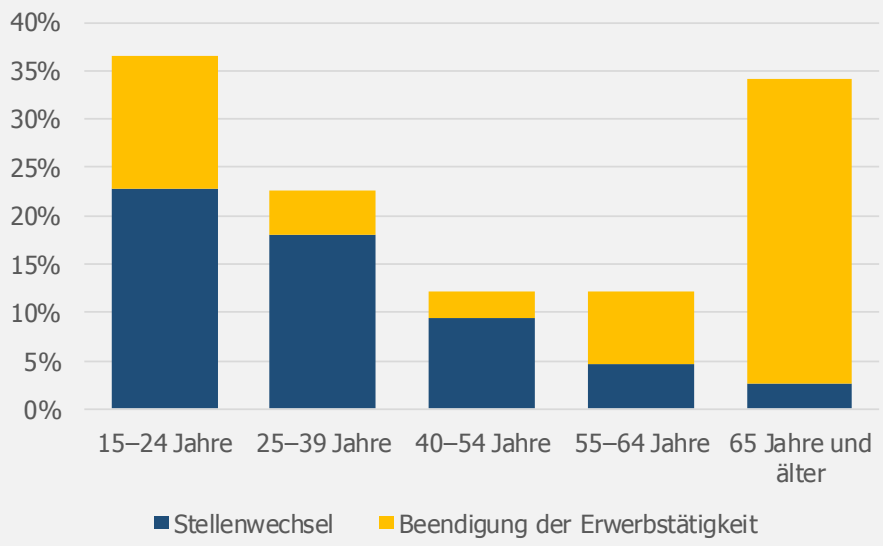
4.2 Stellenwechsel und Beendigung der Erwerbstätigkeit

Um Stellenwechsel näher zu quantifizieren verwendet das Bundesamt für Statistik im Wesentlichen zwei verschiedene Messkonzepte. Mittels der sogenannten *Bruttorotationsquote* werden alle Personen umfasst, welche ihre Beschäftigung zwischen dem Quartal eines Jahres und dem entsprechenden Quartal des Vorjahres aufgegeben haben. Diese Personen werden zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen zum Beginn des Beobachtungszeitraumes ins Verhältnis gesetzt. Die Bruttorotationsquote umfasst auch Personen, die Ihren Arbeitsmarktstatus verändert haben, also beispielsweise erwerbslos wurden oder aus

dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind. Die *Nettorotationsquote* berücksichtigt hingegen alle Personen, die ihre Beschäftigung von einem Beobachtungsjahr zum nächsten gewechselt haben und setzt sie ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Erwerbstätigen zu Beginn des Beobachtungszeitraumes. In diesem Messkonzept werden nur Personen berücksichtigt, die in beiden Beobachtungsjahren erwerbstätig waren.

Abbildung 25 zeigt die Brutto und Nettorotationsquoten nach Alter für die gesamte Schweiz. Am häufigsten verliessen Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren von einem Jahr zum nächsten ihre Stelle. Rund 23% der 15-24-jährigen Erwerbstätigen wechselten die Stelle und rund 14% beendigten ihre Erwerbstätigkeit ohne im Folgejahr wieder eine neue Tätigkeit aufgenommen zu haben. Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass junge Leute noch am Beginn ihrer Erwerbskarriere stehen und nach einer Berufslehre oder einem Praktikum häufig neue Stellen beginnen oder noch einmal eine Ausbildung aufnehmen. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Stellenwechsler ab. Im Alter von 40 bis 54 Jahren wechselten noch knapp 10 Prozent der Erwerbstätigen von einem Jahr zum nächsten die Stelle. Bei den 55 bis 64-Jährigen waren es sogar nur knapp 5 Prozent. Bei den über 65-Jährigen spielen Stellenwechsel fast keine Rolle mehr, hingegen lag der Anteil der Erwerbstätigen, die ihre Erwerbstätigkeit beendigten mit über 31 Prozent relativ hoch. Dies ist vor allem auf altersbedingte Erwerbsrücktritte zurückzuführen.

Abbildung 25: Brutto- und Nettorotationsquoten nach Alter



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Brutto- und Nettorotationsquoten nach Alter. Die Nettorotationsquote umfasst sämtliche Stellenwechsel, die Bruttorotationsquote beinhaltet darüber hinaus auch Personen, die ihre Erwerbstätigkeit von einem Jahr zum Folgejahr beendeten. Unter Stellenwechsel werden sowohl interne Stellenwechsel innerhalb des gleichen Unternehmens als auch externe Stellenwechsel in ein neues Unternehmen subsummiert. Unter Beendigung der Erwerbstätigkeit wird entweder der Übergang in die Erwerbslosigkeit gemäss ILO oder ein Rückzug aus dem Erwerbsleben verstanden. Quelle: BFS/SAKE, 2019, gesamte Schweiz.

Stellenwechsel sind also vor allem unter älteren Erwerbstätigen relativ selten. In einer Studie des BFS aus dem Jahr 2012 zeigte sich, dass über die Hälfte der 50-64-Jährigen Erwerbstätigen seit mehr als 20 Jahren im selben Unternehmen und durchschnittlich seit 17.9 Jahren in der aktuellen Tätigkeit arbeitete.

Über die Zeit war jedoch bei allen Altersklassen eine leichte Tendenz zu häufigeren Stellenwechsel zu beobachten.

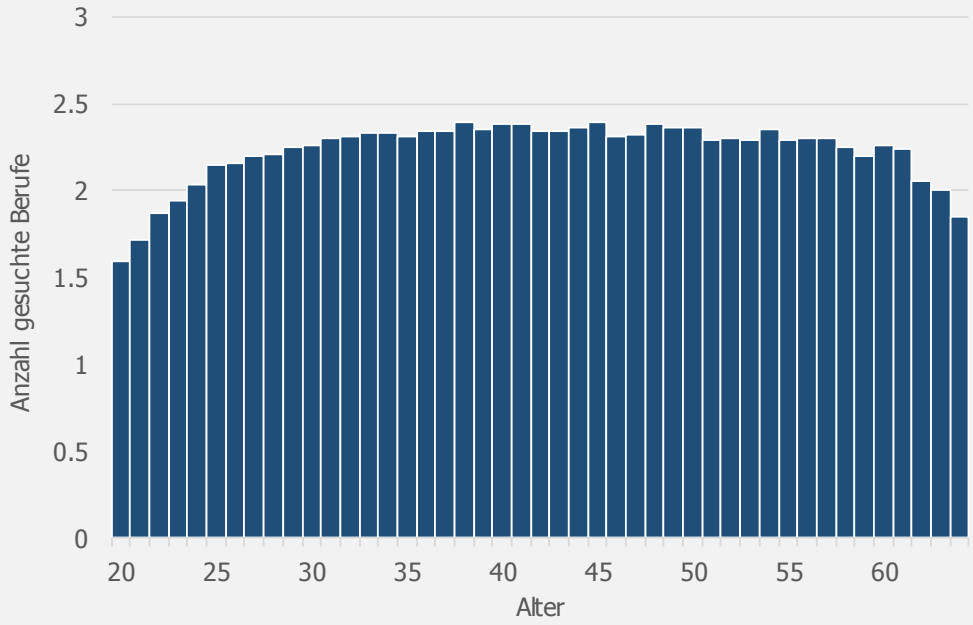
4.3 Berufliche Mobilität

Berufliche Mobilität ist ein weit gefasstes Konzept. Unter beruflicher Mobilität im engeren Sinn kann zunächst die horizontale Flexibilität bezüglich der beruflichen Tätigkeit verstanden werden. Wie oft wechseln Erwerbstätige ihre Stelle? Wie gross ist der Suchradius von Stellensuchenden in Bezug auf die gesuchte berufliche Tätigkeit? Wie häufig kommen berufliche Wechsel vor? Daneben gibt es auch andere Formen von beruflicher Mobilität wie zum Beispiel die Flexibilität einer stellensuchenden Person hinsichtlich ihrer Funktionsstufe, ihrem Verantwortungsbereich oder ihrer Qualifikationsstufe. Letztlich ist mit jedem Berufswechsel auch eine Veränderung im beruflichen Status oder im beruflichen Prestige verbunden. Im Folgenden werden verschiedene Ausprägungsformen von beruflicher Mobilität näher beleuchtet.

4.3.1 Suchmobilität

Ein weiterer Hinweis darauf, wie flexibel sich Stellensuchende auf dem Arbeitsmarkt bewegen ist die Suchmobilität. Suchen Stellensuchende auch ausserhalb ihres zuletzt ausgeübten Berufes nach geeigneten Stellen? Wie gross sind der Suchbereich und der Suchradius von Stellensuchenden?

Abbildung 26: Anzahl gesuchte Berufe



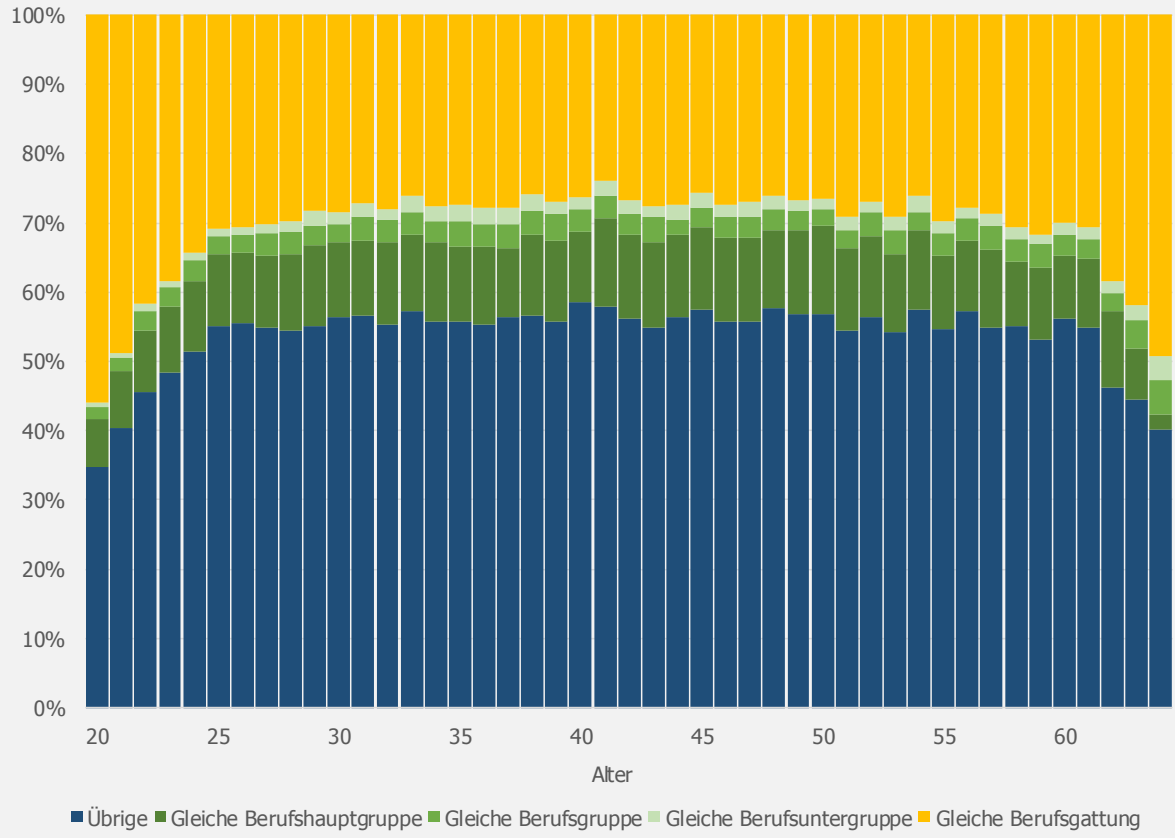
Bemerkungen: Anzahl gesuchte Berufe im Suchprofil der Stellensuchenden nach Alter. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019.

Im Folgenden wird untersucht, wie gross der Suchbereich der Stellensuchenden in Bezug auf die Anzahl der gesuchten Berufe ist und wie sich dies je nach Alter unterscheidet. Abbildung 26 zeigt die durchschnittliche Anzahl der gesuchten Berufe im Suchprofil von Stellensuchenden nach Alter. Die Abbildung zeigt einen invertierten U-Verlauf. Sowohl junge Stellensuchende unter 30 Jahren als auch ältere Stellensuchende ab ca. 60 Jahren weisen im Durchschnitt einen kleineren Suchbereich auf als Stellensuchende, die mitten im Berufsleben stehen.

Die berufliche Mobilität äussert sich nicht nur darin, wie viele verschiedene Berufe man sucht, sondern auch darin, wie gross der Suchradius ist. Werden nur Berufe der gleichen Berufsgattung gesucht oder wird der Suchbereich auch auf Berufe ausserhalb der gleichen Berufsgattung oder Berufsgruppe ausgeweitet? Abbildung 27 zeigt den Suchradius von Stellensuchenden nach Alter. Der Suchradius zeigt eine invertierte U-Kurve. Im Alter zwischen 25 und 59 Jahren liegt der Anteil von Stellensuchenden, die ihre Suche auf die gleiche Berufsgattung wie der zuletzt ausgeübte Beruf beschränken bei rund einem Drittel. Weitere rund 20 Prozent suchen eine Arbeitsstelle zumindest in der gleichen Berufsuntergruppe, Berufsgruppe oder Berufshauptgruppe. Rund die Hälfte der Stellensuchenden zwischen 25 und 59 Jahren sucht hingegen auch nach Berufen, die ausserhalb der zuletzt ausgeübten Berufshauptgruppe liegen. Junge Stellensuchende unter 25 Jahren und ältere Stellensuchende ab 60 Jahren suchen jedoch deutlich häufiger nur innerhalb der gleichen Berufsgattung nach einer neuen Stelle.

Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass zu Beginn einer Erwerbskarriere zunächst eine Tätigkeit auf dem gelernten Beruf angestrebt wird. Mit zunehmendem Alter und zunehmender Erfahrung eröffnen sich mehr und mehr berufliche Möglichkeiten. Mit fortgeschrittenem Alter nimmt die durchschnittliche Anzahl gesuchter Berufe im Suchprofil von Stellensuchenden jedoch wieder ab und der Suchradius wird kleiner. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass sich berufliche Umorientierungen mit zunehmender Nähe zum Pensionierungsalter tendenziell immer weniger lohnen. So bedingen berufliche Umorientierungen häufig Fort- oder Weiterbildungen oder sind mit einem Verlust von berufsspezifischem Wissen respektive dem beruflichen Netzwerk verbunden. Je näher die eigene Pensionierung rückt, umso schlechter wird tendenziell das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer beruflichen Veränderung.

Abbildung 27: Suchradius nach Alter



Bemerkungen: Anteil Stellensuchende, deren Suchradius sich im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf auf die gleiche Berufsgattung (ISCO 4-Steller), die gleiche Berufsuntergruppe (ISCO 3-Steller), die gleiche Berufsgruppe (ISCO 2-Steller), die gleiche Berufshauptgruppe (ISCO 1-Steller) oder auf Berufe ausserhalb der eigenen Berufshauptgruppe (Übrige) ausdehnt. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019.

Lesebeispiel: Bei den 64-Jährigen suchen rund 50% der Stellensuchenden einen Beruf innerhalb der gleichen Berufsgattung wie der zuletzt ausgeübte Beruf. Insgesamt rund 10% der Stellensuchenden erweitern ihren Suchbereich auch auf Berufe der gleichen Berufsuntergruppe, Berufsgruppe oder Berufshauptgruppe. Die restlichen 40% suchen auch nach Berufen, die ausserhalb der zuletzt ausgeübten Berufshauptgruppe liegen.

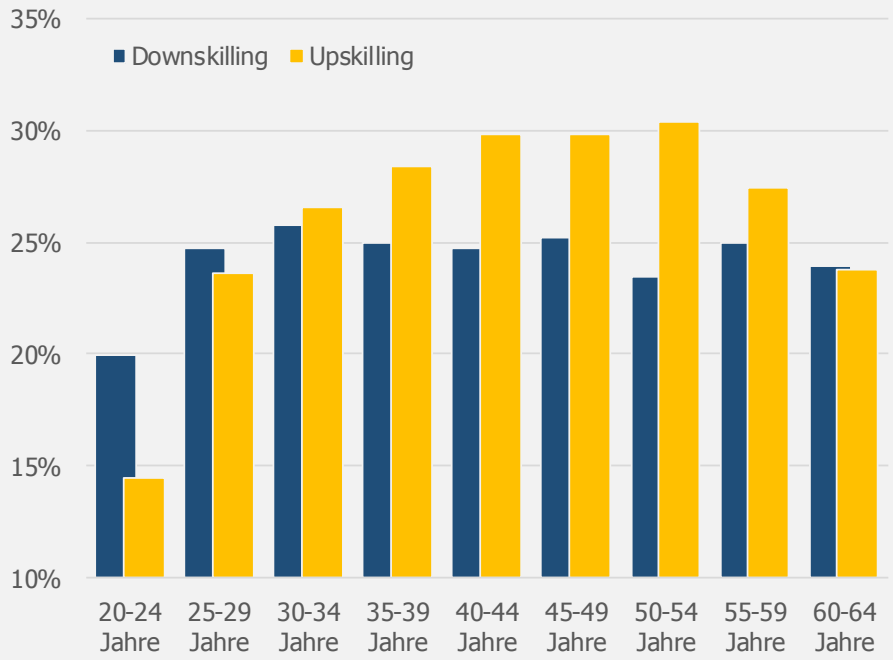
Eine Phase der Stellensuche kann sowohl als Sprungbrett dienen für Stellen mit höherem Skillniveau, aber auch dazu führen, dass eine Stelle unter Qualifikation angenommen wird, um möglichst schnell aus einer unfreiwilligen Erwerbslosigkeit herauszukommen. Es stellt sich deshalb die Frage, inwieweit Stellensuchende, die auch ausserhalb der zuletzt ausgeübten Berufshauptgruppe nach einer geeigneten Stelle suchten, sich an Berufen orientieren, die auf höheren respektive tieferen Skillniveaus liegen. In Abbildung 28 wird analysiert, wie stark sich Stellensuchende in ihrer Stellensuche in Bezug auf das Skillniveau auch nach oben und nach unten orientieren.

Der Anteil Stellensuchender, die sich in ihrer Stellensuche auch auf Berufe bewerben, die auf einem tieferen Skill-Level liegen als der zuletzt ausgeübte Beruf variiert je nach Altersklasse zwischen 20 und

26 Prozent. Am geringsten ist der Anteil der Stellensuchenden, die eine Stelle auf einem tieferen Skillniveau suchen bei den 20 bis 24-Jährigen. Dies ist nicht überraschend, da diese Altersgruppe oft noch am Anfang ihrer Bildungs- und Erwerbskarriere stehen und sich in Bezug auf die Skillanforderungen gar nicht weit nach unten bewegen können. Bei den übrigen Altersklassen lässt sich kein eindeutiger Trend feststellen.

Umgekehrt suchten zwischen 15 und 30 Prozent der Stellensuchenden auch nach Berufen, die im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf ein höheres Skillniveau aufweisen. Über die Altersklassen hinweg lässt sich ein leichter Bogenverlauf beobachten: Am tiefsten liegt dieser Wert mit rund 15 Prozent bei den 20 bis 24 Jährigen. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass viele Stellensuchende in diesem Alter die nötigen Bildungsabschlüsse für Stellen auf höherem Skillniveau – z.B. ein Hochschulstudium oder höhere Bildungsabschlüsse – noch gar nicht abgeschlossen haben. Am ehesten waren Stellensuchende im Alter zwischen 40 und 54 Jahren auch auf der Suche nach Stellen, die in Bezug auf ihr Skillniveau höher lagen als der zuletzt ausgeübte Beruf. Bei den 55 bis 64-Jährigen geht dieser Anteil wieder leicht zurück.

Abbildung 28: Up- und Downskilling bei der Stellensuche



Bemerkungen: Anteil Stellensuchende, die in ihrer Stellensuche auch nach Berufen suchen, die auf einem höheren Skillniveau (Upskilling) oder tieferen Skillniveau (Downskilling) liegen. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019.

Lesebeispiel: Bei den 50 bis 54 Jährigen Stellensuchenden suchen rund 30% auch nach Berufen, die in einer höheren Skill-Klasse liegen als der zuletzt ausgeübte Beruf (Upskilling). Hingegen suchen rund 23% der Stellensuchenden in dieser Altersklasse auch nach Berufen, die unterhalb des Skill-Levels ihres zuletzt ausgeübten Berufes liegen (Downskilling).

4.3.2 Berufliche Wechsel

In manchen Fällen führt eine Stellensuche effektiv zu einem beruflichen Wechsel oder einer beruflichen Umorientierung. Zunächst gilt es zu klären, was unter einem Berufswechsel verstanden wird. Die Definition hängt massgeblich von der Feingliedrigkeit der verwendeten Berufsnomenklatur ab. Berufliche Umorientierungen *innerhalb einer Berufsgattung* können in der Regel nicht statistisch gemessen werden. Darunter fallen beispielsweise veränderte Berufsbilder, deren Tätigkeitsbereich sich über die Zeit stark verändert hat, die Berufsbezeichnung jedoch gleich geblieben ist. So kamen EHB und Infras (2017) in ihrer Studie zur Entwicklung der Kompetenzanforderungen im Zuge der Digitalisierung zum Schluss, dass sich beruflicher Wandel sowohl zwischen Berufen als auch innerhalb der Berufe vollzieht. Eine berufliche Umorientierung kann aber auch zu *Wechseln zwischen Berufen* führen. Diese können statistisch erfasst werden, indem der zuletzt ausgeübte Beruf mit dem gefundenen Beruf verglichen werden.

Die neue Berufsnomenklatur der Schweiz, die CH-ISCO klassifiziert die Berufe auf 5 verschiedenen, hierarchisch geordneten Aggregationsstufen:

- 10 Berufshauptgruppen (1-Steller)
- 52 Berufsgruppen (2-Steller)
- 175 Berufsuntergruppen (3-Steller)
- 582 Berufsgattungen (4-Steller)
- 664 Berufsarten (5-Steller)

Ein Berufswechsel kann auf sämtlichen Aggregationsstufen definiert werden, wobei die Abstufungen der einzelnen Berufe und Tätigkeiten immer feingliedriger werden. Allerdings ist die Heterogenität zwischen den Berufen auf den verschiedenen Aggregationsstufen der Berufsnomenklatur nicht in allen Berufshauptgruppen gleich ausgeprägt. Dadurch erschwert sich eine sinnvolle Analyse von beruflichen Umorientierungen (siehe Exkurs unten für detaillierte Informationen zur Heterogenität zwischen Berufen in der Berufsnomenklatur CH-ISCO-19).

Exkurs: Gleiches (nicht) mit Gleichem vergleichbar

Die neue Berufsnomenklatur der Schweiz, die CH-ISCO-19, lehnt sich an der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO = International Standard Classification of Occupations) an. Bis zur vierten Aggregationsstufe entspricht die CH-ISCO-19 dieser Standardklassifikation. Die zusätzliche fünfte Ebene trägt den Besonderheiten des Schweizer Arbeitsmarktes Rechnung.

Die CH-ISCO ist hierarchisch aufgebaut basierend auf der Ähnlichkeit von Berufen in Bezug auf das erforderliche *Skill Level* oder den Spezialisierungsgrad für die Ausübung des Berufes. Zu beachten ist, dass die Heterogenität zwischen den Berufen einer Aggregationsstufe nicht immer vergleichbar ist. Dies bedeutet beispielswiese, dass ein Berufswechsel zwischen zwei Handwerksberufen (Berufsgruppe 7) nicht gleich zu werten ist wie ein Berufswechsel innerhalb der Bürofachkräfte (Berufshauptgruppe 4).

Anhand eines Beispiels kann die Relevanz des gewählten Aggregationslevels illustriert werden:

Bäckerinnen und Bäcker werden der Berufshauptgruppe *7 Handwerks- und verwandte Berufe* zugeordnet. Diese Berufshauptgruppe deckt eine breite Palette von Berufen ab, die vom Elektriker über den Schneider bis zum Maschinenmechaniker reicht. Auf der nächst tieferen Aggregationsstufe be-

findet sich der Bäckerberuf in der Berufsgruppe *75 Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung sowie verwandte handwerkliche Fachkräfte.* Auch diese Berufsgruppe umfasst noch viele unterschiedliche Tätigkeitsprofile, die in der Regel je eigene Berufsausbildungen erfordern. Auch die Berufsuntergruppe *751 Berufe der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte*, denen Bäckerinnen und Bäcker angehören, enthält noch eine Reihe von handwerklichen Berufen, die zwar mit der Nahrungsmittelverarbeitung zu tun haben, sich aber in Bezug auf das Tätigkeitsgebiet und die Berufsausbildung stark vom Bäckerberuf unterscheiden (z.B. Metzger, Molkereifachkräfte oder Tabakwarenmacher). Erst auf der Ebene der Berufsgattung - *7512 Bäcker, Konditoren und Konfektmacher* – wird der Bäckerberuf klar gegenüber anderen Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung abgegrenzt.

Anders ist die Situation bei den *Bürokräften und verwandten Berufen (ISCO-Berufshauptgruppe 4).* Innerhalb dieser Berufshauptgruppe fallen die Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgattungen deutlich geringer aus. So werden beispielsweise bei den *Bürokräften im Finanz- und Rechnungswesen, der Statistik und der Materialwirtschaft (ISCO-Berufsgruppe 43) zwischen* Bürokräften im Rechnungswesen und in der Buchhaltung (4311), Bürokräften in der Statistik und im Finanz- und Versicherungswesen (4312) sowie Bürokräften in der Lohnbuchhaltung (4313) unterschieden. Jede dieser Berufsgattungen deckt zwar ein spezialisiertes Tätigkeitsgebiet ab, erfordert jedoch in der Regel nicht eine unterschiedliche Berufsausbildung.

Berufliche Umorientierungen innerhalb der Bürokräfte und verwandten Berufen (Berufshauptgruppe 4) sind somit anders zu bewerten als beispielsweise ein beruflicher Wechsel innerhalb der Handwerksberufe und ähnlichen Berufen (Berufshauptgruppe 7), welcher in der Regel eine unterschiedliche Berufsausbildung erfordern würde.

Obengenannte Beispiele zeigen, dass sich die CH-ISCO-19 nur bedingt als Klassifikation zur Analyse von Berufswechseln eignet. Auf einer hohen Aggregationsstufe können Berufswechsel kaum erfasst werden, da innerhalb von einer Berufshauptgruppe sehr viele unterschiedliche Berufsprofile zusammengefasst werden. Auf einer zu tiefen Aggregationsstufe besteht das Risiko, die Zahl der Berufswechsel zu überschätzen, da teilweise auch Wechsel zwischen Berufen mit sehr ähnlichen Tätigkeitsprofilen als solche erfasst werden.

Im Folgenden wird analysiert, wie oft ältere Stellensuchende nach ihrer Stellensuche einen Beruf aus einer anderen Berufshauptgruppe ausüben als vor ihrer Stellensuche. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Berufe innerhalb der einzelnen Berufshauptgruppen in Bezug auf das erforderliche Skill-Level zwar homogen sind, sich jedoch in Bezug auf das erforderliche Tätigkeitsprofil je nach Berufshauptgruppe stark unterscheiden können (vgl. Exkurs). Abbildung 29 zeigt die beobachteten Flüsse zwischen den zuletzt ausgeübten Berufen und den gefundenen Berufen von älteren Stellensuchenden.[12]

[12] Für die Analyse wurden nur Beobachtungen berücksichtigt, bei denen sowohl der zuletzt ausgeübte als auch der gefundene Beruf vorhanden ist. Von den Stellensuchenden, die sich im Jahr 2019 bei einem RAV abmeldeten, machten rund 48 Prozent eine Angabe zum gefundenen Beruf.

Die Berufshauptgruppen können insgesamt vier verschiedenen Skill-Levels zugeordnet werden, die farblich voneinander differenziert sind. Wechselt eine Person von einem Skill-Level in ein höheres Skill-Level, dann kann von einem Upskilling gesprochen werden, wechselt sie in ein tieferes Skill-Level, dann wird dies typischerweise als Downskilling bezeichnet.

Die Berufshauptgruppe der Hilfsarbeitskräfte (9) wird dem tiefsten Skill-Level (Level 1) zugeordnet. Dieses Skill-Level entspricht einer schulischen Grundbildung auf der Primarstufe. Die Fachkräfte der Berufshauptgruppen 4 bis 8 werden dem Skill-Level 2 zugeordnet. Dies sind die Berufshauptgruppen der Bürofachkräfte, der Handwerksberufen, der Dienstleistungs- und Verkaufsberufe sowie die Anlagen- und Maschinenbediener. Dieses Niveau korrespondiert mit einer Sekundarbildung bzw. einer Grundberufsbildung oder einer beruflichen Erstausbildung. Es zeigt sich, dass zwischen den Hilfsarbeitskräften und dem nächst höheren Skill-Level – insbesondere den Handwerksberufen, den Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie den Anlagen- und Maschinenbedienern – eine relativ hohe Durchlässigkeit sowohl nach oben als auch nach unten besteht.

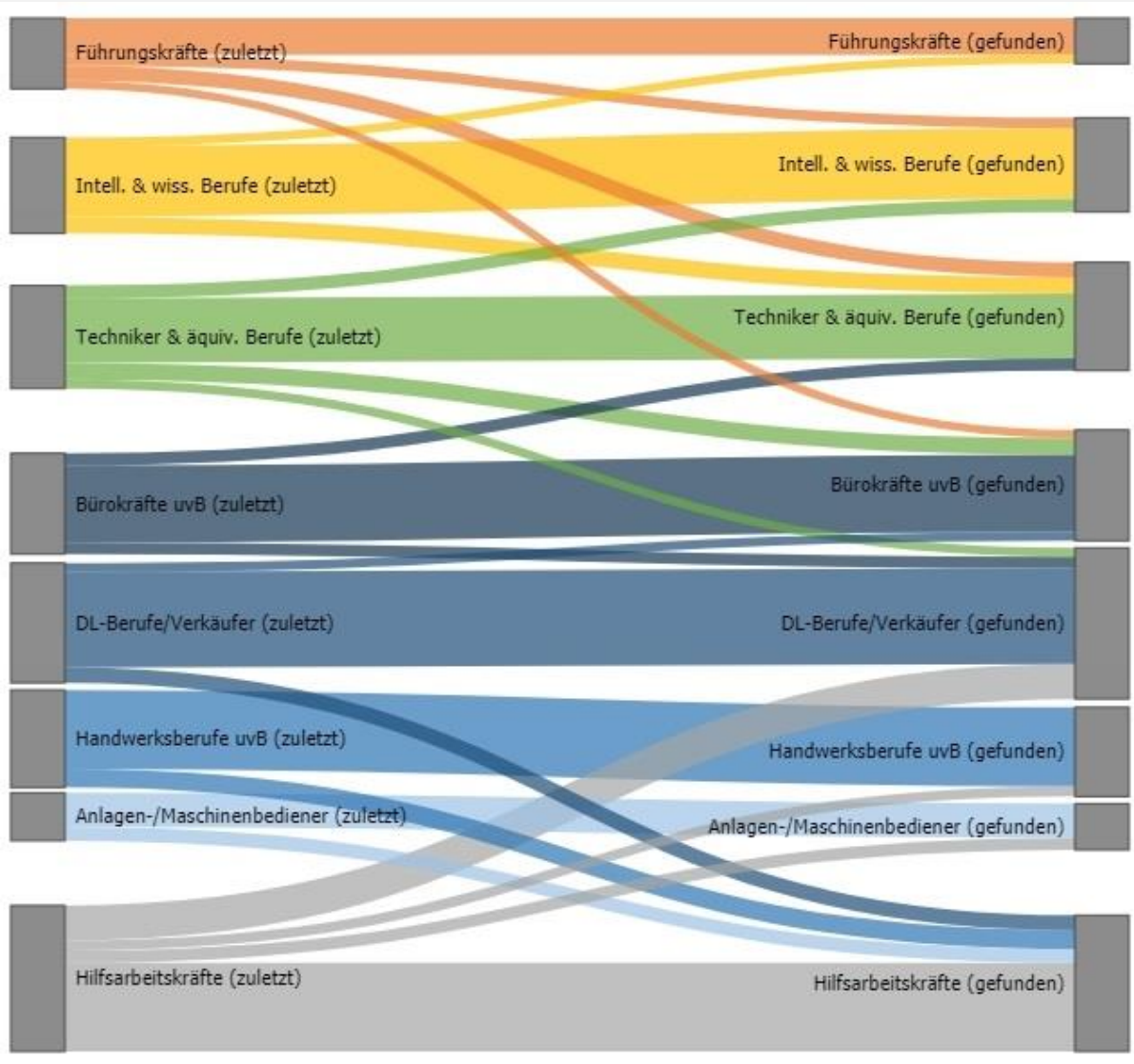
Auf dem Skill-Level 3 werden die gehobenen Fachkräfte zugeordnet. Dies sind Berufe der Berufshauptgruppe 3, denen Techniker und äquivalente Berufe zugeordnet werden. Für diese Einordnung ist eine postsekundäre Bildung oder eine nichtuniversitäre Tertiärbildung notwendig. Auf dieser Stufe fanden 11 Prozent der Stellensuchenden nach ihrer Stellensuche einen Beruf, der in Bezug auf das Skill-Niveau höher eingestuft war (Upskilling). 14 Prozent nahmen neu einen Beruf als Bürofachkraft an und 8 Prozent fanden einen Dienstleistungs- oder Verkaufsberuf, die beide auf einer niedrigeren Skill-Ebene (Downskilling) angesiedelt sind.

Dem höchsten Skill-Level sind die intellektuellen und wissenschaftlichen Berufe der Berufshauptgruppe 2 zugeordnet. Diese Berufe erfordern eine schulische Ausbildung auf Hochschulniveau. Rund 65 Prozent der Stellensuchenden fanden wieder eine Stelle auf dem gleichen Skill-Level und rund 8 Prozent wechselten in einen Führungsberuf, der keine bildungsspezifische Zuordnung aufweist. Rund 15 Prozent gaben an, einen Technikerberuf oder einen äquivalenten Beruf gefunden zu haben, die auf dem nächst tieferen Skill-Niveau liegen.

Eine spezielle Rolle spielen die Führungskräfte. Diese sind in Bezug auf deren Skill-Niveau nicht eingeordnet, da zu den Führungskräften Fachkräfte mit unterschiedlichem Bildungshintergrund gehören. Nicht überraschend lassen sich deshalb bei den Führungskräften Wechsel über sämtliche Skill-Levels feststellen (mit Ausnahme des tiefsten Skill-Levels).

Die Analyse zeigt auf, dass der Grossteil der Stellensuchenden nach der Stellensuche wieder eine Stelle innerhalb der gleichen Skill-Klasse fand. Besonders bei den Berufen mit vergleichsweise niedrigen Bildungsanforderungen ist jedoch eine relativ hohe Durchlässigkeit nach oben und nach unten zu beobachten.

Abbildung 29: Berufswechsel



Bemerkungen: Dargestellt sind Bewegungen zwischen zuletzt ausgeübtem und gefundenem Beruf für die Berufshauptgruppen. Berücksichtigt wurden Stellensuchende im Alter zwischen 50 bis 64 Jahren bei ihrer Anmeldung. Abgebildet sind nur Flüsse mit mindestens 100 Beobachtungen. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019

Während sich die Notionen des Up- und Downskilling vorwiegend auf die mit einem Berufswechsel verbundenen Veränderungen bei den Ausbildungsanforderungen beziehen, ist mit jedem Berufswechsel auch stets ein gewisser Statuswechsel respektive eine gewisse Veränderung im beruflichen Prestige verbunden.

Zur Messung des beruflichen Status wird auf den Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI) abgestützt.[13] Die Datengrundlage für den Status-Index bildet der ISSP (International Social Survey Programme), bei dem Informationen zum Beruf und Bildungsstand von rund 200'000 Männern und Frauen aus verschiedenen Ländern genutzt wurden, um den beruflichen Status von verschiedenen ISCO-Berufen zu berechnen. Grundlage für den Index sind das Einkommen und der Bildungsstand der einzelnen Berufe. Der Index variiert zwischen 16 (Landwirtschaftliche Hilfskräfte) und 90 (Richterinnen und Richter). In Ländern mit akademisch geprägten Bildungssystemen geniesst die Berufsbildung einen eher geringen Status. In der Schweiz absolvieren nach wie vor die meisten Jugendlichen nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre. Entsprechend geniesst die berufliche Bildung einen relativ hohen Stellenwert. Möglicherweise wird aus diesem Grund der berufliche Status von Berufsbildungsberufen auf Basis des ISEI für die Schweiz tendenziell etwas unterschätzt. Der soziale Status der Berufsbildung im Vergleich zu akademischen Abschlüssen wird allerdings auch in der Schweiz zunehmend diskutiert. So kommen die Bildungsforscher von der KOF in einer Studie aus dem Jahr 2018 zum Schluss, dass in der Wahrnehmung des sozialen Status der Berufsbildung grosse regionale Disparitäten und ein ausgeprägtes Land-Stadt-Gefälle bestehen. Insgesamt änderte sich der soziale Status der Berufsbildung – trotz gegenläufigen Entwicklungen wie der zunehmenden Akademisierung und der Internationalisierung – über die Zeit hingegen kaum.[14]

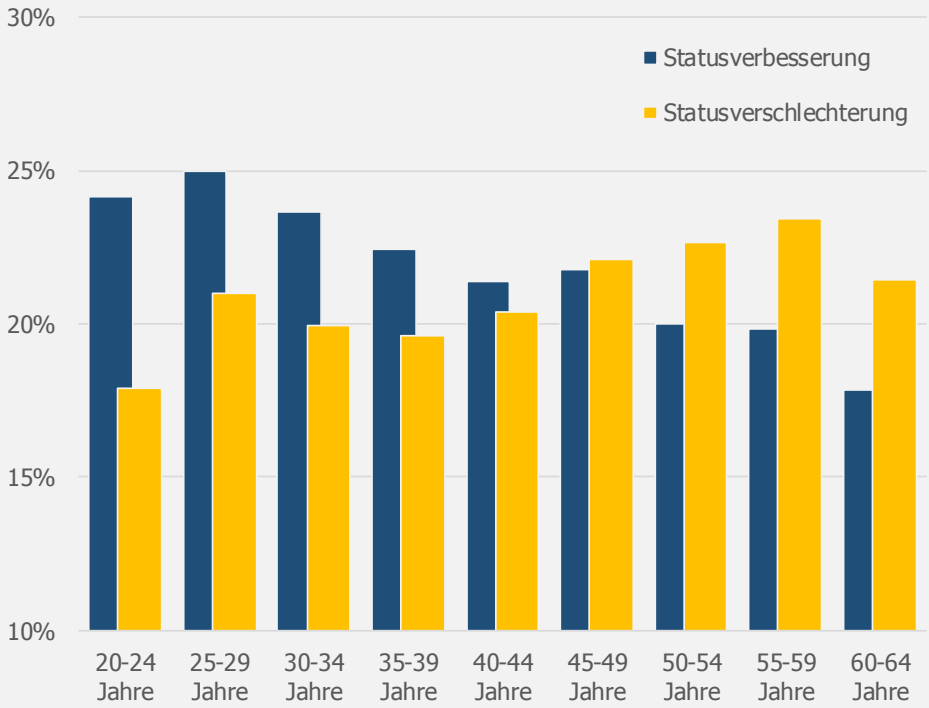
Abbildung 30 zeigt den Anteil der Stellensuchenden, deren beruflicher Status sich beim neu gefundenen Beruf im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf verbessert respektive verschlechtert hat. Über die Altersklassen zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung zwischen Statusverbesserung und Statusverschlechterung. Während der Anteil der Stellensuchenden mit Statusverbesserungen mit zunehmendem Alter sank, stieg der Anteil der Stellensuchenden mit Statusverschlechterungen über das Alter tendenziell leicht an. Dies bedeutet, dass sich der berufliche Status von älteren Stellensuchenden zwischen dem zuletzt ausgeübten und dem gefundenen Beruf im Durchschnitt leicht verschlechterte, während er sich bei jüngeren Stellensuchenden leicht verbesserte (vgl. Abbildung 31). Dies kann damit zusammenhängen, dass junge Stellensuchende am Beginn ihrer Erwerbskarriere die Stellensuche oft dazu nutzen können, beruflich aufzusteigen. Bei älteren Stellensuchenden, die den beruflichen Höhepunkt ihrer Erwerbskarriere bereits erreicht haben, ist eine Verbesserung des beruflichen Status jedoch schwieriger zu erreichen.

---

[13] **Ganzeboom, H.B.G. ; P.M. De Graaf und D.J. Treiman.** 1992. "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status." *Social Science Research*, 21(1), 1-56.; **Ganzeboom, H. B.G. und D. J. Treiman.** 2012. "International Stratification and Mobility File: Conversion Tools," Amsterdam: Department of Social Research Methodology, http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm,

[14] **Bolli, Thomas; Ladina Rageth und Ursula Renold.** 2018. "Der soziale Status der Berufsbildung in der Schweiz." *KOF Studien*, Nr. 110.

Abbildung 30: Anteil Stellensuchende mit Veränderungen im beruflichen Status



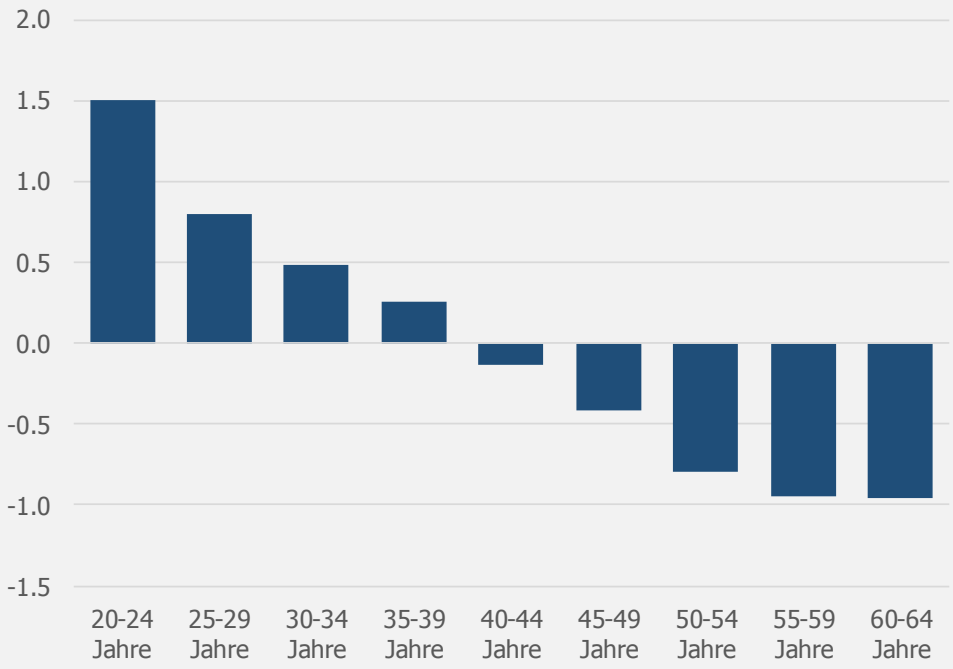
Bemerkungen: Anteil Stellensuchende, deren beruflicher Status sich im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf erhöhte bzw. verminderte. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019; Ganzeboom & Treimann 2012

Eine lineare Regression von verschiedenen soziodemografischen Merkmalen auf die Wahrscheinlichkeit einer Statusverschlechterung zeigt, dass das Alter unter Kontrolle weiterer Faktoren eher eine geringe Rolle spielt (Abbildung 32). Die Abbildung zeigt die Schätzkoeffizienten gemeinsam mit dem 95%-Konfidenzintervall. Ein Effekt ist statistisch signifikant, wenn sich das Konfidenzband nicht mit der Nulllinie schneidet.

Zwar bestätigt sich das Bild, dass jüngere Stellensuchende unter Kontrolle alle Merkmale eine geringere Wahrscheinlichkeit und ältere Stellensuchende eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, sich in Bezug auf den beruflichen Status zu verschlechtern. Allerdings weisen andere Faktoren wie beispielsweise der zuletzt ausgeübte Beruf oder das Bildungsniveau weitaus grössere Effektstärken auf. Wer beispielsweise über einen Tertiärabschluss verfügt, weist eine um mehr als 10 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit für eine Statusverschlechterung auf als Stellensuchende mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II. Umgekehrt weisen Stellensuchende mit Abschluss auf Stufe Sek I eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, dass sich der berufliche Status im Vergleich zu vor der Stellensuche verschlechtert. Die Wahrscheinlichkeit einer Statusverschlechterung erhöht sich ferner, je länger eine Person auf Stellensuche war. Bei weiblichen Stellensuchenden hingegen ist die Wahrscheinlichkeit für eine Statusverschlechterung im Vergleich zu Männern etwas geringer. Auch ein hoher versicherter Verdienst und eine Berufserfahrung von mehr als 3 Jahren verringert die Wahrscheinlichkeit einer Statusverschlechterung. Eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine Statusverschlechterung weisen hingegen Stellensuchende auf, die vor ihrer Stellensuche in einer Hilfsfunktion tätig waren. Umgekehrt zeigt sich kein Effekt für Kader-

funktionen. Die Wahrscheinlichkeit einer Statusverschlechterung hängt ferner stark vom zuletzt ausgeübten Beruf zusammen. Im Vergleich zur Referenzgruppe der Bürokräfte weisen lediglich Hilfsarbeitskräfte eine geringere Wahrscheinlichkeit einer Statusverschlechterung auf. Dies ist nachvollziehbar, da Hilfsarbeitskräfte in der Regel einen geringen beruflichen Status besitzen und sich bei einer neuen Stelle praktisch nur seitwärts oder nach oben bewegen können. Die meisten übrigen Berufshauptgruppen weisen hingegen im Vergleich zu den Bürofachkräften eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Statusverschlechterungen auf. In Bezug auf die Branchen zeigen sich vor allem bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie bei den staatsnahen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheit- und Sozialwesen) eine geringere Wahrscheinlichkeit für Statusverschlechterungen. Letztlich weisen Stellensuchende aus den meisten übrigen AMOSA-Kantonen im Vergleich zum Referenzkanton Zürich eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine Statusverschlechterung auf, allerdings nicht in allen Fällen statistisch signifikant.

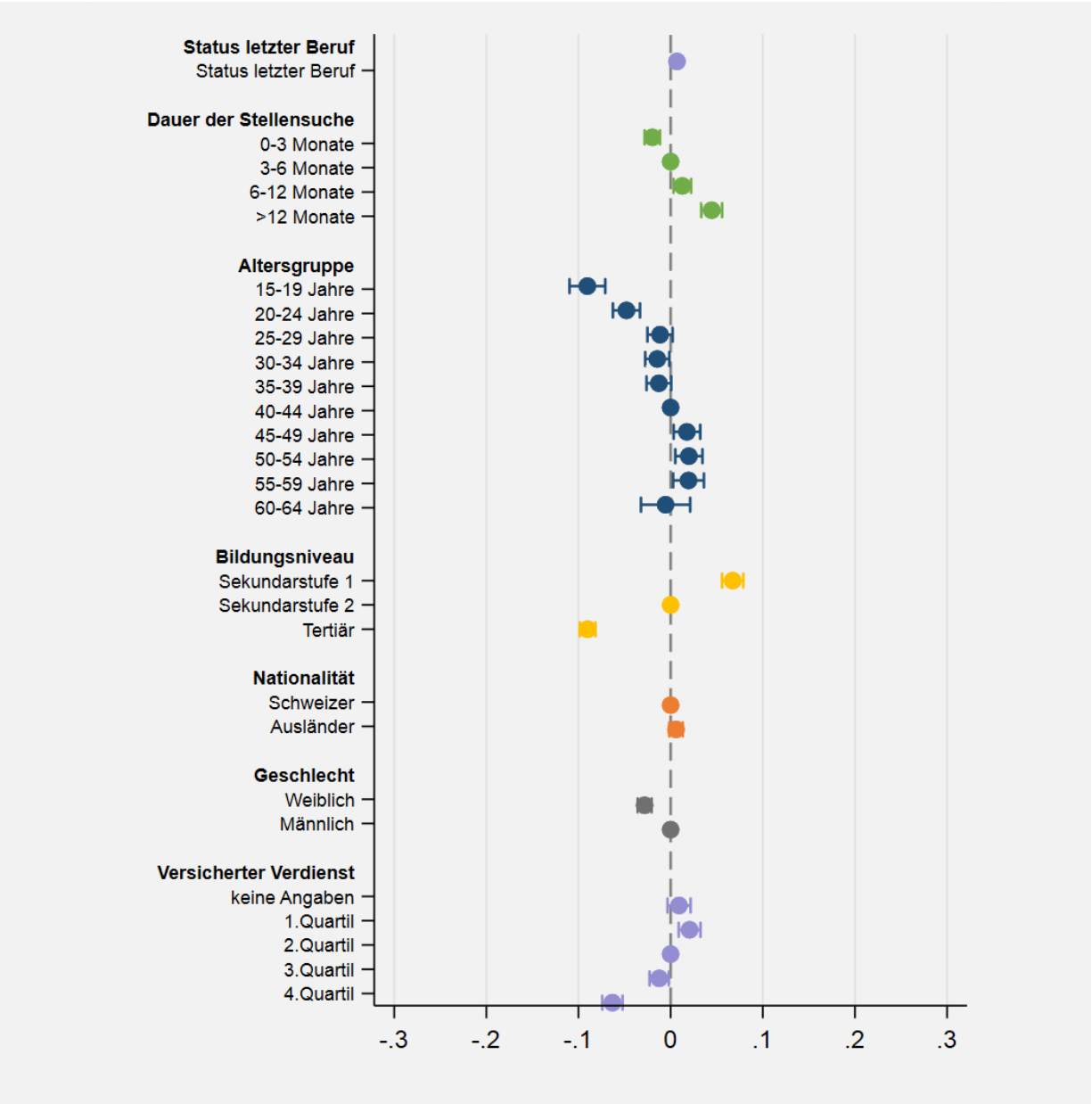
Abbildung 31: Statusveränderungen nach Alter



Bemerkungen: Durchschnittliche Veränderung des beruflichen Status zwischen dem zuletzt ausgeübten Beruf und dem gefundenen Beruf. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019; Ganzeboom & Treimann 2012

Insgesamt zeigt sich, dass das Alter in Bezug auf Statusveränderungen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen scheint. Ob eine Stellensuche eher zu einer Verbesserung oder Verschlechterung des beruflichen Status führt, hängt unter anderem stark vom Bildungsniveau sowie von der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit ab.

Abbildung 32: Einfluss sozioökonomischer Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit von Statusverschlechterungen



Bemerkungen: Lineare Regression von soziodemografischen Merkmalen auf den beruflichen Status des gefundenen Berufes. Gezeigt sind die Schätzkoeffizienten zusammen mit einem 95 Prozent Konfidenzintervall. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019; Ganzeboom & Treimann 2012

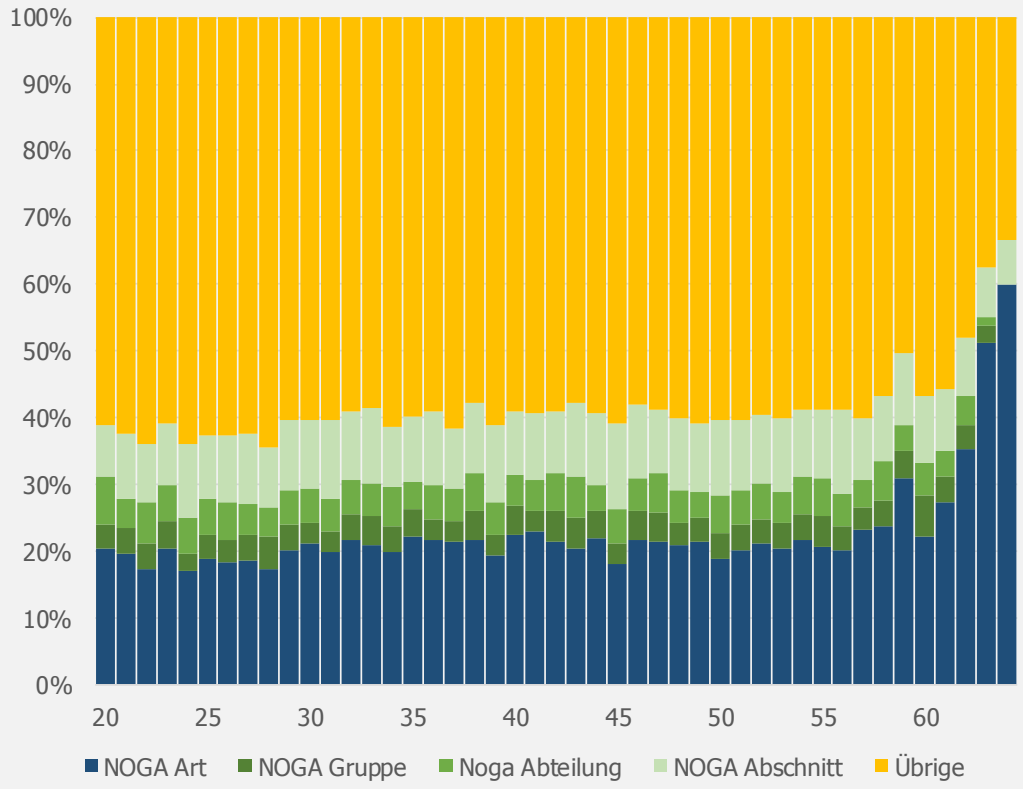
4.4 Branchenbezogene Mobilität

Ähnlich wie bei den Berufswechseln kann auch untersucht werden, wie oft Stellensuchende die Branche zwischen ihrem letzten Job und einer neu gefundenen Stelle wechseln. Die Analysen zu Branchenwechseln beschränken sich auf Stellensuchende, die bei ihrer Abmeldung Branchenangaben zur neuen Tätigkeit gemacht haben. Dies war der Fall bei rund 42 Prozent der Stellensuchenden, die sich im Jahr 2019 vom RAV abmeldeten.

Insgesamt ist die Mobilität zwischen einzelnen Branchen relativ gross. Über die meisten Altersklassen hinweg blieben nur gerade rund 20 Prozent der Stellensuchenden in der gleichen Branchenart (NOGA

6-Steller) tätig wie vor ihrer Stellensuche. Weitere rund 20 Prozent wechselten innerhalb der NOGA Gruppe (3-Steller), der NOGA-Abteilung (2-Steller) oder des NOGA Abschnittes (1-Steller). Die restlichen circa 60 Prozent wechselten in eine neue Branche. Es zeigt sich kein klares Muster, wonach älterer Stellensuchende seltener zwischen zwei Branchen wechseln würden. Einzig Stellensuchende über 60 Jahren wechseln im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen etwas seltener die Branche.

Abbildung 33: Anteil Stellensuchende mit Branchenwechsel nach Alter



Bemerkungen: Anteil Stellensuchende, die wieder eine Stelle in derselben Branchenart (NOGA Art), derselben Branchengruppe (NOGA Gruppe), derselben Wirtschaftsabteilung (NOGA Abteilung) oder innerhalb des gleichen Wirtschaftsabschnitts (NOGA Abschnitt) angenommen haben wie die zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019.

Lesebeispiel: Bei den 55-Jährigen fanden rund 20 Prozent der Stellensuchenden einen Beruf innerhalb der gleichen Branche wie die zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Weitere rund 20 Prozent fanden eine neue Stelle innerhalb der gleichen Branchengruppe, der gleichen Wirtschaftsabteilung oder dem gleichen Wirtschaftsabschnitt. Fast 60 Prozent fanden eine neue Tätigkeit ausserhalb der Branche, in der sie zuletzt tätig waren.

Die Häufigkeit von Branchenwechseln unterscheidet sich stark, je nachdem in welcher Branche eine stellensuchende Person vorher tätig war. Abbildung 34 zeigt für ausgewählte Branchen, welches nach einer Stellensuche die häufigsten Zielbranchen sind.[15]

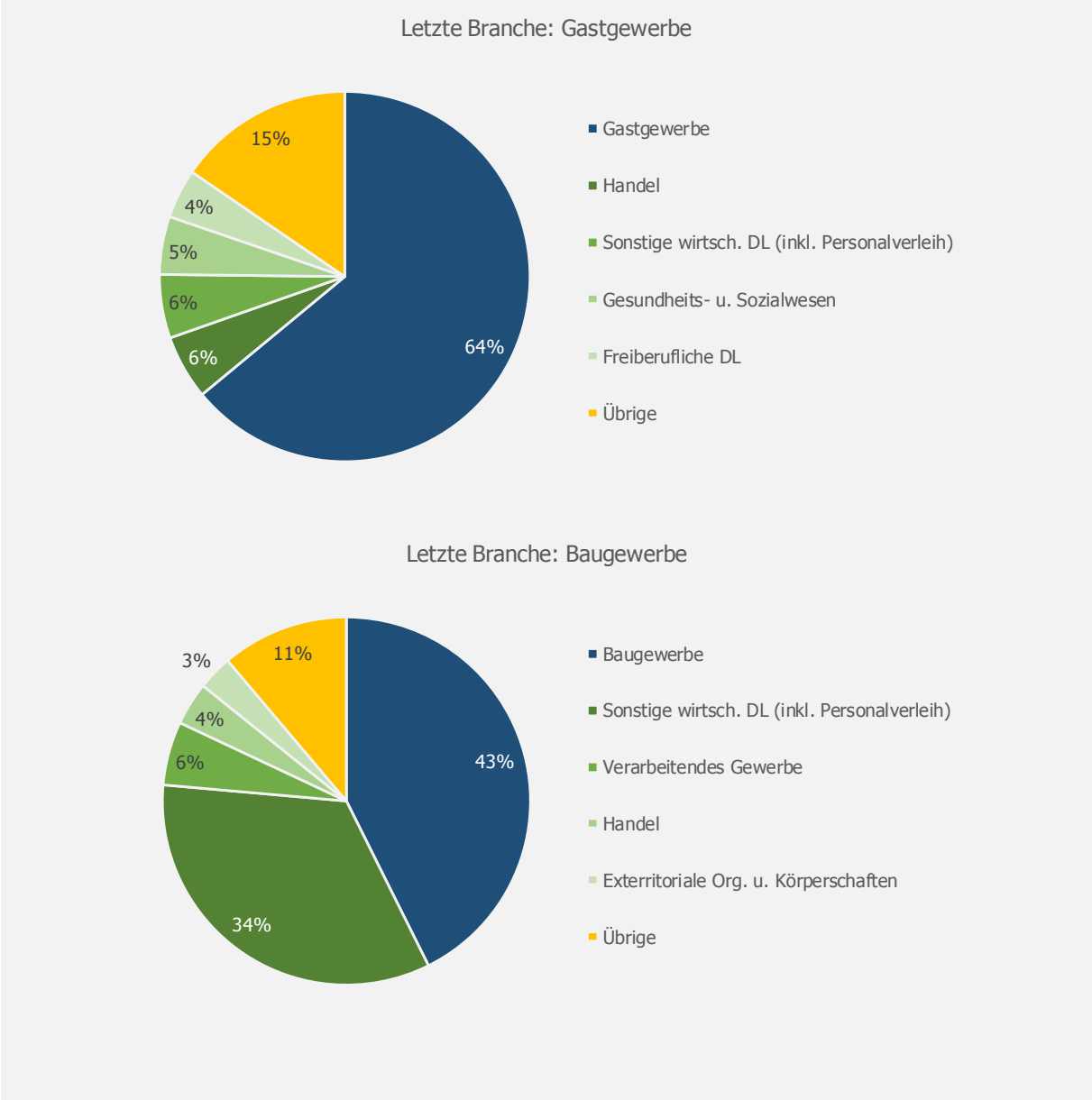
Im Gastgewerbe sind beispielsweise Branchenwechsel relativ selten. 64 Prozent der Stellensuchenden, die vor ihrer Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe tätig waren, fanden wieder eine Stelle in der Gastro-Branche. Je rund 6 Prozent der Stellensuchenden nahmen neu eine Tätigkeit im Handel und der Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (NOGA Abschnitt G) oder im Bereich der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (NOGA Abschnitt N) auf. Rund 5 bzw. 4 Prozent starteten nach ihrer Stellensuche eine Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen (NOGA Abschnitt Q) oder im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (NOGA Abschnitt M). Die restlichen 15 Prozent verteilten sich auf die übrigen Wirtschaftsabschnitte.

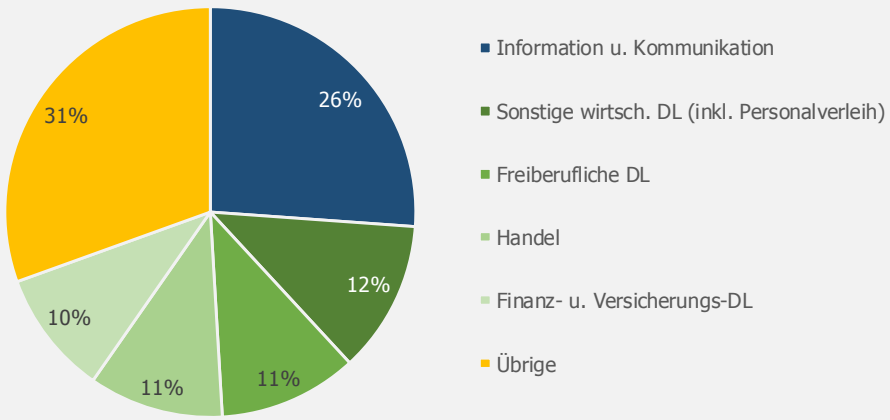
Im Baugewerbe spielen vor allem Wechsel in den Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen eine dominierende Rolle. Im Wirtschaftsabschnitt N der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ist der Personalverleih angesiedelt. In Branchen, die ihre Fachkräfte stark über die Temporärbranche und über Personalverleih rekrutieren, zeichnen Wechsel in diesen Wirtschaftsabschnitt ein verzerrendes Bild von Branchenwechseln. Da sich die Branchenbezeichnung in der Regel auf den Personalverleiher und nicht auf die Branche des Unternehmens bezieht, für das eine Person effektiv tätig war, wird der Anteil der Branchenwechsel in diesen Branchen wahrscheinlich stark überschätzt. Viele der Stellensuchenden, die neu den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zugeordnet sind, dürften wahrscheinlich nach wie vor in der gleichen Branche tätig sein wie vor ihrer Stellensuche, wurden jedoch neu über ein Temporärbüro oder einen Personalvermittler angestellt.

Relativ häufig sind Branchenwechsel bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen. Nur gerade etwas mehr als ein Viertel der Stellensuchenden, die in einem Unternehmen der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen tätig waren, wechselten wieder in eine Tätigkeit in derselben Branche. Mit 12 Prozent der Stellensuchenden spielt auch hier der Personalverleih eine nicht unbedeutende Rolle. Je etwas über 10 Prozent der Stellensuchenden wechselten in den Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (NOGA Abschnitt M), in den Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NOGA Abschnitt K) oder in den Handel respektive die Instandsetzung und Reparatur von Motorfahrzeugen (NOGA Abschnitt G). Fast ein Drittel der Stellensuchenden wechselte in eine der übrigen Wirtschaftsabschnitte. Darin zeigt sich, dass die Branchenmobilität in dieser Branche relativ hoch ist und Stellensuchende aus dieser Branche in vielen verschiedenen Zielbranchen neue Tätigkeiten finden.

[15] Die Analysen für die übrigen Branchen können bei Interesse bereitgestellt werden.

Abbildung 34: Branchenmobilität in ausgewählten Branchen





Bemerkungen: Die Abbildung zeigt für ausgewählte Branchen, welcher Anteil der Stellensuchenden, in welche Zielbranchen Stellensuchende aus diesen Branchen wechseln. Abgebildet sind die fünf häufigsten Zielbranchen (inkl. die Ursprungsbranche). Quelle: SECO / AVAM, Abmeldekohorte 2019.

Lesebeispiel: Von den Stellensuchenden, die vor ihrer Stellensuche im Gastgewerbe tätig waren, blieben 64 Prozent in ihrer neuen Tätigkeit im Gastgewerbe, 6 Prozent wechselten in die Handelsbranche, 6% in den Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, 5% in das Gesundheits- und Sozialwesen und 4% in den Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Die übrigen 15% verteilen sich auf alle übrigen Branchen.

5 SYNTHESE

Die Art und Weise, wie Unternehmen ihre offenen Stellen ausschreiben und besetzen hat sich über die Zeit stark verändert. Nicht nur der Sprachgebrauch in Stelleninseraten hat sich verändert, sondern auch die Rekrutierungspraxis der Unternehmen. Stelleninserate werden heute in der Regel online geschaltet, während der Stellenmarkt in den Printmedien stark an Bedeutung verloren hat. Die Anforderungen an Fachwissen und Kompetenzen von Kandidatinnen und Kandidaten werden immer expliziter und umfangreicher. Gleichzeitig nutzen die Unternehmen Stelleninserate immer häufiger, um ihr Unternehmen zu bewerben. Darin widerspiegelt sich auch ein Wandel in der Arbeitswelt. Arbeit soll nicht länger nur Mittel zum Zweck, sondern soll sinnstiftend sein. Arbeitnehmende möchten sich mit dem Unternehmen oder dem Produkt identifizieren können und legen Wert auf ein passendes Arbeitsumfeld.

Während es bis in die Achtzigerjahren noch üblich war, in Stelleninseraten Alters- und Geschlechtsvorgaben zu machen, tauchen diese heutzutage nur noch sehr selten in Inseratetexten auf. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass diese Attribute bei der Selektion der Bewerberinnen und Bewerber keine Rolle mehr spielen. Im Sinne eines „Diversity Managements" achten viele Unternehmen auf eine optimale Geschlechter- und Altersdurchmischung ihrer Belegschaft. Die Rolle von universitären Abschlüssen als minimaler Bildungsabschluss hat in den letzten rund 15 Jahren etwas zugenommen. Zugenommen hat auch der Anteil der Stellen, welche als Teilzeitstelle ausgeschrieben sind. Dies kann ein Ausdruck einer gesellschaftlichen Präferenz zu flexibleren Arbeitsverhältnissen sein. Wäre diese Entwicklung aber vor allem von Seiten der Unternehmen getrieben, könnte dies auch dazu führen, dass Arbeitnehmende

Stellen zu einem geringeren als dem gewünschten Pensum annehmen und damit als unterbeschäftigt gelten. Am häufigsten werden in Stelleninseraten spezifische Berufskenntnisse oder Berufserfahrungen gefordert. Aber auch die Bedeutung von EDV-Kenntnissen bzw. EDV-Erfahrung hat über die vergangenen Jahre stetig an Bedeutung gewonnen. Darin widerspiegelt sich die zunehmende Büroautomatisation, welche neue Anforderungen an den Umgang mit Informatikanwendungen stellt.

Das Verhältnis zwischen den offenen Stellen und der Anzahl Stellensuchender gibt Aufschluss darüber, wie effizient der Arbeitsmarkt offene Stellen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zusammenbringt. Können viele Stellen trotz einer hohen Anzahl Stellensuchender nicht besetzt werden, dann spricht man von einem Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Die Beveridge-Kurve, welche das Zusammenspiel von offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit abbildet, gibt kaum Hinweise, dass sich die Arbeitsmarkteffizienz über die vergangenen Jahre verschlechtert hätte.

Die Gegenüberstellung von Stellenprofilen und den Profilen von älteren Stellensuchenden zeigt, dass unter den registrieren Stellensuchenden überdurchschnittlich viele tiefqualifizierte Hilfsarbeitskräfte sind. Dies trifft allerdings sowohl auf ältere als auch auf jüngere Stellensuchende zu. Speziell bei älteren Stellensuchenden zeigt sich jedoch, dass Führungskräfte unter den Stellensuchenden im Vergleich zu den ausgeschriebenen Stellen leicht übervertreten sind. In Bezug auf die Branchenzugehörigkeit zeigt sich, dass im Vergleich zu den offenen Stellen überdurchschnittlich viele Stellensuchende in einer saisonalen Branche tätig waren. Hier spielen möglicherweise Rückrufe eine bedeutende Rolle. Die Analyse des geografischen Matchingpotenzials zeigt die grosse Bedeutung des Zürcher Arbeitsmarktes auch für die umliegenden Kantone. Daraus lässt sich schliessen, dass für viele Stellensuchende in den AMOSA-Kantonen eine gewisse geografische Mobilitätsbereitschaft einen wichtigen Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Stellensuche darstellen dürfte.

Um für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben, müssen sich Stellensuchende häufig in verschiedenen Bereichen flexibel und konzessionsbereit zeigen. In Bezug auf die geografische Mobilität zeigt sich, dass interkantonales Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort häufig vorkommt. Kantone ohne grosse wirtschaftliche Ballungszentren sind in der Regel ausgeprägte Pendlerkantone. Dies trifft auf die meisten AMOSA Kantone zu. Etwas weniger häufig pendelten vor allem Stellensuchende, die in den Kantonen Zürich und St.Gallen wohnhaft sind. Eine weitere Ausnahme bildet der Kanton Graubünden. Aufgrund seiner speziellen geografischen Lage und besonderen Wirtschaftsstruktur stellte der Kanton Graubünden für die meisten Stellensuchenden sowohl Wohn- als auch Arbeitskanton dar.

Im Kontrast zu den kantonalen Unterschieden bei der Pendlermobilität, können keine signifikanten Unterscheide nach Altersgruppen festgestellt werden. Ältere Stellensuchende unterscheiden sich in Bezug auf deren Arbeitsweg bzw. deren Reisedauer zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht von jüngeren Stellensuchenden. Hingegen pendelten Stellensuchende mit Tertiärabschluss im Durchschnitt länger als Stellensuchende mit Abschluss auf Sekundarstufe I oder II. Einen längeren Arbeitsweg nahmen im Durchschnitt auch Führungskräfte, Personen mit einem intellektuellen oder wissenschaftlichen Beruf oder Techniker und ähnliche Berufe in Kauf. Dies kann daran liegen, dass der Suchradius mit zunehmender Spezialisierung und Spezifizität vergrössert werden muss, da es in der Nähe des Wohnortes weniger geeignete Stellen gibt.

Während sich bei Stellenwechseln ein deutliches Altersgefälle zeigt, zeigen sich ältere Stellensuchende in Bezug auf deren Suchmobilität kaum weniger mobil als jüngere Stellensuchende. Lediglich Stellensu-

chende ab 60 Jahren weisen einen etwas kleineren Suchbereich und Suchradius auf. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass sich berufliche Umorientierungen so kurz vor dem Pensionierungsalter tendenziell weniger lohnen. Ältere Stellensuchende nutzen im Vergleich zu Stellensuchenden im mittleren Alter die Stellensuche weniger häufig als Sprungbrett, um nach Berufen mit höherem Skillniveau zu suchen. Eine Analyse der beruflichen Wechsel von über 50 Jährigen Stellensuchenden zeigte, dass ein Grossteil der Stellensuchenden wieder eine Stelle innerhalb der gleichen Skill-Klasse fand wie vor der Stellensuche. In Bezug auf den beruflichen Status lässt sich beobachten, dass der Anteil der Stellensuchenden mit einer Statusverschlechterung mit steigendem Alter tendenziell leicht zunimmt, während der Anteil der Stellensuchenden mit einer Statusverbesserung abnimmt. Insgesamt spielt das Alter jedoch eher eine untergeordnete Rolle für die Wahrscheinlichkeit einer Statusveränderung. Ob eine Stellensuche eher zu einer Verbesserung oder Verschlechterung des beruflichen Status führt, hängt viel stärker mit dem Bildungsniveau oder mit der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit zusammen.

Zwischen den einzelnen Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf die branchenübergreifende Mobilität. Sind beispielsweise Branchenwechsel im Gastgewerbe relativ selten, so wechselten bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen vergleichsweise viele Stellensuchende in eine andere Branche. Altersbezogene Unterschiede sind hingegen eher gering. Einzig bei der Altersklasse der über 60-Jährigen nahm der Anteil der Stellensuchenden, die einen Branchenwechsel vollzogen ab.

Insgesamt zeigt sich, dass sich Stellensuchende in Bezug auf die berufliche, geografische oder branchenbezogene Mobilität stark unterscheiden. Das Alter scheint allerdings nicht der treibende Faktor hinter den Unterschieden zu sein. Eine viel wichtigere Rolle spielen beispielsweise das Bildungsniveau, die berufliche Funktion, die berufliche oder branchenbezogene Verankerung oder auch der Wohnkanton.

6 ANHÄNGE

Tabelle 2: Kompetenzbereiche mit Attributen

Kompetenz	Beispiele
Persönliche Kompetenzen	
Verhaltenskompetenz:	z.B. anständig, aufgestellt, ausgeglichen, charmant, ehrlich, freundlich, lebhaft, sympathisch, umgänglich, unkompliziert
Auftrittskompetenz:	z.B. gepflegt, hübsch, kräftig, modebewusst, sportlich, stilvoll
Selbstkompetenz:	z.B. eigenständig, eigenverantwortlich, selbständig, selbstbewusst, selbstorganisiert, selbstsicher, selbstverantwortlich
Motivation:	z.B. ambitioniert, arbeitsfreudig, einsatzwillig, engagiert, fleissig, initiativ, motiviert
Gewissenhaftigkeit:	z.B. gewissenhaft, pflichtbewusst, seriös, zuverlässig, exakt, präzis, pünktlich, sorgfältig, Organisationstalent, verantwortungsbewusst, verantwortungsvoll
Belastbarkeit:	z.B. ausdauernd, beharrlich, belastbar, durchhaltefähig, stressresistent
Flexibilität:	z.B. agil, anpassungsfähig, dynamisch, flexibel, veränderungsbereit, lernfähig, lernfreudig, neugierig, vielseitig
Kreativität:	z.B. gestalterisch, innovativ, inspiriert, kreativ
Soziale Kompetenzen	
Empathie:	einfühlsam, empathisch, feinfühlig, sozialkompetent, tolerant,
Teamfähigkeit:	z.B. integrationsfähig, integrativ, kameradschaftlich, kollegial, kooperativ, teamorientiert, teamfähig
Kommunikationsfähigkeit:	z.B. ausdruckfähig, kommunikativ, kommunikationsstark, präsentationsfähig
Verhandlungs- und Beratungs-kompetenz:	z.B. beratungskompetent beratungsfähig, beratungsorientiert, verhandlungsstark, verhandlungssicher, Verhandlungstalent
Vernetzungsfähigkeit:	z.B. Beziehungspflege, kontaktfähig, kontaktfreudig, Networking,
Konfliktfähigkeit:	z.B. konfliktfähig, konstruktiv, kritikfähig, kritisch
Durchsetzungsfähigkeit:	z.B. durchsetzungsstark, überzeugend, überzeugungsfähig
Werteorientierung	
Zielorientierung:	z.B. abschlussstark, erfolgsorientiert, lösungsorientiert, resultatorientiert, zielstrebig, zielbewusst, wirkungsorientiert

Leistungsorientierung:	z.B. ertragsorientiert, flink, flott, zügig, leistungsfähig, leistungswillig, speditiv, strebsam, tatkräftig, tüchtig,
Kunden- und Dienstleistungs-orientierung:	z.B. dienstleistungsbewusst, Gastgeberpersönlichkeit, hilfsbereit, kundenfreundlich, serviceorientiert
Verkaufsorientierung:	z.B. Verkaufsflair verkaufsorientiert, verkaufsstark, Verkaufstalent
Praxisorientierung:	z.B. anwendungsorientiert, Machertyp, entscheidungsfähig, pragmatisch, praxisorientiert, umsetzungsstark
Qualitätsorientierung:	z.B. qualitätsbewusst, Qualitätsdenken, qualitätsorientiert
Zukunftsorientierung:	z.B. vorausschauend, zukunftsgerichtet, zukunftsorientiert, vorwärtsstrebend

Bemerkungen: Kompetenzkategorien und zugehörige Attribute. Quelle: SMM, 1950 bis 2019.

7 LITERATURVERZEICHNIS

AMOSA. 2019. *Beratungspraxis der RAV – Strategien und Herausforderungen*. Zürich: AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich.

Bendel, Sylvia. 1999. "Von der Stellenausschreibung zur Personalwerbung," Zürich: Soziologisches Institut der Universität Zürich.

Bolli, Thomas; Ladina Rageth und Ursula Renold. 2018. "Der soziale Status der Berufsbildung in der Schweiz." *KOF Studien*, Nr. 110.

Buchs, Helen und Marlis Buchmann. 2017. "Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration." *SECO Publikation*, Arbeitsmarktpolitik Nr. 45.

Buchs, Helen und Anne-Sophie Gnehm. 2018. "Altersgrenzen in Stelleninseraten 2010 - 2017," Bern: Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

EHB und Infras. 2017. "Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung." *SECO Publikation*, Arbeitsmarktpolitik Nr. 47.

Funk, Julika Lotte. 2012. "Diversity Management," HR Today: https://www.hrtoday.ch/de/article/diversity-management.

Ganzeboom, H. B.G. und D. J. Treiman. 2012. "International Stratification and Mobility File: Conversion Tools," Amsterdam: Department of Social Research Methodology, http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm.

Ganzeboom, H.B.G.; P.M. De Graaf und D.J. Treiman. 1992. "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status." *Social Science Research*, 21(1), 1-56.

Gratwohl, Natalie. 2018, 12. Oktober. "Wenn Algorithmen bei der Personalsuche diskriminieren," *Neue Zürcher Zeitung.* https://www.nzz.ch/wirtschaft/wenn-algorithmen-bei-der-personalsuche-diskriminieren-ld.1427704.

Guglielminetti, Elisa; Rafael Lalive; Philipp Ruh und Etienne Wasmer. 2015. "Spatial search strategiesof job seekers and the role of unemployment insurance," Sciences Po working paper.

Le Barbanchon, Thomas; Roland Rathelot und Alexandra Roulet. 2019. "Gender Differences in Job Search:Trading off Commute Against Wage," Working paper.

Manning, Alan und Barbara Petrongolo. 2017. "How Local Are Labor Markets? Evidence from a Spatial Job Search Model." *American Economic Review*, 107(10), 2877-907.

Marinescu, Ioana und Roland Rathelot. 2018. "Mismatch Unemployment and the Geography of Job Search." *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(3), 42-70.

Mortensen, Dale T. 1977. "Unemployment Insurance and Job Search Decisions." *ILR Review*, 30(4), 505-17.

Stellenmarkt-Monitor Schweiz. 2020. "Dokumentation Scientific Use File (Release 2019)," Zürich: Stellenmarkt-Monitor, Universität Zürich.