

«Ausschreibungen allein bedeuten noch keine Transparenz»

Digitalisierung, rasch wandelnde Anforderungsprofile und kürzere Karrierezyklen sind Gründe dafür, dass die Akteure auf dem Arbeitsmarkt Mühe haben, transparent zueinanderzufinden. Eine ehrliche und konkrete Formulierung der gesuchten Kompetenzen sei ein Beitrag zu mehr Transparenz, findet Barbara Aeschlimann, Geschäftsführerin der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement.



Barbara Aeschlimann (52) hat einen Dokortitel in Philosophie und war über 20 Jahre in unterschiedlichen Rollen im Personalwesen tätig – unter anderem bei der Bank Leu, UBS, dem Sozialdepartement der Stadt Zürich und als Director Human Resources beim Beratungsunternehmen EY. Seit Juli 2017 leitet sie als Geschäftsführerin den Personalfachverband ZGP.

Gesamtschweizerisch werden schätzungsweise 70 Prozent der Stellen auf dem «verdeckten» Arbeitsmarkt ohne Ausschreibung besetzt. Überrascht Sie dieses Ergebnis?

Nein. Der wirtschaftliche Wandel und die Digitalisierung haben die Definition der gesuchten Anforderungsprofile schwieriger gemacht – was einer Ausschreibung entgegenläuft. Gewisse Branchen schreiben ihre Vakanzen immer noch relativ häufig aus. Die Finanzdienstleistungen etwa können bis anhin noch relativ klar definieren, welche Rollen sie suchen.

Positiv am Ergebnis zum verdeckten Arbeitsmarkt ist, dass sich ein grosser Teil der Mitarbeitenden über ihr Netzwerk selber und mit Erfolg darum kümmert, sich zu verändern, ohne dass eine publizierte Stellenausschreibung sie dazu auffordert. Mit steigendem Alter und zunehmender Erfahrung wird dieser Weg immer wichtiger. Das Resultat ist im Lichte der aktuellen Projekte, insbesondere zur Steuerung der Zuwanderung, etwas weniger positiv.

Wie wäre mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt herzustellen?

Als Bürgerin finde ich das Anliegen eines möglichst transparenten Arbeitsmarktes absolut legitim. Dass die Akteure auf dem Arbeitsmarkt aber zunehmend Mühe haben, transparent zueinanderzufinden, ist nachvollziehbar und dafür habe ich ein gewisses Verständnis.

Die Frage ist, was zu mehr Transparenz führt. Viele Unternehmen versuchen,

sich über ihr Image zu positionieren. Das führt dazu, dass Ausschreibungen oft sehr vage formuliert werden und für Kandidatinnen und Kandidaten schlecht durchschaubar sind. Ausschreibungen allein bedeuten noch keine Transparenz am Arbeitsmarkt. Eine ehrliche und konkrete Formulierung der Kompetenzen der gesuchten Person und der Möglichkeiten innerhalb der Firma ist ein aktiver Beitrag zu mehr Transparenz.

Ist mehr Transparenz im Sinne der Stellensuchenden, wenn man bedenkt, dass eine ausgeschriebene Stelle eine grosse Zahl an Mitbewerbenden nach sich zieht?

Auch wenn diese Sicht aus der Warte eines Individuums nicht von der Hand zu weisen ist, greift sie zu kurz. Letztlich würde dies im Umkehrschluss bedeuten, dass es sich die Unternehmen sehr einfach machen können. Aber das wollen sie nicht. Ein sehr intransparenter Arbeitsmarkt, in dem interessierte Kandidatinnen und Kandidaten situativ mit Unternehmen in Kontakt treten, würde auch den Unternehmen nicht gerecht werden. Letztlich ist es im Interesse des gesamten Arbeitsmarktes, dass Transparenz herrscht und eine Art Objektivierung hergestellt wird in einem ersten Schritt der Stellenbesetzung. In einem zweiten Schritt braucht es so oder so eine individuelle Feinjustierung der Erwartungen und Kompetenzen.

Heute verfügen Arbeitnehmende und Unternehmen im Rekrutierungsprozess über sehr viele

Informationen. Trotzdem scheint der Arbeitsmarkt dadurch nicht wesentlich transparenter geworden zu sein. Wohin geht die Reise in Zukunft?

Ich gehe davon aus, dass der Trend sich weiter in Richtung informeller Wege im Rekrutierungsprozess entwickeln wird. Dies hängt auch damit zusammen, dass Arbeitsverhältnisse flexibler werden,

Positiver Nebeneffekt

Bei der Stellenmeldepflicht müssen Anforderungen präzise formuliert werden

dass man gedanklich auch nicht mehr so langfristig unterwegs ist wie vor vielleicht fünf oder zehn Jahren in Bezug auf eine Anstellung bei einem Betrieb. Heute probiert man viel eher kurzfristige Einsätze aus.

Wird die Stellenmeldepflicht für Berufe mit hoher Arbeitslosigkeit mehr Transparenz schaffen?

Es ist derzeit noch schwierig, vorauszu-sehen, wie die tatsächliche Wirkung der Stellenmeldepflicht ausfallen wird. Aber ich glaube daran, dass diese Massnahme ein Beitrag zu mehr Transparenz ist. Wer es wie für sich nutzen kann, wird sich weisen. Arbeitgeber und Arbeitneh-

mende kämpfen beide mit den veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, mit neuen Dienstleistungen und Fähigkeiten, die sie auf dem Markt anbieten müssen.

Mehr Transparenz bringt einen gewissen Mehraufwand, aber der positive Nebeneffekt wird sein, dass Arbeitgeber bei obligatorischer Ausschreibung präziser sein müssen in der Formulierung der gesuchten Anforderungsprofile und sich so auch selbst besser klar werden über die erforderlichen Fähigkeiten künftiger Mitarbeitender. ■

Irene Tschopp, Kommunikation AWA

«Arbeitslosenvorrang» für Berufe mit hoher Arbeitslosigkeit

Ab 1. Juli 2018 wird in der Schweiz die Stellenmeldepflicht für Berufsgruppen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit eingeführt. Die auch als «Arbeitslosenvorrang» bezeichnete Regelung wurde von den eidgenössischen Räten Ende 2016 festgelegt, um das inländische Potenzial an Arbeitskräften besser auszuschöpfen.

Der Bundesrat legte am 8. Dezember 2017 die Eckwerte der Stellenmeldepflicht fest und entschied sich für eine gestaffelte Einführung. In einem ersten Schritt müssen Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2018 ihre offenen Stellen für Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote von über 8 Prozent melden. Am 1. Januar 2020 sinkt dieser Schwellenwert auf 5 Prozent. Damit nimmt der Bundesrat Rücksicht auf den Wunsch der Kantone nach einer angemessenen Umsetzungsfrist mit geringerem administrativem Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitsmarktbehörden.

Bereits heute melden viele Arbeitgeber ihre Stellen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, ohne dass sie dazu verpflichtet wären. Mit der Meldepflicht erhöht sich das Volumen dieser Stellenmeldungen merklich. Gemäss Berechnungen, basierend auf der schweizerischen Arbeitslosenquote 2016, betrifft ein Schwellenwert von acht Prozent 27 Berufsarten und 75 000 Stellen. Bei einer Arbeitslosenquote von fünf Prozent umfasst die Meldepflicht 88 Berufsgruppen und rund 218 000 Stellen.

Stellensuchende haben fünf Tage Vorsprung

Arbeitgeber werden verpflichtet, ihre offenen Stellen in Berufsgruppen mit den erwähnten Arbeitslosenquoten der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden. Auf diese gemeldeten offenen Stellen haben während fünf Arbeitstagen exklusiv die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) registrierten Stellensuchenden sowie die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung Zugriff. Angemeldete Stellensuchende haben dadurch einen zeitlichen Vorsprung für ihre Bewerbung. Arbeitgeber erhalten von der öffentlichen Arbeitsvermittlung innert dreier Arbeitstage Vorschläge für passende Kandidatinnen und Kandidaten. Daraufhin geben die Arbeitgeber der öffentlichen Arbeitsvermittlung Rückmeldung zu diesen Vorschlägen.

Ausnahmen von der Meldepflicht

Besetzen Arbeitgeber ihre offenen Stellen mit bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden, entfällt die Stellenmeldepflicht. Ebenfalls ausgenommen von der Meldepflicht sind Stellen für eine Beschäftigung von maximal 14 Kalendertagen sowie Stellenbesetzungen durch Personen, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Unternehmen oder Konzern beschäftigt sind.

Mehr Informationen zur Stellenmeldepflicht im Kanton Zürich unter www.rav.zh.ch