











































































































































































































































































































Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, wobei sie sich nach der New Economy Krise (2002-2004) deutlich schneller erholte als die Gesamtstellensuchendenquote. Mit der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage bei der Finanz- und Bankenkrise (2008-2010) ist jedoch die umgekehrte Entwicklung zu beobachten: Die Stellensuchendenquoten der Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus steigt schneller an, als die Gesamtquote. Die könnte dahin gehend beurteilt werden, dass Erwerbstätige in diesen Berufe relativ stark wirtschaftlichen Entwicklungen ausgesetzt sind. Die spezifische Stellensuchendenquote der Bauberufe weist ein typisches saisonales Muster auf, wobei die damit verknüpften Höchstwerte deutlich über der Gesamtquote liegen. Die Schwankungsbreite im beobachteten Zeitraum bewegt sich zwischen 2.8 Prozent und 6.2 Prozent. Schliesslich zeigen die Resultate, dass die AMOSA-Kontrollberufe während der untersuchten Zeitperiode von Anfang 2001 bis Ende 2013 eine höhere Stellensuchendenquote aufweisen, als die Gesamtquote; dabei folgt sie dieser bei Veränderungen der wirtschaftlichen Gesamtlage auf einem 0.6 bis 1.4 Prozentpunkte höheren Niveau.

## **6.5 Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel**

Im Rahmen des aktuellen AMOSA-Projektes ist von grosser Bedeutung, ob und welcher Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel besteht. Hierzu gilt es, die berufsspezifische Arbeitslosigkeit mit dem Fachkräftemangel in einem bestimmten Beruf zu vergleichen. Eine einfache Möglichkeit, den berufsspezifischen Fachkräftemangel zu messen, ist die Verwendung des AMOSA-Fachkräftemangelindikator, wie er in Teilstudie 2 (siehe Arbeitsbericht 3 «Situationsanalyse zum Fachkräftemangel und zu Arbeitsmarktmobilität im AMOSA-Gebiet») eingeführt wird. Dieser weist jedem Beruf einen Indexwert zu und schätzt die Höhe des latent vorhandenen Fachkräftemangels auf einer metrischen Skala; je höher die Werte umso ausgeprägter ist der Fachkräftemangel. Eine effiziente und elegante Lösung ist es, diesen eindimensionalen Fachkräftemangelindikator mit einem ebenso eindimensionalen Indikator zur Arbeitslosigkeit zu vergleichen. Um einen solchen Vergleich leisten zu können, muss jedoch zunächst ein solcher Indikator zur Arbeitslosigkeit eingeführt werden.

### **6.5.1 Indikator zum berufsspezifischen Schweregrad der Arbeitslosigkeit**

In Anlehnung an das Vorgehen zur Konstruktion des AMOSA-Fachkräftemangelindikators soll die gewünschte Zielgrösse verschiedene Aspekte der Arbeitslosigkeit abdecken. Inhaltlich verschiedene Aspekte oder Bereiche der Arbeitslosigkeit sind in Tabelle 10 (S. 30) aufgeführt. In jedem der aufgeführten Bereiche kann die Arbeitslosigkeit leicht bis gravierend ausfallen – es handelt sich somit um qualitativ verwandte Konstrukte, die sich demnach zu einem Gesamtscore zusammenführen lassen sollten. Dieser Gesamtscore verhält sich wie ein latent berufsspezifisches Merkmal und gibt inhaltlich den Schweregrad der berufsspezifischen Arbeitslosigkeit an. Um diese verschiedenen Aspekte zu einem einzigen Indikator zusammen zu führen, wurde eine Hauptkomponentenanalyse (Principal Components Analysis PCA) für alle Berufsklassen (SBN 2-Stellencode) durchgeführt. Im Gegensatz zu einer Faktoranalyse eignet sich dieses Verfahren insbesondere dann, wenn vorliegende Daten ohne einen expliziten Modellrahmen beschreibend analysiert und transformiert werden sollen (Fahrmeir et al., 1996, S. 661; Holling & Schmitz, 2010, S. 594). Im Vordergrund steht bei der Hauptkomponentenanalyse die Analyse der Varianzen in einem Datensatz. Das Ziel dabei ist es, die durch viele, korrelierte Merkmale erzeugte Varianz in den Daten durch wenige, nicht korrelierte Faktoren oder Hauptkomponenten zu ersetzen; es handelt sich also um eine Modellvereinfachung und Datenreduktion Hartung und Elpelt (2007, S. 528). Um einen eindimensionalen Indexwert zum Schweregrad der Arbeitslosigkeit zu erhalten, wird nur die erste Hauptkomponente mit der grössten Varianzaufklärung verwendet. Eine optimale Rotation der Hauptkomponenten ist nicht notwendig, da die Hauptkomponenten nicht durch die ursprünglichen Merkmale interpretiert werden müssen und die Rotationen auch nicht minimal oder maximal laden müssen (Hartung & Elpelt, 2007, S. 528). Die Resultate der Hauptkomponentenanalyse finden sich in folgender Tabelle 11 (S. 30). Um nun den Indikator zu berechnen, wurden die Ausprägungen auf der ersten Hauptkomponente aufgrund der Ausprägungen der ursprünglichen sechs Merkmale geschätzt. Der vollständige Indikator zur berufsspezifischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit findet sich in Tabelle 12 (S. 31).

**Tabelle 10: Verfügbare Informationen zum Schweregrad der Arbeitslosigkeit**

Information/Inhalt	Variable	Quelle
Arithmetisches Mittel der <b>Dauer der Arbeitslosigkeit</b> aller Stellensuchenden im spezifischen Beruf.	Dx	AVAM
Anteil <b>langzeitarbeitslose</b> Stellensuchende.	LZA	AVAM
Anteil Stellensuchende, die sich nicht zum ersten Mal auf einem RAV anmelden ( <b>wiederholte Anmeldung</b> ).	wAL	AVAM
Berufsspezifische <b>Arbeitslosigkeitsquote</b> .	ALQ	AVAM, SAKE
Anteil Stellensuchende, die durch die RAV-Personalberatenden als <b>schwer vermittelbar</b> eingestuft werden.	Verm	AVAM
Anteil Stellensuchende, die bis zu ihrer Abmeldung vom RAV <b>nicht nur stellensuchend</b> , sondern auch <b>arbeitslos</b> geworden sind.	AL	AVAM

verwendet wurden Jahresdaten, 2013

**Tabelle 11: Hauptkomponentenanalyse PCA**

Variable	PC1	PC2	PC3	PC3	PC3	PC3
Dx	0.59	-0.15	-0.19	0.09	-0.30	0.70
LZA	0.59	-0.14	-0.22	0.10	-0.27	-0.71
wAL	0.09	0.63	-0.04	-0.70	-0.33	0.00
ALQ	0.30	0.16	0.92	0.16	-0.06	-0.01
Verm	0.40	0.46	-0.18	0.12	0.76	0.03
AL	0.21	-0.57	0.17	-0.67	0.38	0.00
Std.Abw.	1.60	1.31	0.91	0.75	0.57	0.12
VA	43%	28%	14%	9%	5%	0%

verwendet wird nur die 1. Hauptkomponente (PC1)

Daten: SECO (AVAM), 2013; BFS (SAKE), 2013

**Tabelle 12: Indikator mit berufsspezifischen Schweregrade der Arbeitslosigkeit**

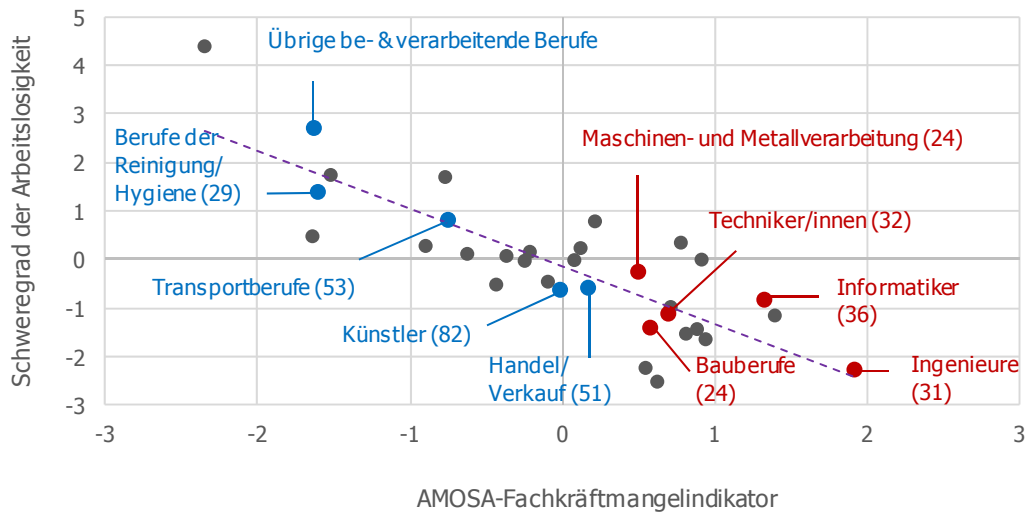
Beruf	SBN 2Steller	Berufsspezifischer Schweregrad der Arbeitslosigkeit
Technische Zeichnerberufe	33	-2.53
Ingenieurberufe	31	-2.27
Berufe der Elektrotechnik & Elektronik	25	-2.25
Berufe des Rechtswesens	75	-1.66
Berufe der Holz- und Papierverarbeitung	26	-1.55
Berufe des Gesundheitswesens	86	-1.45
Berufe des Baugewerbes	41	-1.40
Berufe der Sozial-, Geistes- & Naturwissenschaften	85	-1.17
Berufe des Sports und der Unterhaltung	87	-1.13
Techniker/innen	32	-1.12
Berufe der Land-, Forstwirtschaft & Tierzucht	11	-1.08
Berufe der Werbung/d. Marketings, des Tourismus	52	-1.00
Berufe der Informatik	36	-0.82
Künstlerische Berufe	82	-0.60
Berufe des Handels und des Verkaufs	51	-0.57
Technische Fachkräfte	34	-0.54
Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	83	-0.48
Berufe der Metallverarbeitung & des Maschinenbaus	24	-0.25
Berufe des Bergbaus	42	-0.16
Kaufmännische und administrative Berufe	72	-0.05
Berufe der Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	21	-0.03
Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen	71	-0.02
Dienstleistungsberufe, wna	91	0.05
Berufe des Unterrichts und der Bildung	84	0.10
Medienschaffende und verwandte Berufe	81	0.14
Berufe des Gastgewerbes & Hauswirtschaftsberufe	61	0.22
Berufe der Ordnung und Sicherheit	74	0.26
Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	28	0.33
Berufe des Post- und Fernmeldewesens	54	0.46
Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	73	0.77
Transport- und Verkehrsberufe	53	0.82
Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	62	1.38
Berufe der graphischen Industrie	27	1.68
Maschinen/Maschinistinnen	35	1.72
Übrige be- und verarbeitende Berufe	29	2.72
Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung	23	3.27
Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	92	3.85
Berufe der Textil-/Lederherstellung & -verarbeitung	22	4.37
	Minimum:	-2.53
	Maximum:	4.37
	Median:	-0.10

Daten: SECO (AVAM), 2013; BFS (SAKE), 2013

### 6.5.2 Resultate zum Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit

Ob es einen Zusammenhang zwischen berufsspezifischem Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit gibt, kann nun anhand eines Vergleichs der beiden Indikatoren auf einer globalen Ebene beantwortet werden. Da es sich bei beiden Indikatoren um metrische Skalen handelt, kann beispielsweise die Pearson-Korrelation berechnet werden. Diese fällt hochsignifikant mit  $r_{\text{person}} = -0.83$  (~70% Varianzaufklärung) aus. Dies bedeutet, dass zwischen Fachkräftemangel und Schweregrad der Arbeitslosigkeit eine stark negative Beziehung besteht: Je höher der Fachkräftemangel in einem bestimmten Beruf, umso weniger gravieren ist die Arbeitslosigkeit in diesem Beruf. Der Zusammenhang ist graphisch in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

**Abbildung 6: Zusammenhang Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit nach Berufen**



Daten: SECO (AVAM), 2013; BFS (SAKE), 2013

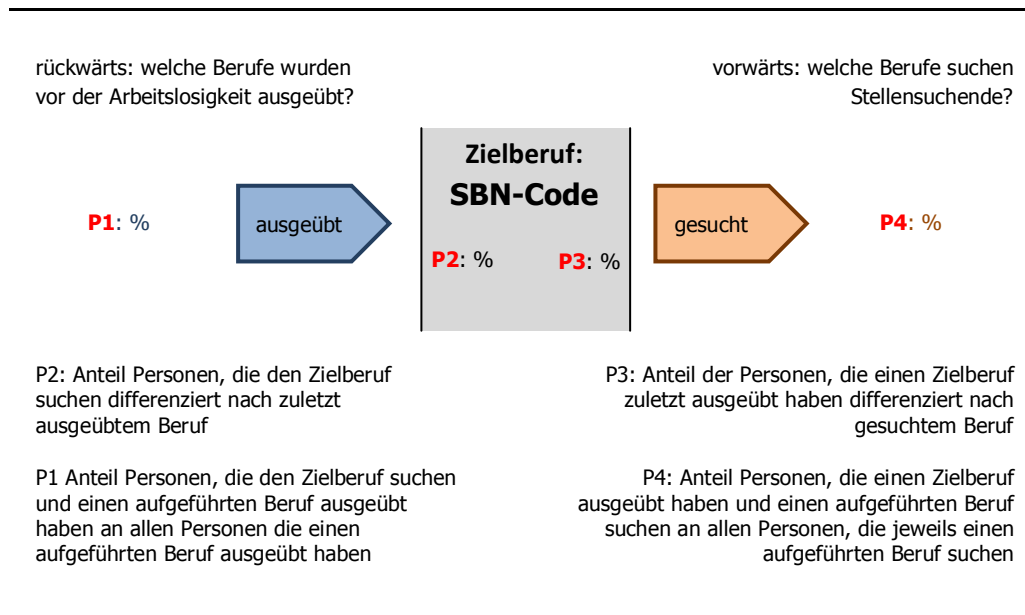
Neben dieser metrischen Betrachtung von Bedeutung ist auch, wie sich der Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit darstellt, wenn nur die Reihenfolge der Berufe interessiert (Analyse ohne metrischen Skalen auf ordinalskaliertem Niveau). Hierzu kann die Rangkorrelation (Spearman's Rho) nach Spearman berechnet werden. Diese ist ebenfalls hochsignifikant und weist einen Zusammenhang von  $r_{\text{spearman}} = -0.78$  aus. Das bedeutet, dass also die Reihenfolge der Berufe beim Fachkräftemangelindikator als auch beim Indikator des Schweregrades der Arbeitslosigkeit gut übereinstimmen. Insgesamt darf also festgehalten werden, dass zwischen berufsspezifischem Fachkräftemangel und Schweregrad der Arbeitslosigkeit einen deutlichen Zusammenhang besteht. In Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden und ein grosser Mangel herrscht, ist das Gesamtbild der Arbeitslosigkeit (im Sinne eines Schweregrades) weniger dramatisch. Auf der anderen Seite ist in den Überschussberufen, in denen kein Mangel an Arbeitskräften herrscht, das Gesamtbild der Arbeitslosigkeit gravierender.

## 6.6 Analyse der gesuchten Berufe (Berufsspektrum)

### 6.6.1 Schema zur AVAM-Analyse des Berufsspektrums der Stellensuchenden

Um die das berufliche Spektrum der Berufssuche und der ausgeübten Berufe der Stellensuchenden zu analysieren, wurde eine Querschnittsanalyse aller Stellensuchenden, die sich im Jahr 2013 abgemeldet haben durchgeführt. Diese ergänzende, deskriptive Analyse basiert auf Daten aus dem AVAM und umfasst insgesamt 115'619 Personen, die sich im Jahr 2013 im AMOSA-Gebiet vom RAV abgemeldet haben. Dabei wurden Angaben der Stellensuchenden zu gesuchten Berufen und dem zuletzt ausgeübten Beruf ausgewertet<sup>8</sup>. Um das berufliche Spektrum der Stellensuchenden umfassend zu verstehen, muss zwischen einer rückwärts und einer vorwärts gerichteten Perspektive unterschieden werden. Die rückwärtsgerichtete Perspektive ergibt sich aus der Frage, welche Personen einen bestimmten Beruf suchen: Wer sind diese Stellensuchenden bzw. welchen Beruf haben sie vor der Arbeitslosigkeit ausgeübt? Die vorwärts gerichtete Perspektive ergibt sich aus der Frage, welche Berufe Stellensuchende suchen, die in der Vergangenheit einen bestimmten Beruf ausgeübt haben. Um die in diesem Kontext entstehende Datenflut ansprechend sichtbar zu machen, wurde eine spezielle Form der Darstellung gewählt, welche relevante Berufe anhand von 4 Parametern um einen Zielberuf gruppiert. Eine schematische Darstellung der 4 Parameter findet sich in der folgenden Abbildung 7 (S. 33).

**Abbildung 7: AVAM-Berufsanalyse: Darstellungsschema Berufe mit 4 Parameter**



In der Abbildung aufgeführt sind die jeweils relevantesten Berufsgruppen aufgeführt; also diejenigen Berufsgruppen welche die höchsten P-Werte (siehe Abbildung) aufweisen. Eine Darstellung mit allen Berufsgruppen (39 Gruppen, siehe auch Tabelle 44 (S. 81) im Anhang F welche alle Codes auflistet) wäre nicht lesbar und nicht zielführend. Auf den folgenden Seiten werden exemplarisch zwei Berufsgruppen aufgeführt und besprochen. Die Analysen zu allen weiteren Berufsgruppen (AMOSA-Fokus- und Kontrollberufe) finden sich in Anhang G ab Seite 82. Für die Abbildung 9 (S. 36) ist ein Lesebeispiel aufgeführt.

8 Analysiert wurden Informationen aus dem AVAM zu allen gesuchten Berufen der Stellensuchenden. Auf der Individualebene von Stellensuchende wurden bis zu 21 Einträgen zu gesuchten Berufen verarbeitet, die aus dem ODS VIADOR extrahiert wurden. Besten Dank an dieser Stelle für die professionelle Unterstützung durch T. Oegerli (Fachstelle für Statistik, Kanton St. Gallen), welcher die entsprechenden VIADOR-Abfrageskripts für AMOSA erstellt hat und jederzeit für Diskussionen als AVAM-Experte und Sparring Partner zur Verfügung stand.

## 6.6.2 Analyse zur Berufsgruppe der Informatik (SBN-36)

Zunächst von Bedeutung ist die Berufsgruppe der Informatiker, welche im Kontext der aktuellen AMOSA-Studie einen relativ hohen Fachkräftemangel aufweist (siehe Arbeitsbericht 3 «Situationsanalyse zum Fachkräftemangel und zu Arbeitsmarktmobilität im AMOSA-Gebiet»). Die Analyse zum Berufsspektrum der betroffenen Stellensuchenden ist in Abbildung 8 (S. 35) dargestellt.

Von allen Stellensuchenden, die einen Informatikberuf zu suchen angeben, haben 61 Prozent bereits vor ihrer Arbeitslosigkeit einen solchen Beruf ausgeübt. Die weitere Analyse zeigt, dass vor allem Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen (SBN-71, 6%), Ingenieure/Ingenieurinnen (SBN-31, 5%), Stellensuchende mit Berufen des Handels und Verkaufs (SBN-41, 4%) sowie Stellensuchende mit kaufmännischen und administrativen Berufen (SBN-72, 3%) in erwähnenswerten Mengen den Einstieg in den Informatikbereich für möglich halten und einen solchen Beruf suchen. Gemessen an ihren Berufskolleginnen und Berufskollegen die den gleichen früheren Beruf ausgeübt haben sind letztere drei mit jeweils einem Anteil von 1 Prozent jedoch unbedeutend. Von Bedeutung sind vor allem Ingenieure und Ingenieurinnen bei welchen 15 Prozent einen Einstieg in die Informatikberufe in Betracht ziehen.

In der vorwärtsgerichteten Perspektive zeigt sich, dass 94 Prozent aller Stellensuchenden mit Informatikberuf diesen Beruf auch als zukünftige Tätigkeit sehen und in ihrem Suchspektrum vorweisen. Nur 6 Prozent geben an, keinen Informatikberuf mehr zu suchen und können somit als Berufsaussteigende bezeichnet werden. Weitere 8 Prozent geben an, einen Ingenieurberuf zu suchen. Dies entspricht 9 Prozent aller Stellensuchende, die einen Ingenieurberuf suchen. Für andere Berufe spielen Stellensuchende mit Informatikberufen keine Rolle; die Werte liegen bei weniger als 1 bis 2 Prozent. Als weitere Alternativberufe kommen für Informatiker und Informatikerinnen Berufe des Handels und Verkaufs (SBN-51, 7%), kaufmännische und administrative Berufe (SBN-72, 6%) sowie Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen (SBN-71, 6%) in Frage.

Zusammenfassend zeigt die AVAM-Berufsanalyse, dass Informatiker und Informatikerinnen beruflich ein enges Spektrum aufweisen. Schnittstellen im geringen Umfang eröffnen sich vor allem zu den Ingenieurberufen und zu Berufen mit höherer Managementfunktion (Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen).

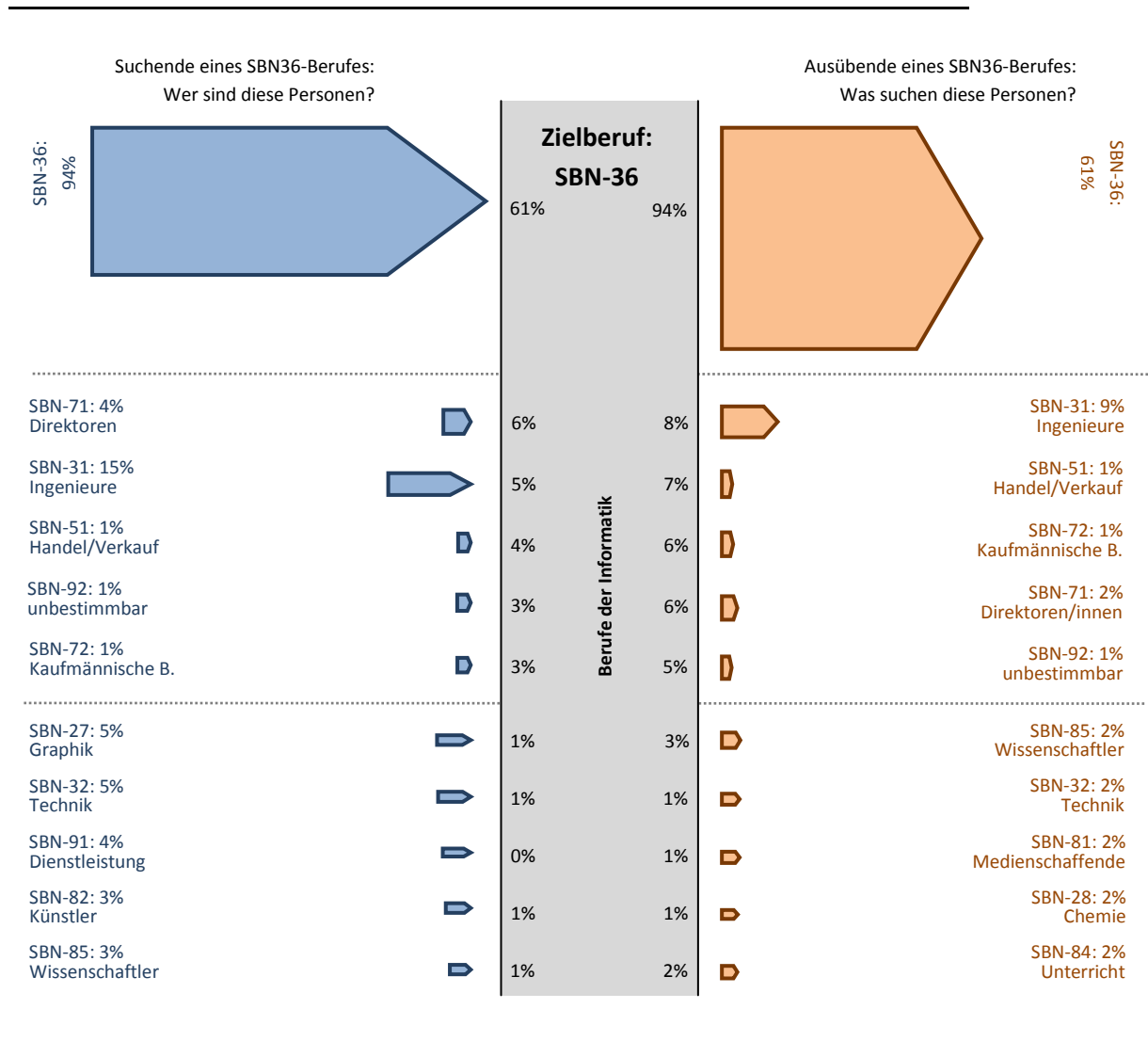
## 6.6.3 Analyse zur Berufsgruppe der übrigen be- und verarbeitenden Berufe (SBN-29)

In der folgenden Abbildung 9 (S. 36) sind die übrigen be- und verarbeitenden Berufe (SBN-29) als Zielberuf aufgeführt. Diese Berufsgruppe ist als AMOSA-Kontrollberuf definiert. Ein Vergleich mit dem vorangegangenen Abschnitt zu den Informatikberufen macht deutlich, welche Unterschiede hinsichtlich Berufsspektrum und auch beruflicher Mobilität besteht. Bereits ein erster optischer Vergleich der Abbildung 8 und Abbildung 9 zeigt, welche unterschiedlichen Dynamiken die Berufsanalyse zu Tage fördert.

In der rückwärtsgerichteten Perspektive wird deutlich, dass nur 19 Prozent aller Stellensuchenden, die den Zielberuf (übrige be- und verarbeitende Berufe, SBN-29) suchen, vor der Arbeitslosigkeit bereits einen solchen ausgeübt haben. Andere Berufe spielen hier eine wichtigere Rolle: Weitere 14 Prozent der Zielberuf-Suchenden haben in Berufen des Baugewerbes gearbeitet (SBN-41), 12 Prozent in Berufen des Gastgewerbes (SBN-61), 8 Prozent in Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege (SBN-62) und 6 Prozent in Berufen des Handels und Verkaufs (SBN-51). Für die hier angeführten Berufe ist die Bedeutung des Zielberufes (SBN-29) ebenfalls hoch. Beispielsweise sucht jeder dritte Stellensuchende mit einem Beruf der Reinigung, Hygiene und Körperpflege oder mit einem Beruf im Baugewerbe (SBN-41) den hier besprochenen Zielberuf der übrigen be- und verarbeitenden Berufen (SBN-29). Auffallend ist zudem, dass von Berufen der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung (SBN-22, 46%) und Transport und Verkehrsberufen (SBN-53, 42%) beinahe die Hälfte aller Stellensuchenden einen hier besprochenen Zielberuf sucht. Ebenfalls hohe Werte finden sich bzgl. Berufen der Keramik- und Glasverarbeitung (SBN-23), Maschinisten/Maschinistinnen (SBN-35) sowie Berufe der Land-, Forst- und Tierzucht (SBN-11). Es scheint, dass die übrigen be- und verarbeitenden Berufe (SBN-29) auch eine Art von Auffangbecken darstellt, welche Stellensuchende mit seltenen oder aussterbenden Berufen aufnimmt.

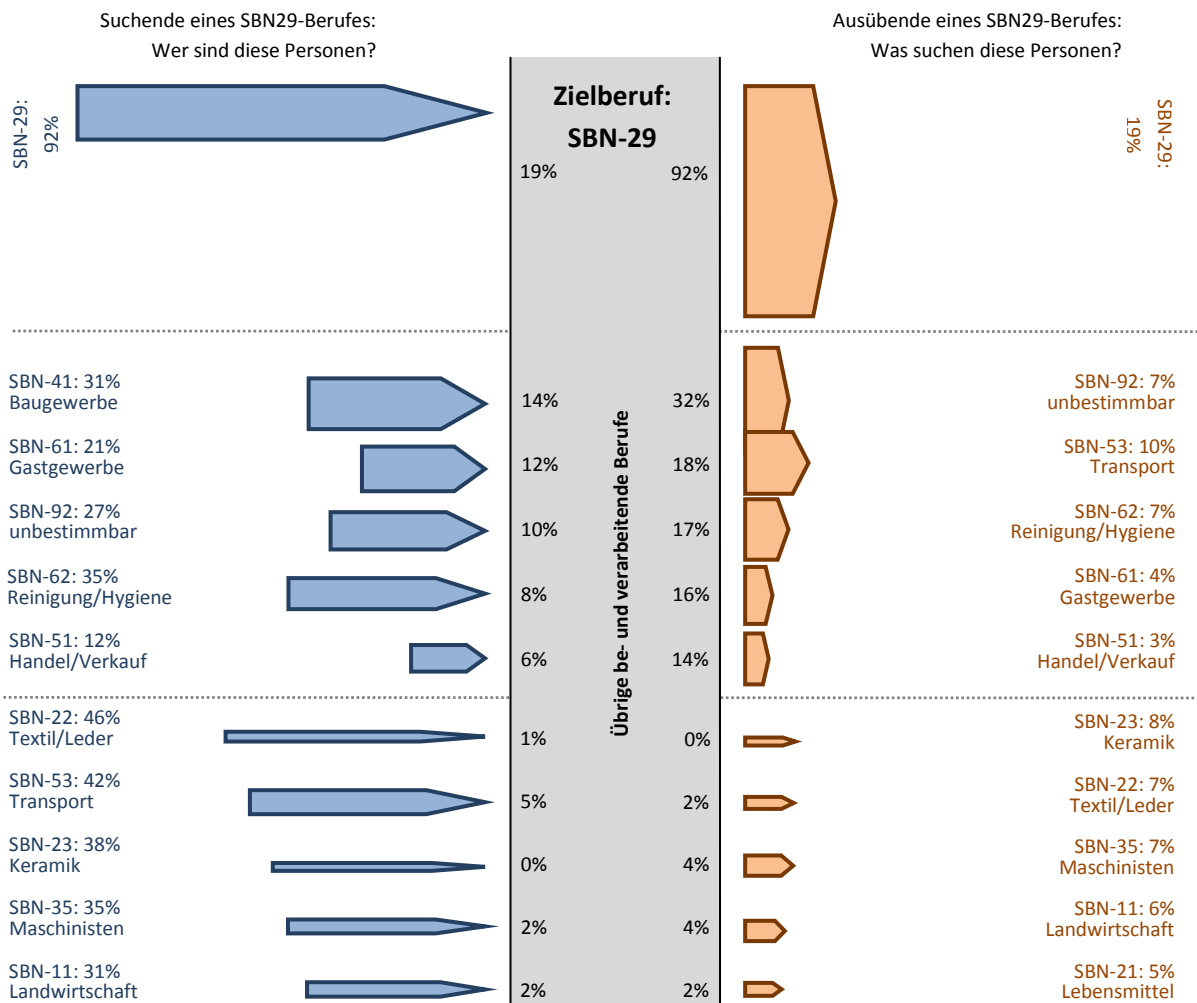
Rückt man in den Fokus, welche Berufe die Stellensuchenden suchen, die vor der letzten Arbeitslosigkeit einen übrigen be- und verarbeitenden Beruf ausgeübt haben, so zeigt sich auch hier eine grosse Dynamik bzw. ein breites Berufsspektrum. Zunächst suchen 92 Prozent denselben Beruf, 8 Prozent suchen diesen nicht mehr und möchten Aussteigen. Auffallend ist, dass jeder dritte Stellensuchende einen Beruf sucht, der nicht näher bestimmt werden kann (SBN-92). Mit weiteren 14 bis 18 Prozent folgen die Transport- und Verkehrsberufe (SBN-53), Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege (SBN-62) sowie Berufe des Gastgewerbes (SBN-61) als auch Berufe des Handels und Verkaufs (SBN-51). Die Bedeutung der Stellensuchenden der übrigen be- und verarbeitenden Berufe für die hier aufgeführten Berufsgruppen liegt mit 3 bis 10 Prozent im mittleren Bereich.

**Abbildung 8: AVAM-Berufsanalyse: Berufe der Informatik (SBN-36)**



Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende  
Eine Übersicht zur den SBN2000-Berufscodes findet sich in Tabelle 44 auf Seite 81 im Anhang F

**Abbildung 9: AVAM-Berufsanalyse: Übrige be- und verarbeitende Berufe (SBN-29)**



Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende  
Eine Übersicht zur den SBN2000-Berufscodes findet sich in Tabelle 44 auf Seite 81 im Anhang F

**Lesebeispiel linker Abbildungsteil:**

8% aller Personen, die einen übrigen be- und verarbeitenden Beruf suchen, haben zuvor einen Beruf der Reinigung, Hygiene und Körperpflege ausgeübt (Breite des blauen Pfeils). Dies entspricht 35% aller Personen, die einen Beruf der Reinigung, Hygiene und Körperpflege ausgeübt haben (Länge des blauen Pfeils). Alternativ formuliert suchen 35% der Stellensuchenden mit einem Beruf der Reinigung, Hygiene und Körperpflege suchen einen übrigen be- und verarbeitenden Beruf.

**Lesebeispiel rechter Abbildungsteil:**

14% der Personen, die zuletzt einen übrigen be- und verarbeitenden Beruf ausgeübt haben, suchen einen Beruf des Handels und Verkaufs (Breite des orangenen Pfeils). Dies entspricht 3% aller Personen, die einen Beruf des Handels und Verkaufs suchen (Länge des orangenen Pfeils).

## 7 Modellierung der Mobilitätsbereitschaft

### 7.1 Berufliche Mobilitätsbereitschaft

Die Resultate der Regressionsanalysen zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft sind aus Tabelle 13 und Tabelle 14 ab Seite 38 ersichtlich. Die stärksten Effekte gehen dabei vom Alter aus. Je älter Personen sind, umso geringer ist ihre berufliche Mobilitätsbereitschaft. Dieser Befund ist in der Forschung weitgehend gesichert und wird beispielsweise bei Murier (2012, S. 8) oder Hackett (2008, S. 79ff) diskutiert. Auch in der vorliegenden Teilstudie kann gezeigt werden, dass die berufliche Bereitschaft zur Veränderung mit jeder erfassten Altersstufe abnimmt. Neben diesem Alterseffekt haben vor allem die Ursachen der Arbeitslosigkeit mit beruflicher Mobilitätsbereitschaft zu tun. Je mehr individuelle Ursachen verortet werden, umso geringer ist dabei die berufliche Mobilitätsbereitschaft. Individuelle Ursachen verweisen zunächst auf einen Mismatch der individuellen Merkmale der befragten Stellensuchenden mit der früheren Arbeitsstelle. Es ist denkbar, dass diese Personen eine genaue Vorstellung davon haben, welche Berufe zu ihnen passen und sich entsprechend beruflich wenig flexibel geben. Denkbar ist auch eine umgekehrte Wirkungsrichtung: Dass eine zu geringe berufliche Flexibilität zum Verlust der Arbeitsstelle geführt hat, weil beispielsweise nicht rechtzeitig in eine andere Arbeitsstelle gewechselt wurde. Schliesslich ist ein leichter Zusammenhang zwischen der physischen und psychischen Gesundheit der Befragten und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft nachzuweisen. Insbesondere wenn vermehrt Einschränkungen im beruflichen Alltag wegen eines gesundheitlichen Leidens bestehen, sind die Stellensuchenden beruflich flexibler. Denkbar ist, dass der Gesundheitszustand sie zwingt, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben. Aus Tabelle 14 (S. 39) schliesslich geht hervor, dass zwischen den Berufsgruppen signifikante Unterschiede bestehen. Tendenziell weisen Stellensuchende mit Metall- und Maschinenbauberufen sowie Personen mit Informatikberufen höhere Werte auf; insbesondere im Kontrast mit Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes, Ingenieurberufe und künstlerischen Berufen, welche tendenziell tiefere Werte aufweisen.

**Tabelle 13: Regressionsanalyse berufliche Mobilitätsbereitschaft, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	0.15	0.26	0.58	0.559	
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	-0.62	0.31	-1.95	0.051	-
	50+	-1.15	0.37	-3.13	0.002	**
Muttersprache_D	ja					
	nein	-0.31	0.28	-1.12	0.263	
CH_Staat	ja					
	nein	0.03	0.24	0.11	0.916	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.75	0.33	-2.24	0.025	*
	St. Gallen	-0.33	0.34	-0.96	0.336	
	Thurgau	-0.04	0.36	-0.12	0.906	
	andere Kantone	0.50	0.35	1.43	0.152	
Kinder	nein					
	ja	-0.29	0.24	-1.17	0.243	
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	-0.09	0.27	-0.35	0.728	
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	0.21	0.34	-0.29	0.769	
	keine absolviert	-0.10	0.34	-0.29	0.77	
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	-0.03	0.27	-0.10	0.921	
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	-0.41	0.30	-1.38	0.167	
	>10 Jahre	-0.40	0.31	-1.29	0.198	
Selbstgekündigt	nein					
	ja	0.06	0.29	0.22	0.829	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	-0.65	0.34	-1.88	0.060	-
	geringe/keine ES	-0.26	0.27	-0.96	0.336	
Empl_K	gering					
	mittel	0.15	0.28	0.54	0.590	
	hoch	0.36	0.32	1.11	0.266	
Empl_S	gering					
	mittel	0.17	0.29	0.58	0.559	
	hoch	0.04	0.36	0.10	0.922	
Empl_A	gering					
	mittel	-0.24	0.29	-0.83	0.408	
	hoch	-0.53	0.35	-1.53	0.127	
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.42	0.24	1.76	0.078	-
	nur individuelle	1.13	0.39	2.87	0.004	**
-2LL restringiert / full		-368		-329.9		
L.R. stat / df / p		659.853		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.203		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 14: Regressionsanalyse berufliche Mobilitätsbereitschaft, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		1.2	0.6	0.1	1.0	0.3	1.3	0.2	-0.3
	Ingenieurberufe	-1.2		-0.7	-1.2	-0.2	-0.9	0.1	-1.1	-1.6	
	Technikerinnen & Techniker	-0.6	0.7		-0.5	0.5	-0.3	0.7	-0.4	-0.9	
	Berufe der Informatik	-0.1	1.2	0.5		1.0	0.2	1.2	0.1	-0.4	
	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	-1.0	0.2	-0.5	-1.0		-0.8	0.3	-0.9	-1.4	
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.3	0.9	0.3	-0.2	0.8		1.0	-0.1	-0.6
	Künstlerische Berufe	-1.3	-0.1	-0.7	-1.2	-0.3	-1.0		-1.1	-1.6	
	Transport- & Verkehrsberufe	-0.2	1.1	0.4	-0.1	0.9	0.1	1.1		-0.5	
	Restkategorie (andere Berufe)	0.3	1.6	0.9	0.4	1.4	0.6	1.6	0.5		

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 7.2 Geographische Mobilitätsbereitschaft

Die Resultate der Regressionsanalysen zur geographischen Mobilitätsbereitschaft gehen aus Tabelle 15 und Tabelle 16 ab Seite 41 hervor. Im Vergleich zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft fällt auf, dass vermehrt verschiedene Einflussfaktoren signifikant ausfallen. Der stärkste Einfluss übt hier das Geschlecht aus: Frauen sind signifikant weniger bereit, ihren Wohnort für eine neue Arbeitsstelle zu wechseln. Hierfür können verschiedene Erklärungsansätze herangezogen werden: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitstellen und sind in Familien häufiger in der Nicht-Versorger Rolle. Das Familieneinkommen wird damit häufig zu einem grösseren Teil durch den männlichen Partner bestritten. Eine Übersicht hierzu findet sich bei Peuckert (2012) oder Strub (2003). Aus diesen unterschiedlichen Familienrollen ergibt sich eine Erklärungsmöglichkeit für die niedrigere geographische Mobilitätsbereitschaft von Frauen. Eng mit diesen Befunden verknüpft werden kann das Resultat, dass wenn Kinder im Haushalt leben, die geographische Mobilitätsbereitschaft ebenfalls stark verringert ist - unabhängig ob Frauen oder Männer betroffen sind. Hier ist es plausibel anzunehmen, dass der Wunsch nach einem konstanten Umfeld für den Nachwuchs sowie der allgemeine Wunsch nach Stabilität (finanziell, sozial, familiär etc.) in dieser Lebensphase dazu führt, dass die betroffenen Personen auch bezüglich Wohnort Stabilität bevorzugen. Die hier gefundenen Resultate zum Einfluss der familiären Situation decken sich mit anderen Forschungsbefunden zur beruflichen Mobilität, wie sie u.a. in Schneider, Ruppenthal und Lück (2009) diskutiert werden. Zusätzlich ist auch denkbar, dass Frauen eine andere Persönlichkeits- und Interessesstruktur aufweisen, welche mehr auf kommunikative und soziale Kompetenzen ausgerichtet ist. Hier kann keine abschliessende Betrachtung der umfangreichen Forschungsliteratur gegeben werden. Beispielsweise sei im allgemeinen Kontext auf Asendorpf und Neyer (2012, S. 333ff) verwiesen, auf Mahoney (2011, S. 140ff) im Hinblick auf die «Big Five» Persönlichkeitseigenschaften oder im beruflichen Kontext auf S.J. Fux (2005, S. 48ff) oder Böing (2009). Daraus ist ableitbar, dass Frauen aufgrund Unterschiede in ihrer Persönlichkeits- und Interessesstruktur generell stärker sozial vernetzt sind als Männer. Dadurch sind geringere Werte der

geographischen Mobilität zu erwarten, da das soziale Netzwerk, welches in der Regel geographisch gebunden ist, dem gegenüber steht.

Die Regressionsresultate zeigen auch Faktoren, welche die geographische Mobilitätsbereitschaft verbessern bzw. erhöhen. Stellensuchende mit Migrationshintergrund (nicht-deutsche Muttersprache) weisen eine signifikant höhere geographische Mobilitätsbereitschaft auf. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass diese Personen in der Vergangenheit die geographische Mobilität bereits vollzogen haben (Migration) und entsprechend flexibel bleiben. Auch Personen, die sich bzgl. Potentialschätzung (Employability) im Bereich Arbeitsleistung hoch einschätzen, weisen eine höhere Bereitschaft zur geographischen Mobilität auf. Dies kann beispielsweise dahingehend ausgelegt werden, dass der Wohnortswechsel für eine neue Arbeitsstelle eine grössere Herausforderung ist, die es zu bewältigen gilt. Dies gelingt insbesondere denjenigen Personen, die bezüglich beruflicher Arbeit hoch motiviert, leistungsbereit und durchsetzungsstark sind; dies entspricht dem Bereich der Arbeitsleistung.

Schliesslich zeigen die Regressionsresultate weitere weniger klare Befunde mit nur knapper Signifikanz auf dem 10 Prozentniveau. Erwähnenswert sind die Resultate zur Berufstätigkeitsdauer und zum Aus- und Weiterbildungszeitpunkt. Bezüglich Berufstätigkeitsdauer ergibt sich kein linearer Zusammenhang: Am höchsten ist der Wert bei Personen, welche eine mittlere Berufstätigkeitsdauer aufweisen (ca. 5-10 Jahre). Die kann damit erklärt werden, dass nach einer solchen Dauer von 5 bis 10 Jahren eine Neuorientierung bei vielen Personen stattfindet, mit der auch eine erhöhte Bereitschaft zur geographischen Mobilität einhergeht. Eine sehr lange Berufstätigkeitsdauer von mehr als 10 Jahren hingegen ist ein Signal dafür, dass eine gewisse Stabilität erreicht wurde und die geographische Flexibilität entsprechend wieder geringer ist. Die Resultate zum Aus- und Weiterbildungszeitpunkt weisen darauf hin, dass die höchsten Mobilitätswerte bei Personen ohne Aus- und Weiterbildung zu finden sind. Die Regressionsanalysen deuten auch darauf hin, dass die geographische Mobilität mit zunehmendem Alter sinkt. Dieser Befund steht in Übereinstimmung mit bestehender Forschung, in welcher der Zusammenhang zwischen Alter und geographischer Mobilität relativ gut gesichert ist (vgl. beispielsweise bei Hackett (2008, S. 79ff)).

Die Tabelle 16 (S. 42) zeigt schliesslich, wie die verschiedenen Berufsgruppen zueinander stehen. Tendenziell höhere Werte finden sich bei den Ingenieurberufen sowie den künstlerischen Berufen. Dem gegenüber weisen insbesondere die Techniker & Technikerinnen sowie die Verkehrsberufe geringere Werte der geographischen Mobilität auf.

**Tabelle 15: Regressionsanalyse geographische Mobilitätsbereitschaft, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-1.08	0.27	-3.98	0.000	**
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	-0.18	0.31	-0.57	0.569	
	50+	-0.64	0.35	-1.82	0.069	-
Muttersprache_D	ja					
	nein	0.50	0.25	1.98	0.048	*
CH_Staat	ja					
	nein	0.37	0.23	1.58	0.114	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.13	0.31	-0.40	0.688	
	St. Gallen	-0.48	0.33	-1.46	0.145	
	Thurgau	-0.75	0.39	-1.95	0.051	-
	andere Kantone	-0.24	0.34	-0.70	0.482	
Kinder	nein					
	ja	-0.66	0.24	-2.81	0.005	**
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	0.21	0.26	0.82	0.412	
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	-0.16	0.24	-0.67	0.50	
	keine absolviert	0.62	0.33	1.89	0.06	-
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	0.00	0.27	-0.02	0.988	
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	0.50	0.29	1.70	0.089	-
	>10 Jahre	-0.34	0.30	-1.15	0.250	
Selbstgekündt	nein					
	ja	0.03	0.29	0.09	0.925	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	0.20	0.33	0.60	0.550	
	geringe/keine ES	0.32	0.27	1.19	0.236	
Empl_K	gering					
	mittel	0.52	0.27	1.93	0.054	-
	hoch	0.46	0.31	1.47	0.143	
Empl_S	gering					
	mittel	0.20	0.29	0.70	0.482	
	hoch	0.07	0.35	0.20	0.839	
Empl_A	gering					
	mittel	0.27	0.29	0.93	0.351	
	hoch	0.75	0.34	2.19	0.028	*
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.34	0.23	1.49	0.135	
	nur individuelle	-0.38	0.43	-0.90	0.369	
-2LL restringiert / full		-430		-370.2		
L.R. stat / df / p		740.414		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.292		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 16: Regressionsanalyse geographische Mobilitätsbereitschaft, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		-0.9	1.5	0.0	-0.3	0.1	-0.6	0.8	-0.1
		Ingenieurberufe	0.9		2.4	0.9	0.6	1.0	0.3	1.7	0.8
		Technikerinnen & Techniker	-1.5	-2.4		-1.5	-1.8	-1.5	-2.1	-0.7	-1.6
		Berufe der Informatik	0.0	-0.9	1.5		-0.3	0.1	-0.6	0.8	-0.1
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	0.3	-0.6	1.8	0.3		0.4	-0.3	1.1	0.3
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.1	-1.0	1.5	-0.1	-0.4		-0.7	0.7	-0.1
		Künstlerische Berufe	0.6	-0.3	2.1	0.6	0.3	0.7		1.4	0.6
		Transport- & Verkehrsberufe	-0.8	-1.7	0.7	-0.8	-1.1	-0.7	-1.4		-0.9
		Restkategorie (andere Berufe)	0.1	-0.8	1.6	0.1	-0.3	0.1	-0.6	0.9	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

### 7.3 Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft

Die Resultate der Regressionsanalysen zur jobbedingten Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 17 und Tabelle 18 ab Seite 44 aufgeführt. Analog zur geographischen Mobilitätsbereitschaft finden sich zunächst die Faktoren «Geschlecht» und «Kinder», welche mit einer geringeren jobbedingten Mobilitätsbereitschaft einhergehen. Die dahinterliegenden Erklärungen können ähnlich gelagert sein, wie die im vorangehenden Abschnitt 7.2 (S. 39) diskutierten Punkte. Diese zielen zum einen darauf ab, dass die Familienstruktur und -Rollen insbesondere im Kontext mit Kindern die Flexibilität der Frau beeinträchtigt. Zum anderen zielen die Erklärungsversuche darauf ab, dass Frauen eine andere Persönlichkeits- und Interessesstruktur aufweisen, und deshalb Berufe bevorzugen, in welchen sie beruflich wenig unterwegs sein müssen (jobbedingte Mobilität). Im Vergleich zur geographischen hat die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft jedoch einen Zusammenhang mit den subjektiv wahrgenommenen Ursachen der Arbeitslosigkeit. Je mehr strukturelle Ursachen angegeben werden, umso flexibler beurteilen sich die befragten Stellensuchenden bzgl. der jobbedingten Mobilität. Umgekehrt formuliert bedeutet dies, dass je mehr individuelle Ursachen zur Arbeitslosigkeit geführt haben, umso weniger sind die befragten Stellensuchenden bereit, beruflich unterwegs zu sein. Eine Interpretation dieses Befundes ist an dieser Stelle schwierig. Weitere Überlegungen zur Bedeutung der Arbeitslosigkeitsursachen finden sich in der Zusammenfassung in Abschnitt 10 ab Seite 63.

Weiter zeigen die Resultate Faktoren, welche die jobbedingte Mobilität erhöhen. Personen mit Migrationshintergrund (nicht-deutsche Muttersprache oder ausländische Staatsangehörigkeit) weisen höhere Werte auf. Eine signifikante Rolle spielt ferner die Gesundheit der betroffenen Personen. Insbesondere wenn im Zuge von gesundheitlichen Problemen stärkere Einschränkungen im beruflichen Alltag vorhanden sind, sinkt die jobbedingte Mobilität deutlich. Damit ergibt sich, dass ein relativ guter gesundheitlicher Zustand Voraussetzung dafür ist, berufsbedingt viel unterwegs zu sein.

Nicht sehr deutlich sind die Befunde bezüglich dem subjektiv eingeschätzten Potential im Bereich «Softfaktoren». In der Tendenz weisen Personen, die hier am wenigsten Potential verorten auch geringere Flexibilitätswerte auf. In seinem Übersichtswerk legt Buob (2010, S. 166ff) die Wirkungszusammenhänge im Kontext von Aussendienstverkäuferinnen und -verkäufer dar. Dabei wird deutlich, dass die in der vorliegenden Teilstudie unter dem Bereich «Softfaktoren» zusammengefassten Fähigkeiten wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen hohe Ähnlichkeiten mit den für den beruflichen Erfolg von relevanten Merkmalen der Aussendienstmitarbeitenden zu tun haben. Das bedeutet, dass geringe Werte im Bereich «Softfaktoren» wenig mit dem Berufsprofil des Aussendienstmitarbeitenden gemeinsam haben, welche jobbedingt beruflich viel unterwegs sein wollen/müssen.

Aus Tabelle 18 (S. 45) schliesslich geht hervor, dass im Berufsvergleich nur die Transport und Verkehrsberufe sich signifikant von anderen unterscheidet. Dabei weisen sie erwartungsgemäss höhere Werte der jobbedingten Mobilität auf.

**Tabelle 17: Regressionsanalyse jobbedingte Mobilitätsbereitschaft, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-0.67	0.25	-2.64	0.008	**
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	0.00	0.30	0.00	0.999	
	50+	0.19	0.35	0.56	0.575	
Muttersprache_D	ja					
	nein	0.49	0.26	1.91	0.056	-
CH_Staat	ja					
	nein	0.48	0.23	2.09	0.036	*
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.19	0.29	-0.65	0.516	
	St. Gallen	-0.27	0.32	-0.85	0.396	
	Thurgau	0.40	0.35	1.14	0.256	
	andere Kantone	-0.11	0.34	-0.33	0.742	
Kinder	nein					
	ja	-0.70	0.22	-3.10	0.002	**
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	0.09	0.25	0.34	0.734	
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	-0.07	0.23	-0.30	0.76	
	keine absolviert	-0.32	0.32	-1.02	0.31	
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	0.39	0.26	1.53	0.127	
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	-0.12	0.29	-0.42	0.674	
	>10 Jahre	-0.43	0.29	-1.46	0.145	
Selbstgekündt	nein					
	ja	0.28	0.28	1.00	0.316	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	0.60	0.31	1.91	0.056	-
	geringe/keine ES	0.56	0.25	2.19	0.029	*
Empl_K	gering					
	mittel	0.05	0.26	0.19	0.851	
	hoch	0.34	0.30	1.15	0.248	
Empl_S	gering					
	mittel	0.55	0.28	1.96	0.050	-
	hoch	0.37	0.34	1.10	0.271	
Empl_A	gering					
	mittel	-0.03	0.28	-0.09	0.926	
	hoch	-0.10	0.33	-0.31	0.755	
Ursache	nur strukturelle					
	beides	-0.38	0.22	-1.71	0.088	-
	nur individuelle	-1.66	0.39	-4.22	0.000	**
-2LL restringiert / full		-429		-385.4		
L.R. stat / df / p		770.781		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.220		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 18: Regressionsanalyse jobbedingte Mobilitätsbereitschaft, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		0.2	-0.1	0.3	0.0	-0.3	-0.1	-1.3	0.4
		Ingenieurberufe	-0.2		-0.2	0.1	-0.2	-0.4	-0.2	-1.4	0.3
		Technikerinnen & Techniker	0.1	0.2		0.4	0.0	-0.2	0.0	-1.2	0.5
		Berufe der Informatik	-0.3	-0.1	-0.4		-0.3	-0.6	-0.4	-1.5	0.1
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	0.0	0.2	0.0	0.3		-0.2	0.0	-1.2	0.5
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	0.3	0.4	0.2	0.6	0.2		0.2	-1.0	0.7
		Künstlerische Berufe	0.1	0.2	0.0	0.4	0.0	-0.2		-1.2	0.5
		Transport- & Verkehrsberufe	1.3	1.4	1.2	1.5	1.2	1.0	1.2		1.7
		Restkategorie (andere Berufe)	-0.4	-0.3	-0.5	-0.1	-0.5	-0.7	-0.5	-1.7	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 7.4 Ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft

Die regressionsanalytischen Resultate zur ausbildungsbezogenen Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 19 und Tabelle 20 ab Seite 46 aufgeführt. Dabei wird deutlich, dass nur wenige Modellfaktoren die Mobilitätsbereitschaft signifikant beeinflussen. Zunächst haben Personen mit Migrationshintergrund (nicht-deutsche Muttersprache) eine deutlich höhere Bereitschaft, eine Aus- und Weiterbildung in Angriff zu nehmen. Dies ist nachvollziehbar, da diese vermehrt Qualifikationsmismatches und sprachliche Defizite aufweisen (Wanner, 2004). Ebenfalls ist davon auszugehen, dass bei einem Teil der betroffenen Personen vorhandene formale Bildungsabschlüsse in der Schweiz nicht anerkannt sind. Aus diesen Gründen ist es nachvollziehbar, dass Stellensuchende mit Migrationshintergrund vergleichsweise stärker bereit sind, eine Aus- und Weiterbildung zu beginnen, um den Anforderungen besser gerecht zu werden. Der zweite Faktor, welcher die ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft signifikant beeinflusst, ist die Potentialschätzung (Employability) im Bereich der Softfaktoren. Von besonderer Bedeutung sind hier die darunter subsumierten Faktoren «Belastbarkeit (Stressbewältigung)», «Durchhaltevermögen» und «Lernbereitschaft (Lernfähigkeit)», welche am beobachteten Effekt beteiligt sein können. Erstaunlicherweise sind keine weiteren Faktoren signifikant. Einzig der Faktor Gesundheit ist auf dem 10 Prozentniveau signifikant und weist darauf hin, dass Personen mit gesundheitlichen Problemen weniger dazu bereit sind, neue Aus- und Weiterbildungen anzugehen. Dies passt zur Annahme, dass für ein solches Unterfangen viele personale Ressourcen benötigt werden und ein solches Unterfangen sehr belastend sein kann. Tabelle 20 (S. 47) zeigt die Berufsvergleiche. Vor allem Stellensuchende mit Metall- und Maschinenbauberufen eine leicht höhere ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft aufweisen, als andere Berufe. Der Effekt wird jedoch nur im Vergleich zu den Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes signifikant, welche wiederum tendenziell generell tiefere Werte aufweisen.

**Tabelle 19: Regressionsanalyse ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-0.01	0.28	-0.04	0.965	
Alter	bis 34 Jahre	0.21	0.33	0.64	0.519	
	35-49 Jahre	-0.35	0.37	-0.95	0.341	
	50+					
Muttersprache_D	ja	0.94	0.30	3.17	0.002	**
	nein					
CH_Staat	ja	-0.10	0.25	-0.40	0.690	
	nein					
Kanton	Zürich	0.30	0.33	0.92	0.357	
	Aargau	0.11	0.34	0.31	0.753	
	St. Gallen	0.29	0.39	0.74	0.457	
	Thurgau	0.23	0.36	0.64	0.520	
	andere Kantone					
Kinder	nein	-0.18	0.24	-0.75	0.452	
	ja					
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger	-0.09	0.27	-0.33	0.745	
	Tertiärstufe					
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren	0.04	0.25	0.15	0.88	
	vor mehr als 5 Jahren	-0.28	0.34	-0.83	0.41	
	keine absolviert					
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA	-0.30	0.27	-1.13	0.259	
	LZA					
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre	-0.32	0.30	-1.05	0.295	
	5-10 Jahre	0.16	0.31	0.51	0.611	
	>10 Jahre					
Selbstgekündigt	nein	-0.21	0.29	-0.74	0.460	
	ja					
Gesundheit	vermehrt ES	0.13	0.33	0.39	0.694	
	einzelne ES	0.50	0.27	1.81	0.070	-
	geringe/keine ES					
Empl_K	gering	0.04	0.28	0.15	0.882	
	mittel	0.04	0.32	0.13	0.894	
	hoch					
Empl_S	gering	0.97	0.29	3.41	0.001	**
	mittel	1.68	0.38	4.42	0.000	**
	hoch					
Empl_A	gering	0.21	0.29	0.73	0.467	
	mittel	0.23	0.36	0.62	0.534	
	hoch					
Ursache	nur strukturelle	0.30	0.24	1.24	0.213	
	beides	0.20	0.41	0.47	0.637	
	nur individuelle					
-2LL restringiert / full		-370		-327.2		
L.R. stat / df / p		654.318		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.228		413		
p<0.01 (**), p<0.05 (*), p<0.10 (-)						

**Tabelle 20: Regressionsanalyse ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe								
		Fokusberufe					Kontrollberufe			
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)
	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		0.9	0.8	0.7	1.2	0.5	0.7	0.2
	Ingenieurberufe	-0.9		0.0	-0.2	0.4	-0.3	-0.2	-0.6	0.7
	Technikerinnen & Techniker	-0.8	0.0		-0.1	0.4	-0.3	-0.1	-0.6	0.7
	Berufe der Informatik	-0.7	0.2	0.1		0.5	-0.1	0.0	-0.5	0.9
	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	-1.2	-0.4	-0.4	-0.5		-0.7	-0.5	-1.0	0.3
Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.5	0.3	0.3	0.1	0.7		0.1	-0.3	1.0
	Künstlerische Berufe	-0.7	0.2	0.1	0.0	0.5	-0.1		-0.5	0.8
	Transport- & Verkehrsberufe	-0.2	0.6	0.6	0.5	1.0	0.3	0.5		1.3
	Restkategorie (andere Berufe)	-1.5	-0.7	-0.7	-0.9	-0.3	-1.0	-0.8	-1.3	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 7.5 Konzessionsbereitschaft bzgl. Arbeitsbedingungen

Die folgende Tabelle 21 und Tabelle 22 ab Seite 49 zeigen die Regressionsanalytischen Resultate zur Konzessionsbereitschaft bezüglich Arbeitsbedingungen. Relativ gut theoretisch untermauert ist der Einfluss der Dauer der Arbeitslosigkeit auf die Konzessionsbereitschaft; auch bezüglich den Bereich der Arbeitsbedingungen. Die damit verknüpfte Bereitschaft, Konzessionen einzugehen führt zu einem Vorteil gegenüber anderen Personen, die ebenfalls eine neue Tätigkeit suchen und dabei eine höhere Konzessionsbereitschaft aufweisen (Börner, 2001, S. 69). Je nach Art der akzeptierten Einschränkungen kann die Attraktivität der eigenen Person beim Arbeitgeber auf diese Weise deutlich erhöht werden. Auch im Rahmen der klassischen Insider-Outsider-Theorie «führt die gestiegene Konzessionsbereitschaft dazu, dass diese stärker in Konkurrenz mit den Arbeitsplatzbesitzern treten» (S. Koch, Kupka & Steinke, 2009, S. 232) und sich dadurch die Chancen der Reintegration arbeitsloser Personen verbessert. Dies passt zu anderen Forschungsergebnissen: So stellt Baumann (2010, S. 119) fest, dass die Konzessionsbereitschaft in den ersten Monaten zunimmt und zwischen ein und drei Jahren ein Maximum findet. Auch in der vorliegenden empirischen Arbeit konnte dieser Effekt gezeigt werden. Der Einfluss der Variable Arbeitslosigkeitsdauer wird signifikant; und zwar generalisiert über alle drei Bereiche der Konzessionsbereitschaft (Arbeitsbedingungen, Lohn, Dauer des Arbeitsweges). Vergleiche hierzu auch die folgenden Abschnitte 7.6 (S. 50) und 7.7 (S. 53). Dabei gilt: Je länger die Arbeitslosigkeit, umso konzessionsbereiter sind die stellensuchenden Personen.

Neben der Dauer der Arbeitslosigkeit spielen noch weitere Faktoren eine Rolle. Zunächst erwähnt werden kann, dass Hinweise auf einen Migrationshintergrund - hier eine nicht-deutsche Muttersprache – ebenfalls mit einer erhöhten Konzessionsbereitschaft bzgl. Arbeitsbedingungen einhergehen. Zunächst muss festgehalten werden, dass die Arbeitsbedingungen ausserhalb der Schweiz für viele Arbeitnehmende schlechter sind (Graf et al., 2007). Zudem ist anzunehmen, dass stellensuchende Personen die Arbeitsbedingungen ihrer Herkunftsländer kennen und zu einem gewissen Grad daran adaptiert sind. Mit diesem Wissen und Erfahrung sind sie eventuell eher als Schweizer bereit, schlechte

Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Denkbar ist ferner, dass ausländische Stellensuchende aufgrund ihrer geringen Deutschkenntnisse ihre Attraktivität für Arbeitgebende noch stärker durch Erhöhung der Konzessionsbereitschaft hervorheben müssen, um Chancen zu Reintegration wahrnehmen zu können.

Die Regressionsanalysen zeigen weiter, dass eine hohe Selbsteinschätzung von Potentialen im Bereich der Softfaktoren (Employability) ebenfalls die Konzessionsbereitschaft deutlich erhöht. Es ist plausibel anzunehmen, dass vor allem die Teilbereiche «Belastbarkeit», «Durchhaltevermögen» und «Anpassungsfähigkeit» eine Rolle spielen können. Damit ist die Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen auch eine Frage der Persönlichkeit der betroffenen stellensuchenden Personen und wie diese im Einzelfall damit umgehen.

Schliesslich zeigen die Analysen, dass das Vorhandensein von Kindern hier signifikant wird und die Konzessionsbereitschaft negativ beeinflusst. Ebenfalls gibt es Hinweise, dass das Geschlecht eine Rolle spielt. Für Frauen wird der Effekt etwas über dem 5 Prozentniveau (6%) signifikant und weist einen negativen Einfluss aus. Die Analyseresultate zum Faktor ausgeübter Beruf zeigen keine statistisch signifikanten Effekte (ausser für die hier nicht besprochene Restkategorie). Tendenziell weisen Technikerinnen und Techniker aber leicht höhere Werte auf, während die Werte bei den Berufen des Handels und Verkaufs etwas unterdurchschnittlich sind.

**Tabelle 21: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-0.49	0.26	-1.85	0.064	-
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	0.10	0.30	0.34	0.733	
	50+	0.41	0.34	1.20	0.231	
Muttersprache_D	ja					
	nein	0.78	0.25	3.08	0.002	**
CH_Staat	ja					
	nein	0.07	0.23	0.32	0.748	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.63	0.30	2.09	0.036	*
	St. Gallen	0.13	0.32	0.42	0.675	
	Thurgau	1.15	0.36	3.17	0.002	**
	andere Kantone	-0.09	0.32	-0.29	0.769	
Kinder	nein					
	ja	-0.46	0.23	-2.02	0.043	*
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	-0.27	0.25	-1.09	0.274	
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	0.30	0.23	1.33	0.19	
	keine absolviert	0.18	0.32	0.57	0.57	
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	0.50	0.25	1.96	0.050	*
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	0.28	0.29	0.98	0.326	
	>10 Jahre	0.11	0.29	0.39	0.700	
Selbstgekündigt	nein					
	ja	-0.17	0.28	-0.61	0.539	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	0.14	0.32	0.45	0.653	
	geringe/keine ES	0.04	0.25	0.17	0.865	
Empl_K	gering					
	mittel	-0.52	0.26	-1.99	0.047	*
	hoch	-0.25	0.30	-0.84	0.403	
Empl_S	gering					
	mittel	0.76	0.29	2.68	0.007	**
	hoch	1.27	0.34	3.72	0.000	**
Empl_A	gering					
	mittel	0.04	0.28	0.15	0.881	
	hoch	0.31	0.33	0.96	0.337	
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.48	0.22	2.16	0.031	*
	nur individuelle	-0.25	0.41	-0.62	0.534	
-2LL restringiert / full		-432		-389.5		
L.R. stat / df / p		779.013		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.216		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 22: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		0.4	-0.4	0.2	0.1	0.5	-0.3	-0.1	0.8
		Ingenieurberufe	-0.4		-0.9	-0.3	-0.4	0.0	-0.7	-0.5	0.4
		Technikerinnen & Techniker	0.4	0.9		0.6	0.5	0.9	0.2	0.4	<b>1.3</b>
		Berufe der Informatik	-0.2	0.3	-0.6		-0.1	0.3	-0.4	-0.2	0.7
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	-0.1	0.4	-0.5	0.1		0.4	-0.3	-0.1	0.7
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.5	0.0	-0.9	-0.3	-0.4		-0.7	-0.6	0.3
		Künstlerische Berufe	0.3	0.7	-0.2	0.4	0.3	0.7		0.2	<b>1.1</b>
		Transport- & Verkehrsberufe	0.1	0.5	-0.4	0.2	0.1	0.6	-0.2		0.9
		Restkategorie (andere Berufe)	-0.8	-0.4	<b>-1.3</b>	-0.7	-0.8	-0.3	<b>-1.1</b>	-0.9	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 7.6 Konzessionsbereitschaft bzgl. Lohn

Die Resultate der Regressionsanalysen zur lohnbezogenen Mobilitätsbereitschaft gehen aus Tabelle 23 und Tabelle 24 ab Seite 52 hervor. Hier finden sich verschiedene Faktoren, welche die lohnbezogene Konzessionsbereitschaft beeinflussen. Einflussreich ist zunächst das Alter. Je älter die befragten Stellensuchenden sind, umso eher sind sie bereit, ihren Lohn nach unten anzupassen, um eine neue Arbeitsstelle zu erhalten. Dieses Resultat wird durch Befunde von Arni und Wunsch (2014, S. 44) gestützt. Auch diese Autoren stellen fest, dass die älteren Stellensuchenden (v.a. Stellensuchende ab dem Alter von 55 Jahren) anpassungswilliger sind, als die jüngere Personen. Häufig ist anzunehmen, dass das individuelle Humankapital mit zunehmendem Alter bei einem Teil der Arbeitskräfte aufgrund fehlender Aus- und Weiterbildung entwertet wird (Brussig, Jansen, Knuth & Nordhause-Janz, 2009, S. 383ff; Rohrlack, 2008, S. 48ff; Schmidt, 2009, S. 145ff). Eine damit verknüpfte lohnbezogene Anpassung führt dazu, dass gerade ältere stellensuchende Personen eine höhere Konzessionsbereitschaft aufweisen müssen, um in Konkurrenz zu anderen Arbeitskräften (insbesondere jüngeren) wieder in den Arbeitsmarkt eintreten zu können.

Mit diesen Befunden und Erklärungsmöglichkeiten in Einklang stehen auch die Analyseresultate zum Faktor Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese zeigen, dass mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer die Bereitschaft steigt, zu einem geringeren Lohn die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu vollziehen. Dieses Resultat lässt sich gut im Kontext klassischer Arbeitsmarkttheorien einbetten und wird beispielsweise bei Franz (2013, S. 222) oder W. A. S. Koch, Fredebeul-Krein, Sputeck und Kulesa (2014, S. 334) aufgegriffen. Nach H. Schäfer und Schmidt (2012, S. 2) «entwertet sich mit fortdauernder Beschäftigungslosigkeit vorhandenes Humankapital. Dementsprechend ist zu erwarten, dass der Anspruchslohn abnimmt, da die Arbeitsuchenden ihre Erfolgchancen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit negativ beurteilen.» In diesem Kontext interpretiert werden kann auch der signifikante

Einfluss einer hohen Potentialeinschätzung (Employability) im Bereich der Kompetenzen. Diese lassen sich als Hinweise auf ein hohes, qualifikatorisches Humankapital interpretieren, welches in direktem Zusammenhang mit anderen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt steht. Wenn dieses im konkreten, direkten Vergleich höher eingeschätzt wird, besteht aus Sicht der Betroffenen kein Grund, den Anspruchslohn zu senken.

Anders verhält es sich in der vorliegenden Analyse mit dem Bildungsniveau. Personen auf Tertiärstufe weisen eine höhere Konzessionsbereitschaft auf, als Personen mit Sekundarstufe II oder weniger. Dies scheint zunächst in Widerspruch mit vorgängig besprochenen Überlegungen zum individuellen Humankapital. Vermutlich können die Ursachen für diesen Zusammenhang im Kontext von Theorien des Grenznutzens (Pindyck & Rubinfeld, 2009, S. 139ff) oder anderen Ansätzen verortet werden, welche die Bedeutung des Einkommens relativieren; siehe beispielsweise auch Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz und Stone (2004). Mit steigendem Bildungsniveau ist mit einem höheren Einkommen zu rechnen. Allerdings besteht gemäss Theorie ein abnehmender Grenznutzen, d.h. der zusätzliche Nutzen von mehr Lohn spielt auf höherem Niveau eine geringere Rolle, als bei Personen mit geringem Einkommen. Dies deshalb, weil bereits viele Bedürfnisse befriedigt sind. Entsprechend können Personen, die bereits ein höheres Einkommen (und häufig auch ein höheres Bildungsniveau) haben, eher auf einen Teil des Lohnes verzichten und weisen eine höhere Konzessionsbereitschaft auf.

Die Analyseresultate zeigen weiter, dass Frauen eher bereit sind, Einbussen des Einkommens hinzunehmen. Denkbar ist, dass hier die Familienrolle vieler Frauen dafür verantwortlich ist. Unter der Prämisse, dass verheiratete Frauen häufig durch das Einkommen des Ehemannes abgesichert sind, haben sie deshalb einen höheren Spielraum bezüglich Lohnanspruchs. Befunde von Schwarze und Raderschall (2002, S. 29ff) zum geringeren Anspruchslohn von Frauen stützen diese Interpretation.

Ein weiteres Analyseresultat zeigt einen signifikanten Einfluss der Potentialschätzung (Employability) im Bereich der Softfaktoren. Eine diesbezüglich hohe Potentialschätzung geht mit einer höheren lohnbezogenen Konzessionsbereitschaft einher. Mit dem Bereich Softfaktoren verknüpft sind verschiedene Persönlichkeitsmerkmale der Stellensuchenden wie Teamfähigkeit oder Durchhaltevermögen. Die Daten legen den Schluss nahe, dass das erzielte Einkommen deshalb nicht immer eine gleichbleibende Bedeutung hat und weitere, «weiche» Faktoren einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der lohnbezogenen Konzessionsbereitschaft liefern können. Die genauen Zusammenhänge lassen sich aufgrund fehlender Daten jedoch nicht weiter differenzieren.

Schliesslich zeigen die Analyseresultate zu den verschiedenen Berufsgruppen, dass Personen mit Berufen der Informatik im Vergleich zu Personen mit Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes höhere Werte der lohnbezogenen Konzessionsbereitschaft aufweisen. In einer Gesamtsicht zeigt sich, dass die AMOSA-Fokusberufe im Vergleich zur Kontrollgruppe tendenziell höhere Werte aufweisen. Um dies genauer zu analysieren, wurde eine hier nicht dargestellte, separate Modellanalyse durchgeführt, in welcher die Berufsvariable nur binär zwischen Fokus- und Kontrollberufen unterscheidet. Dieses Modell zeigt einen signifikanten Einfluss der Berufsvariable ( $\beta$ -Fokusberufe=0.542,  $p=0.0266$ ) und bestätigt, dass Stellensuchende mit AMOSA-Fokusberufen signifikant eher bereit sind, auf den Lohn zu verzichten. Generell sind Stellensuchende mit AMOSA-Fokusberufen demnach eher bereit, für eine neue Arbeitsstelle auf einen Teil des Einkommens zu verzichten.

**Tabelle 23: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Lohn, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	0.78	0.28	2.81	0.005	**
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	0.62	0.31	2.01	0.044	*
	50+	1.16	0.36	3.22	0.001	**
Muttersprache_D	ja					
	nein	-0.25	0.27	-0.93	0.355	
CH_Staat	ja					
	nein	0.11	0.24	0.45	0.652	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.07	0.32	0.21	0.836	
	St. Gallen	-0.11	0.32	-0.35	0.730	
	Thurgau	-0.06	0.36	-0.17	0.862	
	andere Kantone	0.01	0.35	0.02	0.987	
Kinder	nein					
	ja	-0.25	0.24	-1.05	0.293	
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	0.55	0.26	2.08	0.038	*
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	-0.52	0.24	-2.15	0.03	*
	keine absolviert	-0.10	0.32	-0.32	0.75	
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	0.95	0.30	3.18	0.001	**
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	-0.23	0.30	-0.78	0.435	
	>10 Jahre	-0.08	0.31	-0.26	0.793	
Selbstgekündigt	nein					
	ja	-0.05	0.29	-0.16	0.873	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	-0.15	0.33	-0.46	0.648	
	geringe/keine ES	0.38	0.26	1.43	0.153	
Empl_K	gering					
	mittel	0.17	0.28	0.59	0.554	
	hoch	-0.83	0.33	-2.54	0.011	*
Empl_S	gering					
	mittel	0.20	0.29	0.67	0.501	
	hoch	0.76	0.36	2.11	0.034	*
Empl_A	gering					
	mittel	-0.02	0.30	-0.08	0.936	
	hoch	0.26	0.36	0.73	0.465	
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.21	0.23	0.90	0.368	
	nur individuelle	-0.02	0.40	-0.04	0.968	
-2LL restringiert / full		-403		-363.1		
L.R. stat / df / p		726.220		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.207		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 24: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Lohn, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		0.3	0.2	0.1	1.0	0.6	0.8	0.9	1.6
		Ingenieurberufe	-0.3		-0.1	-0.2	0.7	0.3	0.5	0.7	1.3
		Technikerinnen & Techniker	-0.2	0.1		-0.2	0.7	0.4	0.6	0.7	1.3
		Berufe der Informatik	-0.1	0.2	0.2		0.9	0.5	0.8	0.9	1.5
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	-1.0	-0.7	-0.7	-0.9		-0.4	-0.1	0.0	0.6
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.6	-0.3	-0.4	-0.5	0.4		0.2	0.3	1.0
		Künstlerische Berufe	-0.8	-0.5	-0.6	-0.8	0.1	-0.2		0.1	0.8
		Transport- & Verkehrsberufe	-0.9	-0.7	-0.7	-0.9	0.0	-0.3	-0.1		0.6
		Restkategorie (andere Berufe)	-1.6	-1.3	-1.3	-1.5	-0.6	-1.0	-0.8	-0.6	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 7.7 Konzessionsbereitschaft bzgl. Dauer des Arbeitsweges

Die Resultate der Regressionsanalysen zur jobbedingten Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 25 und Tabelle 26 ab Seite 55 aufgeführt. Dabei fällt auf, dass hier hohe signifikante Kantonseffekte bestehen. Die subjektive Einschätzung einer kritischen Pendeldauer (arbeitswegbezogene Konzessionsbereitschaft) ist in den Kantonen Zürich und vor allem Aargau deutlich höher als in den Ostschweizer Kantonen St. Gallen und in weniger starkem Ausmass auch Thurgau. Es ist zu vermuten, dass die regionale Infrastruktur der öffentlichen Verkehrsmitteln und den Strassen des motorisierten Individualverkehrs einen wesentlichen Beitrag an die Unterschiede beisteuert. Eine kurze Übersicht hierzu findet sich beispielsweise in einer Studie des BFS (2013). Auch eine Studie der NAB (2006) macht diesbezüglich regionale Unterschiede sichtbar. In letzterer zeigt sich, dass Personen in Zürich und Aargau insgesamt mehr Pendelkilometer zurücklegen (also mobiler sind) als Personen im Kanton St. Gallen und Thurgau. Weiter ist die Fortbewegungsgeschwindigkeit (Verhältnis Pendelkilometer zu Pendeldauer) in St. Gallen und Thurgau höher; die Gesamtdauer für die Pendelstrecke fällt damit noch kürzer aus. Diese Befunde stützen die Befunde dieser Teilstudie, welche für die Kantone Aargau und Zürich eine höhere Konzessionsbereitschaft ausweist.

Analog zu den Resultaten zu den vorerwähnten besprochenen Bereichen der Konzessionsbereitschaft wird auch hier wieder der Faktor Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant. Langzeitarbeitslose weisen eine höhere arbeitswegbezogene Konzessionsbereitschaft auf und sind bereit, längere Anreisezeiten für eine neue Arbeitsstelle in Kauf zu nehmen. Dies kann in klassischen Arbeitsmarktmodellen interpretiert werden und stellt eine Möglichkeit der betroffenen Personen dar, ihre Chancen einer Reintegration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen, wie dies bereits in den vorangegangenen Abschnitten zur Konzessionsbereitschaft thematisiert wurde.

Schliesslich haben Personen mit einem tertiären Bildungsniveau ebenfalls signifikant höhere Werte bzgl. kritischer Dauer des Arbeitsweges (arbeitswegbezogene Konzessionsbereitschaft). Dass die konkret gezeigten Pendelentscheide und in Kauf genommene Pendeldauer vom Bildungsniveau abhängen, ist in der Forschung bereits belegt und bestätigt die hier gefundenen Ergebnisse. Siehe beispielsweise Arbeiten von Ommeren, Rietveld und Nijkamp (1997) oder Rouwendal und Rietveld (1994). Nach Gottholmseder und Theurl (2006, S. 218) «liegt eine mögliche Erklärung, warum Personen mit höheren Bildungsniveaus eher pendeln, in der räumlichen Beschränkung des Arbeitsangebotes für hoch qualifizierte Arbeitskräfte».

Erwähnenswert ist abschliessend der Einfluss des Faktors Gesundheit auf die Konzessionsbereitschaft bzgl. Arbeitswegdauer, wobei die statistische Signifikanz nur auf dem 10 Prozentniveau gesichert ist. Hier zeigen die Resultate der Regressionsanalyse, dass gesundheitliche Einschränkungen die Bereitschaft, längere Arbeitswege in Kauf zu nehmen senken. Hierbei müssen die Kausalzusammenhänge differenziert werden. Zum einen ist ein guter Gesundheitszustand Voraussetzung, um mobil zu sein. In einem solchen Kontext sind die hier gefundenen Resultate zu interpretieren. Beispielsweise sei auf den Zusammenhang zwischen Bewegungsfähigkeit, Seh- und Hörvermögen auf die Ausführung von Mobilität verwiesen (Kocherscheid & Rudinger, 2011, S. 243ff). Zum anderen wird in der Forschung auch diskutiert, welche Folgen arbeitswegbezogene Mobilität haben kann, wobei häufig einen negativen Impact auf die physische und psychische Gesundheit über Stresskonzepte besprochen wird (Badura, 2010, S. 63).

Die weitere Analyse der Berufsgruppen zeigt mehrere signifikante Effekte. Stellensuchende mit Informatikberufen und solche mit künstlerischen Berufen weisen gegenüber einer Reihe von anderen Berufen signifikant höhere arbeitswegbezogene Konzessionsbereitschaft auf. Bei den Metall- und Maschinenbauberufen, Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes sowie bei den Transportberufen sind die Werte tendenziell etwas tiefer.

**Tabelle 25: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Dauer Arbeitsweg, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-0.41	0.27	-1.53	0.127	
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	0.05	0.33	0.14	0.889	
	50+	0.21	0.37	0.58	0.562	
Muttersprache_D	ja					
	nein	-0.19	0.26	-0.72	0.473	
CH_Staat	ja					
	nein	-0.16	0.24	-0.63	0.526	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.23	0.32	0.72	0.469	
	St. Gallen	-0.93	0.33	-2.81	0.005	**
	Thurgau	-0.28	0.36	-0.78	0.433	
	andere Kantone	-0.92	0.35	-2.64	0.008	**
Kinder	nein					
	ja	-0.41	0.24	-1.74	0.081	-
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	0.58	0.26	2.22	0.026	*
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	-0.04	0.24	-0.16	0.88	
	keine absolviert	0.02	0.34	0.05	0.96	
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	0.80	0.27	2.96	0.003	**
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	-0.26	0.30	-0.88	0.379	
	>10 Jahre	0.20	0.30	0.68	0.494	
Selbstgekündigt	nein					
	ja	-0.34	0.29	-1.20	0.231	
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	-0.22	0.34	-0.64	0.521	
	geringe/keine ES	0.47	0.27	1.70	0.089	-
Empl_K	gering					
	mittel	-0.10	0.28	-0.35	0.725	
	hoch	-0.14	0.31	-0.46	0.649	
Empl_S	gering					
	mittel	0.35	0.29	1.21	0.227	
	hoch	0.54	0.35	1.53	0.126	
Empl_A	gering					
	mittel	0.23	0.29	0.80	0.422	
	hoch	0.57	0.34	1.67	0.095	-
Ursache	nur strukturelle					
	beides	-0.03	0.23	-0.14	0.886	
	nur individuelle	0.11	0.40	0.27	0.785	
-2LL restringiert / full		-394		-338.5		
L.R. stat / df / p		677.004		35	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.281		413		

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*), p<0.10 (-)

**Tabelle 26: Regressionsanalyse Konzessionsbereitschaft Dauer Arbeitsweg, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokus-berufe	Metall- und Maschinenbau		-0.8	-0.3	-1.2	-0.2	-0.9	-1.7	0.3	-1.5
		Ingenieurberufe	0.8		0.5	-0.4	0.6	-0.1	-0.9	1.1	-0.7
		Technikerinnen & Techniker	0.3	-0.5		-0.9	0.1	-0.6	-1.5	0.6	-1.2
		Berufe der Informatik	1.2	0.4	0.9		1.0	0.3	-0.5	1.5	-0.3
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	0.2	-0.6	-0.1	-1.0		-0.7	-1.5	0.5	-1.3
	Kontroll-berufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	0.9	0.1	0.6	-0.3	0.7		-0.8	1.2	-0.6
		Künstlerische Berufe	1.7	0.9	1.5	0.5	1.5	0.8		2.0	0.2
		Transport- & Verkehrsberufe	-0.3	-1.1	-0.5	-1.5	-0.5	-1.2	-2.0		-1.8
		Restkategorie (andere Berufe)	1.5	0.7	1.2	0.3	1.3	0.6	-0.2	1.8	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

## 8 Weitere Modellierungen, externe Validität

Der Kern dieser Teilstudie zielt darauf ab, die verschiedenen Formen der Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaft zu modellieren und deren Abhängigkeit von sozioökonomischen und berufsrelevanten Merkmalen zu ergründen. Aufgrund knapper Ressourcen ist es nicht möglich, diese Bereitschaften in einen grösseren Kontext zu stellen und umfassend zu untersuchen. So wäre es wichtig zu wissen, welche Relevanz die Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaften für das konkrete Verhalten von Stellensuchenden Personen haben und wie dieses beeinflusst wird. Damit angesprochen sind wichtige Gütekriterien empirischer Forschungen wie Reliabilität (hier in Abschnitt 4.3.3, S. 13, gezeigt), Objektivität und insbesondere die (externe) Validität (Bortz, 2005, S. 8). Dennoch können mit Hilfe des in dieser Teilstudie gewählten Vorgehens und mit den gewählten Methoden Hinweise gefunden werden. Hierzu wurden zusätzliche Fragen in den Fragebogen eingearbeitet, um weitere Verhaltens- und Wahrnehmungsaspekte der Stellensuchenden zu erhalten. Dazu gehören Bewerbungsaktivität der Stellensuchenden, Einschätzung der Chancen durch das RAV vermittelt werden zu können sowie die Einschätzung des Fachkräftemangels im Beruf vor der Arbeitslosigkeit. Schematisch dargestellt ist dies in Abschnitt 4.4 in Abbildung 2 auf Seite 19. Dabei mit der hier eingeführten regressionsanalytischen Methodik<sup>9</sup> überprüft, welchen Einfluss die Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaften neben den hier üblichen unabhängigen Variablen auf die genannten Zielvariablen haben. Die ausführlichen statistischen Resultate hierzu sind in Anhang H ab Seite 90 aufgeführt.

### **Auswirkungen auf die Bewerbungsaktivität**

Die Bewerbungsaktivität hängt im Modell von verschiedenen sozioökonomischen und berufsrelevanten Merkmalen der Stellensuchenden ab, auf die hier nicht im Detail eingegangen werden kann, jedoch aus den entsprechenden Tabellen im Anhang H ab Seite 90 ersichtlich sind. Bezüglich Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaft zeigt sich, dass Stellensuchende mit hohen Werten der beruflichen Mobilität sich häufiger auf offene Stellen bewerben und diesbezüglich aktiver sind. Dies scheint plausibel, da mit hoher beruflicher Mobilität auch mehr Berufe für eine neue Arbeitsstelle in Frage kommen. Wenn auch nicht so deutlich ist auch der positive Effekt der geographischen Mobilität: Stellensuchende Personen mit diesbezüglich hohen Werten weisen auch eine höhere Bewerbungsaktivität aus. Dies scheint aus den gleichen Gründen wie der beruflichen Mobilitätsbereitschaft äussert plausibel zu sein. Die weiteren Formen der Mobilitätsbereitschaft und Konzessionsbereitschaft üben keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Bewerbungsaktivität auf.

### **Einschätzung der Vermittlungs-Chancen durch die RAV**

Ebenfalls spielen verschiedene sozioökonomische und berufsrelevante Merkmale hinsichtlich Einschätzung der Vermittlungs-Chancen durch die RAV eine Rolle. Auch hier wird auf eine Besprechung der signifikanten sozioökonomischen und berufsrelevanten Merkmale verzichtet. Hinsichtlich Mobilität und Konzessionsbereitschaft zeigt sich, dass eine hohe geographische Mobilitätsbereitschaft mit einer besseren Einschätzung des RAV einhergeht. Dies ist schwierig zu interpretieren. Denkbar ist beispielsweise, dass für die Suche nach geographisch weit(er) entfernter Arbeitsstellen persönliche Netzwerke weniger geeignet sind (da häufig lokal verankert) und deshalb die RAV aufgewertet werden und einen zusätzlichen Nutzen erkannt wird. Eine hohe ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft geht einher mit einer geringeren Einschätzung der Vermittlungs-Chancen. Es ist beispielsweise denkbar, dass diese Stellensuchenden Personen bereits eine mehr oder weniger konkrete Vorstellung einer möglich beruflichen Entwicklung mit Aus- und Weiterbildung haben und diese mit den Zielen der Arbeitsmarktbehörden einer raschen Reintegration kollidiert. Weiter zeigen die Resultate signifikante, positive Effekte beim Merkmal Konzessionsbereitschaft bezüglich Arbeitsbedingungen: Je mehr Stellensuchende bereit sind, ungünstige Arbeitsbedingungen und/oder Abstriche im erzielten Einkommen in Kauf zu nehmen, umso höher schätzen sie die Vermittlungs-Chancen durch die RAV ein. Dies kann beispielsweise dahingehend interpretiert werden, dass die Vermittlungsstärken der Arbeitsmarktbehörden eher bei ungünstigeren Jobangeboten gesehen werden.

### **Einschätzung des Fachkräftemangels**

---

9 Analyse mit Hilfe von Logit-Modellen (Proportional Odds Modellierung); siehe Abschnitt 4.4 ab Seite 19.

Im Gegensatz zu den vorherigen Resultaten spielen sozioökonomische und berufsrelevante Merkmale im Hinblick auf die Einschätzung des Fachkräftemangels eine viel geringere Rolle; die Mehrheit der wenigen Faktoren wird zudem nur auf dem 10-Prozentsniveau signifikant. Auch hinsichtlich Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaft sind die Resultate schwach. Gut zu interpretieren ist der Einfluss der ausbildungsbezogenen Konzessionsbereitschaft auf die Einschätzung des Fachkräftemangels. So ist zu vermuten, dass Personen, die eher bereit sind, Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren, diese Bereitschaft als Perspektivengrundlage verwenden. Aus einer solchen Sicht liesse sich dann der Fachkräftemangel mit Aus- und Weiterbildungen entkräften; die Einschätzung des Fachkräftemangels fällt dann aus individueller Sicht der Betroffenen geringer aus. Für das vorliegende AMOSA-Projekt von Relevanz ist ferner, wie die Einschätzung des Fachkräftemangels nach den untersuchten Berufen ausfällt. Leider sind hier die Resultate nicht eindeutig. In einer Gesamtsicht zeigt sich, dass die AMOSA-Fokusberufe im Vergleich zur Kontrollgruppe tendenziell höhere Werte aufweisen. Deshalb wurde eine hier nicht dargestellte, separate Modellanalyse durchgeführt, in welcher die Berufsvariable nur binär zwischen Fokus- und Kontrollberufen unterscheidet. Dieses Modell zeigt einen signifikanten Einfluss der Berufsvariable ( $\beta$ -Fokusberufe=0.826,  $p=0.0005$ ) und bestätigt, dass der Fachkräftemangel bei AMOSA-Fokusberufen insgesamt signifikant höher eingeschätzt wird.

## 9 Massnahmenvorschläge aus Sicht der Stellensuchenden

In diesem abschliessenden Abschnitt zu den Resultaten geht es um die von den befragten Stellensuchenden vorgeschlagenen Massnahmen. Basis für die Auswertungen ist eine offene Frage<sup>10</sup>, in welcher die Stellensuchenden nach Massnahmen gefragt werden, die Ihre Reintegrationschancen erhöhen. Dabei haben 289 Personen (70% der 413 Personen) eine Antwort angegeben, 124 Personen liessen die Frage offen. Eine zufällige Auswahl der Massnahmenvorschläge aus Sicht der Stellensuchenden findet sich zudem in Tabelle 54 auf Seite 99 in Anhang I. Bereits die 50 dort aufgelisteten Antworten demonstrieren die Breite der Antworten: Sie umfassen schliesslich alle Akteure und alle Strukturen des Arbeitsmarktes. Um die Auswertung zu systematisieren, wurden alle Antworten in einem qualitativen<sup>11</sup> Verfahren vier inhaltlichen Clustern zugeordnet. Diese können wie folgt definiert werden:

- **Cluster 1: Erwerbstätige und Stellensuchende**
  - Familienstatus, Kinder
  - Spezialisierung, Erfahrung
  - Qualifizierung, Zertifizierung
  - Alter, Gesundheit
  - Softfaktoren, Motivation
  - Mobilitätsbereitschaft
  - Kompetenzen
  - Ursachen und Dauer der Arbeitslosigkeit
  
- **Cluster 2: Matching und Mobilitätsbarrieren**
  - Stellenmarkt
  - Nationalität
  - Coaching, Standort
  - Berufsattraktivität
  - Suchradius
  - Vernetzung, Netzwerk
  - Wissen Arbeitsmarkt
  - Timing
  - Bewerbung
  - RAV, Vermittlung
  - Arbeitsmarktliche Massnahmen AMM
  - Einarbeitungszuschüsse EAZ
  
- **Cluster 3: Unternehmen und Arbeitgebende**
  - Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
  - Lohn, Benefits
  - Möglichkeiten, Flexibilität
  - Selektion, Probezeit, Praktika
  - Image, Marketing
  - Lehrlingspraktika, Personalentwicklung
  - Outsourcing
  - Standort
  - Geschäftslage, Erfolg, Kompetenzen

---

10 Der Wortlaut der Frage lautet: «Wodurch können Ihre Chancen, eine neue Arbeitsstelle zu finden, erhöht werden? (Massnahmen)»

11 In Analogie zu einem statistischen Verfahren wurden die Cluster so gebildet, dass die Massnahmenvorschläge innerhalb eines Clusters möglichst ähnlich sind, während zwischen den Clustern die Ähnlichkeit möglichst gering ist. Das Vorgehen ist qualitativer Natur, da als Grundlage kein Ähnlichkeitsmass im statistischen Sinne zur Verfügung stand. Sämtliche (einzelnen) Massnahmenvorschläge der Stellensuchenden wurden separat auf Papierkärtchen ausgedruckt und wurden durch den Teilstudienleiter so gruppiert, dass sie inhaltlich gut zusammen passen und vier Cluster bilden. Die Lösung wurde durch Arbeitsmarktexperten im Projektteam bestätigt.

- Cluster 4: **Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt**
  - Erwerbstätigkeit von Frauen
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Kündigungsschutz
  - Bildungssystem
  - Wirtschaftslage
  - Gesetzliche Rahmenbedingungen
  - Politik
  - Migration
  - Demographie
  - Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen

Alle von den befragten Stellensuchenden aufgeführten Massnahmenvorschläge lassen sich mindestens einem der aufgeführten Clustern zuordnen. Eine einfache Auszählung nach den inhaltlichen Clustern findet sich in folgender Tabelle 27 (S. 60). Diese zeigt, dass 64 Prozent (184 Personen) aller Stellensuchenden Massnahmen mit Personenbezug (Cluster 1) vorschlagen. Handlungsoptionen setzten hier bei der fokussierten Person an, beispielsweise durch Verbesserung der persönlichen Situation, Stärkung der Kompetenzen und Softfaktoren oder auch Analyse der Ursachen der Arbeitslosigkeit. 26 Prozent (74 Personen) Stellensuchende schlagen Massnahmen vor, die im Bereich Matching und Mobilitätsbarrieren (Cluster 2) angesiedelt werden können. Hier geht es häufig darum, die Schnittstelle zwischen Stellensuchenden und offenen Stellen zu bewirtschaften. Dies beispielsweise durch eine Stärkung der Vernetzung aller Akteure oder auch die Vermittlung durch die Arbeitsmarktbehörden. 17 Prozent (50 Personen) aller befragten Stellensuchenden sind der Ansicht, dass geeignete Massnahmen im Umfeld der Unternehmend anzusetzen sind. Dabei geht es beispielsweise um die Arbeits- und Anstellungsbedingungen oder auch um die Ausgestaltung der firmeninternen Personalentwicklung. Schliesslich schlagen 11 Prozent (31 Personen) Massnahmen vor, welche auf einer Makroebene die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes betreffen.

**Tabelle 27: Übersicht Massnahmenvorschläge nach inhaltlichen Clustern**

	Anzahl	Prozent
Grundgesamtheit (Total)	413	
Stellensuchende, die Massnahmen vorschlagen	289	70%
Cluster 1: Erwerbstätige und Stellensuchende	184	64%
Cluster 2: Matching und Mobilitätsbarrieren	74	26%
Cluster 3: Unternehmen und Arbeitgebende	50	17%
Cluster 4: Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt	31	11%

## 9.1 Modellierung der Massnahmenvorschläge

Massnahmenvorschläge sind immer in einem individuellen Kontext zu sehen. So werden die hier untersuchten Vorschläge von den Stellensuchenden selbst abgegeben und es ist zu vermuten, dass die Massnahmenvorschläge nicht unabhängig von der eigenen Person gemacht werden. Vielmehr ist zu vermuten, dass die Vorschläge individuell verschieden sind. So ist beispielsweise denkbar, dass die mit den befragten Personen verknüpften realen Lebenssituationen, erworbenen Qualifikationen und vorhandenen Defiziten mit unterschiedlichen Arten von Massnahmenvorschlägen verknüpft sind. Fragestellungen darüber, welche Faktoren in welcher Weise einen Einfluss auf die Massnahmenvorschläge der Stellensuchende haben sind interessant und liefern zusätzliche Erkenntnisse, können aber aufgrund beschränkter Ressourcen in dieser Teilstudie nicht vertieft analysiert werden. Dennoch lassen sich einige grundlegende Erkenntnisse durch Verwendung des in dieser Teilstudie eingeführten Modellierungsansatzes mit unabhängigen sozioökonomischen und

berufsrelevanten Merkmalen gewinnen. Zielvariable für eine solche Modellierung ist hier die Zugehörigkeit der vorgeschlagenen Massnahmen zu den vier Clustern als Dummy-Variable (binär). Im Unterschied zu den vorangegangenen Abschnitten werden vier separate, logistische Regressionen durchgeführt; die Modellierung mit Hilfe eines Proportional Odds Verfahrens ist nicht notwendig. Als Zielgrössen fungieren hier die Dummy-Variablen zu den Massnahmenvorschlägen. Die ausführlichen statistischen Resultate inkl. Effektschätzer hierzu sind hier nicht aufgeführt und werden entsprechend nicht diskutiert. Vielmehr interessiert auf einer ersten Analysestufe, ob und welche sozioökonomischen Faktoren die Art der Massnahmenvorschläge überhaupt beeinflussen (unabhängig von der Wirkungsrichtung und -stärke). Zu diesem Zweck sind in folgender Tabelle die Resultate der Typ II ANOVA-Varianzanalysen<sup>12</sup> dargestellt. Daraus ist erkennbar, welche Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Art der vorgeschlagenen Massnahmen haben.

**Tabelle 28: Übersicht einflussreiche Kovariablen (Typ II ANOVA Tests)**

Kovariablen der Typ-II ANOVA-Tests	df	p-Werte, Signifikanz			
		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Geschlecht	1	0.37	0.00 **	0.05 *	0.09
Alter	2	0.18	0.33	0.33	0.31
Muttersprache_D	1	0.89	0.01 *	0.01 *	0.23
CH_Staat	1	0.56	0.28	0.28	0.86
Kanton	4	0.84	0.23	0.23	0.12
kinder	1	0.28	0.17	0.17	0.07
Bildungsniveau	1	0.00 **	0.43	0.43	0.03 *
Ausbildungszeitpunkt	2	0.01 **	0.50	0.50	0.48
Arbeitslosigkeitsdauer	1	0.01 *	0.02 *	0.02 *	0.72
berufvorfokus	1	0.09	0.50	0.50	0.94
Berufstätigkeitsdauer	2	0.96	0.70	0.70	0.61
Selbstgekündt	1	0.91	0.93	0.93	0.44
Gesundheit	2	0.80	0.38	0.38	0.01 *
Empl_K	2	0.52	0.09	0.09	0.39
Empl_S	2	0.77	0.02 *	0.02 *	0.03 *
Empl_A	2	0.99	0.60	0.60	0.96
Ursache	2	0.29	0.80	0.80	0.08
berufliche Mobilität	2	0.96	0.59	0.59	0.72
geographische Mobilität	2	0.50	0.12	0.12	0.00 **
jobbedingte Mobilität	2	0.44	0.06	0.06	0.54
ausbildungsbezoge Mobilität	2	0.13	0.09	0.09	0.62
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen	2	0.58	0.34	0.34	0.12
Konz. bezgl. Lohn	2	0.16	0.12	0.12	0.40
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg	2	0.96	0.26	0.26	0.03 *

n=289  
\* = p<0.05, \*\* = p<0.01

Die Resultate zeigen anschaulich, dass eine ganze Reihe von sozioökonomischen und berufsrelevanten Merkmalen der stellensuchenden Personen einen signifikanten Einfluss darauf hat, welche Art von Massnahmen die befragten Personen vorschlagen, um die Chancen einer erfolgreichen Reintegration in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies deutet darauf hin, dass nicht dieselben Massnahmen für alle Stellensuchenden gleich optimal wirken (können) und diese immer personenbezogen appliziert werden sollten. Wie bereits erwähnt, soll aufgrund knapper Ressourcen und notwendigen umfangreichen Analysen an dieser Stelle nicht darauf eingegangen werden, welche Merkmale der Stellensuchenden die Art der Massnahmenvorschläge wie beeinflussen. Es ist jedoch ersichtlich, dass die Resultate dazu durchaus sehr konsistent und plausibel sind. Betrachtet man beispielsweise, wer Massnahmenvorschläge eher bei sich selbst sieht, sind dies beispielsweise Stellensuchende mit

12 Typ II-ANOVA Tests (partielle F-Tests) prüfen, ob Kovariablen einen signifikanten Einfluss auf die Zielvariablen haben; also ob die Effekte der Kovariablen null sind bzw. diese unabhängig von der Zielgrösse variieren. Die Nullhypothesen pro Kovariablen lauten  $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_i = 0$ , wobei  $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_i$  die Effekte einer Kovariablen sind.

geringem Bildungsniveau und ohne Aus- und Weiterbildung. Dies macht Sinn, da u.a. mit einer zusätzlichen Qualifizierung diesbezügliche Defizite im Arbeitsmarkt behoben werden könnten. Massnahmen, welche auf eine Anpassung der Rahmenbedingungen abzielen (Makroebene), werden beispielsweise häufiger von Frauen mit einem höheren Bildungsniveau und mit Kindern vorgeschlagen. Auch dies ist plausibel zu interpretieren, da die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig auf einer gesellschaftlichen Makroebene geführt wird, bei der nach den optimalen (politischen) Rahmenbedingungen gefragt wird.

## 10 Zusammenfassung

### Arbeitslosigkeit im AMOSA-Gebiet

Die Analyse der Arbeitslosigkeit der AMOSA-Fokusberufe im zeitlichen Verlauf zeigt relativ unauffällige Resultate. Grundsätzlich folgen die berufsspezifischen Arbeitslosigkeitsquoten dem Gesamtverlauf. Die Erwerbstätigen sind den wirtschaftlichen Schwankungen im Arbeitsmarkt ausgesetzt, womit die Arbeitslosigkeit von konjunkturellen Einflüssen mitbestimmt wird. Die geringste Arbeitslosigkeitsquote (ALQ) weisen die Ingenieure auf (ALQ 2013: 0.9%), gefolgt von den Techniker/innen (ALQ 2013: 1.0%) und den Informatikern (ALQ 2013: 2.3%). Langfristig nahe am Gesamtschnitt (ALQ 2013: 3.5%) liegt die Arbeitslosenquote der Berufe Metallverarbeitung und des Maschinenbaus (ALQ 2013: 3.7%), wobei hier eine erhöhte Konjunktursensitivität auszumachen ist. Ein deutlich anderes, saisonal geprägtes Muster findet sich bei den Berufen des Baugewerbes (ALQ 2013: 5.3%). Die Schwankung innerhalb eines Jahres kann bei etwa 3 bis 4 Prozentpunkten liegen und zeigt die starke saisonale Komponente. Insgesamt kann angemerkt werden, dass AMOSA-Fokusberufe eine unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsquote aufweisen, während die AMOSA-Kontrollberufe eine erhöhte Quote aufweisen.

Erwerbstätige mit AMOSA-Fokusberufe sind relativ selten stellensuchend und stellen einen relativ kleinen Teil aller an den RAV gemeldeten Personen dar. Mit 5561 Stellensuchenden entfällt ein Grossteil auf Personen, die einen Beruf des Baugewerbes ausgeübt haben; die kleinste Gruppe der AMOSA-Fokusberufe mit weniger als einem Zehntel der Personen des Baugewerbes sind Techniker/innen. Vergleicht man die Stellensuchenden miteinander, so bestehen hinsichtlich fast aller untersuchten sozioökonomischen und berufsrelevanten Merkmale teilweise deutliche Unterschiede. Die Gruppe der technischen Berufe sowie Informatikberufe ist in sich relativ geschlossen. Die vergleichbar älteren stellensuchenden Männer sind relativ gut gebildet, zum ersten Mal arbeitslos und melden sich nach einer vergleichbar kurzen Stellensuchdauer wieder vom RAV ab. Davon leicht abzugrenzen sind Stellensuchende mit Berufen des Baugewerbes, welche am häufigsten stellensuchend sind. Mit dem geringsten Frauenanteil sind sie vergleichsweise jünger, schlechter gebildet und seltener Schweizer. Zudem verfügen sie häufiger über Erfahrungen mit den RAV (bereits früher arbeitslos) und melden sich nach kurzer Zeit wieder vom RAV ab. Ganz anders präsentiert sich das Bild der Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, die eine eigene Gruppe mit spezifischen Merkmalen darstellt, die sich oft zwischen den beiden vorangehenden verortet werden kann. Auffallend ist, dass hier die RAV-Personalberatenden die Stellensuchenden als vergleichbar schlechter vermittelbar einschätzen und diese vermehrt bereits Erfahrungen mit den RAV aufweisen.

Ein weiterer Analyseblock zeigt, dass der berufsspezifische Schweregrad der Arbeitslosigkeit (im Sinne einer globalen Bewertung der berufsspezifischen Arbeitslosigkeitsproblematik) stark vom Fachkräftemangel abhängt. Die Arbeitslosigkeit in den AMOSA-Fokusberufen ist insbesondere im Kontrast zu den AMOSA-Kontrollberufen viel weniger gravierend. Die kann im Rahmen klassischer ökonomischer Ansätze interpretiert werden, in denen strukturelle Arbeitslosigkeit als Mismatch von Arbeitsangebot und -nachfrage konzipiert ist. Damit kann die vorliegende Analyse einen konsistenten Beitrag liefern und stützt die Validität des AMOSA-Fachkräftemangelindikators aus Teilstudie 2.

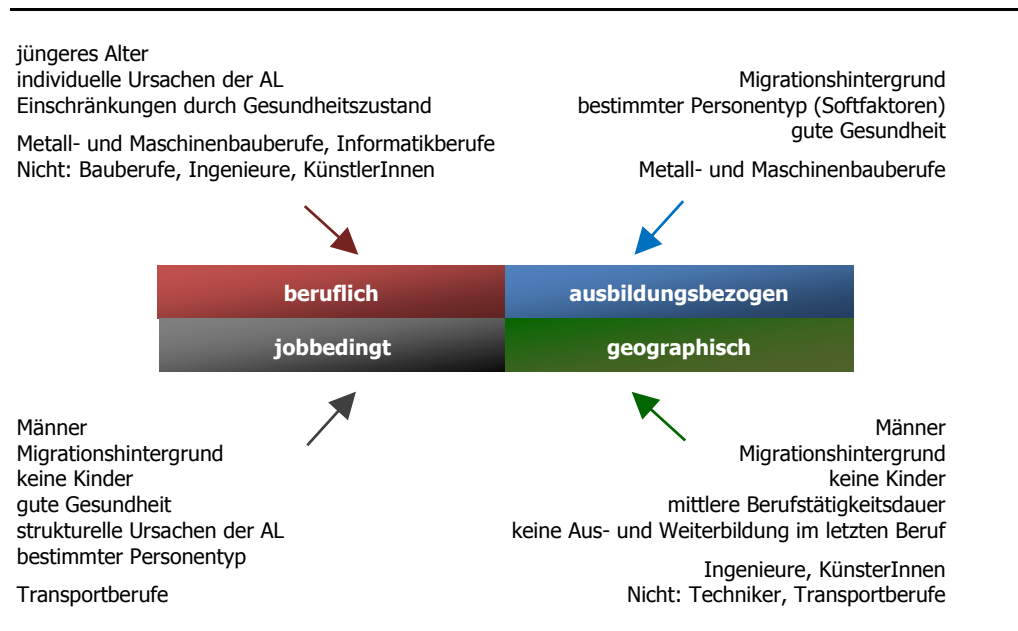
### Rekrutierungspotential im Kontext von Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaft

Ein wesentlicher Fokus der vorliegenden Teilstudie ist es, die Zusammenhänge aufzuzeigen, unter welchen Bedingungen Stellensuchende bereit sind, mobil zu sein oder Konzessionen in Kauf zu nehmen. Solche Kenntnisse helfen, die Reintegration von Arbeitslosigkeit betroffener Personen in den Arbeitsmarkt in vieler Hinsicht zu verbessern. Im Weiteren kann damit auch das Rekrutierungspotential besser abgeschätzt werden, da aus den Zusammenhängen hervorgeht, welche Stellensuchende flexibel im Arbeitsmarkt agieren. Die umfangreichen Analysen zeigen zunächst, dass Flexibilität im Arbeitsmarkt nicht eindimensional ist und sich in verschiedene Teilbereiche gliedern lässt. Zum einen ist dies die Mobilitätsbereitschaft, welche dabei eine berufliche, jobbedingte, geographische und ausbildungsbezogene Komponente umfasst. Zum anderen bedeutet Flexibilität auch, gewisse Konzessionen bzw. Abstriche hinsichtlich einer neuen Arbeitsstelle in Kauf zu nehmen. Hier können die drei Komponenten Arbeitsbedingungen, Lohn/Einkommen und Dauer des Arbeitsweges unterschieden werden. Alle diese sieben Komponenten lassen sich statistisch klar voneinander trennen und sind damit prinzipiell voneinander unabhängige Merkmale der betreffenden Personen.

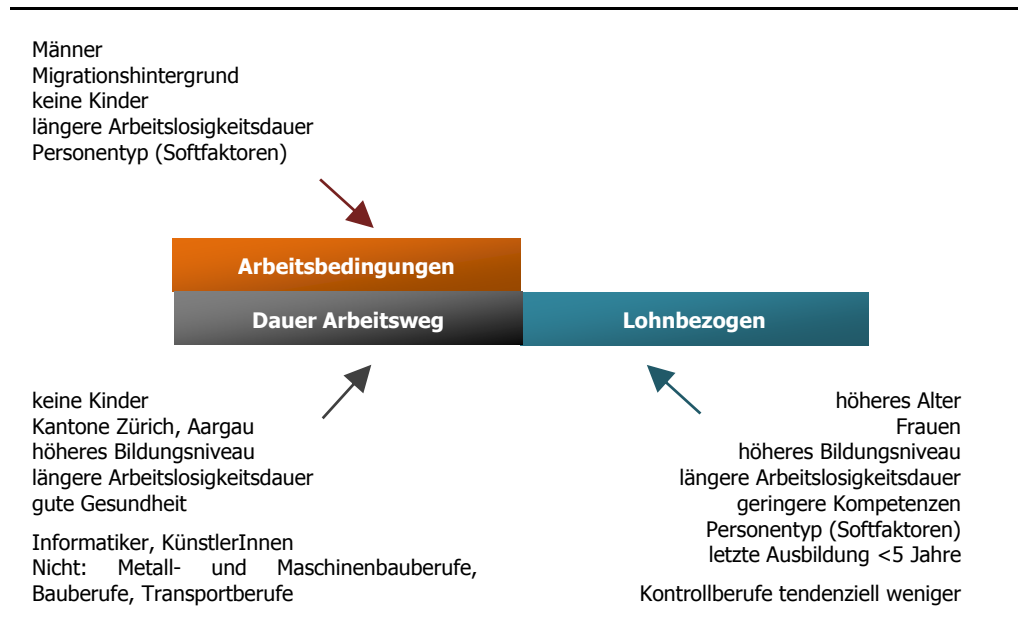
An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Komponente berufliche Mobilitätsbereitschaft eine wesentlich tiefere Verankerung in den befragten Personen erfahren hat, als ursprünglich gedacht. Dies deshalb, weil diese Komponente inhaltlich sehr stark mit der Berufsidentität und Karrieresicherheit der eigenen Laufbahn verbunden ist. Die Bereitschaft, ganz andere Berufe auszuüben geht häufig einher mit einer Verunsicherung der eigenen beruflichen Karriere. Es kann spekuliert werden, dass dieser negative Zusammenhang vor allem bei Stellensuchenden spielt, da Arbeitslosigkeit immer auch ein Stück weit mit einer beruflichen Krise verbunden ist. In einem allgemeineren Kontext ist auch eine positive Interpretation denkbar, in der die betroffenen Personen Chancen wahrnehmen und sich beruflich weiterentwickeln. Insbesondere dann, wenn es sich um ein intentionales, freiwilliges Verhalten handelt.

Für die vorliegende Arbeit von grosser Bedeutung ist nun, welche Personen bzw. welche Einflussfaktoren die Flexibilität im Arbeitsmarkt erhöhen und welche nicht. Hierzu wurden in einem regressionsanalytischen Modell die Effekte sozioökonomischer und berufsrelevanter Merkmale auf die Mobilitäts- und Konzessionsbereitschaft isoliert untersucht und interpretiert. Die Befunde lassen sich konsistent in bisherige Forschung eingliedern und liefern eine neue Sichtweise auf die Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet. Eine zusammenfassende, schematische Darstellung der Zusammenhänge findet sich in Abbildung 10 und Abbildung 11 (ab S. 64).

### Abbildung 10: Einflussfaktoren der Mobilitätsbereitschaft



**Abbildung 11: Einflussfaktoren der Konzessionsbereitschaft**



Abschliessen wurde im Rahmen der knappen Ressourcen und Möglichkeiten abgeschätzt, ob diese Flexibilitätsmerkmale (Mobilität- und Konzessionsbereitschaft) das Verhalten der befragten Personen in wichtigen Bereichen beeinflusst. Die Resultate demonstrieren in ausgewählten Bereichen, dass dies der Fall ist. Beispielsweise wird die Bewerbungsaktivität (Anzahl Stellenbewerbungen pro Monat) durch eine hohe berufliche Mobilitätsbereitschaft signifikant erhöht. Im Sinne eines Ausblickes für zukünftige Forschung ist sicher interessant, wie genau diese Flexibilitätsmerkmale das arbeitsmarktrelevante Verhalten modulieren und beeinflussen.

### Massnahmen

Von Interesse ist ferner, welche Massnahmenvorschläge seitens Stellensuchenden gemacht werden, um die Reintegrations-Chancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Resultate zeigen, dass die Massnahmen ein breites Feld an Möglichkeiten und Optionen thematisieren. Mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse konnten die Antworten der Stellensuchenden (offenes Antwortfeld) vier inhaltlichen Clustern zugewiesen werden. Die Antworten beziehen sich demnach auf die betroffenen Personen selbst (1) und sie beziehen sich auf Mobilitätsbarrieren im Arbeitsmarkt und dem Matching zu offenen Stellen (2). Desweiteren können sich Massnahmen auf Unternehmen und Arbeitgebende (3) beziehen oder schliesslich die Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt auf einer Makroebene ansprechen (4). Die Analysen zeigen, dass die vorgeschlagenen Massnahmen einen direkten Bezug zur Situation der Stellensuchenden herstellen. So beeinflussen verschiedene sozioökonomische und berufsrelevante Merkmale, welche Arten von Massnahmen vorgeschlagen werden. Die Resultate weisen darauf hin, dass Stellensuchende durchaus Barrieren und Hindernisse erkennen, die ihre individuelle Reintegration in den Arbeitsmarkt erschweren. Beispielsweise weisen die Resultate darauf hin, dass gut gebildete Frauen mit Kindern im Haushalt die Notwendigkeit sehen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

### Weitere Resultate

Die Resultate weisen darauf hin, dass zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebenden wichtige Unterschiede hinsichtlich kritischer Dauer des Arbeitsweges und hinsichtlich der verwendeten Rekrutierungskanäle bestehen. Die Schätzung, wann eine kritische Dauer für den täglichen Arbeitsweg (nur Anreise, ohne Rückfahrt) erreicht ist, wird von Arbeitgebenden leicht konservativer beantwortet als von den Stellensuchenden. Dies erstaunt, da einige Arbeitsmarktexperten im Rahmen dieser Studie auch schon das Gegenteil in Betracht gezogen haben und sich gut vorstellen können, dass die Arbeitgebenden viel toleranter als die Stellensuchenden sind.

Auch unterscheiden sich Stellensuchende und Arbeitgebende darin, welche Rekrutierungskanäle sie verwenden. Bei beiden Anspruchsgruppen dominieren allgemeine Jobbörsen, Firmenwebseiten, eigenes Kontaktnetz und private Stellenvermittler. Deutlich häufiger als Arbeitgebende suchen Stellensuchende jedoch in Tageszeitungen und gedruckten Stellenanzeigen, welche von den Arbeitgebenden auffallend selten Verwendung finden. Arbeitgebende nutzen dagegen häufiger private Stellenvermittler und Alumni/Uni-Netzwerke. Aufgrund der Resultate kann es sinnvoll sein, die verschiedenen Perspektiven zu diskutieren und eine Angleiche des Missmatches anzustreben, sofern dies zielführend ist.

Schliesslich zeigt eine Analyse der ausgeübten und gesuchten Berufe der stellensuchenden Personen, dass zwischen AMOSA-Fokus- und Kontrollberufen sehr deutliche Unterschiede bestehen. Im grossen Ganzen weisen die AMOSA-Fokusberufe eine geringe Durchlässigkeit auf. Andere Berufe spielen eine untergeordnete Rolle und werden weder als Einstiegs- noch Ausstiegsoption genannt. Im Kontrast zu dazu bestehen bei den AMOSA-Kontrollberufen viel flexiblere Möglichkeiten, einen Berufswechsel zu vollziehen. Andere Berufe spielen hier durchaus eine relevante Rolle. Beispielsweise haben 19 Prozent aller Stellensuchenden, die einen übrigen be- und verarbeitenden Beruf suchen, bereits einen solchen vor der aktuellen Arbeitslosigkeit ausgeübt. Demgegenüber stehen hohe 61 Prozent bei den Informatikern.

## Anhang A. Fragebogen zur Umfrage

Tabelle 29. Fragebogen, Teil A

Fragebereich	Subkategorie	Nr. Fragen/Aussagen zur Einschätzung	A S
Allgemeine Fragen		1 Welches ist Ihr Geschlecht?	1
		2 Wie alt sind Sie?	2
		3 Welches ist Ihre Muttersprache?	3
		4 Welches ist Ihre Staatsangehörigkeit?	4
		5 In welchem Kanton wohnen Sie?	5
		6 Leben Kinder in Ihrem Haushalt? (minderjährig oder in beruflicher Ausbildung)	6
		7 Welchen Bildungsabschluss haben Sie? (den höchsten Bildungsabschluss angeben)	7
		8 Vor wie vielen Jahren haben Sie das letzte Mal eine Aus- oder Weiterbildung im zuletzt ausgeübten Beruf abgeschlossen?	8
		9 Wie lange sind Sie bereits arbeitslos?	9
		10 Welchen Beruf haben Sie vor der Arbeitslosigkeit ausgeübt?	10
		11 Welcher der folgenden Berufsgruppen kommt Ihrem zuletzt ausgeübten am nächsten?	11
		12 Wie schätzen Sie den generellen Fachkräftemangel in Ihrem zuletzt ausgeübten Beruf ein?	12
		13 Suchen Sie aktuell (auch) einen anderen Beruf, als den Sie vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ausgeübt haben?	13
		14 Wie viele Jahre waren Sie in Ihrem letzten Beruf tätig?	14
		15 Haben Sie Ihre letzte Arbeitsstelle vor der Arbeitslosigkeit selbst gekündigt?	15
<i>Mit den folgenden Fragen möchten wir Ihre beruflichen Einstellungen, Verhaltensweisen oder Gewohnheiten erfragen; es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.</i>			
Mobilitätsbereitschaft	beruflich	16 Ich möchte so lange wie möglich in ein und demselben Beruf tätig sein.	16 *
		17 Es ist für mich wichtig, in den vor der Arbeitslosigkeit ausgeübten Beruf zurückzukehren.	16 *
	geographisch	18 Ich bin bereit, einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	16 *
		19 Für einen besseren Job würde ich an einen anderen Ort ziehen.	16 *
	jobbedingt	20 Es würde mir sehr schwer fallen, wegen eines neuen Arbeitsplatzes umziehen zu müssen.	16 *
		21 In meinem Beruf bin ich gerne viel unterwegs.	16 *
	bildungstechnisch	22 Ein Beruf bei dem ich viel umherreisen muss, ist nichts für mich.	16 *
		23 Ich bin bereit, eine zusätzliche Ausbildung zu machen.	16 *
		24 Ich möchte mir weitere Qualifikationen (Bildungsabschlüsse) aneignen.	16 *
Konzessionsbereitschaft	Arbeitsweg	25 Für eine neue Arbeitsstelle bin ich bereit, einen mühsamen Weg (z.B. lange Stauzeiten mit PKW, mehrfach umsteigen mit ÖV) zur Arbeit in Kauf zu nehmen.	16 *
	Arbeitsform	26 Für eine neue Arbeitsstelle nehme ich ungünstige Arbeitszeiten in Kauf (z.B. Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit).	16 *
	Arbeitsumfeld	27 Für eine neue Arbeitsstelle bin ich bereit, unangenehme Arbeitsbedingungen auszuhalten (z.B. Lärm, Schmutz).	16 *
	Lohn	28 Ich bin bereit, auch für einen tieferen Lohn eine neue Arbeitsstelle anzunehmen.	16 *
Karrierestabilität	Berufsidentifikation	29 Mit dem zuletzt ausgeübten Beruf identifiziere ich mich voll und ganz.	16 *
		30 Mein zuletzt ausgeübter Beruf hat in meinem Leben einen hohen Stellenwert.	16 *
	Laufbahnsicherheit	31 Ich bin mir sicher, dass mein jetziger Beruf das Richtige für mich ist.	16 *
		32 Ich weiss, welche berufliche Laufbahn ich einschlagen möchte.	16 *
Gesundheitszustand		33 Ich bezeichne meinen Gesundheitszustand als sehr gut.	16 *
		34 Mein Gesundheitszustand schränkt mich im zuletzt ausgeübten Beruf ein.	16 *

A= Antwortskala; S= Fragen, die zur Skalenbildung herangezogen werden (Itemanalyse) sind mit einem «\*» markiert

**Tabelle 30. Fragebogen, Teil B**

Fragebereich	Subkategorie	Nr. Fragen/Aussagen zur Einschätzung	A S
		<i>Gerne möchten wir erfahren, wie Sie Ihre Fähigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen im Arbeitsmarkt einschätzen. Dabei geht es um den vor der Arbeitslosigkeit ausgeübten Beruf. Insbesondere interessiert uns, in welchen Bereichen Sie Potentiale oder Defizite bei sich erkennen; es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.</i>	
Eignung/Passung	Kompetenzen	35 Deutschkenntnisse	17
		36 Fremdsprachenkenntnisse	17
		37 Formale Qualifikation (Bildungsabschlüsse)	17
		38 Berufserfahrungen (on-the-job Qualifikationen)	17
		39 Erworbenes Fachwissen (Spezialwissen)	17
	Softfaktoren	40 Kommunikationsfähigkeit	17
		41 Teamfähigkeit (Kooperationsfähigkeit)	17
		42 Belastbarkeit (Stressbewältigung)	17
		43 Durchhaltevermögen	17
		44 Lernbereitschaft (Lernfähigkeit)	17
		45 Offenheit für neue Tätigkeiten (Berufsaufgaben)	17
		46 Anpassungsfähigkeit im beruflichen Alltag (Flexibilität)	17
	Arbeitsleistung	47 Arbeitsmotivation	17
		48 Leistungsbereitschaft	17
49 Verantwortungsbereitschaft		17	
50 Eigeninitiative		17	
51 Durchsetzungsvermögen (Selbstvertrauen)		17	
Gründe der Arbeitslosigkeit	52 Welche der folgenden strukturellen Gründe haben zu Ihrer Arbeitslosigkeit geführt oder dazu beigetragen?	18	
	53 Welche der folgenden individuellen Gründe haben zu Ihrer Arbeitslosigkeit geführt oder dazu beigetragen?	19	
Barrieren/Hindernisse	54 Was hindert Sie daran, eine neue Arbeitsstelle zu finden (Hindernisse/Barrieren)?	20	
Handlungsoptionen	55 Wodurch können Ihre Chancen, eine neue Arbeitsstelle zu finden, erhöht werden? (Massnahmen)	21	
Offene Stellen	56 Einschätzung des Stellenmarktes: Auf wieviele offene Stellen bewerben Sie sich im Durchschnitt pro Monat?	22	
Bewerbungskanäle	57 Wo suchen Sie regelmässig Stellenangebote (Bewerbungskanäle)?	23	
Chancen RAV-Vermittlung	58 Wie schätzen Sie die Chancen ein, über die Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) erfolgreich vermittelt werden zu können?	24	
Dauer Arbeitsweg	59 Ab wann ist aus Ihrer Sicht der Anreiseweg zu einer Arbeitsstelle zu lang?	25	

A= Antwortskala; S= Fragen, die zur Skalenbildung herangezogen werden (Itemanalyse) sind mit einem «\*» markiert

**Tabelle 31. Antwortkategorien, Teil A**

<b>Antwortkategorie</b>	<b>Skala/Mögliche Antworten</b>
<b>1</b>	Frau Mann
<b>2</b>	15 bis 19 Jahre 20 bis 24 Jahre 25 bis 29 Jahre 30 bis 34 Jahre 35 bis 39 Jahre 40 bis 44 Jahre 45 bis 49 Jahre 50 bis 54 Jahre 55 bis 60 Jahre mehr als 60 Jahre
<b>3</b>	Deutsch Französisch Italienisch Rätoromanisch Englisch Spanisch Portugiesisch Offene Frage mit Antwortfeld
<b>4</b>	Schweizerische Staatsangehörigkeit Andere Staatsangehörigkeit
<b>5</b>	Aargau Appenzell (AI/AR) Glarus Graubünden Schaffhausen St. Gallen Thurgau Zug Zürich Offene Frage mit Antwortfeld
<b>6</b>	Ja Nein
<b>7</b>	Keinen Obligatorische Schule Anlehre Berufslehre Berufsmatura Maturität Höhere Fach- oder Berufsausbildung Fachhochschule Universität/ETH/EPFL Doktorat/professur
<b>8</b>	keine Aus- und Weiterbildung absolviert vor weniger als 5 Jahren vor mehr als 5 Jahren
<b>9</b>	bis 6 Monate 6 bis 12 Monate mehr als 12 Monate
<b>10</b>	Offene Frage mit Antwortfeld

**Tabelle 32. Antwortkategorien, Teil B**

<b>Antwortkategorie</b>	<b>Skala/Mögliche Antworten</b>
<b>11</b>	Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus Ingenieurberufe Technikerinnen und Techniker Berufe der Informatik Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes Berufe des Handels und des Verkaufs Künstlerische Berufe (u.a. Musiker, Grafiker, Kunsthandwerker) Transport- und Verkehrsberufe Andere verarbeitende Berufe (u.a. Verpackung, Magazin, Lager) Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege Ich kann nicht entscheiden
<b>12</b>	nicht vorhanden gering mittel hoch
<b>13</b>	Ja Nein
<b>14</b>	Offene Frage mit Antwortfeld
<b>15</b>	Ja Nein
<b>16</b>	Ich stimme zu Ich stimme teilweise zu Ich stimme weder zu noch nicht zu Ich stimme eher nicht zu Ich stimme nicht zu
<b>17</b>	Potential: Anforderungen übertroffen Potential: Anforderungen teilweise übertroffen Ausgeglichenheit: Anforderungen gerade so erfüllt Defizit: Anforderungen (teilweise) nicht erfüllt Defizit: Anforderungen nicht erfüllt
<b>18</b>	Arbeitsstelle durch Unternehmen aufgelöst Konkurs des Unternehmens Allgemeine Auftragslage (Konjunktur) Saisonale Anstellung befristete Anstellung (Projekt- oder Temporärarbeit) Eintritt in die Erwerbstätigkeit nach Aus- oder Weiterbildung Änderung der Arbeitsstelle (u.a. Lohn, Funktionen/Aufgaben, Arbeitsort)
<b>19</b>	Kompetenzen (u.a. Qualifikation, Fachwissen, Berufserfahrung) Softfaktoren (u.a. Teamfähigkeit, Durchhaltewillen, Flexibilität) Arbeitsleistung (u.a. Motivation, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft) Familiäre Gründe (u.a. Zeitmanagement, Kinderbetreuung) Gesundheitliche Gründe (u.a. somatische und psychische Krankheiten)
<b>20</b>	Offene Frage mit Antwortfeld
<b>21</b>	Offene Frage mit Antwortfeld
<b>22</b>	weniger als 5 5 bis 10 10 bis 15 mehr als 15

**Tabelle 33. Antwortkategorien, Teil C**

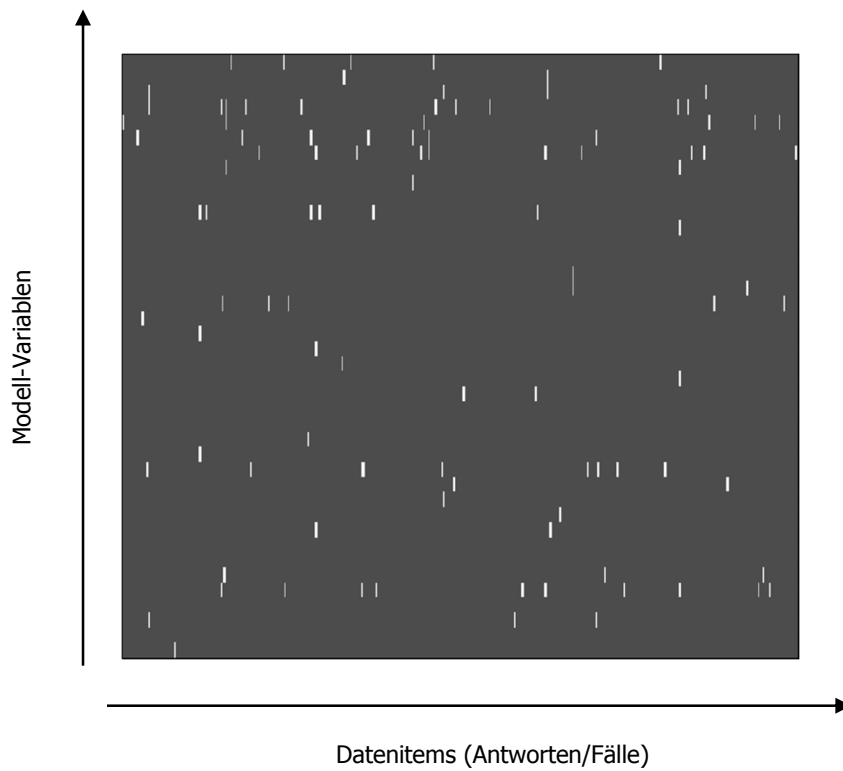
<b>Antwortkategorie</b>	<b>Skala/Mögliche Antworten</b>
<b>23</b>	Tageszeitungen (Firmeninserate) Gedruckte Stellenanzeiger Firmenwebseiten Private Stellenvermittler Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Alumni/Uni-Netzwerke Eigenes Kontaktnetzwerk Allgemeine Online Jobbörsen (u.a. jobs.ch) Kostenpflichtige Rekrutierungstools (online, u.a. recruma) Social Media Netzwerke (online, u.a. Facebook, XING) Mobile Recruiting (Online Mobile-Apps) Active Sourcing (online, u.a. XING, LinkedIn)
<b>24</b>	weniger als 5 5 bis 10 10 bis 15 mehr als 15
<b>25</b>	ab 10 Minuten ab 20 Minuten ab 30 Minuten ab 40 Minuten ab 50 Minuten ab 60 Minuten ab 70 Minuten ab 80 Minuten ab 90 Minuten ab 100 Minuten ab 110 Minuten ab 120 Minuten

## Anhang B. Fehlende Werte

**Tabelle 34: Übersicht zur Häufigkeit von fehlenden Werten**

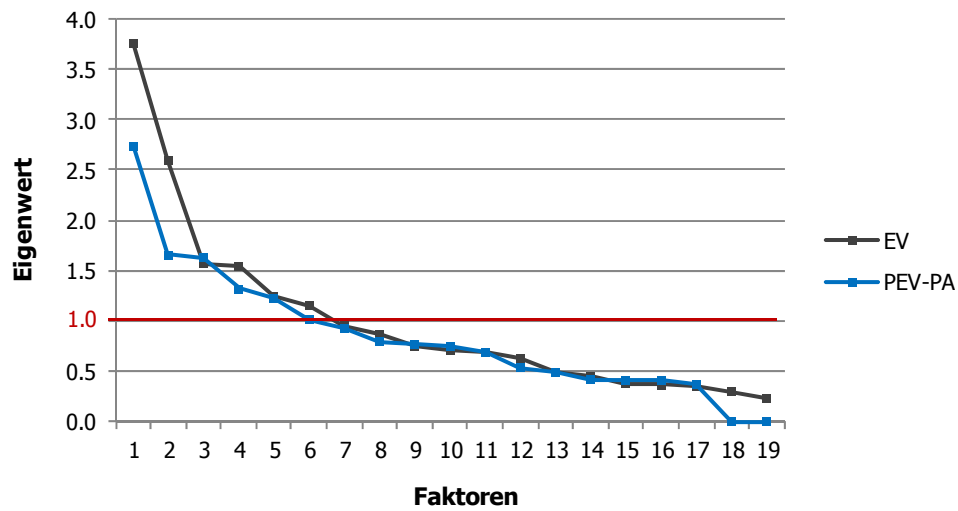
Variable	Anz. Missings
Geschlecht	1
Alter	0
Muttersprache_D	3
CH_Staat	0
Kanton	10
Kinder	3
Bildungsniveau	0
Ausbildungszeitunkt	0
Arbeitslosigkeitsdauer	2
Ausgeübter_Beruf	1
Fachkräftemangel	1
Suche_AB	2
Berufstätigkeitsdauer	9
Selbstgekündigt	1
mb1	1
mb2	0
mb3	0
mg1	2
mg2	1
mj1	1
mj2	1
ma1	1
ma2	1
kaw	5
kaf	2
kau	1
klo	0
bi1	0
bi2	1
ls1	6
ls2	0
gz1	1
gz2	2
Empl_K	10
Empl_S	7
Empl_A	6
Ursache	10
Bewerbungsaktivität	4
Chancen_RAV	2
Kritische_Dauer-AW	5
n=413	

**Abbildung 12. Verteilung von missing values (pattern)**



## Anhang C. Faktoranalyse

Abbildung 13: Faktoranalyse: Scree-Plot mit Eigenwerten



EV= Eigenvalues, PEV-PA= predicted eigenvalues from parallel-analysis.  
Datengrundlage: Eigene Befragung (n=413), AMOSA Mai-Juni 2014.

## Anhang D. Stichprobenzusammensetzung

Tabelle 35: Übersicht zur Stichprobenzusammensetzung, Teil A

Variable	Ausprägung	n	%
Total	Stichprobengrösse	413	
Geschlecht	Mann	312	76%
	Frau	101	24%
Alter	bis 34 Jahre	87	21%
	35-49 Jahre	175	42%
	50+	151	37%
Muttersprache_D	ja	314	76%
	nein	99	24%
CH_Staat	ja	258	62%
	nein	155	38%
Kanton	Zürich	196	47%
	Aargau	62	15%
	St. Gallen	62	15%
	Thurgau	46	11%
	andere Kantone	47	11%
Kinder	nein	285	69%
	ja	128	31%
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger	219	53%
	Tertiärstufe	194	47%
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren	190	46%
	vor mehr als 5 Jahren	161	39%
	keine absolviert	62	15%
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA	324	78%
	LZA	89	22%
Ausgeübter_Beruf	Berufe d. Metallverarbeitung/Maschinenbau (24)	111	27%
	Ingenieurberufe (31)	50	12%
	TechnikerInnen (32)	24	6%
	Berufe der Informatik (36)	38	9%
	Berufe des Baugewerbes (41)	44	11%
	Handel und Verkauf (51)	52	13%
	Künstlerische Berufe (82)	44	11%
	Transportberufe (53)	18	4%
	Restkategorie (andere Berufe)	32	8%
Fachkräftemangel	nicht vorhanden	55	13%
	gering	124	30%
	mittel	173	42%
	hoch	61	15%
Suche_AB	nein	143	35%
	ja	268	65%
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre	122	30%
	5-10 Jahre	114	28%
	>10 Jahre	177	43%
Selbstgekündt	nein	341	83%
	ja	72	17%

**Tabelle 36: Übersicht zur Stichprobenzusammensetzung, Teil B**

Variable	Ausprägung	n	%
Mob_B	gering	235	57%
	mittel	130	31%
	hoch	40	10%
Mob_G	gering	177	43%
	mittel	104	25%
	hoch	129	31%
Mob_J	gering	91	22%
	mittel	129	31%
	hoch	191	46%
Mob_A	gering	51	12%
	mittel	116	28%
	hoch	244	59%
Konz_Arbeitsbed.	gering	140	34%
	mittel	146	35%
	hoch	127	31%
Konz_Lohn	gering	98	24%
	mittel	88	21%
	hoch	227	55%
Gesundheit	vermehrt Einschränkungen	108	26%
	einzelne Einschränkungen	69	17%
	geringe/keine Einschränkungen	236	57%
Empl_K	gering	169	41%
	mittel	123	30%
	hoch	121	29%
Empl_S	gering	148	36%
	mittel	138	33%
	hoch	127	31%
Empl_A	gering	178	43%
	mittel	117	28%
	hoch	118	29%
Ursache	gering	177	43%
	mittel	197	48%
	hoch	39	9%
Bewerbungsaktivität	<5 Stellen	72	17%
	5-10 Stellen	168	41%
	11-15 Stellen	125	30%
	> 15 Stellen	48	12%
Chancen_RAV	gering	240	58%
	mittel	133	32%
	hoch	40	10%
Kritische_Dauer_AW	<=40 Minuten	85	21%
	41-89 Minuten	227	55%
	>= 90 Minuten	101	24%

## Anhang E. Resultate Modellvoraussetzungen

**Tabelle 37: Regressionsvoraussetzungen berufliche Mobilitätsbereitschaft**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	43.3	35	413	
p	0.158	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.092		0.011	*
Alter	0.143		0.221	
Muttersprache_D	0.989		0.984	
CH_Staat	0.210		0.260	
Kanton	0.098		0.024	*
Kinder	0.050		0.146	
Bildungsniveau	0.991		0.940	
Ausbildungszeitpunkt	0.533		0.458	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.628		0.836	
Ausgeübter Beruf	0.708		0.161	
Berufstätigkeitsdauer	0.804		0.962	
Selbstgekündt	0.336		1.000	
Gesundheit	0.858		0.201	
Empl_K	0.360		0.117	
Empl_S	0.069		0.103	
Empl_A	0.061		0.014	*
Ursache	0.271		0.676	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

**Tabelle 38: Regressionsvoraussetzungen geographische Mobilitätsbereitschaft**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	39.56	35	413	
p	0.274	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.478		0.722	
Alter	0.013	*	0.028	*
Muttersprache_D	0.401		0.825	
CH_Staat	0.958		0.458	
Kanton	0.230		0.045	*
Kinder	0.751		0.750	
Bildungsniveau	0.017	*	0.072	
Ausbildungszeitpunkt	0.988		0.662	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.199		0.389	
Ausgeübter Beruf	0.513		NA	
Berufstätigkeitsdauer	0.021	*	0.049	*
Selbstgekündt	0.692		0.955	
Gesundheit	0.183		0.128	
Empl_K	0.004	**	0.023	*
Empl_S	0.532		0.098	
Empl_A	0.539		0.272	
Ursache	0.811		0.259	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

**Tabelle 39: Regressionsvoraussetzungen jobbedingte Mobilitätsbereitschaft**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	46.02	35	413	
p	0.101	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.723		0.006	**
Alter	0.207		0.241	
Muttersprache_D	0.187		0.203	
CH_Staat	0.389		0.081	
Kanton	0.409		0.628	
Kinder	0.905		0.678	
Bildungsniveau	0.513		0.698	
Ausbildungszeitpunkt	0.385		0.532	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.664		1.000	
Ausgeübter Beruf	0.111		0.762	
Berufstätigkeitsdauer	0.083		0.337	
Selbstgekündt	0.094		0.142	
Gesundheit	0.089		0.070	
Empl_K	0.604		0.799	
Empl_S	0.177		0.011	*
Empl_A	0.327		0.047	*
Ursache	0.531		0.354	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

**Tabelle 40: Regressionsvoraussetzungen ausbildungsbezogene Mobilitätsbereitschaft**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	38.53	35	413	
p	0.313	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.599		0.286	
Alter	0.715		0.851	
Muttersprache_D	0.527		0.832	
CH_Staat	0.403		0.190	
Kanton	0.128		0.846	
Kinder	0.095		0.658	
Bildungsniveau	0.762		0.396	
Ausbildungszeitpunkt	0.441		0.184	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.788		0.807	
Ausgeübter Beruf	0.541		0.775	
Berufstätigkeitsdauer	0.558		0.353	
Selbstgekündt	0.455		0.675	
Gesundheit	0.071		0.079	
Empl_K	0.647		0.927	
Empl_S	0.336		0.048	*
Empl_A	0.285		0.047	*
Ursache	0.667		0.710	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

**Tabelle 41: Regressionsvoraussetzungen Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	48.97	35	413	
p	0.059	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.586		0.915	
Alter	0.713		0.368	
Muttersprache_D	0.948		0.612	
CH_Staat	0.227		0.359	
Kanton	0.147		0.128	
Kinder	0.010	*	0.029	*
Bildungsniveau	0.566		0.429	
Ausbildungszeitpunkt	0.661		0.076	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.583		0.696	
Ausgeübter Beruf	0.595		NA	
Berufstätigkeitsdauer	0.354		0.817	
Selbstgekündt	0.797		0.059	
Gesundheit	0.181		0.714	
Empl_K	0.022	*	0.213	
Empl_S	0.218		0.283	
Empl_A	0.611		0.475	
Ursache	0.183		0.091	

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*)

**Tabelle 42: Regressionsvoraussetzungen Konzessionsbereitschaft Lohn**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	31.61	35	413	
p	0.633	nicht signifikant		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.586		0.820	
Alter	0.548		0.762	
Muttersprache_D	0.433		0.129	
CH_Staat	0.210		0.757	
Kanton	0.825		0.900	
Kinder	0.627		0.582	
Bildungsniveau	0.913		0.493	
Ausbildungszeitpunkt	0.746		0.945	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.130		0.015	*
Ausgeübter Beruf	0.434		0.294	
Berufstätigkeitsdauer	0.797		0.070	
Selbstgekündt	0.809		0.881	
Gesundheit	0.329		0.161	
Empl_K	0.986		0.570	
Empl_S	0.634		0.760	
Empl_A	0.058		0.132	
Ursache	0.639		0.066	

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*)

**Tabelle 43: Regressionsvoraussetzungen Konzessionsbereitschaft Dauer Arbeitsweg**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	56.87	35	413	
p	0.011	*		
<b>Specific Tests (CLM)</b>				
<b>Variable</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.500		0.080	
Alter	0.035	*	0.123	
Muttersprache_D	0.279		0.540	
CH_Staat	0.072		0.049	*
Kanton	0.012	*	NA	
Kinder	0.104		0.331	
Bildungsniveau	0.303		0.756	
Ausbildungszeitpunkt	0.808		0.383	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.521		0.358	
Ausgeübter Beruf	0.289		NA	
Berufstätigkeitsdauer	0.888		0.900	
Selbstgekündt	0.337		0.366	
Gesundheit	0.235		0.144	
Empl_K	0.846		0.548	
Empl_S	0.639		0.660	
Empl_A	0.820		0.696	
Ursache	0.210		0.204	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

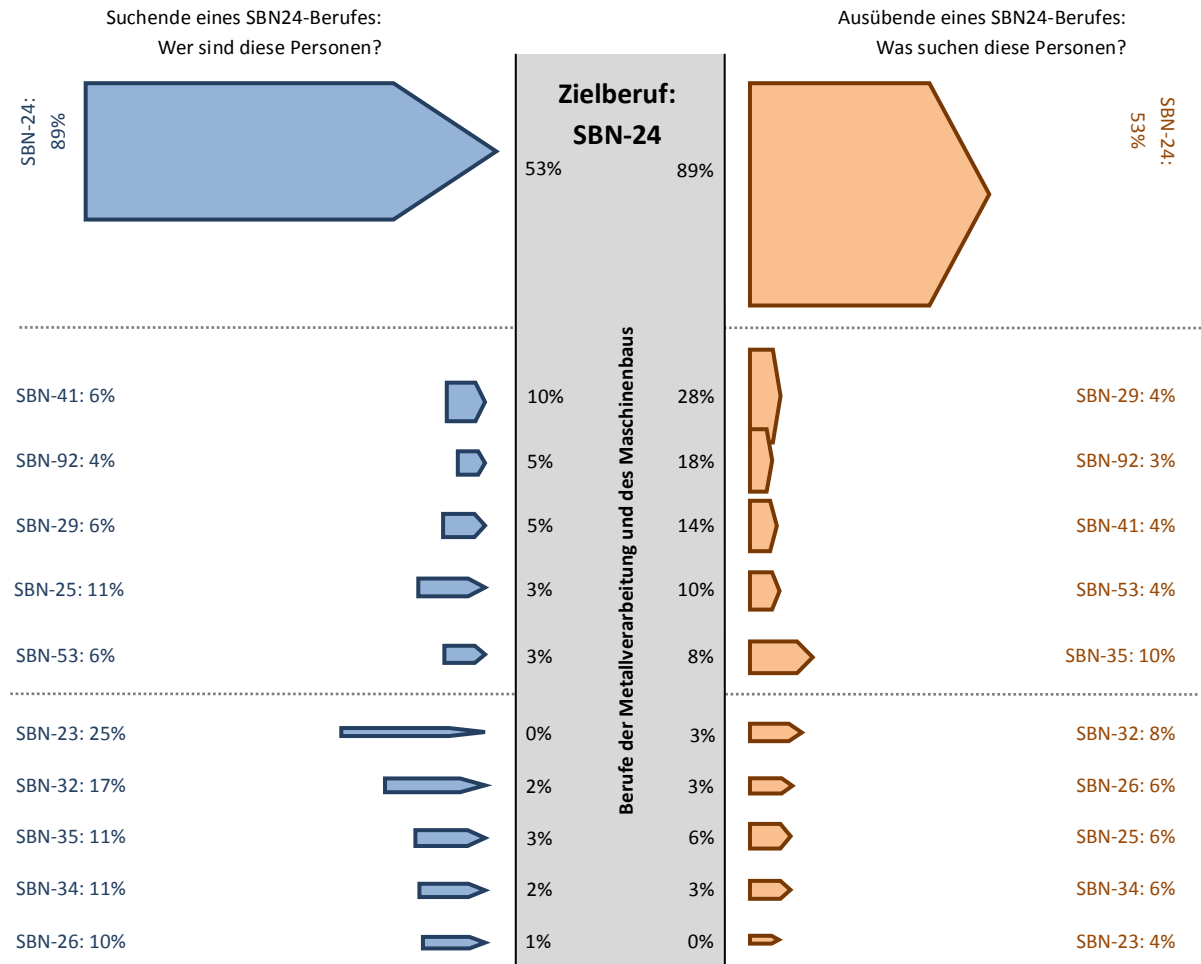
## Anhang F. Schweizer Berufsnomenklatur 2000 (SBN 2000)

**Tabelle 44: 2-Stellercodes der SBN 2000**

Code	Bezeichnung
11	Berufe der Land-, Forstwirtschaft und Tierzucht
21	Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung
22	Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung
23	Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung
24	Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus
25	Berufe der Elektrotechnik und Elektronik, der Uhrenindustrie und des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts
26	Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung
27	Berufe der graphischen Industrie
28	Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren
29	Übrige be- und verarbeitende Berufe
31	Ingenieurberufe
32	Techniker/innen
33	Technische Zeichnerberufe
34	Technische Fachkräfte
35	Maschinen/Maschinstinnen
36	Berufe der Informatik
41	Berufe des Baugewerbes
42	Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung
51	Berufe des Handels und des Verkaufs
52	Berufe der Werbung und des Marketings, des Tourismus und des Treuhandwesens
53	Transport- und Verkehrsberufe
54	Berufe des Post- und Fernmeldewesens
61	Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe
62	Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege
71	Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen
72	Kaufmännische und administrative Berufe
73	Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes
74	Berufe der Ordnung und Sicherheit
75	Berufe des Rechtswesens
81	Medienschaffende und verwandte Berufe
82	Künstlerische Berufe
83	Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge
84	Berufe des Unterrichts und der Bildung
85	Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften
86	Berufe des Gesundheitswesens
87	Berufe des Sports und der Unterhaltung
91	Dienstleistungsberufe, wna
92	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit
93	Berufsunabhängige Ausbildungsabschlüsse

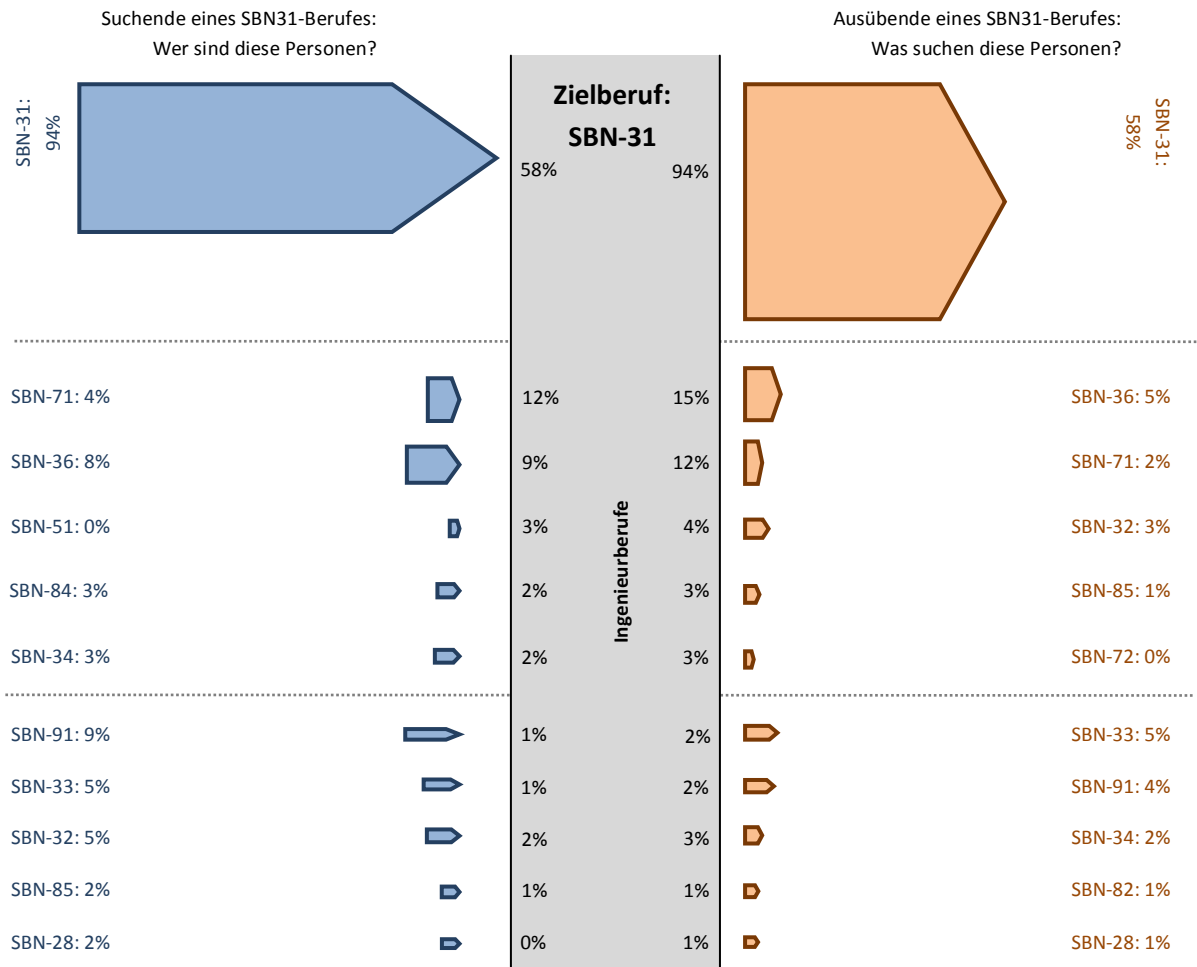
## Anhang G. AVAM-Analysen zum Berufsspektrum

**Abbildung 14: AVAM-Berufsanalyse: Berufe der Metallverarbeitung & des Maschinenbaus (SBN-24)**



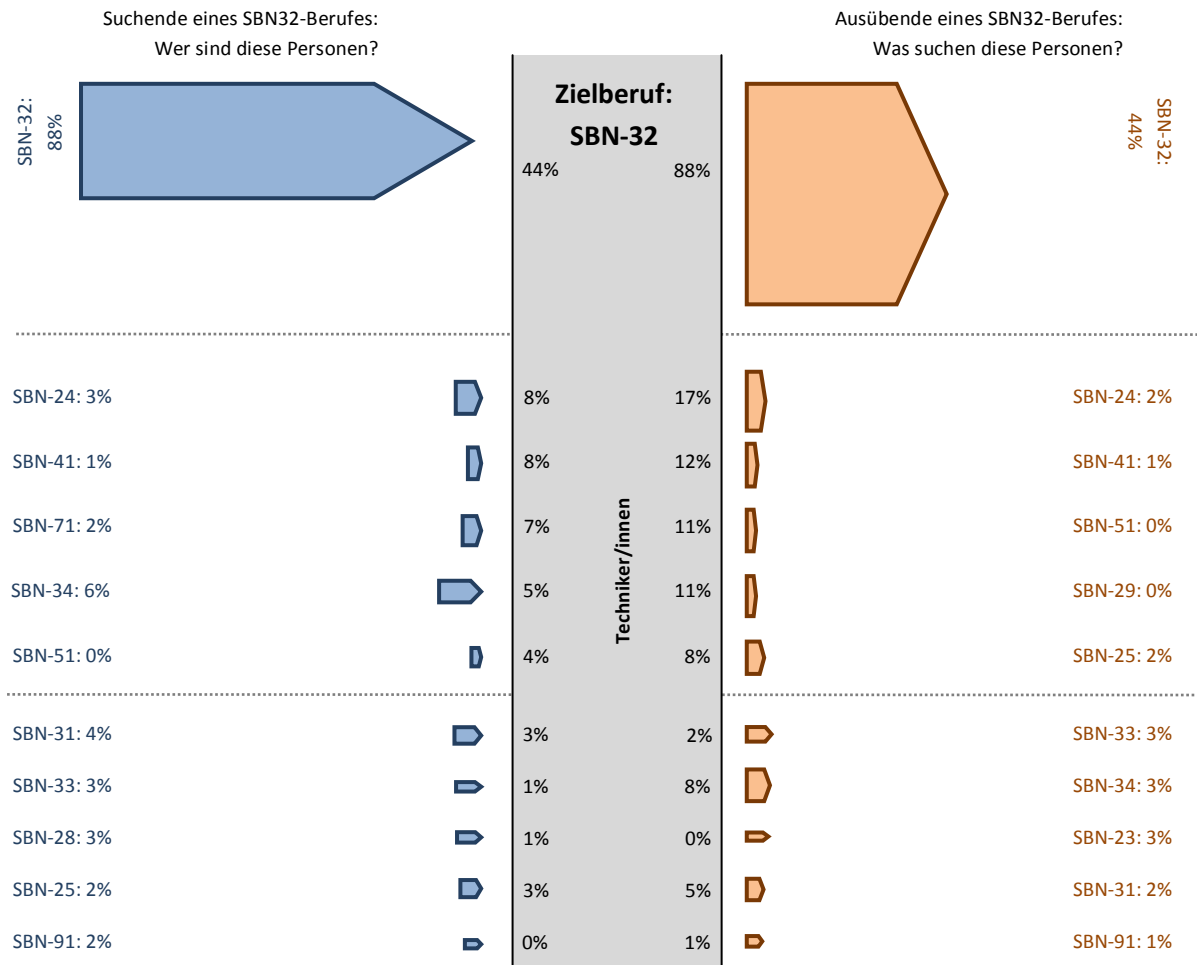
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 15: AVAM-Berufsanalyse: Ingenieurberufe (SBN-31)**



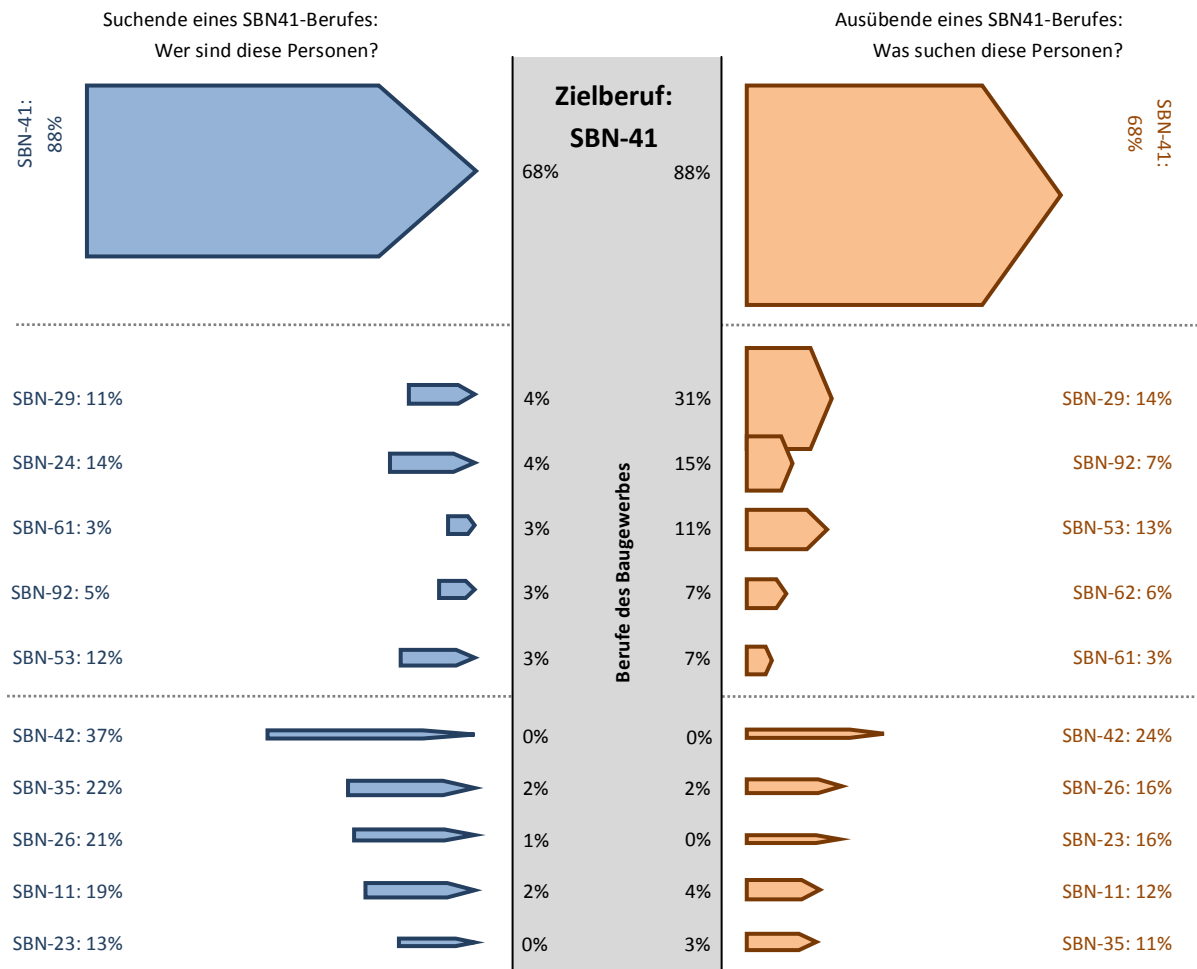
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 16: AVAM-Berufsanalyse: Technikerinnen und Techniker (SBN-32)**



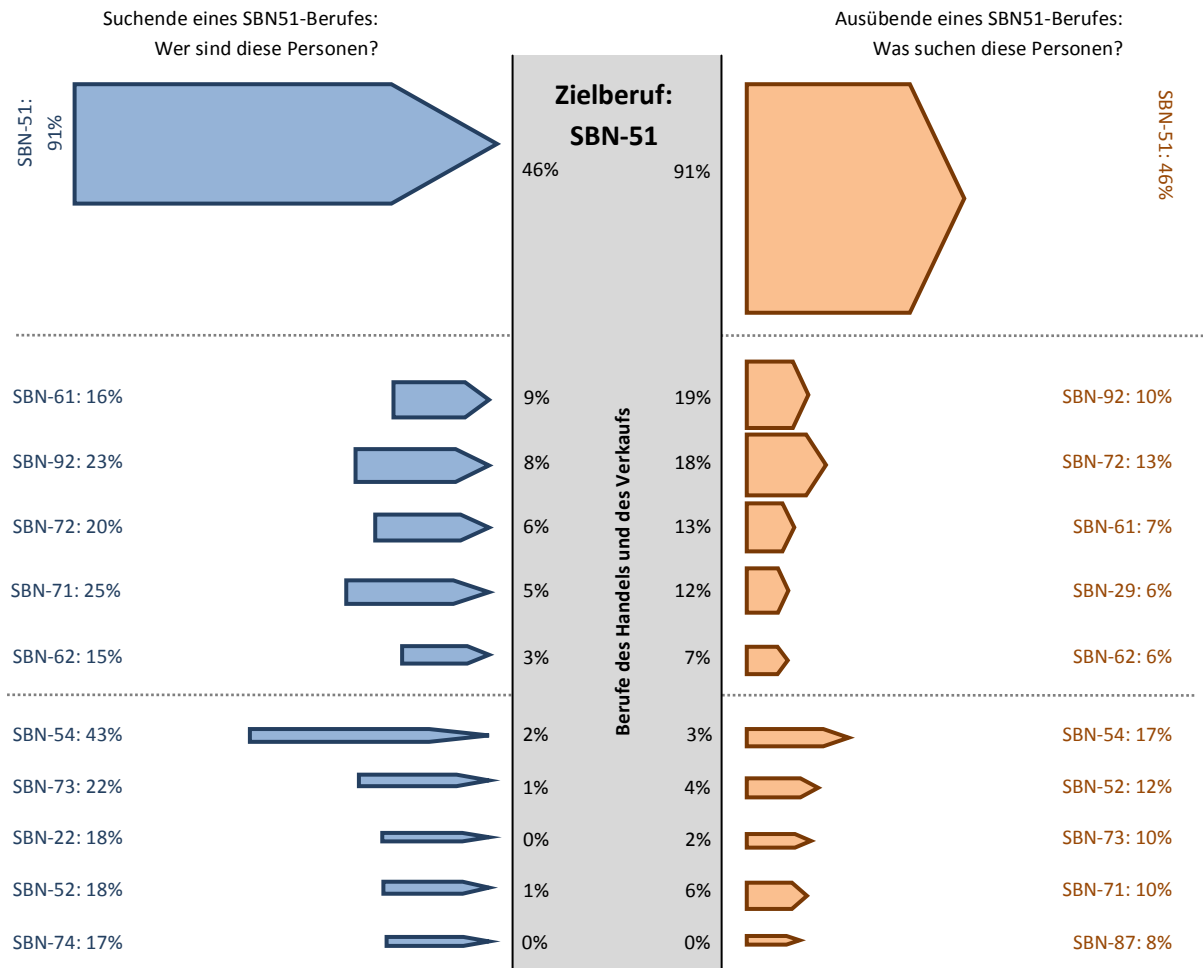
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 17: AVAM-Berufsanalyse: Berufe des Baugewerbes (SBN-41)**



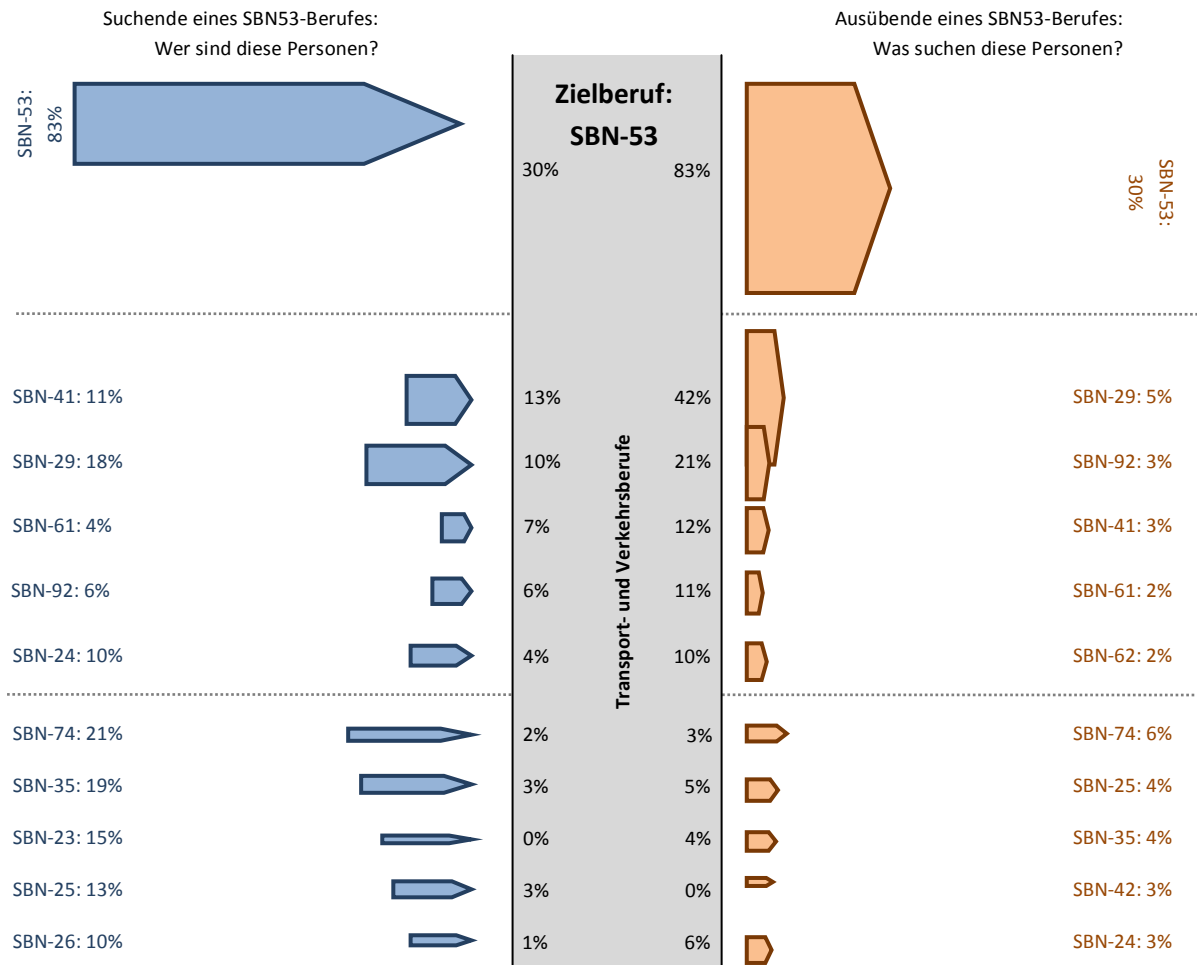
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 18: AVAM-Berufsanalyse: Berufe des Handels und des Verkaufs (SBN-51)**



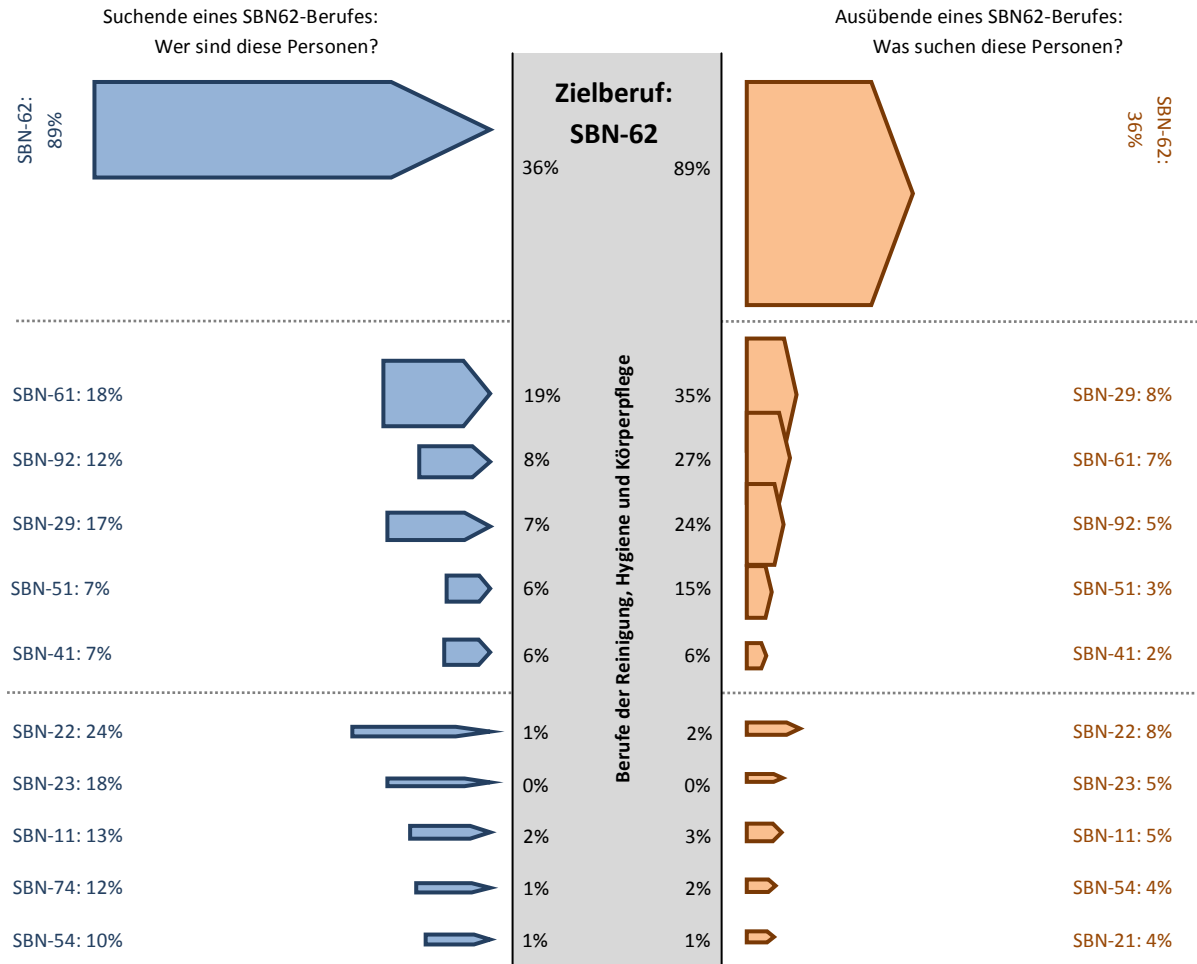
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 19: AVAM-Berufsanalyse: Transport und Verkehrsberufe (SBN-53)**



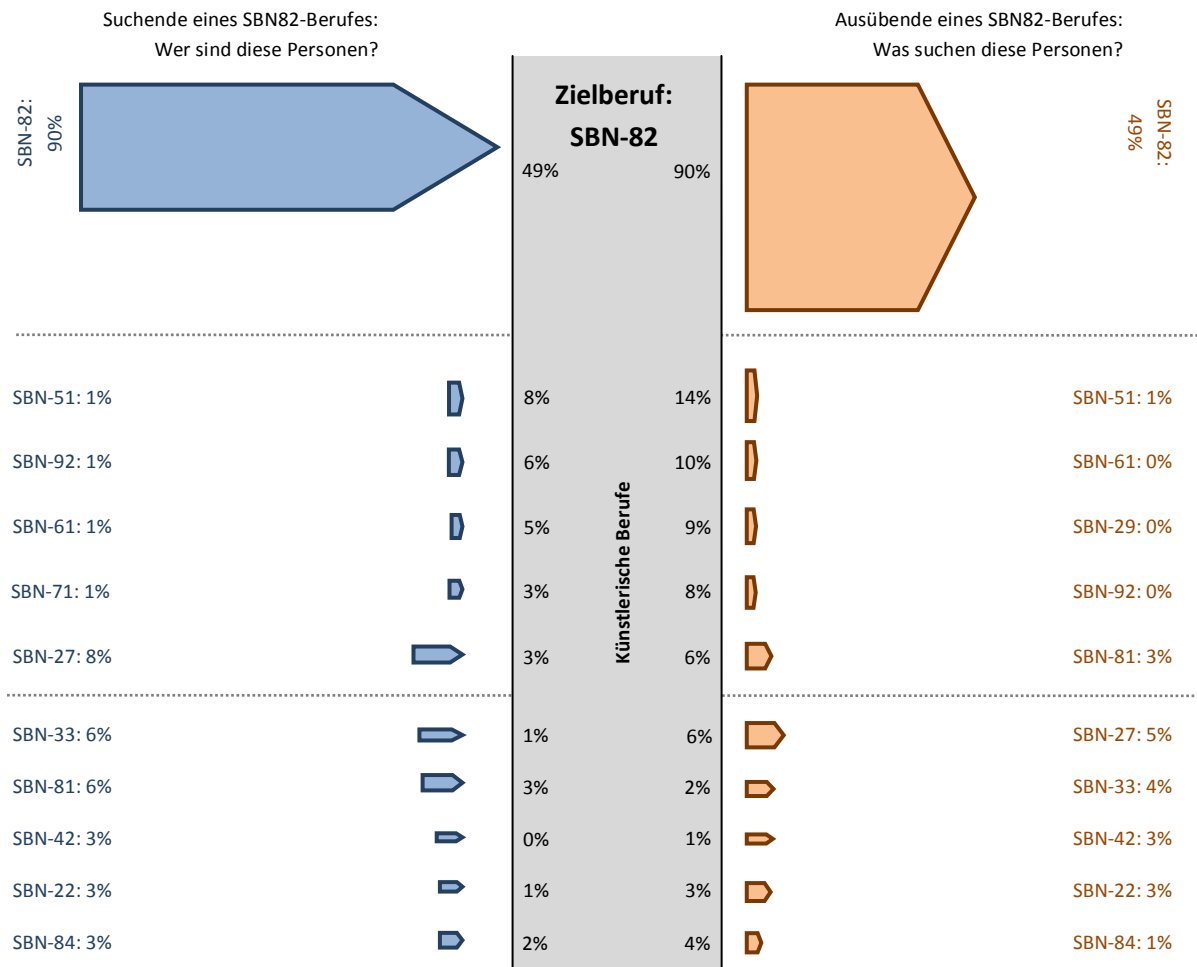
Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 20: AVAM-Berufsanalyse: Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege (SBN-62)**



Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

**Abbildung 21: AVAM-Berufsanalyse: Künstlerische Berufe (SBN-82)**



Daten: SECO (AVAM), 2013, Jahresabmeldekohorte; Stellensuchende

## Anhang H. Resultate erweiterte Modellierung

**Tabelle 45: Regressionsanalyse Bewerbungsaktivität, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	-0.69	0.27	-2.56	0.010	*
Muttersprache_D	ja					
	nein	1.43	0.26	5.40	0.000	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.30	0.31	-0.99	0.323	
	St. Gallen	-1.78	0.34	-5.23	0.000	**
	Thurgau	-0.90	0.35	-2.57	0.010	*
	andere Kantone	-0.71	0.34	-2.10	0.036	*
Ausbildungszeitpunkt	vor weniger als 5 Jahren					
	vor mehr als 5 Jahren	-0.10	0.23	-0.44	0.66	
	keine absolviert	-0.65	0.32	-2.06	0.04	*
Berufstätigkeitsdauer	<5 Jahre					
	5-10 Jahre	0.54	0.29	1.86	0.063	-
	>10 Jahre	0.34	0.29	1.17	0.242	
Selbstgekündt	nein					
	ja	-0.53	0.29	-1.84	0.066	-
Empl_K	gering					
	mittel	-0.46	0.27	-1.72	0.086	-
	hoch	-0.92	0.31	-2.94	0.003	**
Empl_S	gering					
	mittel	0.67	0.28	2.38	0.017	*
	hoch	1.34	0.35	3.80	0.000	**
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.37	0.22	1.66	0.097	-
	nur individuelle	-0.70	0.40	-1.77	0.076	-
berufliche Mobilität		0.79	0.27	2.87	0.004	**
geographische Mobilität		0.31	0.19	1.65	0.098	-
jobbedingte Mobilität		0.08	0.21	0.39	0.698	
ausbildungsbezoge Mobilität		0.32	0.23	1.37	0.170	
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen		0.14	0.19	0.72	0.472	
Konz. bezgl. Lohn		0.28	0.19	1.48	0.138	
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg		0.05	0.25	0.21	0.832	
-2LL restringiert / full		-512		-426.6		
L.R. stat / df / p		853.104		49	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.376		413		
p<0.01 (**), p<0.05 (*), p<0.10 (-)						
nicht aufgeführte Variablen, da keine signifikanten Effekte: Alter, CH_Staat, Kinder, Bildungsniveau, Arbeitslosigkeitsdauer, Gesundheit, Empl_A						

**Tabelle 46: Regressionsanalyse Bewerbungsaktivität, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokus-berufe	Metall- und Maschinenbau		0.7	0.4	0.4	-0.1	0.7	1.9	0.4	0.2
		Ingenieurberufe	-0.7		-0.3	-0.3	-0.8	0.0	1.2	-0.3	-0.6
		Technikerinnen & Techniker	-0.4	0.3		0.0	-0.5	0.3	1.6	0.0	-0.2
		Berufe der Informatik	-0.4	0.3	0.0		-0.5	0.3	1.5	0.0	-0.2
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	0.1	0.8	0.5	0.5		0.8	2.0	0.5	0.3
	Kontroll-berufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.7	0.0	-0.3	-0.3	-0.8		1.2	-0.3	-0.5
		Künstlerische Berufe	-1.9	-1.2	-1.6	-1.5	-2.0	-1.2		-1.5	-1.8
		Transport- & Verkehrsberufe	-0.4	0.3	0.0	0.0	-0.5	0.3	1.5		-0.2
		Restkategorie (andere Berufe)	-0.2	0.6	0.2	0.2	-0.3	0.5	1.8	0.2	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

**Tabelle 47: Regressionsvoraussetzungen Bewerbungsaktivität**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	106.5	84	413	
p	0.049	*		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.091		0.800	
Alter	0.719		0.778	
Muttersprache_D	0.655		0.976	
CH_Staat	0.002	**	0.027	*
Kanton	0.622		0.050	*
Kinder	0.151		0.120	
Bildungsniveau	0.022	*	0.007	**
Ausbildungszeitpunkt	0.068		0.867	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.054		0.105	
Ausgeübter Beruf	0.592		0.391	
Berufstätigkeitsdauer	0.296		0.383	
Selbstgekündt	0.888		0.966	
Gesundheit	0.429		0.050	
Empl_K	0.026	*	0.003	**
Empl_S	0.008	**	0.001	**
Empl_A	0.071		0.029	*
Ursache	0.544		NA	
berufliche Mobilität	0.265		0.218	
geographische Mobilität	0.375		0.136	
jobbedingte Mobilität	0.950		0.930	
ausbildungsbezoge Mobilität	0.711		0.557	
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen	0.820		0.851	
Konz. bezgl. Lohn	0.633		0.676	
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg	0.068		0.042	

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*)

**Tabelle 48: Regressionsanalyse Chancen-RAV, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	0.85	0.31	2.77	0.006	**
Alter	bis 34 Jahre					
	35-49 Jahre	-0.58	0.36	-1.59	0.111	
	50+	-0.85	0.42	-2.04	0.042	*
Muttersprache_D	ja					
	nein	0.85	0.29	2.88	0.004	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.55	0.34	1.63	0.104	
	St. Gallen	-0.63	0.38	-1.66	0.098	-
	Thurgau	-0.43	0.44	-0.98	0.329	
	andere Kantone	-0.22	0.41	-0.53	0.596	
Bildungsniveau	Sek. II oder weniger					
	Tertiärstufe	-0.97	0.31	-3.09	0.002	**
Arbeitslosigkeitsdauer	nicht-LZA					
	LZA	-0.53	0.32	-1.68	0.093	-
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	0.22	0.38	0.59	0.556	
	geringe/keine ES	-0.62	0.30	-2.06	0.039	*
Empl_A	gering					
	mittel	0.50	0.32	1.54	0.123	
	hoch	0.72	0.38	1.86	0.062	-
berufliche Mobilität		-0.41	0.33	-1.23	0.219	
geographische Mobilität		0.44	0.22	2.00	0.046	*
jobbedingte Mobilität		0.39	0.24	1.61	0.108	
ausbildungsbezogene Mobilität		-0.53	0.26	-2.02	0.044	*
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen		0.68	0.23	3.00	0.003	**
Konz. bezgl. Lohn		0.41	0.23	1.80	0.072	-
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg		-0.10	0.28	-0.34	0.732	
-2LL restringiert / full		-351		557.5		
L.R. stat / df / p		557.510		49	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.366		413		
p<0.01 (**), p<0.05 (*), p<0.10 (-)						
nicht aufgeführte Variablen, da keine signifikanten Effekte: CH_Staat, Kinder, Ausbildungszeitpunkt, Berufstätigkeitsdauer, Selbstgekündt, Empl_K, Empl_S, Ursache						

**Tabelle 49: Regressionsanalyse Chancen-RAV, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		-0.8	-0.6	-0.9	-1.2	-0.2	1.2	-0.2	-0.8
		Ingenieurberufe	0.8		0.2	-0.1	-0.4	0.6	2.0	0.6	0.0
		Technikerinnen & Techniker	0.6	-0.2		-0.3	-0.6	0.4	1.8	0.4	-0.2
		Berufe der Informatik	0.9	0.1	0.3		-0.3	0.7	2.0	0.7	0.1
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	1.2	0.4	0.6	0.3		1.0	2.4	1.0	0.4
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	0.2	-0.6	-0.4	-0.7	-1.0		1.4	0.0	-0.6
		Künstlerische Berufe	-1.2	-2.0	-1.8	-2.0	-2.4	-1.4		-1.4	-2.0
		Transport- & Verkehrsberufe	0.2	-0.6	-0.4	-0.7	-1.0	0.0	1.4		-0.6
		Restkategorie (andere Berufe)	0.8	0.0	0.2	-0.1	-0.4	0.6	2.0	0.6	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

**Tabelle 50: Regressionsvoraussetzungen Chancen-RAV**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	139.8	98	413	
p	0.004	**		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.062		0.926	
Alter	0.643		0.547	
Muttersprache_D	0.609		0.493	
CH_Staat	0.019	*	0.084	
Kanton	0.218		0.064	
Kinder	0.324		0.458	
Bildungsniveau	0.015	*	0.008	**
Ausbildungszeitpunkt	0.068		0.874	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.022	*	0.080	
Ausgeübter Beruf	0.005		0.000	
Berufstätigkeitsdauer	0.220		0.701	
Selbstgekündt	0.860		0.317	
Gesundheit	0.531		0.029	*
Empl_K	0.020	*	0.002	**
Empl_S	0.014	*	0.002	**
Empl_A	0.085		0.030	*
Ursache	0.313		0.087	
berufliche Mobilität	0.244		0.307	
geographische Mobilität	0.369		0.244	
jobbedingte Mobilität	0.876		0.583	
ausbildungsbezoge Mobilität	0.576		0.630	
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen	0.878		0.519	
Konz. bezgl. Lohn	0.940		0.502	
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg	0.029		0.013	

p<0.01 (\*\*), p<0.05 (\*)

**Tabelle 51: Regressionsanalyse Einschätzung Fachkräftemangel, Teil A**

Variable	Ausprägung	$\beta$	$\sigma$	z	p	sign.
Geschlecht	Mann (ref.)					
	Frau	0.39	0.27	1.45	0.148	
Muttersprache_D	ja					
	nein	0.44	0.25	1.73	0.083	-
Gesundheit	vermehrt ES					
	einzelne ES	-0.32	0.32	-1.00	0.316	
	geringe/keine ES	-0.70	0.25	-2.74	0.006	**
Empl_K	gering					
	mittel	0.45	0.26	1.75	0.080	-
	hoch	0.27	0.31	0.88	0.378	
Ursache	nur strukturelle					
	beides	0.38	0.22	1.72	0.085	-
	nur individuelle	0.56	0.39	1.45	0.147	
berufliche Mobilität		-0.52	0.27	-1.95	0.052	-
geographische Mobilität		0.30	0.19	1.61	0.107	
jobbedingte Mobilität		0.49	0.21	2.34	0.019	*
ausbildungsbezogene Mobilität		-0.48	0.23	-2.13	0.033	*
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen		-0.20	0.19	-1.05	0.293	
Konz. bezgl. Lohn		-0.01	0.19	-0.05	0.961	
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg		-0.31	0.25	-1.24	0.216	
-2LL restringiert / full		-505		-458.5		
L.R. stat / df / p		916.972		49	0.000	**
R <sup>2</sup> (Nagelkerke) / Observations (n)		0.224		413		
p<0.01 (**), p<0.05 (*), p<0.10 (-)						
nicht aufgeführte Variablen, da keine signifikanten Effekte: Alter, CH_Staat, Kanton, Kinder, Ausbildungszeitpunkt, Arbeitslosigkeitsdauer, Berufstätigkeitsdauer, Selbstgekündt, Empl_S, Empl_A						

**Tabelle 52: Regressionsanalyse Einschätzung Fachkräftemangel, Teil B**

β-Werte		Referenzberufe									
		Fokusberufe					Kontrollberufe				
		Metall- und Maschinenbau	Ingenieurberufe	Technikerinnen & Techniker	Berufe der Informatik	Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	Berufe des Handels & des Verkaufs	Künstlerische Berufe	Transport- & Verkehrsberufe	Restkategorie (andere Berufe)	
Vergleichsberufe	Fokusberufe	Metall- und Maschinenbau		0.5	-0.3	-0.1	0.2	0.4	1.6	0.2	-0.1
		Ingenieurberufe	-0.5		-0.7	-0.6	-0.3	0.0	1.2	-0.3	-0.5
		Technikerinnen & Techniker	0.3	0.7		0.2	0.5	0.7	1.9	0.5	0.2
		Berufe der Informatik	0.1	0.6	-0.2		0.3	0.6	1.8	0.3	0.1
		Berufe des Bau- & Ausbaugewerbes	-0.2	0.3	-0.5	-0.3		0.2	1.4	0.0	-0.3
	Kontrollberufe	Berufe des Handels & des Verkaufs	-0.4	0.0	-0.7	-0.6	-0.2		1.2	-0.2	-0.5
		Künstlerische Berufe	-1.6	-1.2	-1.9	-1.8	-1.4	-1.2		-1.4	-1.7
		Transport- & Verkehrsberufe	-0.2	0.3	-0.5	-0.3	0.0	0.2	1.4		-0.3
		Restkategorie (andere Berufe)	0.1	0.5	-0.2	-0.1	0.3	0.5	1.7	0.3	

signifikante Effekte (p<0.05) sind farblich markiert

**Tabelle 53: Regressionsvoraussetzungen Einschätzung Fachkräftemangel**

<b>Global Score Test (Multinomial)</b>				
L.R. stat / df / n	124.3	98	413	
p	0.038	*		
<b>Specific Tests (CLM)</b>	<b>nominal eff.</b>		<b>scale eff.</b>	
<b>Variable</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>	<b>p</b>	<b>sign.</b>
Geschlecht	0.628		0.190	
Alter	0.872		0.795	
Muttersprache_D	0.472		0.465	
CH_Staat	0.237		0.973	
Kanton	0.212		0.007	**
Kinder	0.136		0.643	
Bildungsniveau	0.678		0.009	**
Ausbildungszeitpunkt	0.907		0.928	
Arbeitslosigkeitsdauer	0.469		0.671	
Ausgeübter Beruf	0.056		NA	
Berufstätigkeitsdauer	0.174		0.300	
Selbstgekündt	0.371		0.148	
Gesundheit	0.656		0.211	
Empl_K	0.079		0.000	**
Empl_S	0.286		0.074	
Empl_A	0.086		0.020	*
Ursache	0.407		0.285	
berufliche Mobilität	0.240		0.018	
geographische Mobilität	0.075		0.018	
jobbedingte Mobilität	0.335		0.031	
ausbildungsbezoge Mobilität	0.078		0.450	
Konz. bezgl. Arbeitbedingungen	0.636		0.197	
Konz. bezgl. Lohn	0.084		0.147	
Konz. Bezgl. Dauer Arbeitsweg	0.364		0.040	
p<0.01 (**), p<0.05 (*)				

## Anhang I. Beispielantworten zu Massnahmen aus Sicht der Stellensuchenden

**Tabelle 54: Beispielantworten Massnahmen aus Sicht der Stellensuchenden**

---

**Zufällige Auswahl von 50 Antworten**

---

Weiterbildung und Netzwerk  
 Ich muss die Deplomararbeit für ein MBA-Studium fertig schreiben  
 Individuelle zielführende Weiterbildungen  
 Neue Zeugnisse über Arbeitsmoral  
 Verständnis der Firma  
 Durch Temporäre-Stelle oder Praktikumsstelle  
 Motivation und Förderung der Arbeitgeber, ältere MA einzustellen  
 Mehr Vertrauen seitens Arbeitgeber  
 Training on the job  
 Umschulung  
 Anforderungen an neue Stelle senken  
 Bessere Deutschkenntnisse  
 Das Mobbing/"Bossing beenden  
 Besuch eines CNC Kurses  
 Mit freiem Zugang zu besserem Equipment  
 Eigeninitiative und Selbststrukturierung  
 Einarbeitungszuschüsse  
 Kündigungsschutz ab einem Alter von 55 Jahren  
 IT-Kurs; Englisch-Kurs  
 Standortveränderung; Wegzug aus Zürich  
 Mehr Teilzeitstellen in Architekturbüros.  
 Äderung im Denken der Arbeitsgeber  
 Berufsbegleitende Ausbildung (Quereinsteiger)  
 Fremdsprachen Kurse besuchen  
 Eine Massnahme, die mir Zeugnisse für die angestrebte Position bringt  
 Löschung der negativen Artikel über mich durch meinen ehemaligen Arbeitgeber  
 Ein überarbeiteter Lebenslauf  
 Abstrich beim Lohn  
 Eigeninitiative, der Wille eine Stelle zu finden fördert am meisten  
 Suchradius vergrössern  
 Mehr Teilzeitstellen in Architekturbüros  
 Bessere Wirtschaftslage  
 Visionäre Geschäftsleitung/Management  
 Aktuelles Recruiting Know-How erwerben  
 Netzwerkkontakte  
 Begleitung durch einen Coach  
 Verjüngungskur  
 Eintritt in Selbständigkeit  
 Java-Programmierausbildung  
 Bessere Aufklärung über den aktuellen, lokalen Arbeitsmarkt  
 Ich brauche einfach mehr berufliche Erfahrung  
 Kurse Weiterbildung  
 Neue Zeugnisse über Arbeitsmoral  
 Berufsbegleitende Ausbildung  
 Begrenzung der Zuwanderung  
 Firmen die Quereinsteiger nehmen  
 Fehlende Module der Fachausbildung aneignen  
 Umdenken bezüglich älterer Jahrgänge  
 Fixe Stelle erst nach der Schwangerschaft  
 Unterstützung vom RAV

---

## Literaturverzeichnis

- Agresti, A. (2014). *Categorical Data Analysis*. Wiley.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Arni, P., & Wunsch, C. (2014). *Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung: Teilprojekt 1: Wechselwirkungen zwischen Erwartungshaltungen der Stellensuchenden, Determinanten des Sucherfolgs und arbeitsmarktlichen Massnahmen*. (Vol. Arbeitsmarktpolitik No 39 (4. 2014)): SECO.
- Asendorpf, J. B., & Neyer, F. J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit*. Springer Berlin Heidelberg.
- Badura, B. (2010). *Fehlzeiten-Report 2009: Arbeit Und Psyche: Belastungen Reduzieren: Wohlbefinden Fördern Zahlen, Daten, Analysen Aus Allen Branchen Der Wirtschaft*. Springer.
- Baumann, M. (2010). *Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit*. Lang.
- BFS, B. f. S. (2013). Mobilität und Verkehr 2013. (Statistik der Schweiz). URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.171393.pdf>
- Böing, S. (2009). *Grundlagen zur Geschlechts- und Genderproblematik in Unternehmen*. Eul.
- Börner, M. (2001). *Erfolgreiche Arbeitssuche: personale und situative Determinanten des Arbeitsplatzsuchverhaltens ; eine empirische Untersuchung an Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Arbeitgebern*. Lit.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (6. Auflage)*. Berlin: Springer-Verlag.
- Brown, P. (1995). Cultural Capital and Social Exclusion: Some Observations on Recent Trends in Education, Employment and the Labour Market. *Work, Employment & Society*, 9(1), 29-51. doi: 10.1177/095001709591002
- Brussig, M., Jansen, A., Knuth, M., & Nordhause-Janzen, J. (2009). *Ältere Arbeitnehmer: Erwerbstätigkeit und Soziale Sicherheit Im Alter*. VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. Pearson Studium.
- Buob, M. (2010). *Verkaufskomplexität Im Außendienst: Konzeption - Erfolgsauswirkungen - Möglichkeiten Im Umgang*. Springer Fachmedien.
- Christensen, R. H. B. (2013). Analysis of ordinal data with cumulative link models - estimation with the R-package ordinal. URL: [http://cran.r-project.org/web/packages/ordinal/vignettes/clm\\_intro.pdf](http://cran.r-project.org/web/packages/ordinal/vignettes/clm_intro.pdf)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. doi: 10.1007/bf02310555
- Dalbert, C. (1999). Mobilitätsbereitschaften (MOB-BG). URL: <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/ppsych/sdmobbg.pdf>
- Demel, B. (2010). *Karrieren von Expatriates und Flexpatriates: Eine qualitative Studie europaweit tätiger ManagerInnen aus Österreich*. Rainer Hampp Verlag.
- Fahrmeir, L., Brachinger, W., Hamerle, A., & Tutz, G. (1996). *Multivariate statistische Verfahren*. de Gruyter.
- Fahrmeir, L., Kneib, T., & Lang, S. (2007). *Regression*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Fox, J., & Weisberg, S. (2011). *An R Companion to Applied Regression*. SAGE Publications.
- Franz, W. (2013). *Arbeitsmarktökonomik*. Springer Berlin Heidelberg.

- Fromm, S. (2005). *Binäre logistische Regressionsanalyse: Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS für Windows*. Professur für Methoden der Empirischen Sozialforschung, Otto-Friedrich-Univ.
- Fux, S. J. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Cuvillier.
- Fux, S. J. (2012). *Explorix - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung: deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland*. Huber.
- Gottholmseder, G., & Theurl, E. (2006). Nicht-PendlerInnen, Binnen- und GrenzpendlerInnen : eine sozio-ökonomische Charakterisierung am Beispiel der Pendlerregion Bodenseeraum. *Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 32*(2006), 209-243.
- Graf, M., Pekruhl, U., Korn, K., Krieger, R., Mücke, A., & Zölch, M. (2007). *4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen / Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive*. Bern: SECO.
- Grunwald, G., & Hempelmann, B. (2011). *Angewandte Marktforschung: Eine praxisorientierte Einführung*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Hackett, A. (2008). *Lohnt sich Mobilität?: Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hartung, J., & Elpelt, B. (2007). *Multivariate Statistik: Lehr- und Handbuch der angewandten Statistik*. Oldenbourg.
- Herriot, P., & Scott-Jackson, W. (2002). Globalization, Social Identities and Employment. *British Journal of Management, 13*(3), 249-257. doi: 10.1111/1467-8551.00241
- Holling, H., & Schmitz, B. (2010). *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation*. Hogrefe Verlag.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika, 30*(2), 179-185. doi: 10.1007/bf02289447
- Joachim, P. (2013). *Evaluation eines Ganztagschulversuchs: Die Jean-Jaurès-Grundschule in Luxemburg*. Waxmann Verlag GmbH.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. (2004). Toward National Well-Being Accounts. *American Economic Review, 94*(2), 429-434.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement, 20*, 141-151.
- Koch, S., Kupka, P., & Steinke, J. (2009). *Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe: vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende*. IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Koch, W. A. S., Fredebeul-Krein, M., Sputek, A., & Kulesa, M. (2014). *Grundlagen der Wirtschaftspolitik*. UTB GmbH.
- Kocherscheid, K., & Rudinger, G. (2011). *Ältere Verkehrsteilnehmer - Gefährdet oder gefährlich?: Defizite, Kompensationsmechanismen und Präventionsmöglichkeiten*. V & R Unipress, Bonn University Press.
- Ledesma, R. D., & Valero-Mora, P. (2007). Determining the Number of Factors to Retain in EFA: an easy-to-use computer program for carrying out Parallel Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 12*(2), 1-11.
- Mahoney, B. (2011). *Personality and Individual Differences*. SAGE Publications.
- Malhotra, N. K. (1993). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Prentice Hall.
- Manderscheid, K. (2011). *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse mit R: Eine Einführung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Manfreda, L. K., Bosnjak, M., Berzelak, J., Haas, I., & Vehovar, V. (2008). Surveys Versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates. *International Journal of Market Research*, 50(1), 79-104.
- Meier, W. A. (2012). *Gehen in den Leuchttürmen die Lichter aus?: was aus den Schweizer Leitmedien wird*. Münster: LIT Verlag.
- Messingschlager, M. (2012). *Fehlende Werte in den Sozialwissenschaften - Analyse und Korrektur mit Beispielen aus dem ALLBUS*: University of Bamberg Press.
- Mohr, G., & Richter, P. (2008). Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit und Intervention. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 40/41, 25-32.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Heidelberg: Springer.
- Mummendey, H. D., & Grau, I. (2014). *Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung* (6. Auflage ed.). Göttingen, Wien, Paris, Oxford, Prag, Toronto, Cambridge, Amsterdam, Kopenhagen: Hogrefe Verlag.
- Murier, T. (2012). *Die berufliche Mobilität. Eine Analyse aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1993 bis 2011*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).
- NAB. (2006). NAB-Regionalstudie. URL: [https://www.nab.ch/dateien/generalsekretariat/pdf/Regionalstudie/NAB\\_Regionalstudie\\_2006.pdf](https://www.nab.ch/dateien/generalsekretariat/pdf/Regionalstudie/NAB_Regionalstudie_2006.pdf)
- Ommeren, J. v., Rietveld, P., & Nijkamp, P. (1997). Commuting: In Search of Jobs and Residences. *Journal of Urban Economics*, 42(3), 402-421.
- Onozaka, Y. (2002). *Evaluating Alternative Methods of Dealing with Missing Observations - An Economic Application* (Vol. No. 19875, 2002 Annual meeting, July 28-31). Long Beach, CA: American Agricultural Economics Association (New Name 2008: Agricultural and Applied Economics Association).
- Oschmiansky, F., Kull, S., & Schmid, G. (2002). Faule Arbeitslose? Politische Konjunktoren einer Debatte. *No. FS I 01-206*. URL: <http://hdl.handle.net/10419/43929>
- Otto, K. (2004). *Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft im Berufsverlauf: der Einfluss von Persönlichkeit, sozialem Umfeld und Arbeitssituation*.
- Otto, K., Dalbert, C., & Glaser, D. (2004). *Skalendokumentation "Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft"*: Martin-Luther-Univ. Halle-Wittenberg.
- Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (1991). *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach/Student Edition*: Taylor & Francis Group.
- Pelizäus-Hoffmeister, H. (2001). *Mobilität: Chance oder Risiko?: Soziale Netzwerke unter den Bedingungen räumlicher Mobilität — das Beispiel freie JournalistInnen*: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Peuckert, R. (2012). *Familienformen im sozialen Wandel*: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). *Mikroökonomie*: Pearson Deutschland.
- Raab, G., Unger, A., & Unger, F. (2009). *Methoden der Marketing-Forschung: Grundlagen und Praxisbeispiele*: Gabler Verlag.
- Rapp, B., & Jackson, P. J. (2003). *Organisation and Work Beyond 2000*: Physica-Verlag HD.
- Rohrlack, K. (2008). *Analyse des betrieblichen Verhaltens von Handwerksbetrieben im Hinblick auf demographische Entwicklungen*: Rainer Hampp Verlag.
- Rouwendal, J., & Rietveld, P. (1994). Changes in Commuting Distances of Dutch Households. *Urban Studies*, 31(9), 1545-1557. doi: 10.1080/00420989420081421

- Rubin, D. B. (1987). *Introduction, in Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons.
- Schäfer, H., & Schmidt, J. (2012). Anspruchslöhne in Deutschland: Aktuelle empirische Befunde. *IW-Trends, Jg. 39*(H. 4), 39-55.
- Schäfer, T. (2010). *Statistik I: Deskriptive und Explorative Datenanalyse*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schiener, J. (2006). *Bildungsertrage In Der Erwerbsgesellschaft Analysen Zur Karrieremobilität*. Westdeutscher Verlag GmbH.
- Schlittgen, R. (2013). *Regressionsanalysen mit R*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Schmidt, B. (2009). *Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer: Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schneider, N. F., Limmer, R., & Ruckdeschel, K. (2002a). *Berufsmobilität und Lebensform: sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? :* Kohlhammer.
- Schneider, N. F., Limmer, R., & Ruckdeschel, k. (2002b). *Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Campus.
- Schneider, N. F., Ruppenthal, S., & Lück, D. (2009). Beruf, Mobilität und Familie. In G. Burkart (Hrsg.), *Zukunft der Familie. Prognosen und Szenarien. Zeitschrift für Familienforschung*. (Vol. Sonderheft 6, pp. 111-136). Opladen: B. Budrich.
- Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2011). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Schwarze, J., & Raderschall, S. (2002). *Welfarisation in Deutschland: werden die Familien abhängig von der Sozialhilfe? :* Staatinst. für Familienforschung an der Univ. Bamberg.
- Smithson, M., & Merkle, E. C. (2013). *Generalized Linear Models for Categorical and Continuous Limited Dependent Variables*. Taylor & Francis.
- Stroh, L. K. (1999). *Does Relocation Still Benefit Corporations and Employees? An Overview of the Literature*.
- Strub, S. (2003). Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. I. A. d. E. B. f. d. G. v. F. u. Mann. (Hrsg.)
- Su, Y.-S., Gelman, A., Hill, J., & Yajima, M. (2011). Multiple Imputation with Diagnostics (mi) in R: Opening Windows into the Black Box. *Journal of Statistical Software, 45*(2), 1-31.
- Tutz, G. (2011). *Regression for Categorical Data*. Cambridge University Press.
- Vannotti, M. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten: empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland*. Universität Zürich.
- Wanner, P. (2004). *Migration und Integration: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz* (Vol. Volume 2 of Volkszählung 2000: Grüne Reihe). Neuchâtel: Vertrieb: Bundesamt für Statistik BFS.
- Wins, T. L. v., Mohr, G., & Rosenstiel, L. v. (Eds.). (2004). *Kritische Laufbahnübergänge : Erwerbslosigkeit, Wiedereingliederung und Übergang in den Ruhestand* (Vol. Serie III Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie). Göttingen: Hogrefe.

## **Arbeitsbericht 7: Analyse der offenen Stellen im AVAM (Matching- Potenzial) und der Zuweisungspraxis der RAV**

Eine Teilstudie des Projekts «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel - Herausforderungen und Chancen für Stellensuchende und Unternehmen»

**Leitung:**

Dr. Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**März 2015**

**AMOS**A

**Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich**

Die Berichterstattung über das Projekt «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel - Herausforderungen und Chancen für Stellensuchende und Unternehmen» umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und weitere Arbeitsberichte, welche im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net) abrufbar sind.

**Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich**

c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, Tel. 043 259 43 90  
[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

## Einleitung

In dieser Teilstudie soll überprüft werden, inwiefern sich der Fachkräftemangel in den Stellen spiegelt, die den RAV gemeldet werden. Auf den ersten Blick mag es nicht zwingend erscheinen, dass Firmen Fachleute auf den RAV suchen, aber unter den Stellensuchenden bilden Fachkräfte die überwiegende Mehrheit, Ende März 2014 waren es gesamtschweizerisch 60Prozent. Dazu kamen 5 Prozent Kadermitglieder. Ausgehend von der These, dass den RAV Stellen gemeldet werden, die besonders für Stellensuchende geeignet sind (Sheldon et al., 2009, S. 34)<sup>1</sup> ist es also durchaus naheliegend, dass Fachleute gilt. Der grösste Vorteil gegenüber dem privaten Stellenmarkt dürfte in der schnelleren Verfügbarkeit der Stellensuchenden und der kostenlosen Dienstleistung der RAV liegen. Ausserdem sind auch die Personalberatenden an einer raschen und gleichzeitig nachhaltigen Vermittlung der Stellensuchenden interessiert. Nicht zuletzt bieten geeignete Zuweisungen auf gemeldete Stellen die Gewähr, dass die Arbeitgebenden weiterhin die RAV bei Stellenbesetzungen berücksichtigen.

Analysiert werden Stellenmeldungen in den Berufsfeldern, die in Teilstudie 3 (Situationsanalyse zum Fachkräftemangel und zu Arbeitsmarktmobilität im AMOSA-Gebiet (AMOSAFachkräftemangelindikator))<sup>2</sup> identifiziert wurden. Berufe, für die aus Arbeitgebersicht eine Mangelsituation festgestellt wurde, werden im Folgenden "Fokusberufe" genannt, Berufe, in denen eine Überschussituation herrscht, "Kontrollberufe". Letztere werden zur kontrastierenden Kontrolle der Analysen zu den Fokusberufen herangezogen.

### Fokusberufe<sup>3</sup>

Berufe der Metallverarbeitung, Berufe des Maschinenbaus (24)  
Ingenieurberufe (31)  
TechnikerInnen (32)  
Berufe der Informatik (36)  
Berufe des Baugewerbes (41)

### Kontrollberufe

Berufe des Handels und des Verkaufs (51)  
Künstlerische Berufe (82)  
Transportberufe (53)

In die Analyse fliessen diejenigen Stellen ein, die den RAV gemeldet wurden und die in der Datenbank AVAM des Seco verfügbar sind. Diese machen nur einen Teil aller auf dem Markt vorhandenen offenen Stellen aus, deren genaue Zahl sich allerdings nur näherungsweise schätzen lässt.<sup>4</sup> Diese Tatsache schränkt aber die Aussagekraft der Studie nicht ein, weil es ja gerade um den Beitrag geht, den die RAV zur Lösung der Fachkräfteproblematik leisten können.

## Fragestellungen

Folgende Fragen sollen in dieser Studie beleuchtet werden:

- Wie viele Stellen werden in den genannten Berufsgruppen den RAV der AMOSA-Kantone<sup>5</sup> gemeldet?
- Wie gross ist das Matching-Potenzial in den untersuchten Berufen, d.h., wie viele geeignete Stellensuchende kommen auf eine gemeldete Stelle, unter Berücksichtigung von Faktoren wie Qualifikation und Erfahrung?
- Wie gestaltet sich die Zuweisungspraxis in den AMOSA-Kantonen hinsichtlich der untersuchten Berufsgruppen? Lassen sich Erfolgsfaktoren identifizieren?

<sup>1</sup> BSS, & Sheldon, G. (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

<sup>2</sup> Anmerkung: Markierte Stellen werde in der Schlussredaktion bereinigt (v.a. Verweise auf andere Teilstudien).

<sup>3</sup> In Klammern die Ausprägung in der Schweizer Berufsnomenklatur 2000.

<sup>4</sup> Eine Schätzung wird in Teilstudie 5 " Stellenmarkt und Wahrnehmung RAV" vorgenommen.

<sup>5</sup> Aargau, Appenzell AI und AR, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug, Zürich.

## Methodische Bemerkungen und zeitlicher Fokus

Der untersuchte Zeitraum umfasst die Jahre 2010 bis 2013. Mit der Umstellung auf der AVAM-Datenbank im Juni 2009 ergaben sich Veränderungen in der Datenstruktur, die die Betrachtung weiter zurückliegender Zeiträume erschweren.

Bei den offenen Stellen werden diejenigen Berufscodes gezählt, die im Rohdatenfile vorhanden sind, welches das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) monatlich erstellt, also maximal drei pro Stelle<sup>6</sup>. Es werden Stellen berücksichtigt, die in den AMOSA-Kantonen gemeldet wurden und bei denen mindestens ein Berufscode einer der untersuchten Berufsgruppen angehört. Es ist also möglich, dass die gleiche Stelle bei berufsgruppenspezifischen Analysen mehrfach auftaucht.

Es ist bekannt, dass die Abmeldegründe der Stellen nicht mit hundertprozentiger Sicherheit ermittelt werden können, weil unbewirtschaftete offene Stellen nach einer gewissen Zeit systembedingt abgemeldet werden. Analysen zum Stellenbestand, zu den Abmeldungen sowie zur Zuweisungspraxis werden auf Basis der Angaben im AVAM durchgeführt. Systembedingte Abmeldungen werden daher behandelt wie Stellen, die nicht besetzt wurden.

Für die Matchinganalyse werden zwei Zeitpunkte herangezogen, um Saisoneffekte sichtbar zu machen, nämlich Februar und August 2013. Die Analyse wird auf der tiefsten Ebene der Schweizer Berufsnomenklatur, der fünfstelligen, vorgenommen. Als zusätzliche Untersuchungsvariablen werden Qualifikation und Erfahrung gemäss Codierung im AVAM herangezogen. Auf weitere Kriterien wird verzichtet. Das Geschlecht wird bei den offenen Stellen praktisch nie genannt. Auch Alterseinschränkungen sind eher selten. Bei den Stellen für Ingenieure beispielsweise wird in etwa einem Viertel der Stellen ein Mindestalter von 25 und bei rund einem Drittel ein Höchstalter von 55 genannt. Es werden sowohl bei den Stellensuchenden wie auch bei den offenen Stellen alle vorkommenden Berufsnennungen beigezogen, dementsprechend kann eine Stelle, aber auch eine stellensuchende Person mehrfach vorkommen.

Das "Matching-Potenzial" soll Aufschluss darüber geben, mit wie vielen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ein Betrieb rechnen kann, der einem RAV eine Stelle meldet. Dabei wird das AMOSA-Gebiet als einheitlicher Arbeitsmarkt angesehen, es werden also alle in einem AMOSA-Kanton gemeldeten Stellen allen Stellensuchenden dieser Kantone gegenübergestellt.<sup>7</sup>

Die Informationen zu den Stellensuchenden stammen, so vorhanden, aus dem Schnittstellenfile des SECO. Weitere Informationen, etwa zu den gesuchten Berufen der Stellensuchenden, wurden direkt der AVAM<sup>8</sup>-Datenbank entnommen.

Die Qualifikation wurde mit Hilfe des AVAM-Felds "Qualifikation" gemessen. Dieses ist zwar eigentlich nur für Lehrberufe vorgesehen, wird aber in der Praxis auch bei höheren Berufsabschlüssen angewendet. Analoges gilt für das Feld "Abschluss", das für Berufe höherer Qualifikation vorgesehen ist. Dieses wird häufig auch bei nicht-tertiären Abschlüssen benutzt. Hinzu kommt, dass insbesondere bei älteren und ausländischen Abschlüssen die Zuordnung nicht immer zweifelsfrei möglich ist. Alles in allem haben wir für die Analyse dasjenige Feld verwendet, das unter dem Strich die Qualifikation zuverlässiger erfasst. Trotzdem lässt sich eine gewisse Unschärfe nicht vermeiden. Eine weitere methodische Problematik ergibt sich aus der Zuordnung der im AVAM erfassten Berufe zur Berufsnomenklatur 2000. Dies betrifft vor allen den Bereich der Informatik, wo die vorhandene Vielfalt an Berufsbezeichnungen nur unzureichend abgebildet werden kann.

Die Analyse der Zuweisungen<sup>9</sup> schliesst die Jahre 2010 bis 2013 ein. Einbezogen werden alle Zuweisungen in Fokus- und die Kontrollberufe in den AMOSA-Kantonen. Das sind rund 300'000. Untersucht wird, wie hoch der Anteil Zuweisungen ist, aus denen ein Stellenantritt resultiert. Identifiziert werden sollen mögliche Faktoren, die den Erfolg einer Zuweisung beeinflussen können: Qualifikation,

<sup>6</sup> Eine Prüfung zeigte, dass mehr als drei Berufscodes selten sind, daher wurde auf den Aufwand verzichtet, diese direkt aus dem AVAM zu beziehen. Überdies stammen die verschiedenen Berufsnennungen häufig aus der gleichen Berufsgruppe.

<sup>7</sup> Diese Einschränkung hat einerseits forschungspraktische Gründe, weil detaillierte Angaben zu den Stellensuchenden nur für die AMOSA-Kantone vorliegen. Andererseits stimmen Beschäftigungs- und Meldekanton der Stelle in den meisten Fällen überein.

<sup>8</sup> AVAM=Informationssystem für Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik. Es handelt sich um eine Datenbank, die vom SECO im Rahmen des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes AVIG betrieben wird. Der Zugriff ist eingeschränkt.

<sup>9</sup> Unter einer Zuweisung versteht man den verpflichtenden Auftrag an einen Stellensuchenden, sich auf eine den RAV gemeldete offene Stelle zu bewerben.

Erfahrung usw. Zu Vergleichszwecken werden auch "Schnellzuweisungen" untersucht, also Zuweisungen auf Stellen, die nicht im AVAM registriert sind. Schnellzuweisungen werden auch im AVAM erfasst und enthalten Informationen zur Stelle. Die Daten wurden direkt aus der AVAM-Datenbank heruntergeladen.

Der Schwerpunkt dieser Studie liegt in der empirischen Analyse und der Anregung der Diskussion zum Potenzial der RAV hinsichtlich des Fachkräftemangels und zur Zuweisungspraxis.

# 1 Den RAV gemeldete offene Stellen: Bestand und Abmeldegründe

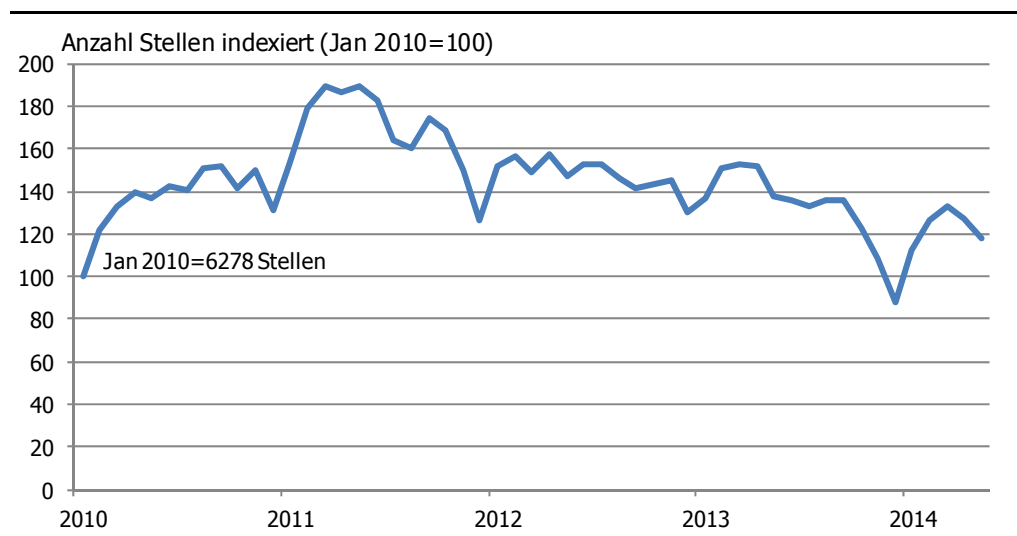
Die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldeten Stellen machen nur einen Bruchteil der offenen Stellen aus, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt befinden. Es dürften im Ganzen zwischen zehn und zwanzig Prozent sein, wobei die Unterschiede nach Branche und Berufsgruppe beträchtlich sind.<sup>10</sup> Die Vermutung liegt nahe, dass eine offene Stelle dann dem RAV gemeldet wird, wenn sie rasch besetzt werden muss und die Qualifikationsanforderungen nicht allzu spezifisch sind. Folgerichtig lässt sich die These aufstellen, dass Stellen für Berufe mit Fachkräftemangel, hier Fokusberufe genannt, den RAV weniger häufig gemeldet werden als andere. Ferner ist anzunehmen, dass Stellen für Fachkräfte seltener erfolgreich besetzt werden als solche mit weniger spezifischen Anforderungen. Dies dürfte für die Fokusberufe noch ausgeprägter der Fall sein.

## 1.1 Bestände

In den AMOSA-Kantonen waren in der Untersuchungsperiode ab 2010 monatlich zwischen 6000 und 10000 Stellen auf den RAV gemeldet. Gezählt werden jeweils die Bestandeszahlen am Monatsende. Dieser setzt sich zusammen aus dem Bestand am Vormonatsende zuzüglich Anmeldungen abzüglich Abmeldungen im Zählmonat.

Nach einer Phase mit sehr vielen Stellen im Jahr 2011 (rund 10-12'000) ist ein leicht abnehmender Trend festzustellen (Abbildung 1), wobei die aktuellsten Zahlen (rund 6-8'000) mit denjenigen im Jahr 2010 vergleichbar sind. Die Zeitreihe wurde über den Dezember 2013 hinaus verlängert, um den Eindruck eines Abwärtstrends zu korrigieren, der durch den "Ausreisser" im Dezember 2013 entstehen kann.

**Abbildung 1: Bestand der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen, 2010-2014**



Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen Januar 2010– Mai 2014; indexiert (Jan 2010=100)  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen, AMOSA-Kantone

Die Zahl der offenen Stellen wird aber nicht nur durch die Konjunktur oder durch den Arbeitsmarkt bestimmt, sondern auch durch die Praxis der Kantone, zum Beispiel durch aktives Akquirieren von Stellen. Setzt man die Zahl der Stellen in Relation zu den Stellensuchendenzahlen, so zeigen sich beträchtliche Unterschiede (Tabelle 1). Verhältnismässig am meisten Stellen werden den RAV des Kantons Zug gemeldet, 2013 betrug die Relation Stellen/Stellensuchende dort 23,7 Prozent. Ebenfalls einen vergleichsweise hohen Prozentsatz weisen Aargau, Graubünden und St. Gallen auf, während

<sup>10</sup> Vgl. Teilstudie 4 für eine vertiefte Analyse.

Schaffhausen, die beiden Appenzell und Glarus tiefer liegen. Der Kanton Zürich weist mit noch etwas mehr als zehn Prozent einen vergleichsweise tiefen Wert auf.

**Tabelle 1: Zahl der den RAV gemeldeten offenen Stellen in Prozent der Stellensuchendenzahlen für die AMOSA-Kantone (Jahresmittelwerte)**

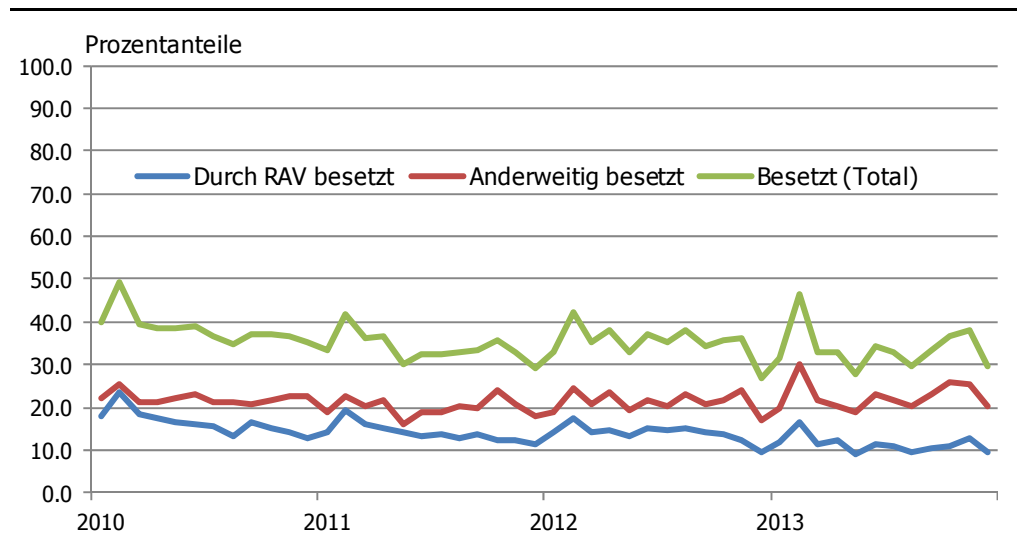
	2010	2011	2012	2013
<b>AG</b>	9,1	15,1	17,1	14,8
<b>AI</b>	5,6	10,9	3,9	5,1
<b>AR</b>	4,3	4,7	2,6	3,5
<b>GL</b>	7,7	10,2	4,3	5,6
<b>GR</b>	23,5	20,6	14,9	13,6
<b>SG</b>	9,2	12,6	14,7	11,1
<b>SH</b>	6,6	10,8	7,2	6,9
<b>TG</b>	10,8	12,6	10,0	9,5
<b>ZG</b>	14,9	35,6	28,9	23,7
<b>ZH</b>	11,4	18,1	13,2	10,9
<b>AMOSA</b>	10,9	16,5	14,1	11,9

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 1.2 Abmeldegründe

Über die Zeit gesehen ist der Anteil erfolgreicher Abmeldungen von gemeldeten offenen Stellen, d.h. Abmeldungen mit Besetzung der Stelle recht konstant. Er bewegt sich in den Jahren 2010 bis 2013 meist zwischen 30 und 40 Prozent (Abbildung 2). Mehr als die Hälfte aller erfolgreichen Abmeldungen geschieht allerdings nicht durch die RAV selber, zum Beispiel in Form von erfolgreichen Zuweisungen, sondern indem die Arbeitgebenden die Stelle anderweitig besetzen.<sup>11</sup> Dies weist darauf hin, dass Stellen, die den RAV gemeldet werden, auch über andere Kanäle ausgeschrieben werden.

**Abbildung 2: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen; Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

<sup>11</sup> Einen Monat nach Ablauf der Gültigkeitsdauer einer Stelle wird diese automatisch abgemeldet, sofern die Gültigkeitsdauer nicht manuell angepasst wird. Ob eine solche Stelle allenfalls doch noch besetzt werden kann, lässt sich nicht mehr eruieren.

## 2 Analyse des Matching-Potenzials in verschiedenen Berufsgruppen

In den folgenden Abschnitten geht es um die Frage, wie viele Stellen in den Fokus- und den Kontrollberufen, wie sie in der Einleitung definiert wurden, den RAV gemeldet werden, welche Abmeldegründe diese Berufe besitzen und welches Matching-Potenzial sie aufweisen. Das "Matching-Potenzial" soll Aufschluss darüber geben, mit wie vielen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ein Betrieb rechnen kann, der einem RAV eine Stelle meldet.

Gezählt wurde eine Stelle dann, wenn mindestens einer der in der Stellenausschreibung genannten Berufe zu einer der relevanten Gruppen gehörte. Es ist also durchaus möglich, dass die gleiche Stelle in verschiedenen Berufsgruppen gezählt wird. Dies hat mit der Formulierung der Stellenbeschreibungen zu tun, die oft keine Eingrenzung auf einen einzelnen Beruf zulassen und von den RAV-Mitarbeitenden im AVAM mehreren Berufen zugeordnet werden.

Als zusätzliche Analysemerkmale wurden Qualifikation und Erfahrung herangezogen. Qualifiziert bedeutet hier die Ausprägung "gelernt"<sup>12</sup>, Erfahrung wird mit "mehr als 1 Jahr Berufserfahrung" operationalisiert.

### 2.1 Fokusberufe: Ingenieure

Unter Ingenieurberufen werden alle Berufe zusammengefasst, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 31 beginnen. Die Gruppe umfasst auf der untersten Stufe (5-Steller) 13 Berufe. Sie ist sehr heterogen zusammengesetzt und umgreift Berufsfelder, wie Architekten, Agronomen und Maschineningenieure, die ausser den identischen Ausbildungsstätten, wenig Berührungspunkte aufweisen (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Ingenieurberufe in der Berufsnomenklatur 2000**

Nummer	Berufsbezeichnung
31101	Architekten
31102	Bauingenieure
31103	Informatikingenieure
31104	Maschineningenieure
31105	Heizungs- Lüftungs- und Klimaanlageingenieure
31106	Elektroingenieure
31107	Elektronik- und Mikrotechnikingenieure
31108	Forstingenieure
31109	Agronomen
31110	Kultur- und Vermessungsingenieure Geometer
31111	Orts- Siedlungs- und Landschaftsplaner
31112	Chemieingenieure und Lebensmittelingenieure
31113	Übrige Ingenieure

Quelle: Bundesamt für Statistik

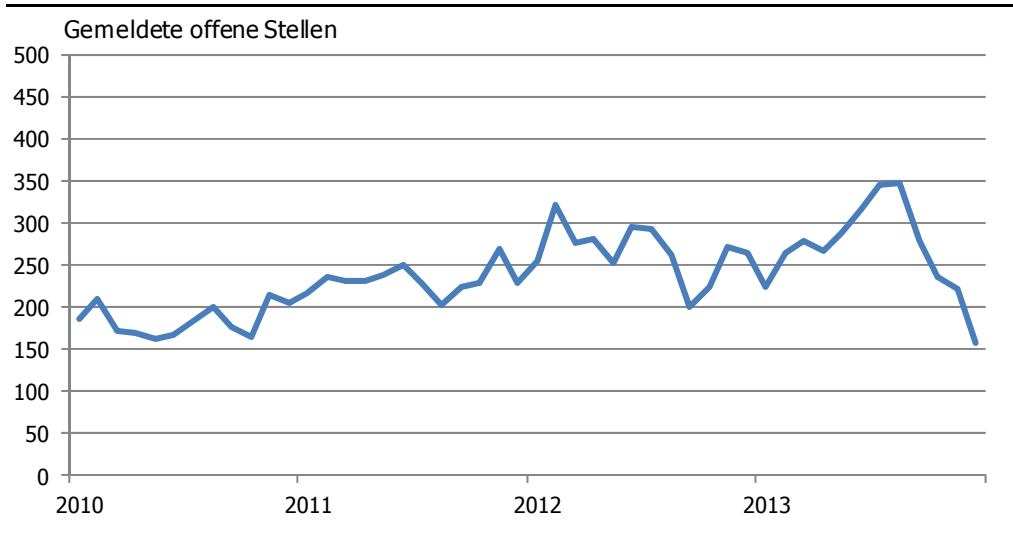
#### 2.1.1 Bestand

In den AMOSA-Kantonen waren in den Jahren 2010 bis 2013 meist zwischen 200 und 300 Ingenieurstellen gemeldet (Abbildung 3), d.h. Stellen, in denen mindestens einer der drei gesuchten Berufe ein Ingenieurberuf war. Am häufigsten waren Stellen für Maschineningenieure, von denen im Jahr 2013 im Schnitt um die 50 Stellen gemeldet waren, Informatikingenieure (45) sowie Elektroingenieure, Architekten und Bauingenieure (zwischen 20 und 25). Jeweils rund ein Fünftel aller Stellen wurden unter "übrige Ingenieure" codiert.

Weitaus am meisten Ingenieurstellen wurden in den Kantonen Aargau und Zürich gemeldet, viel weniger im Kanton St.Gallen, dessen Einwohnerzahl mit dem Kanton Aargau vergleichbar ist.

<sup>12</sup> Vgl. zur Operationalisierung die Bemerkungen im Abschnitt "Methodische Bemerkungen und zeitlicher Fokus".

**Abbildung 3: Gemeldete offene Stellen für Ingenieurberufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Ingenieurberufe (BN 2000: 31); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

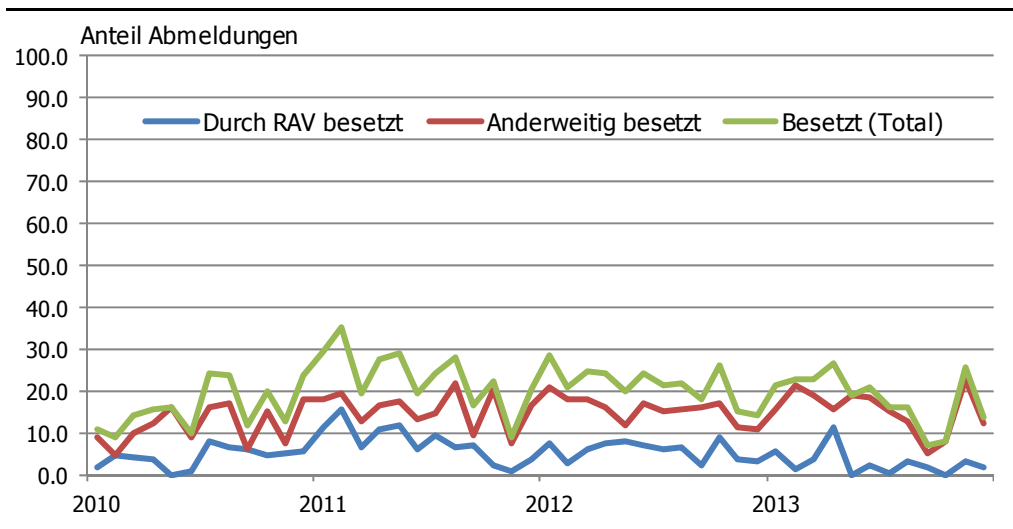
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.1.2 Abmeldegründe

Der Anteil "erfolgreich" abgemeldeter Ingenieurstellen liegt in der untersuchten Periode zwischen 10 und 30 Prozent, also unter dem Schnitt aller Stellen. Nur ein relativ kleiner Teil wurde durch die RAV selber abgemeldet, nämlich zwischen 0 und 15 Prozent (Abbildung 4).

Im nächsten Abschnitt geht es nun darum, ob dieser relativ schwache Erfolg daran liegt, dass zu wenige "Kandidatinnen" oder "Kandidaten" zur Verfügung stehen, die die Anforderungen der Stellenausschreibungen erfüllen.

**Abbildung 4: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Ingenieurberufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Ingenieurberufe (BN 2000: 31); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.1.3 Matching-Potenzial

Die Ergebnisse für die Ingenieurberufe sind in Tabelle 3 wiedergegeben. So gab es im Februar 2013 42 Stellen für Elektroingenieure, in denen sowohl Qualifikation als auch Erfahrung<sup>13</sup> verlangt wurden. Auf jede dieser Stellen kamen 1,1 Stellensuchende, die die Anforderungen erfüllten und zuletzt als Elektroingenieur gearbeitet hatten. 2,7 Personen pro Stelle erfüllten die Anforderungen (immer gemäss den Angaben im AVAM), die als gesuchten Beruf Elektroingenieur angegeben hatten, ohne diesen notwendigerweise ausgeübt zu haben.

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass vornehmlich Personen mit Qualifikation und Erfahrung gesucht werden. Damit zeigt sich, dass die oben formulierte Annahme, den RAV würden mehrheitlich Stellen gemeldet, die geringere Ansprüche an die Qualifikation stellen, nicht für alle Berufsgruppen gilt. Die Zahl der Stellensuchenden, die die gesuchten Kriterien erfüllt, ist bei allen Berufen mit nennenswerten offenen Stellen gering. Am grössten war sie im Februar 2013 bei den Architekten, wo auf jede der 21 Stellen 3,6 Stellensuchende kamen, die den Beruf zuletzt ausgeübt hatten, und 5, die danach suchten. Bei den Informatikingenieuren, den Maschinen- sowie den Elektroingenieuren liegt das Verhältnis Stellensuchende/Stelle noch tiefer. Die anderen Berufe sind zahlenmässig unbedeutend. Die "übrigen Ingenieure" sind als Sammelkategorie schwierig einzuordnen.

**Tabelle 3: Matching-Potenzial von ausgewählten Ingenieurberufen<sup>14</sup>**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Architekten	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	0,3	0,3	2	1,5	2,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	2	3,0	5,5	10	0,6	0,8
	Erfahrung und Qualifikation	21	3,6	5,0	47	1,9	2,7
Bauingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	0,0	3	0,3	0,3
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	1,0	7,0	6	0,3	1,0
	Erfahrung und Qualifikation	7	2,6	6,1	43	0,4	1,0
Informatikingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	0,6	1,7	12	0,3	1,3
	Nur Erfahrung	4	6,5	14,5	5	5,8	13,6
	Nur Qualifikation	4	2,5	5,8	4	2,5	5,0
	Erfahrung und Qualifikation	54	2,2	4,0	52	2,3	4,4
Maschineningenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	1,0	4,0	2	0,5	1,5
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	7,0	23,0	5	1,6	5,2
	Erfahrung und Qualifikation	62	1,0	2,2	66	0,9	2,2
Elektroingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	0,3	1,3	0		
	Nur Erfahrung	1	1,0	2,0	1	1,0	2,0
	Nur Qualifikation	0			1	2,0	10,0
	Erfahrung und Qualifikation	42	1,1	2,7	36	1,5	3,6
Übrige Ingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	1,0	4,8	2	1,0	4,0
	Nur Erfahrung	3	4,3	11,7	2	5,7	16,0
	Nur Qualifikation	9	1,6	5,2	10	0,5	6,0
	Erfahrung und Qualifikation	63	1,7	4,1	65	5,5	18,0

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

<sup>13</sup> Vgl. die Einleitung zu Kapitel 2.

<sup>14</sup> Die vollständigen Tabellen sind im Anhang abgebildet.

## 2.2 Fokusberufe: Informatik

Zu den Informatikberufen gehören fünf Berufe, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 36 beginnen (Tabelle 4). Nicht hierzu gerechnet werden die Informatikingenieure, die bei den Ingenieuren subsummiert sind.

**Tabelle 4: Informatikberufe in der Berufsnomenklatur 2000**

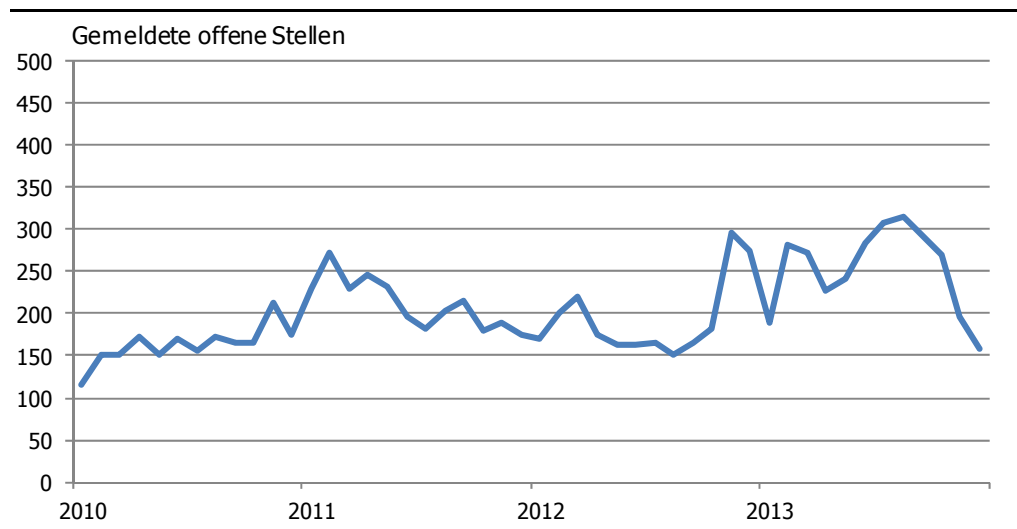
Nummer	Berufsbezeichnung
36101	Informatiker Analytiker
36102	Programmierer
36103	Informatikoperatore
36104	Webmasters und verwandte Berufe
36105	Andere Berufe der Informatik

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.2.1 Bestand

Der Bestand an Informatikerstellen war in den Jahren 2010 bis 2013 in den AMOSA-Kantonen vergleichbar mit den Ingenieurstellen (Abbildung 5). Gemeldet wurden sie vornehmlich in den Kantonen Zürich, Thurgau, St.Gallen und Aargau, wobei einige der im Thurgau gemeldeten Stellen in einem anderen Kanton angesiedelt waren.

**Abbildung 5: Gemeldete offene Stellen für Informatikberufe, 2010-2013**



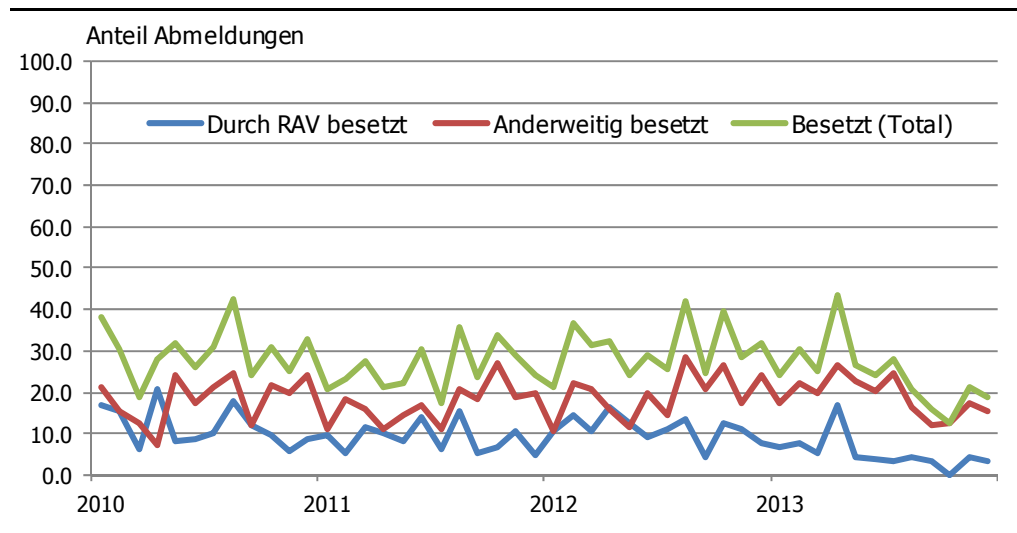
Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Informatikberufe (BN 2000: 36); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.2.2 Abmeldegründe

Der Anteil erfolgreich abgemeldeter Informatikerstellen schwankt sehr stark, liegt aber über dem analogen Wert bei den Ingenieuren (Abbildung 6). Der Anteil der durch die RAV vermittelten Stellen lag die meiste Zeit um die zehn Prozent. In der zweiten Hälfte des Jahres 2013 sind die Anteile gesunken.

**Abbildung 6: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Informatikberufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Informatikberufe (BN 2000: 36); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.2.3 Matching-Potenzial

Wie bereits bei den Ingenieurberufen besteht auch bei den Informatikberufen eine klare Tendenz zu Stellenausschreibungen, die Qualifikation und Erfahrung verlangen, aber namentlich bei den Programmierern (und den "übrigen Berufen der Informatik") sind auch solche vorhanden, wo diese beiden Anforderungen nicht explizit erwähnt werden. Auffällig ist die zahlenmässige Diskrepanz zwischen Stellensuchenden, die zuletzt einen Informatikberuf ausgeübt haben, und denjenigen, die einen solchen suchen. Letztere sind eindeutig in der Überzahl.

Die Zahl der Stellensuchenden, die auf eine Stelle kommen, ist zwar höher als bei den Ingenieurberufen, wie aus Tabelle 3 ersichtlich wird. Aber dies gilt vor allem für Stellen mit geringeren Anforderungen, bei den Stellen für Qualifizierte mit Erfahrung wird das Matching-Potenzial wieder geringer.

**Tabelle 5: Matching-Potenzial von Informatikerberufen (alle Berufe)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Informatiker Analytiker	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	8,3	37,5	6	5,3	22,7
	Nur Erfahrung	10	16,1	34,1	12	13,0	29,8
	Nur Qualifikation	13	4,1	7,8	23	2,3	5,0
	Erfahrung und Qualifikation	111	4,2	6,9	128	4,3	6,8
Programmierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	19	0,4	1,8	27	0,4	1,3
	Nur Erfahrung	2	22,0	59,0	13	3,6	9,1
	Nur Qualifikation	5	2,8	6,6	5	2,2	5,2
	Erfahrung und Qualifikation	44	2,7	5,0	56	1,9	3,6
Informatikoperateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	2,5	12,5	0		
	Nur Erfahrung	0			1	9,0	38,0
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	3	3,7	13,7	0		
Webmasters und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	4,0	40,0	2	1,5	18,0
	Nur Erfahrung	0			1	23,0	94,0
	Nur Qualifikation	0			1	3,0	19,0
	Erfahrung und Qualifikation	15	1,9	5,7	12	3,9	8,9
Andere Berufe der Informatik	Keine Erfahrung/Qualifikation	15	2,1	9,4	11	2,0	9,9
	Nur Erfahrung	17	7,2	22,1	12	11,3	32,3
	Nur Qualifikation	4	4,3	10,3	2	9,0	21,5
	Erfahrung und Qualifikation	64	2,3	5,2	55	3,2	7,3

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.3 Fokusberufe: Bauberufe

Zu den Bauberufen werden zwanzig Berufe gezählt, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 41 beginnen (Tabelle 6). Acht davon gehören zum Bauhauptgewerbe (41101-41108), zwölf zum Ausbaugewerbe (41201-41212).

**Tabelle 6: Bauberufe in der Berufsnomenklatur 2000**

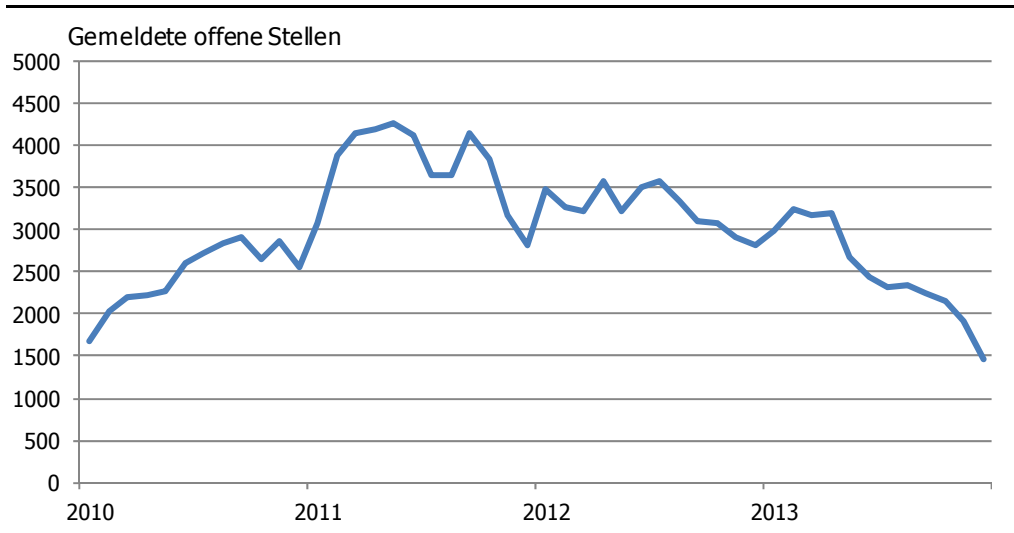
Nummer	Berufsbezeichnung
41101	Maurer
41102	Betonbauer Zementierer (Bau)
41103	Zimmerleute
41104	Strassenbauer
41105	Pflästerer
41106	Sprengfachleute Tunnelbauer Mineure
41107	Baumeister Baupoliere und verwandte Berufe
41108	Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes
41201	Boden- und Plattenleger
41202	Dachdecker
41203	Verputzer Stuckateure
41204	Maler Tapezierer
41205	Heizungs- und Lüftungsinstallateure
41206	Spengler (Bau)
41207	Isolierer
41208	Cheminée- und Kachelofenbauer Hafner
41209	Glaser
41210	Elektromonteur und -installateure
41211	Sanitärplaner und -installateure
41212	Sonstige Berufe des Ausbaugewerbes

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.3.1 Bestand

In den Jahren 2010 bis 2013 wurden zeitweise über 4000 Stellen den RAV in den AMOSA-Kantonen gemeldet, dies vor allem in den Kantonen Zürich, Aargau, St. Gallen und, Zug (Abbildung 7). Der Anteil von Stellen, die nicht im Meldekanton lagen, betrug im Februar 2013 ungefähr 20 Prozent. Ende 2013 ist die Zahl relativ stark gesunken. Die Zahlen der ersten Monate 2014 deuten aber auf eine Stabilisierung hin.

**Abbildung 7: Gemeldete offene Stellen für Bauberufe, 2010-2013**

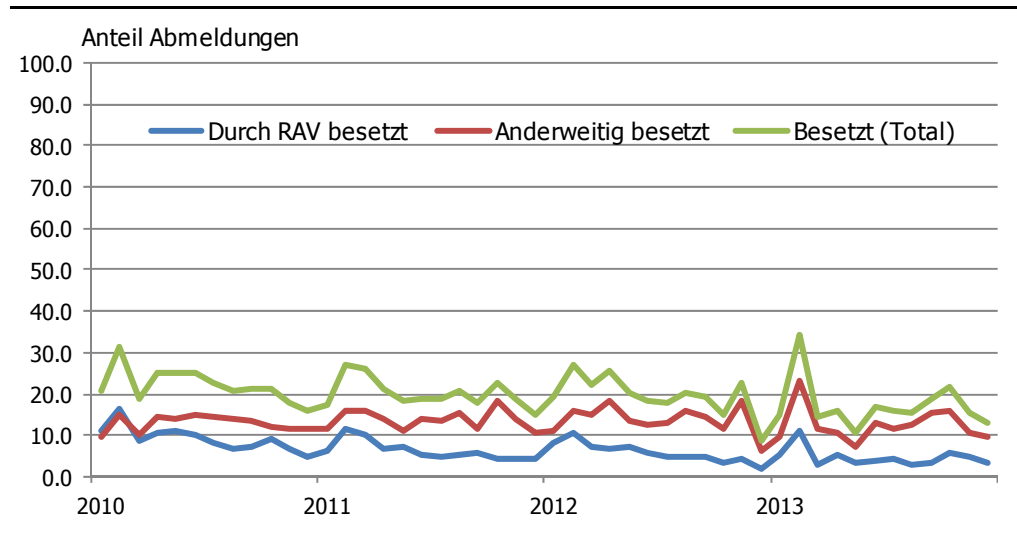


Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Bauberufe (BN 2000: 41); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.3.2 Abmeldegründe

Der Anteil der erfolgreich abgemeldeten Stellen für Bauberufe lag in der untersuchten Periode konstant bei ungefähr zwanzig Prozent (Abbildung 8). Unter zehn Prozent betrug jeweils der Anteil Stellen, die durch das RAV besetzt worden sind.

**Abbildung 8: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Bauberufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Bauberufe (BN 2000: 41); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.3.3 Matching-Analyse

Bei den Bauberufen bestätigt sich die These deutlich, dass die Mehrzahl der Stellenausschreibungen in den Fokusberufen Qualifikation oder zumindest Erfahrung verlangt. Je grösser die erwarteten Anforderungen, desto kleiner wird die potenzielle Zahl Stellensuchender, die für eine entsprechende Stelle zur Verfügung stehen könnten. Sehr ausgeprägt ist dieses Phänomen etwa bei den Zimmerleuten, wo nur für jede zweite bis dritte Stelle eine Person zu finden ist, die sowohl qualifiziert als auch erfahren ist und diesen Beruf entweder ausgeübt oder gesucht hat. Etwas weniger ausgeprägt ist diese "Mangelsituation" bei den Maurern oder Strassenbauern (Tabelle 7).

**Tabelle 7: Matching-Potenzial von ausgewählten Bauberufen (Bauhauptgewerbe)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Maurer	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	15,2	31,8	4	5,5	18,8
	Nur Erfahrung	25	11,4	21,6	25	4,3	8,9
	Nur Qualifikation	41	1,4	2,3	26	0,9	1,3
	Erfahrung und Qualifikation	159	1,8	2,6	128	0,9	1,3
Betonbauer Zementierer (Bau)	Keine Erfahrung/Qualifikation	22	2,9	5,5	7	4,9	9,1
	Nur Erfahrung	60	5,7	8,6	33	5,5	7,7
	Nur Qualifikation	5	1,2	2,2	3	1,3	2,0
	Erfahrung und Qualifikation	41	1,0	1,8	15	1,1	2,0
Zimmerleute	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	6,3	14,3	4	4,0	8,5
	Nur Erfahrung	7	5,3	11,7	7	2,4	7,0
	Nur Qualifikation	37	0,3	0,5	41	0,1	0,1
	Erfahrung und Qualifikation	187	0,3	0,5	113	0,3	0,3
Strassenbauer	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	9,0	34,8	2	7,0	52,5
	Nur Erfahrung	20	8,8	17,1	9	5,3	12,3
	Nur Qualifikation	18	1,3	1,8	9	0,8	1,2
	Erfahrung und Qualifikation	66	1,5	2,0	25	1,1	1,4
Baumeister Baupoliere und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	11	0,5	0,8	4	0,5	1,3
	Nur Erfahrung	7	2,3	3,6	16	0,4	0,5
	Nur Qualifikation	2	1,0	1,5	1	1,0	1,0
	Erfahrung und Qualifikation	43	0,4	0,7	22	0,4	0,8
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	Keine Erfahrung/Qualifikation	49	10,4	36,6	40	5,7	27,3
	Nur Erfahrung	162	9,2	18,5	108	6,1	14,1
	Nur Qualifikation	16	1,1	2,9	11	0,7	2,5
	Erfahrung und Qualifikation	71	1,6	3,7	35	1,8	3,4

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Analoges gilt für das Ausbaugewerbe (Tabelle 8). Bei Dachdeckern, Lüftungs- und Heizungsinstallateuren sowie Elektroinstallateuren besteht klar ein Überhang an Stellen, wobei die Situation (aus Sicht der Betriebe) im Sommer ausgeprägter ist als im Winter. Stark ist der saisonale Effekt bei den Malern und Tapezierern. Im Winter ist die Zahl der Stellen viermal so gross wie die der potenziellen Anwärterinnen und Anwärter darauf, im Sommer besteht fast Gleichstand.

**Tabelle 8: Matching-Potenzial von ausgewählten Bauberufen (Ausbaugewerbe)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Boden- und Plattenleger	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	10,3	27,5	5	7,0	15,6
	Nur Erfahrung	19	9,7	14,9	18	7,0	10,6
	Nur Qualifikation	20	1,0	1,0	30	0,5	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	95	1,2	1,3	59	1,0	1,2
Dachdecker	Keine Erfahrung/Qualifikation	8	5,6	9,5	4	3,5	7,5
	Nur Erfahrung	22	4,5	6,9	17	2,6	4,0
	Nur Qualifikation	34	0,2	0,3	64	0,0	0,0
	Erfahrung und Qualifikation	108	0,6	0,6	88	0,3	0,3
Verputzer Stuckateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	14,9	32,0	8	6,8	15,9
	Nur Erfahrung	57	7,8	11,4	33	9,2	12,9
	Nur Qualifikation	13	1,5	1,8	12	1,0	1,3
	Erfahrung und Qualifikation	86	1,2	1,4	57	0,8	0,9
Maler Tapezierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	40,5	166,0			
	Nur Erfahrung	14	19,7	39,6	16	10,4	23,2
	Nur Qualifikation	27	3,2	3,7	29	1,4	1,4
	Erfahrung und Qualifikation	126	4,0	4,8	148	1,2	1,6
Heizungs- und Lüftungsinstallateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	9,3	21,5	4	7,8	15,8
	Nur Erfahrung	10	8,6	12,2	13	4,7	6,5
	Nur Qualifikation	71	0,2	0,3	51	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	315	0,2	0,3	211	0,2	0,4
Spengler (Bau)	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	1,4	3,6	12	0,3	1,4
	Nur Erfahrung	12	1,6	3,0	17	0,8	1,8
	Nur Qualifikation	19	0,3	0,5	19	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	84	0,4	0,5	65	0,2	0,3
Isolierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	9,9	18,0	2	19,5	39,5
	Nur Erfahrung	30	7,8	12,2	17	8,5	13,6
	Nur Qualifikation	6	0,5	0,5	6	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	35	0,6	0,9	20	0,6	1,1
Elektromonteur und -installateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	16	4,7	12,9	20	2,3	7,9
	Nur Erfahrung	20	8,5	14,8	33	4,3	7,3
	Nur Qualifikation	156	0,1	0,3	85	0,3	0,4
	Erfahrung und Qualifikation	496	0,4	0,6	308	0,5	0,7
Sanitärplaner und -installateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	2,8	7,1	7	3,3	7,1
	Nur Erfahrung	15	3,1	5,4	10	2,9	6,1
	Nur Qualifikation	80	0,2	0,3	52	0,1	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	314	0,4	0,5	239	0,3	0,3

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.4 Fokusberufe: Metallverarbeitung

Zu den metallverarbeitenden Berufen werden 25 Berufe gezählt, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 24 beginnen (Tabelle 9). Dazu gehören vier Gruppen, Berufe der Metallerzeugung (241), Berufe der Metallbearbeitung, -verformung, -veredelung sowie -härtung (242), Berufe des Metallbaus sowie der Metallverbindung (243) und Berufe des Maschinenbaus sowie -unterhalts (244). Es handelt sich also um eine sehr heterogene Berufsgruppe.

**Tabelle 9: Metallverarbeitende Berufe in der Berufsnomenklatur 2000**

Nummer	Berufsbezeichnung
24101	Giesser und verwandte Berufe
24102	Kernmacher Gussformer
24103	Sonstige Berufe der Metallerzeugung
24201	Berufe der spanlosen Metallverformung
24202	Berufe der metallischen Oberflächenveredelung
24203	Metallschleifer sowie -polierer
24204	Werkzeugmaschinenisten
24205	Fräser und Hobler
24206	Metallbohrer
24207	Dreher
24208	Decolleteure und Schraubenmacher
24209	Sonstige Metallbearbeiter und -verformer
24301	Schweisser und andere Berufe der Metallverbindung
24302	Anlagen- und Apparatebauer
24303	Spengler (Industrie)
24304	Schmiede wna <sup>15</sup>
24305	Metallbauer und Metallbauschlosser
24306	Konstruktionsschlosser
24307	Schlosser wna
24308	Sonstige Metallverarbeiter
24401	Mechaniker
24402	Feinmechaniker und Mikromechaniker
24403	Maschinenschlosser, Maschinenmonteure und verwandte Berufe
24404	Mechaniker für Einrichtung und Unterhalt und sonstige Mechaniker
24405	Sonstige Monteure

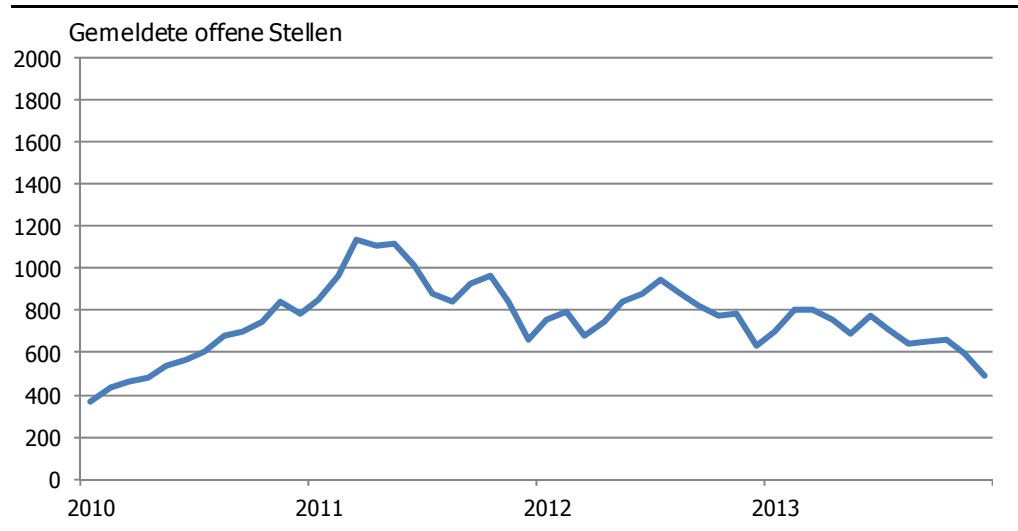
Quelle: Bundesamt für Statistik

<sup>15</sup> "wna" steht für "wenn nicht anderswo erwähnt" und bedeutet "übrige".

### 2.4.1 Bestand

Zwischen 2010 und 2013 waren im AMOSA-Gebiet meist rund 800 Stellen für metallverarbeitende Berufe bei den RAV gemeldet (Abbildung 9). 2011 waren es zwischenzeitlich mehr als 1000, mittlerweile hat sich die Zahl wieder etwas zurückgebildet.

**Abbildung 9: Gemeldete offene Stellen für metallverarbeitende Berufe, 2010-2013**

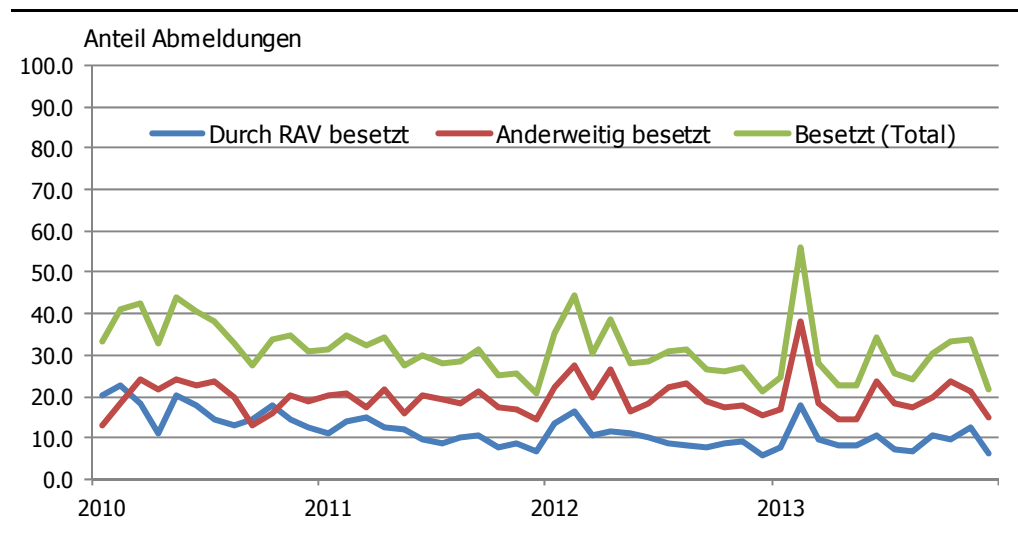


Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für metallverarbeitende Berufe (BN 2000: 24); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.4.2 Abmeldegründe

Der Anteil erfolgreich besetzter Stellen ist bei den metallverarbeitenden Berufen höher als etwa bei den Bauberufen (Abbildung 10). Er bewegt sich mit grossen Schwankungen meist um dreissig Prozent, ein Drittel davon wird durch die RAV besetzt.

**Abbildung 10: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für metallverarbeitende Berufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für metallverarbeitende Berufe (BN 2000: 24); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.4.3 Matching-Analyse

In der Gruppe der metallerzeugenden Berufe werden kaum Stellen ausgeschrieben. Die vollständige Tabelle ist im Anhang wiedergegeben.

**Tabelle 11: Matching-Potenzial von ausgewählten metallverarbeitenden Berufen (Metallbearbeitung, -verformung, -veredelung sowie -härtung)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Fräser und Hobler	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	0,5	4,0	2	1,0	5,0
	Nur Erfahrung	4	3,0	8,8	4	3,3	8,3
	Nur Qualifikation	2	0,5	2,0	1	0,0	4,0
	Erfahrung und Qualifikation	5	2,6	11,2	11	0,8	4,0
Dreher	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	0,3	2,7	2	0,5	5,0
	Nur Erfahrung	0			4	2,5	9,8
	Nur Qualifikation	1	2,0	7,0	1	1,0	6,0
	Erfahrung und Qualifikation	15	1,3	4,5	9	1,2	5,4

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Auch bei den metallbearbeitenden Berufen ist die Zahl der Stellenausschreibungen bei den RAV gering. Einzig Dreher sowie Fräser und Hobler werden gelegentlich gesucht. Auffällig ist in diesem Bereich die Diskrepanz zwischen der Zahl Stellensuchender, die den Beruf ausgeübt haben, und denjenigen, die ihn suchen (Tabelle 11). Letztere ist deutlich grösser. Möglicherweise hat das einen Zusammenhang mit arbeitsmarktlichen Angeboten, insb. Einsatzprogrammen, in denen solche Fertigkeiten angeeignet oder vertieft werden können.

**Tabelle 12: Matching-Potenzial von ausgewählten metallverarbeitenden Berufen  
(Metallbau und -verbindung)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Schweisser und andere Berufe der Metallverbindung	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	14,5	69,5	6	2,8	18,8
	Nur Erfahrung	15	7,3	24,6	13	7,1	26,4
	Nur Qualifikation	7	0,9	3,6	6	0,7	3,0
	Erfahrung und Qualifikation	26	2,6	6,0	20	3,2	6,4
Anlagen- und Apparatebauer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	12,0	30,0	2	3,0	9,5
	Nur Qualifikation	9	0,7	1,3	13	0,3	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	36	0,8	1,2	45	0,5	0,9
Metallbauer und Metallbauschlosser	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	4,0	11,8	4	3,5	10,5
	Nur Erfahrung	10	4,7	13,1	9	5,0	11,8
	Nur Qualifikation	25	0,5	1,1	36	0,4	0,6
	Erfahrung und Qualifikation	129	0,5	0,9	85	0,7	1,2
Schlosser wna	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			2	7,0	19,5
	Nur Erfahrung	4	14,0	44,0	3	15,3	45,7
	Nur Qualifikation	8	0,8	2,9	4	0,8	4,3
	Erfahrung und Qualifikation	26	1,8	4,9	23	1,3	4,2

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

In der Gruppe der Metallbauberufe stechen vor allem die Metallbauer und Metallbauschlosser heraus, die rund die Hälfte aller gemeldeten Stellen ausmachen, ferner Schweisser, Anlagen- und Apparatebauer sowie Schlosser (Tabelle 12). Bei den Schweissern ist das Matching-Potenzial am grössten, es liegt bei den qualifizierten Stellen bei ungefähr sechs zu eins, wenn man die gesuchten Berufe zum Massstab nimmt. Auch bei den Schlossern ist die Zahl der in Frage kommenden Stellensuchenden pro Stelle vergleichsweise hoch. Bei den Metallbauern und Metallbauschlossern kommt dagegen auf jede Stelle nur rund ein Stellensuchender, sobald in der Stellenausschreibung Qualifikation (und Erfahrung) verlangt wird.

**Tabelle 13: Matching-Potenzial von ausgewählten metallverarbeitenden Berufen  
(Maschinenbau und -unterhalt)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Mechaniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	8,3	26,7	12	3,3	10,9
	Nur Erfahrung	16	6,9	19,4	11	8,5	22,8
	Nur Qualifikation	50	1,1	2,2	41	1,0	2,2
	Erfahrung und Qualifikation	180	1,5	2,9	159	1,5	2,9
Mechaniker für Einrichtung und Unterhalt und sonstige Mechaniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	3,3	14,3	3	3,3	15,3
	Nur Erfahrung	1	30,0	100,0	3	7,7	35,7
	Nur Qualifikation	43	0,5	1,1	20	0,7	1,8
	Erfahrung und Qualifikation	93	0,9	2,3	64	1,5	3,2
Sonstige Monteure	Keine Erfahrung/Qualifikation	24	5,2	17,2	25	3,5	11,9
	Nur Erfahrung	66	5,1	11,6	28	10,4	22,5
	Nur Qualifikation	16	1,0	2,7	8	0,8	2,8
	Erfahrung und Qualifikation	68	1,3	2,8	50	1,6	3,7

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

In der zahlenmässig grössten Gruppe, dem Maschinenbau und -unterhalt, steigt bei den Mechanikern wie auch den "Mechanikern für Einrichtung und Unterhalt und sonstigen Mechanikern" die Zahl der Stellen mit der Zunahme der Anforderungen. Parallel dazu nimmt die relative Zahl der potenziellen Stellensuchenden ab (Tabelle 13). Bei den "sonstigen Monteuren" dagegen existiert eine beträchtliche Zahl von Stellen, die nur Erfahrung verlangen. Dort ist denn auch die Zahl der Stellensuchenden, die dafür in Frage kämen, relativ hoch, im Winter bei 12 (gesuchte Berufe), im Sommer bei über 20.

## 2.5 Techniker

Zu den Technikern werden neun Berufe gezählt, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 32 beginnen (Tabelle 14). Es handelt sich um eine heterogene Gruppe, bei der einige Überschneidungen zu anderen Berufsgruppen vorhanden sind, etwa dem Ausbaugewerbe.

**Tabelle 14: Techniker in der Berufsnomenklatur 2000**

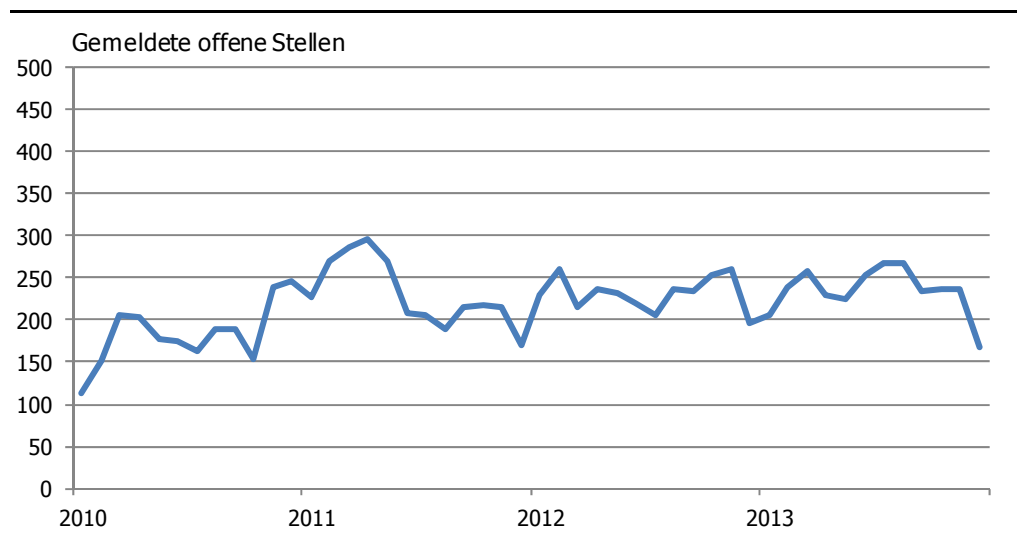
Nummer	Berufsbezeichnung
32101	Elektrotechniker
32102	Elektroniktechniker
32103	Hoch- und Tiefbautechniker Bauführer
32104	Maschinentechniker
32105	Textiltechniker
32106	Fernmeldetechniker
32107	Heizungs- Lüftungs- und Klimatechniker
32108	Fahr- und Flugzeugtechniker
32109	Übrige Techniker

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.5.1 Bestand

Der Stellenbestand der Berufsgruppe der Techniker war in der untersuchten Periode in den AMOSA-Kantonen ziemlich konstant (Abbildung 11). Er betrug in der Regel zwischen 200 und 250 Stellen, mit einem Hoch im Jahr 2011.

**Abbildung 11: Gemeldete offene Stellen für Techniker-Berufe, 2010-2013**



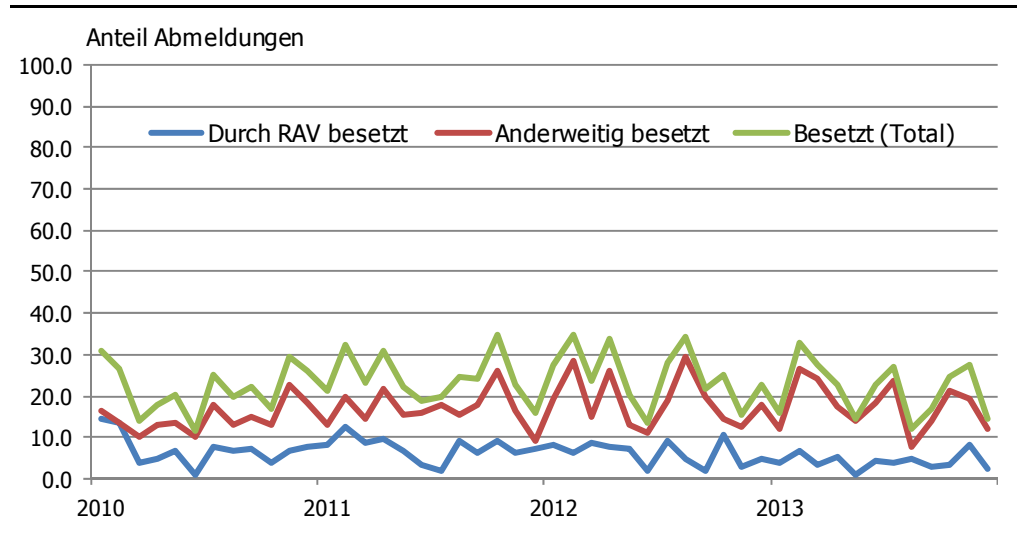
Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Techniker (BN 2000: 32); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.5.2 Abmeldegründe

Die Quote der erfolgreich abgemeldeten Stellen beträgt bei den Technikern gegen dreissig Prozent, der Anteil der Stellen, die durch ein RAV besetzt werden können, meist weniger als zehn Prozent (Abbildung 12).

**Abbildung 12: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Techniker-Berufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Techniker-Berufe (BN 2000: 32); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.5.3 Matching-Analyse

Das Stellenangebot der Technikergruppe beschränkt sich weitgehend auf die Gruppe der "Hoch- und Tiefbautechniker Bauführer" (Tabelle 15). In dieser steht jeder Stelle mit erhöhten Anforderungen an die Qualifikation höchstens ein Stellensuchender gegenüber. Bei den "übrigen technischen Berufen" ist das Matching-Potenzial der RAV etwas grösser, allerdings ist diese Rest-Kategorie schwierig einzuordnen.

**Tabelle 15: Matching-Potenzial von ausgewählten Technikerberufen**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Hoch- und Tiefbautechniker Bauführer	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	1,0	4,5	4	1,0	4,3
	Nur Erfahrung	12	1,4	3,7	11	1,8	4,3
	Nur Qualifikation	10	0,6	1,7	12	0,2	0,4
	Erfahrung und Qualifikation	76	0,6	1,1	111	0,3	0,6
Übrige Techniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	3,1	9,6	20	1,2	3,6
	Nur Erfahrung	6	17,0	31,3	7	14,3	27,1
	Nur Qualifikation	20	0,6	1,7	12	0,8	3,3
	Erfahrung und Qualifikation	67	1,3	3,0	48	2,0	4,8

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.6 Kontrollberufe: Handel und Verkauf

Die Gruppe der Handels- und Verkaufsberufe setzt sich aus neun Berufen zusammen (Tabelle 16).

**Tabelle 16: Berufe des Handels und des Verkaufs in der Berufsnomenklatur 2000**

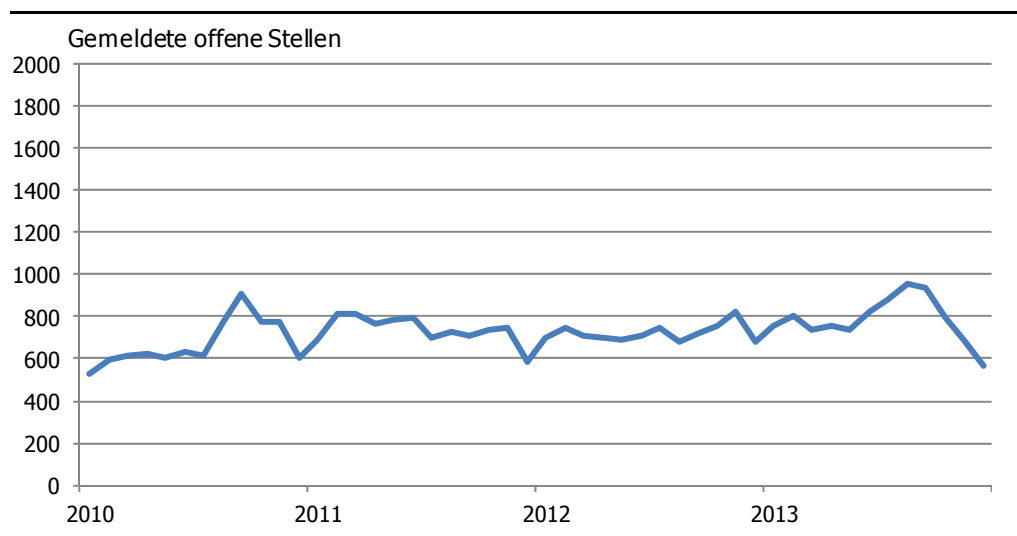
Nummer	Berufsbezeichnung
51101	Einkäufer
51102	Verkäufer Detailhandelsangestellte
51103	Kassiere
51104	Verleger Buchhändler
51105	Drogisten
51106	Tierhändler
51107	Sonstige Verkaufsberufe
51108	Vertreter Handelsreisende
51109	Übrige Kaufleute und Händler

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.6.1 Bestand

Die Zahl der Stellen in den Handels- und Verkaufsberufen (Abbildung 13) bewegte sich in den Jahren 2010 bis 2013 in den AMOSA-Kantone konstant zwischen 600 und 800.

**Abbildung 13: Gemeldete offene Stellen für Berufe des Handels und des Verkaufs, 2010-2013**

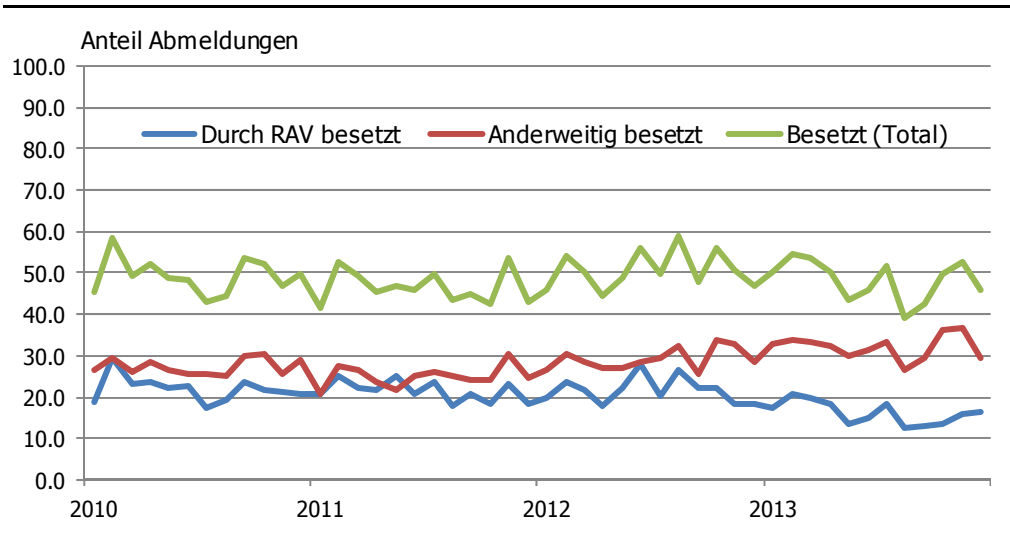


Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Berufe des Handels und des Verkaufs (BN 2000: 51); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.6.2 Abmeldegründe

Ungefähr die Hälfte aller gemeldeten Stellen im Bereich Handel und Verkauf (Abbildung 14) wird als "besetzt" abgemeldet. Der Anteil der Stellen, die durch das RAV besetzt werden, beträgt dabei etwa zwanzig Prozent. Diese Anteile sind bedeutend höher als bei den Fokusberufen.

**Abbildung 14: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Berufe des Handels und des Verkaufs, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Berufe des Handels und des Verkaufs (BN 2000: 51); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.6.3 Matching-Analyse

Das Matching-Potenzial von Stellen in Handels- und Verkaufsberufen ist anders charakterisiert als dasjenige bei den Fokusberufen (Tabelle 17). Zwar bilden bei den "übrigen Kaufleuten und Händlern" die Stellen mit Qualifikation und Erfahrung die grösste Gruppe. Aber sowohl bei den Verkäufern wie auch bei den Vertretern machen Stellen, bei denen nur Erfahrung oder gar nichts verlangt wird, einen hohen Anteil aus.

Ein wesentlicher Unterschied zu den Fokusberufen besteht darin, dass auf praktisch jede Stelle über zehn potenzielle Stellensuchende (oder weit mehr) kommen, die die Anforderungen an die Qualifikation und die Erfahrung erfüllen und eine Stelle in diesem Bereich suchen.

**Tabelle 17: Matching-Potenzial von ausgewählten Berufen des Handels und des Verkaufs**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Verkäufer Detailhandelsangestellte	Keine Erfahrung/Qualifikation	102	6.8	39.1	238	2.4	15.6
	Nur Erfahrung	118	16.4	37.2	166	11.5	25.4
	Nur Qualifikation	37	7.9	18.6	39	8.3	16.9
	Erfahrung und Qualifikation	196	8.1	16.5	183	9.5	18.2
Vertreter Handelsreisende	Keine Erfahrung/Qualifikation	70	1.8	8.9	75	1.9	7.7
	Nur Erfahrung	45	9.3	21.2	69	6.5	15.0
	Nur Qualifikation	27	1.6	3.8	5	7.4	17.2
	Erfahrung und Qualifikation	26	11.0	19.7	41	7.1	13.9
Übrige Kaufleute und Händler	Keine Erfahrung/Qualifikation	8	7.1	37.9	7	7.7	45.1
	Nur Erfahrung	16	11.4	30.1	6	30.0	87.0
	Nur Qualifikation	21	7.9	20.7	37	5.5	11.7
	Erfahrung und Qualifikation	164	5.6	13.9	134	8.3	19.8

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.7 Künstlerische Berufe

Die Gruppe der künstlerischen Berufe umfasst in der Berufsnomenklatur 2000 22 Tätigkeiten, die mit der Ziffer 82 beginnen (Tabelle 17).

**Tabelle 17: Künstlerische Berufe in der Berufsnomenklatur 2000**

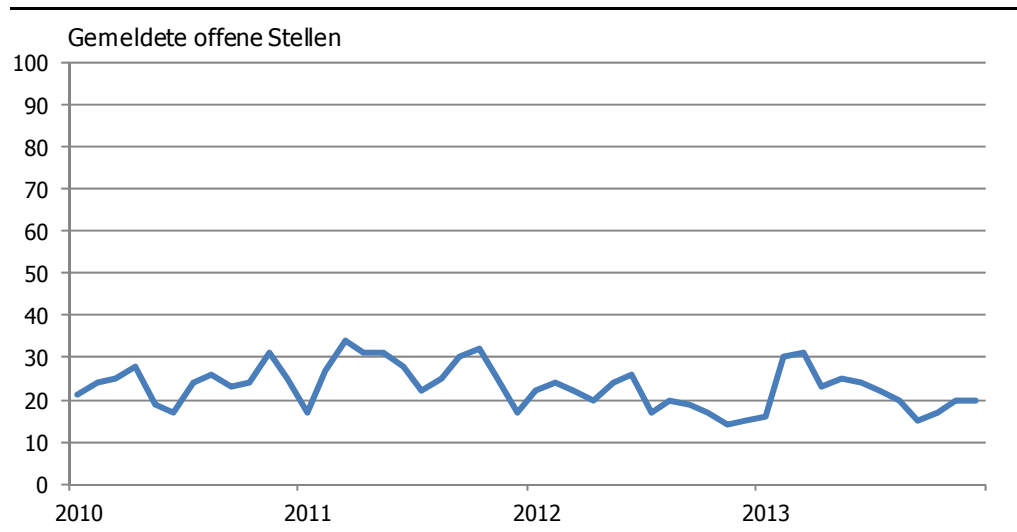
Nummer	Berufsbezeichnung
82101	Musiker Komponisten und Dirigenten
82102	Sänger
82201	Schauspieler
82202	Tänzer Tanzlehrer und Choreographen
82203	Artisten
82204	Photomodelle Dressmen
82205	Andere darstellende Berufe
82301	Steinbildhauer
82302	Kunstmaler und -zeichner
82303	Abbildungen und Plakatmaler
82304	Designer Modeschöpfer
82305	Andere künstlerische Gestalter
82401	Edelmetallschmiede
82402	Übrige Schmuckhersteller
82403	Holzschnitzer und -bildhauer und verwandte Berufe
82404	Keramiker Töpfer
82405	Keramik- und Glasmaler
82406	Musikinstrumentenbauer und -stimmer
82407	Dekorateure und Dekorationsgestalter
82408	Restauratoren
82409	Innenarchitekten Innendekorateure sowie Innenausstatter
82410	Andere Kunsthandwerker

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.7.1 Bestand

Offene Stellen im Kunstbereich sind in den AMOSA-Kantonen relativ dünn gesät (Abbildung 15). Es sind kaum je mehr als 30 gleichzeitig im Bestand.

**Abbildung 15: Gemeldete offene Stellen für künstlerische Berufe, 2010-2013**



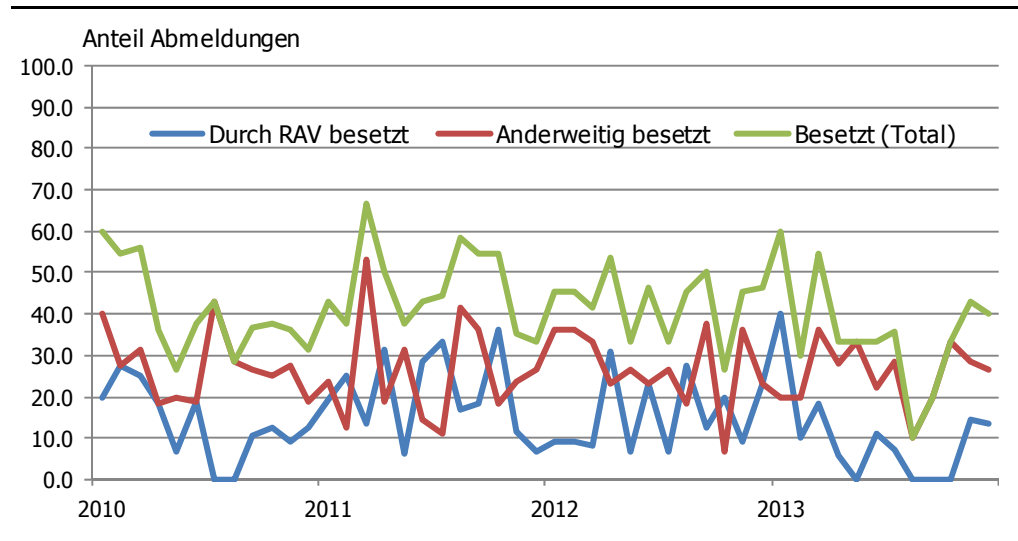
Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für künstlerische Berufe (BN 2000: 82); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.7.2 Abmeldegründe

Rund die Hälfte der künstlerischen Stellen kann erfolgreich besetzt werden, wobei der Anteil der RAV daran teilweise höher ist als der Anteil der Stellen, die anderweitig besetzt werden.

**Abbildung 16: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für künstlerische Berufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für künstlerische Berufe (BN 2000: 82); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 2.7.3 Matching-Analyse

Aufgrund der geringen Zahl der Stellen wird auf eine tabellarische Darstellung verzichtet. Die einzige nennenswerte Beobachtung betrifft die Abbildung und Plakatmaler, wo im Februar 12 Stellen offen waren, die Qualifikation und Erfahrung verlangten. Das Matching-Potenzial in diesem Bereich betrug 10,3 bei den ausgeübten Berufen sowie 15,5 bei den gesuchten.

## 2.8 Berufe des Transports

Unter den Transportberufen werden 21 Tätigkeiten zusammengefasst, die in der Berufsnomenklatur 2000 mit der Ziffer 53 beginnen (Tabelle 18). Sie sind in fünf Untergruppen aufgeteilt: Berufe des Schienen- und Seilbahnverkehrs (531), Berufe des motorisierten Strassenverkehrs (532), Berufe des Wasserverkehrs (533), Berufe des Luftverkehrs (534) sowie Übrige Transport- und Verkehrsberufe (535).

**Tabelle 18: Berufe des Transports in der Berufsnomenklatur 2000**

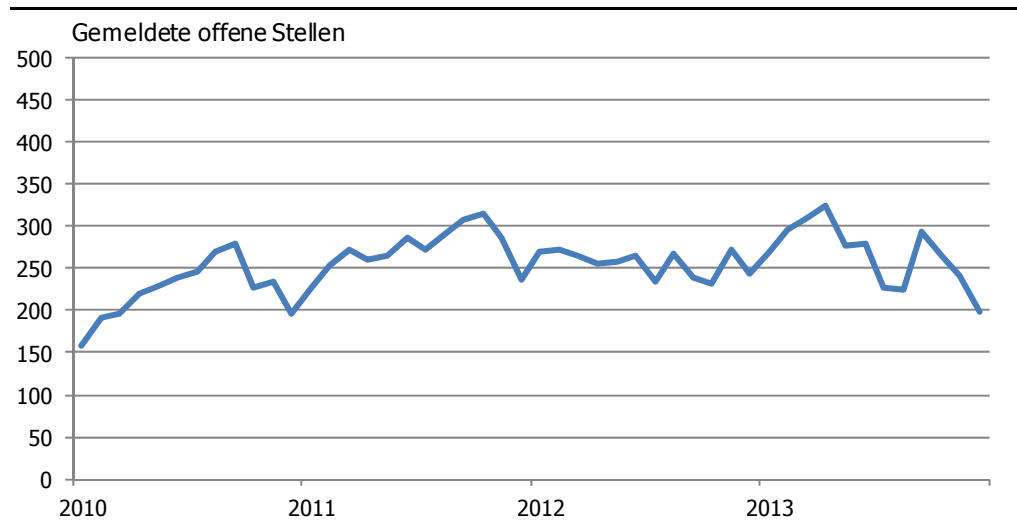
<b>Nummer</b>	<b>Berufsbezeichnung</b>
53101	Bahnhofvorstände Bahnbetriebsdisponenten und -sekretäre
53102	Streckenarbeiter und Geleisemonteure
53103	Stellwerkbeamte
53104	Depot- und Rangierangestellte
53105	Zugsbegleiter
53106	Lokomotiv- und Tramwagenführer und verwandte Berufe
53107	Seilbahnberufe
53108	Übrige Berufe des Schienen- und Seilbahnverkehrs
53201	Berufe des Personentransports und verwandte Berufe
53202	Lastwagenchauffeure
53203	Sonstige Chauffeure
53204	Fahrlehrer Autoexperten
53301	Schiffsführer Steuermänner
53302	Matrosen und sonstige Berufe des Wasserverkehrs
53401	Flugkapitäne Piloten Fluglehrer
53402	Flugverkehrsleiter
53403	Kabinenpersonal und verwandte Berufe
53404	Andere Luftverkehrsberufe
53501	Transportpersonal und Spediteure
53502	Ausläufer und Kuriere
53503	Übrige Transport- und Verkehrsberufe

Quelle: Bundesamt für Statistik

### 2.8.1 Bestand

In den Jahren 2010 bis 2013 waren meist um 250 Stellen für Transportberufe bei den RAV der AMOSA-Kantone gemeldet (Abbildung 17). Darunter waren allerdings nur sehr wenige Stellen in den Bereichen Wasserverkehr (533) und Luftverkehr (534).

**Abbildung 17: Gemeldete offene Stellen für Transportberufe, 2010-2013**

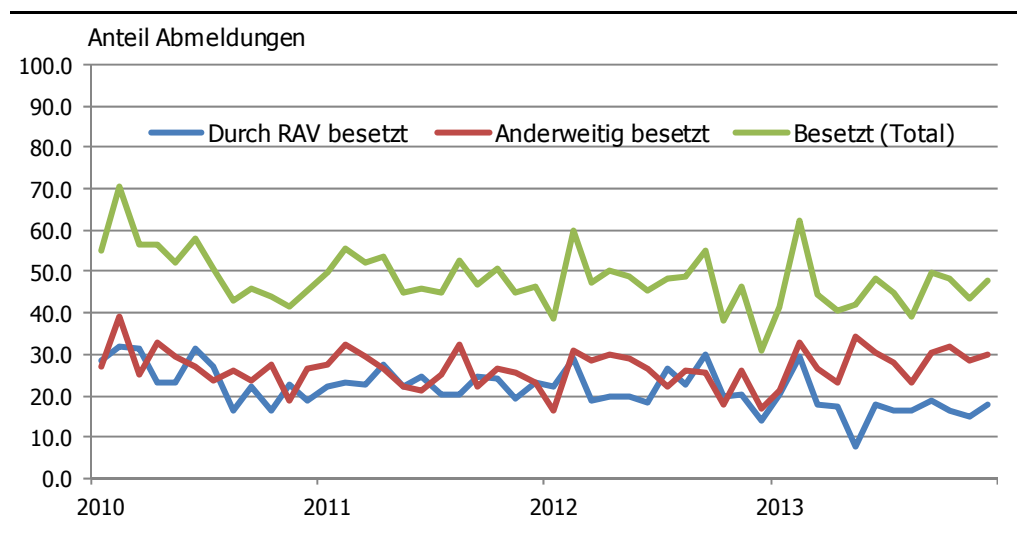


Datengrundlage: SECO (AVAM); gemeldete offene Stellen für Transportberufe (BN 2000: 53); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.8.2 Abmeldegründe

Der Anteil erfolgreicher Abmeldungen betrug bei den Transportberufen konstant um 50 Prozent. Davon wurde rund die Hälfte durch die RAV besetzt (Abbildung 18). Auch hier liegt der Anteil erfolgreicher Stellenbesetzungen höher als bei den Fokusberufen.

**Abbildung 18: Anteil Abmeldungen mit Stellenbesetzung an allen abgemeldeten offenen Stellen für Transportberufe, 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); abgemeldete offene Stellen für Transportberufe (BN 2000: 53); Monatswerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 2.8.3 Matching-Analyse

Bei den Berufen des Wasser- und des Luftverkehrs wird wegen der geringen Zahl der Fälle auf eine tabellarische Darstellung verzichtet. Sie sind aber in den Gesamttotalen mit einberechnet.

**Tabelle 19: Matching-Potenzial von ausgewählten Transportberufen**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Streckenarbeiter und Geleisemonteur	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	10.0	20.5	0		
	Nur Erfahrung	4	11.3	14.5	1	16.0	22.0
	Nur Qualifikation	9	0.0	0.2	0		
	Erfahrung und Qualifikation	17	0.2	0.5	3	2.3	2.7
Lastwagenchauffeure	Keine Erfahrung/Qualifikation	9	3.1	10.0	9	2.0	5.3
	Nur Erfahrung	14	8.1	13.3	17	4.5	8.2
	Nur Qualifikation	11	1.0	5.0	2	5.0	22.0
	Erfahrung und Qualifikation	37	3.5	6.4	15	6.7	11.3
Sonstige Chauffeure	Keine Erfahrung/Qualifikation	24	6.0	79.5	23	4.5	65.0
	Nur Erfahrung	37	12.6	41.3	41	10.5	33.5
	Nur Qualifikation	3	16.7	73.3	8	3.4	21.9
	Erfahrung und Qualifikation	32	6.9	16.0	19	10.2	23.3
Ausläufer und Kuriere	Keine Erfahrung/Qualifikation	36	1.8	20.1	27	1.9	24.7
	Nur Erfahrung	12	12.4	42.8	12	12.3	39.2
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	2	4.0	26.0			

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Im Falle der Transportberufe (Tabelle 19) zeigt sich ein heterogenes Bild. Bei den Streckenarbeitern und Geleisemonteuren wird nur im Februar eine nennenswerte Zahl an Stellen ausgeschrieben. Interessanterweise ist die Zahl der Stellen mit erhöhten Anforderungen am grössten und gleichzeitig das Potenzial am geringsten, was auf eine Mangelsituation hindeutet.

Bei den Lastwagenchauffeuren bildeten ebenfalls im Februar Stellen, die Qualifikation und Erfahrung verlangen, die grösste Gruppe. Auf 37 solcher Stellen kamen 3,5 Stellensuchende pro Stelle, die die Tätigkeit zuletzt ausgeübt hatten, und 6,4, die eine solche Stelle suchten. Im Sommer war die Stellenzahl bei den Stellen mit den höchsten Anforderungen geringer (15), und die analogen Matching-Potenziale grösser. Eine beträchtliche Zahl an Stellen ohne Anforderungen an die Qualifikation und die Erfahrung existiert bei den sonstigen Chauffeuren. Auch hier ist das Matching-Potenzial aus der Perspektive der Stellensuchenden beträchtlich, wobei die Zahl derjenigen, die eine solche Stelle suchen, viel grösser ist, als die Zahl derjenigen, die sie zuletzt ausgeübt haben.

Im Falle der Ausläufer und Kuriere überwiegen die Stellen, in denen keine Erfahrung und keine Qualifikation verlangt werden. In beiden Fällen ist die Zahl der Stellensuchenden, die dafür in Frage käme, beträchtlich. Sie beträgt jeweils mindestens 20 oder weit darüber.

Generell kann bei den Transportberufen, ausser bei saisonalen Spitzen, keine Mangelsituation nachgewiesen werden.

## 2.9 Matching-Analyse: Fazit

Die These, dass den RAV in erster Linie Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen gemeldet werden, lässt sich für die Fokusberufe nicht bestätigen. Wenn in einer Berufsgruppe Fachkräftemangel herrscht, so lässt sich daraus schliessen, werden die RAV seitens der betroffenen Firmen durchaus als möglicher Rekrutierungskanal wahrgenommen.

Weiter lässt sich konstatieren, dass bei den Fokusberufen die Zahl der potenziell verfügbaren Stellensuchenden mit steigenden Anforderungen sinkt. Werden in einer Stellenausschreibung Qualifikation, Erfahrung oder beides verlangt, nimmt das Matching-Potenzial generell ab.

Bei den Berufsgruppen, bei denen nicht von einer Mangelsituation ausgegangen worden war, zeigen sich wesentlich geringere Unterschiede zwischen Stellenausschreibungen mit und ohne Anforderungen. Ganz deutlich zeigt sich dies bei den Berufen des Handels und des Verkaufs, etwas weniger ausgeprägt bei den Transportberufen, wo teilweise auch saisonale Faktoren eine Rolle spielen.

Die Analyse des Matching-Potenzials gibt Aufschluss darüber, wie gross die Chancen seitens der Arbeitgebenden sind, für eine bestimmte, den RAV gemeldete Stelle, auch Kandidaten zu finden. Sie verrät aber nichts darüber, inwiefern diese Potenziale auch genutzt werden. Dieser Frage geht die Analyse der Zuweisungen im nächsten Kapitel nach. Wie die Ausführungen zu den Abmeldegründen gezeigt haben, wird zwar nur ein Teil der den RAV gemeldeten Stellen von diesen besetzt. Aber nur aufgrund der Zuweisungen lassen sich Faktoren identifizieren, die die Besetzung einer Stelle begünstigen oder schmälern.

### 3 Zuweisungspraxis

Im Falle einer Zuweisung wird ein Stellensuchender von einem RAV-PB aufgefordert, sich auf eine Stelle zu bewerben, die den RAV gemeldet wurden. Die Analyse der Zuweisungen soll Hinweise auf Faktoren geben, die die Vermittlung von Stellensuchenden begünstigen oder hemmen. Aufgrund der relativ geringen Zahl erfolgreicher Zuweisungen wurden die Daten der Jahre 2010 bis 2013 gepoolt. Ausserdem wurden die Auswertungen auf der zweistelligen Stufe der Berufsnomenklatur vorgenommen, es werden also nur ganze Berufsgruppen betrachtet.

Eine Zuweisung wird im Folgenden dann als "erfolgreich" bezeichnet, wenn als Ergebnis "Stelle erhalten" codiert ist. Gezählt wurden alle Zuweisungen, die in einem AMOSA-Kanton zwischen 2010 und 2013 auf einen der untersuchten Berufe vorgenommen wurden. Das sind mehr als 300'000. Gezählt wurden nur Zuweisungen mit Status "erledigt" auf Stellen, die ab dem 1. Januar 2010 angemeldet und spätestens am 31. Dezember 2013 abgemeldet worden waren.

#### 3.1 "Erfolgreiche" Zuweisungen

Im Mittel waren in der untersuchten Periode vier Prozent der Zuweisungen erfolgreich. In absoluten Zahlen sind dies zum Teil sehr wenige Fälle, die in die Analyse Eingang finden (Tabelle 20). Bei den Ingenieurberufen sind es zum Beispiel nur 48, was die Tiefe der Analyse natürlich einschränkt.

**Tabelle 20: Erfolgreiche Zuweisungen nach Berufsgruppen in absoluten Zahlen (AMOSA-Kantone; 2010-2013)**

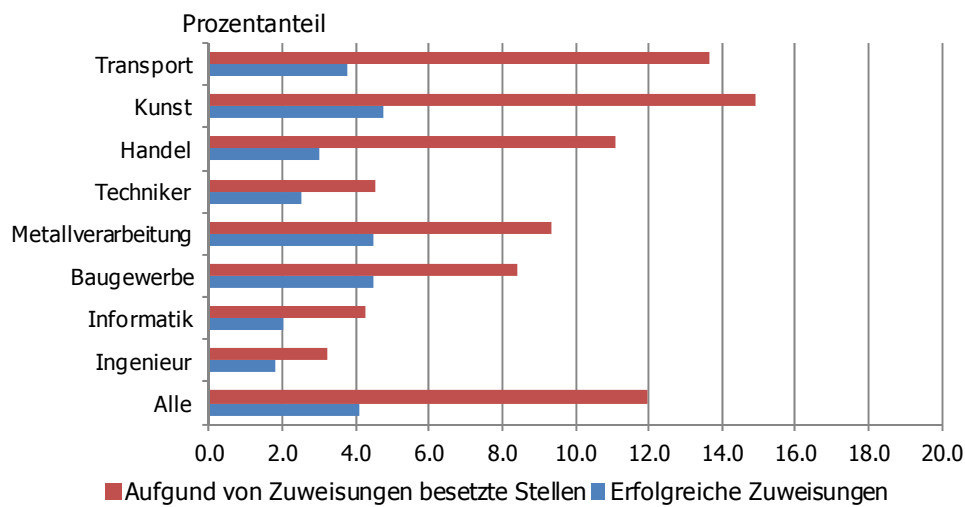
Berufsgruppe	Zahl der erfolgreichen Zuweisungen
Ingenieur	48
Informatik	106
Baugewerbe	1417
Metallverarbeitung	718
Techniker	59
Handel	1539
Kunst	49
Transport	611

Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen

Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Die "Erfolgsquote" von vier Prozent mag tief erscheinen, allerdings dürfte es den Realitäten des Arbeitsmarkts entsprechen, dass eine von 25 Bewerbungen zur Besetzung einer Stelle führt. Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Stellenbesetzung durch Zuweisung bei den Ingenieur- und den Informatikberufen sowie bei den Technikern und im Bereich Handel und Verkauf (Abbildung 19). Die anderen Berufsgruppen liegen leicht darüber, die Unterschiede sind aber gering. Deutlicher sind die Unterschiede, wenn man statt der Zuweisungen die Stellen zum Massstab nimmt. Dabei wurde untersucht, wie hoch der Prozentsatz an Stellen ist, die aufgrund einer Zuweisung aus einem AMOSA-Kanton erfolgreich besetzt werden konnten. Gezählt wurden hier nur Stellen, die in einem AMOSA-Kanton gemeldet worden sind. Einschränkend ist zu bemerken, dass eine Stelle natürlich auch dank einer Zuweisung aus einem anderen Kanton besetzt werden kann. Es ist aber davon auszugehen, dass dies nur die absolute Höhe der Balken in geringem Mass beeinflusst, aber nicht die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Jedenfalls wird deutlich, dass der Anteil Stellen, die aufgrund der Zuweisung aus einem AMOSA-Kanton besetzt werden kann, bei den Fokusberufen (Ingenieur bis Techniker) niedriger ist als bei den Kontrollberufen (Handel, Kunst, Transport), was den Erwartungen aufgrund der obigen Ausführungen entspricht.

**Abbildung 19: Anteil erfolgreicher Zuweisungen auf Stufe Zuweisung und Stelle, Totalwerte 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## 3.2 Einflussfaktoren für den Erfolg von Zuweisungen

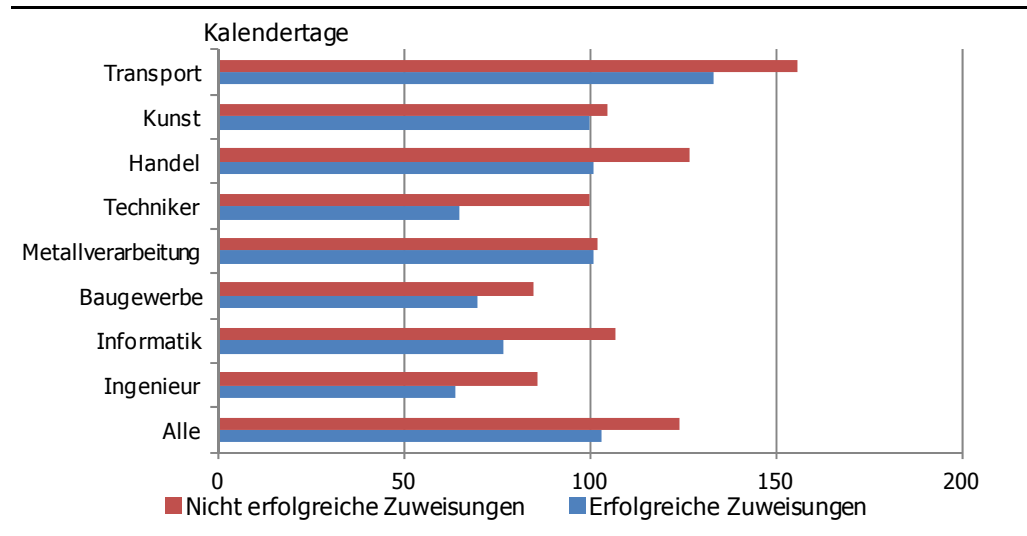
### 3.2.1 Methodische Vorbemerkung

Im Folgenden wird untersucht, ob eines oder mehrere Merkmale von Stellensuchenden sich auf den Erfolg einer Zuweisung auswirken. Als Grundgesamtheit dienen immer alle Zuweisungen zwischen 2010 und 2013 in den AMOSA-Kantonen. Dabei wird geschaut, wie gross der Anteil der Stellensuchenden mit diesem Merkmal ist, gemessen an nicht erfolgreichen (ohne Stellenantritt) resp. den erfolgreichen Zuweisungen (mit Stellenantritt). Offene Stellen, die mehrere Berufscodes aufweisen, werden in jeder zugehörigen Berufsgruppe separat analysiert.

### 3.2.2 Geschwindigkeit

Einer der Faktoren, die nichts mit den Merkmalen der Stelle oder den Eigenschaften der Stellensuchenden zu tun haben, ist die Zeit. Es zeigt sich: je rascher ein Stellensuchender eine Zuweisung erhält, umso grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Zuweisung erfolgreich ist (Abbildung 20). Bezogen auf alle untersuchten Zuweisungen beträgt die Differenz drei Wochen (124 gegenüber 103 Tagen). Am grössten ist dieser Effekt bei den technischen Berufen, wo der Mittelwert bei erfolgreichen Zuweisungen 65 Tage beträgt, bei den nicht erfolgreichen dagegen 100Tage. Ebenfalls eine Rolle spielt der Zeitfaktor bei den Ingenieurberufen (22 Tage Differenz), bei den Informatikern (30Tage), aber auch im Handel und Verkauf (26 Tage) und bei den Transportberufen (23 Tage). Kaum Unterschiede sind bei den Berufen der Metallverarbeitung zu beobachten (1 Tag). Worauf diese Diskrepanz zurückzuführen ist, ist nicht ersichtlich. Sie ändert aber nichts an der Tatsache, dass eine Zuweisung zu einem frühen Zeitpunkt der Stellensuchen generell erfolgsversprechender ist. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass leicht vermittelbare Stellensuchende schneller Zuweisungen als schwer vermittelbare erhalten und zuerst Zuweisungen auf die aussichtsreichsten Stellen gemacht werden.

**Abbildung 20: Mittlerer Abstand (Median) zwischen möglichem Stellenantritt und Datum der Zuweisung in Kalendertagen, Totalwerte 2010-2013**

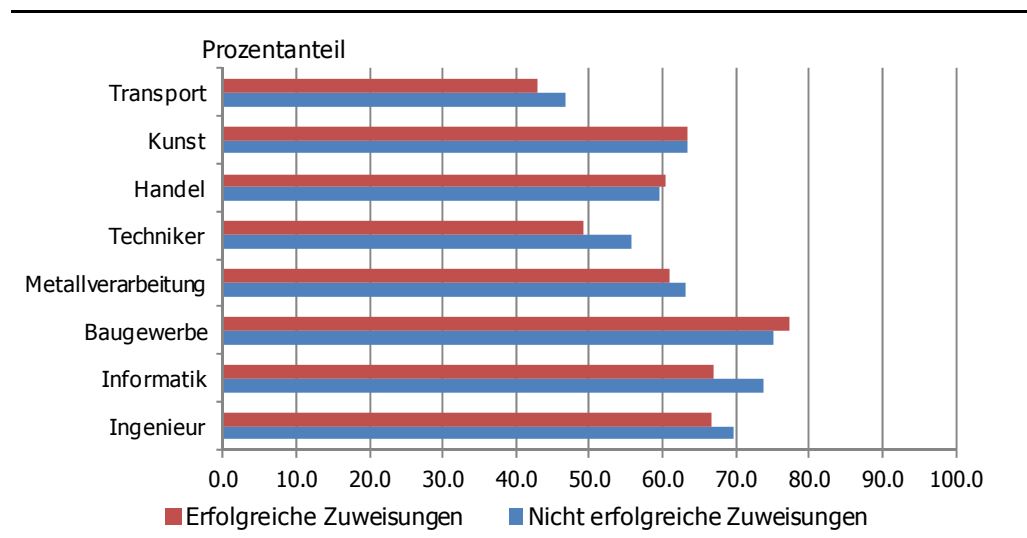


Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 3.2.3 Übereinstimmung mit ausgeübtem Beruf

Der Erfolg von Zuweisungen wird in allen untersuchten Berufsgruppen nicht wesentlich durch die Tatsache beeinflusst, ob die stellensuchende Person den Beruf der zugewiesenen Stelle zuletzt ausgeübt hat (Abbildung 21).

**Abbildung 21: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen der Berufsgruppe der Zuweisung und des zuletzt ausgeübten Berufs, Totalwerte 2010-2013**



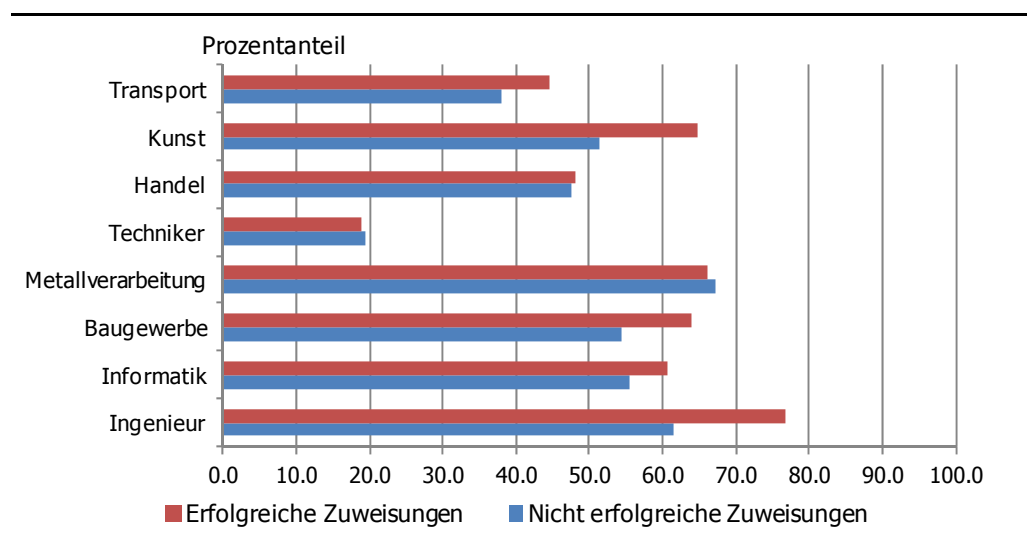
Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 3.2.4 Qualifikation

Als qualifiziert gilt eine stellensuchende Person, die als Qualifikation die Ausprägung "gelernt" beim entsprechenden gesuchten Beruf aufweist. Analoges gilt für die offenen Stellen.

Abbildung 22 stellt den Anteil derjenigen Stellensuchenden am Total der "nicht erfolgreichen" resp. "erfolgreichen" Zuweisungen dar, die über eine Qualifikation in der gesuchten Berufsgruppe verfügen. Dabei wurden nur Stellen betrachtet, die Qualifikation verlangen. Bei den Ingenieur-, den Informatik- und den Bauberufen wird deutlich, dass es von Vorteil ist, über eine solche zu verfügen. Die Unterschiede sind allerdings gering. Bei den metallverarbeitenden Berufen, aber auch im Bereich Handel und Verkauf, sind keine Unterschiede feststellbar. Analog sind die Ergebnisse, wenn statt der Qualifikation der Berufsabschluss herangezogen wird.

**Abbildung 22: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen den Qualifikationsanforderungen der Stelle und der Qualifikation der Stellensuchenden, Totalwerte 2010-2013**



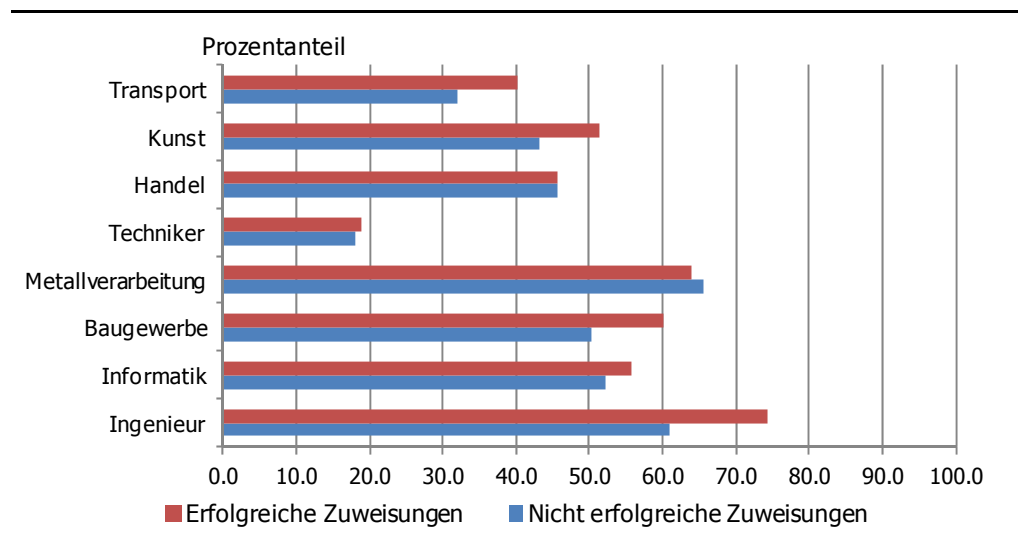
Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen  
Bemerkung: nur Zuweisungen auf Stellen, die Qualifikation verlangen

Eher erratisch wirkt das Resultat bei den technischen Berufen mit seinen tiefen Prozentwerten. Dies lässt sich dadurch erklären, dass viele Stellen in diesem Bereich nicht eindeutig formuliert sind. Eine Stelle als Techniker kann gleichzeitig eine Stelle für Ingenieur-, Informatik oder metallverarbeitende Berufe sein. Eine Person kann die Stelle also erhalten, weil sie zwar nicht in einem technischen Beruf qualifiziert ist, sondern in einem anderen, der in der Stellenbeschreibung auch noch genannt wird. Trägt man diesem Umstand Rechnung und untersucht, ob eine stellensuchende Person über Qualifikation in irgendeiner der in der Stelle gesuchten Berufsgruppen verfügt, steigen die Prozentwerte bei den technischer Berufen auf über sechzig Prozent.

### 3.2.5 Qualifikation und Fachfunktion in Kombination

Die eher diffusen Auswirkungen der Qualifikation auf den Erfolg einer Zuweisung lassen den Schluss plausibel erscheinen, dass allenfalls die Kombination verschiedener Merkmale einen grösseren Einfluss haben könnte. Deshalb wurde untersucht, ob die Kombination von Qualifikation und ausgeübter Fachfunktion eine Rolle spielt. Aus Abbildung 23 wird deutlich, dass dies für diejenigen Berufsgruppen zutrifft, für die das Vorhandensein einer Qualifikation einen Vorteil bei Zuweisungen darstellt: Ingenieur, Informatik, Bau (sowie Kunst und Transport). In den Berufsgruppen der Metallverarbeitung, der Technik sowie des Handels und Verkaufs sind die Unterschiede marginal. Letzteres deutet erneut darauf hin, dass die Grenzen zwischen diesen Berufsgruppen nicht trennscharf sind, dass also die formulierten Berufsprofile sich nicht eindeutig dem einen oder anderen Beruf zuordnen lassen.

**Abbildung 23: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen den kombinierten Qualifikations- und Funktionsanforderungen der Stelle und den Qualifikationen/Funktionen der Stellensuchenden, Totalwerte 2010-2013**

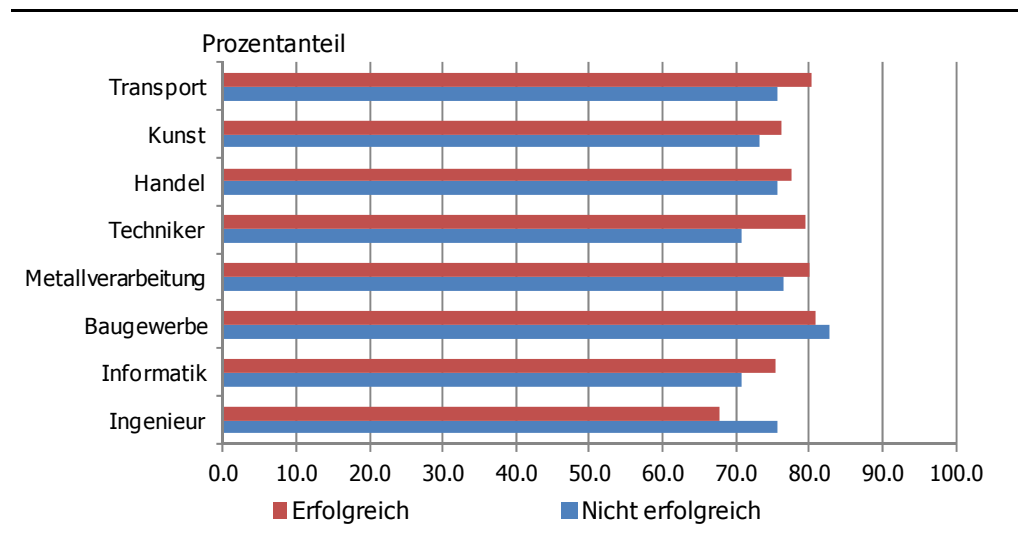


Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen  
Bemerkung: nur Zuweisungen auf Stellen, die Qualifikation verlangen

### 3.2.6 Alter

Die meisten offenen Stellen sind sehr flexibel formuliert, was die genannten Altersgrenzen angeht. In vielen Fällen ist gar kein Alter genannt. Noch am häufigsten ist das Mindestalter 25 anzutreffen bei Stellen, die Qualifikation verlangen. Auch das Höchstalter 55 kommt vor. Dementsprechend weit sind die gesuchten Altersspannen. Daher verwundert es nicht, dass die Übereinstimmungen zwischen gesuchtem und tatsächlichem Alter für alle Berufsgruppen zwischen 65 und 85 Prozent liegen. Einzig bei Technikern und Informatikern ist ein gewisser Unterschied zwischen erfolgreichen und nicht-erfolgreichen Zuweisungen auszumachen, allerdings bei tiefen absoluten Werten (Abbildung 24).

**Abbildung 24: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen den Altersangaben der Stelle und dem Alter der Stellensuchenden, Totalwerte 2010-2013**

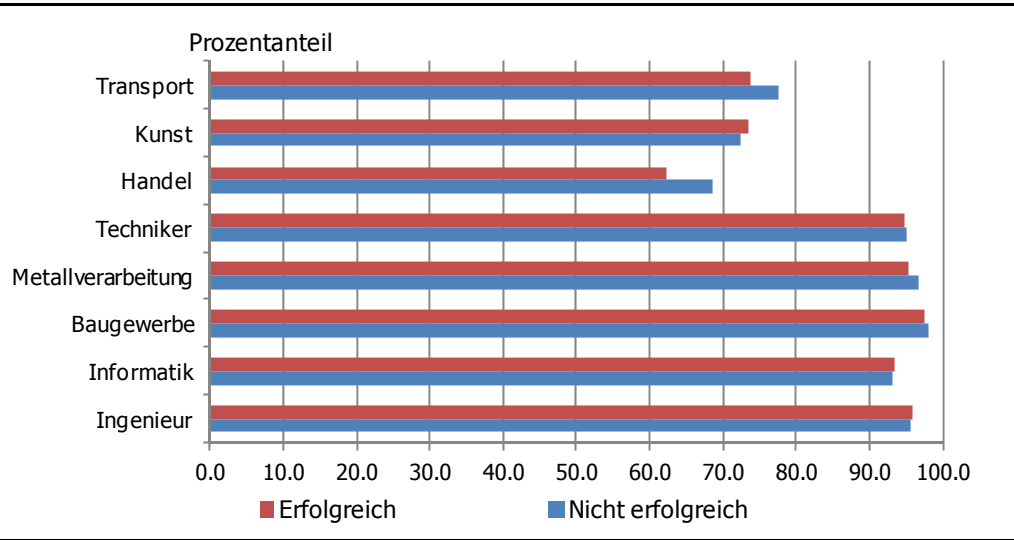


Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 3.2.7 Pensum

Das Gros der Stellen wird mit einem Pensum von hundert Prozent ausgeschrieben. Dies entspricht im Wesentlichen den Vorstellungen der Stellensuchenden, die ebenfalls meist Vollzeitstellen suchen. Zwischen erfolgreichen und nicht-erfolgreichen Zuweisungen bestehen kaum Unterschiede. Bei den Fokusberufen sind die Übereinstimmungen generell grösser, um die neunzig Prozent, bei den Kontrollberufen bewegen sie sich um siebzig Prozent (Abbildung 25).

**Abbildung 25: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen dem Pensum der Stelle und gewünschtem Pensum der Stellensuchenden, Totalwerte 2010-2013**

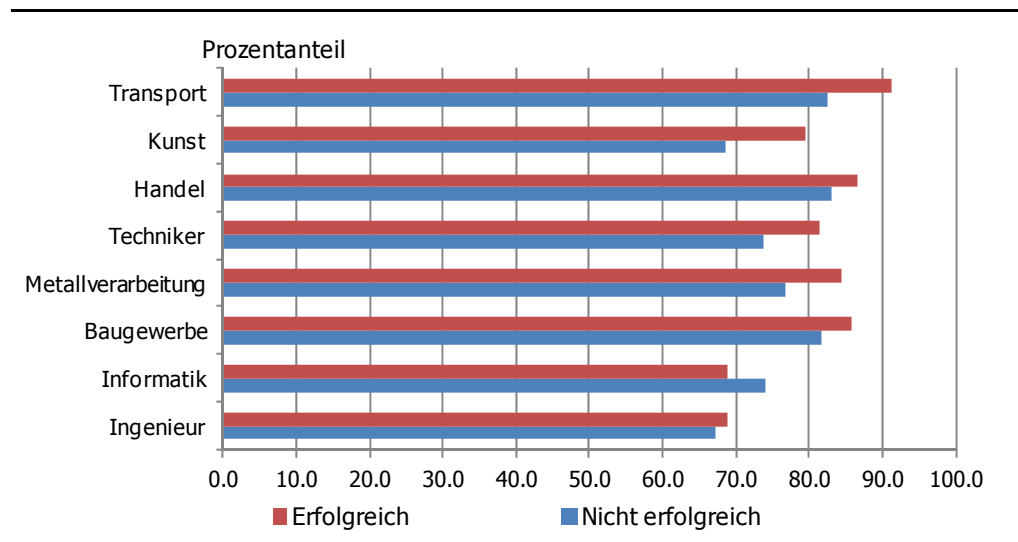


Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 3.2.8 Übereinstimmung Wohn- und Arbeitskanton

Die Übereinstimmung zwischen Wohn- und Arbeitskanton hat offensichtlich einen gewissen Einfluss auf die Erfolgsaussichten einer Zuweisung. (Abbildung 26) Dies gilt für alle untersuchten Berufsgruppen ausser den Informatikern. Allerdings lässt sich nicht eruieren, ob die Stellensuchenden bei Stellen im Wohnkanton grössere Anstrengungen unternehmen, diese auch zu bekommen, oder ob die Arbeitgeber Kandidaten bevorzugen, die keine langen Pendelwege unternehmen müssen (oder beides in Kombination).

**Abbildung 26: Anteil erfolgreicher resp. nicht erfolgreicher Zuweisungen nach Übereinstimmung zwischen dem Kanton der Stelle und dem Wohnkanton der Stellensuchenden, Totalwerte 2010-2013**

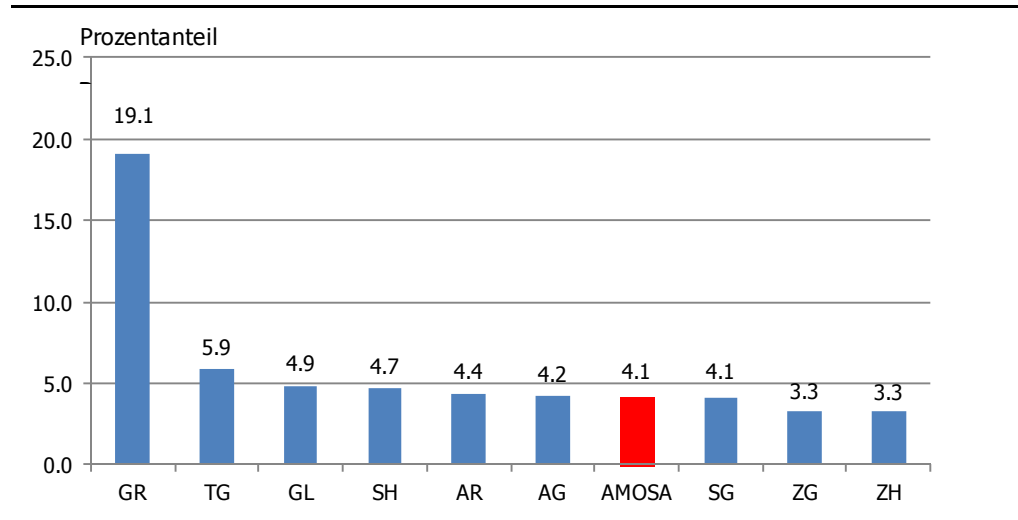


Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### 3.2.9 Unterschiede zwischen den Kantonen

Vergleicht man die Zuweisungspraxis der Kantone (Abbildung 27), so sticht die viel grössere Erfolgsquote im Kanton Graubünden in die Augen. Hier war in den Jahren 2010 bis 2013 jede fünfte Zuweisung erfolgreich.

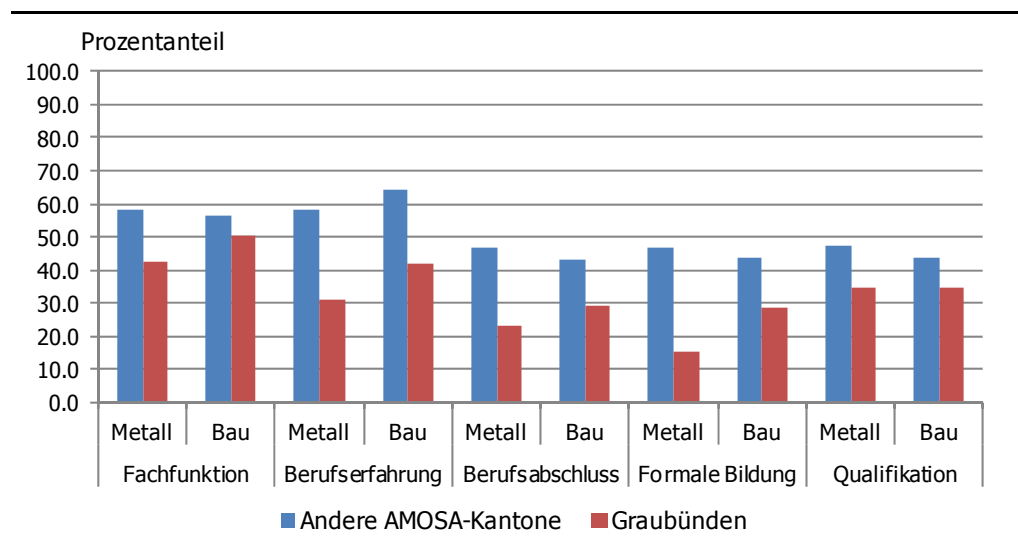
**Abbildung 27: Anteil erfolgreicher Zuweisungen nach Kanton der Zuweisung, Totalwerte 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Eine Analyse nach verschiedenen Merkmalen der Stelle (Abbildung 28) wie Fachfunktion, Berufserfahrung, Berufsabschluss, formaler Bildungsstand und Qualifikation für Berufe des Baugewerbes und metallverarbeitende Berufe ergab keine Klärung.

**Abbildung 28: Anteil erfolgreicher Zuweisungen nach verschiedenen Merkmalen für Berufe des Baugewerbes und metallverarbeitende Berufe, Graubünden und übrige AMOSA-Kantone, Totalwerte 2010-2013**



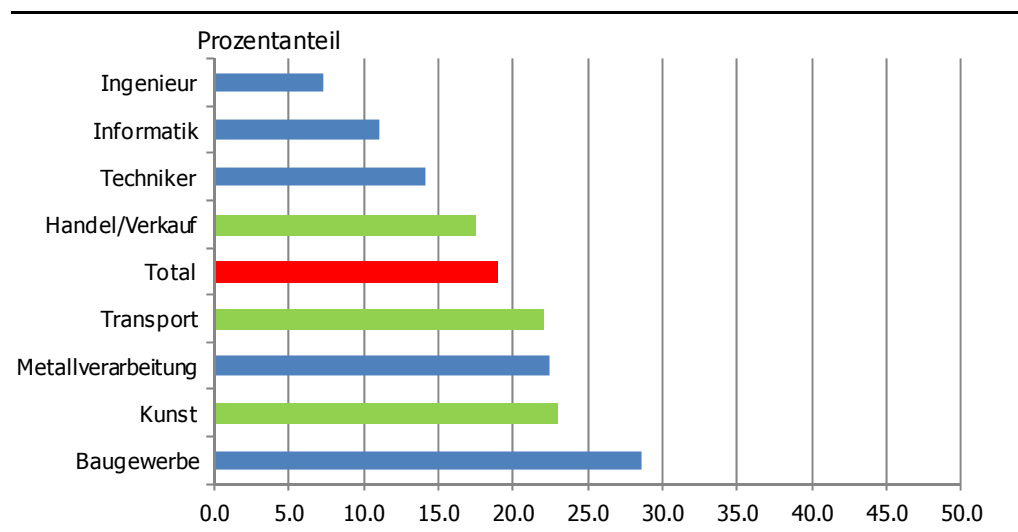
Datengrundlage: SECO (AVAM); Zuweisungen; Totalwerte 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Die Diskussion im AMOSA-Projektteam und mit Verantwortlichen des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Graubünden ergab einige mögliche Erklärungsansätze. Zum einen wird die Wirtschaftsstruktur genannt, die einen höheren Anteil an Geringqualifizierten aufweist. Dies macht es möglich, auf eine Stelle auch Stellensuchenden zuzuweisen, die den in der Stelle verlangten Profilen nicht völlig entsprechen. Ferner verfügt der Kanton Graubünden über Obergrenzen für Zuweisungen und Zuweisungen werden generell nur dann vorgenommen, wenn eine gewisse Erfolgswahrscheinlichkeit besteht. Ein weiterer genannter Grund ist ein vergleichsweise höherer Anteil von Stellen, die von den Firmen direkt an die RAV gemeldet werden und nicht über Personalvermittlungsfirmen.

### 3.3 Schnellzuweisungen

Schnellzuweisungen sind ein Spezialfall der Zuweisungspraxis. Sie betreffen Stellen, die so kurzfristig besetzt werden müssen, dass sie nicht ins AVAM aufgenommen werden. Die Erfolgsquote von Schnellzuweisungen ist denn auch um einiges höher als von Zuweisungen auf gemeldete Stellen. Sie liegt bei 18,8 Prozent (Abbildung 29). Am grössten ist sie in den Berufen des Baugewerbes, der Kunst, der Metallverarbeitung und des Transports, wobei im Falle der künstlerischen Berufe die absolute Zahl tief ist. Unterdurchschnittlich sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Vermittlung im Bereich Handel und Verkauf, besonders aber bei Technikern, Informatikern und Ingenieuren. Im Vergleich zu Zuweisungen in gemeldete Stellen fällt der hohe Anteil der Berufe des Baugewerbes und der Metallverarbeitung auf, beides Branchen, in denen oft rasch auf saisonale und konjunkturelle Spitzen reagiert werden muss.

**Abbildung 29: Anteil erfolgreicher Schnellzuweisungen nach Berufsgruppe, Totalwerte 2010-2013**



Datengrundlage: SECO (AVAM); Schnellzuweisungen 2010-2013, AMOSA-Kantone  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen  
Bemerkung: Fokusberufe sind blau, Kontrollberufe grün eingefärbt

### 3.4 Analyse der Zuweisungspraxis: Fazit

Die Zuweisungspraxis lässt sich nur schwer objektivieren. Zwar lassen sich einzelne Faktoren identifizieren, die die Erfolgchancen von Zuweisungen vergrössern, etwa ein früherer Zeitpunkt oder die Übereinstimmung bei mehreren der gesuchten Eigenschaften. Aber letztendlich zeigt das Beispiel des Kantons Graubünden, dass "weiche" Faktoren (Erfahrung der Personalberatenden, Kultur der Zusammenarbeit zwischen RAV und Betrieben usw.) bei Zuweisungen eine gewisse Rolle spielen, die sich aber nicht spezifizieren lassen.

Natürlich spielt für die Aussagekraft der Analyse auch die Art der verwendeten Daten eine Rolle. Viele den RAV gemeldete Stellenausschreibungen sind eher diffus formuliert und umfassen mehr als ein Berufsfeld. Entsprechend werden sie auch im AVAM codiert. Dies verringert die Genauigkeit der Aussagen, ist aber ein Spiegel des heutigen Arbeitsmarkts, der, wie auch in Teilstudie 2 deutlich gemacht wird, in berufliche Teilmärkte gespalten ist. Dort sind oft keine Spezialisten gefragt, sondern Arbeitnehmende, die über Kenntnisse über die Berufsgrenzen hinweg verfügen. Offenbar gilt das auch für die Art von Stellen, die die Betriebe den Arbeitsmarktbehörden melden. Zudem entspricht dies den Anforderungen an die Stellensuchenden, von denen verlangt wird, ausserhalb ihres angestammten Berufsfelds nach Stellen zu suchen.

## Anhang: Vollständige Tabellen der Matchinganalysen (AMOSA-Kantone)

### Ingenieurberufe

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Architekten	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	0,3	0,3	2	1,5	2,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	2	3,0	5,5	10	0,6	0,8
	Erfahrung und Qualifikation	21	3,6	5,0	47	1,9	2,7
Bauingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	0,0	3	0,3	0,3
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	1,0	7,0	6	0,3	1,0
	Erfahrung und Qualifikation	7	2,6	6,1	43	0,4	1,0
Informatikingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	0,6	1,7	12	0,3	1,3
	Nur Erfahrung	4	6,5	14,5	5	5,8	13,6
	Nur Qualifikation	4	2,5	5,8	4	2,5	5,0
	Erfahrung und Qualifikation	54	2,2	4,0	52	2,3	4,4
Maschineningenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	1,0	4,0	2	0,5	1,5
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	7,0	23,0	5	1,6	5,2
	Erfahrung und Qualifikation	62	1,0	2,2	66	0,9	2,2
Heizungs- Lüftungs- und Klimaanlageningenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	1	1,0	6,0	4	0,3	1,5
Elektroingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	0,3	1,3	0		
	Nur Erfahrung	1	1,0	2,0	1	1,0	2,0
	Nur Qualifikation	0			1	2,0	10,0
	Erfahrung und Qualifikation	42	1,1	2,7	36	1,5	3,6
Elektronik- und Mikrotechnikingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	0,0	3	0,0	0,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			1	2,0	3,0
	Erfahrung und Qualifikation	3	5,0	7,7	1	12,0	27,0
Forstingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Agronomen	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	1,0	0,0	1	0,0	0,0
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Kultur- und Vermessungsingenieure Geometer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	2	2,5	0,0	3	0,7	0,0
	Erfahrung und Qualifikation	4	2,5	0,0	6	2,0	0,0
Orts- Siedlungs- und Landschaftsplaner	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	2,0	0	0,7	3,3
	Nur Erfahrung	0			0	2,0	4,5
	Nur Qualifikation	1	3,0	6,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			2		
Chemieingenieure und Lebensmittelingenieur	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	1,0	2		
	Nur Erfahrung	0			0	6,0	11,0
	Nur Qualifikation	0			2	0,0	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	2	7,5	20,0	3		
Übrige Ingenieure	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	1,0	4,8	2	1,0	4,0
	Nur Erfahrung	3	4,3	11,7	2	5,7	16,0
	Nur Qualifikation	9	1,6	5,2	10	0,5	6,0
	Erfahrung und Qualifikation	63	1,7	4,1	65	5,5	18,0

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Bauberufe (Bauhauptgewerbe)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Maurer	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	15,2	31,8	4	5,5	18,8
	Nur Erfahrung	25	11,4	21,6	25	4,3	8,9
	Nur Qualifikation	41	1,4	2,3	26	0,9	1,3
	Erfahrung und Qualifikation	159	1,8	2,6	128	0,9	1,3
Betonbauer Zementierer (Bau)	Keine Erfahrung/Qualifikation	22	2,9	5,5	7	4,9	9,1
	Nur Erfahrung	60	5,7	8,6	33	5,5	7,7
	Nur Qualifikation	5	1,2	2,2	3	1,3	2,0
	Erfahrung und Qualifikation	41	1,0	1,8	15	1,1	2,0
Zimmerleute	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	6,3	14,3	4	4,0	8,5
	Nur Erfahrung	7	5,3	11,7	7	2,4	7,0
	Nur Qualifikation	37	0,3	0,5	41	0,1	0,1
	Erfahrung und Qualifikation	187	0,3	0,5	113	0,3	0,3
Strassenbauer	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	9,0	34,8	2	7,0	52,5
	Nur Erfahrung	20	8,8	17,1	9	5,3	12,3
	Nur Qualifikation	18	1,3	1,8	9	0,8	1,2
	Erfahrung und Qualifikation	66	1,5	2,0	25	1,1	1,4
Pflästerer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	3	1,0	0,7	0		
Sprengfachleute Tunnelbauer Mineure	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			1	4,0	7,0
	Nur Erfahrung	5	4,6	7,6	0		
	Nur Qualifikation	0			1	2,0	3,0
	Erfahrung und Qualifikation	0			5	1,6	2,2
Baumeister Baupoliere und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	11	0,5	0,8	4	0,5	1,3
	Nur Erfahrung	7	2,3	3,6	16	0,4	0,5
	Nur Qualifikation	2	1,0	1,5	1	1,0	1,0
	Erfahrung und Qualifikation	43	0,4	0,7	22	0,4	0,8
Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	Keine Erfahrung/Qualifikation	49	10,4	36,6	40	5,7	27,3
	Nur Erfahrung	162	9,2	18,5	108	6,1	14,1
	Nur Qualifikation	16	1,1	2,9	11	0,7	2,5
	Erfahrung und Qualifikation	71	1,6	3,7	35	1,8	3,4

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Bauberufe (Ausbaugewerbe)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Boden- und Plattenleger	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	10,3	27,5	5	7,0	15,6
	Nur Erfahrung	19	9,7	14,9	18	7,0	10,6
	Nur Qualifikation	20	1,0	1,0	30	0,5	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	95	1,2	1,3	59	1,0	1,2
Dachdecker	Keine Erfahrung/Qualifikation	8	5,6	9,5	4	3,5	7,5
	Nur Erfahrung	22	4,5	6,9	17	2,6	4,0
	Nur Qualifikation	34	0,2	0,3	64	0,0	0,0
	Erfahrung und Qualifikation	108	0,6	0,6	88	0,3	0,3
Verputzer Stuckateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	14,9	32,0	8	6,8	15,9
	Nur Erfahrung	57	7,8	11,4	33	9,2	12,9
	Nur Qualifikation	13	1,5	1,8	12	1,0	1,3
	Erfahrung und Qualifikation	86	1,2	1,4	57	0,8	0,9
Maler Tapezierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	40,5	166,0			
	Nur Erfahrung	14	19,7	39,6	16	10,4	23,2
	Nur Qualifikation	27	3,2	3,7	29	1,4	1,4
	Erfahrung und Qualifikation	126	4,0	4,8	148	1,2	1,6
Heizungs- und Lüftungsinstallateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	9,3	21,5	4	7,8	15,8
	Nur Erfahrung	10	8,6	12,2	13	4,7	6,5
	Nur Qualifikation	71	0,2	0,3	51	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	315	0,2	0,3	211	0,2	0,4
Spengler (Bau)	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	1,4	3,6	12	0,3	1,4
	Nur Erfahrung	12	1,6	3,0	17	0,8	1,8
	Nur Qualifikation	19	0,3	0,5	19	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	84	0,4	0,5	65	0,2	0,3
Isolierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	9,9	18,0	2	19,5	39,5
	Nur Erfahrung	30	7,8	12,2	17	8,5	13,6
	Nur Qualifikation	6	0,5	0,5	6	0,2	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	35	0,6	0,9	20	0,6	1,1
Cheminée- und Kachelofenbauer Hafner	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	0,0	1,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	1	6,0	9,0	0		
Glaser	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	3,0	8,7	1	3,0	13,0
	Nur Erfahrung	2	12,0	26,0	2	11,0	21,5
	Nur Qualifikation	3	1,0	3,0	2	0,0	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	13	1,0	2,0	1	12,0	24,0
Elektromonteur und -installateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	16	4,7	12,9	20	2,3	7,9
	Nur Erfahrung	20	8,5	14,8	33	4,3	7,3
	Nur Qualifikation	156	0,1	0,3	85	0,3	0,4
	Erfahrung und Qualifikation	496	0,4	0,6	308	0,5	0,7
Sanitärplaner und -installateure	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	2,8	7,1	7	3,3	7,1
	Nur Erfahrung	15	3,1	5,4	10	2,9	6,1
	Nur Qualifikation	80	0,2	0,3	52	0,1	0,3
	Erfahrung und Qualifikation	314	0,4	0,5	239	0,3	0,3
Sonstige Berufe des Ausbaugewerbes	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	2,4	5,7	3	5,0	10,0
	Nur Erfahrung	21	2,2	2,9	3	11,0	13,3
	Nur Qualifikation	9	0,0	0,1	7	0,0	0,1
	Erfahrung und Qualifikation	35	0,2	0,4	17	0,4	0,6

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Metallverarbeitende Berufe (Metallerzeugung)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Giesser und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Kernmacher Gussformer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			1	0.0	0.0
	Erfahrung und Qualifikation	0			1	4.0	4.0
Sonstige Berufe der Metallerzeugung	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			1	2.0	3.0
	Nur Erfahrung	1	14.0	32.0	0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Metallverarbeitende Berufe (Metallbearbeitung, -verformung, -veredelung sowie -härtung)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Berufe der spanlosen Metallverformung	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	16,0	47,0	1	16,0	44,0
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Berufe der metallischen Oberflächenveredelung	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	2	0,5	1,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	1	9,0	10,0	0		
Metallschleifer sowie -polierer	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	5,0	10,0	0		
	Nur Erfahrung	1	19,0	34,0	1	15,0	27,0
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			2	1,5	4,0
Werkzeugmaschinenisten	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	12,0	22,0	0		
	Nur Qualifikation	1	2,0	7,0	1	0,0	1,0
	Erfahrung und Qualifikation	3	1,0	5,0	1	3,0	12,0
Fräser und Hobler	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	0,5	4,0	2	1,0	5,0
	Nur Erfahrung	4	3,0	8,8	4	3,3	8,3
	Nur Qualifikation	2	0,5	2,0	1	0,0	4,0
	Erfahrung und Qualifikation	5	2,6	11,2	11	0,8	4,0
Metallbohrer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	2	1,0	3,0	2	0,5	0,5
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Dreher	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	0,3	2,7	2	0,5	5,0
	Nur Erfahrung	0			4	2,5	9,8
	Nur Qualifikation	1	2,0	7,0	1	1,0	6,0
	Erfahrung und Qualifikation	15	1,3	4,5	9	1,2	5,4
Decolleteure und Schraubenmacher	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Sonstige Metallbearbeiter und -verformer	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	10,3	43,7	3	6,0	28,0
	Nur Erfahrung	4	33,8	98,3	12	9,6	26,8
	Nur Qualifikation	1	5,0	15,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	3	7,0	24,7	4	5,3	17,8

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Metallverarbeitende Berufe (Metallbau und -verbindung)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Schweisser und andere Berufe der Metallverbindung	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	14,5	69,5	6	2,8	18,8
	Nur Erfahrung	15	7,3	24,6	13	7,1	26,4
	Nur Qualifikation	7	0,9	3,6	6	0,7	3,0
	Erfahrung und Qualifikation	26	2,6	6,0	20	3,2	6,4
Anlagen- und Apparatebauer	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	12,0	30,0	2	3,0	9,5
	Nur Qualifikation	9	0,7	1,3	13	0,3	0,5
	Erfahrung und Qualifikation	36	0,8	1,2	45	0,5	0,9
Spengler (Industrie)	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			2	1,5	3,5
	Nur Qualifikation	1	0,0	0,0	2	0,0	0,0
	Erfahrung und Qualifikation	2	1,0	3,0	4	0,8	2,0
Schmiede wna	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Metallbauer und Metallbauschlosser	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	4,0	11,8	4	3,5	10,5
	Nur Erfahrung	10	4,7	13,1	9	5,0	11,8
	Nur Qualifikation	25	0,5	1,1	36	0,4	0,6
	Erfahrung und Qualifikation	129	0,5	0,9	85	0,7	1,2
Konstruktionsschlosser	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	0,0	2,0	1	0,0	2,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	0,0	3,0	3	0,0	0,7
	Erfahrung und Qualifikation	3	3,0	11,0	3	1,0	6,7
Schlosser wna	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			2	7,0	19,5
	Nur Erfahrung	4	14,0	44,0	3	15,3	45,7
	Nur Qualifikation	8	0,8	2,9	4	0,8	4,3
	Erfahrung und Qualifikation	26	1,8	4,9	23	1,3	4,2
Sonstige Metallverarbeiter	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Metallverarbeitende Berufe (Maschinenbau und -unterhalt)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Mechaniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	8,3	26,7	12	3,3	10,9
	Nur Erfahrung	16	6,9	19,4	11	8,5	22,8
	Nur Qualifikation	50	1,1	2,2	41	1,0	2,2
	Erfahrung und Qualifikation	180	1,5	2,9	159	1,5	2,9
Feinmechaniker und Mikromechaniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	0,0	4,0	2	0,0	1,5
	Erfahrung und Qualifikation	2	3,5	16,5	1	6,0	27,0
Maschinenschlosser und Maschinenmonteure und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	7,0	45,0	0		
	Nur Erfahrung	1	23,0	104,0	0		
	Nur Qualifikation	1	2,0	12,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	9	2,6	11,4	5	4,0	17,0
Mechaniker für Einrichtung und Unterhalt und sonstige Mechaniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	4	3,3	14,3	3	3,3	15,3
	Nur Erfahrung	1	30,0	100,0	3	7,7	35,7
	Nur Qualifikation	43	0,5	1,1	20	0,7	1,8
	Erfahrung und Qualifikation	93	0,9	2,3	64	1,5	3,2
Sonstige Monteure	Keine Erfahrung/Qualifikation	24	5,2	17,2	25	3,5	11,9
	Nur Erfahrung	66	5,1	11,6	28	10,4	22,5
	Nur Qualifikation	16	1,0	2,7	8	0,8	2,8
	Erfahrung und Qualifikation	68	1,3	2,8	50	1,6	3,7

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

## Techniker

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Elektrotechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			1	2,0	7,0
	Nur Erfahrung	1	2,0	9,0	3	0,0	1,3
	Nur Qualifikation	2	1,0	6,5	3	1,0	2,7
	Erfahrung und Qualifikation	13	1,2	3,5	18	0,9	2,1
Elektroniktechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			1	0,0	1,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	1,0	3,0	1	0,0	0,0
	Erfahrung und Qualifikation				8	0,5	2,1
Hoch- und Tiefbautechniker Bauführer	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	1,0	4,5	4	1,0	4,3
	Nur Erfahrung	12	1,4	3,7	11	1,8	4,3
	Nur Qualifikation	10	0,6	1,7	12	0,2	0,4
	Erfahrung und Qualifikation	76	0,6	1,1	111	0,3	0,6
Maschinentechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	1,0	10,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	10	1,5	5,2	7	2,0	8,3
Textiltechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			1	2,0	4,0
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Fernmeldetechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Heizungs- Lüftungs- und Klimatechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			4	0,5	0,3
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			2	0,0	0,0
	Erfahrung und Qualifikation	8	0,0	0,9	9	0,3	1,3
Fahr- und Flugzeugtechniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Übrige Techniker	Keine Erfahrung/Qualifikation	10	3,1	9,6	20	1,2	3,6
	Nur Erfahrung	6	17,0	31,3	7	14,3	27,1
	Nur Qualifikation	20	0,6	1,7	12	0,8	3,3
	Erfahrung und Qualifikation	67	1,3	3,0	48	2,0	4,8

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Berufe des Handels und des Verkaufs**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Einkäufer	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	3,0	12,4	7	1,7	7,9
	Nur Erfahrung	3	16,7	53,0	2	31,0	98,5
	Nur Qualifikation	3	3,0	6,3	1	7,0	19,0
	Erfahrung und Qualifikation	8	12,6	22,4	10	10,8	19,9
Verkäufer Detailhandelsangestellte	Keine Erfahrung/Qualifikation	102	6,8	39,1	238	2,4	15,6
	Nur Erfahrung	118	16,4	37,2	166	11,5	25,4
	Nur Qualifikation	37	7,9	18,6	39	8,3	16,9
	Erfahrung und Qualifikation	196	8,1	16,5	183	9,5	18,2
Kassiere	Keine Erfahrung/Qualifikation	7	9,9	74,7	21	2,7	22,2
	Nur Erfahrung	7	25,3	105,4	12	15,4	59,4
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	1	16,0	77,0	1	17,0	80,0
Verleger Buchhändler	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			1	11,0	17,0
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Drogisten	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	3	3,7	8,0	3	4,3	10,3
Tierhändler	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Sonstige Verkaufsberufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	6	2,3	6,8	14	0,7	2,5
	Nur Erfahrung	6	6,7	14,5	4	8,8	19,3
	Nur Qualifikation	3	3,0	4,7	1	9,0	13,0
	Erfahrung und Qualifikation	5	5,6	14,6	4	8,0	18,3
Vertreter Handelsreisende	Keine Erfahrung/Qualifikation	70	1,8	8,9	75	1,9	7,7
	Nur Erfahrung	45	9,3	21,2	69	6,5	15,0
	Nur Qualifikation	27	1,6	3,8	5	7,4	17,2
	Erfahrung und Qualifikation	26	11,0	19,7	41	7,1	13,9
Übrige Kaufleute und Händler	Keine Erfahrung/Qualifikation	8	7,1	37,9	7	7,7	45,1
	Nur Erfahrung	16	11,4	30,1	6	30,0	87,0
	Nur Qualifikation	21	7,9	20,7	37	5,5	11,7
	Erfahrung und Qualifikation	164	5,6	13,9	134	8,3	19,8

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

**Transportberufe (Berufe des Schienen- und Seilbahnverkehrs)**

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Bahnhofvorstände Bahnbetriebsdisponenten und -sekretäre	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			1	5,0	9,0
Streckenarbeiter und Geleisemonteure	Keine Erfahrung/Qualifikation	2	10,0	20,5			
	Nur Erfahrung	4	11,3	14,5	1	16,0	22,0
	Nur Qualifikation	9	0,0	0,2			
	Erfahrung und Qualifikation	17	0,2	0,5	3	2,3	2,7
Stellwerkbeamte	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Depot- und Rangierangestellte	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	1,0	5,0	0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	0,0	0,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Zugsbegleiter	Keine Erfahrung/Qualifikation	0			0		
	Nur Erfahrung	1	4,0	5,0	0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Lokomotiv- und Tramwagenführer und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	3,0	14,0	0		
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	1	0,0	1,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Seilbahnberufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	3,0	46,0	1	7,0	15,0
	Nur Erfahrung	1	3,0	26,0	0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		
Übrige Berufe des Schienen- und Seilbahnverkehrs	Keine Erfahrung/Qualifikation	3	0,0	3,3	2	2,0	3,0
	Nur Erfahrung	0			0		
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	0			0		

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### Transportberufe (Berufe des motorisierten Strassenverkehrs)

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Berufe des Personentransports und verwandte Berufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	13	0,8	6,8	16	1,1	5,8
	Nur Erfahrung	9	5,2	6,3	6	5,5	8,0
	Nur Qualifikation	4	2,8	13,0	3	3,7	16,7
	Erfahrung und Qualifikation	6	10,5	16,5	10	5,6	8,2
Lastwagenchauffeure	Keine Erfahrung/Qualifikation	9	3,1	10,0	9	2,0	5,3
	Nur Erfahrung	14	8,1	13,3	17	4,5	8,2
	Nur Qualifikation	11	1,0	5,0	2	5,0	22,0
	Erfahrung und Qualifikation	37	3,5	6,4	15	6,7	11,3
Sonstige Chauffeure	Keine Erfahrung/Qualifikation	24	6,0	79,5	23	4,5	65,0
	Nur Erfahrung	37	12,6	41,3	41	10,5	33,5
	Nur Qualifikation	3	16,7	73,3	8	3,4	21,9
	Erfahrung und Qualifikation	32	6,9	16,0	19	10,2	23,3
Fahrlehrer Autoexperten	Keine Erfahrung/Qualifikation	5	0,0	0,4	1	1,0	5,0
	Nur Erfahrung	0			1	0,0	0,0
	Nur Qualifikation	1	0,0	0,0	0		
	Erfahrung und Qualifikation	12	0,3	0,5	2	1,0	2,0

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

### Transportberufe (Übrige Transport- und Verkehrsberufe, Kuriere)

Beruf der offenen Stelle	Anforderungen in der Stellenausschreibung (Erfahrung/Qualifikation)	Februar 2013 Anzahl Stes pro Stelle			August 2013 Anzahl Stes pro Stelle		
		Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf	Offene Stellen	Ausgeübter Beruf	Gesuchter Beruf
Transportpersonal und Spediteure	Keine Erfahrung/Qualifikation	9	5,9	54,2	4	8,8	91,3
	Nur Erfahrung	9	18,2	91,3	10	14,7	75,0
	Nur Qualifikation	0			3	1,7	61,0
	Erfahrung und Qualifikation	7	9,0	78,4	6	11,7	84,7
Ausläufer und Kuriere	Keine Erfahrung/Qualifikation	36	1,8	20,1	27	1,9	24,7
	Nur Erfahrung	12	12,4	42,8	12	12,3	39,2
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	2	4,0	26,0			
Übrige Transport- und Verkehrsberufe	Keine Erfahrung/Qualifikation	1	32,0	146,0	5	5,0	22,0
	Nur Erfahrung	4	14,3	28,0	11	5,3	9,3
	Nur Qualifikation	0			0		
	Erfahrung und Qualifikation	1	3,0	7,0	1	2,0	3,0

Datengrundlage: SECO (AVAM); offene Stellen und Stellensuchende  
Berechnung: Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen