



400 Quadratmillimeter Job gesucht

Der Manpower-Stellenindex misst nicht die Zahl der Inserate, sondern deren Grösse.

Wer die Trends auf dem Arbeitsmarkt über lange Frist beobachten will, kommt um den Manpower-Stellenindex nicht herum. Doch der stellt die Lage zu optimistisch dar.

MATTHIAS KUNZ, STEFAN SACCHI

Gehen die Arbeitslosenzahlen zurück, werden Stellenindizes besonders interessant: Die Konjunkturaugen deuten ansteigende Kurven als Vorboten einer besseren Arbeitsmarktlage, Arbeitnehmer wollen sich informieren, wie sich die Zahl der Stellenangebote und damit ihre beruflichen Chancen entwickeln. Aber auch Personalverantwortliche haben ein Interesse an der Entwicklung des Stellenmarktes.

Sie stützen sich gegenwärtig auf zwei Indizes: Jobpilot erstellt seit 2001 einen Index, der Veränderungen des Online-Stellenmarktes abbildet, seit 1972 misst der Manpower-Index die Entwicklung des Stellenmarktes in Printmedien. Die Erhebungsmethode von Manpower ist jedoch problematisch. Der Index erfasst monatlich die Stellenanzeigen der grössten 25 Zeitungen der Schweiz, allerdings nur die Fläche der Inserate.

Errechnet man stattdessen die Zahl der ausgeschriebenen Stellen, ergeben sich bemerkenswerte Differenzen – erst recht, wenn auch noch der Stelleninsemarkt in kleinen und mittleren Zeitungen berücksichtigt wird. Das Ergebnis zeigt dann seit den Siebzigerjahren eine viel weniger günstige Entwicklung des Inseratevolumens als der Manpower-Index (siehe Grafik oben).

Die Stelleninserate werden immer grösser

Tatsächlich widerspiegelt dieser die Entwicklung der Nachfrage auf dem Stellenmarkt nur in groben Zügen. Der Vergleich der beiden Indikatoren verdeutlicht, dass sich der Index von Manpower langfristig gesehen nicht mit der Anzahl offener Jobs deckt, sondern das Stellenangebot zunehmend überzeichnet.

Der Grund für die Verzerrung ist das konjunkturabhängige Verhalten des Manpower-Indexes: Er steigt jeweils mit der anziehenden

Konjunktur überproportional an: Je ausgetrockneter der Arbeitsmarkt und je zäher das Werben um Arbeitskräfte mit besonders gefragten Qualifikationen ist, umso grössere Inserate schalten die Unternehmen.

Im Konjunkturabschwung hingegen stimmt der Manpower-Index besser mit dem Index für die Zahl der inserierten Stellen überein, weil die Betriebe bei einem grösseren Angebot an Arbeitskräften tendenziell einen kleineren Rekrutierungsaufwand betreiben und daher die Inseratefläche abnimmt.

Die Grösse der Stellenanzeigen schwankt jedoch nicht nur im Einklang mit der Konjunktur, sie ist vor allem langfristig sehr stark gewachsen. Das ist der Grund für die zweite Verzerrung des Manpower-Indexes. Die Arbeitgeber haben nämlich in den letzten 50 Jahren zunehmend grössere Inserate geschaltet, wenn sie sich für dieses Mittel der Rekrutierung entschieden haben.

Der Manpower-Index erfasst also zwar die Suchintensität der Arbeitgeber, sagt aber nur bedingt etwas über die Personalsuche auf dem Stellenmarkt aus. Deshalb lässt er auch nicht erkennen, dass die Zahl der ausgeschriebenen Stellen seit den Siebzigerjahren über alle konjunkturellen Schwankungen hinweg deutlich abgenommen hat.

Charles Bélaz, Generaldirektor von Manpower Schweiz, kann die Kritik am Index nicht teilen: «Wir hatten gar nie die Absicht, die absolute Zahl der ausgeschriebenen Stellen zu zählen. Was wir messen, ist der Trend des Stellenmarktes, dafür genügt es, die grossen Zeitungen auszuwerten. Wichtig ist für uns, dass wir immer nach der gleichen Methode messen, damit

wir den langfristigen Trend nicht verfälschen.»

Der aber verläuft, gemessen an den Inseraten in den Printmedien, negativ. Ein Grund dafür ist sicher die Entwicklung des Stellenmarktes im Internet. Unbestritten ist auch, dass ein repräsentatives Instrument zur Beobachtung des heutigen Stellenmarktes der zunehmenden Diversifikation der Rekrutierungskanäle Rechnung tragen sollte. Der Stellenmarkt im Internet, besonders die Ausschreibungen über Stellenbörsen, ist jedoch schwieriger zu erfassen als jener in der Presse.

Der tendenzielle Rückgang der Stellenausschreibungen seit dem Beginn der Siebzigerjahre kann jedoch nicht ausschliesslich mit der Abwanderung von vielen Stellenausschreibungen aufs Internet erklärt werden.

Die Unternehmen schreiben Stellen seltener aus

Denkbar ist, dass die Betriebe ihre Stellen seltener in Printmedien ausschreiben. Anzeigen als relativ teure Möglichkeit der Personalsuche werden vor allem für Positionen eingesetzt, die schwer zu besetzen sind. So gesehen könnte die rückläufige Zahl an ausgeschriebenen Stellen auch darauf beruhen, dass die Unternehmen angesichts der Bildungsexpansion einen wachsenden Anteil an Stellen ohne teure und aufwändige Inserierung besetzen können.

Die nicht mehr so zahlreichen, dafür aber anspruchsvollen Jobs, die dennoch schwer zu besetzen sind, werden dafür offenbar mit grösseren und teureren Stelleninseraten ausgeschrieben. Einfachere Jobs würden demnach immer mehr aus dem Stellenmarkt verschwinden.

ARBEITSRECHT

Selbständig unselbständig

Immer wieder kommt es zum Streit über die Frage, ob zwei Partner ein **Arbeitsverhältnis** oder eine **selbständige Tätigkeit** vereinbart haben. Liegt zum Beispiel ein Arbeitsvertrag oder ein Auftrag vor, wenn eine Künstlerin die Choreografie für ein Musical übernimmt oder eine freie Journalistin regelmässig eine Kolumne schreibt? Nicht so wichtig, meinen Sie? Falsch. Wenn sich ein Arbeitgeber in der rechtlichen Qualifikation irrt, kann ihn das **teuer zu stehen kommen**.

Zuerst einmal ist es völlig unerheblich, was auf dem Vertrag steht. Um was für einen Vertrag es sich handelt, entscheidet allein der Richter. Für ihn sind die tatsächlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse massgebend, zum Beispiel: Wer trägt das **Unternehmerisiko**? Wie ausgeprägt ist die Weisungsbefugnis? **Wer haftet** gegenüber Dritten?

Die Aufzählung zeigt: Es gibt zwar Kriterien, aber deren Anwendung auf den Einzelfall ist komplex und alles andere als von **Rechtssicherheit** geprägt. Dabei wäre eine verbindliche Abgrenzung der selbständigen von der unselbständigen Erwerbstätigkeit sehr wichtig. Denn danach bestimmt sich zum Beispiel die **Höhe des AHV-Beitragsatzes**, und davon hängt ab, ob der Arbeitgeber die Hälfte der AHV-Beiträge oder Pensionskassen-Prämien zahlen muss und ob eine **Kündigungsfrist** einzuhalten ist. Mit anderen Worten: Beschäftigt ein Arbeitgeber vermeintlich selbständige Personen und löst sich das Konstrukt der Selbständigkeit bei einer Klage oder einer AHV-Revision in Luft auf, kommen **hohe Forderungen** auf den Arbeitgeber zu. Er muss dann allenfalls Ferien nachzahlen, Kündigungsfristen einhalten sowie BVG- und AHV-Beiträge zahlen.

Es lohnt sich deshalb, im Vorfeld eines Vertragsabschlusses **mit der AHV Kontakt aufzunehmen** und den geplanten Vertrag zur Begutachtung einzureichen. Die AHV-Zweigstelle braucht dafür konkrete Ausführungen über das **Unternehmerisiko**, die Infrastruktur oder die Eingliederung in die Arbeitsorganisation. Mit dem Hinweis, ohne Gegenbericht der AHV innert 30 Tagen werde Selbständigkeit angenommen, wird das **Risiko einer Fehleinschätzung** minimiert. Das Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Bodmerstrasse 3, 8002 Zürich, hat eine leicht verständliche Dokumentation über die Abgrenzung von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit produziert. Angesprochen sind zwar Medienschaffende, die Ausführungen lassen sich aber ohne weiteres noch auf **andere Berufsgruppen** anwenden. Kosten: 15 Franken.

JACQUELINE CHOPARD IST RECHTSANWÄLTIN IN LUZERN UND SPEZIALISIERT AUF ARBEITSRECHT.



ANZEIGE



50 JAHRE STELLENANZEIGEN UNTERSUCHT

Matthias Kunz und Stefan Sacchi sind am Stellenmarkt-Monitor von Universität und ETH Zürich beteiligt. Der Monitor beruht auf einer repräsentativen, jährlichen Stichprobe sämtlicher Stelleninserate, die seit 1950 in der deutschsprachigen Presse der Schweiz erschienen sind. Pro Inserat wird jeweils die Zahl der ausgeschriebenen Stellen, die Inseratefläche und der volle Text erfasst. Die

Datenbasis ermöglicht damit auch qualitative Auswertungen zu verschiedenen Typen von Stellen, zu den Personal suchenden Betrieben und zu den Eigenschaften der gesuchten Personen. Seit 2001 wird auch das Internet einbezogen und eine repräsentative Stichprobe der Stellenausschreibungen auf firmeneigenen Internetseiten erfasst. Informationen auf www.arbeitsmarktforschung.ch.