

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

*KR-Nr. 337/2019*

Sitzung vom 27. November 2019

### **1098. Anfrage (Arbeitslosigkeit im Stellenmeldezentrum [SMZ] des Kantons Zürich)**

Kantonsrat Hans-Peter Amrein, Küsnacht, hat am 4. November 2019 folgende Anfrage eingereicht:

Im Rahmen der Nichtumsetzung des Volksentscheids zur Masseneinwanderung wurde das Prinzip des sogenannten «Inländervorrangs» mit Stellenmeldepflicht bei Berufen, in denen die Arbeitslosigkeit mindestens 8% (ab 2020 5%) beträgt, beschlossen und eingeführt.

Die Mehrzahl der kantonalen Arbeitsämter hat diese Aufgabe erfolgreich den dafür bestens qualifizierten RAV übertragen. Grund: Kompetenz, Effizienz und Kosten.

Während die im Kanton Zürich regional organisierten Arbeitsvermittlungszentren (RAV's) aufgrund ihrer Sach- und Ortskenntnis prädestiniert gewesen wären, die vom Bund vorgegebene Stellenmeldepflicht umzusetzen, wurde im Kanton Zürich mit grossem bürokratischem Aufwand ein sogenanntes Stellenmeldezentrum (SMZ) geschaffen. Es wurden rund 17 (neue) Mitarbeiter, zum Teil in Personal- und Arbeitsmarktfragen unqualifiziert, eingestellt, welche auf bürokratischem Weg versuchen, die Auflagen der Stellenmeldepflicht zugunsten von Stellensuchenden und Arbeitgebern wahrzunehmen. Mit diesem Ziel beschäftigt das SMZ logischerweise trotzdem die RAV's, da nur diese über das nötige Fachwissen und die regionalen Kontakte verfügen.

Das SMZ generiert derzeit konservativ berechnet rund 3,5 Mio. Franken Lohn- und Nebenkosten, dazu kommen die Miet- und Betriebskosten (Kosten für die Infrastruktur).

In diesem Zusammenhang ersuche ich den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Was ist die Aufgabe der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SMZ? Bitte um vereinfachte Stellenbeschreibung.
2. Welche Arbeiten erfüllen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SMZ, welche nicht durch die besser positionierten und teilweise auch besser qualifizierten RAV-Mitarbeiterinnen und RAV-Mitarbeiter, ohne Kostenfolgen, wahrgenommen werden könnten und wie sie in den meisten anderen Kantonen wahrgenommen werden?

3. Aufgrund der Aussagen des Präsidenten des Verbandes GastroSuisse und meinen Berechnungen kann abgeleitet werden, dass das SMZ derzeit rund 100 Dossiers pro Tag bearbeitet (rund 6 Dossiers pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter). Dies impliziert, dass die 17 Mitarbeiter ab zirka 10 Uhr morgens arbeitslos sind. Werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des SMZ durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich oder die Leitung des zuständigen Bereichs Arbeitsmarktkoordination für den Rest des Tages anderweitig beschäftigt oder drehen sie die Daumen? Was geschieht mit den zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche im Hinblick auf die gesteigerte Meldepflicht ab dem Jahr 2020 schon rekrutiert wurden? Werden diese Leute anderweitig im AWA und in der kantonalen Verwaltung beschäftigt?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Hans-Peter Amrein, Küsnacht, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die Aufgaben der Personalvermittlerinnen und Personalvermittler des Stellenmeldezentrums umfassen die Leistungen, welche die öffentliche Arbeitsvermittlung im Rahmen der Stellenmeldepflicht erbringen muss. Dazu gehören die Prüfung der Stellenmeldungen auf Vollständigkeit, allfällige Rückfragen an die Arbeitgebenden sowie die Aufschaltung der Stellenmeldungen im geschützten Bereich des Online-Stellenportals der öffentlichen Arbeitsvermittlung innert Tagesfrist. Des Weiteren wählen die Personalvermittlerinnen und -vermittler geeignete Stellensuchende aus der Vorauswahl der Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) aus und übermitteln innert dreier Arbeitstage passende Dossiers (Kandidatenvorschläge) an die meldenden Arbeitgebenden. Sie nehmen überdies Rückmeldungen der Arbeitgebenden zu Kandidatenvorschlägen entgegen oder holen diese nötigenfalls bei diesen ein und prüfen, ob die Kandidatinnen oder Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden bzw. ob eine Anstellung erfolgte. Schliesslich erteilen die Personalvermittlerinnen und -vermittler Auskünfte zuhanden der Arbeitgebenden, beraten sie oder unterstützen sie bezüglich Erfassung und Bearbeitung der erforderlichen Daten.

Die Personalvermittlerinnen und -vermittler des Stellenmeldezentrams sind für ihre Aufgaben bestens qualifiziert; die meisten haben zuvor bei privaten Arbeitsvermittlern gearbeitet und kennen den Arbeitsmarkt der meldepflichtigen Berufe und der entsprechenden Branchen genau.

Zu Frage 2:

Der Auftrag der öffentlichen Arbeitsvermittlung besteht primär in der raschen und dauerhaften Eingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt (vgl. Art. 1a Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz [SR 837.0]). In der Vereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und den Kantonen für den Vollzug des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) und für den Vollzug des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) werden Indikatoren definiert, welche die Erfüllung dieses Auftrages bzw. die Wirkungen der RAV messen. Die RAV konzentrieren sich in erster Linie auf die Stellensuchenden und führen regelmässig Beratungs- und Kontrollgespräche durch, setzen bei erschwert vermittelbaren Stellensuchenden arbeitsmarktliche Massnahmen ein und nutzen bei Bedarf externe Fachberatungen. Die Vermittlungsaktivitäten der RAV bestanden vor Einführung der Stellenmeldepflicht in erster Linie in Bewerbungsaufforderungen gegenüber den Stellensuchenden und in der Aufnahme von Stellenmeldungen der Arbeitgebenden.

Im Kanton Zürich arbeiten in jedem der 16 RAV drei Kundenberaterinnen und -berater, welche die von Arbeitgebenden gemeldeten Stellen aufnehmen und in Zusammenarbeit mit den Personalberatenden aktiv an Stellensuchende vermitteln. Bei den Kundenberatenden handelt es sich um für diese Zusatzaufgaben geeignete Personalberatende. Die übrigen Personalberatenden in den RAV erbringen keine spezifischen Dienstleistungen für die Arbeitgebenden.

Mit der Einführung der Stellenmeldepflicht mussten Organisation und Abläufe überprüft werden. Mit der bestehenden Anzahl der Kundenberatenden hätten die zu erwartende grosse Anzahl an gemeldeten Stellen nicht unter Einhaltung der gesetzlich definierten Fristen verarbeiten können. Dabei wurde angenommen, dass die Anzahl nicht meldepflichtiger Stellenmeldungen konstant bleiben werde, was sich im Nachhinein bestätigt hat. Ein Ausbau von personellen Mitteln war daher – wie vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bereits vor der Umsetzung der Stellenmeldepflicht angekündigt – unerlässlich. Es stellte sich einzig die Frage, ob diese Mittel dezentral oder zentral aufgebaut werden sollen.

Für den Aufbau eines Stellenmeldezentiums sprach einerseits, dass eine Organisation sich ganz auf die spezifischen Regelungen der Stellenmeldepflicht und deren effiziente und dienstleistungsorientierte Umsetzung zugunsten der Arbeitgebenden konzentrieren konnte. Andererseits wurde damit für die Arbeitgebenden eine anstelle von 16 Anlaufstellen geschaffen. Die Personalvermittlerinnen und Personalvermittler des Stellenmeldezentiums konnten sich innerhalb der 19 meldepflichtigen Berufsarten gemäss ihren Arbeitsmarktkenntnissen spezialisieren. Dies beeinflusste die Qualität der Kandidatenvorschläge positiv. Ausserdem war absehbar, dass die Anzahl Stellenmeldungen im Rahmen der Stellenmeldepflicht teilweise starken saisonalen Schwankungen unterworfen sein würde. Diese konnten durch die Abteilung Stellenmeldezentrum besser aufgefangen werden als in den 16 RAV.

Die Alternative zum Aufbau des Stellenmeldezentiums hätte darin bestanden, in jedem der 16 RAV eine zusätzliche Stelle aufzubauen. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten der RAV liegt aber bei der Beratung von Stellensuchenden. Zudem wäre die Spezialisierung innerhalb der 19 meldepflichtigen Berufsarten in den einzelnen RAV nicht möglich gewesen.

Die Rolle der RAV bei der Stellenmeldepflicht besteht darin, dass sie zuhänden des Stellenmeldezentiums persönlich und fachlich geeignete Stellensuchende auswählen, während das Stellenmeldezentrum diese Auswahl aus fachlicher Sicht überprüft und anschliessend diese Dossiers den Arbeitgebenden zustellt.

Zu Frage 3:

Das Stellenmeldezentrum bearbeitete vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019 rund 21 400 meldepflichtige Stellen und unterbreitete den Arbeitgebenden mehr als 35 500 Kandidatenvorschläge, verarbeitete die entsprechenden Rückmeldungen der Arbeitgebenden oder wies diese auf die Pflicht zur Rückmeldung hin. Bei rund 3300 Stellenmeldungen konnte kein passendes Dossier übermittelt werden. Den Arbeitgebenden wurde diese Information zugestellt. Zusätzlich erhielt das Stellenmeldezentrum rund 10000 Anfragen von Arbeitgebenden zur Stellenmeldepflicht und leistete entsprechende Beratungen. Das Stellenmeldezentrum konnte im Rahmen der vorhandenen Mittel dieses Arbeitsvolumen knapp bewältigen.

Der zweistufige Vermittlungsprozess mittels RAV und Stellenmeldezentrum hat sich bewährt. Während im ersten Jahr der Stellenmeldepflicht in der ganzen Schweiz gemäss dem Bericht «Vollzugsmonitoring Stellenmeldepflicht» des SECO bei 55% der meldepflichtigen Stellen den Arbeitgebenden Kandidatenvorschläge zugestellt werden konnten, war

dies im Kanton Zürich bei 82% der meldepflichtigen Stellen möglich. Zudem liegt die Vermittlungsquote bei Stellen, zu denen bereits eine Rückmeldung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers eingetroffen ist, bei 10% und damit höher als in der ganzen Schweiz.

Da ab 1. Januar 2020 Berufsarten mit einer Arbeitslosigkeit ab 5% meldepflichtig werden und mit einer neuen Berufsnomenklatur gearbeitet werden wird, ist von einem zusätzlichen Aufwand für das Stellenmeldezentrum auszugehen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Die Staatsschreiberin:  
**Kathrin Arioli**