

B | S | S

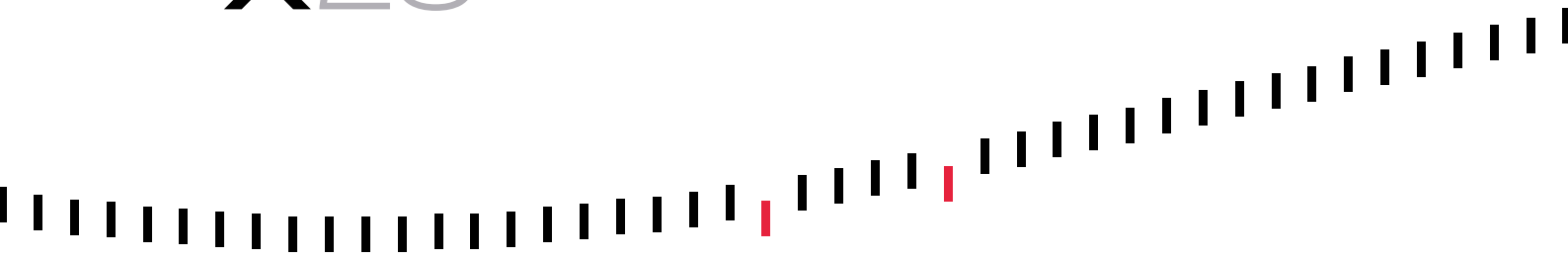
Volkswirtschaftliche
Beratung

Fachkräfte- index

Basel | im Juni 2023

In Zusammenarbeit mit

x28



Editorial

Alle suchen händeringend nach Fachkräften. Unser Index zeigt, in welchen Branchen und in welchen Regionen Fachkräfte besonders gesucht sind. Weiter zeigen wir die zeitliche Entwicklung der Fachkräftesituation seit dem Jahr 2010. In allen Branchen hat sich die Fachkräftesituation jüngst verschärft. Es stellt sich die Frage: Wie können die Unternehmen auf diese Herausforderung reagieren? Und welche Rahmenbedingungen braucht es? In unserem diesjährigen Interview diskutieren wir mit Simon Wey, Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), welche Massnahmen den Fachkräftemangel lindern könnten.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.

David Liechti, Bereichsleiter Arbeitsmarkt und Migration
BSS Volkswirtschaftliche Beratung

Index auf Höchststand

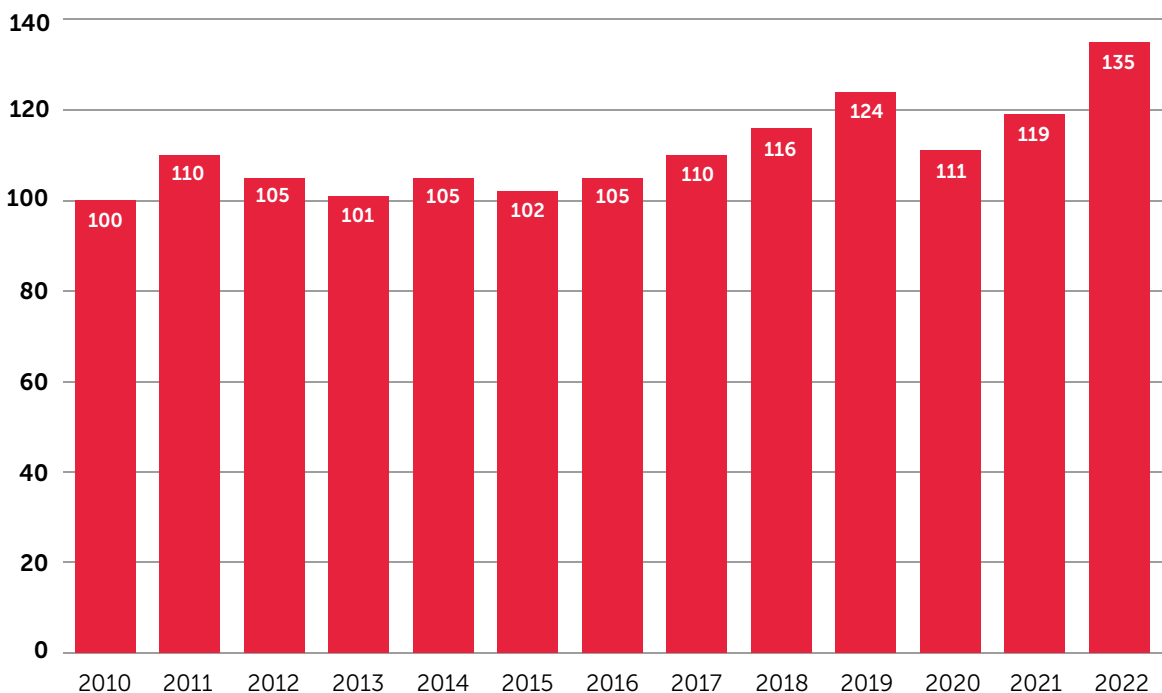
Im vergangenen Jahr stieg der BSS-Fachkräfteindex auf einen Höchststand von 135 Punkten. Der Wert vom Vorjahr wurde um gut 16 Punkte übertroffen und liegt zehn Punkte höher als vor der Covid-19-Pandemie.

Der Index setzt sich aus vier Indikatoren (Deckungsgrad, Zuwanderungsquote, Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen) zusammen, die gemeinsam das «BSS-Indikatorensystem Fachkräftebedarf» bilden. Der Index ist so definiert, dass ein Wert von 100 die Fachkräftesituation im Jahr 2010 aufzeigt. Je höher der Wert, desto grösser ist der Fachkräftemangel.

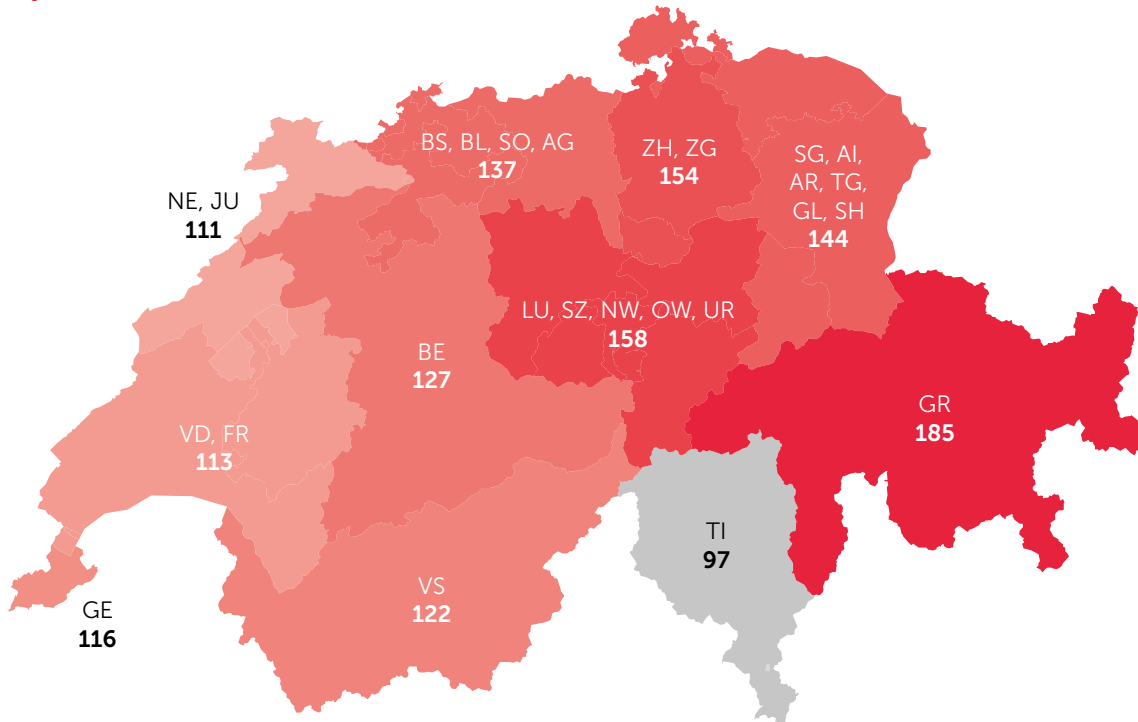
Das Jahr 2022 war geprägt durch die wirtschaftliche Erholung von der Covid-19-Pandemie. Im Vergleich zum Jahr 2021 konnte eine Reduktion der Arbeitslosenquote und ein Anstieg bei der Quote der offenen Stellen beobachtet werden. Insgesamt hat sich damit der Fachkräfteindex deutlich erhöht. Die Erhöhung des Indexwerts lässt sich über alle Branchen und Regionen beobachten. Unter den Branchen weist «Information/Kommunikation» mit 185 Punkten wie bereits in den Vorjahren den höchsten Indexwert auf, neu gefolgt vom Gastgewerbe mit 147 Punkten. Das Gastgewerbe erfuhr im Vergleich zum Jahr 2021 mit +29 Indexpunkten die grösste Verschärfung des Fachkräftemangels.

Weitere Informationen und die detaillierten Zahlen finden Sie auf unserer Webseite:
www.bss-basel.ch/fachkräfteindex

| **Fachkräfteindex Gesamtwirtschaft, Entwicklung über die Zeit**



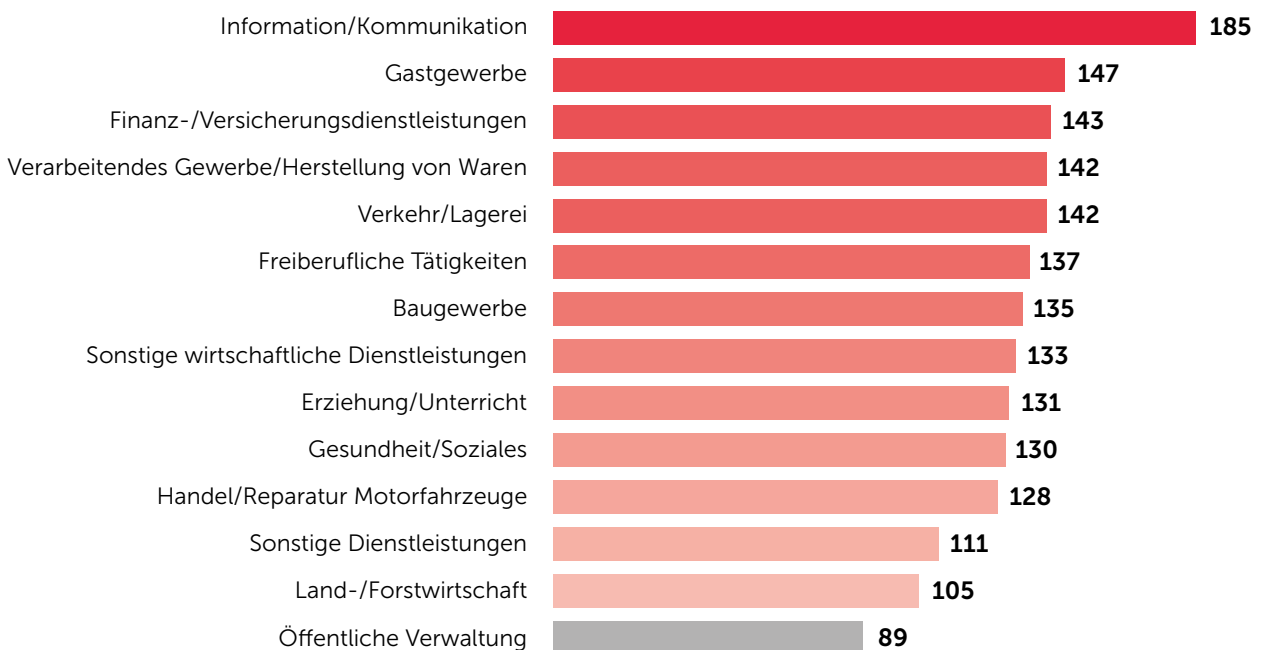
Fachkräfteindex Regionen, 2022



100 = Fachkräftesituation 2010, ganze Schweiz/Wirtschaft.
Je höher der Wert, desto grösser der Fachkräftemangel.



Fachkräfteindex Branchen, 2022



Quelle: SAKE (BFS), AVAM (SECO) und jobagent.ch, Auswertungen BS

Vom Branchen- zum Wirtschaftsproblem

Fachkräftemangel ist über alle Branchen hinweg zu einem Problem geworden. Was sagt der Schweizerische Arbeitgeberverband als Dachverband zu diesem für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jetzt so wichtigen Thema? Wie könnte der Fachkräftemangel insgesamt reduziert werden? Ein Interview mit Simon Wey.

Hat es Sie überrascht, dass wir jetzt mit einem so raschen und deutlichen Anstieg des Fachkräftemangels konfrontiert sind?

Bereits seit Jahren ist der Fachkräftemangel in den Betrieben ein Thema. Dies hauptsächlich als Folge des demografischen Wandels. Zu Beginn waren hauptsächlich MINT-Berufe schwierig zu besetzen. Seit der Aufhebung der einschneidendsten Corona-Schutzmassnahmen und dem darauffolgenden wirtschaftlichen Aufschwung manifestiert sich der Engpass jedoch nahezu in allen Branchen und einer Vielzahl von Berufen. Von der Geschwindigkeit der Zunahme war ich aber in der Tat überrascht.

Bei welchen Berufen und bei welchen Bildungsniveaus ist aus Ihrer Sicht der Fachkräftemangel besonders gross?

Waren es früher mehrheitlich Berufe im MINT-Bereich mit tertiärem Bildungsabschluss, so fehlen heute in vielen Branchen auch qualifizierte Handwerkerinnen und Handwerker mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest. Die Analyse der Vakanzdauern von ausgeschriebenen Stellen zeigt, dass handwerkliche Berufe im Baugewerbe und insbesondere in der Branche der Gebäudehülle und Gebäudetechnik mit am schwierigsten zu besetzen sind. Eine Branche also, deren Beitrag zum Gelingen der Energiewende entscheidend ist.

Der Arbeitgeberverband hat einen Achtpunkteplan zur Linderung des Fachkräftemangels vorgelegt. Das Dokument hat zum Teil auch deutliche Kritik ausgelöst. Insbesondere Ihre Forderung, dass Arbeitnehmende mehr arbeiten sollten. Was sagen Sie zu dieser Kritik?

Die Ausgangslage ist klar: Zum Erhalt des hohen Lebensstandards in der Schweiz müssen die Unternehmen ihre Stellen auch zukünftig besetzen können. Das wird vor dem Hintergrund der prognostizierten Lücke von schätzungsweise einer halben Million Arbeitskräften in den nächsten zehn Jahren kaum möglich



Dr. Simon Wey ist Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV). Vor seiner Tätigkeit beim SAV arbeitete er während fünf Jahren als Industrieökonom bei der Eidgenössischen Wettbewerbskommission und während gut zwei Jahren als Business Analyst bei der Swisscom AG. Simon Wey studierte Volkswirtschaft und promovierte an der Universität Zürich. Im Rahmen seiner Dissertation verbrachte er einen einjährigen Forschungsaufenthalt an der Wharton School der University of Pennsylvania in Philadelphia. Seinen Werdegang startete er mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Metallbauer.

sein. Wir müssen uns somit Gedanken machen, wie und wo die Unternehmen künftig ihre Arbeitskräfte rekrutieren und inwiefern es gelingen kann, Stellen durch Automatisierung und Digitalisierung einzusparen. Genau diese Diskussion wurde mit dem Massnahmenkatalog angeregt.

Die durch den Massnahmenkatalog lancierte Debatte führt zu wertvollen Erkenntnissen. Gewisse Forderungen wurden jedoch medial aus dem Zusammenhang gerissen, so etwa, dass der Arbeitgeberverband etwas gegen Teilzeitarbeit hätte oder dass wir eine Erhöhung des Pensionsalters bis 70 Jahre fordern würden. Beides stimmt so nicht. Vielmehr wollen wir die Rahmenbedingungen dahingehend verbessern, dass sich mehr Arbeit auszahlt.

«Arbeit muss sich lohnen.»

Welche Ihrer Forderungen ist aus Ihrer Sicht besonders wichtig?

Arbeit muss sich lohnen. Dies setzt voraus, dass die staatlichen Rahmenbedingungen verbessert werden, so etwa die Abschaffung der Heiratsstrafe oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso müssen vermehrt Anreize für die flexible Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus geschaffen werden.

Das klingt so, als ob vor allem der Staat in der Pflicht sei. Was aber können Arbeitgebende hier tun?

Die Arbeitgebenden sind sehr wohl auch in der Pflicht. Ein wichtiges Beispiel ist das Angebot zu Bogenkarrieren.

Die von Ihnen genannte «Bogenkarrieren» sollen helfen, dass Arbeitnehmende über das Pensionsalter hinaus arbeiten. Können Sie das noch etwas ausführen?

Das Modell der Bogenkarriere ist in der Tat noch wenig verbreitet. Mit einer Bogenkarriere können etwa Führungspersonen vor der Pensionierung Verantwortung abgeben, unter Umständen das Pensum etwas reduzieren, dafür dann aber in einem gefestigten Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterarbeiten. Solche Bogenkarrieren erfordern jedoch regelmässige Standortgespräche zwischen den Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden, damit der Handlungsbedarf erkannt wird.

Was kann sonst noch helfen, dass ältere Arbeitnehmende länger im Betrieb gehalten werden?

Um die Attraktivität der Weiterarbeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu erhöhen, müssen Anpassungen bei der Höhe von AHV-Beiträgen und beim Steuerfreibetrag vorgenommen werden. Zudem müssen nicht zuletzt jene Betriebe umdenken, die in ihren Arbeitsverträgen nach wie vor die Klausel anbringen, dass nach Erreichen des Rentenalters das Arbeitsverhältnis automatisch endet.

«Bogenkarrieren erfordern regelmässige Standortgespräche zwischen den Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden.»

Nicht erwähnt in Ihren Massnahmen ist das Potential von Umschulungen. Schlummert da noch eine Chance, um die Zahl der qualifizierten Arbeitnehmenden zu erhöhen?

Wir sehen in Umschulungen eine von mehreren Möglichkeiten, dass sich ältere Mitarbeitende dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt anpassen können. Mit der MEM-Passerelle baut beispielsweise die MEM-Industrie eine Brücke für einen nachhaltigen Wechsel in ein neues

Berufsfeld. Das Bildungsmodell fokussiert dabei auf erwachsene Personen, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen und eine Re- bzw. Neuqualifizierung anstreben.

In vielen Berufen wird über die hohe administrative Belastung geklagt. Könnte die Reduktion der administrativen Belastung helfen, das Fachkräfteproblem zu reduzieren?

In der Tat nimmt die Bürokratie in gewissen Branchen ein Ausmass an, das den Engpass an Arbeitskräften ver- statt entschärft. Wir plädieren deshalb unabhängig von der Branche dafür, dass Nutzen und Kosten von Administration einander gegenübergestellt werden und Mitarbeitende, dort wo möglich, entlastet werden. Dies liegt im eigenen Interesse der Unternehmen, weshalb sie bei Handlungsbedarf sicherlich reagieren werden.

Beim Abbau der administrativen Belastung ist doch vor allem der Staat in der Pflicht, zum Beispiel im Gesundheitswesen.

Klar, im Gesundheitswesen sind viele administrative Belastungen staatlicher Natur. Wir sind dabei als Dachverband jedoch zu weit weg, als dass wir konkrete Vorschläge für eine Senkung der administrativen Belastungen durch den Staat machen könnten. Dies ist die Aufgabe der Branchenverbände des Gesundheitswesens, etwa H+.

Sie sagen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt gehalten werden sollen. Was können Arbeitgebende tun, um Mitarbeitenden mit Herausforderungen im psychischen Bereich zu helfen?

Für die Arbeitgebenden hat das betriebliche Gesundheitsmanagement einen hohen Stellenwert. Die Unterstützung durch geschulte Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren ist für die Betriebe insbesondere beim Thema der psychosozialen Risiken von grosser Bedeutung, denn das Wichtigste ist die Vorsorge und die Früherkennung von potenziell gefährdeten Mitarbeitenden. Dies ist in vielen Fällen nicht die Kernkompetenz der Arbeitgebenden.

Sie fordern auch eine obligatorische Studienberatung. Was erhoffen Sie sich davon?

Wir erhoffen uns davon, dass die Jugendlichen und im besten Fall auch ihre Eltern über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl von Berufslehre als auch von akademischer Ausbildung ganzheitlich und transparent informiert werden. Unserer Meinung nach ist es heute noch zu oft so, dass Jugendliche wenig und teils verzerrte Vorstellungen der verschiedenen Entwicklungsmöglichkeiten haben. Auch sind oft die Durchlässigkeit und damit die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Schweizer Bildungssystem wenig bekannt.

BSS hat jüngst eine Studie für den Arbeitgeberverband erarbeitet. Sie haben die Studie vorher bereits erwähnt. Wir verwenden Daten zur sogenannten «Vakanzdauer» und zeigen auf, welche Stellen besonders lange ausgeschrieben sind. Wie konnten Sie die Ergebnisse für Ihre Arbeit nutzen?

Zwei Erkenntnisse aus der Studie sind für den Schweizerischen Arbeitgeberverband von besonderer Bedeutung. Zum einen, dass oftmals Stellen mit der Erfordernis eines Berufsbildungsabschlusses sehr schwierig zu besetzen sind. Zum anderen aber auch, dass es auch in Branchen mit insgesamt grossen Fachkräftemangel durchaus Stellen gibt, die verhältnismässig schnell besetzt werden können. Weiter ist auch die Berechnung der Kosten, die durch die offenen Stellen volkswirtschaftlich anfallen, wertvoll: Insbesondere, weil sie mit bis zu fünf Milliarden Franken pro Jahr sehr hoch ausfallen. Damit kann aufgezeigt werden, welchen Nutzen Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und einem damit einhergehenden grösseren Pool an Arbeitskräften für die Volkswirtschaft haben könnten.

Aktuelle Arbeiten von BSS zum Fachkräftemangel und zu weiteren Themen, die Simon Wey im Zusammenhang mit Massnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels anspricht:

- **Vakanzdauer offener Stellen als Indikator für Fachkräftemangel:** Die Studie analysiert die Vakanzdauer von Stelleninseraten. Bleibt ein Stelleninserat lange aufgeschaltet, so ist das ein Indiz für einen Fachkräftemangel. Die Methodik ermöglicht interessante Differenzierungen nach Beruf, Branchen und weiteren Merkmalen. In Zusammenarbeit mit der Konjunkturforschungsstelle KOF, im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), 2023. > [zur Studie](#)
- **Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus:** Auf Basis einer Analyse zur aktuellen Situation der Erwerbstätigkeit im Rentenalter in der Schweiz werden mögliche Massnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus identifiziert und deren Potential für die Schweiz eingeschätzt. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), 2020. > [zur Studie](#)
- **Bereitstellung von Inhalten für [laufbahn.berufsberatung.ch](#):** BSS erarbeitet Arbeitsmarktinformationen für die Internetseite der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und [viamia](#) (berufliche Standortbestimmung und Beratung für Personen über 40). Die Informationen helfen, bei der Berufs- und Studienwahl sowie auch bei beruflichen Standortbestimmungen Informationen zum Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. In Kooperation mit: x28, Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), in Bearbeitung. > [zur Webseite](#)