

BSS

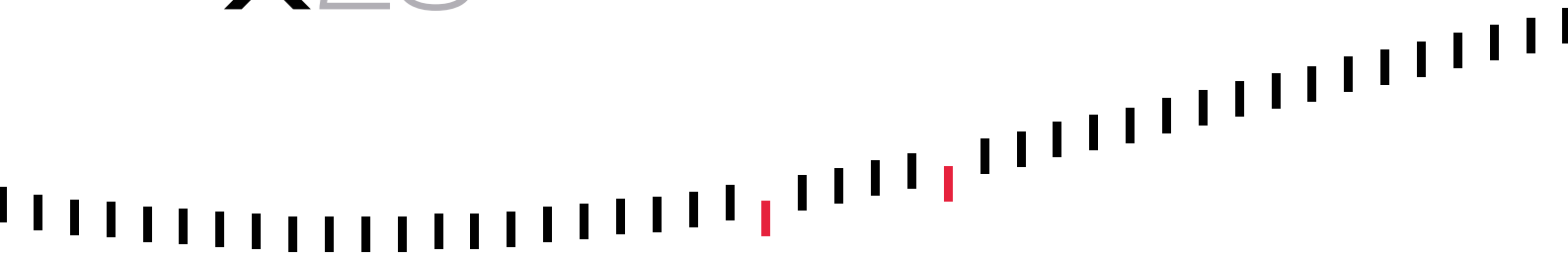
Volkswirtschaftliche
Beratung

Fachkräfte- index

Basel, im September 2024

In Zusammenarbeit mit

x28



Editorial

Die Fachkräftesituation hat sich in der Mehrheit der Branchen noch einmal verschärft, allerdings nicht mehr so stark wie im Vorjahr. Die Branche «Finanz-/Versicherungsdienstleistungen» ist weiterhin stark von Fachkräftemangel betroffen. Es stellt sich die Frage: Wie können die Unternehmen dieser Branche auf diese Herausforderung reagieren? In unserem Interview «Blick in die Praxis» diskutieren wir mit David Frey, Leiter Kommunikation und Politik bei Arbeitgeber Banken, wie die Bankbranche mit der Herausforderung «Fachkräftemangel» umgeht.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.

David Liechi, Bereichsleiter Arbeitsmarkt und Migration
BSS Volkswirtschaftliche Beratung

Index auf neuem Höchststand

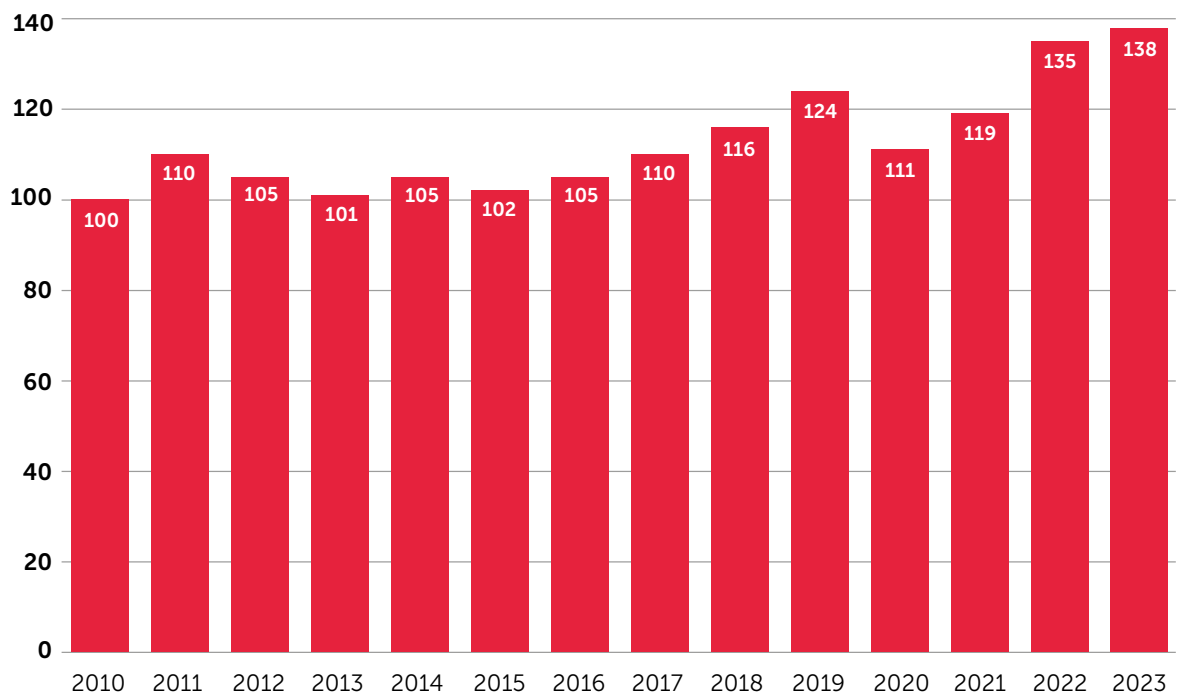
Im vergangenen Jahr stieg der BSS-Fachkräfteindex auf einen Höchststand von 138 Punkten. Der Wert vom Vorjahr wurde um gut 3 Indexpunkte übertroffen. Der Anstieg fiel allerdings deutlich geringer aus als im Vorjahr.

Der Index setzt sich aus vier Indikatoren (Deckungsgrad, Zuwanderungsquote, Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen) zusammen und ist so definiert, dass ein Wert von 100 die gesamtwirtschaftliche Fachkräftesituation im Jahr 2010 aufzeigt. Je höher der Wert, desto grösser ist der Fachkräftemangel.

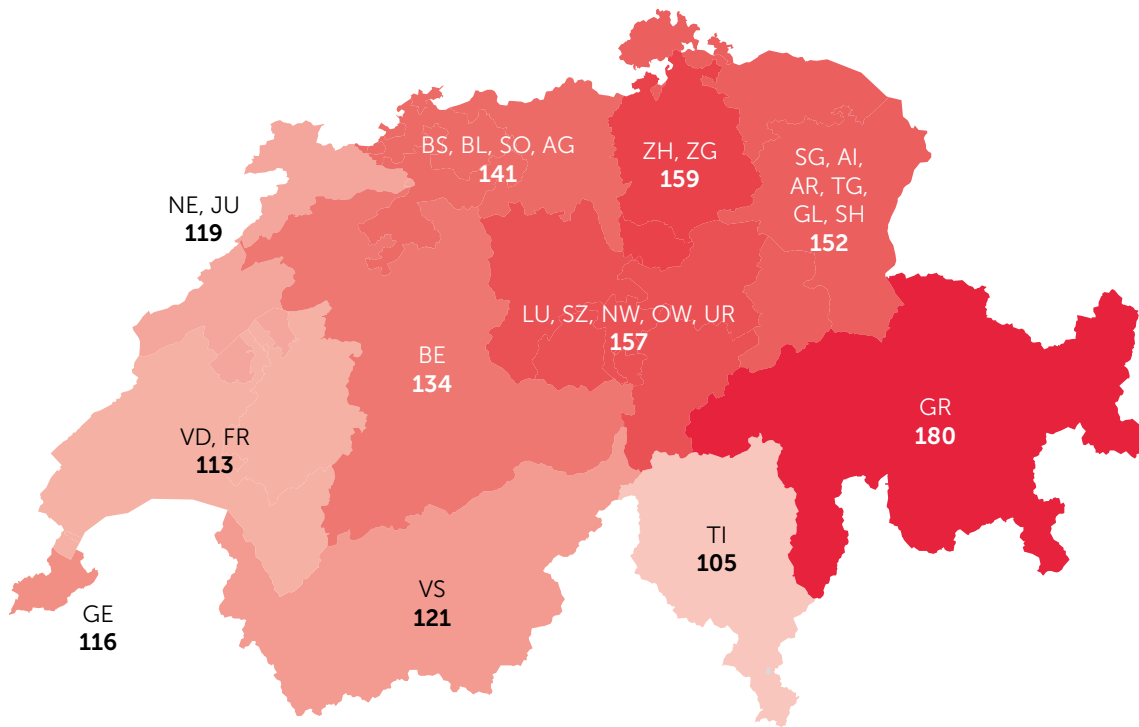
Der Anstieg des Fachkräfteindex im Vergleich zum Vorjahr ist primär auf einen Rückgang der Arbeitslosenquote zurückzuführen. Die Fachkräftesituation hat sich gemäss Fachkräfteindex in fast allen Branchen weiter verschärft. «Information / Kommunikation» weist mit 181 Punkten wie in den Vorjahren den höchsten Indexwert auf, obwohl sich der Fachkräftemangel in dieser Branche leicht entspannt hat. Die Branche «Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren» erfuhr im Vergleich zum Jahr 2022 mit +7 Indexpunkten die grösste Verschärfung des Fachkräftemangels. Jüngste Zahlen aus dem Jahr 2024 geben Hinweise, dass sich die Fachkräftesituation im Laufe des Jahres insgesamt wieder etwas entschärft.

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

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



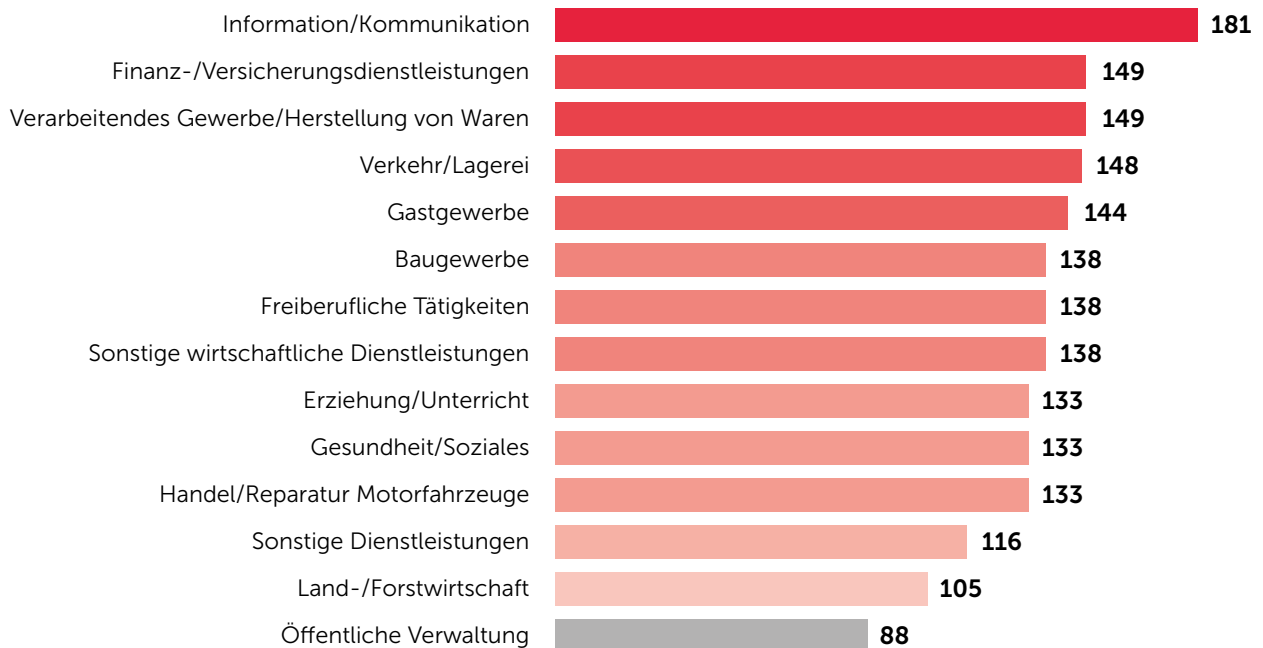
Fachkräfteindex Regionen, 2023



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



Fachkräfteindex Branchen, 2023



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

Haben Banken auch Fachkräftemangel?

Der Schweizer Bankensektor hat turbulente Zeiten hinter sich. Wie geht es den Mitarbeitenden der Banken?

Das musst Du die Gewerkschaften fragen (lacht). Aber im Ernst: Das ist wirklich nicht ganz einfach zu beantworten. Die Situation ist für die Mitarbeitenden je nach Arbeitgeberin und Position natürlich unterschiedlich. Im Grossen und Ganzen geht es den Bankmitarbeitenden in der Schweiz aber sicher nicht schlecht. Bisher gab es auch noch keine grosse Kündigungswelle im Zusammenhang mit der Fusion von CS und UBS, die massiv auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen hätte.

Wir kommen auf die Situation der UBS gleich noch einmal zurück. Aber lass uns zuerst über Fachkräftemangel sprechen. Gibt es bei Banken auch Fachkräftemangel? Banken sind, so jedenfalls die öffentliche Wahrnehmung, attraktive Arbeitgeber und zahlen sehr gute Löhne.

Ja, das stimmt: Banken sind gute Arbeitgeber. Und die Arbeit ist interessant! Aber es gibt auch in der Bankbranche einen Fachkräftemangel. Vor allem im IT-Bereich sowie in spezialisierten Stabsstellen wie zum Beispiel Legal und Compliance. Im Backoffice wird eher abgebaut.

«Wir möchten die Leute fit machen für die Zukunft.»

Der Abbau von Arbeitsplätzen im Backoffice: Ist das auf die Digitalisierung und die neuen Möglichkeiten, die sich durch den Einsatz künstlicher Intelligenz eröffnen, zurückzuführen?

Ja, genau. Man geht davon aus, dass im Backoffice am meisten mit Automatisierung und Digitalisierung machbar ist. Wir haben daher mit «skillaware» ein Programm aufgelegt, um unter anderem die Arbeitsmarktfähigkeit der dort tätigen Mitarbeitenden zu erhalten. Wir möchten die Leute fit machen für die Zukunft. Soweit möglich sollen sie in der Branche bleiben können. Es gibt aber auch Umschulungs-Projekte mit dem Ziel eines Branchenwechsels. Zum Beispiel die «MEM-Passerelle»: In der MEM-Branche sind häufig genau die Kompetenzen gesucht, die Mitarbeitende aus dem Banking Operations mitbringen. Solche Umschulungen sind aber noch «zaghafte Pflänzchen». Spannend ist aus meiner Sicht



David Frey ist Leiter Kommunikation und Politik bei Arbeitgeber Banken. Zudem ist er seit zwei Jahren Geschäftsführer des Verbands Schweizerischer Holding- und Finanzgesellschaften. Vor diesen Positionen war er Generalsekretär und Leiter Kommunikation des Justiz- und Sicherheitsdepartements des Kantons Basel-Stadt und Leiter Kommunikation und PR beim Gewerbeverband in Basel-Stadt. David Frey hat an der Universität Basel Geschichte und Medienwissenschaften studiert und lebt mit seiner Familie in Basel.

auch: Welche Stellen «frisst» die künstliche Intelligenz? Da gibt es viele verschiedene Szenarien. Klar scheint aber, dass das Wissensgebiet gefährdeter ist als handwerkliche und körperliche Arbeit.

Wie sieht die künftige Fachkräftesituation bei Euch aus?

Entscheidend wird sein, wie die Branche die Kündigungen, die jetzt dann kommen sollen, absorbieren kann. Wir werden das mit Interesse beobachten. In einem Jahr kann man vermutlich mehr dazu sagen.

Du sprichst von möglichen Kündigungen. Es ist ja doch zu befürchten, dass durch die Integration von CS und UBS Arbeitsplätze wegfallen. Junge Mitarbeitende werden vermutlich wieder eine neue Stelle finden können. Was aber machen ältere Bankmitarbeitende, die ihren Arbeitsplatz verlieren?

Es ist selbstverständlich nie einfach, wenn ältere Arbeitnehmende die Stelle verlieren. Im Zusammenhang mit der Fusion von CS und UBS müssen wir aber auch festhalten: Die UBS hat einen Sozialplan vorgelegt, wie es ihn in der Schweiz noch nie gegeben hat. Entlassene Mitarbeitende bekommen Zeit und Geld, um Lösungen zu finden.

Wir haben jetzt davon gesprochen, dass Bankmitarbeitende ihre Stelle verlieren könnten. Insgesamt aber legen unsere Prognosen nahe, dass sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren über alle Branchen hinweg verschärfen wird. Der Treiber ist hier der demografische Wandel: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente und es rücken weniger junge Leute nach. Wie ist denn die Altersstruktur in der Bankbranche?

Auch in unserer Branche kommen viele Pensionierungen auf uns zu. Diese gilt es zu absorbieren. Deshalb müssen die Banken sicherstellen, auch weiterhin attraktive Arbeitgeber zu sein. Das ist aber natürlich nicht nur ein bankenspezifisches Thema.

Wie geschieht es, in dieser Situation älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu kündigen?

Es ist heute in der Tat so, dass Bankmitarbeitende häufig vor 65 in Rente gehen – freiwillig oder auch ungewollt. Und ja: Wir sind der Meinung, dass da ein Umdenken stattfinden muss. Das sind klassische Themen, zu denen wir unsere Mitglieder sensibilisieren, mit Webinaren zum Beispiel.

Und wie wirbt die Branche auf dem Arbeitsmarkt um junge Leute?

Diese Frage stellen sich zurzeit viele Institute. Bei diesem Thema geht es schliesslich um die Zukunft der Banken! Employer Branding ist ein zentrales Businesssthema. Der Kampf um die Talente ist in vollem Gange. Jeder muss zeigen, dass es interessant ist, bei ihm zu arbeiten.

«Es gibt aber selbstverständlich verschiedene Wege in die Bankbranche [...] Das Fundament bildet aber nach wie vor die Banklehre.»

Was motiviert junge Menschen, in die Bankbranche zu gehen?

Die Banken sind eine attraktive Branche und attraktive Arbeitgeber. Die Banken sind das Rückgrat der Wirtschaft. Wer in dieser Branche arbeitet, hat interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Auch den Kontakt mit Menschen, z.B. in der Beratung, schätzen viele Bankmitarbeitende.

Wenn Jugendliche in die Bankbranche einsteigen möchten, was ist da der beste Weg?

Die Banklehre ist ein hervorragendes Fundament. Es gibt aber selbstverständlich verschiedene Wege in die Bankbranche: der Berufseinstieg für Mittelschulabsolventen (BEM), die Wirtschaftsmittelschule (WMS), ein Fachhochschulabschluss oder ein Studium an einer Universität. Es gibt viele Wege in die Bankbranche. Das Fundament bildet aber nach wie vor die Banklehre.

Vorletzte Frage: Was macht der Verband «Arbeitgeber Banken»?

Wir sind ein klassischer Arbeitgeberverband: Wir verhandeln Gesamtarbeitsverträge und stehen unseren Mitgliedern mit Rat und Tat zur Seite. Eine zentrale Aufgabe ist die Interessensvertretung der Banken auf politischer Ebene. Da geht es um Fragen wie die Finanzierung der 13. AHV-Rente oder die Abstimmung um die Revision der zweiten Säule. Wir bieten Best Practices zu verschiedenen relevanten Arbeitgeber-Themen an und führen Arbeitsrechtsseminare und Zertifikatskurse durch. Kompetenzentwicklung und Gesundheitsschutz sind weitere wichtige Themen, die wir im Rahmen der Sozialpartnerschaft in der Bankbranche bearbeiten.

«Die Zusammenarbeit mit BSS ist ausgezeichnet! Euer Team geht hervorragend auf unsere Bedürfnisse ein. Wir sind sehr glücklich über die Zusammenarbeit.»

Ihr habt bei BSS die Entwicklung eines branchenspezifischen Arbeitsmarktindex in Auftrag gegeben. Was bringt Euch dieser Index?

Der Arbeitsmarktindex ist für uns sehr wertvoll. Er zeigt, wie sich die Situation am Arbeitsmarkt entwickelt. Wertvoll ist auch, dass wir nicht nur den Index selbst erhalten, sondern auch die Werte der verschiedenen verwendeten Indikatoren wie die Beschäftigtenquote oder die Zahl offener Stellen pro arbeitslose Person. Diese Angaben haben wir dann jederzeit verfügbar, ohne grosse Suchaktionen. Das können wir klar und einfach zusammengefasst unseren Mitgliedern zur Verfügung stellen. Ergänzend möchte ich auch sagen: Die Zusammenarbeit mit BSS ist ausgezeichnet! Euer Team geht hervorragend auf unsere Bedürfnisse ein. Wir sind sehr glücklich über die Zusammenarbeit.

Das Interview wurde durch Wolfram Kägi, Geschäftsführer BSS, geführt.

Aktuelle Arbeiten von BSS zu den Themen Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf:

- **Arbeitsmarktindex für die Bankbranche:** BSS hat einen Arbeitsmarktindex für die Bankbranche entwickelt. Der Arbeitsmarktindex zeigt die Entwicklung der Arbeitsmarktlage in der Bankbranche auf und setzt diese in ein Verhältnis zur Gesamtwirtschaft in der Schweiz. BSS aktualisiert den Index vierteljährlich. Im Auftrag von Arbeitgeber Banken.
> [zum Arbeitsmarktindex Bankbranche](#)
- **Fachkräftebedarf in der grafischen Industrie:** Im Rahmen des Projekts hat BSS die Fachkräftesituation in der grafischen Industrie untersucht und den künftigen Fachkräftebedarf unter Berücksichtigung der demografischen Veränderungen sowie die geforderten Kompetenzen analysiert. Im Auftrag von dpsuisse, 2023.
- **Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft:** BSS hat eine quantitative Analyse in Bezug auf die Fachkräftesituation und die demografische Entwicklung der Arbeitskräfte in der Versicherungswirtschaft vorgenommen. Basierend auf diesen Grundlagen hat BSS im Rahmen eines Workshops mit Beteiligung von Unternehmen aus der Versicherungswirtschaft Lösungsansätze erarbeitet. Die Ergebnisse wurden in einer Studie veröffentlicht. Im Auftrag des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV), 2023. > [zur Studie](#)