

FACHKRÄFTE

Fachkräftemangel – Fact oder Fake?

» Schlagzeilen rund um den Fachkräftemangel sind fast schon an der Tagesordnung. Wenn das so viele schreiben, dann muss es doch wahr sein – oder nicht?

Autor: Daniel von Felten



Der Autor wagt die These, dass gegenüber früher eher mehr als weniger Bewerbungen eingehen.

«Neue Zahlen ... der Fachkräftemangel hat sich nochmals verschärft ... Prüfen sie wie gross der Fachkräftemangel in ihrer Berufsgruppe ist» (SRF, 28.11.23)

«Lage so ernst wie noch nie»: «Fachkräftemangel erreicht 2023 neuen Rekordwert ...». (Watson, 28.11.23)

«Es fehlen nicht nur die Fachkräfte: Die Schweiz schlittert in Richtung eines allgemeinen Arbeitskräftemangels» (NZZ, 28.11.23)

Solche Headlines sieht und hört man schon fast täglich. Economiesuisse hat ein ganzes Dossier mit teilweise dramatischen Artikeln dazu. Der Arbeitgeberverband lässt sich auch vernehmen mit Forderungen wie: «EU Zuwanderung unverzichtbar» oder «Erhöhung und Lockerung der Kontingente für ein starke Wirtschaft». Dieses unablässige Bombardement auf allen Kanälen sowie die alarmistische, Mantra-mässige Wiederholung des Fachkräftemangels lassen mich als Ökonomen schon seit Jahren kritisch aufhorchen. Nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage müsste der Preis steigen, wenn die Nachfrage grösser ist als das Angebot – das ist das Erste, was man lernt, wenn

Bei den Ärzten:innen sollten die notwendigen Plätze im Medizinstudium geschaffen werden.



man sich mit Wirtschaft befasst. Interessanterweise ist das am Markt für Arbeitskräfte nicht der Fall, im Gegenteil: die Reallöhne sind in der Schweiz in den letzten drei Jahren stets gesunken.

Ende 2023 wurde ich gebeten, ein Inputreferat zum Thema Fachkräftemangel für einen Early-Bird-Event von fmpro zu halten. Ich warnte die Veranstalter, dass ich nicht ins gleiche Horn blasen werde und das Thema Fachkräftemangel etwas anders sehe, aber ich wurde trotzdem eingeladen und jetzt sogar noch gebeten, einen Artikel dazu zu schreiben.

WAS IST FACHKRÄFTEMANGEL ÜBERHAUPT?

Als erstes fällt auf, dass sämtliche Medien sich immer auf die gleiche Quelle beziehen, nämlich den *Fachkräftemangel-Index der Schweiz*, also ein Index, in dessen Titel das nicht ganz neutrale Wort «Fachkräftemangel» schon steht. Er wird von der Adecco Gruppe Schweiz, dem Stellenmarktmonitor Schweiz der Universität Zürich, erstellt und misst das Verhältnis von offenen Stellen zu Stellensuchenden. Dabei werden die offenen Stellen über die Stellenausschreibungen gemessen, das ist so weit nachvollziehbar. Die Stellensuchenden hingegen werden über die «Arbeitslosen» (Anzahl registrierte Stellensuchende beim AVAM-RAV) gemessen. Wenn es also mehr Stellenausschreibungen als Arbeitslose in einem Berufsfeld gibt, dann herrscht Fachkräftemangel. Ob das den Fachkräftemangel adäquat wiedergibt, dieses Urteil überlasse ich gerne anderen. Dieser Index wird vierteljährlich veröffentlicht und genauso rauscht der Fachkräftemangel vierteljährlich durch alle Medien. Seit 2019 gibt es den Fachkräftemangelindex in der Schweiz und es erstaunt wenig, dass die Berichterstattung zum Fachkräftemangel seit damals entsprechend präsent ist.

DER TEST: WIE VIELE BEWERBUNGEN GEHEN AUF EINE STELLE EIN – LINKEDIN

Viele Jobangebote für qualifizierte Stellen werden heute auf LinkedIn ausgeschrieben. Man sieht als Nutzer, seit wann das Angebot online ist und wie viele Personen sich bereits beworben haben. Am 4. Dezember 2023 um 15:30 Uhr, testete ich einige Stellenausschreibungen und kam zu erstaunlichen Resultaten:

- UBS Graduate Talent Program 2024, Group Corporate Services Sustainability, seit 1 Woche; → 154 Bewerbungen
- Baudirektion Kanton Zürich, ProjektleiterIN Strategie Entwicklung 60–100%; seit 2 Tagen; → 34 Bewerbungen
- Sitewerk AG, Solothurn; Digital Sales Consultant, seit 30 Tagen; → 99 Bewerbungen
- Stahlton, Bauingenieur Technik Entwicklung, Inserat seit 30 Tagen; → 39 Bewerbungen
- SBV (Baumeisterverband) LeiterIn Kommunikation, seit 2 Wochen → 52 Bewerbungen
- ABB, Projektingenieur;

Nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage müsste der Preis steigen, wenn die Nachfrage grösser ist als das Angebot.



Bild: Mohamed Hassan / Pixabay

- Elektroingenieur mit Berufserfahrung im Projektmanagement. Serviceerfahrung ist von Vorteil. Inserat seit 30 Tagen; → 40 Bewerbungen;
- VF Corporation, Sustainability & CSR Praktikum, seit 2 Wochen; → 153 Bewerbungen

Ich bin mir bewusst, dass dies keine repräsentative wissenschaftliche Untersuchung ist und dass LinkedIn nicht für alle Berufsfelder relevant ist – und auch, dass die Anzahl der Bewerbungen nichts über deren Qualität aussagt. Trotzdem, ich selbst war nach meinem BWL-Studium rund sieben Jahre in der Kaderselektion tätig, zuerst als Junior, später als Partner. Damals gingen auf die ausgeschriebenen Kaderstellen deutlich weniger Bewerbungen ein als oben genannt und die Qualität war unterschiedlich. Trotzdem gelang es meistens, diese Kaderstellen gut bis sehr gut zu be-

setzen. Ich wage die These: es gehen heute mehr Bewerbungen für qualifizierte Stellen ein als früher.

IST DER FACHKRÄFTEMANGEL IM GESUNDHEITSWESEN UND INFORMATIK OFFENSICHTLICH?

Na gut, werden Sie jetzt sagen, aber im Gesundheitswesen oder in der Informatik ist der Fachkräftemangel doch offensichtlich. Tatsächlich suchen die Spitäler händeringend nach Pflegepersonal. Es gibt auch zu wenig Allgemeinärzte:innen. In psychiatrischen Kliniken ist der Mangel an heimischen Ärzten:innen teilweise eklatant, all das schon seit Jahren. Schauen wir etwas genauer hin: 40 Prozent der als Pflegefachkräfte ausgebildeten verlassen ihren Beruf (Obsan, 2021). Pflegefachpersonen nennen als Hauptgründe für einen Berufsaustritt mangelnde Identifikation mit dem Pflegeberuf, zu wenig Zeit für das Privatleben, Interesse an einem anderen Beruf, ungenügende Unterstützung durch die Vorgesetzten und den Wunsch, eine Aus- oder Weiterbildung zu machen (Obsan, 2016). Wenn nur die Hälfte dieser Fachkräfte im Beruf bleiben würde, wäre das Problem gelöst. In Deutschland gibt es Spitäler, die geben den Pflegefachkräften mehr Zeit zum Arbeiten und sich um die Patienten zu kümmern, sie erhalten sogar etwas weniger Lohn, aber diese Spitäler haben fast keine Fluktuation. Bei den Ärzten:innen meldeten sich in der deutschspra-

QUELLEN:

- BFS (2024): Berufliche Lehrverhältnisse. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/sujw>
- BFS (2024): Lohnentwicklung 2023. [online] [abgerufen am 26.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/ef4b>
- Büro Bass (2018): Einkommen, OKP-Leistungen und Beschäftigungssituation der Ärzteschaft 2009–2014, Tabelle 11, AHVV-pflichtiges Einkommen in CHF 2014 nach Facharzttitel. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/linc>
- Coviello, Michele (2023): Es fehlen nicht nur die Fachkräfte: Die Schweiz schlittert in Richtung eines allgemeinen Arbeitskräftemangels. In: NZZ [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/ty77>
- Gromada, A. & Richardson, D. (2021): Where do rich countries stand on childcare? [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/8485>
- Hostettler, S., Kraft, E. (2024): FMH-Ärzttestatistik 2023 – 40% ausländische Ärztinnen und Ärzte. In: Schweizerische Ärztezeitung 2024;105(12):32–36 [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/fc9s>
- Parlament-CH (2022): 22.7804 FRAGESTUNDE. FRAGE, Wieviel kostet ein Medizinstudium, eingereicht von Verena Herzog. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/kqzr>
- Praktischer Arzt (2022): Ein Medizinstudium – soviel kostet es. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/b94q>
- SRF News (2023): Fachkräftemangel-Index 2023 – Neue Zahlen zum Rekord-Fachkräftemangel: Prüfen Sie Ihren Beruf! [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/lh8o>
- Soziologisches Institut, Universität Zürich (2023). Studie Fachkräftemangel Index 2023. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/23hw>
- Swissuniversities (2023): Anmeldezahlen zum Medizinstudium 2023. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/9j6d>
- von Felten, D., (2021) Employability im FM und weshalb diese so wichtig ist. fmpo service 2 – 2021. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/q0rx>
- von Felten, D., (2021): FM und Familie- wie steht es um die Kinderbetreuung. fmpo service 5, 2021. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/vno1>
- von Rundstedt (2023): Kennzahlen 2023. [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/wmps>
- Watson (2023): Fachkräftemangel in der Schweiz erreicht 2023 neuen Rekordwert [online] [abgerufen am 14.04.2024]. URL: <https://kurzelinks.de/w3sx>

chigen Schweiz im 2023 rund 4300 gute, motivierte Maturanden:innen für den Numerus Clausus des Medizinstudiums an. Rund 1100 wurden berücksichtigt – nicht etwa, weil die Resultate des Numerus Clausus schlecht waren, sondern weil nur so viele Studienplätze zur Verfügung gestellt wurden (Swissuniversities, 2023).

«DER PREIS MÜSSTE STEIGEN, WENN DIE NACHFRAGE GRÖSSER IST ALS DAS ANGEBOT – ABER DIE REALLÖHNE SIND IN DER SCHWEIZ IN DEN LETZTEN DREI JAHREN STETS GESUNKEN.»

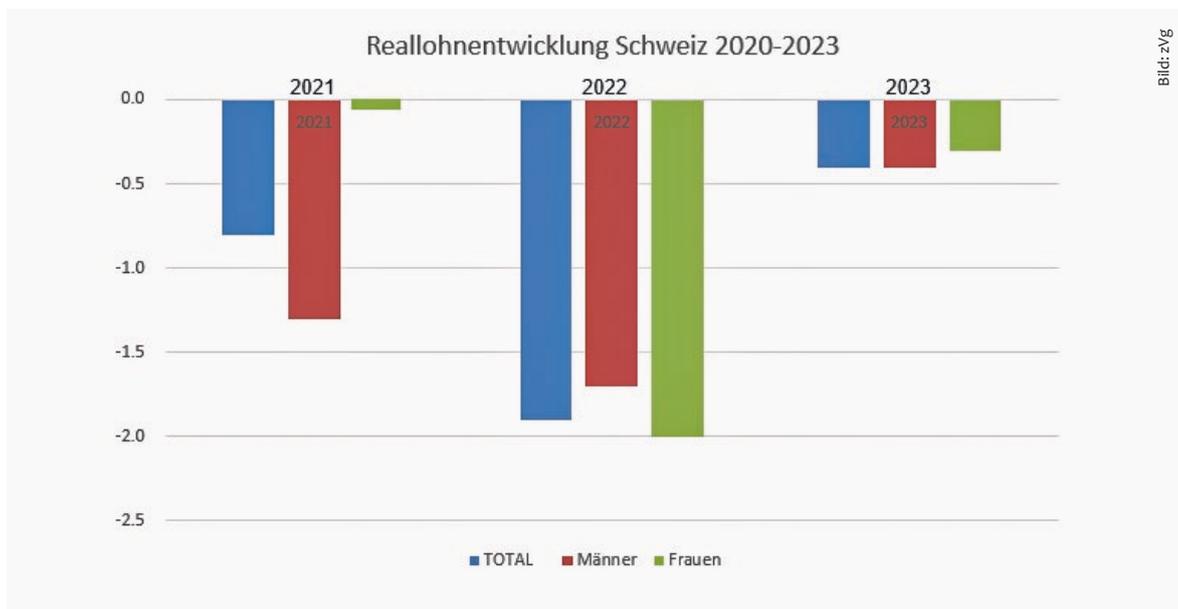
Dafür arbeiteten im Jahr 2023 über 40 Prozent der Ärzte:innen mit einem ausländischen Diplom in der Schweiz (Hostettler, Kraft, FMH-Ärzttestatistik 2024). Von den Assistenzärzten:innen, also solchen die bereits ein mindestens sechsjähriges Medizinstudium mit Bachelor- und Master erfolgreich absolviert haben und jetzt als Assistenzärzte:innen im Spital arbeiten, ziehen, gemäss einer Umfrage der Vereinigung der Medizinstudierenden (Watson, Swimsa, 2024), rund 34 Prozent ernsthaft in Betracht ihre Ausbildung abzubrechen. Gemäss VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte:innen und -Ärzte) müssen Assistenzärzte:innen meist 50 Stunden in der Woche arbeiten. Effektiv leisten sie aber häufig mehr als 56 Stunden in der Woche. Ein Vollzeitäquivalent als Ärzt:in im Spital wird mit 55 Wochenstunden budgetiert. Später unterscheiden sich die Löhne nach Fachgebieten stark. So ist das AHV-pflichtige Medianeinkommen von frei praktizierenden und vollzeitlich arbeitenden Kinder- und Jugendpsychiatern:innen mit rund CHF 180'000 je Jahr nur halb so viel im Vergleich zu den Hals-Nasen-Ohrenärzten:innen (ORL) mit rund CHF 370'000 oder mehr als dreimal weniger als bei den Gastroenterologen:innen mit knapp CHF 630'000. Allgemeine Ärzte:innen sind als praktische Ärzte:innen bei rund

CHF 190'000, mit Facharzttitel Innere Medizin bei rund CHF 240'000 (Büro Bass, BFS, 2018).

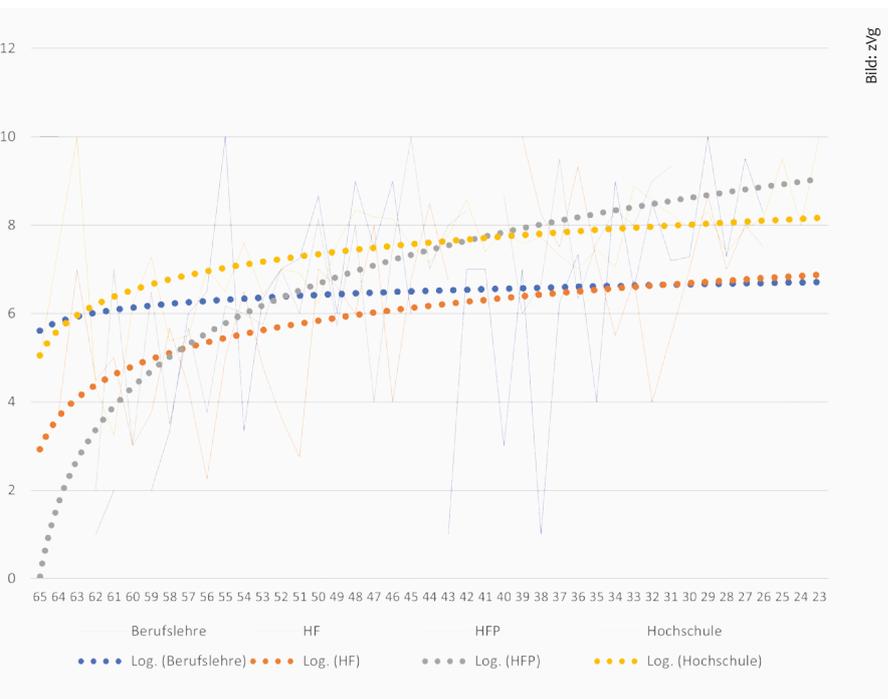
Noch ein Blick zum «Fachkräftemangel» bei den Informatikern. 2022 gab es 37'000 Lehrverträge im Bereich Wirtschaft-Verwaltung; 11'300 in der Sozialberatung; 10'600 im Bereich Kraftfahrzeuge und nur 8200 im Bereich Software- und Applikationsentwicklung (BFS, 2024). Man könnte meinen, wenn es einen Fachkräftemangel in diesem Bereich gäbe, würden die Betriebe mehr Ausbildungsplätze schaffen. Nach wie vor gibt es viel mehr junge Abgänger:innen von der Sekundarschule, die gerne eine Lehrstelle in diesem Bereich finden möchten, aber nur ein Bruchteil von ihnen wird fündig. Wie viele Lehrstellen im Informatikbereich gibt es in Ihrer Unternehmung?

AB 50 WIRD DIE STELLENSUCHE TROTZ «FACHKRÄFTEMANGEL» SCHWIERIG

Wenn man tatsächlich einen Mangel an Fachkräften hat, dann sollte man meinen, wäre man noch so froh, qualifizierte Fachkräfte zu behalten respektive engagieren zu können. Gesamthaft zeigt sich jedoch, dass man ab 50 bis 55 deutlich mehr Schwierigkeiten hat eine Stelle zu finden. Also zu einem Zeitpunkt, wenn man bestens qualifiziert ist und noch zehn bis 15 Jahre arbeiten könnte – siehe Artikel zur Arbeitsmarktfähigkeit «Employability» im fmpo service (von Felten, D. (2021). Wenn Entlassungen anstehen, dann trifft es zu 80 Prozent über 40-jährige (von Rundstedt, 2023). Die Erhöhung des Rentenalters wurde vom Schweizer Stimmvolk im März 2024 nicht zuletzt deshalb abgelehnt, weil Arbeitnehmende bereits zwischen 50 bis 55 diese arbeitsmarktliche Zurückweisung erfahren. Obwohl man seit Jahren davon spricht, dass hier etwas getan werden muss, scheint es nicht voranzugehen. Es gibt auch immer wieder Mitarbeitende, die nach 65 noch arbeiten möchten. Aber sogar bei Bund, Kantonen und Gemeinden kann man mit Erreichen des Pensionsalters nicht einfach weiterarbeiten. Wenn überhaupt, ist das nur in Ausnahmefällen und auf Antrag der Vorgesetzten möglich.



Die Reallöhne in der Schweiz sinken.



Gesamthaft zeigt es sich, dass man ab 50 bis 55 deutlich mehr Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden.



Daniel von Felten
Dozent BWL & Services-Marketing, F&E Service Value Management, Koordinator Internationale Beziehungen, Institut für Facility Management, ZHAW.

FAZIT

Wenn die offenbar grosse Nachfrage nach Fachkräften sich nicht auf den Lohn auswirkt, die Reallöhne sogar sinken, dann kann man nicht von Fachkräftemangel sprechen. Zumindest nicht in der Art und Weise wie es heute getan wird. Es ist nachvollziehbar, dass Economiesuisse, der Arbeitgeberverband und auch Unternehmen gerne zu tieferen Preisen (Löhnen) mehr (ausländische) Fachkräfte möchten, das ist bei allen Produkten und Dienstleistungen so – wenn der Preis sinkt, wird mehr nachgefragt. Volkswirtschaftlich sinnvoller wäre es, das bereits vorhandene Potential besser zu nutzen. Da gibt es viele Möglichkeiten:

- **Arbeitsmarktliche Akzeptanz der über 50-jährigen:** Das ist dringend notwendig, auch im Hinblick auf die älter werdende Bevölkerung – ebenso ein «normales Weiterführen des Arbeitsvertrages» derjenigen, welche nach dem Erreichen des heutigen Pensionsalters noch arbeiten möchten.
- **Im Gesundheitswesen, bei Pflegekräften:** Ein Halbieren der Dropoutquote (Ansätze siehe oben). Bei den Ärzt:innen sollten die notwendigen Plätze im Medizinstudium geschaffen werden. Man wird jetzt sagen, das koste zu viel, das Medizinstudium sei das teuerste aller Studiengänge. Das stimmt nur bedingt. Die sogenannten Kosten sind je Hochschule sehr unterschiedlich, zwischen rund CHF 90'000 und rund CHF 150'000 je Jahr. Jedoch stellen die von den Spitälern eingerechneten Kosten bis heute einen ominösen Graubereich dar. Studierende des Medizinstudiums fragen sich in den grossen Hörsälen schon länger, weshalb ihr Studium angeblich so viel kosten soll. Ein Projekt der Hochschulkonferenz soll die Kosten des Human-

medizinstudiums richtig ermitteln (Praktischer Arzt, 2022; Parlament-CH, 2022).

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern:** Frauen und Männern mit Familien in der Familienphase sollten wir besser ermöglichen erwerbstätig zu bleiben, Voll- oder Teilzeit. Eine weltweite Studie der UNICEF untersuchte, wie zugänglich, erschwinglich und qualitativ hochwertig die Kinderbetreuung ist. Dabei landete die Schweiz auf dem unrühmlichen viertletzten Platz (Gromada & Richardson, 2021; siehe auch FM und Familie – wie steht es um die Kinderbetreuung, von Felten, 2021).
- **Potential Rekrutierung – die falschen Merkmale:** Ich wage die These, dass gegenüber früher eher mehr als weniger Bewerbungen eingehen. Die Personalabteilungen werden ressourcenmässig eher klein gehalten, Aufgaben werden ausgelagert. Die Vorselektion geschieht meist in den Personalabteilungen und wenn man da keine Fehler machen möchte, dann selektioniert man anhand klar feststellbarer fachlicher Merkmale, wie abgeschlossene Ausbildung, Diplome und ähnliches. Diese Merkmale sind häufig nicht das Entscheidende für den beruflichen Erfolg oder Misserfolg. Eine Lehre dauert drei bis vier Jahre, ebenso ein Bachelorstudium. Seien wir doch ehrlich, vieles was man in einer Lehre oder in einem Studium lernt, ist nicht absolut fachspezifisch. Das heisst: Man kann das auch in anderen Bereichen anwenden und das ist auch gut so. Vermutlich gibt es auch einen Teil, den man schnell wieder vergessen hat oder der nicht so nützlich ist und dann bleibt noch ein Teil, der wirklich fachspezifisch relevant ist. Am Arbeitsmarkt wird zu häufig ein ganz spezifischer Abschluss gewünscht. Wäre es nicht möglich, motivierte Quereinsteiger diese spezifischen Erfahrungen erlernen zu lassen? Die Fachkompetenzen hat man eigentlich am schnellsten erlernt und meist wird in der Vorselektion nur genau das überprüft. Für den beruflichen Erfolg entscheidender sind Verhaltenskompetenzen und/oder Persönlichkeitsmerkmale (Big-Five). Aber genau diese Eigenschaften werden, wenn überhaupt, erst nach der Vorselektion angegangen. Auch beim «wie» hat es noch viel Luft nach oben.

Ich bin mir bewusst, dass dieser Artikel längst nicht alles beleuchtet und es spezifische Fachkräftegruppen gibt, in denen es sich anders verhält und es noch weitere Massnahmen gibt, welche sinnvoll und notwendig wären. Aber bevor man – einhergehend mit sinkenden Reallöhnen – alarmistisch und auf breiter Ebene die Erhöhung der Zuwanderung und der ausländischen Kontingente fordert, wäre es in vieler Hinsicht angebracht, das bereits vorhandene Potential besser zu nutzen. <<<