

Demografischer Wandel verschärft Fachkräftemangel

Die Nachfrage nach Handwerkern, Ärzten und IT-Spezialisten dürfte in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Verantwortlich dafür ist die zunehmende Alterung der Bevölkerung.

Conny Wunsch, Manuel Buchmann

Abstract Im Rahmen eines Nationalfonds-Forschungsprojektes hat die Universität Basel zusammen mit dem Forschungsinstitut Infras eine schweizweite Unternehmensbefragung durchgeführt. Diese zeigt auf, auf welche Art sich der demografische Wandel auf Unternehmen verschiedener Branchen auswirken wird. Am deutlichsten werden das Baugewerbe und das Gesundheitswesen den demografischen Wandel spüren. Dabei gibt es grosse Unterschiede zwischen den Branchen und den Kompetenzniveaus. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass mehr Handwerker, Ärzte und hoch qualifizierte IT-Spezialisten ausgebildet werden sollten, um den inländischen Fachkräftebedarf in Zukunft decken zu können.

In den kommenden Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge der Fünfziger- und Sechzigerjahre pensioniert. Dadurch verändert sich der Arbeitsmarkt: Während im Jahr 2015 noch 62 Prozent der Schweizer Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahre alt waren, dürfte dieser Anteil bis zum Jahr 2035 auf 56 Prozent sinken.¹ Unternehmen bekunden bereits heute Mühe, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Dieser Fachkräftemangel wird sich verstärken.

¹ Bundesamt für Statistik (2018): Entwicklung der ständigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppen.

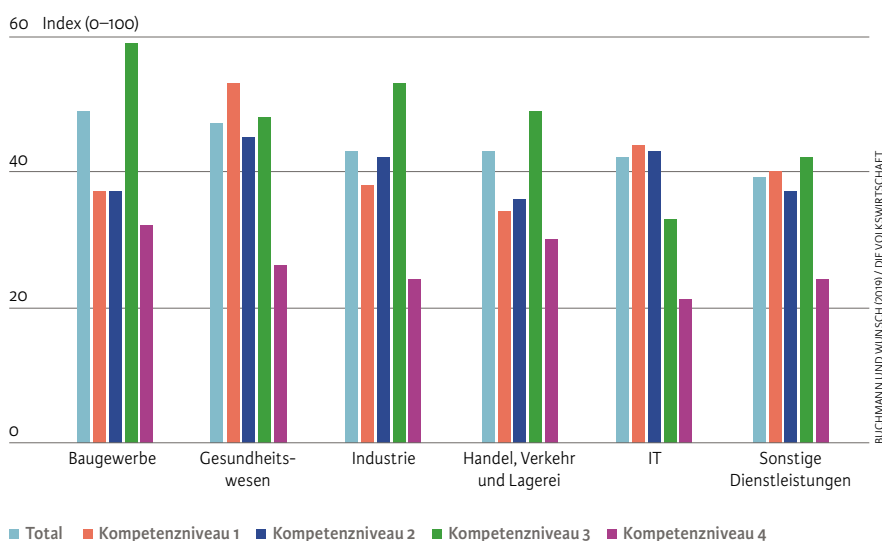
Doch nicht alle Branchen sind vom demografischen Wandel gleichermassen betroffen. Die offensichtlichste Quelle von potenziellen Unterschieden liegt in unterschiedlichen Altersstrukturen. Eine Branche wie das Gesundheitswesen, wo mehr als 28 Prozent der Beschäftigten über 50 Jahre alt sind, ist vom demografischen Wandel stärker betroffen als beispielsweise die IT-Branche, wo weniger als 22 Prozent der Beschäftigten in diese Altersgruppe fallen.

Dem Fachkräftemangel können Unternehmen gegensteuern. Wenn sich beispielsweise

aufgrund vermehrter Pensionierungen ein Mangel an bestimmten Fachkräften abzeichnet, können sie etwa Arbeitskräfte, die über eine tiefere Qualifikation verfügen, intern ausbilden. Einen weiteren Ausweg bietet der technologische Fortschritt: Möglicherweise müssen einzelne Fachkräfte dank digitalen Lösungen oder dank automatisierten Prozessen gar nicht ersetzt werden. Ob und in welchem Umfang solche Massnahmen möglich sind, hängt von vielen Faktoren ab, die sich von Branche zu Branche unterscheiden. Objektive Daten zur Verfügbarkeit solcher Massnahmen sind leider kaum verfügbar.

In einem vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) unterstützten Forschungsprojekt untersuchen wir die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt.² Im Rahmen dieses Projekts befragten wir letztes Jahr zusammen mit dem Forschungsinstitut Infras Unternehmen in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Dazu kontaktierten wir in den Monaten Mai und Juni 5000 Unternehmen aus allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors. Insgesamt erhielten wir 695 vollständige Rückmeldungen, was einem Rücklauf von 14 Prozent entspricht.

Abb. 1: Demografischer Wandel: Betroffenheit nach Branche und Kompetenzniveau



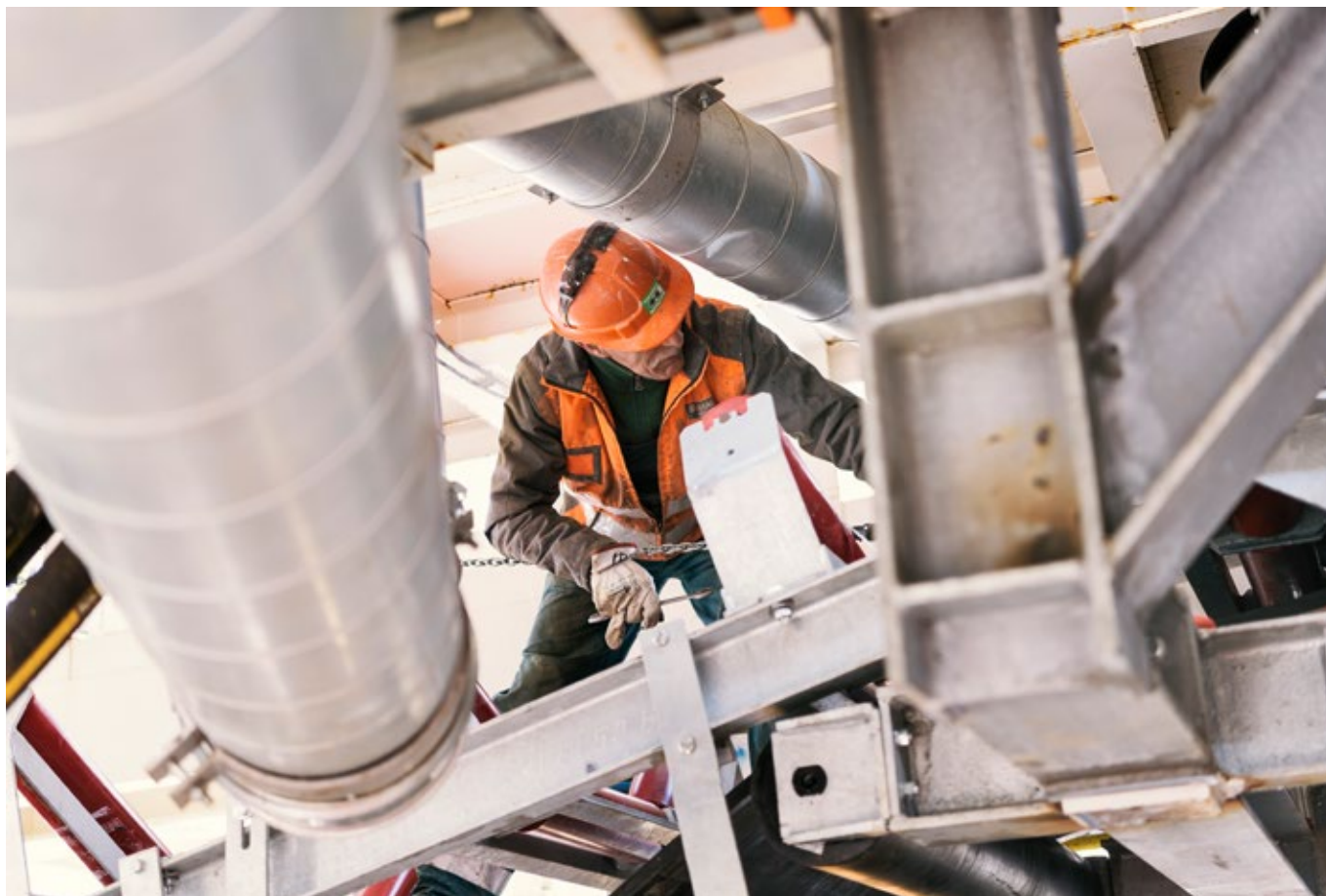
Ein Indexwert von 100 bedeutet starke Betroffenheit. Das Kompetenzniveau 1 ist am höchsten (Akademiker) und das Kompetenzniveau 4 am tiefsten (Hilfskräfte).

Sechs Komponenten

Das Ausmass der Betroffenheit vom demografischen Wandel bildeten wir in einem Index ab, der folgende sechs Komponenten berücksichtigt:

- Digitalisierung: Wie einfach ist es möglich, wegfallende Arbeitskräfte durch Digitalisierung und Automatisierung zu ersetzen?
- Aktueller Mangel: Besteht bereits heute ein Mangel an Fachkräften? Wird für die nähere Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet?
- Alter der Beschäftigten: Welcher Anteil der Beschäftigten ist über 50 Jahre alt, das

² SNF-Projekt 169532: Consequences of the Demographic Change for the Swiss Labour Market. Mehr Infos unter www.unibas.ch.



Das Baugewerbe leidet am stärksten unter dem demografischen Wandel. Arbeiter im Bözberg-Tunnel.

heisst, wird in der näheren und mittleren Zukunft pensioniert?

- Nachwuchs: Wird innerhalb der Schweiz genug Nachwuchs ausgebildet, um die Babyboomer zu ersetzen? In welche Richtung geht der Trend?
- Abhängigkeit vom Ausland: Welcher Anteil der Arbeitskräfte wird bereits heute aus dem Ausland rekrutiert? Gibt es noch Potenzial, entstehende Lücken durch Ausländer zu schliessen?
- Substituierbarkeit: Wie gross ist der Aufwand, Arbeiter aus einem tieferen Kompetenzniveau intern weiterzubilden, um fehlende spezialisierte Fachkräfte zu ersetzen? Können entstehende Lücken unternehmensintern geschlossen werden?

Sechs Branchen

Die befragten Unternehmen wurden nach Branchenzugehörigkeit wie folgt zusammengefasst: Baugewerbe, Gesundheitswesen, IT, Industrie, «Handel, Verkehr und Lagerei» sowie die Sammelkategorie Sonstige Dienstleistungen.³ Zusätzlich wurde nach dem Kompetenzniveau der Arbeitskräfte differen-

ziert. Das Kompetenzniveau 1 umfasst vor allem akademische Fachkräfte (Naturwissenschaftler, Betriebswirtschaftler etc.). Niveau 2 enthält spezialisierte Fachkräfte mit eher praktischen Tätigkeiten wie etwa ingenieurtechnische Fachkräfte. Auf dem Niveau 3 folgen einfachere praktische Berufe, die aber in der Regel eine mehrjährige Ausbildung erfordern (beispielsweise Bau- und Ausbaufachkräfte, Bürokräfte oder Pflegeberufe). Zum Kompetenzniveau 4 schliesslich zählen Hilfsarbeitskräfte, die meist nur über eine kurze oder gar keine spezialisierte Ausbildung verfügen.

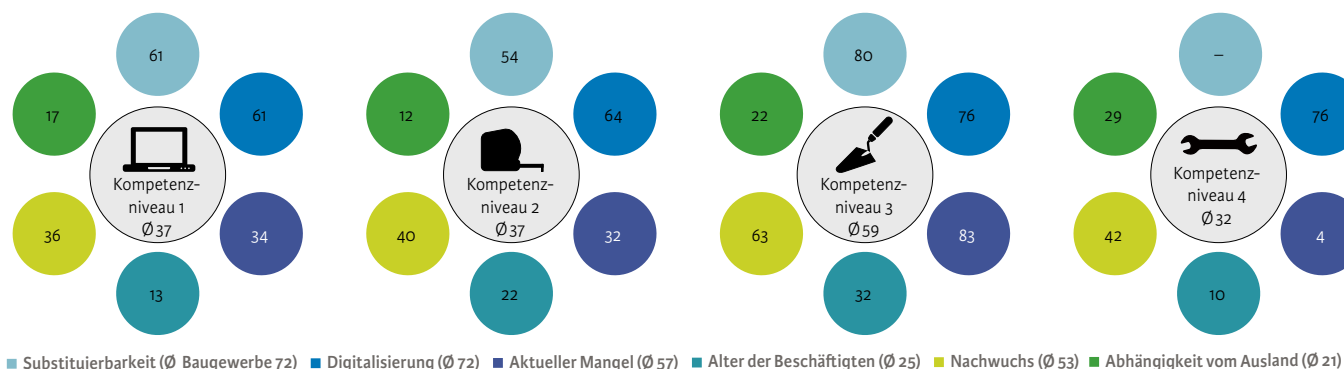
Für jede Branche und jedes Kompetenzniveau wurde ein Indexwert zwischen 0 und 100 berechnet, wobei 100 die höchste Betroffenheit darstellt (siehe *Abbildung 1*). Diese Werte wurden anschliessend zu einem Subindex für jedes Kompetenzniveau und jede Branche aggregiert. In einer letzten Aggregationsstufe wurden die Subindizes dann, gewichtet mit dem Anteil der Angestellten des entsprechenden Kompetenzniveaus, zu einem Gesamtindex pro Branche aggregiert. Mit einem Wert von 49 schneidet das Baugewerbe insgesamt am schlechtesten ab, darauf folgt das Gesundheitswesen mit 47 Punkten.

Betrachtet man die Subindizes etwas genauer, stellt sich heraus, dass sich die betroffenen Kompetenzniveaus stark unterscheiden. Während im Baugewerbe vor allem das Kompetenzniveau 3 (Mittelqualifizierte) vom demografischen Wandel betroffen ist, sind im Gesundheitswesen die Indexwerte beim Kompetenzniveau 1 (Ärzte und Chirurgen) am höchsten. Dahinter folgen die Niveaus 2 (Medizintechniker, Fachangestellte Gesundheit) und 3 (Pflegeberufe).

Verantwortlich für diese hohen Werte im Gesundheitswesen sind strikte Regulierungen. Interne Weiterbildungen sind meist verunmöglicht, und trotz Digitalisierung sind menschliche Arbeitskräfte unverzichtbar. Unternehmen im Gesundheitswesen können deshalb nicht flexibel auf demografische Trends reagieren. Pensionierte Fachkräfte werden durch neu ausgebildeten Nachwuchs oder ausländische Fachkräfte ersetzt werden müssen. Hinzu kommt, dass die demografischen Trends die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen erhöhen, was wiederum die Nachfrage nach Fachkräften antreibt. Die Ausbildung von

³ Noga: F, Q, J, C/E, G/H sowie I/K-P/R-S.

Abb. 2: Betroffenheit im Baugewerbe: Nach Komponenten und Kompetenzniveaus (Indexwerte)



Ein Indexwert von 100 bedeutet starke Betroffenheit. Das Kompetenzniveau 1 ist am höchsten (Akademiker) und das Kompetenzniveau 4 am tiefsten (Hilfskräfte). Über alle Kompetenzniveaus hinweg beträgt die durchschnittliche Betroffenheit 49 Punkte.

ausreichend hoch qualifiziertem Nachwuchs im Gesundheitswesen sollte daher hohe Priorität haben.

Dringend gesucht: Handwerker

Die starke Betroffenheit des Baugewerbes äussert sich insbesondere in einer Knappheit an Arbeitskräften mit Kompetenzniveau 3, welche einen grossen Teil (57%) der in dieser Branche Beschäftigten ausmachen (siehe *Abbildung 2*). Dabei handelt es sich um die im Baugewerbe typischen Lehrberufe wie Bau- und Ausbaufachkräfte, Elektriker oder ähnliche Berufe. Die befragten Firmen aus dieser Branche beschwerten sich bereits heute über eine akute Knappheit an Fachkräften mit solchen Ausbildungen und bemängeln insbesondere die Nachwuchssituation. Viele junge Arbeitskräfte entscheiden sich heute für eine höhere Ausbildung, beispielsweise an einer Fachhochschule, oder eine Ausbildung in einer anderen Branche, sodass die klassischen Lehrberufe des Baugewerbes an Attraktivität verloren haben. Gleichzeitig verfügen viele ausländische Arbeitskräfte nicht über schweizerisch anerkannte Ausbildungen und werden daher als Hilfsarbeitskräfte eingesetzt. Diese Trends, verbunden mit der kommenden Pensionierung der Babyboomer, die heute noch in diesen Berufen tätig sind, werden in der nahen Zukunft zu einer deutlichen Knappheit an klassischen Handwerkern im Baugewerbe führen.

Demgegenüber weisen die Branchengruppen Industrie, «Handel, Verkehr und Lagerei» tiefere Indexwerte auf. Im Vergleich zum Gesundheitswesen schneidet die Industrie bei den Hochqualifizierten etwas besser, bei den

Mittelqualifizierten (Niveau 3) etwas schlechter ab. Der Bereich «Handel, Verkehr und Lagerei» erreicht bei den Hoch- und Mittelqualifizierten leicht bessere Werte als die Industrie, bei den Hilfsarbeitskräften aber leicht schlechtere. Leicht weniger bedroht vom demografischen Wandel ist die IT-Branche mit einem Indexwert von 42 Punkten. Insbesondere bei den Kompetenzniveaus 3 und 4 erzielt die Branche sehr gute Werte. Dies liegt vor allem am relativ tiefen Durchschnittsalter sowie an der Flexibilität, durch Digitalisierung und interne Weiterbildungen intern Lösungen für die kommenden Trends finden zu können. Während zwischen den Kompetenzniveaus 1 und 2 jedoch relativ einfach intern substituiert werden kann, fällt dies zwischen den Kompetenzniveaus 2 und 3 deutlich schwerer. Insgesamt fehlt es somit auch in der IT-Branche an hoch qualifizierten und gut ausgebildeten Fachkräften.

Mehr Ärzte ausbilden

Als relativ heterogene Sammelkategorie sind die sonstigen Dienstleistungen schwer zu beurteilen. Die aktuelle Situation (aktueller Mangel und Nachwuchssituation) wird als gut bewertet, und die Branchengruppe ist leicht weniger vom Ausland abhängig als andere Branchen. Höhere Indexwerte zeigen sich bei der Substituierbarkeit und den Möglichkeiten durch Digitalisierung, insbesondere bei den Kompetenzniveaus 3 und 4. Insgesamt scheint diese Gruppe etwas weniger stark vom demografischen Wandel betroffen als andere.

Das Fazit aus der Unternehmensbefragung lautet: Der demografische Wandel stellt

den Schweizer Arbeitsmarkt vor grosse Herausforderungen. Insbesondere im Gesundheitswesen, in der IT-Branche und in den klassischen Handwerksberufen des Baugewerbes dürfte sich der Fachkräftemangel erheblich verstärken. Dieser Effekt kann zudem durch Automatisierung und Digitalisierung nur in beschränktem Ausmass abgeschwächt werden. Zukünftig muss die Schweiz verstärkt eigene Fachkräfte in diesen Bereichen ausbilden. Die Politik muss hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, zum Beispiel durch eine Erhöhung der Studienplätze für Medizin.



Conny Wunsch
 Professorin für Arbeitsmarktökonomie,
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
 Universität Basel



Manuel Buchmann
 Doktorand, Wirtschaftswissenschaftliche
 Fakultät, Universität Basel

BUCHMANN UND WUNSCH (2019) / DIE VOLKSWIRTSCHAFT