



Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060

Prof. Dr. Conny Wunsch

unter Mitarbeit von:

Manuel Buchmann
Stefanie Wedel

Abteilung Arbeitsmarktökonomie
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Universität Basel

Peter Merian Weg 6
4002 Basel

Basel im Oktober 2014

Das Wichtigste in Kürze

Ziel der Studie

Bereits heute kann die Schweiz ihren Fachkräftebedarf nur durch entsprechende Zuwanderung decken. Die demografische Entwicklung lässt angesichts niedriger Geburtenraten und einer zunehmenden Lebenserwartung vermuten, dass sich der ausländische Arbeitskräftebedarf auch in Zukunft nicht reduzieren lässt, sondern möglicherweise sogar weiter ansteigt. Dies steht in Konflikt mit den aktuellen Bestrebungen, die Zuwanderung zukünftig stärker zu beschränken. Ziel dieser Studie ist es deshalb, den zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis zum Jahr 2060 zu quantifizieren. Dem gegenübergestellt wird das verfügbare Arbeitskräftepotenzial, welches für verschiedene Zuwanderungsszenarien quantifiziert wird. Dies gibt Aufschluss darüber, wie viel Nettozuwanderung erforderlich ist, um den Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz langfristig zu decken. Die Bedarfs- und Potenzialermittlung erfolgt sowohl für die Schweiz als Ganzes als auch für einzelne Berufsfelder. Dabei werden speziell jene Berufsfelder betrachtet, für welche in der kürzlich erschienenen Studie des BSS für das SECO (BSS, 2014) Anzeichen für einen Fachkräftemangel identifiziert wurden. Darüber hinaus wird nach dem Bildungsniveau unterschieden, wobei insbesondere auf den Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss fokussiert wird. Dies gibt Aufschluss darüber, inwiefern es einer aktiven Steuerung der Ausbildungs- und Berufswahl bedarf. Die Studie untersucht ebenfalls, ob innerhalb des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials Mobilisierungspotenziale durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung inländischer Arbeitskräfte vorhanden wären.

Vorgehen

Die Quantifizierung des Arbeitskräftebedarfs und -potenzials kombiniert im Wesentlichen existierende Prognosen des Bundesamts für Statistik (BFS) mit eigenen Prognosen, welche mittels statistischer Extrapolationsverfahren auf Basis historischer Daten der letzten 20 Jahre erstellt wurden. Dabei werden hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung, des Wachstums der Schweizer Wirtschaft und der Zuwanderung verschiedene Szenarien betrachtet. Aufgrund der Komplexität der Zusammenhänge und der erheblichen Unsicherheiten bezüglich der zukünftigen Entwicklung relevanter Faktoren ist eine solche Quantifizierung nur approximativ und basierend auf relativ starken Annahmen möglich. Diese müssen bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Zum einen muss angenommen werden, dass sich die Struktur der Schweizer Wirtschaft und die grundlegenden Zusammenhänge und Verhaltensweisen der relevanten Akteure nicht substantiell ändern und dass sich gewisse Trends der Vergangenheit in die Zukunft fortschreiben lassen. Ein technischer Fortschritt, der beispielsweise gleiches Wirtschaftswachstum mit weniger Arbeitskräften ermöglicht, kann ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Darüber hinaus muss insbesondere von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen abstrahiert werden. Es können lediglich Durchschnittsbetrachtungen gemacht werden. In der Realität werden Wirtschaftswachstum, Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräftepotenzial Schwankungen unterliegen, welche implizieren, dass auch eine ggf. erforderliche Zuwanderung zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs entsprechenden Schwankungen unterliegen wird.

Resultate

Für die realistischsten Bevölkerungsszenarien und ein Wirtschaftswachstum wie in der Vergangenheit von 2% zeigt sich, dass ohne weitere Nettozuwanderung der durchschnittliche zukünftige Arbeitskräftebedarf der Schweiz bereits ab Anfang der 2020er Jahre nicht mehr durch das im Inland vorhandene Arbeitskräftepotenzial gedeckt werden kann. Bis zum Jahr 2060 würden der Schweiz 0,8 bis 1,4 Millionen Arbeitskräfte fehlen, um das bisherige Wirtschaftswachstum von 2% zu realisieren. Diese massive Lücke liesse sich zum einen durch technischen Fortschritt oder Veränderungen der Wirtschafts- und Ausbildungsstruktur reduzieren. Eine vollständige Deckung ist dadurch jedoch nicht zu erwarten. Zusätzlich wäre eine massive Erhöhung der Erwerbsbeteiligung erforderlich, beispielsweise durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades von Teilzeitbeschäftigten, durch Beschäftigungsanreize für ältere Personen oder eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters. Angesichts des verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials erscheint eine derart massive Erhöhung jedoch äusserst unwahrscheinlich. Im Extremfall wäre im mittleren Bevölkerungsszenario als Obergrenze eine Erhöhung der durchschnittlichen Erwerbsbeteiligung von 74% auf 90% erforderlich, um die Arbeitskräftelücke zu schliessen. Im tiefen Bevölkerungsszenario als Untergrenze würde der Bedarf die inländische Erwerbsbevölkerung ab Anfang der 2050er Jahre sogar übersteigen. Bei Berücksichtigung der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte zeigt sich, dass eine stark eingeschränkte Nettozuwanderung, wie sie beispielsweise von der Ecopop-Initiative gefordert wird, nicht ausreicht, um den durchschnittlichen Arbeitskräftebedarf der Schweiz längerfristig zu decken.

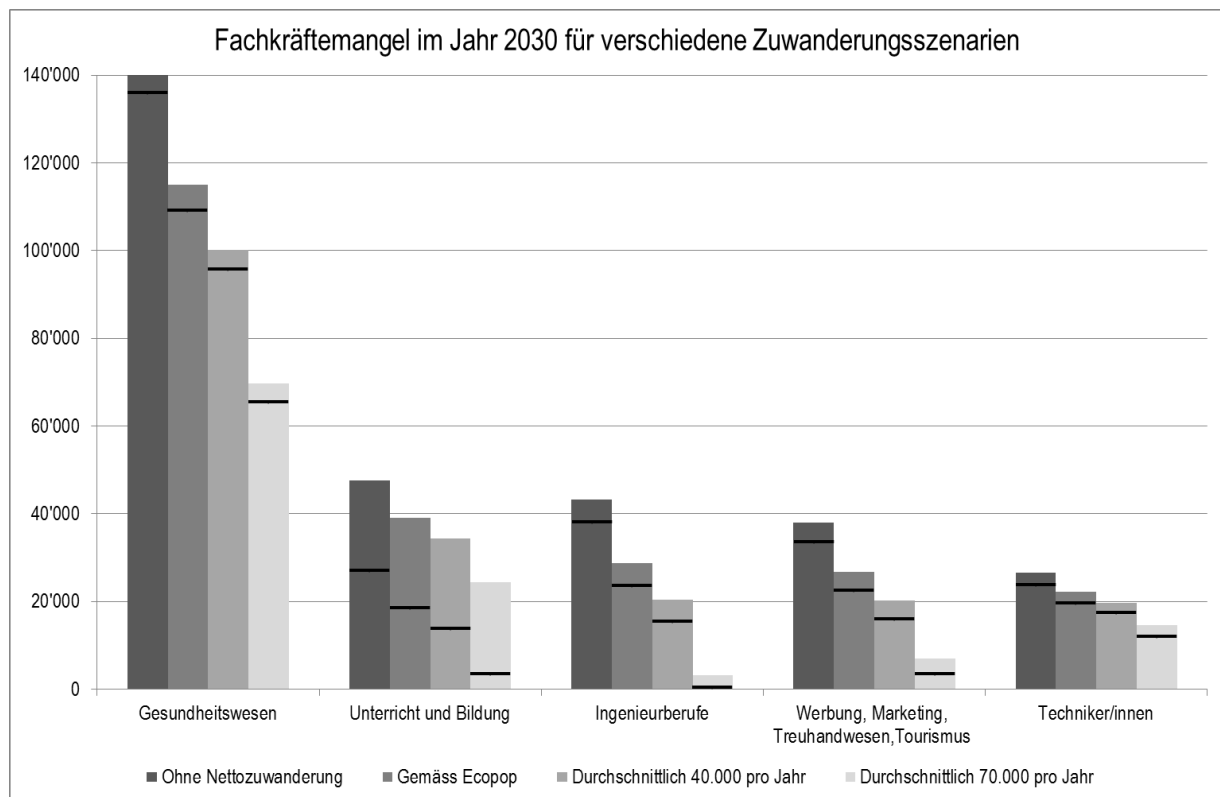
Die Ergebnisse zeigen weiter, dass sich der zukünftige Arbeitskräftemangel hauptsächlich auf die Hochschulabsolventen konzentriert. Der Bedarf an Arbeitskräften ohne Berufsabschluss liesse sich bereits mit einer moderaten Nettozuwanderung abdecken. Die Deckung des Bedarfs an Arbeitskräften mit Lehrabschluss würde bereits eine deutlich höhere Nettozuwanderung erfordern. Zur Deckung des Bedarfs an Hochschulabsolventen wäre einerseits eine angemessenen hohe Nettozuwanderung erforderlich. Zusätzlich wäre jedoch auch eine Erhöhung des Anteils von Zuwanderern oder inländischen Arbeitskräften mit Hochschulabschluss notwendig, um den erheblichen Bedarf zu decken.

Die Untersuchung einzelner Berufsfelder zeigt, dass der Fachkräftebedarf in bestimmten Berufen besonders hoch ist. Der mit Abstand grösste Fachkräftemangel ergibt sich bei den Gesundheitsberufen, gefolgt von den Berufen im Bereich Werbung, Marketing, Treuhandwesen und Tourismus sowie den Ingenieurberufen. Es folgen geordnet nach dem Ausmass des Fachkräftemangels die Berufe des Unterrichts und der Bildung, die TechnikerInnen, die Informatikberufe sowie das Bank- und Versicherungswesen. All diesen Berufsfeldern ist gemeinsam, dass selbst eine relativ flexible Nettozuwanderung nicht ausreichen würde, um den Fachkräftebedarf zu decken. Gleichzeitig sind die genannten Berufsfelder durch einen substanziellen Akademikermangel gekennzeichnet, der sich auch bei entsprechender Zuwanderung kaum vermeiden lässt, sofern es zukünftig nicht gelingt, den Anteil von Zuwanderern oder inländischen Arbeitskräften mit Hochschulabschluss in diesen Berufsfeldern substanziell zu erhöhen. In den Berufsfeldern Gesundheit, Unterricht und Bildung, Werbung, Marketing, Treuhandwesen und Tourismus sowie TechnikerInnen kann ein Fachkräftemangel auch unabhängig vom Bildungsniveau selbst bei einer massiven Ausweitung der Zuwanderung kaum beseitigt werden. Bei den Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege lässt sich der Arbeits-

kräftebedarf durch eine angemessene Nettozuwanderung decken. Bei den Berufen der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge kann ein Arbeitskräftemangel bereits bei einer stark eingeschränkten Nettozuwanderung vermieden werden. Jedoch besteht zumindest mittelfristig ein gewisser Akademikermangel, zu dessen Deckung ohne andere Anpassungen eine höhere Nettozuwanderung erforderlich wäre. Für die Bauberufe sowie die kaufmännischen und administrativen Berufe gibt es keine Anzeichen für einen Arbeits- oder Fachkräftemangel.

Die Tatsache, dass der potenzielle Zusatzbedarf an ausländischen Fachkräften erheblich über die Bildungsniveaus und Berufe variiert, macht deutlich, dass die undifferenzierte Betrachtung der Schweiz als Ganzes keine Aussage darüber erlaubt, wieviel Nettozuwanderung pauschal erforderlich ist, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Die Frage nach der erforderlichen Nettozuwanderung lässt sich deshalb nicht ohne Berücksichtigung einer möglichen Steuerung der Zuwanderung in bestimmte Qualifikationen und Berufe beantworten.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Ergebnisse für die fünf Berufsfelder mit dem grössten Fachkräftemangel nochmals grafisch. Dargestellt ist der geschätzte maximale Fachkräftemangel im Jahr 2030 für verschiedene Zuwanderungsszenarien. Der schwarze Balken markiert die Untergrenze der Schätzung. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fachkräftemangel bei einer starken Beschränkung der Nettozuwanderung erhebliche Ausmasse annimmt. Gleichzeitig wird deutlich, dass der Fachkräftebedarf auch bei relativ flexibler Nettozuwanderung nicht vollständig gedeckt werden kann. Dies macht deutlich, dass es zukünftig einer stärkeren Steuerung der Zuwanderung in Mangelberufe bedarf und gleichzeitig mehr eigene Fachkräfte ausgebildet und mobilisiert werden müssen.



Anmerkung: Geschätzter maximaler Fachkräftemangel im Jahr 2030. Der schwarze Balken markiert die Untergrenze des geschätzten Fachkräftemangels. Die Zuwanderungsszenarien unterscheiden sich hinsichtlich der Annahmen über die durchschnittliche Nettozuwanderung pro Jahr.

Der teils erhebliche Fachkräftemangel in einigen Berufsfeldern sowie insbesondere der Akademikermangel werfen angesichts der Bestrebungen der Einschränkung der Zuwanderung die Frage auf, ob beispielsweise durch eine Steuerung der Berufswahl oder eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung existierende Potenziale im Inland besser ausgeschöpft werden können. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das vorhandene Potenzial in den Berufen mit Fachkräftemangel bereits überdurchschnittlich gut ausgenutzt wird. Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit sind vergleichsweise gering. Zusätzliches Potenzial liegt hauptsächlich in der Erhöhung des Beschäftigungsgrades von Teilzeitbeschäftigten sowie verstärkter Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt. Insgesamt am geringsten sind die Mobilisierungspotenziale bei den MINT-Berufen, sowohl in Bezug auf eine Steuerung der Berufswahl als auch hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung ausgebildeter Fachkräfte. Bei den Gesundheitsberufen, welche den grössten Fachkräftemangel aufweisen, existieren aufgrund der spezifischen Qualifikationsanforderungen kaum Rekrutierungspotenziale aus Berufen ohne Fachkräftemangel. Jedoch könnte durch eine substantielle Erhöhung des momentan relativ niedrigen durchschnittlichen Beschäftigungsgrades zusätzliches Potenzial in nicht unerheblichem Ausmass mobilisiert werden. Allerdings wird dies langfristig nicht ausreichen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Bei den Büroberufen und im Bereich Unterricht und Bildung gibt es dagegen Möglichkeiten zur Rekrutierung aus verwandten Berufsfeldern oder Studienrichtungen, die ähnliche Qualifikationsanforderungen aufweisen und von deren ausgebildeten Fachkräften ein nicht unerheblicher Teil in Nichtmangelberufen arbeitet. Darüber hinaus liesse sich durch eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades von Teilzeitbeschäftigten weiteres Potenzial mobilisieren. Bei den Bauberufen und den Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege sind die Mobilisierungspotenziale aufgrund der vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen ebenfalls hoch. Bei den Berufen der Erziehung, Fürsorge und Seelsorge sind dagegen Mobilisierungspotenziale durch eine Erhöhung des Arbeitsangebots von Teilzeitbeschäftigten vorhanden.

Fazit

Die Untersuchungen der vorliegenden Studie zeigen, dass die Schweiz auch weiterhin auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sein wird. Bei einer stark eingeschränkten Nettozuwanderung wird sich der zukünftige Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz nicht ohne erhebliche Wachstumseinbussen decken lassen. Doch auch bei einer weniger stark restriktierten Zuwanderung scheint es fraglich, dass der erhebliche zukünftige Bedarf an spezialisierten Fachkräften und insbesondere an Akademikern allein aus der Zuwanderung gedeckt werden kann. Vielmehr bedarf es sowohl einer gezielten Steuerung der Zuwanderung in die Berufe mit Fachkräftemangel, als auch einer aktiven Steuerung der Ausbildungs- und Berufswahl, die dazu führt, dass mehr eigene Fachkräfte ausgebildet werden und in den entsprechenden Mangelberufen tätig werden. Dies betrifft insbesondere die MINT-Berufe, aber auch die Gesundheitsberufe. Darüber hinaus gilt es existierende Potenziale besser zu nutzen, insbesondere durch die Erhöhung des Beschäftigungsgrades von Teilzeiterwerbstätigen oder älteren Personen. Ausserdem sollte sichergestellt werden, dass die Berufe und Studiengänge, aus denen die Mangelberufe ihre Fachkräfte rekrutieren, ihre Absolventen auf die spezifischen Anforderungen dieser Berufe vorbereiten und sie für diese motivieren, um zu verhindern, dass sie nach ihrer Ausbildung in Berufen ohne Fachkräftemangel tätig werden.