
MEDIENMITTEILUNG

Zürich, 8. September 2016

Berufsgruppen-Modell zur Umsetzung eines Inländervorrangs

Nächste Woche starten im nationalen Parlament die Beratungen zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Ein vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich entwickelter Indikator konkretisiert die Umsetzung des Inländervorrangs. Der Indikator misst die Intensität des Fachkräftemangels in 97 Berufen und kann als Grundlage eines Inländervorrangs für Berufe ohne Mangel vorgesehen werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst das Berufsgruppen-Modell als zielführend, weil es nicht ganze Branchen betrifft sowie regional und zeitlich befristet wirkt.

Für die Schweizer Wirtschaft ist es zentral, dass die zukünftige Ausgestaltung der Zuwanderungspolitik den spezifischen Bedarf an Fachkräften berücksichtigt. Ein neuer Indikator erlaubt es, die Intensität des Fachkräftemangels in 97 Berufen aufzuzeigen. Mit Hilfe von vier Variablen kann die Intensität des Mangels in einem spezifischen Beruf gemessen werden (vgl. «Hintergrundinformation»).

In der Schweiz sind unter den Mangelberufen mit den höchsten Indikatorwerten viele akademische Berufe und techniksnahe Tätigkeiten sowie Gesundheitsberufe. Konkret wird die Liste angeführt von Ärzten, Ingenieuren, spezialisierten Produktionsleitern, Software-Entwicklern und akademischen Gesundheitsberufen. Tiefe Werte weisen auf eine schwache Nachfrage und geringen Mangel hin. Dies trifft unter anderem auf Schalterangestellte, Kassierpersonal oder allgemeine Bürokräfte zu.

Teilweise fokussieren bisherige Umsetzungsvorschläge für die zukünftige Zuwanderungspolitik unter anderem auf regional betroffene Branchen. Diese Betrachtungsweise ist allgemein und differenziert innerhalb der Branchen nicht zwischen Berufen, die einen Fachkräftemangel aufweisen, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Arbeitgeberverband begrüsst mehrstufige Anwendung des Inländervorrangs

Im Urteil des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und seiner Mitglieder müssen die Steuerungsmassnahmen – sowohl der sanfte Inländervorrang als auch weitere Abhilfemassnahmen – an Berufe und nicht an Branchen geknüpft, zeitlich befristet sowie auf Regionen beschränkt sein. Für

Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt bietet das vom Kanton Zürich erarbeitete Berufsgruppen-Modell mit seinem Indikator für Berufe mit und ohne Fachkräftemangel eine überzeugende und praktikable Lösung für die Schweizer Wirtschaft. Denn damit können sowohl ausländische Erwerbstätige in Berufe mit Fachkräftemangel kanalisiert als auch Massnahmen zur besseren Integration von inländischen Arbeitskräften, in denen kein Mangel besteht, ergriffen werden.

«Wir sind überzeugt, dass das Berufsgruppen-Modell eine Grundlage für einen zielgerichtet angewendeten Inländervorrang ist. Im letzten Jahr konnten die RAV im Kanton Zürich rund 3000 Personen in gemeldete Stellen vermitteln», erklärt Bruno Sauter, Chef des Zürcher Amtes für Wirtschaft und Arbeit.

Auch in der Bauwirtschaft steht man dem Inländervorrang offen gegenüber. «Entscheidend ist, dass dabei nach Berufsgruppen unterschieden wird, und nicht einfach pauschal nach Branchen», sagt Gian-Luca Lardi, der Zentralpräsident des Schweizerischen Baumeisterverbands. Bei tief qualifizierten Mitarbeitenden sieht er durchaus ein Potenzial für einen höheren Inländeranteil. Bauingenieure und Bauführer hingegen seien ausgesprochene Mangelberufe, immer mehr auch Berufe, die ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis voraussetzen. «Das vom AWA entwickelte Modell und die zugrundeliegenden Parameter erachten wir als eine konkrete und pragmatische Lösung, um die Unterscheidung nach Berufsgruppen umzusetzen», betont Lardi.

Hintergrundinformation

Variablen zur Messung des Fachkräftemangels

Vier Variablen fliessen in den Mangelindikator ein:

- Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung
- Anzahl offener Stellen im Verhältnis zur Anzahl Stellensuchender in einem bestimmten Beruf
- Dauer der Stellenausschreibung
- Dauer der Stellensuche

Der Indikator unterscheidet sich methodisch von bestehenden Analysen. Er wendet für die Auswahl der Variablen ein faktoranalytisches Verfahren an und schliesst ein rein intuitives Vorgehen aus. Es werden Zusammenhänge zur Erklärung des Fachkräftemangels herangezogen, die statistisch nachgewiesen werden können.

Erläuterungen zum Mangelindikator für Berufe und eine grafische Darstellung sind abrufbar unter:
www.awa.zh.ch/fachkraeftemangel

WEITERE AUSKÜNFTE

Fredy Greuter

Ressortleiter Kommunikation, Schweizerischer Arbeitgeberverband

Tel. 079 628 56 61, greuter@arbeitgeber.ch

Irene Tschopp

Medienverantwortliche Amt für Wirtschaft und Arbeit, Kanton Zürich

Tel. 043 259 26 96, irene.tschopp@vd.zh.ch

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.



Umsetzung des Inländervorrangs mit einem Berufsgruppenmodell

Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und
der Volkswirtschaftsdirektion vom 8. September 2016

Redemanuskript von Regierungsrätin Carmen Walker Späh

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Guten Morgen, ich begrüsse Sie herzlich hier im Konferenzzentrum Walcheturm. Wir haben zur heutigen gemeinsamen Medienkonferenz mit dem Arbeitgeberverband eingeladen, um Ihnen das Zürcher Berufsgruppenmodell zu erläutern. Dieses Modell liefert einen Lösungsansatz, wie der Inländervorrang im Rahmen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative konkret angewendet werden könnte. Wir möchten Ihnen dieses Modell heute vorstellen und dessen Vorteile aus arbeitsmarktlicher und wirtschaftlicher Sicht erläutern.

Gerne stelle ich Ihnen die heutigen Referenten vor. Es sind dies Valentin Vogt, der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Gian-Luca Lardi, der Zentralpräsident des Schweizerischen Baumeisterverbands und Bruno Sauter, der Chef des Amts für Wirtschaft und Arbeit in meiner Volkswirtschaftsdirektion. Ebenfalls anwesend für die Beantwortung von Fragen ist Frau Dr. Aniola Wirz, die massgeblich an der Entwicklung des Berufsgruppenmodells mitgewirkt hat.

Am letzten Freitag hat sich die staatspolitische Kommission des Nationalrats auf einen Kompromiss zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative geeinigt. Zur Steuerung der Zuwanderung schlägt die Kommissionsmehrheit einen sanften Inländervorrang unter Verzicht von Kontingenten und Höchstzahlen vor, der nun in der Herbstsession beraten wird. Mir ist es wichtig zu betonen, dass der Kanton Zürich heute nicht Stellung bezieht zu den verschiedenen, auf Bundesebene diskutierten Umsetzungsvarianten der Masseneinwanderungsinitiative. Das ist auch gar nicht nötig, denn unser Berufsgruppenmodell kann sowohl bei einem strengeren wie auch einem weniger strengen Inländervorrang zur Anwendung kommen. Als Volkswirtschaftsdirektorin des wirtschaftlich stärksten Kantons habe ich aber ein vitales Interesse, dass die bilateralen Verträge mit der EU erhalten bleiben, dass dem Volkswillen bei der Beschränkung der Zuwanderung Nachachtung verschafft

wird und dass unserer Wirtschaft auch künftig genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Dafür braucht es ein Messinstrument, welches die Intensität des Fachkräftemangels in den einzelnen Berufen differenziert misst und eine unbürokratische Lösung für die Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials gefunden wird.

Unser Berufsgruppenmodell soll aufzeigen, wie der Inländervorrang im Rahmen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative konkret angewendet werden könnte. Von verschiedener Seite wurde auf Bundesebene immer wieder betont, dass beim Inländervorrang auf regionen- und berufsspezifische Besonderheiten Rücksicht genommen werden soll. Wir arbeiten schon seit dem Frühling an einem solchen Modell. Jetzt ist die Zeit gekommen, Ihnen unsere Vorstellungen zu präsentieren.

Zentrales Element unseres Berufsgruppenmodells ist ein Mangelindikator, der in knapp 100 verschiedenen Berufen die Intensität des Fachkräftemangels quantifiziert. In einem zweiten Schritt wird anhand des Indikators analysiert, wie wichtig ausländische Erwerbstätige für die Besetzung von Stellen sind, für welche die Rekrutierung aufgrund des Fachkräftemangels schwierig ist. Wenn sichtbar wird, in welchen Berufen zu wenig Fachkräfte im Inland zu Verfügung stehen und in welchen Berufen dagegen genügend inländische Jobbewerber vorhanden sind, können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Wirtschaft und die Zielsetzung der Masseneinwanderungsinitiative bestmöglich unter einen Hut gebracht werden. Die Herren Vogt und Lardi werden anschliessend die Vorteile dieses Modells aus Sicht der Wirtschaft erläutern. Bruno Sauter wird als Chef des kantonalen Amtes für Wirtschaft und Arbeit eine Einschätzung aus arbeitsmarktlicher Sicht vornehmen sowie mögliche Ansatzpunkte für ein kantonales Monitoring darlegen.

Im Rahmen der Diskussion über eine Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wurden in den letzten Monaten Vorschläge diskutiert, die ganze Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit als Grundlage für Zulassungsbeschränkungen sehen. Unser Berufsgruppenmodell hingegen zielt hingegen auf eine Analyse nach Berufen, da sie eine exaktere Grundlage für eine mögliche Steuerung der Zuwanderung und Analyse des Fachkräftemangels bietet, als wenn dies auf ganze Branchen gemacht wird. Nehmen wir als Beispiele die Gesundheitsbranche. Hier haben wir bei den Ärzten eine Mangelsituation, bei Pflege-Hilfskräften und anderen Berufen jedoch nicht. Wir haben diverse Berufe mit Fachkräftemangel wie auch solche ohne Mangelsituation. Wir sind deshalb überzeugt, dass sich nicht ganze Branchen über einen Leisten schlagen lassen und die berufsspezifische Betrachtung zielführender ist.



Für die Schweizer Wirtschaft ist es zentral, dass die zukünftige Ausgestaltung der Zuwanderungspolitik den spezifischen Bedarf an Fachkräften berücksichtigt. Klar ist im Kontext der Masseneinwanderungsinitiative und des demografischen Wandels aber auch, dass das inländische Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden muss.

Meine Damen und Herren, eine der grossen Stärken des Wirtschaftsstandortes Schweiz ist die Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen und die im internationalen Vergleich als hoch eingestufte Rechtssicherheit. Die lange unklaren Konsequenzen der Masseneinwanderungsinitiative und die fehlende Planungssicherheit beim künftigen Zugang zu Fachkräften haben in der Wirtschaft Verunsicherung ausgelöst und uns im internationalen Standortwettbewerb einen Wettbewerbsnachteil beschert. Es ist nun an der Zeit, dieses Kapitel der Rechtsunsicherheit rasch zu beenden, mit einer intelligenten und praxistauglichen Lösung für die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Ich gebe das Wort nun an Valentin Vogt, besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Medienkonferenz vom 8. September 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Die Arbeitgeber wollen einen praktikablen und wirksamen Inländervorrang»

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweiz steht vor einem wichtigen Entscheid: Wie setzt sie die neue Zuwanderungsvorschrift um, die das Volk am 9. Februar 2014 angenommen hat, ohne dass die Wirtschaft und damit die ganze Bevölkerung einen irreparablen Schaden davontragen? Diese Frage beschäftigt mich intensiv als Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der eine Vielzahl von Branchen und Unternehmen mit ihren Arbeitnehmenden vertritt. Sie alle sind auch künftig auf Rahmenbedingungen angewiesen, die es ermöglichen, hierzulande erfolgreich unternehmerisch tätig zu sein und Arbeitsplätze anzubieten und zu schaffen. Und dazu gehört in erster Linie der Erhalt der Bilateralen Verträge I – das Gesamtpaket mit seinen verschiedenen Abkommen, die den Unternehmen in der Schweiz gleich lange Spiesse verschaffen, um mit ihren Konkurrenten im europäischen Raum mithalten zu können und damit die Arbeitsplätze in der Schweiz zu sichern. Diese Forderung ist für mich Antrieb und Motivation, mit meinem Verband und seinen Mitgliedern in diesem schwierigen Thema an vorderster Front einen Beitrag zu leisten. Es gilt, erfolgreich umzusetzen, was das Volk vor mehr als zwei Jahren entschieden hat.

Zunächst ist festzuhalten, dass jede Regulierung unserem äusserst dynamischen Arbeitsmarkt gerecht werden muss. Dieser bewältigt jedes Jahr beziehungsweise jeden Tag eine erhebliche Zahl an Ein- und Austritten: Pro Jahr treten rund 548'000 Personen eine Arbeitsstelle in der Schweiz an. Täglich finden in der Schweiz rund 2'890 Stellenwechsel statt.

Hinzu kommt, dass die Zuwanderung stark konjunkturabhängig ist. Aus den aktuellen Zahlen der Zuwanderungsstatistik des Staatssekretariats für Migration vom Juli 2016 ist abzulesen, dass die effektive Zuwanderung in die ständige ausländische Wohnbevölkerung seit Monaten rückläufig ist: Im Vergleich zum Vorjahr ist sie erneut um 4,5 Prozent zurückgegangen. Insbesondere die Zuwanderung aus der EU-28 sowie der Efta hat um 6,5 Prozent abgenommen. Diese Zahlen umfassen alle Zugänge, nicht nur jene in den Arbeitsmarkt. Aber auch die monatlich ausgestellten Bewilligungen an Erwerbstätige aus den EU-28/Efta-Staaten sind rückläufig. Gleiches gilt für die erteilten Grenzgänger-Bewilligungen, die im Juli 2016 gegenüber dem Vorjahresmonat um 15,4 Prozent abgenommen haben.

Gesamthaft sind 2015 brutto 150'459 Personen in die ständige ausländische Wohnbevölkerung zugewandert, davon gut 75'000 Personen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. 46'607 Personen sind dagegen im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz gekommen, darunter 20'645 Personen aus Drittstaaten. Bei dieser letzten Kategorie findet praktisch keine Rückwanderung statt.

Knapp die Hälfte der jährlichen Zuwanderung gelangt folglich in den Arbeitsmarkt. Ein beachtlicher Teil der Zuwanderung bleibt jedoch ausserhalb des Arbeitsmarkts. Dieser Bereich ist ebenfalls mit geeigneten Massnahmen zu steuern. Die Arbeitgeber und die ganze Wirtschaft sind aber bereit, ihren Beitrag zur Umsetzung des Volkswillens zu leisten.

Allerdings ist bei der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative von besonderer Bedeutung, wie der Inländervorrang ausgestaltet wird. Ein vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich entwickelter und heute präsentierter Indikator misst die Intensität des Fachkräftemangels in 97 Berufen

und 8 Berufsgruppen. Auf dieser Basis kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt berufsgruppenbezogen beurteilt und der Bedarf an Fachkräften berücksichtigt werden. Massnahmen zur Steuerung der Zuwanderung sollten ausländische Erwerbstätige in Berufe mit Fachkräftemangel kanalisieren und für Berufe ohne Mangel einen «sanften Inländervorrang» vorsehen. Das heisst: Massnahmen zur besseren Integration von inländischen Arbeitskräften sind auf Berufe, in denen kein Mangel besteht, zu fokussieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) unterstützt deshalb das vom Kanton Zürich entwickelte «Berufsgruppen-Modell», welches den «sanften Inländervorrang» an Berufe und nicht an Branchen knüpft, Verwerfungen regional feststellt sowie zeitlich befristete Massnahmen zulässt.

Am vergangenen Freitag hat sich nun die staatspolitische Kommission des Nationalrats (SPK-N) mehrheitlich für eine Umsetzungsvariante der Masseneinwanderungs-Initiative ausgesprochen, welche mit dem Freizügigkeitsabkommen kompatibel ist. Der SAV begrüsst diese wichtige Weichenstellung und unterstützt den vorgeschlagenen Weg, die Zuwanderung im Bereich der Erwerbstätigkeit insbesondere über eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials zu steuern.

Der Vorschlag der SPK-N unterteilt die neu dem Bundesrat zugeteilte Kompetenz, Steuerungsmassnahmen zu erlassen, in zwei Phasen. Zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials legt der Bundesrat Massnahmen fest, wobei er vorgängig die Kantone und die Sozialpartner anhört. Wird ein bestimmter Schwellenwert der Zuwanderung überschritten, soll eine Stellenmeldepflicht an die öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeführt werden. Diesbezüglich zeigt eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft in Auftrag gegebene Studie von B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung Basel, dass die Zuweisung von Stellensuchenden auf offene Stellen deren Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch um 12 Prozent erhöht.

Überschreitet die Zuwanderung von EU/Efta-Staatsangehörigen trotz Phase eins einen weiteren festzulegenden regionalen bzw. nationalen Schwellenwert, greift die Phase zwei: Der Bundesrat kann bei Vorliegen von «schwerwiegenden wirtschaftlichen oder sozialen Problemen» weitere geeignete Abhilfemassnahmen beschliessen, die wiederum zeitlich und auf Regionen und Berufsgruppen beschränkt sind. Es handelt sich hierbei um eine Kann-Formulierung, eine Art Not-Stopp, falls der Inländervorrang mit der Meldepflicht nicht die gewünschte Wirkung entfaltet. Auch diese Eskalationsstufe unterstützt der SAV.

Es stellt sich die Frage, woran die erwähnten Massnahmen – sanfter Inländervorrang und weitere Abhilfemassnahmen – anknüpfen sollen. Nach Meinung des SAV und seiner Mitglieder wäre es falsch, solche Massnahmen auf ganze Branchen abzustützen, da die verschiedenen Berufe innerhalb einer Branche unterschiedlich betroffen sein können, wie wir nachher am Beispiel der Baubranche sehen werden. Es kann einerseits innerhalb einer Branche Mangelberufe geben – diese mit Massnahmen zu belegen, macht keinen Sinn. Andererseits gibt es branchenübergreifend gleiche Berufsgruppen, deren Unterstellung unter den Inländervorrang sinnvoll sein kann, weil diese in bestimmten Regionen von negativen Konsequenzen der Zuwanderung in gleicher Weise betroffen sind. Der Kanton Zürich hat wie erwähnt – da er unsere Meinung teilt – ein Berufsgruppen-Modell erarbeitet, welches überzeugend und einfach ist. Nachfolgend wird Bruno Sauter, der Chef des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, das Modell vorstellen.

Zum Schluss will ich aber nochmals in Erinnerung rufen: Eine substanzielle Reduktion der Zuwanderung muss auch durch Massnahmen ausserhalb des Arbeitsmarkts erzielt werden, etwa im Bereich des Familiennachzugs von vorläufig aufgenommenen Personen und EL- sowie Sozialhilfe-Bezüglern. Deshalb unterstützt der SAV den knapp gefällten Entscheid der SPK-N, den Familiennachzug für vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer abzuschaffen und eine Widerrufsmöglichkeit für Niederlassungsbewilligungen einzuführen, wenn eine Ausländerin oder ein Ausländer nicht bereit ist, sich in der Schweiz zu integrieren.



**Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit**

Umsetzung der MEI und Fachkräftemangel

Bruno Sauter

Zürich, 8. September 2016

Mögliche Umsetzung MEI: 3 Stufen

Stufe 1

- Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Stufe 2

- Kantonales Monitoring mit für den Arbeitsmarkt relevanten Daten
z.B. ALQ/STES, Jugend- und Altersarbeitslosigkeit, Lehrlingsausbildung,
betriebliche Weiterbildung, Zuwanderung je Beruf und Branche
- Mangelindikator auf Berufsebene als Grundlage für Stellen-Meldepflicht

Stufe 3

- Kantone melden Referenzzahlen (Bottom-up)
- Nationale Zuwanderungskommission "verifiziert" Zahlen und stellt nationale Kohärenz sicher
- Bundesrat nimmt Zahlen "zur Kenntnis"
- Massnahmen des Bundesrates bei Überschreitung der kantonalen Referenzzahlen über eine Mehrjahresperiode (4 oder 5 Jahre)
- Kantone können "strengen" Inländervorrang für spezifische Berufe festsetzen



Grundlagen für Analyse

Fachkräftemangelindikator

-Schwierigkeiten Personalrekrutierung

*Bsp.: Ingenieure doppelt so schwierig wie Sekretariatskräfte
(Beschäftigungsstatistik BESTA, Strukturerhebung SE, BFS 2014)*

-Offene Stellen vs. Stellensuchende

*Bsp.: Ärzte 4:1, Druckhandwerker 1:10
(x28 AG, AVAM, 2014)*

-Dauer Stellenausschreibung

*Bsp.: Kassierer: 1.9 Monate, Softwareentwickler: 5.1 Monate
(x28 AG, 2014)*

-Dauer Stellensuche

*Bsp.: Krankenpflegefachkräfte: 5.5 Monate,
Schalterbedienstete: 10.5 Monate
(AVAM, 2014)*

Kantonales Monitoring

Fachkräftemangelindikator

Berufe mit hohen Indikatorwerten

Berufsgruppen (aggregiert)

(ISCO Einsteller: Berufshauptgruppen)



Akademische
Berufe
0.96



Handwerks- und
verwandte Berufe
0.86

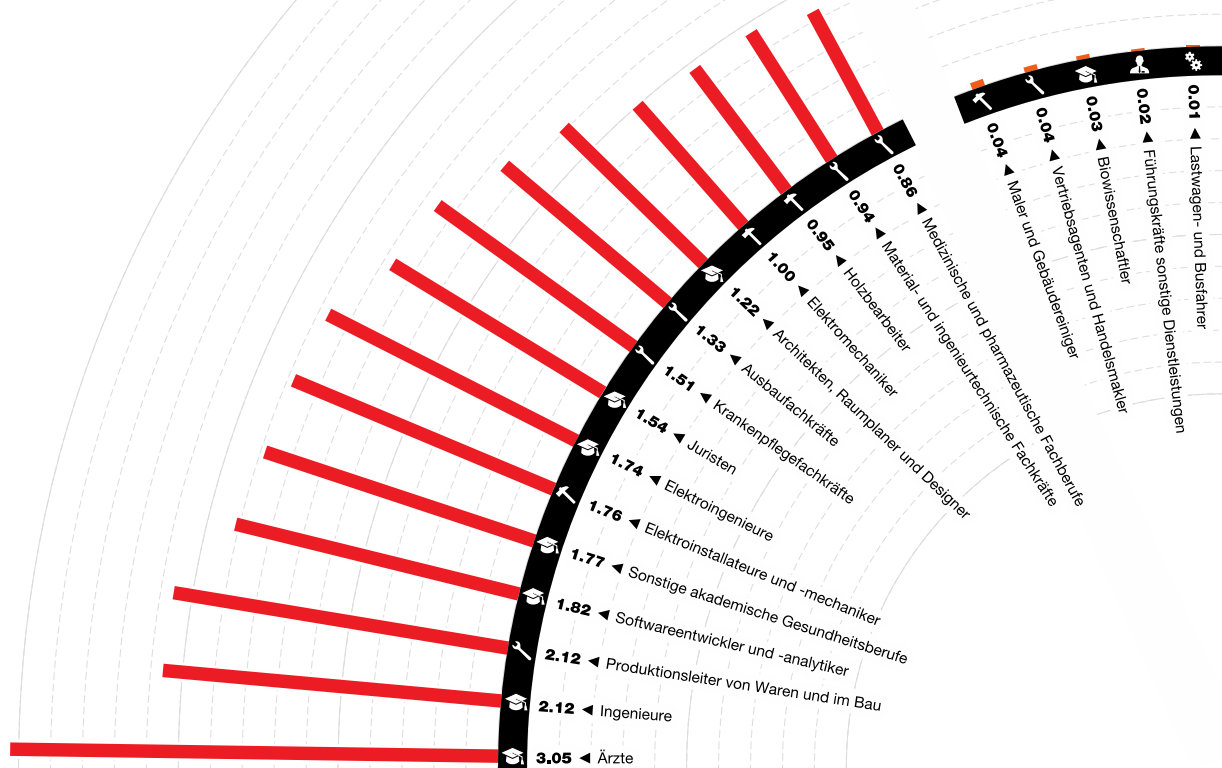


Techniker und gleichrangige
nichttechnische Berufe
0.79



Führungskräfte
0.73

(ISCO Dreisteller: Berufsuntergruppen)





Fachkräftemangelindikator

Berufe mit tiefen Indikatorwerten

Berufsgruppen (aggregiert)

(ISCO Einsteller: Berufshauptgruppen)



Dienstleistungsberufe
und Verkäufer
-0.32



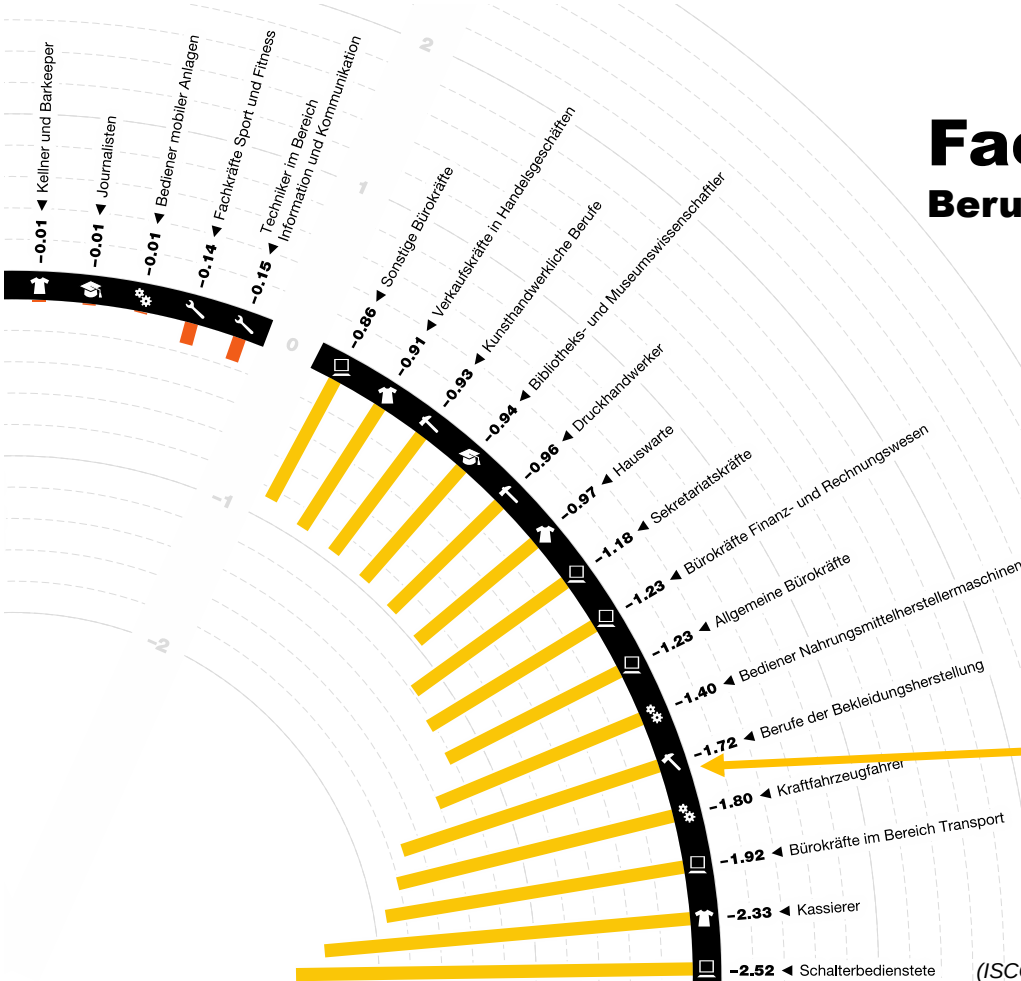
Bediener von Anlagen und
Maschinen sowie Montageberufe
-0.34



Bürokräfte und
verwandte Berufe
-0.91



Hilfsarbeitskräfte
-1.77



(ISCO Dreisteller: Berufsuntergruppen)



Grundlagen für Analyse

Fachkräftemangelindikator

-Schwierigkeiten Personalrekrutierung

*Bsp.: Ingenieure doppelt so schwierig wie Sekretariatskräfte
(Beschäftigungsstatistik BESTA, Strukturerhebung SE, BFS 2014)*

-Offene Stellen vs. Stellensuchende

*Bsp.: Ärzte 4:1, Druckhandwerker 1:10
(x28 AG, AVAM, 2014)*

-Dauer Stellenausschreibung

*Bsp.: Kassierer: 1.9 Monate, Softwareentwickler: 5.1 Monate
(x28 AG, 2014)*

-Dauer Stellensuche

*Bsp.: Krankenpflegefachkräfte: 5.5 Monate,
Schalterbedienstete: 10.5 Monate
(AVAM, 2014)*

Kantonales Monitoring

-Deckung Fachkräftemangel durch Zuwanderung und Grenzgänger

-Stellenvermittlungen durch Zuweisungen

-Arbeitslosigkeit, Jugend- & Altersarbeitslosigkeit

-Lehrlingsausbildung & betriebliche Weiterbildung

Lehrverträge Kanton Zürich, 2016 (Total: 12'257):

2'158 KV, 1'282 Detailhandel

Monitoring Beschäftigungssituation Berufsfeld IT: Dialog besteht



Kantonales Monitoring

Stellenvermittlungen durch Zuweisungen

- Zuweisungen erhöhen Chance auf Vorstellungsgespräch um 12%
(Studie für fünf Kantone: Morlok, Liechti, Osikominu, Zweimueller, Lalive (2015))
- Berufe ohne Fachkräftemangel (Berechnungen Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH, 2015):
 - 2'981 Personen erhielten 2015 dank Zuweisung eine Stelle
 - 83'818: Anzahl der 2014 in der ständigen Wohnbevölkerung erfassten und seit 2007 zugewanderten ausländischen Erwerbstätigen
 - Durchschnittlicher Anstieg pro Jahr: 11'974

Sanfter Inländervorrang auf Berufsebene

- Meldung an die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)
- Stellenzuweisung durch die RAV
- Rückmeldung innert 48 Stunden
- Kurzbegründung bei Nichtberücksichtigung



Was ist wichtig?



- Kantone kennen ihren Arbeitsmarkt
- Differenzierte Betrachtungsweise des Arbeitsmarkts dank berufsspezifischem Indikator
- Modell stützt sich auf statistisch nachweisbare Zusammenhänge
- Sofort umsetzbar
- Keine unmittelbaren Verhandlungen mit der EU notwendig

Referat Gian-Luca Lardi, Zentralpräsident Schweizerischer Baumeisterverband

Einen Inländervorrang auf der Grundlage des präsentierten Berufsgruppen-Modells trägt der Situation in der Bauwirtschaft sehr gut Rechnung. In unserer Branche haben wir je nach Berufsgruppen sehr unterschiedliche Verhältnisse. So besteht bei den tiefer qualifizierten Mitarbeitern durchaus noch Potenzial für die Anstellung von Inländern. Andererseits haben wir Berufsgruppen mit höherer und höchster Qualifikation wie etwa Ingenieure und Bauführer, bei denen der Arbeitsmarkt stark ausgetrocknet ist. 2011 hat eine Studie gezeigt, dass uns schweizweit rund 500 Bauführer fehlen. Das entspricht gut zehn Prozent dieser Berufsgruppe.

Bei den Polieren sieht es kaum besser aus. Und auch für die Berufe, die ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis voraussetzen, wie Maurer und Strassenbauer, wird der Stellenmarkt immer trockener. Hingegen gibt es für Stellen für tiefer Qualifizierte immer noch genügend Anwärter, sodass wir uns hier auf die Erhöhung des Inländeranteils verpflichten können.

Der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband präsentierte Inländervorrang light und dessen Umsetzung mit dem Berufsgruppen-Modell des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich ist deshalb wie massgeschneidert für die Eigenheiten der Bauberufe. Das Modell erlaubt uns, bei Mangelberufen auch im Ausland Fachkräfte zu rekrutieren. Dies wäre uns nicht mehr möglich, wenn die Masseneinwanderungs-Initiative mit Branchenkontingenten umgesetzt würde. Dann dürften unsere Firmen keine Ingenieure und auch keine Bauführer mehr aus dem Ausland anstellen, wenn auf dem RAV Arbeitslose gemeldet wären, die früher einmal als Hilfsarbeiter auf dem Bau gearbeitet haben. Beim Berufsgruppen-Modell gibt es diese widersprüchliche Situation nicht.

Es ist natürlich nicht so, dass es zuerst eine Masseneinwanderungs-Initiative brauchte, damit wir versuchen, den Inländeranteil in der Baubranche zu erhöhen. Der Schweizerische Baumeisterverband bemüht sich seit mehreren Jahren schon mit spezifischen Kampagnen und Aktivitäten darum, mehr junge Schweizerinnen und Schweizer für eine Karriere auf dem Bau zu gewinnen. Wer heute eine Lehre als Maurer oder Strassenbauer oder in einem anderen Bauberuf absolviert, der hat oft bessere Chancen auf ein berufliches Fortkommen als manche, die den Weg über das Gymnasium einschlagen. Der Erfolg gibt unseren Bemühungen übrigens Recht: Während der Anteil der Schweizer über die gesamte Branche gesehen nur rund ein Drittel beträgt, liegt er bei den 20- bis 29-Jährigen heute bereits bei zwei Dritteln.

Die Förderung von inländischen Mitarbeitern, die ein Potenzial für Fach- und Führungsverantwortung haben, ist für den Baumeisterverband ein langfristig angelegtes Projekt. Und zwar nicht nur für Schweizer, sondern auch für Inländer mit

ausländischem Pass. Ich denke hier vor allem an berufserfahrene Mitarbeitende, die in ihren Herkunftsländern eine gute Schulbildung absolviert haben. Sie beherrschen nach mehreren Jahren in der Schweiz unsere Landessprachen gut genug, um die berufliche Weiterentwicklung zu schaffen.

Gerne zeige ich Ihnen an zwei Beispielen auf, weshalb die Berücksichtigung von regionalen und berufsspezifischen Besonderheiten in unserer Branche so wichtig ist:

Nehmen wir den Kanton Tessin, wo ich ein Bauunternehmen führe. Die desolate wirtschaftliche Situation in Italien drängt viele Bauarbeiter über die Grenze in die Schweiz, unter anderem auch, weil unsere Mindestlöhne ein Vielfaches der vergleichbaren Löhne in Italien betragen. Dieses Überangebot an Personal führt im Allgemeinen zu einer höheren Fluktuationsrate. In den letzten 15 Jahren haben sich die Grenzgängerzahlen verdoppelt, wobei diese Steigerung nicht in der Baubranche, sondern vor allem im Dienstleistungssektor stattgefunden hat. Wo keine Mindestlöhne durch Gesamtarbeitsverträge vorgeschrieben sind, ist auch ein gewisser Lohndruck zu verspüren. Es ist daher mehr als verständlich, dass die Bevölkerung im Tessin eine Antwort auf diese Situation erwartet.

Ganz anders ist die Situation in der Zentralschweiz; hier spürt man nichts von diesen Bewegungen.

Daher ist es nichts als pragmatisch, wenn man den Inländervorrang nur in Regionen in Kraft setzt, in denen sich dieser auch auf effektive Art und Weise entfalten kann. Die von Professor Ambühl vorgeschlagene „bottom up“-Klausel zielt in diesem Punkt in die richtige Richtung. Allerdings wäre sie noch nach dem Berufsgruppen-Modell zu differenzieren und hinsichtlich Bürokratisierung zu verschlanken.

Als zweites Beispiel möchte ich auf die Gebirgskantone hinweisen: Die Charakteristik hier liegt in der Saisonalität der Bautätigkeit, die im Winter aus klimatischen Bedingungen eingestellt werden muss. Diese Kantone befürchten, dass die Zahl der Kurzaufenthalter wegen der Masseneinwanderungs-Initiative beschränkt werden soll. Dabei sind Arbeitskräfte, die nur einige Monate lang zu uns kommen, gar keine Einwanderer. Konsequenterweise sollten sie für eine Tätigkeit von bis zu 9 Monaten nicht kontingentiert werden. Deshalb lehnen wir in diesem Punkt den Vorschlag des Bundesrats für die Umsetzung von Art. 121a BV ab.

Das ist unser Beitrag als Arbeitgeber zur Entschärfung der Zuwanderung. Aber bedenken Sie bitte, dass dies nur ein Teil des Problems ist. Denn die heutige Zuwanderung geht über die Arbeitsmigration hinaus, weil es auch jeden Tag unzählige Familiennachzüge gibt. Beim Familiennachzug ist es an der Politik, eine entsprechende Lösung zu erarbeiten.

Es gilt das gesprochene Wort!



Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

Abschliessend möchte ich nochmals betonen: Solange sich nicht genügend Inländer für eine Karriere auf dem Bau entscheiden, müssen unsere Bauunternehmen die verbleibenden Lücken bei den Fachkräften unbürokratisch mit Fachpersonal aus dem Ausland decken können. Alle MEI-Umsetzungen, welche die Unternehmen zusätzlich und übermässig mit Bürokratie belasten, lehnen wir deshalb entschieden ab. Das Berufsgruppen-Modell schafft hingegen auf Regionen und Berufe optimal zugeschnittene Rahmenbedingungen.

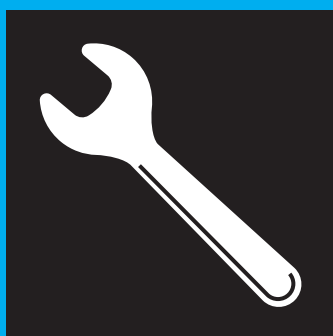
Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit

Berufe mit hohem Fach- kräftemangel

Wie stark reduziert die Zuwanderung den Mangel?



Fachkräftemangel in der Schweiz

Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative droht den Fachkräftemangel zu verschärfen. Um den Bedürfnissen der Wirtschaft und der Bevölkerung Rechnung zu tragen, wurde der vorliegende Indikator entwickelt. Er misst den Fachkräftemangel nach Berufen und erlaubt damit, dass das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden kann.

Der Mangelindikator quantifiziert die Intensität des Fachkräftemangels in 97 verschiedenen Berufen.

Das Thema Fachkräftemangel war in den vergangenen Jahren sehr aktuell. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften fordert Wirtschaft und Politik, da gut ausgebildete Arbeitskräfte als Fundament des heutigen Schweizer Wohlstands gelten. Die Situation droht sich mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) zu verschärfen. Es ist für die Schweizer Wirtschaft zentral, dass der Zugang zu Fachkräften, für die auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein Mangel herrscht, durch die Umsetzung nicht erschwert wird. Der Fachkräftemangel hat hohe Priorität; deshalb sollte dieses Phänomen möglichst präzise und differenziert erfasst werden.

Der vorliegende Mangelindikator hat genau das zum Ziel: Er quantifiziert die Intensität des Mangels in 97 verschiedenen Berufen. In einem zweiten Schritt wird anhand des Indikators analysiert, wie wichtig ausländische Erwerbstätige für die Besetzung von Stellen sind, für welche die Rekrutierung aufgrund des Fachkräftemangels schwierig ist (Mangelstellen). Diese Analyse möchte einen Beitrag zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials leisten. Wenn sichtbar wird, in welchen Berufen zu wenig Fachkräfte im Inland zur Verfügung stehen und in welchen Berufen dagegen genügend inländische Jobbewerber vorhanden sind, können bestmögliche wirtschaftspolitische Weichenstellungen vorgenommen werden.

Welche Variablen erfassen Fachkräftemangel am besten?

Vier Variablen fließen in den Mangelindikator ein. Sie wurden mithilfe eines faktoranalytischen Verfahrens ausgewählt.

Der vorliegende Indikator liefert für das Jahr 2014 Ergebnisse für 97 Berufe* und 8 Berufsgruppen. Die Definition und die Einteilung der unterschiedlichen Berufe basieren auf der internationalen Berufsnomenklatur ISCO (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Welche Variablen eignen sich, um den Fachkräftemangel möglichst präzise zu erfassen? Es gibt viele Daten, die bei der Berechnung berücksichtigt werden könnten. Um eine intuitive Auswahl zu vermeiden, wurde zur Berechnung des Mangelindikators ein faktoranalytisches Verfahren angewandt. So kann die Auswahl der Einflussfaktoren auf den Fachkräftemangel mit den tatsächlich gemessenen statistischen Beziehungen der Variablen untereinander begründet werden. Damit werden nur theoretisch angenom-

mene Zusammenhänge, die auch empirisch nachweisbar sind, zur Erklärung des Fachkräftemangels in den Indikator aufgenommen. Zudem ermittelt die angewandte Methode, in welcher Intensität beziehungsweise mit welchem Gewicht eine Variable in den Indikator einfließen sollte. Für die Berechnung des Indikators wurden so folgende Variablen selektiert: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden, die Dauer der Stellenausschreibung sowie die Dauer der Stellensuche.

**Anmerkung: Bei den Berufsbezeichnungen und anderen Personenbezügen wird auf die Nennung beider Geschlechter zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.*

1 Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung

Das Bundesamt für Statistik (BFS) erhebt mit Umfragen quartalsweise den Anteil von Unternehmen innerhalb ausgewählter Branchen, die Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung haben. Erfasst wird jeweils für die verschiedenen Bildungsstufen, ob Unternehmen Mühe hatten, eine Person aus der entsprechenden Bildungsstufe zu rekrutieren, oder ob keine Person rekrutiert werden konnte. Damit ist die Erhebung die einzige regelmässige öffentliche Umfrage, die direkt das Ausmass des Fachkräftemangels in der Schweiz eruiert.

Daten: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, Beschäftigungsstatistik BESTA/Strukturerhebung SE, BFS, 2014.



2 Offene Stellen vs. Stellensuchende

Die zweite Variable stellt die Anzahl offener Stellen der Anzahl Stellensuchender in einem bestimmten Beruf gegenüber. Sind gleich viele oder mehr Stellen in einem Beruf ausgeschrieben wie Stellensuchende registriert, kann dies ein Hinweis auf Fachkräftemangel sein.

Daten: Offene Stellen, x28 AG 2014, Stellensuchende: Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM), 2014.

1:4

Ärzte



10:1

Druckhandwerker



Während bei den Ärzten 3174 Stellensuchende 12 194 offenen Stellen gegenüberstehen, ist das Verhältnis bei den Druckhandwerkern 11 447 Stellensuchende zu 1214 offenen Stellen.

3 Dauer der Stellenausschreibung

Ausgangspunkt dieser Variable bilden die im Jahr 2014 ausgeschriebenen Stellen. Je länger eine Stelle für einen bestimmten Beruf ausgeschrieben ist, desto eher besteht Mangel an der gesuchten Fachkraft.

Daten: Dauer der Stellenausschreibung, x28 AG, 2014.



Stellen für Softwareentwickler und -analytiker sind im Schnitt mehr als fünf Monate ausgeschrieben. Bei Stellen für Kassierer liegt der Schnitt hingegen unter zwei Monaten.

4 Dauer der Stellensuche

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Dauer der Stellensuche massgeblich davon abhängt, wie gefragt die Fähigkeiten der stellensuchenden Person auf dem Arbeitsmarkt sind. Je kürzer die Dauer der Stellensuche von Personen mit bestimmten Berufen, desto grösser ist demnach der Fachkräftemangel in diesen Berufen.

Daten: Dauer der Stellensuche, AVAM, 2014.



Krankenpflegefachkräfte sind im Schnitt 179 Tage beim RAV gemeldet. Bei Schalterbediensteten beträgt die Dauer hingegen 317 Tage.

Gewichtung der Variablen

Die vier Variablen tragen unterschiedlich stark zur Ausprägung des Indikators nach Berufen bei. Am stärksten ins Gewicht fallen Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung und die Dauer der Stellensuche, gefolgt vom Verhältnis der offenen Stellen im Vergleich zu Stellensuchenden und schliesslich der Dauer der Stellenausschreibung. Die Gewichtung wurde durch das faktoranalytische Verfahren ermittelt.

1

2

3

4

Mangelindikator für Berufe

Der Indikator berechnet die Intensität des Fachkräftemangels in verschiedenen Berufen. Hohe Indikatorwerte deuten auf einen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel hin, während Berufe mit geringerem Mangel tiefere oder negative Werte aufweisen. Der vorliegende Indikator liefert Ergebnisse für 97 Berufe. Die Infografik zeigt eine Auswahl, nämlich die 15 Berufe mit dem höchsten und die 15 Berufe mit dem tiefsten Fachkräftemangel sowie 10 Berufe, die sich im Mittelfeld des Indikators befinden.



Berufe mit hohen Indikatorwerten

Bei den Ärzten (3.05) und Ingenieuren (2.12) ist der Fachkräftemangel vergleichsweise hoch.



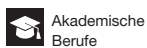
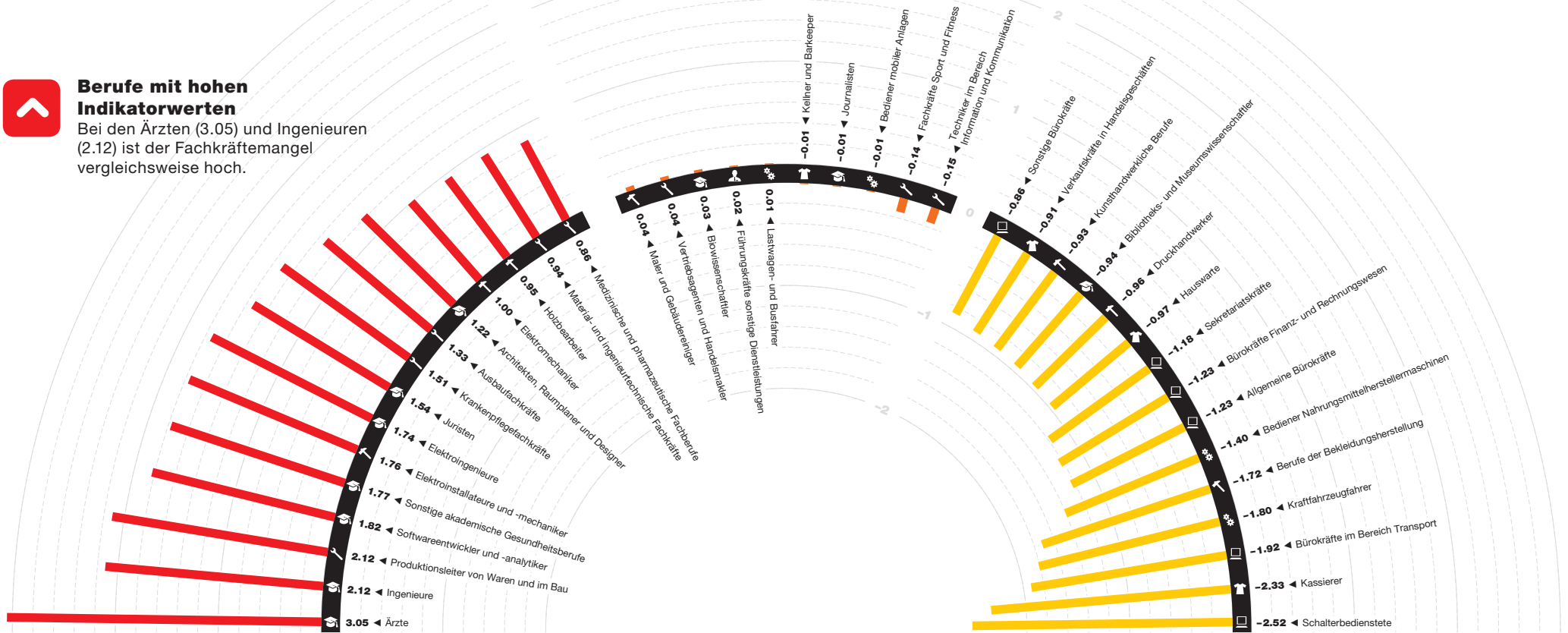
Berufe mit mittleren Indikatorwerten

Bei Kellnern und Barkeepern (-0.01) sowie bei Technikern im Bereich Information und Kommunikation (-0.15) ist der Fachkräftemangel mittelstark ausgeprägt.



Berufe mit tiefen Indikatorwerten

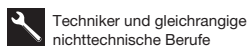
Bei den Allgemeinen Bürokräften (-1.23) und Verkaufskräften (-0.91) herrscht kein Fachkräftemangel.



Akademische Berufe



Handwerks- und verwandte Berufe



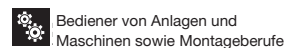
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe



Dienstleistungsberufe und Verkäufer



Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe



Bürokräfte und verwandte Berufe



Hilfsarbeitskräfte

Mangelindikator für Berufsgruppen

Die einzelnen Berufe werden in acht Berufsgruppen zusammengefasst. Die Indikatorwerte für diese aggregierten Berufsgruppen sind kongruent mit den Ergebnissen, die der Indikator für die einzelnen Berufe liefert. Während beispielsweise akademische Berufe und Techniker hohe Werte aufweisen, sind Bürokräfte und Hilfsarbeitskräfte vergleichsweise weniger stark von Fachkräftemangel betroffen.



Akademische Berufe
0.96



Handwerks- und verwandte Berufe
0.86



Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
0.79



Führungskräfte
0.73



Dienstleistungsberufe und Verkäufer
-0.32



Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe
-0.34



Bürokräfte und verwandte Berufe
-0.91



Hilfsarbeitskräfte
-1.77

Vom Arzt bis zum Schalterbediensteten: Das zeigt der Indikator

Der Mangelindikator liefert Ergebnisse für 97 Berufe. Unter den 15 Mangelberufen mit den höchsten Indikatorwerten sind viele akademische Berufe und techniknahe Tätigkeiten sowie Gesundheitsberufe.

Tendenziell weist der Mangelindikator für Berufe, die einen tertiären Bildungsabschluss verlangen, höhere Werte auf. Bei Berufen mit einem Lehrabschluss sind es vor allem techniknahe Tätigkeiten, die höhere Werte erzielen. Unabhängig vom Ausbildungsniveau sind Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) gemäss Indikator stark vom Fachkräftemangel betroffen. So belegen Berufe aus dem Gesundheitsbereich 4 der 15 Plätze aus der Kategorie mit dem höchsten Fachkräftemangel. Hingegen sind die Werte für Berufe, die mit

einem niedrigeren Ausbildungsniveau einhergehen, eher tief. Diese geraten auf dem Arbeitsmarkt vermehrt unter Druck. Auffällig ist, dass 4 der 15 Berufe aus der Kategorie mit dem tiefsten Fachkräftemangel Büro- und Sekretariatskräfte betreffen.

Konkret wird die Liste angeführt von «Ärzten», «Ingenieuren», «Produktionsleitern von Waren und im Bau», «Softwareentwicklern und -analytikern» sowie «akademischen Gesundheitsberufen». Die tiefsten Werte finden sich bei den «Schalterbediensteten», «Kassierern», «Bürokräften im Bereich Transport», «Kraftfahrzeugfahrern» sowie «Berufen der Bekleidungsherstellung».

Impressum

Datum

2016

Herausgeber

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)
Walchestrasse 19
Postfach
8090 Zürich
Telefon 043 259 26 26
Fax 043 259 51 04

Wissenschaftliche Studienleitung und Redaktion

Dr. Aniela Wirz, Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH
aniela.wirz@vd.zh.ch, www.awa.zh.ch
Dr. Julia Casutt, AMOSA,
julia.casutt@vd.zh.ch, www.amosa.net

Wissenschaftliche und redaktionelle Mitarbeit

Alicia Portenier, Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH
Basil Schläpfer, politan GmbH, www.politan.ch

Gestalterische Umsetzung

Kommunikation, AWA ZH
C3 Creative Code and Content (Schweiz) AG

Druck

Karl Schwegler AG

Bezug

Diese Publikation kann kostenlos beim Amt für
Wirtschaft und Arbeit bezogen werden:
Alicia Portenier, alicia.portenier@vd.zh.ch, 043 259 49 20