

Der Zusammenhang zwischen demografischem Wandel und Fachkräftemangel

Auswertung einer Unternehmensbefragung

Manuel Buchmann

Conny Wunsch

27. Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Information zur Befragung und Qualität der Daten	4
2.1. Allgemeine Informationen zur Befragung	4
2.2. Definitionen	4
2.3. Repräsentativität der Stichprobe	5
2.4. Gliederung des Fragebogens	6
3. Ergebnisse	6
3.1. Umsatz	6
3.2. Berufe	7
3.3. Index der Betroffenheit vom demografischen Wandel	9
3.4. Auswertung nach Subindizes	11
3.4.1. Baugewerbe	11
3.4.2. Gesundheitswesen	12
3.4.3. Industrie	13
3.4.4. Handel, Verkehr und Lagerei	14
3.4.5. IT	15
3.4.6. Sonstige Dienstleistungen	16
4. Fazit	17
A. Berechnung der Gewichtungsfaktoren	18
B. Berufe	19
C. Methodik	22
C.1. Substituierbarkeit	22
C.2. Digitalisierung	22
C.3. Aktueller Mangel	23
C.4. Alter der Beschäftigten	23
C.5. Nachwuchs	23
C.6. Abhängigkeit vom Ausland	24
D. Fragebogen	24

1. Einleitung

Mit der in naher Zukunft eintretenden Pensionierung der sogenannten Babyboomer-Generation wird sich der Schweizer Arbeitsmarkt markant verändern. Während im Jahr 2015 noch 62% der Schweizer Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren alt war, wird erwartet, dass dieser Anteil bis zum Jahr 2035 auf 56% gesunken sein wird.¹ Auf die Unternehmen wirkt sich dies vor allem durch die Verfügbarkeit von gut qualifizierten Fachkräften aus. Bereits heute spüren Arbeitgeber die Wirkung dieses Effekts in Form von Fachkräftemangel. 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% der Beschäftigten älter als 50 Jahre alt sind, wird vom demografischen Wandel stärker stärker betroffen sein als beispielsweise die IT-Branche, wo weniger als 22% der Beschäftigten älter als 50 sind.² Abgesehen vom direkten Effekt der in Rente gehenden Arbeitnehmenden, gibt es vielerlei indirekte Massnahmen, mithilfe deren Unternehmen den Effekten des demografischen Wandels entgegenwirken können. Wenn beispielsweise bestimmte Fachkräfte aufgrund vermehrter Pensionierungen knapp werden, können diese durch interne Weiterbildungen weniger qualifizierter Arbeitskräfte ersetzt werden. Möglicherweise können wegfallende Fachkräfte auch durch Digitalisierung oder Automatisierung ersetzt werden. Ob und in welchem Rahmen 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. Im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) unterstützten Projektes³ zum Thema des demografischen Wandels in der Schweiz und dessen Auswirkungen auf den Schweizer Arbeitsmarkt haben wir eine Umfrage von Schweizer Unternehmen durchgeführt, die diese Aspekte genauer beleuchtet. Das Hauptziel der Umfrage liegt darin, die Substituierbarkeit von Arbeitskräften mit verschiedenen Kompetenzniveaus abschätzen zu können, und insbesondere Unterschiede zwischen den Branchen aufzuzeigen. Die Umfrage behandelt aber auch andere Themen, die mit dem demografischen Wandel zu tun haben. Unternehmen werden jeweils spezifisch für Berufe mit unterschiedlichen Anforderungen zur aktuellen Knappheit von Fachkräften, der Alterstruktur, der Möglichkeit von Digitalisierungsmassnahmen, der Nachwuchssituation und der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften befragt. Zur Visualisierung der Resultate dieser Befragung entwickeln wir einen Index der Betroffenheit vom demografischen Wandel. Dies ermöglicht uns, die Betroffenheit vom demografischen Wandel in verschiedenen Dimensionen und differenziert nach Kompetenzniveaus/Berufsgruppen mithilfe von wenigen Kennzahlen aufzuzeigen und zwischen den Branchen zu vergleichen. Mit diesem Index können wir prognostizieren, an welchen Stellen es in Zukunft am ehesten zu Engpässen kommen könnte, sofern keine Gegenmassnahmen getroffen werden.

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

²Quelle: Bundesamt für Statistik (2014), Lohnstrukturerhebung 2014

³SNF Projekt Nr. 169532, "Consequences of the Demographic Change for the Swiss Labour Market"

2. Information zur Befragung und Qualität der Daten

2.1. Allgemeine Informationen zur Befragung

Die Befragung wurde zwischen dem 08. Mai 2018 (erste Rückmeldung) und dem 26. Juni 2018 (letzte Rückmeldung) in Zusammenarbeit mit INFRAS⁴ durchgeführt. Es wurden 5000 Unternehmen aus allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors befragt. Der Fragebogen wurde auf deutsch, französisch und italienisch übersetzt. Insgesamt haben 1042 Unternehmen den Fragebogen angefangen, 695 Unternehmen haben diesen auch beendet. Dies entspricht einem endgültigen Rücklauf von etwa 14%, was etwas unter unseren Erwartungen liegt. Die Teilnehmer, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, haben dafür im Durchschnitt etwa 22 Minuten benötigt.

2.2. Definitionen

Die Definition der Kompetenzniveaus basiert auf einer Einteilung, die vom Bundesamt für Statistik für die Lohnstrukturerhebung vorgenommen wird und auf den ausgeübten Berufen nach ISCO-08-Nomenklatur basiert. Diese Berufe werden in vier Kompetenzniveaus eingeteilt. Die Interpretation dieser Niveaus und die dazugehörigen Berufe werden in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1: Kompetenzniveaus

Kompetenzniveau	Bedeutung	ISCO-Berufe
1	Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, welche ein grosses Fakten- und theoretisches Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	01, 10-26
2	Komplexe praktische Tätigkeiten welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen	30-35
3	Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung und Administration/ Bedienen von Maschinen und elektronischen Geräten/ Sicherheitsdienst/ Fahrdienst	02, 40-83
4	Einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art	03, 90-96

Aufgrund der relativ kleinen Stichprobengrösse mussten grobe Branchengruppen definiert werden. Die genaue Zusammensetzung dieser Gruppen wird in Tabelle 2 beschrieben.

⁴INFRAS war verantwortlich für die Programmierung des Fragebogens sowie den technischen Support für die Teilnehmer.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Branchengruppen

Branchengruppe	NOGA Titel	Abschnitte
Baugewerbe	Baugewerbe/Bau	F
Gesundheitswesen	Gesundheits- und Sozialwesen	Q
IT	Information und Kommunikation	J
Industrie	Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	C
	Energieversorgung	D
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	E
Sonstige Dienstleistungen	Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	I
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	K
	Grundstücks- und Wohnungswesen	L
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	M
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	N
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	O
	Erziehung und Unterricht	P
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	R
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	S
Handel, Verkehr und Lagerei	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	G
	Verkehr und Lagerei	H

2.3. Repräsentativität der Stichprobe

Um eine branchenspezifische Auswertung zu ermöglichen, wurde die Stichprobe disproportional nach Branchengruppe gezogen und ist daher nicht repräsentativ für die Schweizer Gesamtwirtschaft. Innerhalb der Branchengruppen erfolgte die Ziehung der Stichprobe repräsentativ nach Unternehmensgrösse und Sprachregion. Kleinere Verzerrungen, die durch unterschiedliche Teilnahmenquoten entstehen können, werden mittels eines Gewichtungsfaktors korrigiert. Dieser Gewichtungsfaktor wird folgendermassen be-

rechnet:

$$F = \frac{\alpha_B}{\alpha_T}, \quad (1)$$

wobei α_B dem Anteil der befragten Unternehmen einer Gruppe an der Anzahl aller befragten Unternehmen einer Branche entspricht und α_T dem Anteil der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen einer Gruppe an der Anzahl aller teilnehmenden Unternehmen einer Branche entspricht. Die Gruppen beziehen sich jeweils auf eine Kombination aus Unternehmensgrösse (klein/mittel/gross) und Sprachregion (deutsch/französisch/italienisch). Eine Tabelle mit sämtlichen Gewichtungsfaktoren ist in Anhang A ersichtlich.

2.4. Gliederung des Fragebogens

Der Fragebogen ist in 5 Teile gegliedert. Im ersten Teil werden einige Fragen zum Umsatz des Unternehmens gestellt. Im zweiten Teil wird für jedes Kompetenzniveau erhoben, welcher Beruf für das Kerngeschäft des Unternehmens am wichtigsten ist. Auf Basis dieser Berufe wird der Fragebogen später personalisiert. Dies soll dazu dienen, die folgenden Fragen greifbarer zu machen. Im dritten Teil werden die Befragten gebeten, Ihre aktuelle Situation bezüglich Fachkräftemangel abzuschätzen. Im vierten Teil sollen die Befragten Angaben dazu machen, wie gut sich Beschäftigte mit verschiedenen Kompetenzniveaus substituieren lassen. Im fünften und letzten Teil werden schliesslich Fragen zu verschiedenen Themen gestellt. Diese beinhalten die Abhängigkeit von Fachkräften aus dem Ausland, die Situation bezüglich Schweizer Nachwuchs, Erwartungen zur zukünftigen Entwicklung und Fragen zum Einfluss von Digitalisierung. Der gesamte Fragebogen ist in Anhang D einsehbar.

3. Ergebnisse

3.1. Umsatz

In Tabelle 3 sind die folgenden Ergebnisse aufgegliedert nach Branchengruppen zusammengefasst: Der Anteil an Unternehmen, die in der Beratungsbranche tätig sind (in %), der Median-Umsatz im Jahr 2017 (in Tsd. CHF), der Median-Bruttohonorarertrag (von Beratungsunternehmen, in Tsd. CHF) im Jahr 2017 sowie die Anteile des Umsatzes (in %) die im Jahr 2017 durchschnittlich in der Schweiz, der EU und im Rest der Welt generiert wurden.

Tabelle 3: Umsatz

	Beratung	Umsatz	Honorar	CH	EU	RoW
Baugewerbe	5.32	3500	3400	99.49	.38	.13
Gesundheitswesen	7.7	4850	2000	99.72	.07	.21
IT	26.21	5000	2500	82.23	12.28	5.49
Industrie	4.1	6300	3850	80.07	13.23	7.51
Sonstige Dienstleistungen	28.06	7000	2500	95.09	3.35	1.55
Handel, Verkehr und Lagerei	3.19	6400	12000	90.53	6.84	2.63

3.2. Berufe

In Tabelle 4 wird für jede Branchengruppe und jedes Kompetenzniveau der am häufigsten als am wichtigsten angegebene Beruf aufgeführt. Wenn ein Beruf kursiv gedruckt ist, bedeutet dies, dass die häufigste Auswahl “Berufe aus diesem Kompetenzniveau sind für unser Kerngeschäft nicht relevant” war. Ergebnisse zu kursiv gedruckten Berufen sollten also mit Vorsicht interpretiert werden, da das entsprechende Kompetenzniveau für viele Unternehmen nicht sehr wichtig ist.⁵ Eine vollständige Auswertung der wichtigsten Berufe ist in Anhang B ersichtlich.

⁵Unternehmen, die angeben, dass Berufe aus diesem Kompetenzniveau für sie nicht relevant sind werden zu diesen Kompetenzniveaus nicht befragt.

Tabelle 4: Die häufigsten Berufe

	Kompetenzniveau 1	Kompetenzniveau 2	Kompetenzniveau 3
Baugewerbe	<i>Naturwissenschaftler/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen</i>	<i>Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte</i>	Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. Elektriker/innen
Gesundheitswesen	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	Betreuungsberufe
IT	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	<i>Bürokräfte mit Kundenkontakt</i>
Industrie	<i>Naturwissenschaftler/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen</i>	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. Elektriker/innen
Sonstige Dienstleistungen	<i>Lehrkräfte</i>	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
Handel, Verkehr und Lagerei	<i>Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akademische Berufe</i>	<i>Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte</i>	Verkaufskräfte

3.3. Index der Betroffenheit vom demografischen Wandel

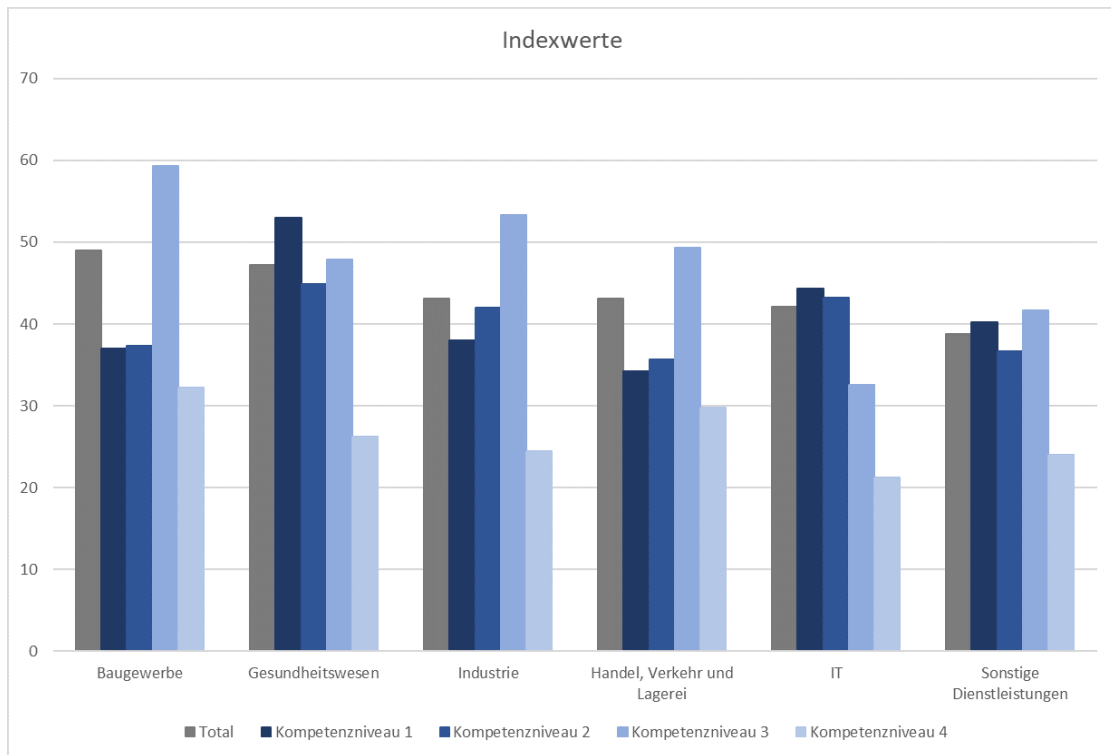
Auf Basis der Antworten zu den Teilen 3-5 des Fragebogens bilden wir einen Index der Betroffenheit vom demografischen Wandel. Dabei werden sechs verschiedene Bereiche berücksichtigt: Substituierbarkeit (wie einfach lassen sich Beschäftigte eines Kompetenzniveaus durch Beschäftigte eines tieferen Kompetenzniveaus ersetzen), Digitalisierung (wie gut lassen sich Beschäftigte durch Digitalisierung ersetzen), aktueller (und in naher Zukunft erwarteter) Fachkräftemangel, Alter der Beschäftigten (Anteil an Beschäftigten über 50), Nachwuchs (wird in der Schweiz genügend Nachwuchs ausgebildet) und Abhängigkeit vom Ausland (Anteil an neuen Mitarbeitern, die aus dem Ausland rekrutiert werden). Auf Basis der Antworten in diesen Bereichen werden jeweils Punkte vergeben, die dann gewichtet mit der Prävalenz des jeweiligen Kompetenzniveaus (siehe Tabelle 5) zu einem Subindex zusammengefasst werden.

Tabelle 5: Verteilung der Kompetenzniveaus pro Branche

Kompetenzniveau	1	2	3	4
Baugewerbe	6%	22%	57%	15%
Gesundheitswesen	28%	35%	32%	5%
Industrie	25%	23%	39%	13%
IT	61%	25%	12%	2%
Sonstige Dienstleistungen	47%	23%	24%	6%
Handel, Verkehr und Lagerei	19%	17%	59%	6%

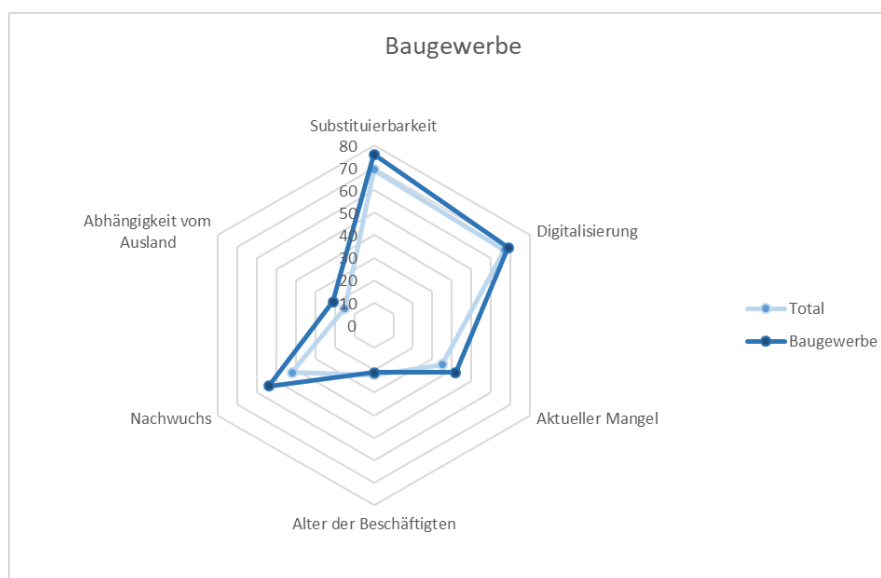
Diese Subindizes werden dann wiederum zu einem Gesamtindex zusammengefasst. Die Methodik der Berechnung des Indexes wird in Anhang C genau dokumentiert. Der Gesamtindex gibt auf einer Skala von 0-100 an, wie stark eine Branchengruppe vom demografischen Wandel betroffen sein wird. Je höher der Wert, desto stärker ist die Branchengruppe betroffen. Diese Auswertung ist nach Branchengruppe insgesamt, aber auch nach einzelnen Kompetenzniveaus innerhalb der Branchengruppen möglich. Hier zeigen sich zwischen den Branchen deutliche Unterschiede. Beispielsweise ist im Baugewerbe Kompetenzniveau 3 (Bau- u. Ausbaufachkräfte) mit einem Indexwert von 59 besonders stark betroffen, während dieses Kompetenzniveau in der IT-Branche keine Probleme bereitet (Indexwert 33). Dort sind eher die hochqualifizierten Fachkräfte mit Kompetenzniveaus 1 (44) und 2 (43) problematisch. Insgesamt schneiden das Baugewerbe und das Gesundheitswesen am schlechtesten ab. Die anderen Dienstleistungsbranchen (inklusive IT) schneiden am besten ab.

Abbildung 1: Indexwerte im Vergleich



3.4. Auswertung nach Subindizes

3.4.1. Baugewerbe

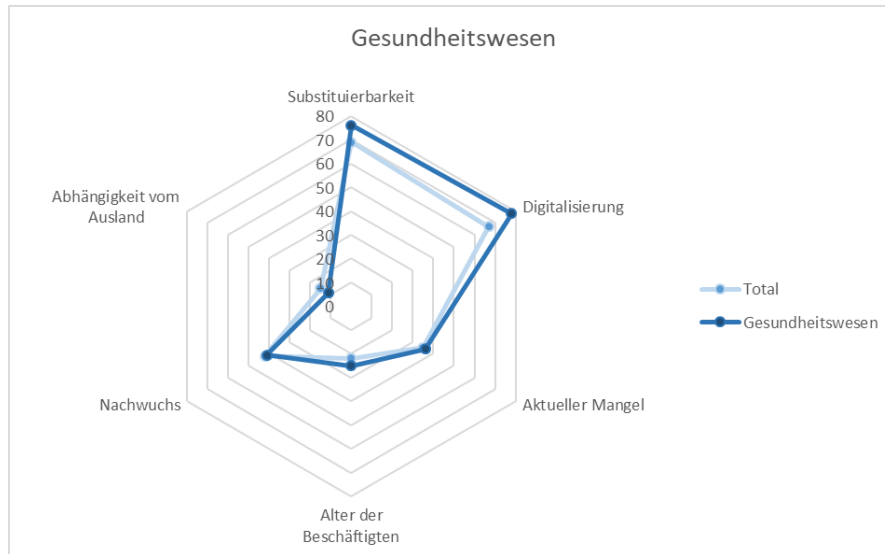


Im Baugewerbe besteht bereits heute ein deutlicher Mangel an Fachkräften mit Kompetenzniveau 3. Diese Problematik wird dadurch verschlimmert, dass es in diesem Bereich sehr wenig Nachwuchs gibt und das Durchschnittsalter der aktuell Beschäftigten schon relativ hoch ist. Digitalisierung ist kaum eine Option und die Fachkräfte lassen sich nur schwer mit Hilfsarbeitskräften ersetzen. Insgesamt identifizieren wir diesen Teilbereich als sehr stark betroffen. Hinzu kommt, dass ein relativ grosser Anteil aller Beschäftigten des Baugewerbes (57%) einen Beruf des dritten Kompetenzniveaus ausübt. Nur die Branchengruppe Handel, Verkehr und Lagerei ist noch etwas stärker von Kompetenzniveau 3 abhängig. Dies erklärt auch, weshalb das Baugewerbe bei den ersten beiden Kompetenzniveaus zwar unter den am wenigsten bedrohten Branchen ist, in der Gesamtauswertung aber am schlechtesten abschneidet.

Tabelle 6: Subindizes Baugewerbe

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	61	54	80	-	72
Digitalisierung	61	64	76	76	72
Aktueller Mangel	34	32	83	4	57
Alter der Beschäftigten	13	22	32	10	25
Nachwuchs	36	40	63	42	53
Abhängigkeit vom Ausland	17	12	22	29	21
Gesamt	37	37	59	32	49

3.4.2. Gesundheitswesen

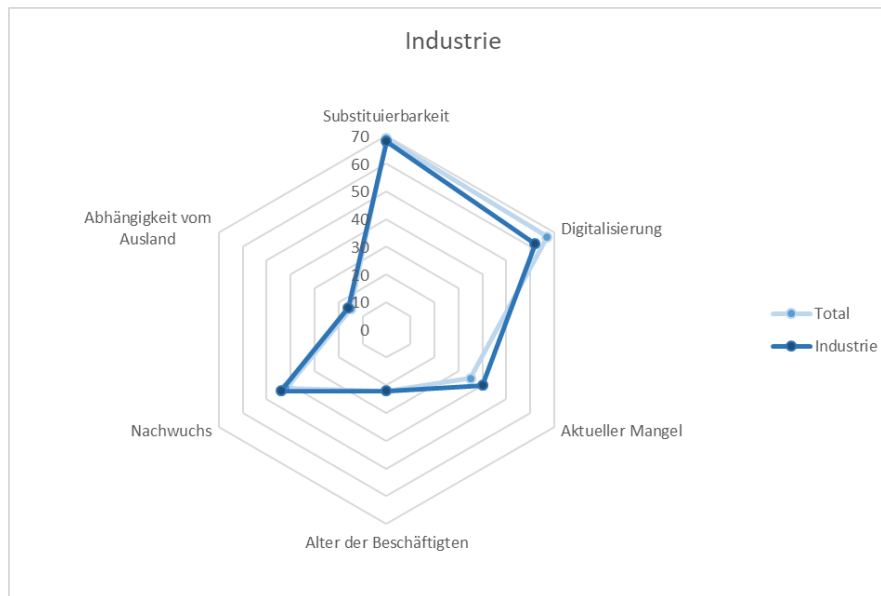


Es ist wenig überraschend, dass Digitalisierung im Gesundheitswesen kaum eine Option ist, mit der Fachkräfte ersetzt werden können. Ebenso sind korrekte Ausbildungen sehr wichtig, was sich in einer tiefen Substituierbarkeit zwischen Kompetenzniveaus widerspiegelt. In den anderen Bereichen schliesst das Gesundheitswesen durchschnittlich ab. Ein genauerer Blick auf die Zusammensetzung des Index zeigt, dass abgesehen von den Hilfsarbeitskräften, alle Kompetenzniveaus gesucht werden. Besonders bedroht ist das erste Kompetenzniveaus (Ärzte und andere Hochqualifizierte). Hier gibt es bereits heute einen erheblichen Mangel; dass nicht genug Nachwuchs ausgebildet wird kommt erschwerend hinzu. Allerdings verfügt nur etwa ein Viertel der Beschäftigten im Gesundheitswesen über dieses Kompetenzniveau, was dazu führt, dass das Gesundheitswesen im Gesamtindex etwas besser abschneidet als das Baugewerbe.

Tabelle 7: Subindizes Gesundheitswesen

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	70	66	85	-	74
Digitalisierung	76	79	78	78	78
Aktueller Mangel	67	46	43	3	49
Alter der Beschäftigten	27	24	30	18	26
Nachwuchs	55	45	40	25	45
Abhängigkeit vom Ausland	23	9	11	7	13
Gesamt	53	45	48	26	47

3.4.3. Industrie

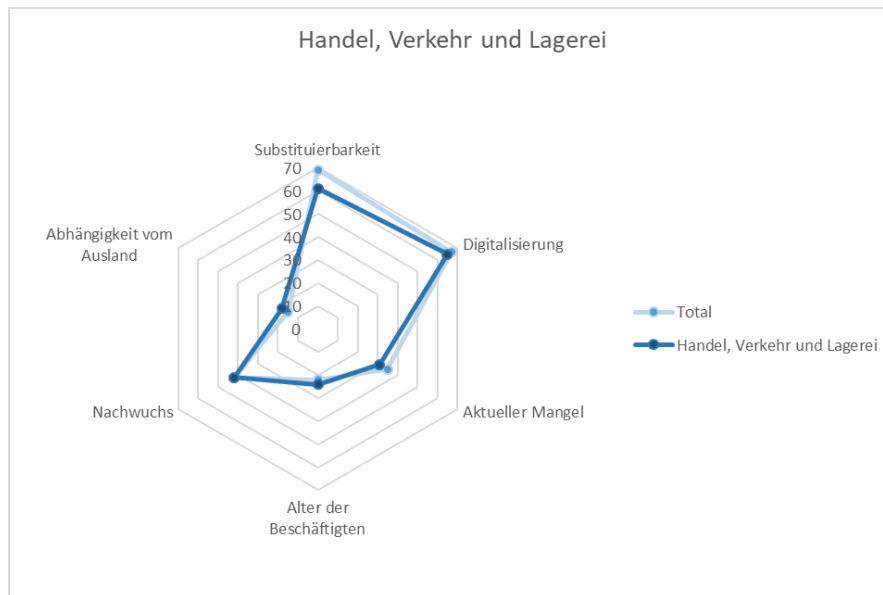


Die Branchengruppe Industrie ist in allen Kompetenzniveaus (abgesehen von Hilfsarbeitskräften) vom demografischen Wandel bedroht. Die Lage ist aber für kein Kompetenzniveau so akut wie im Baugewerbe oder Gesundheitswesen. Die Beschäftigtenstruktur ist auch sehr ausgeglichen, es werden Arbeitskräfte aus allen Kompetenzniveaus gleichermaßen eingestellt. Etwas auffallend ist, dass Digitalisierung eine überdurchschnittlich gute Option ist, vor allem bei den höheren Kompetenzniveaus werden vergleichsweise gute Werte erzielt.

Tabelle 8: Subindizes Industrie

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	47	63	77	-	65
Digitalisierung	58	58	65	66	62
Aktueller Mangel	30	44	79	4	49
Alter der Beschäftigten	19	19	28	17	22
Nachwuchs	45	46	56	28	47
Abhängigkeit vom Ausland	29	22	15	7	19
Gesamt	38	42	53	24	43

3.4.4. Handel, Verkehr und Lagerei

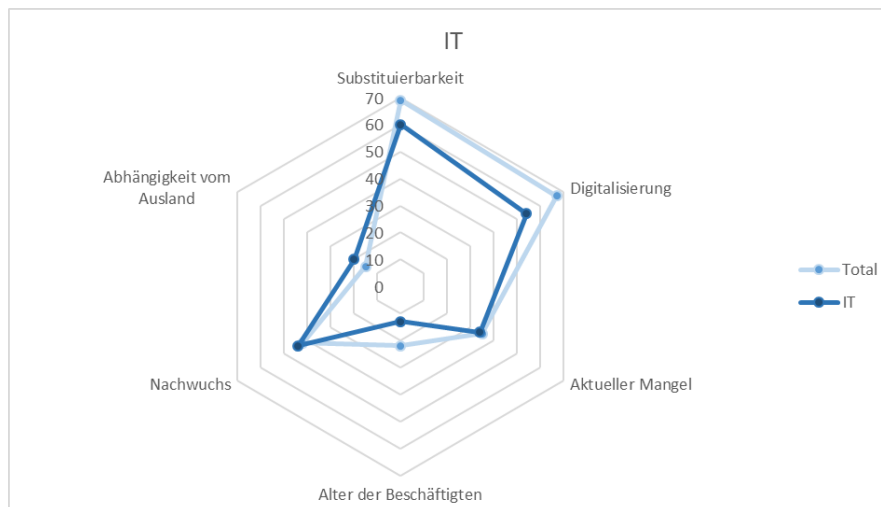


Die Branchengruppe Handel, Verkehr und Lagerei ist bezüglich Kompetenzniveaus gut mit dem Baugewerbe vergleichbar. Sie ist allerdings deutlich weniger vom demografischen Wandel betroffen als das Baugewerbe. Dies hat mehrere Gründe. Einerseits lassen sich Fachkräfte von verschiedenen Kompetenzniveaus einfacher untereinander substituieren, insbesondere können auch Hilfskräfte zumindest teilweise Arbeitskräfte aus Kompetenzniveau 3 ersetzen. Dies ist in keiner anderen Branchengruppe der Fall und hilft, den Bedarf an diesen Arbeitskräften zu decken. Die Knappheit an Arbeitskräften mit Kompetenzniveau 3 ist daher nicht so akut wie etwa im Baugewerbe.

Tabelle 9: Subindizes Handel, Verkehr und Lagerei

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	45	48	69	-	60
Digitalisierung	56	62	70	71	66
Aktueller Mangel	23	30	56	8	43
Alter der Beschäftigten	25	21	33	15	28
Nachwuchs	32	40	50	32	44
Abhängigkeit vom Ausland	24	13	18	23	19
Gesamt	34	36	49	30	43

3.4.5. IT

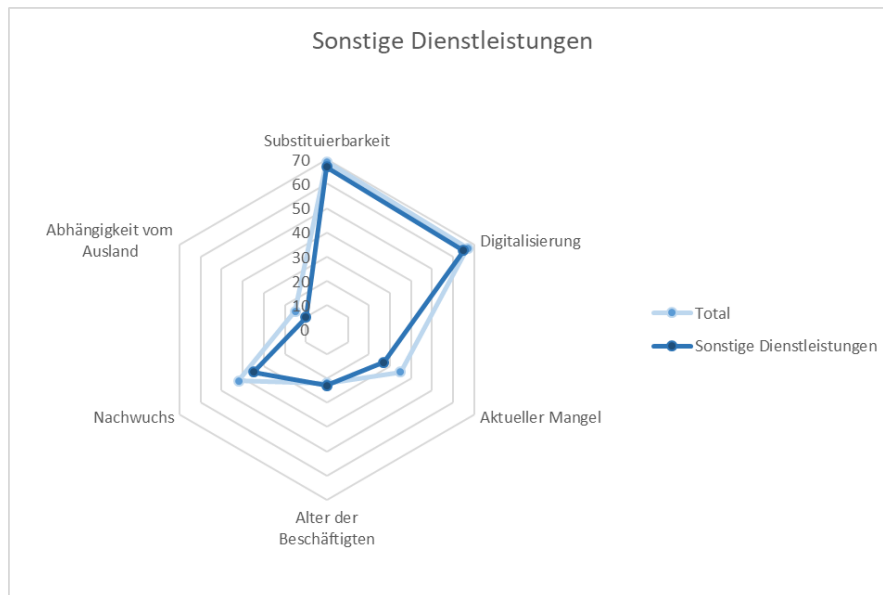


Etwas überraschend erzielt die IT-Branche einen der tiefsten Indexwerte aller untersuchten Branchen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten dieser Branche relativ jung sind, und dass sich Tieferqualifizierte relativ einfach weiterbilden lassen, was zu einer erhöhten Substituierbarkeit führt. Besonders die Substituierbarkeit zwischen dem ersten und zweiten Kompetenzniveau ist vergleichsweise hoch. Wenig überraschend ist, dass es in der IT-Branche relativ viele Möglichkeiten zur Digitalisierung gibt (oder diese besser erkannt werden als in anderen Branchen). Als potenziell problematisch angesehen werden kann, dass es in den höchsten beiden Kompetenzniveaus relativ wenig Nachwuchs und bereits heute eine Knappheit gibt. Während zwischen Kompetenzniveaus 1 und 2 relativ leicht substituiert werden kann, ist dies zwischen Niveaus 2 und 3 weniger der Fall. Die Branche ist insgesamt sehr stark von Beschäftigten des höchsten Kompetenzniveaus abhängig, ist aber auch sehr jung und dynamisch, wodurch sie sich zusammenfassend als wenig vom demografischen Wandel bedroht identifizieren lässt.

Tabelle 10: Subindizes IT

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	43	65	82	-	53
Digitalisierung	57	54	47	57	55
Aktueller Mangel	66	57	14	0	56
Alter der Beschäftigten	17	11	14	8	15
Nachwuchs	49	53	31	25	47
Abhängigkeit vom Ausland	34	19	7	16	27
Gesamt	44	43	33	21	42

3.4.6. Sonstige Dienstleistungen



Als relativ heterogene Sammelkategorie sind die sonstigen Dienstleistungen schwer zu beurteilen. In den meisten Bereichen liegen die Indizes leicht über dem Durchschnitt. Die aktuelle Situation (aktueller Mangel und Nachwuchssituation) wird gut bewertet und die Branchengruppe ist leicht weniger vom Ausland abhängig als andere Branchen. Insgesamt werden die sonstigen Dienstleistungen daher unter Vorbehalt als wenig bedroht bewertet, für eine differenzierte Auswertung wäre eine grössere Stichprobe nötig.

Tabelle 11: Subindizes Sonstige Dienstleistungen

Kompetenzniveau	1	2	3	4	Gesamt
Substituierbarkeit	55	53	80	-	61
Digitalisierung	63	63	67	68	64
Aktueller Mangel	49	35	33	2	39
Alter der Beschäftigten	25	22	26	16	24
Nachwuchs	39	37	35	26	37
Abhängigkeit vom Ausland	10	10	9	8	10
Gesamt	40	37	42	24	39

4. Fazit

Die Auswertung dieser Unternehmensbefragung zeigt, dass die Folgen des demografischen Wandels in verschiedenen Branchen auf unterschiedliche Art und Weise spürbar sein werden. Wir haben versucht, die verschiedenen Dimensionen dieser Betroffenheit mittels eines Index zu visualisieren und so die Unterschiede zwischen den Branchen aufzuzeigen. Dazu haben wir in sechs verschiedenen Schweizer Branchengruppen sechs Kanäle untersucht, über diese der demografische Wandel kompensiert werden kann. Die Branchengruppen haben wir weiter differenziert nach Kompetenzniveaus. Damit versuchen wir, Berufsgruppen zu verallgemeinern und einen Vergleich zwischen Branchen zu erleichtern. Die Resultate dieser Erhebung zeigen recht deutliche Unterschiede zwischen den Branchen auf. Am auffallendsten ist die Situation im Baugewerbe, welches in früheren Untersuchungen oft nur am Rande erwähnt wurde. Hier sind es nicht die sonst oft diskutierten hochqualifizierten Fachkräfte die fehlen, sondern die klassischen Lehrberufe. Gemäss den Angaben der befragten Unternehmen werden in der Schweiz zu wenig Bau- und Ausbaufachkräfte ausgebildet, was bereits heute zu Engpässen führt und sich in der Zukunft durch den demografischen Wandel noch verschlimmern wird, falls sich der aktuelle Trend nicht ändert. Auf den ersten Blick ebenfalls erstaunlich ist, dass die IT-Branche, die sonst oft mit Fachkräftemangel in Verbindung gebracht wird, eine der am Wenigsten betroffenen Branchen ist. Dies liegt einerseits an der jungen Alterstruktur, andererseits aber auch an den vergleichsweise guten Verfügbarkeit an internen Weiterbildungs- und Digitalisierungsmassnahmen. Die Resultate für das Gesundheitswesen entsprechen den Erwartungen basierend auf Ergebnissen anderer Studien: Besonders die qualifiziertesten Fachkräfte (z.B. Ärzte und Chirurgen) sind sehr gefragt und werden zu wenig ausgebildet. Erschwerend kommt hinzu, dass es kaum interne Digitalisierungs- und Substituierungsmöglichkeiten gibt, was aufgrund der speziellen Charakteristika dieser Branche kaum überraschend ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aus dieser Befragung einige interessante Einblicke in die Situation der Unternehmen in verschiedenen Branchen gewonnen werden konnten. Relativierend muss berücksichtigt werden, dass die verwendete Stichprobe relativ klein ist. Dies bedeutet, dass differenziertere Auswertungen, beispielsweise nach detaillierteren Branchen oder einzelnen Berufen nicht möglich sind, ohne die statistische Aussagekraft der Daten zu zerstören.

A. Berechnung der Gewichtungsfaktoren

Tabelle 12: Gewichtungsfaktoren

Branchengruppe	Grösse	Total	de	fr	it
Manufacturing		1.00	0.96	1.12	1.11
	klein	1.05	1.02	1.09	1.65
	mittel	0.87	0.83	1.08	0.80
	gross	0.87	0.76	1.71	0.34
Construction		1.00	0.99	1.14	0.76
	klein	1.04	1.02	1.28	0.70
	mittel	0.81	0.87	0.57	-
	gross	0.62	0.52	-	-
Trade/Transport		1.00	1.08	0.93	0.58
	klein	1.02	1.12	0.93	0.60
	mittel	0.99	1.03	1.08	0.41
	gross	0.59	0.62	0.51	-
IT		1.00	1.05	0.94	0.61
	klein	0.95	0.99	0.88	0.65
	mittel	1.13	1.25	1.09	0.29
	gross	-	-	-	-
Services		1.00	1.03	1.03	0.54
	klein	1.01	1.06	0.98	0.59
	mittel	0.95	0.93	1.16	0.36
	gross	1.00	0.91	1.45	-
Health		1.00	0.98	1.23	0.58
	klein	1.10	1.09	1.26	0.68
	mittel	0.85	0.78	1.36	0.50
	gross	0.95	1.16	0.57	0.57
Total		1.00	1.01	1.07	0.67

B. Berufe

Tabelle 13: Berufe Kompetenzniveau 1

	Bau	Gesundh.	IT	Industrie	Sonst. DL	Handel
Naturwissenschaftler/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen	8%	0%	20%	30%	16%	6%
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0%	56%	3%	0%	4%	1%
Lehrkräfte	1%	6%	0%	3%	18%	0%
Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akademische Berufe	6%	2%	11%	11%	15%	18%
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	1%	0%	49%	0%	2%	1%
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0%	7%	5%	0%	13%	1%
Berufe aus diesem Kompetenzniveau sind für unser Kerngeschäft nicht relevant	85%	29%	12%	57%	33%	74%

Tabelle 14: Berufe Kompetenzniveau 2

	Bau	Gesundh.	IT	Industrie	Sonst. DL	Handel
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	24%	0%	19%	45%	19%	16%
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0%	59%	3%	0%	1%	2%
Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	12%	8%	11%	18%	39%	38%
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	1%	17%	4%	0%	8%	5%
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	4%	1%	54%	1%	6%	1%
Berufe aus diesem Kompetenzniveau sind für unser Kerngeschäft nicht relevant	59%	14%	10%	36%	26%	39%

Tabelle 15: Berufe Kompetenzniveau 3

	Bau	Gesundh.	IT	Industrie	Sonst. DL	Handel
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1%	8%	19%	7%	24%	5%
Bürokräfte mit Kundenkontakt	0%	2%	20%	6%	22%	11%
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft	0%	5%	0%	3%	4%	0%
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	1%	3%	5%	0%	6%	3%
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	1%	15%	3%	1%	8%	12%
Verkaufskräfte	0%	1%	16%	6%	6%	35%
Betreuungsberufe	0%	56%	1%	0%	4%	0%
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Fachkräfte in der Landwirtschaft	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagt - Marktproduktion	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bau- u. Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. Elektriker/innen	64%	1%	0%	20%	12%	2%
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	4%	0%	0%	20%	1%	9%
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandwerkliche Berufe	0%	0%	0%	6%	0%	0%
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	14%	0%	5%	3%	2%	1%
Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	3%	1%	0%	8%	1%	5%
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	1%	0%	0%	9%	0%	1%
Montageberufe	8%	0%	0%	6%	2%	1%
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	2%	0%	0%	5%	1%	14%
Berufe aus diesem Kompetenzniveau sind für unser Kerngeschäft nicht relevant	0%	8%	30%	2%	7%	1%

C. Methodik

Zur Berechnung des Gesamtindex wird zunächst für jede Beobachtung (d.h. jedes Unternehmen) für jeden Bereich und jedes Kompetenzniveau aufgrund der Antworten ein eigener Subindex berechnet. Die Unternehmensspezifischen Subindizes werden dann für jede definierte Branche mithilfe der Gewichtungsfaktoren (Tabelle 12) zu Branchen-Subindizes hochgerechnet. Die Subindizes für die einzelnen Kompetenzniveaus werden dann gewichtet mit der Häufigkeit der Kompetenzniveaus innerhalb der Branche (Tabelle 5) zu den endgültigen Subindizes hochgerechnet. Der Gesamtindex entspricht dem ungewichteten Mittel der Subindizes. Im folgenden wird nun beschrieben, wie die Unternehmensspezifischen Subindizes berechnet werden.

C.1. Substituierbarkeit

Die Fragen 10-12 wurden folgendermassen bewertet:

- a): 4 Punkte
- b): 3 Punkte
- c): 2 Punkte
- d): 1 Punkte
- e): 0 Punkte

Der Subindex Substituierbarkeit für Kompetenzniveau 1 entspricht 100 minus der Anzahl erreichter Punkte in Frage 10 geteilt durch 4 und multipliziert mit 100. Das selbe gilt für Kompetenzniveaus 2 und 3 (Fragen 11 und 12). Für Kompetenzniveau 4 kann kein Wert berechnet werden.

$$I_i^S = 100 - \frac{P_i^S \cdot 100}{4} \quad (2)$$

C.2. Digitalisierung

Für diesen Subindex werden die Fragen 17-19 bewertet. Frage 17: 1 Punkt wenn Kompetenzniveau erwähnt, sonst 0. Frage 18: angegebener Prozentwert, geteilt durch 100. Frage 19 (für alle Kompetenzniveaus gleich):

- a): 1 Punkt
- b): 1 Punkt
- c): 0.5 Punkte
- d): 0 Punkte

Der Subindex entspricht 100 minus dem Mittelwert der erzielten Punkte in Fragen 17-19, multipliziert mit 100.

$$I_i^D = 100 - \frac{1}{3} \sum_{n=17}^{19} P_{n,i}^D \cdot 100 \quad (3)$$

C.3. Aktueller Mangel

Für diesen Subindex wird Frage 9 bewertet. Wenn ein Kompetenzniveau genannt wird, erhält dieses einen Wert von 0, wenn es nicht genannt wird einen Wert von 100.

$$I_i^M = P_i^M \quad (4)$$

C.4. Alter der Beschäftigten

Für diesen Subindex wird Frage 8 bewertet. Der Subindex für jedes Kompetenzniveau entspricht der Antwort für das entsprechende Niveau.

$$I_i^{Age} = P_i^{Age} \quad (5)$$

C.5. Nachwuchs

Für diesen Subindex werden Fragen 15 und 16 folgendermassen bewertet: Frage 15:

- Ja: 3 Punkte
- Eher Ja: 2 Punkte
- Eher Nein: 1 Punkt
- Nein: 0 Punkte
- keine Aussage möglich: nicht berücksichtigt

Frage 16:

- Stark verbessert: 4 Punkte
- Verbessert: 3 Punkte
- Nicht verändert: 2 Punkte
- Verschlechtert: 1 Punkte
- Stark verschlechtert: 0 Punkte
- Keine Aussage möglich: nicht berücksichtigt

Die Punkte aus Frage 15 werden durch 3 dividiert, die Punkte aus Frage 16 durch 4. Der Subindex entspricht dann 100 minus dem Mittelwert dieser Resultate multipliziert mit 100.

$$I_i^N = 100 - \frac{1}{2} \left(\frac{P_{15,i}^N}{3} + \frac{P_{16,i}^N}{4} \right) \cdot 100 \quad (6)$$

C.6. Abhängigkeit vom Ausland

Für die Berechnung werden Fragen 13 und 14 verwendet. Aus den Antworten wird für jedes Kompetenzniveau der Anteil an im Ausland rekrutierten Mitarbeitenden berechnet. Der Indexwert entspricht diesem Anteil in %.

$$I_i^A = P_i^A \quad (7)$$

D. Fragebogen

Serienbrief

Das Ziel dieser Studie ist es, mittel- und langfristige strukturelle Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt abzubilden. Im Zentrum stehen dabei die Folgen des demografischen Wandels (Alterung der Bevölkerung) auf die einzelnen Branchen. Dazu erstellen wir ein Modell des Schweizer Arbeitsmarktes, welches uns erlaubt demografiebedingte Veränderungen des Arbeitsangebots und der Konsumnachfrage zu modellieren und die Auswirkungen verschiedener Reformszenarien auf einzelne Branchen abzuschätzen.

Als wichtigen Input für unser Modell müssen wir möglichst realistische Annahmen dazu treffen, wie Unternehmen in verschiedenen Branchen auf eine potenzielle Knappheit an Fachkräften reagieren würden und welche Trends bereits erkennbar sind. Dafür sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Mit Ihrer Teilnahme an dieser Befragung leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Forschung und einer zukünftigen Grundlage für politische Entscheidungsträger.

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank, dass Sie an der "**xxx (Studientitel)**" teilnehmen.

Mit dieser Befragung wollen wir verstehen, wie Unternehmen in verschiedenen Branchen auf eine potenzielle Knappheit an Fachkräften reagieren würden und welche Trends bereits erkennbar sind. Dafür sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen.

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen der Umfrage folgende **Hinweise**:

- Die Zeitdauer beträgt etwa **xxx Minuten**.
- Die Auswertung der Befragung erfolgt **anonym** und wird durch INFRAS durchgeführt.
- Die Umfrage kann unterbrochen und später an gleicher Stelle fortgesetzt werden.
- Bitte verwenden Sie die **Schaltflächen "weiter"** und **"zurück"** (nicht über den Internetbrowser!).
- Am Schluss haben Sie die Möglichkeit, weitere Kommentare anzubringen.
- Falls Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, erhalten Sie am Schluss die Option, Ihre Email-Adresse zu hinterlegen.

Wir bitten Sie, die Umfrage **bis am xxx auszufüllen**. Vielen Dank!

Bei inhaltlichen Rückfragen wenden Sie sich an Manuel Buchmann, Universität Basel (manuel.buchmann@unibas.ch). Bei technischen Problemen können Sie xxx, INFRAS (xxx) kontaktieren.

Teil 1: Unternehmenscharakteristika

Im ersten Teil dieser Befragung bitten wir Sie uns Informationen zu dem Umsatz Ihres Unternehmens anzugeben.

1. Ist Ihr Unternehmen in der Beratungsbranche tätig?

- a. Ja
 - b. Nein
2. Wie hoch war Ihr Umsatz im Jahr 2017 ungefähr? (Ohne MWST, weltweit) **[falls 1b]**
- a. _____ CHF
3. Wie hoch war Ihr Bruttohonorarertrag im Jahr 2017 ungefähr? (Ohne MWST, weltweit) **[falls 1a]**
- a. _____ CHF
4. Welchen Anteil Ihres Umsatzes generieren Sie...
- Hinweis: Die drei Werte sollten in der Summe 100% ergeben.*
- a. in der Schweiz? **[offen]**
 - b. in der EU? **[offen]**
 - c. im Rest der Welt? **[offen]**

Teil 2: Erfassung der Berufsgruppen

Es folgen nun einige Fragen, anhand derer wir erfassen wollen, welches die wichtigsten Berufsgruppen innerhalb verschiedener sogenannter Kompetenzniveaus (insgesamt drei Kompetenzniveaus) in Ihrem Betrieb sind. Wir werden uns im Laufe der Befragung wiederholt auf die spezifischen Berufsgruppen beziehen, die Sie im Folgenden deklarieren. Bitte wählen Sie also jeweils die passendsten Berufsgruppen aus. Falls Sie innerhalb eines Kompetenzniveaus niemanden beschäftigen, wählen Sie bitte die Option "Berufe aus diesem Kompetenzniveau sind für unser Kerngeschäft nicht relevant" aus.

5. Welche der folgenden Berufsgruppen des Kompetenzniveaus 1 (Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung und Entscheidungsfindung, welche ein grosses Fakten- und theoretisches Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen) sind für Ihr Kerngeschäft relevant?

*Bitte berücksichtigen Sie nur Beschäftigte, die im operativen Kerngeschäft Ihres Unternehmens tätig sind. Reine Management- und Administrationsberufe werden hier **nicht** erfasst.*

[Liste Berufe Kompetenzniveau 1]

- a. **Wenn 0 oder 1: Weiter zur nächsten Frage**
- b. **Wenn 2:** Welche dieser zwei Berufsgruppen ist gemessen an der Anzahl der Beschäftigten wichtiger?
- c. **Wenn 3 oder mehr:** Welcher ungefähre Anteil Ihrer Beschäftigten arbeitet in der folgenden Berufsgruppe?
 - i. **1 [offen]**
 - ii. **2 [offen]**
 - iii. **3 [offen]**

6. Welche der folgenden Berufsgruppen des Kompetenzniveaus 2 (Komplexe praktische Tätigkeiten welche ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen) sind für Ihr Kerngeschäft relevant?

*Bitte berücksichtigen Sie nur Beschäftigte, die im operativen Kerngeschäft Ihres Unternehmens tätig sind. Reine Management- und Administrationsberufe werden hier **nicht** erfasst.*

[Liste Berufe Kompetenzniveau 2]

- a. **Wenn 0 oder 1: Weiter zur nächsten Frage**
 - b. **Wenn 2:** Welche dieser zwei Berufsgruppen ist gemessen an der Anzahl der Beschäftigten wichtiger?
 - c. **Wenn 3 oder mehr:** Welcher ungefähre Anteil Ihrer Beschäftigten arbeitet in der folgenden Berufsgruppe?
 - i. **1 [offen]**
 - ii. **2 [offen]**
 - iii. **3 [offen]**
7. Welche der folgenden Berufsgruppen des Kompetenzniveaus 3 (Praktische Tätigkeiten wie Verkauf/ Pflege/ Datenverarbeitung und Administration/Bedienen von Maschinen und elektronischen Geräten/ Sicherheitsdienst/ Fahrdienst) sind für Ihr Kerngeschäft relevant?

*Bitte berücksichtigen Sie nur Beschäftigte, die im operativen Kerngeschäft Ihres Unternehmens tätig sind. Reine Management- und Administrationsberufe werden hier **nicht** erfasst.*

[Liste Berufe Kompetenzniveau 3]

- a. **Wenn 0 oder 1: Weiter zur nächsten Frage**
- b. **Wenn 2:** Welche dieser zwei Berufsgruppen ist gemessen an der Anzahl der Beschäftigten wichtiger?
- c. **Wenn 3 oder mehr:** Welcher ungefähre Anteil Ihrer Beschäftigten arbeitet in der folgenden Berufsgruppe?
 - i. **1 [offen]**
 - ii. **2 [offen]**
 - iii. **3 [offen]**

Teil 3: Einstufung Fachkräftemangel aktuell

Im folgenden Abschnitt befragen wir Sie zu Ihrer Einschätzung der aktuellen Lage bezüglich Fachkräftemangel.

8. Welcher Anteil Ihrer Mitarbeitenden mit dem jeweiligen Beruf sind älter als 50 Jahre? (geschätzt)
 - a. [Beruf 1]: [offen]
 - b. [Beruf 2]: [offen]
 - c. [Beruf 3]: [offen]
 - d. [Beruf 4]: [offen]

9. Für welche der genannten Berufe sehen Sie bereits Anzeichen für einen Fachkräftemangel bzw. erwarten Sie in den nächsten 2 Jahren eine Knappheit auf dem Arbeitsmarkt?
 - a. Multiple Choice mit allen Berufen die in Frage 1, 3 und 5 genannt wurden
 - b. + Administration
 - c. + Management

Teil 4: Substituierbarkeit zwischen Berufsgruppen

Mit den folgenden drei Fragen möchten wir ermitteln, wie einfach oder schwer es in Ihrem Betrieb ist, zwischen verschiedenen Berufsgruppen/Kompetenzniveaus zu substituieren. Bei diesen Fragen handelt es sich um den wichtigsten Teil der Befragung. Daher möchten wir Sie bitten, die Fragen genau zu lesen und sich wirklich in die erläuterte (rein hypothetische) Situation hineinzusetzen. Ob die Situation realistisch ist oder nicht ist nicht relevant, es handelt sich um ein reines «was-wäre-wenn» Szenario.

10. Stellen Sie sich vor, sie seien in der folgenden Situation: Ein typischer Mitarbeitender mit dem Beruf "[Beruf1]" wird pensioniert und verlässt Ihr Unternehmen. Auf dem Arbeitsmarkt finden Sie keinen gleichwertigen Ersatz. Es bewerben sich aber "[Beruf2]", die abgesehen von ihren Ausbildungen bzw. ihren bisherigen Tätigkeiten perfekt in Ihr Unternehmen passen würden. Welche der folgenden Aussagen trifft am besten zu?
 - a. [Beruf2] sind in unserem Betrieb ein gleichwertiger Ersatz für [Beruf1]. Wir würden eine solche Person ohne weitere Massnahmen oder Lohnkürzungen als Ersatz für den pensionierten Mitarbeitenden einstellen.
 - b. Wir könnten [Beruf1] mit [Beruf2] ersetzen, müssten aber mit einem geringen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. kurze Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder geringe Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)
 - c. Wir könnten [Beruf1] unter Umständen mit [Beruf2] ersetzen, müssten aber mit einem deutlichen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. längere Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder signifikante Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)

- d. Wir würden [Beruf1] normalerweise nicht mit [Beruf2] ersetzen, würden dies aber in Erwägung ziehen, wenn sich wirklich kein adäquater Ersatz finden lässt. Wir müssten aufgrund der tieferen Qualifikation mit einem sehr hohen zusätzlichen Aufwand für Umschulung/Einarbeitung rechnen. Möglicherweise wird der neue Mitarbeitende nie die Produktivität (i.S. von Qualität oder Quantität der Arbeit) des alten Mitarbeitenden erreichen können.
- e. Wir könnten [Beruf1] unter keinen Umständen mit [Beruf2] ersetzen. Wir würden weiter nach einem Ersatz mit dem richtigen Beruf suchen oder die Stelle komplett streichen.

11. Stellen Sie sich vor, sie seien in der folgenden Situation: Ein typischer Mitarbeitender mit dem Beruf "[Beruf2]" wird pensioniert und verlässt Ihr Unternehmen. Auf dem Arbeitsmarkt finden Sie keinen gleichwertigen Ersatz. Es bewerben sich aber "[Beruf3]", die abgesehen von ihren Ausbildungen bzw. ihren bisherigen Tätigkeiten perfekt in Ihr Unternehmen passen würden. Welche der folgenden Aussagen trifft am besten zu?

- a. [Beruf3] sind in unserem Betrieb ein gleichwertiger Ersatz für [Beruf2]. Wir würden eine solche Person ohne weitere Massnahmen oder Lohnkürzungen als Ersatz für den pensionierten Mitarbeitenden einstellen.
- b. Wir könnten [Beruf2] mit [Beruf3] ersetzen, müssten aber mit einem geringen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. kurze Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder geringe Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)
- c. Wir könnten [Beruf2] unter Umständen mit [Beruf3] ersetzen, müssten aber mit einem deutlichen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. längere Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder signifikante Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)
- d. Wir würden [Beruf2] normalerweise nicht mit [Beruf3] ersetzen, würden dies aber in Erwägung ziehen, wenn sich wirklich kein adäquater Ersatz finden lässt. Wir müssten aufgrund der tieferen Qualifikation mit einem sehr hohen zusätzlichen Aufwand für Umschulung/Einarbeitung rechnen.
- e. Wir könnten [Beruf2] unter keinen Umständen mit [Beruf3] ersetzen. Wir würden weiter nach einem Ersatz mit dem richtigen Beruf suchen oder die Stelle komplett streichen.

12. Stellen Sie sich vor, sie seien in der folgenden Situation: Ein typischer Mitarbeitender mit dem Beruf "[Beruf3]" wird pensioniert und verlässt Ihr Unternehmen. Auf dem Arbeitsmarkt finden Sie keinen gleichwertigen Ersatz. Es bewerben sich aber "[Beruf4]", die abgesehen von ihren Ausbildungen bzw. ihren bisherigen Tätigkeiten perfekt in Ihr Unternehmen passen würden. Welche der folgenden Aussagen trifft am besten zu?

- a. [Beruf4] sind in unserem Betrieb ein gleichwertiger Ersatz für [Beruf3]. Wir würden eine solche Person ohne weitere Massnahmen oder Lohnkürzungen als Ersatz für den pensionierten Mitarbeitenden einstellen.

- b. Wir könnten [Beruf3] mit [Beruf4] ersetzen, müssten aber mit einem geringen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. kurze Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder geringe Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)
- c. Wir könnten [Beruf3] unter Umständen mit [Beruf4] ersetzen, müssten aber mit einem deutlichen zusätzlichen Aufwand rechnen (z.B. längere Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme oder signifikante Produktivitätseinbussen aufgrund längerer Einarbeitungsphase)
- d. Wir würden [Beruf3] normalerweise nicht mit [Beruf4] ersetzen, würden dies aber in Erwägung ziehen, wenn sich wirklich kein adäquater Ersatz finden lässt. Wir müssten aufgrund der tieferen Qualifikation mit einem sehr hohen zusätzlichen Aufwand für Umschulung/Einarbeitung rechnen.
- e. Wir könnten [Beruf3] unter keinen Umständen mit [Beruf4] ersetzen. Wir würden weiter nach einem Ersatz mit dem richtigen Beruf suchen oder die Stelle komplett streichen.

Teil 5: Abschliessende Fragen

Im letzten Abschnitt möchten wir Sie zu den Themen Rekrutierung, Nachwuchsausbildung sowie Digitalisierung befragen.

13. Wie viele Mitarbeitende der folgenden Berufsgruppen haben Sie in den letzten 5 Jahren neu rekrutiert (Schätzung)?

- a. [Beruf1] ____
- b. [Beruf2] ____
- c. [Beruf3] ____
- d. [Beruf4] ____

14. Wie viele dieser neu rekrutierten Mitarbeitenden mussten aus dem Ausland rekrutiert werden, weil kein passender Kandidat innerhalb der Schweiz gefunden werden konnte?

- a. [Beruf1] ____
- b. [Beruf2] ____
- c. [Beruf3] ____
- d. [Beruf4] ____

--> falls 13 > 14, folgende Fehlermeldung: Bitte kontrollieren Sie Ihre Eingabe. Die Zahl der Rekrutierungen aus dem Ausland darf die Zahl der gesamten Rekrutierungen nicht übersteigen.

15. Wird Ihrer Meinung nach innerhalb der Schweiz genügend Nachwuchs mit den folgenden Berufen ausgebildet, um die Nachfrage von Schweizer Firmen zu decken?

- a. [Beruf1], [Ja, Eher Ja, Eher Nein, Nein, keine Aussage möglich]
- b. [Beruf2], [Ja, Eher Ja, Eher Nein, Nein, keine Aussage möglich]
- c. [Beruf3], [Ja, Eher Ja, Eher Nein, Nein, keine Aussage möglich]
- d. [Beruf4], [Ja, Eher Ja, Eher Nein, Nein, keine Aussage möglich]

16. Die Situation bezüglich Schweizer Nachwuchs mit den entsprechenden Ausbildungen hat sich in den letzten 10 Jahren...

- a. [Beruf1], [Stark verbessert, verbessert, nicht verändert, verschlechtert, stark verschlechtert, keine Aussage möglich]
- b. [Beruf2], [Stark verbessert, verbessert, nicht verändert, verschlechtert, stark verschlechtert, keine Aussage möglich]
- c. [Beruf3], [Stark verbessert, verbessert, nicht verändert, verschlechtert, stark verschlechtert, keine Aussage möglich]
- d. [Beruf4], [Stark verbessert, verbessert, nicht verändert, verschlechtert, stark verschlechtert, keine Aussage möglich]

16. Wie ist Ihre Einschätzung: Der Anteil an höher qualifizierten Beschäftigten ([Beruf1] sowie [Beruf2]) im Verhältnis zu allen anderen Beschäftigten wird in Ihrem Betrieb in den kommenden 10-20 Jahren...

- a. stark steigen
- b. steigen
- c. gleich bleiben
- d. sinken
- e. stark sinken
- f. Keine Aussage möglich

17. In welchen der folgenden Berufsgruppen wäre es gemäss heutigem technologischem Stand möglich Mitarbeitende durch Digitalisierung zu ersetzen?

- a. [MC mit allen genannten Berufen]

18. Welcher Anteil Ihrer heutigen Mitarbeitenden der entsprechenden Berufsgruppe könnte gemäss Ihrer persönlichen Einschätzung theoretisch innerhalb der nächsten 10 Jahre durch Digitalisierung ersetzt werden?

Bitte ignorieren Sie für diese Frage allfällige moralische, ethische oder sonstige nicht produktivitätsbezogene Bedenken.

- a. [Option für jeden Beruf der in der letzten Frage angewählt wurde, offen]

19. Haben Sie bereits Digitalisierungsmassnahmen getroffen, oder planen Sie dies innerhalb der nächsten 10 Jahre zu tun?

- a. Wir haben bereits entsprechende Massnahmen getroffen

- b. Wir planen solche Massnahmen in der näheren Zukunft vorzunehmen
 - c. Dieser Schritt ist nicht geplant, sollten wir aber (weiterhin) Probleme bei der Rekrutierung haben, werden wir dies in Erwägung ziehen
 - d. Nein, Digitalisierung ist in unserem Betrieb keine Option.
20. Wie hat sich Ihr Bedarf an Arbeitskräften der entsprechenden Berufsgruppen in den vergangenen 10 Jahren aufgrund von **Digitalisierung** verändert?
- a. [Beruf1]
 - i. Stark gesunken
 - ii. Gesunken
 - iii. Gleich geblieben
 - iv. Gestiegen
 - v. Stark gestiegen
 - b. [Beruf2]...
 - c. [Beruf3]...
 - d. [Beruf4]...

21. Sie sind am Ende des Fragebogens angelangt. Haben Sie noch Anmerkungen?

[offen]

22. Falls Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, geben Sie bitte Ihre Emailadresse an:

[offen]

Wir danken Ihnen für Ihre wertvolle Unterstützung!

Mit der Taste „Zurück“ können Sie nochmals in der Umfrage zurückblättern. Mit der Taste „Abschicken“ werden Ihre Umfragedaten abgeschickt.