

Gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in der Schweiz ist struktureller Natur und wird sich weiter akzentuieren. Eine Auslegeordnung der Ursachen und der nötigen Gegenmassnahmen. **Thomas Daum**



Thomas Daum ist Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Wer die Schweizer Arbeitsmarktdaten der letzten zehn Jahre analysiert, dem fallen zwei Dinge auf: Erstens sank die Arbeitslosenquote auch im Beschäftigungsboom zwischen 2005 und 2008 (mit über 350 000 neu geschaffenen Stellen) nie unter 2,3 Prozent, und zweitens blieb das Angebot qualifizierter Arbeitskräfte auch während Perioden mit erhöhter Arbeitslosigkeit in verschiedenen Segmenten knapp.

Alles deutet darauf hin, dass sich im Arbeitsmarkt ein Strukturwandel vollzieht, in dem die Beschäftigungschancen der gering qualifizierten Arbeitnehmer sinken und die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften über das vorhandene Potenzial hinaus zunimmt. Diese Nachfrage-Verschiebung wird in den nächsten Jahren noch von einem demografischen Prozess überlagert, der zur Stagnation und sukzessiven Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie zu einer Ausdünnung des beruflichen Nachwuchses führt. Zusammen werden diese beiden Entwicklungen zu einem Fachkräftemangel führen, der nur noch in seiner Akzentuierung dem konjunkturellen Auf und Ab folgt.

Potenzial im Inland ausschöpfen

Dieser strukturelle Fachkräftemangel kann zu einem grundlegend limitierenden Faktor für das Wachstum der Wirtschaft werden, hat also strategische Bedeutung. Entsprechend wichtig sind Gegenmassnahmen, wobei vier Handlungsfelder im Vordergrund stehen: Die Aus-

und Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sowie die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland. Auf allen Handlungsfeldern sind sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie auch Gesellschaft und Politik angesprochen.

Die Bekämpfung des Fachkräftemangels muss bei der optimalen Nutzung der inländischen Personal-Ressourcen für das Erwerbsleben beginnen. Dazu gehören erstens eine gute Qualifikation der Menschen und zweitens Rahmenbedingungen, die ihnen eine möglichst intensive und lange Arbeitsmarktbeteiligung erlauben. Dank unserem leistungsfähigen Ausbildungssystem liegen in der Schweiz nur noch beschränkte Qualifizierungspotenziale brach. Grösser sind die Reserven dagegen bei der Arbeitsmarktbeteiligung: Viele gut qualifizierte Frauen müssen wegen der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihren Beschäftigungsgrad einschränken, und zahlreiche leistungsfähige ältere Arbeitnehmende scheiden aus dem Erwerbsleben aus, weil unsere Gesellschaft nach wie vor auf das Rentenalter 64/65 fixiert ist. Die Beseitigung dieser praktischen und mentalen Barrieren ist eine arbeitsmarktökonomische Notwendigkeit.

Notwendige Arbeitsmarktöffnung

Selbst die optimale Ausschöpfung des inländischen Potenzials reicht aber nicht aus, um den drohenden Fachkräftemangel zu entschärfen. Wie der hohe Anteil von ausländischen Arbeitskräften (ca. 27 Prozent) zeigt, ist der Schweizer Arbeitsmarkt zu klein, um unsere hochentwickelte Volkswirtschaft mit genügend Arbeitskräften zu versorgen. Wir sind schlicht nicht in der Lage, genügend Fachkräfte, Forscher und Kader für unseren Denk-, Werk- und Finanzplatz zu «produzieren». Die Unternehmungen brauchen also die ergänzende Rekrutierung im europäischen und – selektiv – im globalen Arbeitsmarkt. Wer das den Firmen nicht zugestehen will, wird sie dereinst schmerzlich vermissen. ■

Bild: Rob Lewis