



# Migration und der Arbeitskräftemangel in der Schweiz

Michael Siegenthaler  
17. Gesprächskreis zur Wirtschaftspolitik  
Fachhochschule Graubünden



**Der aktuelle Fachkräftemangel – Ausmass und Ursachen**

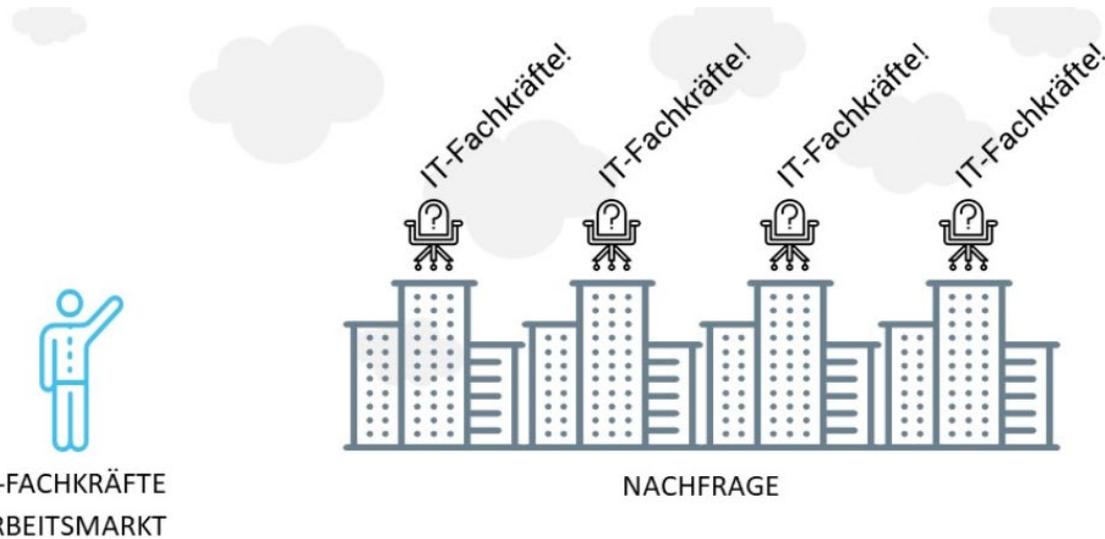


**Fachkräftemangel und Migration – Zusammenhänge und Wirkungen**



**Migrationspolitische Massnahmen zur Linderung des Mangels**

# Der Fach- und Arbeitskräftemangel seit 2022 – Ausmass und wichtigste Ursachen



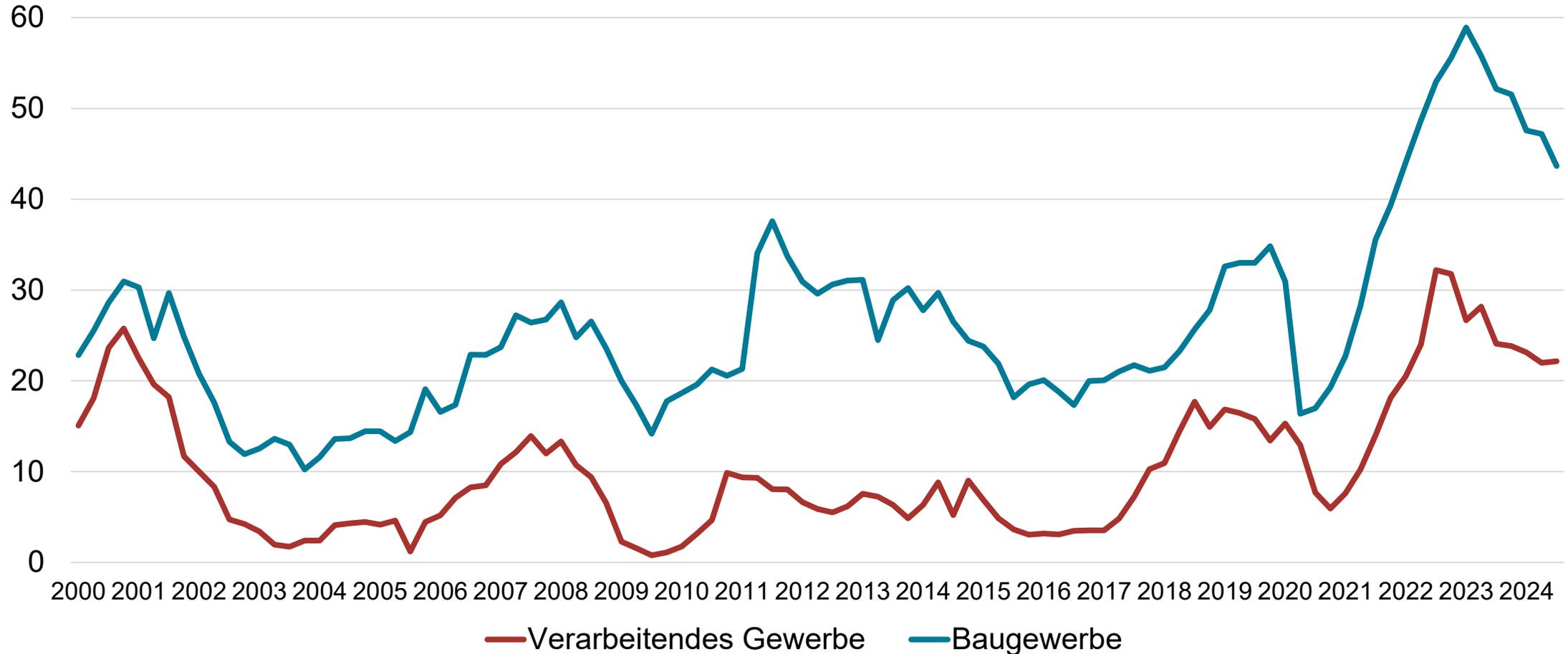
*«Ein Fachkräftemangel besteht dann, wenn die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot [in einem Arbeitsmarktsegment] bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt.»*

*Quelle: BSS (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern, S. 2.*

# Arbeitskräftemangel zuletzt auf einem **Höchststand**

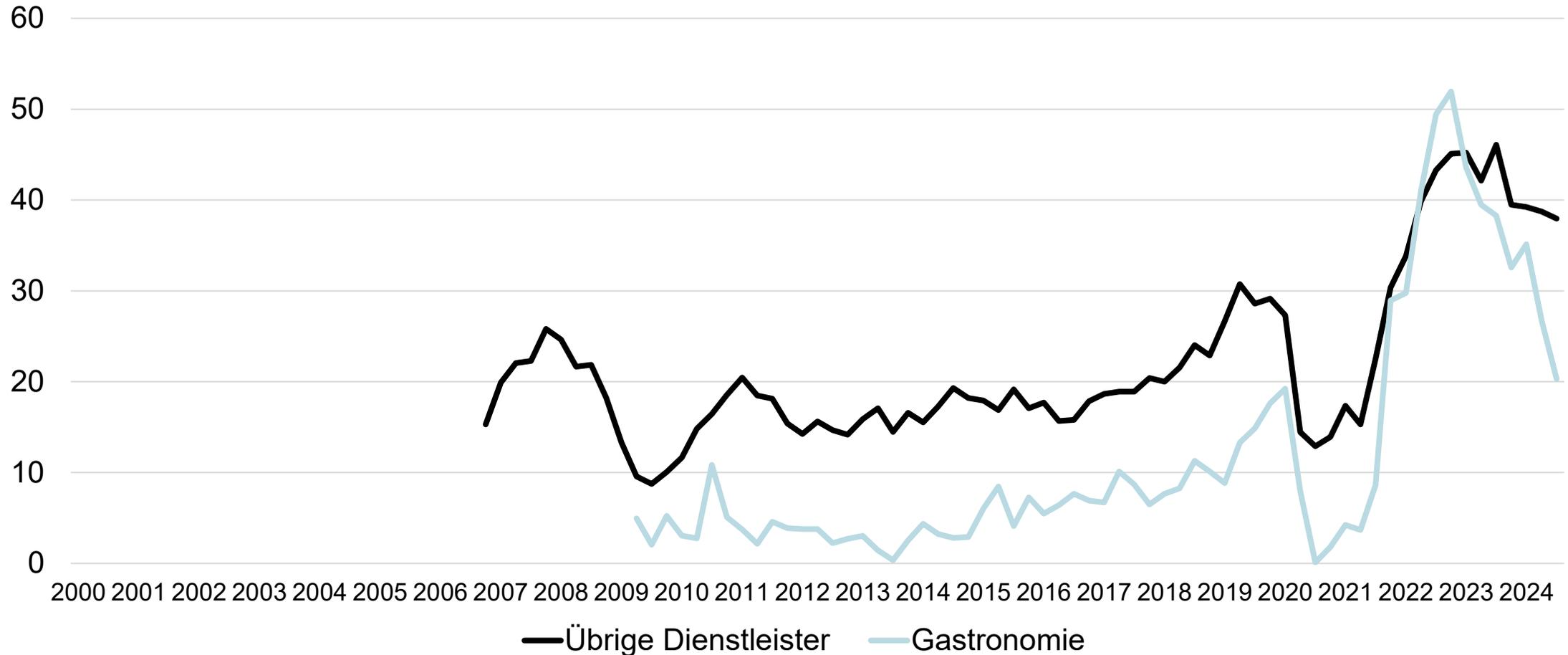
Anteil Firmen, die durch Arbeitskräftemangel gehemmt sind

in %, saisonbereinigt (Quelle: KOF Konjunkturumfragen)



# Arbeitskräftemangel zuletzt auf einem **Höchststand**

Anteil Firmen, die durch Arbeitskräftemangel gehemmt sind  
in %, saisonbereinigt (Quelle: KOF Konjunkturumfragen)

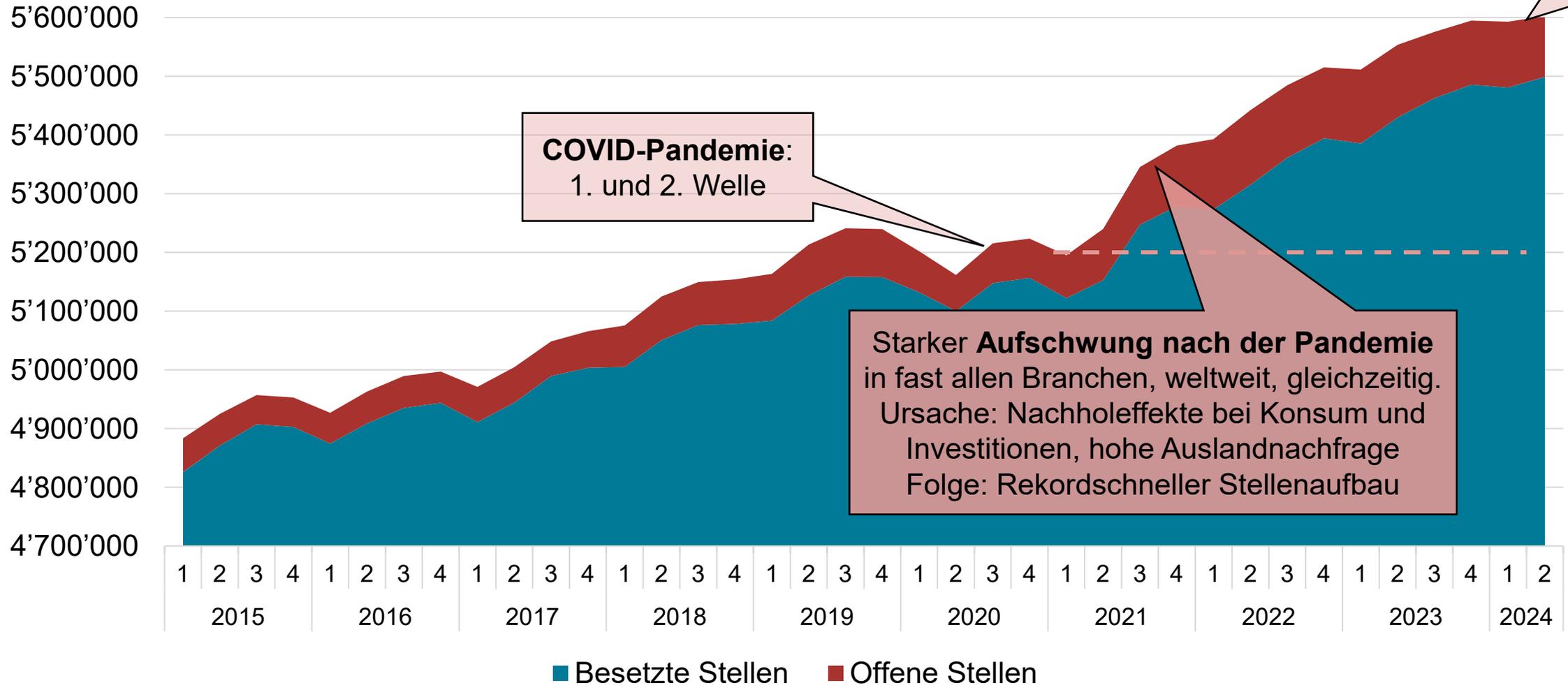


# Ursachen des aktuellen Arbeitskräftemangels

## Enormer **Stellenaufbau**

KOF

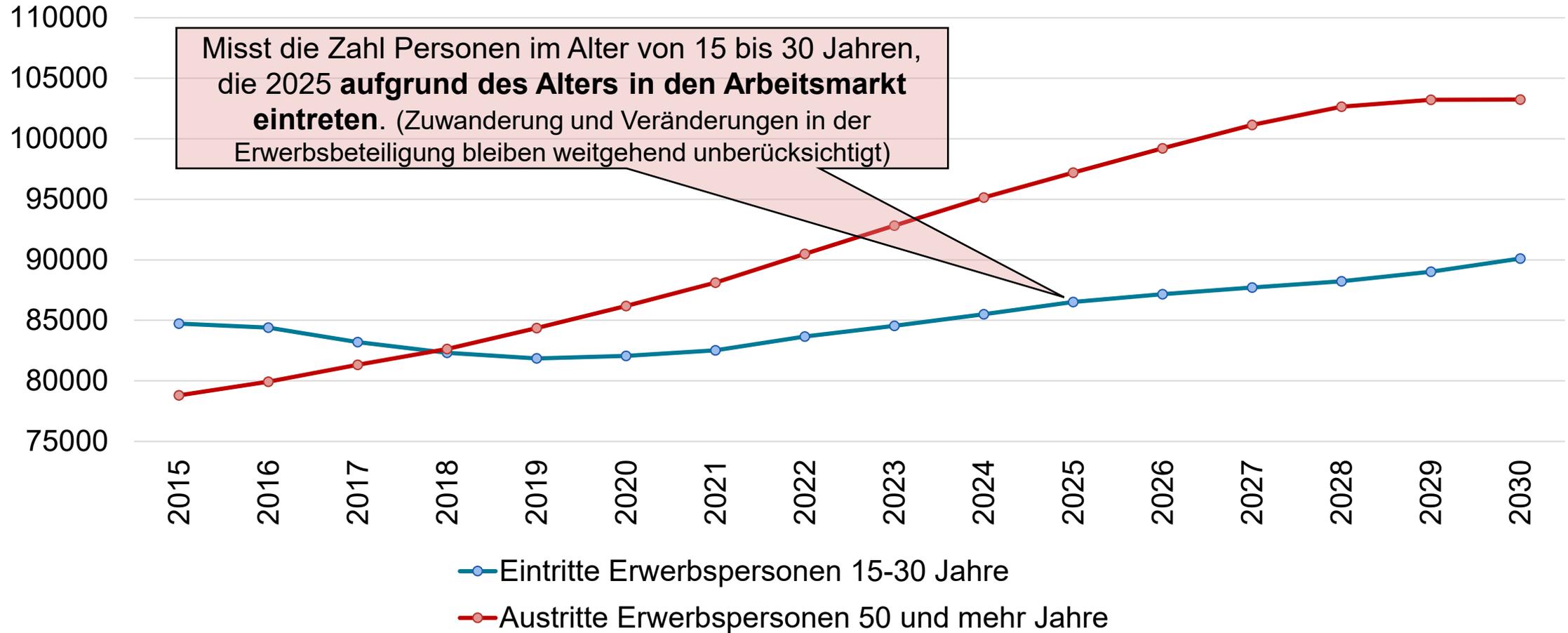
Stellenwachstum in der Schweiz seit 2015



# Ursachen des aktuellen Arbeitskräftemangels

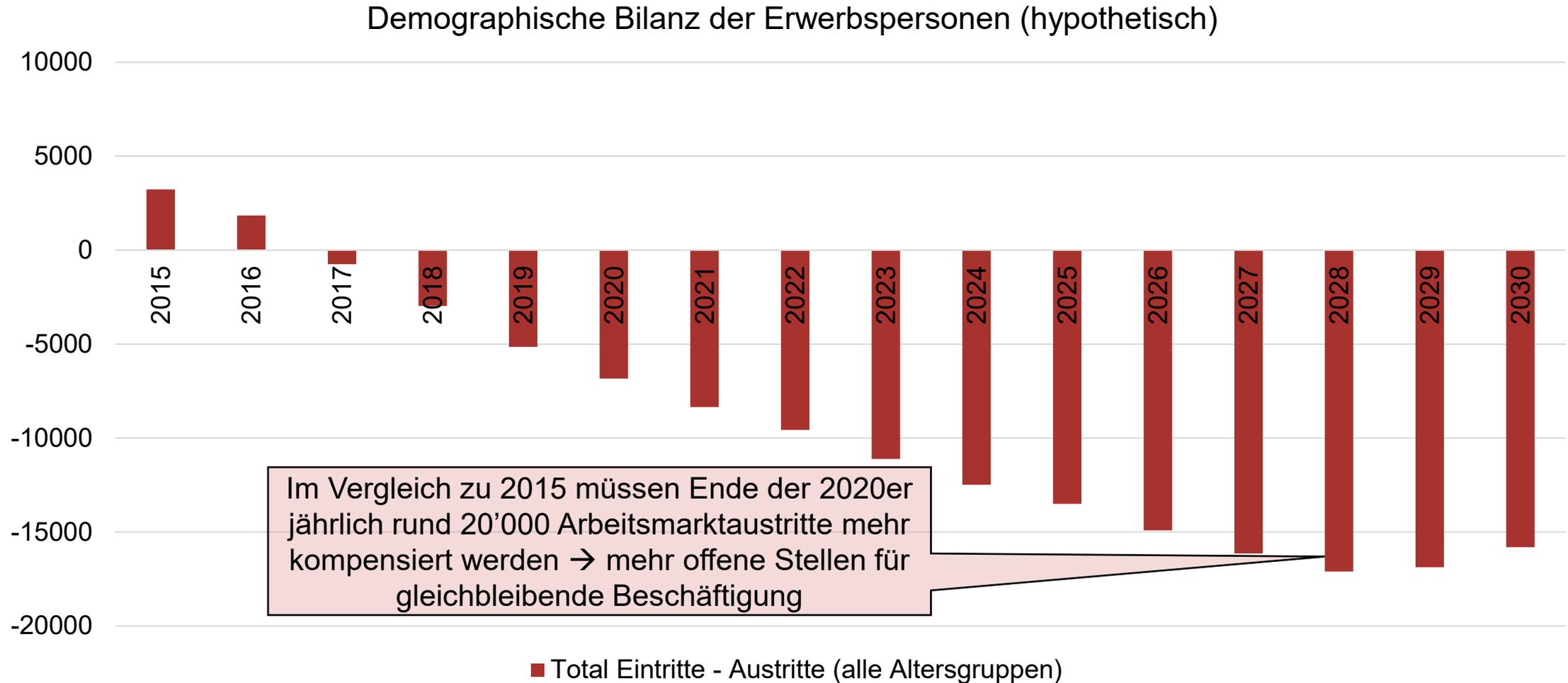
## Demografischer Wandel

Demographische Bilanz der Erwerbsbevölkerung (hypothetische Ein- und Austritte)



# Ursachen des aktuellen Arbeitskräftemangels

## Demografischer Wandel

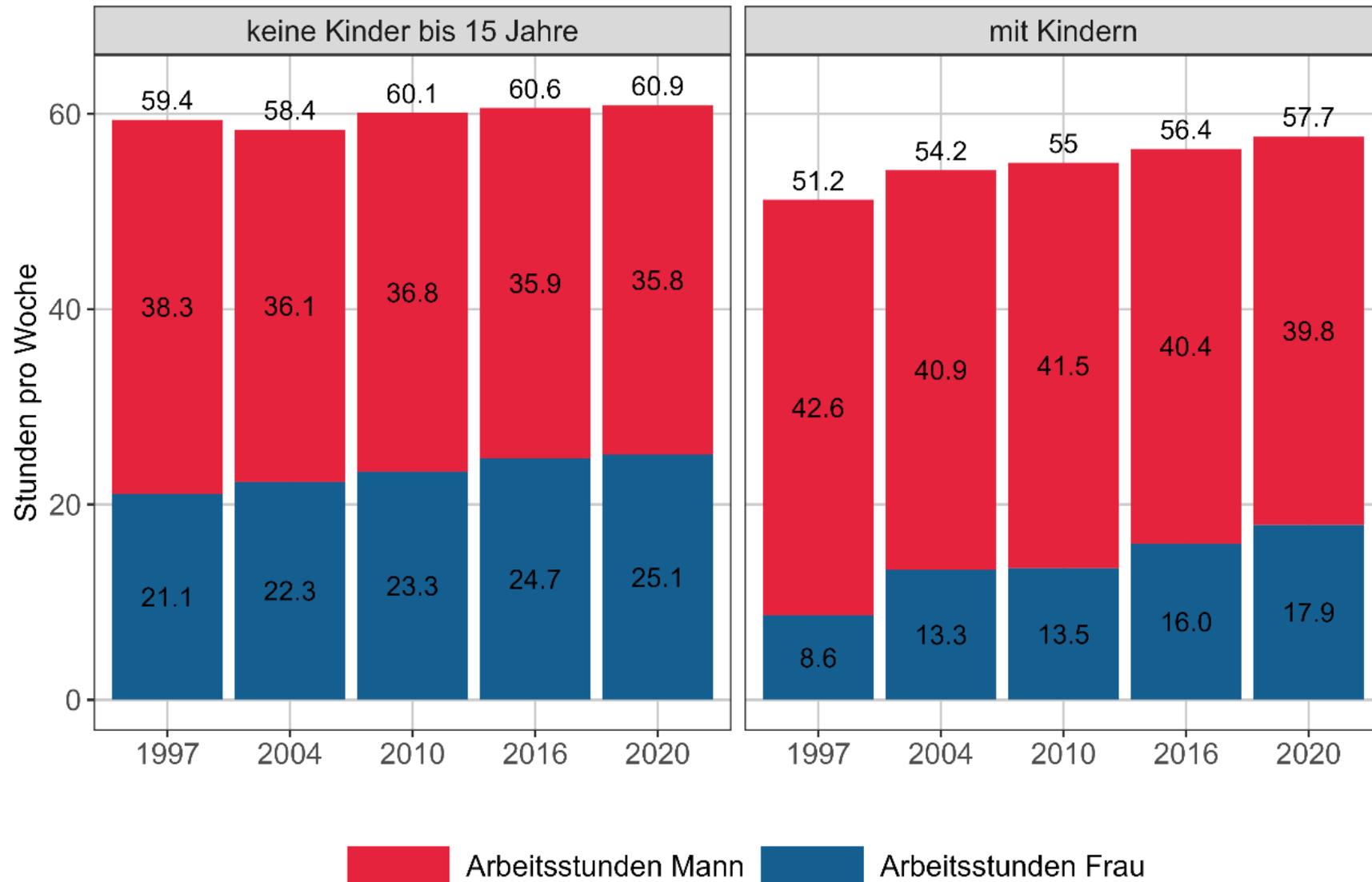


# Ursachen des aktuellen Arbeitskräftemangels

## Trend zur **Teilzeitarbeit**?

- Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen nimmt in der Schweiz zu, weil ...
  - Männer (insb. Väter) vermehrt Teilzeit arbeiten (Arbeitsangebot sinkt).
  - Frauen (insb. Mütter), die zuvor nicht einer Erwerbsarbeit nachgingen, vermehrt in Teilzeitpensen am Arbeitsmarkt teilnehmen (Arbeitsangebot steigt)
  - Die Trends sind verknüpft: Väter übernehmen vermehrt Betreuungs- und Hausarbeiten.
- Der Teilzeittrend verschärft den Arbeitskräftemangel *nicht*, wenn Frauen ...
  - dank der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit überhaupt erst am Arbeitsmarkt teilnehmen.
  - dank der Teilzeitarbeit der Männer mehr Stunden zusätzlich arbeiten, als die Männer reduzieren.
- Was sagen die Daten?
  - Zusammengerechnet leisten Paarhaushalte mit Kindern heute deutlich *mehr* Erwerbsarbeit als 1997.
  - «Frauen»- und «Männer»-Branchen spüren diese Trends unterschiedlich.

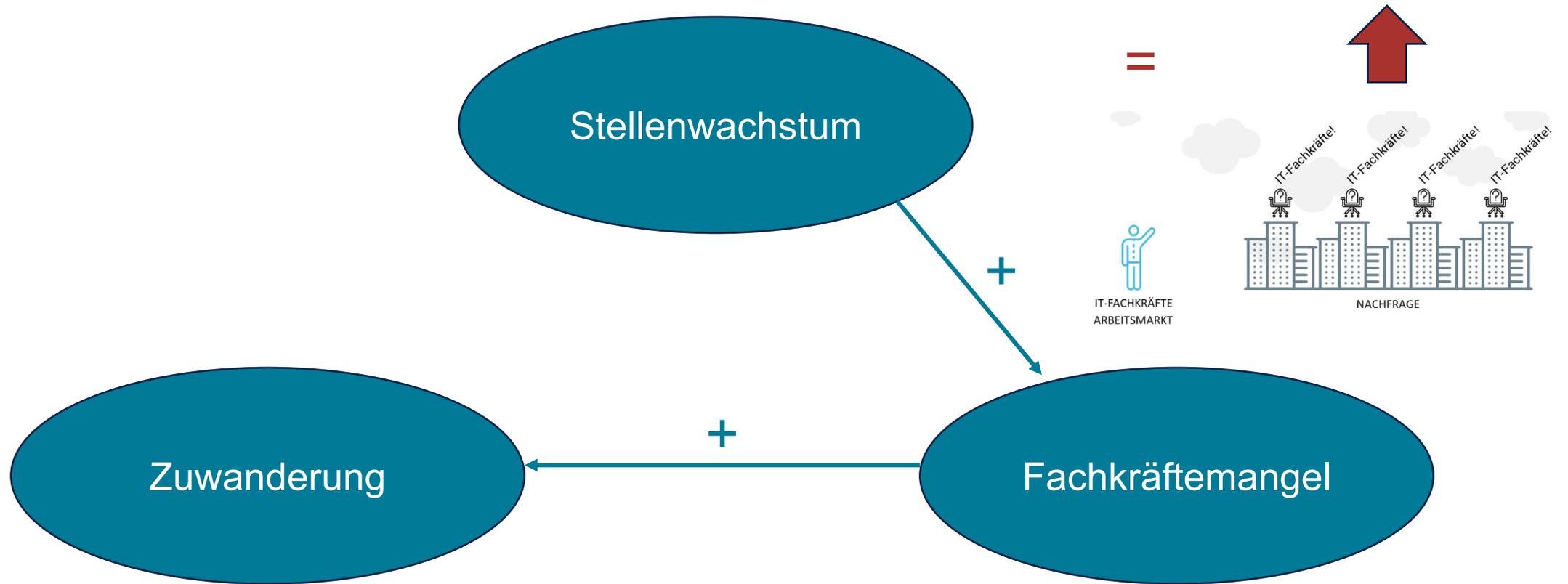
# Totale Erwerbsarbeitszeit in Paarhaushalten



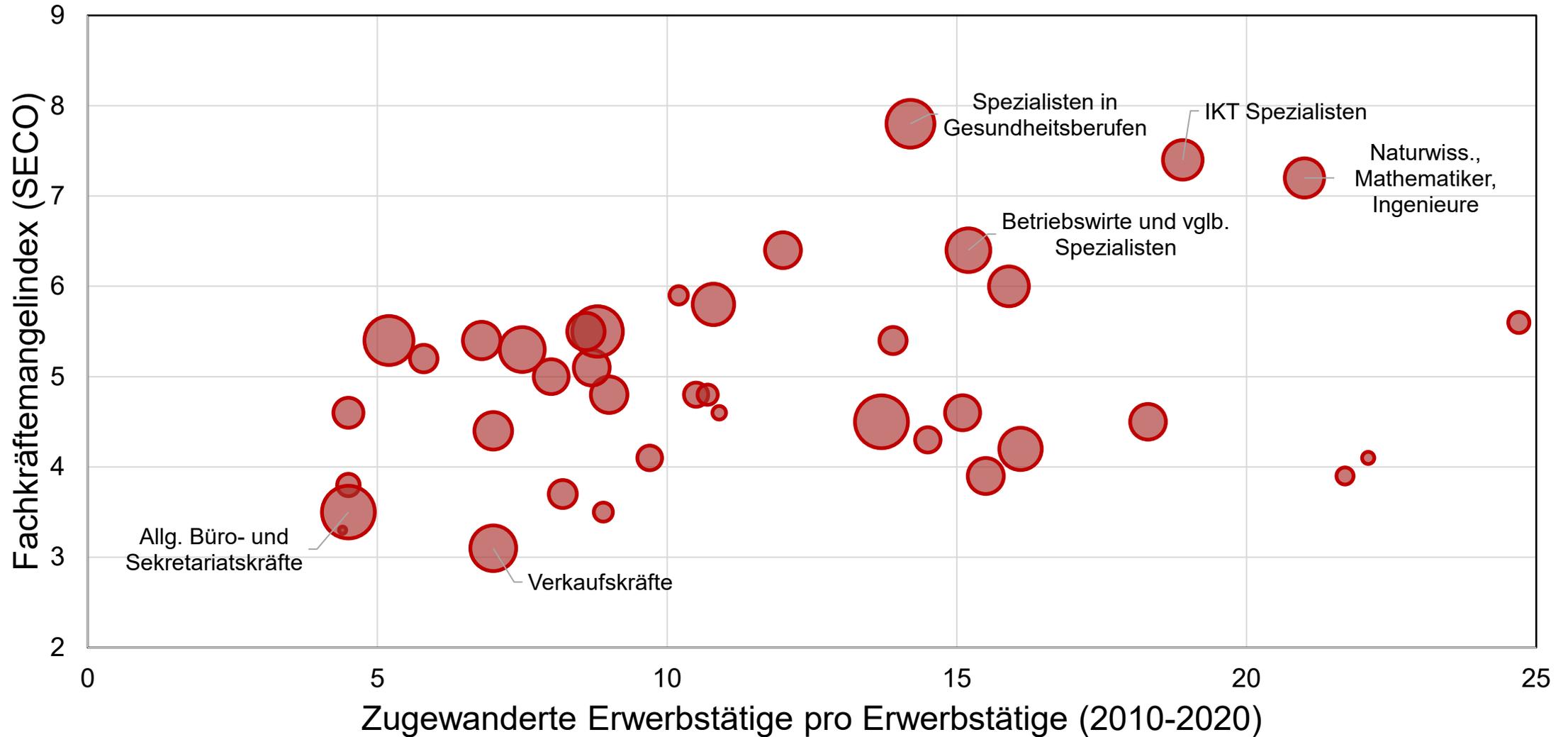
# Fachkräftemangel und Migration: Ursache und Wirkungen



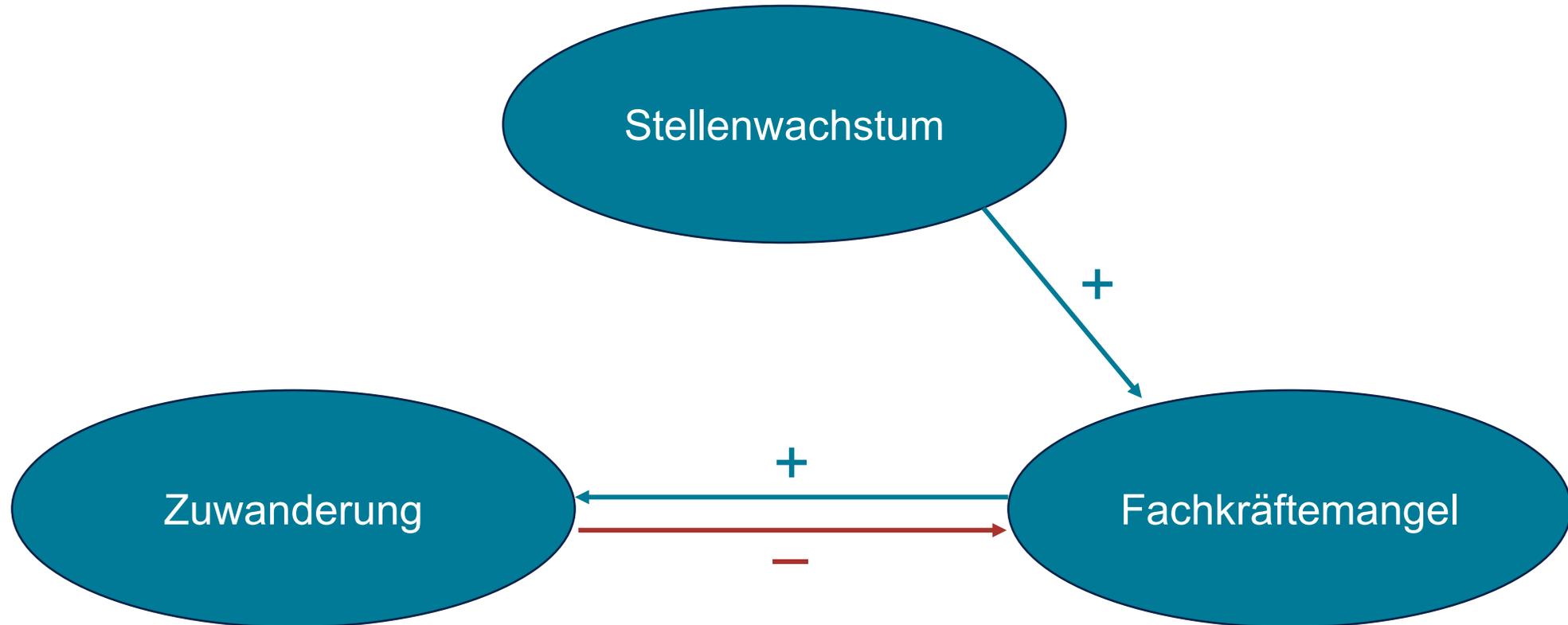
Das grosse **Stellenwachstum** führt zu Fachkräftemangel und ist Hauptursache der hohen Zuwanderung in die Schweiz



# Die Zuwanderung ist grösser in Berufen mit ausgeprägtem Arbeitskräftemangel

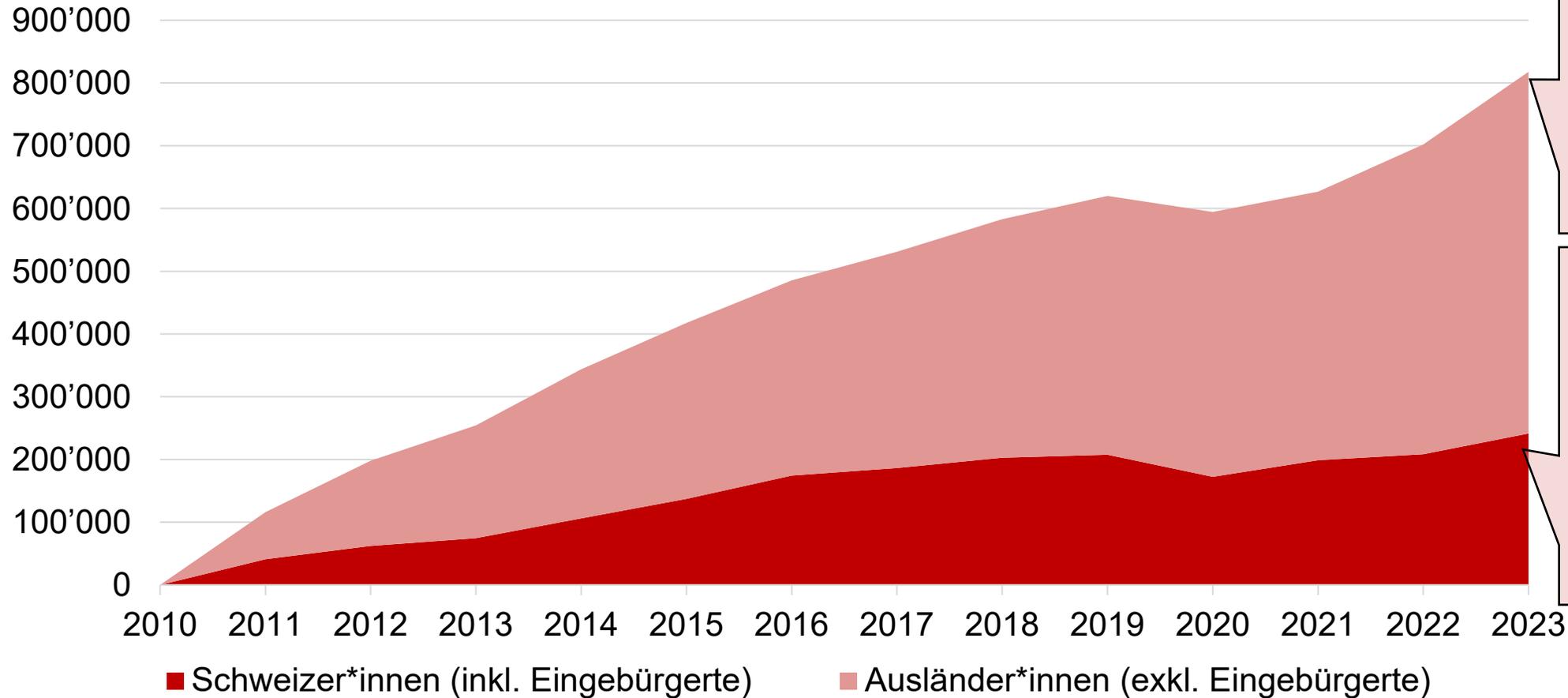


Die **Zuwanderung lindert den Mangel** und macht das hohe Beschäftigungswachstum erst möglich



# Ohne Zuwanderung wäre der grosse Stellenzuwachs der letzten Jahre schlicht **unmöglich**

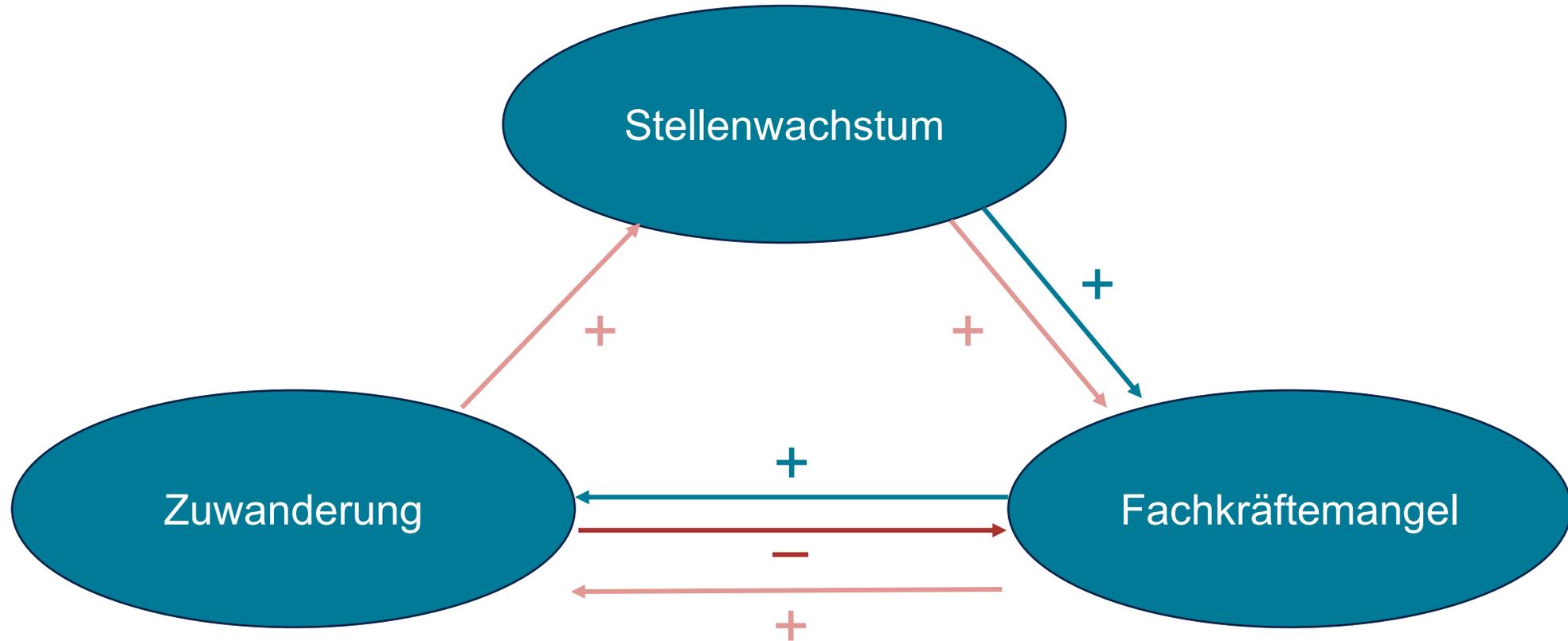
Veränderung der Erwerbstätigen seit 2010, nach Nationalität  
Kumulative Veränderung seit 2010



Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt wuchs um 818'000 (2-mal die Stadt Zürich): Die Arbeitsnachfrage in der **Schweiz wächst deutlich über ihrem demographischen Potential.**

Die Zahl der erwerbstätigen Schweizer\*innen wuchs seit 2010 um 241'000. Die Zunahme ging zu ca. 80% auf eine **gesteigerten Erwerbsbeteiligung** zurück.

Da Zuwanderer in der Schweiz Geld ausgeben, sind sie selbst auch Treiber des Stellenwachstum, was den **Mangel wiederum verstärkt**



- Beschäftigungswachstum und die Zuwanderung sind **zwei Seiten derselben Medaille**.
  - Massnahmen, die das Beschäftigungswachstum erhöhen, erhöhen die Zuwanderung und umgekehrt.
  - Wer die Zuwanderung beschränkt, bremst das Beschäftigungswachstum.
- Zuwanderung ist aufgrund von Zweitrundeneffekten selbstverstärkend.
  - Trotzdem **verschärfen Zuwanderungsbeschränkungen den Fachkräftemangel**, da der direkte Effekt den Zweitrundeneffekt übersteigt.

# Migrationpolitische Massnahmen zur Linderung des Mangels

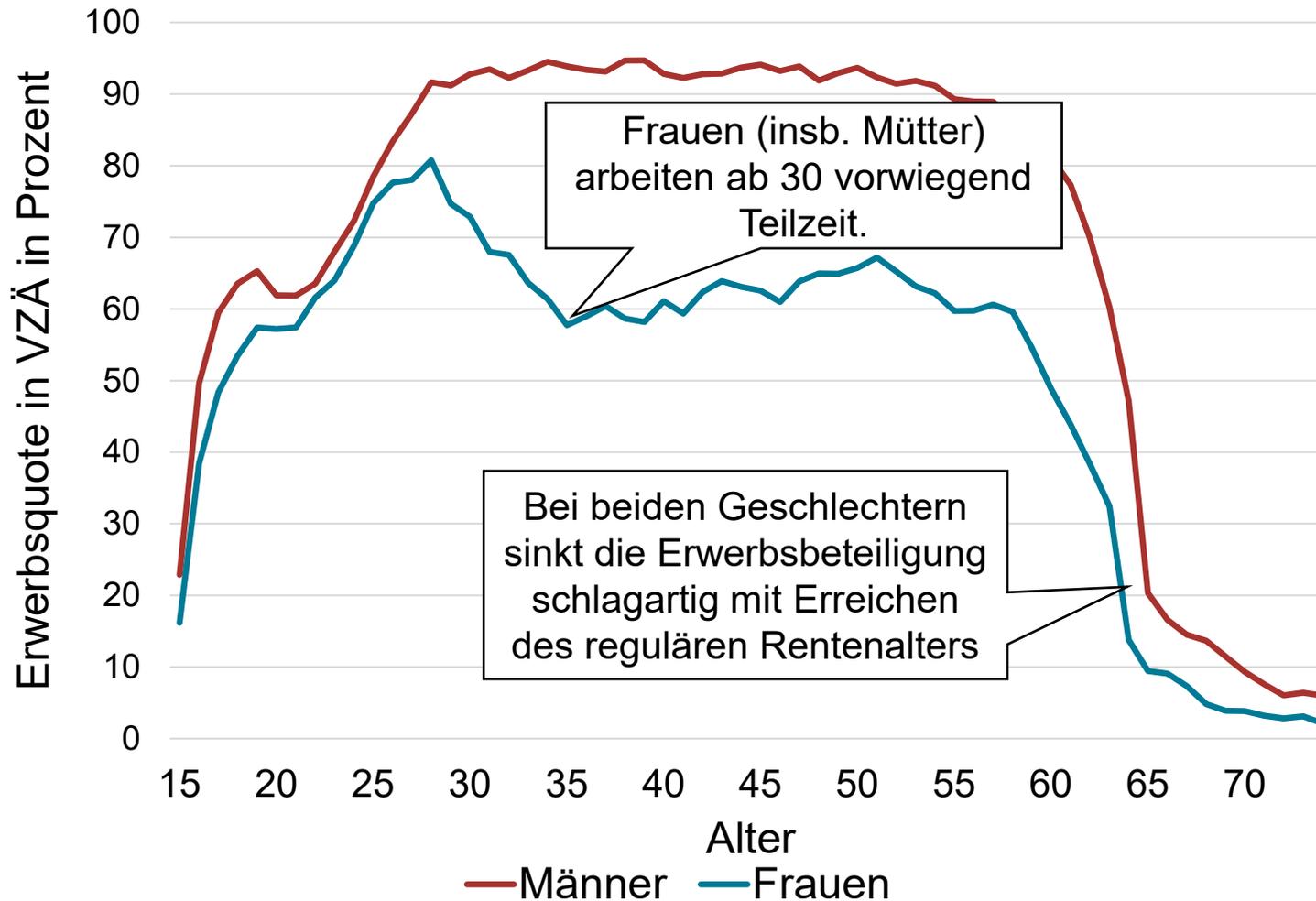


# Ist Arbeitskräftemangel überhaupt ein **Problem**?

- Etwas überspitzt ist Arbeitskräftemangel aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ein «**Luxusproblem**».
  - Schlimmer als ein Mangel an Arbeitskräften ist ein Mangel an Arbeit.
- Arbeitskräftemangel ist gut für die Arbeitnehmenden, aber ein **Problem für die Unternehmen**.
  - Der Mangel erhöht die Kosten, bremst ihr Wachstum und reduziert ihre Innovationsfähigkeit.
- Aus **volkswirtschaftlicher Sicht** ist Fachkräftemangel ...
  - wünschenswert,
    - wenn er Firmen zu Effizienzsteigerungen zwingt.
    - wenn er Talente von wenig produktiven zu produktiven Firmen umverteilt.
  - ein Problem,
    - wenn es gleichzeitig viele Arbeitslose gibt (Mismatch auf dem Arbeitsmarkt).
    - wenn der Mangel durch institutionelle Hürden, fehlende Ausbildung oder Fehlanreize verursacht wird.
    - wenn wichtige Strukturwandelprozesse ausgebremst werden.
    - wenn die Versorgungssicherheit leidet.

- Gefordert sind in erster Instanz die **Betriebe**.
  - Löhne erhöhen, Arbeitsbedingungen verbessern, vermehrt aus- und weiterbilden, offener werden für Bewerbende, die nicht alle Anforderungen erfüllen, etc.
- Doch betriebliche Massnahmen reduzieren den gesamtwirtschaftlichen Mangel nur, wenn sie das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot erhöhen.
  - Ansonsten sind sie ein «**Nullsummenspiel**» zwischen den Betrieben.
- Auch Politikmassnahmen zielen auf die Erhöhung des **gesamtwirtschaftlichen Arbeitsangebots**.
  - Heisst:
    - Erwerbsbeteiligung inländischer Arbeitskräfte erhöhen
    - Bereitschaft ausländischer Arbeitskräfte, in der Schweiz zu arbeiten, erhöhen
  - Doch es ergeben sich zwei Herausforderungen:
    - Abbau von Zuwanderungshürden ist u. U. nicht verfassungskonform.
    - Inländisches Arbeitskräftepotential wird bereits gut ausgeschöpft.

# Potentiale beim inländischen Arbeitskräftepotential



- Gruppen, bei denen Potential für eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotential besteht:
  - **Mütter**
    - Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erhöhen (z. B. bezahlbare Kinderbetreuung)
  - **Ü60**
    - Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus ermöglichen und fördern.
  - **Gewisse Ausländergruppen**
    - Geflüchtete
    - Familiennachziehende

- Explizite **Hürden für die Arbeitsmarktbeteiligung** abbauen.
  - Weitgehender Verzicht auf Arbeitsmarkthürden für Geflüchtete (z. B. Inländervorrang)
  - Abbau von Anstellungshürden/grössere Kontingente für Drittstaatenfachkräfte
- Bessere Integration von **Familiennachziehenden**
  - Die Erwerbsintegration von (weiblichen) Familiennachziehenden verläuft recht schleppend.
  - «Integrationsfenster»: Zahlreiche empirische Studien zeigen, dass Massnahmen, welche früh im Integrationsverlauf ansetzen, einen überproportional positiven Effekt erzielen.
  - Spricht für zusätzliche Arbeitsintegrationsmassnahmen beim Zuzug, z. B.
    - Personalisierte Integrationspläne
    - Ausweitung existierender Unterstützungsmassnahmen auf Familiennachziehende (Sprachkurse, Berufs- und Laufbahnberatung, Unterstützung bei Qualifikationsanerkennung, etc.)
- Vermehrte **Bekämpfung von Arbeitsmarktdiskriminierung** nach Herkunft
  - Stellensuchende aus Osteuropa, dem Balkan, Asien und Afrika werden bei der Rekrutierung gegenüber gleichqualifizierten Schweizer Stellensuchenden klar benachteiligt.
  - Das hat hohe volkswirtschaftliche Kosten.

Dr. Michael Siegenthaler  
ETH Zürich  
KOF Konjunkturforschungsstelle  
[siegenthaler@kof.ethz.ch](mailto:siegenthaler@kof.ethz.ch)

Leonhardstrasse 21  
8092 Zürich  
[www.kof.ethz.ch](http://www.kof.ethz.ch)

- **Konjunkturelle Gründe**

- Rasche Erholung der Wirtschaft nach der Pandemie führte zu rekordhoher Nachfrage nach Arbeitskräften

- **Strukturelle Gründe**

- Attraktives Umfeld für internationale Firmen
- Unattraktive Arbeitsbedingungen in gewissen Berufen
- Technologischer Wandel führt zu Verschiebungen in der Nachfrage nach Fähigkeiten
- Demographischer Wandel
- Trend zur Teilzeitarbeit?

# Fachkräftemangel nach Berufen

## Berufe mit der höchsten bzw. tiefsten Vakanzdauer

Der Beruf mit der längsten mittleren Vakanzdauer ist **Heizungsinstallateure.**

Beruf	Durchschnitt (Tage)	20%-Quantil (Tage)	80%-Quantil (Tage)
Heizungsinstallateure	76	25	130
Zimmerleute	76	26	133
Technische Zeichner, Bau	75	28	125
Poliere und Vorarbeiter, onA	73	22	127
Sanitärinstallateure	72	24	114
Bauspengler, Sanitär-/Heizungsinstallateure, onA	71	22	107
Bauingenieure	70	22	113
Bauspengler	68	24	104

Eine von fünf Stellen in diesem Beruf sind im Schnitt 76 Tage online.

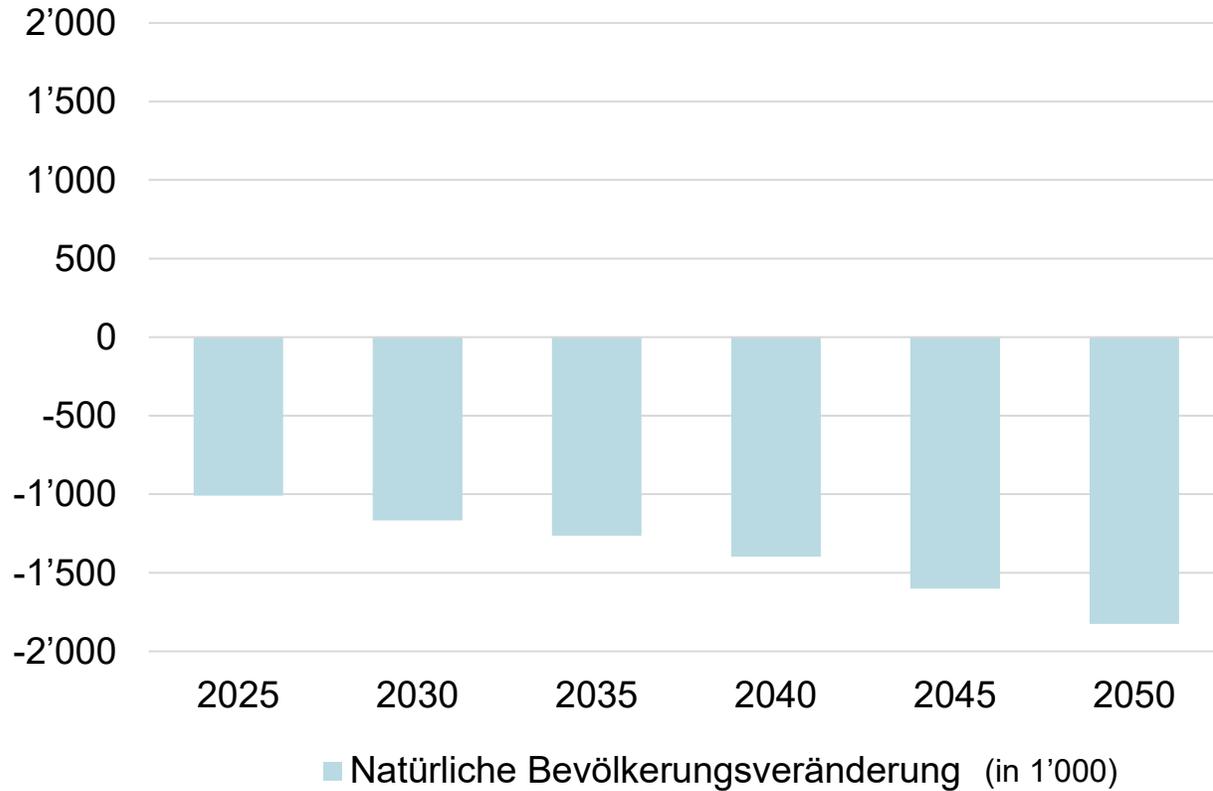


- Durchschnitt
- 80% der Inserate sind mind. X Tage online (20%-Quantil)
- 20% der Inserate sind mind. X Tage online (80%-Quantil)

- Man kann den Fachkräftemangel anhand der **Vakanzdauer von Online-Stelleninseraten** messen: Je höher die Vakanzdauer, desto schwieriger ist es, eine Stelle zu besetzen.
- Der Fachkräftemangel ist in technischen Berufen, die ein EFZ verlangen, am ausgeprägtesten.
- Schnell besetzt sind Stellen für Büro- und Sekretariatsfachkräfte sowie Kassierer\*innen.

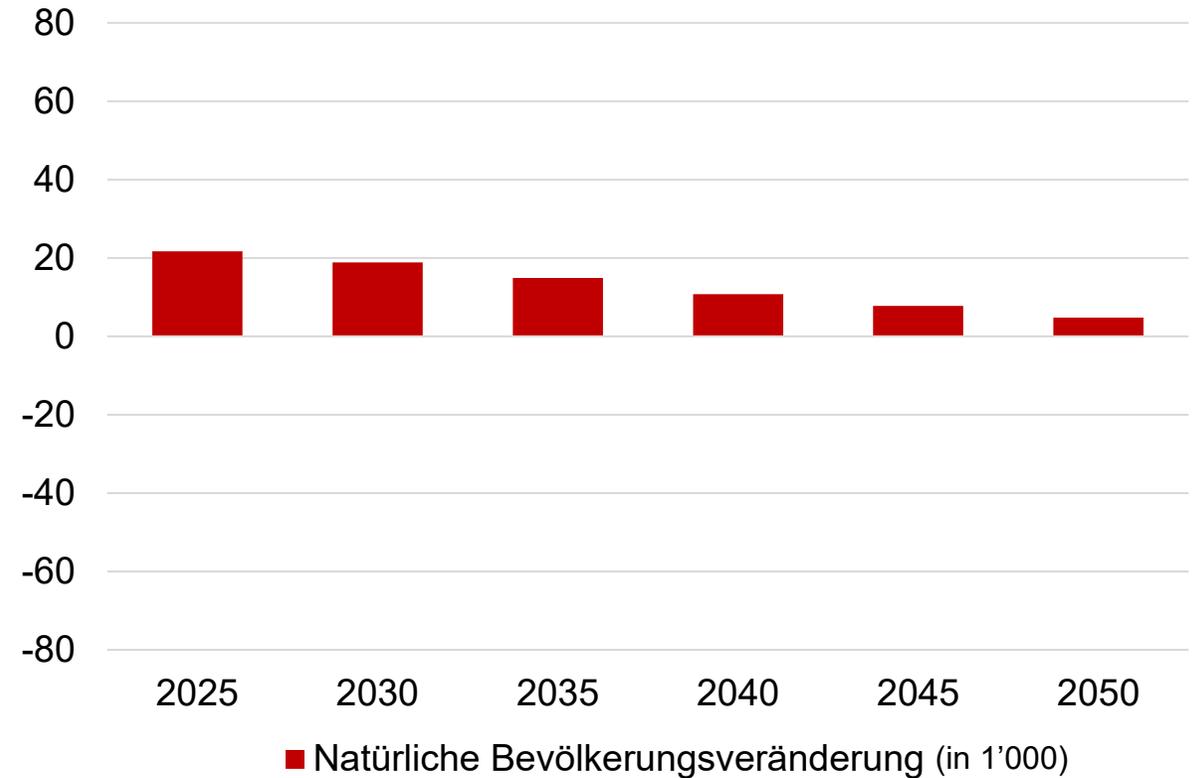
# Demographischer Wandel trifft EU stärker als CH

## EU



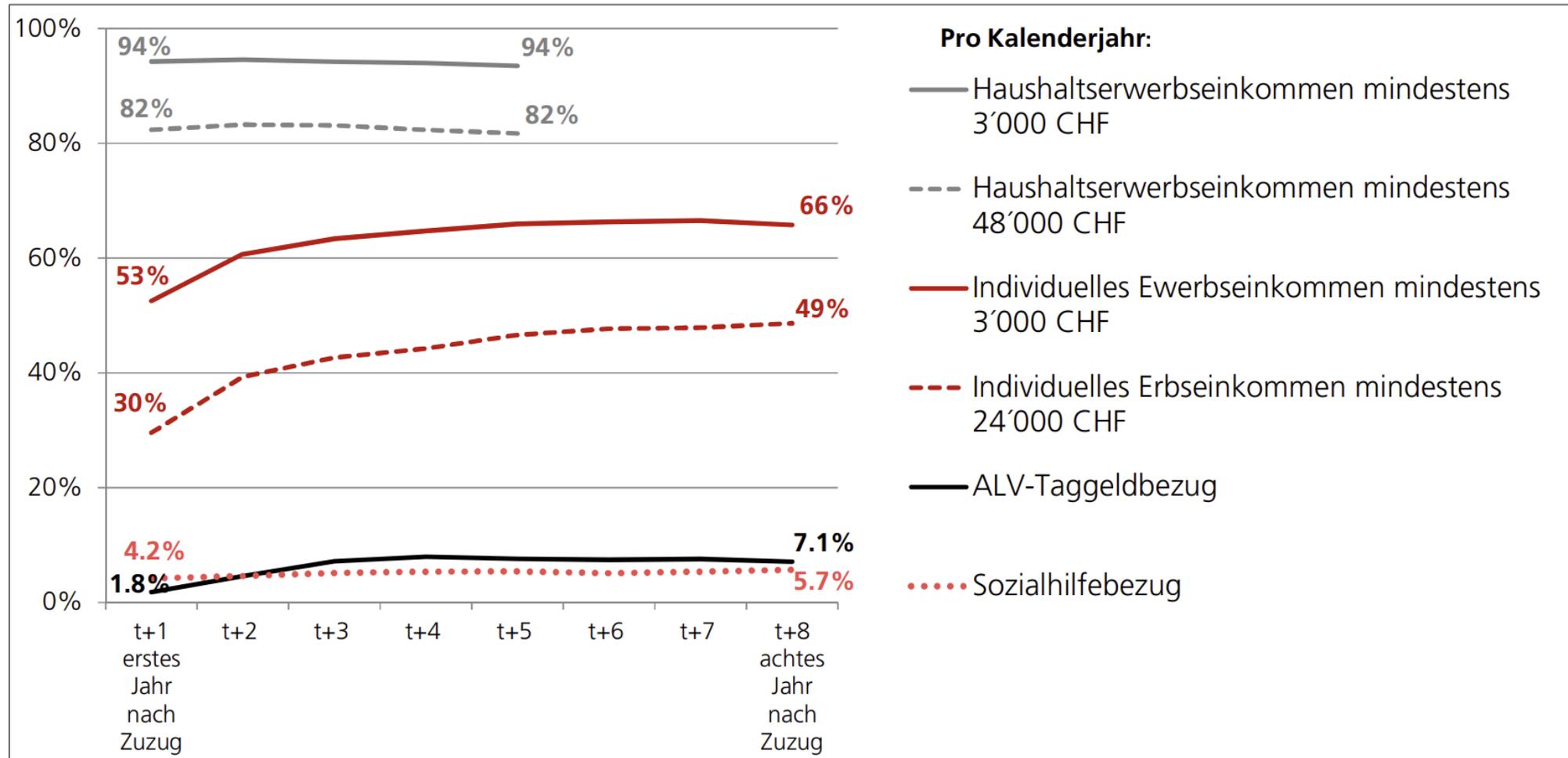
Quelle: Eurostat

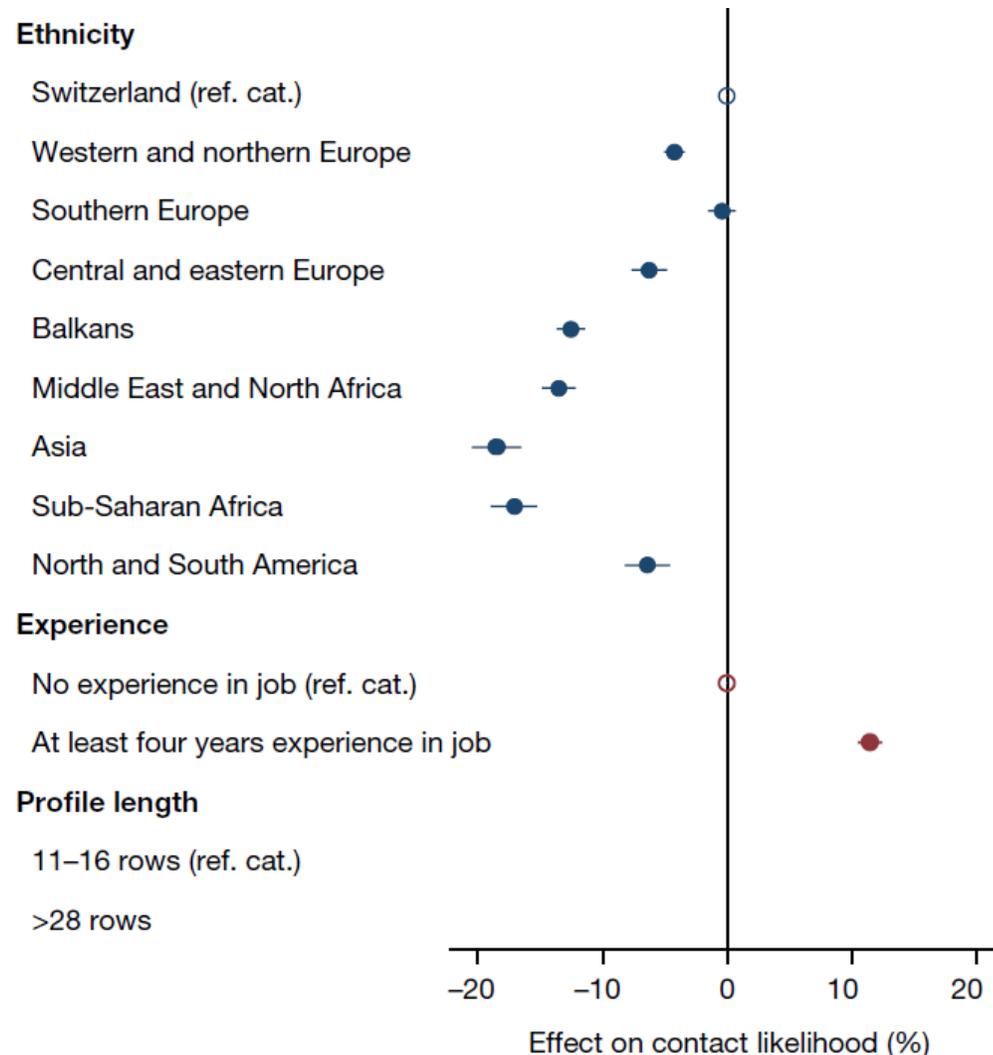
## Schweiz



Quelle: Referenzszenario A-00-2020 gemäss BFS

# Erwerbsverläufe von Zuzügerinnen aus dem Familiennachzug





- Arbeitsmarktdiskriminierung aufgrund von Herkunft ist eine **Verschwendung von Talent**.
- Analyse von Klickdaten von Rekrutierern auf «Job-Room» zeigt **Diskriminierung nach Herkunft** in der Schweiz
  - Diskriminierung: tiefere Kontaktrate nach Herkunft bei sonst gleichen CV-Merkmalen
- Stellensuchende aus dem Balkan, Asien und Afrika haben eine 14% bis 20% tiefere Kontaktwahrscheinlichkeit als gleichqualifizierte Schweizer
  - Effekt besonders gross kurz vor dem Mittag- und Abendessen: zeigt, das Verhalten beeinflussbar ist.