



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Fach- und Arbeitskräftemangel: Chancen dank Zuwanderung

Konferenz der Städteinitiative Sozialpolitik, 15. September 2023

Dr. Simon Wey, Chefökonom Schweizerischer Arbeitgeberverband

Vorgehen

- Situation auf dem Arbeitsmarkt / Arbeitskräftemangel
- Inländische Arbeitskräftepotenziale
- Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und regulatorische Hindernisse
- Sicht Arbeitgebende
- Fazit

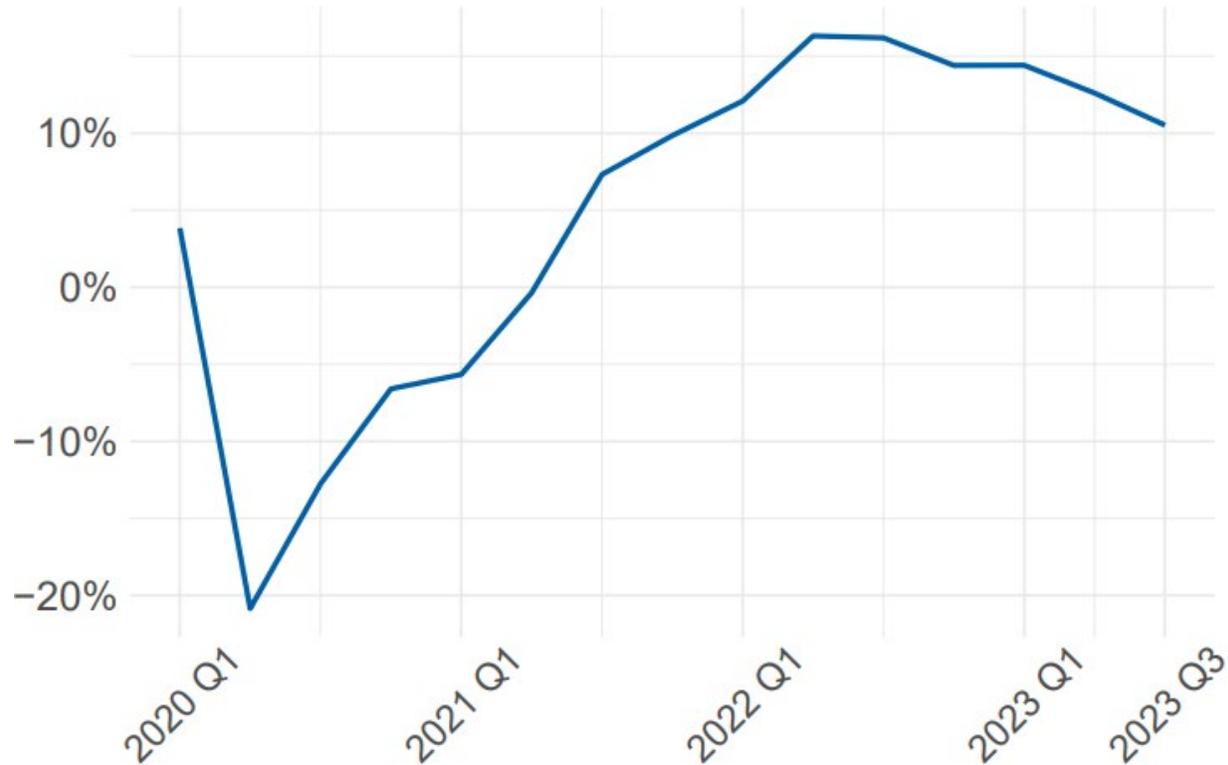


Ausgangslage

- Die Betriebe im Inland kämpfen mit einem stark akzentuierten Arbeitskräftemangel
- Die demografische Entwicklung wie auch das unterdurchschnittliche Wachstum des Arbeitsvolumens führen zu einer Lücke von gegen einer ½ Mio. Arbeitskräften in den nächsten 10 Jahren
- Für den SAV hat die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials Priorität, subsidiär ist die Wirtschaft aber auch weiterhin auf Zuwanderung angewiesen
- Trotz Digitalisierung und Automatisierung wächst die Anzahl Stellen in der Schweizer Wirtschaft rasant (Aufbau von fast einer Million neuer Stellen in den letzten 20 Jahren)



Beschäftigungssituation bleibt angespannt

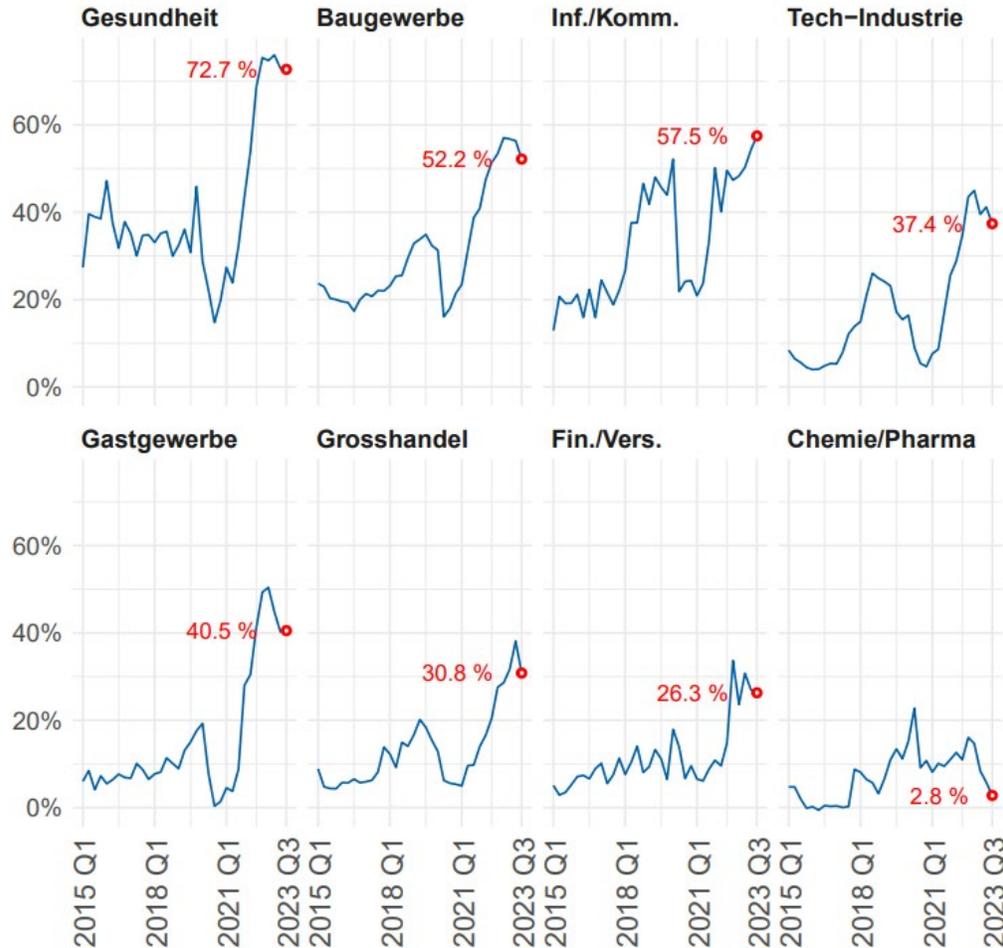


Quelle: KOF

- Gemäss KOF gehen die Betriebe nach wie vor mehrheitlich von einem Stellenaufbau aus
- Wie nachhaltig die Entspannung ist, hängt stark vom weiteren Konjunkturverlauf ab



Arbeitskräfteengpass beeinträchtigt Betriebe negativ

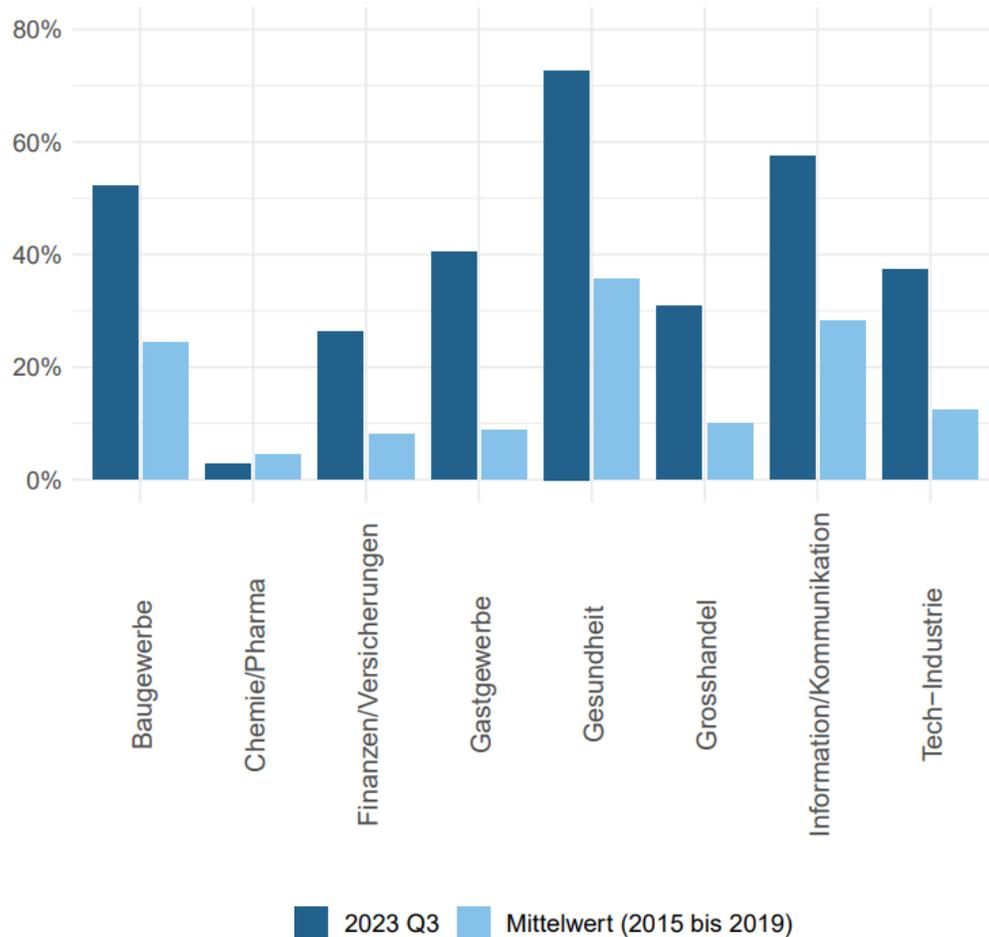


Source: KOF

- Der Anteil Betriebe, die durch den Arbeitskräftemangel im Tagesgeschäft negativ beeinträchtigt sind, hat in den meisten Branchen den Peak erreicht
- Das Thema bleibt jedoch zentral in den Betrieben



Hemmnis Arbeitskräftemangel bleibt zentral



Quelle: KOF

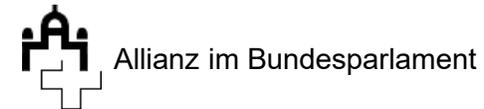
- Der Anteil im Tagesgeschäft vom Arbeitskräftemangel betroffener Betriebe bleibt ungewöhnlich hoch
- Die stärksten Ausschläge im Vergleich zum längerfristigen Mittelwert zeigen sich im Gesundheitswesen (38 PP) sowie dem Bau- (33 PP) und Gastgewerbe (30 PP)



Inländische Arbeitskräftepotenziale

Inländisches Arbeitskräftepotenzial: **Die 5 Potenziale** und die Initiativen des SAV sind:

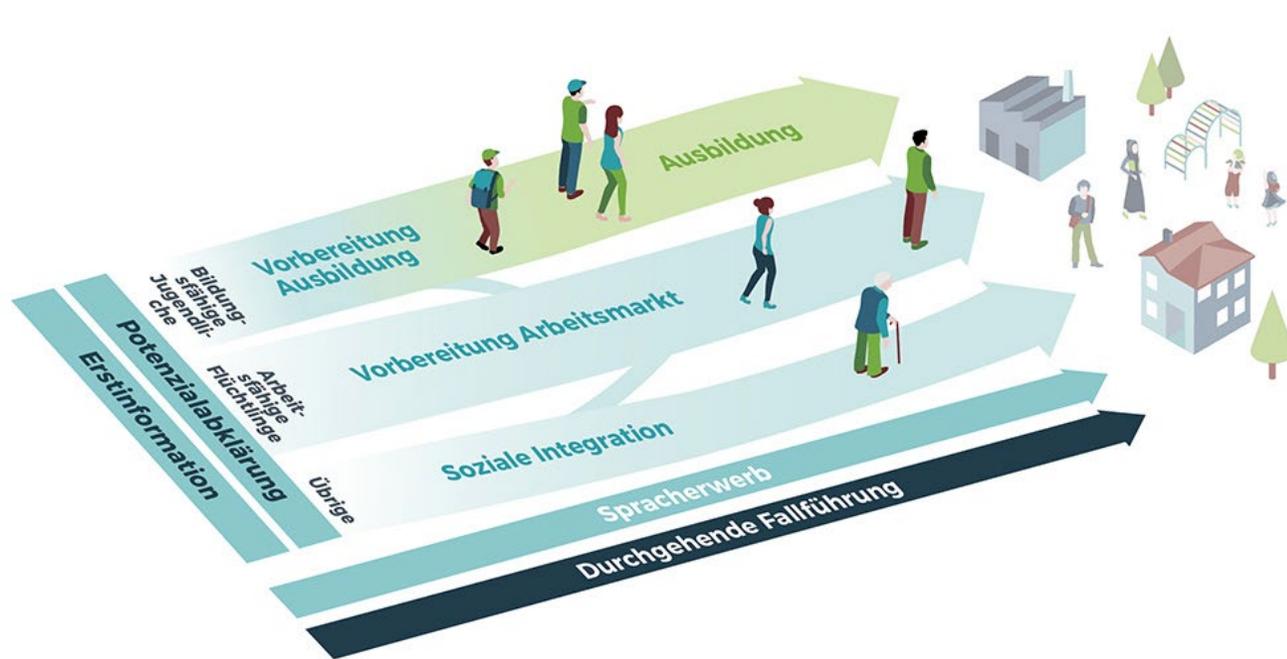
- Jugendliche
- Frauen und insbesondere Mütter
- Ältere Personen
- Gesundheitlich beeinträchtigte Personen
- Vorläufig aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge



Staatssekretariat für Migration SEM



Integrationsagenda des Bundes



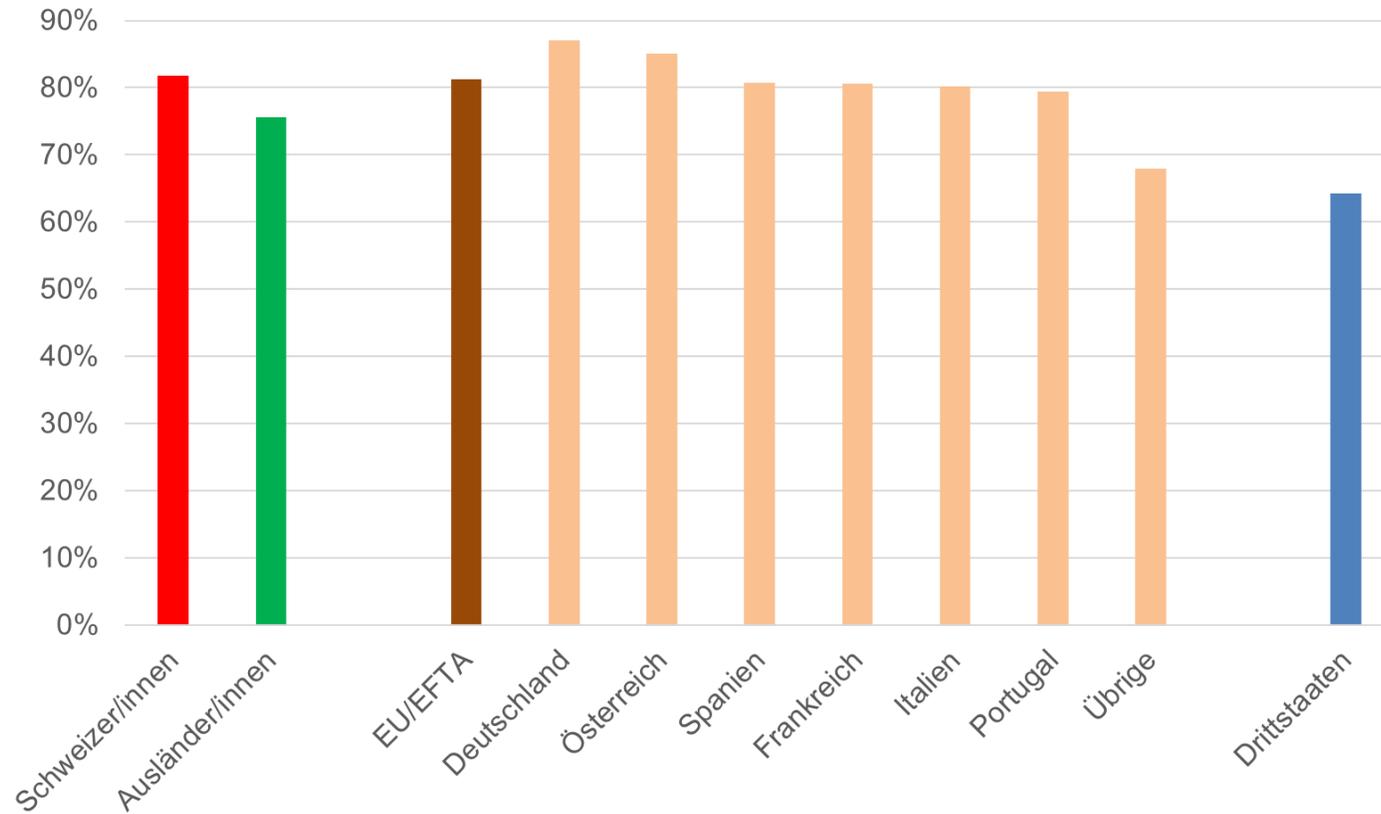
- Persönliche Erstinformation
- Potenziale erkennen und nutzen
- Möglichst rasch die Sprache lernen
- Gezielt begleiten und unterstützen
- Konsequenz fördern und fordern
- Vertraut machen mit den Lebensgewohnheiten in der Schweiz

Quelle: SEM



Erwerbstätigenquoten nach Nationalitäten

(1/2)



- Die Erwerbstätigenquoten variieren abhängig von der jeweiligen Nationalität
- Personen mit Schweizer Nationalität und Personen aus EU/Efta-Ländern sind überdurchschnittlich oft erwerbstätig

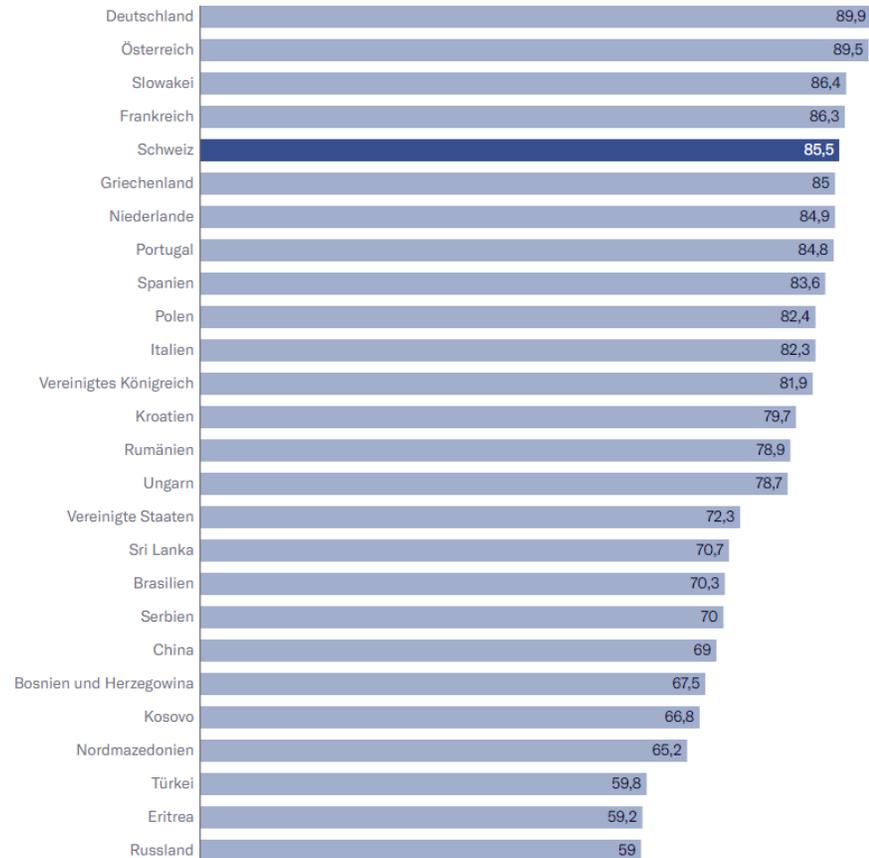


Erwerbstätigenquoten nach Nationalitäten

(2/2)

Deutsche und Österreicher sind sehr häufig erwerbstätig; Russen, Eritreer und Türken haben tiefere Erwerbstätigenquoten

Erwerbstätigenquote nach Nationalität in Prozent



25- bis 64-Jährige, Durchschnitt 2018 bis 2022
Quelle: Bundesamt für Statistik

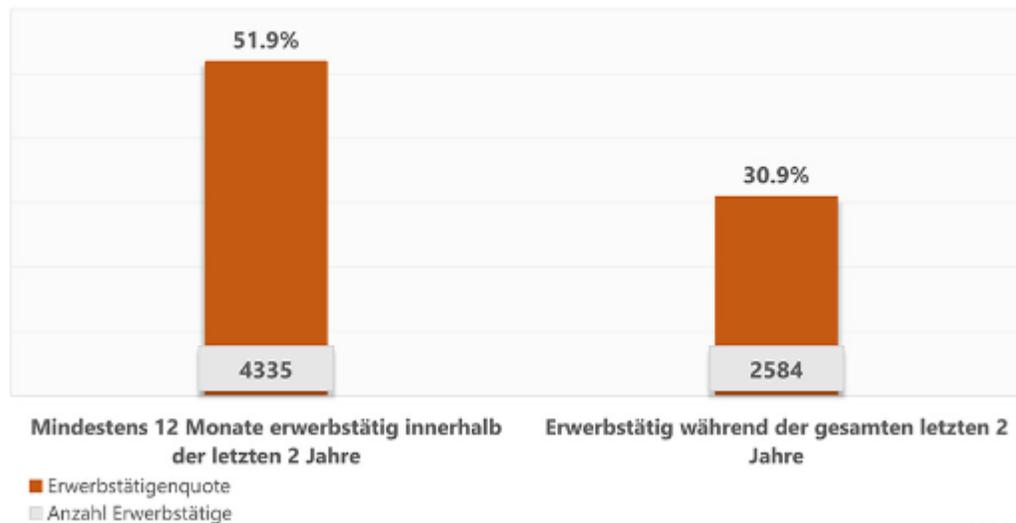
NZZ / sev.

- Die höchste ETQ haben Personen aus Deutschland, die tiefsten jene aus Russland
- Schweizer/innen haben eine tiefere ETQ als Personen aus Deutschland, Österreich und der Slowakei
- Die drei Länder mit den tiefsten ETQ sind die Türkei, Eritrea und Russland



Wie gut und nachhaltig sind Flüchtlinge im Arbeitsmarkt?

Abbildung 5: Dauer der Erwerbstätigkeit von VA/FL mit Einreise 2014 und Alter bei Einreise von 16-55 (n=8350) in den Jahren 2020/21*



Quelle: ZEMIS (SEM)

Quelle: SEM

- Von den 8'350 2014 eingereisten vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen waren
 - 4'335 Personen bzw. 51.9% in den letzten beiden Jahren mindestens 12 Monate erwerbstätig
 - 2'584 Personen bzw. 30.9% von allen 2014 eingereisten Personen waren in den letzten beiden Jahren durchgängig erwerbstätig.



Erkenntnisse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

- Flüchtlinge finden in der Schweiz **nur schlecht eine Arbeit**, und dies auch nach Jahren ihrer Ankunft
→ Schlecht für Geflüchtete und Schweiz
- **Erwerbstätigenquote von Eritreern, Nordmazedoniern, Kosovaren und Bosniern** ist mit 59,2 bis 67,5% deutlich tiefer als jene der Schweizer (85,5%)
- Die Schweiz steht bei der **Integration von Geflüchteten** vergleichsweise schlecht da:
 - Ca. **30% aller Geflüchteten** haben nach **fünf Jahren** eine Beschäftigung, ein Wert vergleichbar mit Deutschland
 - In Ländern wie Norwegen, Dänemark, Grossbritannien, USA und Kanada sind es **40% oder mehr**



Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration

(1/2)

- **Lange Asylverfahren** schaffen Unsicherheit und verzögern die Integration
- Viele der Migrantinnen und Migranten haben **gesundheitliche Probleme** oder sind **traumatisiert**
 - **Motivation zur Erwerbsintegration** fällt schwer
- **Inländervorrang gegenüber Asylsuchenden** in gewissen Kantonen
 - Arbeitgeber muss aufzeigen, dass es **keinen adäquaten Arbeitnehmenden (Schweiz resp. EU)** gibt
 - Durchsetzung des **Inländervorrangs reduziert Erwerbschancen von Geflüchteten** um bis zu 30%
- Flüchtlinge unterliegen zunächst einem **Arbeitsverbot** (kantonal unterschiedlich lange Dauer)
 - Systematisch aufgehoben wurde dieses erstmals bei den **Flüchtlingen aus der Ukraine (Status S)**



Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration

(2/2)

- **Arbeitsmarktintegration wird schwieriger, je länger ein Arbeitsverbot** für die Flüchtlinge dauert
 - Späterer Arbeitsmarkteintritt wirkt sich **nachhaltig negativ** aus
- Schwierig ist zufällige **Verteilung von Flüchtlingen auf die Kantone**
 - Dabei werden **Sprache und berufliche Qualifikation** ignoriert
- Gewisse Kantone vergeben **keine Arbeitsbewilligungen** für Flüchtlinge der Nachbarkantone, **beschränken die Branchen**, in denen Asylsuchende arbeiten dürfen (bspw. Kanton Glarus) oder **untersagen die Selbständigkeit** während des Asylverfahrens
- Für vorläufig Aufgenommene wurden **viele der Restriktionen abgeschafft**, um Sozialleistungen zu senken
- Zudem sind **Empfängerinnen und Empfänger von Sozialhilfe** potenziell unzufrieden
- **Kulturelle Gründe**, die eine Arbeitsmarktintegration erschweren (bspw. die Ansicht, dass **Frauen zu Hause** bleiben sollen)



Sicht der Arbeitgebenden

- Geflüchtete können beitragen, den **Arbeitskräftemangel abzuschwächen**
- Eine **Integration von Asylsuchenden** in den Arbeitsmarkt ist für die Person selbst und die öffentliche Hand ein Erfolg
- Asylsuchende sollen für **einen nachhaltigen Eintritt** in den Arbeitsmarkt die notwendigen **Sprachkenntnisse und Qualifikationen** mitbringen (etwa Integrationsvorlehre)
- Dies bedingt neben einer **prosperierenden Wirtschaft** auch eine **arbeitsmarktorientierte Bildung** für die entsprechenden Personen
- Der Arbeitskräftemangel erhöht die **Konzessionen von Arbeitgebenden** gegenüber Flüchtlingen



Fazit

- Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels wird **jede Arbeitskraft benötigt**, die über die notwendigen Sprachkenntnisse und Qualifikationen verfügt
- Eine **rasche und nachhaltige Integration** von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist **im Interesse aller**
- Unter anderem **kantonale Regulierungen behindern und verzögern** eine rasche Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt
- Die **Verteilung von Geflüchteten** auf Kantone durch den Bund erschwert in vielen Fällen die Arbeitsmarktintegration
- Arbeitgebende sind zunehmend bereit **Konzessionen einzugehen**, jedoch bleibt eine **arbeitsmarktorientierte Bildung** im Vorfeld unabdingbar





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

