

Fachkräftemangel: Was tun?

In sieben Jahren ist der «Peak» der Babyboomer-Generation 65 Jahre alt und ein Grossteil von ihnen geht dann in Pension (Jahrgang 1964). Das, worüber in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit insbesondere im Zusammenhang mit der langfristigen Sicherung der AHV-Finanzierung diskutiert wurde, steht nun kurz bevor. Neben der Finanzierung der AHV erhält nun aber auch eine weitere Herausforderung der Babyboomer-Pensionierungswelle mehr Aufmerksamkeit: der Fachkräftemangel.

M. Buchmann zeigt in «Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Schweizer Arbeitsmarkt»¹ eindrücklich auf, dass «der Austritt der Babyboomer-Generation dank einer positiven Nettozuwanderung zwar mittelfristig noch nicht zu einem schrumpfenden Arbeitsangebot in der Schweiz führt, aber dennoch zu einer deutlichen Verlangsamung des Wachstums. Längerfristig, d.h. ab Mitte der 2040er Jahre, wird, basierend auf den aktuellen demografischen Prognosen das Angebot an Arbeitskräften sogar schrumpfen». Grund dafür sei auch, dass die demografischen Trends in einem Grossteil der entwickelten Länder und insbesondere im grenznahen Ausland der Schweiz sehr ähnlich verlaufen würden. Deshalb werde es schwieriger, den Rückgang der Anzahl Fachkräfte im Inland aufgrund der Pensionierung der Babyboomer-Generation durch Fachkräfte aus dem Ausland zu decken. Dies untermauert H. Budliger in «Peak-Konsum» in derselben Publikation. Für Deutschland werde mit einem Schrumpfen der Bevölkerung ab 2020, für Österreich ab 2024 und für die Schweiz ab 2044 gerechnet. Auch in den anderen OECD-Staaten sei ein Schrumpfen der Bevölkerung absehbar.

Der Fachkräftemangel wird sich also im Vergleich zur aktuellen Herausforderung noch verschärfen. Entsprechend stellt sich umso dringender die Frage, was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aber auch die Politik dagegen unternehmen können. Mit der Reform AHV 21, über die wir am 25. September 2022 abstimmen, rückt ein Thema endlich verstärkt in den Fokus: die stärkere Flexibilisierung der Pensionierung zwischen 63 und 70 Jahren mit besseren finanziellen Konditionen, wenn man über das Alter von 65 Jahren weiterarbeiten möchte. Zusätzlich verstärken sich in der Arbeitgeberwelt die Erkenntnisse, wie wichtig es ist, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Arbeitsmarkt halten zu können. Es zeichnet sich eine Entwicklung hin zu neuen Arbeitsmodellen ab. Hier besteht – bei jenen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die möchten und auch gesundheitlich können – auf jeden Fall noch bedeutendes Potenzial.

Wie stark sich der Fachkräftemangel auf die verschiedenen Branchen auswirkt, hängt von weiteren Faktoren ab. So besteht auch einiges Potenzial bei den Frauen – siehe dazu das Engagement der Arbeitgeber für die Individualbesteuerung und für die Verstärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit verbesserten Angeboten für die familienergänzende Kinderbetreuung. Aber auch die Möglichkeiten einer Branche zu Effizienzsteigerungen und zu mehr Automatisierung beeinflussen die Auswirkung des Fachkräftemangels auf eine Branche. So zeigt die Credit Suisse im Monitor Schweiz «Demografie und Wachstum» (3. Q. 2019) auf, dass Branchen, die heute über viele Fachkräfte aus der Babyboomer-Generation verfügen, gleichzeitig aufgrund der älter werdenden Bevölkerung stark wachsen und wenig Automatisierungsmöglichkeiten haben, besonders stark betroffen sein werden. Dazu gehört beispielsweise das Gesundheitswesen.

Der «Peak» der Babyboomer-Generation geht in sieben Jahren in Pension. Der Fachkräftemangel ist jetzt schon stark spürbar. Die einzelnen Branchen und ihre

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind sehr gefordert. Es braucht all die genannten Massnahmen und die entsprechende Unterstützung der Politik, um die Herausforderung Fachkräftemangel gut meistern zu können.

Saskia Schenker, Direktorin Arbeitgeberverband Basel

¹«Demografie und Wirtschaft», Hrsg. H. Budliger, 2021, Springer Gabler Verlag