

Gute Zeiten für Stellensuchende

In der Gesundheitsbranche, im Detailhandel sowie im Baugewerbe gibt es viele offene Stellen

MARK BAER

Die Zahl der offenen Stellen in der Schweiz steigt weiter an. Die Gesundheitsbranche, der Detailhandel und das Baugewerbe suchen zurzeit am meisten Personal. Wie die Zahlen des Arbeitsmarktdaten-Unternehmens X28 zeigen, fehlen heute auch in Gastronomie und Hotellerie und in der Informatik-Branche jeweils mehr als 1000 Leute (siehe Tabelle).

Ausser im Gastro-Bereich sind in den Branchen mit den meisten offenen Jobs schon seit längerem sehr viele Stellen ausgeschrieben. Die Tendenz sei dabei steigend, sagt X28-Projektleiterin Carole Kläy. Ein deutliches Wachstum sei für diese Branchen schon vor der Pandemie erkennbar gewesen. Da die Anzahl Stellen in den letzten Monaten stetig gestiegen sei, kann man laut der Arbeitsmarktspezialistin davon ausgehen, dass die offenen Positionen im Gesundheitswesen, im Detailhandel und im Baugewerbe nicht besetzt werden konnten.

Händeringend sucht auch der Treuhandsektor nach neuen Mitarbeitern. Laut Oliver Koch von der Personalberatung Koch & Partner sind momentan Stellen für Treuhänder oder bilanz- und abschlussichere Buchhalter sehr schwer zu besetzen. Der Markt sei schon seit sicher acht bis zehn Jahren sehr herausfordernd. In den letzten rund zwei Jahren habe sich die Situation aber noch einmal deutlich verschlechtert. «Der Markt ist komplett ausgetrocknet.»

Jetzt sind die Firmen gefordert

Auch an Fachkräften im Informatikbereich herrscht seit vielen Jahren ein akuter Mangel. Die Pandemie scheint zu einer Beschleunigung der digitalen Transformation geführt zu haben. «Dies dürfte einen zusätzlichen Anstieg in der Nachfrage nach Informatikern verursachen», sagt Yanik Kipfer vom Stellenmarkt-Monitor Schweiz. Die Zahl der Studierenden an der ETH Zürich steigt bereits seit Jahren. Das Informatikstudium gehört heute neben Maschinenbau und Architektur zu den beliebtesten Studiengängen. Studierende im Bereich Informatik sind heiss umworben. Laut einer Studie von ICT-Berufsbildung Schweiz werden bis zum Jahr 2030 im ICT-Berufsfeld weitere 119 600 Fachkräfte benötigt.

Unternehmen müssen sich einiges einfallen lassen, um für Fachkräfte interessant zu sein. Gelockt wird beispielsweise mit flexiblen Arbeitsmodellen, Benefits oder höheren Löhnen. Das Zürcher Startup Verity sucht wegen des Mangels an geeignetem Personal aktiv nach Kandidaten im Ausland. «Seit Anfang 2022 sind 30 Prozent unserer neuen Mitarbeitenden aus verschiedenen Ländern in die Schweiz gezogen», sagt Sigrid Neeskens, Head of People & Culture beim Lösungsanbieter für automatisierte Lagerbestandsverfolgung.

Die Saläre des Unternehmens aus Zürich-Oerlikon seien durchaus wettbewerbsfähig, sowohl im Schweizer Markt also auch international. Man könne zwar nicht mit den Gehältern der Tech-Giganten wie Facebook, Apple oder Google konkurrieren. Stattdessen fokussiere sich Verity auf andere Begünstigungen: «Wir bieten beispielsweise ein Erfolgsbeteiligungsmodell in Form von Mitarbeiteroptionen an.» Sehr beliebt sei das «Flexwork»-Modell: «Es gibt keinen Zwang, ins Büro zu kommen, und auch keine Präsenzzeiten», sagt Neeskens.

Auch die Art und Weise, wie Firmen heute Inserate erstellen, verändert sich aufgrund des Fachkräftemangels immer mehr. In den Stellenanzeigen der Swisscom beispielsweise stehen nicht mehr die Job-Anforderungen, sondern die Aufgaben der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus. Wer beim Telekommunikationsunternehmen eine Lehrstelle sucht, muss nicht einmal mehr ein Schulzeugnis einreichen. «Damit kein Talent übersehen wird», konzentriert sich die Swisscom neu auf die Fähigkeiten und nicht mehr auf die Noten einer Person.



Mütter, die nach Jahren in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, haben heute bessere Karten als früher.

SASCHA STEINBACH / EPA

«Es wird immer mehr auf Einstellung und Persönlichkeit gesetzt als auf die Fachkompetenzen, die gelernt werden können», sagt Jessica Silberman Dunant. Laut der Präsidentin von HR Swiss, dem nationalen Berufsverband für Human Resources Management, wird heute vor allem auf Lernbereitschaft, Anpassungsfähigkeit oder Teamverhalten geachtet. Das Kinderspital Zürich hat für Pflegefachpersonen vor einiger Zeit die Schnellbewerbung eingeführt. Ganz unkompliziert wird hier auf ein Bewerbungsschreiben oder den Lebenslauf verzichtet. Beim Kispri bewirbt man sich mit nur fünf Klicks.

Dann geben immer mehr Unternehmen den Lohn bekannt, den sie für einen bestimmten Job bereit sind zu bezahlen. Auf der Website jobs-mit-gehaltsangabe.ch können solche transparenten Firmen gesucht werden. Bei immer mehr Unternehmen gehört Home-Office mittlerweile zum Standard. Unter home-office-stellen.ch findet man eine Übersicht dazu.

Ein weiterer Ansatz, um bei Stellensuchenden oder absprungwilligen Angestellten zu punkten, ist ein flexibles Arbeitszeitmodell. Vermehrt suchen Leute nämlich Teilzeitstellen. Das entsprechende Angebot im Markt ist hingegen noch überschaubar.

Auf Weiterbildung setzen

Um offene Stellen in der Zukunft schneller zu besetzen, empfiehlt Silberman Dunant, in die Aus-, Weiter- und Umbildung zu investieren. Arbeitgeber seien durchs Band viel zu fest auf Leute fokussiert, die sofort eingesetzt werden könnten. Es stimme zwar, dass Lehrstellen viele Ressourcen bräuchten. Letztlich würde es sich aber lohnen, Geld und Zeit in neue Mitarbeitende zu investieren, «und zwar unabhängig vom Alter». Auch ältere Angestellte solle man immer wieder in die Weiterbildung schicken. «Denn aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung wandeln sich alle Berufe kontinuierlich», führt die HR-Expertin aus.

Zu regelrechten Magneten würden Firmen mutieren, die ihrem Personal Mitsprachemöglichkeiten offerierten. «Besonders die Jungen möchten heute mitreden», sagt die HR-Verbandspräsidentin. Die Nachwuchskräfte von morgen lehnten starke Hierarchien ab. Laut Silberman Dunant gibt es weitere Punkte, die für Personen aus der Generation Z sehr wichtig sind: Wer sind meine Kolleginnen und Kollegen? Wie komme ich mit der Chefin aus, und wie stark wird meine Arbeit geschätzt? Für immer mehr Menschen seien neben der Mitbestimmung

auch Selbstverwirklichung und gewisse Freiheiten extrem wichtig.

Tatsächlich setzen fast 50 Prozent der Unternehmen in der Eigenwerbung vor allem auf Autonomie in der Arbeitsgestaltung. Dies zeigt eine Studie des Outplacement-Anbieters von Rundstedt und der Fachzeitschrift «HR Today». Starke Firmenwerte, die Sinnhaftigkeit einer Arbeit, eine starke Teamkultur, flexible Arbeitszeiten und die freie Wahl des Arbeitsortes werden in Inseraten ebenfalls betont. Aufgrund des Überangebots an freien Stellen haben sich auch die Chancen von älteren Menschen stark verbessert. Heute können auch die über 55-Jährigen wieder schneller und einfacher Tritt im Arbeitsmarkt fassen.

Jährlich einmal extern bewerben

Der Fachkräftemangel hat zu weiteren wichtigen Veränderungen geführt: Finden Firmen heute keine passenden Kandidaten, werden gewisse Anforderungen aufgeweicht. Insgesamt gaben von fast 1000 befragten HR-Managern 79 Prozent an, ihre Vorgaben für ein Jobprofil nach langer Suche anzupassen. Immer öfter werden auch Kandidaten in Betracht gezogen, die vor zwei Jahren noch als «benachteiligt» galten. So nimmt beispielsweise das Interesse an Müttern zu, die es nach über zehn Jahren stellenloser Familienarbeit wieder in den Arbeitsmarkt zieht. Auch Quereinsteiger erhalten aufgrund des Fachkräftemangels wieder häufiger Chancen auf eine Einstellung, wie die Von-Rundstedt- und «HR Today»-Studie zeigt.

Für Angestellte bedeutet die aktuelle Situation, dass sie eine starke Verhandlungsbasis haben und durchaus mehr Gehalt und Verantwortung einfordern können. Laut der eben erwähnten Arbeitsmarkstudie sind Arbeitgeber heute bereit, für Wunschkandidaten durchschnittlich 10 bis 12 Prozent mehr Salär als vorgesehen zu bezahlen. Die Bewerbungsexpertin Selma Kuyas empfiehlt, sich mindestens einmal pro Jahr extern zu bewerben. «Das Schlimmste, was passieren kann, ist, dass man seinen Traumjob findet», sagt sie. Eine jährliche Bewerbung helfe auch, eine bessere Verhandlungsbasis bei internen Gehaltsverhandlungen oder Beförderungswünschen zu haben. «Denn mit einem Jobangebot in petto lässt es sich viel selbstbewusster verhandeln.»

Laut Kuyas wurde «Job-Hopping» früher als Risikofaktor eingestuft: keine Loyalität, schnell gelangweilt, mangelndes Durchhaltevermögen oder schwierige Persönlichkeit. Dies habe sich geändert. Heute könne der häufige Stellenwechsel neu interpretiert werden: als

Zeichen für Flexibilität, Wissbegier, Weiterentwicklung oder Anpassungsfähigkeit. Wer aber jeweils nur wenige Monate beim selben Arbeitgeber bleibt und nach kurzer Zeit immer wieder wechselt, werde im Bewerbungsgespräch dazu Stellung beziehen müssen. «Es muss aber nicht zwingend daran liegen, dass mit dem Bewerber etwas nicht stimmt, sondern kann eben auch ein Hinweis darauf sein, dass sie oder er immer noch auf der Suche nach der passenden Unternehmenskultur oder Aufgabe ist», analysiert die 45-jährige Coaching-Frau.

Wer lohnässig weiterkommen will, ohne die Stelle zu wechseln, sollte laut Selma Kuyas nicht einfach nur nach mehr Gehalt fragen. Anstatt mit der Teuerung zu argumentieren, müsse man plausibel aufzeigen, dass es sich fürs Unternehmen lohne, in diesen Mitarbeitenden zu investieren. Ist die Kundenzufriedenheit gestiegen? Wurde ein Projekt günstiger und schneller abgeschlossen? Diese Beweise gelte es zu sammeln, um mit Aussichten auf Erfolg in die Verhandlung zu gehen.

Die möglicherweise bevorstehende Konjunkturabkühlung sollte laut Yanik Kipfer dafür sorgen, dass die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften früher oder später abnimmt. Der Zenit auf dem Stellenmarkt scheint bereits erreicht zu sein. Der Adecco Group Swiss Job Market Index stabilisiert sich derzeit auf hohem Niveau. Im dritten Quartal 2022 ist er im Vergleich zum Vorquartal nur noch um 1 Prozent gestiegen. Gegenüber dem Vorjahresquartal beträgt die Zunahme aber weiterhin 15 Prozent.

Offene Stellen nach Branchen in der Schweiz

Angaben auf Websites von Arbeitgebern und Personaldienstleistern im Jahr 2022

Branche	15. 7.	15. 11.
Gesundheitswesen	14 887	15 751
Detailhandel	11 577	14 112
Baugewerbe	12 460	13 265
Gastronomie/Hotellerie	12 875	11 834
Informatik	11 369	10 484
Elektro- und Medizintechnik, Optik	7 340	7 279
Sozialwesen	6 605	7 269
Architektur und Planung	6 451	6 518
Grosshandel	6 593	6 324
Maschinenbau	6 025	6 076
Bildung	5 774	6 004
Öffentliche Verwaltung	4 870	5 974
Rechts- und Unternehmensberatung	5 569	5 238
NPO	4 733	4 897
Finanzdienstleistungen	5 852	4 881
Metallindustrie	4 008	4 011
Verkehr und Transport	3 981	3 986
Pharma und Chemie	3 851	3 786
Lebensmittel	3 258	3 607
Fahrzeughandel und -unterhalt	2 899	3 484

Quelle: X28

Swisscom-Posten als Geschenk?

Bundesrätin Sommaruga wollte wohl ihren Generalsekretär belohnen

STEFAN HÄBERLI, BERN

Simonetta Sommaruga gilt als die Korrektheit in Person. Während andere Bundesräte einander mit Indiskretionen zu schaden versuchten, verzichtete die abtretende SP-Magistratin – soweit bekannt – auf Spielchen. Das halten ihr auch politische Gegner zugute. Seit Christian Levrats Ernennung zum Post-Präsidenten ist ihr Sauberfrau-Image dennoch angekratzt. Dass die Uvek-Chefin dem ehemaligen SP-Präsidenten zu dem gutbezahlten Teilzeitposten verhalf, wurde fast einhellig als Freundschaftsdienst interpretiert. Am Wochenende berichteten die Zeitungen von CH Media nun über einen ähnlichen Fall. Sommaruga habe kurz vor ihrem Abgang den Uvek-Generalsekretär und langjährigen Weggefährten Matthias Ramsauer als Swisscom-Verwaltungsrat installieren wollen.

Verweigerung der Aussage

Als Quelle wird im Bericht «eine mit der Sache vertraute Person» genannt. Die NZZ konnte am Montag nicht restlos klären, ob die Schilderung zutrifft. Eine Person bestätigte den Sachverhalt allerdings. Das Uvek selbst brachte kein Licht ins Dunkel. Eine Sprecherin betonte: «Bundesrätin Sommaruga hat keinen Antrag betreffend Generalsekretär als Bundesvertreter gestellt, und sie wird auch keinen solchen Antrag stellen.» Auf die Rückfrage, ob je erwogen worden sei, Ramsauer in den Swisscom-Verwaltungsrat zu entsenden, ging das Departement nicht ein. Man habe den Ausführungen nichts beizufügen, hiess es knapp. Ein klares Dementi tönt anders. Aus Krimis weiss man handkehrum: Eine Verweigerung der Aussage ist noch kein Geständnis.

Unbestritten ist: Wenige Tage nach ihrer Rücktrittsankündigung führte Sommaruga ein Gespräch mit Renzo Simoni. Dieser gehört seit 2017 als Vertreter des Bundes dem Swisscom-Verwaltungsrat an. Sommaruga eröffnete Simoni, dass er seinen Posten räumen müsse. Der deklarierte Grund: Er habe eine zu grosse Distanz zum Parlament und zur Verwaltung. Das wollte Simoni nicht auf sich sitzenlassen. Der 61-Jährige wehrte sich in einem Brief an Sommaruga und Finanzminister Ueli Maurer gegen seine Absetzung. Er habe weder von Parlamentariern noch von seinen Ansprechpartnern in der Bundesverwaltung ein negatives Feedback erhalten – und wolle bis zu seiner ordentlichen Pensionierung weitermachen.

Konzern hält sich bedeckt

Die Aktion war offensichtlich nicht mit der Swisscom abgesprochen. Verwaltungsratspräsident Michael Rechsteiner reagierte mit einem Schreiben an alle sieben Bundesräte. Darin drückte er zwar seine Wertschätzung für Simoni aus. Zugleich konstatierte er aber, dass «eine direkte Interessenvertretung des Bundes durch Renzo Simoni kaum wahrgenommen» worden sei. Er bedaure, wie sich die Situation entwickelt habe und wichtige Geschäfte durch Einzelinteressen allenfalls negativ beeinflusst werden könnten. Was das im Klartext heisst, ist unklar. Die Swisscom wollte dazu keine Stellung nehmen. Der Bundesvertreter im Verwaltungsrat werde gemäss Statuten nicht von der Generalversammlung gewählt, sondern vom Bund ernannt. Das Unternehmen äussere sich nicht zum Vorgehen des Bundesrates.

Dass Weggefährten von Bundesräten mit Pöstchen bei Staatskonzernen oder in Bundesämtern belohnt werden, gehört in Bern zum Courant normal. Diese Praxis ist bei allen Regierungsparteien verbreitet. «Die anderen tun es auch» ist allerdings kein besonders stichhaltiges Argument. Sollte Sommaruga tatsächlich versucht haben, in einer Last-Minute-Aktion ihren Generalsekretär in den Swisscom-Verwaltungsrat zu hieven, wäre das Bild der integren Landesmutter kaum noch haltbar. Sie stünde als ganz normale Politikerin da.