



KONSUMENTEN- STIMME

Fakten, Zahlen und Hintergründe

04/23



Thema im Fokus:

Fachkräftemangel

Editorial



Felix Schneuwly
Head of Public Affairs

Der Fachkräftemangel – insbesondere im Gesundheitswesen – ist eine grosse Herausforderung. Wie sie zu bewältigen ist, schildern drei neue Nationalratsmitglieder mit Potenzial, sich wohltuend vom Durchschnitt der Parlamentsmitglieder abzuheben.

Der Fachkräftemangel ist eine bedeutend angenehmere Herausforderung als eine hohe Arbeitslosenquote. Wenn wir die Herausforderungen aber nicht rasch mit schlanker und intelligenter Regulierung, d.h. mit guten Rahmenbedingungen für die Wirtschaft, anpacken, riskieren wir, Wohlstand und Innovationskraft zu verlieren.

die grafik

Vergleich zwischen tatsächlichen Arbeitsstunden (bezahlte Arbeit) und Freiwilligenarbeit:

7,922 Milliarden

tatsächliche Arbeitsstunden im Jahr 2022

Stunden per Woche: **31h/ Arbeitsstelle**

2022	7,922 Milliarden (+1.3%)
2021	7,819 Milliarden



Quelle: Bundesamt für Statistik, [Freiwilligenarbeit](#) vs. [tatsächliche Arbeitsstunden](#)

die zahl

619 Millionen

Stunden Freiwilligenarbeit wurden in der Schweiz geleistet
(im Jahr 2020)



Die Autoren

Isabelle Chappuis
Nationalrätin
→ Seite 4

Die Schweiz muss in der Bildung unbedingt mehr auf Kreativität, kritisches Denken und fachübergreifende Fähigkeiten setzen, um die Menschen fit für eine sich rasch und ständig weiterentwickelnde Berufswelt zu machen, fordert **Isabelle Chappuis**, die in diesem Bereich forscht.

Bettina Balmer
Nationalrätin
→ Seite 6

Bettina Balmer sieht Lösungsansätze für den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen langfristig in mehr Prävention sowie in der Ausbildungsoffensive und mittelfristig in steuerlichen Anreizen. Dass auch die massiv zunehmende Regulierungsdichte und Bürokratie Gesundheitsfachleute veranlasst, ihren gelernten Beruf frühzeitig zu verlassen, erwähnt sie nicht.

Simon Michel
Nationalrat und
CEO Ypsomed-Gruppe
→ Seite 8

Simon Michel kennt die Herausforderungen im Bereich der innovativen Medtech-Branche bestens. Der rasche technologische Wandel führt dazu, dass bestimmte Berufe obsolet werden, während neue Fähigkeiten und Qualifikationen erforderlich sind. Die Berufsbildung müsse sich daher rasch und kontinuierlich anpassen, um mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Und was die von Bettina Balmer angesprochene Prävention betrifft, sind gute Bildung auf allen Stufen sowie Chancengleichheit die nachhaltigsten Investitionen.



Arbeitskräftemangel: Was wäre, wenn wir (fast) alles falsch gemacht hätten?



Isabelle Chappuis
Nationalrätin

Als Antwort auf den Arbeitskräftemangel und die künftigen Herausforderungen muss die Schweiz ihr Bildungssystem unbedingt reformieren, wobei Kreativität, kritisches Denken und Querschnittskompetenzen im Vordergrund stehen müssen, um sich effektiv auf eine sich ständig verändernde Berufswelt vorzubereiten.

Wenn regieren bedeutet, vorausschauend zu sein, ist der aktuelle Fachkräftemangel in der Schweiz im Grunde ein Beweis dafür, dass unsere politischen Entscheide der letzten Jahre gescheitert sind. Es ist nicht so, dass nichts getan wurde oder dass die Zukunft der Beschäftigung in unserem Land niemandem am Herzen liegt, aber wir befinden uns heute auf dem falschen Weg. Dies ist zweifellos darauf zurückzuführen, wie wir die Bedürfnisse der Arbeitswelt von morgen auf der Grundlage des Personalbedarfs von gestern und heute betrachten.

Während wir von einem Arbeitskräftemangel sprechen, der tatsächlich da ist, finden viele arbeitslose Schweizer keine Arbeit. Dieses Paradox ist im Grunde ziemlich bezeichnend für ein «Problem der Reichen». Unser Wohlstand und seine Vollbeschäftigung haben uns einen Luxus beschert, den sich die meisten anderen Länder nicht leisten können: die Anwerbung von fast ausschliesslich hochqualifizierten Fachkräften, oft aus dem Ausland.

Mit einem stärkeren Fokus auf Berufsbildungswege (Lehre, Ausbildung in sehr anspruchsvollen Berufen) hat unsere Ausbildungspolitik (und damit Beschäftigungspolitik) versucht, den Bedürfnissen der heutigen Wirtschaft gerecht zu werden, und vergisst letztendlich die Bedürfnisse der Wirtschaft von morgen. Denn auch wenn wir nicht mit Sicherheit vorhersagen können, wie die Welt der Zukunft aussehen wird, zeichnet die technologische Beschleunigung, die wir erleben, die Konturen einer Arbeitswelt vor, in der bereichsübergreifende Kompetenzen und Generalistenprofile stark gefragt sein werden.

Im Jahr 2023, mit der Beschleunigung der Technologie, dem Aufkommen neuer globaler Technologieakteure und dem Niedergang der alten Wirtschaftsakteure, wurden die Karten der Macht sowohl wirtschaftlich als auch geopolitisch neu verteilt. Die Nationen sind mit einer Bedrohung ihrer nationalen Sicherheit und insbesondere ihrer wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit konfrontiert: dem «Krieg um Talente» in einem zunehmend dematerialisierten, digitalisierten und virtuell erweiterten Umfeld. In diesem Krieg, wie in allen Kriegen, wird Bildung unsere erste Verteidigungslinie sein.

Wir befinden uns in einer entscheidenden Transformationsphase in der Bildung. In einer sich rasch verändernden Welt gilt es, unsere Bildungssysteme zu reformieren, neue Lehrmethoden einzuführen und künftige Generationen auf bisher unbekannte Herausforderungen vorzubereiten. Für die Schweiz bedeutet das, visionäre und nachhaltige Bildungsstrategien zu entwickeln, die für ihre wirtschaftliche und soziale Stabilität entscheidend sind.

« Der «Krieg um Talente» ist eine Bedrohung für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und die nationale Sicherheit. »



Bildung ist das Rückgrat der Wirtschaft und der sozialen Stabilität und damit unserer Sicherheit. Länder, welche die derzeitige Welle der Innovation und technologischen Beschleunigung zu nutzen wissen, werden wirtschaftliche und militärische Vorteile gegenüber potenziellen Konkurrenten genießen. Eine der wichtigsten Stärken bei der Schaffung eines innovationsfördernden Umfelds war und ist das Vorhandensein eines stabilen nationalen Talentpools mit den entsprechenden Kompetenzen; die Fähigkeit des Landes, die klügsten Studenten, Ingenieure und Wissenschaftler aus der ganzen Welt anzuziehen, gehört ebenso dazu. Es ist daher unerlässlich, innovative und ehrgeizige Bildungsinitiativen zu starten, um die Arbeitnehmenden von heute auf eine völlig neue Welt vorzubereiten, in der Arbeit eine andere Bedeutung haben wird.

Bildung kann nicht mehr nur als Vorbereitung auf traditionelle und aktuelle Jobs gesehen werden. Wir müssen unbedingt einen ganzheitlichen, umfassenden Ansatz in unser Bildungssystem integrieren, der Kreativität, kritisches Denken und eben diese Querschnittskompetenzen fördert, um unsere heutigen Studierenden und Auszubildenden auf eine sich ständig verändernde Berufswelt vorzubereiten.



Wie weiter mit dem Fachkräftemangel?



Bettina Balmer
Nationalrätin

Die Gesundheitsberufe führen das Fachkräftemangel-Ranking an. Im Spannungsfeld zwischen demografischem Wandel und ausgetrocknetem Arbeitsmarkt ist dies keine günstige Ausgangslage. Welche Rezepte helfen, den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zu beseitigen?

Zusammen mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz am Soziologischen Institut der Universität Zürich veröffentlicht die Adecco Group Schweiz jährlich eine Studie zum Fachkräftemangel in der Schweiz. Darin führen die Gesundheitsberufe 2022 das Ranking auf Platz eins an, noch vor Entwicklern und Analytikern von Software und IT-Anwendungen und Ingenieuren.

Gleichzeitig steigt die Weltbevölkerung von 8 Milliarden Menschen im Jahr 2022 auf 9,7 Milliarden im Jahr 2050 an. Weltweit vergrössert sich der Anteil der über 65-Jährigen von knapp 10 Prozent auf über 16 Prozent. In der Schweiz zählte man 2022 8,8 Millionen Personen, für das Jahr 2050 rechnet man mit 10,4 Millionen. Davon sollen 2,7 Millionen über 65-jährig sein, einem Anstieg von rund 60 Prozent entsprechend.

Es besteht einerseits eine deutliche Bevölkerungszunahme, vor allem bei älteren Personen, und gleichzeitig finden sich immer weniger Fachkräfte im Gesundheitswesen. Um dieses doppelte Problem zu lösen, muss entweder die Bevölkerung weniger Leistungen beanspruchen, also gesund bleiben, oder es müssen mehr Fachkräfte im Gesundheitswesen rekrutiert werden.

Dass weniger Leistungen im Gesundheitswesen nachgefragt werden, ist angesichts des oben beschriebenen demografischen Wandels unwahrscheinlich. Dennoch lohnt es sich, in die medizinische Prävention zu investieren. Hier sind sowohl Bund als auch Kantone in der Pflicht. Das BAG erwähnt mehrere Projekte zur Prävention auf seiner Webseite. Eine konkrete übergeordnete Strategie lässt sich allerdings nicht finden. Im Strategiepapier Gesundheit 2030 wird unter Punkt 4 lediglich aufgelistet, dass Bürgerinnen und Bürger günstige Bedingungen antreffen sollen, um ein möglichst gesundes Leben zu führen. Zudem wird unter Punkt 4.1 und 4.2 noch speziell hervorgehoben, dass verstärkt auch die Prävention von nicht übertragbaren Erkrankungen sowie die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen beachtet werden müssten. Im Zürcher Kantonsrat ist aktuell ein Konzept zur Gesundheitsförderung und Prävention hängig, welches parteiübergreifend breit abgestützt ist.

Ein zweiter Lösungsansatz ist die Reduktion des Fachkräftemangels, konkret also mehr Fachkräfte ausbilden, rekrutieren und im Beruf halten. Auch hier wäre eine übergeordnete nationale Strategie wünschenswert. Es ist beispielsweise Sache der Kantone, über die Anzahl Studienplätze in der Humanmedizin zu bestimmen. Im Kanton Zürich wurde eine Motion für mehr Studienplätze eingereicht, unter anderem weil in der Schweiz im Vergleich zur EU viel mehr ausländische Ärzte arbeiten: Im Jahr 2022 wurden 1'209 eidgenössische Arztdiplome ausgestellt. Die Anzahl anerkannter ausländischer Abschlüsse betrug im gleichen Jahr 3'053 Diplome. Pflege, Physiotherapie und weitere Berufsgruppen im medizinischen Umfeld



kennen ähnliche Probleme. Die Bezahlung ist in den meisten Berufen per se nicht schlecht, auch wenn gerade bei den niedergelassenen Ärzten der Taxpunktwert seit Jahren nicht erhöht wurde und der Tarif im ambulanten Bereich völlig veraltet ist. Die Zulagen für Schicht- und Nacharbeit sind alles andere als konkurrenzfähig. Weiter wird der Kostendruck im Gesundheitswesen sehr oft an der Front ausgetragen, wo dann das Machbare und Bezahlbare immer weiter auseinanderklaffen. Dies führt zu Stress und einem Arbeitsklima, welches die Fachkräfte aus dem Beruf vertreibt. Die Presse hat dazu kürzlich berichtet: Die Drop-out-Quote nimmt in den Gesundheitsberufen zu. Ferner sind viele Frauen im Gesundheitswesen tätig, eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre hilfreich. So würde beispielsweise die Individualbesteuerung einen Anreiz setzen, auch nach der Mutterschaft weiterhin im Beruf tätig zu sein. Heute fallen nämlich zusätzlich zur Steuerprogression von verheirateten Doppelverdienern auch noch progressive Tarife bei der Kinderbetreuung an und der finanzielle Anreiz einer Erwerbstätigkeit ist somit kaum vorhanden.

Zusammenfassend gibt es verschiedene Ansatzpunkte, um den Fachkräftemangel zu entschärfen. In diesem Artikel konnten einige Möglichkeiten aufgezeigt werden. Der Fachkräftemangel ist definitiv vorhanden und spitzt sich zu. Wir müssen dieses Problem im Auftrag einer guten und bezahlbaren Gesundheitsversorgung dringend gemeinsam anpacken.



Fachkräftemangel bekämpfen: Kooperation in Aktion!



Simon Michel

Nationalrat und
CEO Ypsomed-Gruppe

Bildung – Wirtschaft – Politik

Bereits im 19. Jahrhundert etablierte die Schweiz das duale Bildungssystem, in dem schulische und berufliche Ausbildung kombiniert wurden. Im Laufe der Zeit wurde das System weiterentwickelt, um den Bedürfnissen der Gesellschaft und der Wirtschaft Rechnung zu tragen. Auch in der heutigen Zeit, in der uns der Fachkräftemangel umtreibt, ist dieses System ein Schlüsselement zur Lösung des Problems. Die Schweiz steht jedoch im Bereich der beruflichen Grundbildung vor zahlreichen Herausforderungen.

Auf der Suche nach den Fachkräften von morgen

In den letzten Jahren hat sich die Medizintechnik zu einem bedeutenden Wirtschaftszweig entwickelt. Dieser Aufschwung geht jedoch einher mit einem alarmierenden Mangel an qualifizierten Fachkräften, der die Innovationsfähigkeit und die Qualität der Gesundheitsversorgung gefährdet. Die Human-Resources-Abteilung der Ypsomed-Gruppe steht täglich vor der Aufgabe, zahlreiche Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Dieser Prozess gestaltet sich jedoch nicht nur bei den «Professionals» anspruchsvoll, sondern auch bei den Berufslehren.

Als namhaftes Medizintechnik-Unternehmen hat sich Ypsomed vor Jahren entschieden, eigene Fachkräfte auszubilden und den Bereich berufliche Grundbildung umfangreich auszubauen. Dies mit der Absicht, langfristig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die gewählte Strategie erweist sich jedoch als immer herausfordernder. Die Besetzung der ausgeschriebenen Lehrstellen ist schwierig und gerade in den technischen Berufen gibt es wenige Interessentinnen und Interessenten. Ypsomed und die Medizintechnikbranche sind mit dieser Herausforderung nicht allein. Zahlreiche Unternehmen in verschiedenen Wirtschaftszweigen sehen sich mit derselben Ausgangslage konfrontiert.

Dieses Phänomen kann durch die Beobachtung von gesellschaftlichen Trends erklärt und veranschaulicht werden.

■ Akademisierung

Akademische Ausbildungen werden in der Gesellschaft oft höher geschätzt als berufliche Ausbildungen. Dies führt dazu, dass viele Eltern für ihre Kinder die gymnasiale Maturität mit einem anschliessenden Studium vorsehen. Die Präferenzen und Stärken der Kinder werden dabei oft nicht berücksichtigt.

■ Mangelnde Wertschätzung und Attraktivität von Handwerksberufen

In der Gesellschaft werden Handwerksberufe und andere berufliche Ausbildungen als weniger prestigeträchtig wahrgenommen. Zudem führen finanzielle Aspekte etc. zu geringerer Attraktivität dieser Berufe.



■ Technologischer Wandel

Der rasche technologische Wandel führt dazu, dass bestimmte Berufe obsolet werden, während neue Fähigkeiten und Qualifikationen erforderlich sind. Die Berufsbildung muss sich daher kontinuierlich anpassen, um mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Gemeinsam Lösungen schaffen

Die aufgeführten Trends sind nur drei ausgewählte Aspekte von vielen, welche dazu führen, dass die Berufsbildung im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel zu einem umfangreicheren Projekt für Bildung, Wirtschaft und Politik wird. Die Berufsbildung muss wieder attraktiver werden!

« Die Medizintechnikbranche und die gesamte Schweiz stehen vor der Herausforderung, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden. Hierbei ist die enge Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Politik von entscheidender Bedeutung. »

Wir sehen die Aufgabe aber insbesondere auch bei den Unternehmen selbst, die zusammen mit Wirtschaftsverbänden an der Attraktivität der Berufslehre arbeiten müssen.



Freiwilligenarbeit

Zu Freiwilligenarbeit zählen sämtliche unbezahlte Tätigkeiten für Organisationen, Vereine oder öffentliche Institutionen (institutionalisierte Freiwilligenarbeit) und ebenfalls persönliche, unbezahlte Hilfeleistungen für Individuen, die nicht im gleichen Haushalt wohnen (informelle Freiwilligenarbeit). Freiwilligenarbeit bildet einen Bestandteil des Sozialkapitals und weist auch einen direkten Bezug zur Wohlfahrt auf. 2020 leistete die Wohnbevölkerung der Schweiz in der Woche durchschnittlich 1,6 Stunden an Freiwilligenarbeit.

Herausgeber

comparis.ch
Birmensdorferstrasse 108
8003 Zürich

comparis.ch

Reaktionen

media@comparis.ch

Über comparis.ch

Mit über 80 Millionen Besuchen im Jahr zählt comparis.ch zu den meistgenutzten Schweizer Websites. Das Unternehmen vergleicht Tarife und Leistungen von Krankenkassen, Versicherungen, Banken sowie Telecom-Anbietern und bietet das grösste Schweizer Online-Angebot für Autos und Immobilien. Dank umfassender Vergleiche und Bewertungen bringt das Unternehmen Transparenz in den Markt. Dadurch stärkt comparis.ch die Entscheidungskompetenz von Konsumentinnen und Konsumenten. Das Unternehmen wurde 1996 vom Ökonomen Richard Eisler gegründet.