



## Positionspapier

# Fachkräftemangel im Berggebiet

Stand 6. Juli 2022

### Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel stellt auch für die Berggebiete und ländlichen Räume eine grosse Herausforderung dar. Der demographische Wandel führt zu einem rückläufigen Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Gleichzeitig wächst die Wirtschaft. Die natürliche Bevölkerungsentwicklung und die Wirtschaftsentwicklung laufen immer mehr auseinander. Der Arbeitsmarkt und die Bildungswege der Jugendlichen stimmen auch oft nicht überein. Die Nachfrage nach Fachkräften kann letztlich immer mehr nur durch ausserregionale und ausländische Zuzüge gedeckt werden. Die Corona-Pandemie hat den bereits zuvor bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärft, da viele ausländische Fachkräfte in ihre Heimatländer zurückgezogen sind und nicht mehr in die Schweiz zurückkehren.

Vom Fachkräftemangel sind viele Branchen betroffen. Je nach Branchenstruktur sind die Kantone und Regionen in unterschiedlichen Bereichen betroffen. Die Berggebiete und ländlichen Räumen mit ihrer geringeren Bevölkerungszahl und weniger diversifizierten Wirtschaftsstruktur reagieren sensibler auf Veränderungen als städtische Räume und sind somit vom Fachkräftemangel sehr stark betroffen.

Bund, Kantone, Regionen und Gemeinden sowie die betroffenen Branchen haben den Handlungsbedarf erkannt und schon viele Massnahmen eingeleitet und umgesetzt. Seitens der SAB ist wichtig, dass auf Bundesebene die Rahmenbedingungen richtig gestellt werden. Dafür wird sich die SAB auch in Zukunft einsetzen, zum Beispiel beim Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt und für die Unterstützung von familienergänzenden Leistungen. Innovative Ideen zur Behebung des Fachkräftemangels müssen durch die bestehenden Innovations- und Standortförderinstrumente des Bundes unterstützt und einschränkende Regulierungen abgebaut werden. Wichtig ist zudem, dass die vielen guten Initiativen in den Regionen bekannt gemacht werden und ein Erfahrungsaustausch untereinander stattfindet.

TE/Bern, 6. Juli 2022

## 1. Grundlagen

Für die Erstellung des Positionspapiers wurden verschiedene Grundlagen beigezogen. Dazu gehörten u.a.:

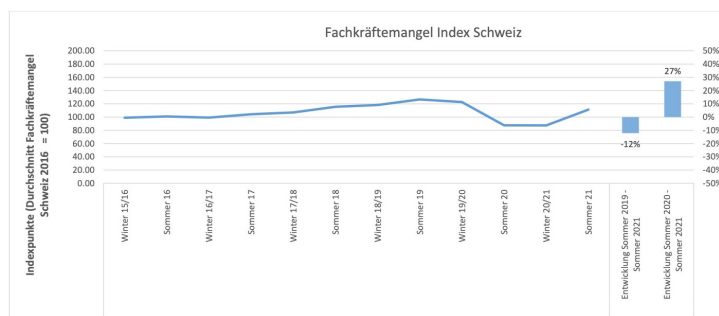
- Grundlagen des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO zur Fachkräfteinitiative des Bundes:  
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Fachkraefteinitiative.html>
- Fachkräfte-Mangel-Index der Universität Zürich:  
<https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/fachkraeftemangel.html>
- Diverse weitere Unterlagen.

## 2. Ausgangslage

Der Fachkräftemangel wird in der Schweiz bereits seit etlichen Jahren thematisiert. Die Gründe für den Fachkräftemangel sind dabei sehr vielfältig. Dazu gehören u.a.:

- der demographische Wandel mit einer tendenziellen Überalterung der Bevölkerung;
- das wirtschaftliche Wachstum und die Veränderungen in der Erwerbsstruktur;
- Einschränkungen in der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte (Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Jahr 2014);
- die zunehmende Ver-Akademisierung verschiedener Berufe.

Die Corona-Krise hat ab März 2020 den schweizerischen Arbeitsmarkt zudem völlig durcheinander gewirbelt. Betroffen war z.B. der Tourismus. Während der Phase des Lockdowns sind viele ausländische Arbeitskräfte in ihre Heimatländer zurückgekehrt und sind seither nicht mehr in die Schweiz zurückgekommen. Andere haben die Branche gewechselt und sind nicht mehr bereit, in der Gastronomie / Hotellerie zu arbeiten. Diese Arbeitskräfte fehlen, so dass Hotels und Restaurants ihren Betrieb einstellen oder die Betriebszeiten reduzieren mussten. Stark betroffen ist auch der Pflegebereich. Zahlreiche Fachpersonen haben auf Grund der während der Pandemie



extrem hohen beruflichen und psychischen Belastung den Beruf aufgegeben. Über 13'000 Pflegefachkräfte fehlen derzeit in der Schweiz, Tendenz stark ansteigend. Bereits jetzt können nicht mehr alle vorhandenen Spitalbetten effektiv belegt werden. Mit dem demographischen Wandel wird der Bedarf nach Pflegeleistungen weiter stark ansteigen.

## 3. Welche Anstrengungen werden bereits unternommen?

Der Bund hatte im Jahr 2011 die Fachkräfte-Initiative FKI lanciert. Die FKI wurde im Jahr 2018 abgeschlossen und in die ordentliche Politik des Bundes überführt. Die FKI fokussierte auf:

- Nach- und Höherqualifizierung der Arbeitskräfte;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus;
- Förderung von Innovationen und Steigerung der Produktivität.

Zu diesen Zielsetzungen wurden zahlreiche Massnahmen eingeleitet. Die betroffenen Branchen haben zudem selber auch Massnahmen sowohl auf nationaler als auch auf kantonaler Ebene ergriffen. Stellvertretend erwähnt seien hier die Bestrebungen von Hotelleriesuisse zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials

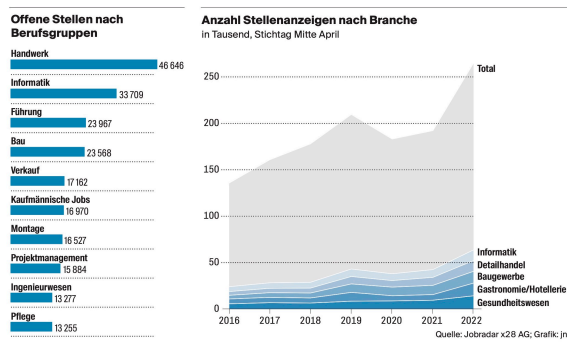
(<https://www.hotelleriesuisse.ch/de/bildung-und-fachkraefte>).

Auf schweizerischer Ebene ist das Problem somit erkannt und viele Massnahmen wurden

eingeleitet. Die Frage stellt sich nun, ob auch eine besondere Betroffenheit der Berggebiete und ländlichen Räume besteht und ob es für diese Gebiete spezifische Massnahmen braucht.

Die Berggebiete und ländlichen Räume sind in grossem Ausmasse abhängig von spezifischen Branchen wie dem Tourismus, der Landwirtschaft, der Industrie und dem Gewerbe. Gerade in diesen Branchen besteht

ein grosser Fachkräftemangel. Zudem trifft der demographische Wandel zuallererst die Berggebiete und ländlichen Räume. Entsprechend hoch ist z.B. der Bedarf nach Fachkräften in Pflegeberufen und einer guten medizinischen Grundversorgung. Der Fachkräftemangel im Tourismus war schon vor der Corona-Krise gross und hat sich seither massiv verschärft. Doch auch in der Landwirtschaft ist der Bedarf gross. So ist es z.B. sehr schwer, qualifizierte Fachkräfte für Käsereien und Metzgereien zu finden. Auch viele Gewerbebetriebe kämpfen mit dem Problem.



Im Oberwallis besteht derzeit eine sehr spezielle Situation mit der Lonza und der Scintilla, welche zahlreiche neue Arbeitsplätze geschaffen haben und die nötigen Fachkräfte aus dem Ausland und der ganzen Schweiz rekrutieren aber auch Fachkräfte von anderen lokalen Firmen abwerben, so dass sich der Fachkräftemangel zu diesen Betrieben verlagert.

Das Beispiel des Oberwallis zeigt, dass die Arbeitsmärkte in den Berggebieten und ländlichen Räumen eher klein sind und deshalb sehr anfällig auf Veränderungen (im positiven oder negativen Sinn) reagieren. Ziel der Wirtschaftspolitik muss denn auch sein, diese Anfälligkeit zu reduzieren, die Wirtschaft zu diversifizieren und möglichst breit aufzustellen (Erhöhung der Resilienz).

Die Wirtschaft in den Berggebieten und ländlichen Räumen besteht aber nicht nur aus den „traditionellen“ Branchen. Gerade die Digitalisierung und die Effekte der Corona-Krise mit einer vermehrten Rückkehr eröffnen neue Möglichkeiten. Dadurch steigt aber auch der Bedarf nach Fachkräften in den MINT-Berufen, insbesondere nach IT-Spezialisten.

#### 4. Position der SAB

Die einzelnen Kantone und Regionen sind auf Grund ihrer Branchenstruktur in unterschiedlichen Bereichen vom Fachkräftemangel betroffen. Es ist deshalb schwierig, national einheitliche Lösungen zu finden. Lösungen müssen vor allem in den Kantonen und Regionen und durch die betroffenen Branchen gefunden werden. Seitens des Bundes muss diese Lösungssuche und die Implementierung der Lösungen aktiv unterstützt werden. Die SAB als nationale Organisation kann die politischen Rahmenbedingungen auf der eidgenössischen Ebene beeinflussen und für einen Erfahrungsaustausch sorgen. Für die SAB stehen deshalb die nachfolgenden Massnahmen im Vordergrund.

1. Das einheimische Arbeitskräftepotenzial muss besser ausgeschöpft werden. Dazu gehört u.a. eine Flexibilisierung des Rentenalters, so dass Personen, welche über das Pensionierungsalter hinaus weiter arbeiten möchten, dies auch tun können.
2. Familienergänzende Betreuungsleistungen in den Berggebieten und ländlichen Räumen müssen ausgebaut werden. Diese Leistungen müssen zudem gezielt im Standortmarketing kommuniziert werden.
3. Die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland in die Schweiz darf nicht weiter erschwert werden.
4. Der schweizerische Arbeitsmarkt in den Grenzräumen ist zudem in hohem Ausmass von Grenzgängern abhängig (320'000 Grenzgänger). In den Grenzräumen muss das einheimische Arbeitsmarktpotenzial aktiviert werden. Der grenzüberschreitende Pendlerverkehr wird zum grössten Teil mit dem Auto bewältigt, was zu entsprechenden Belastungen der Verkehrsnetze führt. Die Angebote im öffentlichen Verkehr (Infrastruktur und Betrieb müssen deshalb in Zusammenarbeit mit den Nachbarländern substanziell ausgebaut werden (vgl. dazu die Ergebnisse des Projektes Crossborder: <https://www.alpine-region.eu/projects/arpaf-crossborder>).

5. Die Grundversorgung in den Berggebieten und ländlichen Räumen muss deutlich gestärkt werden als unerlässlicher Standortfaktor für Bevölkerung und Wirtschaft.
6. Will man neue Fachkräfte in eine Region anziehen, braucht es auch entsprechenden attraktiven Wohnraum. Doch gerade in den Berggebieten und ländlichen Räumen fehlt es vielerorts an Mietwohnungen, die modernen Ansprüchen entsprechen. Die Zweitwohnungsinitiative hat die Situation diesbezüglich zusätzlich verschärft mit unerwünschten Nebenefekten auf den Erstwohnungs- und Mietwohnungsmarkt. Der Wohnraumförderung und einer aktiven Wohnraumpolitik der Gemeinden kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu. BWO und SAB werden im Herbst 2022 dazu einen Leitfaden publizieren. Diesbezüglich spielt auch die Standortpromotion eine wichtige Rolle, welche die Standortvorteile der Regionen in einem umfassenden Sinne vermarkten muss.
7. Die Berufsbildung muss weiter gestärkt werden. Die Kosten für die Lernenden müssen reduziert und dezentrale Ausbildungslehrgänge angeboten werden. Eine Verakademisierung von Berufen muss vermieden und die administrativen Lasten wie z.B. in den Pflegeberufen müssen abgebaut werden, damit diese Berufe wieder an Attraktivität gewinnen.
8. Generell muss die Berufslehre wieder attraktiver werden. Der Einstieg für Quereinsteiger muss erleichtert werden. Das duale Bildungssystem der Schweiz ist vorbildlich und erlaubt es auch Lehrabgängern später noch eine akademische Laufbahn einzuschlagen, falls sie dies wünschen. Dieses Erkenntnis hat sich leider noch nicht überall durchgesetzt. Der Arbeitsmarkt in den Berggebieten und ländlichen Räumen ist vielerorts nicht in Übereinstimmung mit den nachgefragten Ausbildungen. Immer wieder muss festgestellt werden, dass die Eltern ihre Kinder dazu drängen, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Doch bestehen in diesem Fall oft gar keine Beschäftigungsmöglichkeiten in den Heimatregionen und die Jugendlichen sind gezwungen, sich andernorts eine Stelle zu suchen. Es kommt zum Brain Drain. Wer jedoch eine Berufslehre in einer Branche anstrebt, die in der Region stark präsent ist, darf davon ausgehen, mit grösster Wahrscheinlichkeit in dieser Region auch einen sicheren Arbeitsplatz zu finden. Hier ist noch viel Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit nötig. Dazu braucht es eine gezielte Ansprache der Jugendlichen z.B. über Jobbörsen und Schnuppertage sowie auch der Eltern.
9. Innovative Projekte in Zusammenhang mit der Reduktion des Fachkräftemangels sollten (weiterhin) über die Innovationsförderinstrumente des Bundes wie Innosuisse und die Regionalpolitik sowie das Berufsbildungsgesetz unterstützt werden.
10. Die öffentliche Hand (Bund, Kantone, Gemeinden) kann eine Vorbildfunktion einnehmen für familienfreundliche Arbeitsmodelle. Die Digitalisierung ermöglicht zudem neue Arbeitsmodelle (Co-Working Spaces, Homeoffice usw.), die gerade für die Berggebiete und ländlichen Räume sehr attraktiv sind und zu einem Wohnortwechsel in die Berggebiete und ländlichen Räume führen können, so wie es im Zuge der Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 deutlich beobachtet werden konnte.
11. Gerade in den Tourismusregionen ist der Tourismus nicht nur Arbeitsgeber. Die vielfältigen Freizeitmöglichkeiten und gute Erreichbarkeit müssen auch als Trumpffaktor für die Rekrutierung von Fachkräften in Szene gesetzt werden.
12. Praktisch alle Kantone und Regionen haben interessante und vielversprechende Initiativen zur Behebung des Fachkräftemangels lanciert. Damit die Kantone und Regionen voneinander lernen können, sollte der Informations- und Erfahrungsaustausch auf nationaler Ebene intensiviert werden. Die SAB kann dazu u.a. mit der Konferenz der Regionen und anderen Gefässen eine Plattform bieten.