

Studie zum Fachkräftemangel in der Maler- und Gipserbranche

Schlussbericht

Im Auftrag des
Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbands SMGV

Lena Liechti, Markus Schärler

Bern, 23. Dezember 2021

Zusammenfassung

Besteht in der Maler- und Gipserbranche ein Fachkräftemangel? Mit dieser Frage hat sich der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmer-Verband (SMGV) ans Büro BASS gewandt.

Die Frage wurde mit einer Online-Befragung aller Maler- und Gipserbetriebe in der Deutschschweiz im Herbst 2021 beantwortet. Der Fragebogen entstand in Anlehnung an eine Umfrage des Verbands Gebäudehülle Schweiz im Jahre 2019.

Definition Fachkraft

Im Gegensatz zu objektiven Beurteilungskriterien, die sich einzig auf den Berufsabschluss stützen (hat vorgeschriebene Abschlussprüfung abgelegt und ist im erlernten Beruf tätig), haben wir uns für die **subjektive Beurteilung aus Sicht des Unternehmens** entschieden. Eine Fachkraft ist ein/e Arbeitnehmer/in,

- der/die selbständig Arbeiten im zeitlichen Rahmen ausführen kann,
- gute bis hohe fachliche Kompetenz (Berufsausbildung und Berufserfahrung) hat,
- Verantwortungsbewusstsein besitzt und zuverlässig ist.

Teilnehmende Unternehmen

Die Erhebung wurde an rund 4'540 Betriebe aus der Deutschschweiz verschickt, 40% davon sind Mitglieder des SMGV. In die Auswertung konnten **797 Unternehmen** (Rücklaufquote 18%) aufgenommen werden.

Tabelle 1: Betriebsart gemäss Erhebung und Adressverzeichnis des SMGV

Betriebsart	Anzahl gemäss Erhebung	Anteil gemäss Erhebung	Anteil gemäss Adressverzeichnis SMGV
Malergeschäft	447	56%	45%
Gipsergeschäft	122	15%	17%
Mischbetriebe (Maler- und Gipser)	156	20%	26%
Keine Angabe	72	9%	12%

Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021, Adressverzeichnis SMGV; Berechnungen BASS

Die Rücklaufquote ist erfahrungsgemäss bei Kleinbetrieben und Nicht-Verbandsmitgliedern deutlich kleiner als bei mittelgrossen und grossen Unternehmen. Unsere Schätzung zeigt, dass die Unternehmen in der Umfrage rund **42% der Erwerbstätigen** in der Maler- und Gipserbranche der Deutschschweiz abdecken und die teilnehmenden Unternehmen ein repräsentatives Abbild

des Maler- und Gipsergewerbes der Deutschschweiz darstellen (**Tabelle 1**).

Fast die Hälfte der teilnehmenden Betriebe sind Kleinbetriebe mit max. drei Mitarbeitenden, sie repräsentieren jedoch nur 9% der Beschäftigten. Ein weiteres Drittel beschäftigt 4 bis 9 Personen und repräsentiert etwa ein Fünftel der Erwerbstätigen. Mittelgrosse Betriebe mit 10 bis 29 Mitarbeitenden beschäftigen fast die Hälfte der Maler/innen und Gipser/innen, obschon sie nur einen Fünftel aller Betriebe ausmachen. In der Befragung sind nur 41 Betriebe mit 30 und mehr Angestellten vertreten. Sie beschäftigen rund ein Viertel aller Maler und Gipser/innen (**Tabelle 2**).

Tabelle 2: Betriebsgrösse und geschätzte Anzahl Beschäftigte

Grössenklassen (Erhebung)	Betriebe		Mitarbeitende	3 Grössenklassen (Analysen)
1 bis 3 MA	337	42%	674	Kleinbetriebe (1-9 MA)
4 bis 9 MA	265	33%	1'590	
10 bis 29 MA	154	19%	3'080	Mittlere Betriebe (10-29 MA)
30 bis 49 MA	28	4%	1'120	Grossbetriebe (30+ MA)
ab 50 MA	13	2%	780	

Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Malergeschäfte sind in den allermeisten Fällen (85%) Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Nur sehr selten beschäftigen Malerbetriebe 30 Mitarbeitende oder mehr. Demgegenüber sind Mischbetriebe und Gipsergeschäfte deutlich häufiger Grossbetriebe.

Die befragten Betriebe sind am häufigsten in der Region Zürich (231 Betriebe), der Zentralschweiz (149 Betriebe), der Bodenseeregion (124 Betriebe) und im Aareland (110 Betriebe) tätig.

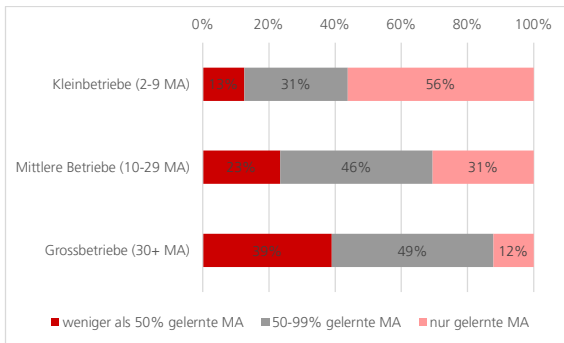
Mitarbeitende im operativen Bereich

In mehr als der Hälfte der kleinen Betriebe sind ausschliesslich gelernte Maler/innen und Gipser/innen im operativen Geschäft tätig und nur in wenigen Kleinbetrieben haben weniger als die Hälfte eine Berufsausbildung (**Abbildung 1**). In den Grossbetrieben ist der Anteil der Mitarbeitenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 39% deutlich höher.

In den kleinen und mittelgrossen Betrieben haben 78% bzw. 72% der im operativen Tagesgeschäft tätigen Mitarbeitenden den Beruf als Maler/in oder Gipser/in gelernt, in den Grossbetrieben (30+ MA) sind es mit 57% deutlich weniger.

Zusammenfassung

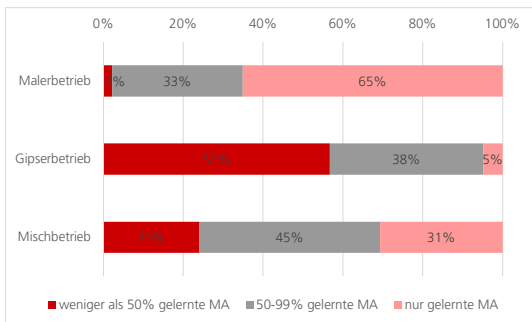
Abbildung 1: Anteil gelernte Mitarbeitende im operativen Tagesgeschäft nach Betriebsgrösse (ohne Einpersonetriebe)



Basis: Betriebe ab 2 MA (N=610). Quelle: Unternehmensbefragung Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Gipserbetriebe beschäftigen deutlich häufiger ungelernete (branchenfremde) Mitarbeitende und seltener Fachkräfte (**Abbildung 2**).

Abbildung 2: Anteil gelernte Mitarbeitende im operativen Tagesgeschäft nach Betriebsart (ohne Einpersonetriebe)



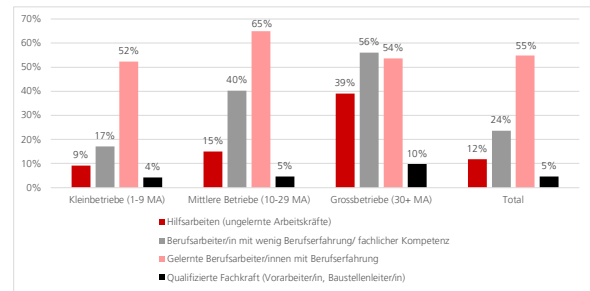
Basis: Betriebe ab 2 MA (N=556); Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Einsatz von Temporär-Mitarbeitenden

Jeder dritte Betrieb beschäftigt aktuell Temporär-Mitarbeitende im operativen Tagesgeschäft. Der Anteil ist in den Grossbetrieben deutlich höher (80%) als in den Kleinbetrieben (26%).

Temporär-Mitarbeitende werden am häufigsten als Fachkraft eingesetzt, die alle Arbeiten ausführen kann (gelernte Berufsarbeiter/in mit Erfahrung, **Abbildung 3**). Knapp ein Viertel (24%) der Betriebe rekrutiert temporär angestellte Berufsarbeiter/innen mit wenig Berufserfahrung oder wenig fachlicher Kompetenz. Grossbetriebe setzen häufig auch für Hilfsarbeiten Temporär-Mitarbeitende ein (39%).

Abbildung 3: Funktion der Temporär-Mitarbeitenden nach Betriebsgrösse



Basis: alle Betriebe (N=797). Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Ausbildung von Lernenden

Nur 36% der Betriebe bilden aktuell Lernende aus (Maler/in oder Gipser/in EFZ und EBA). Dieser Anteil ist in den grossen und mittleren Betrieben jedoch deutlich höher als in den Kleinbetrieben und Malerbetriebe bilden häufiger Lernende aus als Mischbetriebe und Gipserbetriebe.

Die potenziellen Lernenden werden von den Lehrbetrieben am häufigsten mit Schnupperlehren angesprochen. Nur jeder dritte Betrieb gab an, in der Regel genügend Bewerbungen auf eine freie Lehrstelle zu erhalten und 80% der Betriebe sind der Meinung, dass nicht genügend Jugendliche eine Lehre in der Maler- oder Gipserbranche machen wollen. Nur jeder fünfte Betrieb stellt keinen **Lehrlingsmangel** fest.

Die **Zufriedenheit** der Lehrbetriebe mit ihren Lernenden hat in den letzten Jahren abgenommen und mehrheitlich wird eine zunehmende Überforderung der Lernenden festgestellt.

Gemäss offizieller Statistik sind **Lehrabbrüche** in der Maler- und Gipserbranche mit einer Lehrvertragsauflösungs-Quote von 32% (Maler/innen EFZ), 23% (Malerpraktiker/innen EBA) und 43% (Gipser/Trockenbauer/innen EFZ) überdurchschnittlich häufig. In den befragten Unternehmen ist die Quote der abgebrochenen Lehren in den Mischbetrieben niedriger (17%) als in den Maler- und Gipserbetrieben (22% bzw. 25%). In mittelgrossen Betrieben sind Lehrabbrüche etwas häufiger als in Klein- und Grossbetrieben. Insgesamt liegt die Abbruchquote in den befragten Betrieben unter der Lehrvertragsauflösungs-Quote gemäss offizieller Statistik.

Definition von «Fachkraft 1 und 2»

Wir unterscheiden zwei Fachkräftekategorien:

■ **Fachkraft 1 (Baustellenleiter/in, Vorarbeiter/in, Projektleiter/in Farbe, Polier/in etc.)**

Hat eine qualifizierte Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen, arbeitet zuverlässig und

Zusammenfassung

selbständig, denkt unternehmerisch, kann organisieren und motivieren und kommuniziert stilvoller.

■ Fachkraft 2: Gelernte/r Berufsarbeiter/in mit mehreren Jahren Berufserfahrung

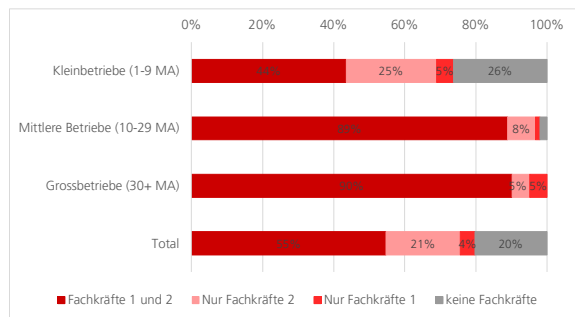
Hat eine Lehre EFZ abgeschlossen und verfügt über mehrere Jahre Berufserfahrung, führt selbständig Maler- oder Gipserarbeiten durch. Arbeitet exakt, selbständig und zuverlässig, besitzt ein gutes technisches Verständnis und übernimmt Verantwortung.

Die Definition Fachkraft ist in dieser Studie somit enger gefasst als in anderen Publikationen.

Beschäftigung und Bedarf

Nahezu alle mittelgrossen und grossen Betriebe beschäftigen Fachkräfte. Auch drei von vier Kleinbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden beschäftigen Fachkräfte (**Abbildung 4**).

Abbildung 4: Beschäftigung von Fachkräften nach Betriebsgrösse



Basis: alle Betriebe (N=797). Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Mehr als die Hälfte der Betriebe hat im Befragungszeitpunkt genügend Fachkräfte angestellt, aber rund ein Drittel der Betriebe haben aktuell weniger Fachkräfte angestellt als der Bedarf zu Spitzenzeiten.

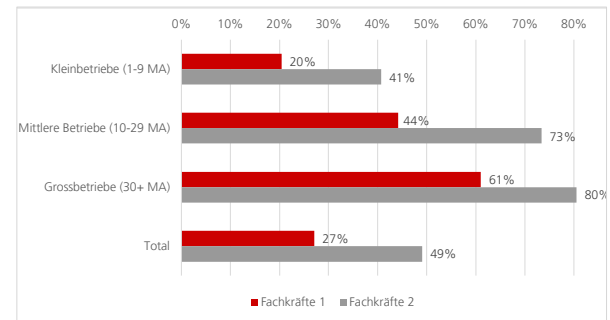
Fachkräfte weisen in der Regel eine hohe Dauer der Betriebszugehörigkeit auf, nur rund 10% der Fachkräfte ist erst seit 3 Jahren oder kürzer im Betrieb. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist bei den Fachkräften 1 höher als bei den Fachkräften 2 und nimmt mit der Betriebsgrösse zu.

Die Rekrutierung von Fachkräften

Ein grosser Teil der Fachkräfte wird im Betrieb selbst («on the job») auf ihre jetzige Tätigkeit vorbereitet, also **intern «rekrutiert»**.

Nur etwas mehr als ein Viertel der Betriebe haben in den letzten drei Jahren aktiv nach «Baustellenleitern» (FK 1) gesucht. Deutlich häufiger erfolgte eine Rekrutierung von «Berufsarbeitern» (FK 2, **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Anteil Betriebe, die in den letzten 3 Jahre aktiv Fachkräfte gesucht haben

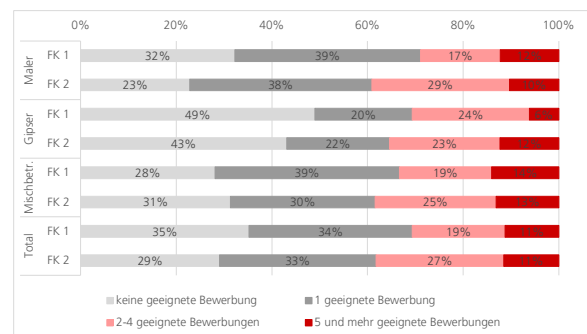


Basis: alle Betriebe (N=797). Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Die externe **Rekrutierung von Fachkräften ist aufwändig**, die durchschnittliche Rekrutierungsdauer beträgt bei den Baustellenleiter/innen und Vorarbeiter/innen 9 Monate (FK 1) und bei den Fachkräften 2 («Berufsarbeiter/in») 7 Monate.

Rund jeder dritte Betrieb erhält auf eine neu zu besetzende Stelle als Fachkraft **keine geeigneten Bewerbungen (Abbildung 6)**. Ein weiteres Drittel erhält lediglich eine geeignete Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle. Nur für rund 10% der ausgeschriebenen Stellen ist eine echte Auswahl unter fünf oder mehr geeigneten Bewerber/innen möglich. Dabei haben Gipserbetriebe eher grössere Schwierigkeiten als Maler- oder Mischbetriebe geeignete Bewerber/innen zu finden.

Abbildung 6: Anzahl geeigneter Bewerber/innen für eine Stelle als Fachkraft nach Betriebsart



Basis: Betriebe mit aktiver Suche (N=408), Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Die grösste **Herausforderung bei der Rekrutierung** von Fachkräften ist es, geeignete Kandidat/innen zu finden. Vergleichsweise wenig problematisch scheinen die Lohnforderungen der Bewerber/innen zu sein. Mehrfach wurden auch fehlende Motivation und Begeisterung für den Beruf sowie unzureichende Teamfähigkeit genannt.

Fachkräftemangel und Folgen

Die **grosse Mehrheit** der Betriebe sieht einen **Mangel an Fachkräften** und geht davon aus, dass der Mangel zunehmen oder gleichbleiben wird. Die Einschätzung ist in allen Regionen ähnlich, nur in der Region Bern und Aargau wird der Fachkräftemangel an Maler/innen am wenigsten wahrgenommen.

Bei den wenigen Betrieben, die keinen Fachkräftemangel feststellen, handelt es sich häufig um Kleistbetriebe oder um Betriebe, die keine Fachkräfte beschäftigen.

In grösseren Betrieben, häufig Mischbetrieben, die keinen Fachkräftemangel beobachten weisen die Fachkräfte eine längere Betriebszugehörigkeit auf und werden seltener intern rekrutiert. Diese Betriebe arbeiten seltener mit Temporär-Mitarbeitenden, bilden seltener Lehrlinge aus, bieten weniger Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und beschäftigen trotzdem mehr Frauen.

Wenn Stellen nicht besetzt oder mit Personen besetzt werden müssen, die nicht vollständig dem Anforderungsprofil entsprechen, ergeben sich **Umsatzeinbussen, zeitliche Verzögerungen von Aufträgen und höhere Einarbeitungskosten (Tabelle 3)**. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind für die kleineren, mittleren und grösseren Betrieben ähnlich.

Tabelle 3: Auswirkungen des Fachkräftemangels (Mehrfachnennungen möglich)

	Kleinbetriebe	Mittlere Betriebe	Grossbetriebe
Besetzung von Stellen mit FK, die nicht vollständig dem Anforderungsprofil entsprechen haben.	38%	52%	70%
Umsatzeinbussen durch Verzicht oder zeitliche Verzögerung von Aufträgen, weil die notwendigen FK 1 und/oder 2 fehlten.	31%	34%	33%
Höhere Kosten für Einarbeitung, interne Aus-/Weiterbildung, weil Stellen mit FK besetzt werden mussten, die zur Erlangung der notwendigen Qualifikationen nachqualifiziert werden mussten.	20%	33%	45%
Höhere Lohnkosten von FK, da das Lohnniveau aufgrund des Fachkräftemangels gestiegen ist.	20%	30%	33%
Höhere (Projekt-)Kosten durch zeitliche Verzögerungen von Aufträgen und/oder teuren Überstunden.	16%	29%	40%
Höhere Kosten für die Rekrutierung.	16%	26%	35%
Verstärktes Abwerben von beschäftigten FK 1 und/oder 2 durch Konkurrenzunternehmen.	14%	23%	18%
Höhere Kosten infolge erhöhter Fluktuation.	9%	23%	25%
Weitere Auswirkungen	13%	7%	20%

Basis: Betriebe, die Fachkräftemangel feststellen (N=716), Unternehmensbefragung Fachkräftemangel 2021; BASS

Spitzenzeiten werden mit **Temporär-Mitarbeitenden** überbrückt oder **Subunternehmen** engagiert. Temporäre sind häufig schlechter qualifiziert als versprochen und die Kontrolle der Arbeit der Subunternehmen ist zeitintensiv. Häufig leidet die Qualität der Arbeit aufgrund des Fachkräftemangels mit Folgekosten wegen Nacharbeiten, Kontrollen und Instruktionen. Zunehmende Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden führt zu krankheitsbedingten Ausfällen, wobei dafür nicht nur der Fachkräftemangel, sondern auch der hohe Preisdruck das Problem darstellt.

Massnahmen gegen Fachkräftemangel

Die Attraktivität des Berufs soll durch gezielte **Image-Kampagnen** und Sensibilisierung verbessert werden, so dass mehr Jugendliche für eine Lehre in einem Handwerksberuf gewonnen werden können. Zudem sollen **gesetzliche Regulierungen** einen gewissen Qualitätsstandard sicherstellen und einen zu starken Preisdruck verhindern (z.B. Firmengründungen nur mit Fachausweis).

Eine höhere Qualität der Ausbildung (sowohl in den Berufsfachschulen als auch in den Lehrbetrieben) und **attraktivere Arbeitsbedingungen** (Lohn, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Umgang der Vorgesetzten mit ihren Angestellten).

Bereits erfolgreich umgesetzt werden eine verstärkte **betriebsinterne Aus- und Weiterbildung**, die Ausbildungen von Lehrlingen und sie nach Lehrabschluss weiter zu beschäftigen und zu fördern. Gute Erfahrungen wurden auch mit der Umschulung von Quereinsteiger/innen gemacht und eine Weiterbeschäftigung von guten Temporär-Mitarbeitenden.

Die Rekrutierung von Fachkräften erfolgt häufig über das berufliche und persönliche Netzwerk. Die «Mund zu Mund Propaganda» sei oftmals viel erfolgreicher als öffentliche Stellenausschreibungen.

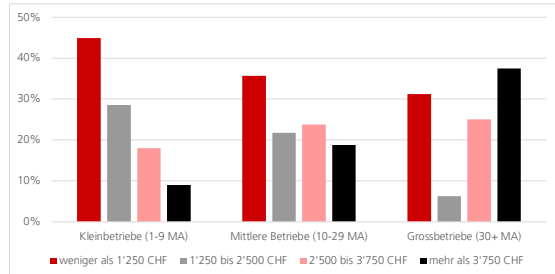
Eine sorgfältige Auswahl der Mitarbeitenden und gute Arbeitsbedingungen (gute Löhne, Boni, Teilzeitarbeitsmöglichkeit, Mitspracherecht, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten) helfen die Bindung der Mitarbeitenden an den Betrieb zu erhöhen.

Motivation zur Fort- und Weiterbildung

Berufliche Fort- und Weiterbildungen sind für viele Kleinbetriebe (40%) und immerhin für 18% bzw. 19% der mittleren und grossen Betriebe **nicht relevant**. Die Hälfte der Grossbetriebe und knapp ein Drittel der mittleren Betriebe setzten (zusätzlich) auf finanzielle Anreize.

Die durchschnittlichen **Ausgaben des Unternehmens für die berufliche Aus- und Weiterbildung** sind in den grösseren Betrieben tendenziell höher als in kleineren Betrieben (**Abbildung 7**).

Abbildung 7: Ausgaben für berufliche Aus- und Weiterbildung (Kosten pro MA für bezahlte Abwesenheiten, Kurskosten, Spesen etc.)



Quelle: Betriebe mit Angaben zu Ausgaben (N=389) aus Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

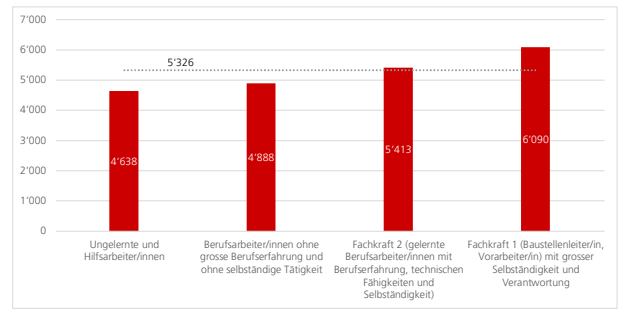
Die durchschnittlichen Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung betragen in Kleinbetrieben rund CHF 1'807 oder 2.6% der Lohnsumme, bei mittelgrossen Betrieben CHF 2'230 (bzw. 3.2%) und bei Grossbetrieben CHF 2'739 (bzw. 3.9%). In den Mischbetrieben sind die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden am höchsten und in den Gipserbetrieben am niedrigsten. Die durchschnittlichen Ausgaben betragen CHF 1'994 und 2.9% der Lohnsumme.

Arbeits- und Anstellungsbedingungen

40% der Hilfsarbeiter/innen verdienen weniger als 4'500 CHF monatlich und nur 12% erreichen einen Lohn über 5'500 CHF. Die meisten Berufsarbeiter/innen haben ein Einkommen zwischen 4'500 und 5'000 CHF. Das Einkommen der Fachkräfte 2 bewegt sich meist zwischen 5'000 und 6'000 CHF und über die Hälfte der Fachkräfte 1 verdient mindestens 6'500 CHF. In Kleinbetrieben sind die Löhne der Fachkräfte im Durchschnitt ganz leicht tiefer (- 1%), in mittelgrossen und grossen Betrieben leicht höher (+ 2% bzw. + 3%).

Der errechnete **Durchschnittslohn** beträgt 5'326 CHF. Fachkräfte 2 verdienen durchschnittlich 5'413 CHF und der Durchschnittslohn von Fachkräften 1 liegt bei 6'090 CHF (**Abbildung 8**).

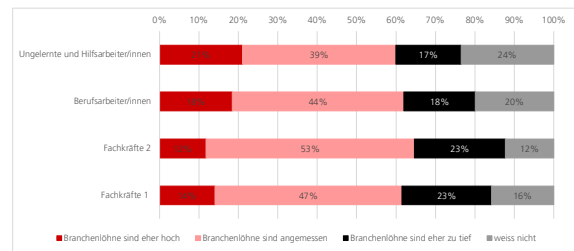
Abbildung 8: Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in CHF (Vollzeitstelle)



Basis: Betriebe mit Lohnangaben (N= 550), Unternehmensbefragung Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS.

Die in der Branche bezahlten Löhne werden – gemäss Einschätzungen der Arbeitgeber – als angemessen beurteilt, wobei die Löhne für Mitarbeitende mit weniger Berufserfahrung und Verantwortung häufiger als hoch und knapp ein Viertel die Löhne von Fachkräfte eher als zu niedrig einschätzen (**Abbildung 9**).

Abbildung 9: Einschätzung der Arbeitgebenden dazu, wie die Mitarbeitenden die in der Branche bezahlten Löhne beurteilen

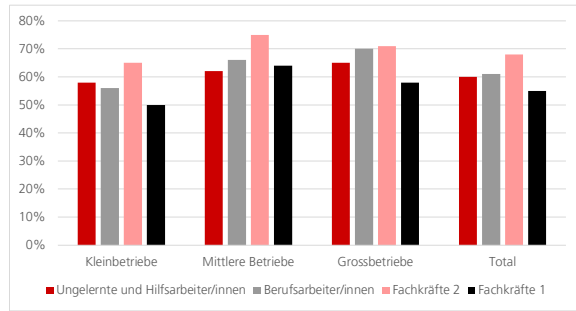


Basis: alle Betriebe (N=683). Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

Unabhängig von der beruflichen Position sind die Möglichkeiten zur **Teilzeitarbeit** in der Maler- und Gipserbranche stark verbreitet (**Abbildung 10**). Bei mehr als der Hälfte der Betriebe besteht grundsätzlich die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit steigt mit der Verantwortung und Erfahrung der Mitarbeiter/innen. Auf der Stufe der Vorarbeiter/inne und Bauleiter/innen (FK 1) ist dann aber Teilzeitarbeit wieder seltener. Teilzeitmöglichkeiten sind in den kleineren Betrieben weniger verbreitet.

Zusammenfassung

Abbildung 10: Anteil Betriebe mit Teilzeitarbeit nach Grösse und Mitarbeitendenkategorie



Basis: alle Betriebe (N=683). Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS

In Betrieben mit einem hohen Frauenanteil besteht häufiger die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Malerbetriebe beschäftigen mehr Frauen und bieten auch häufiger als Gipserbetriebe die Möglichkeit für Teilzeitarbeit an und in der Gipserbranche wird der Fachkräftemangel tendenziell gravierender eingeschätzt als in der Malerbranche.

Erwartete Entwicklung in der Branche

In der Branche werden für die Zukunft verschiedene Trends erwartet (Tabelle 4).

Tabelle 4: Auswirkungen der Trends in der Branchen auf das eigene Unternehmen

Trends	+	0	-	?
Es ist ein Trend zu mehr privaten Renovationen und weniger Neubauten zu erwarten	58%	21%	9%	11%
Es wird in Zukunft weniger Massenware und vermehrt hoch qualifizierte Arbeiten geben	58%	17%	8%	16%
Es ist ein verstärkter Preisdruck zu erwarten	7%	14%	68%	10%
Es ist ein Trend zur Substitution von Maler-/Gipserarbeiten durch Drittanbieter, z.B. Fassadenbauer, Schreiner zu erwarten	6%	22%	47%	25%
Es ist ein Trend zu vermehrten Teilzeitarbeitsplätzen auch auf dem Bau zu erwarten	32%	27%	21%	20%

Quelle: Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel 2021; Berechnungen BASS, (N=683).

Die Trends zu mehr privaten Renovationen und der Zunahme von hoch qualifizierten Arbeiten werden häufig optimistisch betrachtet. Zwei Drittel der Betriebe befürchtet einen verstärkten Preisdruck. Grössere Unternehmen erwarten von den obigen Trends häufiger negative Auswirkungen und Gipser- und Mischbetriebe sehen die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen und den

steigenden Preisdruck problematischer als reine Malerbetriebe.

Viele Betriebe gehen davon aus, dass die Zunahme von privaten Renovationen und qualifizierten Arbeiten eine verstärkte Nachfrage nach Fachkräften hervorruft. Mit dem zunehmenden Preisdruck wird dagegen vergleichsweise häufiger ein Rückgang bei den Fachkräften und eine Nachfragezunahme nach Ungelernten und Hilfsarbeiter/innen erwartet.

Die befragten Betriebe sind sich einig, dass es auch in **Zukunft die Berufsausbildung als Maler/in bzw. Gipser/in** braucht. Schon heute gibt es zu wenig Fachkräfte und weil die Qualitätsansprüche tendenziell zunehmen werden, ist die Ausbildung von kompetenten Fachkräften unabdingbar und das duale Bildungssystem der Schweiz hat sich bewährt. Eine Automatisierung der Maler- und Gipserarbeiten sei so bald nicht zu erwarten.

Und am Schluss kurz zusammengefasst Die Maler- und Gipserbranche hat einen Fachkräftemangel:

- Rund drei Viertel der Malerbetriebe und fünf Sechstel der Gipserbetriebe beklagen einen aktuellen Fachkräftemangel.
- Zwei Drittel der Unternehmen haben auf eine ausgeschriebene Stelle keine oder nur eine geeignete Bewerbung.
- Die Rekrutierungsdauer beträgt meistens mehr als 3 Monate, die durchschnittliche Rekrutierungsdauer liegt bei 9 Monaten für eine Fachkraft 1 bzw. 7 Monaten für eine Fachkraft 2.

Die **Folgen des Fachkräftemangels** wirken sich auch finanziell auf die Branche aus (Umsatzeinbussen, zeitliche Verzögerungen, höhere Einarbeitungs- und Folgekosten wegen Nacharbeiten, Kontrollen und Instruktionen und zunehmender Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden).