

# **Fachkräftemangel im Gastgewerbe und die Folgen für Unternehmen, die Branche und den Tourismus**

Schlussbericht

Im Auftrag von HotellerieSuisse

Silvan Mügler, Lena Liehti, Markus Schärler

Bern, 01.09.2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>II</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>III</b>
<b>1 Ausgangslage und Fragestellungen</b>	<b>1</b>
<b>2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes</b>	<b>2</b>
2.1 Überblick zu den Fachkräftemangel-Indizes	2
2.1.1 Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage (SECO)	3
2.1.2 Fachkräftemangel-Index (Adecco Gruppe / Universität Zürich)	5
2.1.3 Fachkräfteindex (BSS)	6
2.2 Die einzelnen Indikatoren	7
2.2.1 Die Anzahl der gemeldeten arbeitslosen Personen und die Arbeitslosenquote	7
2.2.2 Die Quote der offenen Stellen	9
2.2.3 Die Zuwanderungsquote	9
2.2.4 Das langfristiges Beschäftigungswachstum	10
2.2.5 Der demografischer Ersatzbedarf	10
2.2.6 Die Qualifikationsanforderungen	11
2.2.7 Der Deckungsgrad (nur im Fachkräfteindex BSS)	11
2.3 Fazit	11
<b>3 Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels für das Gastgewerbe</b>	<b>13</b>
3.1 Angepasster Index	14
3.2 Neues Indikatorensystem	16
<b>4 Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe</b>	<b>19</b>
<b>5 Schlussbemerkungen</b>	<b>21</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>23</b>
<b>Anhang</b>	<b>25</b>
<b>A-1 Definitionen der Indikatoren Fachkräftemangel und Datenquellen</b>	<b>25</b>
<b>A-2 Liste der Interviewpartner/innen</b>	<b>26</b>

## **Abkürzungsverzeichnis**

AGSJMI	Adecco Group Swiss Job Market Index
ALQ	Arbeitslosenquote
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
BFS	Bundesamt für Statistik
BESTA	Beschäftigungsstatistik.
BW	Beschäftigungswachstum
DG	Deckungsgrad
EB	Ersatzbedarf
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
Quali	Qualifikationsanforderungen
QoS	Quote offener Stellen
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SE	Strukturerhebung
SECO	Staatsekretariat für Wirtschaft
VZ	Volkszählung
ZW	Zuwanderungsquote

## Zusammenfassung

### Ausgangslage und Vorgehen

Medienberichte und offizielle Statistiken bestätigen die Wahrnehmung der Branche: Es mangelt an Fachkräften im Gastgewerbe. Das Problem hat sich mit dem Re-Start nach Aufhebung der Massnahmen gegen die COVID-19-Pandemie massiv verschärft. Ein neues Phänomen ist der Fachkräftemangel indes nicht; er beschäftigt die Branche seit Jahren. Bestehende Indizes zum Fachkräftemangel können jedoch für das Gastgewerbe keinen solchen identifizieren.

In der vorliegenden Studie werden die bestehenden Indizes zum Fachkräftemangel kritisch beleuchtet und Ansätze zur realitätsnäheren Erfassung der Fachkräftesituation im Gastgewerbe diskutiert. Zudem werden mögliche Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe aufgezeigt.

Basis der Analyse bilden die bestehende Literatur, Dokumente und Datengrundlagen zu den Indizes. Diese werden durch Interviews mit Expert/innen ergänzt. Für die Abschätzung der Folgen des Fachkräftemangels stützten wir uns auf Interviews mit ausgewählten Betrieben, Medienberichte und eine Umfrage des Branchenverbandes.

In dieser Studie wird der Fachkräftemangel wie folgt definiert: Ein Fachkräftemangel existiert, wenn die Nachfrage nach Fachkräften in einer bestimmten Branche oder einem Beruf dessen Angebot bei gegebenen Arbeitsbedingungen übersteigt. Unter einer Fachkraft wird dabei eine Person mit mindestens einer beruflichen Grundbildung (EFZ, EBA oder Ähnliches) im entsprechenden Beruf oder Berufsfeld verstanden.

### Wichtigste Erkenntnisse zu den

#### bestehenden Fachkräftemangel-Indizes

Die drei bestehenden Indizes zum Fachkräftemangel (Indikatorensystem Fachkräftemangel des SECO, Fachkräftemangel-Index Schweiz der Uni Zürich und Adecco sowie Fachkräfteindex des Beratungsbüros BSS) sind **nur bedingt geeignet**, den **Fachkräftemangel im Gastgewerbe** abzubilden. Die Indizes nutzen Indikatoren, für die kein kausaler Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel besteht, sondern bestenfalls eine Korrelation und die einbezogenen Indikatoren beziehen sich nicht auf Fachkräfte, sondern auf alle Erwerbspersonen.

Eine Betrachtung der einzelnen Indikatoren zeigt, dass die bestehenden Indizes den **Fachkräftemangel im Gastgewerbe unterschätzen** und im **Branchenvergleich verzerrt** sind:

■ Die hohe ausgewiesene Zahl der Arbeitslosen im Gastgewerbe überschätzt das tatsächliche Rekrutierungspotential von Fachkräften deutlich. Insbesondere der zentrale Indikator Arbeitslosenquote, welcher von allen drei Indizes genutzt wird, führt zu Verzerrungen. Trotz hoher Arbeitslosigkeit ist die Zuwanderungsquote in der Branche hoch und die Zahl der offenen Stellen im Verhältnis zur Anzahl Beschäftigter (= Quote der offenen Stellen) ist bereits im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2019 leicht überdurchschnittlich und seit dem 2. Quartal 2021 massiv höher. Dies deutet auf ein Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot hin. Aussagen aus der Branche decken sich mit dieser Sichtweise: Die Arbeitslosen passen häufig nicht auf die Stellen. Dies zeigt auch der sprunghafte Anstieg der Anzahl der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten und die tiefe Vermittlungsquote bei Stellen, die aufgrund der Stellenmeldepflicht den RAV gemeldet werden. Weiter stellen sich gewisse Messprobleme: Arbeitslose Personen werden in der Branche resp. dem Beruf erfasst, in welchem sie zuletzt gearbeitet haben. Darunter dürften viele Neu- und Quereinsteiger und keine eigentlichen Fachkräfte sein.

■ Die Indikatoren «Qualifikationsanforderungen» und «demografischer Ersatzbedarf», welche das SECO für sein Indikatorensystem nutzt, machen für das Gastgewerbe keinen Sinn. Der Indikator «Qualifikationsanforderungen» misst den Anteil der Arbeitnehmenden in einem Berufsfeld, welche mindestens über eine berufliche Grundbildung verfügen. Schränkt man die Analyse auf Fachkräfte gemäss obenstehender Definition ein, so liegt der Anteil immer bei 100 % und der Indikator ist obsolet. Der Indikator «demografischer Ersatzbedarf» basiert auf dem Verhältnis der Zahlen der alten und der jungen Arbeitnehmenden. Er ist gemäss Bericht des SECO (Degen et al., 2016) auf eine Weise mit anderen Indikatoren korreliert, welche ihm keine selbständige Erklärungskraft mehr lässt.

■ Die Indikatoren «Beschäftigungswachstum» und «Deckungsgrad» sind für sich betrachtet kaum geeignet als Indikatoren für den Fachkräftemangel. Ein negatives Beschäftigungswachstum kann es trotz Fachkräftemangel geben, z.B. dann, wenn in einem Beruf bedingt durch technologischen Fortschritt weniger Arbeitskräfte benötigt werden, die Anforderungen aber steigen. Ein hoher Deckungsgrad (Verhältnis entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzten Stellen in einem Beruf) kann technisch bedingt sein und trotz Fachkräftemangel auftreten. Dies insbesondere, wenn Berufe stark reglementiert sind. Für manche Berufe ist der Deckungsgrad hinsichtlich des Fachkräftemangels nicht sinnvoll interpretierbar.

## Ansätze für eine realitätsnähere

### Erfassung Fachkräftemangel

Diese Studie zeigt eine Verzerrung der verwendeten Fachkräftemangel-Indizes wegen der konstant hohen Arbeitslosenquote im Gastgewerbe sowohl absolut als auch im Verhältnis zu anderen Branchen. Mit einer vertieften Analyse könnte das Ausmass der Verzerrung geschätzt werden. Die Studie skizziert zudem zwei Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels im Gastgewerbe: Ein angepasster Index sowie ein neues Indikatorensystem.

Ein **angepasster Index** kann auf drei Arten erreicht werden:

■ **Angepasste Auswahl der Indikatoren:** Im Vordergrund steht hier die Beschränkung auf die wesentlichen Indikatoren «Arbeitslosenquote», «Quote der offenen Stellen» und «Zuwanderungsquote».

■ **Alternative Bildung der Indikatoren:** Wir schlagen u.a. vor, die Indikatoren auf Fachkräfte gemäss Definition zu beschränken. Dies dürfte bei den wesentlichen Indikatoren mit den bestehenden Daten möglich sein.

■ **Neue Gewichtung der Indikatoren:** Um zu verhindern, dass Extremwerte bei einzelnen Indikatoren die Indizes allzu stark beeinflussen, ist eine entsprechende Gewichtung zu wählen. Denkbar ist etwa ein geometrisches Mittel der (standardisierten) Indikatoren.

Indikatoren für ein **neues Indikatorensystem** könnten sein:

■ **Rekrutierungsschwierigkeiten:** Die Beschäftigungsstatistik (BESTA) erfasst den Anteil Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten. Damit zeigt die Statistik direkt die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die Unternehmen. Dies ist ein enormer Vorteil gegenüber den traditionellen Indikatoren, welche den Fachkräftemangel nur indirekt messen.

■ **Gemeldete und vermittelte Stellen:** Für Betriebe mit Stellenmeldepflicht stellen die RAV den Betrieben nach erfolgter Meldung der offenen Stelle Bewerbungsdossiers zu. Eine tiefe Vermittlungsquote kann als Hinweis auf ein Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot gedeutet werden. Dies wiederum kann ein Indikator für einen Fachkräftemangel sein.

■ **Berufserfahrung der Arbeitslosen:** Je mehr Arbeitslose in einer Branche nur wenig branchenrelevante Berufserfahrung haben, desto weniger kurzfristig einsetzbare potentielle Fachkräfte gibt es. Der Anteil arbeitsloser Personen mit wenig Berufserfahrung kann damit als Indikator für Fachkräftemangel dienen.

■ **Lehrabschlüsse:** Ein zunehmender Fachkräftemangel kann vermutet werden, wenn sich die Zahl der Lehrabschlüsse im Verhältnis zur Beschäftigung negativ entwickelt. Der Vorteil dieses Indikators wäre insbesondere, dass er frühzeitig auf einen entstehenden Fachkräftemangel hinweisen kann.

### Folgen des Fachkräftemangels

Die Folgen eines Personalmangels können von verkürzten Öffnungszeiten und/oder verlängerten Betriebsferien über kleinere Menükarten, beschränkten Platzkapazitäten (z.B. Teile der Terrasse werden nicht bedient) bis hin zur temporären Schliessung von Betrieben oder Betriebsauflösungen reichen. Gemäss einer Umfrage des Branchenverbandes HotellerieSuisse bei seinen Mitgliedern mussten 2021 rund 60 % der Betriebe solche Anpassungen in ihrem Angebot vornehmen. Dies führte zu **Umsatzverlusten** von durchschnittlich 4% des Umsatzes, was hochgerechnet auf die Branche **650 Mio. CHF** entspräche. Aufgrund der geringen Margen im Gastgewerbe hast dies empfindliche Auswirkungen auf den Reingewinn. Eine kleine Modellrechnung ergibt, dass ein «Durchschnittsbetrieb» mehr oder weniger seinen ganzen Gewinn verliert.

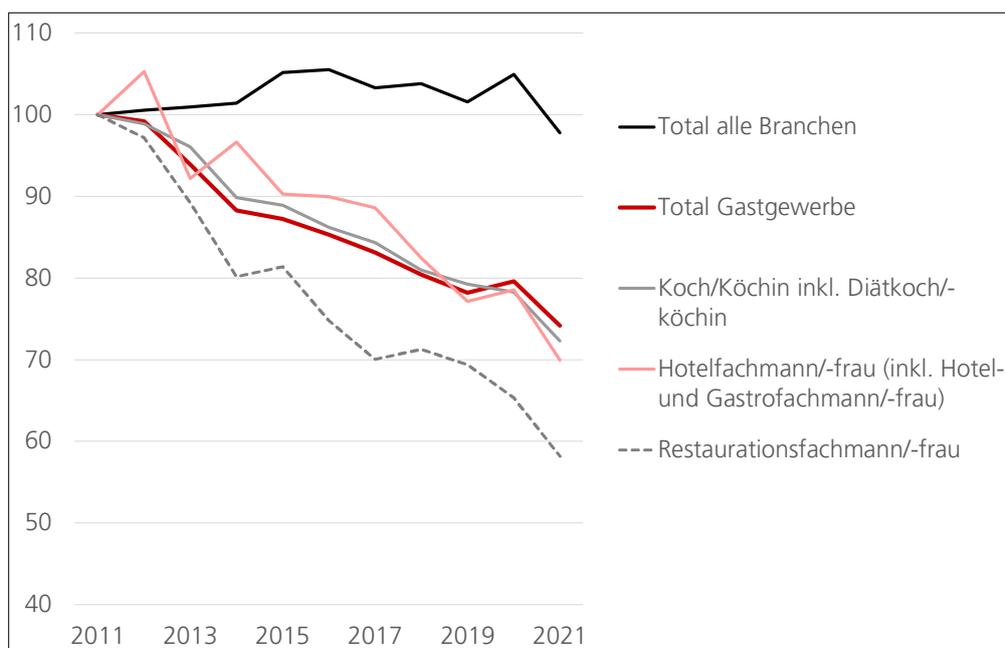
Aus Gesprächen mit ausgewählten Betrieben geht hervor, dass Angebotsanpassungen ultima Ratio sind. Die Betriebe setzen sich intensiv damit auseinander, wie sie dem Fachkräftemangel begegnen können. Insbesondere kommen sie ihren Arbeitnehmenden mit attraktiveren Arbeitszeiten (z.B. Abschaffung Zimmerstunde, Schliessung Gastronomie am Wochenende) entgegen. Auch sehen sie sich mit stark gestiegenen Lohnforderungen, insbesondere von Fachpersonal, konfrontiert und müssen entsprechende Konzessionen machen. Die Betriebe bezweifeln jedoch, dass sich substantielle Preissteigerungen bei den Kunden durchsetzen lassen. Damit steigt der Druck auf die knappen Margen weiter.

## 1 Ausgangslage und Fragestellungen

Die COVID-19-Pandemie hat den Arbeitsmarkt durchgeschüttelt. In manchen Branchen wurde Kurzarbeit zur Regel und die Arbeitslosigkeit stieg parallel dazu stark an. Nach dem Ende der Massnahmen kann das Angebot die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen nun aufgrund von Personalmangel nicht immer befriedigen. Dies zeigt sich insbesondere im Gastgewerbe. Potentielle Gäste sehen sich mit geschlossenen Restaurants, verkleinerten Menükarten oder langen Wartezeiten konfrontiert. Einzelfälle sind dies nicht: Eine Umfrage bei den Mitgliedern von HotellerieSuisse im Januar 2022 ergab, dass zwei Drittel der Betriebe Mühe haben, alle offenen Stellen zu besetzen. Ein knappes Viertel der Betriebe gab an, in den allermeisten Fällen keine Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle zu erhalten. Mehr als die Hälfte der betroffenen Betriebe mussten ihr Angebot anpassen oder einen Teil des Betriebs schliessen.

Die Covid-19-Pandemie hat dabei indes einen Mangel verschärft, der schon vorher bestand. Seit Jahren sieht die Branche den Fachkräftemangel als grosse Herausforderung (vgl. etwa Gehre et al., 2015; HotellerieSuisse, 2016). Auch ist die Anzahl der Lehrabschlüsse im Gastgewerbe stark rückläufig (vgl. **Abbildung 1**), obwohl die Beschäftigung nur unwesentlich zurückgegangen ist seit 2011<sup>1</sup>. Dies weist darauf hin, dass weniger Fachkräfte als benötigt ausgebildet werden.

**Abbildung 1:** Lehrabschlüsse im Gastgewerbe (Indexiert, 2011=100)



Quelle: Bundesamt für Statistik (Stat-Tab-Portal), Darstellung BASS

Die Wahrnehmung in der Branche kontrastiert dabei stark mit den bekannten Indizes zum Fachkräftemangel, welche auf einen unterdurchschnittlichen bis durchschnittlichen Mangel im Gastgewerbe hinweisen.

In der vorliegenden Studie werden die bestehenden Indizes zum Fachkräftemangel kritisch beleuchtet (Kapitel 2) und Ansätze zur realitätsnäheren Erfassung der Fachkräftesituation im Gastgewerbe diskutiert (Kapitel 3). Ferner werden mögliche Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe aufgezeigt (Kapitel 4).

<sup>1</sup> Die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe in Vollzeitäquivalenten ging bis 2017 etwas zurück, und stieg dann bis zum Ausbruch der COVID-19-Pandemie relativ stark an. Der darauffolgende Einbruch wurde bis zum ersten Quartal 2022 nur teilweise wettgemacht. Insgesamt betrug der Rückgang von 2011 bis 2022 knapp 8% (Quelle: BFS (BESTA)). Er dürfte aber in den kommenden Quartalen ganz oder teilweise aufgeholt werden.

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

Basis unserer Analyse bilden die bestehende Literatur, Dokumente und Datengrundlagen zu den Indizes. Diese werden durch Interviews mit Expert/innen ergänzt. Für die Abschätzung der Folgen des Fachkräftemangels stützten wir uns auf Interviews mit Geschäftsführer/innen aus ausgewählten Betrieben, Medienberichte und Daten einer Umfrage des Branchenverbandes HotellerieSuisse vom Januar 2022. Eine Liste der Interviewpartner/innen findet sich im Anhang A-2.

Das Phänomen des Fachkräftemangels ist vielschichtig. Eine exakte und eindeutige Messung ist nicht möglich. Auch gibt es keine einheitlichen und allgemein anerkannten Definitionen der Begriffe Fachkräfte und Fachkräftemangel. Die Feststellung, ob es einen Fachkräftemangel in der Wirtschaft oder in einzelnen Branchen gibt und wie gross dieser ist, hängt von dessen Definition und der Art und Weise der Messung ab. Im vorliegenden Bericht wird in Anlehnung an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Degen et al., 2016, S. 13) folgende **Definition von Fachkräftemangel** verwendet:

*Ein Fachkräftemangel existiert, wenn die Nachfrage nach Fachkräften in einer bestimmten Branche oder einem Beruf dessen Angebot bei gegebenen Arbeitsbedingungen übersteigt.*

Unter einer Fachkraft wird dabei eine Person mit mindestens einer beruflichen Grundbildung (EFZ, EBA oder ähnliches) im entsprechenden Beruf oder Berufsfeld verstanden.

Ein Fachkräftemangel kann kurzfristig-konjunktureller oder langfristig-struktureller Art sein. In diesem Bericht stehen strukturelle Ungleichgewichte im Vordergrund, wobei punktuell auch die Auswirkungen der Pandemie in den Blick genommen werden.

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

In diesem Kapitel werden in einem ersten Abschnitt die bestehenden Indizes zum Fachkräftemangel vorgestellt. In einem zweiten Abschnitt werden die den Indizes zugrundeliegenden Indikatoren einer kritischen Betrachtung unterzogen und aufgezeigt, inwiefern sie für das Gastgewerbe sinnvoll erscheinen. Abschliessend wird die Aussagekraft der bestehenden Indizes aus Sicht des Gastgewerbes diskutiert.

### 2.1 Überblick zu den Fachkräftemangel-Indizes

Für die Schweiz gibt es drei Indizes zum Ausmass des Fachkräftemangels:

- Das **Indikatorensystem** zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO
- Der **Fachkräftemangel-Index** der Adecco Gruppe Schweiz der Universität Zürich
- Der **Fachkräfteindex** des Beratungsbüros BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Gemein ist den drei Indizes, dass sie den Fachkräftemangel nicht auf Ebene der Wirtschaftsbranchen abzuschätzen versuchen, sondern auf Ebene der Berufe gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur SBN 2000 resp. der moderneren CH-ISCO-19 Berufsnomenklatur. Dieses Vorgehen ist vor allem bei sogenannten Querschnittsberufen sinnvoll, also Berufen, welche in vielen Branchen nachgefragt werden. Dies sind beispielsweise Informatiker/innen oder kaufmännische Angestellte. Die SBN 2000 teilt die Berufe in 9 Berufsabteilungen, 39 Berufsklassen bzw. Berufsfelder, 88 Berufsgruppen und 383 Berufsarten ein. Der Begriff des Berufes wird im Folgenden synonym für die Berufsart verwendet.

### 2.1.1 Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage (SECO)

Das **Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage** des SECO (Degen et al., 2016) wurde bisher nur im Jahr 2016 publiziert<sup>2</sup> und basiert schwerpunktmässig auf gekoppelten Daten der Strukturerhebung des Bundesamtes für Statistik von 2012 bis 2014. Dank dem Einbezug mehrerer Jahre können einerseits die Fallzahlen erhöht und andererseits konjunkturelle Schwankungen geglättet werden. Der Gesamtindex basiert auf sechs Indikatoren (methodische Details finden sich im Anhang A-1):

- Arbeitslosenquote ALQ
- Quote der offenen Stellen QoS
- Zuwanderungsquote ZQ
- Beschäftigungswachstum BW
- Demografischer Ersatzbedarf EB
- Qualifikationsanforderungen Quali

Die Arbeitslosenquote berechnet sich als Verhältnis der Anzahl bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV gemeldeten Stellensuchenden (gemittelt von 2012 bis 2014) zur Anzahl Erwerbspersonen in einer Berufsart gemäss Strukturerhebung.

Die Quote der offenen Stellen ergibt sich als Anteil der offenen Stellen an den Erwerbspersonen. Die Zahl der offenen Stellen beruht dabei auf Stellenmarktdaten der Firma x28, welche einen Webcrawler betreibt, der nach online ausgeschriebenen Stellen sucht. Die Daten beinhalten somit keine Stellen, für welche nur über traditionelle Kanäle (Printmedien, Mitarbeiterwerbung etc.) nach neuen Mitarbeitenden gesucht wird. Gleichzeitig umfassen die Zahlen damit nicht nur offene Stellen, welche bei einem RAV registriert sind, sondern auch solche, die über andere Webportale ausgeschrieben sind.

Die Zuwanderungsquote ist definiert als Anteil der in den letzten zehn Jahren aus dem Ausland zugewanderten Erwerbstätigen am Total der Erwerbstätigen. Um die erfasste Zuwanderung möglichst auf Arbeitsmarktintegration einzuschränken, werden dabei nur Arbeitskräfte aus EU/EFTA Staaten sowie aus den USA, Kanada, Russland, Indien und China berücksichtigt.

Das Beschäftigungswachstum ist ein Indikator für die längerfristige Beschäftigungsentwicklung. Er ergibt sich aus dem Verhältnis der durchschnittlichen Erwerbstätigenzahl von 2012 bis 2014 zur Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2000.

Der demografische Ersatzbedarf soll auf einen möglichen zukünftigen Fachkräftebedarf hinweisen. Er sagt aus, wie gross die «Ausstiegskohorte» der altersbedingt bald aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Erwerbstätigen im Verhältnis zur «Einstiegskohorte» der kürzlich in den Arbeitsmarkt eingestiegenen Erwerbstätigen ist. Er ist definiert als das Verhältnis der Zahl der 50-59-jährigen Erwerbstätigen zu den 25-34-jährigen Erwerbstätigen.

Der letzte Indikator sind die Qualifikationsanforderungen in einem Berufsfeld. Er ist definiert als Anteil der Erwerbstätigen in einem Berufsfeld, welche mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe 2 haben.

---

<sup>2</sup> Die Studie basiert jedoch auf Vorgängerstudien des Büros BSS. Volkswirtschaftliche Beratungen und der Universität Basel (Kägi et al., 2009 sowie Kägi et al., 2014). Das SECO plant, die Studie zu aktualisieren und dabei auf die modernere CH-ISCO-19 Berufsnomenklatur umzustellen. Das Projekt ist aber noch in einem frühen Stadium; entsprechend kann mit einer Publikation frühestens Ende 2022 gerechnet werden.

**2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes**

Bei jedem Indikator wird jedem Beruf resp. Berufsfeld ein ganzzahliger Wert zwischen 1 und 10 zugeordnet, der dem Dezil des Berufes in der Verteilung aller Berufe resp. Berufsfelder entspricht.<sup>3</sup> Die Berufe ganz unten in der Verteilung erhalten den Wert 1, diejenigen ganz oben den Wert 10, und Berufe in der Mitte den Wert 5 oder 6 (je nachdem, ob knapp über oder unter der Mitte). Der Durchschnittswert entspricht damit 5.5. Da bei der Arbeitslosenquote hohe Werte auf einen geringeren Fachkräftemangel hindeuten, ist das Vorzeichen umgekehrt; ansonsten gilt dieselbe Logik. Der Gesamtindex berechnet sich so dann als einfacher Durchschnitt der Werte aller Indikatoren. **Tabelle 1** zeigt eine Übersicht über die einzelnen Indikatoren für die Berufe des Gastgewerbes sowie als Vergleich für die Berufsfelder mit dem höchsten und tiefsten Gesamtindex sowie für die Gesamtwirtschaft. Das Gastgewerbe kommt dabei auf einen Indexwert von 4.8, was auf einen leicht unterdurchschnittlichen Fachkräftemangel hindeutet. Den höchsten Wert erreichen die Ingenieurberufe mit 7.4, den tiefsten Wert mit 3.8 die Berufe des Post- und Fernmeldewesens. Innerhalb der Gastgewerbes fällt der tiefe Wert von 3.8 Punkten beim Servicepersonal auf, während die restlichen Berufe des Gastgewerbes nahe beim Durchschnittswert liegen.

**Tabelle 1:** Einzelne Indikatoren und resultierender Gesamtindex für das Gastgewerbe

	ALQ	QoS	ZW	BW	EB	Quali	Gesamtindex
Gesamtwirtschaft	3.2%	2.1%	10.5%	14%	97%	85%	5.45
Ingenieurberufe	1.6%	4.1%	20.0%	48%	50%	99%	7.4
Berufe des Post- und Fernmeldewesen	3.4%	0.2%	3.2%	-46%	213%	75%	3.8
<b>Berufe des Gastgewerbes und der Hotellerie</b>	<b>7.6%</b>	<b>2.0%</b>	<b>17.2%</b>	<b>12%</b>	<b>81%</b>	<b>67%</b>	<b>4.8</b>
Geschäftsführer von Gaststätten und Hotels	2.0%	0.6%	11.8%	-12%	159%	80%	5.0
Empfangspersonal und Portiers	8.3%	3.9%	15.9%	21%	66%	86%	5.2
Servicepersonal	9.7%	2.7%	18.2%	-2%	50%	69%	3.8
Etagen-, Wäscherei- und Economatspersonal	16.7%	1.6%	38.4%	33%	76%	34%	5.0
Küchenpersonal	8.4%	2.1%	18.4%	37%	79%	62%	5.3
Andere Berufe des Gastgewerbes	1.4%	0.5%	11.8%	21%	110%	62%	5.5

Quelle: Degen et al. (2016), Darstellung BASS

Insgesamt charakterisiert sich das Gastgewerbe dabei durch:

- Eine stark überdurchschnittliche Arbeitslosenquote
- Eine unterdurchschnittliche Quote bei den offenen Stellen
- Eine stark überdurchschnittliche Zuwanderungsquote
- Ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum
- Einen leicht unterdurchschnittlichen Ersatzbedarf
- Stark unterdurchschnittliche Qualifikationsanforderungen

Die hohe Arbeitslosenquote und der hohe Anteil an ungelerten Arbeitskräften ziehen die Indexwerte im Gastgewerbe stark nach unten, während die hohe Zuwanderungsquote die Indexwerte nach oben drückt.<sup>4</sup> Das Gastgewerbe ist damit durch Extremwerte geprägt, die gegensätzlich auf den Gesamtindex wirken. Die Gewichtung der einzelnen Indikatoren im Gesamtindex ist demnach zentral. Da der Index erst einmal erhoben wurde, können keine Vergleiche über die Zeit gemacht werden.

<sup>3</sup> Die Einteilung erfolgt nach der SBN 2000. Für die Berechnung der Indikatoren wurde ein Bottom-up Ansatz gewählt: Die Indikatoren wurden grundsätzlich auf der Ebene der 383 Berufe/Berufsarten (5-Steller) berechnet. Falls dies aufgrund von zu wenigen (<50) Beobachtungen nicht sinnvoll war, wurde die nächsthöher Ebene ausgewertet.

<sup>4</sup> Bei der Arbeitslosigkeit findet sich das Gastgewerbe im 1. Dezil wieder, bei den Qualifikationsanforderungen im 2. Dezil und bei der Zuwanderungsquote im 9. Dezil.

### 2.1.2 Fachkräftemangel-Index (Adecco Gruppe / Universität Zürich)

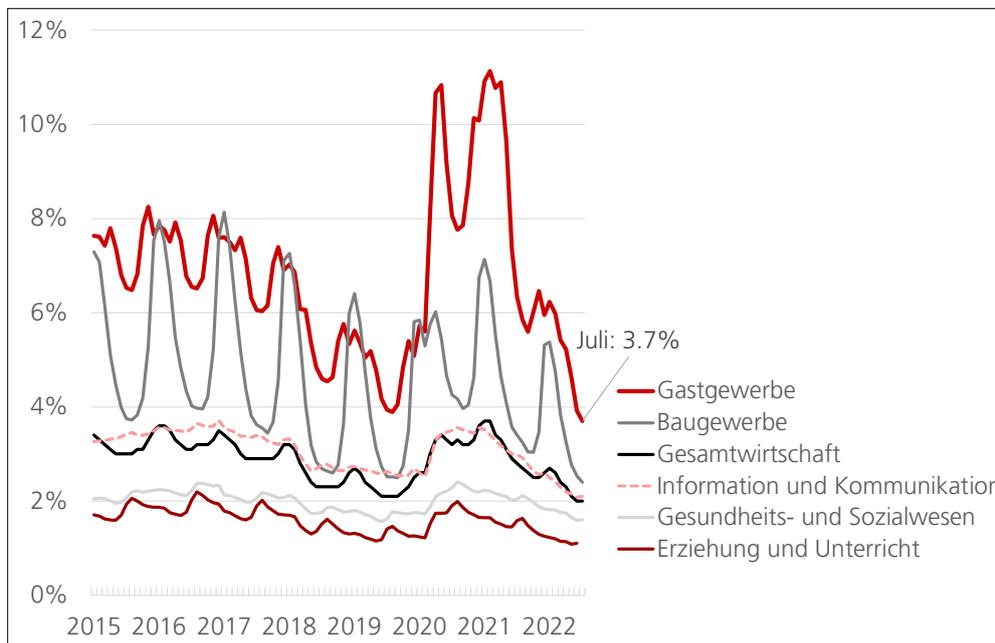
Der **Fachkräftemangel-Index** der Adecco Gruppe Schweiz und der Universität Zürich wird seit 2016 jährlich jeweils im Spätherbst publiziert. Er basiert auf zwei Indikatoren

- Zahl der Arbeitslosen
- Zahl der Stellenausschreibungen

Bei den Arbeitslosenzahlen werden dabei die offiziellen Zahlen der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) genutzt. Die Zahlen zu den Stellenausschreibungen stammen aus den vierteljährlichen Erhebungen des Adecco Group Swiss Job Market Index (AGSJMI), welche die beiden Kanäle «Internet-Stellenportale» sowie «Unternehmens-Webseiten» erfasst.<sup>5</sup> Dabei werden jeweils die Zahlen von Dezember des Vorjahres bis September des aktuellen Jahres zusammengefasst. Der Index für den Fachkräftemangel in einem Beruf bildet sich dann in simpler Weise aus dem Verhältnis der beiden Zahlen, also die Zahl der Stellenausschreibungen geteilt durch die Zahl der Arbeitslosen.

Für die Berechnung der Indexwerte der 32 erfassten Berufsgruppen fließen dann die Werte für die Berufe<sup>6</sup> in der jeweiligen Berufsgruppe mit der Zahl der Beschäftigten gewichtet ein. Da die ausgewiesene Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe jeweils deutlich erhöht ist, erscheint die Berufsgruppe «Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe» meist sehr weit unten im resultierenden Fachkräftemangel-Ranking. Im Ranking 2021 findet sie sich beispielsweise auf dem 31. von 32 Plätzen wieder, was auf einen stark unterdurchschnittlichen Fachkräftemangel hindeutet.

**Abbildung 2:** Arbeitslosenquoten nach ausgewählten Branchen (monatliche Daten)



Quelle: SECO, Darstellung BASS

**Abbildung 2** zeigt, dass die ausgewiesene Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe auch unter Berücksichtigung der saisonalen Schwankungen permanent deutlich höher ist als in der Gesamtwirtschaft und den

<sup>5</sup> Für die im Detail komplexe Methodik des AGSJMI vgl. Sacchi (2008).

<sup>6</sup> Die Berufsbezeichnungen und -einteilungen beruhen dabei auf der Schweizerischen Berufsnomenklatur SBN 2000. Ab 2022 wird die CH-ISCO-19 Berufsnomenklatur verwendet werden.

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

allermeisten anderen Branchen.<sup>7</sup> Dies verunmöglicht selbst bei verhältnismässig vielen offenen Stellen einen Platz im Ranking, welcher auf einen substantiellen Fachkräftemangel hindeutet. Verringert sich die ausgewiesene Arbeitslosigkeit in der Gastronomie nicht substantiell, so wird der Index kaum je auf einen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel in der Branche hindeuten.<sup>8</sup>

### 2.1.3 Fachkräfteindex (BSS)

Der **Fachkräfteindex** des Beratungsbüros BSS wird seit 2010 jährlich erhoben. Das Jahr 2010 ist als Basisjahr definiert; der Index hat für die Gesamtwirtschaft entsprechend den Wert 100 im Jahr 2010. Der Index macht damit keine Aussage über das absolute Ausmass des Fachkräftemangels, sondern widerspiegelt dessen Entwicklung relativ zum Basisjahr 2010. 2019 lag der Index für die Gesamtwirtschaft bei 124 Punkten, was auf eine Verschärfung des Fachkräftemangels seit 2010 hindeutet. Für 2020 ist er – wohl pandemiebedingt – wieder auf 111 Punkte gesunken.<sup>9</sup> Der Index basiert auf vier Indikatoren:

- Arbeitslosenquote ALQ
- Quote der offenen Stellen QoS
- Zuwanderungsquote ZQ
- Deckungsgrad DQ

Die Arbeitslosen- und die Zuwanderungsquote sowie die Quote der offenen Stellen werden dabei analog wie für das Indikatorensystem des SECO definiert und basieren auf denselben Zahlen. Zusätzlich nutzt der Fachkräfteindex den Indikator Deckungsgrad, der aufzeigt, ob sich die Arbeitsplätze in einem Beruf grundsätzlich mit den entsprechend qualifizierten Erwerbspersonen besetzen lassen. Er bestimmt sich aus dem Verhältnis der Erwerbspersonen, welche einen bestimmten Beruf erlernt haben und der Zahl der Erwerbstätigen in diesem Beruf. Ein tiefer Deckungsgrad kann ein Hinweis auf einen Fachkräftemangel sein in dem Sinne, dass auf Erwerbspersonen zurückgegriffen werden muss, die nicht über die entsprechende Qualifikation verfügen.

Der Index wird dann als geometrisches Mittel der standardisierten Indikatoren berechnet (Aussage Expert/in). Damit erhalten Werte, welche sich weit weg des Mittelwertes bewegen, ein geringeres Gewicht als bei einem arithmetischen Mittelwert, wie er beim Indikatorensystem des SECO angewandt wird.<sup>10</sup>

**Abbildung 3** zeigt die Entwicklung des Index für die Gesamtwirtschaft sowie für ausgewählte Branchen. Das Gastgewerbe bewegte sich dabei in den letzten Jahren im Mittelfeld, was auf einen durchschnittlichen Fachkräftemangel hindeutet. 2020 sank er stärker als in anderen Branchen. Dies dürfte auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen sein. Bemerkenswert ist jedoch, dass er mit 103 Punkten immer noch etwas über dem definierten Referenzwert liegt.

<sup>7</sup> Man beachte dabei aber den Abwärtstrend, welcher durch die Covid-19-Pandemie abrupt unterbrochen wurde und sich danach fortsetzte. Im Juli 2022 wurde das Niveau vom Sommer 2019 bereits leicht unterschritten.

<sup>8</sup> Es gilt dabei zu beachten, dass die in Abbildung 2 dargestellten Arbeitslosenzahlen auf Stufe Branche des letzten Arbeitgebers gemäss NOGA 2008-Klassifizierung erhoben werden. Alle drei Indizes nutzen aber Zahlen auf Stufe Berufe, welche dann aggregiert werden für die Berufsklassen (2-steller der SBN 2000). Dadurch sind gewisse Abweichungen möglich. Eine Köchin beispielsweise, die zuletzt in einem Alters- und Pflegeheim gearbeitet hat, ist in der Berufssicht der Berufsklasse «Beruf des Gastgewerbes und der Hauswirtschaft» zugeordnet. Gemäss der Branchensicht ist aber der letzte Arbeitgeber relevant, weshalb die Köchin dem Gesundheits- und Sozialwesen zugeordnet wird.

<sup>9</sup> Der Index für das Jahr 2021 ist noch nicht publiziert.

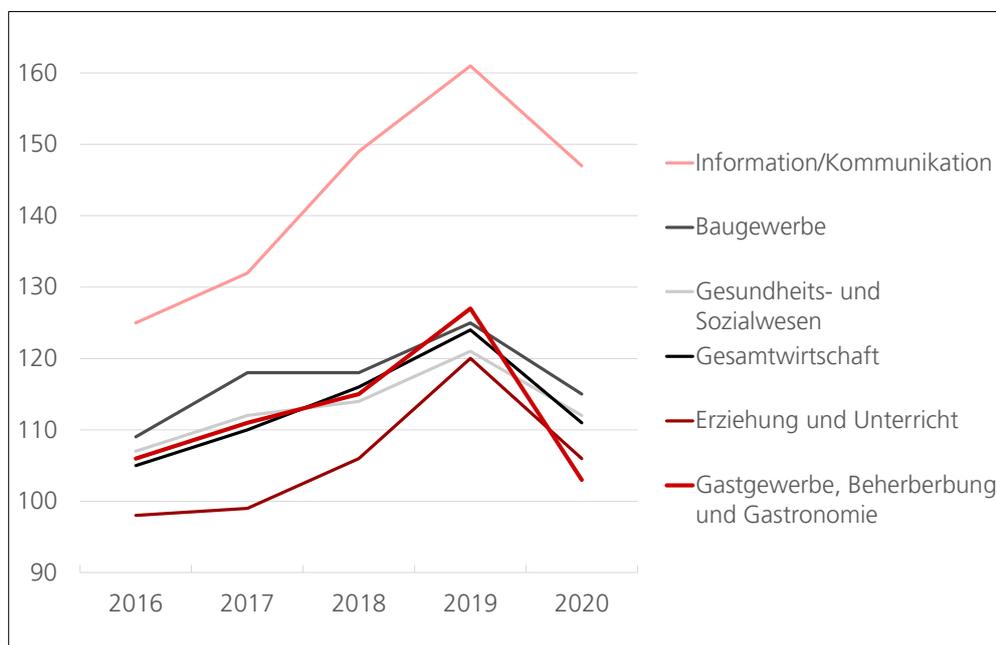
<sup>10</sup> Das geometrische Mittel ist definiert als die n-te Wurzel aus dem Produkt der beobachteten n Zahlen. Es ist stets kleiner oder gleich dem arithmetischen Mittelwert. Während beispielsweise der arithmetische Mittelwert der Zahlenpaare 1,3 und 2,2 jeweils 2 beträgt, so beträgt das geometrische Mittel des ersten Zahlenpaars  $\sqrt{1 * 3} = 1.73$ , und des zweiten Zahlenpaars  $\sqrt{2 * 2} = 2$ .

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

Das Gastgewerbe charakterisiert sich dabei wiederum durch eine stark überdurchschnittliche Arbeitslosenquote und stark überdurchschnittliche Zuwanderungsquote sowie eine durchschnittliche Quote bei den offenen Stellen. Beim Deckungsgrad liegt die Branche unter dem Durchschnitt.

Das Gastgewerbe ist damit auch bei diesem Index eine Branche mit extremen Daten für die einzelnen Indikatoren. Die hohe Arbeitslosigkeit zieht den Index für die Branche stark nach unten, die hohe Zuwanderungsquote und der unterdurchschnittliche Deckungsgrad haben den gegenteiligen Effekt. Durch die Verwendung des geometrischen Mittels ist der Einfluss der Extremwerte auf den Indexwert etwas gedämpft. Trotzdem dominiert der Effekt der hohen Arbeitslosigkeit<sup>11</sup> mit der Folge, dass der Fachkräfteindex für das Gastgewerbe im 2020 unterdurchschnittlich und in den Vorjahren etwa im Durchschnitt ausgewiesen wird.

**Abbildung 3:** Entwicklung Fachkräfteindex BSS in ausgewählten Branchen (indexiert, Gesamtwirtschaft 2010 = 100)



Quelle: BSS. Volkswirtschaftliche Beratung (2021), Darstellung BASS

## 2.2 Die einzelnen Indikatoren

### 2.2.1 Die Anzahl der gemeldeten arbeitslosen Personen und die Arbeitslosenquote

Die **Arbeitslosenquote** in einem Beruf oder einer Berufsgruppe ist ein Indikator dafür, wie gross das potentielle Angebot an Arbeitskräften in diesem Beruf ist. Die Grundidee ist dabei simpel: Je tiefer die Arbeitslosenquote, desto schwieriger ist es für Arbeitgeber, eine passende Arbeitskraft zu finden. Eine hohe Arbeitslosigkeit deutet im Gegenzug auf einen geringen Fachkräftemangel hin.

Bei diesem Indikator gibt es jedoch Messprobleme bei der Zuordnung der Arbeitslosigkeit auf Branchenebene. Für die Zuweisung einer arbeitslosen Person zu einer Branche resp. einem Beruf oder Berufsfeld ist einzig der letzte Arbeitgeber resp. der zuletzt ausgeübte Beruf relevant und nicht der erlernte Beruf (Aussage Expert/in AVAM). Dies ist gerade im Gastgewerbe von Bedeutung: Arbeitet jemand beispielsweise

<sup>11</sup> ALQ ist mit 8.0% deutlich höher als in der Branche mit dem zweithöchsten Wert, dem Baugewerbe, mit einer ALQ von 5.1%.

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

nach dem Verlust einer langjährigen Beschäftigung (in einem Beruf ausserhalb des Gastgewerbes) für einige Monate als Hilfskraft im Gastgewerbe, so zählt diese Person dann zum Gastgewerbe, wenn sie arbeitslos wird. Ähnliches gilt generell für Quereinsteiger/innen, Personen ohne nachobligatorische Ausbildung oder Personen aus dem Asylbereich, für welche eine Beschäftigung im Gastgewerbe oft als Einstieg in den Arbeitsmarkt dient. Für all diese Personen gilt: Sie haben keine Berufsausbildung im Gastgewerbe und gelten demnach nicht als Fachkräfte gemäss Definition in Kapitel 1. Dies weist auf eine weitere Problematik hin: **Als Indikator wird bei allen genannten Indizes die gesamte Arbeitslosigkeit in einem Beruf oder Berufsfeld hinzugezogen.** Relevant für den Fachkräftemangel sind jedoch nur die Fachkräfte, das heisst Personen, welche effektiv für die entsprechenden Stellen eingesetzt werden können. Hinzu kommt, dass gemäss Aussagen von Akteuren aus der Branche sich bei vielen arbeitslosen Bewerbern herausstellt, dass sie gar keine Motivation aufweisen, in der Branche zu arbeiten. Dies führt zu Verzerrungen, insbesondere auch im Vergleich des Fachkräftemangels zwischen den Branchen.<sup>12</sup>

Im Gastgewerbe kommt eine saisonale Komponente hinzu: Die Nachfrage nach Arbeitskräften schwankt übers Jahr und damit auch die Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote hat ihren Tiefstand im Sommer, wenn Hochsaison ist, erreicht im Spätherbst ihren Höhepunkt und sinkt in der Wintersaison dann wieder leicht. Die hohe Arbeitslosigkeit in der Nebensaison kann aber nicht als Hinweis auf einen geringen Fachkräftemangel in der Hochsaison interpretiert werden: Eine im November verfügbare Fachkraft nützt weder einem Betrieb mit ausgeprägter Sommer- noch einem Betrieb mit ausgeprägter Wintersaison. In einem Beruf oder einer Branche mit ausgeprägter Saisonalität liegt die ausgewiesene Arbeitslosigkeit damit bei gleichem Fachkräftemangel höher als einer ansonsten vergleichbaren Branche, da es in der Nebensaison eine hohe, aber saisonal bedingte und zumindest teilweise irrelevante Arbeitslosigkeit gibt.

Ein starker Hinweis für ein **Mismatch von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften** liegt vor, wenn gleichzeitig zu einer hohen Arbeitslosigkeit die Quote der offenen Stellen hoch ist. Im Gastgewerbe ist dies der Fall: Die Quote der offenen Stellen liegt seit 2003 im Durchschnitt um 10 % über der Quote der offenen Stellen im tertiären Sektor. Im Jahr 2021 stieg die Quote der offenen Stellen im Gastgewerbe deutlich und im ersten Quartal 2022 sprunghaft an (vgl. **Kapitel 2.1** sowie **Abbildung 4** auf Seite 15). Die Quote der offenen Stellen im 1. Quartal 2022 ist im Gastgewerbe mit 4.3 % gleich hoch wie im IT-Sektor und 2.2mal so hoch wie im Dienstleistungssektor.

Dass die hohe Arbeitslosenquote im Gastgewerbe nicht als «genügend hohes Angebot» an gesuchten Fachkräften interpretiert werden darf, zeigen auch **Abbildung 6** und **Tabelle 5** auf Seite 18. Der Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten ist im Gastgewerbe massiv angestiegen und obwohl auf fast zwei Drittel der beim RAV gemeldeten offenen Stellen mindestens eine arbeitslose Person vorgeschlagen wird, führt dies im Gastgewerbe nur selten zu einer Anstellung (Vermittlungsquote 4.6 %). Trotz einer grossen Zahl von in der Branche Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie gemeldeten arbeitslosen Personen besteht ein deutlicher Fachkräftemangel. **Die hohe ausgewiesene Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe kann also hinsichtlich des Fachkräftemangels nicht sinnvoll interpretiert werden.** Da alle beschriebenen Indikatoren zum Fachkräftemangel die Arbeitslosenquote (mit-)berücksichtigen ist die Schlussfolgerung klar: Die Indikatoren unterschätzen den Fachkräftemangel im Gastgewerbe sowohl absolut, aber auch im Vergleich zu anderen Branchen deutlich. Um das Ausmass der Verzerrung rechnerisch abzuschätzen wäre eine vertiefte Studie notwendig (vgl. dazu **Kapitel 3**).

<sup>12</sup> Eine weitere mögliche Quelle von Verzerrungen resultiert daraus, dass die Berufsabgrenzungen nicht immer eindeutig sind und jede verwendete Berufsstrukturierung nie die gesamte Komplexität der Beschäftigung in einer Volkswirtschaft abbilden kann und zudem schnell veraltet. Da dies aber kein spezifisches Problem des Gastgewerbes darstellt und die bereits umgesetzte oder geplante Umstellung auf die neuere CH-ISCO-19 Berufsnomenklatur (von der SBN 2000) die Problematik lindert, gehen wir in dieser Studie nicht im Detail darauf ein.

### 2.2.2 Die Quote der offenen Stellen

Die **Quote der offenen Stellen** in einem Beruf oder einer Berufsgruppe ist ebenfalls ein Indikator dafür, wie gross das potentielle Angebot an Arbeitskräften ist. Ist die Quote hoch, so kann dies darauf hinweisen, dass nicht genügend entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte für die offenen Stellen vorhanden sind. Wiederum ist der Zusammenhang nicht zwingend: Wenige offene Stellen können auch ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitsmarkt in einem Beruf besonders effizient ist in dem Sinne, dass offene Stellen bei gleicher Intensität des Fachkräftemangels schneller besetzt werden können, etwa durch berufs- oder branchenspezifische Plattformen oder durch bessere Planbarkeit der Auslastung. Auch sind die Auswirkungen von offenen Stellen nicht in jedem Beruf dieselben: Eine nicht besetzte Stelle im Unterrichtswesen kann beispielsweise bedeuten, dass eine Klasse ohne Lehrperson bleibt oder Klassen zusammengelegt werden müssen. Eine offene Stelle in einem grossen Produktionsbetrieb hingegen kann zumindest kurzfristig aufgefangen werden, etwa durch Mehreinsätze des bestehenden Personals. Entsprechend wollen die Arbeitgeber in manchen Berufen Vakanzen eher vermeiden als in anderen, was sich in der Quote der offenen Stellen niederschlagen kann.

Auch bei der Quote der offenen Stellen gibt es Hinweise auf Messprobleme. Alle drei Indizes nutzen dabei für diesen Indikator Webcrawler, welche online verfügbare Stelleninserate auswerten. In Berufen, in welchen nicht webbasierte Kanäle eine wesentliche Rolle spielen, wird die Quote entsprechend unterschätzt. Solche Kanäle können etwa berufsspezifische Zeitschriften, unternehmensinterne Stellenmärkte, Vermittlung durch bestehende Mitarbeiter/innen, informelle Kontakte oder die Rekrutierung über ausländische Medien und Jobbörsen sein.<sup>13</sup> Im Gastgewerbe können dies auch Aushänge im Betrieb selbst sein. Wie bedeutend informelle Kanäle sind, ist dabei umstritten. Buchs et al. (2017) gehen davon aus, dass knapp 80 % der Stellen formell ausgeschrieben werden. Berter et al. (2017) hingegen kommen zum Schluss, dass sieben von zehn Stellen nicht ausgeschrieben werden. Die Spannweite ist damit gross. Weitergehende Untersuchungen spezifisch für das Gastgewerbe gibt es nicht. Deshalb kann keine belastbare Aussage darüber getroffen werden, ob es durch die Beschränkung auf Online-Kanäle grössere Verzerrungen zwischen den Berufen resp. Branchen gibt.

Ähnlich wie beim Indikator Arbeitslosigkeit gibt es keine Unterscheidung der Stellen danach, ob eine Fach- oder Hilfskraft gesucht wird. Inwiefern die Quote der offenen Stellen demnach effektiv ein Hinweis auf einen Fachkräftemangel darstellt, kann daher nur in ungenügendem Masse beurteilt werden.

### 2.2.3 Die Zuwanderungsquote

Eine hohe Zuwanderungsquote wird als Hinweis interpretiert, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu den branchenüblichen Anstellungsbedingungen im Inland nicht gedeckt werden kann und die Unternehmen auf Fachkräfte aus dem Ausland zurückgreifen. Die Gründe für die Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland können aber auch berufsspezifisch sein, etwa Stellen mit sehr spezifischen Anforderungen, für die in erster Linie ausländische Arbeitskräfte in Frage kommen, z.B. Köch/innen für eine landestypische Küche.

Messprobleme dürften bei der Zuwanderungsquote hingegen weniger im Vordergrund stehen. Eine gewisse Verzerrung kann sich durch Grenzgänger ergeben, weil deren Relevanz zwischen den Berufen und Branchen variieren kann. Das SECO hat verschiedene Varianten geprüft, mit der die Grenzgänger/innen in den Zuwanderungsindikator eingeschlossen werden könnten. Keine dieser Varianten führte jedoch zu

---

<sup>13</sup> Printmedien spielen mittlerweile praktisch keine Rolle mehr. Der AGSJMII verzichtet daher beispielsweise seit dem 2. Quartal 2018 auf die Erhebung derselben.

## 2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes

nennenswerten Verschiebungen (Degen et al., 2016, S. 28).<sup>14</sup> Das Gastgewerbe weist mit 6.8% Grenzgänger/innen zudem eine nur unwesentlich höhere Quote auf als die Gesamtwirtschaft mit 6.7% (vgl. Bundesamt für Statistik, 2021a), weshalb eine allfällige Verzerrung für das Gastgewerbe kaum relevant sein dürfte.

### 2.2.4 Das langfristige Beschäftigungswachstum

Eine positive **langfristige Beschäftigungsentwicklung** kann auf eine starke Fachkräftenachfrage hindeuten. Im Gegenzug kann eine negative Beschäftigungsentwicklung Hinweis auf zurückgehende Fachkräftenachfrage sein. Wiederum ist der Zusammenhang nicht zwingend. Beispielsweise können strukturelle Veränderungen, bedingt etwa durch technologischen Fortschritt, einen geringeren Bedarf an Arbeitskräften nach sich ziehen, aber gleichzeitig die Anforderungen erhöhen. In diesem Fall geht eine negative Beschäftigungsentwicklung mit einem steigenden Fachkräftebedarf einher. Eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung in einer Branche kann auch die Folge eines bereits bestehenden Fachkräftemangels sein, weil bereits heute die benötigten Fachkräfte fehlen. Für sich betrachtet ist demnach das langfristige Beschäftigungswachstum nur ein ungenügender Indikator für einen Fachkräftemangel. Der Einfluss auf den Fachkräfteindex des SECO für das Gastgewerbe ist aber nicht wesentlich, denn das Beschäftigungswachstum im Gastgewerbe liegt mit 12 % nur unwesentlich unter dem Wachstum in der Gesamtwirtschaft von 14 % (vgl. Degen et al, 2016).

### 2.2.5 Der demografischer Ersatzbedarf

Der **demografische Ersatzbedarf** weist auf einen möglichen zukünftigen Fachkräftebedarf hin. Je weniger junge Arbeitskräfte es im Vergleich zu den älteren gibt, welche in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsprozess ausscheiden, desto eher wird sich ein zukünftiger Fachkräftemangel einstellen. Allerdings ist manchmal ein hoher demografischer Ersatzbedarf bei gleichzeitig negativem Beschäftigungswachstum zu beobachten. In einem solchen Fall widerspiegeln die Indikatoren eher einen strukturellen Wandel als einen Fachkräftemangel. Der Bedarf an Fachkräften sinkt aufgrund von technologischen Entwicklungen, weshalb weniger jüngere Arbeitskräfte rekrutiert werden, womit anteilmässig mehr ältere Arbeitskräfte bleiben. Ein Beispiel für eine solche Entwicklung ist das Post- und Fernmeldewesen.

Die Altersstruktur in einem Berufsfeld ist zudem von weiteren Faktoren abhängig. Manche Berufe benötigen sehr lange Ausbildungszeiten, andere weniger. Im Gastgewerbe dürfte dabei eine Rolle spielen, dass für viele jüngere Arbeitskräfte eine Anstellung nur ein vorübergehender Zustand ist, etwa bei Student/innen. Der demografische Ersatzbedarf dürfte daher im Gastgewerbe den effektiven Fachkräftemangel tendenziell unterschätzen. Mit 90 % ist dieser im Gastgewerbe gegenüber 97 % in der Gesamtwirtschaft leicht unterdurchschnittlich.

Auch scheint der demografische Ersatzbedarf nur bedingt selbständigen Erklärungsgehalt zu haben. **Tabelle 2** zeigt die Korrelation des Gesamtindex des Indikatorensystems zur Beurteilung des Fachkräftemangels des SECO mit den jeweiligen Indikatoren. Da die Indikatoren per Konstruktion des Index einen Einfluss auf diesen haben (vgl. Kapitel 2.1), ist zu erwarten, dass jeder Indikator eine signifikante Korrelation mit dem Gesamtindex aufweist. Beim demografischen Ersatzbedarf ist dies jedoch nicht gegeben. Dies bedeutet, dass der Indikator in einer Weise mit anderen korreliert, die ihm keine selbständige Erklärungskraft mehr lässt. Insbesondere ist ein höherer Ersatzbedarf mit einer tieferen Zuwanderungsquote und einem tieferen Beschäftigungswachstum verbunden. Auf den Indikator demografischer Ersatzbedarf kann

<sup>14</sup> Verschiedene Varianten wurden geprüft, da die Kombination von Grenzgänger/innen (Bestandesgrösse) mit der Zahl der kürzlich zugewanderten Arbeitskräfte (Flussgrösse) methodisch komplex ist.

**2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes**

im Indikatorensystem des SECO demnach verzichtet werden, ohne dass die Aussagekraft des Gesamtindex vermindert wird.

**Tabelle 2:** Korrelation zwischen Gesamtindex und Indikatoren (Indikatorensystem SECO)

	Gesamtindex	ALQ	QoS	ZW	BW	EB	Quali
Gesamtindex	1						
ALQ	-0.351***	1					
QoS	0.228***	0.048	1				
ZW	0.299***	0.410***	0.070	1			
BW	0.345***	-0.003	-0.037	0.188***	1		
EB	<b>-0.027</b>	-0.129	-0.139	-0.213***	-0.158**	1	
Quali	0.432***	-0.474***	0.097	-0.315***	0.098	-0.036	1

Quelle : Degen et al. (2016, S.199)

**2.2.6 Die Qualifikationsanforderungen**

Mit steigenden **Qualifikationsanforderungen** steigt tendenziell auch die Spezifität eines Berufes. Für Quereinsteiger/innen oder Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist es schwieriger, in einem Beruf mit hohen Qualifikationsanforderungen Fuss zu fassen. Dies ist die Idee hinter dem Indikator Qualifikationsanforderungen. Je mehr Personen in einem Beruf oder einer Branche über mindestens einen Abschluss auf Niveau Sek II verfügen, desto weniger flexibel kann das Arbeitskräfteangebot auf eine gestiegene Nachfrage reagieren. Im Gastgewerbe lag die Quote der entsprechenden Arbeitskräfte im Durchschnitt von 2012 bis 2014 mit 65 % deutlich tiefer als in der Gesamtwirtschaft mit 85 % (vgl. Degen et al., 2016, S.35).

Unsere Definition des Fachkräftemangels in Kapitel 1 beschränkt die Analyse auf Personen, welche mindestens über einen Berufsabschluss verfügen. Der Indikator Qualifikationsanforderungen ist jedoch abhängig davon, wie viele Personen es in einem Beruf gibt, welche nicht als Fachkraft gemäss dieser Definition gelten. Schränkt man die Analyse auf Personen mit Berufsabschluss ein, so macht ein Einbezug dieses Indikators für die Branche Gastgewerbe keinen Sinn, da er immer bei 100 % liegt.

**2.2.7 Der Deckungsgrad (nur im Fachkräfteindex BSS)**

Der **Deckungsgrad** zeigt auf, ob sich alle momentan besetzten Stellen eines Berufs durch die Beschäftigung aller entsprechend qualifizierten Erwerbspersonen abdecken lassen. Ein Deckungsgrad unter 100 % kann auf einen Fachkräftemangel hindeuten, da auf Personen zurückgegriffen werden muss, welche nicht über die erforderliche Ausbildung verfügen. Allerdings ist der Indikator nicht für alle Berufe gleich geeignet. In stark reglementierten Berufen ist die entsprechende Qualifikation eine notwendige Bedingung zur Berufsausübung, etwa bei den Ärzt/innen. Ein Quereinstieg ist nicht möglich, der Deckungsgrad liegt bei mindestens 100 %. Andere Ausbildungen wiederum ermöglichen die Tätigkeit in verschiedenen Berufsfeldern, welche dann teilweise nicht mehr im Ausbildungsberuf erfasst werden. Ein hoher Deckungsgrad ist dann eher technisch bedingt als ein Hinweis auf Fachkräfteüberschuss; auch ein hoher Deckungsgrad kann konsistent sein mit einem Fachkräftemangel. Der Deckungsgrad ist nur ein unzureichender Indikator für Fachkräftemangel.

**2.3 Fazit**

Im vorangehenden Kapitel 2.2 wurde die einzelnen Indikatoren einer kritischen Betrachtung unterzogen. Es zeigte sich:

**2 Eine kritische Betrachtung bestehender Fachkräftemangel-Indizes**

- Die Indikatoren haben für sich genommen jeweils nur beschränkte Aussagekraft und sind oft inhaltlich nicht für alle Branchen sinnvoll interpretierbar. Sie können zwar Hinweise auf das Ausmass des Fachkräftemangels in einem Beruf resp. einer Branche liefern. Es besteht jedoch jeweils **kein direkter kausaler Zusammenhang** zwischen dem Indikator und dem Fachkräftemangel.
- Die Indikatoren beziehen sich jeweils auf alle Erwerbspersonen in einem Beruf. Für den Fachkräftemangel gemäss der hier verwendeten Definition sind jedoch nur die Erwerbspersonen relevant, welche über mindestens einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe 2 verfügen. Dies führt zu Verzerrungen, wenn sich die jeweiligen Relationen von Erwerbspersonen mit und ohne entsprechenden Bildungsabschluss zwischen den Berufen bzw. Branchen stark unterscheiden. Im Falle des Gastgewerbes, welches viele Quereinsteiger ohne nachobligatorische Ausbildung oder mit einer Fachausbildung in einer anderen Branche beschäftigt, führt dies zu einer **Unterschätzung des Fachkräftemangels**.
- Im Gastgewerbe überschätzt die ausgewiesene, hohe Arbeitslosenquote das tatsächliche Rekrutierungspotential von Fachkräften deutlich.
- Die Indikatoren Qualifikationsanforderungen und demografischer Ersatzbedarf machen für die Beurteilung eines Mangels an Personen mit einem Berufsabschluss im Gastgewerbe keinen Sinn und könnten weggelassen werden.
- Die Indikatoren Beschäftigungswachstum und Deckungsgrad sind für sich betrachtet nur ungenügende Indikatoren und weisen zudem eher auf den zukünftigen als den aktuellen Fachkräftemangel hin. Sie könnten allenfalls als ergänzende Indikatoren einbezogen werden.

Die drei untersuchten Indizes beziehen jeweils nur einen Teil der genannten Indikatoren mit ein. **Tabelle 3** gibt eine Übersicht über die jeweils verwendeten Indikatoren. Das Indikatorensystem Fachkräftemangel des SECO bezieht sechs der sieben Indikatoren ein, der Fachkräftemangel-Index der Uni Zürich und Adecco nur zwei, und der Fachkräfteindex des BSS. deren vier.

**Tabelle 3:** Verwendete Indikatoren der bestehenden drei Indizes zum Fachkräftemangel

	ALQ	QoS	ZW	BW	EB	Quali	DG
Indikatorensystem Fachkräftenachfrage (SECO)	X	X	X	X	X	X	
Fachkräftemangel-Index Schweiz (Uni Zürich/Adecco)	X	X					
Fachkräfteindex (BSS.)	X	X	X				X

Anmerkung: Beim Fachkräftemangel-Index von Adecco/Universität Zürich fliesst nicht die Quote der offenen Stellen ein, sondern die absolute Anzahl.

Quelle: BSS. Volkswirtschaftliche Beratung (2021), Degen et al. (2016), Universität Zürich (2021), Darstellung BASS.

Die Indizes, die auf diesen Indikatoren beruhen, sind nur bedingt geeignet, den Fachkräftemangel in der Wirtschaft adäquat abzubilden. Dies dürfte insbesondere für das Gastgewerbe der Fall sein. **Tabelle 4** liefert eine Gesamtbewertung der drei Indizes hinsichtlich ihrer Aussagekraft zum Ausmass des Fachkräftemangels im Gastgewerbe. Das Indikatorensystem des SECO hat den Vorteil, dass es viele Indikatoren einbezieht. Damit relativiert sich die beschränkte Aussagekraft einzelner Indikatoren. Mit den Indikatoren Ersatzbedarf und Qualifikationsforderungen enthält er jedoch Indikatoren, welche für das Gastgewerbe keinen Sinn machen. Auch kann aufgrund des Index keine Aussage darüber gemacht werden, wie gross der Fachkräftemangel in der Gesamtwirtschaft ist und wie er sich über die Zeit entwickelt. Dies resultiert aus der Konstruktion des Index: Er beruht auf den Dezilwerten eines Berufes bei den jeweiligen Indikatoren und damit auf der relativen Position eines Berufes zu anderen Berufen. Der Index kann damit nur eine Aussage machen, **in welchen Berufen mehr Fachkräftemangel herrscht als in anderen**. Über das **generelle Ausmass des Fachkräftemangels in einzelnen Branchen oder Berufsfeldern kann keine Aussage** gemacht werden. Steigt der Fachkräftemangel überall, so kann der Index dies nicht abbilden. Die vermutete Verzerrung hinsichtlich der Aussagekraft des Index für das Gastgewerbe ist aufgrund des

**3 Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels für das Gastgewerbe**

Einschlusses der Indikatoren Arbeitslosenquote und Qualifikationsanforderungen hoch; **das Ausmass des Fachkräftemangels in der Branche dürfte substantiell unterschätzt** werden. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass der Index nur eine tiefe Aussagekraft für das Gastgewerbe hat.

**Tabelle 4:** Bewertung vorhandene Indizes Fachkräftemangel

	Zahl Indikatoren	Aussagekraft Indikatoren	Aussagekraft Entwicklung Fachkräftemangel total	Vermutete Verzerrung Gastgewerbe	Gesamtbewertung Aussagekraft Fachkräftemangel Gastgewerbe
Indikatorensystem Fachkräftenachfrage (SECO)	hoch	tief	keine	hoch	tief
Fachkräftemangel-Index Schweiz (Uni Zürich)	tief	tief	tief	sehr hoch	sehr tief
Fachkräfteindex (BSS.)	mittel	mittel	mittel	mittel	mittel

Anmerkung: Die verwendete Skala beinhaltet die Werte «sehr tief», «tief», «mittel», «hoch» und «sehr hoch», sowie «keine». Quelle: Darstellung BASS.

Der Fachkräftemangel-Index der Universität Zürich und Adecco basiert nur auf der Relation der Arbeitslosenzahl und der Zahl der offenen Stellen. Verzerrungen bei den beiden Zahlen wirken sich damit sehr stark aus. Da die ausgewiesene Zahl der Arbeitslosen gemäss den Überlegungen in Kapitel 2.2 nur beschränkt aussagekräftig ist für das Phänomen des Fachkräftemangels, ist auch die Aussagekraft des Index nur mittel. Für das **Gastgewerbe ist die vermutete Verzerrung sehr hoch**: Die Konstruktion des Index lässt es realistischerweise gar nicht zu, dass ein Fachkräftemangel in der Branche identifiziert werden kann. **Die Aussagekraft für das Gastgewerbe ist damit sehr tief.**

Der Fachkräfteindex des BSS basiert auf vier Indikatoren, welche alle über eine - wenn auch beschränkte - Aussagekraft verfügen. Durch den Einbezug dieser vier Indikatoren und die geringere Gewichtung von Extremwerten bei den einzelnen Indikatoren dürfte der Index die grösste Aussagekraft über das Ausmass des Fachkräftemangels in der Wirtschaft und über dessen Entwicklung aufweisen. Aus Sicht des Gastgewerbes wird die vermutete Verzerrung durch den Indikator Arbeitslosenquote durch den Einschluss des Indikators Deckungsgrad gelindert, bei dem von einer gewissen Verzerrung in die andere Richtung ausgegangen werden kann. Die Verzerrung dürfte damit kleiner ausfallen als bei den anderen Indizes.

Gesamthaft lässt sich feststellen, dass **keiner der drei Indizes das Ausmass des Fachkräftemangels im Gastgewerbe adäquat abbilden dürfte.**

**3 Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels für das Gastgewerbe**

Die Überlegungen aus Kapitel 2 führen zum Schluss, dass es neue Ansätze braucht, um den Fachkräftemangel im Gastgewerbe abzubilden. Grundsätzlich sind dabei zwei Strategien denkbar: Ein angepasster Index, welcher auf den Indikatoren der bestehenden Indizes aufbaut und die Methodik verfeinert oder ein gänzlich neues Indikatorensystem, welches den Fachkräftemangel direkter misst und allenfalls mit bestehenden Elementen kombiniert. Für beide Ansätze sind die Anforderungen an die Indikatoren gleich:

- Hoher Erklärungsgehalt
- Nachvollziehbarkeit, Verständlichkeit
- Verfügbarkeit: längere Zeitreihen, aktuelle Daten mit wenig Zeitverzögerung

Nachfolgend werden die zwei Ansätze skizziert.

## 3.1 Angepasster Index

Ein angepasster Index muss die in Kapitel 2 identifizierten Mängel beheben oder zumindest lindern. Dies kann grundsätzlich auf drei Arten erreicht werden:

- Angepasste Auswahl der Indikatoren
- Alternative Bildung der Indikatoren
- Neue Gewichtung der Indikatoren im Gesamtindex resp. neue Berechnungsformel

### Angepasste Auswahl der Indikatoren

Gemäss den Überlegungen in Kapitel 2 können zwei Indikatoren ausser Betracht gelassen werden: der demografische Ersatzbedarf und die Qualitätsanforderungen. Die restlichen fünf Indikatoren wurden zwar als bedingt geeignet identifiziert, dürften aber immerhin gewisse Hinweise auf das Ausmass des Fachkräftemangels in einem Beruf liefern. Ein **Index mit angepasster Indikatorenauswahl** für den aktuellen Fachkräftemangel könnte sich allenfalls auf die Indikatoren Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen und Zuwanderungsquote beschränken. Soll der Indikator auch als Prognoseinstrument verwendet, sind zusätzliche Indikatoren zu prüfen (z.B. Beschäftigungswachstum oder Deckungsgrad).

### Alternative Bildung der Indikatoren

Ein klarer Mangel der bestehenden Indizes besteht darin, dass die jeweiligen Indikatoren nicht auf Fachkräfte beschränkt sind. **Neu definierte Indikatoren**, welche sich auf Fachkräfte gemäss Definition (Abschluss mindestens auf Niveau Sekundarstufe II) beschränken, werden ein realistischeres Bild des Fachkräftemangels ergeben. Bei den Indikatoren Arbeitslosenquote, Zuwanderungsquote, Beschäftigungswachstum sowie Deckungsgrad ist dies mit den vorhandenen Datenquellen möglich. Diese Indikatoren beruhen auf Daten aus der Strukturhebung sowie des SECO (AVAM), welche auch das formale Qualifikationsniveau als Merkmal beinhalten. Etwas schwieriger gestaltet es sich bei der Quote der offenen Stellen: Hier müsste bei der Erhebung der offenen Stellen das geforderte Qualifikationsniveau erhoben werden. Es ist nicht klar, in welcher Qualität dies bei den durch die Firma x28 erhobenen Daten möglich wäre (Aussagen Expert/innen).

Beim Indikator **Quote der offenen Stellen** stellt sich des Weiteren die Problematik, dass nur Online-Kanäle erfasst werden. Dies kann insbesondere im Gastgewerbe zu Verzerrungen führen (vgl. Kapitel 2). Eine mögliche Alternative bietet die Beschäftigungsstatistik BESTA. Im Rahmen dieser Erhebung des Bundesamtes für Statistik werden die Unternehmen nach ihren offenen Stellen befragt. Dies hat den Vorteil, dass der Rekrutierungskanal unerheblich ist, und es somit keine der genannten Verzerrungen geben kann. Ein weiterer Vorteil der BESTA besteht darin, dass sie vierteljährlich erhoben wird und zeitnah – mit wenigen Monaten Verzögerung – publiziert wird

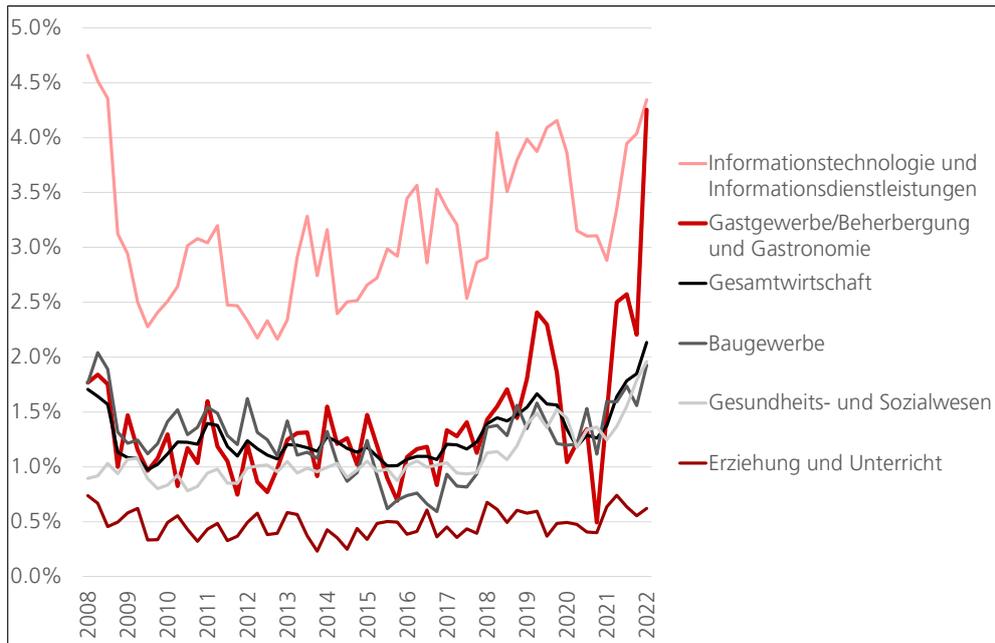
**Abbildung 4** zeigt die Quote der offenen Stellen nach ausgewählten Branchen. Dabei hat sich die Quote des Gastgewerbes über viele Jahre in der Grössenordnung der Quote der Gesamtwirtschaft bewegt. Deutlich zu sehen sind die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie: Während der Beschränkungen sank die Quote aus naheliegenden Gründen stark, um danach geradezu zu explodieren. Bemerkenswert ist jedoch, dass bereits 2019, also vor der Pandemie, ein deutlicher Anstieg registriert wurde. Die jetzt sehr hohe Quote dürfte daher zumindest zum Teil durch strukturelle Faktoren bedingt und damit Hinweis sein für einen permanenten Fachkräftemangel in der Branche.

Ein Nachteil der BESTA besteht darin, dass die Merkmale nicht nach Berufen erfasst werden, sondern nach Branchen. Relevant ist die Einteilung des jeweiligen Betriebes nach NOGA 2008 in Wirtschaftsabteilungen. Da alle anderen Indikatoren auf der Ebene der Berufe erfasst sind, müsste eine entsprechende Zuordnung erfolgen. Die Wirtschaftsabteilungen (NOGA-2-Steller) bilden dabei eine hohe Aggregatsstufe; es gibt nur

**3 Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels für das Gastgewerbe**

eine Quote für gesamte Branchen oder Branchengruppen. Aussagen zu einzelnen Berufen sind nicht möglich. Im Falle von Querschnittsberufen dürfte eine Zuordnung überdies kaum sinnvoll möglich sein. Die Quote der offenen Stellen auf Basis der BESTA ist damit für sich ein guter Indikator für den Fachkräftemangel, kann aber nur bedingt mit anderen Indikatoren, welche auf Ebene der Berufe erfasst werden, verbunden werden, weshalb sie innerhalb des bestehenden Indikatorensystems nur bedingt geeignet ist. Sie kann jedoch zumindest Hinweise liefern auf allfällige Messprobleme, welche sich aus der beschriebenen Beschränkung des bestehenden Indikators auf Online-Kanäle ergeben. Sind die Diskrepanzen gross, so könnte der Einbezug eines entsprechenden Korrekturfaktors Abhilfe bringen.

**Abbildung 4:** Quote der offenen Stellen in ausgewählten Branchen (Basis: Quartale)



Quelle: Bundesamt für Statistik (BESTA), Darstellung BASS

Auch beim Indikator **Arbeitslosigkeit** sind zusätzliche Anpassungen denkbar: Einerseits eine Beschränkung auf Personen, welche den Beruf erlernt haben, in welchem sie zuletzt gearbeitet haben. Damit können Quereinsteiger/innen, welche zwar einen Berufsabschluss oder eine höhere Ausbildung haben, aber nicht im zuletzt ausgeübten Beruf, ausgeschlossen werden. Andererseits ist auch eine Beschränkung auf Personen zu prüfen, welche eine gewünschte Mindest Erfahrung in einem Beruf haben. Die Motivation ist bei beiden Ansätzen ähnlich: Die Analyse soll sich auf Personen beschränken, welche aus Sicht der jeweiligen Branche auch wirklich unmittelbar einsetzbare Fachkräfte darstellen. Dies ist bei Quereinsteiger/innen und Personen mit wenig Berufserfahrung oft nicht der Fall. Beide Eingrenzungen sind mit den AVAM-Daten grundsätzlich möglich.<sup>15</sup> Des Weiteren könnte die Saisonalität berücksichtigt werden, um für die geringere Verfügbarkeit der arbeitslosen Personen zum richtigen Zeitpunkt, also der Hochsaison, zu korrigieren. Dies könnte mittels eines Korrekturfaktors geschehen, welcher für Berufe oder Branchen mit hoher Saisonalität (grossen unterjährigen Schwankungen) entsprechend reduziert.

**Neue Gewichtung der Indikatoren**

Die **Gewichtung** der Indikatoren in einem Index ist zentral. Der Einfluss einzelner Indikatoren sollte nicht übermässig gross sein, um die bedingte Aussagekraft aufzufangen, welche sie je nach Beruf oder Branche

<sup>15</sup> Die Berufserfahrung wird anhand von vier Kategorien erfasst: «keine Erfahrung», «weniger als 1 Jahr», «1-3 Jahre» und «mehr als 3 Jahre».

aufweisen können. Dies gilt vor allem bei Extremwerten, welche insbesondere im Gastgewerbe eine Rolle spielen, etwa bei der Arbeitslosenquote. Eine Gewichtung, welche den Einfluss von Extremwerten verringert, ist daher naheliegender als ein einfaches Mittel. Dies kann beispielsweise ein geometrisches Mittel der (standardisierten) Indikatoren sein.

## 3.2 Neues Indikatorensystem

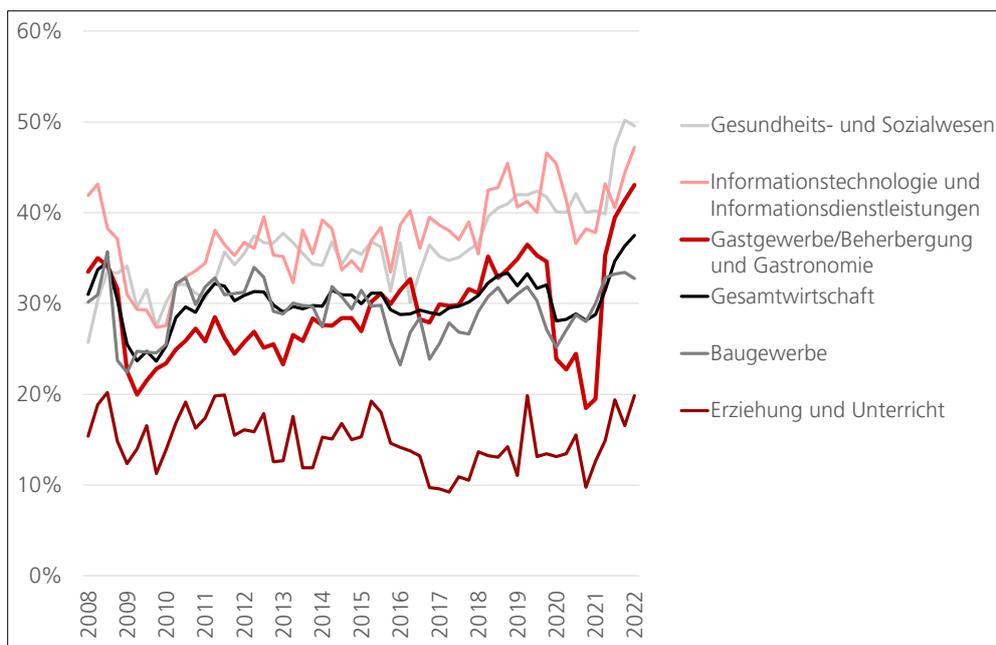
Die bisher behandelten Indikatoren können bestenfalls indirekt auf einen Fachkräftemangel hinweisen. Nachfolgend werden alternative Indikatoren diskutiert, welche den Fachkräftemangel realitätsnäher messen dürften.

### Rekrutierungsschwierigkeiten (BESTA)

Ein möglicher Indikator ist der Anteil der Betriebe, welche **Rekrutierungsschwierigkeiten** aufweist. Dies wird im Rahmen der BESTA mittels Selbstauskunft der Betriebe erfasst. Die Betriebe geben dabei an, ob sie im Berichtsquartal Schwierigkeiten bei der Personalsuche hatten. Es gibt dabei die Kategorien «leicht gefunden», «schwer gefunden», «nicht gefunden» sowie «nicht gesucht/Suchprozess noch nicht abgeschlossen/weiss nicht». Die Erfassung erfolgt dabei für die vier Ausbildungsniveaus Hochschulabschluss, höhere Berufsbildung, Berufslehre und obligatorische Schulbildung separat. Der Indikator hat dabei gewichtige Vorteile: Er misst direkt die Auswirkungen des Fachkräftemangels, und verfügt damit über einen hohen Erklärungsgehalt. Auch ist er einfach verständlich und es gibt längere Zeitreihen, welche mit wenig zeitlicher Verzögerung auf Quartalsbasis veröffentlicht werden. Nachteilig ist hingegen, dass die Daten auf der Selbsteinschätzung der Betriebe beruhen und damit unterschiedliche Betroffenheitskulturen zwischen verschiedenen Branchen die Resultate verzerren können. Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass die Daten auf Ebene Wirtschaftsabteilungen nach NOGA 2008 (2-Steller) erhoben und teilweise zusammengefasst publiziert werden. Detaillierte Branchenauswertungen oder eine Auswertung auf Ebene Berufe ist nicht möglich.

**Abbildung 5** zeigt den Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten (Kategorien «schwer gefunden» oder «nicht gefunden») bei qualifizierten Arbeitskräften (Berufslehre/Sekundarschulstufe II oder höher). Dieser weist auf einen substantiellen Fachkräftemangel im Gastgewerbe hin. Im Gastgewerbe kann seit der Finanzkrise 2009 ein Aufwärtstrend beobachtet werden. 2019 lag der Anteil Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten bei den qualifizierten Arbeitskräften höher als in der Gesamtwirtschaft. Nach dem pandemiebedingten Einbruch zeigt sich ein steiler Anstieg. Im ersten Quartal 2022 übertraf der Anteil im Gastgewerbe mit 43.1% denjenigen der Gesamtwirtschaft (37.5%) deutlich.

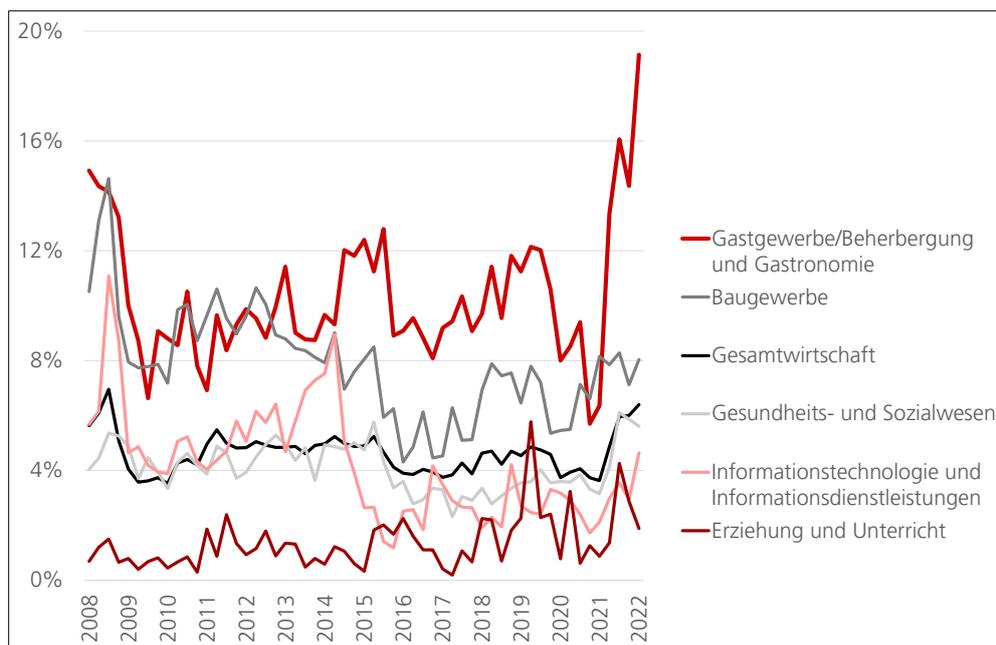
**Abbildung 5:** Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten (Personal schwer oder nicht gefunden), qualifizierte Arbeitskräfte, gewichtet nach Anzahl der Betriebe, ausgewählte Branchen



Quelle: BFS (BESTA), Darstellung BASS

Beschränkt sich die Analyse auf die Rekrutierung von Arbeitskräften mit Berufslehre, so akzentuiert sich das Bild. Aus **Abbildung 6** ist ersichtlich, dass das Gastgewerbe hier im Vergleich zu den anderen Branchen heraussticht. Die Situation hat sich für die Betriebe nach Ende der Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie zugespitzt. 19.1 % der Betriebe meldeten im ersten Quartal 2022 Probleme bei der Rekrutierung, während es in der Gesamtwirtschaft nur 6.4 % waren. Jedoch meldeten im Gastgewerbe auch zuvor jeweils weit mehr Betriebe Rekrutierungsschwierigkeiten als in der Gesamtwirtschaft. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung der Branche. Aus Gesprächen mit Branchenvertreter/innen geht hervor, dass Personal vor allem im «Mittelbau» fehle, also qualifizierten Fachkräfte mit Berufsabschluss ohne Führungsfunktion. Bei den Führungsfunktionen sei der Mangel weit weniger akut.

**Abbildung 6:** Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten (Personal schwer oder nicht gefunden), Arbeitskräfte mit Berufslehre, gewichtet nach Anzahl der Betriebe, ausgewählte Branchen



Quelle: BFS (BESTA), Darstellung BASS

**Gemeldete und vermittelte Stellen (Stellenmeldepflicht)**

Ein weiterer möglicher Indikator ergibt sich aus der Stellenmeldepflicht. **Tabelle 5** zeigt die Vermittlungsquote bei Stellenmeldungen. Dies bezeichnet für Berufe mit Stellenmeldepflicht den Anteil der gemeldeten Stellen, bei denen durch die Vermittlungsvorschläge eines RAV eine Anstellung erfolgte.<sup>16</sup> Mit 4.6 % lag die Vermittlungsquote im Gastgewerbe 2021 ähnlich tief wie für das Total aller Meldungen. Nur bei jeder 22. gemeldeten Stelle erfolgt demnach im Anschluss an die Meldung einer offenen Stelle eine Anstellung infolge eines Vermittlungsvorschlages. Dies ist insofern bemerkenswert, als nur Berufe mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (Quote > 5 %) der Stellenmeldepflicht unterliegen. Für diese Berufe wird implizit davon ausgegangen, dass das inländische Arbeitskräftepotential die Nachfrage deckt. Die sehr tiefe Vermittlungsquote widerspricht dieser These. Sie ist eher ein Hinweis dafür, dass in diesen Berufen resp. Branchen ein Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot besteht.

**Tabelle 5:** Anteil gemeldete offene Stellen mit mindestens einem Vermittlungsvorschlag und Erfolgsquote für ausgewählte Branchen/Berufsgruppen (Berufe mit Stellenmeldepflicht), 2021

Branche/Berufsgruppe	Anteil mind. ein Vorschlag	Erfolgsquote	Vermittlungsquote
Gesundheits- und Sozialwesen	70.5%	11.8%	8.3%
Erziehung und Unterricht	61.6%	12.9%	8.0%
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	63.5%	7.2%	<b>4.6%</b>
<b>Total</b>	56.1%	8.1%	4.5%
Baugewerbe	46.0%	6.6%	3.0%

Anmerkung: Die Vermittlungsquote ist errechnet aus Anteil mind. 1 Vorschlag und Erfolgsquote.  
 Quelle: SECO und Berechnungen BASS, Darstellung BASS

<sup>16</sup> Sie berechnet sich als Produkt aus dem Anteil der von den Betrieben den RAV gemeldeten Stellen, bei denen die Betriebe innerhalb einer Frist von drei Tagen mindestens einen Vermittlungsvorschlag erhalten haben, und der Erfolgsquote. Letztere steht dabei für den Anteil der gemeldeten Stellen, bei denen durch die Vermittlungsvorschläge eines RAV eine Anstellung erfolgte.

#### 4 Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe

Ist ersteres der Fall, so kann eine tiefe Vermittlungsquote auf einen Fachkräftemangel hinweisen. Es besteht zwar eine hohe Arbeitslosigkeit (ansonsten unterläge ein Beruf nicht der Stellenmeldepflicht), aber nur wenige Stellensuchende passen effektiv auf die offenen Stellen. Der Indikator ermöglicht somit einen Vergleich zwischen verschiedenen Branchen resp. Berufsgruppen, welche der Stellenmeldepflicht unterstellt sind.

##### **Berufserfahrung der Arbeitslosen (AVAM)**

Mittels der AVAM-Zahlen ist die Konstruktion eines weiteren Indikators möglich: Der Anteil der Arbeitslosen in einem Beruf oder einer Branche, welche über wenig Berufserfahrung und/oder keinen entsprechenden Berufsabschluss verfügen. Je höher dieser ist, desto weniger kurzfristig einsetzbare potentielle Fachkräfte gibt es. Auch ist ein hoher Anteil von Arbeitslosen mit wenig branchenrelevanter Berufserfahrung bzw. Ausbildungshintergrund ein Hinweis auf viele Quereinsteiger aus anderen Berufen. Ein hoher Anteil an Quereinsteigern wiederum weist auf eine starke Nachfrage nach Arbeitskräften hin, so dass auch nicht qualifizierte Personen angestellt werden. Vorteilhaft an diesem Indikator ist, dass er auf Ebene der Berufe erstellt werden kann und zeitnah vorliegt.

##### **Lehrabschlüsse**

Die Zahl der Lehrabschlüsse zeigt auf, wie viele potentielle Fachkräfte in einem nicht-akademischen Berufsfeld nachrücken. Ein zunehmender Fachkräftemangel kann dann vermutet werden, wenn sich die Zahl der Lehrabschlüsse im Verhältnis zur Beschäftigung negativ entwickelt. Nimmt beispielsweise bei gleichbleibender Beschäftigung die Zahl der Lehrabschlüsse ab, so muss auf weniger qualifizierte Beschäftigte zurückgegriffen oder Personal vermehrt im Ausland rekrutiert werden. Ein Indikator könnte demnach die Zahl der Lehrabschlüsse in den vergangenen 5 Jahren im Verhältnis zur Beschäftigung in einem Beruf oder einer Branche darstellen. Vorteil dieses Indikators ist, dass er frühzeitig auf einen entstehenden Fachkräftemangel hinweisen kann, und damit auch ein Steuerungselement darstellt. Nachteilig ist, dass er nur in Berufen sinnvoll anwendbar ist, für welche die dafür notwendige Ausbildung einwandfrei zugeordnet werden kann.

#### 4 Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe

Die **Medienberichte** zum Fachkräftemangel im Gastgewerbe und deren Folgen sind zahlreich (z.B. Albrecht et al., 2022; Buser, 2022; Luchetta, 2022; Lüthy et al., 2022; Berger, 2022). Darin werden häufig Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten porträtiert. Die Folgen eines Personalmangels können von verkürzten Öffnungszeiten und/oder verlängerten Betriebsferien über kleinere Menükarten, beschränkte Platzkapazitäten (z.B. Teile der Terrasse werden nicht bedient) bis hin zur temporären Schliessung von Betrieben oder Betriebsauflösungen reichen.

Aus **Interviews mit Hoteliers** ergibt sich ein ähnliches Bild: Ein Betrieb im Grossraum Basel (drei Hotels sowie Klinik) führt in der Gastronomie die reduzierte Bestuhlung aus der Pandemie weiter, passte die Mittagskarte an und bietet bis auf Weiteres kein Catering mehr an. Die Nachfrage seitens der Kunden wäre vorhanden, die Anpassungen resultieren aus Kapazitätsgründen. Der Betrieb sucht sowohl im Service als auch in der Küche mehrere Mitarbeiter. Die Personalsuche gestaltet sich dabei schwierig und wird auch im Hinblick auf die für 2023 geplante Wiedereröffnung eines der drei zum Betrieb gehörigen Hotels, welches derzeit umgebaut wird, herausfordernd bleiben. Vor allem Fachkräfte in der Gastronomie (Köch/innen, Serviceangestellte) sind schwer zu finden. Als Reaktion auf die Personalknappheit hat der Betrieb die Zimmerstunde abgeschafft und arbeitet nun im überlappenden Schichtbetrieb, um den Arbeitnehmern attraktivere Arbeitszeiten anbieten zu können (Aussage Expert/in).

#### 4 Folgen des Fachkräftemangels im Gastgewerbe

Ein Traditionsbetrieb in Zürich mit Hotel, Restauration und Seminarbetrieb sieht sich im laufenden Jahr mit stark gestiegener Nachfrage der Kundschaft konfrontiert (Re-Start nach COVID-19-Pandemie). Der Betrieb musste in wenigen Monaten im Jahr 2022 etwa einen Drittel seiner Stammbeslegschaft ersetzen, welcher die Branche während der COVID-19-Pandemie verlassen hatte. Die Personalsuche wurde gegen Sommer 2022 immer schwieriger. Am schwierigsten gestaltet sich die Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden in der Gastronomie (v.a. ausgebildete Köch/innen), während sich Mitarbeiter/innen für Rezeption und Housekeeping noch eher finden lassen. Um den Angestellten mit Freizeit am Wochenende entgegenzukommen und damit die Personalsuche und Zufriedenheit mit den Anstellungsbedingungen zu erhöhen, ist die Restauration samstags nur noch abends geöffnet und sonntags ganz geschlossen. Der Betrieb nimmt damit eine Umsatzeinbusse von rund 5 % in Kauf, um seinen Mitarbeitenden bessere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (Aussage Expert/in).

Ein Resort (mit Beherbergung, Restauration, Wellnessbereich sowie Seminarräumen) in einer alpinen Ferienregion spürt den Fachkräftemangel schon seit längerer Zeit. Die COVID-19-Pandemie hat hier in den beiden vergangenen Wintersaisons für eine gewisse Entspannung gesorgt, da Personal aus geschlossenen städtischen Hotels rekrutiert werden konnte. Für die kommende Wintersaison dürfte sich die Situation aber wieder deutlich verschärfen. Der Betrieb versucht stetig, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu verbessern. Dabei verzichtet er auch mal auf Auslastung, um eine Überlastung der Mitarbeitenden zu verhindern, und verkleinert die Bettenzahl beim derzeitigen Umbau des Haupthauses (Aussage Expert/in).

Eine Herausforderung, welcher sich alle Betriebe gegenübersehen, sind stark gestiegene Lohnvorstellungen, vor allem beim qualifizierten Personal. Auch springen vermehrt Mitarbeitende in der Probezeit ab oder treten eine Stelle gar nicht an, wenn sie ein finanziell besseres Angebot erhalten. Die Häufung solcher Fälle sei ein neues Phänomen. Die Betriebe bezweifeln, dass sich deutlich höhere Preise aufgrund von höheren Personalkosten bei der Kundschaft durchsetzen liessen. Dies umso mehr, weil gestiegene Einkaufspreise bei Energie und Lebensmitteln jetzt schon zu Preiserhöhungen zwingen.

Eine **Umfrage des Branchenverbandes HotellerieSuisse** bei seinen Mitgliedern (HotellerieSuisse, 2022) untermauert dieses Bild. Rund 60 % der antwortenden Betriebe haben als **Folge des Fachkräftemangels** Anpassungen in ihrem Angebot vorgenommen. Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten gaben einen durchschnittlichen Umsatzverlust von 43'500 CHF oder 4 % des Umsatzes an.

Eine kleine Modellrechnung gestützt auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen aus der Produktions- und Wertschöpfungsstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS 2012b) zeigt für einzelne Betriebe und Unternehmen einen massiven Rückgang des Cash-Flows und Reingewinns und damit eine Gefährdung der mittel- und längerfristigen Selbstfinanzierungskraft. Branchenkennzahlen weisen für Beherbergungsbetriebe im Durchschnitt der Jahre 2018 und 2019 eine Umsatzrendite (Reingewinn in % Nettoumsatz) von 0.9 % und für Gastrobetriebe von 1,5 % aus. Eine Umsatzeinbusse von 4 % bedeutet unter Berücksichtigung eines Anteils von Fixkosten von 35 % (Beherbergung) und von 25 % (Gastronomie) einen Rückgang des Reingewinns um 1.4 Prozentpunkte (Beherbergung) bzw. 1.0 Prozentpunkt für Betriebe der Gastronomie. Die Umsatzrendite für einen «durchschnittlichen» Beherbergungsbetrieb sinkt von +0.9 % auf -0.5 % (Betriebsverlust) und für einen Gastrobetrieb von +1.5 % auf +0.5 %. Ein Umsatzrückgang von 4 % bedeutet für einen durchschnittlichen Betrieb mit einem Jahresumsatz von rund 3 Mio. CHF (Beherbergung) bzw. 4.5 Mio. CHF (Gastronomie) einen Rückgang des Betriebsgewinns um je rund CHF 45'000 pro Jahr.

## 5 Schlussbemerkungen

Eine Hochrechnung des Umsatzrückgangs von 4 % ergibt mit den Umsatzzahlen der Beherbergungs- und Gastrobranche einen Verlust von rund **650 Mio. CHF Umsatz**.<sup>17</sup> Diese Schätzung dürfte aufgrund der tiefen Fallzahlen und der daraus zu erwartenden Verzerrung das obere Ende der plausiblen Schätzungen darstellen.<sup>18</sup> Der geschätzte Umsatzrückgang bezieht sich allerdings auf das Jahr 2021, als sich die Nachfrage erst langsam zu erholen begann. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 2), der offenen Stellen (vgl. Abbildung 4) sowie der gemeldeten Rekrutierungsschwierigkeiten (vgl. Abbildung 5 sowie Abbildung 6) weisen darauf hin, dass sich das Problem der fehlenden Fachkräfte seither deutlich verschärft hat. Bleibt das Problem in der gegenwärtigen Form bestehen oder verschärft es sich gar noch, so sind jährliche Umsatzverluste in Milliardenhöhe durchaus realistisch.

Geschlossene Gaststätten an Sonntagen in Innenstädten und in Tourismusgebieten wegen verlängerten Betriebsferien auch in der Hochsaison, Restaurants mit kleinerem Platzangebot auf Terrassen, kürzeren Öffnungszeiten und längeren Wartezeiten wegen überlastetem Personal und höhere Preise werden von in- und ausländischen Gästen bemerkt. Ein Teil der Gäste zeigt Verständnis, ein anderer Teil der Gäste wird den nächsten Ausflug und/oder Ferien an einem anderen Ort und vielleicht ausserhalb der Schweiz verbringen. Die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels in der Gastronomie auf die Schweizerische Tourismusbranche können nur vermutet – und befürchtet – werden, eine Schätzung ist ohne vertiefte Untersuchung nicht möglich.

## 5 Schlussbemerkungen

Der Fachkräftemangel im Gastgewerbe ist deutlich grösser als dies aus den bestehenden Fachkräftemangel-Indizes hervorgeht. Darauf weisen Rückmeldungen aus der Branche und offizielle Statistiken hin, die wir in diesem Bericht vorgestellt haben. Die durch die BESTA erfassten Rekrutierungsschwierigkeiten der Betriebe zeigen auch, dass ein Teil des Fachkräftemangels struktureller Natur ist, insbesondere bei Arbeitskräften mit Berufsabschluss. Dies deckt sich mit Einschätzungen aus der Branche.

Bestehende Indizes zum Fachkräftemangel weisen indes nicht auf einen solchen Fachkräftemangel im Gastgewerbe hin. Dieser Bericht hat die Schwächen dieser Indizes beleuchtet. Insbesondere die Gewichtung der Arbeitslosigkeit verhindert, dass ein Fachkräftemangel im Gastgewerbe identifiziert werden kann. Die hohe ausgewiesene Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe ist eher auf ein Mismatch zwischen den angebotenen und nachgefragten Fähigkeiten hinzudeuten als auf eine hohe Zahl an verfügbaren Fachkräften. Auch hat der Bericht aufgezeigt, dass Messprobleme bei der Arbeitslosigkeit und teilweise auch bei anderen Indikatoren die Resultate verzerren dürften. Insgesamt kann man davon ausgehen, dass **die bestehenden Indizes den Fachkräftemangel im Gastgewerbe absolut und im Verhältnis zu anderen Branchen deutlich unterschätzen**.

Des Weiteren skizzieren wir in diesem Bericht verschiedene Ansätze für eine realitätsnähere Erfassung des Fachkräftemangels im Gastgewerbe. Einerseits könnte dies durch eine Beschränkung der Analyse bei bestehenden Indikatoren auf Fachkräfte sowie weiteren Anpassungen geschehen, insbesondere beim Indikator Arbeitslosenquote. Andererseits bietet sich auch eine neues Indikatorensystem an, wobei sich als ein möglicher Indikator insbesondere die in der BESTA erfassten Rekrutierungsschwierigkeiten der

<sup>17</sup> In der Beherbergung ergibt sich bei 8.5 Mrd. Franken Umsatz ein Umsatzverlust von rund 230 Millionen CHF, in der Gastronomie (15.3 Mrd. Umsatz) von rund 420 Millionen CHF (Zahlen 2019).

<sup>18</sup> Nur 62 Betriebe gaben den Umsatzverlust in Prozent ihres Jahresumsatzes an. Es ist davon auszugehen, dass darunter überproportional viele Betriebe sind, welche überdurchschnittliche Umsatzverluste machten. Die Resultate der Studie sind damit möglicherweise etwas gegen oben verzerrt. Qualitativ erscheinen die Resultate jedoch plausibel und decken sich mit diversen Medienberichten sowie Aussagen von Hoteliers.

## 5 Schlussbemerkungen

Unternehmen anbieten. Dieser misst im Gegensatz zu den bisherigen Indikatoren direkt die Auswirkungen des Fachkräftemangels für die Unternehmen.

In einer Folgestudie könnte in einem ersten Teil mittels einer vertieften Datenanalyse die Verzerrungen der jetzigen Indikatoren genauer beziffert werden. Dazu könnte bei den als relevant identifizierten Indikatoren Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen und Zuwanderungsquote, sowie allenfalls Beschäftigungswachstum und Deckungsquote ein Vergleich zwischen den Zahlen gemäss heutigem Erfassungssystem und bei einer Berechnung nur für Fachkräfte gemacht werden.

In einem zweiten Teil könnte ein neuer Index aus 3, evtl. 5 fünf im ersten Teil untersuchten und den aufgrund der Ergebnisse entsprechend angepassten Indikatoren gebildet werden. Im letzten Teil könnte die Korrelation des neuen Index mit den in Kapitel 3.2 vorgeschlagenen Indikatoren Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen gemäss BESTA, der Vermittlungsquote bei den gemeldeten Stellen, der Berufserfahrung der Arbeitslosen sowie der Entwicklung der Lehrabschlüssen ermittelt werden, wo diese sinnvoll berechnet werden kann. Fände sich ein Indikator mit einer hohen Korrelation mit dem Index, so könnte dieser als einfach interpretierbarer Vorläuferindikator für den Fachkräftemangel genutzt werden.

## Literaturverzeichnis

- Albrecht, P. & Michel, F. (2022, 11. Juli): *Wo sind alle hin?* Republik. Zugriff am 14.07. 2022 auf <https://www.republik.ch/2022/07/11/als-wo-sind-alle-hin>.
- Berger, P. (2022, 13. Juli): *Walliser Spitzenkoch schmeisst hin – wegen Personalmangel!* Blick. Zugriff am 18.07.2022 auf [https://www.blick.ch/wirtschaft/ich-bin-alleine-in-der-kueche-das-geht-an-die-substanz-walliser-spitzenkoch-schmeisst-hin-wegen-personalmangel-id17655470.html?utm\\_medium=social&utm\\_campaign=share-button&utm\\_source=copy-to-clipboard](https://www.blick.ch/wirtschaft/ich-bin-alleine-in-der-kueche-das-geht-an-die-substanz-walliser-spitzenkoch-schmeisst-hin-wegen-personalmangel-id17655470.html?utm_medium=social&utm_campaign=share-button&utm_source=copy-to-clipboard).
- Berter, L., Casutt, J. (2017): *Sieben von zehn Stellen werden nicht ausgeschrieben*. Zürich: Zürcher Wirtschaftsmonitoring.
- BSS. Volkswirtschaftliche Beratung (2021): *Fachkräfteindex*. Zugriff am 21.07 2022 auf <https://www.bss-basel.ch/de/einblicke/fachkraefteindex>
- Buchs, H. (2022): *Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht*. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz, Universität Zürich.
- Buchs, H. & Ow, A. (2017): *Personalsuche und Stellenbesetzung: Kurzreport zur Unternehmensbefragung 2017*. Zürich: Universität Zürich.
- BFS Bundesamt für Statistik (2021a): *Grenzgängerinnen und Grenzgänger in der Schweiz 1996-2020*. Neuchâtel.
- BFS Bundesamt für Statistik (2021b): *Buchhaltungsergebnisse schweizerischer Unternehmen. Geschäftsjahre 2018-2019*. Neuchâtel.
- Buser, S. (2022, 6. Mai): *Ausflugsbeizen haben es doppelt schwer*. BZ Langenthaler Tagblatt. Zugriff am 15.07.2022 auf <https://www.langenthalertagblatt.ch/ausflugsbeizen-haben-es-doppelt-schwer-289027593010>.
- Degen, K., Ragni R., Bieri, D. & Marti, S. (2016): *Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Gehre, A., Hofmann, I. & Zobrist, L. (2015): *Studie zur Schweizer Hotellerie 2015. Tourismusstandort Schweiz – Quo vadis?* Zürich: Deloitte.
- HotellerieSuisse (2022): *Umfrage zur coronabedingten Personalausfällen mit Schwerpunkt «Fachkräftemangel»*. Durchgeführt vom 8. bis 11. Januar unter den Mitgliedern von HotellerieSuisse. Bern
- HotellerieSuisse (2016): *Fachkräftemangel und Bildungsbedarf in der Hotellerie: Ergebnisse der Mitgliederumfrage*. Interne Präsentation. Bern.
- Kägi, W., Lobsiger, M., Morlok, M., Frey, M. & Oswald, A. (2014): *Fachkräftemange in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Basel: BSS. Volkswirtschaftliche Beratung.
- Kägi, W., Sheldon, G. & Braun, N. (2009): *Indikatorensystem Fachkräftemangel. Schlussbericht. Zuhanden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT)*. Basel: BSS. Volkswirtschaftliche Beratung & Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik der Universität Basel.
- Luchetta, S. (2022, 8. Juli): *Wo sind alle hin?* Der Bund. Zugriff am 15.07.2022 auf <https://www.derbund.ch/wo-sind-sie-alle-hin-110097828600>.
- Lüthy, B. & Buchli, Sam (2022, 12. Juni): *Gäste von Restaurants und Hotels leiden unter den Folgen des Personalmangels*. Sonntagszeitung, S.38.

Müller, V. (2021, 3. November): *Es ist schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen. Das «Matching» zwischen Job-Angeboten und Stellensuchenden hat sich während der Pandemie verschlechtert.* Avenir Suisse. Zugriff am 14.07.2022 auf <https://www.avenir-suisse.ch/arbeitsmarkt/>.

Sacchi, S. (2008): *Adecco Swiss Job Market Index. Methodische Grundlagen. Stellenmarkt-Monitor Schweiz.* Zürich: Universität Zürich.

Universität Zürich (2021): *Fachkräftemangel-Index Schweiz.* Internetseite. Zugriff am 09.06.2022 auf <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/fachkraeftemangel.html>.

## Anhang

### A-1 Definitionen der Indikatoren Fachkräftemangel und Datenquellen

Arbeitslosenquote ALQ: Die Arbeitslosenquote ergibt sich als Anteil der in einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldeten Arbeitslosen in der zuletzt ausgeübten Berufsart an den Erwerbspersonen in dieser Berufsart gemäss Strukturerhebung SE. Letztere setzt sich aus Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen zusammen. Damit ergibt sich folgende Definition:

$$ALQ = \frac{\text{Registrierte Arbeitslose}}{\text{Erwerbstätige} + \text{Registrierte Arbeitslose}}$$

Die Quote der offenen Stellen QoS in einer Berufsart bezeichnet den Anteil der offenen Stellen an allen Stellen, welche sich aus als Summe der Erwerbstätigen gemäss SE und der offenen Stellen ergibt:

$$QoS = \frac{\text{Offene Stellen}}{\text{Erwerbstätige} + \text{Offene Stellen}}$$

Die Zuwanderungsquote ZW ist definiert als Anteil der in einer Berufsart in den letzten 10 Jahren zugewanderten Erwerbstätigen gemäss SE am Total der Erwerbstätigen gemäss SE:

$$ZW = \frac{\text{In den letzten 10 Jahren zugewanderte Erwerbstätige}}{\text{Erwerbstätige}}$$

Für die Berechnung des Beschäftigungswachstum BW in einer Berufsart wird die durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen aus den SE 2012-2014 in Relation gesetzt zu den Erwerbstätigen gemäss Volkszählung VZ 2000:<sup>19</sup>

$$BW = \frac{\text{Erwerbstätige nach SE (2012 – 2014)}}{\text{Erwerbstätige nach VZ 2000}} - 1$$

Der Demografischer Ersatzbedarf EB für eine Berufsart ist definiert als Relation der Zahl der Erwerbstätigen im Alter 50-59 und der Zahl der Erwerbstätigen im Alter 25-34 gemäss SE:

$$EB = \frac{\text{Erwerbstätige Alter 50 – 59}}{\text{Erwerbstätige Alter 25 – 34}}$$

Der Indikator Qualifikationsanforderungen<sup>20</sup> QUALI ist definiert als der Anteil der Erwerbstätigen, welche über mindestens eine abgeschlossene Berufsbildung verfügen, am Total der Erwerbstätigen in einer Berufsart gemäss SE:

$$QUALI = \frac{\text{Erwerbstätige mit Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe}}{\text{Erwerbstätige}}$$

<sup>19</sup> Dieser Indikator wurde nur im bisher einmalig publizierten Bericht des SECO verwendet (vgl. Degen et al., 2016). Bei einer Neupublikation würden sich die Jahreszahlen entsprechend ändern, und nur noch die Zahlen aus der SE verwendet, welche die VZ ersetzt hat.

<sup>20</sup> Dieser Indikator wird im Bericht des SECO auch als Qualifikationsniveau bezeichnet (vgl. Degen et al., 2016, S. 199)

Der Fachkräftemangel-Index der Universität Zürich und der Adecco nutzt keine Quoten, sondern direkt die Zahl der Arbeitslosen gemäss SECO/AVAM Daten, und die mittels Adecco Group Swiss Job Market Index (AGSJMI) erhobenen Zahlen zu den Stellenausschreibungen.

Der Fachkräfteindex des BSS. benutzt zusätzlich den Indikator Deckungsgrad. Dieser ist definiert als Anteil der Erwerbspersonen, welche über den relevanten Abschluss in einer Berufsart oder Berufsgruppe verfügt, am Total der Erwerbstätigen gemäss SE. Als relevanter Abschluss wird dabei der häufigste Abschluss angenommen (Modalqualifikation). Damit ist der Deckungsgrad wie folgt definiert:

$$DQ = \frac{\text{Erwerbspersonen mit Modalqualifikation (der Berufsart/-gruppe)}}{\text{Erwerbstätige}} * 100$$

**Tabelle 6** gibt einen Überblick über die Datenquellen aller Indikatoren der beschriebenen Indizes. Zentrale Datenquelle ist die Strukturhebung SE des Bundesamtes für Statistik.

**Tabelle 6:** Datenquellen der verschiedenen Indikatoren

	SE (BFS)	VZ 2000 (BFS)	SECO/AVAM	X28	AGSJMI
<b>Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage (SECO)</b>					
Arbeitslosenquote	X		X		
Quote der offenen Stellen	X			X	
Zuwanderungsquote	X				
Beschäftigungswachstum	X	X			
Demografischer Ersatzbedarf	X				
Qualifikationsanforderungen	X				
<b>Fachkräftemangel-Index (Uni Zürich/Adecco)</b>					
Zahl Arbeitslose			X		
Zahl Stellenausschreibungen					X
<b>Fachkräfteindex (BSS.)</b>					
Arbeitslosenquote	X		X		
Quote der offenen Stellen	X			X	
Zuwanderungsquote	X				
Deckungsgrad	X				

Quelle: BSS Volkswirtschaftliche Beratung (2021), Degen et al. (2016), Kägi et al. (2014), Universität Zürich (2021), Darstellung BASS

## A-2 Liste der Interviewpartner/innen

- Bernhard Weber, stellvertretender Ressortleiter Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik, SECO
- Bettina Baltensberger, Leiterin Arbeitsmarkt und Sozialpartnerschaft, HotellerieSuisse
- Brigitte Bürge, AVAM-Anwendungsverantwortliche Kanton Aargau
- David Liechti, Senior Berater, BSS. Volkswirtschaftliche Beratung
- Martin Sonderegger, Direktor Hotellerie, Hotel Schützen, Rheinfelden
- Roger Jutzi, Direktor, Hotel Krone, Zürich
- Thomas Vogt, Direktor, Valbella Resort, Valbella