

VON RUNDSTEDT ARBEITSMARKT-BAROMETER 2022 (GESTÜTZT AUF OUTPLACEMENT STATISTIK 2021)

Zürich – Mit Spannung haben wir die Analyse und Auswertung unserer Arbeitsmarktzahlen vom letzten Jahr 2021 erwartet. Diese Zahlen zeigen eindrücklich auf, wie sich nach dem COVID-19 Schock von 2020 mit der Wirtschaft auch der Arbeitsmarkt 2021 wieder gut erholt hat. Einige Zahlen sind sogar noch besser als in den wirtschaftsstarken Jahren vor COVID-19. Das verdeutlicht, dass nach der Zäsur von 2020 in einigen Branchen wieder intensiv nach Personal gesucht wird. Der Fachkräftemangel zeigt sich in klaren Zahlen.

Der Barometer 2022 bezieht sich auf die gesamte Schweiz und basiert auf den Informationen von 1'762 von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitern und von 185 Unternehmen aus verschiedenen Branchen, welche 2021 in der Schweiz Kündigungen aussprechen mussten. Er ergibt somit ein repräsentatives Abbild des gesamtschweizerischen Arbeitsmarktes 2021. Im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick:

1. Viel weniger Kündigungen aufgrund von Abbaumassnahmen

«Schweizer Unternehmen sind im Wandel und in Bewegung. Mit 44% finden die meisten Kündigungen im Rahmen von Restrukturierungen und Umbaumasnahmen statt».

Der Grund von Kündigungen hat sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr stark verschoben. Nur noch 23% der Kündigungen können Abbaumassnahmen zugeordnet werden. Im Vergleich zum Vorjahr (43%) ist das ein massiver Rückgang. Dieser hängt wohl damit zusammen, dass 2020 nach dem COVID-19 Schock in einigen Branchen massiv Personal abgebaut wurde. 2021 bewegen sich die Werte wieder etwa auf dem Niveau von 2018 und 2019. Die hohen Werte bei den Restrukturierungen (44%) zeigen auf, dass vielen Firmen in der Schweiz in Bewegung sind. Strukturen werden angepasst. Die Veränderungsdynamik ist aktuell sehr hoch. Eine weitere Zahl lässt aufhorchen. Mit 25% sind 2021 relativ viele individuelle Kündigungen aufgrund von Leistungsabweichungen ausgesprochen worden.

2. Gekündigte finden viel schneller wieder eine neue Stelle

«Die Suchdauer nach einer Kündigung hat in allen Alterskategorien stark abgenommen. Der Fachkräftemangel lässt grüssen.»

Die durchschnittliche Suchdauer ist von 6.9 Monaten auf 5.3 Monate gesunken. Diese Verkürzung ist massiv. Dabei konnten alle Alterskategorien profitieren. Sie beträgt bei den unter 30-Jährigen nur noch 3.3 Monate (Vorjahr 3.9), bei den 30-40 Jährigen 4.7 Monate (Vorjahr 6.1) und bei den 40-50 Jährigen 5.2 Monate (Vorjahr 6.3). Bei den Ü50 hat sich die Situation besonders stark verbessert. So hat sich die Suchdauer der Ü50 von 8.3 Monaten im Vorjahr auf neu 6.9 Monate reduziert. Dieser Wert liegt sogar unter dem Wert von 2019. Hier können wir klar erkennen, dass viele Firmen nach Personal suchen und viele Stellen offen sind.

Trotzdem: Betrachten wir die Suchdauer nach Arbeitsmarktfähigkeit der Profile, so stellen wir fest, dass es in allen Altersklassen nach wie vor einen grossen Unterschied zwischen den marktfähigen und den schwierigen Profilen gibt. Die Suchdauer variiert da von 3.2 Monaten (marktfähige leichte Profile) bis hin zu 9.2 Monaten (schwierige Profile). Das verdeutlicht, dass es für einige Menschen trotz Fachkräftemangel nach wie vor schwierig ist, eine neue Stelle zu finden. Diese Polarisierung zwischen den Gewinnern und Verlierern auf dem Arbeitsmarkt nimmt im Zuge der Digitalen Transformation immer mehr zu. Daran ändert auch der Fachkräftemangel nichts.

VON RUNDSTEDT

3. Gute Nachrichten für Ü50

«Die Situation der vermeintlichen Risikogruppe der Ü50 hat sich auf dem Arbeitsmarkt in verschiedenen Aspekten verbessert: Weniger Betroffenheit von Kündigungen, massiv kürzere Dauer bei der Stellensuche und weniger Lohndruck bei der neuen Stelle».

Die Situation der Ü50 Risikogruppe scheint sich 2021 etwas entspannt zu haben. So gehören 31% der Gekündigten der Ü50 Altersgruppe an, was ein wesentlich kleinerer Anteil ist als letztes Jahr (36%) und was in etwa dem Beschäftigungsanteil der Ü50 in der Schweiz (31.5%) entspricht. Somit liegt das Kündigungsrisiko der Ü50 im gesamtschweizerischen Durchschnitt. Von Diskriminierung kann keine Rede sein. Auch die Suchdauer bei der Stellensuche hat sich massiv verkürzt und beträgt nur noch 6.9 Monate (Vorjahr 8.3 Monate), siehe dazu auch Punkt 2. Dazu kommt, dass 2021 die Altersgruppe Ü50 bei einem neuen Stellenantritt nach einer Kündigung keine Lohneinbussen in Kauf nehmen mussten. So beträgt die Lohnveränderung im Durchschnitt 0%. Das war in den Vorjahren klar anders. Die allgemeine Entspannung hat sicher auch mit dem spürbaren Fachkräftemangel zu tun.

4. Persönliches Netzwerk trotz Stellenmeldeflicht wichtigster Suchkanal bei der Stellensuche

«Obwohl aktuell sehr viele Stellen offen und ausgeschrieben sind, ist die Stellensuche über private Netzwerke (37%) erfolgreicher als die Bewerbung auf Stelleninserate (34%)».

Die Wichtigkeit von ausgeschrieben Stellen nimmt allgemein zu. Das hat mit den digitalen Möglichkeiten einerseits und der Stellenmeldepflicht andererseits zu tun. Das konnten wir in den letzten Jahren klar beobachten. Trotzdem hat diese Wichtigkeit 2021 zahlenmässig abgenommen. So waren mit 34% klar weniger Stellenerfolge über ausgeschrieben Stellen erfolgt als letztes Jahr (39%) oder sogar 2019 (41%). Dem gegenüber hat die Wichtigkeit des privaten Netzwerks (37%), der Headhunter/ Stellenvermittler (9%), der Blindbewerbungen (7%) und von Social Media (7%) jeweils leicht zugenommen. Auch hinter diesen Zahlen kann man den Einfluss des zunehmenden Fachkräftemangels erkennen. Ausserdem haben 2021 nach dem Krisenjahr im Vorjahr wieder mehr Gekündigte den Weg zur Selbständigkeit gewählt (6%).

5. Mehr Branchenmobilität

«Dank dem spürbaren Fachkräftemangel sind die Unternehmen mehr bereit dazu, branchenfremde Bewerber zu berücksichtigen».

Mit 52% hat die Branchenmobilität 2021 einen Rekordwert erreicht. Die Branchenmobilität zeigt den Anteil der Gekündigten, welche die neue Stelle in einer anderen Branche gefunden haben. Dieser Trend hat sich bereits in den Vorjahren abgezeichnet. Die zunehmende Knappheit an Fachkräften zwingt die Unternehmen dazu, von ihrer Branchengläubigkeit abzusehen und den Suchfilter zu öffnen. Das sind nun doch gute Nachrichten, denn genau diese Flexibilität braucht ein Arbeitsmarkt in einem grossen Strukturwandel wie der Digitalen Transformation. Diese Zahlen beweisen, dass zwischen Fachkräftemangel, Auswahlflexibilität und Mobilitätsmöglichkeiten für Bewerber ein Kausalzusammenhang besteht. Die schwierige Situation in einigen Branchen durch COVID-19 hat hier sicherlich auch dazu beigetragen, weil sich viele Menschen beruflich verändern und neu aufstellen mussten. Das erklärt vielleicht auch den Umstand, dass die funktionelle Mobilität (Entwicklung in eine neue fachliche Funktion) mit 26% zwar auch leicht zugenommen hat, sich aber nach wie vor auf einem tiefen Niveau befindet.

6. Saläre ziehen an

«Die Saläre scheinen auf den ersten Blick zwar recht stabil zu sein. Trotzdem ist ein Trend zu tendenziellen Salärsteigerungen erkennbar».

Der Grossteil der Gekündigten können ihr Salär beim neuen Arbeitgeber halten (42%) oder sogar verbessern (35%). Nur gerade 23% müssen eine Lohneinbusse in Kauf nehmen. Die Zahlen bewegen sich ungefähr im Bereich des Vorjahres. Trotzdem konnten wir gesamthaft eine leicht positive Tendenz von +1% Lohnsteigerung nach Stellenlosigkeit feststellen. Die Steigerung ist vor allem durch die jüngeren Altersgruppen U30 (+8%) und 30-40 Jährige (+4%) geprägt. Bei den 40-50 Jährigen haben die Saläre beim neuen Stellenantritt nach einer Kündigung leicht abgenommen (-2%), während die Ü50 keine Einbussen in Kauf nehmen mussten (0%). Auch diese Zahlen verdeutlichen einen zunehmenden Druck auf Seiten der Arbeitgeber, genügend Fachkräfte zu finden.

Kontakt

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch

Über Outplacement

Outplacement ist eine Dienstleistung, welche ein Unternehmen bei Kündigungen im Sinne der sozialen Verantwortung den Betroffenen anbietet. Es stellt sicher, dass Betroffene bei der Neuorientierung und der Stellensuche professionell und zielgerichtet unterstützt werden. Bietet der Arbeitgeber dem austretenden Mitarbeitenden ein Outplacement an, trägt er aktiv dazu bei, dass der Mitarbeitende schnell eine für ihn passende Stelle findet. Der Arbeitgeber tut aber auch sich selber etwas Gutes, denn diese Art von Trennung kostet ihn weit weniger und verbessert zudem sein Arbeitgeber-Image nachhaltig.

Über von Rundstedt

von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute der führende Outplacement Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. von Rundstedt ist an 10 Standorten in der gesamten Schweiz (Basel, Bellinzona, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich) tätig und beschäftigt rund 80 Mitarbeitende. von Rundstedt arbeitet im Falle von Personalabbau und Kündigungen mit Unternehmen aller Branchen zusammen und unterstützt die von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung. Weitere Informationen finden Sie auf www.rundstedt.ch.