

Fachkräftebedarf und Arbeitgeberattraktivität

Umfrage unter Schweizer Infrastrukturbau-Unternehmen zu Fachkräftemangel, Teilzeitangeboten und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben



Infra Suisse
12. Dezember 2019

Inhalt

Ausgangslage und Ziel	3
Die wichtigsten Ergebnisse	3
Methode	4
Ergebnisse der Umfrage	5
Der Fachkräftemangel und die Stärken als Arbeitgeber	5
Das Teilzeitangebot bei Infrastrukturbau-Unternehmen	8
Die Unternehmen mit den höchsten Teilzeit-Anteilen	9
Die Erfahrungen mit Teilzeit	11
Die künftige Entwicklung des Teilzeitangebots	13
Fazit	15

Impressum

Herausgeber:

Infra Suisse
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
+41 58 360 77 77
infra-suisse.ch

Verfasser:

Fachstelle UND
Stephan Berger, Geschäftsleiter
Schipfe 7
8001 Zürich
044 462 71 23
www.fachstelle-und.ch

Ausgangslage und Ziel

Eine verstärkte Individualisierung, die Digitalisierung, ein sich veränderndes Verhältnis zur Arbeit sowie ein Aufbrechen der Geschlechterstereotypen sind **Megatrends, die unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt langfristig prägen** werden. Branchen und Unternehmen müssen nachhaltige, spezifische Lösungen für diese Herausforderungen entwickeln.

Infra Suisse ist die Branchenorganisation der Schweizer Bauunternehmen im Infrastrukturbau. Die Branche ist von Fachkräftemangel betroffen, weshalb eine hohe Arbeitgeberattraktivität von besonderer Bedeutung ist. **Der Vorstand von Infra Suisse hat entschieden, die Möglichkeiten neuer Arbeitsmodelle und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Branche zu thematisieren.**

Eine Umfrage unter den Mitgliedern soll den aktuellen Stand der Branche, den allfälligen Handlungsbedarf sowie die Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität aufzeigen.

Die in diesem Bericht vorgestellten Daten sind das Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedern von Infra Suisse. **Der Bericht soll dazu beitragen, die Diskussion in der Branche zu initialisieren.**

Die wichtigsten Ergebnisse

- Die grosse Mehrheit der Betriebe bestätigt einen **Fachkräftemangel beim mittleren und unteren Kader** sowie bei **Maschinistinnen und Maschinisten**.
- Hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität zeigen sich als grösste **Potentiale die Familienfreundlichkeit und die Arbeitszeitflexibilität**, beides zentrale Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- Im Durchschnitt aller Betriebe ist der **Teilzeitanteil niedriger als im Schweizer Durchschnitt**, insbesondere beim Baustellenpersonal.
- Einzelne Betriebe haben einen **sehr hohen Teilzeitanteil** mit bis zu 42.9%.
- Die **Erfahrungen mit Teilzeit sind nach Berufsgruppen unterschiedlich**: Beim administrativ-technischen Personal werden überwiegend gute Erfahrungen gemacht (94%), beim Kaderpersonal machen die Betriebe, sofern sie Teilzeit anbieten, mehrheitlich gute Erfahrungen (71%). Beim Baustellenpersonal machen nur 33% gute Erfahrungen mit Teilzeit.
- 34% der Betriebe planen, **in Zukunft mehr Teilzeitstellen** anzubieten. Bei den grossen Betrieben sind es deutlich mehr (58%).

Methode

Für die Umfrage entwickelten die Geschäftsstelle von Infra Suisse und die Fachstelle UND einen verbandsspezifischen Fragebogen auf Deutsch und Französisch, der im September 2019 online gestellt wurde. In insgesamt 23 Fragen wurden Fakten und vor allem Einschätzungen der HR-Verantwortlichen und Unternehmensführungen eingeholt. Die Umfrage differenziert nach Grösse des Betriebs und den Berufsgruppen (Baustellenpersonal, Kaderpersonal, administrativ-technisches Personal).

68 der 178 angeschriebenen Betriebe und damit 35% haben an der Umfrage teilgenommen (davon 61 aus der Deutschschweiz, 6 aus der Romandie und 1 aus der italienischen Schweiz). Damit wurde ein erfreulich hoher Rücklauf erzielt. Differenziert nach der geschätzten Betriebsgrösse ergibt sich folgendes Bild:

Betriebe gross (mehr als 150 Mitarbeitende):	19 (35%)
Betriebe mittel (50 bis 150 Mitarbeitende):	28 (65%)
Betriebe klein (weniger als 50 Mitarbeitende):	21 (26%)

Die 68 Betriebe beschäftigen zusammengekommen 7'562 Mitarbeitende.

Ergebnisse der Umfrage

Der Fachkräftemangel und die Stärken als Arbeitgeber

Für Branchen oder Unternehmen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität von grosser Bedeutung. Wie sieht es hier bei den Infrastrukturbau-Unternehmen aus?

Abbildung 1 zeigt, dass viele Betriebe in den Funktionen Vorarbeiter/in und Polier/in (69%), Bauführer/in (66%) sowie Maschinist/in und Spezialist/in (66%) einen **hohen bis sehr hohen Fachkräftebedarf** haben. Auffallend sind die deutlich höheren Anteile der grossen Betriebe bei Bauführer/innen (90%) und in der Kalkulation/Einkauf (53%).

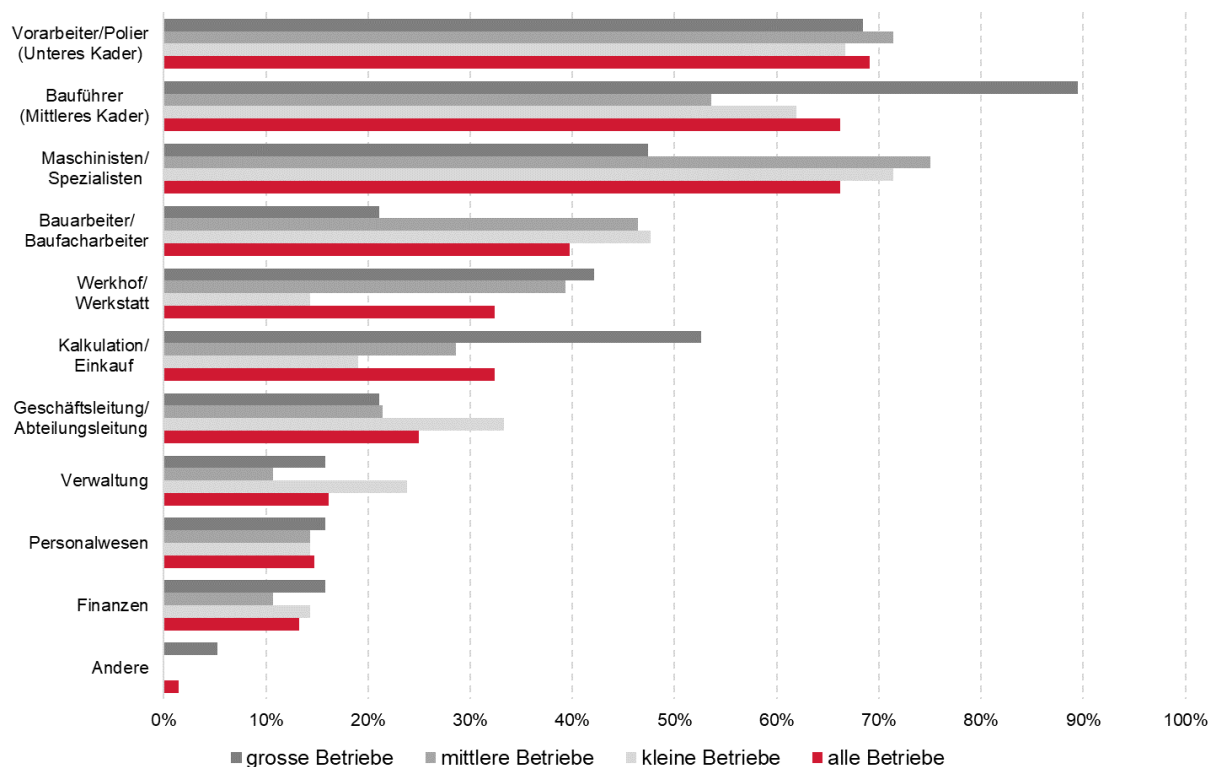


Abbildung 1: Fachkräftebedarf der Infrastrukturbau-Unternehmen nach Berufsgruppen

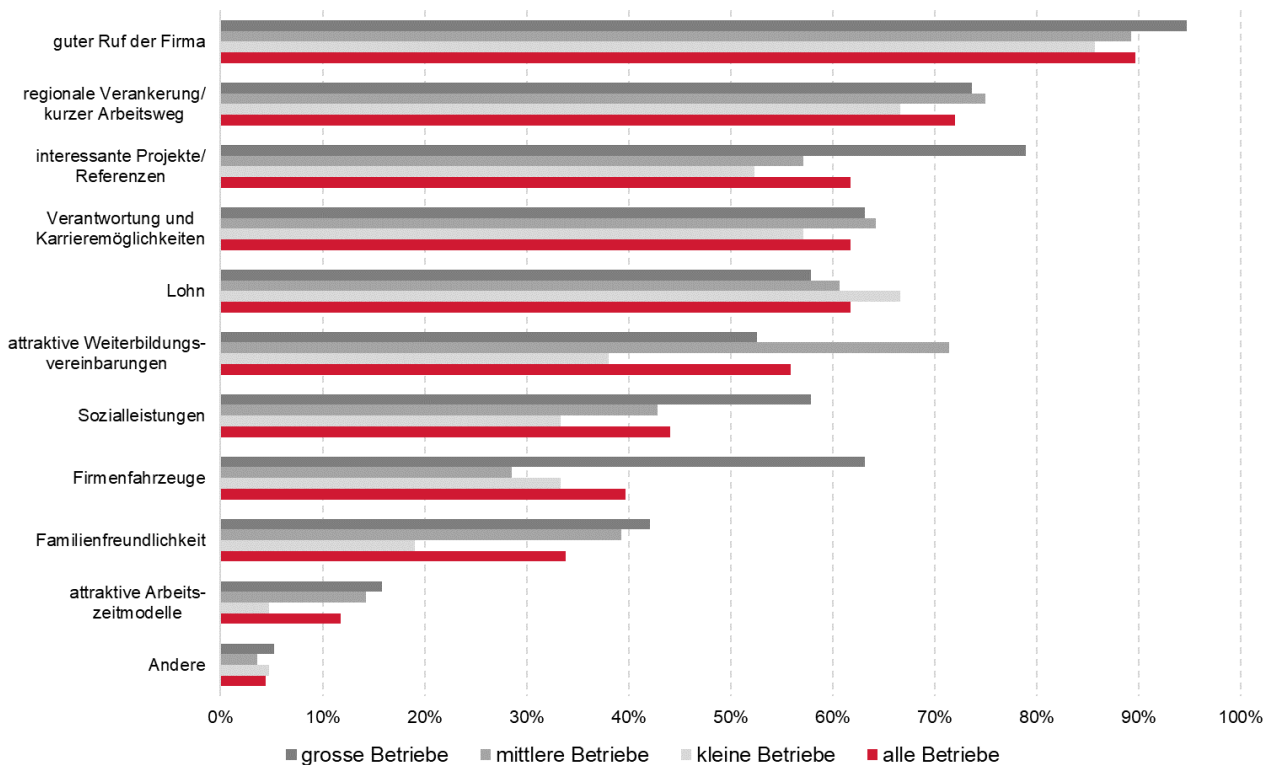


Abbildung 2: Eigene Stärken bei der Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Unternehmen

Welche Stärken sehen die Betriebe, um als attraktive Arbeitgeber punkten zu können? Abbildung 2 zeigt, dass der **gute Ruf der Firma** (90%) und die **regionale Verankerung** (72%) am häufigsten als Stärke des Arbeitgebers gesehen werden. Es folgen arbeitsmotivierende und materielle Massnahmen.

Die Familienfreundlichkeit (34%) und attraktive Arbeitszeitmodelle (12%), beides wichtige Themen der Vereinbarkeit, werden dagegen am wenigsten genannt. Das bedeutet, dass beide Aspekte noch zu wenig wahrgenommen werden. **Hier besteht deutliches Potential.** Die explizite Frage nach der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für die Betriebe bestätigt diesen Befund. Gemäss Abbildung 3 stuft knapp die Hälfte aller Betriebe (49%) die Vereinbarkeit als wichtig für die Arbeitgeberattraktivität ein. Bei den grossen Betrieben ist die Bedeutung deutlich höher (63%).

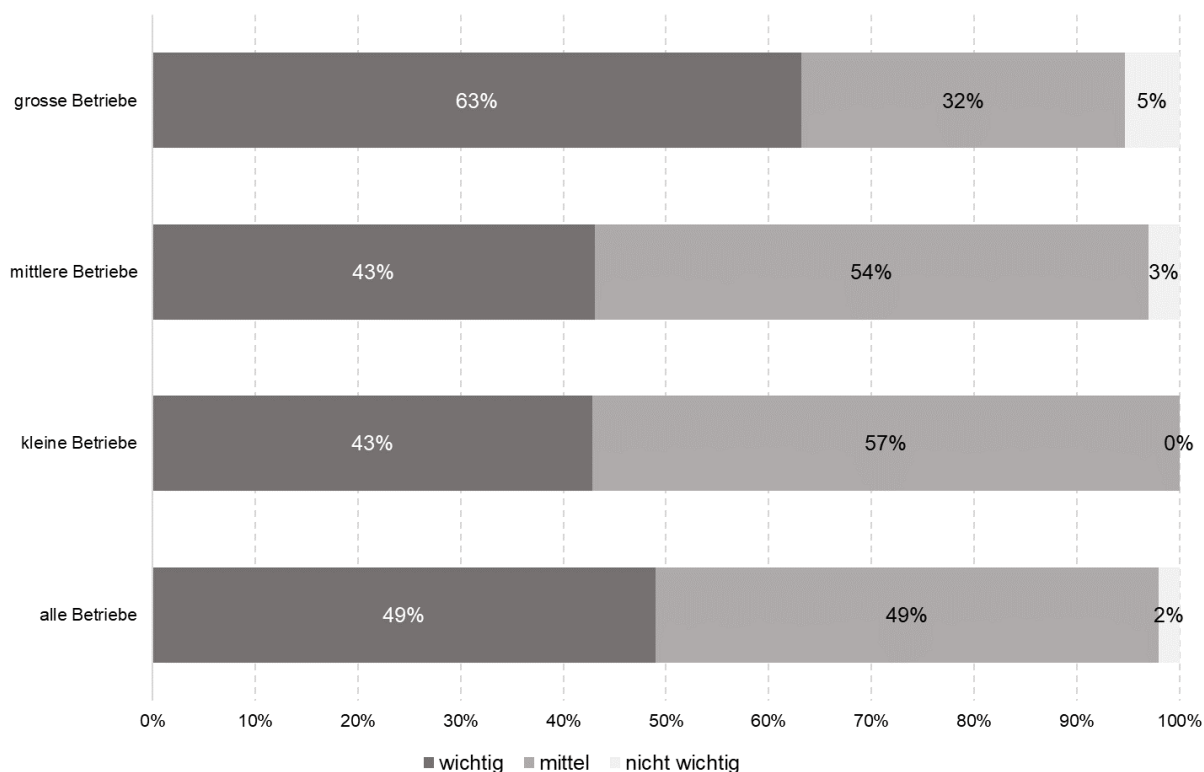


Abbildung 3: Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben aus Sicht der Unternehmen

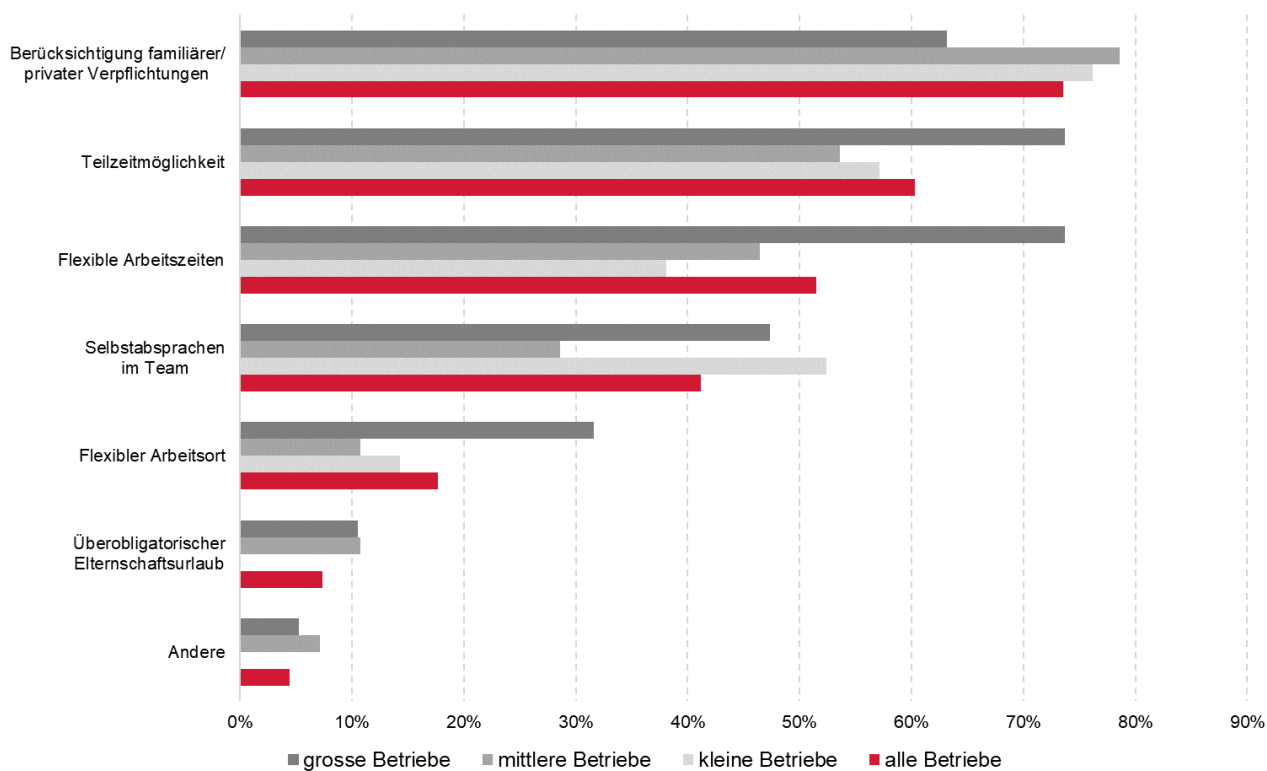


Abbildung 4: Massnahmen der Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Welchen Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben messen die Befragten die grösste Wichtigkeit bei? Abbildung 4 verdeutlicht, dass die Berücksichtigung von privaten und familiären Verpflichtungen an oberster Stelle steht (74%), gefolgt von Teilzeitmöglichkeiten (60%) und flexiblen Arbeitszeiten (51%). **Der Elternurlaub spielt bei den meisten Befragten keine Rolle.** Dies kontrastiert mit Beobachtungen der Fachstelle UND in anderen Branchen/Betrieben und Erhebungen bei Arbeitnehmenden: Heute wollen viel mehr Eltern sich die Betreuungsarbeit teilen. Dabei kommt der ersten Phase der Elternschaft eine grosse Bedeutung zu.

Das Teilzeitangebot bei Infrastrukturbau-Unternehmen

Unbestritten eine der wichtigsten Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. **Allgemein hat die Schweiz im europäischen Vergleich einen hohen Teilzeitanteil**, wobei es hier grosse geschlechtliche Unterschiede gibt. Arbeiten 2018 laut Bundesamt für Statistik 38% der Schweizer Angestellten in Teilzeit, so sind es unter den Frauen 59% und unter den Männern nur 18%. Wie sieht es nun bei den Infrastrukturbau-Unternehmen aus?

Die Gründe für das Anbieten von Teilzeit zeigen, dass die Betriebe hier auf die Bedürfnisse von heutigen und zukünftigen Mitarbeitenden eingehen möchten. Abbildung 5 zeigt, dass das **Halten und Finden von Fachkräften**, Gesundheit sowie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben an oberster Stelle stehen. Die betriebliche Flexibilität spielt nur bei 20% der Befragten eine Rolle. Die Unternehmen der Branche reagieren damit auf einen sich ändernden Arbeitsmarkt.

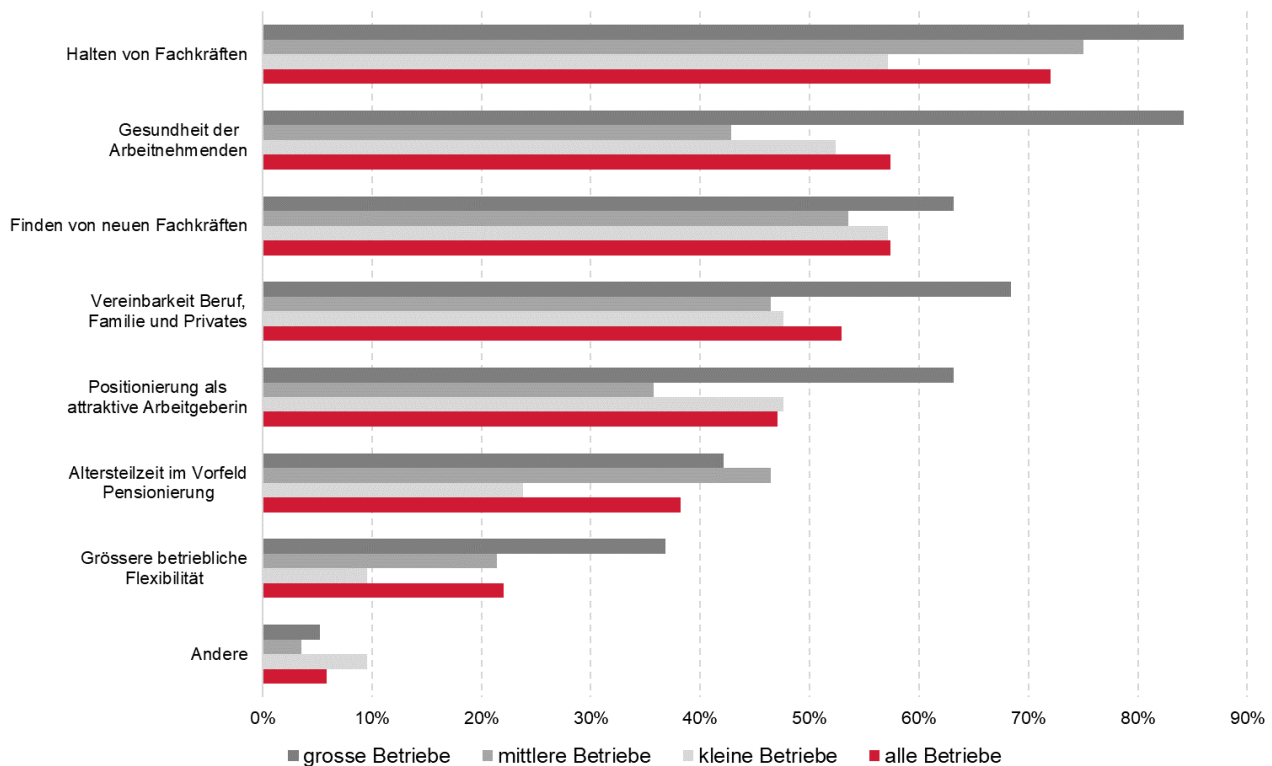


Abbildung 5: Gründe der Unternehmen, Teilzeit anzubieten

Abbildung 6 zeigt für über alle Betriebe und Berufsgruppen einen Teilzeitanteil (3,9%), der **deutlich unter dem Schnitt aller Branchen in der Schweiz liegt**. Betrachtet man die einzelnen Berufsgruppen, so variiert er allerdings sehr stark. Beim administrativ-technischen Personal ist er mit 21,3% am höchsten. Dass kleine Betriebe hier deutlich hervorstechen (54,7%), liegt wohl daran, dass angesichts der geringen Betriebsgrösse bei verschiedenen Stellen gar keine Vollzeit möglich ist. **Beim Kaderpersonal (4,8%) und beim Baustellenpersonal (1,3%) ist der Teilzeitanteil sehr tief**. Letzteres ist ein im Vergleich zu anderen Branchen ungewöhnliches Bild – häufig ist der Teilzeitanteil dort bei Mitarbeitenden deutlich höher als beim Kaderpersonal. Dies ist wohl vor allem durch Branchenspezifika zu erklären (Organisation auf der Baustelle).

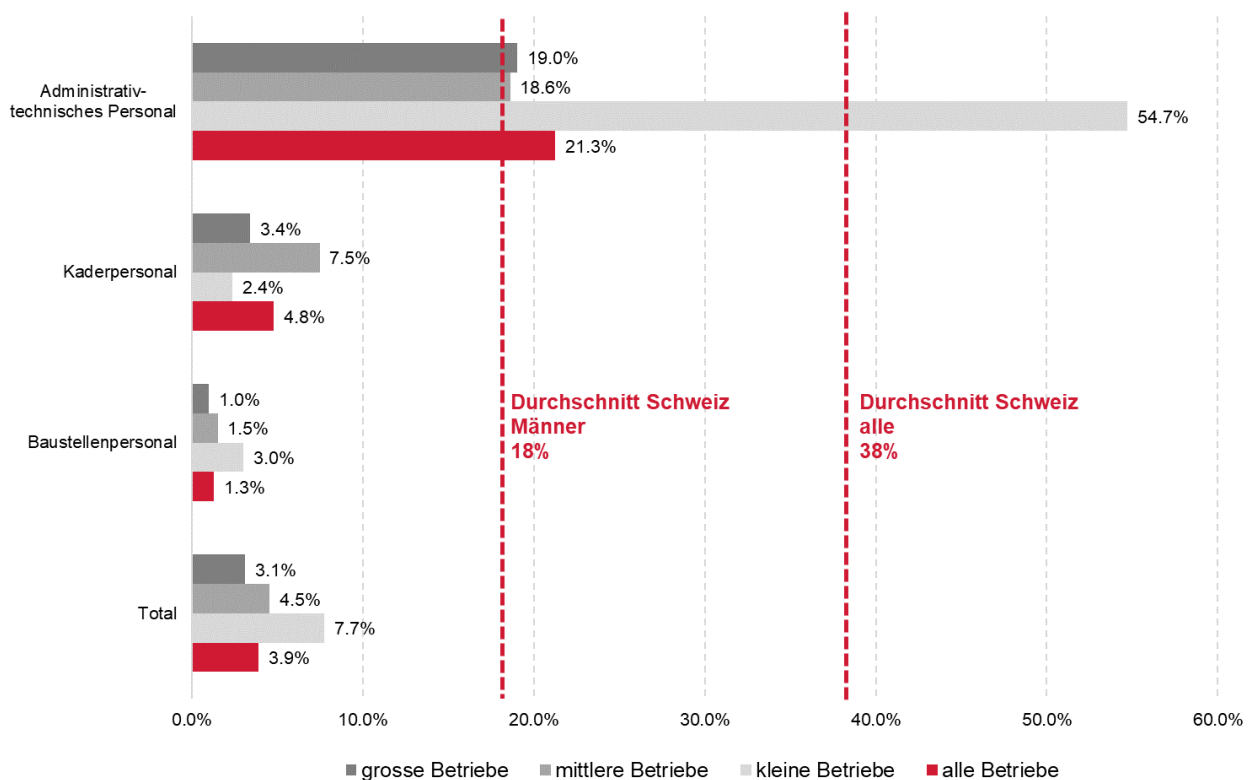


Abbildung 6: Anteil Mitarbeitende in Teilzeit (Beschäftigungsgrad < 90%) je Berufsgruppe

Die Unternehmen mit den höchsten Teilzeit-Anteilen

Durchschnitte verschleiern einzelne höhere Werten. So ist im Durchschnitt nicht erkennbar, dass es **Betriebe gibt, die bereits eine andere Kultur etabliert haben**. Im Folgenden sind in Abbildungen 7 bis 9 die jeweils 10 Betriebe dargestellt mit dem höchsten Teilzeitanteil. Dies ist zudem unterteilt in Gesamtanteil, Anteil beim Baustellenpersonal und im Kader. So gibt es einen kleinen Betrieb mit einem Teilzeitanteil, der mit 42.9% über dem Schweizer Durchschnitt liegt. Zwei Betriebe haben beim Baustellenpersonal mit 23.8% bzw. 24.2% einen deutlich höheren Teilzeitanteil als der Branchendurchschnitt. Ein Betrieb weist mit 33.3% den höchsten Wert im Kaderbereich auf.

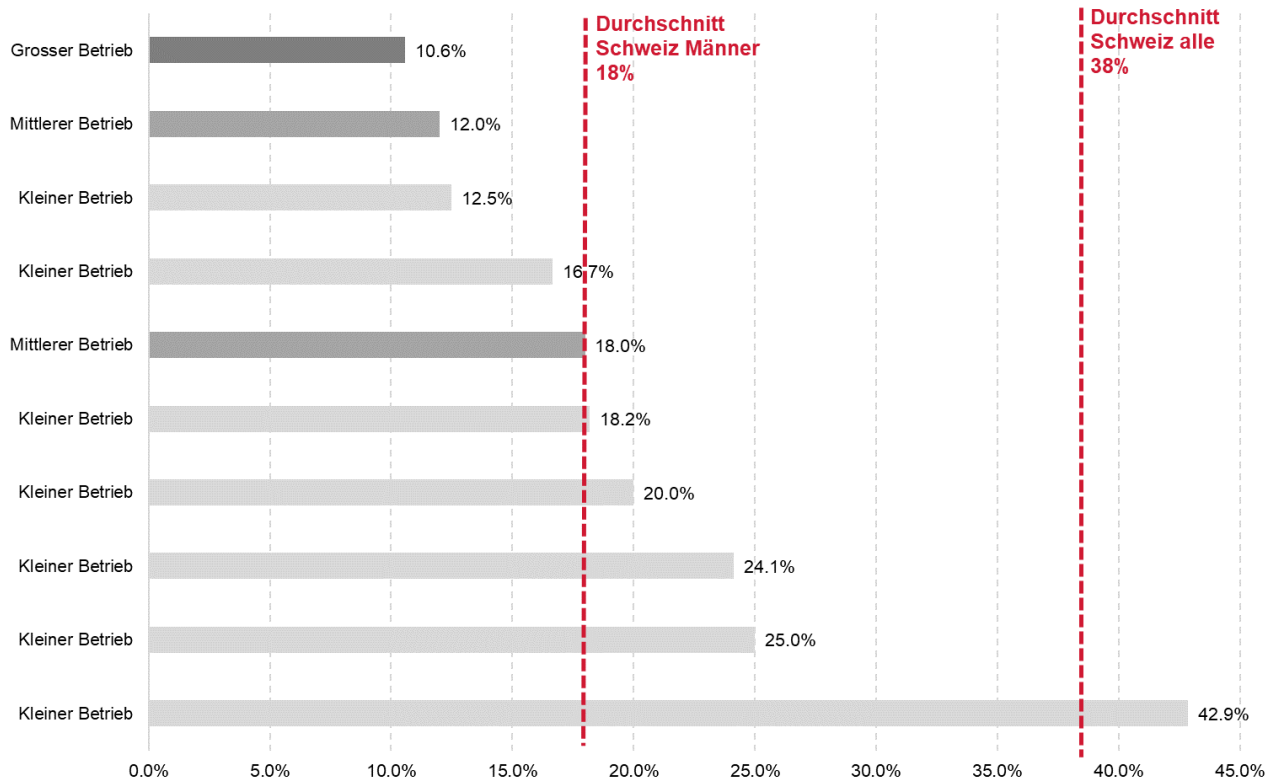


Abbildung 7: Die 10 Unternehmen mit der höchsten Teilzeitquote über alle Mitarbeitende

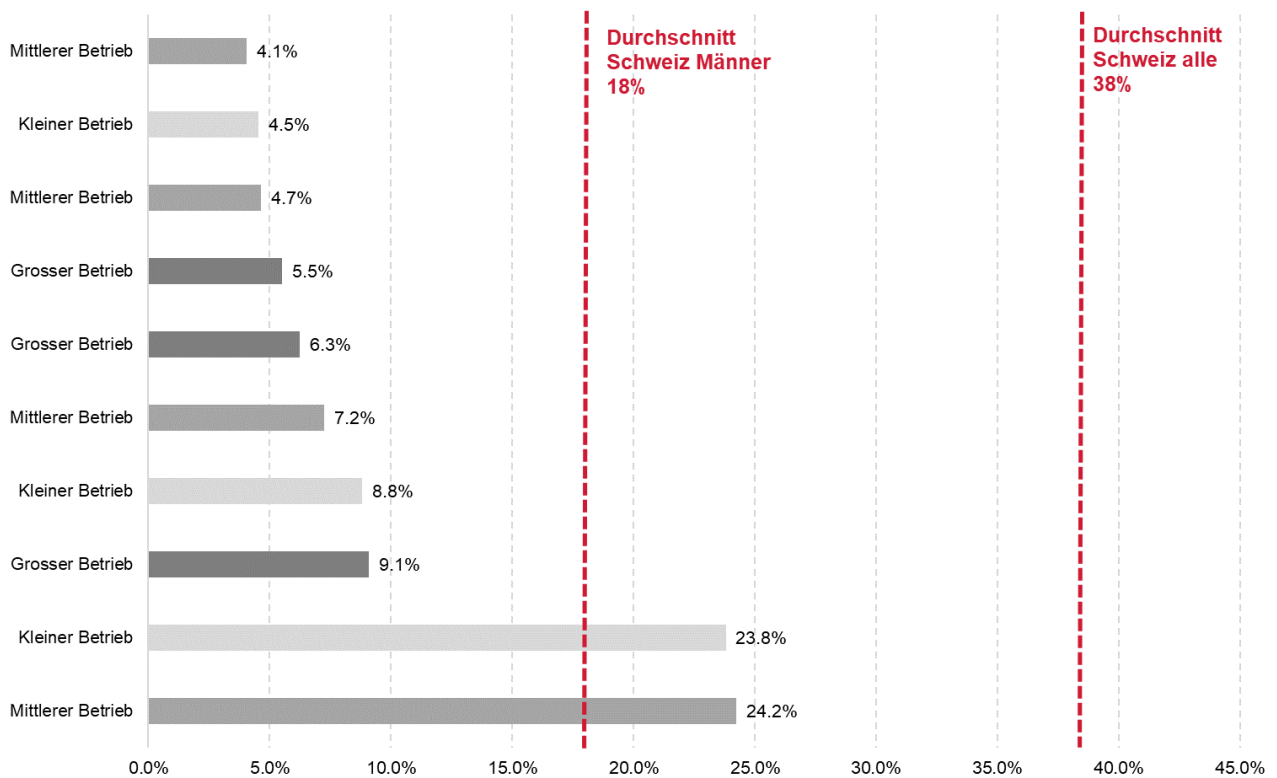


Abbildung 8: Die 10 Unternehmen mit der höchsten Teilzeitquote beim Baustellenpersonal

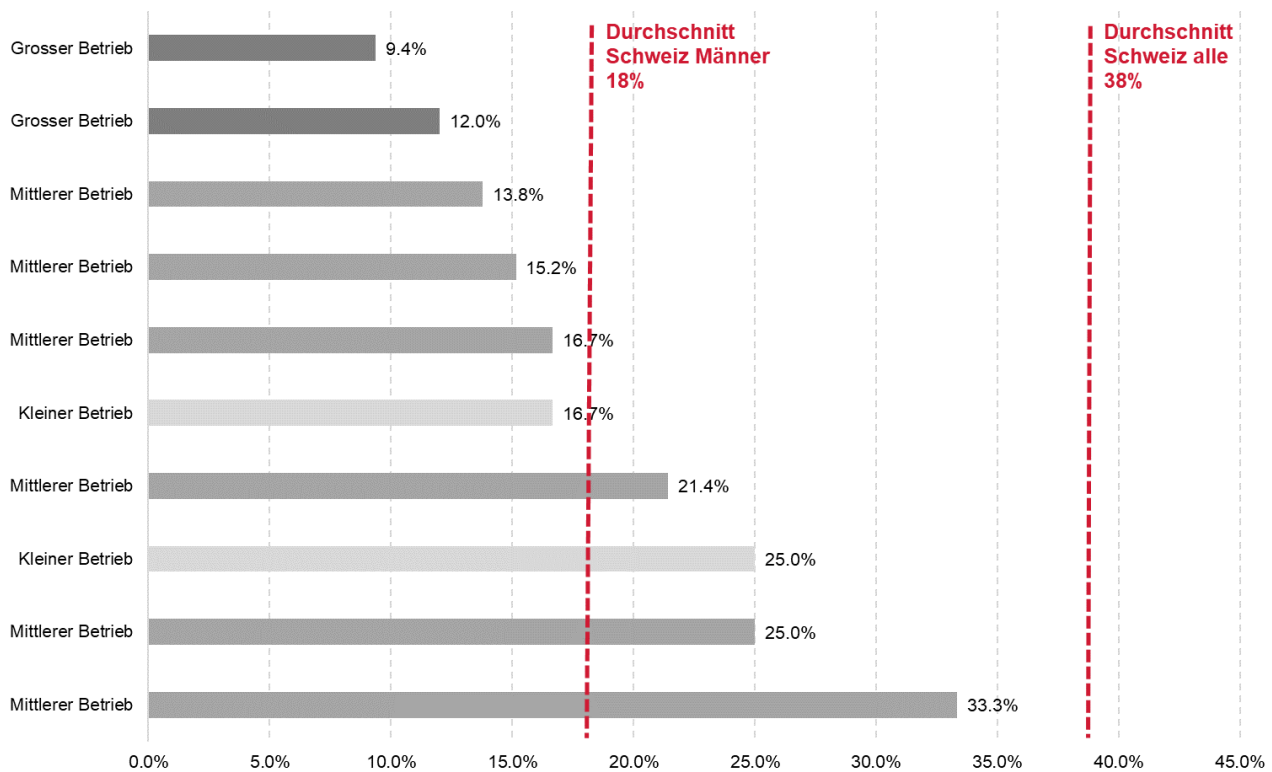


Abbildung 9: Die 10 Unternehmen mit der höchsten Teilzeitquote beim Kaderpersonal

Hinsichtlich des Teilzeitanteils muss jedoch auch der **Umgang mit Überstunden und die Arbeitszeitflexibilität** in Betracht gezogen werden, um die Vorteile beurteilen zu können, die sich für Mitarbeitende wirklich ergeben. Denn häufig arbeiten z.B. Kaderangestellte mit vollzeithen Pensen trotzdem im Umfang einer Vollzeitstelle.

Die Erfahrungen mit Teilzeit

Teilzeit umzusetzen stellt Organisationen immer wieder vor grosse Herausforderungen. Aufgaben sollten umverteilt und die Arbeitsorganisation angepasst werden. Vorgesetzte müssen sich auf die neue Situation einstellen können und den eigenen Führungsstil verändern. In der Umfrage wird deutlich, dass es **sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Teilzeit** vor allem zwischen den Personalgruppen gibt (Abbildung 10). So geben nur 33% an, dass dies beim Baustellenpersonal problemlos oder grösstenteils gut funktioniert. Für das Kaderpersonal geben dies mit 71% deutlich mehr an. Die besten Erfahrungen mit Teilzeit werden beim administrativ-technischen Personal gemacht.

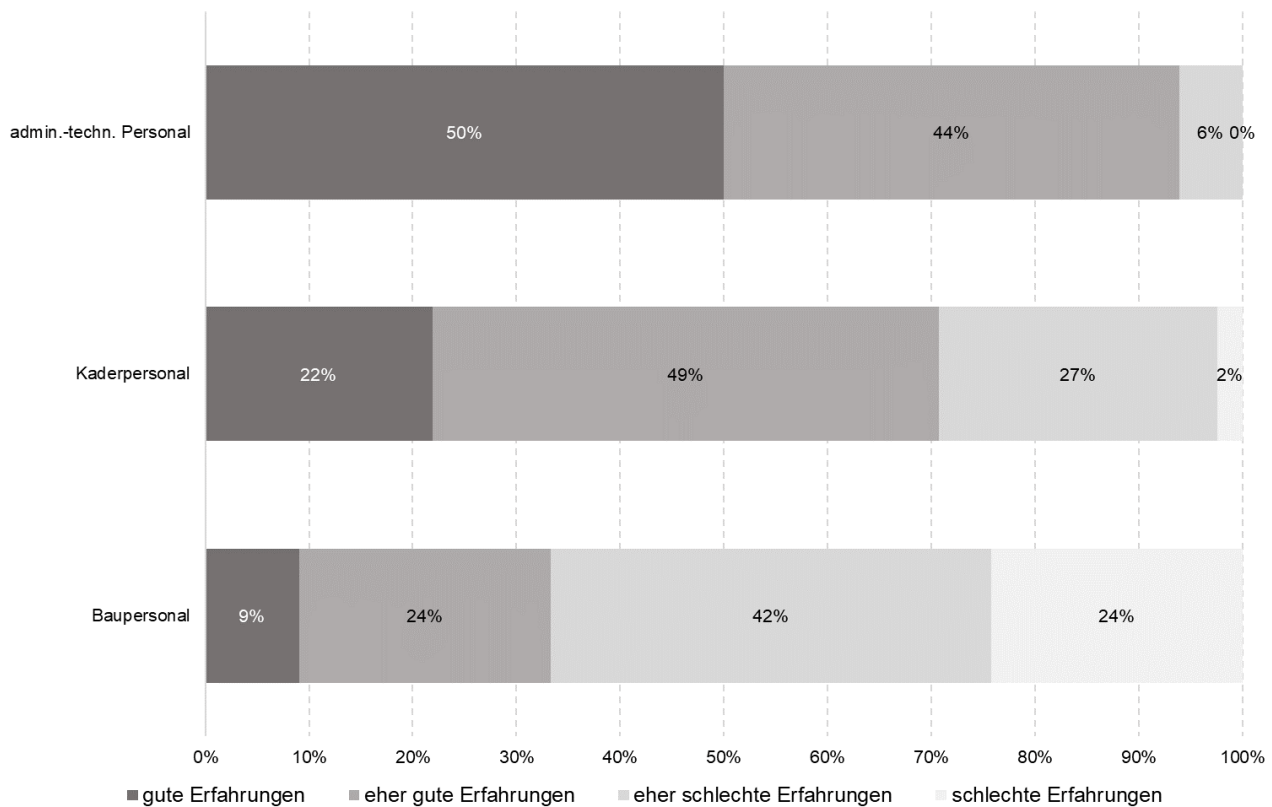


Abbildung 10: Erfahrungen der Unternehmen mit Teilzeit nach Berufsgruppen

Die Herausforderungen stellen sich vor allem aufgrund der Arbeitsorganisation. So arbeiten in vielen befragten Betrieben Baustellenteams die ganze Woche über zusammen und von den Befragten werden keine Möglichkeiten für Teilzeitangestellte gesehen. Ein Befragter berichtet, dass die **Anspruchshaltung der Kundschaft** steigt und Aufträge immer kurzfristiger realisiert werden müssen. Dafür müssten Mitarbeitende entsprechend präsent sein. Daneben wird aber auch von Best-Practice-Beispielen berichtet. So arbeiten vereinzelt auch Bauingenieurinnen und -ingenieure in Teilzeit, die Betreuungsverpflichtungen wahrnehmen.

Was unternehmen die Betriebe bisher, um Herausforderungen von Teilzeit anzugehen? Abbildung 11 verdeutlicht, **dass vor allem die Stellvertretungsregelung und die Kommunikation ins Visier genommen werden**. Auffallend ist hier die grosse Bedeutung des Informationsflusses bei den grossen Betrieben. Daneben ist bemerkenswert, dass 20% der Betriebe angeben, regelmässig das Pensum der Mitarbeitenden zu überprüfen.

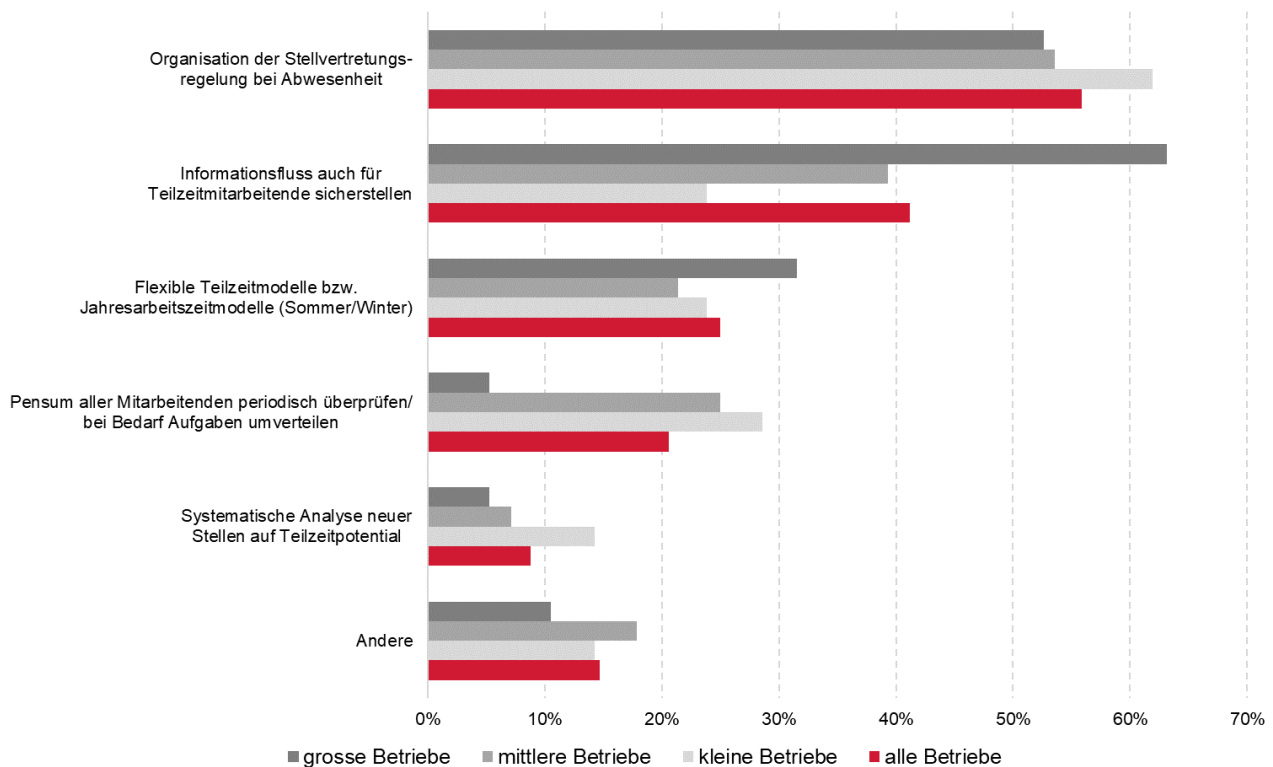


Abbildung 11: Massnahmen der Unternehmen zur Förderung von Teilzeit

Die künftige Entwicklung des Teilzeitangebots

Wie gross ist der Bedarf nach Teilzeit und wie wird sich das Angebot an Teilzeit verändern? Abbildungen 12 und 13 verdeutlichen, dass die Betriebe in Bewegung sind.

Abbildung 12 zeigt, dass 43% der Betriebe ein Bedürfnis nach Teilzeit kennen. Jedoch bestehen hier **deutliche Unterschiede zwischen grossen, mittleren und kleinen Betrieben**. So geben 74% der grossen Betriebe Bedürfnisse nach Teilzeit an, im Gegensatz zu 24% bei den kleinen.

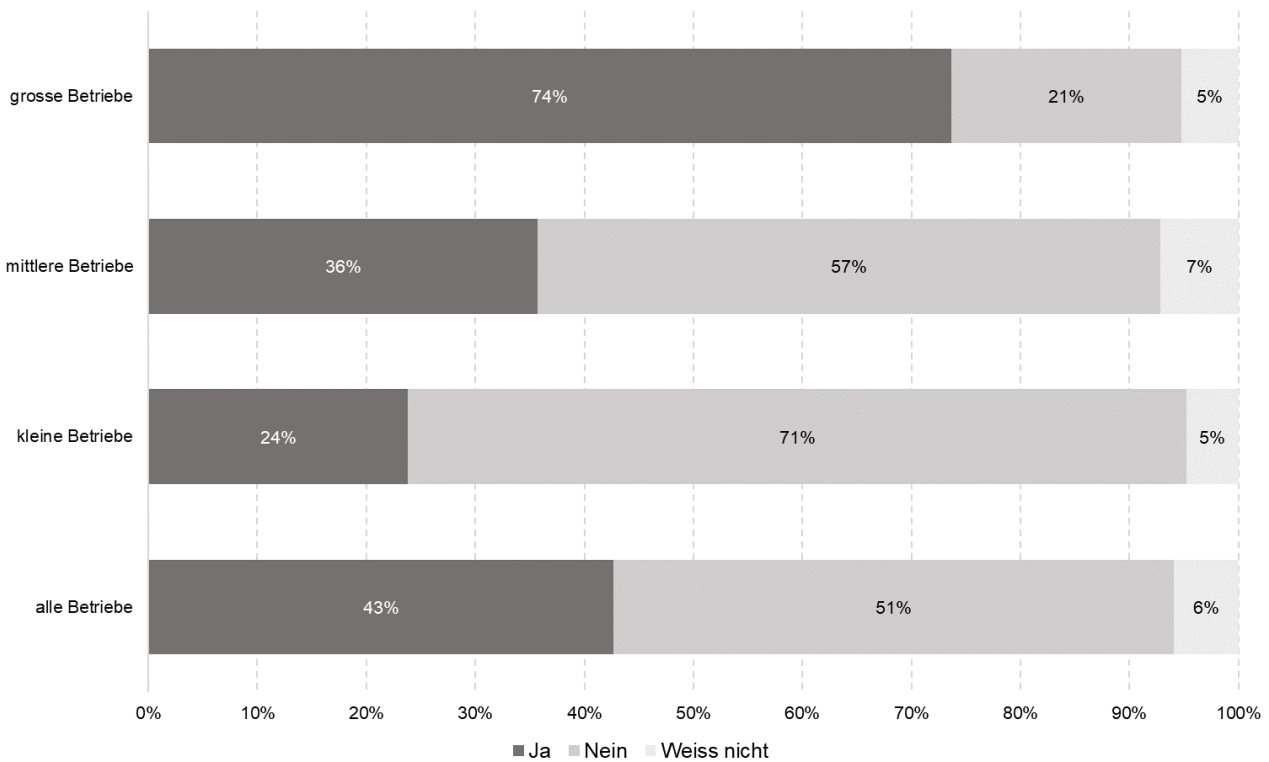


Abbildung 12: Kennen oder spüren Sie in Ihrer Firma ein Bedürfnis der Angestellten nach Teilzeitarbeit?

34% der Betriebe (Abbildung 13) planen, in Zukunft vermehrt Teilzeit anzubieten. Auch hier schwingen die grossen Betriebe oben aus (58%).

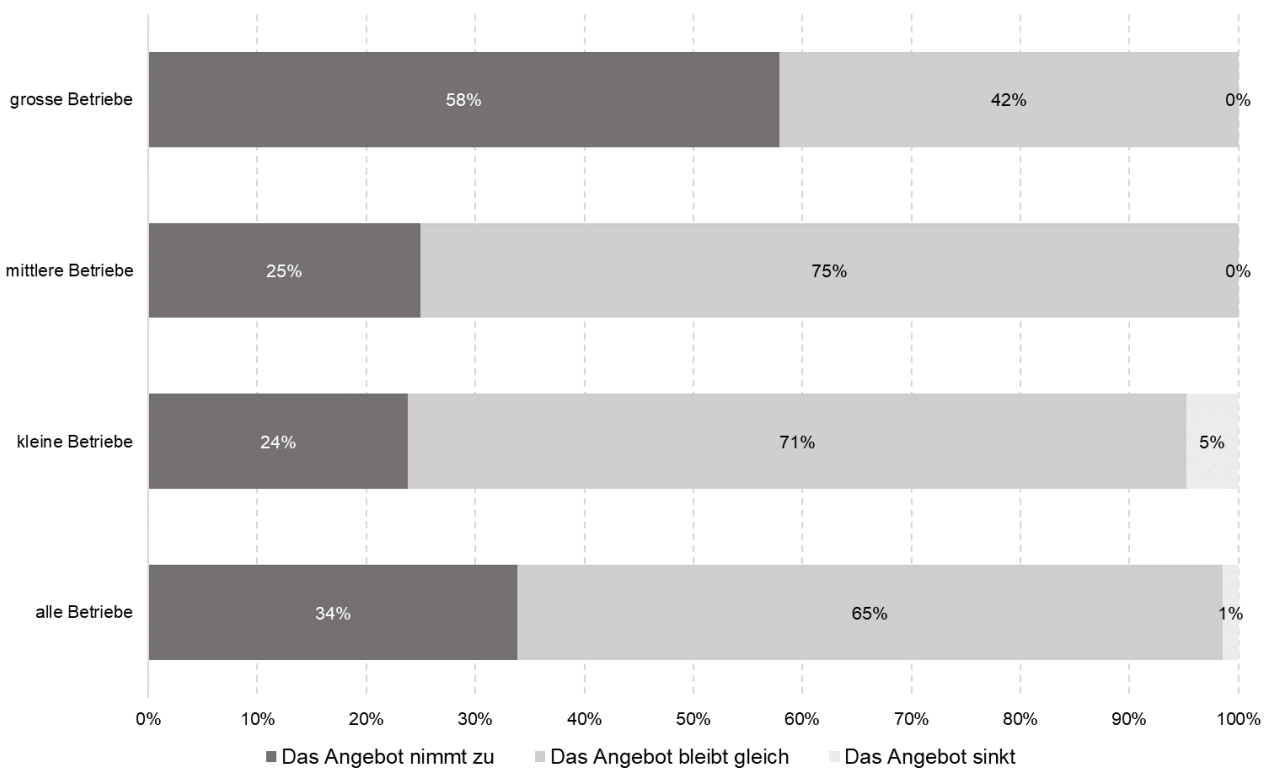


Abbildung 13: Teilzeitangebot der Infrastrukturbau-Unternehmen in der Zukunft

Fazit

Die Ergebnisse der Umfrage unter den Mitgliedern von Infra Suisse zeigen eine Verbindung zwischen dem Fachkräftebedarf und den Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Der Fachkräftemangel im mittleren und unteren Kader sowie bei Maschinistinnen und Maschinisten wird von den Befragten bestätigt. Es zeigt sich ein klares Potential, die Arbeitsmarktattraktivität hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Arbeitszeitflexibilität zu erhöhen. In der Branche wird wahrgenommen, dass sich Bedürfnisse von bestehenden und zukünftigen Angestellten verändern. Diese Wahrnehmung deckt sich mit der Erfahrung der Fachstelle UND und anderen Studien: Der Wunsch steigt, den Beruf mit anderen Bereichen des Lebens besser zu verbinden – wie Kinder, Familienangehörige, Ehrenämter. Insbesondere heutige junge Väter möchten sich stärker an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass Teilzeitarbeit in Infrastrukturbetrieben noch nicht wie im Schweizer Durchschnitt etabliert ist. Insbesondere beim Bau- und beim Kaderpersonal liegen die Betriebe deutlich tiefer. Befragte berichten diesbezüglich einerseits von branchenspezifischen Aspekten wie dem Arbeiten auf der Baustelle in Teams. Andererseits lässt sich aber vermuten, dass einige Vorbehalte gegenüber Teilzeit bestehen, Vorbilder wenig wahrgenommen werden und noch wenig Austausch darüber stattfindet.

Die Erfahrungen mit Teilzeit und die Analyse der Top 10 Betriebe in Sachen Teilzeit hat aber gezeigt, dass Teilzeit auch in der Baubranche gelingen kann.