

# **Das Stellenangebot ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Frankens:**

## **Insgesamt rückläufig – Zunahme bei den exportorientierten Dienstleistungen und Pharma**

von Christoph Koellreuter, Basel  
im Auftrag von x28 AG und Angestellte Schweiz<sup>1</sup>

Seit genau einem Jahr hat die Schweizerische Nationalbank aufgehört, auf dem Devisenmarkt zu intervenieren, um den Kurs des Schweizer Frankens bei mindestens CHF 1.20 pro Euro zu halten. Das Resultat: eine verstärkte geld- und stabilitätspolitische Eigenständigkeit der Schweiz. Damit verbunden war unweigerlich eine schlagartige Abwertung des Euros gegenüber dem Schweizer Franken von 20%. Der Euro fiel von CHF 1.20 auf knapp unter CHF 1.00.

Im Laufe des Jahres hat sich der Euro gegenüber dem Schweizer Franken wieder erholt und liegt aktuell bei knapp CHF 1.09. Damit liegt die nominelle Abwertung des Euros gegenüber dem Schweizer Franken bei rund 10%. Stellt man die Unterschiede in den Inflationsraten in der Schweiz im Vergleich zu denjenigen bei unseren Handelspartnern in Rechnung, beläuft sich die reale Aufwertung des Schweizer Frankens gar nur auf rund 5%.

Im Vergleich zu früheren Phasen realer Aufwertung des Schweizer Frankens ist dies relativ wenig. So wertete sich der Schweizer Franken im Zeitraum von Mai bis September 1978 real um über 15% und von August 2010 bis August 2011 real um gegen 20% auf.

### **1. Frankenschock und Industrie: Auswirkungen diesmal anders?**

In weiten Teilen der Exportindustrie wird die jetzige Phase realer Aufwertung des Schweizer Frankens doch recht dramatisch erlebt. Es stellt sich die Frage, warum. Denn in früheren Phasen der realen Aufwertung fiel diese deutlich höher aus. Nicht, dass die Betroffenen für ihr Unternehmen zwingend pessimistischer geworden wären, aber in immer mehr Fällen wird die Frage gestellt, welche Rolle der Standort Schweiz im Unternehmen künftig noch spielen kann. Allerdings wurden die

---

<sup>1</sup> Stellenangebote widerspiegeln sehr gut die Zukunftserwartungen der Unternehmen und mittelfristig relevante strukturelle Trends in der Arbeitskräftenachfrage. Aus diesem Grund haben Angestellte Schweiz und x28 AG dem Autor den Auftrag erteilt, eine Analyse zum Thema „Das Stellenangebot ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Frankens“ zu erarbeiten. Dafür wurde die Datenbasis zu den Stellenangeboten von x28 AG genutzt.

Die untenstehend verwendeten Aggregate wurden vom Autor auf der Grundlage eines Gesprächs mit Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz, und Cornel Müller, Mitinhaber x28 AG, festgelegt.

Es handelt sich dabei um einen ersten Schritt. Das Potential der Datenbasis von x28 AG für die Zwecke der Analyse der zu erwartenden Wirtschaftsentwicklung und insbesondere der fokussierten Analyse der Entwicklung der Struktur der Arbeitskräftenachfrage ist damit noch mitnichten ausgeschöpft: es wäre durchaus machbar, differenziertere Gruppen von Stellenangeboten aus den verfügbaren 42 Branchen, 2500 Berufen sowie 26 Kantonen zu bilden, als dies in diesem ersten Schritt möglich war.

Die übrigen verwendeten Daten für diese Analyse entstammen den Dateien, welche auf Webseiten zugänglich sind, insbesondere des Bundesamtes für Statistik und der Schweizerischen Nationalbank.

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um eine überarbeitete Version der ersten Fassung vom 3. Januar 2016. Der Autor dankt Tobias Straumann, Professor Universitäten Zürich und Basel, Christoph Juen, CEO hotelleriesuisse, Richard Kaempfer, Leiter Tourismuspolitik SECO, und Cornel Müller, Leiter Marketing & Business Development x28 AG, für die Unterstützung bei der Suche nach Gründen, warum das Stellenangebot in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe zwischen dem vierten Quartal 2014 und dem vierten Quartal 2015 um erstaunliche 27% zugenommen hat.

Aufwertungsphasen 1978 und 2010/11 mit der Fixierung einer Untergrenze gegenüber der DM bzw. dem Euro gestoppt. Damit kann diesmal nicht gerechnet werden. Im Gegenteil: diesmal ging es ja gerade darum, sich von einer immer riskanter werdenden Geldpolitik der EZB zu lösen. Damit endete denn auch eine Phase realer Abwertung des Schweizer Frankens von gegen 14% von August 2011 bis Dezember 2014, die den Anpassungsdruck mehr oder weniger stark abgemildert hat.

### **Strategien für höhere Stundenproduktivität**

Damit sind nun wieder diejenigen Faktoren ins Zentrum des wirtschaftlichen Handelns gerückt, welche für den mittel- bis längerfristigen wirtschaftlichen Erfolg am Standort Schweiz angesichts des scharfen Standortwettbewerbs massgeblich sind. Denn eine gedeihliche Entwicklung ist beim hohen Kostenniveau der Schweiz nur möglich, wenn pro eingesetzte Arbeitsstunde eine sehr hohe Wertschöpfung erzielt werden kann.

Wie kann eine hohe Stundenproduktivität erreicht werden? Zwei Strategien dienen der Erreichung dieses Ziels: eine defensive und eine offensive Strategie. Durch eine defensive Strategie werden wenig wertschöpfungsintensive Aktivitäten ins kostengünstigere Ausland ausgelagert und/oder es erfolgt eine weitere Automatisierung der Produktion. In beiden Fällen kommt es am Standort Schweiz im Regelfall zum Abbau von Arbeitsplätzen.

Eine offensive Strategie konzentriert sich umgekehrt auf Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die auf dem Weltmarkt einzigartig sind und deshalb gute Margen erzielen. Damit dies in der Schweiz möglich ist, muss am Standort Schweiz das innovationsfreundliche fiskalisch-regulatorische Umfeld gehalten und ausgebaut werden. Ausserdem müssen genügend Innovationsressourcen von Weltklasseniveau (Forschung und Bildung, qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte) bereitgestellt werden.

Der offensive Umgang mit den anstehenden Herausforderungen führt zu mehr Arbeitsplätzen am Standort Schweiz: nicht nur in den innovationsintensiven Unternehmen und Branchen, sondern auch bei deren Lieferanten sowie den Anbietern von Gütern und Dienstleistungen, die von den Ausgaben der Mitarbeitenden dieser Unternehmen und Branchen profitieren. Schliesslich werden auch die öffentlichen Haushalte dank der höheren Steuereinnahmen in die Lage versetzt, ihr Angebot zu verbessern und auszubauen, was ebenfalls zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze führt.

Es stellt sich nun die Frage, ob der Weg, welcher in den vergangenen zwölf Monaten, also seit der Aufhebung des Euromindestkurses, eingeschlagen wurde, eher defensiven oder offensiven Strategien folgt. Natürlich können auch Mischstrategien sinnvoll sein.

## **2. Erste Antworten dank Daten der x28 AG**

Um erste Antworten auf diese Frage geben zu können, wurden die umfassenden Daten der x28 AG zum Arbeitsmarkt ausgewertet.

Seit dem 1. Januar 2012 sucht die x28 AG mehrfach täglich die Webseiten von rund 300000 Unternehmen und Personaldienstleistern in der Schweiz nach offenen Stellen mit ausgeklügelter Spidertechnologie ab. Bei diesen Stellenangeboten werden möglichst alle vorgefundenen Informationen erfasst und schliesslich so verarbeitet, dass Stellensuchende, Arbeitgeber und Personaldienstleister sehr spezifisch in der Suche, der Besetzung bzw. Vermittlung einer Stelle unterstützt werden können.

### **2.1. Die einzigartige Datenbasis von x28 AG zu den Stellenangeboten in der Schweiz**

Im Gegensatz zu den meisten anderen Job-Suchmaschinen, welche u.a. Jobbörsen spiders, findet der x28-Webspider die Stellenanzeigen direkt auf den Webseiten der Firmen und Personaldienstleister.

Damit ist eine Mehrfach-Nennung derselben Stellenanzeige praktisch ausgeschlossen. Darüber hinaus ist die Datenbasis so organisiert, dass es auch über die Zeit nicht zu einer Mehrfacherfassung derselben Stelle kommen kann.

In einem 2002 abgeschlossenen Nationalfonds-Projekt zu „Das Stelleninserat als Konjunkturindikator“ musste die Frage, ob die Personalsuche via Internet die Inserate in den Printmedien weitgehend ersetzen oder eher ergänzen wird, noch offen gelassen werden. In der Zwischenzeit dürfte diese Frage aber zugunsten des Internets klar entschieden worden sein. Somit kann man sich der Einschätzung von Branchenkennern gut anschliessen, wonach die Datenbasis von x28 AG den wohl umfassendsten und verlässlichsten Überblick über die Vakanzen am Schweizer Arbeitsmarkt bietet.

Insbesondere die Stellenangebote, die auf den Webseiten der Unternehmen vorgefunden werden, sind in mehreren Dimensionen sehr präzise gefasst. Im Regelfall sind diese Stelleninserate präziser als diejenigen von Personaldienstleistern. Da die Analyse in diesem Bericht vor allem strukturelle Fragen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes beleuchtet, empfiehlt sich die Beschränkung auf die Stellenangebote, wie sie sich auf den Webseiten der Unternehmen präsentieren.

## **2.2. Warum sind ausgeschriebene offene Stellen für eine zukunftsorientierte Analyse der Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitskräftenachfrage so interessant?**

Wie viele Forschungen – so auch die im oben erwähnten SNF Projekt – gezeigt haben, schlagen veränderte Zukunftserwartungen der Unternehmen und ihre entsprechend angepasste Nachfrage nach Personal sehr frühzeitig und direkt auf die Zahl und die Anforderungsprofile der ausgeschriebenen Stellen durch. Dies gilt für konjunkturelle Umbrüche wie auch für mittel- bis längerfristig relevante strukturelle Trends. So wurden die Rezessionen Mitte der 70er und Anfang der 90er Jahre durch die Veränderungen bei den Stellenangeboten überraschend klar vorweggenommen. Bei den längerfristigen Entwicklungen sind u.a. die seit Jahrzehnten feststellbaren Trends zu höheren und zusätzlichen Qualifikationen wie auch zur Aufspaltung des Arbeitsmarktes in immer kleinere Teilsegmente zu nennen.

Es muss aber beachtet werden, dass lange nicht alle neu zu besetzenden Stellen von den Unternehmen öffentlich ausgeschrieben werden. Der Anteil an den neu zu besetzenden Stellen, der öffentlich ausgeschrieben wird, dürfte jedoch in folgenden zwei Situationen zunehmen:

- Neuartige und daher noch rarere Qualifikationen und schwerer zu besetzende Stellen werden eher öffentlich ausgeschrieben. Dies deutet darauf hin, dass sich eine steigende Nachfrage nach spezifischen Fach- und Arbeitskräften in Tätigkeitsfeldern, welche sich auf Expansionskurs befinden, abzeichnet.
- Umgekehrt herrscht bei anspruchlosen Stellen mit unattraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen eine hohe Personalfuktuation. Deshalb müssen diese Stellen häufiger besetzt werden, was die Zahl der Stellenausschreibungen aus strukturschwachen Branchen überproportional zunehmen lässt.

## **3. Das Stellenangebot nach Branchen ein Jahr nach Aufhebung des Mindestkurses**

### **3.1. Allgemeine Entwicklung des Stellenangebotes 2012 - 2015**

Das Stellenangebot insgesamt nahm in der Schweiz von Ende 2012 bis Ende 2014, also bis zum Zeitpunkt der Aufhebung des Mindestkurses, um rund 15% zu. So stiegen die ausgeschriebenen Stellen auf Unternehmenswebseiten schweizweit vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 von 84600 auf 97400.

Im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 (dem Quartal vor der Aufhebung des Mindestkurses) bis zum vierten Quartal 2015 (dem Zeitraum eines Jahres nach Aufhebung des Mindestkurses) hingegen hat die Zahl der offenen Stellen deutlich abgenommen und zwar um 2.3% von 97400 auf 95100. 2015 fand demnach eine markante Trendumkehr statt.

Diese Entwicklung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene überrascht wenig. Kürzerfristig ist eine stärkere reale Aufwertung immer mit negativen Auswirkungen auf Wachstum, Beschäftigung und somit auch auf die Zahl der Stellenangebote verbunden. Die Prognoseteams von BAK, Crea, CS, KOF und UBS erwarteten wenige Tage vor der Frankenaufwertung im Januar 2015 im Durchschnitt noch ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts der Schweiz für 2015 von 1.9%. Im Dezember 2015 gingen die selben fünf Prognoseteams für das gerade abgelaufene Jahr noch von einem Wachstum von 0.8% aus. Dies bei kaum veränderten Einschätzungen des weltwirtschaftlichen Umfelds: ein etwas besseres europäisches Wachstum kompensiert fast ein etwas tieferes – aber immer noch höheres – Wachstum in den meisten Regionen ausserhalb Europas.

Die Prognosekorrektur des gesamtwirtschaftlichen Wachstums dürfte sich 2015 auf rund einen Prozentpunkt belaufen. Dagegen könnte die Korrektur der industriellen Produktion 2015 mit rund 4 Prozentpunkten von rund +2% auf rund -2% doch recht markant ausfallen.

### 3.2. Industrie: Starker Rückgang der Stellenangebote – Ausnahme Pharma <sup>2</sup>

Unter diesen Umständen überrascht es wenig, dass die Trendumkehr bei den Stellenangeboten in der Industrie besonders deutlich ausfiel. Stellenangebote der Industrie haben vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 um gegen 11% abgenommen, während sie im vierten Quartal 2014 gegen 12% höher lagen als im vierten Quartal 2012.

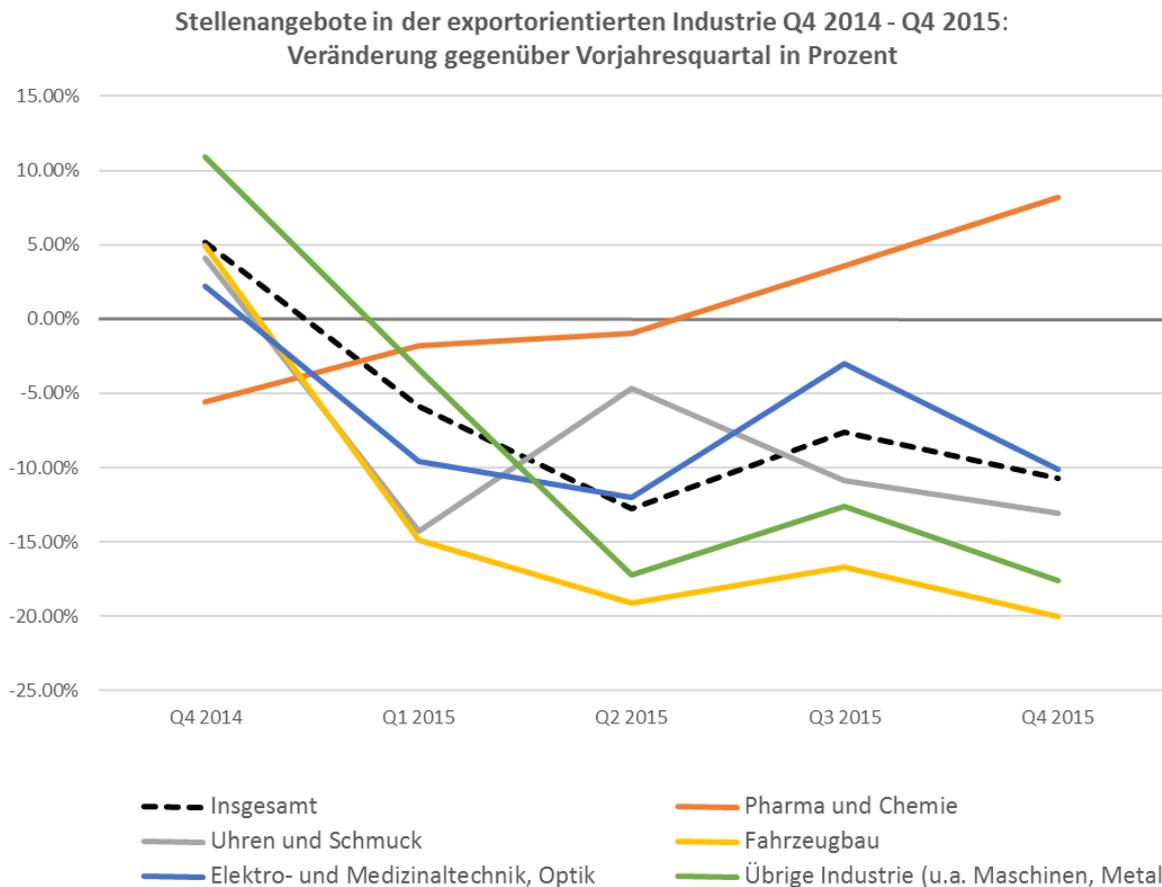
Um mehr als 11% abgenommen haben in diesem Zeitraum die Stellenangebote im Fahrzeugbau (-20%), in der Industriegruppe Maschinen-Metall-Nahrungsmittel-Textil-Holz-Möbel-Glas (-18%) sowie in der Uhren- und Schmuckindustrie (-13%). Der Rückgang der offenen Stellen in der Branche

---

<sup>2</sup> Für die Zwecke der Analyse sind die Stellenangebote der 42 Branchen, die in der Datenbasis von x28 AG unterschieden werden, in drei Gruppen eingeteilt worden:

- **Industrie:** Summe der 5 Branchen Pharma/Chemie, Uhren/Schmuck, Fahrzeugbau, Elektro-/Medizinaltechnik/Optik sowie übrige Industrie (= Summe der Branchen Maschinenbau, Metallindustrie, Nahrungsmittelindustrie, Textil, Holz/Papier, Möbel, Glas). Da der grösste Teil der Produktion dieser Branchen exportiert wird, wird im Bericht anstelle der Bezeichnung „Industrie“ meist der Begriff „Exportindustrie“ verwendet.
- **Exportorientierte Dienstleistungsbranchen:** Summe der 5 Branchen Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Grosshandel (inkl. Rohstoffhandel), Forschung, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie (= Summe der Branchen Tourismus und Gastronomie/Hotellerie). Wir sprechen bei dieser Gruppe bewusst von „exportorientierten Dienstleistungen“, um damit zum Ausdruck zu bringen, dass bei all diesen Branchen die Exportorientierung, trotz des Stellenwertes des Inlandsabsatzes, eine grosse Rolle spielt.
- **Binnensektor:** Total der Stellenangebote abzüglich Stellenangebote der Exportindustrie und der exportorientierten Dienstleistungsbranchen. Dazu gehören u.a. der Detailhandel, die Unternehmensdienstleistungen, die Branche Verkehr/Kommunikation, die Immobilienwirtschaft, der Bildungssektor, das Gesundheitswesen, die öffentliche Verwaltung, die Verlags- und Druckbranche, die Bauwirtschaft, die Energiewirtschaft sowie die Land- und Forstwirtschaft. Auch einige dem Binnensektor zugewiesene Branchen sind im Export engagiert. Dies dürfte allerdings nur wenig ins Gewicht fallen.

Elektro/Medizinaltechnik/Optik (-1%) hingegen lag einen Prozentpunkt unter dem Durchschnitt der Industrie von -11%.



Eindeutig zeigt sich allerdings, dass die grosse Ausnahme in der Exportindustrie die Branche Pharma (inkl. Chemie) ist, deren Stellenangebote im vierten Quartal 2015 um gut 8 % höher lagen als im vierten Quartal 2014. Die zentrale Rolle von Patenten und die damit verbundene Möglichkeit, eine sehr hohe Wertschöpfung pro Arbeitsstunde zu erzielen, mag erklären, warum die Pharmabranche ihr Stellenangebot seit der Aufhebung des Mindestkurses – im Gegensatz zu allen anderen Industriebranchen – nicht reduziert, sondern erhöht hat.

Bahnt sich mit dieser markanten Trendumkehr beim Frühindikator offene Stellen in den genannten Industriebranchen eine längerfristige Rückbildung der Wertschöpfung am Standort Schweiz an? Oder handelt es sich um ein vorübergehendes Anpassungsphänomen?

Zurzeit präsentiert sich das Bild der Industrie als Ganzes bei den Stellenangeboten ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses eher düster. Trotzdem sprechen einige Argumente dafür, dass die Industrienation Schweiz weiterhin zur kleinen Gruppe von nordamerikanischen und westeuropäischen Industrieländern gehören wird, bei welcher der Anteil der Industrie an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung vergleichsweise hoch und stabil bleibt:

- Einige Branchen und Unternehmen sind schon heute deutlich produktiver als der schweizerische Durchschnitt. Der Grund dafür ist ihre Position als Innovationsleader in Bezug auf ihre Produktpalette und/oder ihre umfassende Nutzung der Möglichkeiten, welche die sich weiter globalisierende Weltwirtschaft und der rasch voranschreitende informations- und kommunikationstechnologische Fortschritt bieten. Diese Unternehmen haben ihre Aktivitäten so auf dem Globus verteilt, dass am Standort Schweiz nur noch diejenigen Stufen der globalen Wertschöpfungskette mit der höchsten

Wertschöpfung pro Arbeitsstunde wahrgenommen werden. Diese Branchen und Unternehmen werden weiterhin keine Mühe haben, mit dem sehr hohen schweizerischen Kostenniveau fertig zu werden.

- Mit einer um Faktor 4 höheren Arbeitsproduktivität (im Vergleich zur Gesamtwirtschaft) wird diese Rangliste klar von der Pharmaindustrie angeführt, gefolgt von der Uhrenindustrie mit Faktor 1.5 und der Branche Elektro-/Medizinaltechnik/Optik mit dem Faktor 1.25. Demgegenüber hebt sich die Produktivität der Industriegruppe Maschinen-Metall-Nahrungsmittel-Textil-Holz-Möbel-Glas kaum vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt ab.
- Bei Branchen wie der Uhrenindustrie oder der Branche Elektro-/Medizinaltechnik/Optik darf die momentane Flaute bei den offenen Stellen nicht überinterpretiert werden. Gegen eine zu pessimistische Perspektive spricht zum Ersten der Glaube an den Standort Schweiz, wie er in der Entwicklung der Stellenangebote in diesen beiden Branchen im Zeitraum vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 mit einer Zunahme von 33% bzw. 20% zum Ausdruck kam, und zum Zweiten das oben angeführte Produktivitätsargument.
- Wir dürfen davon ausgehen, dass ein Teil der schweizerischen Industrie dank weiterer überdurchschnittlicher Steigerung der Produktivität am Standort Schweiz die Anzahl der Arbeitsplätze in der Schweiz halten oder gar leicht ausbauen kann. Dies wird zwar nicht reichen, um die Arbeitsplatzverluste in den schrumpfenden Industriebranchen zu kompensieren. Aber die Produktivitätsfortschritte werden in der ganzen Industrie so hoch ausfallen, dass der Anteil der Industriewertschöpfung am Bruttoinlandsprodukt zumindest konstant bleiben dürfte.

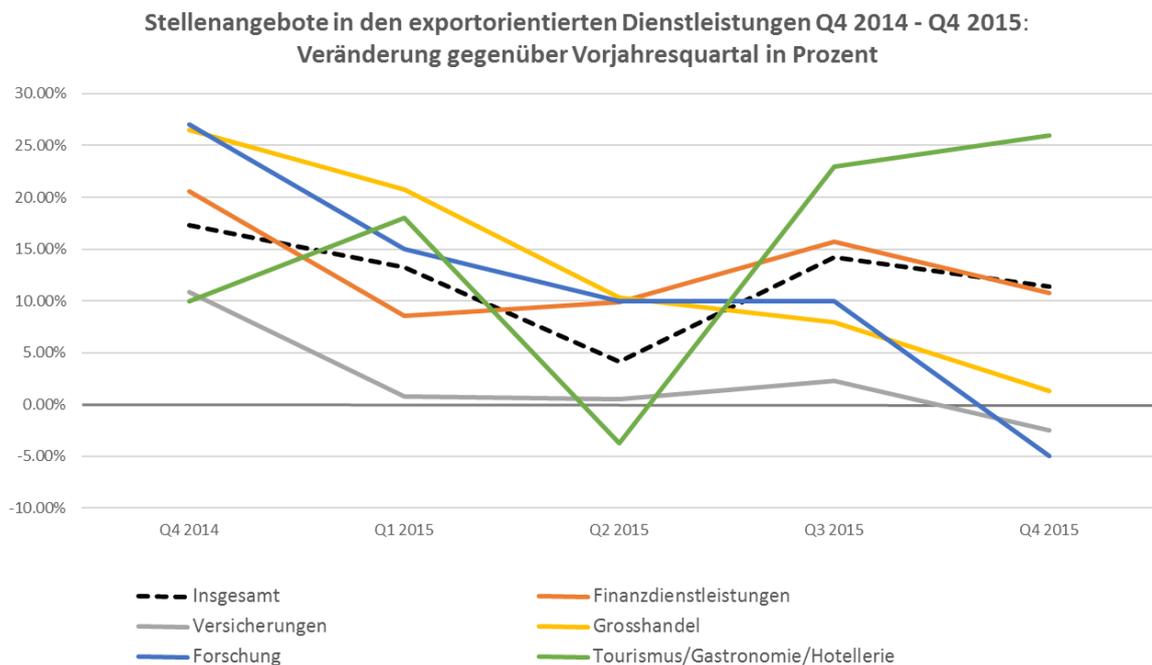
### **3.3. Exportorientierte Dienstleistungsbranchen: Starkes Wachstum der Stellenangebote**

Die Stellenangebote im Dienstleistungsbereich der Exportbranche haben sich seit der Aufhebung des Mindestkurses entgegengesetzt zum industriellen Bereich entwickelt. Eine Zunahme der Stellenangebote in den exportorientierten Dienstleistungsbranchen (Finanzdienstleistungen, Grosshandel, Versicherungen, Forschung und Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe) von über 11% kontrastiert das Minus von gegen 11% in der Exportindustrie. Das Angebot an offenen Stellen hat demnach bei den exportorientierten Dienstleistungen in den letzten zwölf Monaten noch einmal kräftig zugelegt, nachdem es vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2015 schon um knapp 24% zugenommen hatte.

Warum hat sich ein solcher Unterschied in Bezug auf Arbeitskräftenachfrage zwischen der Exportindustrie und den exportorientierten Dienstleistungsbranchen entwickelt? Einer der Gründe dafür dürfte sein, dass Industrieprodukte in der globalisierten Weltwirtschaft härtester Konkurrenz ausgesetzt sind. Sie müssen entweder wirklich einzigartig sein (durch Patente und/oder eine Weltmonopolstellung geschützt) oder sie müssen weltweit den tiefsten Preis aufweisen. Der Industriestandort Schweiz hat fast nur in der ersten Kategorie eine Chance.

Ein weiterer Grund ist, dass es zwar immer mehr Dienstleistungen gibt, die heute global gehandelt werden können und bei denen von den oben skizzierten, für den industriellen Bereich geltenden Gesetzen ausgegangen werden muss. Trotzdem haben Dienstleistungen, welche voraussetzen, dass sich Leistungsempfänger und Leistungserbringer am gleichen Standort befinden, ein grosses Potential.

Je eher es dem Leistungserbringer gelingt, seinen Standort als auf der Welt einzigartig zu positionieren, desto höher seine Wachstumschancen.



Die Einzigartigkeit eines Dienstleistungsstandortes fusst auf der Geschichte und der Geographie eines Standortes. Dabei spielt die langfristig angelegte Entwicklung eines global hervorragenden fiskalisch-regulatorischen Umfelds eine zentrale Rolle. Während die Einzigartigkeit eines Tourismusstandortes wohl eher geschichts- und geographiebedingt ist, ist die Einzigartigkeit eines Standortes für Banken, Versicherungen und Rohstoffhandel eher durch die Fiskal- und Regulierungspolitik eines Landes bestimmt. Kann sich ein Dienstleistungsstandort durch die genannten Faktoren als einzigartig beweisen, ist er in der Folge preisunempfindlicher. Beim Standort Schweiz hat dies offensichtlich zu einem positiven Trend beim Wachstum der Stellenangebote bei den exportorientierten Dienstleistungen geführt. Nach der Aufhebung des Mindestkurses wurde dieser Trend nicht wie bei der Exportindustrie gebrochen, sondern konnte bestens gehalten werden.

Dass sich im Zeitraum vor der Aufhebung des Mindestkurses bei den exportorientierten Dienstleistungsbranchen deutlich höhere Zuwachsraten feststellen lassen als in den Branchen der Exportindustrie, darf als Ausdruck eines grossen Vertrauens in die Attraktivität des Dienstleistungsstandorts Schweiz interpretiert werden. So hat die Zahl der offenen Stellen im Zeitraum vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 im Grosshandel um rund 64%, bei den Finanzdienstleistungen um 54%, in der Branche Forschung um 23% und bei den Versicherungen um 19% zugenommen. Dieser positive Trend liess sich seit der Aufhebung des Mindestkurses in den Branchen Forschung (-5%) und Versicherungen (gegen -3%) nicht mehr aufrechterhalten. Die Branche Grosshandel (+1%) und die Branche Finanzdienstleistungen (+11%) zeigen allerdings nach der Aufhebung des Mindestkurses leichtes Wachstum auf.

Ganz anders sieht die Entwicklung in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe aus, die gegen 40% der exportorientierten Dienstleistungsbranchen ausmacht. Im Zeitraum vor Aufhebung des Mindestkurses (vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014) hat das Wachstum in Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe um etwas mehr als 4% abgenommen. Im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 hingegen zeigt dieser Bereich eine Zunahme der Stellenangebote um gegen 27%. Die Zunahme in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe um

mehr als einen Viertel erstaunt angesichts der negativen Entwicklung im vergangenen Jahr 2015. Die Frage nach den Gründen für die steigende Arbeitskräftenachfrage in Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe nach dem Januar 2015 darf nicht unbeantwortet bleiben:

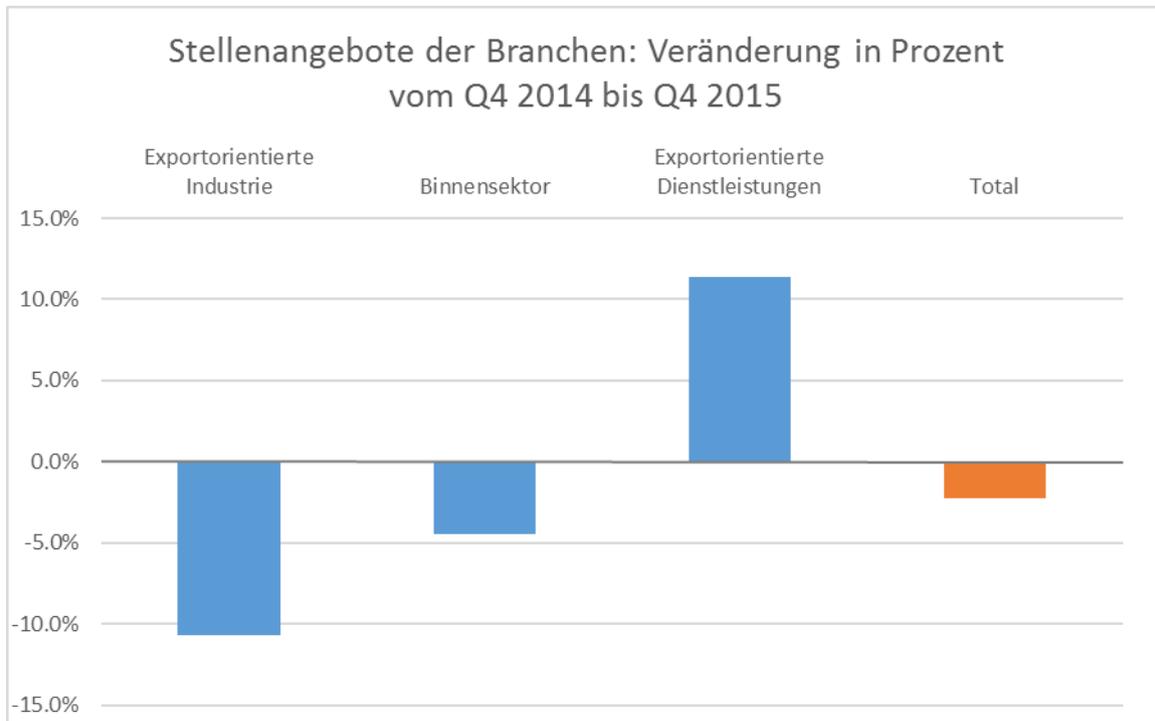
- **Digitalisierung:** Während in den meisten Branchen Stellenangebote schon seit einiger Zeit auf der Website der Unternehmen zu finden sind, ist die Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe noch voll im Prozess, in die diesbezüglichen Möglichkeiten des Internets einzusteigen. x28 AG schätzt, dass rund ein Drittel der Zunahme der Stellenangebote von 27% auf diesen „Einsteige-Effekt“ zurückzuführen ist. Selbst nach Bereinigung um diesen Effekt ist in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe von einem Wachstum der Stellenangebote von rund 18% auszugehen.
- **Hohe Personalfuktuation:** Diese Branche kennt neben Arbeitsplätzen mit vergleichsweise hohen Anforderungen, die sehr schwer zu besetzen sind, auch anspruchlose Stellen mit unattraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen, die wegen der hohen Personalfuktuation häufiger besetzt werden müssen. Beide Treiber lassen die Zahl der Stellenausschreibungen überproportional zunehmen.
- **Internationale Hotelketten** haben die Schweiz entdeckt. Sie investieren bedeutende Summen, nicht nur in den schweizerischen Metropolitanregionen Zürich, Genf/Lausanne und Basel, sondern auch in der Zentralschweiz. Damit treten sie nun verstärkt als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt auf.

### 3.4. Binnensektor: Schrumpfendes Stellenangebot

Nicht nur die Exportindustrie, sondern auch der Binnensektor, der im vierten Quartal 2015 rund 55% der Stellenangebote auf sich vereinigte, spürt die Aufwertung des Schweizer Frankens. Nebst dem Detailhandel leiden auch viele andere binnenorientierte Dienstleistungsbranchen unter der aufwertungsbedingten höheren preislichen Wettbewerbsfähigkeit insbesondere des näheren Auslandes. Die Vakanzen nahmen in diesem Bereich vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 um 4.5% ab. In absoluten Zahlen bedeutet dies eine Abnahme von 55300 auf 52800. Dies nachdem sie vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 um über 13% zugenommen hatten.



Im Binnensektor stellen sich ähnliche Herausforderungen wie in der Exportindustrie. Solange es nicht gelingt, sich über ein einzigartiges Angebot von der nahen ausländischen Konkurrenz abzuheben, werden die negativen Einflüsse auf die Entwicklung des Binnensektors bestehen bleiben. Zwar fiel der Rückgang der offenen Stellen im Binnensektor mit 4.5% geringer aus als derjenige in der Exportindustrie mit gegen 11%. Trotzdem fällt das negative Ergebnis im Falle des Binnensektors als Folge des hohen Anteils des Binnensektors an den offenen Stellen von gut 55% stärker ins Gewicht als im Falle der Exportindustrie mit einem Anteil an den Stellenangeboten von knapp 20%.



#### 4. Top 20 Berufe seit der Aufhebung des Mindestkurses

Die Gruppe der 20 am meisten ausgeschriebenen Berufe der Schweiz hat mit vier Ausnahmen bei den Stellenangeboten im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 deutlich stärkere Rückgänge hinnehmen müssen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (-2.3%). Diese Liste ist geprägt von den Entwicklungen, wie sie oben für einzelne Branchen dargelegt wurden.

So erstaunt es nicht, dass die Liste der Rückgänge von Berufen angeführt wird, die für die Exportindustrie, insbesondere aber für die MEM-Industrie, charakteristisch sind. Darauf folgen Berufe, die für den Binnensektor typisch sind, wie etwa der Pflegefachmann oder der Bau-Projektleiter. Stellenangebote, welche weniger stark zurückgingen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt oder sogar zunahmen, finden wir für Berufe der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastronomie (Servicefachangestellter und Koch):

**Stellenangebote in den Top 20 Berufen:  
Veränderung in Prozent  
vom Q4 2014 bis Q4 2015**

<b>Beruf</b>	<b>Veränderung</b>
Mechaniker	-30.3%
Konstrukteur	-27.9%
Trainee	-27.2%
Polymechaniker	-25.1%
Ingenieur	-18.3%
Aussendienstmitarbeiter	-16.7%
Service-Techniker	-13.5%
Projektleiter	-12.6%
Teamleiter	-12.3%
Administrativer Assistent	-11.5%
Pflegefachmann	-9.8%
Verkaufsinendienstmitarbeiter	-9.8%
Bauprojektleiter	-7.4%
Software-Entwickler	-5.4%
Sales Manager	-5.0%
Elektromonteur	-4.4%
<b>Total</b>	<b>-2.3%</b>
Servicefachangestellter	-2.0%
Berater	-1.2%
Schreiner	1.9%
Koch	6.6%

## **5. Stellenangebote nach Unternehmensgrösse: Abnahmen bei den KMUs und Zunahmen bei den Grossunternehmen seit Aufhebung des Mindestkurses**

Die Entwicklung der Stellenangebote vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 war mitnichten neutral in Bezug auf die Unternehmensgrösse. Je kleiner ein Unternehmen, desto ungünstiger hat sich die Zahl der Stellenangebote entwickelt:

- Kleinunternehmen mit 1 bis 10 Mitarbeitenden (rund 14% aller Stellenangebote):  
Abnahme der offenen Stellen um 5%
- Kleinunternehmen mit 11 bis 100 Mitarbeitenden (32% aller Stellenangebote):  
Abnahme der offenen Stellen um 3.9%
- Mittelunternehmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitenden (29% aller Stellenangebote):  
Abnahme der offenen Stellen um 2.5%

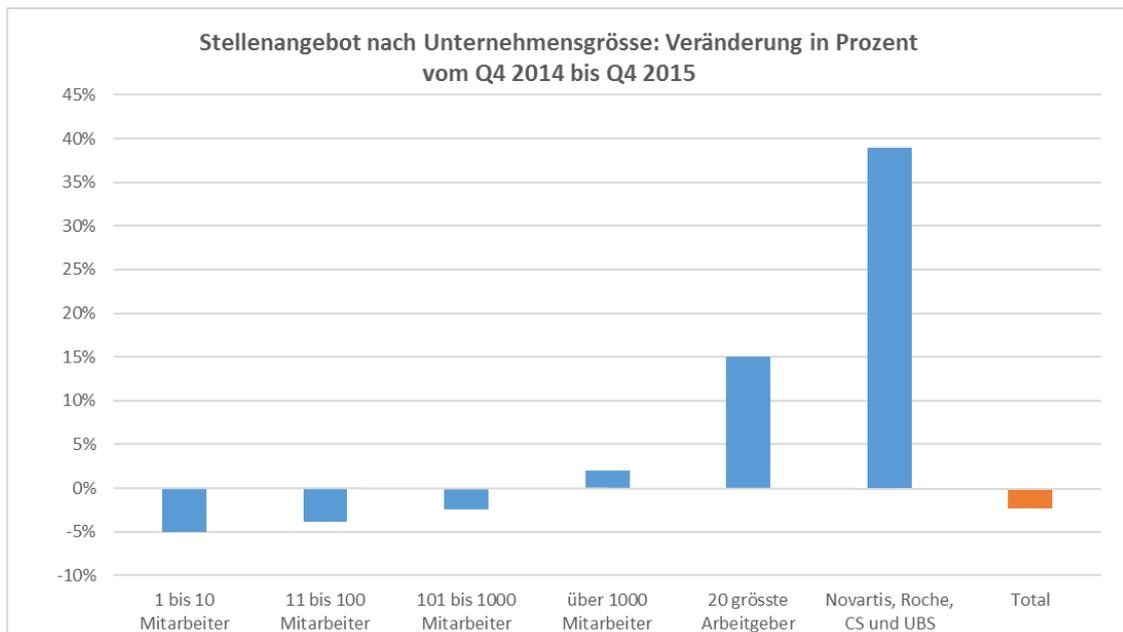
Bei den Unternehmen mit bis zu 1000 Mitarbeitenden, die sowohl die Exportindustrie (mit Ausnahme Pharma) wie auch den Binnensektor dominieren und rund 75% der Stellenangebote auf sich vereinigen, haben die offenen Stellen seit der Aufhebung des Mindestkurses mit 3.5% stärker abgenommen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Anders sieht es mit der Entwicklung der offenen Stellen in den letzten 12 Monaten bei den Grossunternehmen und erst recht bei den 20 grössten Arbeitgebern der Schweiz aus:

- Grossunternehmen mit über 1000 Mitarbeitenden (25% der Stellenangebote):  
Zunahme der offenen Stellen um rund 2%

- 20 grössten Arbeitgeber (11% der Stellenangebote):  
Zunahme der offenen Stellen um 15%
- Global Players (Novartis, Roche, CS und UBS):  
Zunahme der offenen Stellen um 39%

Die nach Branchen doch recht unterschiedlichen Auswirkungen der Aufhebung des Mindestkurses auf die Entwicklung der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten spiegeln sich auch im Verlauf der offenen Stellen nach Unternehmensgrösse wieder. Die negativen Ergebnisse für die Exportindustrie (exkl. Pharma) und den Binnensektor finden ihre Entsprechung in den Resultaten für die KMUs. Umgekehrt manifestiert sich das Plus bei Pharma und Finanzdienstleistungen in einem noch höheren positiven Zuwachs der offenen Stellen bei der Gruppe der vier grossen Global Players (Novartis, Roche, UBS und CS) von 39%.



## 6. Weitere Dimensionen: Qualifikation und Region

Die verstärkte Präsenz der Pharma- und Finanzbranche als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt, wie sie sich in der Zunahme ihrer Stellenangebote in den letzten 12 Monaten manifestiert, findet sich auch abgeschwächt in der Auswertung der Entwicklung der Stellenangebote seit dem vierten Quartal 2014 in zwei weiteren Dimensionen.

Die stark globalisierten Branchen Pharma und Finanzdienstleistungen müssen sich am Standort Schweiz der Herausforderung stellen, auch die globale Headquarterfunktion zu stärken. Deshalb darf positiv festgestellt werden, dass sich bei den in der x28 AG Datenbasis unterschiedenen drei Qualifikationen (Führungskräfte, Fachkräfte und Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation) der Anteil der Qualifikation Führungskräfte am Total der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten von 13.6% auf 13.8% leicht erhöht hat.

Da die Branchen Pharma und Finanzdienstleistungen vor allem in den Metropolitanräumen Zürich, Genf/Lausanne und Basel präsent sind, erstaunt es nicht, dass der Anteil der Stellenangebote der metropolitanen Schweiz (ZH, ZG, SH, AG, BS, BL, GE, VD) am Total der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten von 58.3% auf 58.5% ebenfalls leicht zugenommen hat.