

VON RUNDSTEDT ARBEITSMARKT-BAROMETER I/2020 (GESTÜTZT AUF OUTPLACEMENT STATISTIK 2019)

Zürich – Die Zahlen der jährlichen von Rundstedt Outplacement-Statistik zeigen im 2019 einerseits ein paar Korrekturen der zum Teil ausgefallenen Ergebnisse im 2018. Andererseits sind auch klar ein paar neue interessante Trends erkennbar. Dieser Barometer betrifft die gesamte Schweiz und basiert auf den Informationen von 1'524 von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitern und von 192 Unternehmen aus verschiedenen Branchen, welche 2019 in der Schweiz Kündigungen aussprechen mussten. Er ergibt somit ein interessantes Stimmungsbild des gesamtschweizerischen Arbeitsmarktes 2019. Im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick:

1. 40-50 Jährige mit dem grössten Kündigungsrisiko

«Die Kündigungsquote der 40-50 Jährigen ist mit Abstand am höchsten und liegt stark über dem demografischen Beschäftigungsanteil».

Im Vergleich zur demografischen Beschäftigungsverteilung wird die Altersgruppe der **40-50 Jährigen** mit Abstand am häufigsten gekündigt. Während diese Altersgruppe etwa nur 25% der Beschäftigten ausmacht, sind **42%** der Kündigungen auf sie gefallen. Auf der anderen Seite werden jüngere Arbeitnehmer viel seltener gekündigt. So haben nur **27%** der Kündigungen **jüngere Arbeitnehmer (unter 40)** betroffen, obwohl diese 44% der Beschäftigten im Schweizer Arbeitsmarkt ausmachen. Entgegen häufiger Behauptungen liegt die Kündigungsquote bei den als Risikogruppe gehandelten **Ü50** mit **31%** im normalen Bereich. Sie entspricht in etwa dem demografischen Beschäftigungsanteil von 30%. Damit kann die Behauptung widerlegt werden, dass die Ü50 bei Kündigungen diskriminiert würden.

Zur Verdeutlichung die folgende Übersicht:

	15-39 Jährige	40-50 Jährige	Ü50
Beschäftigungsverteilung	44%	26%	30%
Kündigungen 2019	27%	42%	31%

2. Ü50 brauchen bei der Stellensuche immer länger

«Die Suchdauer hat trotz Fachkräftemangel generell zugenommen. Dabei dauert die Stellensuche vor allem bei Ü50 signifikant länger».

Im letzten Jahr hat die Dauer der Stellensuche gekündigter Arbeitskräfte leicht zugenommen. Dies obwohl es im Schweizer Arbeitsmarkt mehr offene Stellen hatte als in den Vorjahren und die Arbeitsmarktkonjunktur positiv war. Sie liegt 2019 im **Gesamtdurchschnitt** neu bei **5.6 Monaten** Suchdauer. Dabei ist zu vermerken, dass die Suchdauer bei den jüngeren Arbeitskräften (U40) nochmals leicht abgenommen hat. Sie liegt aktuell bei etwa 4.0 Monaten. Dagegen hat die Suchdauer bei älteren Arbeitskräften stark zugenommen. So liegt sie bei den **40-50 Jährigen** bei **5.8 Monaten** und bei den **Ü50** sogar bei **7.8 Monaten**. Dies verdeutlicht, dass das Alter bei der Stellensuche zunehmend zu einem Nachteil wird. Die Suchdauer hängt aber nicht nur vom Alter, sondern auch von anderen Faktoren ab. So gibt es Ü50, die relativ schnell eine neue Stelle finden, während andere umso länger brauchen. Wir stellen fest, dass die Diskrepanz zwischen den **«leichten» Profilen** (Suchdauer von **3.5 Monaten**) und **«schwierigen» Profilen** (Suchdauer von **11.2 Monaten**) weiterhin gross ist. Dies weist auf die zunehmende Polarisierung im Arbeitsmarkt hin.

3. Stellenmeldepflicht zeigt Wirkung

«Offene Stellen werden viel häufiger ausgeschrieben. Davon profitieren aber nicht die Ü50».

2019 sind viel mehr der offenen Stellen öffentlich ausgeschrieben worden als noch in den Vorjahren. Ein gewichtiger Grund stellt sicherlich die 2017 neu eingeführte Stellenmeldepflicht dar. Dazu kommt aber, dass es heute auch für kleinere Arbeitgeber durch die digitalen Möglichkeiten und die sozialen Medien viel einfacher geworden ist, Stellen zum Nulltarif zu veröffentlichen. Diese zunehmende Transparenz im Schweizer Arbeitsmarkt führt dazu, dass 2019 mit **41%** ein Grossteil der Stellenerfolge über **öffentliche Stellenausschreibungen** erzielt werden konnten. Im Vorjahr waren es erst 24%. Über persönliche Kontakte auf dem **«verdeckten Arbeitsmarkt»** sind nur noch **33%** (Vorjahr 41%) der Stellen vermittelt worden. Somit ist der verdeckte Arbeitsmarkt immer noch ein wichtiger Suchkanal. Erneut gesunken ist 2019 der Anteil der durch **Headhunter oder Stellenvermittler** gefundenen Stellen, dieser ist von 9% im 2018 auf neu **8%** gefallen. Somit kann festgestellt werden, dass die **Stellenmeldepflicht** einen wichtigen Beitrag zur Transparenz im Schweizer Arbeitsmarkt beiträgt und in dieser Hinsicht ein Erfolg ist. Wir stellen aber fest, dass bei den Ü50 (der ursprünglichen Zielgruppe der Stellenmeldepflicht) der erfolgreichste Suchkanal weiterhin der verdeckte Arbeitsmarkt ist. Sie bekunden bei öffentlichen Ausschreibungen und Rekrutierungsverfahren nach wie vor Mühe und sind vor allem über persönliche Kontakte erfolgreich.

4. Fachkräftemangel macht Arbeitgeber flexibler

«Der Zero Gap nimmt ab. Die Mobilität nimmt zu».

Während in den vergangenen Jahren der Zero Gap laufend zugenommen hat, konnten wir 2019 zum ersten Mal eine starke Zunahme der Branchenmobilität und der funktionalen Flexibilität feststellen. So ist es mit **48%** fast der Hälfte der Stellensuchenden gelungen, einen **Branchenwechsel** vorzunehmen. Dies ist eine grosse Steigerung zum Vorjahr (25%). Auch die **funktionale Mobilität** hat mit **32%** (Vorjahr 25%) stark zugelegt. So hat fast ein Drittel der Stellensuchenden in der Neuorientierung eine Stelle mit neuer Funktion gefunden. Scheinbar wirkt sich der zunehmende **Fachkräftemangel** nun endlich positiv auf die Mobilität und die Dynamik bei der Stellensuche aus. Dies zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitskräfte je länger je besser mit dem Strukturwandel klarkommen und sich die Flexibilität im Schweizer Arbeitsmarkt erhöht. Diese Entwicklung wird dadurch bestätigt, dass viele Unternehmen der steigenden Agilität mit zunehmender interner Mobilität entgegentreten.

5. Saläre steigen bei Neueinstellungen wieder stärker

«Die meisten Stellensuchenden erzielen in der neuen Stelle ein höheres Salär».

Eine weitere Überraschung ist die positive Salärentwicklung der Gekündigten in der neuen Stelle. Während bei Kündigungen naturgemäss häufig Saläreinbussen verzeichnet werden müssen, hat sich dieses Bild 2019 verändert. So konnten im letzten Jahr auch die **Gekündigten** bei einer neuen Stelle einen **Lohnanstieg** von durchschnittlich **3%** (Vorjahr -9%) verzeichnen. Über **alle Neueinstellungen** (inkl. der direkt Abgeworbenen) beträgt der Lohnanstieg sogar **6%** (Vorjahr 0%). Dies verdeutlicht, dass sich neben positiven Arbeitsmarktkonjunktur auch der zunehmende **Fachkräftemangel** allgemein positiv auf die Lohnentwicklung in der Schweiz auswirkt.

Eine Ausnahme verzeichnen wir allerdings hier bei den **Ü50**. In dieser Risikogruppe ist die Lohnentwicklung nach einem Stellenverlust mit **-6%** nach wie vor negativ. Im Vergleich zum Vorjahr (-12%) hat sich dieser Wert aber wesentlich verbessert.

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 9 Standorten in der gesamten Schweiz (Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich) tätig und beschäftigt rund 75 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.

VON RUNDSTEDT

OUTPLACEMENT STATISTIK 2019 von Rundstedt

A. KÜNDIGENDE UNTERNEHMEN

1) BETROFFENE BRANCHEN

Branche	2016	2017	2018	2019
Banken & Versicherungen	22%	22%	32%	26%
Industrie	25%	29%	22%	22%
Pharma & Life Science	21%	24%	27%	21%
Business Services & Dienstleistungen	21%	17%	12%	15%
FMCG & Handel	5%	5%	5%	11%
Informatik	6%	3%	2%	5%

Tabelle A1: Branchenzugehörigkeit in Prozent

2) BETROFFENE FUNKTIONEN

Funktion	2016	2017	2018	2019
Stabsfunktionen & Business Support	31%	33%	16%	24%
Sales & Marketing	20%	18%	25%	19%
Finanz & Controlling	18%	15%	22%	19%
Informatik & Logistik	17%	11%	11%	18%
Forschung & Entwicklung	8%	15%	15%	11%
Andere	6%	8%	10%	9%

Tabelle A2: Funktionszugehörigkeit in Prozent

3) KÜNDIGUNGSGRÜNDE

Grund	2016	2017	2018	2019
Restrukturierung & M&A	43%	40%	46%	42%
Personalabbau	15%	26%	20%	29%
Individuelle Leistungsabweichungen	22%	18%	20%	16%
Persönliche Gründe	20%	16%	14%	13%

Tabelle A3: Kündigungsgründe in Prozent

VON RUNDSTEDT

B. BETROFFENE MITARBEITENDE

1) GESCHLECHT

Geschlecht	2016	2017	2018	2019
Männer	54%	58%	62%	60%
Frauen	46%	42%	38%	40%

Tabelle B1: Geschlecht in Prozent

2) ALTER

Alter	2016	2017	2018	2019
<30	4%	2%	2%	3%
30-40	23%	26%	20%	24%
40-50	46%	41%	44%	42%
>50	27%	31%	34%	31%

Tabelle B2: Altersgruppen in Prozent

3) HIERARCHIESTUFE

Hierarchiestufe	2016	2017	2018	2019
Executives	16%	21%	19%	12%
Management	31%	33%	36%	28%
Kader	26%	21%	28%	34%
Fachkräfte	27%	25%	17%	26%

Tabelle B3: Hierarchiestufen in Prozent

C. SUCHE NACH EINER NEUEN STELLE

1) SUCHDAUER

Alter	2016	2017	2018	2019
<30	4.2 Mte	4.1 Mte	3.6 Mte	3.2 Mte
30-40	6.2 Mte	6.5 Mte	4.3 Mte	4.2 Mte
40-50	6.8 Mte	6.7 Mte	5.2 Mte	5.8 Mte
>50	8.3 Mte	7.9 Mte	6.8 Mte	7.8 Mte

Tabelle C1a: Durchschnittliche Suchdauer (in Monaten) pro betroffenem Mitarbeiter der jeweiligen Altersgruppe

Schwierigkeitsgrad	2016	2017	2018	2019
Leichte Profile	4.3 Mte	4.5 Mte	3.8 Mte	3.5 Mte
Mittlere Profile	6.3 Mte	6.3 Mte	5.8 Mte	6.2 Mte
Schwierige Profile	11.2 Mte	11.0 Mte	11.8 Mte	11.2 Mte

Tabelle C1b: Durchschnittliche Suchdauer (in Monaten) pro betroffenem Mitarbeiter mit dem jeweiligen Profil-Schwierigkeitsgrad

2) SUCHKANAL

Suchkanal	2016	2017	2018	2019
Ausgeschriebene Stellen	22%	20%	24%	41%
Persönliches Netzwerk	51%	52%	41%	33%
Selbständigkeit	6%	5%	12%	9%
Headhunter / Personalvermittler	9%	11%	9%	8%
Blindbewerbung	8%	7%	10%	5%
Social Media	4%	5%	4%	4%

Tabelle C2: Suchkanäle in Prozent, durch die betroffene Mitarbeiter eine neue Stelle gefunden haben

D. MOBILITÄT

1) BRANCHEN MOBILITÄT

Branche der neuen Tätigkeit	2016	2017	2018	2019
Erfolgreicher Branchenwechsel	16%	21%	25%	48%
Gleiche Branche	84%	79%	75%	52%

Tabelle D1: Betroffene Mitarbeiter in Prozent, welche die Branche gewechselt haben oder nicht

2) FUNKTIONALE MOBILITÄT

Funktion der neuen Tätigkeit	2016	2017	2018	2019
Erfolgreicher Funktionswechsel	21%	23%	25%	32%
Adäquate Funktion	79%	77%	75%	68%

Tabelle D2: Betroffene Mitarbeiter in Prozent, welche die Funktion gewechselt haben oder nicht

3) SALÄRENTWICKLUNG

Salär in der neuen Tätigkeit	2016	2017	2018	2019
Höheres Salär (Zunahme >5%)	27%	29%	22%	43%
Tieferes Salär (Abnahme >5%)	38%	35%	48%	36%
Adäquates Salär (Abweichung <5%)	35%	37%	30%	21%

Tabelle D3a: Betroffene Mitarbeiter in Prozent, die durch den Stellenwechsel ein höheres/tieferes/adäquates Salär erzielt haben

Salärenwicklung nach Status	2016	2017	2018	2019
Nach direkter Abwerbung	+10%	+10%	+13%	+12%
Nach Stellenlosigkeit	-8%	-6%	-9%	+3%
Alle Neueinstellungen	1%	2%	0%	+6%

Tabelle D3b: Durchschnittliche Salärenwicklung (in Prozent des vorhergehenden Salärs) der betroffenen Mitarbeiter nach Bewerberstatus

Salärenwicklung nach Alter	2018	2019
<30	+9%	+8%
30-40	0%	+5%
40-50	-2%	+2%
>50	-12%	-6%

Tabelle D3c: Durchschnittliche Salärenwicklung (in Prozent des vorhergehenden Salärs) der betroffenen Mitarbeiter nach Altersgruppe