

VON RUNDSTEDT ARBEITSMARKT-BAROMETER 2023 (GESTÜTZT AUF UNSERER OUTPLACEMENT STATISTIK 2022)

Zürich – Wir haben unsere Arbeitsmarktdaten vom gesamten letzten Jahr 2022 bereits ausgewertet und die neuen Statistiken bereitgestellt. Das Jahr 2022 stand wie schon 2021 ganz im Zeichen des Wirtschaftswachstums nach Corona. Dieses hat den Fachkräftemangel weiter verschärft und in einzelnen Branchen zugespitzt. Wie hat sich das auf den Arbeitsmarkt und die Situation der Stellensuchenden in der Schweiz konkret ausgewirkt? Ist der Zenit schon überschritten oder sind schon Anzeichen der Abkühlung sichtbar?

Der Barometer 2023 bezieht sich auf die gesamte Schweiz und basiert auf den Informationen von 1'866 von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitern und von 192 Unternehmen aus verschiedenen Branchen, welche 2022 in der Schweiz Kündigungen aussprechen mussten. Er ergibt somit ein repräsentatives Abbild des gesamtschweizerischen Arbeitsmarktes 2022. Im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick:

1. Abkühlung von Konjunktur und Arbeitsmarkt steht bevor

«Seit Mitte 2022 sind wieder vermehrt Kündigungen ausgesprochen und erste Abbauprojekte und Restrukturierungen angekündigt worden. Es kommt in naher Zukunft wieder zu mehr Kündigungen».

Nachdem 2021 und im ersten Halbjahr 2022 signifikant weniger Kündigungen ausgesprochen wurden, sehen wir seit Mitte 2022 wieder einen Anstieg an Kündigungen. Bei der Vielzahl an offenen Stellen fällt dies nicht so sehr ins Gewicht. Es gibt wieder mehr Fluktuation und die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt scheinen sich langsam zu normalisieren. Vor allem gegen Ende 2022 sind auch wieder vermehrt Abbau- und Restrukturierungsprojekte angekündigt worden. Insgesamt haben 76% der Kündigungen 2022 vor dem Hintergrund eines Abbaus oder einer Restrukturierungsmassnahme stattgefunden. Im Vorjahr waren dies nur 67%. Das weist darauf hin, dass die Unternehmen strukturell wieder vermehrt Anpassungen vornehmen und nicht nur neues Personal suchen, sondern gleichzeitig auch Personal freistellen und die Organisation anpassen. Das deutet noch nicht auf eine Rezession, aber auf eine Art Normalisierung des Arbeitsmarktes hin.

2. Kein moralischer Schutz mehr für Ü50

«Aktuell liegt die Kündigungsquote bei den Ü50 signifikant höher als bei den anderen Altersgruppen. Die vielen offenen Stellen legitimieren offenbar Unternehmen, ältere Mitarbeitende vermehrt zu entlassen, ohne spezielle Schutzmassnahmen zu aktivieren.»

2022 haben 39% der Kündigungen die Altersklasse der Ü50 betroffen. Diese Quote liegt signifikant über dem Vorjahr (31%) und der Ü50 Beschäftigungsquote von 32%. In den letzten Jahren hat sich dieser Wert meistens in der Nähe der Beschäftigungsquote (30-32%) bewegt. 2022 sind relativ gesehen also viel mehr Ü50 gekündigt worden. Offenbar führt das gute Marktumfeld für Stellensuchende und die vielen offenen Stellen dazu, dass Arbeitgeber sich keine grossen Sorgen mehr um Betroffene machen und sich auch nicht mehr vor negativer Presse und Reputationsschäden bei Kündigungen von Ü50 fürchten. Diese Rechnung mag aktuell in der anhaltenden Phase der Hochkonjunktur aufgehen. Es bleibt zu hoffen, dass sich diese Praxis nach der Konjunkturabkühlung und der einhergehenden Marktnormalisierung wieder ändert.

VON RUNDSTEDT

3. Auch schwierigere Profile finden wieder rascher eine neue Stelle

«Die Dauer der Stellensuche ist nochmals zurückgegangen. Vor allem bei Ü50 und bei schwierigen Profilen hat sich die Suchdauer signifikant verkürzt».

Die durchschnittliche Suchdauer bei der Stellensuche über alle Kategorien ist nach 2021 (5.3 Monate) auch 2022 mit 5.2 Monaten auf einem tiefen Niveau. Dabei hat sich die Situation aber vor allem bei der Kategorie Ü50 signifikant verbessert. Sie hat sich innert zwei Jahren von 8.3 Monaten (2020) auf 6.9 Monate (2021) und mittlerweile 6.1 Monate (2022) reduziert. Das ist fantastisch. Generell ist die Bandbreite zwischen vermeintlich leichten und schwierigen Profilen kleiner geworden. 2020 hat die durchschnittliche Suchdauer bei schwierigen Profilen noch 11.8 Monate betragen. 2021 hat sich die Suchdauer dieser Kategorie bereits auf 9.2 Monate und 2022 gar auf 7.3 Monate reduziert. Somit profitieren aktuell alle Kategorien vom Fachkräftemangel und finden viel schneller wieder eine neue Stelle.

4. Gute Chancen bei öffentlich ausgeschriebenen Stellen

«Immer mehr Stellen werden öffentlich ausgeschrieben und immer mehr neue Jobs über Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen gefunden. Personalvermittler und Headhunter verlieren bei der Stellensuche relativ an Bedeutung».

Der verdeckte Arbeitsmarkt und das persönliche Netzwerk waren in den letzten Jahren lange das geheime Erfolgsrezept, um an die richtig spannenden Stellen zu gelangen. Dies hat sich im letzten Jahr etwas relativiert. 2022 haben nur noch 27% der Stellensuchenden ihre Stelle über das persönliche Netzwerk gefunden (2021: 37%). Die meisten neuen Stellen wurden 2022 über öffentliche Stellenausschreibungen gefunden (48%). Diese Erfolgsquote liegt signifikant über dem Vorjahr (34%). Dies liegt daran, dass auch immer mehr Stellen öffentlich ausgeschrieben werden. Die Auswahl an ausgeschriebenen Stellen ist aktuell sehr gross. Dabei verlieren Personalvermittler und Headhunter relativ an Bedeutung. Sie können zwar aufgrund der Rekrutierungswelle der letzten beiden Jahre auf zwei gute Geschäftsjahre zurückblicken. Trotzdem nimmt ihre Bedeutung relativ ab. 2022 haben nur noch 3% der Stellensuchenden ihre neue Stelle über einen Personalvermittler gefunden. Dies ist im Vergleich zu den Vorjahren ein grosser Rückgang (2021: 9%).

5. Weiterhin hohe Branchenmobilität

«Dank dem zugespitzten Fachkräftemangel sind die Unternehmen immer mehr dazu bereit, branchenfremde Bewerber zu berücksichtigen. Die funktionale Mobilität ist aber weiterhin stark begrenzt».

Obwohl in der Rekrutierung viele Unternehmen noch an der Branchenerfahrung festhalten, ist die Bereitschaft in den letzten zwei Jahren stark gestiegen, branchenfremde Bewerber anzustellen. 2022 haben 48% der Stellensuchenden einen erfolgreichen Branchenwechsel machen können. Das zeugt von einer steigenden Flexibilität der Arbeitgeber und verdeutlicht einmal mehr den Druck des Fachkräftemangels. Viel weniger Mobilität ist bei der Funktion eines Stellensuchenden zu beobachten. 2022 haben nur 24% der Kandidaten einen Funktionswechsel vornehmen können. Gerade hinsichtlich der Digitalen Transformation und der anstehenden Strukturwandel wäre eine höhere funktionale Mobilität wünschenswert. Unternehmen stellen wenn irgendwie möglich nur Bewerber an, welche bereits Erfahrung in der gleichen Funktion haben.

6. Salärentwicklung stabil und positiv

«Dank Fachkräftemangel und Inflation ziehen die Saläre tendenziell an. Trotzdem scheint die Entwicklung im Vergleich zum Ausland recht stabil.»

2022 haben 40% der Stellensuchenden nach einer Kündigung in der neuen Position ein höheres Salär erzielen können. Nur 21% mussten ein tieferes Salär in Kauf nehmen. Indexiert ergibt dies einen durchschnittlichen Saläranstieg dieser Kategorie von 2%. Somit bewegt sich die Entwicklung im Rahmen der Inflation und kann als stabil betrachtet werden. Wir stellen allerdings fest, dass die Unternehmen bei kritischen Profilen und direkten Abwerbungen gerne mit einem guten Salär winken. Die Salärentwicklung bewegt sich bei dieser Kategorie bei 13%. Dies bestätigt die These, dass der Fachkräftemangel in spezifischen Bereichen die Lohnentwicklung deutlich ankurbelt.

VON RUNDSTEDT

Kontakt

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 00, 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.