
«Ich hätte nie gedacht, dass es so schwierig wird»: Wenn die Jobsuche trotz Fachkräftemangel zur Odyssee wird

Unternehmen haben Schwierigkeiten, gutes Personal aufzutreiben. Arbeitnehmer glauben darum, schnell eine neue Stelle zu finden. Doch am Arbeitsmarkt ist die Realität eine andere. Ein Betroffener erzählt.

Christin Severin

25.12.2023, 05.30 Uhr ⌚ 7 min



42 Jahre, Hochschulabschluss, MBA, fünf Sprachen - und seit einem Jahr auf der Suche nach einem Job.

Andrea Zahler für NZZ am Sonntag

Der 42-jährige Projekt- und Accountmanager mit einem Abschluss in Tourismusmanagement von der Fachhochschule Chur hat mehrere Jahre Berufserfahrung bei verschiedenen Arbeitgebern gesammelt, spricht fünf Sprachen – und ist seit einem Jahr arbeitslos. «Ich hätte nie gedacht, dass es so schwierig wird», sagt Marco Huber (Name geändert).

Ende 2022 kam er mit einem im Ausland erworbenen MBA zurück in die Schweiz. Seither hat der schweizerisch-italienische Doppelbürger 180 Bewerbungen geschrieben und noch keine Stelle gefunden. Einladungen zu Vorstellungsgesprächen hatte er mehrere, zweimal sei er sehr nah dran gewesen.

Mittlerweile habe er sich sogar als Kellner beworben und für einen Teilzeitjob in einem Callcenter. «Wenn man es nicht selbst erlebt, denkt man, wer heute in der Schweiz arbeitslos ist, will wohl gar nicht schaffen», sagt Huber. «Doch das stimmt nicht. Ich will arbeiten.»

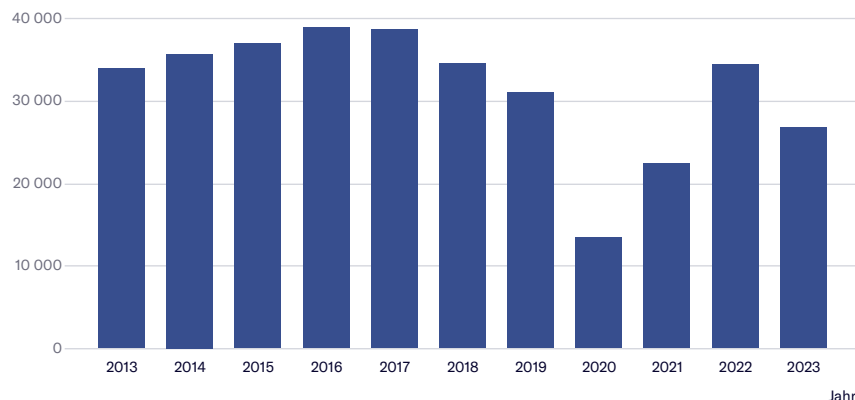
Übersehene Parallelwelt

Tatsächlich scheint es neben dem intakten Schweizer Arbeitsmarkt mit einer offiziellen Arbeitslosenquote von zwei Prozent eine Parallelwelt zu geben, die anders aussieht. Wer beruflich fest im Sattel sitzt, bleibt davon unbehelligt. Doch immer wieder berichten Menschen von einer Odyssee des erfolglosen Bewerbens – trotz Qualifikation, Berufserfahrung und Leistungsbereitschaft.

Für die Betroffenen ist dies hart – vor allem, weil die Unternehmen beständig über einen akuten Fachkräftemangel klagen und die Medien diese Klage replizieren. «Es nagt am Selbstbewusstsein, und man fragt sich, was das Problem ist», sagt Huber. Vor allem das Warten nach Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen ist für ihn und viele andere mit Hoffnung und Anspannung verbunden. Besonders unangenehm sei es, dass er von den Unternehmen häufig überhaupt keine Reaktion auf seine Bewerbung erhalte.

Pro Jahr werden rund 30 000 Menschen ausgesteuert

Anzahl der aus der Arbeitslosenversicherung Ausgesteuerten pro Jahr



Wert für 2023 mit Daten bis September. Ausgesteuert wird, wer den maximalen Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft hat. 2023 mit Monatszahlen bis inkl. September
Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft, Seco.

NZZ / sev.

Die tiefe Arbeitslosenquote ist irreführend

Die Klagen über den Fachkräftemangel und die tiefe Arbeitslosenquote können leicht das Gefühl vermitteln, dass es kein Problem sein sollte, einen neuen Job zu finden, und damit zu übertriebener Lockerheit verführen. Ein etwas weniger rosiges – und damit realistischeres – Bild

des Arbeitsmarktes ergibt sich, wenn man die Arbeitslosenquote der International Labour Organisation (ILO) betrachtet. Für die Schweiz lag diese Quote im dritten Quartal 2023 bei 4,2 Prozent. Im Unterschied zur Quote vom Staatssekretariat für Wirtschaft bezieht die ILO-Quote auch Ausgesteuerte ein, die zwar Arbeit suchen, als Langzeitarbeitslose aber keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengelder haben.

Noch weiter steigen würde die Zahl, wenn auch die unfreiwillig Selbständigen in die Rechnung einbezogen wären. Beat Zuber (Name geändert) hat durch die Grossbankenfusion von UBS und CS seine Stelle verloren. Auf ein volles Einkommen ist der 59-Jährige dank dem grosszügigen Sozialplan der Bank nicht angewiesen. Grosse Hoffnungen, in seinem Alter eine neue Stelle zu finden, hat er nicht. Sein Ziel ist ein 50/50-Modell: 50 Prozent Frühpension und 50 Prozent Selbständigkeit. Mit diesem Modell taucht er in keiner Arbeitslosenstatistik auf.

Talentmangel ist rückläufig

Für die Unternehmen bedeutet die tiefe Arbeitslosigkeit, dass sie weniger Bewerbungen bekommen: vielleicht nur noch fünf oder zehn statt zuvor dreissig. Auch das ist Fachkräftemangel. Dort, wo offene Stellen tatsächlich über längere Zeit nicht besetzt werden können, gibt es meist gehäufte Klagen über schlechte Arbeitsbedingungen, wie in der Pflege. Der Personalvermittler Manpower stellt in seinem jüngsten Update zur Beschäftigungssituation in der Schweiz fest, dass der Schweizer Arbeitsmarkt zwar dem globalen Abschwung widersteht, der Talentmangel aber seit dem letzten Jahr insgesamt leicht rückläufig sei.

Derzeit dauert es in der Schweiz im Schnitt nach einem Stellenverlust etwas mehr als sechs Monate, bis man einen neuen Job gefunden hat. Dabei gilt die Faustregel, dass es umso länger geht, je höher qualifiziert jemand ist. «Die Jobsuche ist wie ein Job. Das wird von vielen unterschätzt», sagt Sibylle Scheiwiler, Leitende Beraterin beim Outplacement-Spezialisten von Rundstedt. Wer nicht glasklar positioniert ist, läuft Gefahr, immer Zweiter zu bleiben – und draussen.

Das ist wohl auch das Manko von Marco Huber. Er hat in mehreren Branchen als Projekt- und Accountmanager gearbeitet. Sein Lebenslauf ist nicht klar einer Branche zuzuordnen. Dem potenziellen Arbeitgeber mag der «Stallgeruch» fehlen, die Kenntnis der ungeschriebenen Gesetze und die gemeinsame Sprache der Insider.

«Bewerber müssen sich überlegen, welche spezifische Schmerztablette sie für das Unternehmen sein können.»

Wie viele Kandidaten machte auch er nach Einschätzung von Sibylle Scheiwiller den Fehler, sich zu breit zu positionieren. Das kann unbestimmt wirken und wenig zielgerichtet, denn viele Unternehmen suchen Spezialisten für bestimmte Rollen. Wichtig sei, sich in die Rolle des Unternehmens zu versetzen und herauszufinden, wo es drücke, meint Sibylle Scheiwiller. «Bewerber müssen sich überlegen, welche spezifische Schmerztablette sie für das Unternehmen sein können.»

Branchenerfahrung zählt mehr als «Soft Skills»

Genau hier offenbart sich auch eine Lücke zwischen Wort und Wirklichkeit. Viele Unternehmen reden davon, wie wichtig die Soft Skills seien. Gemeint sind damit fachübergreifende Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften. Viele Bewerber sehen jedoch nicht, dass sie damit punkten können. Soft Skills, also die Kommunikations- und Lernfähigkeit, werden zwar gern als die Kompetenzen der Zukunft bezeichnet. «Nach meiner Erfahrung werden sie am Arbeitsmarkt aber lange nicht so hoch gewertet werden wie Berufserfahrung und Fachwissen», sagt die Berufs- und Laufbahnberaterin Andrea Gerber.

Die Bereitschaft der Unternehmen, fehlende Fähigkeiten gemeinsam mit dem Kandidaten aufzubauen, sei geringer geworden, stellt Gerber fest. Das macht die Jobsuche für Quereinsteiger und Menschen mit einem Wunsch zur beruflichen Veränderung schwierig. Damit sind auch Zickzack-Biografien weniger gefragt, als Job-Coachs zuweilen propagieren. «Eingestellt wird immer noch wegen der fachlichen Qualifikation», bestätigt Marcel Keller, der CEO Schweiz von Adecco.

Zur Erwartung vieler Stellensuchender, schnell fündig zu werden, mag auch beitragen, dass in der Schweiz zwar bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) knapp 40 000 offene Stellen gemeldet sind. Doch immer mehr Berufe sind reguliert und zertifiziert. Wer einen Dachdecker braucht, stellt keinen Automechaniker ein. Eine Fachfrau Gesundheit hat etwas anderes gelernt als ein Fachmann Betreuung, und ein Pilot kann keine Fachärztin ersetzen. Wo ein spezifisches Profil notwendig ist, gibt es wenig Spielraum für Flexibilität. Eine Schnellbleiche ist oft nicht möglich.

Das Pochen auf die fachlichen Qualifikationen ist damit auch die Kehrseite der guten Ausbildungen in der Schweiz. Ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis ist ein Qualitätsausweis. In Ländern, wo die Berufslehre hingegen keine Tradition hat wie im angelsächsischen Raum, ist man schneller bereit, Kompromisse zu machen und jemanden anzulernen.

**Firmen wollen einen «Perfect Match»,
eine genaue Übereinstimmung des
Bewerbers mit dem Wunschprofil. Wer
nur 80 Prozent der Anforderungen
erfüllt, wird oft nicht eingestellt.**

Die Bereitschaft, auch Bewerbern eine Chance zu geben, die lediglich 80 Prozent der geforderten Fähigkeiten mitbringen, und den Rest zu entwickeln, scheint in der Schweiz aber sehr gering zu sein. Der Outplacement-Berater von Rundstedt kritisierte unlängst das Zero-Gap-Verhalten von Unternehmen, eine Nulltoleranz gegenüber Abweichungen beim Anforderungsprofil. Bewerber sollen die gleichen Aufgaben, die gleichen Herausforderungen in der gleichen Funktion und der gleichen Branche bereits mehrmals erfolgreich erfüllt haben, andernfalls würde von einer Einstellung abgesehen.

Anspruchsmentalität, geschürt durch die Presse

Jan Jacob, CEO Schweiz des Personalvermittlers Manpower, sieht die Erklärung für die Misere unter der schönen Oberfläche des Schweizer Arbeitsmarktes jedoch nicht nur bei den anspruchsvollen Unternehmen, sondern auch bei den Arbeitnehmern. «Es gibt schon eine ziemliche Anspruchsmentalität, auch geschürt durch die Presse», so Jacob. Manchmal kämen die Leute nicht von ihrem hohen Ross herunter. Sprich: Der starke Arbeitsmarkt macht auch die Angestellten wählerischer. Guter Lohn, geregelte Arbeitszeiten, kurzer Arbeitsweg und im Büro ein schöner Platz für den Hund – all das soll möglich sein.

Betroffene erzählen eine andere Geschichte. «Es gab bisher keine Angebote, die ich ausschlagen konnte», sagt ein 55-jähriger Teamleiter, der seine Stelle vor einem Jahr bei einer Restrukturierung verloren hat. Auch er berichtet, einige Male in die engere Auswahl gekommen, am Ende jedoch stets abgelehnt worden zu sein. Es reicht eben nicht, zehnmals der Zweite zu sein. Es zählt nur die Nummer eins.

Auch Marco Huber sucht noch immer nach Arbeit. Seit paar Wochen unterstützt er wegen eines Personalengpasses immerhin temporär einen Anwalt bzw. dessen Team. Gesucht wurde dort eigentlich eine erfahrene Fachkraft. Huber und der Besitzer der Kanzlei kennen sich aber seit vielen Jahren, man wurde sich einig. Die Aushilfstätigkeit motiviert ihn. Er hofft dennoch, bald eine feste Stelle zu finden. «Mit Sozialkompetenz sollte man doch fehlende Branchenkenntnisse, die man zudem erlernen kann, auffangen können», meint der 42-Jährige.

Zerschlägt sich diese Hoffnung, wird Marco Huber dennoch bald aus der Schweizer Arbeitslosenstatistik verschwinden. Da er Ende 2022 von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrte, erhält er statt der sonst üblichen 18 Monate lediglich für ein Jahr Arbeitslosengeld. Ende Januar läuft sein Anspruch aus. Dann wird er ausgesteuert.

Job-Killer KI?



Eine mögliche Falle für ungewöhnliche Biografien könnte sein, dass künstliche Intelligenz (KI) oder maschinelle Auswahlverfahren Lebensläufe aussortieren, die zwar nicht alle Anforderungen vollumfänglich erfüllen, dennoch aber interessant sein könnten. Sprich: die Maschine erkennt nicht, dass ein Bewerber zwar ein gefordertes IT-Programm weniger gut beherrscht als erwünscht, aber ein aufgeweckter Kerl ist, der die Ambition hat, sich gut einzuarbeiten. Der Personalvermittler Manpower, der Tausende von Lebensläufen prüft, verwendet keine künstliche Intelligenz für die Vorselektion von Kandidaten. Diese könne zwar helfen, habe aber auch ihre Nachteile, sagt die Manpower-Recruiterin Kaja Waldvogel. So könne man beispielsweise Sprachkenntnisse mit «gut» oder «C1» angeben. Je spezifischer die Angaben sind, desto besser kann gefiltert werden. Umgekehrt wird der Bewerbungsprozess für die Stellensuchenden umso unattraktiver, je mehr standardisierte Angaben gefordert werden. Das macht den Kandidatenpool kleiner - in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit ein klarer Nachteil. Aus diesem Grund haben zumindest bei Manpower die menschlichen Recruiter noch die Oberhand. «Ich investiere sogar mehr Zeit als früher, um einzelne Lebensläufe anzuschauen», sagt Kaja Waldvogel.

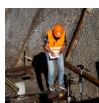
Am besten funktioniert eine maschinelle Vorselektion bei Massenrekrutierungen, sagt Adecco-Schweiz-Chef Marcel Keller. «Sie erlaubt es, grosse Datensätze effizient zu analysieren und Bewerbungen nach vordefinierten Kriterien zu filtern.» Doch je höher man jedoch in der Pyramide einer Karriere steigt, desto weniger kommen solche Verfahren zum Einsatz. Das liegt unter anderem daran, dass bei der Rekrutierung von Führungspersonen Fähigkeiten bedeutend sind, die schwer in standardisierten Kriterien zu erfassen sind. «Gerade Fähigkeiten, die auf menschlichen Beziehungen und sozialen Kompetenzen beruhen oder die Passung zur Unternehmenskultur erfordern, bedürfen nach wie vor einer menschlichen Beurteilung», so Keller.

Passend zum Artikel



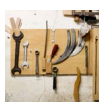
Trotz Fachkräftemangel vergeudet die Schweiz ihren wichtigsten Rohstoff: junge Talente

27.06.2023 ⌚ 4 min



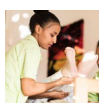
Es fehlen nicht nur die Fachkräfte: Die Schweiz schlittert in Richtung eines allgemeinen Arbeitskräftemangels

28.11.2023 ⌚ 4 min



«Der Schweizer Branchenkult führt zu organisierter Inzucht»

21.10.2023 ⌚ 4 min



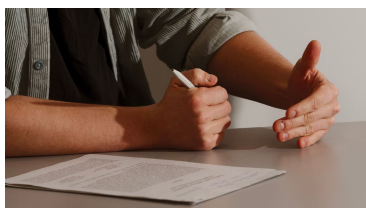
Alle klagen über den Fachkräftemangel, trotzdem steigen die Löhne kaum: fünf Thesen, warum die Unternehmen billig davonkommen

13.05.2023 ⌚ 6 min



Mehr von Christin Severin (sev)

Weitere Artikel >



Der Lohn sollte nicht davon abhängen, wie hart jemand verhandelt: Erfahrungen von zwei Vorreitern in Sachen Lohntransparenz

13.12.2023 ⌚ 5 min



«Ich bin gesund und gut zurecht, da kann ich durchaus weiterarbeiten»: Was Sie wissen müssen, wenn Sie im AHV-Alter berufstätig bleiben

11.12.2023 ⌚ 7 min

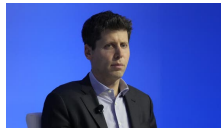




KOMMENTAR

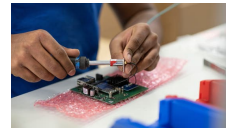
Ein Steuerbonus für Vollzeitarbeit ist eine schlechte und illiberale Idee

05.12.2023 ⌚ 3 min 📌



Open-AI-Mitarbeiter drohen mit Kündigung, sollte der Gründer Sam Altman nicht von Microsoft zurückgeholt werden

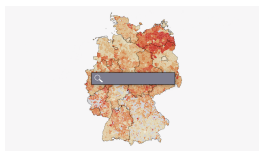
21.11.2023 ⌚ 6 min 📌



«Lehrlinge sollen froh sein, eine Lehrstelle zu haben» – Betriebe, die so denken, haben bei den Jungen verloren

14.11.2023 ⌚ 6 min 📌

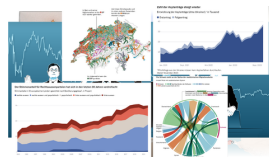
Neueste Artikel



INTERAKTIV

Neuer Windstrom-Rekord dank Sturmtief Zoltan – Zahlen zur Energieversorgung in Deutschland, täglich aktualisiert

Aktualisiert vor 1 Stunde ⌚ 7 min 📌



Der grosse visuelle Rückblick: Das war das Jahr 2023 in Grafiken

vor 4 Stunden ⌚ 8 min 📌



SERIE

Der Mann besass einen starken Dauermagneten. Diesen band er an ein Seil und zog es über die Strasse. Später las er die Granatsplitter davon ab und verkaufte sie als Schrott

25.12.2023 ⌚ 4 min 📌



Boxchampion in der Teppichetage: «Im Büro brauche ich mehr Punch als im Ring»

25.12.2023 6 min



Louis wurde mit 16 Jahren zum Mörder. In einem Jugendheim weit weg von Stockholm sollen junge Kriminelle wie er wieder zu

Bürgern werden

25.12.2023 9 min



«Ich bin nicht ich», sagt Vera – wie ich mir als Psychiater selbst fremd wurde und so einen Zugang zu meinen an

Demenz erkrankten [Weitere Artikel >](#)

Für Sie empfohlen



Ein alter Ratschlag gegen Kurzsichtigkeit wird neu entdeckt: Kinder sollen möglichst viel draussen spielen

25.12.2023 3 min



Boxchampion in der Teppichetage: «Im Büro brauche ich mehr Punch als im Ring»

25.12.2023 6 min



KURZMELDUNGEN

Polizei-News aus Zürich: Sie hatten 20 Kilogramm Kokain in Koffer verbaut – Polizei nimmt zwei Drogenkuriere fest

24.12.2023



KURZMELDUNGEN

News aus Zürich: Fluglärmgegner reichen Beschwerde gegen Abstimmungszeitung ein

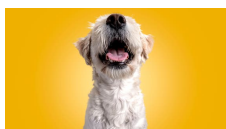
24.12.2023



INTERVIEW

ABB-Präsident Peter Voser: «Wir können in Europa fast so günstig produzieren wie in Asien»

25.12.2023 6 min



Gentest für Strolchi: Das steckt in meinem Hund

25.12.2023 5 min



Erneuter Erdbeben in Schwanden (GL): Bewohner weigerten sich, ihre Wohnungen zu verlassen

24.12.2023 2 min



INTERVIEW

Erst die Wohnung, dann der Rest: Ist «Housing First» die Rettung der Zürcher Obdachlosen?

25.12.2023 3 min



Solitär



Kreuzworträtsel



Sudoku



Mahjong



Street



Snake

Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Neue Zürcher Zeitung ist nicht gestattet.