Gastkommentar

Arbeitskräftemangel, auch hausgemacht

Seit Jahren ringen unsere Unternehmen um qualifiziertes Personal. Der Fachkräftemangel verschiebt sich jedoch allmählich zu einem Arbeitskräftemangel. Unternehmen suchen nicht mehr nur Ingenieurinnen und Programmierer, sondern zunehmend auch Geringqualifizierte wie Reinigungskräfte und Pflegepersonal.

Der allgemeine Arbeitskräftemangel ist in erster Linie der demografischen Entwicklung zuzuschreiben, doch er ist auch hausgemacht und durch die Pandemie erst so richtig zu Tage getreten. Tiefe Löhne und unzureichende Arbeitsbedingungen führten – beschleunigt durch die Folgen der Pandemiebekämpfung wie Lockdown, Kurzarbeit und Entlassungen – zu Abwanderungen in Branchen mit besseren Arbeitsbedingungen und Löhnen.

Die Frage ist, wie Branchen und Unternehmen auf den Fach- und Arbeitskräftemangel reagieren. Zum einen werden Firmen bestimmte Arbeitsplätze durch Maschinen und automatisierte Prozesse ersetzen. Zum anderen werden sie die Produktivität der Arbeitskräfte steigern durch die ständige Optimierung der Geschäftsprozesse. Teile der wegfallenden Arbeitskräfte können im Idealfall durch interne Qualifizierung in wissensintensivere und besser bezahlte Jobs verlagert werden. Andere Branchen müssen die Attraktivität ihrer Arbeitsplätze durch bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne steigern. So die Gastronomiebranche, die während der Pandemie regelrecht ausgeblutet ist. Ein Gesamtarbeitsvertrag mit verbindlichen Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und Löhnen soll helfen, die Branche wieder attraktiver zu machen. Auch der Gesundheitsbereich ist stark betroffen. Hier haben bereits erste Gespräche zwischen den Gesundheitsinstitutionen, der Regierung und der Gewerkschaft stattgefunden. Das Potenzial von älteren Arbeitskräften muss langfristig besser genutzt und wertvolles Erfahrungswissen länger im Arbeitsprozess gehalten

«Das Potenzial von älteren Arbeitskräften muss langfristig besser genutzt werden.»

Sigi Langenbahn LANV-Präsident

werden. Damit meine ich nicht die pauschale Erhöhung des Renteneintrittsalters, sondern die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und flexibler Altersrücktritt. Stichworte sind alternsgerechte Arbeitsgestaltung und die schrittweise Reduktion der Arbeitsbelastung, der Verantwortung und auch der Arbeitszeiten, damit die Beschäftigten gesund in Rente gehen können.

Grosses Potenzial liegt in der Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die bei uns erheblich tiefer liegt als im umliegenden Ausland. Obwohl heute der Bildungsstand junger Frauen besser ist als der junger Männer, steigen Frauen immer noch oft aus dem Erwerbsleben aus, weil die Rahmenbedingungen für junge Familien suboptimal sind. Doch auch hier tut sich langsam was.

Seit zwei Jahrzehnten fordert der LANV bezahlten Elternurlaub, um die elterliche Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr zu erleichtern.

Nachdem grosse Teile aus Wirtschaft und Politik über Jahre Elternurlaub als wirtschaftsfeindlich eingestuft und bekämpft hatten, führte der Fachkräftemangel zum Umdenken. Junge Fachkräfte legen immer mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Und den Unternehmen geht es nicht mehr nur darum, gute Mitarbeitende zu gewinnen, sondern diese auch an das Unternehmen zu binden. Dazu müssen sie Bedingungen schaffen, die ihre Mitarbeitenden zufriedenstellen und motivieren.

Auch die EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat zum Gesinnungswandel beigetragen. Diese sieht unter anderem erstmals bezahlten Vaterschaftsund Elternurlaub vor. Kam es in der Vergangenheit immer nur zu wirtschaftsfreundlichen Mindestumsetzungen, dürfen wir bei vorliegender Richtlinie auf eine familienfreundlichere Umsetzung hoffen, wie auch aus Wirtschaftskreisen zu vernehmen ist. Leider hat diesmal die Politik die Richtlinie drei Jahre lang verschlafen, um nun alle politischen Mittel auszuschöpfen, deren Umsetzung bis ins Jahr 2024 zu verzögern. Gemeinsam mit der IG Elternurlaub und weiteren Interessengemeinschaften versucht der LANV, den Prozess zu beschleunigen. Ein Positionspapier des LANV zur technischen und finanziellen Umsetzung der Richtlinie liegt schon seit August 2021 vor.



Sigi Langenbahn LANV-Präsident



Börsenkommentar

Auf nach Kanada!

Sektoren sind die Treiber regionaler Aktienindices. Wenn man einen Index sucht, in welchem fast alles vertreten ist, was derzeit gut läuft. wird man in Kanada fündig. Hier sind im Toronto Composite die 60 höchstkapitalisierten kanadischen Marktsegmente vereinigt, die von steigenden Zinsen, höherer Inflation und militärischer Aufrüstung in den meisten Industriestaaten betroffen sind. Aktien von Rohstoffförderern praktisch aller Metalle, Öl, Gold, Silber, Agrarunternehmen und die stärksten Banken der Welt lassen die kanadischen Indices gut laufen, die, von kurzen Unterbrechungen abgesehen, von Februar 2009 bis Februar 2022 sehr schwach waren im Verhältnis zum MSCI Welt. Einem Anstieg des MSCI Welt in den genannten dreizehn Jahren von 300 Prozent steht ein solcher des Toronto Composite 60 von lediglich 173 Prozent gegenüber.

Die Marktbreite schwankt in den meisten Ländern und Sektoren zwischen 30 und 50 Prozent. Das bedeutet, dass nur 30 bis 50 Prozent der Aktien sich in mittelfristigen Aufwärtstrends befinden. Im Toronto Composite 60 sind 79 Prozent der Konstituenten in mittelfristigen Aufwärtstrends. Im breiter gefassten Toronto Composite sind es 63 Prozent.

Diese Zahlen haben durchaus eine Bedeutung, wenn es darum geht zu entscheiden, ob ein Index mit einem ETF gekauft werden soll oder nicht. Wenn die Marktbreite unter 50 Prozent liegt, schleppt man mit einem ETF zu viel totes Kapital mit. Wenn die Marktbreite hingegen wie im Falle des Toronto Composite 60 bei 79 Prozent liegt, spielen die wenigen Aktien, die sich nicht in Aufwärtstrends befinden, keine grosse Rolle. Dies umso mehr, als ihre Kapitalisierung im konkreten Fall nur knapp 10 Prozent des Indexes beträgt.

Nutzniesser der Umstände, die sich aus einer jahrzehntelangen Ausdehnung der Geldmenge, hohen Verschuldung, Störung von Lieferketten zuerst durch Covid und neuerdings als Folge von Krieg und Sanktionen eingestellt haben, gibt es auch anderweitig. Einige Länder sind aus meiner Perspektive absolute «No-Gos», weil die Kriterien Rechtssicherheit, Transparenz und Liquidität nicht erfüllt werden. Diese Kriterien erfüllen jedoch vollständig Australien und wenigstens in genügendem Ausmass - Brasilien. Die gesamte australische Index-Familie, die genauso wie die kanadischen Indices seit 2009 relativ schwach zu MSCI Welt war, hat neuerdings auch relative Stärke zum MSCI Welt aufgebaut. Alle australischen Indices sind jedoch relativ schwach im Verhältnis zu den kanadischen.

Der brasilianische Bovespa-Index seinerseits ist schwach zum Toronto Composite, knapp neutral zum ASX 50 und leicht positiv zum MSCI Welt.



Alfons Cortés Börsenexperte