



Personal- und Fachkräftemangel in Graubünden

Pressekonferenz, 12. Oktober 2022

Einzelchicksale?



Liebe Gäste und Freunde des Bullrian!

Wir wünschen uns, dass wir uns noch einmal an euch wenden dürfen.

Wie vor dem Sommer haben wir auch für diesen Winter das Problem, wenn wir unser Team nicht zusammen bekommen, wir euch schweren Herzens nicht verwöhnen können.

Es macht uns traurig und betroffen, wenn wir den Gastroarbeitsmarkt betrachten und wir unsere Leidenschaft aufgrund von fehlenden Teammitgliedern nicht mehr ausleben dürfen.

Deswegen würden wir uns freuen, wenn wir uns noch einmal tatkräftig zur Seite stehen würdet, Eure wundervollen Netzwerke noch einmal aktivieren könntet und uns im Winter zwei Köche zu uns führt.

Selbstverständlich erwartet Euch, bei erfolgreicher Vermittlung, ein wundervoller Abend Für zwei Personen bei uns im Restaurant, inklusive Aperitif Wein Digestif und wie immer mit viel Liebe.

Wir danken euch von ganzem Herzen für eure Hilfe, wünschen euch bis zum Winter eine gesunde und wunderschöne Zeit und freuen uns, euch bald wieder bei uns am bullrian verwöhnen zu dürfen.

Elia Lardi

Geschäftsführer Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden

Die Dachorganisation der
Wirtschaft Graubünden

Mitgliederumfrage 2022

Bündner Gewerbeverband 
Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft

•H•K• 
Handelskammer und
Arbeitgeberverband
Graubünden

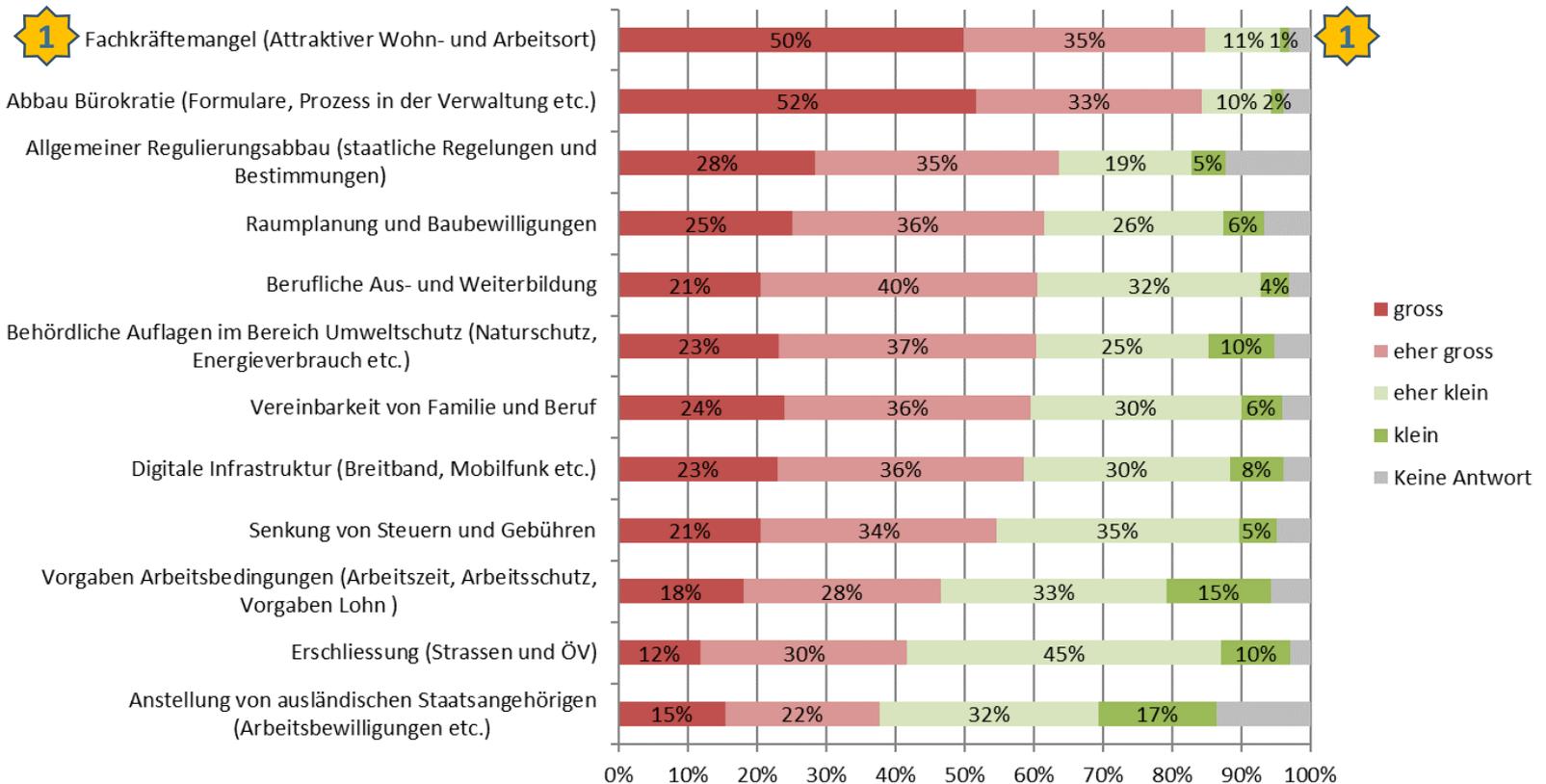
 HotellerieSuisse
Graubünden

Mitgliederumfrage zum Arbeitskräftemangel in Graubünden

- Durchgeführt vom 25. Januar bis 7. Februar 2022
- 488 Unternehmen teilgenommen
- Jede Frage wurde durchschnittlich von rund 400 Betrieben beantwortet
- Grundsätzlich branchen- und regionenübergreifend

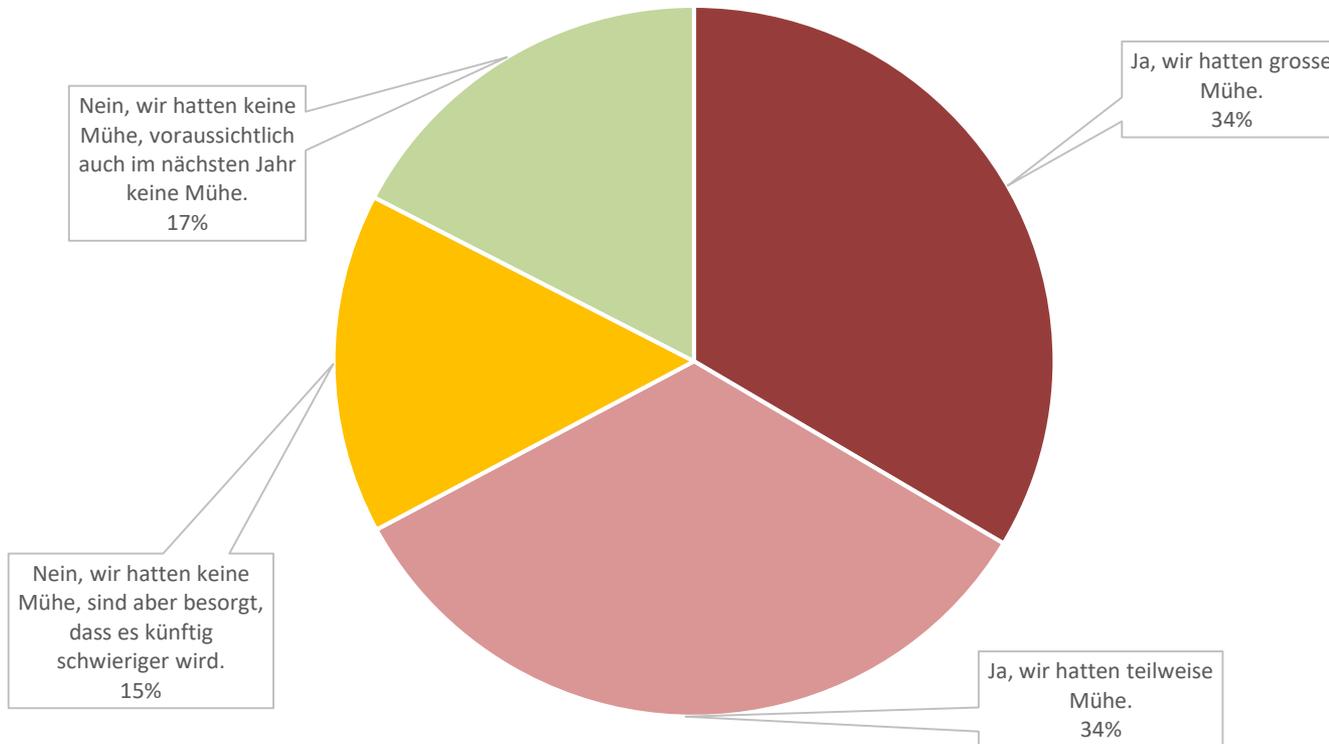
Handlungsbedarf Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen für die Bündner Wirtschaft müssten Ihrer Meinung nach verbessert werden? Geben Sie bitte den Handlungsbedarf an.



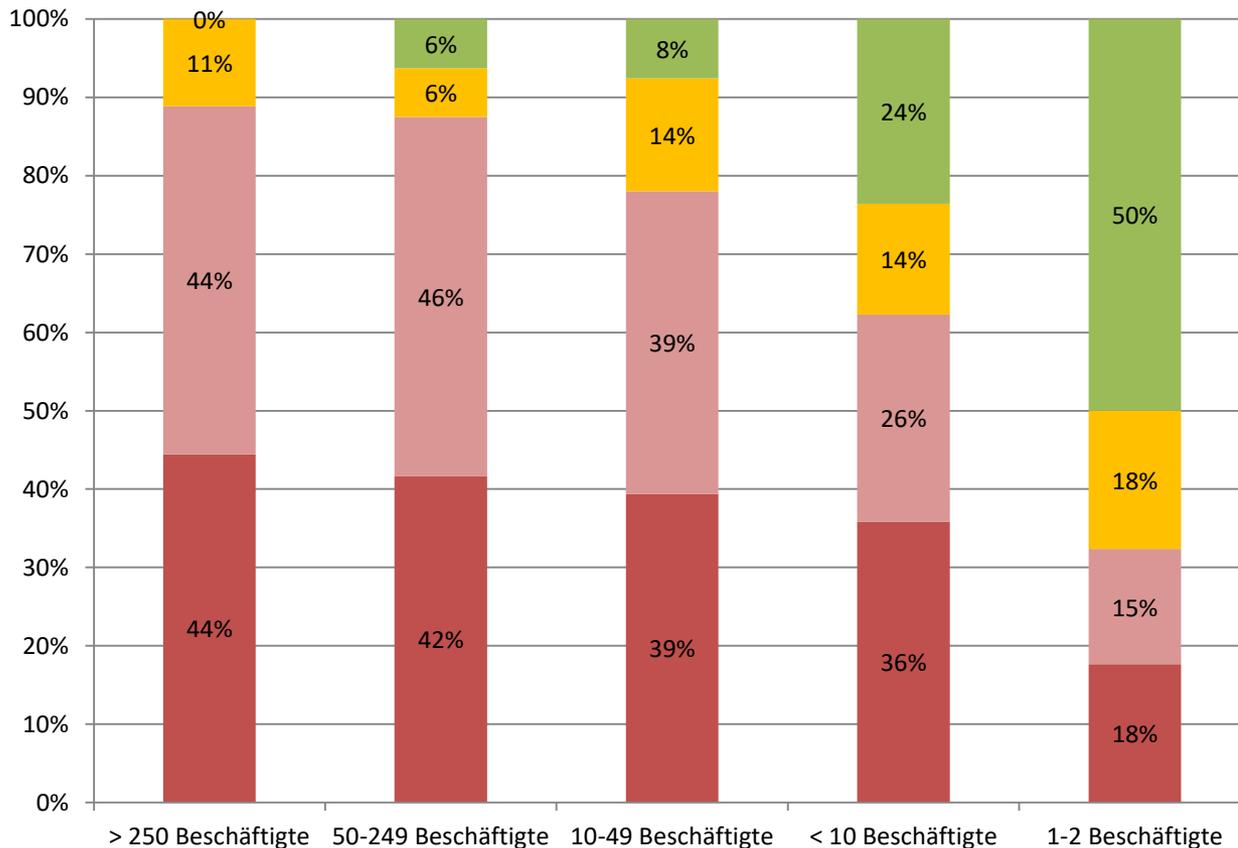
Stellenbesetzung allgemein

Hatte Ihr Betrieb im vergangenen Jahr Mühe offene Stellen zu besetzen?



Stellenbesetzung nach Unternehmensgrösse

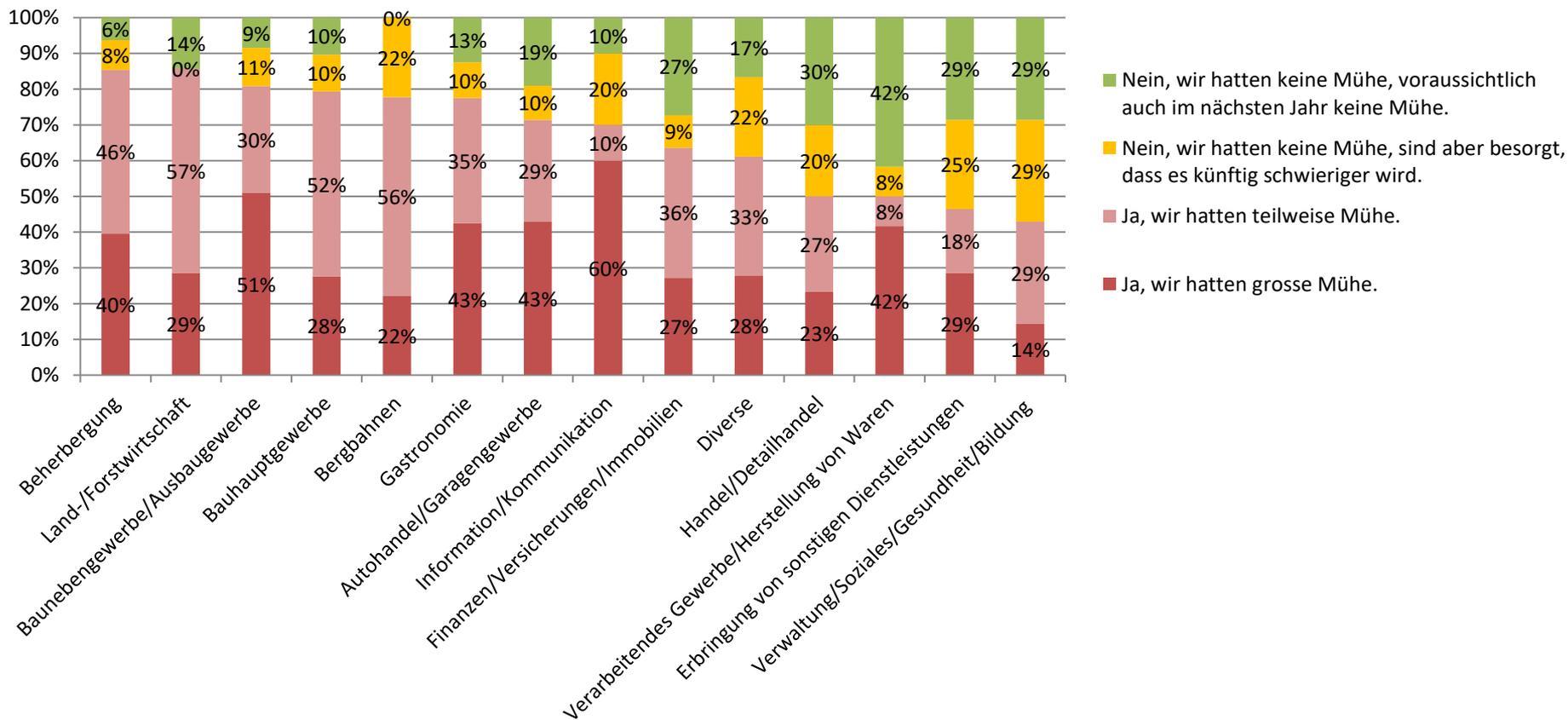
Hatte Ihr Betrieb im vergangenen Jahr Mühe offene Stellen zu besetzen?



- Nein, wir hatten keine Mühe, voraussichtlich auch im nächsten Jahr keine Mühe.
- Nein, wir hatten keine Mühe, sind aber besorgt, dass es künftig schwieriger wird.
- Ja, wir hatten teilweise Mühe.
- Ja, wir hatten grosse Mühe.

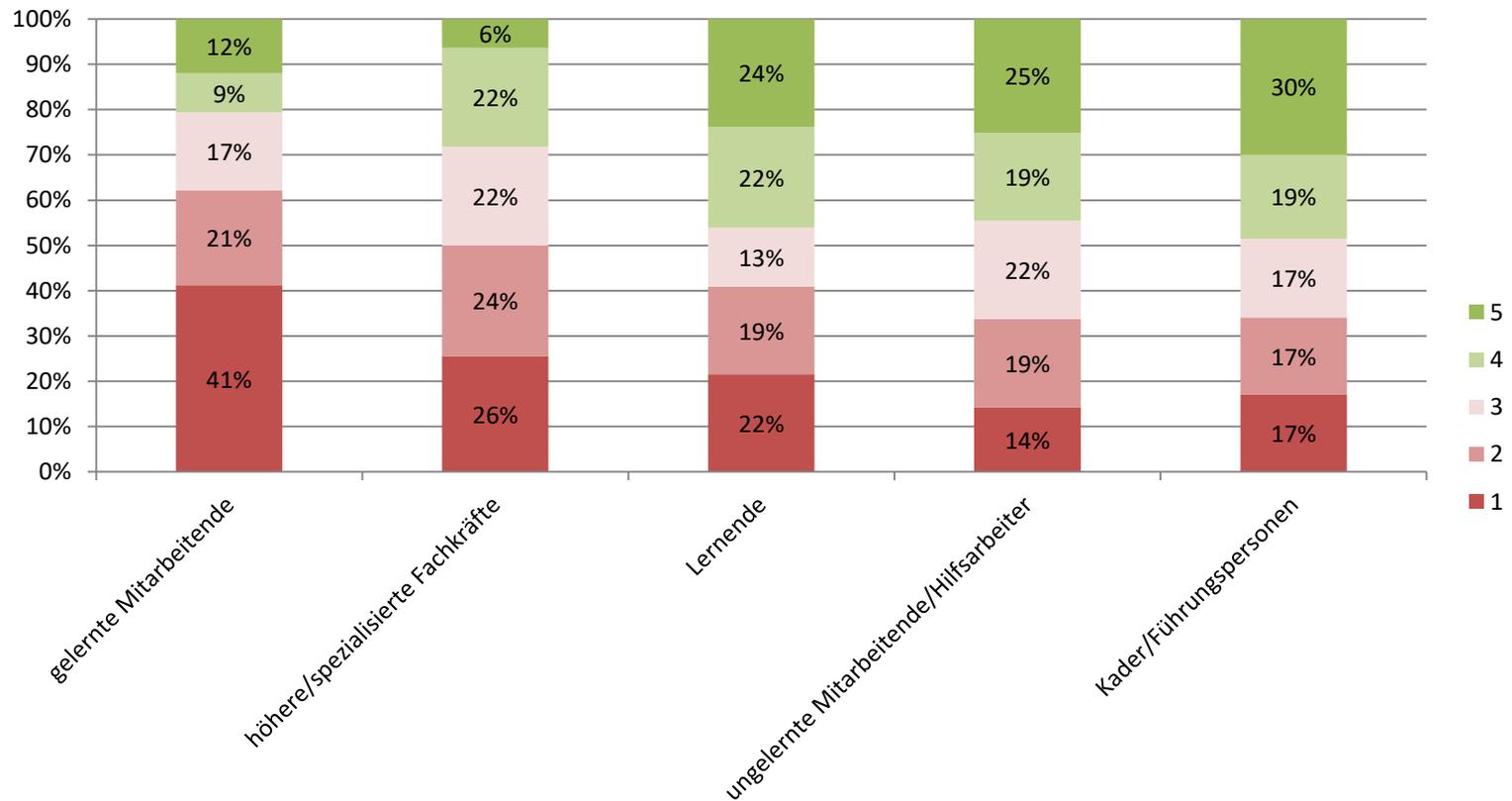
Stellenbesetzung nach Branchen

Hatte Ihr Betrieb im vergangenen Jahr Mühe offene Stellen zu besetzen?



Arbeitskräftemangel nach Stufe

Auf welcher Stufe fehlt in Ihrem Betrieb das Personal am meisten? Priorisieren Sie bitte folgende Punkte:



Mitgliederumfrage zum Personalmangel in GR

Bereits heute bereitet in Graubünden die
Besetzung von Arbeitsstellen Schwierigkeiten:

- auf allen Qualifikationsstufen
- und in allen Branchen

Nicht nur «Fachkräftemangel», sondern
«Arbeitskräftemangel»

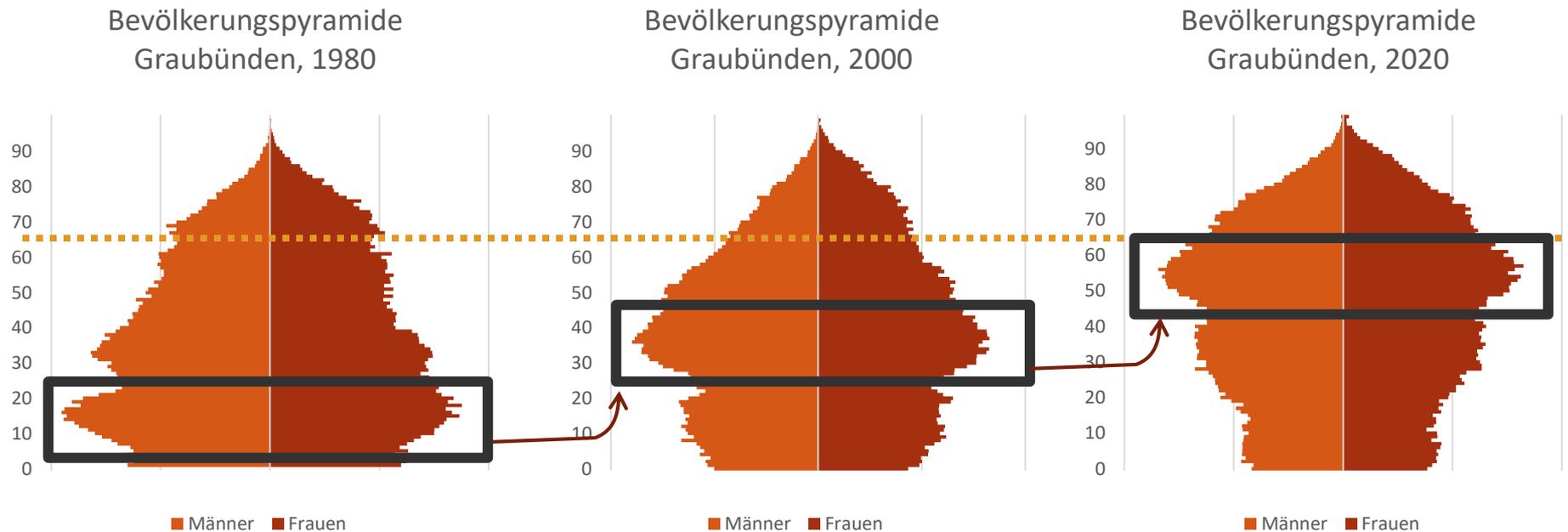


Brigitte Küng, Co-Geschäftsführerin und Studienautorin
Dr. Jürg Kuster, Studienautor

Personal- und Fachkräftemangel: Wie stark wird Graubünden in den nächsten 20 Jahren betroffen sein?

Demografische Situation Graubünden

Bevölkerungspyramiden Graubünden: Die Baby-Boomer-Generation steht vor der Pensionierung

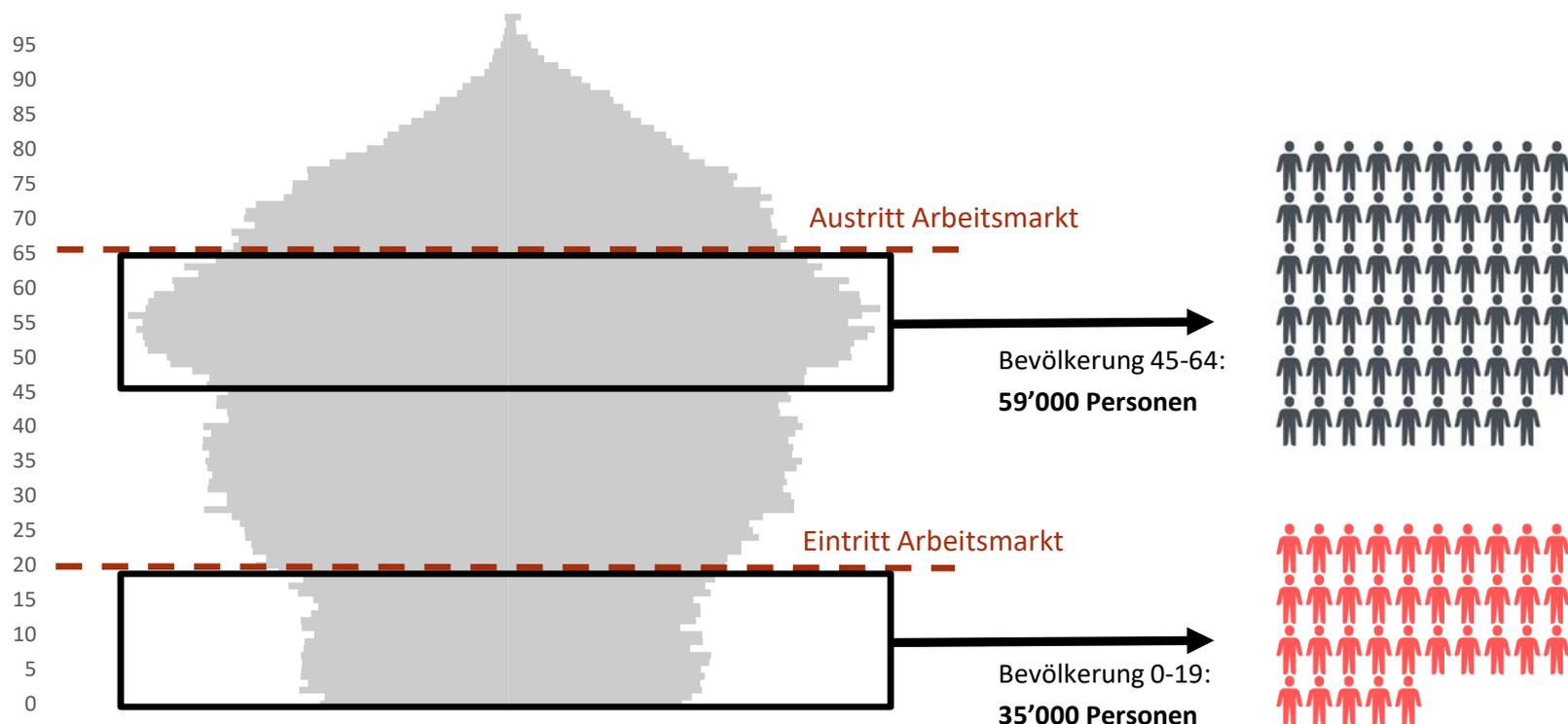


Quelle: BFS

Heutige Bevölkerung in 20 Jahren

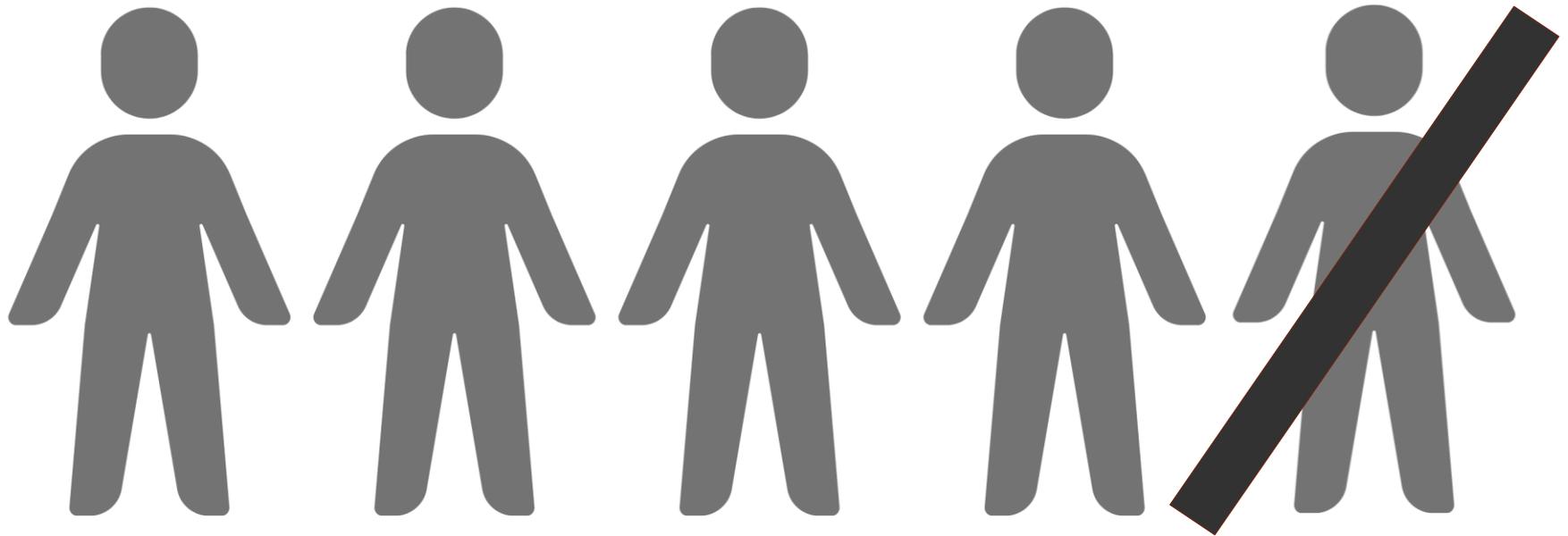
Heute in 20 Jahren ist die (bereits geborene) Bündner Jugend in den Arbeitsmarkt eingetreten und die bevölkerungsstarke Babyboomer-Generation in Pension. Im Vergleich zu heute fehlen dem Arbeitsmarkt dann 24'000 Personen, was rund 20% der heutigen, erwerbsfähigen Bevölkerung ausmacht.

Nächste 20 Jahre: Ein- und Austritte Arbeitsmarkt



Quelle: BFS

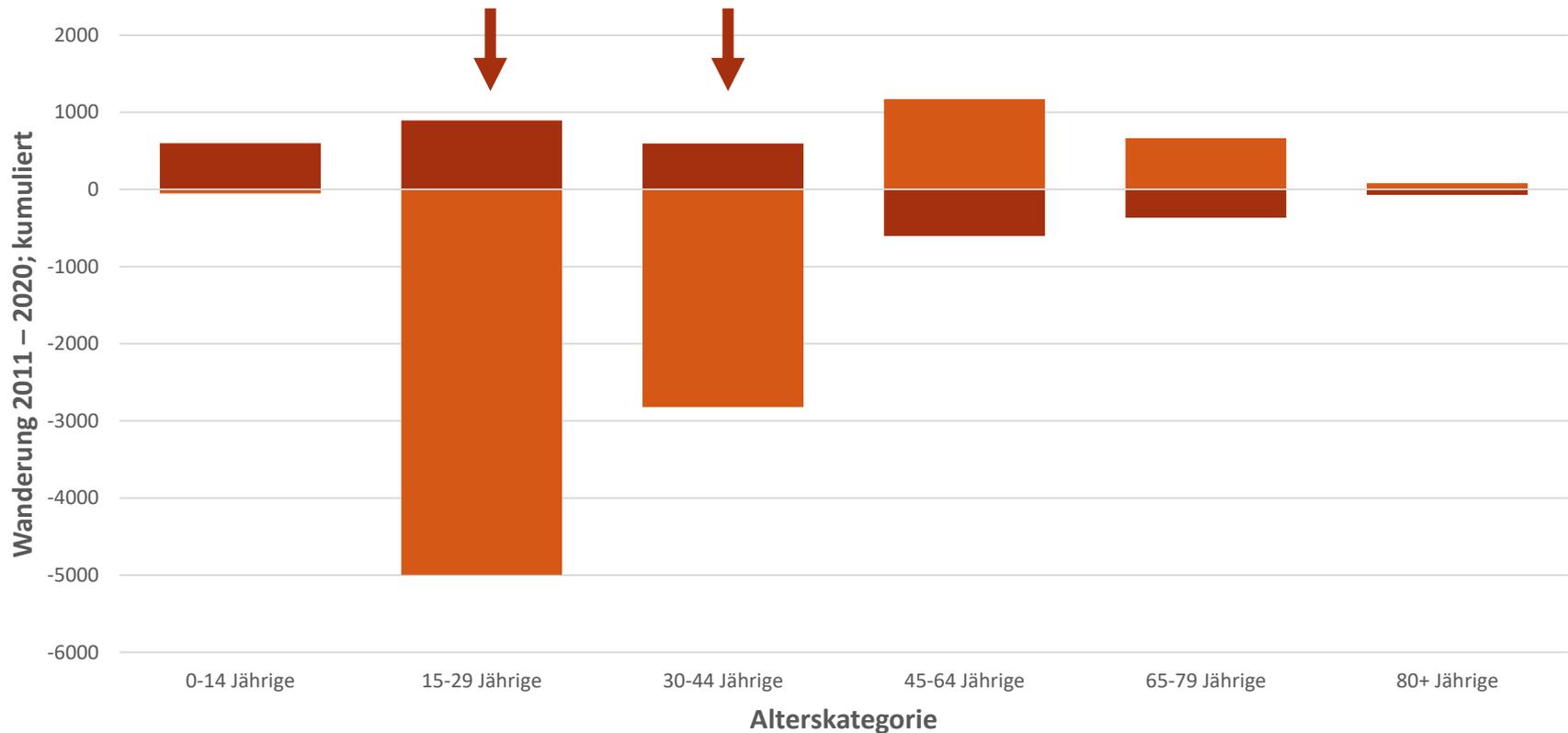
...oder anders ausgedrückt



Wanderungsbewegungen: Chance oder Risiko?

Derzeit ist Graubünden ein Abwanderungskanton.

Wanderungssaldo Kanton Graubünden nach Altersklassen, 2011 – 2020

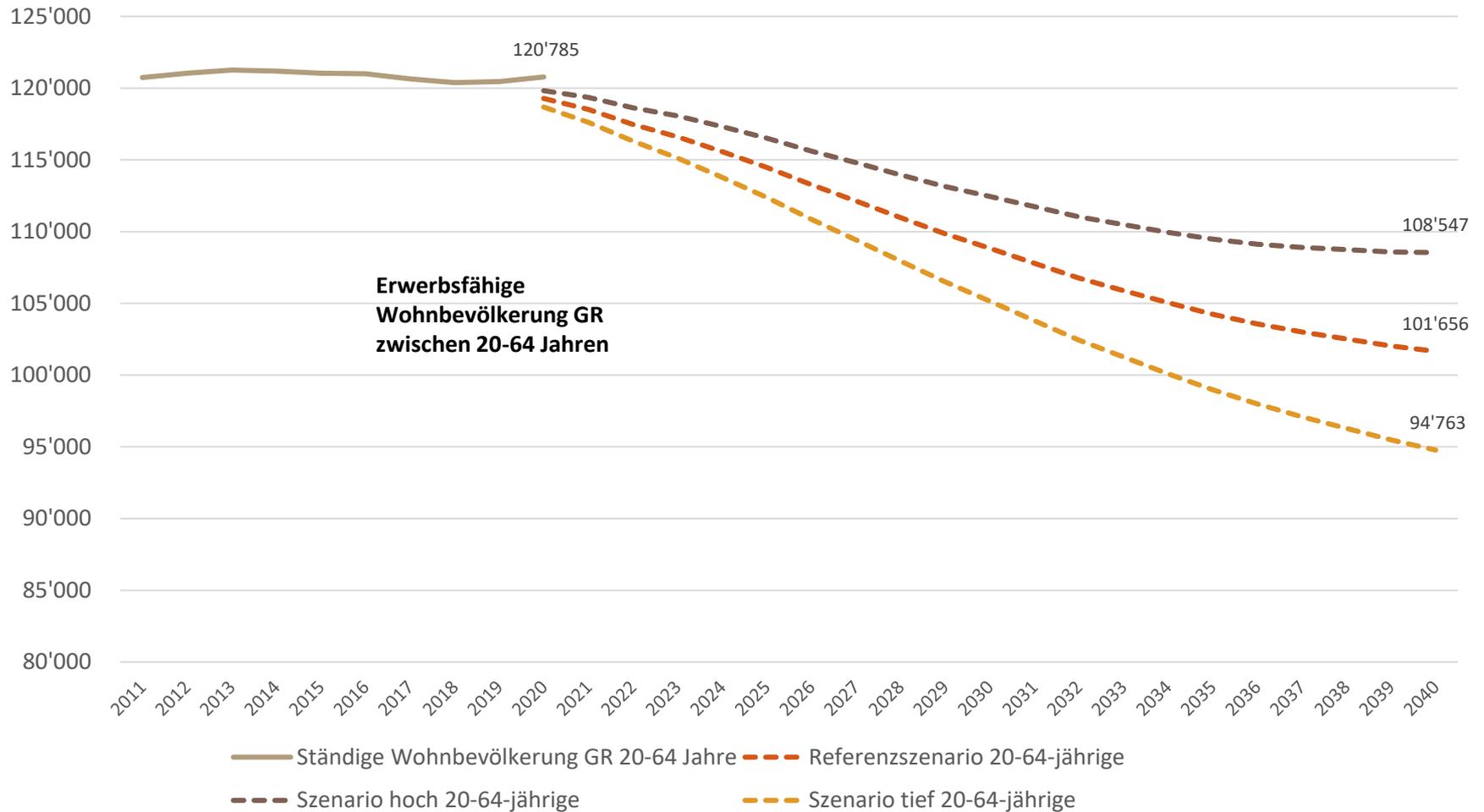


Quelle: BFS – ESPOP, STATPOP
(exkl. Änderung des Bevölkerungstyps)

■ Saldo international ■ Saldo interkantonal

Ausblick

Prognose der Wohnbevölkerung GR im Erwerbsalter 20 – 64 Jahre



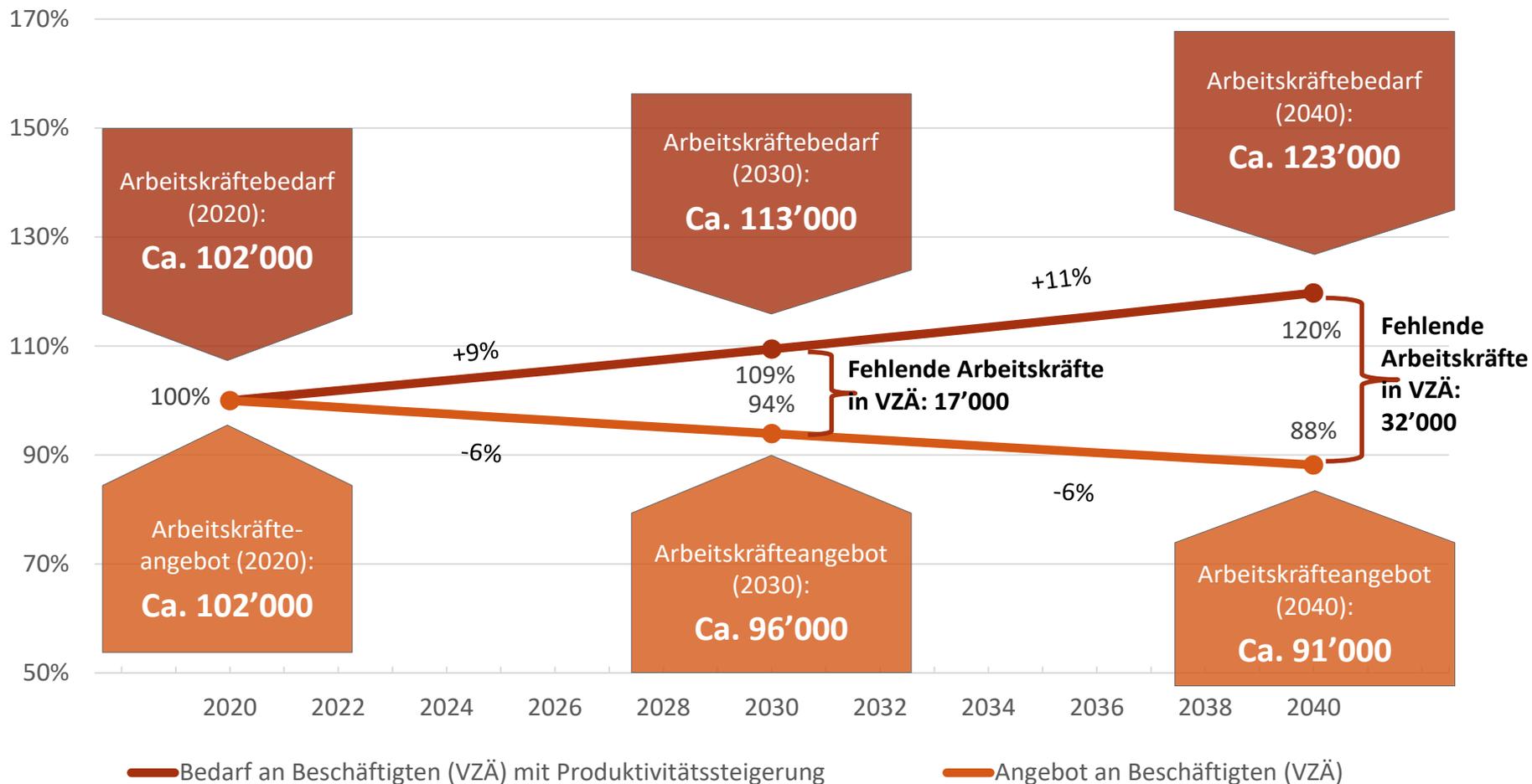
Erhöhung Erwerbsquote: Prognose des Bundes

Der Bund rechnet bei den Personen vom 20. bis zum 65. Altersjahr mit einer nur geringen Steigerung der Erwerbsquote bis 2040

	Bevölkerung	Erwerbsquote	Erwerbsbevölkerung	Erwerbsquote in VZÄ	Erwerbsbevölkerung in VZÄ	
2020	2'643'108	82%	2'172'410	61%	1'625'408	Frauen
2040	2'780'399	84%	2'323'238	66%	1'843'118	
2020	2'694'027	91%	2'440'512	88%	2'369'741	Männer
2040	2'834'225	91%	2'576'724	86%	2'425'788	
2020	5'339'678	86%	4'612'922	75%	3'995'149	Total
2040	5'580'906	88%	4'899'962	76%	4'268'908	

Schere zwischen dem Arbeitskräftebedarf und –angebot

Bei 1% Produktivitätssteigerung pro Jahr und dem Anspruch nach einem mittleren Wirtschaftswachstum in Graubünden fehlen uns bis 2040 >30'000 Arbeitskräfte (Vollzeitstellen)



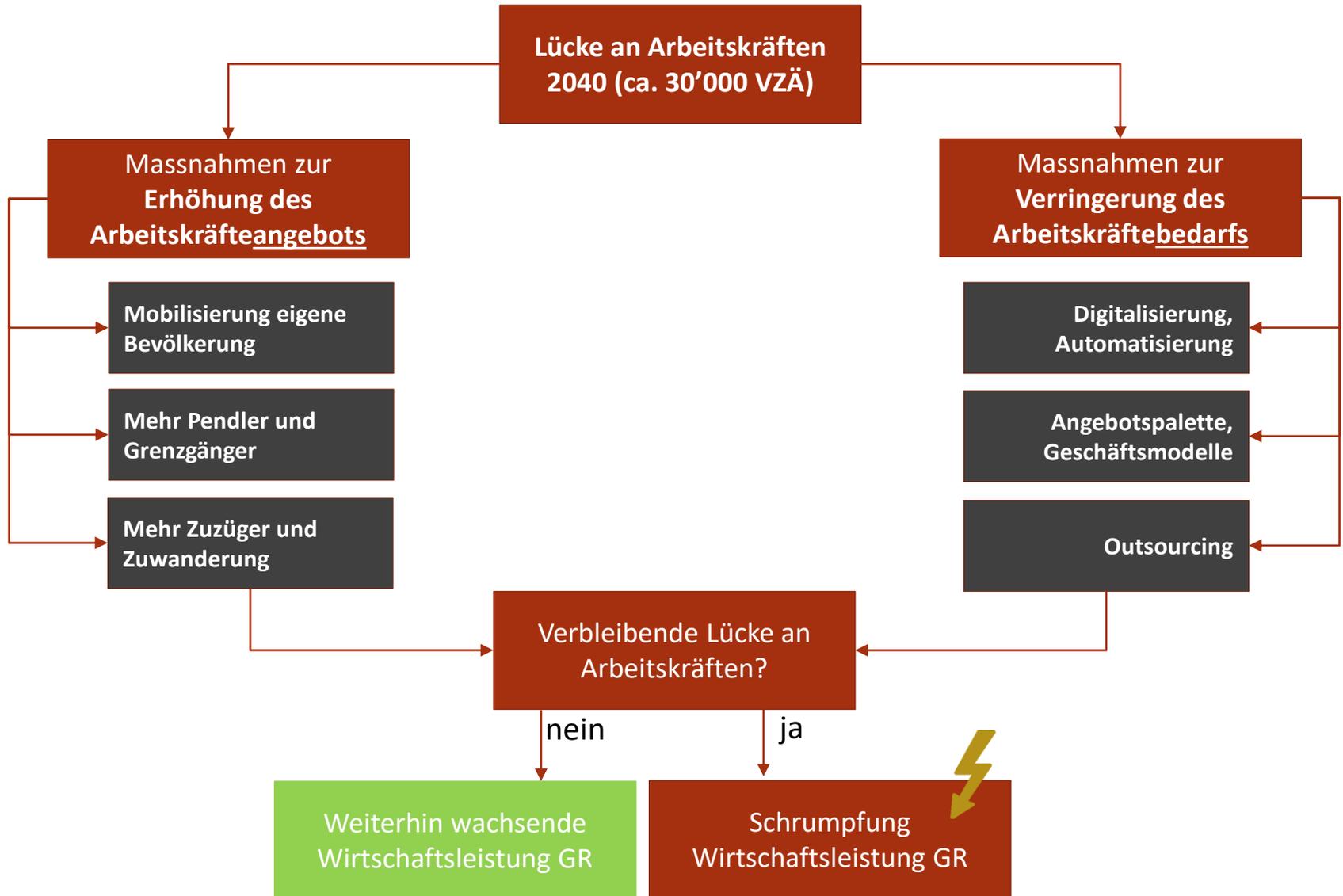
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis diverser Quellen BFS

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Graubünden



Strategien für Graubünden

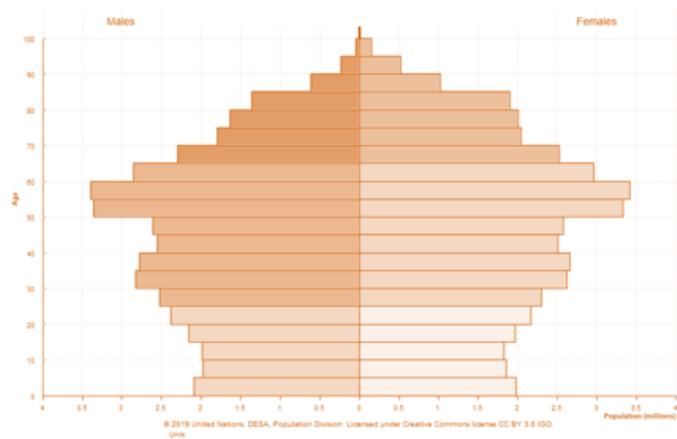
Strategien für Graubünden



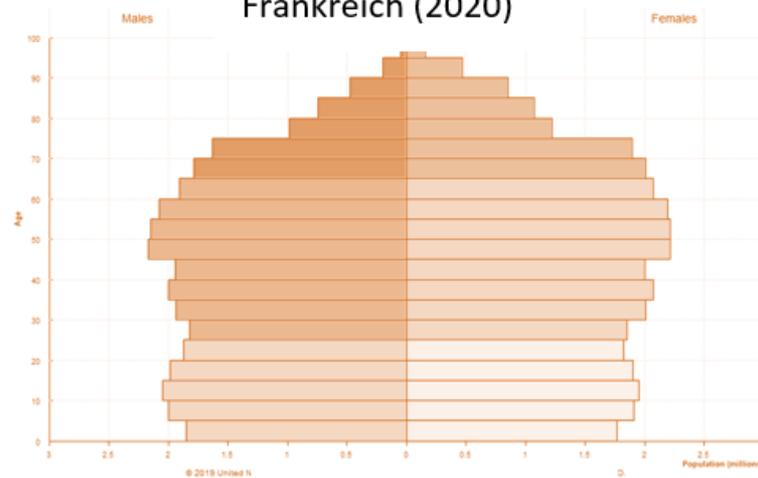
Steigerung Arbeitskräfteangebot: Zuzüger und Migration

Arbeitsmigration: Bild in den wichtigsten europäischen Herkunftsländern und weltweit

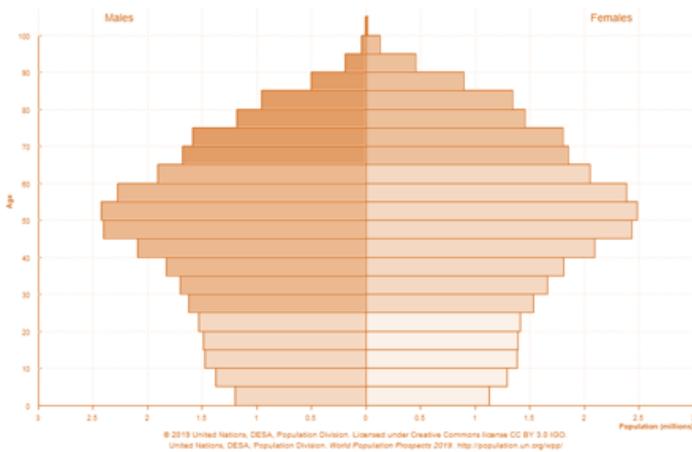
Deutschland (2020)



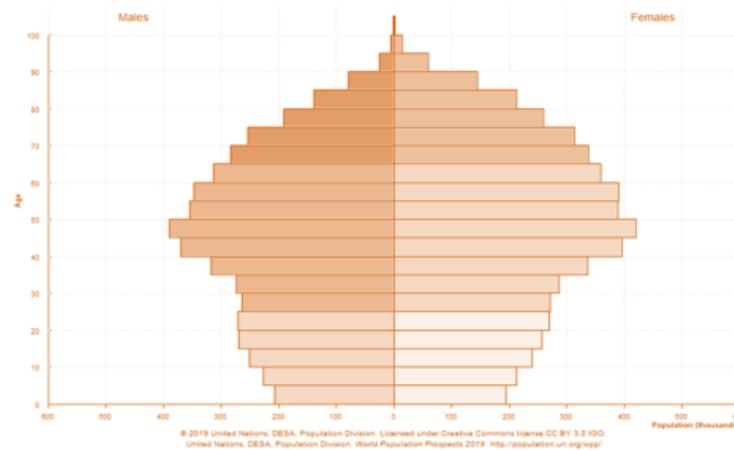
Frankreich (2020)



Italien (2020)

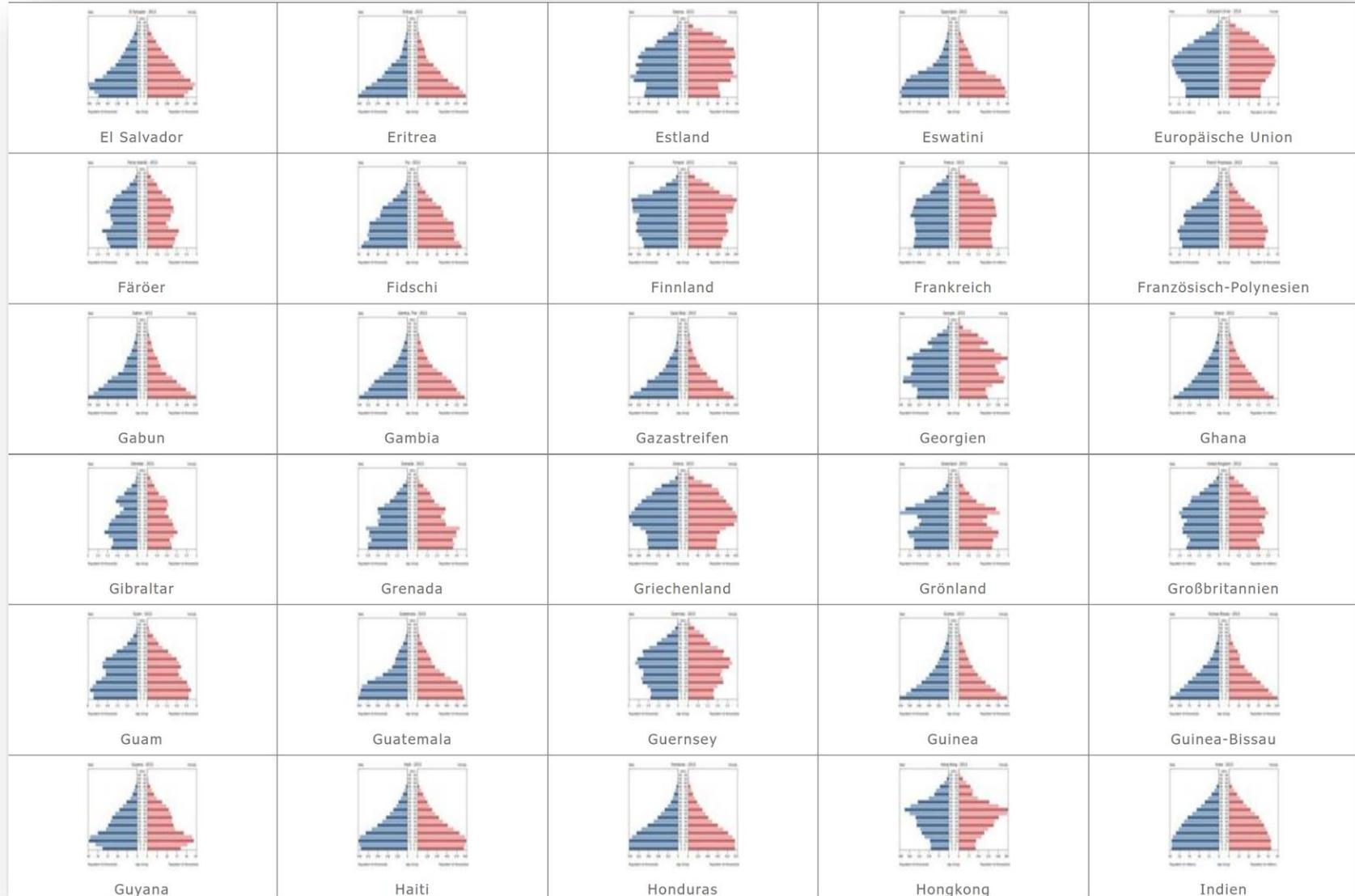


Portugal (2020)



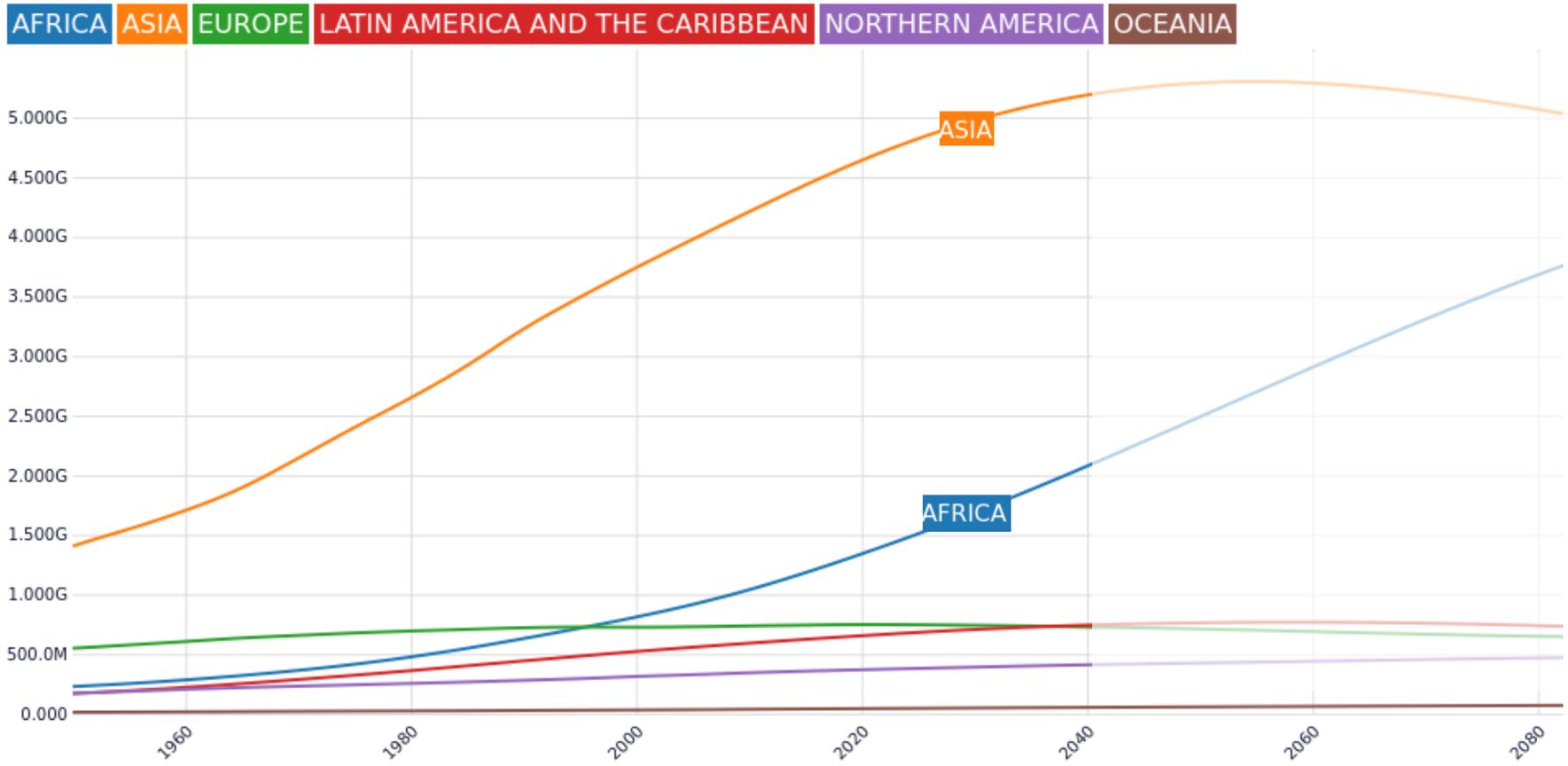
Quelle: UN World Population Prospects (2022)

Arbeitsmigration: Bild in den wichtigsten europäischen Herkunftsländern und weltweit



Quelle: UN World Population Prospects (2022)

Potenzial Drittstaaten: Asien und Afrika mit hohem Bevölkerungswachstum



Quelle: <https://www.populationpyramid.net/>

Potenzial Drittstaaten: Heute geringe Kontingente, komplizierte Prozesse

Kontingentsystem der Schweiz braucht allenfalls eine Überarbeitung...



Denkbare Massnahmen:



- Kontingente Drittstaaten erhöhen, System anpassen
- Potenzial Studieren aus Drittstaaten nutzen

...es gibt Länder, welche die Arbeitsmigration stark bedarfsorientiert steuern

Australia
Work Permit 1-4 Years
Fresh Engineering Graduates

- ✓ Total Cost 3000\$
- ✓ No Win No Loss
- ✓ 6.0 IELTS GT Required
- ✓ 3 Months Process
- ✓ 100% Visa

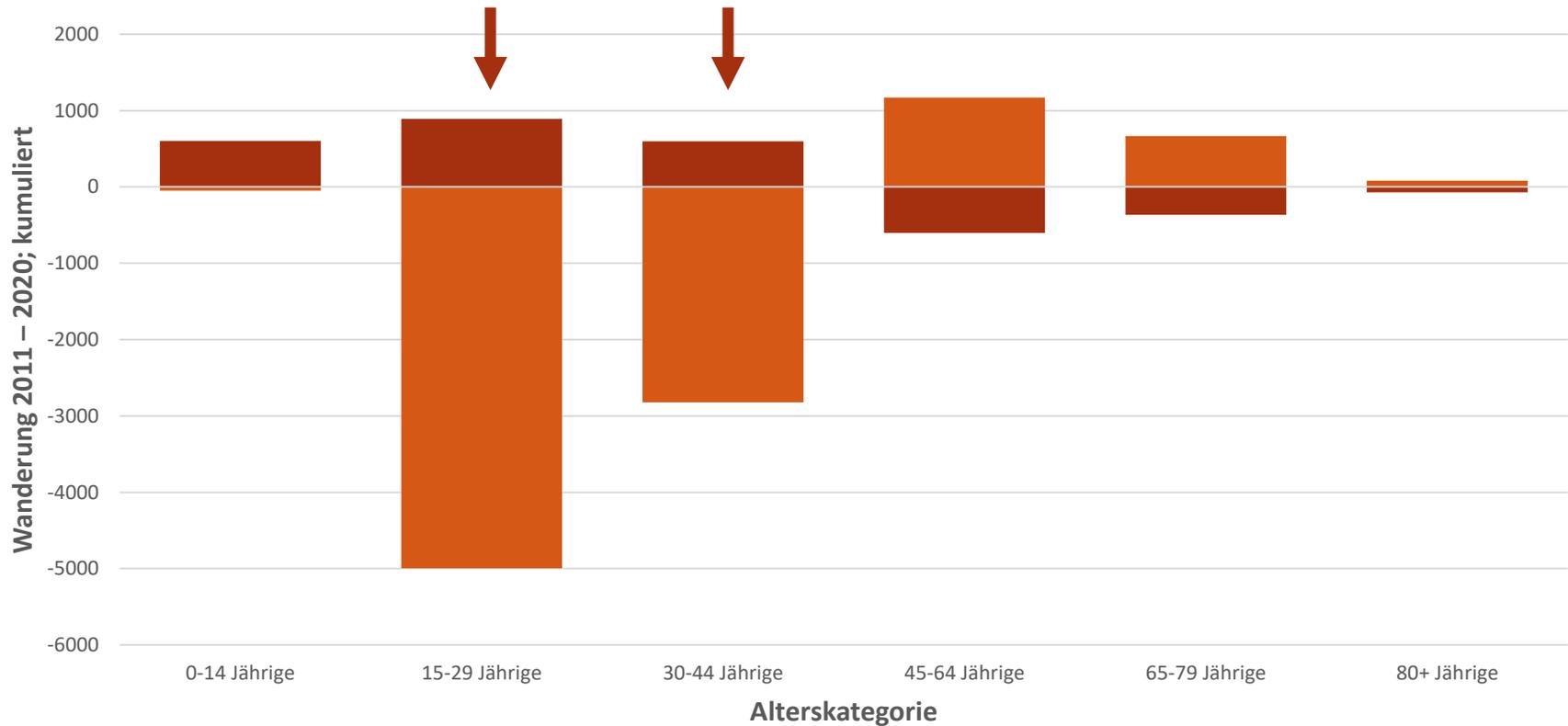
EDIFY 03007296494

MIGRATION IDEAS
CANADA
WORK PERMIT
for attracting immigrants

Zuzüger vermehrt aus der Schweiz?

Derzeit ist Graubünden ein Abwanderungskanton.

Wanderungssaldo Kanton Graubünden nach Altersklassen, 2011 – 2020



Quelle: BFS – ESPOP, STATPOP
(exkl. Änderung des Bevölkerungstyps)

■ Saldo international ■ Saldo interkantonal

Graubünden muss die Wohnattraktivität und Lebensqualität konsequent als Trumpf nutzen



=> Vgl. Studie Wohnattraktivität Bündner Gemeinden

Mögliche Massnahmen zur Gewinnung von Zuzüglern und «Arbeitszuwanderern»

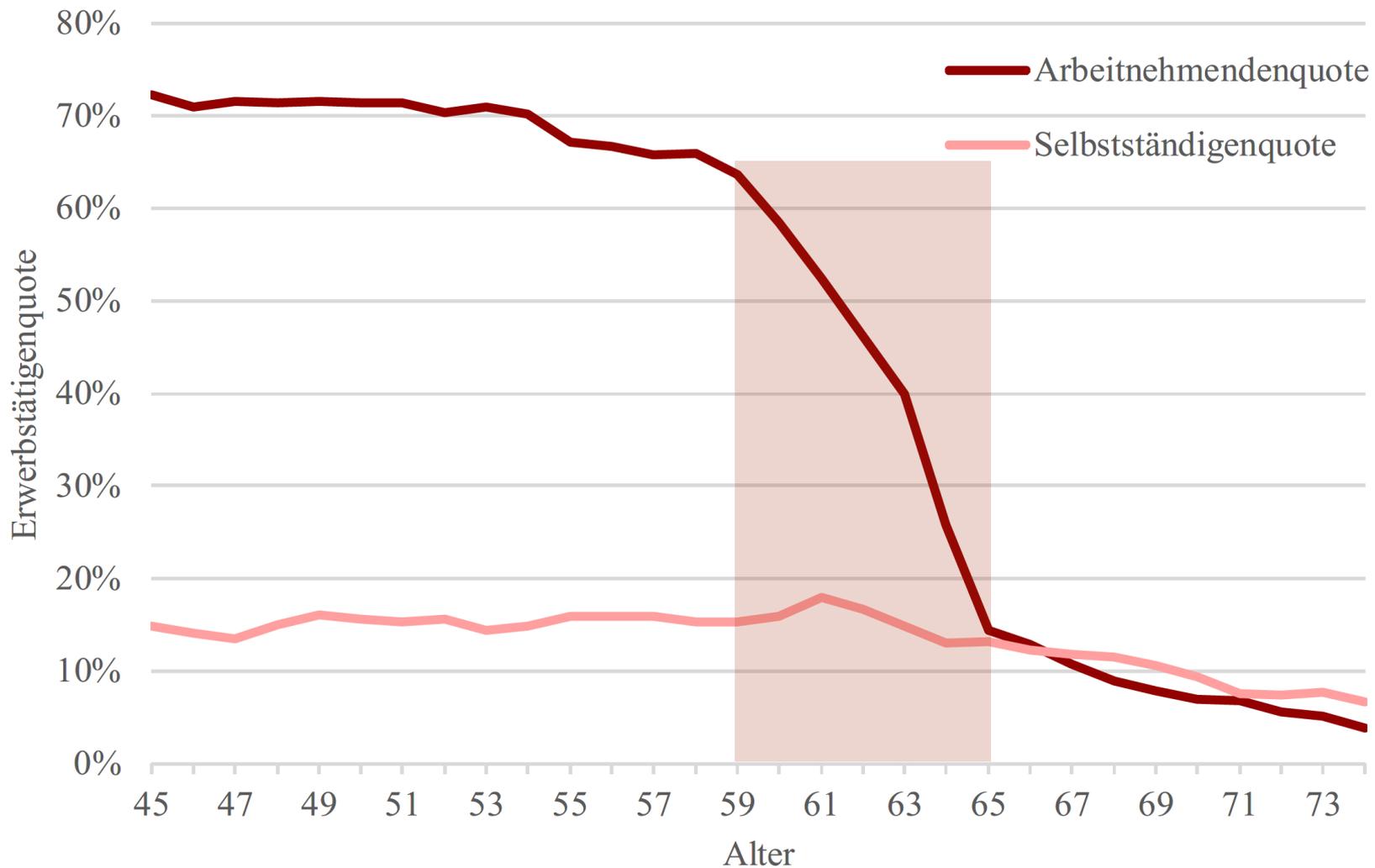
- Freizeitattraktivität weiter stärken
- Ggf. in Verbindung mit «GR-Benefits» für Mitarbeitende
- Preiswerter Wohnraum zur Verfügung stellen
- Allgemeine Wohnstandortfaktoren stärken, i.e. Steuerattraktivität, Internetabdeckung, Schulen, Kinderbetreuung, usw.
- Hochschulen als Talent-Magnet stärken



Steigerung Arbeitskräfteangebot: Mobilisierung eigene Bevölkerung

Personen vor und um das Rentenalter herum
Junge Generation / Nachwuchsgeneration
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ansatzpunkt bei der älteren Generation



Quelle: BSS auf Basis SAKE BFS

Mögliche Massnahmen zur Gewinnung von Zuzüglern und «Arbeitszuwanderern» rund ums Rentenalter



- Arbeitsmodelle 55+
- Finanzielle Anreize (keine Bestrafung durch Steuerprogression)

Beispiel: Maximalrente AHV und Einkommen CHF 50'000	Kanton	Gemeinde	Total	% Einkommen
Einkommenssteuer ohne Besteuerung AHV-Rente	2'897	2'549	5'446	7%
Einkommenssteuer mit Besteuerung AHV-Rente	5'855	5'216	11'071	14%
Potenzielle Einsparungen für die Erwerbsperson	2'958	2'667	5'625	7%
Vergleich Einkommenssteuer AHV-Rente ohne Erwerbstätigkeit	831	732	1'563	5%

Quelle: Fiktives Beispiel auf Basis des Steuerrechners der Steuerverwaltung Graubünden

Parameter: Maximalrente AHV = CHF 28'680, alleinstehende Person, konfessionslos, Steuerjahr 2022, Chur

Ansatzpunkt bei der Nachwuchsgeneration



Bild: NZZ

Generation Z (ab Jahrgang 1995 – 2009)

Maximal unverbindlich

selbstbewusst

fordernd

Permanent online

Work/Life- Balance

Performance nur wenn Sinnhaftigkeit

Idealismus, Spass haben!

Ansatzpunkt bei der Nachwuchsgeneration



Denkbare Massnahmen:

- Flexiblere Arbeitsmodelle (Zeit und Ort)
- Führungsstrukturen und Hierarchien

und

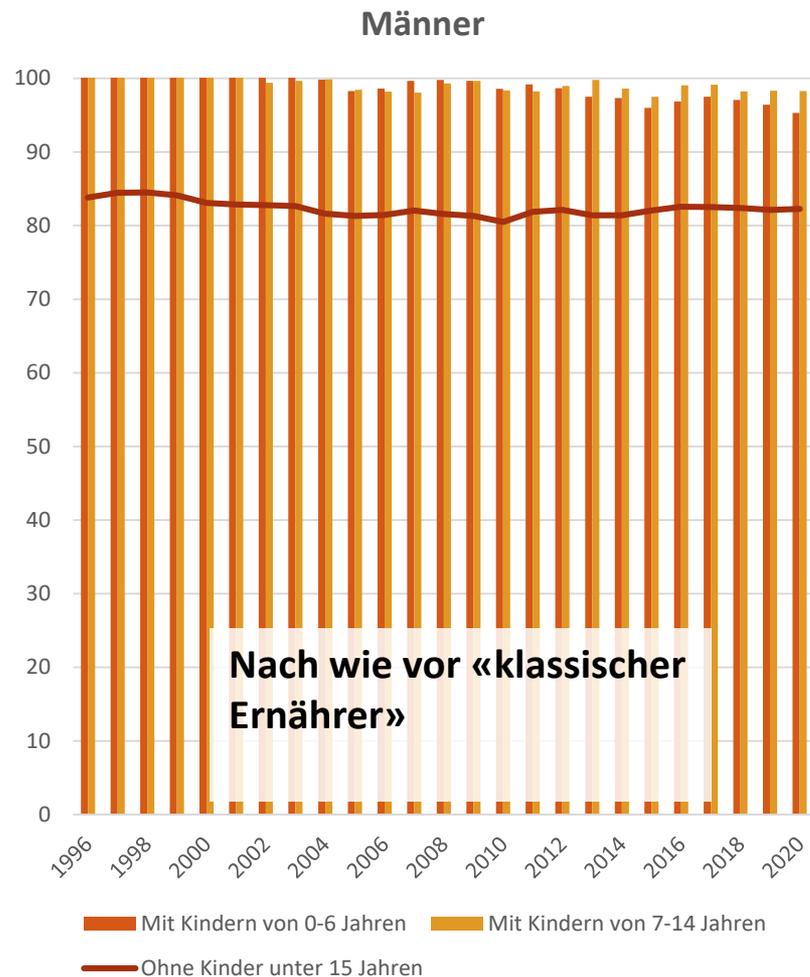
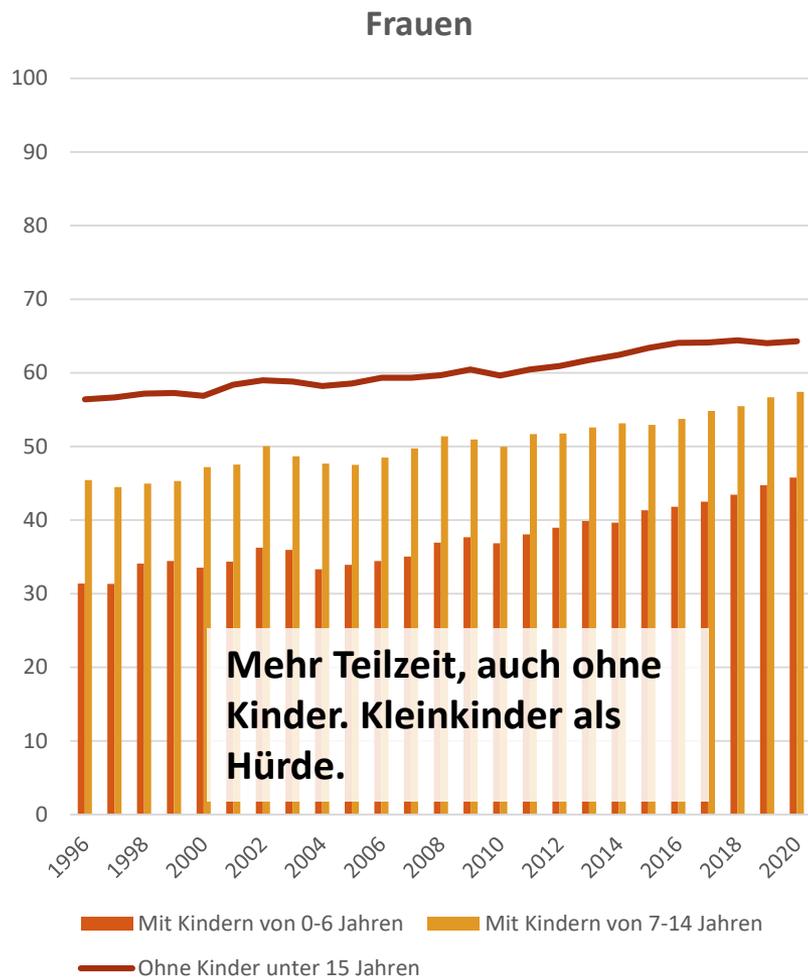
- Flexiblere Rahmenbedingungen: Flexibilisierung Arbeitsgesetz, LGAVs
- Vereinbarkeit Beruf/Familie verbessern dank Tagesstrukturen & Kita-Angebote a) in der Nähe und mit bedürfnisgerechten Öffnungszeiten. b) Finanzielle Belohnung von Erwerbstätigen



Bild: NZZ

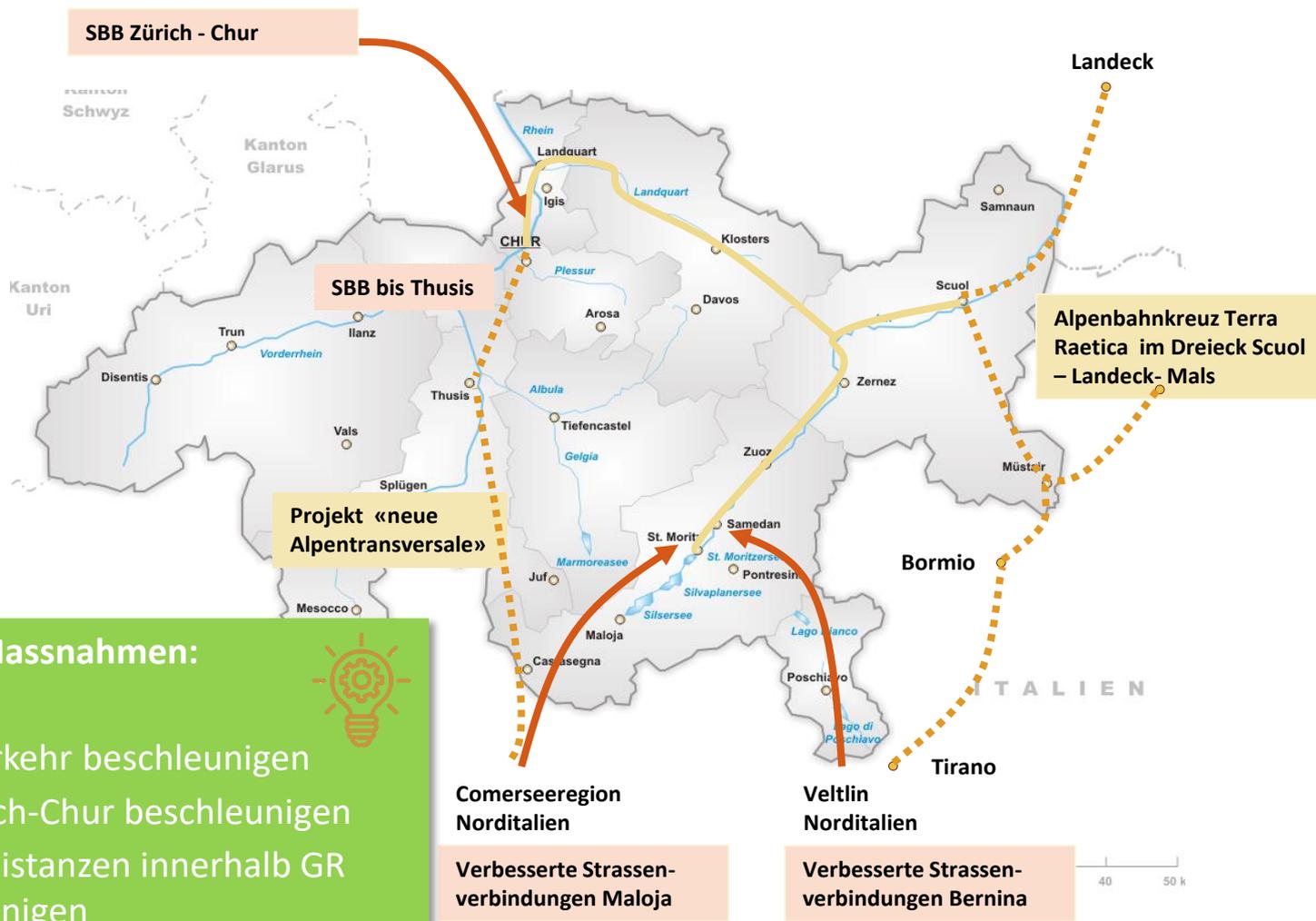
Ansatzpunkt Vereinbarkeit Beruf/Familie

Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitspensen von Männern und Frauen mit/ohne Kinder



Steigerung Arbeitskräfteangebot: Pendler und Grenzgänger

Stossrichtung Pendler und Grenzgänger: Beschleunigung Zubringer

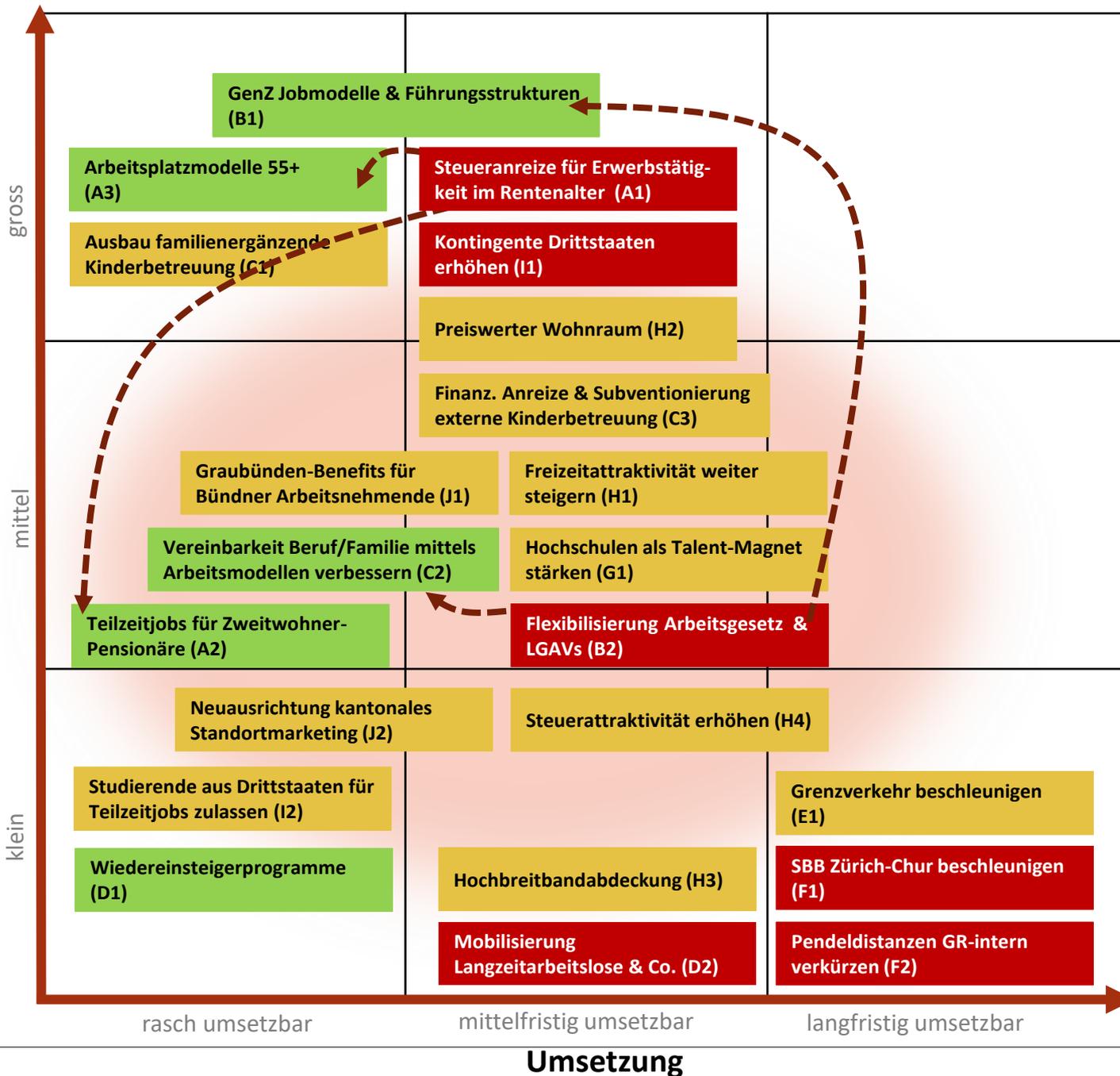


Denkbare Massnahmen:



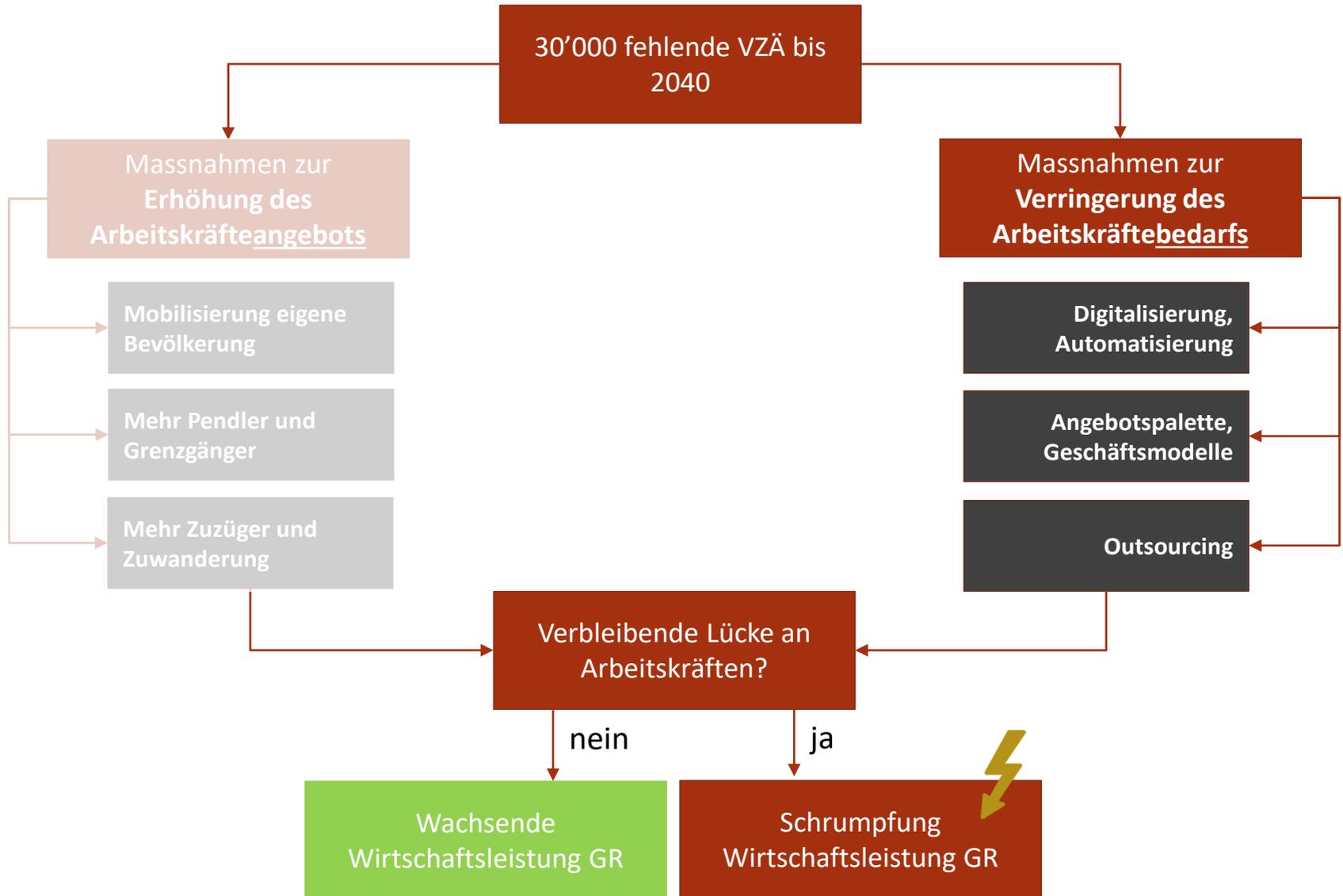
- Grenzverkehr beschleunigen
- SBB Zürich-Chur beschleunigen
- Pendlerdistanzen innerhalb GR beschleunigen

Auswirkungen auf Erhöhung Arbeitskräfteangebot (Volumen)



- Unternehmen, Verbände
- Kanton, Gemeinden
- Bund

Strategien für Graubünden



Good-Practice-Beispiele aus Unternehmen

Building Information Modeling (BIM), z.B. bei Müller Wüst AG



Das 7132 Hotel in Vals führt die Fünftagewoche ein



Ihre Flexibilität. Unser e-Banking.

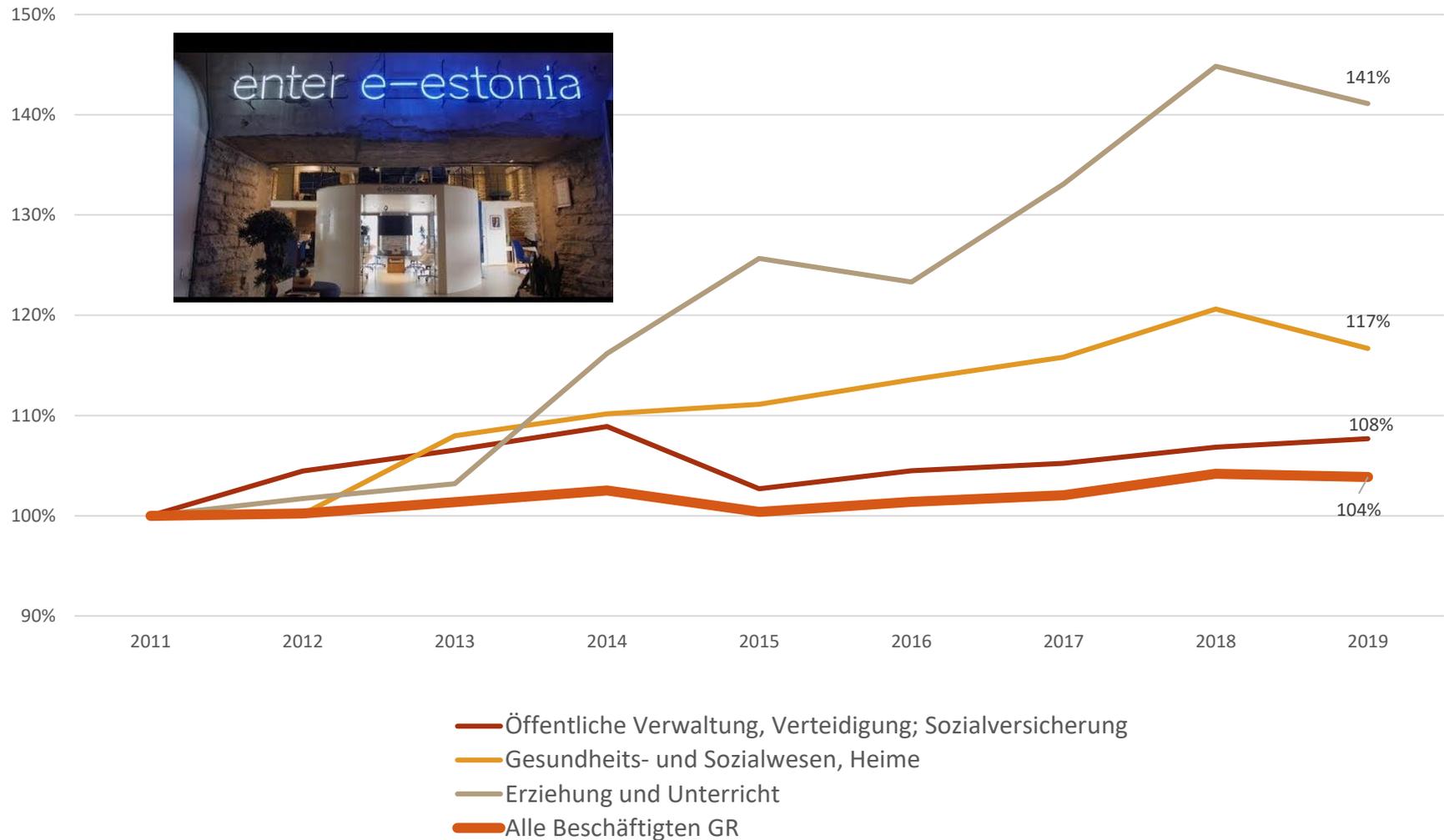
Einfacher, übersichtlicher und schneller. Das GKB e-Banking.

Ihre Bankgeschäfte erledigen Sie dank dem GKB e-Banking sicher und schnell. Loggen Sie sich mit einem internetfähigen Gerät Ihrer Wahl ein. Von wo Sie wollen.



Auch die Verwaltung ist gefordert

Beschäftigungsentwicklung in verwaltungsnahen Bereichen (VZÄ) in Graubünden



Auswirkungen auf Verringerung Arbeitskräftebedarf (Volumen)

gross

mittel

klein

Digitalisierung ,
Automatisierung (M1)

Kooperationen und Synergien
(M2)

Anpassung Angebotsportfolios
und Geschäftsmodelle (M3)

Outsourcing in andere Kantone
oder Länder (N1)

Prozess- und Geschäftsmodell-
innovationen fördern (L1)

E-Government vorantreiben
(K1)

Unternehmen, Verbände

Kanton, Gemeinden

Bund

rasch umsetzbare Quick Wins

mittelfristig umsetzbar

langfristig umsetzbar

Umsetzung

Zusammenfassung wichtigste Stossrichtungen für Graubünden

- **Potenzial von Personen um das Rentenalter** herum nutzen und verhindern, dass Baby-Boomer ganz in Pension gehen
- **Nachwuchsgeneration** motivieren. Neue Arbeitszeitmodelle, Führungsstrukturen, Unternehmenskultur, Sinnhaftigkeit
- Potenzial der **Frauen** nutzen – Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern: Tagesstrukturen/KITAS
- Arbeitskräfte über eine hohe **Wohnattraktivität** gewinnen
- Potenzial von Arbeitskräften aus **Drittstaaten** nutzen
- **Verringerung des Arbeitskräftebedarfs**, z.B. durch Digitalisierung, Geschäftsmodellanpassungen und – notfalls – Outsourcing
- Generell: **Koordination** und Zuständigkeiten klären (Rolle Standortmarketing des Kantons)

Jürg Domenig

Geschäftsführer HotellerieSuisse
Graubünden

Umsetzung und Konklusion

Die Dachorganisation der
Wirtschaft Graubünden

Bündner Gewerbeverband 
Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft

•H•K• 
Handelskammer und
Arbeitgeberverband
Graubünden

 HotellerieSuisse
Graubünden

Studierende aus Drittstaaten

Montag, 3. Oktober 2022

Meinung & Debatte

17

Neue Zürcher Zeitung



Europa gehen die Arbeitskräfte aus «Stellenausschreibung» an einem Schaufenster in Österreich.

TOBIAS STEINMAYER / APA / KEYSTONE

Mehr Afrika für Europa

Weil Europas Bevölkerung schrumpft und älter wird, bleiben immer mehr Stellen unbesetzt. Mittelfristig sind wir daher auf deutlich mehr Arbeitsmigration aus Drittstaaten angewiesen – besonders aus Afrika. Von Fabian Urech

zwar in dramatischem Ausmass. Nur rund ein Drittel der jungen Menschen finden auf dem Kontinent eine Stelle. Selbst Akademikerinnen und Akademiker müssen sich oft mit Gelegenheitsjobs durchschlagen.

Ausbildung im Heimatland

Afrika hat also, was Europa braucht: Menschen, die arbeiten wollen. Und Europa hat, wovon es in Afrika zu wenig gibt: Jobs. Eine engere Zusammenarbeit liegt deshalb auf der Hand. Wie aber könnte diese aussehen?

Der Logistikfachmann Daniel Schöni hat sich das für die Lastwagenfahrer bereits überlegt. Ihm schwebt vor, in ausgewählten Ländern Afrikas Trainingsrichtungen zu erstellen, etwa mit Geldern der Entwicklungszusammenarbeit. Bevor die Chauffeure in die Schweiz kämen, würden ihnen dort die nötigen technischen Fertigkeiten sowie die sprachlichen Kenntnisse vermittelt. «Ich glaube, dass das so klappen könnte», sagt Schöni.

Neu ist die Idee nicht. Länder wie Kanada und Australien haben für den Gesundheitssektor bereits vor Jahren sogenannte Fachkräfte-Partnerschaften mit ausgewählten Entwicklungs- und Schwellenländern abgeschlossen. deren Prinzip ist ähnlich: Ausbildung im Heimatland, Arbeiten im Ausland – zuerst für einige Jahre, mit Option auf Verlängerung. Im besten Fall profitieren dadurch alle: Im Zielland wird der Fachkräftemangel gemindert. Die Zugewanderten verbessern ihr Einkommen und ihre berufliche Perspektive. Das Herkunftsland profitiert durch Geldsendungen und – bei einer Rückkehr der Fachkraft – von einem Know-how-Transfer. Nicht zuletzt senken legale Zugangswege zum europäischen Arbeitsmarkt in Afrika den Druck, illegal auszuwandern. Wer ein Arbeitsvisum bekommt, muss nicht ins Schlauchboot steigen.

Nicht wenige werden hier einwenden, dass die Sache in der Praxis komplizierter ist als in der Theorie. Sie haben recht. Die Frage, ob die Lösung «mehr Afrika» für Europas Arbeitsmarkt nicht mindestens so viele Probleme schafft, wie durch sie gelöst werden, ist legitim – und zwar von allen Seiten her gedacht.

Europa hat nur dann ein Interesse an einer Vertiefung der Beziehungen, wenn sich die Arbeitsmigration auf Personen beschränkt, die klar definierte Anforderungen erfüllen: Eine abgeschlossene Ausbildung, die nötigen Sprachkenntnisse, die Bereitschaft, sich zu integrieren. Die afrikanischen Länder wollen ihrerseits verhindern, ihre cleversten Köpfe ans Ausland zu verlieren. Und die Migranten wollen Planungssicherheit, eine faire Vergütung und anständige Arbeits- und Lebensbedingungen.

Nur wenn es gelingt, diese legitimen Interessen in Einklang zu bringen, ist eine für alle Seiten

Fachkräfteinitiative «All in One»



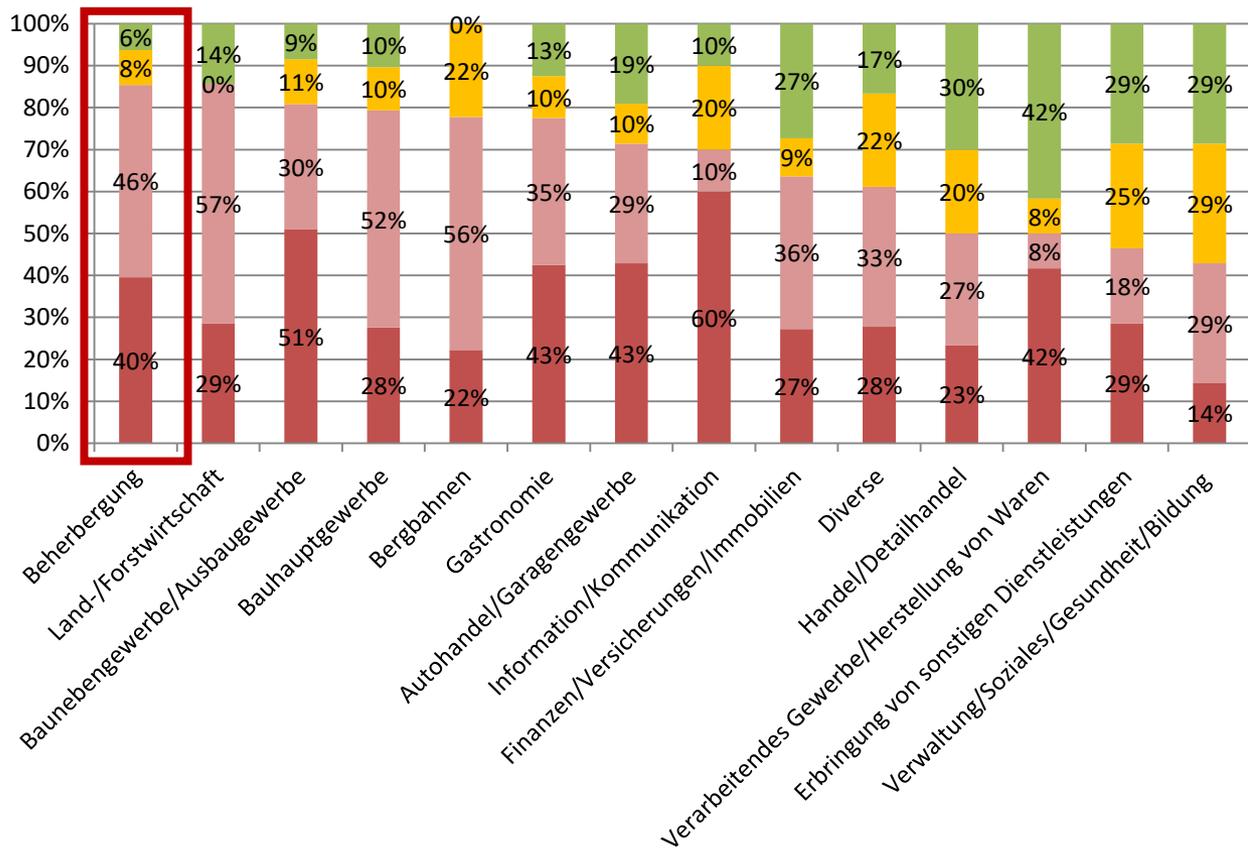
3 Elemente:

1. **Job in attraktiven Arbeitsmodellen**
2. **Benefits** (Mitarbeiter-Deal Saisonabo, ggf. weitere)
3. **Wenn möglich Personalwohnungen** (Gemeinde muss mithelfen!)

Kommunikation: Digitale Kampagne zum Erreichen der Generation Z und Arbeitnehmern i.e. aus urbanen Regionen der Schweiz und dem nahen Ausland

Beherbergung an erster Stelle

Hatte Ihr Betrieb im vergangenen Jahr Mühe offene Stellen zu besetzen?



- Nein, wir hatten keine Mühe, voraussichtlich auch im nächsten Jahr keine Mühe.
- Nein, wir hatten keine Mühe, sind aber besorgt, dass es künftig schwieriger wird.
- Ja, wir hatten teilweise Mühe.
- Ja, wir hatten grosse Mühe.

www.hotelleriesuisse.ch



Stellen Sie Ihre Mitarbeitenden ins Zentrum

Hier finden Sie alle relevanten Informationen rund um Sicherheit und Risikominimierung am Arbeitsplatz, internationale Praktika sowie bezüglich Wertschätzung für Ihre Mitarbeitenden.

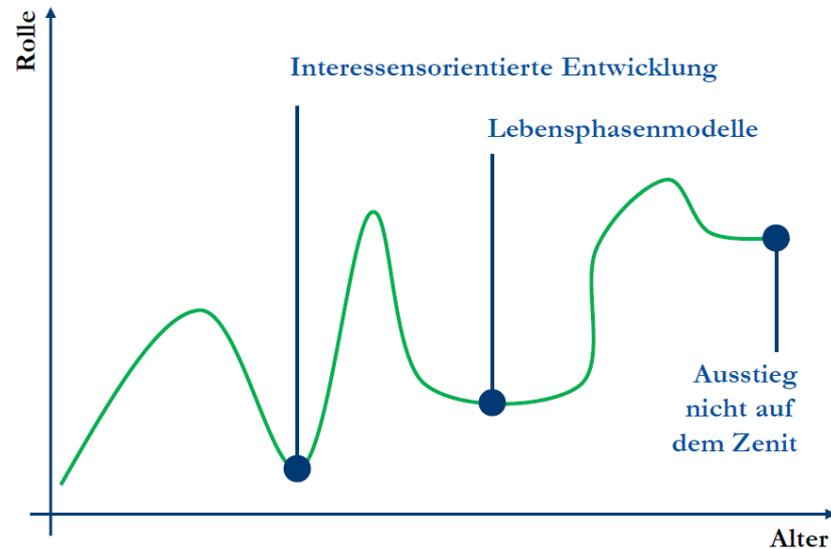


Staffdeals: Vergünstigte Übernachtungen für Mitarbeitende

Das Projekt Staffdeals sorgt dafür, dass Mitarbeitende von HotellerieSuisse-Betrieben in anderen Mitgliederhotels zu attraktiven Konditionen übernachten können: Eine attraktive Option, um den Lohn aufzuwerten.

Die Z-Generation tickt anders...

Von der Karriereleiter zum Lebensphasenmodell



FRAGEN?

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen und anschliessend für Interviews zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihr Interesse

Ihre Kontakte für weitere Auskünfte:

Wirtschaftsforum Graubünden

Brigitte Küng, Co-Geschäftsführerin

+41 76 341 70 59

+41 81 253 34 34

info@wirtschaftsforum-gr.ch

Als Vertreter der Bündner Arbeitgeber

Elia Lardi, Geschäftsführer Handelskammer
und Arbeitgeberverband Graubünden

+41 76 214 90 92, +41 81 501 40 12

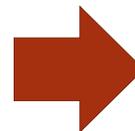
lardi@hkgr.ch

Dr. Jürg Domenig, Geschäftsführer
HotellerieSuisse Graubünden

+41 81 252 32 82, +41 79 432 32 82

domenig@jdomenig.ch

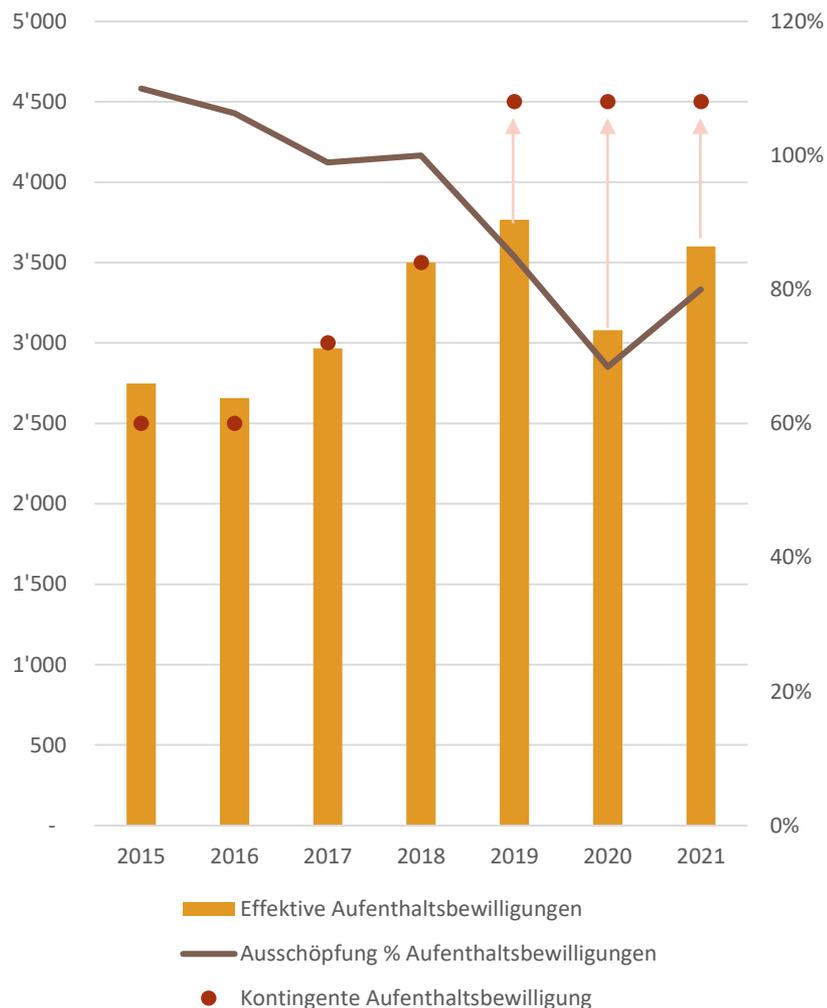
Den vollständigen Bericht, die Medienmitteilung
sowie ein umfassendes Mediendossier finden Sie hier



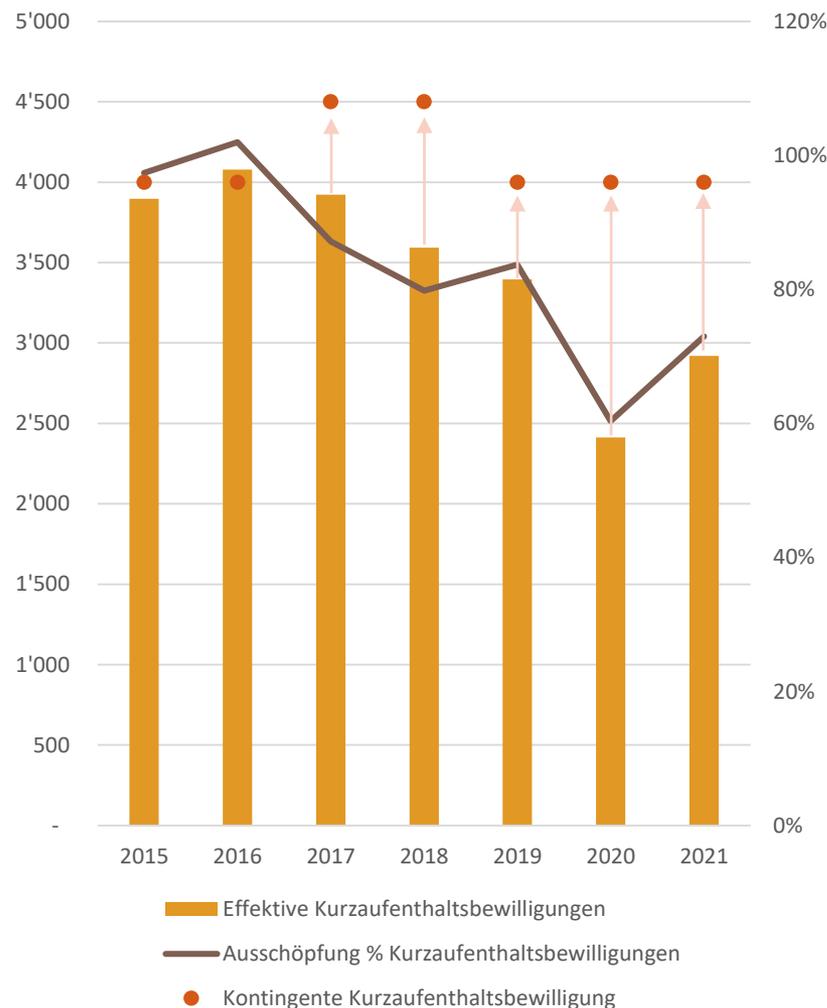
Back-up

Potenzial Drittstaaten: Heute geringe Kontingente, komplizierte Prozesse

Aufenthaltsbewilligungen

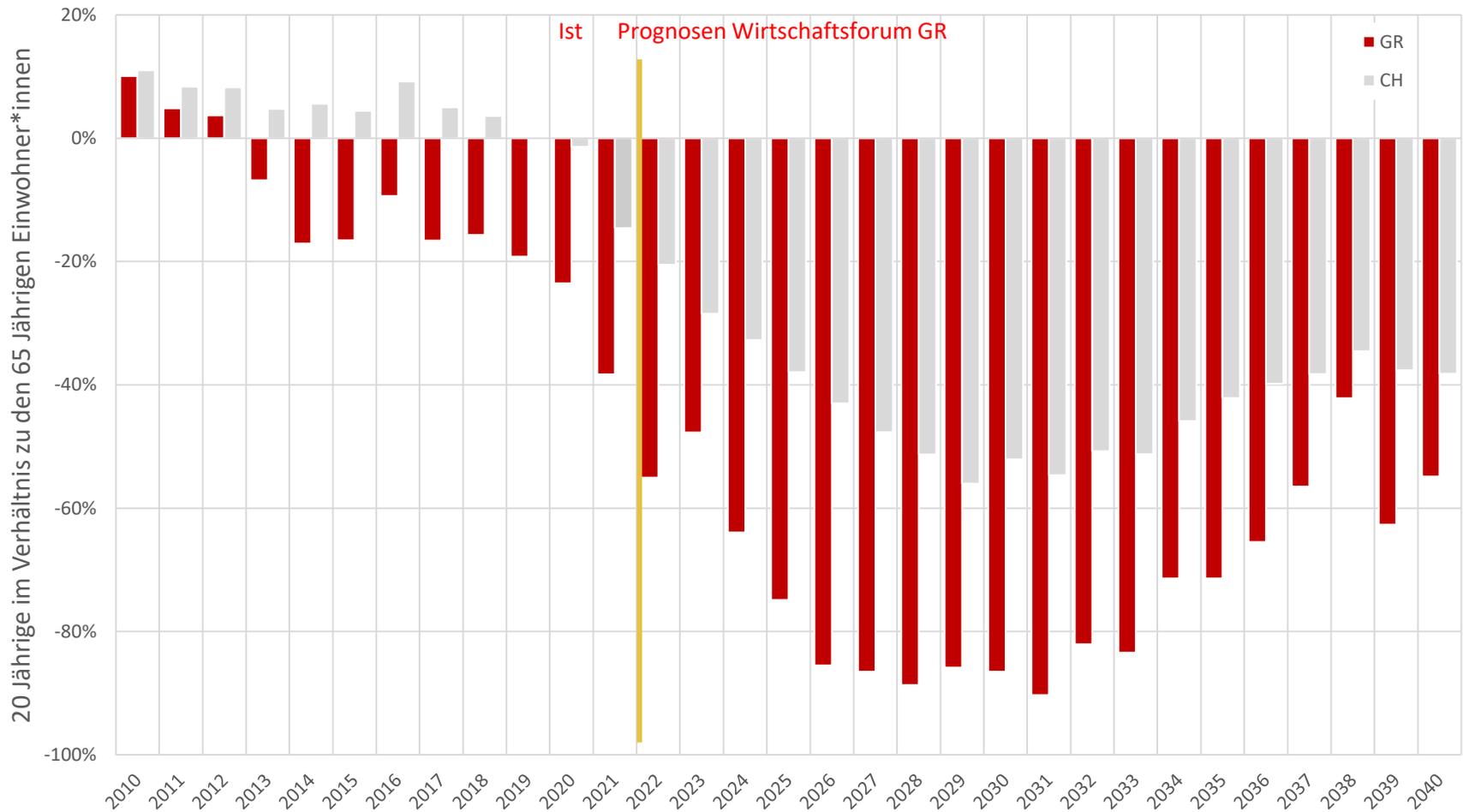


Kurzaufenthaltsbewilligungen



Personalmangel – wir sind bereits mitten drin!

Nettoeintritte von 20-Jährigen zu Austritten von 65-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt GR, in %

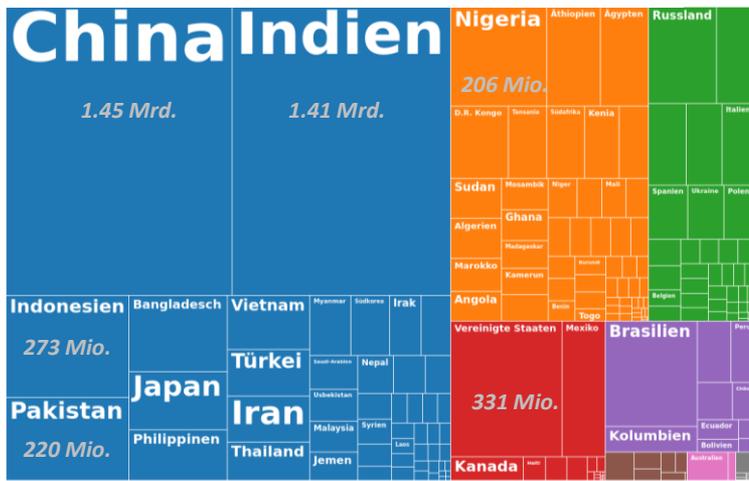


Quelle: Wirtschaftsforum Graubünden basierend auf BFS - STATPOP und Bevölkerungsszenarien

Potenzial Drittstaaten: Asien und Afrika mit hohem Bevölkerungswachstum

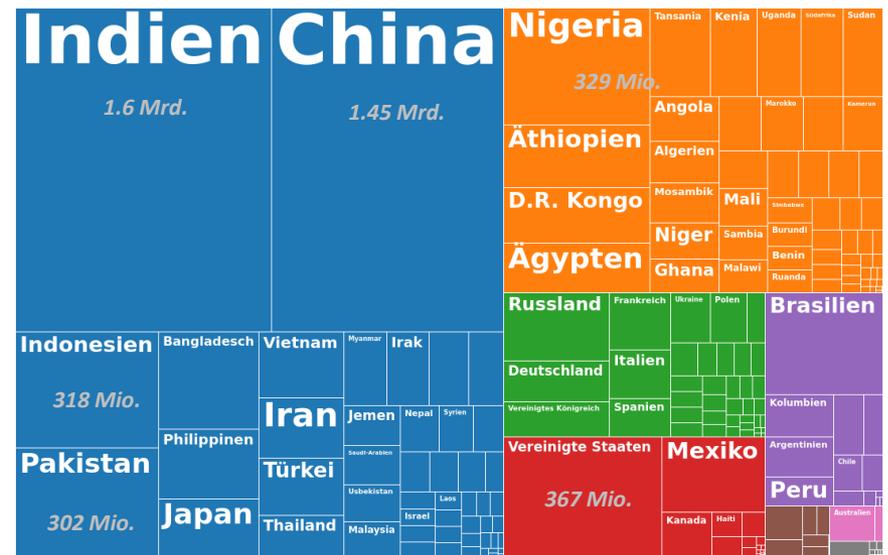
2022

Total Weltbevölkerung: 7.9 Mrd.



2040

Total Weltbevölkerung: 9.2 Mrd.



Quelle: <https://www.populationpyramid.net/>