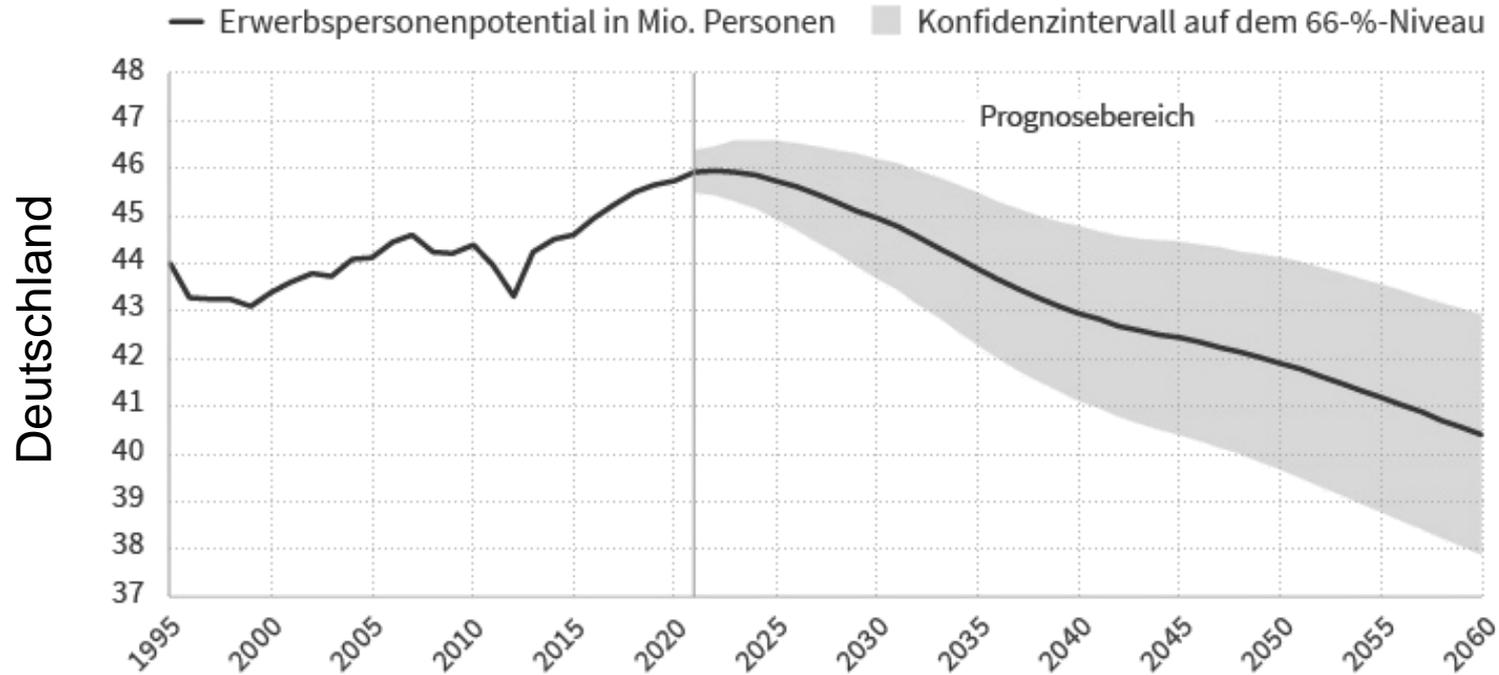


Studie zum Fachkräftemangel in der Schweizer Luftfahrt

März 2023



Erwerbspersonenpotential – Entwicklung bis 2021 und Prognose bis 2060



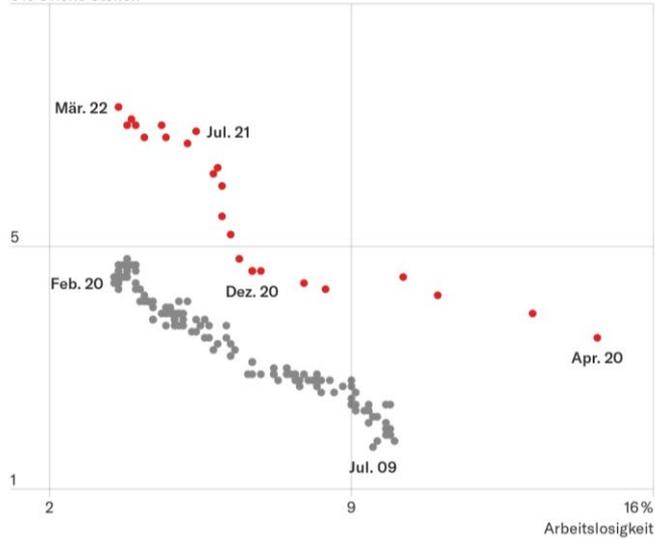
Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB

Die Entwicklung der «Great Resignation»

Beveridge-Kurve in den USA

● Nach der Finanzkrise ● Seit der Pandemie

9% Offene Stellen

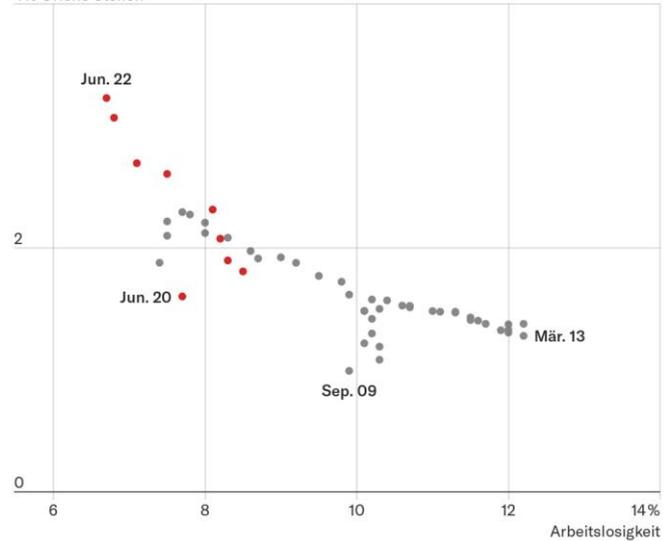


Quelle: [Bureau of Labor Statistics](#).

Beveridge-Kurve in der Eurozone

● Nach der Finanzkrise ● Seit der Pandemie

4% Offene Stellen



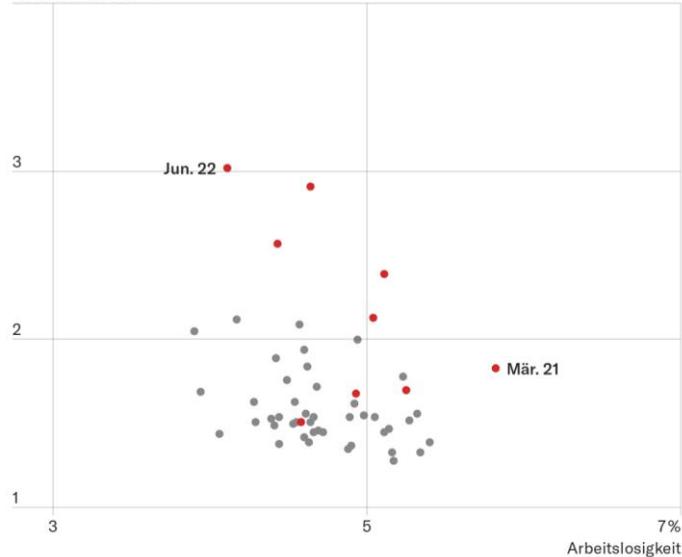
Quellen: [Eurostat](#), [Eurostat](#).

Wir haben ein ernstes Problem auch in der Schweiz

Beveridge-Kurve in der Schweiz

● Nach der Finanzkrise ● Seit der Pandemie

4% Offene Stellen



Arbeitslosigkeit gemäss International Labour Organization. Quellen: [BFS](#), [BFS](#), [BFS](#).

und Republik

Die Arbeitszeit in der Schweiz ist niedrig

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden pro Arbeitsstelle

		Total Erwerbstätige	Vollzeitarbeit- nehmende ²⁾
	Wöchentliche Normalarbeitszeit ¹⁾	32,5	41,7
-	Wöchentliche Dauer der Absenzen	2,1	2,4
+	Wöchentliche Dauer der Überstunden	0,5	0,7
=	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	31,0	40,0

1) Die Normalarbeitsstunden entsprechen bei Arbeitnehmenden den vertraglich festgelegten Arbeitsstunden, bei Selbstständigerwerbenden der üblichen Arbeitszeit.

2) Vollzeitarbeitnehmende sind Arbeitnehmende mit einem 100%-Pensum. Arbeitnehmende in eigener Firma und Lernende werden nicht berücksichtigt.

Quelle: BFS – Arbeitsvolumenstatistik (AVOL)

Der Wechselwille ist hoch



56% der Schweizer Berufstätigen können sich vorstellen, im nächsten Jahr den Arbeitgeber zu wechseln. 14% davon haben bereits klare Pläne.

37% haben sich in den vergangenen 12 Monaten aktiv um eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber beworben.

86% sind mit ihrer aktuellen Stelle eigentlich recht zufrieden oder sehr zufrieden.



In Deutschland gibt es 39% Wechselinteressierte.

In Deutschland haben sich 23% aktiv bei einem anderen Arbeitgeber beworben.

In Deutschland sind das 84%.



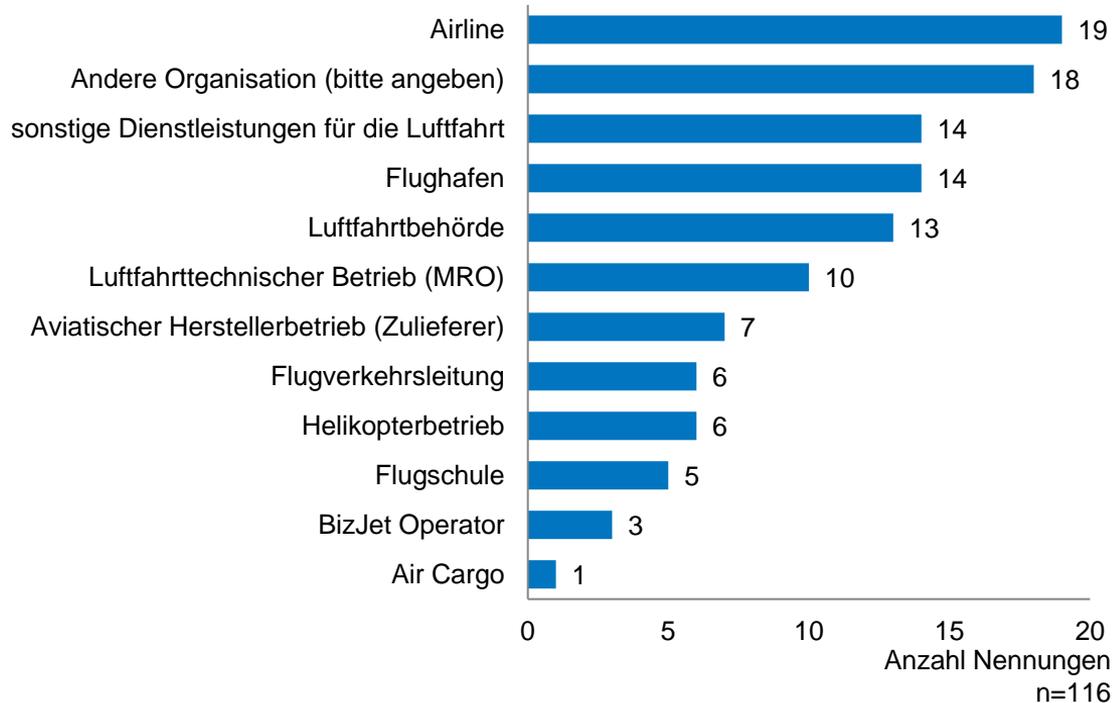
In Österreich sind es 51%.

In Österreich waren das 27%.

In Österreich sind das 83%.

Quelle: Forsa/Xing – für die Schweiz Befragung von >1'000 Erwerbstätigen zwischen 6.12.2019 und 2.1.2020

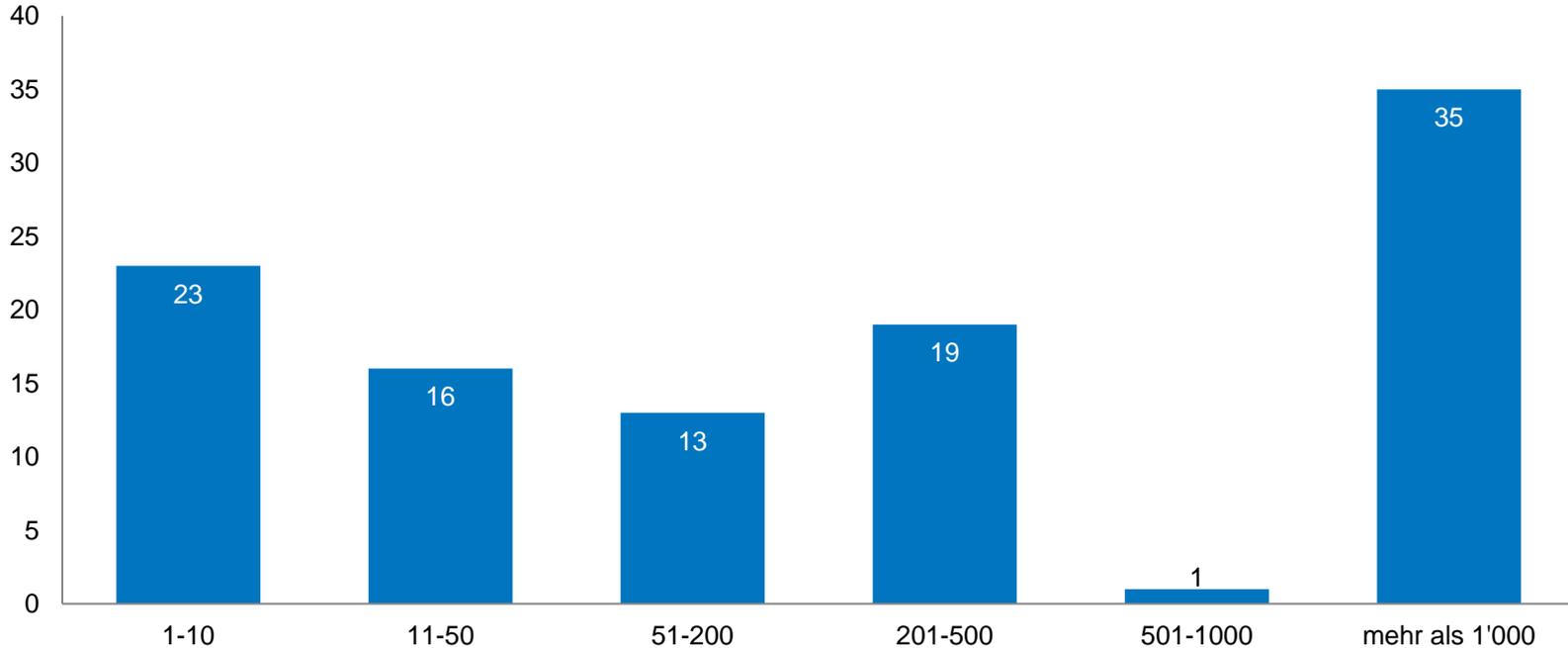
Zu welchem Luftfahrt-Sektor gehört die Organisation, für die Sie diesen Fragebogen ausfüllen?



Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihre Organisation?

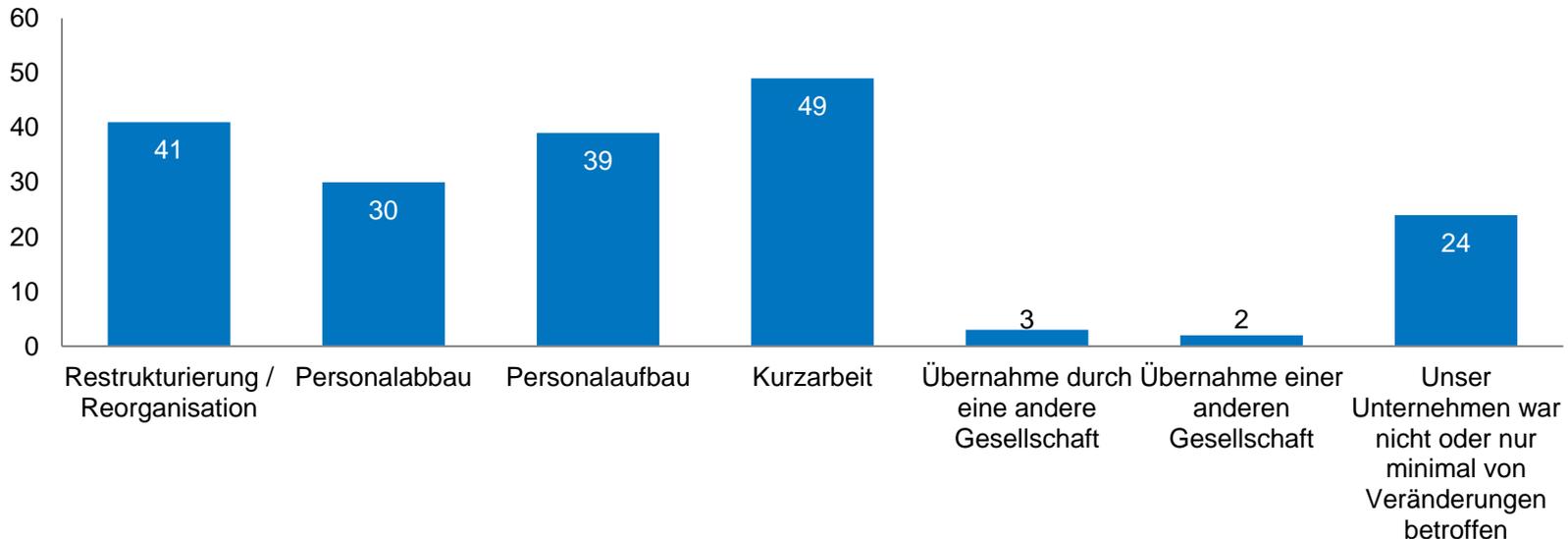
Anzahl Nennungen

n=107

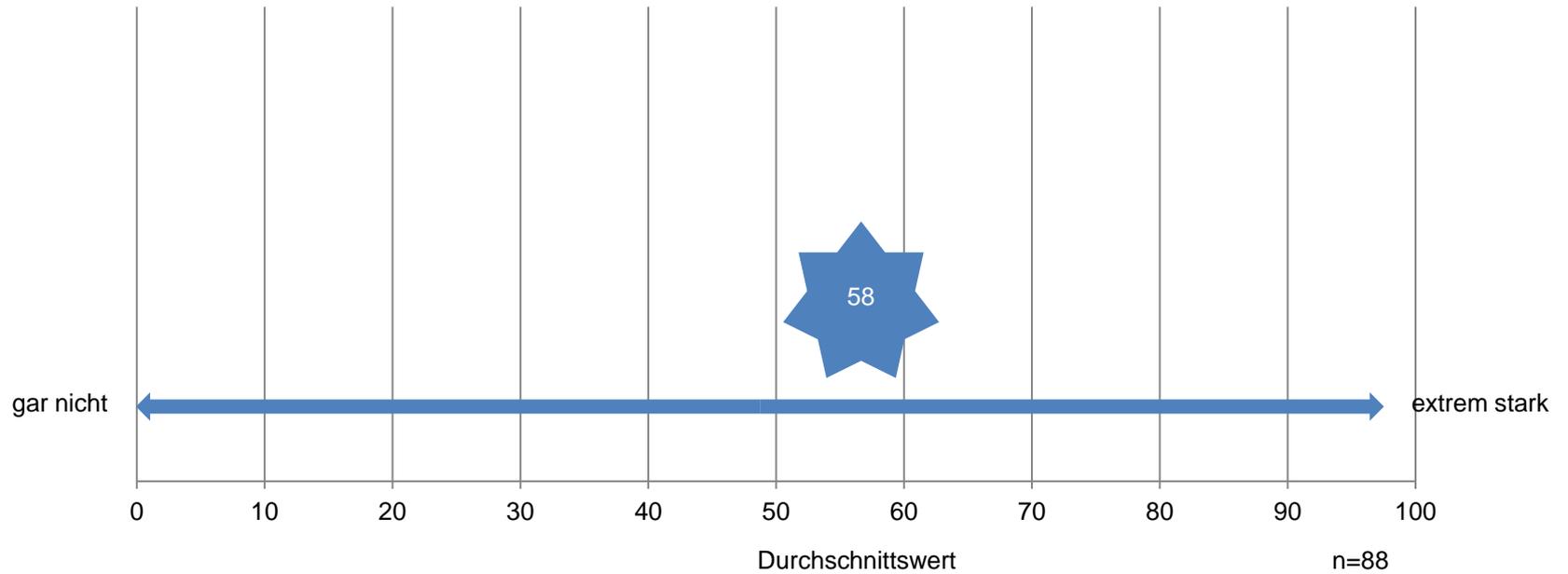


War Ihre Unternehmenseinheit innerhalb der letzten 3 Jahre von einer oder mehreren der folgenden Veränderungen betroffen?

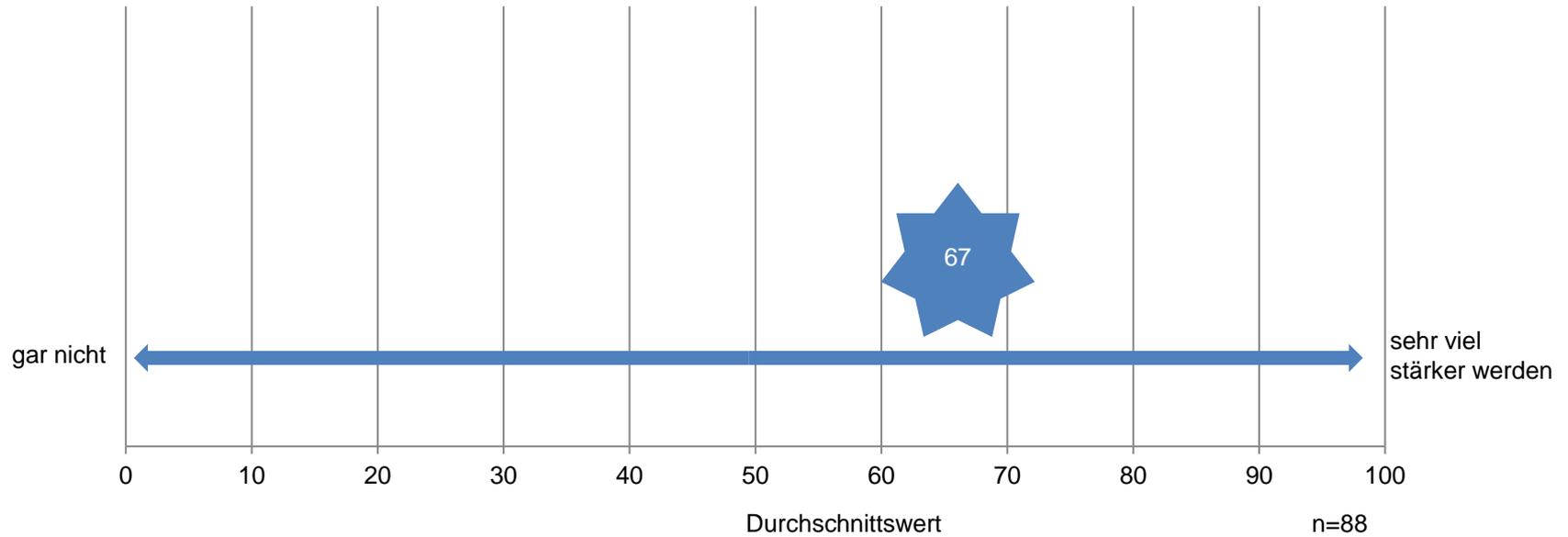
Anzahl Nennungen
n=107



Wie stark ist Ihre Organisation insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen?

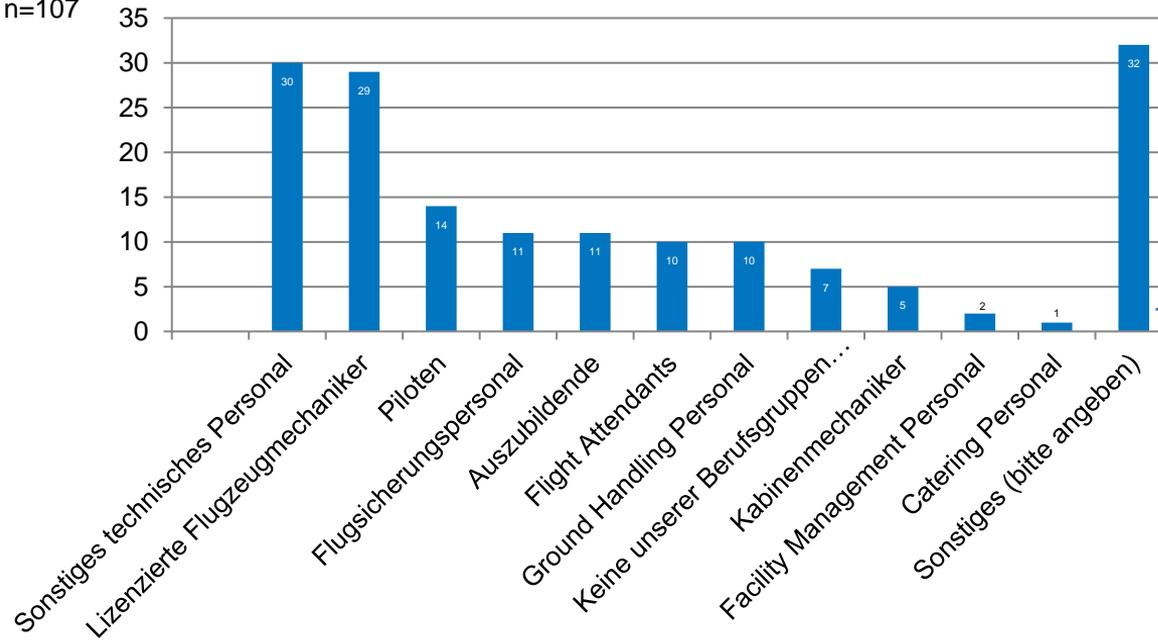


Wie werden sich die Probleme, die durch den Fachkräfte-mangel hervorgerufen werden, in den nächsten 1-3 Jahren voraussichtlich entwickeln?



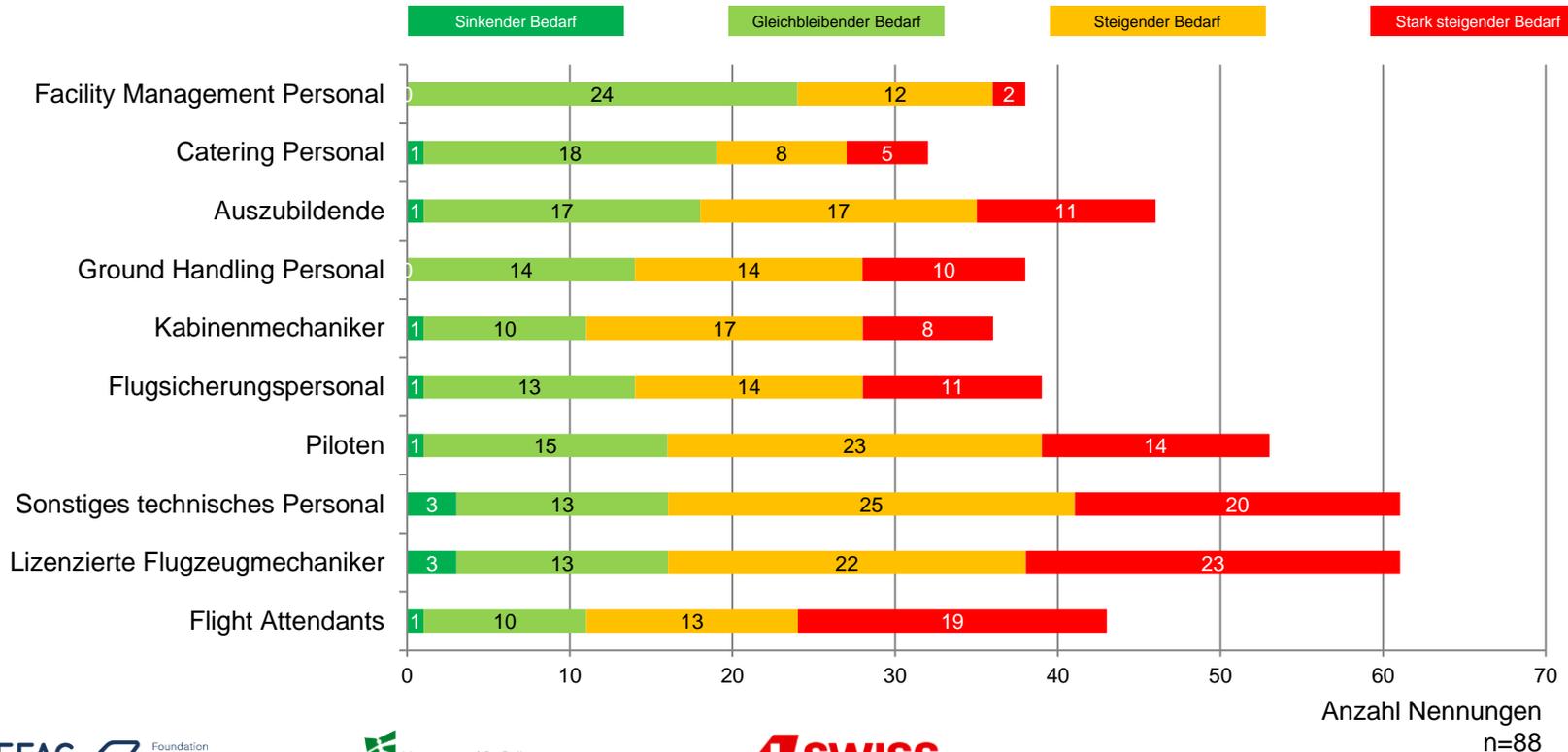
Welche der bei Ihnen ausgeübten Berufe sind besonders betroffen vom Fachkräftemangel?

Anzahl Nennungen
n=107

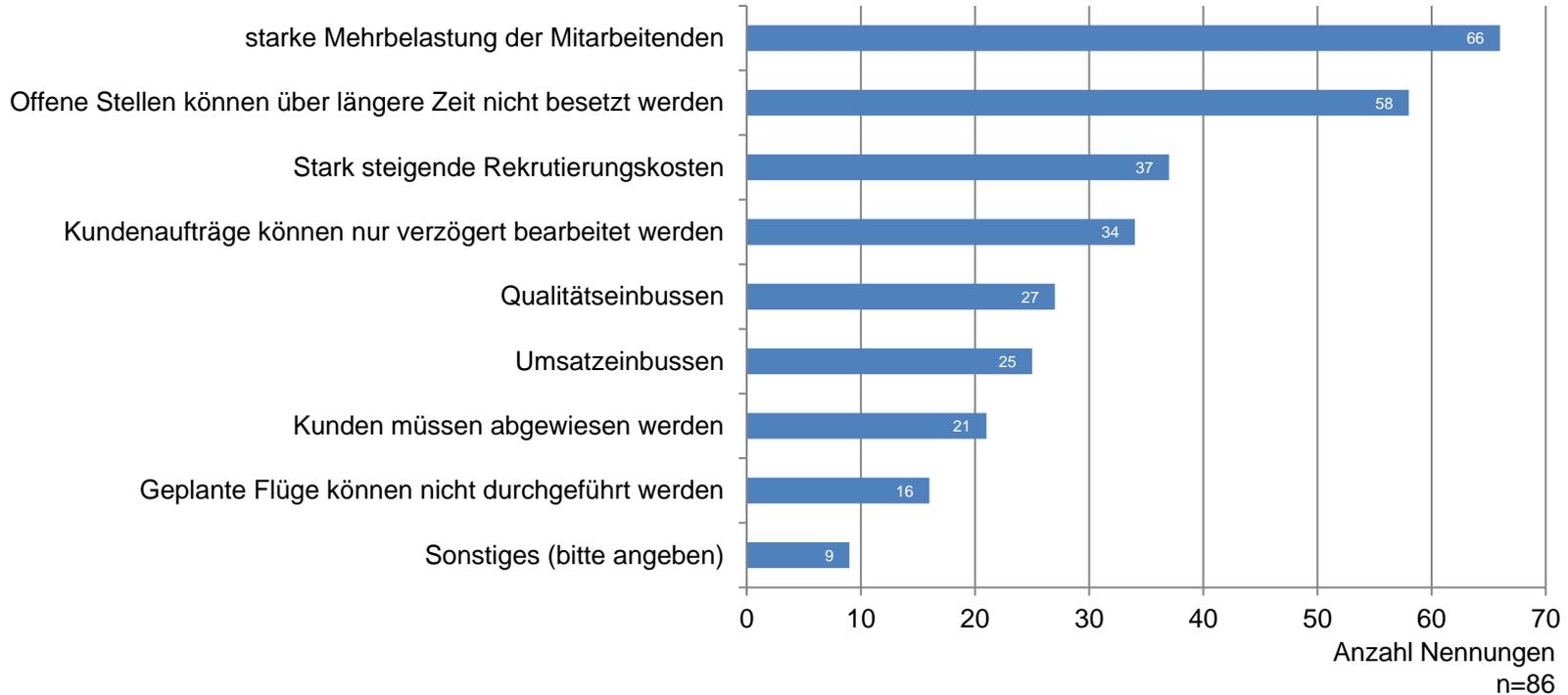


- IT engineers, infrastructure engineers
- Ingenieure, Systemingenieure, Software Entwickler, System Safety Experten, Entwicklungsingenieure
- Spezifische Berufe im Office-Sektor (Safety, Compliance, Flight Operations)
- IT-Spezialisten im Bereich digitale Medien
- Management Staff Part-145, Part-CAMO
- Dispatcher and Ground Ops Personal
- Aufsichtspersonal im Bereich Flugsicherung, Flugmedizin, Helikopter-Flugspektor*innen, Flugzeugbau-Ingenieur*innen, Bau-Ingenieur*innen (Flugplätze)
- ICT Spezialisten, Safety Fachkräfte, (Bau)-Projektleiter
- Luftfahrtaffine Versicherungsspezialisten
- Security, insbesondere im Bereich Handgepäck-Screening (CBS)
- Fachspezialisten / Flight Ops Engineering / ICT.
- Projektleiter Luftfahrtbranche
- Fachspezialisten im Underwriting sind im Markt nicht vorhanden.
- Instructors
- Underwriter mit detailliertem Risiko-Verständnis und Know-How über die zu versichernde (Luftfahrt-)Branche.
- Management / Postholder

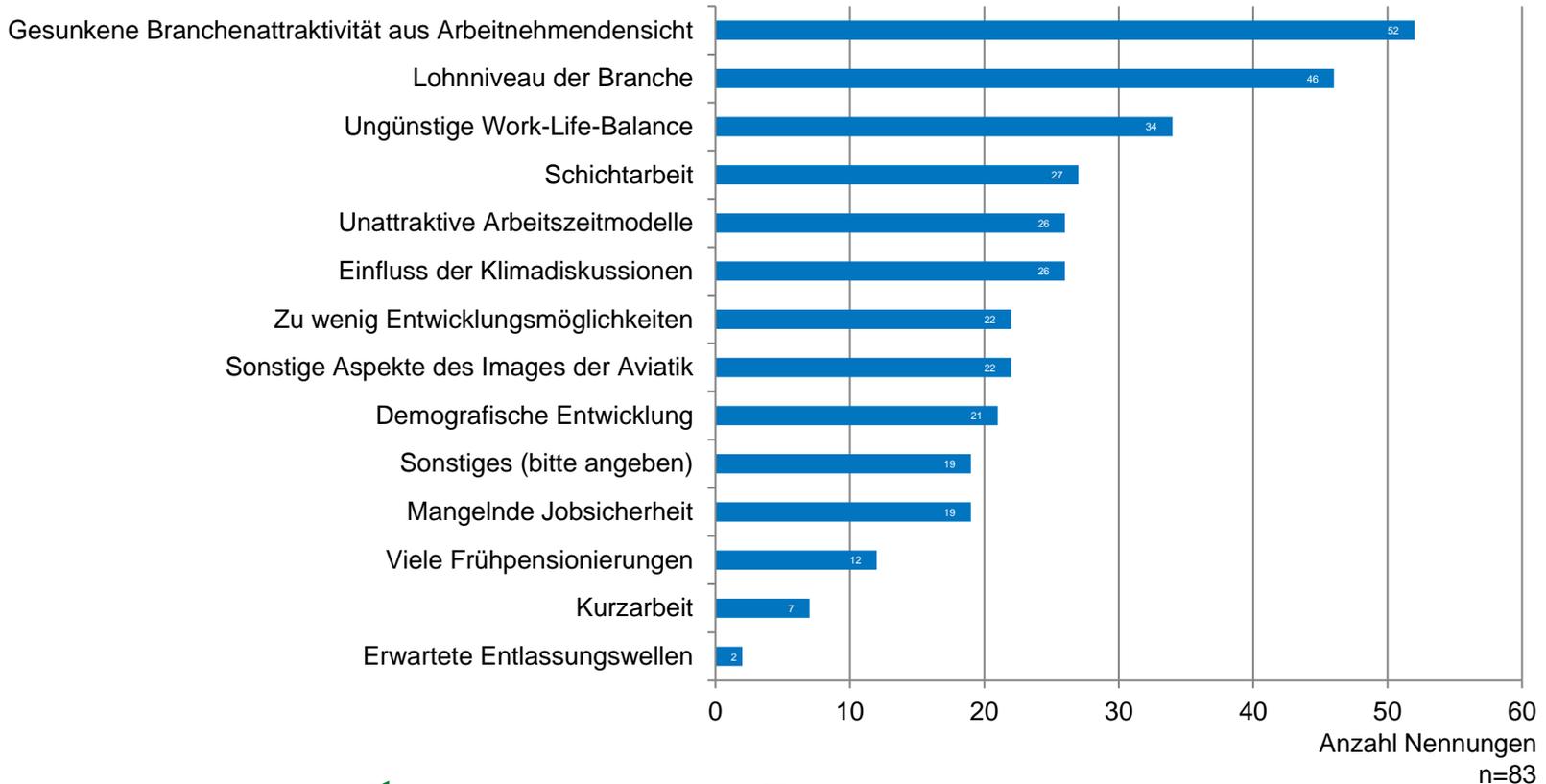
Wie wird sich der Personalbedarf in diesen Berufen aus Ihrer Sicht in den nächsten 5-10 Jahren entwickeln?



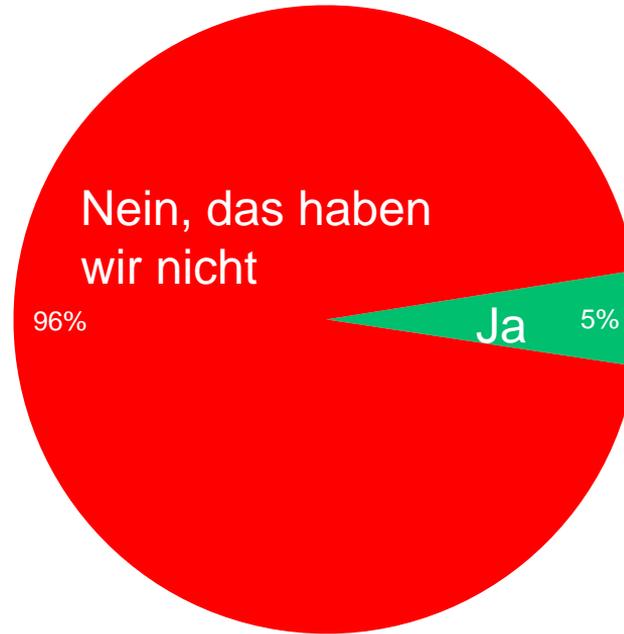
Welches sind die wichtigsten Folgen (wirtschaftlich / operationell) des Fachkräftemangels für Ihre Organisation?



Welche Gründe sehen Sie für den Fachkräftemangel?

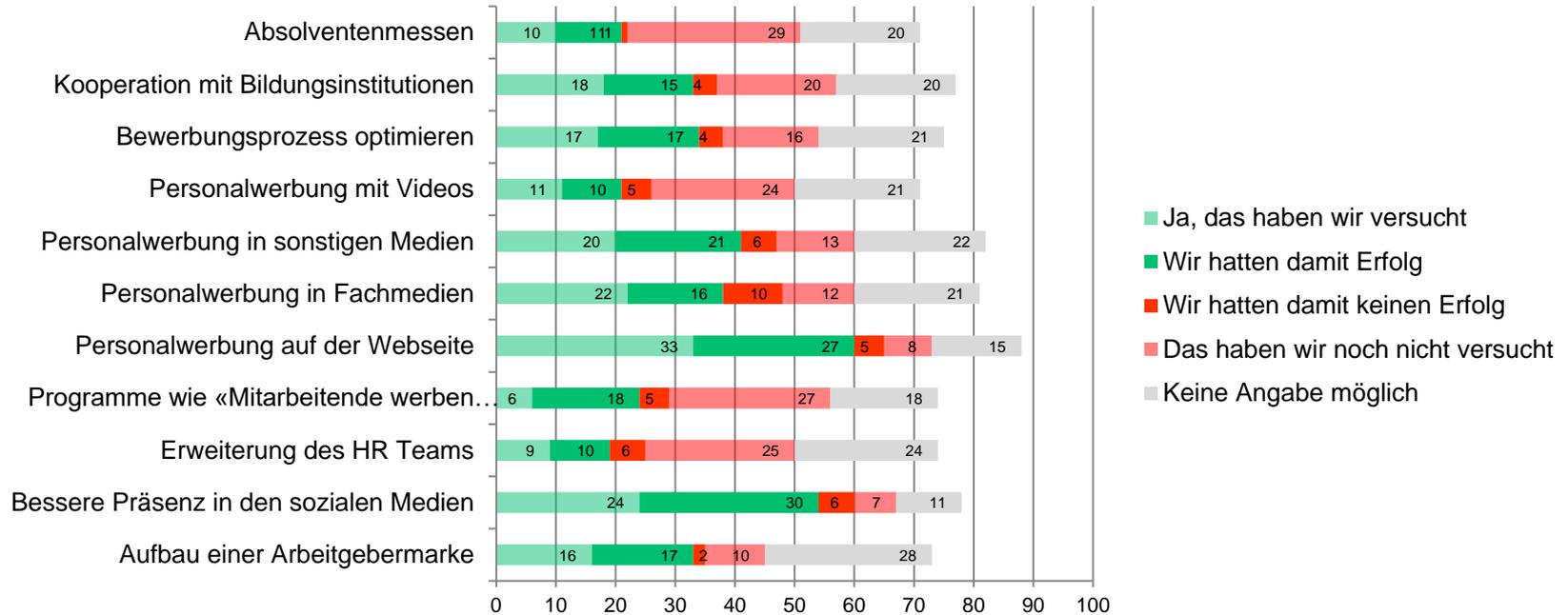


Gibt es eigene Studien / Analysen in Ihrer Organisation zum Fachkräftemangel?



Prozentuale Verteilung
n=81

Welche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel hat Ihre Organisation bereits unternommen und welche davon waren erfolgreich?



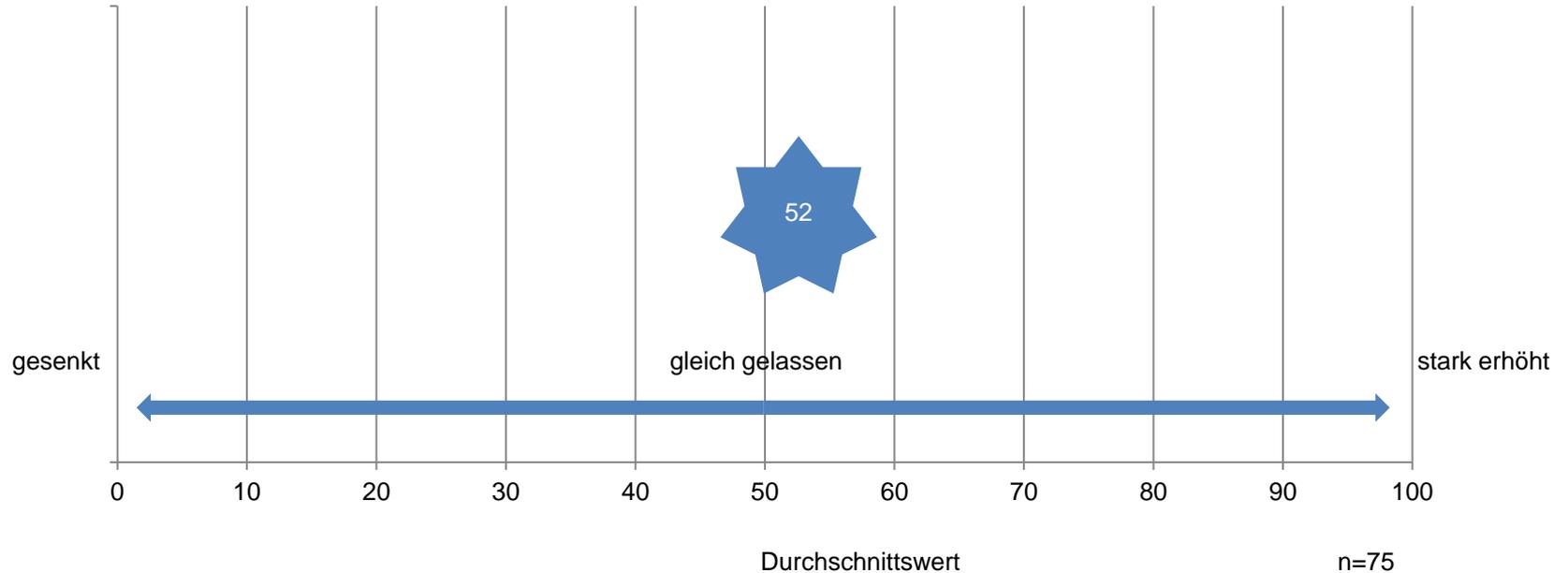
Anzahl Nennungen
n=79

Haben Sie bereits Ideen für künftige Massnahmen und Initiativen auf dem Arbeitsmarkt?

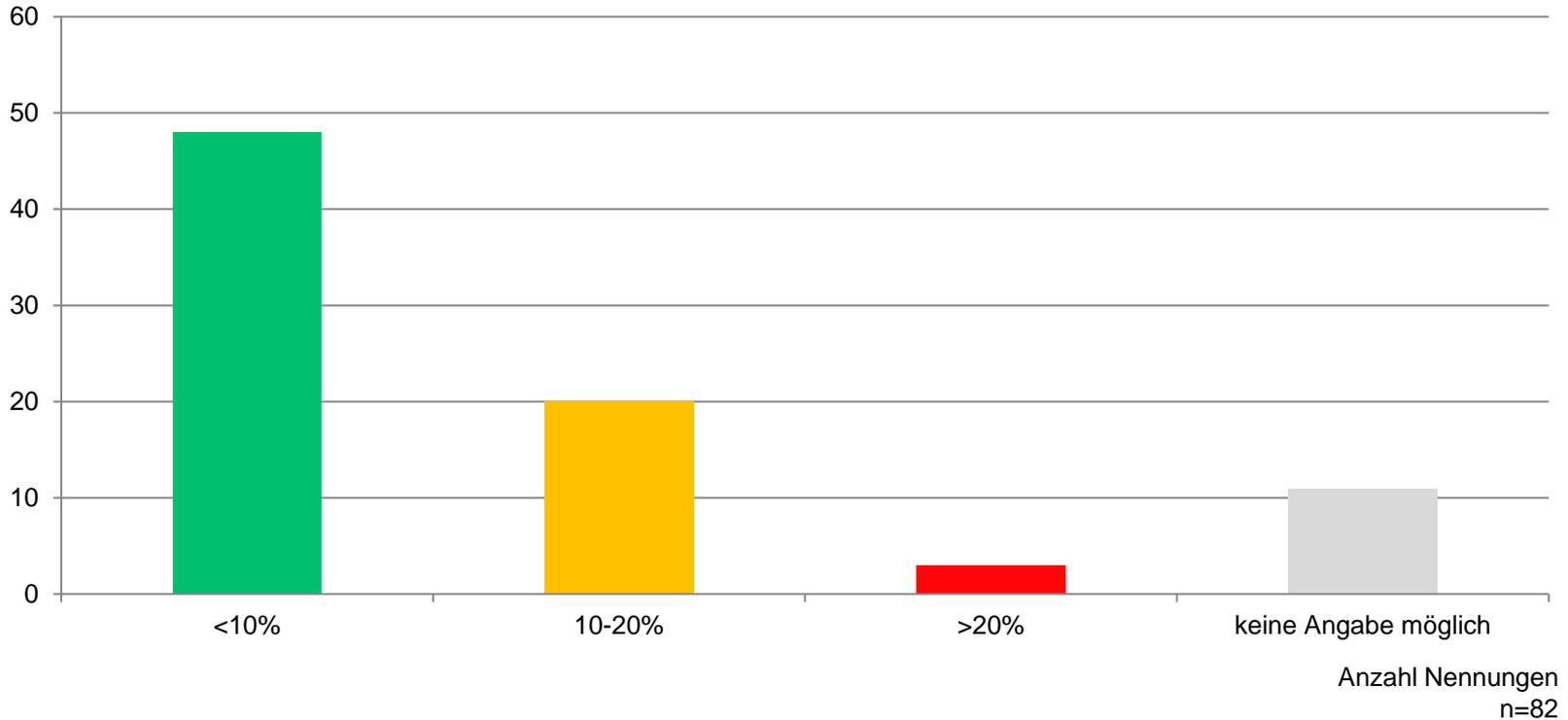
- Netzwerk und Kooperation verstärken
- Über Netzwerke streuen
- Arbeitgeber-Brand entwickeln und hoch halten. Kompensation und Arbeitszeitmodelle sicherstellen
- We are reviewing our employer branding and sourcing strategy (incl tools) and aiming to make a better use of social media
- Social Media Aktivitäten werden weiter ausgebaut
- Trainee Programm, um die Absolventen direkt an uns zu binden, selbst in den sehr spezifischen Bereichen
- Connecto ZHAW, Instagram, Erweiterung Employer Branding
- Inserate attraktiver gestalten. Berufsbilder mit Video abbilden
- Wir planen wieder Mechaniker auszubilden
- Lehrlinge wieder vermehrt ausbilden, um den eigenen Nachwuchs zu sichern.
- Jüngere, geeignete Kandidaten selber ausbilden
- Aus firmeninterner Sicht müsste man meiner Meinung nach die Aviatik wieder in den Vordergrund stellen
- Attraktives Gesamtpaket (7 Wochen Ferien, Teamevents, transparente Kommunikation, Homeoffice)
- Solides Handwerk im Rekrutierungsprozess ist mehr den je gefragt. Freundlich, überraschend, schnell
- Employee referral programs
- Eine massive Initiative für die erneute Attraktivität der Luftfahrttechnik als fester Bestandteil der Zukunft
- Wir gehen ins Ausland

n=26

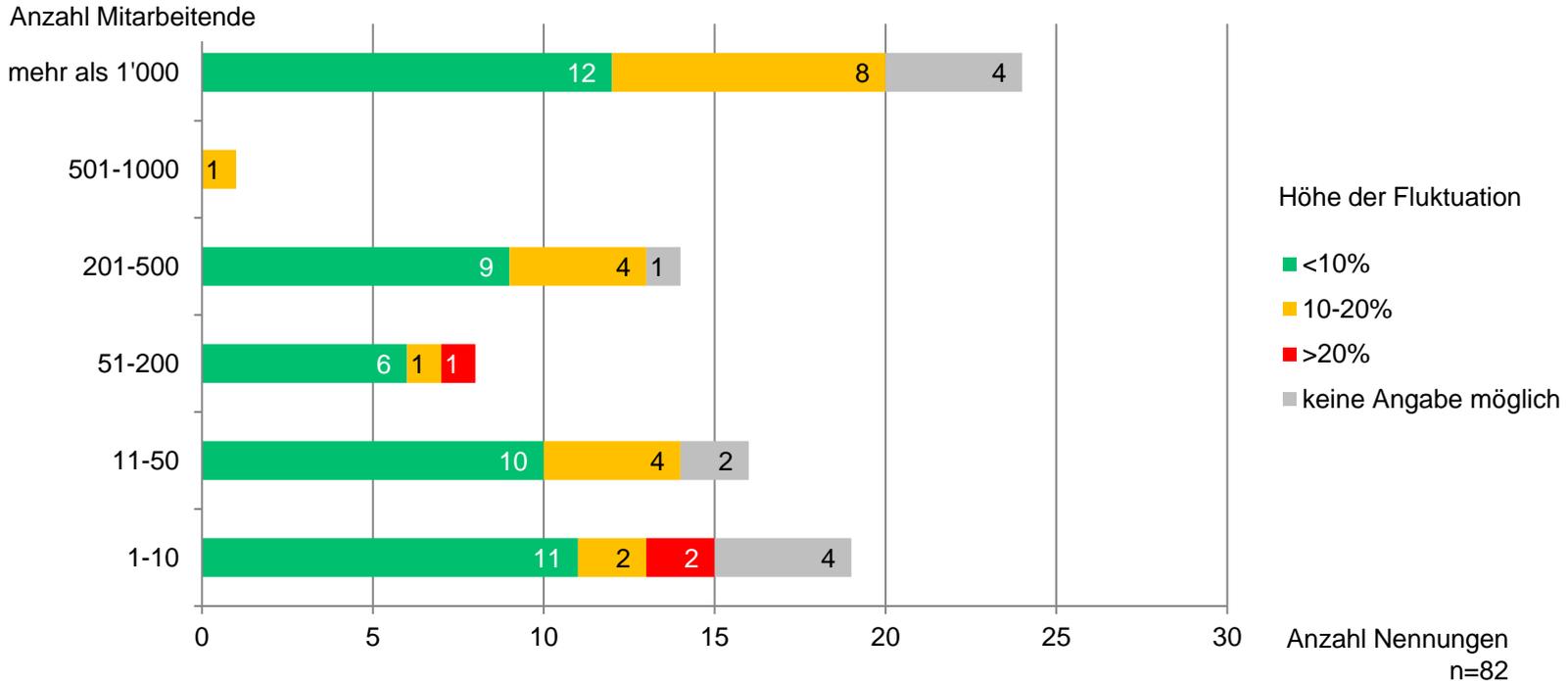
Haben Sie in Ihrer Organisation für 2023 das Budget für Personalmarketing und Recruiting angepasst?



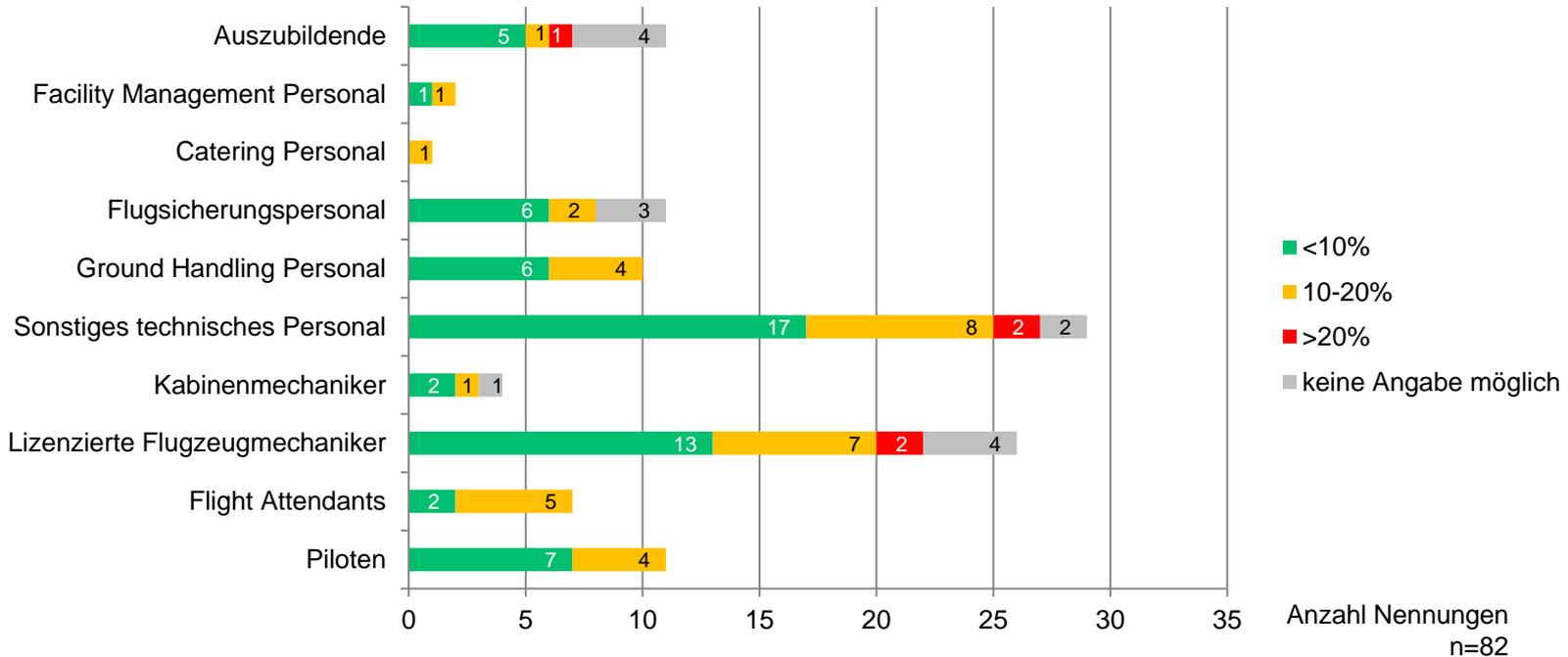
Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation?



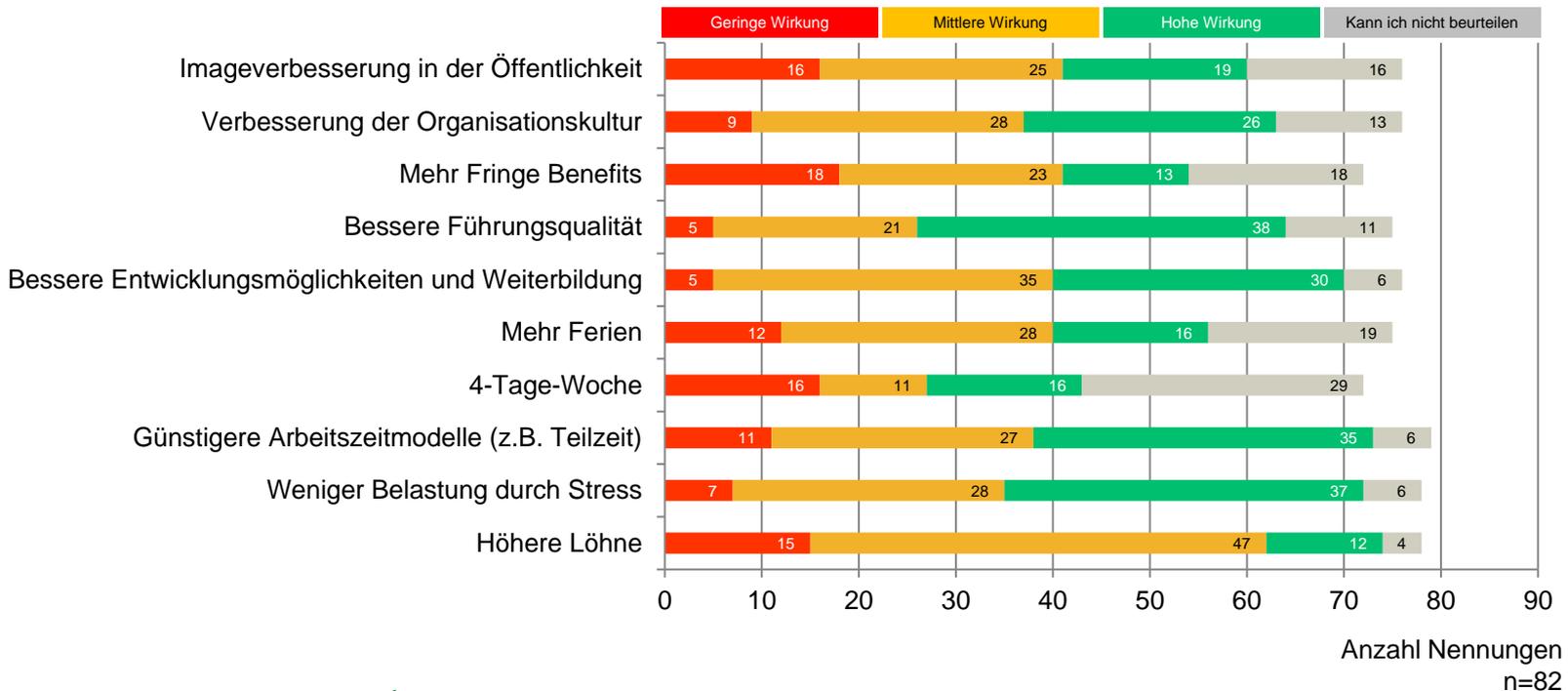
Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation? (aufgeschlüsselt nach Unternehmensgrösse)



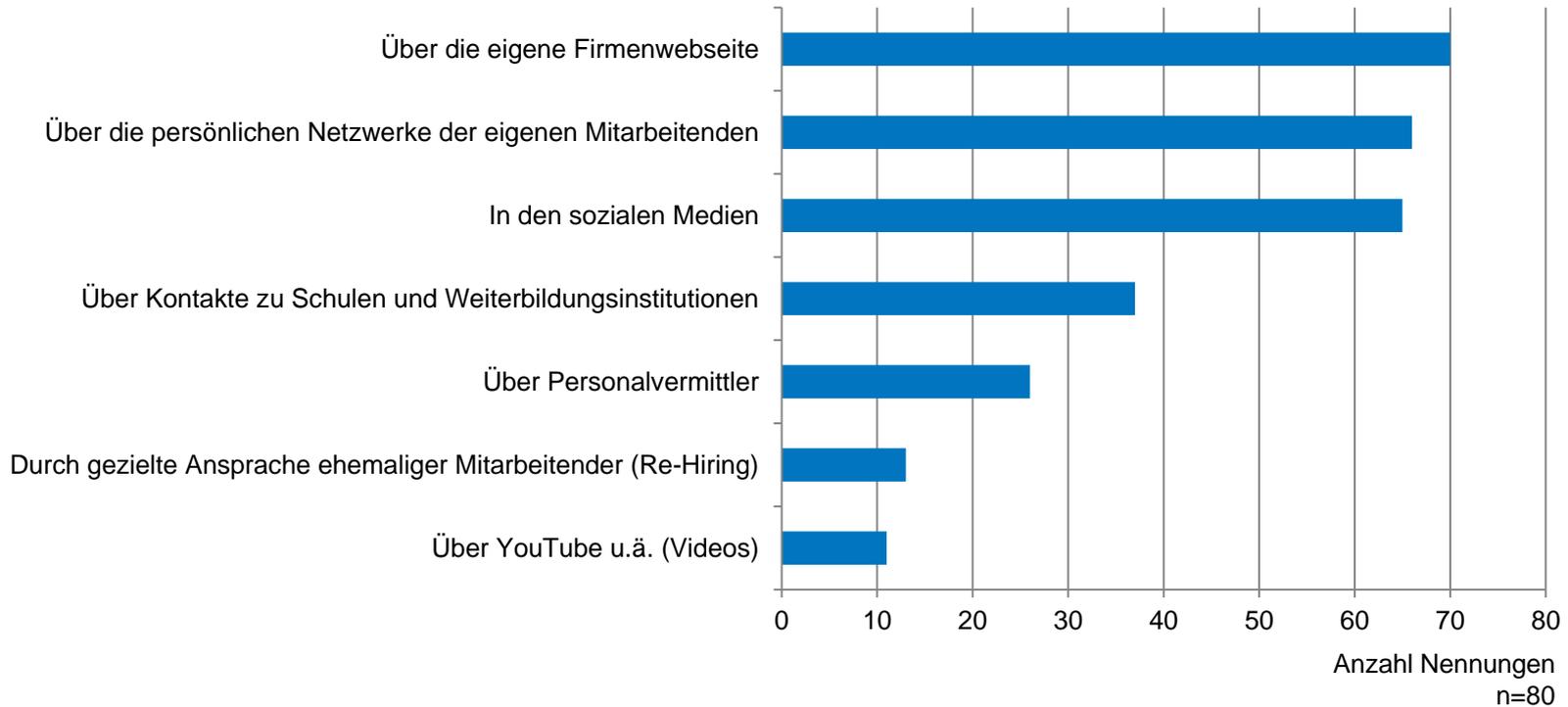
Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation? (aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen)



Mit welchen Massnahmen könnten Sie die Fluktuation in Ihrer Organisation Ihrer Einschätzung nach reduzieren und die Bindung der Mitarbeitenden erhöhen?



Wo suchen Sie künftige Mitarbeitende?



Wie könnte die Attraktivität der Schweizer Luftfahrt für Fachkräfte gesteigert werden?

- Attraktivere Arbeitszeitmodelle und Löhne
- Mehr Flexibilität bei den Einsatzmustern und allg. attraktivere Anstellungsbedingungen (nicht nur finanziell)
- Attraktivere Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzsicherheit, höhere Löhne, bessere Entwicklungsmöglichkeiten (Aus- und Weiterbildung)
- Das Image der Luftfahrt müsste verbessert werden, die Löhne müssten massiv steigen
- Der Arbeit angepasste Ausbildung, mehr Lohn
- Bessere Ausbildungs- / Weiterbildungsprogramme, kostengünstigere und effizientere Zulassungen neuer Technologien. Dezimierung der verteuerten und überdimensionierten Luftamtsblase, Privatisierung BAZL, Deregulierung, zielorientiertes Verhalten der Behörden.
- Nicht zu lange Bildungswege, International gültige Zertifizierung
- Mehr "Swissness", attraktive Jobprofile in der Schweiz behalten (-> Lufthansa), die "eigenen" Marken stärken
- Mehr in das Image und Jugendförderung investieren
- Positionierung als Gesamt-Industrie mit hoher Relevanz in CH und Entwicklungschancen über die verschiedenen Bereiche (MRO, Airline, Zulieferer, Dienstleister, Regulator, Infrastruktur, etc).
- Employer Branding verstärken, Development Path anbieten
- Thema Aviatik Schweiz fördern - zivil und Militär
- Medienpräsenz bei Schulen, Berufsberatungen etc.
- Den Spirit Luftfahrt wieder aufleben lassen und die Klimadiskussion bewusst mit einbinden
- Weniger restriktive Eingriffe durch die Behörden, weniger Papierkrieg
- Emotionen wecken --> Reisen verbindet. Interessante Technik. Massnahmen zur Nachhaltigkeit umsetzen --> walk the talk. Effizienz in den Prozessen, damit Reisen ein freudiges Erlebnis wird/bleibt
- Durch gute Positionierung als eine Industrie die an den wichtigen Herausforderungen (wie Klimawechsel) arbeitet und Lösungen bringt. Mehr die emotionale Bindung der Aviatik in den Fordergrund rücken.
- Mehr Werbung, Ausbildungszulagen / Stipendien
- Interessante Projekte. Mehr Industrie im Bereich Aviatik in der Schweiz
- Bessere Zuweisung und Handhabung der VFAL
- Work-Life Balance verbessern, starke Führung
- Bessere, ehrliche, transparente Bedingungen

n=33

Gibt es bereits Kontakte Ihrer Organisation zu anderen Arbeitgebern, um in den nächsten 1-3 Jahren gemeinsam etwas gegen den Fachkräftemangel zu unternehmen?

