



Region: Beat Bechtold ist Direktor der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) – der Ökonom aus Mägenwil über Fachkräftemangel

«Wir müssen mehr und länger arbeiten»



Beat Bechtold: «Unternehmen sollen karrierefördernde Entwicklungen unterstützen und begleiten.»

Foto: hhs



Heidi Hess

Der Direktor der AIHK äussert sich zu Karriereplanung in der Berufslehre. Er spricht über Zuwanderung, die Erhöhung des Rentenalters und auch über «Bogenkarrieren».

Seit vier Jahren ist Beat Bechtold Direktor der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK). Der HSG-Absolvent, der in Mägenwil aufgewachsen ist, äussert sich im Gespräch mit dem «Reussbote» über fehlende Arbeitskräfte in Aargauer Unternehmen.

Beat Bechtold spricht von einer «getrübten» Stimmung in den Unternehmen. Er zeigt aber auch Wege, wie Betriebe und Firmen im Aargau Arbeitskräfte gewinnen und wie sie sie über Jahre hinweg für ihre Unternehmen erhalten können.

◆ Wie geht es den Unternehmen im Aargau?

Beat Bechtold: Bei den Unternehmen ist die Stimmung eher getrübt. Viele Aargauer Unternehmen sind exportorientiert und leiden daher unter dem starken Franken, der unsicheren geopolitischen Lage sowie den hohen Energie- und Rohstoffpreisen. Aber auch der Arbeitskräftemangel stellt vielerorts eine grosse Herausforderung dar.

◆ Welche Fachkräfte sind gesucht?

Gesamtschweizerisch fehlen besonders Menschen im Gesundheitswesen und im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien. Auch Naturwissenschaftler und Ingenieur-

rinnen sind gesucht – dort besteht ein struktureller Fachkräftemangel. Aber auch bei handwerklichen Berufen, wie Elektrikern, Mechanikern oder auf dem Bau gibt es viele freie Stellen.

◆ Wie sieht es im Aargau aus?

Die AIHK befragt ihre Mitglied-Unternehmen einmal im Jahr zur Standortattraktivität. Diese Wirtschaftsumfrage zeigt, dass sich die Zufriedenheit bei der Verfügbarkeit von Fachkräften und qualifiziertem Personal im Laufe der letzten Jahre verschlechtert hat.

◆ Das heisst?

Im Aargau kennen wir regionalspezifische Branchen. Im Fricktal ist das die Pharma- und Chemie-Industrie, im Raum Zofingen der Verkehr und der Transport, im Raum Baden-Brugg die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM). – Letztlich hängt dies auch von der konjunkturellen Situation in der entsprechenden Branche ab. Hinzu kommt, dass der Aargau über einige Unternehmen im Bauhaupt- und Nebengewerbe verfügt: Dort fehlen extrem viele Leute. Vom Baumeisterpräsidenten habe ich Zahlen erfahren, die mir geblieben sind: 1976 gab es über 600 Maurerlehrlinge, im letzten Jahr waren es noch 44.

◆ Warum will niemand mehr Maurer oder Maurerin lernen?

Vielleicht wollen junge Menschen ihre Hände nicht dreckig machen oder bei jedem Wetter draussen sein...? Dabei kann man sich in einer Lehre sehr gut weiterentwickeln und sieht am Abend, was man geschaffen hat.

◆ Wie wird der Beruf attraktiver?

Die Vorteile der Lehre müssen bereits in der Mittelstufe gezeigt wer-

den. Nach einer Berufslehre steht man beispielsweise relativ rasch auf eigenen Beinen, was dem Bedürfnis der jungen Generation entspricht.

◆ Es braucht also stärkere Aufklärung im Bereich der Berufslehre?

Familien mit Migrationshintergrund fehlt oft das Wissen über unser duales Berufsbildungssystem. Statt auf eine Lehre setzen sie auf ein Studium. Das führt zu Diskussionen um höhere Maturitätsquoten und letztlich zur berechtigten Kritik des Gewerbeverbandes. Zwar liegt die Maturitätsquote im Aargau schweizweit betrachtet unter dem Durchschnitt. Wird sie aber erhöht, fehlen diese Leute in den Berufslehren...

◆ Müsste man mehr in Aus- und Weiterbildung investieren?

Viele bilden sich heute aus eigenem Antrieb weiter. Wichtig ist deshalb eine Karriereplanung innerhalb der Unternehmen.

«Ich kann nachvollziehen, dass die Menschen besorgt sind.»

◆ Wie soll man sich eine Karriereplanung im Unternehmen vorstellen?

Ein Unternehmen setzt sich zum Beispiel mit dem Polymechniker zusammen, der sich gerne an einer Fachhochschule zum Ingenieur ausbilden lassen möchte. Das Unternehmen schlägt ihm vor, einen Teil an die Ausbildung zu zahlen. Gleichzeitig verpflichtet sich der Arbeitnehmende für einige Jahre im Betrieb zu bleiben.

◆ Das funktioniert?

Solche Commitments am Arbeitsplatz



– mit Versprechen und Zusagen für neue Aufgaben – können dazu beitragen, dass eine Fachkraft im Betrieb bleibt: Sie wird die Firma nicht wegen einer zusätzlichen Aus- und Weiterbildung verlassen. Vielleicht können solche Arbeitnehmende später in leitender Funktion im Unternehmen eingesetzt werden?

◆ *Chancen und Karriere-Möglichkeiten im Betrieb sollen frühzeitig besprochen werden?*

Ja. Unternehmen dürfen ihre Leute nicht einfach ziehen lassen. Vielmehr sollen sie karrierefördernde Entwicklungen unterstützen und begleiten.

◆ *Weitere Lösungsansätze?*

Statt von einem Fachkräftemangel reden, weil sich das Problem durch viele Branchen zieht. Von hochqualifizierten Studienabgängerinnen bis hin zu Menschen ohne Ausbildung.

◆ *Wie kann die AIHK dem Arbeitskräftemangel begegnen?*

Wir nehmen Stellung bei nationalen Vernehmlassungen, um Rahmenbedingungen zu verbessern. Etwa bei der Parolenfassung zur Individualbesteuerung. Wir engagieren uns aber vor allem auf kantonaler Ebene. Im Aargau überlegen wir, wie Kindertagesstätten und Tagesschulen gefördert werden können. Dort besteht grosses Potenzial: Frauen sollen wieder einsteigen oder ihr Pensum erhöhen können. Das braucht kluge Anreize bei den Steuern sowie ein zahlbares Angebot an Kinderbetreuung.

Wir fordern zudem mehr Flexibilität bei Arbeitszeitregelungen – arbeiten muss auch ausserhalb von Bürozeiten möglich sein. Unser Arbeitsge-

setz stammt aus den 1960er-Jahren. Nötig ist mehr Spielraum, weil sich die Arbeitsformen komplett geändert haben.

◆ *Sie wollen Lockerungen?*

Im Prinzip ja. Ohne sich deswegen mit den Gewerkschaften anlegen zu wollen. Der AIHK geht es darum, für beide Seiten mehr Flexibilität zu erreichen. Nötig sind ausserdem weitere Massnahmen wie etwa die Erhöhung des Rentenalters.

◆ *Die AIHK will eine Erhöhung des Rentenalters?*

Ja. Wir müssen länger und mehr arbeiten – dabei soll sich aber ein höheres Rentenalter auch steuerlich lohnen.

«Wie fördern wir Kindertagesstätten und Tagesschulen?»

◆ *Wie kommen Sie auf diese Idee?*

Bei Gesprächen mit Unternehmern hören wir regelmässig, dass Arbeitnehmende Teilzeitpensum und Flexibilität wünschen: Heute wollen viele Menschen nicht mehr 100 Prozent arbeiten. Das ist auch eine Folge unseres Wohlstands; viele können sich Teilzeitpensum leisten. Verkannt wird allerdings, dass dies zu Lücken in der beruflichen Vorsorge führt. Den jungen Leuten sind solche späten Auswirkungen oft nicht bewusst. Es muss möglich sein, das Arbeitsvolumen insgesamt zu erhöhen.

◆ *Das Arbeitsvolumen wird über ein höheres Rentenalter erhöht?*

Auch über gezielte Zuwanderung. 110 000 Leute scheiden jedes Jahr aus dem Arbeitsmarkt aus, höchstens 75 000 kommen nach. Die Geburten-

rate sinkt. Aus diesem Grund ist auch eine gezielte Zuwanderung nötig.

◆ *In der 9-Millionen-Schweiz sind Menschen wegen der Zuwanderung besorgt – das zeigen unter anderem die Wahlergebnisse mit den Sitzgewinnen der SVP vom letzten Sonntag.*

«Gezielte Zuwanderung» ist an freie Stellen gebunden. Ich kann nachvollziehen, dass viele Menschen besorgt sind. Gemäss einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) ist die Zuwanderung bei wissenschaftlichen und intellektuellen Berufen besonders hoch, auch bei Hilfskräften in der Landwirtschaft. – Wir brauchen diese Menschen.

◆ *Warum?*

Es wird uns sonst nicht gelingen, unseren Wohlstand über die nächsten drei bis sieben Jahre zu erhalten. Ich höre von vielen Unternehmen, dass sie mehr produzieren, mehr Aufträge annehmen könnten, diese Aufträge aber nicht abwickeln können, weil ihnen die Arbeitskräfte fehlen. – Eine sehr spezielle Situation...

◆ *Wie sieht es bei älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmern aus?*

Tatsächlich wollte ich mal jemanden einstellen, der über 50 Jahre alt ist. Mir wurde gesagt, diese Person sei zu teuer ... Diesen Ansatz finde ich falsch, weil es sich oft um Menschen mit Erfahrung, Ruhe und Gelassenheit handelt. Interessant scheint mir hier eine «Bogenkarriere». Sie ermöglicht, das Arbeitspensum zu senken, auf Lohnsteigerungen zu verzichten und Führungsverantwortung abzugeben. Dafür arbeitet man länger – bis im Alter von 70 oder 72 Jahren. Man lässt seine Karriere in einem Bogen ausklingen. Das müssen Arbeitgebende er-



möglichen und Arbeitnehmende müssen damit einverstanden sein.

◆ *Firmen schliessen, fusionieren... Jüngst gelangte die Hero in Lenzburg in die Schlagzeilen, Anfang Jahr war es die Credit Suisse – mit dem Verlust von Arbeitsplätzen stehen aber auch Fachkräfte zur Verfügung.*

Im Moment ist die Arbeitsmarktsituation für Arbeitnehmende sicher komfortabler als vor einigen Jahren. Gewisse Stellen bleiben länger unbesetzt. Für Arbeitnehmende war der Moment noch nie so gut wie jetzt, sich neu zu orientieren oder eine neue Stelle zu finden. Kompromisse wird man dennoch eingehen müssen. Etwa bei Lohnforderungen, die teilweise unrealistisch hoch sind.

◆ *Flexibilität ist gefragt*

Ja. Wir stehen vor grossen demografischen Herausforderungen. Auch wenn es uns momentan noch gut geht.

Persönlich

Beat Bechtold ist seit 2019 Direktor der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK). Er hat an der Universität St. Gallen Internationale Beziehungen studiert.

Bechtold lebt mit seiner Familie in Birm. Aufgewachsen ist er in Mägenwil, wo er sich als Jugendriegeleiter im Sportverein engagierte, Mitglied der FDP-Ortspartei und während einigen Jahren auch deren Präsident war. Bereits in Mägenwil sah Beat Bechtold von seinem Kinderzimmer aus auf das Schloss Brunegg. Diese Aussicht aufs Schloss Brunegg geniesst er noch heute: Von Birm aus sieht der Direktor der AIHK allerdings die andere Seite des Schlosses. (hhs)