

ÜBER KONJUNKTURAUSSICHTEN, DEN FACHKRÄFTEMANGEL UND DIE DIGITALISIERUNG

Ein Interview von **Walter Näf**, Mitglied der Direktion der Schweizerischen Nationalbank und Delegierter für regionale Wirtschaftskontakte mit **Mario Kaufmann**, Gründer und Geschäftsleitungsmitglied der Prime21 AG.

Herr Kaufmann, wir führen dieses Interview für die Konjunkturprognosen und -Korrekturen für das 2. Quartal 2018. Die Prime21 ist ein grösserer Personalrekrutierer mit Hauptsitz in Zug, als solcher werden Sie den Arbeitsmarkt entsprechend kennen. Dies hilft uns Rückschlüsse für unsere Bewertungen und Prognosen zu ziehen. Wie ordnen Sie sich ein am Markt?

Unter dem Dach der Prime21 AG agieren wir auf den Gebieten IT/SAP, Bauwesen sowie Pflegefach in der Vermittlung von Spezialisten zur Festanstellung. Wir arbeiten mit über 1000 Unternehmen in der ganzen Schweiz zusammen, also nicht mehr nur in der Zentralschweiz, und daher bekommen wir viel mit. Über Branchen oder Regionen können wir schon einiges berichten.

Wer gehört zu Ihren Kunden?

Wie gesagt bedienen wir hierzulande über 1'000 Unternehmen. Unsere Kundschaft erstreckt sich über sämtliche Branchen und Firmengrössen, wobei wir eher bei KMUs, quasi dem Rückgrat der Schweizer Wirtschaft, zuhause sind denn als bei multinationalen Grosskonzernen.

Sie sind also branchenmässig sehr breit aufgestellt.

Das kann man sicher sagen.

Ich hätte gerne Auskunft über die ersten neun Monate des laufenden Geschäftsjahrs im Vergleich zu den ersten neun Monaten vom Vorjahr.

In den ersten neun Monaten sind wir um ziemlich genau 50 Prozent gewachsen, was das Wachstum der letzten Jahre in den Schatten stellt.

Haben Sie eine Erklärung hierfür?

Einzelne Geschäftsbereiche laufen sehr gut, in anderen Bereichen wachsen wir marginal. Branchentechnisch ist es mitunter die klassische Industrie, die massgeblich angezogen hat. Sehr gut läuft ausserdem der Bereich der IT-Dienstleister. Diese gewinnen viele Projekte im Bereich der Automatisierung/Digitalisierung und können den aktuellen Trend ausnutzen. Sie können den Bedarf an Spezialisten, die sie suchen, jedoch nicht annähernd decken. In dieser Hinsicht hat sich der Wind im Vergleich vor zu zwei Jahren deutlich gedreht.

Der Frankenschock verursachte zudem einen Investitionsstau. Dies weniger im Bauwesen, da azyklisch, jedoch deutlich bei IT-Projekten. Durch die ganze Nahrungskette entlang der Öffentlichen Hand, über die Privatwirtschaft bis hin zu den IT-Beratungsunternehmen hat sich das die vergangenen Quartale deutlich entspannt.

Das heisst, die Dynamik hat bei Ihnen ganz klar zugenommen?

Wir selber vermögen den eigenen Bedarf an Mitarbeitern nicht annähernd decken. Ansonsten könnten wir noch mehr wachsen.

Also verspüren Sie eine klassische Flaschenhalsituation, wenn die Leute bei Ihnen selbst fehlen?

Ja, die Gewinnung unserer eigenen Mitarbeiter ist unser grösster Wachstumshemmer.

Der Engpass bei Ihnen für die Expansion ist, dass Sie zu wenig eigene Mitarbeiter haben?

Unser grosser Wachstumstreiber ist die interne Rekrutierung. Dieses Luxusproblem bekunden nicht nur unsere Wettbewerber, sondern eben auch die meisten Firmenkunden, mit denen wir tagtäglich sprechen. Wie klassische Beratungsunternehmen stellen wir unsere Mitarbeiter in der Regel direkt von der Universität ein und bilden diese während einem Jahr grundlegend aus. Wir tun dies gerne, jedoch kostet dies neben viel Aufwand und Geld auch immer etwas an Schwung. Zudem streben wir ein nachhaltiges Wachstum an. Und wenn die Wirtschaft 2% wächst, dann nimmt die Personaldienstleistungsbranche gleich ein Vielfaches davon zu. Mit der genannten Ausbildungsdauer gilt es gut abzuwägen, wie schnell man wirklich wachsen kann und soll.

Das sind auch Feedbacks, die wir von unseren Gesprächspartnern bekommen, unabhängig davon, in welcher Branche sie arbeiten. Sie finden keine Leute, zumindest nicht in der nützlichen Frist, oder sie haben einen grossen Kostenaufwand. Deshalb bilden sie Leute selbst aus oder sie ziehen Leute aus dem Lehrlingswesen nach und bilden sie nach ihren Bedürfnissen aus.

Auch wir stellen gerne junge Talente mit Berufslehrausbildung sowie einigen Jahren Berufserfahrung ein. Wir sind deshalb froh, haben wir den «Bildungsplatz Schweiz» mit einem gut funktionierenden dualen Bildungssystem. Aus unserer Sicht ist die Schweizer Wirtschaft aber auch Opfer vom eigenen Erfolg.

Im Moment können Sie ein sehr dynamisches Wachstum verzeichnen. Ist das vor allem im IT-Bereich? Oder was sehen Sie beispielsweise in der Rekrutierung von Bauleuten?

Informatiker finden Sie heute in praktisch allen Branchen, die Nachfrage ist über alle Branchen hinweg hoch. Im Baubereich bedienen wir u.a. General- und Totalunternehmer, welche insbesondere grosse Bauvorhaben entwickeln und realisieren. Deren Auftraggeber sind die öffentliche Hand, Institutionelle oder aber Investoren mit langem Atem. Diese Projekte dauern nicht selten 5 Jahre oder länger und sind daher weitestgehend resistent gegenüber Konjunkturschwankungen. Entsprechend verzeichnen wir auch hier ein solides und anhaltendes Wachstum.

Wie sieht es im Care-Bereich aus?

Auch dort ist der Bedarf sehr hoch, in absehbarer Zeit sowieso. Auf der einen Seite haben sie den ohnehin schon bekannten Personalmangel im Pflegefachbereich, auf der anderen Seite die demographische Bevölkerungsentwicklung. Der Markt spielt sich hier aufgrund des grossen Personalmangels gerade auch im Temporärbereich ab, so können immerhin Spitzen gebrochen werden.

Wenn ich mir Ihre Schilderung anhöre, dann kann man daraus schliessen, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz, vor allem im Fachkräftebereich sehr angespannt ist und das Angebot anhaltend klein ist?

Das kann man im Moment mit Sicherheit so festhalten. Effekte dadurch sind u.a. die Abnahme der Halbwertszeit einer Stellenbesetzung: Für Spezialisten gibt es zurzeit einfach viele Alternativen, gerade in der IT. Im Bereich SAP wiederum hat sich auf Arbeitgeberseite einiges getan über die letzten Jahre: die Toleranz, auch Mitarbeiter über 55 Jahre einzustellen, ist sichtlich gestiegen. Bei Construction21, unserer Marke für die Vermittlungen von Baufachspezialisten wie Architekten, Bauleiter oder Immobilienentwickler, haben wir jüngst einen 62jährigen Kandidaten platziert. Das sind positive Entwicklungen. Arbeitgeber, welche den Wert sehr erfahrener Spezialisten für sich erkennen, haben weniger Mühe, Mitarbeiter zu gewinnen und auch zu halten. Für ein nachhaltiges Firmenwachstum kann es fatal sein, in gewissen Punkten zu wählerisch zu sein.

Sehen Sie auch häufiger, dass Sie mehr Mühe haben, geeignete Kandidaten zu finden, da das Angebot viel kleiner ist als die Nachfrage?

In der Innerschweiz beispielsweise bleiben hochspezialisierte Positionen in IT oder SAP teilweise über eineinhalb Jahre unbesetzt. In Ballungsgebieten wie Zürich oder Bern erhalten Kandidaten viele Angebote und können sich diese aussuchen. Entsprechend sinkt bei ihnen die Geduld, wenn Versprochenes nicht eintritt.

Schon seit Beginn Ihrer Gründung ist Ihr Wachstum stetig. Die Dynamik hat seit einiger Zeit stark zugenommen. Können Sie mir einen Zeitpunkt nennen, an dem Sie gespürt haben, dass sich die Dynamik verstärkt hat oder war das ein fließender Übergang?

Seit dem 3. Quartal 2017 haben die Umsätze nochmal merklich zugelegt, jedoch zeichnete sich dieser massgebliche Sprung bereits im Vorquartal ab. Seither hält das Wachstum an, zuletzt noch rund 37% im abgelaufenen Quartal.

Das sind stolze Wachstumswahlen. Und trotzdem ist es von der Dynamik her eine leichte Abschwächung, weil Sie zuvor sogar 50 Prozent zugelegt haben.

Die Abflachung des Umsatzes ist dem internen Kapazitätsengpass geschuldet. Wir verzeichnen heute die deutlich höchste Wertschöpfung pro Mitarbeiter und haben hier einen für unser Business nicht ungewöhnlichen Grenznutzen erreicht.

Wie ich so raus höre, sind Sie in einer extremen Wachstumsphase?

Das kann natürlich auch schnell in die andere Richtung gehen. Aus diesem Grund diversifizieren wir, so zum Beispiel mit unseren verschiedenen Brands Construction21, Care21, PrimeSelect und natürlich auch innerhalb der Kernmarke Prime21.

Unser Markt wächst insgesamt gegenüber der Restwirtschaft schneller. Die Hintergründe sind einfach: Auch unsere Kunden müssen schnell auf deren Kundenbedürfnisse agieren, erschwerend für sie: Die Geduld ihrer eigenen Kunden für nicht-spezialisiertes Personal ist gering und Zeit für die Ausbildung fehlt oft. Die fortwährende Spezialisierung in der Arbeitswelt sowie der hohe Aufwand, den Personaldienstleister leisten um Spezialisten für ihre Kunden zu gewinnen, werden auch in Zukunft dazu führen, dass der Rekrutierungsmarkt weiter wächst – der viel beschworenen künstlichen Intelligenz zum Trotz.

Wie ist es, sehen Sie auch eine verstärkte Bewegung, dass die gesamten Rekrutierungsaufgaben der Firmen an Sie ausgelagert werden? Dass man das Outsourcing an Sie weitergibt?

Das ist ein grundsätzlicher Trend. Unsere Kunden in diesem Bereich sind meistens Firmen, die schnell wachsen und deren eigenes Netzwerk ausgeschöpft ist. Zudem ist die heute sehr aufwändige Rekrutierung von Spezialisten auch nicht unbedingt deren Kernkompetenz. Im Zeitalter des Fachkräftemangels und der Generation Y muss man sich enorm engagieren, um die besten Talente für sich zu gewinnen. Firmen müssen sich heutzutage vielmehr bei den Spezialisten bewerben, nicht umgekehrt.

Der Mitarbeiter ist im Moment, oder immer mehr, auf der stärkeren Seite.

In den von uns bedienten Themen verzeichnen wir klar einen kandidatengetriebenen Markt. Das Thema Outsourcing der Personalgewinnung wird weiter zunehmen. Denn diese ist sehr arbeitsintensiv und für KMUs lohnt es sich nicht, einen eigenen Recruiting-Desk aufzuziehen.

Sie werden im 2. Halbjahr deutlich mehr Leute einstellen?

Sofern wir in der Lage sind, genügend Talente zu finden, ja. Wir sind jedoch sehr wählerisch und stellen Mitarbeiter nur ein, wenn die Voraussetzungen für ein erfolgreiches und langfristiges Engagement gegeben sind.

Wenn Sie auf das zweite Halbjahr dieses Jahres schauen, denken Sie diese Dynamik, die sich die Dynamik der vergangenen Monate fortsetzen wird?

Insgesamt sehen wir im Moment keinen Bremseffekt, ausser vielleicht die aktuellen Herausforderungen im Detailhandel. Retailer, die nicht nur bei uns gute Abnehmer sind, sondern auch bei vielen von uns bedienten IT-Beratungsunternehmen Dienstleistungen beziehen, stehen aktuell vor grossen Herausforderungen. Sie sind nach wie vor mit den langfristigen Auswirkungen des Frankenschocks, des Einkaufstourismus und der Hochpreisinsel Schweiz, sowie seit geraumer Zeit auch mit der Substitution Ihres Geschäfts ins Internet beschäftigt. Sie stehen mitten in einem grossen Strukturwandel

Ich komme noch auf die Geldpolitik der Nationalbank zu sprechen, respektive würde ich gerne von Ihnen Ihre Teuerungserwartung wissen. Erst zur Geldpolitik der SNB: Haben Sie eine Bemerkung, Kritik oder eine Anregung zum Job, den wir machen?

Wir hätten uns den Fortbestand der Währungsanbindung an den Euro gewünscht.

Sie denken also, die Mindestkursaufgabe war keine gute Idee?

Die Kursanbindung hätte weiter Bestand haben sollen. Immerhin proklamierte die SNB, dass man dies Mindestkursanbindung an den Euro mit «allen Mitteln» aufrechterhalten würde. Dass die schlussendliche Aufhebung nicht mit Ansage und auf Raten gemacht wurde, ist selbsterklärend. Unsere Kundschaft hat es teilweise hart gebeutelt. Etwas mehr Geduld mit der Kursanbindung hätte wohl eine etwas weichere Landung erwirkt und sicher viele Arbeitsplätze gerettet.

Bemerken Sie es indirekt, wenn Ihre Firmenkunden Probleme wegen des Frankenschocks haben und deshalb weniger Leute rekrutieren? Das wird dann auch auf Ihr Geschäft durchschlagen, nehme ich an?

Ja, eindeutig. Das haben wir sicher gespürt. Allerdings konnten wir dank unserer breiten Branchendiversifizierung auch in besagten Jahren stets etwas wachsen.

Unsere Begründung den Mindestkurs zu diesem Zeitpunkt aufzuheben war ökonomischer Natur. Wir haben auch gesagt, dass die europäische Zentralbank bald mit ihrem Wertpapierkaufprogramm starten, und das dies weiteren Druck auf den Schweizer Franken auslösen würde. Das hätte bedeutet, dass unsere Bilanz, zu besagtem Zeitpunkt ohnehin sehr hoch, sich innerhalb kurzer Zeit verdoppelt oder gar verdreifacht hätte, wenn wir den Wechselkurs von 1.20 hätten halten wollen. Dies wäre einer Einschränkung unseres geldpolitischen Spielraums gleichgekommen. Zusätzliche Kosten, ohne daraus etwas zu gewinnen, wären das Resultat daraus gewesen. Somit ist man zum Schluss gekommen, auszusteiigen.

Aus Ihrer Sicht ist das sicherlich nachzuvollziehen. Der Zeitpunkt war sehr überraschend, die Wirkung hallte Jahre nach. Das Positive daran ist sicherlich die Reaktion der Schweizer Wirtschaft: Es wurde über das eigene Sitzfleisch nachgedacht, Kosten und Prozesse hinterfragt, die Innovationskraft in der Not weiter gesteigert. Die Schweizer Wirtschaft musste sich fittrimmen und ihre Widerstands- und Wettbewerbsfähigkeit beweisen.

Zum Thema Digitalisierung und Blockchain-Technologien: Was ist Ihre Einschätzung, wie sich das auf die Konjunktur und die Arbeitsplätze auswirken wird. Wird es viele Jobs in automatisierbaren Bereichen kosten?

Wir gehen davon aus, dass es in diese Richtung gehen wird. Jedoch wird die Suppe gerade sehr heiss gekocht und alles Mögliche in den Topf Digitalisierung geworfen. Wir verstehen die Digitalisierung eher im eigentlichen Wortsinn denn als das gebetsmühlenartige Mantra, als welches uns tagtäglich überall begegnet: Vom Analogen und Physischen ins Digitale. Im Wesentlichen spüren wir das in den IT-Themen wie Dokumentenmanagement und den bereits zuvor angerissenen Handel im Netz. Hier können Firmen natürlich viele repetitive Jobs aufheben, Redundanzen abbauen oder Reichweite dazu gewinnen. Prozesse und Angebote der Finanzbranche werden bereits heute mit Blockchain-Technologien stark hinterfragt. Auf der anderen Seite hat sich beispielsweise der Hype im Crypto-Valley Zug mittlerweile schon merklich relativiert. Nach unseren Informationen verdienen rund zwei Drittel dieser Firmen noch kein Geld. Es wird sich zeigen, welche Anbieter tatsächlich einen genug langen Atem haben, zukunftsfähige und vom Markt akzeptierte Technologien entwickeln.

Es ist vielleicht doch nicht eine Revolution, sondern vielmehr eine Evolution.

Das würde ich so unterschreiben, ja. In der Rekrutierungsbranche beispielsweise ist «künstliche Intelligenz» ein grosses Schlagwort. Auch wir müssen uns mit diesem Thema befassen. Die Meinung unserer Industrie, gerade auch aus dem sehr erwachsenen Rekrutierungsmarkt Grossbritannien, ist die, dass künstliche Intelligenz interessant im Matching zwischen Job und Kandidat sein kann. Jedoch ist und bleibt Headhunting ein «People-Business»: Mit künstlicher Intelligenz wird es Ihnen kaum gelingen, einen Spezialisten dazu zu motivieren, seinen aktuellen Arbeitsplatz zu kündigen und bei Ihnen zu unterschreiben. Wir hingegen treten als neutrale Stelle auf und können beispielsweise auch Vorurteile bei Kandidaten abholen und diese hinterfragen und allenfalls relativieren. Künstliche Intelligenz vermag dies nicht zu leisten, bis heute jedenfalls nicht.

Wie sehen Sie die Zukunft bezüglich Ersetzung von Mensch durch Maschine?

Ich kann mich noch bestens an eine Aussage eines leitenden Mitarbeiters während meiner Bankausbildung in den 1990er Jahren erinnern: Aufgrund der Automatisierung von Arbeitsabläufen mithilfe von Computer würde es in 20-30 Jahren (also heute) massiv weniger Jobs in der Schweiz geben. Die Arbeitslosigkeit würde markant zunehmen.

Zurückblickend sind an dieser Betrachtung zwei Dinge interessant: Die Schaffung komplett neuer Jobs und Tätigkeiten überkompensierte die wegrationalisierten Jobs sogar (immerhin wuchs die Bevölkerung der Schweiz seither um rund 20%). Zum anderen wurde das damals noch nicht so genannte bedingungslose Grundeinkommen thematisiert, welche die zu erwartende hohe Arbeitslosigkeit abfedern und sozial entstigmatisieren würde. Interessant, nicht wahr?

Mag sein, dass die grosse Digitalisierungswende noch kommt, aber ich persönlich vertraue weiterhin der hohen Innovationskraft unserer Wirtschaft und einem gesunden Werkplatz Schweiz.

Vielen herzlichen Dank für das Gespräch mit Ihnen.

Dies ist eine gekürzte Fassung.