

# BAUWERBE IM FOKUS

## TIEFE ARBEITSLOSIGKEIT UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL HYPOTHESEN UND ERKLÄRUNGEN



Der Inhalt dieses Berichts spiegelt ausschliesslich die Ansichten der Personen wider, die im Rahmen einer empirischen Studie der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit befragt wurden.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>ABW</b>	Arbeitsmarktbeobachtung Wallis
<b>ALV</b>	Arbeitslosenversicherung
<b>BIP</b>	Bruttoinlandprodukt
<b>DB</b>	Dienststelle für Berufsbildung
<b>DIHA</b>	Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit
<b>EFTA</b>	Europäische Freihandelszone
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>FH</b>	Fachhochschule
<b>KAE</b>	Kurzarbeitsentschädigung
<b>KMU</b>	Kleine und mittlere Unternehmen
<b>RAV</b>	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
<b>VZE</b>	Vollzeitequivalent

## Kurzfassung

### Problematik

Wie lässt sich eine derart tiefe Anzahl Stellensuchende aus dem Baugewerbe seit November/Dezember 2021 bis in die erste Jahreshälfte 2022 erklären?

### Hypothesen

- 1) Die Wetterbedingungen im Winter 2021 waren für die Arbeit auf den Baustellen äusserst günstig (wenig Niederschlag, milde Temperaturen usw.) und dies setzte sich Anfang 2022 fort: **Hypothese nicht bestätigt;**
- 2) weniger saisonale Arbeitnehmende im Baugewerbe und eine stärker verbreitete Praxis mit unbefristeten Arbeitsverträgen: **Hypothese bestätigt;**
- 3) einige Bauarbeiter wechselten in andere Wirtschaftssektoren, namentlich in die Industrie: **Hypothese nicht bestätigt;**
- 4) die Bauwirtschaft profitiert von einer Hochkonjunkturphase und Aufholeffekte machen sich nach der Gesundheitskrise bemerkbar: **Hypothese bestätigt.**

### Schlussfolgerung

Aus den verschiedenen Gesprächen, die im Rahmen dieser Studie geführt wurden, geht hervor, dass die Situation, die wir seit Ende 2021 beobachten, fortwährt und **die Arbeitslosigkeit im Baugewerbe somit nicht mehr so hoch sein wird wie in der Vergangenheit (die Kurve der Saisonalität dürfte abflachen)**. Während dieser starken Bauphase sollten wir jedoch weiterhin vorsichtig sein, da gewisse Risiken bestehen und sich ab 2023 negativ auf die Branche auswirken könnten (sinkende Kaufkraft der Bevölkerung, Inflation, steigende Hypothekenzinsen usw.).

# 1. Einführung

## Präambel

Das Baugewerbe umfasst:

- ... das **Bauhauptgewerbe** (namentlich der Bau von Gebäuden, Strassen und Tunnels);
- ... das **Baunebengewerbe** (Fertigstellungsarbeiten, die nach dem Rohbau ausgeführt werden, wie Malerarbeiten, Heizungsarbeiten, Elektroinstallationen, Sanitärarbeiten usw.).

Das Walliser Baugewerbe:

- ... umfasst **2'615 Betriebe**;
- ... zählt **15'307 Vollzeitäquivalente** (VZE), d.h. 10,8 Prozent aller VZE im Kanton<sup>1</sup>;
- ... generiert ca. **7,1 Prozent des kantonalen Bruttoinlandsprodukts (BIP)**<sup>2</sup> (gegenüber 5 Prozent für die Schweiz).

## Kontext

Das Jahr 2020 begann mit einer weltweiten Gesundheitskrise, die zu einer allgemeinen Verlangsamung der Wirtschaft als Folge der Lockdown-Massnahmen führte. Nach einem kurzen Moment des Zögerns entschieden sich die Bundes- und Kantonsbehörden, dass die Baustellen nicht geschlossen werden, wodurch die negativen Auswirkungen der Pandemie in diesem Sektor teilweise begrenzt werden konnten. Die im Vergleich zu anderen Branchen wie dem Tourismus oder dem Handel geringe Anzahl Voranmeldungen von Kurzarbeit ist diesbezüglich ein guter Indikator<sup>3</sup>.

Das erste Quartal 2021 knüpfte an das Jahr 2020 an, bevor die Wirtschaftstätigkeit ab Frühling 2021 wieder stark ins Rollen kam und die Abmeldungen von der Arbeitsvermittlung markant waren. Nachfrage und Konsum stiegen explosionsartig, was unter anderem zu einer Verknappung von Rohstoffen und diesmal zu einer echten Verlangsamung in Teilen des Bausektors führte (Engpässe bei der Beschaffung von Rohstoffen wie beispielsweise Holz). Trotz einiger Verzögerungen und Verlängerungen der Bauzeit hatte dies jedoch keine besonderen Auswirkungen auf die Branche, was sich vor allem in relativ tiefen Arbeitslosenzahlen ab dem zweiten Quartal 2021 niederschlug und im November und Dezember 2021 einen historischen Tiefststand von Stellensuchenden aus dem Baugewerbe erreichte.

Letztendlich setzte sich diese Tendenz in der ersten Hälfte des Jahres 2022 fort, als die Zahlen so niedrig waren wie nie zuvor, seit die Daten verfügbar sind<sup>4</sup>.

## Problematik

Nach Betrachtung der in der nachfolgenden Grafik zusammengestellten Daten und angesichts des Kontextes, in dem wir uns seit nunmehr zwei Jahren bewegen, lautete die Frage der Direktion der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) wie folgt: **Wie lässt sich eine derart tiefe Anzahl Stellensuchende aus dem Baugewerbe seit November/Dezember 2021 bis in die erste Jahreshälfte 2022 erklären?**

Als Versuch einer Antwort auf diese Frage, die den Hintergrund unserer Studie bilden wird, stützte sich die Arbeitsmarktbeobachtung Wallis (ABW) auf eine Reihe von Hypothesen, d.h. Annahmen, welche die DIHA aus ihrer Arbeit zur Bekämpfung saisonaler Arbeitslosigkeit ableitet. Der Zweck einer Hypothese besteht tatsächlich darin, einen Vorschlag zur Beantwortung der Ausgangsfrage in einer Form zu äussern, die ausreichend zusammengefasst ist, um durch eine Feldstudie bestätigt zu werden (oder auch nicht). Wir haben folgende Hypothesen aufgestellt:

---

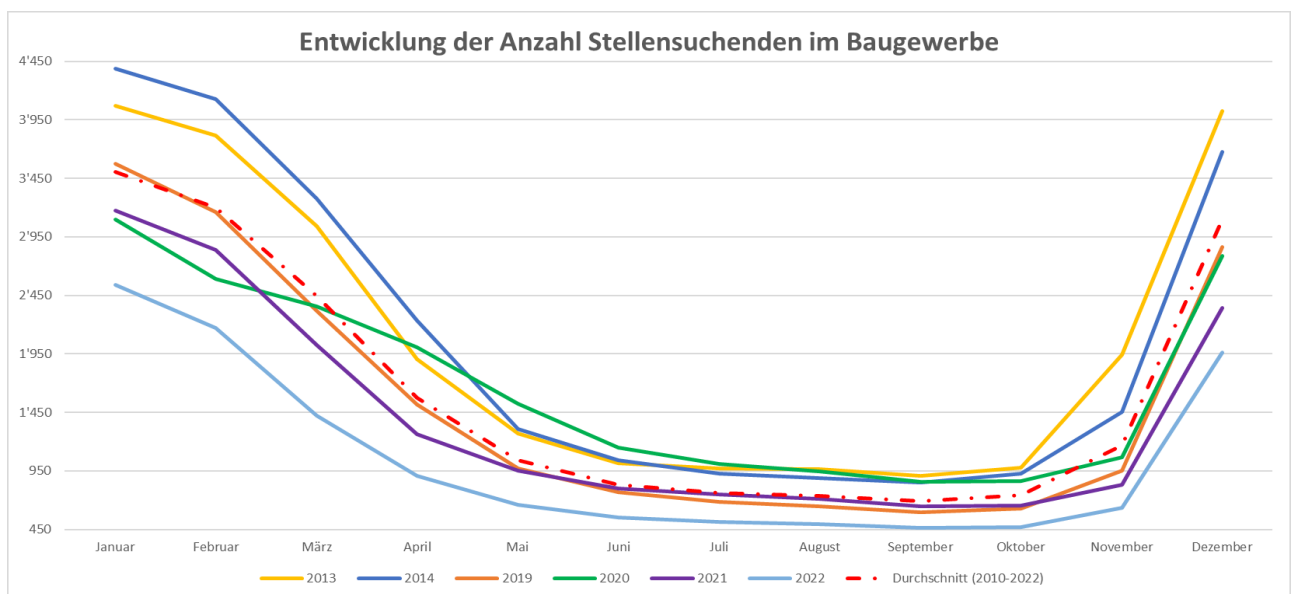
<sup>1</sup> Diese Angaben beziehen sich auf die Lage im Jahr 2020 und sind auf der [Internetseite](#) der Dienststelle für Statistik und Finanzausgleich verfügbar.

<sup>2</sup> Die Daten zur Aufschlüsselung des kantonalen BIP nach Wirtschaftszweigen werden vom Institut für angewandte Wirtschaft der Fakultät HEC der Universität Lausanne berechnet (Durchschnittswerte 2012-2021). Sie sind in der Ausgabe 2022 des [Berichts über das Westschweizer BIP](#) aufgeführt.

<sup>3</sup> Die Kurzarbeitsgesuche von Bauunternehmen machen 5,8 Prozent aller bei der DIHA seit März 2020 eingereichten Gesuche aus. Im Vergleich dazu betrafen 36,6 Prozent der Gesuche das Gastgewerbe und 17,6 Prozent den Handel.

<sup>4</sup> Es handelt sich um die tiefsten Zahlen seit 2004 (Jahr der ersten verfügbaren Daten im Lamda-System), mit Ausnahme von 2006.

1. Hypothese: Die Wetterbedingungen im Winter 2021 waren für die Arbeit auf den Baustellen äusserst günstig (wenig Niederschlag, milde Temperaturen usw.) und dies setzte sich Anfang 2022 fort.
2. Hypothese: Weniger saisonale Arbeitnehmende im Baugewerbe und eine weitverbreitete Praxis mit unbefristeten Arbeitsverträgen.
3. Hypothese: Einige Bauarbeiter wechselten in andere Wirtschaftssektoren, namentlich in die Industrie.
4. Hypothese: Die Bauwirtschaft profitiert von einer Hochkonjunkturphase und Aufholeffekte machen sich nach der Gesundheitskrise bemerkbar.



## Methodik

Um ein möglichst genaues Bild von den tatsächlichen Ereignissen zu erhalten, haben wir unsere Hypothesen mit Hilfe der Methode der halbdirektiven Interviews getestet. Diese bestehen aus einer Reihe offener Fragen, die im Vorfeld vorbereitet werden und mit denen qualitative Daten gesammelt werden können. Insgesamt führten wir im Rahmen dieser Beobachtung 18 Interviews. Als Erstes sprachen wir mit den **Verantwortlichen der fünf Walliser RAV** und ihren **Ansprechpersonen für Arbeitgeber**<sup>5</sup>. In einem zweiten Schritt trafen wir uns mit zwei **Dienstchefs der Walliser Kantonsverwaltung**, deren Arbeit direkt mit der Entwicklung von Strasseninfrastruktur verbunden ist und die zu den Hauptauftraggebern für öffentliche Arbeiten des Kantons gehören. In einem dritten Schritt organisierten wir je einen Termin mit **zehn Walliser Unternehmen, die im Baugewerbe tätig sind**. Um eine gewisse Logik in unserer Auswahl zu wahren, ersuchten wir die Ansprechperson für Arbeitgeber jedes RAV, zwei Unternehmen ihrer Region bekannt zu geben, die nachfolgende Kriterien erfüllen:

- Grösse (ein Unternehmen mit signifikanter Grösse auf dem regionalen Markt);
- Tätigkeitsgebiet (ein Unternehmen, das im Tal tätig ist, und ein Unternehmen, das im Berggebiet tätig ist);
- Tätigkeitsbereich (ein Unternehmen aus dem Bauhauptgewerbe und eines aus dem Baunebengewerbe);
- eine hohe Entlassungsquote während dem Winter in den letzten Jahren.

Wir schlossen unsere Gespräche mit einem **privaten Arbeitsvermittler** ab, dessen Tätigkeit sich in erster Linie auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe konzentriert.

<sup>5</sup> Eine Ansprechperson für Arbeitgeber ist ein Personalberater oder eine Personalberaterin, die sich auf die Vermittlung spezialisiert hat, die Arbeitgeber bei der Einstellung von Personal unterstützt und sie auch über alle Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitslosenversicherung informiert. Durch den engen Kontakt zu den örtlichen Arbeitgebern verfügt die Ansprechperson über genaue Kenntnis des Wirtschaftsgefüges ihrer Region.

## 2. Analyse und Beobachtung

Dieser zweite Teil der Studie widmet sich also der Analyse dieser qualitativen Daten. Tatsächlich geht es darum, zu schauen, ob wir Übereinstimmungen oder Diskrepanzen in der Beziehung zwischen dem konzeptionellen Rahmen (unsere Hypothesen) und der Realität in der Praxis feststellen.

### 1. Hypothese: Faktor Wetter

Allgemein gesehen kann der Faktor Wetter einen mehr oder weniger grossen Einfluss auf die Tätigkeit eines Bauunternehmens haben. Im Einzelnen ergab sich, dass aus allen befragten Unternehmen jene des Bauhauptgewerbes empfindlicher auf Wetterschwankungen reagieren als jene des Baunebengewerbes. Beispielsweise wird ein Strassenbauunternehmen in einem strengen Winter den Betrieb einstellen müssen, während ein Elektronunternehmen dies nicht unbedingt tun muss, da die Arbeiten in den Innenräumen weitergehen können.

Im speziellen Fall, der uns interessiert, d.h. im Zeitraum von November 2021 bis März 2022, waren die Wetterbedingungen äusserst günstig für die Fortsetzung der Bauarbeiten (eher mildere Temperaturen, wenig Niederschlag usw.). Intuitiv könnten wir also daraus schliessen, dass dieser Faktor die geringe Anzahl Stellensuchende aus dem Baugewerbe während des Beobachtungszeitraums erklärt. Auch wenn dem so wäre, dass das Wetter einen Einfluss auf die Anzahl An- oder Abmeldungen von der Arbeitsvermittlung im Winter 2021/22 hatte, **so war dies gemäss den Rückmeldungen in unseren verschiedenen Gesprächen belanglos**. Zur Erinnerung: Anfang Dezember 2021 fiel viel Schnee bis ins Tal hinunter und trotzdem gab es danach keine Spitzenwerte bei den Anmeldungen. Laut mehrerer unserer Gesprächspartner und im aktuellen Zusammenhang (wir kommen später darauf zurück) müsste es sich um ein ausserordentliches Wetterphänomen handeln, damit sich dies spürbar auf die Zahl der in unseren RAV gemeldeten Stellensuchenden auswirken würde. Folglich müssen wir unsere 1. Hypothese nuancieren und feststellen, dass **das Wetter keinen direkten Einfluss auf unsere Problematik hat. Es kann als eine Variable in einer relativ komplexen Gleichung angesehen werden, deren Gewicht nicht signifikant ist**.

Schliesslich weisen wir noch darauf hin, dass einige befragte Unternehmen den Begriff «**Erwerbsskombination**» erwähnten, die einen Teil ihrer Angestellten betrifft. Tatsächlich setzen sie im Winter, wenn die Hauptarbeiten unterbrochen werden müssen, das Personal für Schneeräumungs-, Reinigungs- und Maschinenunterhaltsarbeiten ein oder einige Mitarbeitende werden gar bei den Bergbahnen ihrer Region angestellt.

### 2. Hypothese: Weniger saisonale Arbeitnehmende im Baugewerbe

Aus unserem Austausch mit den befragten Akteuren geht hervor, **dass das Baugewerbe tatsächlich unter einer immer geringeren Präsenz von saisonalen Arbeitskräften<sup>6</sup>**, vor allem von solchen aus Portugal<sup>7</sup>, leidet. Eine «*Rückkehrmigration*» ist zu beobachten und diese ist eine nicht zu vernachlässigende Erklärung für die sinkende Arbeitslosigkeit in dieser Branche.

Nach der Gesundheitskrise ist seit einigen Monaten überall in Europa eine Erholung spürbar. Tatsächlich verbessern sich die wirtschaftlichen Bedingungen in vielen europäischen Ländern, was einige Arbeitende dazu veranlasst, nicht mehr ins Wallis zu kommen, um Arbeit zu suchen. Die von uns befragten Personen betonten die Tatsache, dass die Situation der Arbeitenden trotz den weiterhin tiefen Löhnen in diesen Ländern vor allem hinsichtlich der Kaufkraft besser ist als in der Schweiz, wo sie oft mit relativ hohen Ausgaben wie Miete, Versicherungen und andere Sozialabgaben konfrontiert sind. Zudem befinden sich diese Arbeitenden mit dem «Saisonierstatus» oft weit von ihren Familien entfernt. Auch wenn sie einige hundert Franken weniger verdienen, glauben sie, dass sie bessere Bedingungen haben, wenn sie zum Arbeiten in ihrem Land bleiben.

Portugal - dessen Landsleute stark im Baugewerbe vertreten sind - ist das aussagekräftigste Beispiel. Seit ca. drei Jahren beobachten die Walliser Akteure der Baubranche, dass nicht nur immer weniger Arbeitskräfte

---

<sup>6</sup> Beispielsweise verzeichnete das RAV in Siders in der Saison 2014/2015 einen Spitzenwert von 578 Saisonniers, während diese Zahl für die Saison 2021/2022 bei 384 lag (eine Differenz von 194 Saisonniers über den ganzen Zeitraum).

<sup>7</sup> Anzumerken ist, dass wir auch Arbeitende aus Spanien, Italien oder gewissen Ländern von Ex-Jugoslawien in diese Feststellung miteinbeziehen können.

aus Portugal kommen, sondern dass vor allem viele in ihre Heimat zurückkehren, vor allem jüngere Profile. Hinzu kam das Ende der Gesundheitskrise, die dies noch verstärkte: Der portugiesischen Wirtschaft geht es immer besser, was dazu führt, dass Menschen, die normalerweise als Saisoniers in unseren Kanton kommen, in ihrem Land bleiben. Zudem stellt die Einführung des Prinzips des automatischen Informationsaustauschs in Steuersachen mit der Europäischen Union (EU) nunmehr einen zusätzlichen Anreiz für jene dar, die in der Schweiz leben und Immobilien in ihrem Heimatland besitzen. Es ist auch zu bedenken, dass sich das Bildungsniveau in Portugal, wie übrigens auch in den anderen Herkunftsländern der Arbeitskräfte, in den letzten Jahren verbessert hat, was natürlich die Berufswahl beeinflusst, die sich nun eher auf den Dienstleistungssektor (tertiärer Sektor) als auf den sekundären Sektor richtet.

Schliesslich ist es interessant hervorzuheben, dass dieses markantere Fehlen der saisonalen Arbeitskräfte **im Baugewerbe zu einer Wettbewerbssituation unter den Bauunternehmen führt**<sup>8</sup>. Die Aktivität ist in allen Regionen des Kantons so dynamisch, dass die Arbeitgeber um jeden Preis vermeiden wollen, mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert zu sein, der sie benachteiligt. **Dies hat Auswirkungen bis in die RAV, die weniger Arbeitslosmeldungen verzeichnen.**

### Hypothese 2.1: Mehr Arbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag

Auch ohne uns eingehend mit den Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Baugewerbe zu beschäftigen, **können wir heute bestätigen, dass die Unternehmen ihre Angestellten eher das ganze Jahr über beschäftigen.** Als Erklärung für diese Tendenz wurden in unseren Gesprächen zwei Hauptgründe genannt. Einerseits wollen die Arbeitgeber<sup>9</sup> angesichts des **Arbeitskräftemangels** im Hintergrund unserer Problematik nicht länger das Risiko eingehen, ihre Angestellten durch eine Kündigung während dem Winter zu «verlieren». Andererseits wird im Baugeschäft zunehmend ein **Jahresformat auf den Baustellen** eingeführt. Dies bedeutet, dass die Bauarbeiten über einen Zeitraum von 12 Monaten (früher 9 Monate) verteilt werden. Die Bausaison wird sowohl im Hoch- wie auch im Tiefbau unter Vorbehalt der Wetterbedingungen verlängert. Tatsächlich fand die Wiederaufnahme der Arbeit in den letzten Jahren erst nach Ostern oder frühestens im April statt, während beispielsweise im Jahr 2022 mehrere Baustellen schon viel früher wiederaufgenommen wurden, auch in den Berggebieten. Die Arbeit auf den Baustellen wird nur noch sehr kurz über Weihnachten und Neujahr eingestellt, was natürlich viel weniger Kündigungen zur Folge hat.

Darüber hinaus scheint es, dass in einigen Unternehmen ein Umdenken stattfindet. Nicht selten kann beispielsweise beobachtet werden, dass sie ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität einräumen (vor allem bei Ferien, Arbeitszeitanpassung, ja gar Teilzeit), um ihnen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu bieten und sie in ihrem Betrieb zu halten. Die «Spielregeln» haben sich nunmehr wegen dem Arbeitskräftemangel eher zugunsten letzterer gedreht. Deshalb kann eine steigende Tendenz zu unbefristeten Arbeitsverträgen ausgemacht werden, die hier als Folge dieser allzu besonderen Umstände zu sehen ist und nicht als Grund für die tiefe Arbeitslosigkeit im Baugewerbe<sup>10</sup>.

Interessant zu erwähnen ist, dass diese Hypothese unsere Gespräche auch auf das Thema des Projekts «SAPIL» lenkte<sup>11</sup>. Tatsächlich hat sich diese von den Arbeitgebern verspürte Angst mit dem Mechanismus von «SAPIL» verstärkt. Dieses verpflichtet die versicherten Personen, eine Festanstellung zu suchen, wenn sie sich wiederholt arbeitslos melden, während die Arbeitslosenversicherung (ALV) früher als «Brücke» zwischen dem Ende der Tätigkeit im Spätherbst (oder Frühwinter) und der Wiederaufnahme der Arbeit im ersten Quartal des neuen Jahres wahrgenommen werden konnte. Um nicht das Risiko einzugehen, dass die Arbeitnehmenden den Betrieb definitiv verlassen, ermuntern die Arbeitgeber diese deshalb, sich nicht im RAV anzumelden.

---

<sup>8</sup> Als kleine Anekdote: Einige Unternehmen prangern den Wettbewerb an, der sich zu einem «echten Dschungel» entwickelt habe. In der Praxis zögern Arbeitgeber nicht einmal mehr, die Werkstätten anderer Unternehmen aufzusuchen, um deren Arbeitende abzuwerben, so spürbar ist der Personalmangel.

<sup>9</sup> Dies betrifft sowohl kleine Handwerksbetriebe als auch die grössten Bauunternehmen.

<sup>10</sup> Ein Arbeitgeber hat uns beispielsweise erklärt, dass er üblicherweise befristete Arbeitsverträge von Januar bis November abgeschlossen und wenn nötig bis Weihnachten verlängert habe. Zurzeit und in Anbetracht der angespannten Lage werden direkt unbefristete Arbeitsverträge ausgestellt.

<sup>11</sup> Das Hauptziel des 2015 lancierten Pilotprojekts war die Minderung der saisonalen Arbeitslosigkeit und damit der Vollzugskosten des Arbeitslosenversicherungsgesetzes durch die Anpassung der Betreuung von saisonalen Stellensuchenden.

Gleichzeitig zieht es eine nicht zu unterschätzende Anzahl Arbeitnehmende des Baugewerbes wegen den grossen Einschränkungen und Pflichten der ALV vor, sich diesem Druck zu entziehen, indem sie auf eine Arbeitslosmeldung verzichten, selbst bei einem Zwischenverdienst, und beispielsweise eine Rückkehr in ihre Heimat über die Festtage bevorzugen.

Abschliessend ist anzumerken, dass dieser Trend einer Festanstellung der Angestellten Auswirkungen auf die privaten Arbeitsvermittler hat. Im Gespräch mit einem privaten Arbeitsvermittler, dessen Tätigkeit sich hauptsächlich auf das Bauhaupt- und Nebengewerbe konzentriert, wurden wir uns bewusst, dass die Situation für diese Organisationen im Moment paradox und schwierig ist. Die Mandate der Kunden sind zahlreich, aber sie haben keine Arbeitskräfte anzubieten, was zu einem Umsatzrückgang und - im weiteren Sinne - zu wahrscheinlichen Kündigungen führt. Wenn sie heute konkret eine Arbeitskraft in eine Firma vermitteln, nutzt letztere die Gelegenheit, diese fest anzustellen und sich so bestmöglichst gegen den Mangel an verfügbarem Personal zu wappnen.

### 3. Hypothese: Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich

Vor allem im Oberwallis bestätigt sich diese Hypothese und stellt einen zusätzlichen Faktor (im Vergleich zu den anderen Regionen des Kantons) dar, der diese tiefen Arbeitslosenzahlen erklärt. Trotz der Präsenz grosser Industriestandorte in den anderen Regionen des Kantons (namentlich in Siders<sup>12</sup> und in Monthey<sup>13</sup>) lässt sich dieser signifikante Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich vor allem im Oberwallis beobachten. Dieser Teil des Kantons profitiert von der Anwesenheit von vier Grossunternehmen (Lonza, Arxada, DMS und Scintilla) für ein Einzugsgebiet von etwa 85'000 Einwohnerinnen und Einwohner. Diese Arbeitgeber - seit einigen Monaten vor allem die Lonza - bieten eine Vielzahl von Arbeitsstellen an (durch die Schaffung neuer Arbeitsstellen oder durch Pensionierung von Mitarbeitenden) und werben so Personal aus dem Handwerksbereich ab. Dieser massive Anziehungseffekt führt zu einem erheblichen Ungleichgewicht, da in mehreren anderen Sektoren ein grosser Mangel an Arbeitskräften herrscht und das Baugewerbe keine Ausnahme bildet. So musste beispielsweise ein Oberwalliser Bauunternehmen, mit dem wir sprachen, in den letzten Monaten ein Dutzend Abgänge zur Lonza verkraften, da die Arbeitnehmenden der Meinung waren, dass die Arbeitsbedingungen dort besser seien. Wir haben übrigens in unseren Gesprächen erfahren, dass **Bauunternehmen hinnehmen mussten, dass einige ihrer Arbeitnehmenden nach direkt auf dem Chemiestandort vorgenommenen Arbeiten zur Lonza abwanderten**. Aus Angst vor dem gleichen Problem scheinen gewisse Unternehmen nun zu vermeiden, auf Ausschreibungen des Chemieunternehmens zu antworten. Im weiteren Sinne können wir auch feststellen, dass Bereiche wie die öffentliche Verwaltung (Stellen für Strassenarbeiter und Polizisten) und sogar halbstaatliche Unternehmen (wie OIKEN) von den befragten Akteuren oft als äusserst attraktive Arbeitgeber genannt werden, zu denen die Bauarbeiter ohne Zögern wechseln würden.

Im Gegensatz dazu ist es interessant zu sehen, **dass das Baugewerbe wegen seinem Arbeitskräftemangel Arbeitnehmende aus der Landwirtschaft «absaugt»**. Dies wurde vor allem in der Region Siders beobachtet, wo die Angestellten der Landwirtschaftsbetriebe von den viel attraktiveren - physischen wie lohnmassigen - Bedingungen (bis doppelt so hoher Stundenlohn, Kontinuität und Stabilität der Arbeit über das Jahr hinweg usw.) angezogen wurden. **Dieser Trend ist jedoch im Moment noch nicht so ausgeprägt und gleicht den Mangel an Personal, mit dem die Branche seit einiger Zeit zu kämpfen hat, nicht aus.**

Schlussendlich ermöglichten uns die Gespräche rund um diese Hypothese auch, die Debatte ein wenig auszuweiten und die Auswirkungen durch die Globalisierung anzusprechen, von denen vor allem eine für die grösseren KMU des Bauhauptgewerbes ausgeprägter zu sein scheint: der Verlust der Identifikation oder gar der Rückgang der Loyalität der Arbeitnehmenden gegenüber ihrem Arbeitgeber in der heutigen Zeit. Mit anderen Worten gibt es in manchen Unternehmen viel Bewegung und Fluktuation unter den Mitarbeitenden. Der Fall

---

<sup>12</sup> In der Region Siders sehen die Akteure des Baugewerbes die regionale Industrie nicht als direkten Konkurrenten an, da die Beschäftigungsbedingungen in diesem Sektor nicht unbedingt attraktiver sind.

<sup>13</sup> Auch wenn es heute nicht mehr der Fall ist, gab es eine Zeit, in der die Bauunternehmen im Unterwallis unter der harten Konkurrenz des Chemiestandorts in Monthey litten, der attraktivere Bedingungen als das Baugewerbe anbot.



eines Unternehmens in der Region Sitten spricht für sich, denn seit es von einer ausländischen Gruppe aufgekauft wurde, sind einige Arbeitende, die dort 10-15 Jahre lang gearbeitet hatten, gegangen. **Es geht also darum, dieses Phänomen der erhöhten «Mobilität» in den kommenden Jahren zu berücksichtigen und aufmerksam zu verfolgen**, vor allem in einem Umfeld, in dem die Produktionsketten international ausgerichtet sind und die Entscheidungsgewalt ausserhalb der Schweiz liegt.

#### 4. Hypothese: Hochkonjunktur

Unsere verschiedenen Gespräche bestätigen übereinstimmend, dass sich das Walliser Baugewerbe zurzeit (2022) in einer Hochkonjunkturphase befindet. Das ganze Rhonetal ist eine grosse Baustelle. Im Baunebengewerbe gab es beispielsweise gemäss Rückmeldungen der RAV und betroffener Unternehmen noch nie so viel Arbeit, während in der Region Visp und Brig die Nachfrage nach Immobilien explodiert ist.

Der Geschäftsverlauf ist also wirklich positiv mit gut gefüllten Auftragsbüchern. Die Unternehmen der Branche profitieren von der Nachfrage nach öffentlicher Infrastruktur und Investitionen in den Wohnungsmarkt. Die Tätigkeit wird vor allem von Erweiterungs- und Renovierungsprojekten angetrieben (letztere generieren zum Beispiel Arbeit während den Wintermonaten). Die sich abzeichnende potenzielle Energiekrise und das Ziel des Kantons Wallis, bis 2050 CO<sup>2</sup>-neutral zu werden, erhöhen den Bedarf an Wärmepumpen, Sonnenkollektoren und anderen Systemen zur Erzeugung sauberer Energie. Die Bevölkerung möchte daher im Vorfeld die notwendigen Arbeiten durchführen, zumal von der öffentlichen Hand Subventionen bereitgestellt wurden.

Alles in allem dürfte diese positive Situation nach den Beobachtungen der befragten Unternehmen und RAV<sup>14</sup> auf jeden Fall bis 2024 anhalten. **Der grösste Wermutstropfen in diesem aktuell günstigen Umfeld ist der Personalmangel<sup>15</sup>**. Dieses Problem zwingt gar einige Arbeitgeber, das Tempo zu drosseln und die Arbeiten zeitlich zu verschieben oder gar manchmal Anfragen abzulehnen, was noch vor fünf Jahren undenkbar gewesen wäre.

##### Hypothese 4.1: Aufholeffekt nach der COVID-Periode

Diese Hochkonjunkturphase zeichnet sich insbesondere durch einen Aufholeffekt nach der allgemeinen Verlangsamung der Wirtschaftsaktivitäten während der Gesundheitskrise im März 2020 aus. Die von den Behörden ergriffenen Massnahmen waren ziemlich restriktiv und die Bevölkerung hatte weniger Gelegenheit Geld auszugeben (namentlich für Freizeit, Restaurants, Ferien usw.) und ein Teil der Bevölkerung nutzte dies *de facto*, um Geld zu horten und so ihre Finanzkraft zu erhöhen. In Verbindung mit einer günstigen Geldpolitik (niedrige Zinssätze bis zum ersten Quartal 2022) **führte dies in den letzten Monaten zu einem deutlichen Anstieg der Nachfrage nach Immobilien im Wallis**. Diese Nachfrage kommt nicht nur von der Lokalbevölkerung, sondern auch von einer grossen Anzahl Bürgerinnen und Bürger aus den Nachbarkantonen, für die der Kanton Wallis während der COVID-Periode eine besondere Anziehungskraft hatte. Während des wochenlangen Lockdowns mussten letztere feststellen, dass das Leben in einer kleinen Wohnung (noch dazu in der Stadt) nicht die ideale Lösung ist, und wichen deshalb auf den Immobilienmarkt des Rhonetals aus oder investierten in eine Zweitwohnung in den Bergen.

Die starke Verlangsamung der Wirtschaft durch die COVID-Krise hatte im weitesten Sinne keine grösseren Folgen für die Bautätigkeit. Mit anderen Worten wurden die Baustellen im Gegensatz zu anderen Wirtschaftssektoren wie dem Gastgewerbe, der Eventbranche oder dem Handel nicht stillgelegt. Dieser Entscheid der Bundesbehörden löste übrigens unterschiedliche Reaktionen aus, die von der Genugtuung einiger, mit den geplanten Arbeiten fortfahren zu können, bis zum Unverständnis ja gar Sorge anderer reichten, die es als unnatürlich empfanden, mitten in der Pandemie zur Arbeit gehen zu müssen und damit «ihr Leben in Gefahr» zu bringen. Obwohl die grosse Mehrheit der Bauunternehmen in diesem rezessiven Umfeld nicht in demselben

---

<sup>14</sup> Falls die Lonza keine grösseren Schwierigkeiten hat (z.B. Notwendigkeit, Arbeitsplätze abzubauen) dürfte die aktuelle Situation im Oberwallis laut dem RAV Oberwallis in den kommenden Monaten anhalten. Darüber hinaus haben einige Unternehmen ebenfalls zugegeben, eine mehrmonatige Übersicht mit geplanten Grossbaustellen und vielen bereits unterzeichneten Verträgen zu haben, was nicht alle Jahre vorkommt.

<sup>15</sup> Um diesen Mangel zu veranschaulichen, lieferte uns eine der kantonalen Dienststellen einen interessanten Indikator: die Zahl der Bewerbungen für die Stelle als Strassenarbeiter. Tatsächlich ist die Zahl der Bewerbungen in der Region Oberwallis von ca. 120 im 2016 auf heute rund 40 gesunken. Im übrigen Kanton gingen rund 50% weniger Bewerbungen ein.

Masse wie andere Wirtschaftsakteure geschädigt wurde, mussten sie dennoch einige zusätzliche Kosten tragen, die durch die Einführung strenger Gesundheitsmassnahmen verursacht wurden<sup>16</sup>: Fahrtkosten für Angestellte mit ihren Privatfahrzeugen, da es verboten war, mit mehreren Personen in einem Lieferwagen zu fahren, Kosten für Schutzmaterial (Masken, Desinfektionsgel) usw. Schliesslich scheint es uns interessant zu erwähnen, dass bei einigen unserer Gespräche Homeoffice als positive Folge dieser COVID-Periode dargestellt wurde, da die Unternehmen von einer erweiterten Präsenz der Privatpersonen zuhause profitieren konnten, um dort Arbeiten auszuführen. Diese neue Flexibilität wird als echte Chance wahrgenommen.

### 3. Schlussfolgerung

Im Laufe der verschiedenen Treffen und dem Austausch mit den direkt von der Frage der Arbeitslosigkeit und dem Arbeitskräftemangel im Baugewerbe betroffenen Akteuren konnten wir eine Vielzahl an Daten und Angaben zusammentragen, mit denen wir unsere Hypothesen «auf die Probe stellen» konnten. In diesem schlussfolgernden Teil geht es folglich darum, zusammenfassend auf jede einzelne einzugehen, um festzustellen, ob diese bestätigt werden kann oder nicht. Zudem versuchen wir unseren Fokus zu erweitern, indem wir Zukunftsaussichten, Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten für das Baugewerbe zur Sprache bringen, das zurzeit einigen Spannungen ausgesetzt ist.

Befassen wir uns mit unserer ersten Hypothese, können wir in einem ersten Schritt bestätigen, dass der **Faktor Wetter für unsere Ausgangsproblematik nicht ausschlaggebend ist**. Wenn wir uns letzteres als Gleichung vorstellen, dann wäre das Wetter - nach Meinung der meisten unserer Gesprächspartner - eher eine Variable mit einer geringeren Gewichtung als andere Ursachen. Mit anderen Worten kann der Faktor Wetter alleine nicht erklären, was wir heute in Bezug auf die sehr tiefen Arbeitslosenzahlen im Baugewerbe beobachten. **Ähnliches gilt für unsere dritte Hypothese (Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche), da diese hauptsächlich im Oberwallis zutrifft** und daher wenig oder gar keinen Einfluss hat, wenn man den Kanton als Ganzes betrachtet. Hingegen lassen sich vor allem **die Hypothesen über die Zahl der Saisoniers und die Festanstellungen (2. Hypothese) sowie über die Hochkonjunkturphase (4. Hypothese) bei den verschiedenen befragten Personen bestätigen**. Seit mehreren Monaten sieht sich das Walliser Baugeschäft mit einer «paradoxalen Anordnung» - wie wir das nennen könnten - konfrontiert: Auf der einen Seite ist die Nachfrage gross und steigt ständig (Neubauten, Renovierungen, Projekte im Zusammenhang mit der Rhone<sup>17</sup> usw.), das Finanzvolumen und die Finanzierungsinstrumente sind vorhanden (Strassenfonds, finanzielles Manna der Pensionskassen usw.), aber auf der anderen Seite verläuft die Personalkurve entgegengesetzt. **Tatsächlich liefert diese widersprüchliche Situation - Mangel an Arbeitskräften in einer Zeit hoher Aktivität - die notwendigen Elemente für die Beantwortung unserer Ausgangsfrage**.

In einem zweiten Schritt können wir uns jetzt fragen, ob die aktuelle Situation noch weiter anhält und gesamthaft gesehen, welche Zukunftsaussichten sich für diesen Tätigkeitsbereich abzeichnen. Die Erstellung von Prognosen ist oft ein Balanceakt, vor allem in einem Kontext, der durch exogene Faktoren wie dem bewaffneten Konflikt in der Ukraine, steigenden Preisen oder Engpässen unsicher ist. Die Befragten sind der Meinung, dass **die jetzt beobachteten Auswirkungen dauerhaft sein werden und die Arbeitslosigkeit im Baugewerbe nicht mehr so hoch sein wird wie in der Vergangenheit. Anders ausgedrückt dürfte die Kurve der Saisonalität bezüglich der Arbeitslosigkeit im Baugewerbe abflachen**<sup>18</sup>. Selbst wenn es zu einer neuen Gesundheitskrise kommt oder die Materialknappheit länger als erwartet anhält (vorausgesetzt, sie dauert nicht zu lange), dürften die Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit begrenzt bleiben, insbesondere dank des Instruments der Kurzarbeit, das

---

<sup>16</sup> Ein Unternehmen bezifferte die Höhe seiner zusätzlichen Ausgaben auf 2,5 bis 3 Millionen Franken oder 20% des Umsatzes.

<sup>17</sup> In den nächsten 4-5 Jahren werden einige Projekte in Zusammenhang mit der Rhone mit Investitionen von 5 bis 50 Millionen Franken pro Jahr beginnen, was vor allem im Winter (Oktober bis März) Arbeitskräfte mobilisieren wird. Es handelt sich um langfristig geplante Arbeiten mit einer vorgesehenen Gesamtinvestition von 3,5 Milliarden Franken. Die Nachfrage wird also auf einem hohen Niveau bleiben, aber es muss abgewartet werden, ob das Baugewerbe in der Lage sein wird, diese Nachfrage in Form von Arbeitskräften zu befriedigen.

<sup>18</sup> Aus unseren Gesprächen ging hervor, dass wir angesichts des seit 2016 zu beobachtenden Abwärtstendenz wahrscheinlich auf eine Sockelarbeitslosigkeit im Baugewerbe zusteuern. Es bleibt abzuwarten, wo genau der Wendepunkt liegen wird.

wie ein Sicherheitsnetz wirkt um insbesondere Entlassungen zu vermeiden<sup>19</sup>. **In dieser Zeit der regen Bautätigkeit können wir jedoch einige Risiken nicht ausser Acht lassen, die uns ab 2023 einen Strich durch die Rechnung machen könnten.** Eines dieser Risiken (und nebenbei bemerkt dasjenige, das den Unternehmern die grössten Sorgen bereitet) bezieht sich auf den Zugang der Bevölkerung zu Bargeld und, im weiteren Sinne, auf ihre Kaufkraft. Es ist äusserst wichtig, letztere zu bewahren und eine globale Finanzkrise zu vermeiden, zumal die Hypothekarzinsen in den letzten Monaten stark gestiegen sind<sup>20</sup>. Sollten sich diese für längere Zeit auf einem hohen Niveau halten, könnte die Nachfrage nach Immobilien nachlassen und so eine allgemeine Verlangsamung der Tätigkeit in diesem Sektor nach sich ziehen. Vor dem Hintergrund einer galoppierenden Inflation<sup>21</sup> und möglichen Lohnerhöhungen für ihre Angestellten wird es für die Bauunternehmen nicht leicht sein, die Auswirkungen auf die Endkunden so gut wie möglich zu kontrollieren. Wie weiter oben aufgeführt birgt die Übernahme lokaler Unternehmen durch ausländische Konzerne ebenfalls ein Risiko, da diese Art von Transaktionen potentiell zu einem Verlust der lokalen Verankerung führt. Wenn der Firmensitz und die Entscheidungsgewalt im Ausland sind, was geschieht dann bei einer sich verschlechternden Konjunktur (Kündigungen, Umstrukturierung usw.)?

### Denkanstösse

Als Abschluss unserer Beobachtung bieten wir einige Denkanstösse an, um Lösungen für das Problem des Arbeitskräftemangels vorzubringen, das zur Erinnerung den Hintergrund unserer Fragestellung bildet.

Als Erstes wurde ein grosses Verbesserungspotenzial in der **Ausbildung** ausgemacht. Tatsächlich **verwiesen ausnahmslos alle Unternehmen auf ein zunehmendes Desinteresse der Schulabgängerinnen und Schulabgänger an Bauberufen.** Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für Lehrstellen ist so tief wie noch nie und für jene, die trotz allem diesen Ausbildungsweg wählen, stellt sich oftmals heraus, dass ihr Profil und ihre Motivation nicht den für diese Berufe erwarteten Anforderungen entsprechen. **In diesem Zusammenhang und um so effizient wie möglich zu handeln, ist es laut Meinung eines befragten Unternehmers grundlegend, die junge Generation ab der 8. Harmos (ehemals 6. Klasse) mit der wirtschaftlichen Realität zu konfrontieren und dafür zu sensibilisieren.** Dies könnte namentlich durch die Einrichtung eines transversalen Dialogs zwischen dem Beruf (Baubranche), den Schulen (durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater) und den zuständigen staatlichen Dienststellen erfolgen. Gleichzeitig könnte dieses Vorgehen dazu beitragen, ein anderes Problem im Zusammenhang mit der Bildungspolitik anzugehen. Sowohl auf nationaler wie auch auf kantonaler Ebene legt diese zunehmend den Schwerpunkt auf die Aufwertung der Lehre in dieser Branche, indem sie das Image einer schweren und anstrengenden Ausbildung für Jugendliche «dekonstruiert». In der Praxis bedeutet dies, dass immer mehr junge Menschen nach ihrer Lehre die Berufsmaturität absolvieren und dann an einer Fachhochschule studieren, um ein Ingenieurdiplom zu erhalten. Dies hat zur Folge, dass der Status des «einfachen Arbeiters» immer seltener wird. Mit anderen Worten wird diese Politik der Aufwertung der Lehre in den Baukreisen als Falle wahrgenommen, die über diesen Berufen zuschnappt<sup>22</sup>.

Im Sinne des Vorangegangenen stellt die **Kommunikation** einen zweiten Arbeits- und Entwicklungsschwerpunkt dar. Genauer gesagt scheint es **wichtig, dass das Baugewerbe weiterhin die ökologische Dimension des Berufs durch positive Kommunikation hervorhebt, um ihr sogenanntes «grünes» Handeln aufzuwerten** wie dies kürzlich mit der Brücke aus vollständig recyceltem Beton an der Strassenkreuzung von Pont-de-la-Morge zwischen Sitten und Conthey der Fall war. Dieser Aspekt muss bei der jüngeren Generation verstärkt werden, die sehr mobilisiert und sensibel für Umweltfragen ist, vor allem durch verschiedene, bereits umgesetzte Aktionen wie Baustellenbesichtigungen mit Primarschulklassen oder dem «Zukunftstag».

Seit einigen Jahren und im Gegensatz zu den Gewohnheiten der Babyboomer-Generation **leben wir in einer Gesellschaft, in der die Menschen - als Wirtschaftsakteure - deutlich weniger an einen bestimmten Ort oder**

<sup>19</sup> Die Kurzarbeit ist unter anderem ein Instrument für ausserordentliche Situationen, wie wir sie während dem ganzen Jahr 2022 mit einem sehr instabilen internationalen Kontext, der zu Versorgungsproblemen führte, erlebten.

<sup>20</sup> In der Schweiz haben die Hypothekarzinsen ihren höchsten Stand seit 2014 erreicht.

<sup>21</sup> Ein Unternehmen erklärte beispielsweise, dass es alle drei Wochen mit einem Anstieg der Materialpreise zwischen 7 und 10 Prozent rechnen muss (gegenüber +0,4 Prozent im Jahr in der Vergangenheit).

<sup>22</sup> Einige Unternehmen haben beispielsweise dem kantonalen RAV ihre Unzufriedenheit mit dem Staat bekundet, der diese Bildungspolitik umsetzt.

**ein bestimmtes Unternehmen gebunden sind.** Diese Grundbewegung ist unaufhaltsam, so dass die Unternehmen keine andere Wahl haben, als sich anzupassen und Lösungen zu finden, die den beruflichen Erwartungen der Arbeitskräfte «dieser neuen Generation» entsprechen. Somit kann die **Anwerbung und Bindung** von Arbeitskräften ein dritter Denkanstoss in Bezug auf das Problem des Arbeitskräftemangels sein. Die Arbeitgeber können die ausserberuflichen Aspekte des Lebens nicht mehr ausser Acht lassen und müssen sich der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen bewusst sein. Hierfür muss die Arbeitsweise des Unternehmens angepasst werden und dies geht nur über eine Reihe von Massnahmen (so weit möglich): eine flachere Organisation, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Einführung von Teilzeitarbeit usw.

Es ist nicht das erste Mal in der Geschichte des Kantons Wallis, dass das Baugewerbe mit einem grossen Mangel an Arbeitskräften zu kämpfen hat. Im Rahmen der grossen Realisierungen und Grossbaustellen (Tunnels, Staudämme oder Strassen und Autobahn) wurde ab Mitte des 20. Jahrhunderts eine umfangreiche Einwanderung erforderlich. In all diesen Jahren kamen Arbeitskräfte aus Ländern wie Italien, Spanien, Portugal oder aus dem ehemaligen Jugoslawien. Wie bereits erwähnt, nimmt die Zahl der Arbeitnehmenden aus diesen Regionen ab und es wäre deshalb interessant zu überlegen, inwieweit eine **Erweiterung des Zugangs zum Schweizer Arbeitsmarkt auf andere Regionen der Welt (vor allem aus aussereuropäischen Regionen wie Afrika oder beispielsweise Südamerika)<sup>23</sup> in Betracht gezogen werden sollte.** Es handelt sich um ein äusserst politisches Thema, das auf Bundesebene entschieden wird, das jedoch nicht ignoriert werden kann, wenn die derzeitige Situation anhält.

Um diese eher politischen Überlegungen weiterzuführen und abzuschliessen, wurde im Laufe unserer Gespräche ein interessanter Punkt angesprochen, der erwähnt werden sollte: **die Einbindung von Personen aus der Baubranche in die Politik.** Tatsächlich gibt es nur wenig Ingenieure (oder andere Bauberufe) in den verschiedenen Schichten der politischen Macht (vor allem in der kantonalen oder nationalen Exekutive), obwohl dies ermöglichen würde, auf die Probleme des Baugewerbes wie den Arbeitskräftemangel zu reagieren. In einer solchen Vision könnte es ein Denkanstoss sein, mehr Personen aus der Baubranche in die politischen Prozesse einzubinden.

---

<sup>23</sup> Zur Erinnerung: Zurzeit sehen die Bestimmungen, die den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt regeln, vor, dass Arbeitnehmende aus Drittstaaten (Nicht-EU-oder EFTA-Mitgliedstaaten) eine Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz nur nach strikten Kriterien erhalten. Die Bewilligung wird nur erteilt, wenn keine anderen Arbeitskräfte im Inland oder auf dem Arbeitsmarkt der EU/EFTA gefunden werden.

## Zusammenfassung der Denkanstösse aus den Interviews

Um Lösungen für das Problem des Arbeitskräftemangel zu finden, das den Hintergrund unserer Fragestellung bildet, finden sich nachfolgend Denkanstösse, die von den verschiedenen betroffenen Akteuren in Betracht gezogen werden sollten:

- Fortsetzung der Massnahmen der Dienststelle für Berufsbildung (DB) im Rahmen der Ausbildung, um das Interesse der jungen Generation an Bauberufen zu wecken;
- Einbezug der Dimension der zeitgenössischen Herausforderungen, die bei den Jugendlichen von heute eine besondere Resonanz haben (Ökologie, nachhaltige Entwicklung, neue Managementmodelle usw.) in die Kommunikation der Fachleute der Branche (Unternehmen, Dachverbände usw.);
- Stärkung der Attraktivität und der Loyalität innerhalb der Bauunternehmen;
- Erweiterung des Zugangs zum Schweizer Arbeitsmarkt auf Arbeitnehmende aus Nicht-EU-EFTA-Mitgliedstaaten;
- mehr Beteiligung von Akteuren aus dem Baugewerbe am politischen Leben;
- Förderung der Möglichkeiten, die das Baugewerbe im Wallis bietet, direkt in den Ländern mit potenziellen Arbeitskräften.