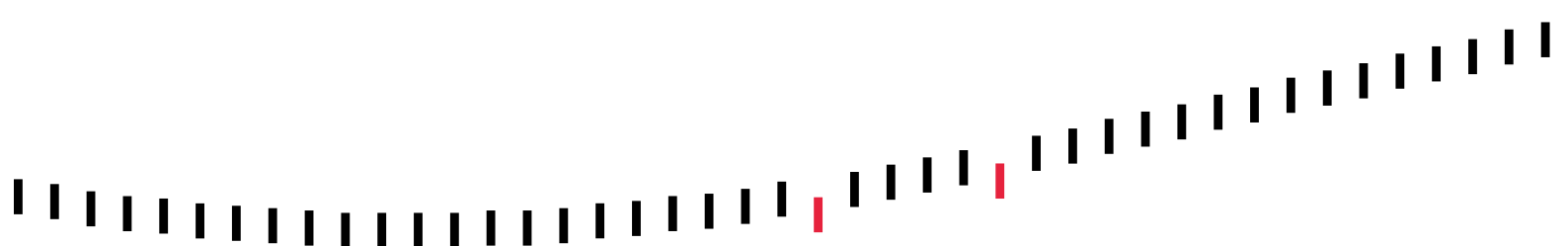


Schlussbericht

Fachkräftesituation in der Versicherungs- wirtschaft

Basel | 22.06.2023



Impressum

Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft

Schlussbericht

22.06.2023

Auftraggeber: Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Autoren: Michael Lobsiger, Damian Wehrli

Verantwortlich seitens des Auftraggebers: Barbara Zimmermann-Gerster

Projektleitung seitens der Auftragnehmerin: Michael Lobsiger

Projektbearbeitung: Michael Lobsiger, Damian Wehrli

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

CH-4051 Basel

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

CH-4051 Basel

www.bss-basel.ch

© 2023 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Inhalt

1. Einleitung	6
2. Konzeptionelle Überlegungen	6
3. Berufe der Versicherungswirtschaft	9
4. Fachkräftesituation	18
4.1 Fachkräfteindikatoren und Fachkräfteindex.....	18
4.2 Ergebnisse.....	19
4.3 Zusammenhänge zwischen Indikatoren und FKI.....	29
5. Demografische Entwicklung	32
6. Lösungsansätze	35
6.1 Konzeption.....	35
6.2 Ergebnisse.....	36
6.3 Empfehlungen.....	41
Literatur	43
A. Konzeption	44
A.1 Branchenabgrenzung.....	44
A.2 Abgrenzung Berufe der Versicherungswirtschaft.....	45
A.3 Abgrenzung Glieder der Wertschöpfungskette.....	57
B. Quantitative Analyse	60
C. Workshop	64
C.1 Teilnehmende.....	64
D. Software	65
D.1 Software-Bibliographie.....	65

Tabellen

Tabelle 1: Indikatoren zur Beschreibung der Berufe der Versicherungswirtschaft.....	10
Tabelle 2: Übersicht nach Berufshauptgruppen.....	21
Tabelle 3: Übersicht nach Gliedern der Wertschöpfungskette.....	22
Tabelle 4: Handlungsebenen und -ansätze	36
Tabelle 5: Lösungsansätze «Führungskräfte»	37
Tabelle 6: Lösungsansätze «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe»	38
Tabelle 7: Lösungsansätze Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	39
Tabelle 8: Branchenabgrenzung	44
Tabelle 9: Berufsgruppen und Berufsbezeichnungen	45
Tabelle 10: Zuordnung Berufsarten zu Berufsgruppen	48
Tabelle 11: Glieder der Wertschöpfungskette.....	57
Tabelle 12: Berufsgruppen und Glieder der Wertschöpfungskette	58
Tabelle 13: Teilnehmende.....	64

Abbildungen

Abbildung 1: Relative Grösse der Berufe der Versicherungswirtschaft (enge Definition).....	9
Abbildung 2: Beschäftigungsgrad	11
Abbildung 3: Erwerbsquote	12
Abbildung 4: Anteil Frauen	13
Abbildung 5: Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss	14
Abbildung 6: Anteil Personen 50 Jahre und älter.....	15
Abbildung 7: Beschäftigungsflexibilität.....	16
Abbildung 8: Rekrutierungsflexibilität	17
Abbildung 9: Übersicht Fachkräfteindex	20
Abbildung 10: Fachkräfteindex nach Berufen der Versicherungswirtschaft	23
Abbildung 11: Zuwanderungsquote	24
Abbildung 12: Arbeitslosenquote.....	25
Abbildung 13: Quote der offenen Stellen	26
Abbildung 14: Beschäftigungswachstum	27
Abbildung 15: Ersatzbedarf	28
Abbildung 16: Qualifikationsanforderungen	29
Abbildung 17: Korrelationsmatrix Fachkräfteindikatoren und Fachkräfteindex.....	30
Abbildung 18: Korrelationsmatrix Indikatoren und Fachkräfteindex.....	31
Abbildung 19: Pensionierungsquote nach Berufen der Versicherungswirtschaft	33
Abbildung 20: Entwicklung der Pensionierungsquote in den Berufen der Versicherungswirtschaft (kumuliert)	34
Abbildung 21: Relative Grösse der Berufe der Versicherungswirtschaft (weite Definition)	60
Abbildung 22: Erwerbsquote Frauen.....	61
Abbildung 23: Erwerbsquote Männer.....	62
Abbildung 24: Beschäftigungsgrad Frauen	63
Abbildung 25: Beschäftigungsgrad Männer	64

Abkürzungen

Abk.	Bedeutung
ALQ	Arbeitslosenquote
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik
BFS	Bundesamt für Statistik
BW	Beschäftigungswachstum
CH-ISCO-19	Schweizerische Berufsnomenklatur
EB	Ersatzbedarf
FKI	Fachkräfteindex
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
QoS	Quote der offenen Stellen
QUALY	Qualifikationsanforderungen
SE	Strukturerhebung
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
ZW	Zuwanderungsquote

Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel stellt derzeit in vielen Branchen der Schweiz eine grosse Herausforderung dar. Es handelt sich um ein Phänomen, bei dem die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer bestimmten Qualifikation das Angebot bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt. Ein Faktor, der die Fachkräftesituation in den nächsten Jahren stark beeinflussen wird, ist die demografische Entwicklung. Gemäss Bevölkerungsszenarien des Bundesamts für Statistik (BFS) wird die Anzahl der 65-Jährigen von gut 100'000 Personen im Jahr 2023 auf knapp 125'000 Personen im Jahr 2030 zunehmen. Das Phänomen Fachkräftemangel macht vor der Versicherungsbranche auch nicht halt, zumal die Versicherungsunternehmen auch einen Bedarf nach Fachkräften aus Berufen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel (wie IT-Berufe) haben. Genaue Zahlen für die Versicherungswirtschaft fehlen jedoch. Vor diesem Hintergrund gehen wir in dieser Studie folgenden Fragen nach:

1. Wie sieht die aktuelle Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft aus?
2. Welche demografische Entwicklung ist in der Versicherungswirtschaft bis zum Jahr 2030 zu erwarten?
3. Welche Lösungsansätze gibt es für die Mitgliedsgesellschaften als Arbeitgebende und den SVV als Branchenverband, um einem aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel zu begegnen?

Konzeptionelle Überlegungen

Um die Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft abzubilden, mussten wir Abgrenzungen in Bezug auf Branche und Berufe vornehmen. Wir haben uns dabei auf die offiziellen Nomenklaturen des Bundesamts für Statistik (BFS) gestützt.

Die Branchenabgrenzung haben wir anhand der «Allgemeinen Klassifikation der Wirtschaftszweige» (NOGA08) vorgenommen. Die Versicherungswirtschaft umfasst die Lebensversicherungen, die Unfall- und die Schadensversicherungen, die Krankenkassen und die Rückversicherungen (*enge Definition*). Für die Analyse der Fachkräftesituation nutzen wir eine *erweiterte Definition*, die auch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) und deren Agenturen, Pensionskassen und Tätigkeiten von ungebundenen Versicherungsmaklerinnen und -maklern umfasst. Grund: Diese Branchenweige fragen die gleichen Berufsbilder nach und sind somit in Bezug auf die Darstellung der Fachkräftesituation ebenfalls relevant.

Für die Abgrenzung der Berufe haben wir uns an der Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 orientiert. Insgesamt haben wir 38 Berufe identifiziert, die für die Versicherungswirtschaft relevant sind (nachfolgend als *Berufe der Versicherungswirtschaft* bezeichnet). Es gilt zu beachten, dass die Berufe verschiedene Berufsbezeichnungen und damit auch unterschiedliche Berufsabschlüsse zusammenfassen. Es ist somit mit gewissen Unschärfen zu rechnen. Diese werden umso grösser, je heterogener die Berufe zusammengesetzt sind (beispielsweise hinsichtlich des Ausbildungsniveaus der zusammengefassten Berufsbezeichnungen).

Für die quantitativen Analysen nutzen wir Daten aus den kumulierten Strukturhebungen (SE) der Jahre 2018–2020 des BFS. Die SE ist eine jährliche Stichprobenerhebung aus der Population der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz. Weiter ziehen wir Daten zu den Arbeitslosen aus

dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und Daten zu den offenen Stellen von der Firma x28 ein.

Bestand und Beschreibung der Berufe der Versicherungswirtschaft

In den Berufen der Versicherungswirtschaft – nach *enger Branchendefinition* – waren im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 knapp 40'000 Erwerbstätige beschäftigt. Nach *erweiterter Branchendefinition* waren es rund 63'000 Erwerbstätige. Die drei mit Abstand grössten Berufe waren «Versicherungsvertreter/-innen» (u. a. Versicherungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis, Krankenversicherungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis, Versicherungsvermittler/-in), «Allgemeine Bürokräfte» (u. a. Kaufmann/-frau EFZ) und «Bürokräfte in der Statistik, im Finanz- und Versicherungswesen» (u. a. Versicherungskaufmann/-frau; Versicherungsangestellte/-r; Sachbearbeiter/-in Krankenkasse; Unfallsachbearbeiter/-in). Die drei Berufe vereinten rund 40 % der Erwerbstätigen der Versicherungswirtschaft.

Wir haben die Berufe der Versicherungswirtschaft (*erweiterte Branchendefinition*) anhand von arbeitsmarktbezogenen und soziodemografischen Indikatoren näher beschrieben. Die Mehrzahl der Berufe der Versicherungswirtschaft waren im Betrachtungszeitraum 2018–2020 gekennzeichnet durch:

- eine überdurchschnittliche Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials, sowohl gemessen an der Arbeitsmarktbelastung (Erwerbsquote) (35 von 38 Berufen) wie auch am Beschäftigungsgrad (34 von 38 Berufen)
- einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil (22 von 38 Berufen)
- überdurchschnittlich hohe Qualifikationsanforderungen (31 von 38 Berufen)
- unterdurchschnittlicher Anteil an Personen im Alter von 50 Jahren und älter (27 von 38 Berufen)
- überdurchschnittliche Beschäftigungsflexibilität (Berufsabwanderung) (21 von 38 Berufen)
- überdurchschnittliche Rekrutierungsflexibilität (Potenzial für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger) (29 von 38 Berufen)

Je nach betrachtetem Beruf kann die Einschätzung von dieser Tendenz abweichen.

Fachkräftesituation

Für die Berufe der Versicherungswirtschaft haben wir die Fachkräftesituation in den Jahren 2018–2020 analysiert. Konkret haben wir das Phänomen «Fachkräftemangel» betrachtet. Ein Fachkräftemangel besteht dann, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation das Angebot in einem Arbeitsmarktsegment bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt. Beim Fachkräftemangel handelt es sich um ein latentes Phänomen, das nicht direkt beobachtet und gemessen werden kann. Ob Fachkräftemangel besteht und in welchem Ausmass, muss indirekt anhand von Indikatoren abgeschätzt werden. Da es sich um ein vielfältiges Phänomen handelt, lässt sich Fachkräftemangel nicht an einem einzigen Indikator festmachen. Wir haben die Fachkräftesituation deshalb anhand folgender sechs Indikatoren analysiert: 1) Zuwanderungsquote, 2) Arbeitslosenquote, 3) Quote der offenen Stellen, 4) Beschäftigungswachstum, 5) Ersatzbedarf, 6) Qualifikationsanforderungen. Die Informationen zu den sechs Indikatoren haben wir anschliessend in einem Fachkräfteindex (FKI) zusammengefasst. Werte des FKI über dem gesamtwirtschaftlichen Wert deuten wir als Hinweis auf einen Fachkräftemangel. Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es zu beachten, dass sich die Analyse auf den Zeitraum 2018–2020 bezieht und die Einschätzung zur Fachkräftesituation relativ zur Gesamtwirtschaft

erfolgt. Wenn die Fachkräftesituation gesamtwirtschaftlich betrachtet angespannt wäre, würden Werte beim Fachkräfteindex um den Durchschnitt ebenfalls einen Fachkräftemangel implizieren.

Die Analysen zur Fachkräftesituation (gemessen am Fachkräfteindex) zeigen, dass im Betrachtungszeitraum 2018–2020 30 der 38 (79 %) Berufe der Versicherungswirtschaft Anzeichen auf einen Fachkräftemangel aufwiesen. 73 % der Erwerbstätigen, die im Betrachtungszeitraum 2018–2020 einen Beruf der Versicherungswirtschaft ausübten, arbeiteten in einem Beruf mit Hinweisen auf einen Fachkräftemangel. Hinweise auf einen Fachkräftemangel finden sich in Berufen der Berufshauptgruppen «Führungskräfte», «Intellektuelle und wissenschaftlich Berufe» sowie «Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe», weniger in Berufen der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe».

Zentrale Aussagen

Auf der disaggregierten Ebene weisen die Fachkräfteindikatoren «Qualifikationsanforderungen», «Arbeitslosenquote» und «Beschäftigungswachstum» für die Mehrheit der Berufe der Versicherungswirtschaft auf einen Fachkräftemangel hin:

- Alle Berufe der Versicherungswirtschaft wiesen im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 überdurchschnittliche *Qualifikationsanforderungen* auf. Dieser Befund erstaunt nicht, da die betrachteten Berufe der Versicherungswirtschaft mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe II voraussetzen. Der Fachkräftebedarf kann in diesen Fällen nicht einfach durch Fachfremde Arbeitskräfte gedeckt werden. Die Berufsausübung setzt ein gewisses Mass an Aus- und Weiterbildung voraus.
- 33 von 38 (87 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 eine unterdurchschnittliche *Arbeitslosenquote* auf, was als Hinweis auf einen Fachkräftemangel gedeutet werden kann. Relativ hohe Arbeitslosenquoten und damit keine Hinweise auf einen Fachkräftemangel finden wir in Berufen der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe».
- In 25 von 38 (66 %) Berufen der Versicherungswirtschaft ist die durchschnittliche Anzahl der Erwerbstätigen zwischen 2012 und 2014 sowie 2018 und 2020 überdurchschnittlich stark angestiegen. Das überdurchschnittliche *Beschäftigungswachstum* kann eine bereits angespannte Fachkräftesituation noch verstärken.

Die Fachkräfteindikatoren «Ersatzbedarf», «Zuwanderungsquote» und «Quote der offenen Stellen» weisen für rund einen Drittel der Berufe der Versicherungswirtschaft auf einen Fachkräftemangel hin:

- 15 von 38 (39 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 einen überdurchschnittlichen *Ersatzbedarf* auf. In diesen Berufen werden die in den kommenden Jahren zu erwartenden altersbedingten Austritte aus dem Arbeitsmarkt nicht (vollständig) durch Fachkräfte aus der jüngeren Alterskohorte ersetzt. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass sich die Fachkräftesituation in den betroffenen Berufen in Zukunft noch akzentuieren wird.
- 14 von 30 (37 %) Berufen der Versicherungswirtschaft weisen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 eine überdurchschnittliche *Zuwanderungsquote* auf. Dies wird als Hinweis auf einen Fachkräftemangel gedeutet, da zur Deckung des Fachkräftebedarfs das inländische Angebot an

Fachkräften (bezogen auf die Anzahl und/oder die Qualifikationen) nicht ausreichend ist. Insbesondere Berufe der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» wiesen eine überdurchschnittliche Zuwanderungsquote auf.

- 13 von 38 (34 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 eine überdurchschnittliche *Quote der offenen Stellen* auf. Viele offene Stellen (bezogen auf die Anzahl der Erwerbstätigen) deuten auf einen hohen Fachkräftebedarf hin und können als Hinweis auf einen Fachkräftemangel gedeutet werden.

Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung ist eine generelle Herausforderung, wovon auch die Berufe der Versicherungswirtschaft betroffen sind, allerdings nicht alle im gleichen Ausmass. Über alle Berufe der Versicherungswirtschaft betrachtet werden bis im Jahr 2030 rund 16 Prozent der heute Erwerbstätigen in Pension gehen (gesetzliches Pensionsalter). Der Wert liegt unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert (rund 18 Prozent). Je nach betrachtetem Beruf kann die Einschätzung vom Durchschnitt abweichen, d. h. höher oder tiefer liegen.

Lösungsansätze

Abschliessend haben wir mögliche Lösungsansätze für die Mitgliedsgesellschaften als Arbeitgebende und den SVV als Branchenverband erarbeitet. Als Grundlage dafür haben wir einen Workshop mit Expertinnen und Experten aus der Versicherungswirtschaft durchgeführt.

Auf Basis der Ergebnisse aus den quantitativen Analysen und den am Workshop entwickelten Lösungsansätzen haben wir drei Stossrichtungen für die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen als Empfehlungen formuliert:

1. Unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial besser nutzen (Fokus auf die Zielgruppen «Frauen» und «Ältere Fachkräfte»)
2. In Aus- und Weiterbildung investieren
3. Attraktivität der Branche / der Unternehmen / der Berufe erhöhen

Konkrete Lösungsansätze für die drei genannten Stossrichtungen, die im Rahmen des Workshops entwickelt wurden, haben wir in einem deskriptiven Teil des Berichts aufbereitet. Zusammengefasst geht es auf der Ebene des Verbands dabei um

- Imagepflege / Positionierung Branche und Berufe;
- Aufzeigen, in welche Aus- und Weiterbildungen die Branche investiert;
- bessere Ausschöpfung des Potenzials von Quereinsteigenden;
- Aufbau von Netzwerken;
- Kompetenzaufbau im Führungsbereich.

Auf der Ebene der Unternehmen geht es um

- neue Arbeits- und Führungsmodelle;
- neue Ansätze im Recruiting/HR;
- bessere Ausschöpfung des Potenzials von älteren Fachkräften;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Aufbau von Netzwerken;
- Befähigung von Fachkräften für die digitale Transformation;
- Bindung von jungen Fachkräften an Unternehmen / an die Branche.

Als vierte Stossrichtung empfehlen wir die Bereitstellung und Pflege einer Informationsplattform für die Unternehmen der Versicherungswirtschaft als *Querschnittsaufgabe* für die Branche (wie z.B. für die Sammlung und Sichtbarmachung von «Best Practices»). Diese Plattform würde dem (Erfahrungs-)Austausch zwischen den Unternehmen der Versicherungswirtschaft dienen und die Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von konkreten Massnahmen unterstützen.

Die genannten Lösungsansätze sind auf Ebene der Branche (Verband) wie auch auf der Ebene der Unternehmen zu priorisieren und zu konkreten Lösungsmassnahmen mit entsprechenden Instrumenten weiterzuentwickeln. Auf Ebene Verband geschieht dies in Zusammenarbeit mit den entsprechenden SVV-Gremien.

1. Einleitung

Der Fachkräftemangel stellt derzeit in vielen Branchen der Schweiz eine grosse Herausforderung dar. Es handelt sich um ein Phänomen, bei dem die Nachfrage nach Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation das Angebot bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt. Ein Faktor, der die Fachkräftesituation in den nächsten Jahren stark beeinflussen wird, ist die demografische Entwicklung. Gemäss Bevölkerungsszenarien des Bundesamts für Statistik (BFS) wird die Anzahl der 65-Jährigen von gut 100'000 Personen im Jahr 2023 auf knapp 125'000 Personen im Jahr 2030 zunehmen. Das Phänomen Fachkräftemangel macht vor der Versicherungsbranche auch nicht halt, zumal die Versicherungsunternehmen auch einen Bedarf nach Fachkräften aus Berufen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel (wie IT-Berufe) haben. Genaue Zahlen für die Versicherungswirtschaft fehlen jedoch. Vor diesem Hintergrund gehen wir in dieser Studie folgenden Fragen nach:

1. Wie sieht die aktuelle Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft aus?
2. Welche demografische Entwicklung ist in der Versicherungswirtschaft bis zum Jahr 2030 zu erwarten?
3. Welche Lösungsansätze gibt es für die Mitgliedsgesellschaften als Arbeitgebende und den SVV als Branchenverband, um einem aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel zu begegnen?

2. Konzeptionelle Überlegungen

Die folgenden Analysen sollen die Fachkräftesituation in der Versicherungswirtschaft abbilden und nach Berufen und Gliedern der Wertschöpfungskette differenzierte Aussagen möglich machen. In diesem Kapitel werden wir auf die dafür notwendigen Abgrenzungen eingehen. Weiter zeigen wir auf, welche Daten wir für die Analyse nutzen. Für eine detaillierte Beschreibung der Abgrenzungen verweisen wir jeweils auf Ausführungen und Darstellungen im Anhang. Auf das methodische Vorgehen werden wir in den entsprechenden Kapiteln näher eingehen.

Branchenabgrenzung

Die Versicherungswirtschaft grenzen wir nach der «Allgemeinen Klassifikation der Wirtschaftszweige» (NOGA08) des BFS ab. Die Versicherungswirtschaft umfasst die Lebensversicherungen, die Unfall- und Schadensversicherungen, die Krankenkassen und die Rückversicherungen (*enge Definition*). Für die Analyse der Fachkräftesituation nutzen wir eine *erweiterte Definition*, die auch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) und deren Agenturen, Pensionskassen und Tätigkeiten von ungebundenen Versicherungsmaklerinnen und -maklern umfasst. Grund: Diese Branchenweige fragen die gleichen Berufsbilder nach und sind somit in Bezug auf die Darstellung der Fachkräftesituation ebenfalls relevant. Eine Übersicht mit den relevanten NOGA-Codes findet sich in Tabelle 8 im Anhang A.1.

Berufsabgrenzung

Die Versicherungswirtschaft vereint verschiedene Berufe. Wir haben in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber eine Liste von Berufen erstellt, die für die Versicherungswirtschaft relevant sind.

Die Berufsabgrenzung basiert auf der Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19.¹ Diese Berufsnomenklatur ist in den Daten der öffentlichen Statistik hinterlegt, auf welcher die folgende Analyse hauptsächlich basiert.

Für die Auswahl der für die Versicherungswirtschaft relevanten Berufe (nachfolgend als «Berufe der Versicherungswirtschaft» bezeichnet) sind wir folgendermassen vorgegangen:

1. Wir haben auf Basis der kumulierten Strukturhebungen des BFS (vgl. Abschnitt zu den Daten) das Berufsspektrum (Berufsarten gemäss CH-ISCO-19) der Versicherungswirtschaft abgebildet.² (Vgl. Tabelle 10 im Anhang A.2)
2. Es wurden nur Berufsarten berücksichtigt, die den ersten vier Berufshauptgruppen der CH-ISCO-19 zugeordnet werden können. Dies sind 1) Führungskräfte, 2) Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe, 3) Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe und 4) Bürokräfte und verwandte Berufe. Berufsarten der weiteren Berufshauptgruppen wurden in der Kategorie «Rest» zusammengefasst. Für diese Gruppe haben wir die Grösse (Anzahl Erwerbstätige) abgebildet, darüber hinaus aber keine weitergehenden Analysen vorgenommen.
3. Sofern die Datengrundlage (zu geringe Fallzahlen) keine Auswertung auf der Stufe der Berufsarten zugelassen hat, haben wir die betroffenen Berufsarten zu Berufsgruppen zusammengefasst.³ (Vgl. Tabelle 10 im Anhang A.2)

Insgesamt haben wir 38 Berufe identifiziert, die für die Versicherungswirtschaft relevant sind. Wir sprechen hier und im Folgenden der Einfachheit halber von Berufen. Wir meinen damit aber immer Berufsarten oder Berufsgruppen, die wir wie oben dargelegt abgegrenzt haben. In den Berufsarten wie auch in den (von uns manuell zusammengestellten) Berufsgruppen werden verschiedene Berufsbezeichnungen und damit auch Berufsabschlüsse zusammengefasst. In der Tabelle 9 im Anhang A.2 haben wir für jeden Beruf der Versicherungswirtschaft eine Auswahl von Berufsbezeichnungen aufgeführt. Beispiel: Der Berufsart «Versicherungsvertreter/-in»⁴ sind in der Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 unter anderem die Berufsbezeichnungen Versicherungsvermittler/-in, Versicherungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis und Krankenversicherungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis zugeordnet. Das Beispiel macht deutlich: Die Berufsart weist eine gewisse Heterogenität in Bezug auf das Bildungsniveau (den Bildungsstand) auf: Während Versicherungsvermittlerinnen und Versicherungsvermittler mehrheitlich einen Abschluss auf Sekundarstufe II aufweisen werden, weisen Versicherungsfachmänner und Versicherungsfachfrauen eine höhere Berufsbildung und damit einen Abschluss auf Tertiärstufe auf. Auch die geforderten konkreten Tätigkeiten und die dafür notwendigen Kompetenzen unterscheiden sich zwischen Berufsabschlüssen. Aufgrund der Heterogenität ist somit mit gewissen Unschärfen zu rechnen. Diese werden umso grösser, je heterogener die Berufsarten und Berufsgruppen zusammengesetzt sind.

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenclaturen/ch-isco-19.html>
(Stand: 4.4.2023)

² Hierfür haben wir die enge Branchenabgrenzung verwendet.

³ Wir verwenden im Bericht den Begriff «Berufsgruppen», falls wir Berufsarten in Gruppen zusammenfassen. Die Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 bezeichnet eine der vier Aggregationsniveaus ebenfalls als Berufsgruppen (2-Steller). Die Zusammenfassung der Berufsarten erfolgt in der CH-ISCO-19 allerdings nach einer anderen Logik, als wir sie in dieser Studie unterstellen.

⁴ Wie wir im Kapitel 3 aufzeigen werden, handelt es sich dabei – gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen – um einen der grössten Berufe der Versicherungswirtschaft.

Gewisse Auswertungen und Darstellungen werden wir entlang der folgenden Berufshauptgruppen der CH-ISCO-19 durchführen:

1. Führungskräfte
2. Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe
3. Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe
4. Bürokräfte und verwandte Berufe

Für die Analysen haben wir Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eingeschlossen. Lernende haben wir nicht berücksichtigt. Eine separate Auswertung zur Anzahl haben wir geprüft. Dabei zeigte sich, dass die Fallzahlen sehr klein und die darauf basierenden Ergebnisse nicht verlässlich sind. Zudem dürfen die Ergebnisse aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Glieder der Wertschöpfungskette

In Anlehnung an den SVV (2021, S. 24) haben wir 13 Glieder der Wertschöpfungskette identifiziert und in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber den Berufen der Versicherungswirtschaft zugeordnet. (Vgl. Tabelle 12 im Anhang A.3)

Daten

Für die quantitativen Analysen nutzen wir Daten aus der Strukturhebung (SE) des BFS. Die SE ist eine jährliche Stichprobenerhebung aus der Population der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz.⁵ In der Erhebung werden der *ausgeübte* und der *erlernte* Beruf⁶ nach einheitlicher Berufsnomenklatur (CH-ISCO-19) einer Berufsgruppe zugeordnet. In der SE sind weitere Informationen zu soziodemografischen Merkmalen enthalten, was weitere Analysen erlaubt. Um eine genügend hohe Fallzahl zu erhalten, haben wir die kumulierten Strukturhebungen der Jahre 2018–2020 verwendet.⁷ Weiter nutzen wir Daten zu den Arbeitslosen aus dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und Daten zu den offenen Stellen von der Firma x28.

⁵ Durch die SE nicht abgedeckt sind somit bspw. Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

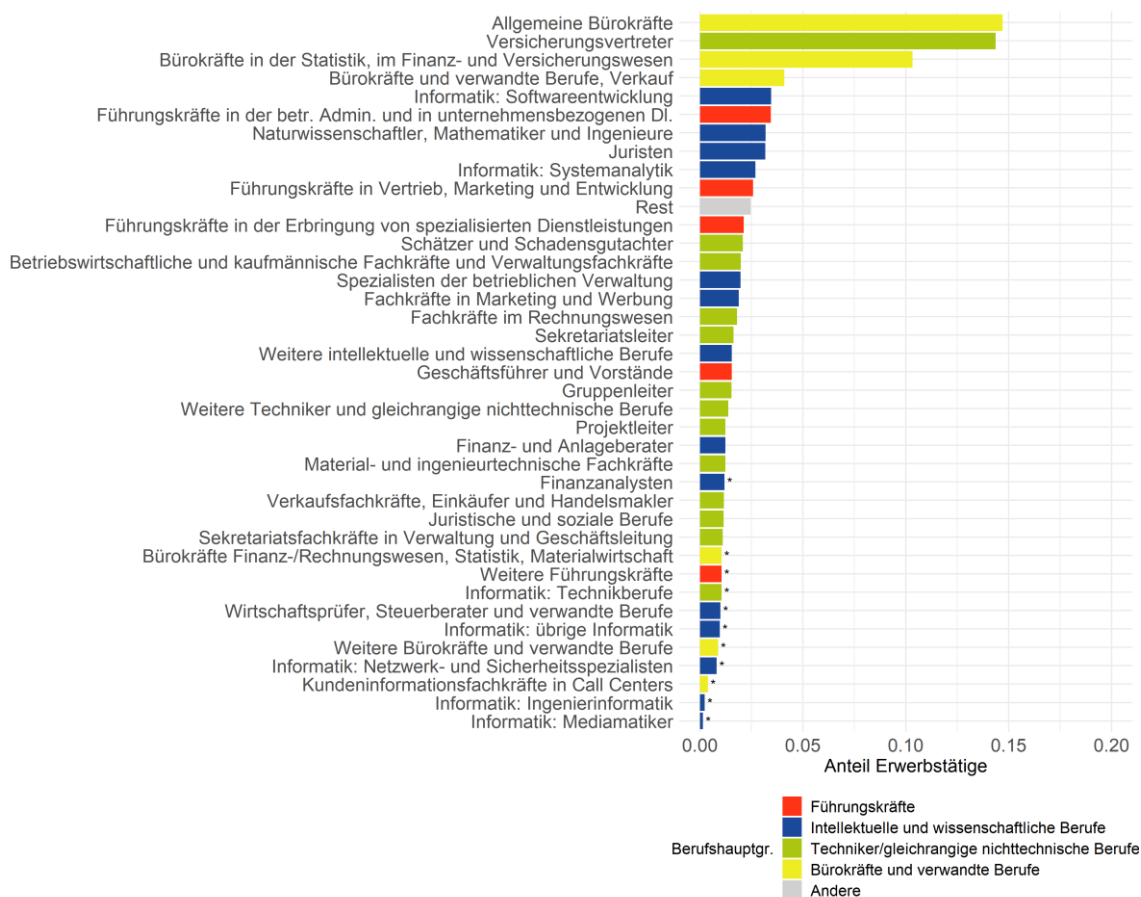
⁶ Erlernter Beruf im Rahmen der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

⁷ Dabei handelt es sich um die zum Zeitpunkt des Projektstarts aktuellen, über drei Jahre kumulierten Daten. Bei den kumulierten Daten werden Befragungsdaten mehrerer Jahre zusammengenommen. Dadurch erhöht sich die Anzahl der Beobachtungen, die Schätzungen werden verlässlicher. Die Ergebnisse sind in diesem Fall als Durchschnitt über die kumulierten Jahre zu verstehen.

3. Berufe der Versicherungswirtschaft

In diesem Kapitel beschreiben wir die analysierten 38 Berufe der Versicherungswirtschaft. In der Versicherungswirtschaft (*enge Definition*) waren im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 knapp 40'000 Erwerbstätige beschäftigt.⁸ Abbildung 1 zeigt auf, wie sich diese Erwerbstätigen auf die Berufe der Versicherungswirtschaft verteilen. Die drei mit Abstand grössten Berufe sind «Allgemeine Bürokräfte» (knapp 15 %), «Versicherungsvertreter/-innen» (gut 14 %) und «Bürokräfte in der Statistik, im Finanz- und Versicherungswesen» (gut 10 %). In der Gruppe «Rest» werden Erwerbstätige eingeordnet, die in der Versicherungswirtschaft keinem der 38 identifizierten Berufe nachgehen.⁹

Abbildung 1: Relative Grösse der Berufe der Versicherungswirtschaft (*enge Definition*)



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

⁸ Ziehen wir die *erweiterte Definition* heran, so waren im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 knapp 63'000 Erwerbstätige in der Versicherungswirtschaft beschäftigt, davon rund 60'000 (95%) in den 38 Berufen der Versicherungswirtschaft. Die Verteilung der Erwerbstätigen auf die Berufe wird in Abbildung 21 im Anhang B aufgezeigt.

⁹ Dazu gehören Berufe aus den Berufshauptgruppen «Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen», «Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei», «Handwerks- und verwandte Berufe», «Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe» sowie «Hilfsarbeitskräfte».

Nachfolgend werden wir die Berufe der Versicherungswirtschaft anhand von arbeitsmarktspezifischen und soziodemografischen Indikatoren näher beschreiben. Die berücksichtigten Indikatoren und deren Definition sind in Tabelle 1 aufgeführt.

Tabelle 1: Indikatoren zur Beschreibung der Berufe der Versicherungswirtschaft

	Indikatoren	Definition
<i>Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials</i>	Beschäftigungsgrad	<ul style="list-style-type: none"> – Berücksichtigt die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche der Erwerbstätigen und stellt diese ins Verhältnis zu einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden – Zeigt das Ausmass von Teilzeiterwerbstätigkeit auf
	Erwerbsquote	<ul style="list-style-type: none"> – Setzt die Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) einer bestimmten Berufsqualifikation (höchste abgeschlossene Ausbildung) in Bezug zum Arbeitskräftepotenzial derselben Berufsqualifikation (neben den Erwerbspersonen werden auch die Nichterwerbstätigen berücksichtigt) – Gibt Auskunft über die Erwerbsbereitschaft in der Bevölkerung. Das Arbeitskräftepotenzial ist nie vollständig ausgeschöpft, da ein Teil der Personen nicht einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen will oder kann
	Anteil Frauen	Anteil der erwerbstätigen Frauen am Total der Erwerbstätigen
	Bildungsstruktur	Anteil Erwerbstätige mit tertiärem Bildungsabschluss
	Altersstruktur	Anteil Erwerbstätige mit Alter von 50 Jahren und älter
<i>Berufsmobilität</i>	Beschäftigungsflexibilität (Ausbildungssicht/Berufsabwanderung)	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der qualifizierten Personen, die einen anderen als den erlernten Beruf ausüben – Zeigt auf, in welchem Ausmass Fachkräfte in andere Berufe «abwandern»
	Rekrutierungsflexibilität (Berufssicht / Potenzial Quereinsteigende)	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der Erwerbstätigen, die eine Berufsqualifikation aufweisen, die nicht dem ausgeübten Beruf entspricht – Zeigt auf, in welchem Ausmass Fachkräfte aus anderen Berufen rekrutiert werden können

Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials

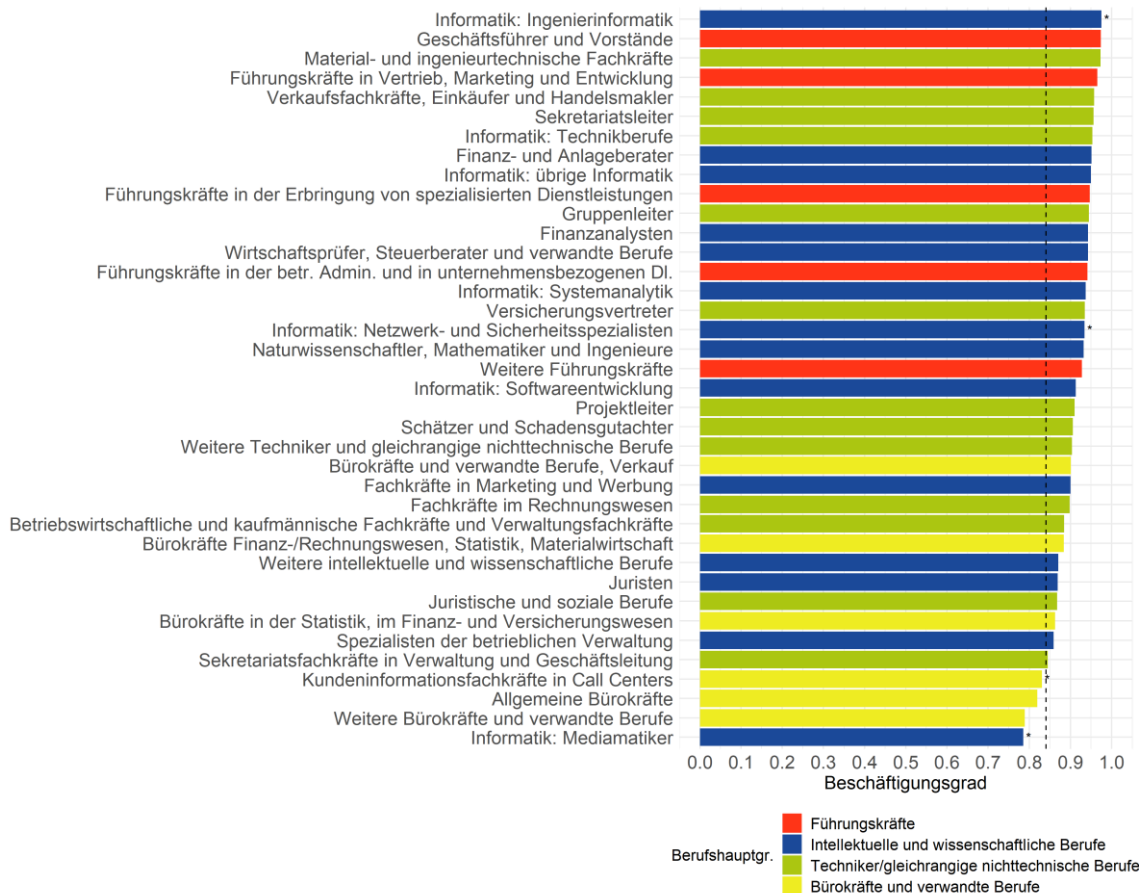
Das Fachkräftepotenzial wurde im Betrachtungszeitraum 2018–2020 sowohl gemessen am Beschäftigungsgrad (vgl. Abbildung 2) wie auch an der Erwerbsquote (vgl. Abbildung 3) in der Mehrzahl der Berufe der Versicherungswirtschaft überdurchschnittlich ausgeschöpft.

Beschäftigungsgrad: 34 von 38 (89 %) Berufen wiesen einen überdurchschnittlichen Beschäftigungsgrad auf. Der Beschäftigungsgrad lag dabei bei den intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen, den Führungskräften und bei den Technikern und Technikerinnen (und gleichrangigen nichttechnischen Berufen) teilweise deutlich über dem Durchschnitt von 84 %. Bürokräfte und Erwerbstätige in verwandten Berufen wiesen im Durchschnitt tiefere Beschäftigungsgrade auf. Die Hälfte der Berufe in der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe» wiesen einen unterdurchschnittlichen Beschäftigungsgrad auf, darunter auch die – gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen – grösste Berufsgruppe «Allgemeine Bürokräfte» mit rund 82 %.

Erwerbsquote: 35 von 38 (92 %) Berufen wiesen eine überdurchschnittliche Erwerbsquote auf. Lediglich die Berufe «Informatik: Mediamatiker/-in», «Weitere Bürokräfte und verwandte Berufe» und «Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers» wiesen eine Erwerbsquote unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert von 79 % auf. Gemessen an der Erwerbsquote wurde das Fachkräftepotenzial in den Berufsgruppen «Gruppenleiter/-in», «Projektleiter/-in» und «Informatik: Ingenieurinformatik» am stärksten ausgeschöpft, gefolgt von weiteren intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen.

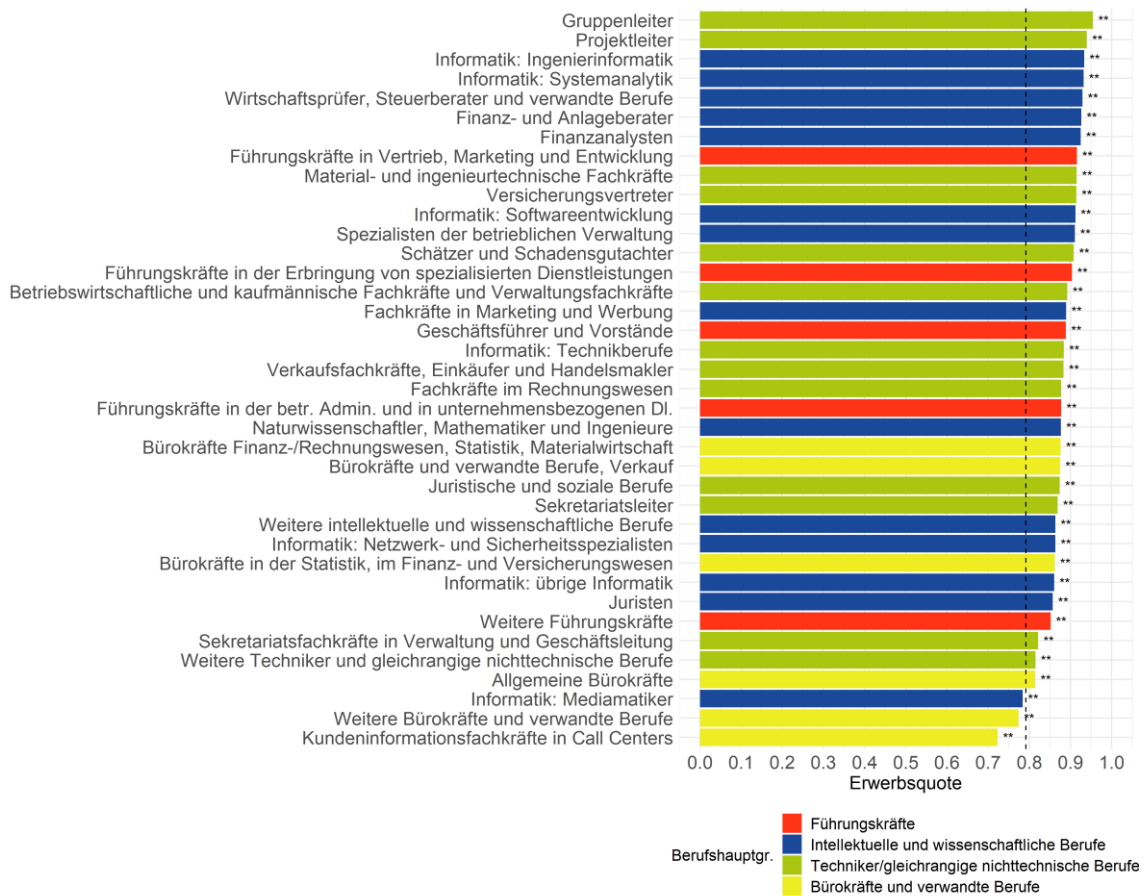
Die Beobachtung, dass das Fachkräftepotenzial in den Berufen der Versicherungswirtschaft im Betrachtungszeitraum 2018–2020 überdurchschnittlich ausgeschöpft wurde, gilt auch, wenn Männer und Frauen separat betrachtet werden (vgl. Abbildung 22 und Abbildung 23 im Anhang B für die Erwerbsquote sowie Abbildung 24 und Abbildung 25 im Anhang B für den Beschäftigungsgrad).

Abbildung 2: Beschäftigungsgrad



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Abbildung 3: Erwerbsquote

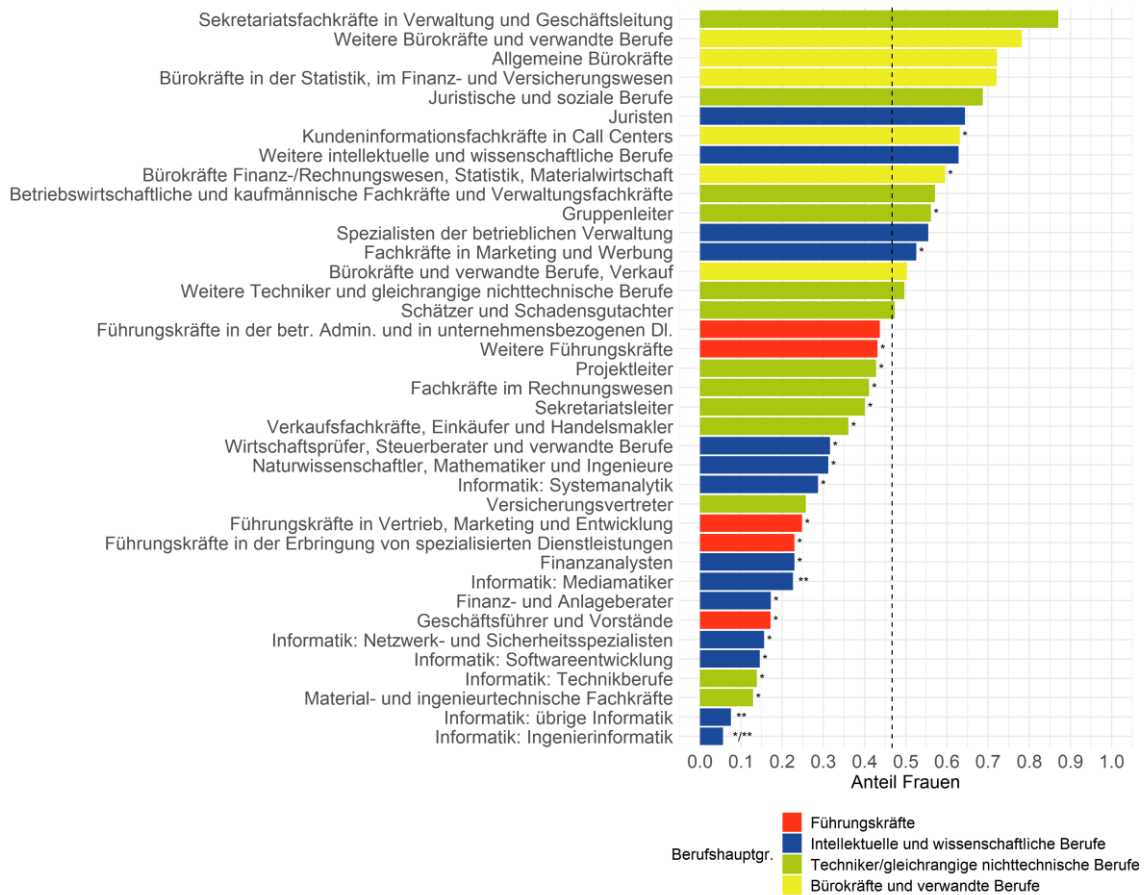


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Anteil Frauen

Die Mehrzahl der Berufe der Versicherungswirtschaft (22 von 38, 58 %) wies im Betrachtungszeitraum 2018–2020 einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf (vgl. Abbildung 4). Dies war besonders ausgeprägt in Berufen der Berufshauptgruppen «Führungskräfte», «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» (hier insbesondere IT-Berufe) und «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe». Demgegenüber wiesen alle sechs Berufe der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe» einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

Abbildung 4: Anteil Frauen

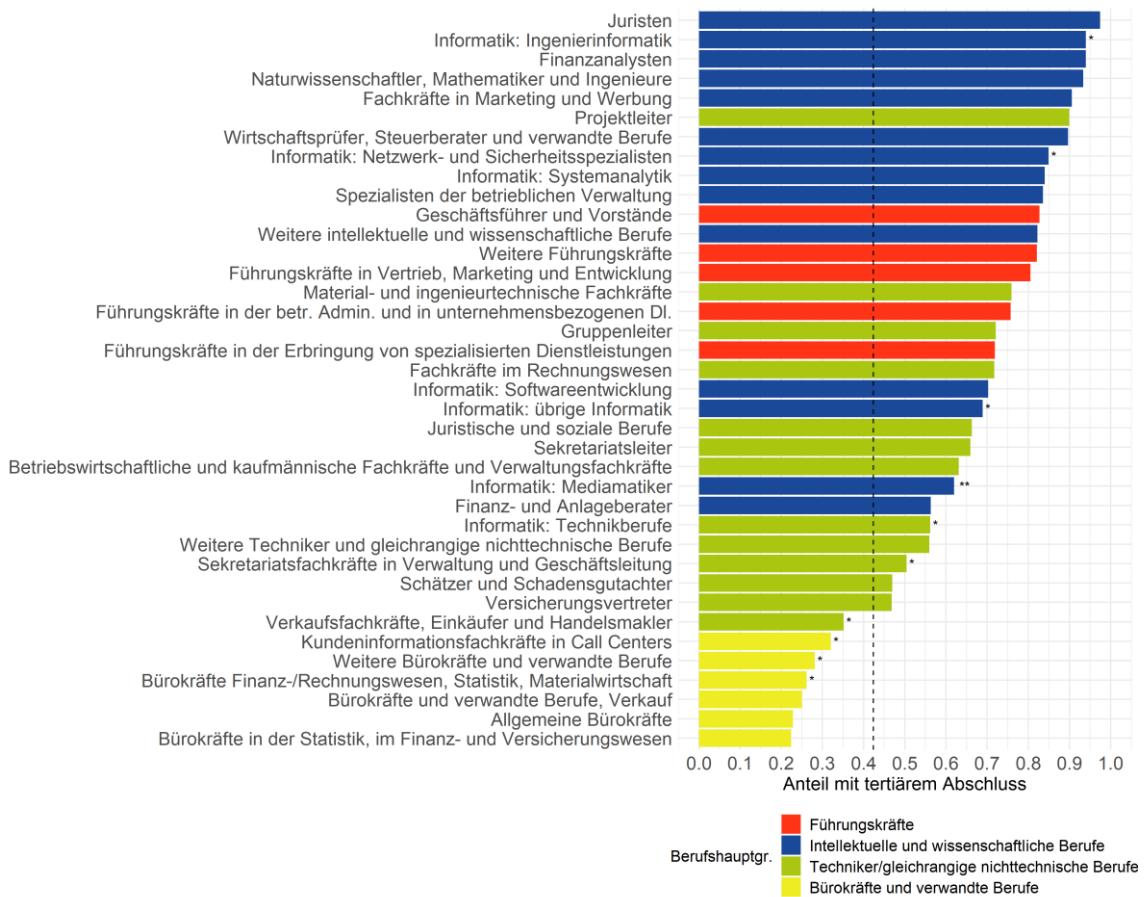


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss

Die Berufe der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 mehrheitlich einen überdurchschnittlichen Anteil an Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss auf (vgl. Abbildung 5). In den Berufen der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» waren tertiäre Bildungsabschlüsse am weitesten verbreitet, gefolgt von den Führungskräften und den Technikern und Technikerinnen (und gleichrangigen nichttechnischen Berufen). Die Ergebnisse zeigen, dass die Versicherungswirtschaft eine hohe Nachfrage nach Bildungsabschlüssen der Tertiärstufe A aufweist. Lediglich 7 von 38 Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen einen unterdurchschnittlichen Anteil an Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss auf. Sechs der sieben betroffenen Berufe gehören zur Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe».

Abbildung 5: Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss

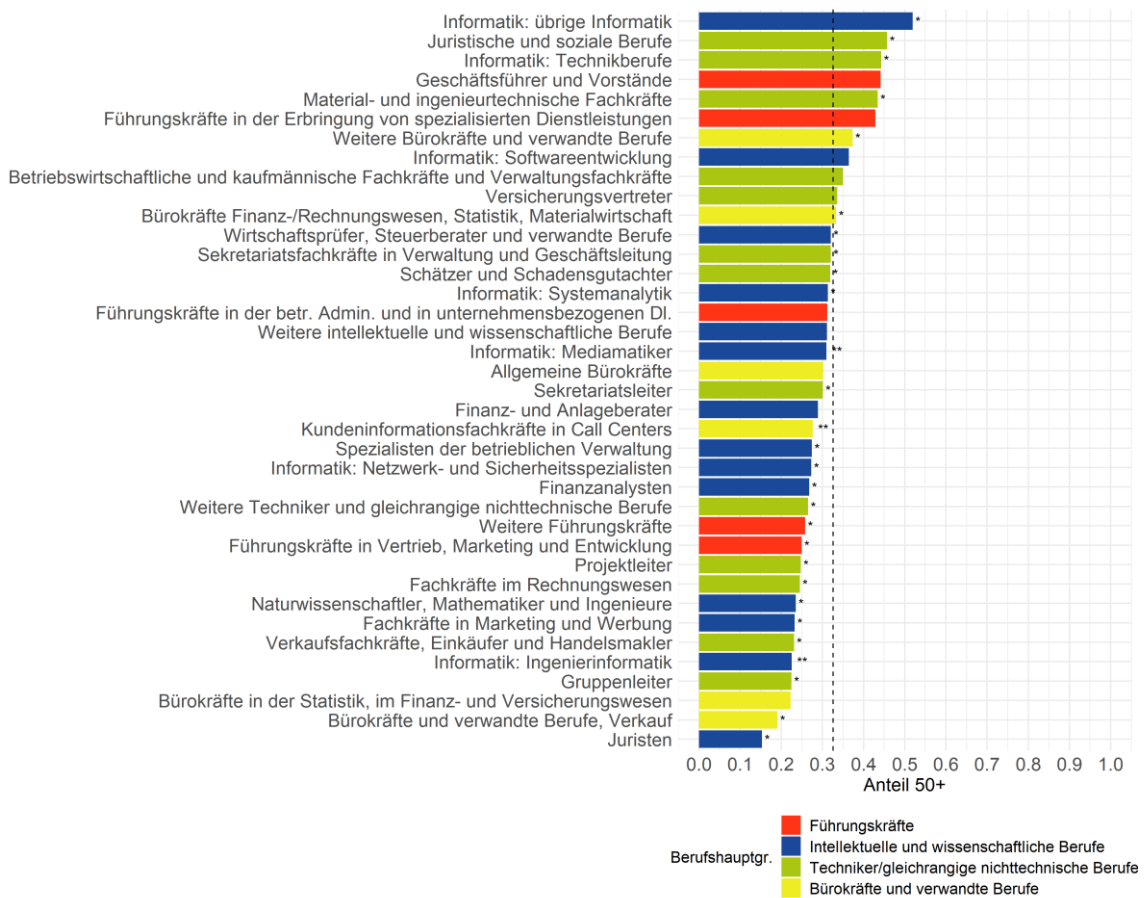


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Anteil Personen im Alter von 50 Jahren oder älter

In den Jahren 2018–2020 lag der Anteil Personen im Alter von 50 Jahren und mehr im Durchschnitt bei rund 32 %. 11 von 38 (29 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen einen höheren Anteil an Erwerbstätigen im Alter von 50 Jahren und älter auf (vgl. Abbildung 6). Eine klare Tendenz in Bezug auf die Berufshauptgruppen ist nicht auszumachen: Sowohl der Beruf mit dem höchsten Anteil («Informatik: übrige Informatik») wie auch derjenige mit dem tiefsten Anteil («Juristen/Juristinnen») gehören zu den intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen. Weitere Analysen zur demografischen Entwicklung folgen im Kapitel 5.

Abbildung 6: Anteil Personen 50 Jahre und älter

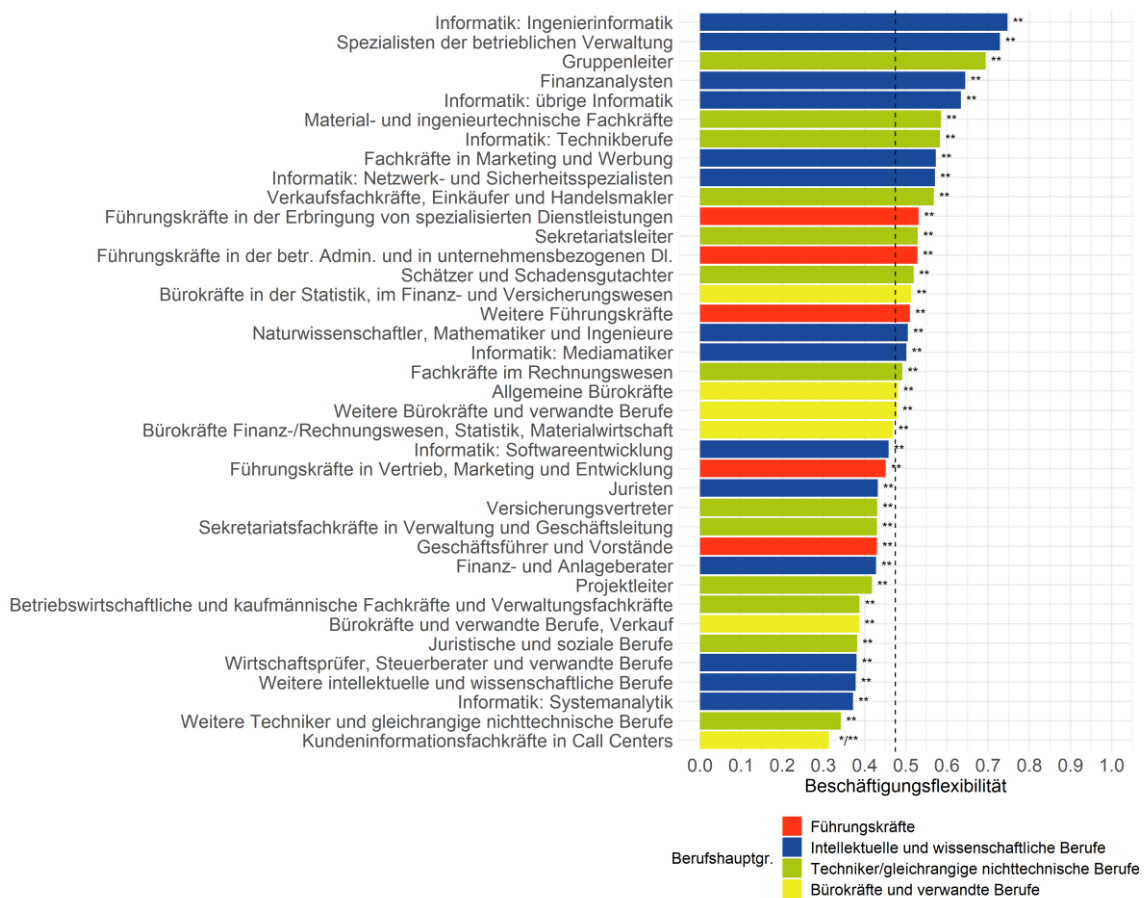


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Beschäftigungsflexibilität

Gesamtwirtschaftlich betrachtet übte in den Jahren 2018–2020 knapp die Hälfte der qualifizierten Personen¹⁰ einen anderen als den erlernten Beruf aus (Berufsaustritte in Form von Berufswechseln).¹¹ 21 von 38 (55 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen eine überdurchschnittliche Beschäftigungsflexibilität auf (vgl. Abbildung 7). Berufsaustritte waren in diesen Fällen somit häufiger als in der Gesamtwirtschaft. Die Berufsmobilität war – gemessen an der Beschäftigungsflexibilität – im Beruf «Informatik: Ingenieurinformatik» mit rund 75 % am stärksten, im Beruf «Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers» mit rund 31 % am schwächsten ausgeprägt.

Abbildung 7: Beschäftigungsflexibilität



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

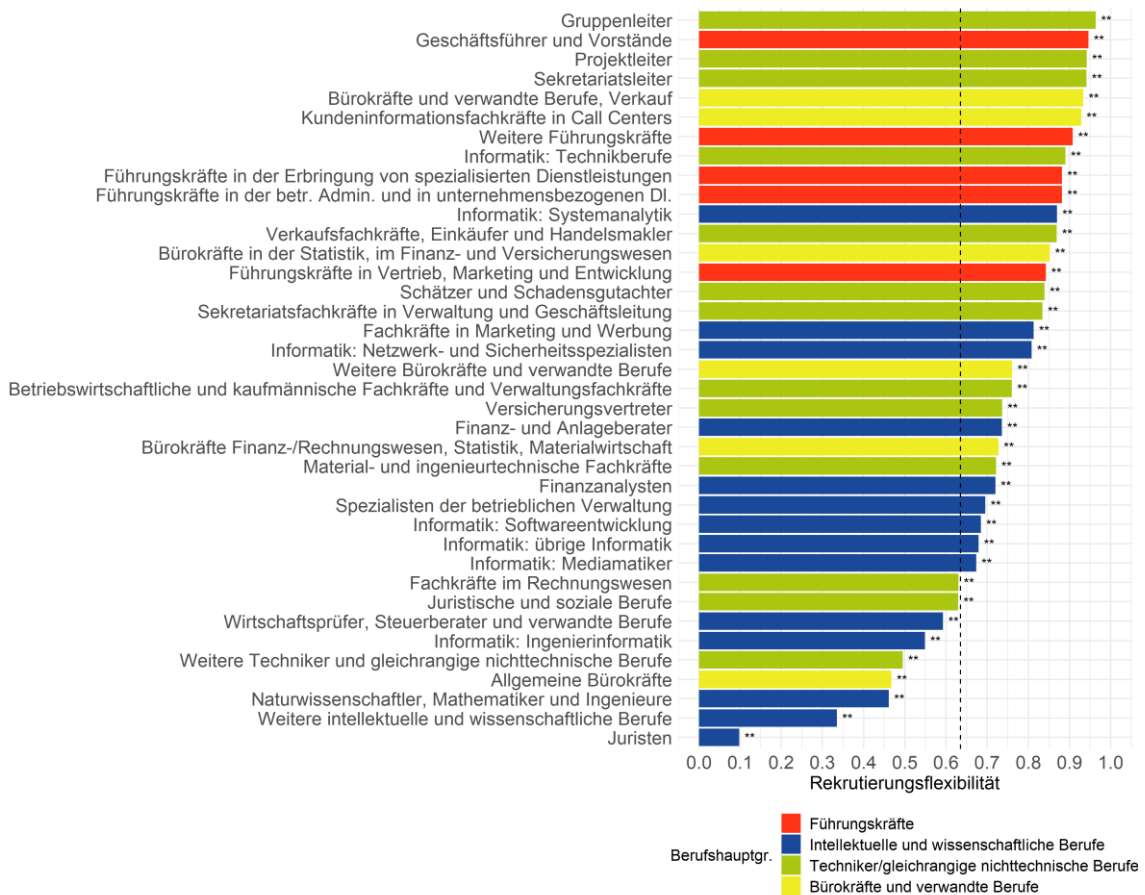
¹⁰ Personen mit Angabe zum höchsten abgeschlossenen Beruf.

¹¹ Ein Drittel der qualifizierten Personen übte den erlernten Beruf aus. Rund ein Viertel der qualifizierten Personen war nicht erwerbstätig oder erwerbslos.

Rekrutierungsflexibilität

Gesamtwirtschaftlich betrachtet wiesen in den Jahren 2018–2020 rund 64 % der Erwerbstätigen eine Berufsqualifikation aus, die nicht dem ausgeübten Beruf entsprach. 29 von 38 (76 %) Berufen wiesen eine überdurchschnittliche Rekrutierungsflexibilität auf (vgl. Abbildung 8). Für diese Berufe gibt es somit einen Hinweis darauf, dass Stellen überdurchschnittlich oft mit Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern besetzt wurden. In der Tendenz finden wir eine durchschnittliche oder unterdurchschnittliche Rekrutierungsflexibilität bei Berufen der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe». So wiesen die Berufe «Juristen/Juristinnen» und «Naturwissenschaftler/-in, Mathematiker/-in und Ingenieur/-in» mit rund 10 % bzw. 46 % eine relativ geringe Rekrutierungsflexibilität auf. Für die Ausübung dieser Berufe wird in der Regel eine spezifische Ausbildung gefordert; das Potenzial für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ist entsprechend geringer als in anderen Berufen. Bei der Interpretation gilt es zu beachten, dass für einige der betrachteten Berufe eine hohe Rekrutierungsflexibilität zu erwarten ist, da Erwerbstätige, die diesen Beruf ausüben, typischerweise einen anderen Qualifikationshintergrund aufweisen. Zum Beispiel der Beruf «Geschäftsführer/-innen und Vorstände/Vorständinnen»: Geschäftsführer und Vorständinnen werden ihre höchste abgeschlossene Ausbildung vermutlich häufig nicht als «Geschäftsführer» oder «Vorständin» bezeichnen, sondern einen anderen Beruf wie beispielsweise Jurist oder Juristin nennen. Das Bild wird durch diese Berufe etwas verzerrt.

Abbildung 8: Rekrutierungsflexibilität



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

4. Fachkräftesituation

In diesem Kapitel analysieren wir für die Berufe der Versicherungswirtschaft die durchschnittliche Fachkräftesituation in den Jahren 2018–2020. Konkret betrachten wir das Phänomen «Fachkräftemangel». Ein Fachkräftemangel besteht dann, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation das Angebot in einem Arbeitsmarktsegment bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt (BSS 2014). Beim Fachkräftemangel handelt es sich um ein latentes Phänomen, das nicht direkt beobachtet und gemessen werden kann. Ob Fachkräftemangel besteht und in welchem Ausmass, muss indirekt anhand von Indikatoren abgeschätzt werden. Da es sich um ein vielfältiges Phänomen handelt, lässt sich Fachkräftemangel nicht an einem einzigen Indikator festmachen. Daher ist es angezeigt, verschiedene Indikatoren zur Einschätzung der Fachkräftesituation zu berücksichtigen.

Wir gehen im folgenden Kapitel 4.1 auf die Messung der Fachkräftesituation ein. Im anschließenden Kapitel 4.2 präsentieren und diskutieren wir die Ergebnisse.

4.1 Fachkräfteindikatoren und Fachkräfteindex

Wie einleitend erwähnt, nutzen wir verschiedene Indikatoren, um die Fachkräftesituation in den Berufen der Versicherungswirtschaft abzuschätzen. Konkret nutzen wir das Indikatorensystem vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco)¹², welches die folgenden sechs Indikatoren beinhaltet:

1. **Zuwanderungsquote (ZW):** Die Zuwanderungsquote ergibt sich als Anteil der in den letzten 10 Jahren zugewanderten Erwerbstätigen an den Erwerbstätigen insgesamt. Interpretation: Sind in der Schweiz nicht genügend Fachkräfte mit der geforderten Qualifikation vorhanden, werden ausländische Fachkräfte zur Deckung des Bedarfs rekrutiert. Eine überdurchschnittliche Zuwanderungsquote kann somit als Hinweis auf einen Fachkräftemangel gedeutet werden.
2. **Arbeitslosenquote (ALQ):** Die Arbeitslosenquote bildet den Anteil der in einem RAV gemeldeten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen ab. Interpretation: Eine (im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt) tiefe Arbeitslosenquote deutet auf einen Fachkräftemangel hin.
3. **Quote der offenen Stellen (QoS):** Die Quote der offenen Stellen wird als Anteil der offenen Stellen an den Erwerbstätigen berechnet. Interpretation: Eine überdurchschnittliche Quote der offenen Stellen kann als Hinweis auf einen Fachkräftemangel gedeutet werden.
4. **Beschäftigungswachstum (BW):** Für die Berechnung des Beschäftigungswachstums wird der durchschnittliche Bestand an Erwerbstätigen der Jahre 2018–2020 mit dem durchschnittlichen Bestand an Erwerbstätigen in den Jahren 2012–2014 verglichen.¹³ Interpretation: Ein (überdurchschnittliches) Beschäftigungswachstum kann eine bereits angespannte Fachkräftesituation noch weiter verschärfen.

¹² Für nähere Informationen vgl. Seco (2016). Das Indikatorensystem des Seco stellt eine Weiterentwicklung eines von BSS im Jahr 2014 entwickelten Indikatorensystems dar, vgl. BSS (2014).

¹³ Die Berechnungen von BSS (2014) und Seco (2016) nutzen als Basis für die Berechnung des Beschäftigungswachstums den Erwerbstätigenbestand im Jahr 2000 (Daten aus der Volkszählung VZ 2000). Da die VZ 2000 keine Angaben zum ausgeübten Beruf gemäss CH-ISCO-19 enthält und keine detaillierte Abgrenzung nach Branchen zulässt, nutzen wir als Datenquelle die gepoolten Daten der SE 2012–2014.

5. Ersatzbedarf (EB): Der Ersatzbedarf setzt die Erwerbstätigen der Kohorte der 50–59-Jährigen den Erwerbstätigen der Kohorte der 25–34-Jährigen gegenüber. Interpretation: Ein Wert von über 50 % bedeutet, dass in den nächsten Jahren mehr Erwerbstätige den Arbeitsmarkt verlassen, als neu dazukommen werden; dies kann entsprechend als Hinweis auf einen künftigen Fachkräftemangel bzw. auf eine künftige Verschärfung einer bereits angespannten Fachkräftesituation interpretiert werden.
6. Qualifikationsniveau (QUALI): Für die Berechnung des Qualifikationsniveaus werden die Erwerbstätigen mit einem Abschluss auf Sek.-II- oder Tertiärstufe dem Gesamtbestand an Erwerbstätigen gegenübergestellt. Interpretation: Je höher die Qualifikationsanforderungen, desto unwahrscheinlicher ist es, dass im Falle eines Fachkräftemangels fachfremde Arbeitskräfte den (ungedeckten) Bedarf decken können.

Für jeden Indikator berechnen wir die Werte für die untersuchten Berufe und für die Gesamtwirtschaft. Die Einschätzung bzgl. des Fachkräftemangels erfolgt anschliessend im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Situation. Um die Informationen über alle Indikatoren in einer Zahl abzubilden, haben wir einen Fachkräfteindex (FKI) berechnet.¹⁴ Werte des FKI über dem gesamtwirtschaftlichen Wert deuten wir als Hinweis auf einen Fachkräftemangel.

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende Punkte zu beachten:

- *Zeitraum*: Die Analyse der Fachkräftesituation anhand des Indikatorensystems basiert auf Daten der kumulierten Strukturerhebungen der Jahre 2018–2020. Die Ergebnisse bilden somit die Fachkräftesituation für diesen Zeitraum ab.
- *relative Betrachtung*: Die Einschätzung zur Fachkräftesituation aufgrund der Fachkräfteindikatoren erfolgt jeweils relativ zur Gesamtwirtschaft. Werte über (bei Arbeitslosenquote unter) dem gesamtwirtschaftlichen Wert werden als Hinweis für eine angespannte Fachkräftesituation interpretiert. Wenn die Fachkräftesituation gesamtwirtschaftlich betrachtet angespannt wäre, würden Werte beim Fachkräfteindex um den Durchschnitt ebenfalls einen Fachkräftemangel implizieren.

4.2 Ergebnisse

4.2.1 Einordnung in den gesamtwirtschaftlichen Kontext

In Abbildung 9 veranschaulichen wir die Verteilung des Fachkräfteindex mittels sog. Box Plots. Diese stellen die Verteilung der Ausprägungen des Fachkräfteindex dar und sind wie folgt zu interpretieren: In der Box (kleiner Kasten) liegen 50 % der Werte. Die Länge der Box wird durch das 25. und 75. Perzentil bestimmt.¹⁵ Je grösser die Box, je länger die Balken (sog. Whisker¹⁶) und je mehr Ausreisser (markiert durch die Punkte), desto stärker streuen die Werte. In der Box ist

¹⁴ Für nähere Informationen vgl. Seco (2016). Sofern es die Datenbasis erlaubt, wird die Berechnung der Einzelindikatoren und damit des FKI auf die Versicherungswirtschaft beschränkt.

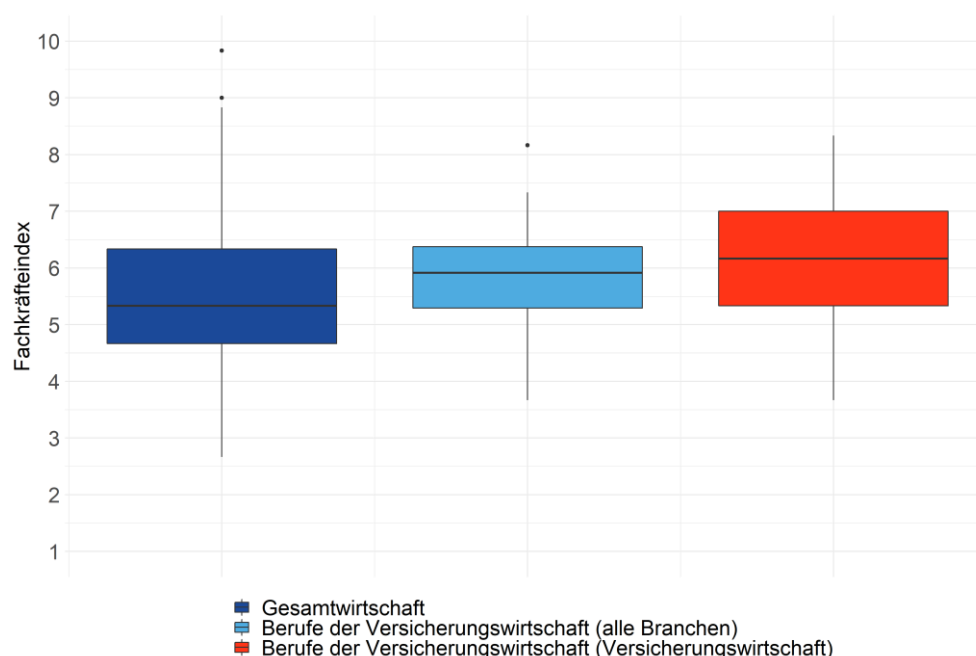
¹⁵ 25. Perzentil: Ein Viertel der Berufe weist einen FKI kleiner gleich diesem Wert auf. 75. Perzentil: Drei Viertel der Berufe weisen einen FKI kleiner gleich diesem Wert auf.

¹⁶ Die Länge der Whisker beträgt maximal das 1,5-fache der Länge der Box. Der Endpunkt des Whiskers liegt bei jenem Wert, welcher als letzter innerhalb der 1,5-fachen Länge der Box liegt.

der Median eingezeichnet (= die eine Hälfte der Berufe hat einen höheren Wert, die andere Hälfte hat einen tieferen Wert).

Wir betrachten einerseits die Verteilung des FKI über alle Berufsarten gemäss Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 (Box Plot links, dunkelblau). Diese Abbildung stellt die gesamtwirtschaftliche Situation dar. Die zwei weiteren Abbildungen fokussieren auf die Berufe der Versicherungswirtschaft. Wie bereits in den konzeptionellen Überlegungen erwähnt (vgl. Kapitel 2), werden die Berufe der Versicherungswirtschaft nicht nur in der Branche der Versicherungswirtschaft nachgefragt, sondern auch in anderen Branchen. Aus diesem Grund betrachten wir neben der Situation in der Branche der Versicherungswirtschaft (Box Plot rechts, rot) zum Vergleich auch die Situation für alle Branchen (Box Plot in der Mitte, hellblau). Als Referenzgrösse verwenden wir den mittleren FKI in der Gesamtwirtschaft (gemessen am Median). Dieser beträgt 5,3. Werte des FKI über dem Referenzwert interpretieren wir als Hinweis auf einen Fachkräftemangel.

Abbildung 9: Übersicht Fachkräfteindex



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen.

Der durchschnittliche FKI (gemessen am Median) der Berufe der Versicherungswirtschaft innerhalb der Versicherungsbranche betrug im Betrachtungszeitraum 2018–2020 6,17 und lag damit über dem Referenzwert von 5,3. Ein Viertel der Berufe der Versicherungswirtschaft innerhalb der Versicherungsbranche (25. Perzentil) wies einen FKI von kleiner als 5,67 auf. Entsprechend wiesen drei Viertel der Berufe der Versicherungswirtschaft innerhalb der Versicherungsbranche einen FKI von mindestens 5,67 auf, womit diese Berufe den Referenzwert von 5,3 übertrafen. Für diese Berufe finden wir auf Basis des FKI somit einen Hinweis auf einen Fachkräftemangel. Der durchschnittliche FKI der Berufe der Versicherungswirtschaft innerhalb der Versicherungsbranche lag zudem (leicht) über dem durchschnittlichen FKI der Berufe der Versicherungswirtschaft in allen Branchen (FKI = 6,00). Die Fachkräftesituation der Berufe der Versicherungswirtschaft war somit innerhalb der Versicherungsbranche tendenziell etwas angespannter als in anderen Branchen.

4.2.2 Nach Berufshauptgruppen und Gliedern der Wertschöpfungskette

Als Nächstes betrachten wir die Ergebnisse differenziert nach Berufshauptgruppen der Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 (Tabelle 2). 30 von 38 Berufen (79 %) der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 Anzeichen auf einen Fachkräftemangel auf (Wert des FKI ist grösser als der Referenzwert) (Spalte 4). Für die Berufe in der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» sind die Hinweise auf einen Fachkräftemangel am stärksten ausgeprägt. 13 von 14 Berufen (93 %) wiesen einen überdurchschnittlichen Fachkräfteindex auf (Spalte 4). Hinweise auf einen Fachkräftemangel finden wir auch in den Berufen der Berufshauptgruppen «Führungskräfte» und «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe». Dagegen finden wir nur wenig Hinweise auf Fachkräftemangel in der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe». Lediglich einer von sechs Berufen wies einen überdurchschnittlichen FKI auf.

Die Berufe sind gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen nicht gleich gross (vgl. Abbildung 1). Werden die Ergebnisse mit der Anzahl der Erwerbstätigen gewichtet, ergeben sich folgende Beobachtungen: 73 % der Erwerbstätigen, die im Betrachtungszeitraum 2018–2020 einen Beruf der Versicherungswirtschaft ausübten, arbeiteten in einem Beruf mit Hinweis auf einen Fachkräftemangel (Spalte 7). Dies entspricht rund 43'900 Erwerbstätigen (Spalte 6). Rund 46 % davon übten einen Beruf in der Berufshauptgruppe «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe» aus (Spalte 8). In der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» waren rund 88 % der Erwerbstätigen in Berufen mit Hinweis auf Fachkräftemangel beschäftigt, in den Berufshauptgruppen «Führungskräfte», «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe» und «Bürokräfte und verwandte Berufe» waren es 100 %, 94 % bzw. 30 %.

Tabelle 2: Übersicht nach Berufshauptgruppen

(1)	Berufe			Erwerbstätige			
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Berufshauptgruppen (BHG)	Total	mit Hinweis auf FM	Anteil mit Hinweis auf FM	Total	in Berufen mit Hinweis auf FM	Anteil in Berufen mit Hinweis auf FM innerhalb BHG	Anteil in Berufen mit Hinweis auf FM
Führungskräfte	5	5	100 %	6'666	6'666	100 %	15 %
Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe	14	13	93 %	12'885	11'367	88 %	26 %
Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	13	11	85 %	21'628	20'240	94 %	46 %
Bürokräfte und verwandte Berufe	6	1	17 %	18'854	5'584	30 %	13 %
Total	38	30	79 %	60'032	43'856	73 %	100 %

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen. FM = Fachkräftemangel, BHG = Berufshauptgruppe.

Analog zur Übersicht nach Berufshauptgruppen haben wir eine Übersicht nach Gliedern der Wertschöpfungskette erstellt (vgl. Tabelle 3, Anhang B). Die Ergebnisse nach Gliedern der Wertschöpfungskette können analog zur Übersicht nach Berufshauptgruppen interpretiert werden. Da

insgesamt elf Berufe der Versicherungswirtschaft keinem Glied der Wertschöpfungskette zugeordnet werden konnten, ist bei der Interpretation allerdings entsprechende Zurückhaltung angezeigt.

Tabelle 3: Übersicht nach Gliedern der Wertschöpfungskette

(1)	Berufe			Erwerbstätige			
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Glieder der Wertschöpfungskette (GWK)	Total	mit Hinweis auf FM	Anteil mit Hinweis auf FM	Total	in Berufen mit Hinweis auf FM	Anteil in Berufen mit Hinweis auf FM innerhalb GWK	Anteil in Berufen mit Hinweis auf FM
Nicht zuordenbar	11	8	73 %	24'934	13'122	53 %	30 %
Produktentwicklung und Marktbearbeitung	7	4	57 %	17'020	13'876	82 %	32 %
Betrieb	16	14	88 %	13'739	12'520	91 %	29 %
Schadenmanagement	1	1	100 %	1'153	1'153	100 %	3 %
Asset Management	2	2	100 %	2'143	2'143	100 %	5 %
Management	1	1	100 %	1'042	1'042	100 %	2 %
Total	38	30	79 %	60'032	43'856	73 %	100 %

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen. FM = Fachkräftemangel, GWK = Glied der Wertschöpfungskette.

4.2.3 Nach Berufen der Versicherungswirtschaft

Schliesslich betrachten wir die Ergebnisse zum Fachkräfteindex (vgl. Abschnitt «Fachkräfteindex») und zu den einzelnen Indikatoren (vgl. Abschnitt «Fachkräfteindikatoren») differenziert nach den Berufen der Versicherungswirtschaft.

Fachkräfteindex

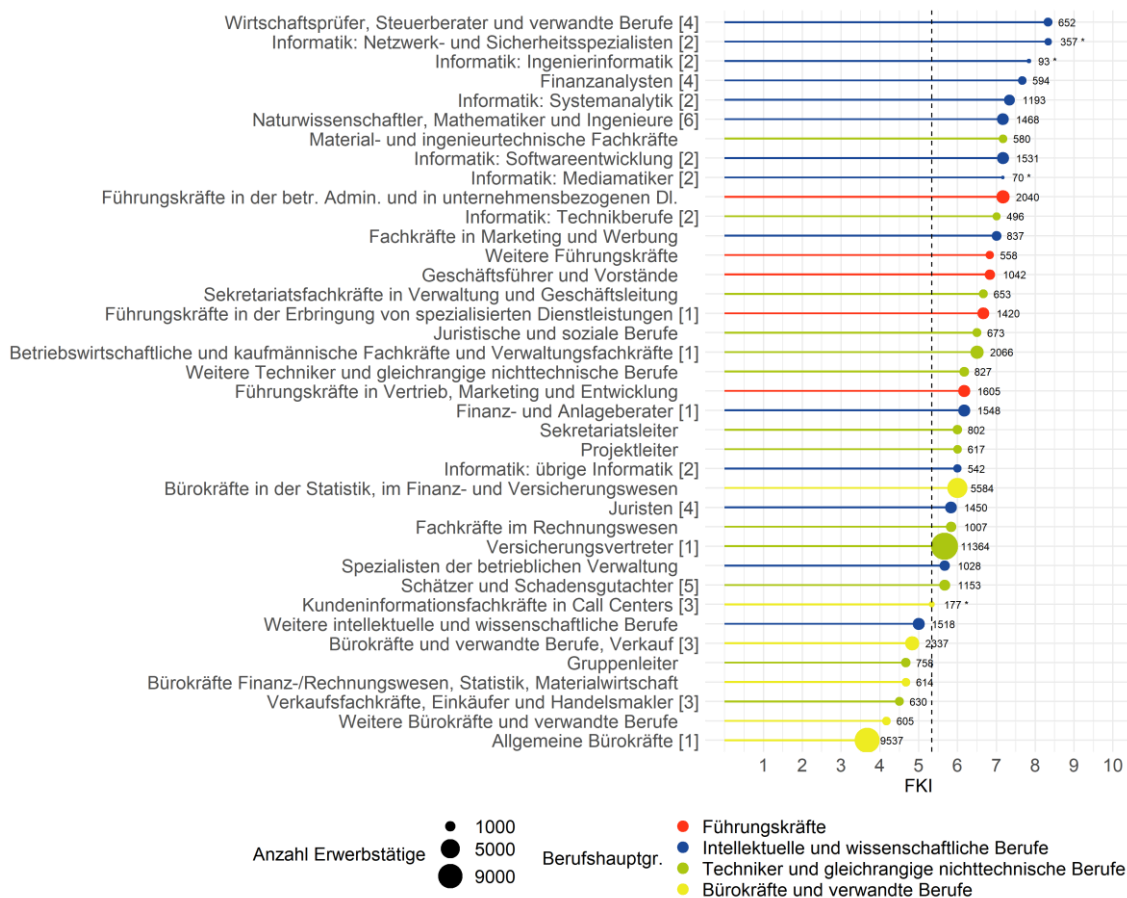
In Abbildung 10 sind zunächst die Ergebnisse zum FKI aufgeführt. Neben dem Wert für den FKI wird auch die Grösse der Berufe der Versicherungswirtschaft (gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen) abgebildet.

Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt, finden wir auf Basis des FKI für 30 der 38 untersuchten Berufe der Versicherungswirtschaft einen Hinweis auf einen Fachkräftemangel. Wie Abbildung 10 zeigt, sind die Hinweise auf einen Fachkräftemangel allerdings nicht in allen diesen Berufen gleich stark ausgeprägt: Der Beruf «Versicherungsvertreter/-innen» – gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen der zweitgrösste Beruf – wies für den Betrachtungszeitraum 2018–2020 mit einem FKI von 5,67 einen leicht überdurchschnittlichen Wert auf. Die Berufe «Wirtschaftsprüfer/-innen, Steuerberater/-innen und verwandte Berufe» und «Informatik: Netzwerk- und Sicherheitsspezialistinnen und Spezialisten» wiesen mit einem FKI von 8,33 hingegen einen deutlich überdurchschnittlichen Wert auf. Mit dem tiefsten FKI von 3,67 lag der – gemessen an

der Anzahl der Erwerbstätigen – grösste Beruf «Allgemeine Bürokräfte» auf der anderen Seite des Spektrums.

Wir haben in Abbildung 10 zudem diejenigen Berufe mit einer Nummer in Klammern markiert, die als zentrale Berufe der Versicherungswirtschaft bezeichnet werden können.¹⁷ Bis auf drei Berufe wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 alle diese Berufe einen Fachkräfteindex über dem gesamtwirtschaftlichen Wert auf.

Abbildung 10: Fachkräfteindex nach Berufen der Versicherungswirtschaft



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den FKI für die Gesamtwirtschaft ab. [1]: Berufe mit versicherungsspezifischer Berufsbildung, [2]: IT-Berufe, [3]: Verkauf und Beratung, [4]: Risk & Compliance, [5] Schaden [6]: Weitere (wie bspw. Mathematiker/-innen, Aktuarinnen und Aktuare). Beispiele für konkrete Berufsbezeichnungen bzw. Berufsabschlüsse können in Tabelle 9 im Anhang A.2 eingesehen werden. Geschätzte Anzahl Erwerbstätige rechts der Punkte. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

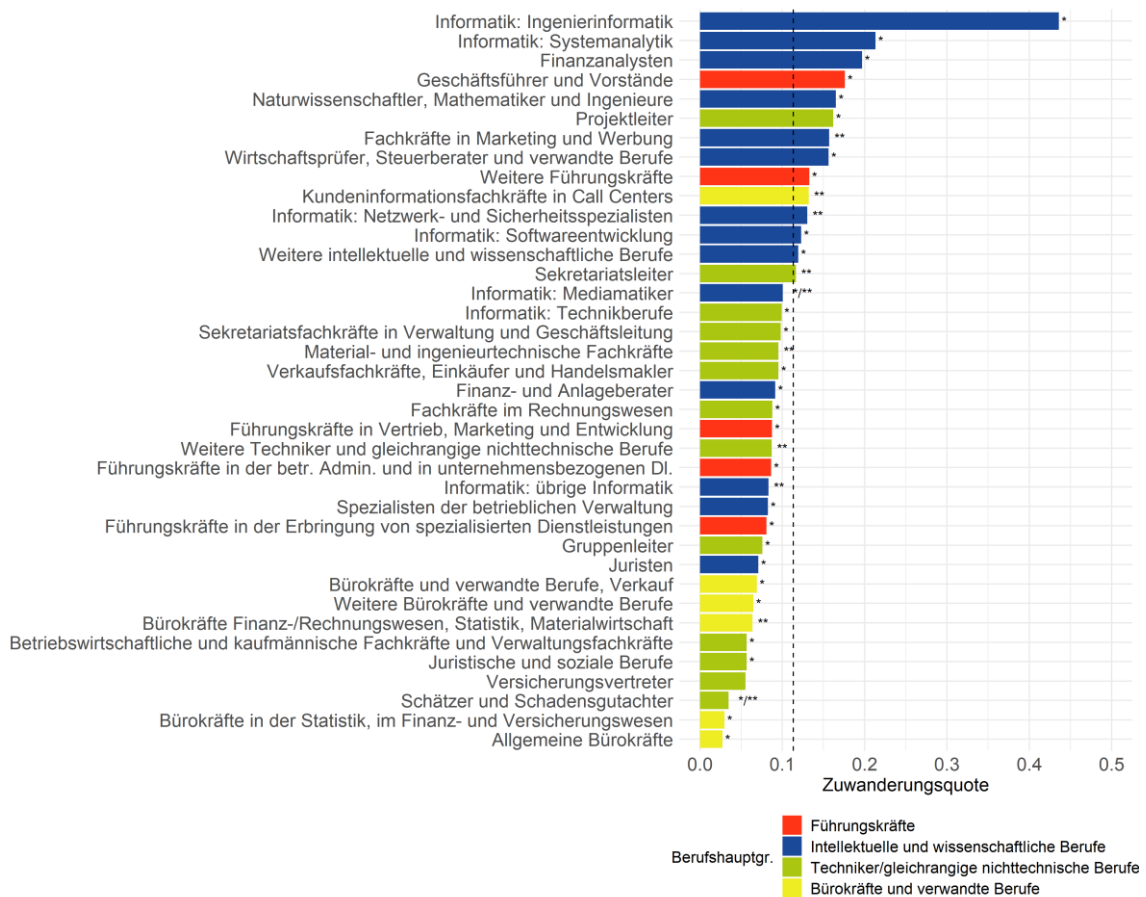
¹⁷ Die Auswahl der zentralen Berufe haben wir in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber vorgenommen. Diese Berufe enthalten Berufsabschlüsse, die für die Versicherungswirtschaft als zentral angesehen werden können: [1]: Berufe mit versicherungsspezifischer Berufsbildung, [2]: IT-Berufe, [3]: Verkauf und Beratung, [4]: Risk & Compliance, [5] Schaden [6]: Weitere (wie bspw. Mathematiker/-innen, Aktuarinnen und Aktuare).

Fachkräfteindikatoren

Zuwanderungsquote

Die gesamtwirtschaftliche Zuwanderungsquote betrug im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 rund 11 %. 14 von 38 (37 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen in diesem Zeitraum eine überdurchschnittliche Zuwanderungsquote auf (vgl. Abbildung 11). Für diese Berufe liefert der Indikator somit einen Hinweis auf einen Fachkräftemangel. Mit einer überdurchschnittlichen Zuwanderungsquote fallen insbesondere Berufe aus der Berufshauptgruppe «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» auf. Die höchste Zuwanderungsquote (rund 44 %) beobachten wir für den Beruf «Informatik: Ingenieurinformatik». Auf der anderen Seite des Spektrums liegen die «Allgemeinen Bürokräfte» mit einer Zuwanderungsquote von rund 3 %. Mit rund 6 % wies der Beruf «Versicherungsvertreter» im Betrachtungszeitraum ebenfalls eine unterdurchschnittliche Zuwanderungsquote auf.

Abbildung 11: Zuwanderungsquote

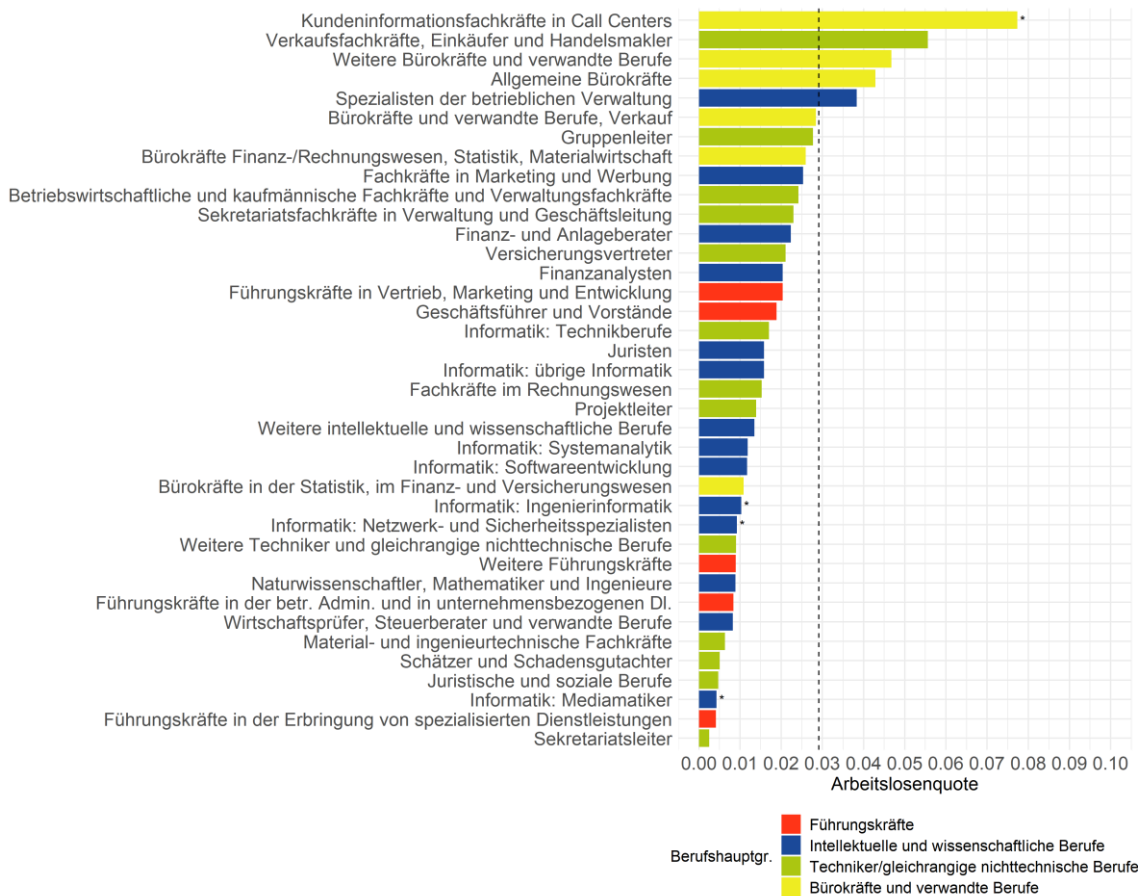


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Arbeitslosenquote

Arbeitslosenquoten unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert von 2,9 % und damit Hinweise auf einen Fachkräftemangel wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 33 von 38 (87 %) Berufen der Versicherungswirtschaft auf (vgl. Abbildung 12). Relativ hohe Arbeitslosenquoten finden wir in den Berufen der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe». Mit Abstand die höchste Arbeitslosenquote mit knapp 8 % wies die Berufsgruppe «Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers» auf. Dagegen wiesen «Sekretariatsleiter/-innen» mit einer Arbeitslosenquote unter 1 % den tiefsten Wert auf. Für den Beruf «Versicherungsvertreter/-innen» können wir ebenfalls eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote (rund 2 %) beobachten.

Abbildung 12: Arbeitslosenquote

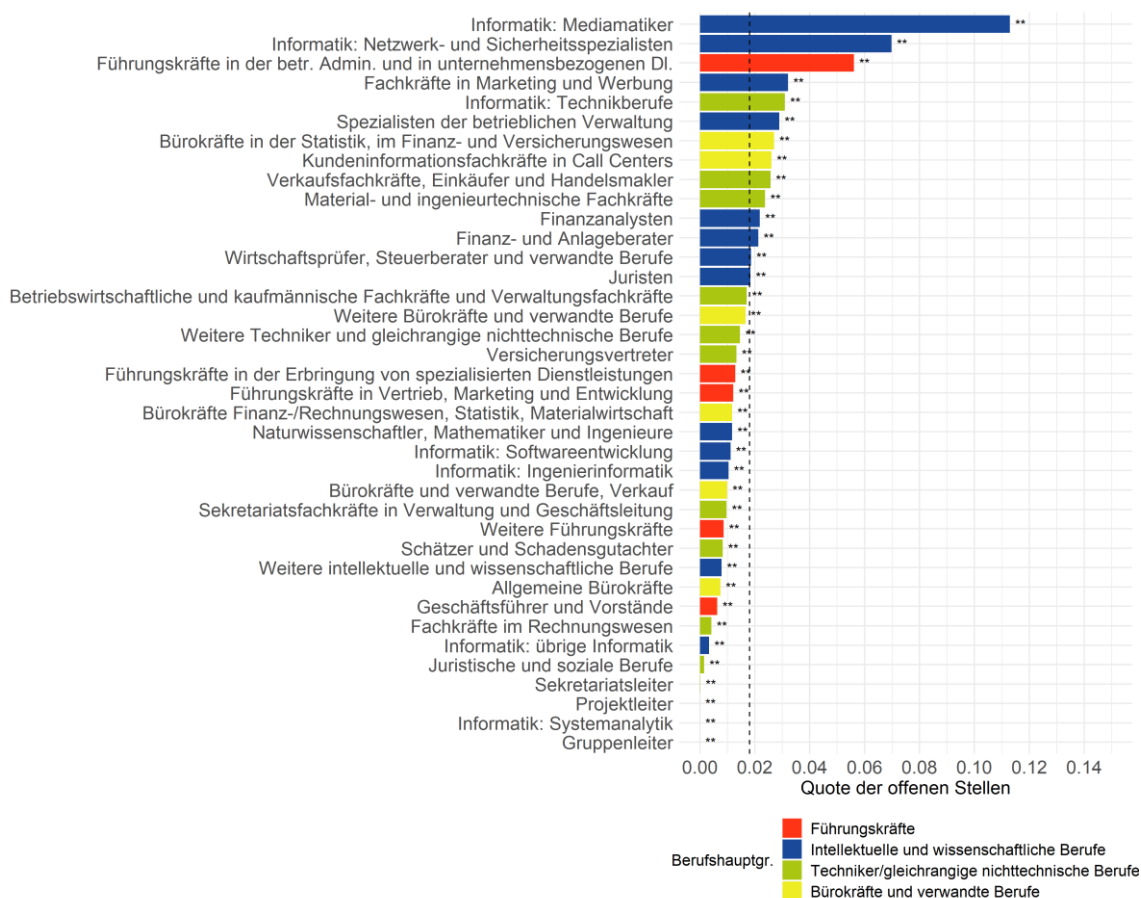


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Quote der offenen Stellen

13 von 38 (34 %) Berufen der Versicherungswirtschaft wiesen im Betrachtungszeitraum 2018–2020 eine Quote der offenen Stellen über dem gesamtwirtschaftlichen Wert von 1.8 % auf (vgl. Abbildung 13). Der Indikator deutet in diesen Fällen somit auf einen Fachkräftemangel hin. Mit Abstand die höchste Quote der offenen Stellen (rund 11 %) wies der Beruf «Informatik: Mediamatiker/-innen» auf. «Weitere juristische und soziale Berufe» wiesen dagegen mit einer Quote der offenen Stellen von unter 1 % einen deutlich unterdurchschnittlichen Wert auf. Für den Beruf «Versicherungsvertreter/-innen» können wir ebenfalls eine unterdurchschnittliche Quote der offenen Stellen (gut 1 %) beobachten.

Abbildung 13: Quote der offenen Stellen

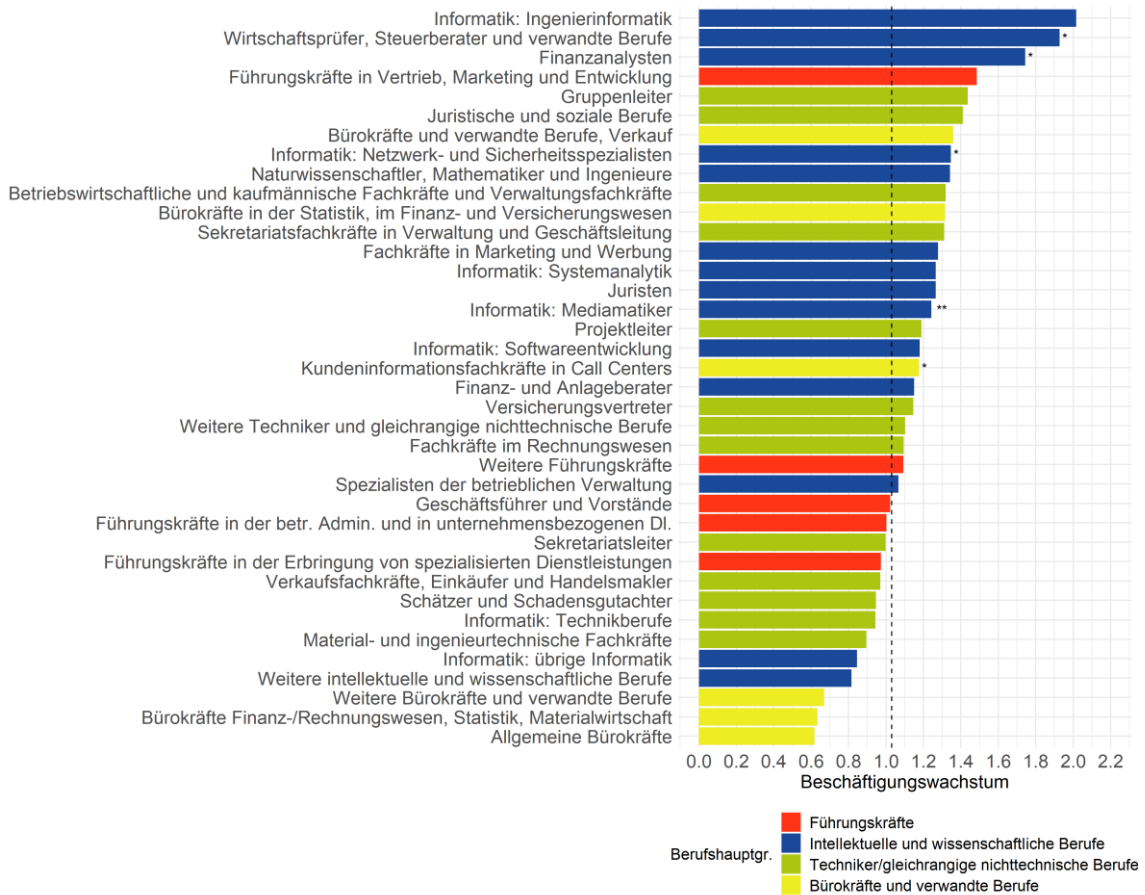


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Beschäftigungswachstum

Die durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen der Jahre 2018–2020 ist im Vergleich zum durchschnittlichen Bestand der Jahre 2012–2014 in 25 von 38 (66 %) Berufen der Versicherungswirtschaft stärker als in der Gesamtwirtschaft (rund 3 %) gewachsen (vgl. Abbildung 14). Das Wachstum war mit gut 102 % im Beruf «Informatik: Ingenieurinformatik» am stärksten ausgeprägt. Ebenfalls eine Zunahme (rund 15 %) erfuhr die Berufsgruppe «Versicherungsvertreter/-innen». Demgegenüber ist die Anzahl der Erwerbstätigen im Beruf «Allgemeine Bürokräfte» über den Analysezeitraum um rund 38 % zurückgegangen.

Abbildung 14: Beschäftigungswachstum

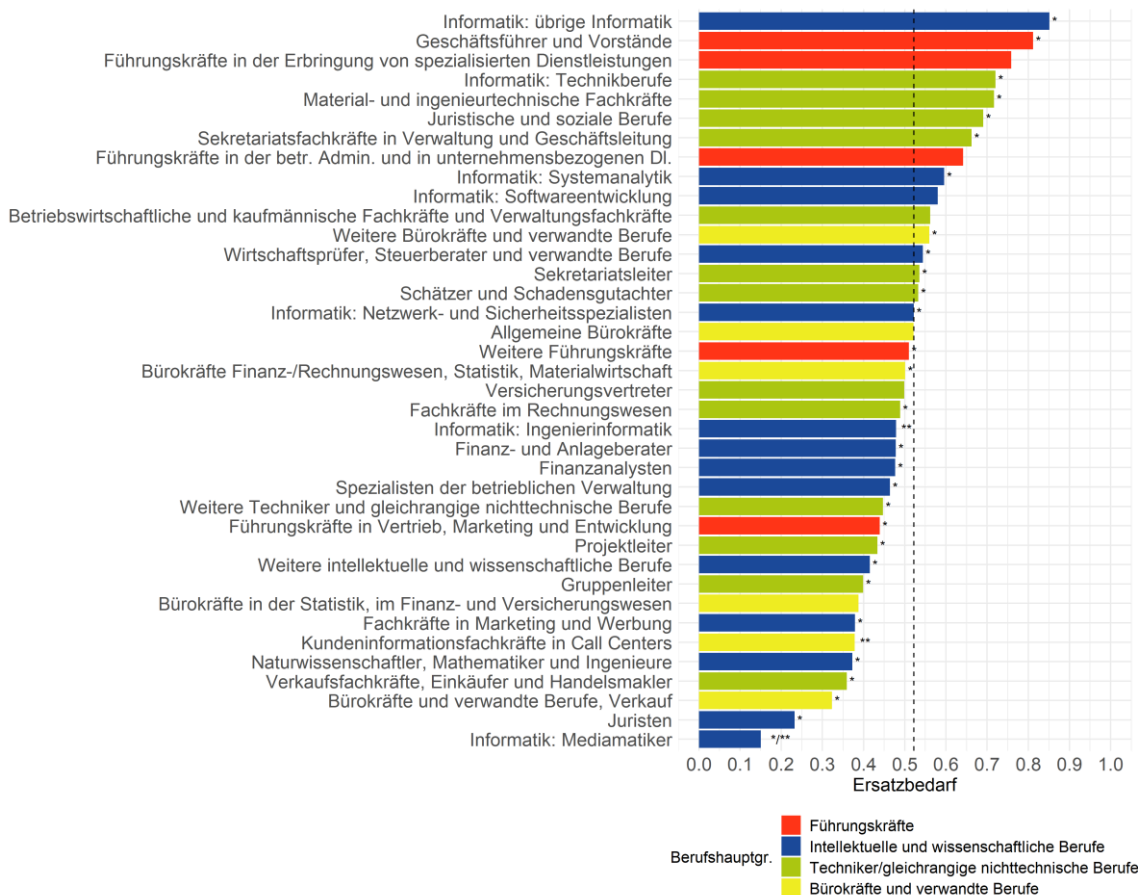


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

Ersatzbedarf

15 von 38 Berufen der Versicherungswirtschaft (39 %) wiesen in den Jahren 2018–2020 im Durchschnitt einen Ersatzbedarf unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert (rund 52 %) auf (vgl. Abbildung 15). In diesen Berufen werden die in den kommenden Jahren zu erwartenden altersbedingten Austritte aus dem Arbeitsmarkt nicht (vollständig) durch Fachkräfte aus der jüngeren Alterskohorte ersetzt. Dies deutet wir als Hinweis darauf, dass sich die Fachkräftesituation in den betreffenden Berufen in Zukunft anspannen bzw. dass sich eine bereits angespannte Fachkräftesituation in Zukunft noch akzentuieren wird. Der grösste Ersatzbedarf identifizieren wir für den Beruf «Informatik: übrige Informatik», der tiefste Ersatzbedarf für den Beruf «Informatik: Mediamatiker/-innen». Der Beruf «Versicherungsvertreter/-innen» wies einen Ersatzbedarf von 50 % auf. Die zu erwartenden altersbedingten Austritte aus dem Arbeitsmarkt können in diesem Fall durch Fachkräfte aus der jüngeren Alterskohorte gerade ersetzt werden.

Abbildung 15: Ersatzbedarf

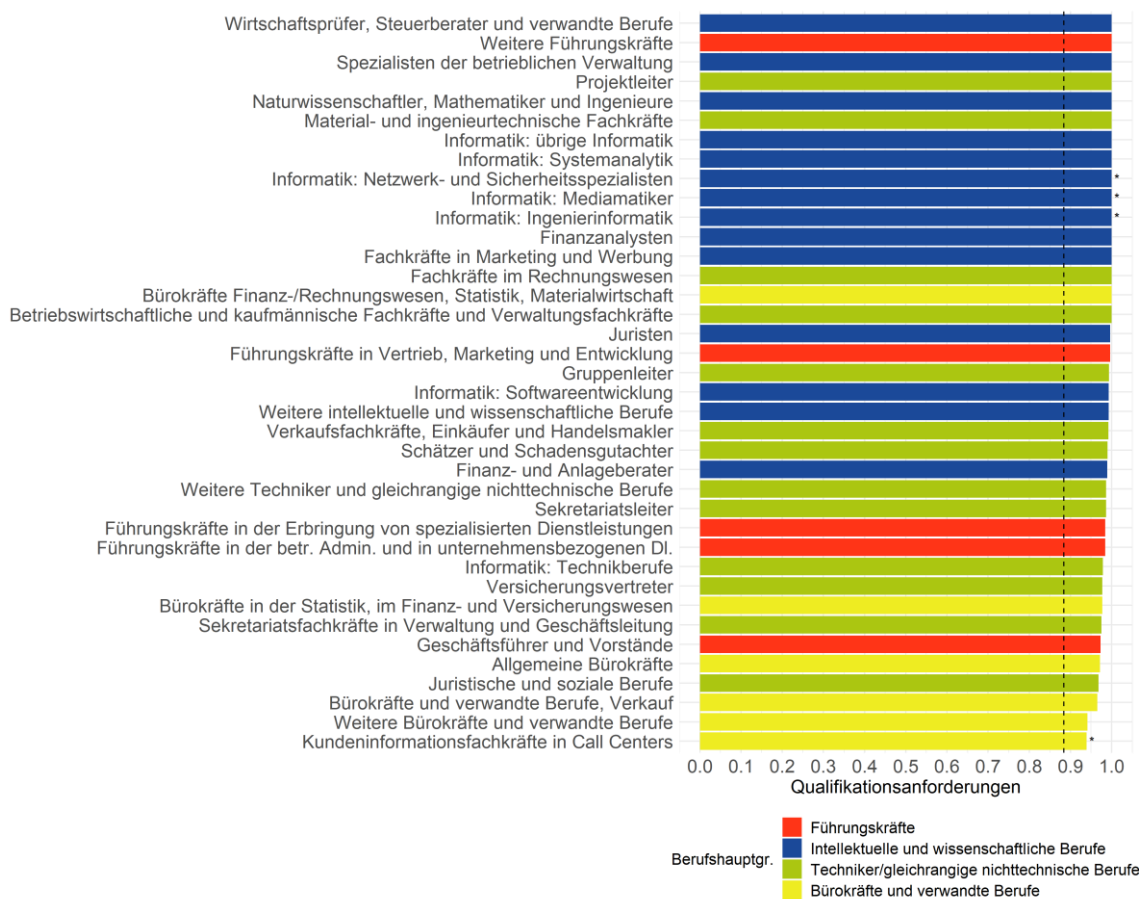


Wert der Berufsgruppe Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf die Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition). Es werden die Erwerbstätigen der Kohorte der 50–59-Jährigen ins Verhältnis zu den Erwerbstätigen der Kohorte der 25–34-Jährigen gesetzt. Aus auswertungstechnischen Gründen wurde der Indikator etwas anders operationalisiert. Werte über 0,5 bedeuten, dass die Kohorte der 50–59-Jährigen grösser ist als die Kohorte der 25–34-Jährigen.

Qualifikationsanforderungen

Alle Berufe der Versicherungswirtschaft wiesen im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau auf. Dies ist nicht weiter erstaunlich, da die betrachteten Berufe der Versicherungswirtschaft mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe II voraussetzen.

Abbildung 16: Qualifikationsanforderungen



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (erweiterte Definition).

4.3 Zusammenhänge zwischen Indikatoren und FKI

In diesem Kapitel betrachten wir einerseits die Zusammenhänge zwischen den Fachkräfteindikatoren und dem Fachkräfteindex (vgl. Kapitel «Fachkräfteindikatoren») und andererseits zwischen den arbeitsmarktbezogenen und soziodemografischen Indikatoren zur Beschreibung der Berufe und dem Fachkräfteindex (vgl. Kapitel «Indikatoren zur Beschreibung der Berufe»).

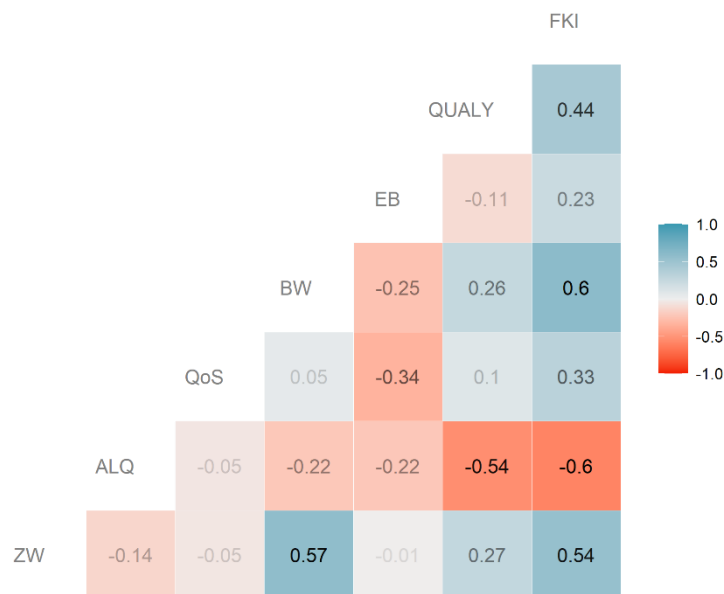
Die Zusammenhänge zwischen den Indikatoren und dem FKI werden dabei durch Korrelationen abgebildet. Der Korrelationskoeffizient gibt dabei den (linearen) statistischen Zusammenhang

zwischen zwei Indikatoren an und bewegt sich zwischen -1 und 1 . Je grösser der Korrelationskoeffizient (absoluter Betrag) ist, desto stärker ist der (positive oder negative) lineare Zusammenhang. Ein positiver linearer Zusammenhang zwischen zwei Indikatoren x_1 und x_2 bedeutet, dass mit hohen Werten des Indikators x_1 hohe Werte des Indikators x_2 einhergehen. Ein negativer linearer Zusammenhang bedeutet, dass mit hohen Werten des Indikators x_1 tiefe Werte des Indikators x_2 einhergehen. Der Korrelationskoeffizient bildet lediglich den Zusammenhang zwischen zwei Indikatoren ab und sagt nichts darüber aus, in welchem Verhältnis die beiden Indikatoren zueinanderstehen (Ursache/Wirkung).

Fachkräfteindikatoren

Abbildung 17 zeigt die Korrelationen der sechs Fachkräfteindikatoren untereinander und mit dem Fachkräfteindex. Der Fachkräfteindex ist stark positiv korreliert mit dem Beschäftigungswachstum und der Zuwanderungsquote sowie stark negativ korreliert mit der Arbeitslosenquote: Berufe mit hohem FKI weisen demnach ein hohes Beschäftigungswachstum und eine hohe Zuwanderungsquote sowie eine tiefe Arbeitslosenquote auf. Eine mittlere (positive) Korrelation besteht zwischen Fachkräfteindex und Qualifikationsanforderungen, Quote der offenen Stellen und Ersatzbedarf.

Abbildung 17: Korrelationsmatrix Fachkräfteindikatoren und Fachkräfteindex

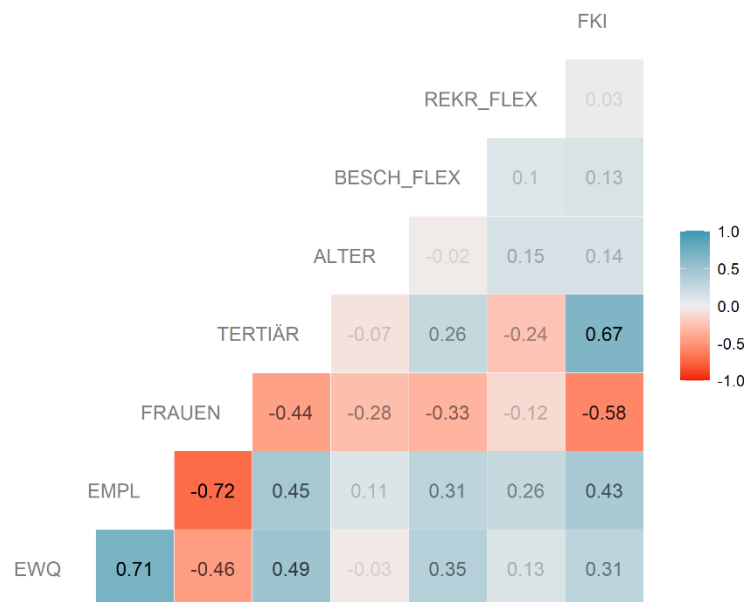


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen: FKI = Fachkräfteindex; ZW = Zuwanderungsquote; ALQ = Arbeitslosenquote; QoS = Quote der offenen Stellen; BW = Beschäftigungswachstum; EB = Ersatzbedarf; QUALY = Qualifikationsanforderungen.

Indikatoren zur Beschreibung der Berufe

Abbildung 18 bildet die (linearen) statistischen Zusammenhänge zwischen den arbeitsmarktbezogenen und den soziodemografischen Indikatoren zur Beschreibung der Berufe und dem Fachkräfteindex ab. Ein starker Zusammenhang besteht dabei zwischen dem FKI und dem Anteil der Frauen (negative) sowie dem Anteil an Fachkräften mit tertiärem Bildungsabschluss (positiv): Berufe mit hohem FKI haben demnach tendenziell einen tiefen Frauenanteil und einen hohen Anteil an Fachkräften mit tertiärem Bildungsabschluss. Ein mittlerer Zusammenhang besteht zwischen dem FKI und der Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials (sowohl gemessen am Beschäftigungsgrad wie auch an der Erwerbsquote). Schliesslich beobachten wir einen schwachen (positiven) Zusammenhang zwischen dem FKI und dem Anteil an Fachkräften im Alter von 50 Jahren und älter¹⁸ sowie der Beschäftigungs- und Rekrutierungsflexibilität.

Abbildung 18: Korrelationsmatrix Indikatoren und Fachkräfteindex



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), AVAM; x28; eigene Berechnungen. Anmerkungen: FKI = Fachkräfteindex; EWQ = Erwerbsquote; EMPL = Beschäftigungsgrad; FRAUEN = Anteil Frauen; TERTIÄR = Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss; ALTER = Anteil mit Alter 50 Jahre oder älter; BESCH_FLEX = Beschäftigungsflexibilität; REKR_FLEX = Rekrutierungsflexibilität.

¹⁸ Gleiches gilt auch für den Zusammenhang zwischen FKI und Pensionierungsquote.

5. Demografische Entwicklung

In diesem Kapitel befassen wir uns mit der demografischen Entwicklung in den Berufen der Versicherungswirtschaft, konkret mit den zu erwartenden Pensionierungen bis zum Jahr 2030. Für die Berechnungen haben wir für Frauen und Männer das jeweilige gesetzliche Rentenalter (64 Jahre für Frauen, 65 Jahre für Männer) berücksichtigt. Ab 2028 gehen wir von einem Rentenalter der Frauen von 65 Jahren aus. Damit berücksichtigen wir die geplante Umsetzung der Reform AHV 21.¹⁹

Wir weisen die Anzahl Pensionierungen nicht absolut aus, sondern berechnen eine Pensionierungsquote. Hierzu setzen wir die Anzahl der Erwerbstätigen, die das gesetzliche Rentenalter zwischen 2023 und 2030 erreichen werden, in Beziehung zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Ausgangszeitpunkt (Jahr 2022). Wir stellen die Pensionierungsquote dabei differenziert nach den Berufen der Versicherungswirtschaft dar. Die Analyse basiert für die meisten Berufe auf tiefen Fallzahlen. Die Ergebnisse sind somit zurückhaltend zu interpretieren. Auf der Ebene der Berufe kann aufgrund der tiefen Fallzahlen keine Entwicklung der Pensionierungsquote über die Jahre dargestellt werden. Für die Darstellung der zeitlichen Entwicklung nehmen wir daher eine aggregierte Sichtweise ein: Wir weisen die Pensionierungsquote pro Jahr für alle Berufe der Versicherungswirtschaft kumuliert aus. Für die Berechnung der Pensionierungsquote setzen wir in diesem Fall die Anzahl der Erwerbstätigen, die das gesetzliche Rentenalter in einem bestimmten Jahr erreichen, in Beziehung zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Ausgangszeitpunkt (Jahr 2022).²⁰

Pensionierungsquoten auf Berufsebene

Gesamtwirtschaftlich betrachtet und kumuliert über die Jahre 2023–2030 beträgt die Pensionierungsquote 18 %. In den Jahren 2023–2030 werden somit 18 % der erwerbstätigen Personen pensioniert, die Ende 2022 erwerbstätig waren. Die Pensionierungsquote für alle Berufe der Versicherungswirtschaft kumuliert betrachtet liegt mit 16 % leicht darunter. In den Jahren 2023 bis 2030 werden 16 % der Personen, die Ende 2022 in Berufen der Versicherungswirtschaft erwerbstätig waren, das ordentliche Rentenalter erreichen. Differenziert nach Berufen der Versicherungswirtschaft betrachtet ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 19): 11 von 38 (29 %) Berufen der Versicherungswirtschaft weisen eine Pensionierungsquote über dem gesamtwirtschaftlichen Wert auf. Eine überdurchschnittliche Pensionierungsquote beobachten wir hauptsächlich für Berufe aus der Berufsgruppe «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe» (Bei-

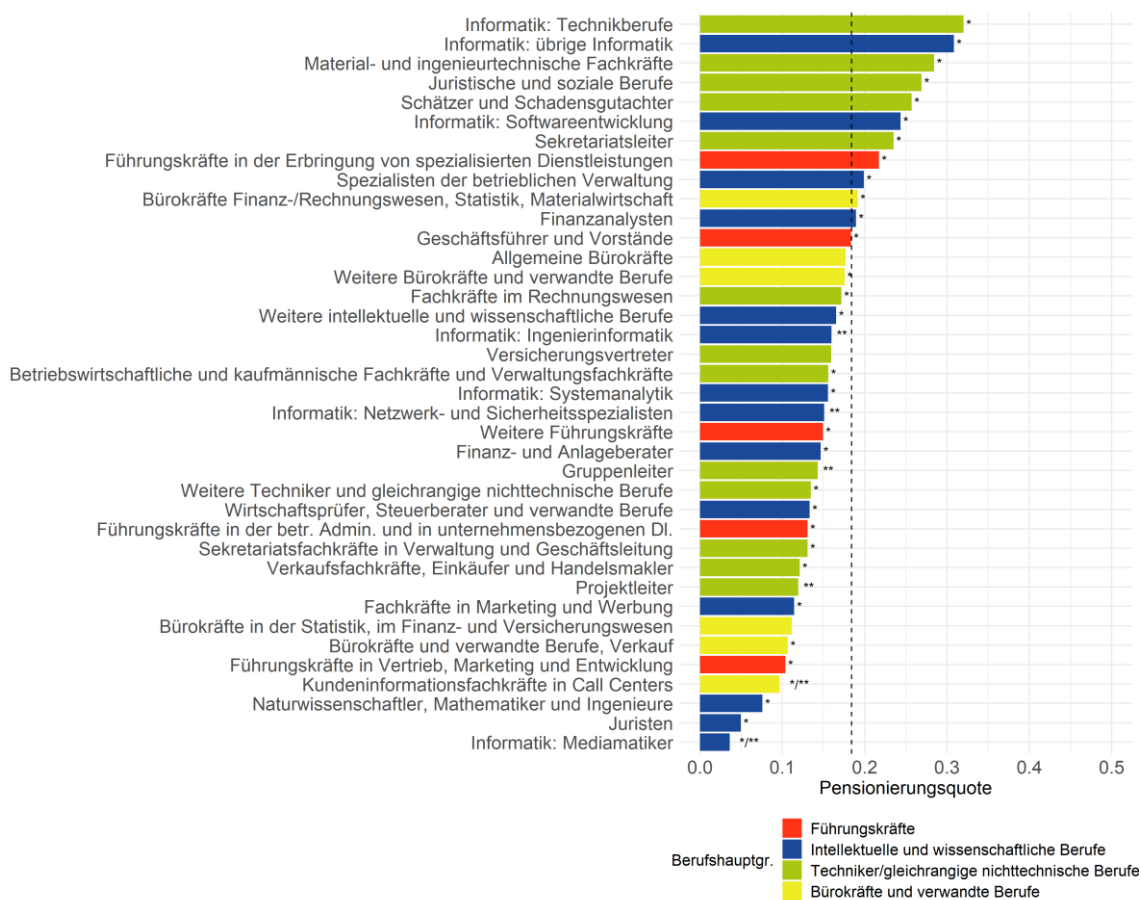
¹⁹ Für weitere Informationen vgl. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/ahv-21.html> (zuletzt besucht: 18.4.2023).

²⁰ Bei der Darstellung der zeitlichen Entwicklung weisen wir keine Pensionierungsquote für das Jahr 2028 aus. Grund: Die Modellierung erfolgt auf Basis der Strukturhebung. Für die befragten Personen ist nur das Alter (in Jahren) am Ende des Befragungsjahres bekannt (aufgrund des Befragungsjahres kann auf den Jahrgang zurückgeschlossen werden), nicht aber das Geburtsdatum. Die stufenweise Anhebung des Referenzalters, wie gesetzlich vorgesehen, kann somit nicht abgebildet werden, es muss ein diskreter Wechsel von 64 auf 65 Jahre vorgenommen werden. Annahme: Bis zum Jahr 2027 gilt ein Referenzalter für Frauen von 64 Jahren. Auf das Jahr 2028 hin kommt der Anstieg des Referenzalters auf 65 Jahre. Es gibt also aus technischen Gründen ein Jahr (Annahme: 2028), in welchem keine Pensionierungen bei Frauen stattfinden. Damit die Pensionierungsquoten vergleichbar sind (also sowohl pensionierte Männer und Frauen enthalten), haben wir die Pensionierungsquote für das Jahr 2028 nicht abgebildet.

spiel: «Informatik: Technikberufe» mit einer Pensionierungsquote von 32 %). Die tiefste Pensionierungsquote beobachten wir für die Berufsgruppe «Informatik: Mediamatiker/-innen» mit rund 4 %.

Wir haben die Pensionierungsquoten der Berufe der Versicherungswirtschaft mit der gesamtwirtschaftlichen Pensionierungsquote verglichen. Bei der Interpretation gilt es zu berücksichtigen, dass die demografische Entwicklung eine generelle Herausforderung darstellt.²¹ Vor diesem Hintergrund sind auch die Ergebnisse auf Berufsebene zu interpretieren: Von der Herausforderung der demografischen Entwicklung sind alle Berufe der Versicherungswirtschaft betroffen, allerdings nicht alle im gleichen Ausmass.

Abbildung 19: Pensionierungsquote nach Berufen der Versicherungswirtschaft



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft (enge Definition).

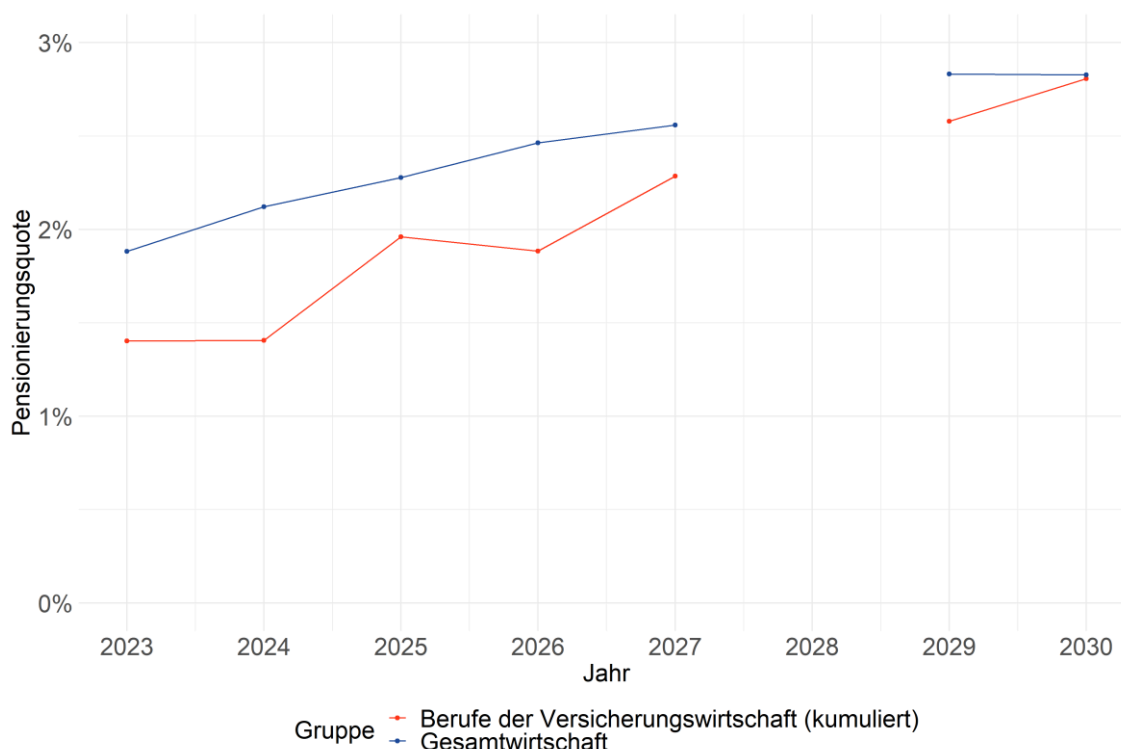
Entwicklung der Pensionierungsquote über die Zeit

In Abbildung 20 ist die Entwicklung der Pensionierungsquote bis 2030 für die Berufe der Versicherungswirtschaft kumuliert und für die Gesamtwirtschaft betrachtet abgebildet. Die Pensionie-

²¹ Vgl. Bundesrat (2018). Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative. Online verfügbar unter: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Fachkraefteinitiative.html> (zuletzt besucht: 19.4.2023).

rungsquote steigt sowohl in den Berufen der Versicherungswirtschaft wie auch in der Gesamtwirtschaft bis 2030 an, wobei sich die Pensionierungsquote in den Berufen der Versicherungswirtschaft derjenigen in der Gesamtwirtschaft von unten annähert. Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es zu beachten, dass wir auf Basis der verwendeten Daten das Ausmass von Frühpensionierungen nicht berücksichtigen können. Die Pensionierungsquoten zu Beginn der Betrachtungsperiode können aber durch das Ausmass von Frühpensionierungen beeinflusst sein.

Abbildung 20: Entwicklung der Pensionierungsquote in den Berufen der Versicherungswirtschaft (kumuliert)



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Der Grund für das Fehlen der Werte für das Jahr 2028 wird in Fussnote 20 besprochen.

Für die Berechnungen wurde für Frauen und Männer das jeweilige gesetzliche Rentenalter berücksichtigt (ab 2028: Rentenalter der Frauen bei 65 Jahren). Aus diesem Grund gibt es keine Ausweisung der Pensionierungsquote für das Jahr 2028.

Grund: Die Modellierung erfolgt auf Basis der Strukturserhebung. Für die befragten Personen ist nur das Alter (in Jahren) am Ende des Befragungsjahres bekannt (aufgrund des Befragungsjahres kann auf den Jahrgang rückgeschlossen werden), nicht aber das Geburtsdatum. Die stufenweise Anhebung des Referenzalters wie gesetzlich vorgesehen kann somit nicht abgebildet werden, es muss ein diskreter Wechsel von 64 auf 65 Jahre vorgenommen werden. Annahme: Bis zum Jahr 2027 gilt Referenzalter für Frauen von 64 Jahren. Auf das Jahr 2028 hin kommt der Anstieg des Referenzalters auf 65 Jahre. Es gibt also aus technischen Gründen ein Jahr (Annahme: 2028), in welchem keine Pensionierungen bei Frauen stattfinden. Damit die Pensionierungsquoten vergleichbar sind (also sowohl pensionierte Männer und Frauen enthalten), wurde die Pensionierungsquote für das Jahr 2028 nicht abgebildet.

6. Lösungsansätze

6.1 Konzeption

Auf Basis der Ergebnisse der vorangehenden Analysen erarbeiten wir in diesem Kapitel mögliche Lösungsansätze für die Mitgliedsgesellschaften als Arbeitgebende und den SVV als Branchenverband. Als Grundlage für die Erarbeitung der Lösungsansätze haben wir einen Workshop (ohne spezifische analytische Methodik) mit Expertinnen und Experten aus der Versicherungswirtschaft durchgeführt (Liste mit Teilnehmenden: Tabelle 13 im Anhang C.1). Im Unterschied zu den vorangehenden quantitativen Datenanalysen haben wir mit dem Workshop qualitative Informationen aus der Praxis erhoben. Der Workshop fand am 30. März 2023 statt. Den Teilnehmenden wurde mit der Einladung zum Workshop ein Dokument mit Informationen zugestellt. Darin war neben dem Studienziel und konzeptionellen Überlegungen zur Studie eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse (in Form von Faktenblättern), das Format des Workshops und folgende Leitfragen enthalten:

- Was sind aus Ihrer Erfahrung die konkreten Gründe für die (angespannte) Fachkräftesituation?
- Was können Unternehmen der Versicherungswirtschaft tun, um Fachkräfte zu halten / mehr Fachkräfte zu gewinnen?
- Was kann der Verband (SVV) tun, damit Unternehmen der Versicherungswirtschaft Fachkräfte halten / mehr Fachkräfte gewinnen können?

Im Rahmen des Workshops haben wir in einem ersten Teil die wichtigsten Ergebnisse der Analyse vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert. In einem zweiten Teil haben die Teilnehmenden in drei Gruppen konkrete Lösungsansätze diskutiert. Für die Diskussionen wurde für die drei Berufshauptgruppen «Führungskräfte», «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» und «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe» je ein Posten eingerichtet.²² Als Format für die Diskussion der Lösungsvorschläge wurde das «World-Café» vorgegeben. Es fanden drei Gesprächsrunden à 20 Minuten statt. Jeder Posten wurde von einer Gastgeberin / einem Gastgeber geleitet. Diese/Dieser fasste die wichtigsten Diskussionspunkte zusammen und präsentierte den folgenden Gruppen den Diskussionsstand.

Die Diskussion von möglichen Lösungsansätzen orientierte sich an folgendem konzeptionellem Rahmen (vgl. Tabelle 4): Drei Handlungsebenen und zwei Handlungsansätze spannen eine Matrix mit möglichen Handlungsfeldern auf. Der Fokus des Workshops richtete sich einerseits auf den Handlungsansatz «Mehr Fachkräfte». Grund: Eine Fokussierung auf einen Handlungsansatz drängte sich aus unserer Sicht auf, um innerhalb der begrenzten Zeit möglichst konkrete Lösungsansätze zu entwickeln. Weiter stellen sich rund um den Handlungsansatz «Arbeitsproduktivität erhöhen» Fragen zur Digitalisierung / technologischen Entwicklung, die unter Umständen eine andere Zusammensetzung der Expertengruppe bedingt hätte. Andererseits waren Lösungsansätze primär für die Handlungsebenen «Mesoebene (Verband/Branche)» sowie «Mikroebene

²² Berufshauptgruppen der CH-ISCO-19. Die Berufe der Berufshauptgruppe «Bürokräfte und verwandte Berufe» wurden nicht diskutiert, da wir für diese Berufe nur in einem von sechs Berufen Anzeichen für einen Fachkräftemangel festgestellt haben.

(Unternehmen)» gefragt. Dieser Fokus ergibt sich aus der Zielsetzung des Auftrags (vgl. Kapitel 1).

Tabelle 4: Handlungsebenen und -ansätze

	Handlungsansätze	
Handlungsebenen	Arbeitsproduktivität erhöhen (Optimierung, Innovation)	Mehr Fachkräfte
Makroebene (Staat, Bildungssystem etc.)		
Mesoebene (Verband/Branche)		
Mikroebene (Unternehmen)		

6.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse aus dem Workshop haben wir in den folgenden Abschnitten – gegliedert nach den Berufshauptgruppen «Führungskräfte», «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» und «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe» – aufgearbeitet. Dieses Kapitel hat deskriptiven Charakter: Wir haben die Diskussion im Rahmen des Workshops protokolliert und aufgearbeitet. Hierzu haben wir die diskutierten Punkte soweit möglich und sinnvoll zusammengefasst und thematisch geordnet. Weiter haben wir, wo dies aus unserer Sicht für das Verständnis hilfreich ist, Fachbegriffe kurz erläutert. Synthese und Empfehlungen aus Sicht der Studienautoren erfolgen erst im abschliessenden Kapitel 6.3.

6.2.1 Führungskräfte

Gründe für Fachkräftemangel

Für den Fachkräftemangel werden folgende Gründe genannt:

- Kombinationen aus fachlichen und People Skills sind nicht einfach zu finden
- klassischer Werdegang/Karrierepfad zu wenig attraktiv oder Entwicklungsmöglichkeiten werden zu wenig aufgezeigt
- demografische Entwicklung/Pensionierungen

Der Fachkräftemangel in der Berufshauptgruppe «Führungskräfte» wurde im Vergleich zu den anderen Berufshauptgruppen von den meisten Teilnehmenden als weniger bedeutendes Problem eingeschätzt.

Mögliche Lösungsansätze

In Tabelle 5 sind die im Rahmen des Workshops entwickelten Lösungsansätze differenziert nach den Handlungsebenen aufgeführt.

Tabelle 5: Lösungsansätze «Führungskräfte»

Ebene	Lösungsansatz
Makroebene	keine genannt
Mesoebene	Kompetenzaufbau im Führungsbereich: Kursangebot für (angehende) Führungskräfte durch Verband ausbauen. Sowohl für interne Aufsteiger/-innen als auch für externe Quereinsteiger/-innen Imagepflege: für Branche insgesamt wie auch auf Ebene der Unternehmen
Mikroebene	Neue Führungsmodelle: Konkret genannt wurden: <ul style="list-style-type: none">– Veränderung des Führungsverständnisses<ul style="list-style-type: none">– Jede und jeder führt, somit wird der Sprung nach oben kleiner– Trennung von fachlicher und people-Führung, breitere Führungsspannen– Leitungsunerfahrene Co-Piloten/-Pilotinnen können erste Führungserfahrungen sammeln– Laufbahnentwicklung: Nachfolgeplanung– unternehmensinternen Austausch ermöglichen durch Ansätze wie Tandem (jung/alt) und gemeinsamer Austausch, bspw. zu Führungsproblemen Neue Arbeitsmodelle: Förderung von «echter» Teilzeitarbeit (nicht nur 80 %, sondern auch 60 %), Top Sharing Potenzial von älteren Fachkräften besser ausschöpfen: Förderung und Erhaltung von älteren Führungskräften. Diese können bspw. als Coach tätig bleiben. Verstärkte Rekrutierung von branchenfremden Führungskräften: Es wird insbesondere die Besetzung von Positionen auf höheren Hierarchiestufen als Möglichkeit angesehen, da dort Fachwissen weniger gefragt ist. Hat aber in der Vergangenheit auch schon zu negativen Erfahrungen geführt («Culture Clash»). Auch wird Regulierung in der Branche von Externen unterschätzt. Bedingt daher längere Einarbeitungszeit und gute Planung der Leitungsübergänge.

6.2.2 Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe

Gründe für Fachkräftemangel

Für den Fachkräftemangel werden folgende Gründe genannt:

- fehlende Attraktivität des Brands «Versicherung», fehlende Attraktivität von Arbeitsinhalten, andere Branchen zahlen besser für gleiche Berufspositionen
- zu wenig Ausgebildete (digitale Transformation)
- fehlende Attraktivität der IT-Bildungsgänge

Mögliche Lösungsansätze

In Tabelle 6 sind die im Rahmen des Workshops entwickelten Lösungsansätze differenziert nach den Handlungsebenen aufgeführt.

Tabelle 6: Lösungsansätze «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe»

Ebene	Lösungsansatz
Makroebene	Regulierung in Bezug auf Flexibilität der Arbeit und der Arbeitszeit optimieren. Beispiel: Home-Office (hier insb. Grenzgänger-Situation hinsichtlich sozial-, versicherungs- und steuerrechtlicher Unterstellung).
Mesoebene	<p>Branche und Berufe (besser) positionieren: Darstellung der Unternehmen / der Branche als attraktive Arbeitgeber durch 1) klares Aufzeigen von (Arbeits-)Inhalten und der Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten (allgemein, Fokus auf Digitalisierung) und 2) Zielgruppenorientiertes Employer-Branding, insb. für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Mögliche Methode: «Storytelling», Messeauftritte (<i>explizit auch durch und mit Auftritt des Verbands</i>).</p> <p>Aufzeigen, in welche Ausbildungen die Branche investiert</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bekanntmachen an Sekundarschulen und Hochschulen – Berufsberatung, BIZ-Strategie (Berufsberatungs- und Informationszentren / Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) – Frauen in MINT-Berufen: Kampagne bspw. in Schulen (möglichst früh beginnen), Netzwerkanlässe mit bspw. Keynote-Speakerinnen (<i>Verband und Unternehmen</i>) – Attraktivität der Berufsbildung aufzeigen – Ausbildung für Maturandinnen und Maturanden anbieten (bestehendes Programm: Young Insurance Professional VBV) <p>Aufbau von Einstiegsprogrammen für (interne/externe) Quereinsteigende: Als Beispiele genannt wurden Einstiegsprogramme für Fachkräfte ab 50 Jahren und das Angebot einer «Basisausbildung» im Bereich IT/Digitales (auch für interne Fachkräfte).</p> <p>Netzwerk aufbauen und pflegen, Berührungspunkte nach «ausßen» schaffen: Konkret genannt wurden Netzwerke für junge Fachkräfte und Frauen sowie mit Hochschulen. Als Mittel genannt wurden: Social Media, «Nacht der Versicherungen», Messeauftritte (<i>Verband und Unternehmen</i>).</p>
Mikroebene	<p>Ansätze im Bereich Recruiting und HR</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entwicklungsplanung: 1) «Bogenkarriere» für ältere Fachkräfte (Reduktion Verantwortungsbereich und/oder Beschäftigungsgrad), 2) «Tandem»-Arbeitsmodelle / Job-Sharing (Teilung einer Vollzeitstelle durch Teilzeitbeschäftigte), 3) Wissenstransfer (von älteren zu jüngeren Mitarbeitenden), 4) junge Fachkräfte im Unternehmen / in der Branche halten – Recruiting mit neuen Modellen denken: Trends verfolgen, aber auch Wirkung von neuen Modellen messen – Einstieg in die Berufswelt niederschwelliger machen: Schnuppertag, um Eintrittshürden abzubauen – Strategie pro Zielgruppe/Altersgruppe/Abschlusstyp entwickeln <p>Potenzial von älteren Fachkräften besser ausschöpfen: länger halten, fördern, Alternativen bieten (beispielsweise Weiterbeschäftigung als Coach)</p>

Fachkräfte für digitale Transformation befähigen

- Förderung von neuen Lösungsansätzen wie «Computational Thinking» (CT; Ansatz zur systematischen und algorithmischen – d. h. einer Handlungsvorschrift folgenden – Lösung von komplexen Problemen)
- Partnerschaften mit Hochschulen eingehen, Angebote für Praktika in MINT-Berufen anbieten/ausbauen
- Neue Abschlüsse bewerben und Lehrstellen aufbauen (bspw. Beruf: Entwickler/-in digitales Business EFZ)

Neue (flexible) Arbeitsmodelle ermöglichen und leben/umsetzen

6.2.3 Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe

Gründe für Fachkräftemangel

Für den Fachkräftemangel wurden folgende Gründe genannt:

- Der Wettbewerb um Fachkräfte ist gross. Gerade bei jüngeren Fachkräften sind beispielsweise kleine, projektorientierte Unternehmen attraktiver als grosse, hierarchisch organisierte Unternehmen.
- demografischer Wandel / Pensionierungen
- unausgeschöpftes Potenzial von Frauen

Mögliche Lösungsansätze

In Tabelle 7 sind die im Rahmen des Workshops entwickelten Lösungsansätze differenziert nach den Handlungsebenen aufgeführt.

Tabelle 7: Lösungsansätze Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe

Ebene	Lösungsansatz
Makroebene	Bildungspolitik: Ein hohes Niveau an Sprachenkompetenz ist unerlässlich. Zudem ist die Beherrschung der Landessprache(n), je nach Unternehmen/Bereich auch Englisch notwendig für Kommunikation mit Kundinnen und Kunden sowie für die interne Kommunikation (bspw. über die Landesteile hinweg)
Mesoebene	Imagepflege auf Berufsebene: Gewisse Berufe der Versicherungswirtschaft wie Versicherungsvermittler/-innen haben ein schlechtes Image. Die Attraktivität für Berufseinsteiger/-innen leidet entsprechend. Für diese Berufe braucht es eine Imagepflege.
	Auf Angebote der höheren Berufsbildung aufmerksam machen: Die Versicherungswirtschaft bietet Angebote der höheren Berufsbildung. Dieses Angebot ist besser bekanntzumachen. Es sind Perspektiven mit entsprechenden Abschlüssen aufzeigen. (Verband und Unternehmen)

Potenzial von Quereinsteigenden besser nutzen: Die Versicherungswirtschaft ist auf Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger angewiesen. Damit dieses Potenzial noch besser ausgeschöpft werden kann,

- sind die Möglichkeiten für Quereinsteigende in der Versicherungswirtschaft (besser) aufzuzeigen. Aus- und Weiterbildungsangebote (auch modular aufgebaut) sind vorhanden, aber zu wenig bekannt;
- ist die Attraktivität von Aus- und Weiterbildungen aufrechtzuerhalten / zu fördern. Als Hürden wahrgenommen werden lange Aus- und Weiterbildungszeiten sowie steigende Kompetenzerfordernisse;
- sind die Möglichkeiten eines Quereinstiegs bereits bei jüngeren (potenziellen) Fachkräften (bspw. ab Ende 20, nicht erst Ende 30) bekannt zu machen.

Mikroebene **Netzwerke aufbauen und pflegen:** Als Beispiel genannt wurde beispielsweise ein Alumni-Netzwerk, über welches der Kontakt mit Abgänger/-innen aufrechterhalten werden kann.

Neue Arbeits- und Führungsmodelle: Als Stichwort genannt wurde «New Work», d. h. die Transformation von traditionellen Arbeitsstrukturen und -methoden hin zu modernen, flexiblen und kollaborativen Arbeitsweisen, die durch die Einbindung in Entscheidungsprozesse, Freiheit und Autonomie bei der Gestaltung des Arbeitsalltags und die Möglichkeit für Remote-Arbeit gekennzeichnet sind. Begleitet und gefördert durch den Einsatz von neuen Technologien.

Potenzial von älteren Fachkräften besser ausschöpfen: Förderung der Diversität auch in Bezug auf das Merkmal «Alter» (altersdurchmischte Teams). Dazu gehört u. a. auch eine Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema (Vorteile von älteren Fachkräften aufzeigen und erklären). «Kultur» auf Ebene Teams herunterzubringen, wird als zentrale Herausforderung identifiziert.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern: Angebote für familienexterne Kinderbetreuung in der Nähe des Arbeitsstandorts möglich machen (für Hauptstandort / grössere Standorte bereits realisiert).

Junge Fachkräfte im Unternehmen halten: Möglichst über die gesamte Aus- und Weiterbildungszeit. Neben Unternehmenskultur und Vergütung wurden Entwicklungsmöglichkeiten als wichtiger Erfolgsfaktor genannt. Perspektiven aufzeigen.

6.3 Empfehlungen

Im abschliessenden Kapitel formulieren wir Empfehlungen in Bezug auf mögliche Stossrichtungen für die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen. Diese Empfehlungen adressieren wir sowohl an die Branche wie auch an die Unternehmen der Versicherungswirtschaft. Als Grundlage verwenden wir einerseits die Ergebnisse aus den Analysen zur Beschreibung der Berufe der Versicherungswirtschaft anhand von arbeitsmarktbezogenen und soziodemografischen Indikatoren (Kapitel 3) und zur Fachkräftesituation (Kapitel 4). Andererseits nutzen wir die von den Teilnehmenden am Workshop diskutierten Lösungsansätze (vgl. Kapitel 6.2).

Aus den oben erwähnten Grundlagen haben wir vier Stossrichtungen abgeleitet, für welche die Branche wie auch die Unternehmen konkrete Massnahmen entwickeln und umsetzen können:

1. Unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial besser nutzen

Unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial hat grundsätzlich verschiedene Dimensionen: Erstens kann die Ausschöpfung bei der Ausbildung gering sein (d. h. es könnten mehr Personen den Beruf erlernen). Zweitens kann die Ausschöpfung beim Verbleib im Beruf gering sein (d. h. es gibt viele Berufsaustritte in Form von Berufswechseln oder durch Aufgabe der Erwerbstätigkeit). Und drittens kann die Ausschöpfung des Potentials der aktuell Erwerbstätigen und von potenziell Erwerbstätigen gering sein (d. h. die Erwerbstätigen könnten den Beschäftigungsgrad erhöhen und mehr arbeiten oder erwerbsfähige Personen, die momentan nicht arbeiten, können in die Erwerbstätigkeit gewonnen werden).

Unsere Analyse zeigen, dass Berufe mit starken Hinweisen auf einen Fachkräftemangel in der Tendenz einen tiefen Frauenanteil aufweisen. Dabei handelt es sich vornehmlich um MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Wie am Workshop diskutiert, geht es darum, grundsätzlich mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen (1. Dimension). Hier kann sich primär der Verband durch eine bessere Positionierung der Branche und der Berufe der Versicherungswirtschaft (u. a. durch zielgruppenorientiertes Employer-Branding, bspw. für Frauen in MINT-Berufen) und im Bereich der Ausbildung (u. a. Kampagnen bspw. in Schulen, Netzwerkveranstaltungen etc.), für die Gewinnung von Frauen in MINT-Berufen) einbringen.

Unsere Auswertungen zeigen weiter, dass das Fachkräftepotenzial der Frauen, die eine Qualifikation in einem der betreffenden Berufe mitbringen, (im Vergleich zu allen qualifizierten Frauen) überdurchschnittlich ausgeschöpft wird. Allerdings liegen sowohl die Erwerbsquote wie auch der Beschäftigungsgrad unter den Werten der Männer. Insofern sind auch Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Wiedereinstieg nach einem (familienbedingten) Erwerbsunterbruch angezeigt (2./3. Dimension). Hier sind die Unternehmen und der Verband gefordert, Lösungen zu entwickeln und anzubieten.

Weiter stellt die demografische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (Alterung der Erwerbstätigen) eine generelle Herausforderung dar, wovon auch die Berufe der Versicherungswirtschaft betroffen sind (allerdings nicht alle im gleichen Ausmass) (2. Dimension). Am Workshop wurden verschiedene Massnahmen für die Zielgruppe «Ältere Fachkräfte» diskutiert. Dabei stehen Massnahmen zur Förderung und Entwicklung der älteren Fachkräfte im Vordergrund. Hier sind primär die Unternehmen gefordert.

2. In Aus- und Weiterbildung investieren

Die Berufe der Versicherungswirtschaft stellen generell – die Berufe mit starken Hinweisen auf einen Fachkräftemangel noch ausgeprägter – hohe Qualifikationsanforderungen. Für einige Berufe ist eine spezifische Ausbildung notwendig, der Bedarf kann nicht oder nur zu einem geringen Teil durch Quereinsteigende gedeckt werden. Vor diesem Hintergrund gilt es, in Aus- und Weiterbildung zu investieren. Dort wo Quereinstiege möglich sind, ist die Attraktivität von Aus- und Weiterbildungen aufrechtzuerhalten. Die am Workshop diskutierten Lösungsansätze richten sich sowohl an die Branche wie auch an die Unternehmen. Auf der Branchenebene geht es bspw. darum, aufzuzeigen, welche Aus- und Weiterbildungen für interne und externe Arbeitskräfte (auch für Quereinsteigende) bestehen, und diese falls nötig noch zu optimieren.

3. Attraktivität der Branche/Unternehmen/Berufe erhöhen

Die Berufe der Versicherungswirtschaft werden auch in anderen Branchen nachgefragt. Die Unternehmen der Versicherungswirtschaft stehen auf dem Arbeitsmarkt somit in Konkurrenz zu Unternehmen aus anderen Branchen. Im Rahmen des Workshops wurden einige Lösungsansätze diskutiert, die zur Erhöhung der Attraktivität der Versicherungsbranche bzw. der Unternehmen und Berufe der Versicherungswirtschaft beitragen können. Auch hier sind sowohl die Branche wie auch die Unternehmen gefragt, konkrete Massnahmen zu ergreifen. Für die Unternehmen bedeutet dies beispielsweise, die Bedürfnisse und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen und neue Arbeits- und Führungsmodelle zu etablieren. Neue Arbeitsmodelle zeichnen sich durch eine stärkere Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse aus. Auch Freiheit und Autonomie bei der Gestaltung des Arbeitsalltags sind zentral – dies bspw. mit der Möglichkeit, von selbst gewählten Orten und zu selbst gewählten Zeiten zu arbeiten. In Bezug auf die Führungsmodelle ist eine Transformation von traditionellen Führungsstilen hin zu partizipativen und agilen Führungsansätzen gefragt. Für den Verband bedeutet dies, die Branche und ihre Berufe besser zu positionieren und bspw. durch Employer-Branding die «Sinnhaftigkeit» der Tätigkeiten von einzelnen Berufen, aber auch der Dienstleistungen der Branche aufzuzeigen. Neben Massnahmen, die sich auf die Attraktivität der Versicherungsbranche bzw. der Unternehmen und Berufe in der Versicherungswirtschaft generell auswirken, können auch zielgruppenspezifische Massnahmen eingesetzt werden. Dabei geht es darum, Opportunitäten zu nutzen, die sich auf dem Arbeitsmarkt ergeben (beispielsweise durch Veränderungen in anderen Branchen wie aktuell in der Bankenbranche).

4. Informationsplattform für Unternehmen der Versicherungswirtschaft

Als vierte Stossrichtung sehen wir die Bereitstellung und Pflege einer Informationsplattform für die Unternehmen der Versicherungswirtschaft als *Querschnittsaufgabe* für die Branche. Diese Plattform würde dem (Erfahrungs-)Austausch zwischen den Unternehmen der Versicherungswirtschaft dienen und die Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von konkreten Massnahmen unterstützen. Auf der Plattform können beispielsweise «Best Practices» gesammelt und sichtbar gemacht werden. Dabei können Informationen zu allen drei Stossrichtungen relevant sein. Auf der Plattform können auch weitere Informationen zur Verfügung gestellt werden, die in dieser Studie nicht angesprochen wurden. So könnte beispielsweise aufgezeigt werden, was künstliche Intelligenz (KI) (weit gefasst) für die Berufe der Versicherungswirtschaft generell, im

Speziellen aber in Bezug auf die Fachkräftesituation bedeutet. Schliesslich: Diese Studie betrachtet in Bezug auf die Fachkräftesituation primär die IST-Situation. Mit der Abbildung der demografischen Entwicklung ist bereits ein vorausschauendes Element aufgenommen worden, das einen bedeutenden Teil des Ersatzbedarfs abbildet. Diese Informationen könnten – ergänzt durch die Abbildung des künftigen Fachkräftebedarfs unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschafts-/Branchenentwicklung und eines allfälligen Strukturwandels zu einer Fachkräfteprognose ausgebaut werden.

Konkrete Lösungsansätze, insbesondere für die drei erstgenannten Stossrichtungen, wurden beispielhaft aufgenommen. Eine ausführliche Übersicht findet sich in der deskriptiven Aufbereitung des Workshops (vgl. Kapitel 6.2). Die genannten Lösungsansätze sind auf Ebene der Branche (Verband) wie auch auf der Ebene der Unternehmen zu priorisieren und zu konkreten Lösungsmassnahmen mit entsprechenden Instrumenten weiterzuentwickeln.

Literatur

BSS (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Bern: Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco).

Seco (2016). Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage. Bern.

SVV (2021). «Skills der Zukunft» in der Assekuranz. SVV in Kooperation mit Institut der Versicherungswirtschaft (I. VW) der Universität St.Gallen und dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

A. Konzeption

A.1 Branchenabgrenzung

Tabelle 8: Branchenabgrenzung

Ab-schnitt	Codes	Titel 2008	enge Definition	erweiterte Definition
K	651100	Lebensversicherungen	x	x
K	651201	Unfallversicherung (Suva)		x
K	651202	Unfall- und Schadenversicherung	x	x
K	651203	Krankenkassen	x	x
K	652000	Rückversicherungen	x	x
K	653000	Pensionskassen und Pensionsfonds		x
K	662200	Tätigkeit von Versicherungsmaklerinnen und -maklern		x

A.2 Abgrenzung Berufe der Versicherungswirtschaft

Tabelle 9: Berufsgruppen und Berufsbezeichnungen

Berufsgruppen	Titel	Beispiele von konkreten Berufsbezeichnungen
1	Führungskräfte	
11200	Geschäftsführer/-innen und Vorstände/Vorständinnen	u. a. Verwaltungsratspräsident/-in; Verwaltungsrat/Verwaltungsrätin; Geschäftsführer/-in; Direktionsmitglied
121	Führungskräfte in der betrieblichen Administration und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen	breites Berufsspektrum u. a. Operations Manager; Schadenabteilungsleiter/-in; Bereichsleiter/-in; Ressortleiter/-in; Chief Financial Officer; Abteilungsleiter/-in Finanzen; Chief Investment Officer; Business Developer; Human Resources Manager; Leiter/-in Human Resources
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	breites Berufsspektrum u. a. Verkaufsleiter/-in, dipl. HFP; Abteilungsleiter/-in Verkauf; Head of Sales; Key Account Manager/-in
13	Führungskräfte in der Erbringung von spezialisierten Dienstleistungen	breites Berufsspektrum u. a. dipl. Versicherungswirtschaftler/-in HF
1	Weitere Führungskräfte	sehr breites Berufsspektrum u. a. Abteilungsleiter/-in; Manager
2	Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe	
24110	Wirtschaftsprüfer/-in, Steuerberater/-in und verwandte Berufe	u. a. Wirtschaftsprüfer/-in, dipl. HFP; Treuhänder/-in eidg. FA; Compliance Officer
24120	Finanz- und Anlageberater/-in	u. a. Finanzplaner/-in (mit eidg. Fachausweis)
24130	Finanzanalysten/Finanzanalystinnen	u. a. Finanz- und Anlageexpertinnen und -experten, dipl. HFP; Technical Underwriter; Insurance Risk Analyst; Credit Risk Analyst; Risk Manager

Berufsgruppen	Titel	Beispiele von konkreten Berufsbezeichnungen
25000	Informatik: übrige Informatik	u. a. Informatiker/-in EFZ; Applikationstester/-in, Testleiter/-in (ICT); IT-Spezialist/-in
25101	Informatik: Ingenieurinformatik	u. a. Informatikingenieur/-in; Informatikingenieur/-in, dipl. ETH; Ingenieur/-in FH, Informatik
25130	Informatik: Mediamatiker/-in	u. a. Mediamatiker/-in EFZ
2511	Informatik: Systemanalytik	u. a. Business Analyst; Business Engineer; ICT-Architekt/-in; ICT-Berater/-in
2512	Informatik: Softwareentwicklung	u. a. Softwareingenieur/-in; Softwareentwickler/-in; Wirtschaftsinformatiker/-in HF; ICT Project Manager/-in; ICT-System-Ingenieur/-in; Applikationsentwickler/-in; Data Scientist
242	Spezialisten/Spezialistinnen der betrieblichen Verwaltung	breites Berufsspektrum u. a. Management Consultant; Business Consultant; Unternehmensberater/-in; Betriebsökonom/-in; Personalberater/-in; HR-Fachmann/-frau BP; Regulatory Affairs Manager/-in; Ausbildungsleiter/-in HFP
243	Fachkräfte in Marketing und Werbung	breites Berufsspektrum u. a. Marketingfachmann/-frau, eidg. FA; Werbeassistent/-in, eidg. FA; Product Manager/-in
252	Informatik: Netzwerk- und Sicherheitsspezialisten/-spezialistinnen	u. a. Datenbankspezialist/-in; ICT Security Expert/-in, HFP; ICT-System-Administrator/-in; ICT-System- und Netzwerktechniker/-in EFA
261	Juristen/Juristinnen	u. a. Anwalt/Anwältin; Fürsprecher/-in; Jurist/-in; Legal Counsel
21	Naturwissenschaftler/-in, Mathematiker/-in und Ingenieur/-in	u. a. Mathematiker/-in; Statistiker/-in; Aktuar/-in SAV; Umweltwissenschaftler/-in; Meteorologe/-in
2	Weitere intellektuelle und wissenschaftliche Berufe	sehr breites Berufsspektrum
3	Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	
30001	Projektleiter/-in	u. a. Projektmanager/-in HF; Projektleiter/-in; Projekt- und Prozessmanager/-in

Berufsgruppen	Titel	Beispiele von konkreten Berufsbezeichnungen
30002	Gruppenleiter/-in	u. a. Abteilungsleiter/-in; Fachvorgesetzter/Fachvorgesetzte; Teamleiter/-in; Führungsfachmann/-frau, eidg. FA
33130	Fachkräfte im Rechnungswesen	u. a. Fachmann/-frau im Finanz- und Rechnungswesen, eidg. FA
33150	Schätzer/-in und Schadensgutachter/-in	u. a. Schadeninspektor/-in; Schadenexperte/-in
33210	Versicherungsvertreter/-in	u. a. Versicherungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis; Versicherungsvermittler/-in; Krankenversicherungsfachmann/-frau (mit eidg. Fachausweis)
33410	Sekretariatsleiter/-in	u. a. Versicherungsabteilungsleiter/-in; Call Center Manager/-in
33430	Sekretariatsfachkräfte in Verwaltung und Geschäftsleitung	u. a. Direktionsassistent/-in BP
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	breites Berufsspektrum u. a. Techniker/-in HF Unternehmensprozesse
332	Verkaufsfachkräfte, Einkäufer/-in und Handelsmakler/-in	breites Berufsspektrum u. a. Verkaufsfachmann/-frau BP
341	Juristische und soziale Berufe	breites Berufsspektrum u. a. Case Manager/-in
351	Informatik: Technikberufe	u. a. ICT-Fachmann/-frau EFZ; ICT-Supporter/-in; ICT Chance Manager/-in; ICT Operator; Webmaster
33	Betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	breites Berufsspektrum u. a. Sozialversicherungsfachmann/-frau (mit eidg. Fachausweis)
3	Weitere Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	sehr breites Berufsspektrum
4	Bürokräfte und verwandte Berufe	
41100	Allgemeine Bürokräfte	u. a. Kaufmann/-frau EFZ Privatversicherung
42220	Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers	u. a. Fachmann/-frau Kundendialog EFZ

Berufsgruppen	Titel	Beispiele von konkreten Berufsbezeichnungen
43120	Bürokräfte in der Statistik, im Finanz- und Versicherungswesen	u. a. Versicherungskaufmann/-frau; Versicherungsangestellter/Versicherungsangestellte; Sachbearbeiter/-in Krankenkasse; Unfallsachbearbeiter/-in
44192	Bürokräfte und verwandte Berufe, Verkauf	u. a. Verkaufsberater/-in dipl. HFP; Verkaufsagent/-in; Kundenbetreuer/-in
43	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft	breites Berufsspektrum u. a. Sachbearbeiter/-in Finanzbuchhaltung
4	Weitere Bürokräfte und verwandte Berufe	sehr breites Berufsspektrum

Tabelle 10: Zuordnung Berufsarten zu Berufsgruppen

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
	1	Führungskräfte
11200	11200	Geschäftsführer und Vorstände
121	12100	Führungskräfte in der betrieblichen Administration und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen, onA
121	12110	Führungskräfte im Bereich Finanzen
121	12120	Führungskräfte im Personalwesen
121	12130	Führungskräfte in Unternehmenspolitik und -planung
121	12190	Führungskräfte in der betrieblichen Administration und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt
122	12210	Führungskräfte in Vertrieb und Marketing, onA
122	12211	Führungskräfte in Vertrieb
122	12212	Führungskräfte in Marketing
122	12220	Führungskräfte in Werbung und Öffentlichkeitsarbeit
122	12230	Führungskräfte in Forschung und Entwicklung

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
13	13420	Führungskräfte in der Gesundheitsversorgung
13	13440	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der sozialen Institutionen
13	13461	Führungskräfte in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
13	13462	Führungskräfte auf Filialebene in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
13	13490	Führungskräfte in der Erbringung von spezialisierten Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt
13	13200	Führungskräfte in der Produktion von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik, onA
13	13210	Führungskräfte in der Produktion von Waren
13	13240	Führungskräfte in der Beschaffung, Logistik und in verwandten Bereichen
13	13300	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie
1	10000	Führungskräfte, onA
1	11120	Leitende Verwaltungsbedienstete
1	11140	Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen
1	14120	Führungskräfte in Restaurants
1	14310	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Sport, Erholung und Kultur
	2	Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe
24110	24110	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und verwandte Berufe
24120	24120	Finanz- und Anlageberater
24130	24130	Finanzanalysten
25000	25191	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen, Qualität und Testing
25000	25100	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen (ohne Informatikingenieure), onA
25000	25000	Spezialisten in der Informations- und Kommunikationstechnologie, onA

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
25101	25101	Informatikingenieure
25130	25130	Mediamatiker/-innen
2511	25111	Systemanalytiker, Architektur und Controlling
2511	25112	Systemanalytiker, Beratung
2512	25121	Softwareentwickler, Softwareengineering
2512	25122	Softwareentwickler, Wirtschaftsinformatik
2512	25124	Softwareentwickler, Projektmanagement
2512	25123	Softwareentwickler, System-Engineering und Architektur
2512	25140	Anwendungsprogrammierer
242	24210	Spezialisten im Bereich Management- und Organisationsanalyse
242	24230	Berufsberater und -analytiker und vergleichbare Spezialisten des Personalwesens
242	24220	Spezialisten in der strategischen Planung in Politik und Wirtschaft
242	24240	Fachkräfte in Personalschulung und -entwicklung
243	24310	Fachkräfte in Marketing und Werbung
243	24320	Fachkräfte in der Öffentlichkeitsarbeit
252	25210	Datenbankentwickler und -administratoren
252	25291	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke, Sicherheitsmanagement und Data Mining
252	25220	Systemadministratoren
252	25230	Fachkräfte für Computernetzwerke
261	26110	Anwälte
261	26100	Juristen, onA

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
261	26190	Juristen, anderweitig nicht genannt (ohne Notare)
21	21200	Mathematiker, Aktuare und Statistiker
21	21630	Produkt- und Textildesigner
21	21410	Prozess- und Produktionsingenieure
21	21400	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation), onA
21	21660	Grafik- und Multimediadesigner
21	21610	Architekten, Innenarchitekten
21	21120	Meteorologen
21	21330	Umweltwissenschaftler
21	21520	Ingenieure im Bereich Elektronik
2	20000	Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe, onA
2	23000	Lehrkräfte, onA
2	23510	Pädagogik- und Didaktikspezialisten
2	24000	Betriebswirte und vergleichbare Spezialisten, onA
2	22100	Ärzte, onA
2	26540	Regisseure und Produzenten im Film- und Bühnenbereich sowie in verwandten Bereichen
2	26310	Volkswirtschaftler
2	22212	Pflegefachkräfte
2	24331	Technische Verkaufsfachkräfte (ohne Informations- und Kommunikationstechnologie), Technik
2	26430	Übersetzer, Dolmetscher und andere Linguisten
2	26330	Philosophen, Historiker und Politologen

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
2	22690	Spezialisten in Gesundheitsberufen, anderweitig nicht genannt
2	24332	Technische Verkaufsfachkräfte (ohne Informations- und Kommunikationstechnologie), Medizin
2	22300	Spezialisten der traditionellen und komplementären Medizin
2	26410	Autoren und verwandte schriftstellerische Berufe
2	26350	Sozialarbeiter
2	23590	Lehrkräfte, anderweitig nicht genannt
2	22211	Pflegedienstleister
2	23300	Lehrkräfte im Sekundarbereich
2	22640	Physiotherapeuten
2	22120	Fachärzte
2	26420	Journalisten
2	23420	Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich
2	23200	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung
	3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
30001	30001	Projektleiter, onA
30002	30002	Gruppenleiter, onA
33130	33130	Fachkräfte im Rechnungswesen
33150	33150	Schätzer und Schadensgutachter
33210	33210	Versicherungsvertreter
33410	33410	Sekretariatsleiter
33430	33430	Sekretariatsfachkräfte in Verwaltung und Geschäftsleitung

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
311	31151	Maschinenbautechniker
311	31190	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, anderweitig nicht genannt
311	31122	Bauführer, Ausbau
311	31152	Techniker im Bereich Systemtechnik und Automation
311	31121	Bauführer, Bauhauptgewerbe
311	31153	Techniker im Bereich Unternehmensprozesse
311	31180	Technische Zeichner, onA
332	33220	Verkaufsfachkräfte
332	33240	Handelsmakler
332	33230	Einkäufer
341	34120	Soziale Fachkräfte
341	34110	Fachkräfte für Rechts- und verwandte Angelegenheiten
351	35120	Techniker für die Anwenderbetreuung in der Informations- und Kommunikationstechnologie
351	35110	Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie
351	35100	Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung, onA
351	35140	Webmaster
33	33530	Fachkräfte in Sozialverwaltung und -versicherung
33	33110	Wertpapierhändler, -makler und Finanzmakler
33	33340	Immobilienmakler und -verwalter
33	33320	Konferenz- und Veranstaltungsplaner
33	33120	Fachkräfte im Bereich Kredit und Darlehen

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
33	33000	Betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte, onA
33	33550	Polizeikommissare und Kriminalbeamte
33	33440	Sekretariatsfachkräfte im Gesundheitswesen
3	30000	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (ohne Projekt- und Gruppenleiter), onA
3	34220	Sportlehrer, Sporttrainer und Sportfunktionäre
3	31220	Produktionsleiter bei der Herstellung von Waren
3	32560	Medizinische Assistenten
3	32210	Fachkräfte Gesundheit und Pflege (mittlere Stufe)
3	32530	Fachkräfte in der öffentlichen Gesundheitsfürsorge
3	32520	Fachkräfte im Bereich medizinische Dokumentation und Information
3	34340	Küchenchefs, stv. Küchenchefs und Souschefs
3	32510	Zahnmedizinische Assistenten und Dentalhygieniker
3	31000	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte, onA
3	31420	Agrartechniker
3	32400	Veterinärmedizinische Fachkräfte und Assistenten
3	34230	Trainer und Betreuer im Bereich Fitness und Erholung
3	31540	Flugverkehrslotsen
3	32570	Kontrolleure und Beauftragte in den Bereichen Umwelt- und Arbeitsmedizin sowie verwandte Berufe
3	32140	Medizinische und zahnmedizinische Prothetiktechniker
3	32590	Assistenzberufe im Gesundheitswesen, anderweitig nicht genannt
3	32110	Medizintechniker im Bereich bildgebende Verfahren und Therapiegeräte

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
3	34210	Athleten und Berufssportler
	4	Bürokräfte und verwandte Berufe
41100	41100	Allgemeine Bürokräfte
42220	42220	Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers
43120	43120	Bürokräfte in der Statistik, im Finanz- und Versicherungswesen
44192	44192	Bürokräfte und verwandte Berufe, Verkauf
43	43110	Bürokräfte im Rechnungswesen und in der Buchhaltung
43	43200	Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe, onA
43	43230	Bürokräfte in der Transportwirtschaft und verwandte Berufe
43	43220	Bürokräfte in der Material- und Fertigungsplanung und verwandte Berufe
43	43130	Bürokräfte in der Lohnbuchhaltung
4	42140	Inkassobeauftragte und verwandte Berufe
4	41200	Sekretariatskräfte (allgemein)
4	44160	Bürokräfte im Personalwesen
4	44191	Bürokräfte und verwandte Berufe, Marketing und Werbung
4	42112	Fachkräfte im Bereich Finanzdienstleistungen
4	44190	Bürokräfte und verwandte Berufe, anderweitig nicht genannt, onA
4	42260	Empfangskräfte (allgemein)
4	44150	Bürokräfte für Registratur und Dokumentation
4	42230	Telefonisten
4	42111	Schalterbedienstete Post

Berufsgruppen	CH-ISCO-19 Berufsarten	CH-ISCO-19 Titel
4	41320	Datenerfasser
4	44130	Kodierer, Korrekturleser und verwandte Bürokräfte

Anmerkungen: Die IT-Berufe wurden zusammengefasst auf Grundlage von «IWSB (2020); ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2028; Bern: ICT-Berufsbildung Schweiz».

A.3 Abgrenzung Glieder der Wertschöpfungskette

Tabelle 11: Glieder der Wertschöpfungskette

Bereich	Nr.	Text
Produktentwicklung und Marktbearbeitung	10	Produktentwicklung/Marktbearbeitung – nicht zuordenbar
	11	Produktefabrik
	12	Kommunikation/Marketing
	13	Vertrieb
Betrieb	20	Betrieb – nicht zuordenbar
	21	Underwriting
	22	Verwaltung/Services/Support
	23	IT
	24	HR
	25	Compliance/Legal
Schadenmanagement	31	Schadenmanagement
Asset Management	41	Asset Management
Management	51	Geschäftsleitung
Nicht zuordenbar	0	Nicht zuordenbar

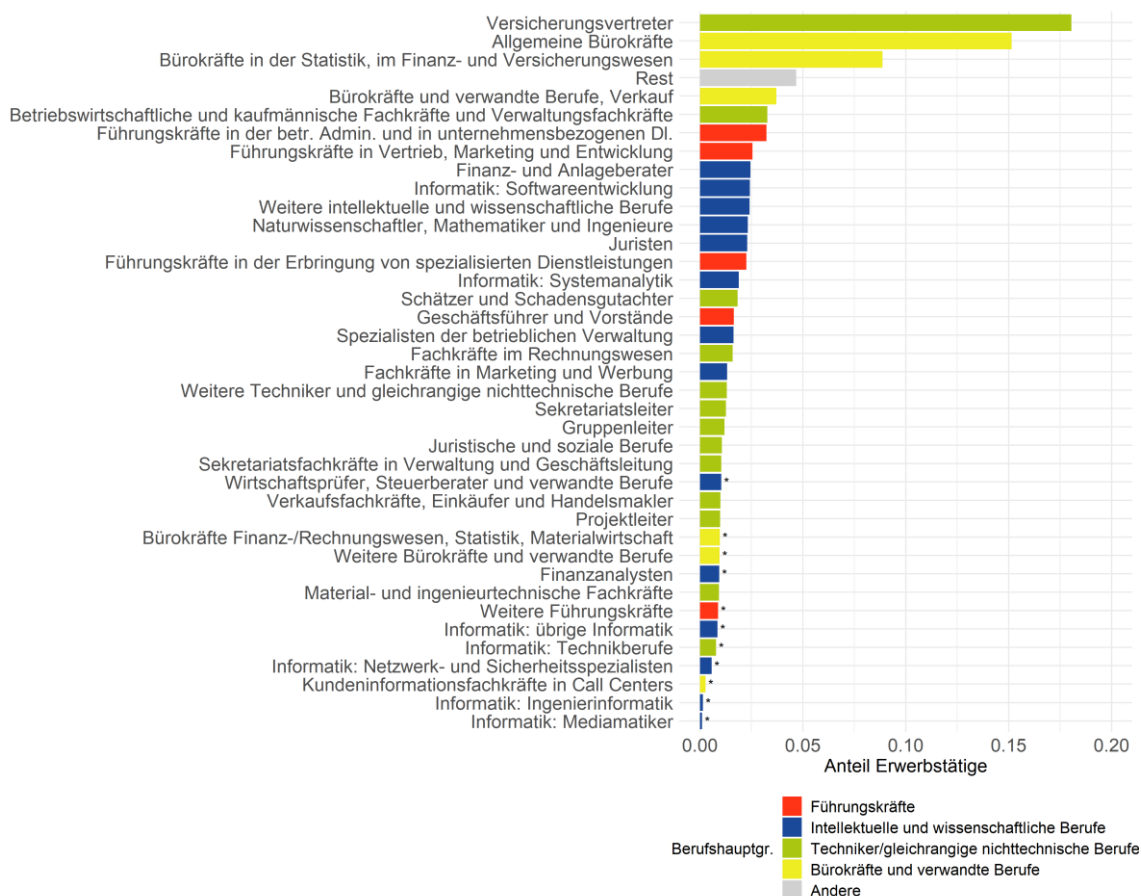
Tabelle 12: Berufsgruppen und Glieder der Wertschöpfungskette

Berufsgruppen	Nr.	Zuordnung Glied der Wertschöpfungskette / Tätigkeitsgebiet
	1	Führungskräfte
11200	51	Geschäftsleitung
121	20	Betrieb – nicht zuordenbar
122	10	Produktentwicklung/Marktbearbeitung – nicht zuordenbar
13	0	Nicht zuordenbar
1	0	Nicht zuordenbar
	2	Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe
24110	22	Verwaltung/Services/Support
24120	41	Asset Management
24130	41	Asset Management
25000	23	IT
25101	23	IT
25130	12	Kommunikation/Marketing
2511	23	IT
2512	23	IT
242	22	Verwaltung/Services/Support
243	12	Kommunikation/Marketing
252	23	IT
261	25	Compliance/Legal
21	0	Nicht zuordenbar
2	0	Nicht zuordenbar

Berufsgruppen	Nr.	Zuordnung Glied der Wertschöpfungskette / Tätigkeitsgebiet
	3	Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe
30001	0	Nicht zuordenbar
30002	0	Nicht zuordenbar
33130	22	Verwaltung/Services/Support
33150	31	Schadenmanagement
33210	13	Vertrieb
33410	22	Verwaltung/Services/Support
33430	22	Verwaltung/Services/Support
311	0	Nicht zuordenbar
332	13	Vertrieb
341	25	Compliance/Legal
351	23	IT
33	0	Nicht zuordenbar
3	0	Nicht zuordenbar
	4	Bürokräfte und verwandte Berufe
41100	0	Nicht zuordenbar
42220	13	Vertrieb
43120	0	Nicht zuordenbar
44192	13	Vertrieb
43	22	Verwaltung/Services/Support
4	22	Verwaltung/Services/Support

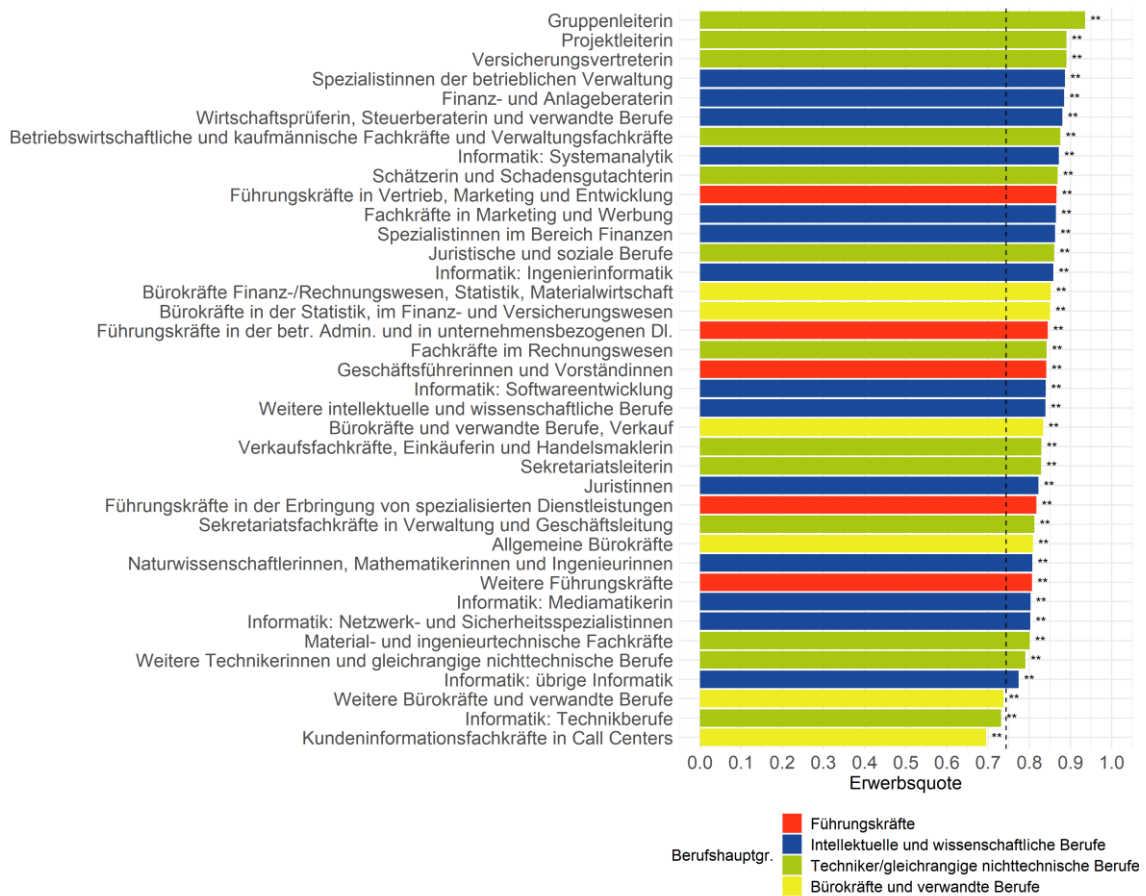
B. Quantitative Analyse

Abbildung 21: Relative Grösse der Berufe der Versicherungswirtschaft (weite Definition)



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen.
 * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

Abbildung 22: Erwerbsquote Frauen



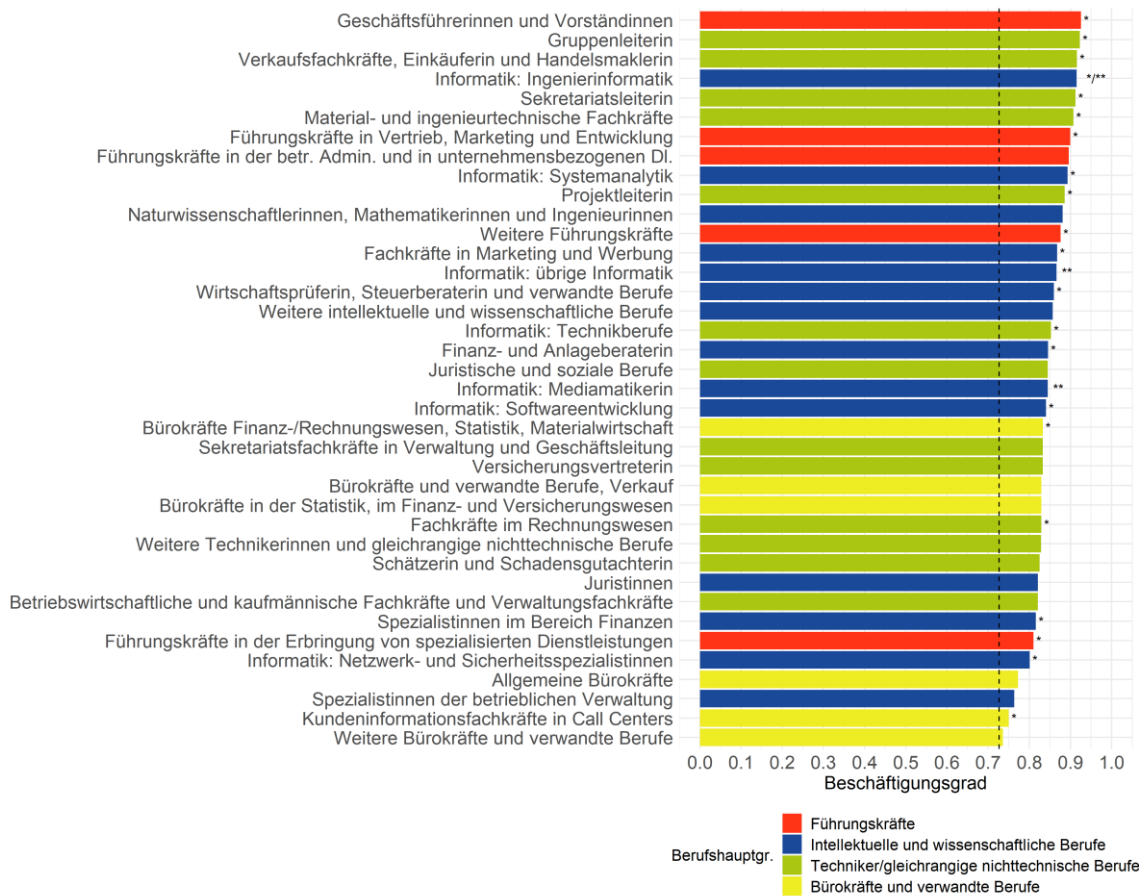
Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft.

Abbildung 23: Erwerbsquote Männer



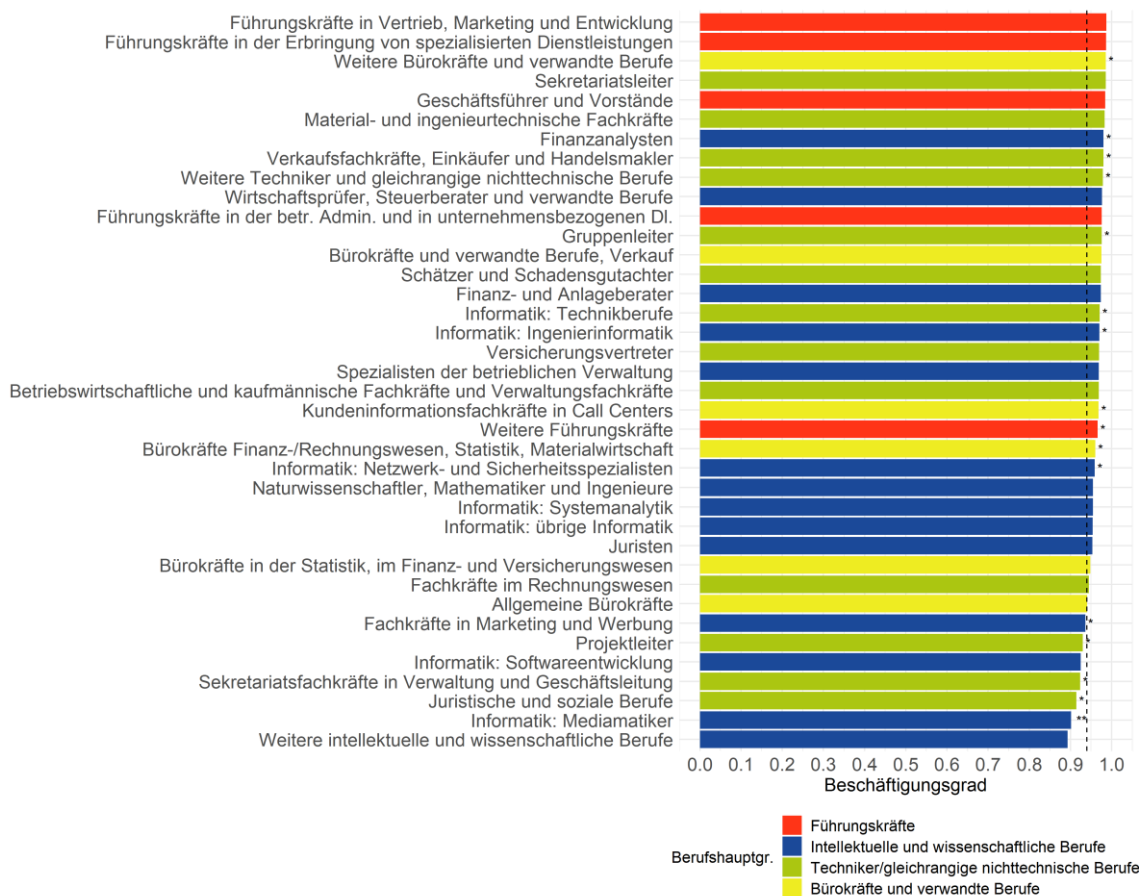
Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft.

Abbildung 24: Beschäftigungsgrad Frauen



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturerhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft.

Abbildung 25: Beschäftigungsgrad Männer



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Strukturserhebungen 2018–2020, kumulierte Daten; eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die vertikale gestrichelte Linie bildet den gesamtwirtschaftlichen Wert ab. * Schätzung basierend auf wenigen Beobachtungen, entsprechend vorsichtig zu interpretieren. ** Wert der Berufsgruppe ohne Einschränkung auf Versicherungswirtschaft.

C. Workshop

C.1 Teilnehmende

Tabelle 13: Teilnehmende

Name	Vorname	Institution
Andras	Gisela	Allianz Suisse
Barbosa	Jasmin	Vaudoise
Bärtsch Forster	Manuela	Helvetia
Dill	Saskia	Baloise
Dörig	Thomas	Swiss Re

Name	Vorname	Institution
Grämiger	Patricia	CSS
Kipouros	Antonios	Swiss Life
Marchetti	Irene	VBV
Ritschard	Nicole	Mobilair
Rudin	Simone	Baloise
Samadian	Yasmin	Allianz Suisse
Schraner	Rebecca	Generali
Scope	Ambros	Zürich
Stawecki	Simon	Groupe Mutuel
Weber	Marcel	Helsana
Zellweger	Jürg	VBV

D. Software

Die Schätzungen und Berechnungen haben wir in der Software Stata (MP 16.0) und R (R Core Team, 2021) mit RStudio (RStudio Team, 2021) durchgeführt. Für sämtliche Analysen nutzten wir die im {tidyverse} (Wickham et al., 2019) enthaltenen Pakete und Funktionen. Die Erzeugung der Korrelationsmatrizen erfolgte mittels {corrplot} (Wei & Simko, 2021).

D.1 Software-Bibliographie

R Core Team. (2021). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>

RStudio Team. (2021). *RStudio: Integrated Development Environment for R*. RStudio, PBC. <http://www.rstudio.com/>

Wei, T., & Simko, V. (2021). *R package „corrplot“: Visualization of a Correlation Matrix*. <https://github.com/taiyun/corrplot>

Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L. D., François, R., Golemund, G., Hayes, A., Henry, L., Hester, J., Kuhn, M., Pedersen, T. L., Miller, E., Bache, S. M., Müller, K., Ooms, J., Robinson, D., Seidel, D. P., Spinu, V., ... Yutani, H. (2019). Welcome to the tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686. <https://doi.org/10.21105/joss.01686>

