



Bei fast jedem Wetter auf der Baustelle: Im Bauhauptgewerbe ist bis 2040 jede sechste Stelle nicht besetzt.

Foto: Archiv/Viktor Zimmermann

Diese Grossauflage widmet sich dem Thema Fachkräftemangel. Wie gehen Gewerbevereine und Firmen damit um

## Schweizer Arbeitsmarkt ist ausgetrocknet

Wie die meisten modernen Volkswirtschaften ist auch die Schweiz mit einem historischen Arbeitskräftemangel konfrontiert. Die Alterung der Bevölkerung und die sich wandelnden Lebensweisen werden den Arbeitsmarkt grundlegend verändern. Erschwerend hinzu kommt, dass die Babyboomer in den nächsten Jahren in Pension gehen werden.

Das hat die Baubranche grösstenteils hinter sich, wie Stefan Wittmer von der Niederwiler Baufirma Huwiler und Portmann ausführt. Im Jahre 2040, so eine Studie, ist in der Baubranche dennoch jede sechste Stelle unbesetzt. Das fordert Gewerbevereine und Firmen stark. Wie sie dem Fachkräftemangel entgegen-

wirken möchten und wie sie mehr Berufsnachwuchs rekrutieren sagen die Präsidenten der regionalen Gewerbevereine Fislisbach, Mellingen und Umgebung, Reusstal und Rohrdorferberg. Thomas Wüest von der Fislisbacher «Chämi Metzg» hält den Fachkräftemangel in seiner Branche häufig für selbstgemacht. «Wir müssen die Be-

geisterung für unseren Beruf selber vorleben.» Der in Mägenwil aufgewachsene Beat Bechtold ist Direktor der Aarg. Industrie- und Handelskammer. Er sagt: «Wir müssen mehr und länger arbeiten». Er spricht aber auch über Zuwanderung, die Erhöhung des Rentenalters und über «Bogenkarrieren». **Seiten 21 bis 24**

## Sonderseiten

### Auto Spezial



Noch sind die tiefen Temperaturen nicht angesagt. Aber sie kommen bestimmt. Zeit, um das Auto für den Winter fit zu machen.

**Seiten 12 und 13**

### Berufswahl

Welcher Beruf passt zu mir? Die Antworten auf diese Fragen mit vielen Tipps und Informationen finden Sie auf den **Seiten 14 bis 19**

### Rätselspass: Hier gibts was zu gewinnen

Keine Grossauflage ohne Rätselseite. Auch in dieser Ausgabe können Sie miträtseln und drei Gutscheine gewinnen. Wie? Das erfahren Sie auf **Seite 20**

### Rund ums Haus



Auf unseren Sonderseiten unter dem Titel «Rund ums Haus» finden Sie auf Wohnen, Bau und Garten spezialisierte Ansprechpartner aus der Region. Damit Ihr Zuhause eine Wohlfühlloase ist – und bleibt. **Seiten 34 bis 37**

Anzeige

**Wichtige Info zur Beilage Schlafwohl in dieser Ausgabe**

Bei diesem Magazin hat sich ein kleiner Fehler im Aktionsdatum eingeschlichen. Natürlich sind die angebotenen Preise bis am **25. November 2023** gültig.

Das Schlafwohl-Team freut sich auf Ihren Besuch.

Mellingen: Gemeinderat lädt zur Mitwirkung bis 23. November ein

## Streitpunkt: Wohnen in der Arbeitszone

Seit 2016 wartet die Gemeinde Mellingen auf eine entsprechende Umsetzung des Paragraphen 13 in der Bau- und Nutzungsordnung. Dieser regelt das Wohnen in der Arbeitszone 1. Zweimal wurde der Vorschlag des Gemeinderates bachab geschickt. Die letzte Vorlage im 2017 mit einem Antrag von Urs Imboden, Präsident des Gewerbevereins. Jetzt kommt der Gemeinderat mit einem neuen Vorschlag. Und dieser sieht in etwa gleich aus, wie die vom Stimmvolk im Jahre 2017 abgelehnte letzte Vorlage. Urs Imboden ist enttäuscht, zeigt sich aber zuversichtlich, dass mit dem aktuellen Gemeinderat und dem jetzigen Gemeindegeschreiber im Mitwirkungsverfahren Korrekturen angebracht werden können. **Mehr darüber auf Seite 3**



In der Arbeitszone 1 im Gheid gibt es vier grössere Parzellen mit einer Fläche von total 36000 m<sup>2</sup>, die noch unbebaut oder stark unternutzt sind. Foto: bn

Anzeige

**Sonntag offen**  
**29.10.2023**  
11–17 Uhr

NEW SHOPS  
**JACK & JONES**  
**BOXEUR DES RUES**

Factory Outlet  
**FASHION FISH**

Schönenwerd/Aarau · fashionfish.ch

Anzeige

Ihr zuverlässiger Partner in der Region für:

**HUBER**  
AUTOMOBILE AG



OPEL



DS AUTOMOBILES

le GARAGE

Lenzburgerstr. 8  
5507 Mellingen  
056 481 81 61  
www.huber-automobile.ch

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

# «Wir müssen mehr und länger arbeiten»

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

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

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

## ◆ Wie geht es den Unternehmen in Aargau?

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

## ◆ Welche Fachkräfte sind gesucht?

Gesamtschweizerisch fehlen besonders Menschen im Gesundheitswesen und im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien. Auch Naturwissenschaftler und Ingenieurinnen sind gesucht – dort besteht ein struktureller Fachkräftemangel. Aber auch bei handwerklichen Berufen, wie Elektrikern, Mechanikern oder auf dem Bau gibt es viele freie Stellen.

## ◆ Wie sieht es im Aargau aus?

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

## ◆ Das heisst?

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

## ◆ Warum will niemand mehr Maurer oder Maurerin lernen?

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

## ◆ Wie wird der Beruf attraktiver?

Die Vorteile der Lehre müssen bereits in der Mittelstufe gezeigt werden. Nach einer Berufslehre steht man beispielsweise relativ rasch auf eigenen Beinen, was dem Bedürfnis der jungen Generation entspricht.



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

Foto: hhs

## ◆ Es braucht also stärkere Aufklärung im Bereich der Berufslehre?

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

## ◆ Müsste man mehr in Aus- und Weiterbildung investieren?

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

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

## ◆ Wie soll man sich eine Karriereplanung im Unternehmen vorstellen?

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

## ◆ Das funktioniert?

Solche Commitments am Arbeitsplatz – mit Versprechen und Zusagen für neue Aufgaben – können dazu beitragen, dass eine Fachkraft im Betrieb

bleibt. Sie wird die Firma nicht wegen einer zusätzlichen Aus- und Weiterbildung verlassen. Vielleicht können solche Arbeitnehmende später in leitender Funktion im Unternehmen eingesetzt werden?

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

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

## ◆ Weitere Lösungsansätze?

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

## ◆ Wie kann die AIHK dem Arbeitskräftemangel begegnen?

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

Wir fordern zudem mehr Flexibilität bei Arbeitszeitregelungen – arbeiten muss auch ausserhalb von Bürozeiten möglich sein. Unser Arbeitsgesetz stammt aus den 1960er-Jahren. Nötig ist mehr Spielraum, weil sich die Arbeitsformen komplett geändert haben.

## ◆ Sie wollen Lockerungen?

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

## ◆ Die AIHK will eine Erhöhung des Rentenalters?

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

## «Wie fördern wir Kindertagesstätten und Tagesschulen?»

## ◆ Wie kommen Sie auf diese Idee?

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

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

Auch über gezielte Zuwanderung. 110 000 Leute scheiden jedes Jahr aus dem Arbeitsmarkt aus, höchstens 75 000 kommen nach. Die Geburtenrate sinkt. Aus diesem Grund ist auch eine gezielte Zuwanderung nötig.

## Persönlich

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

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

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

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

## ◆ Warum?

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

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

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

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

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

## ◆ Flexibilität ist gefragt

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

Heidi Hess

Fislisbach: Vom allgemeinen Fachkräftemangel sind auch Metzgereien betroffen. In der «Chämi Metzg» setzt man daher auf Ausbildung

## Die Begeisterung für den Beruf vorleben

Den Fachkräftemangel in seiner Branche hält Marcel Wüest häufig für selbstgemacht. Der Chef der «Chämi Metzg» wirkt dem entgegen, indem er junge Leute fördert und gleichzeitig langjährige Mitarbeiter hält.

Wie viele handwerkliche Berufe hat auch das Metzgereihandwerk unter Fachkräftemangel zu leiden: «Es gehen Metzgereien zu, weil Fachkräftemangel herrscht», bestätigt Marcel Wüest, Chef der «Chämi Metzg», der vor 21 Jahren den elterlichen Betrieb in Fislisbach übernommen hat. Damals habe es noch 2500 Metzgereien in der Schweiz gegeben, heute seien es noch etwa 900. «Es werden in den nächsten Jahren noch weitere Metzgereien schliessen, weil man es versäumt hat, junge Leute auszubilden», befürchtet Wüest.

### Es liegt nicht an den Vegetariern

Dass der Fachkräftemangel in der Branche mit dem Beruf an sich zu tun hat, glauben weder er noch Marco Zyka (28), der selbst schon seit über zehn Jahren in der «Chämi Metzg» arbeitet und es mittlerweile bis zum Betriebsleiter gebracht hat. Vegetarier seien immer noch eine Randgruppe, meint Wüest. Er glaubt nicht, dass der zunehmende Vegetarismus in der Gesellschaft der Grund für den schon seit Jahren herrschenden Fachkräftemangel ist. Bei den zahlreichen Schnupperpraktika, Berufsinfortagen und Ferienpass-Anlässen im Betrieb seien die Schülerinnen und Schüler stets mit



«Chämi Metzg»-Chef Marcel Wüest (links) und Betriebsleiter Marco Zyka werben bei jungen Leuten für den vielseitigen und kreativen Beruf des Fleischfachmann/frau, wie man heutzutage den Metzger nennt. Foto: ml

Feuereifer dabei, ergänzt sein Betriebsleiter: «Sie haben Freude daran, selbst etwas zu erstellen. Wir machen Würste mit ihnen und Blätterteigsachen. Das dürfen sie dann mit nach Hause nehmen.» Sehr viele junge Leute setzten sich ausserdem durchaus mit Lebensmitteln und dem Kochen auseinander. Neben dem demografischen Wandel sieht Zyka einen möglichen Grund für den Fachkräftemangel im Handwerk in den fehlenden Aufklärungen an den

Schulen: «Früher ist man automatisch in die Lehre gegangen», so Zyka. Heute hätten jedoch viele das Gefühl, ohne Studium könne man nichts erreichen. Wenn man den Schulunterricht etwas praktischer und berufsnäher ausrichten würde, würden sich vielleicht mehr Jugendliche für ein Handwerk entscheiden. «Es ist sehr schwierig, so einen Entschluss mit 14 oder 15 Jahren zu treffen», erklärt Zyka. Viele gingen daher zunächst einfach weiter zur

Schule, um die Entscheidung noch etwas hinauszuzögern.

### Viel Arbeit, aber gute Stimmung

In so jungen Jahren sei der Berufseinstieg für manchen natürlich zunächst streng, weiss Marcel Wüest: «Klar, man fängt um 6.15 Uhr an, das ist nicht jedermanns Sache», gibt er zu. Andere Berufe starteten jedoch noch früher. «Wir haben dafür so einen kreativen Job mit riesiger Vielfalt – vom

Hackbraten machen über Terrinen bis hin zu kalten Platten», wirbt Wüest. «Das ist das Schöne an unserem Beruf: Man hat immer gleich das Ergebnis und kann etwas in die Hand nehmen», schwärmt auch Marco Zyka. «Es gibt nichts Wichtigeres als Lernende auszubilden und diese mit attraktiven Bedingungen zu halten», lautet Wüests persönliches Rezept gegen Fachkräftemangel. Gerade jene Grossbetriebe, die über Fachkräftemangel klagten, hätten es verpasst, junge Leute zu fördern. In der «Chämi Metzg» wurden dagegen allein unter Marcel Wüest insgesamt 24 Lernende ausgebildet. Aktuell absolvieren zwei junge Männer und eine Frau die Ausbildung zum Fleischfachmann bzw. zur Fleischfachfrau mit Schwerpunkt Verarbeitung oder Veredelung, wie die heutigen, differenzierteren Berufsbezeichnungen lauten. «Dadurch, dass wir immer junge Leute haben, ziehen wir auch junge Leute an», erklärt Wüest. Die Stimmung im Betrieb und die Freude am Beruf sei ausserdem enorm wichtig: «Man muss ihnen vorleben, dass sie Freude bei der Arbeit haben. Das ist ansteckend», erklärt Wüest. Und natürlich müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. So haben die Angestellten der «Chämi Metzg» am Sonntag und Montag frei. Das Wochenpensum ist mit 44 Stunden zwar etwas höher als üblich. Dafür gibt es aber auch eine Woche mehr Ferien: «Das alles hat dazu beigetragen, dass wir viele Langzeitangestellte haben», resümiert der Chef und entschuldigt sich. Er muss schnell zurück hinter die Theke.

Michael Lux

Fachkräftemangel: Wie sieht es in der Baubranche aus? Eine Studie zeigt, dass im Jahre 2040 jede sechste Stelle unbesetzt ist

## Mehr Anerkennung für handwerkliche Berufe

Das Bauhauptgewerbe hat viel Arbeit, aber es fehlen zunehmend die Fachkräfte. Stefan Wittmer, Präsident des Baumeister Verbands Aargau ist zuversichtlich, Jugendlichen vermehrt die schönen Seiten der Bauberufe näher zu bringen.

Eine neue Studie zeigt, dass sich der Fachkräftemangel in der Baubranche verschärfen wird. Nicht nur in der Pflege und der Gastronomie fehlt Personal, auch die Baubranche sucht dringend nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Vor allem im Bauhauptgewerbe – wo unter anderen Maurer, Strassenbauer und deren Vorarbeiter tätig sind – ist die Lage prekär. Das zeigen neueste Zahlen einer Studie des Kompetenzzentrums Demografik, die der Schweizerische Baumeister Verband in Auftrag gegeben hat. «2040 fehlen 16,6 Prozent beziehungsweise 5600 Fachkräfte, jede sechste Stelle für Fachkräfte bleibt unbesetzt», schreiben die Autoren der Studie.

Ganz so dramatisch sieht es der Präsident des Aargauischen Baumeister Verbands nicht. Stefan Wittmer, sagt im Gespräche mit dem «Reussbote», dass der Verband mit seinen aktiven Mitgliedern vermehrt Anstrengungen unternimmt und aktiver auf Jugendlichen zugehen müsse. «Selbstverständlich machen wir uns auch Sorgen um den fehlenden Berufsnachwuchs», sagt der Co-Geschäftsleiter der Niederwiler Huwiler und Portmann AG. Deshalb hat der Verband



Maschinen helfen den Bauarbeitern, die körperlichen Anstrengungen zu minimieren. Stefan Wittmer ist Co-Geschäftsleiter der Huwiler und Portmann AG in Niederwil und Präsident des Baumeister Verbands Aargau. Foto: bn

das Programm «Toby» reaktiviert. Toby ist eine Marke des Baumeister Verbands Aargau und dient der Förderung der Aus- und Weiterbildung. Ein jugendlicher Auftritt soll helfen, Anklang bei Schülerinnen und Schülern zu finden. Vorerst mit Blachen und Ständen an Berufsmessen und Gewerbeschauen. Im nächsten Jahr auch vermehrt auf Social Media-Plattformen. Denn handwerkliche Berufe haben es bei Jugendlichen schwer, dessen ist sich der Verband bewusst. Die Gesellschaft trichtert der Jugend ein, dass nur ein Studium einen sicheren, guten Beruf garantiert. Es liegt in der gesellschaftlichen Verantwortung, den handwerklichen Berufen wieder mehr Würde zu geben. Es ist die Pflicht der Baumeister, die Jugendlichen auf die Vorzüge der Ausbildung im Baugewerbe aufmerksam zu machen. «Wir bieten einen sicheren Job und die Bauhandwerker sehen am Ende des Tages, was sie geleistet haben. Es gibt sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten in unserer Branche», sagt Wittmer. Mit 20 Jahren kann man auf dem Bau eine Gruppe führen. Das komme nicht in vielen Branchen vor, so der Präsident des Baumeister Verbands Aargau.

Qualifizierte Arbeitskräfte fehlen in vielen Berufen. Es steht und fällt mit den Ausbildungszahlen, so Wittmer. In diesem Jahr wurden im Kanton Aargau 40 Lehrverträge abgeschlossen. Es waren auch schon mehr als das Doppelte. Vor allem die besseren Schülerinnen und Schüler meiden die Bauberufe. Das findet Wittmer schade. Er selbst hat eine Ausbildung als Eisenbetonzeichner absolviert und lern-

te zusätzlich den Beruf als Maurer. Im Jahre 2005 bestand Wittmer die Baumeisterprüfung.

### Babyboomer in frühzeitiger Pension

Auf eine Skala von 1 (nicht dramatisch) bis 10 (sehr dramatisch) ortet Stefan Wittmer den Fachkräftemangel in der Baubranche bei 4 ein. Er erzählt, dass im Bauhauptgewerbe viele Babyboomer bereits frühzeitig in Pension sind. «Wir haben hinter uns, was andere Branchen noch vor sich haben», so Wittmer.

Benedikt Nüssli

### Das ist Toby

Eine Ausbildung im Baugewerbe ist solide und hat Zukunft. Gut ausgebildete Berufsleute der Baubranche sind gefragt. Mit dieser Botschaft möchte der Baumeister Verband Aargau junge Lehrstellensuchende für die Bauberufe begeistern. Um sich bei den Jugendlichen bemerkbar zu machen, braucht es einen glaubwürdigen Botschafter. Dazu hat der Verband die Kunstfigur Toby ins Leben gerufen. Toby ist sowohl Vorbild als auch Identifikationsfigur, ein erfahrener Kumpel, der den Jugendlichen zeigt, welche spannenden Herausforderungen auf dem Bau warten. Toby bringt die Baustelle zu den Jugendlichen. Weitere Informationen sind auf der Webseite von Toby zu finden ([toby.ag.ch](http://toby.ag.ch)). (red.)

Region: Der «Reussbote» befragte die Präsidenten der Gewerbevereine zum Thema «Fachkräftemangel». Das Problem fordert alle Branchen

# Informationstage für Jugendliche sind das A und O

Alle Branchen sind betroffen. Genaue Zahlen sind den regionalen Gewerbevereinen nicht bekannt. Um dem Fachkräftemangel vorzubeugen wird auf Berufsinfotage für Jugendliche gesetzt.

Das Problem an der Wurzel anzugehen, ist meist eine gute Lösung. Darauf setzen auch die Gewerbevereine der Region. Jugendliche sollen möglichst früh für eine Berufslehre gewonnen werden, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Gewerbevereine unterstützen deshalb ihre Mitglieder, indem sie Informationstage für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe und Infoabende für Eltern organisieren. Firmen können an solchen Veranstaltungen nicht nur Berufe präsentieren, sondern gleich auch für offene Stellen werben. Der «Reussbote» befragte die Präsidenten der Gewerbevereine Region Mellingen, Fislisbach, Reusstal und Rohrdorferberg zum Thema Fachkräftemangel. Der Gewerbeverein Fislisbach leitete die Fragen an seine 80 Mitglieder für eine repräsentative Umfrage weiter. Aktuarin Patrizia Dörlinger fasste die eingegangenen Antworten zusammen.

◆ Welche Branchen sind in der Region vom Fachkräftemangel betroffen, ist das bei den Mitgliedern ein Thema?

**Urs Imboden**, Präsident Gewerbeverein Region Mellingen: Man hört von diversen Firmen in diversen Branchen vom Problem mit Personalmangel. Wir führen dazu aber keine Befragung durch und ich kann daher keine Namen oder Zahlen nennen.

**Antonio Giampà**, Gewerbeverein Reusstal: Aus verschiedenen Gesprächen mit Mitgliedern, aber auch mit Unternehmungen an den Berufsmessen, wissen wir, dass der Fachkräftemangel inzwischen fast alle Branchen betrifft.

**Patrizia Dörlinger**, Aktuarin Gewerbeverein Fislisbach: Die antwortenden Mitglieder konnten teils nach längerer Suche alle Stellen besetzen. Kein Betrieb hat eine offene Lehrstelle. Durchs Band sagen aber alle: Fachpersonal fehlt. Sei dies, weil die Lehrlinge nach dem Lehrabschluss den Betriebszweig verlassen oder vorhandenes Personal zu wenig ausgebildet ist. Die Antworten habe ich aus den Branchen Zweirad und Vierrad, Handel, KFZ-Werkstätte, Detailhandel, Handwerk, Gesundheit und Kältebranche erhalten.

**Felix Schüpbach**, Präsident Gewerbeverein Rohrdorferberg: Von unseren 150 Mitgliedern sind vor allem handwerkliche und industrielle Betriebe am meisten vom Fachkräftemangel betroffen. Und selbstverständlich auch das Gastgewerbe. Leider gibt es bei uns am Rohrdorferberg nicht mehr so viele Restaurants.

◆ Was unternimmt der Gewerbeverein, um einem Fachkräftemangel vorzubeugen?

**Urs Imboden**: Wir führen schon seit einigen Jahren mit der Sek., der Real und der Bez. Mellingen Informationsanlässe durch. Zusätzlich bieten diverse Firmen Schnupperwochen für Schülerinnen und Schüler, sowie Informationsabende für Eltern an. Ich kann mir vorstellen, dass Restaurants leider wegen Personalmangels künftig ihre Öffnungszeiten reduzieren müs-



Felix Schüpbach, Präsident Gewerbeverein Rohrdorferberg sagt: «Fachkräftemangel kann mit Ausbildung von Lehrenden, gutem Arbeitsklima in der Firma und bezahlbarem Wohnraum entgegengewirkt werden. Ansonsten werden wir Konsumenten Abstriche machen müssen.»



«Es ist in allen Branchen schwierig, Fachkräfte zu finden.»

Antonio Giampà,  
Gewerbeverein Reusstal

gel in der nächsten Zeit noch vergrößern. Ich selbst empfinde den Rohrdorferberg nicht als einen typisch ländlichen Standort, weil er sehr gut an den ÖV angeschlossen ist. Wichtig wäre aber am Rohrdorferberg für bezahlbaren Wohnraum zu sorgen, damit er für Arbeitnehmer attraktiv bleibt. Das ist leider zurzeit nicht so einfach. Es müssten daher Anreize von den Gemeinden geschaffen werden.

◆ Welche Sorgen hören Sie zum Beispiel bei den Treffs wie Gwerblerzünne, dem Gwerbler-Träff oder am Gwerbler-Stamm?

**Urs Imboden**: Zu wenig Personal, zu wenig geeignetes Personal und zu viel Arbeit. Dazu kommt noch der Zeitdruck bei den Aufträgen hinzu.

**Antonio Giampà**: Im Moment ist vor allem zu hören, dass es schwierig ist, Fachkräfte zu finden. Das bringt mit sich, dass vorübergehend mehr Arbeit auf weniger Personen verteilt werden muss. Was ebenfalls ein grosses Thema ist, sind die höheren Kosten in den verschiedensten Bereichen und die zunehmenden Vorschriften und administrativen Aufwände.

**Patrizia Dörlinger**: Die Thematik unter den Mitgliedern ist momentan eher die höheren Kosten seitens der Lieferanten und Herstellung von Produkten.

Fehlt Personal, gibt es Abstriche für den Konsumenten.

**Felix Schüpbach**: Nebst dem Fachkräftemangel ist die Materialbeschaffung und Nachfolgeregelung ein grosses Thema. Immer mehr Firmeninhaber müssen länger arbeiten, da keine Nachfolge in Sicht ist. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen Betriebe schauen, wie sie ihre Unternehmung attraktiver für Arbeitnehmer gestalten. Denn wenn Arbeit Freude bereitet und keine Belastung darstellt, bleiben Mitarbeiter auch langfristig dem Betrieb erhalten. Gelingt das nicht, werden künftig Konsumenten wegen des Fachkräftemangels mit deutlich weniger Leistungen rechnen müssen. So zum Beispiel bei Restaurants mit reduzierten Öffnungszeiten.

Debora Gattlen

sen. Aus der Seite des Gewerbevereins können wir ausser dem Berufsinfotage nicht viel entgegenwirken. Tatsache ist: Wer Fachkräfte braucht, muss auch Ausbildungsplätze anbieten und seine Mitarbeiter stetig weiterbilden.

Es braucht in den Betrieben auch Ausbildungsplätze.

**Antonio Giampà**: Wir machen bei Berufe Wohlen plus mit, um zukünftigen Lernenden die Vielfalt der Berufe aufzuzeigen und sie zu animieren, eine Lehre zu absolvieren. Vermehrt wird auch darauf aufmerksam gemacht, dass eine Berufsmatura berufsbegleitend oder im Anschluss an die Lehre möglich ist. Unsere Mitglieder weisen wir jeweils an der GV auf den Anlass im September hin und fordern sie auf, bei Berufe Wohlen plus mitzumachen.

**Patrizia Dörlinger**: Der Gewerbeverein Fislisbach hat keine Aktionen bezüglich Vorbeugung von Fachkräftemangel vorgenommen. Dies müsste im grösseren Rahmen erfolgen. Zudem sind im Gewerbeverein verschiedenste Branchen vertreten, bei welchen sehr unterschiedliche Situationen betreffend Personal bestehen.

**Felix Schüpbach**: Der Gewerbeverein Rohrdorferberg engagiert sich seit sechs Jahren mit einem Berufsinfotage. Dieses Jahr konnten 160 Schülerinnen und Schüler aus 40 verschiedenen Berufen vier auswählen, um sich darüber ein Bild zu machen. Das Feedback ist jeweils von beiden Seiten sehr gut. Der Gewerbeverein Rohrdorferberg wird den Anlass zusammen mit der Kreisschule auch in der Zukunft weiterführen. Erfreulich ist, dass immer mehr Betriebe mitmachen.

◆ Wer organisiert überregionale Aktionen, um noch besser auf vorhandene

Lehrstellen und Berufe aufmerksam zu machen?

**Urs Imboden**: Zusätzlich zu den Infotagen kann man sich überregional, zum Beispiel an der Berufsschau in Wettingen, engagieren. Das läuft dann aber über die Berufsverbände.

**Antonio Giampà**: Wir engagieren uns nicht nur bei Berufe Wohlen plus, sondern auch bei den Berufsinfotagen mit dem Gewerbeverein Region Mellingen.

**Patrizia Dörlinger**: Es gibt viele Möglichkeiten in der Region, um auf das vorhandene Lehrstellenangebot aufmerksam zu machen. Natürlich ist es jedem Mitglied überlassen, sich an den überregionalen Berufsschauen zu präsentieren.

**Felix Schüpbach**: Wir engagieren uns nicht überregional. Der Fokus liegt bei uns klar in der Region.

◆ Gibt es ein Netzwerk unter den Mitgliedern?

**Urs Imboden**: Bis anhin gibt es kein «Fachkräftemangel-Netzwerk».

Mitglieder des Gewerbevereins nutzen Netzwerke.

**Antonio Giampà**: Ob es ein Netzwerk betreffend Lernenden unter den Mitgliedern gibt, kann ich nicht sagen. Es ist aber sicher eine gute Idee. Unsere Mitglieder haben aber jeweils die Gelegenheit, sich an den verschiedenen Netzwerkanlässen auszutauschen.

**Patrizia Dörlinger**: Der Gewerbeverein Fislisbach bietet unter den Mitgliedern ein Netzwerk an.

**Felix Schüpbach**: Bei uns kann man sich als Mitglied unseres Gewerbever-

eins an gut fünf Anlässen im Jahr niederschwellig und unkompliziert austauschen. Und das über die eigene Branche hinaus.

◆ Was sind die Herausforderungen, welchen sich Firmen in eher ländlichem Gebiet im Hinblick auf den Fachkräftemangel stellen müssen?

**Urs Imboden**: Vielleicht wird sich in der Zukunft eher die Frage aufdrängen, welchen Herausforderungen sich die Kunden stellen müssen, wenn dem Gewerbe die Mitarbeiter fehlen.

Quereinstieg, Mitarbeitermotivation und Weiterbildung

**Antonio Giampà**: Die Art, die Jugendlichen anzusprechen, hat sich verändert und die Mitglieder reagieren darauf. Sie engagieren sich weiterhin für eine erfolgreiche Berufsbildung. Das Thema Quereinstieg nimmt zu. Das heisst, man investiert wieder mehr Zeit und Geld in die Ausbildung und Einführung neuer Mitarbeitenden, welche nicht direkt aus der Branche stammen.

**Patrizia Dörlinger**: Die Standortattraktivität, insbesondere auch als Wohnort, ist relevant. Hier sind somit auch die Wohngemeinden in der Pflicht, um attraktive Bedingungen anbieten zu können. In ländlichen Gebieten gehören verschiedene Punkte zur Attraktivität einer Lehrstelle. Sei dies durch Erreichbarkeit mit dem öffentlichen Verkehr, der Lage des Betriebes oder Verpflegungsmöglichkeiten. Dann kommen natürlich auch spezifische Punkte des einzelnen Betriebes dazu. Der Fachkräftemangel betrifft aber nicht nur ländlich gelegene Betriebe, sondern auch solche in Städten.

**Felix Schüpbach**: Veränderung der Demografie wird den Fachkräfteman-