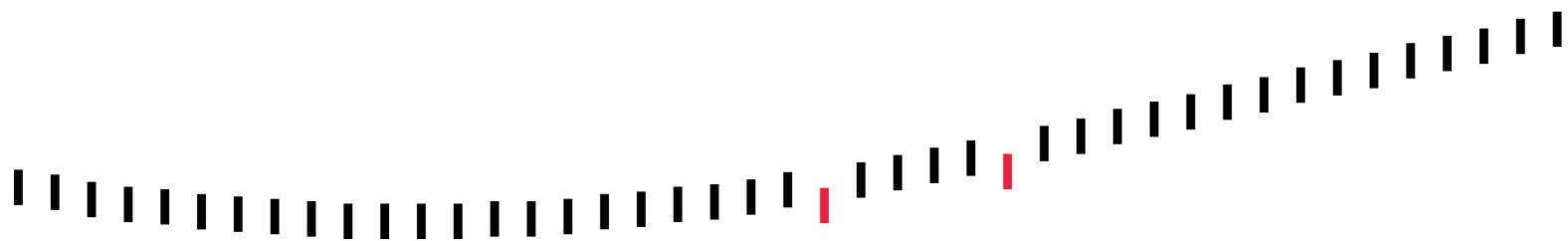


Schlussbericht

Fachkräftemangel in den freien Berufen

Basel , 16.09.2025

Impressum

Fachkräftemangel in den freien Berufen

16.09.2025

Auftraggeber: Schweizerischer Verband Freier Berufe (SVFB)

Autoren: Victor Legler, Lukas Mergele, Nils Winistörfer

Verantwortlich seitens Auftraggeber: Marco Taddei

Projektleitung seitens Auftragnehmer: Lukas Mergele

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

CH-4051 Basel

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2025 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	1
1 Ausmass des Fachkräftemangels in den freien Berufen	5
2 Gründe für den Fachkräftemangel	10
3 Folgen des Fachkräftemangels	13
4 Selbstständigkeit	16
5 Lösungsansätze	21
Anhang	26
A Methodische Erläuterungen	26
A.1 Fachgespräche mit Verbandsvertretenden	26
A.2 Mitgliederbefragung in den Teilverbänden	26
A.3 Fokusgruppeninterviews mit Studierenden	28
B Ergänzende Abbildungen	29

Tabellen

Tabelle 1: Übersicht Fachgespräche	26
Tabelle 2: Anzahl Teilnehmende pro Berufsgruppe	27
Tabelle 3: Mitgliederzahlen SVFB und Gewichtung pro Berufsgruppe	27
Tabelle 4: Übersicht Fokusgruppeninterviews	28

Abbildungen

Abbildung 1: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten?	3
Abbildung 2: Wie lange dauerte es im letzten Jahr im Durchschnitt, bis offene Fachstellen besetzt wurden?	4
Abbildung 3: Wie wird sich die gewünschte Zahl beschäftigter Fachkräfte in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln? (im Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit)	5
Abbildung 4: Vergleich tatsächliche Arbeitsstunden und Wunschpensum pro Woche.....	6
Abbildung 5: Wie beurteilen Sie die aktuelle Ausbildungssituation im Berufsfeld in Bezug auf die Anzahl Abschlüsse?	8
Abbildung 6: Wie beurteilen Sie das Qualifikationsniveau der Berufseinsteigenden im Berufsfeld?	9
Abbildung 7: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld?	10
Abbildung 8: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit?	11
Abbildung 9: Inwiefern stellt spezifisch die Nachfolgefrage aktuell eine Herausforderung dar? (in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit)	12
Abbildung 10: Wie attraktiv schätzen Sie das Berufsfeld derzeit grundsätzlich für junge Fachkräfte ein?	14
Abbildung 11: Wie attraktiv schätzen Sie derzeit eine selbstständige Tätigkeit im Berufsfeld für junge Fachkräfte ein?	15
Abbildung 12: Wie attraktiv schätzen Sie derzeit eine selbstständige Tätigkeit im Berufsfeld für junge Fachkräfte ein? (nach Erwerbsstatus).....	15
Abbildung 13: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds?	16
Abbildung 14: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Gesundheit).....	19
Abbildung 15: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Technik).....	20

Abbildung 16: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Recht)	21
Abbildung 17: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten? (Erwerbsstatus: selbstständig).....	27
Abbildung 18: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten? (Erwerbsstatus: angestellt)	27
Abbildung 19: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten?	28
Abbildung 20: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Gesundheitsberufe.....	29
Abbildung 21: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Rechtsberufe.....	29
Abbildung 22: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Technikberufe	30
Abbildung 23: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Nach Erwerbsstatus	30
Abbildung 24: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Gesundheitsberufe).....	31
Abbildung 25: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Rechtsberufe).....	31
Abbildung 26: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Technikberufe)	32
Abbildung 27: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld? (Erwerbsstatus: selbstständig)	33
Abbildung 28: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld? (Erwerbsstatus: angestellt).....	33
Abbildung 29: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Gesundheitsberufe).....	34
Abbildung 30: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Rechtsberufe).....	34
Abbildung 31: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Technikberufe)	35
Abbildung 32: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Erwerbsstatus: selbstständig)	35
Abbildung 33: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Erwerbsstatus: angestellt).....	36
Abbildung 34: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Gesundheitsberufe).....	36

Abbildung 35: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Rechtsberufe)	37
Abbildung 36: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Technikberufe)	37
Abbildung 37: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds? (Erwerbsstatus: selbstständig)	38
Abbildung 38: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds? (Erwerbsstatus: angestellt)	38
Abbildung 39: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Erwerbsstatus: selbstständig)	39
Abbildung 40: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Erwerbsstatus: angestellt)	40

Das Wichtigste in Kürze

Die demografische Entwicklung der Schweizer Gesellschaft führt in den kommenden Jahren zu einem spürbaren Mangel an Arbeitskräften. Allerdings werden nicht alle Berufsgruppen gleichermassen davon betroffen sein. Die vorliegende Studie im Auftrag des Verbands der Freien Berufe (SVFB) untersucht daher das Ausmass des Fachkräftemangels in den freien Berufen und analysiert dessen Ursachen. Dazu werden Handlungsansätze erörtert, die eine bessere Erschliessung und Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials ermöglichen können.

Über diese Studie

Der SVFB vertritt Fachleute aus unterschiedlichen Disziplinen. Das Spektrum reicht von Rechtsanwältinnen über Physiotherapeuten bis zu Medizinerinnen, Architekten und Ingenieurinnen. Trotz ihrer Vielfalt verbinden diese Professionen grundlegende Gemeinsamkeiten: Im Zentrum der Tätigkeit steht eine hochwertige, persönlich erbrachte Dienstleistung, die eine hohe Qualifikation voraussetzt und häufig einer staatlichen Regulierung unterliegt. Viele Angehörige freier Berufe sind selbstständig erwerbstätig.

Heute steht der Verband vor einer zentralen Herausforderung: In wesentlichen Bereichen der freien Berufe mangelt es an qualifizierten Fachkräften. Besonders stark ausgeprägt ist die Lücke etwa im Gesundheitswesen. Hier wächst der Personalbedarf kontinuierlich durch demografische Veränderungen und einer steigenden Nachfrage nach Gesundheitsangeboten. Auch in den rechtswissenschaftlichen Berufen spitzt sich der Wettbewerb um talentierte Juristinnen und Juristen zu. Ähnliche Engpässe entstehen in den Ingenieur- und Architekturberufen, wo digitale Transformation und Nachhaltigkeitsanforderungen zusätzliche Kompetenzen erfordern.

Vor diesem Hintergrund hat der SVFB eine Untersuchung des Fachkräftemangels in den freien Berufen in Auftrag gegeben, welche Ausmass, Ursachen und Folgen dieser Entwicklung aufzeigt und mögliche Lösungsansätze untersucht.

Die Erkenntnisse der Studie basieren primär auf einer schweizweiten Online-Befragung unter den Mitgliedern der Teilverbände des SVFB. Diese wurde Ende April bis Anfang Juni 2025 durchgeführt, um ein repräsentatives Bild der aktuellen Fachkräftesituation zu gewinnen. Nach der Datenaufbereitung konnten 3'655 Antworten in die Auswertungen einbezogen werden. In den Auswertungen wurden die Antworten nach Berufsfeld der Teilnehmenden gewichtet (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Zur Vorbereitung dieser Erhebung wurden sechs Gespräche mit Verbandsvertreterinnen geführt (vgl. Tabelle 1 im Anhang). Ergänzend fanden vier Fokusgruppeninterviews mit Studierenden relevanter Fachrichtungen statt, die zusätzliche Einblicke in die Nachwuchsperspektive lieferten. Diese Kombination ermöglicht eine fundierte Analyse der gegenwärtigen Herausforderungen und zukünftigen Entwicklungstendenzen in den freien Berufen. Details zum methodischen Vorgehen sind im Anhang A verfügbar.

Ergebnisse

Der Fachkräftemangel ist das zentrale Ressourcenproblem in den freien Berufen.

Über 70% der Berufsangehörigen sieht den Mangel an Fachkräften als Problem an. Die Fachkräftenachfrage wird gemäss den Erwartungen nicht abnehmen und bestenfalls auf hohem Niveau stagnieren. Mehr als die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen in den freien Berufen bleiben über ein halbes Jahr unbesetzt. Die Arbeitsbelastung für die Berufstätigen ist entsprechend hoch: Wochenarbeitszeiten von 50 Stunden sind üblich, was etwa 10 Stunden über dem gewünschten Niveau der meisten Mitglieder liegt, die mit ihrem derzeitigen Arbeitspensum nicht zufrieden sind.

Stress und Versorgungsengpässe nehmen zu. In den Berufsbereichen besteht eine hohe Arbeitsbelastung, die mit Stressempfindungen einhergeht. Weitergehende Folgen des Fachkräftemangels sind längere Wartezeiten für Kundinnen und Patienten bis hin zu Abweisungen, die von über 10% der Mitglieder genannt werden. Auch die Nachfolgesorgen für Praxen, Büros und Kanzleien sind erheblich.

Die Gründe für den Fachkräftemangel sind vielschichtig. Die Mitglieder sehen Gründe vor allem bei zu tiefen Erwerbseinkommen, bei hoher administrativer Belastung, bei unzureichender Work-Life-Balance und bei einer zu hohen Anzahl an Teilzeitbeschäftigten. Es besteht aus Sicht der Mitglieder kein Mangel bei der Qualifikation der Ausgebildeten.

Der Nachwuchs denkt anders, die Selbstständigkeit verliert an Stellenwert. Für den Nachwuchs ist sie nicht mehr selbstverständlich. Die Ausbildungen bereiten in der Regel nicht oder unzureichend auf eine mögliche Selbstständigkeit vor. Studierende sehen die Selbstständigkeit nicht als Ideal, sondern haben einen pragmatischen Zugang zu diesem Aspekt ihrer Erwerbstätigkeit. Die fachliche Autonomie wird positiv betrachtet. Stimmen die Rahmenbedingungen jedoch nicht, bevorzugen sie die Anstellung.

Verbesserungen brauchen Zeit. Auf Grund der komplexen Problemlage versprechen sind nur Bündel von Massnahmen erfolgsversprechend: Höhere Erwerbseinkommen, bessere Work-Life-Balance, weniger Bürokratie und praxisnähere Ausbildung würden sowohl den Fachkräftemangel lindern als auch die Selbstständigkeit wieder attraktiver machen.

L'essentiel en bref

L'évolution démographique de la société suisse entraînera une pénurie sensible de main-d'œuvre dans les années à venir. Cependant, tous les groupes professionnels ne seront pas touchés de la même manière. La présente étude, commandée par l'Union suisse des professions libérales (USPL) examine donc l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales et en analyse les causes. À cette fin, elle examine des pistes d'action susceptibles de permettre une meilleure exploitation et mobilisation du potentiel de main-d'œuvre.

À propos de cette étude

L'USPL représente des professionnels de différentes disciplines. Le spectre s'étend des avocats aux physiothérapeutes, en passant par les médecins, les architectes et les ingénieurs. Malgré leur diversité, ces professions ont des points communs fondamentaux : leur activité est centrée sur la fourniture de services de haute qualité, qui exigent des qualifications élevées et sont souvent soumises à une réglementation étatique. De nombreux membres des professions libérales exercent une activité indépendante.

Aujourd'hui, l'association est confrontée à un défi majeur : il y a une pénurie de personnel qualifié dans des domaines essentiels des professions libérales. Cette pénurie est particulièrement marquée dans le secteur de la santé. Dans ce domaine, les besoins en personnel ne cessent de croître en raison des changements démographiques et d'une demande croissante en matière de services de santé. Dans les professions juridiques également, la concurrence pour recruter des juristes talentueux s'intensifie. Des pénuries similaires apparaissent dans les professions d'ingénieur et d'architecte, où la transformation numérique et les exigences en matière de durabilité requièrent des compétences supplémentaires.

Dans ce contexte, la USPL a commandé une étude sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions libérales, qui met en évidence l'ampleur, les causes et les conséquences de cette évolution et examine les solutions possibles.

Les conclusions de l'étude sont principalement basées sur une enquête en ligne menée à l'échelle nationale auprès des membres des associations affiliées à la USPL. Celui-ci a été réalisé entre fin avril et début juin 2025 afin d'obtenir une image représentative de la situation actuelle en matière de main-d'œuvre qualifiée. Après traitement des données, 3'655 réponses ont pu être prises en compte dans les évaluations. Dans ces dernières, les réponses ont été pondérées en fonction du domaine professionnel des participants (cf. tableau 3 en annexe). Six entretiens avec des représentants des associations ont été menés en vue de préparer cette enquête (cf. tableau 1 en annexe). En complément, quatre entretiens de groupe ont été organisés avec des étudiants dans des disciplines pertinentes, qui ont fourni des informations supplémentaires sur les perspectives de la relève. Cette combinaison permet une analyse approfondie des défis actuels et des tendances futures dans les professions libérales. Les détails de la méthodologie utilisée sont disponibles dans l'annexe A.

Résultats

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est le principal problème en matière de ressources dans les professions libérales. Plus de 70 % des professionnels considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un problème. Selon les prévisions, la demande de main-d'œuvre qualifiée ne devrait pas diminuer et, dans le meilleur des cas, stagner à un niveau élevé. Plus de la moitié des postes vacants dans les professions libérales restent inoccupés pendant plus de six mois. La charge de travail des professionnels est donc élevée : des semaines de travail de 50 heures sont courantes, ce qui dépasse d'environ 10 heures le niveau souhaité par la plupart des membres, qui ne sont pas satisfaits de leur charge de travail actuelle.

Le stress et les pénuries de soins augmentent. Dans les domaines professionnels, la charge de travail est élevée, ce qui s'accompagne d'un sentiment de stress. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée a d'autres conséquences, telles que des délais d'attente plus longs pour les clients et les patients, voire des refus, mentionnés par plus de 10 % des membres. Les préoccupations concernant la succession des cabinets, des bureaux et des cabinets d'avocats sont également importantes.

Les raisons de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont multiples. Les membres voient les raisons principales dans les revenus trop faibles, la charge administrative élevée, l'équilibre insuffisant entre vie professionnelle et vie privée et le nombre trop élevé de salariés à temps partiel. Du point de vue des membres, il n'y a pas de manque de qualifications chez les personnes formées.

La nouvelle génération pense différemment, l'indépendance perd de son importance. Pour la nouvelle génération, elle ne va plus de soi. En règle générale, les formations ne préparent pas ou insuffisamment à une éventuelle activité indépendante. Les étudiants ne considèrent pas l'indépendance comme un idéal, mais ont une approche pragmatique de cet aspect de leur activité professionnelle. L'autonomie professionnelle est considérée comme positive. Cependant, si les conditions cadres ne sont pas réunies, ils préfèrent le salariat.

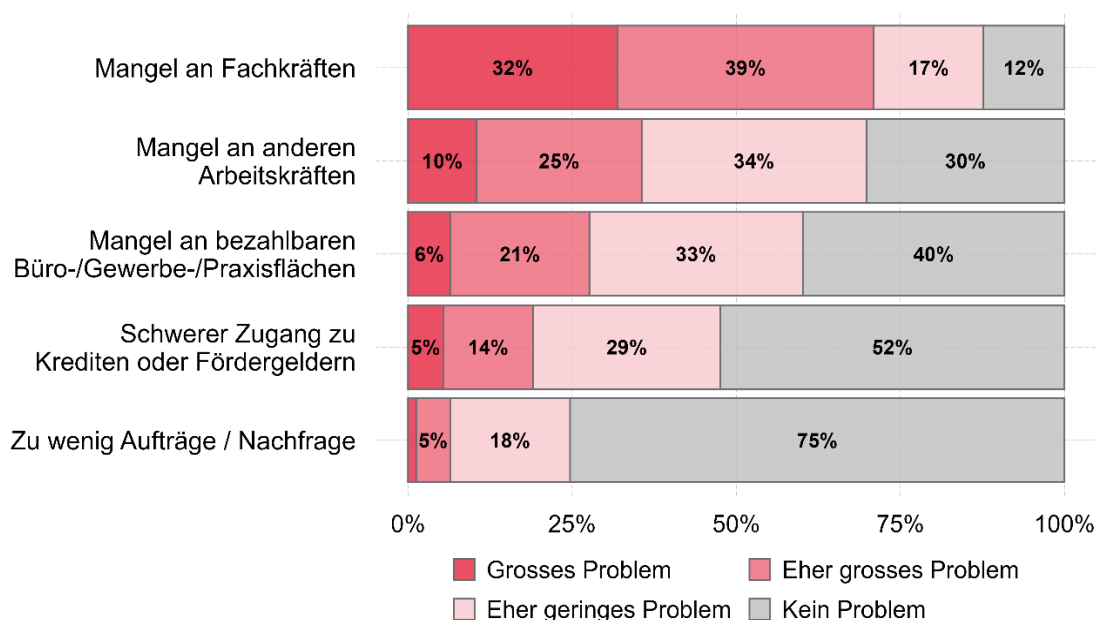
Les améliorations prennent du temps. En raison de la complexité du problème, seules des mesures combinées sont prometteuses : des revenus plus élevés, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, moins de bureaucratie et une formation plus pratique permettraient à la fois d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de rendre l'indépendance plus attrayante.

1 Ausmass des Fachkräftemangels in den freien Berufen

In diesem Kapitel werden anhand verschiedener Indikatoren Einschätzungen zum Ausmass des Fachkräftemangels in den freien Berufen sowie zu seiner möglichen weiteren Entwicklung dargestellt und diskutiert.

Mitgliederbefragung

Abbildung 1: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten?



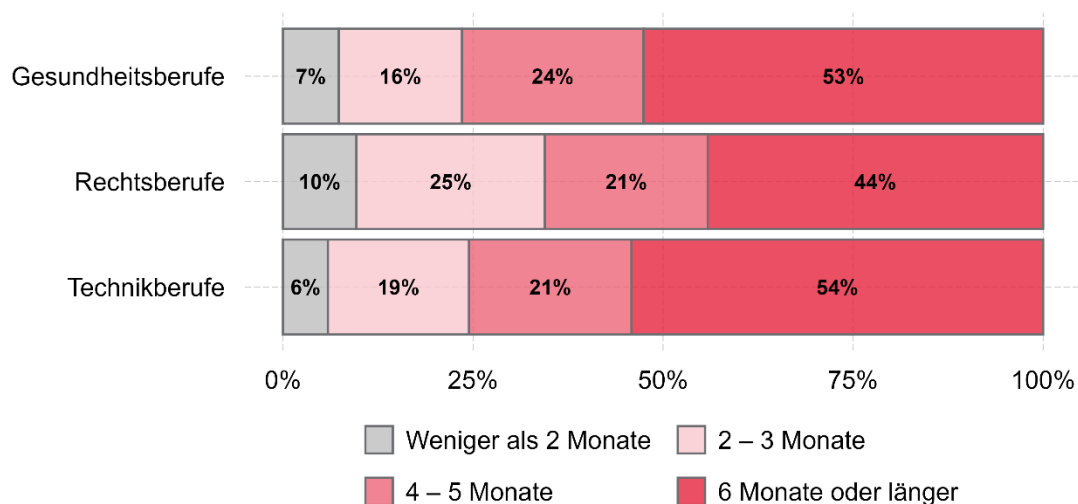
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'591 Personen. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. N = 3'033 Personen (Gesundheitsberufe), N = 363 Personen (Rechtsberufe), N = 180 Personen (Technikberufe), Weitere = 15 Personen (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar). Eine differenzierte Ausgabe für die jeweiligen Berufsfelder (Abbildung 17, Abbildung 18, Abbildung 19) und nach Erwerbsstatus (Abbildung 18, Abbildung 19) findet sich im Anhang.

Ein Mangel an Fachkräften ist gemäss Einschätzungen der Befragten das mit Abstand grösste Problem ihrer beruflichen Tätigkeit. 71% der Mitglieder sehen darin ein grosses oder eher grosses Problem. Besonders stark ausgeprägt ist die Problemlage im Gesundheitsbereich sowie im Bereich Technik, jedoch auch im Bereich Recht¹ ist der Fachkräftemangel das dominante Problem (vgl. Abbildung 17 im Anhang). In einem Vergleich der Antworten nach Erwerbsstatus fällt auf, dass mit 35% mehr als ein Drittel aller selbstständigen Befragten den Fachkräftemangel als grosses Problem erachten, während dieser Anteil bei angestellten Befragten mit 28% etwas tiefer ist (vgl.

¹ Bereich Recht enthält auch Antworten der Berufsgruppe «Laufbahnberatung» (27 Antworten, vgl. Tabelle 2 im Anhang).

Abbildung 18, Abbildung 19 im Anhang). Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten oder Gewerbeflächen sind in seltenen Fällen eine Schwierigkeit. Mangelnde Nachfrage bzw. eine schlechte Auftragslage ist hingegen äusserst selten ein Problem.

Abbildung 2: Wie lange dauerte es im letzten Jahr im Durchschnitt, bis offene Fachstellen besetzt wurden?

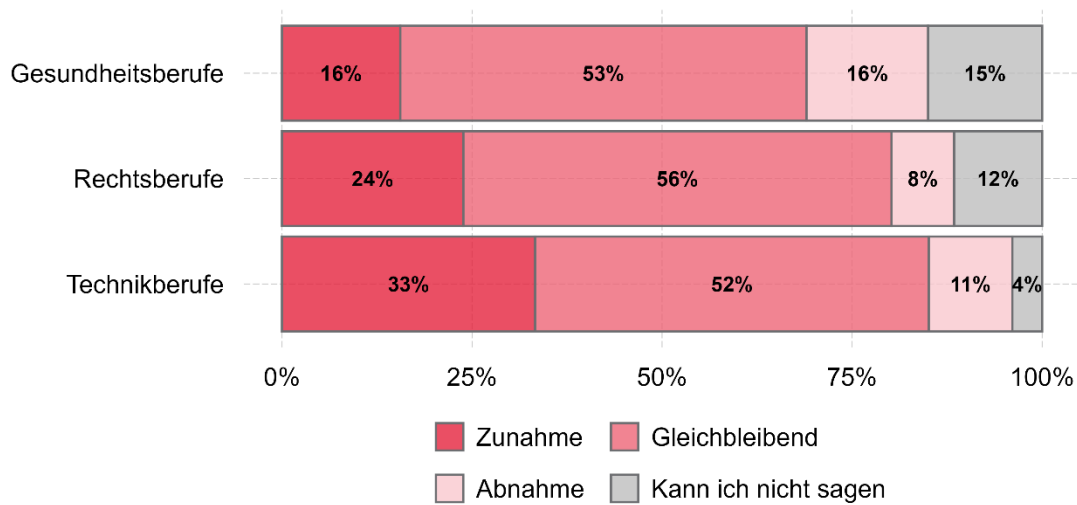


Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 1'353 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. N = 1'103 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 147 Angaben (Rechtsberufe), N = 103 Angaben (Technikberufe).

Ein weiteres Anzeichen für den Fachkräftemangel ist eine lange Vakanzdauer bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. In allen Fachbereichen bleiben Stellen lange unbesetzt. Eine Stellenbesetzung innerhalb von 2 Monaten ist in allen Fachbereichen die absolute Ausnahme. Etwa die Hälfte der Stellen bleiben mindestens 6 Monate unbesetzt, wobei auch hier die Bereiche Gesundheit und Technik die grösste Fachkräfteknappheit aufweisen.²

² Als Vergleich hierzu können Ergebnisse einer von BSS und KOF durchgeführten Untersuchung zur Vakanzdauer in der Schweiz herangezogen werden. Dort lag die durchschnittliche Vakanzdauer für Stellen in der Schweiz zwischen 2018 und 2021 bei 43 Tagen, wobei die Hälfte der Stellen nach weniger als 30 Tagen besetzt werden konnte. *Quelle: Kaiser, B., Möhr, T., & Siegenthaler M. (2023). Welche Stellen sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. BSS Volkswirtschaftliche Beratung und KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich. Studie im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.*

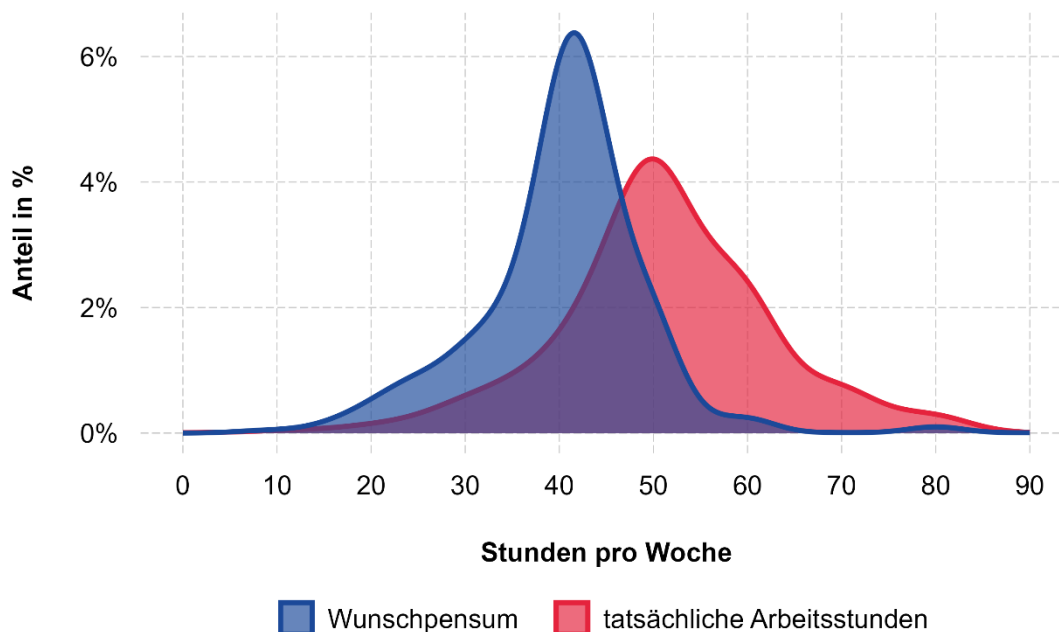
Abbildung 3: Wie wird sich die gewünschte Zahl beschäftigter Fachkräfte in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln? (im Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. Beruht auf N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

Eine Entspannung ist gemäss den befragten Personen nicht in Sicht. Der Fachkräftebedarf wird von einer Mehrheit unter ihnen im kommenden Jahr als gleichbleibend hoch prognostiziert. Ein knappes Viertel der Befragten im Bereich Recht sowie ein Drittel jener im Bereich Technik erwarten sogar eine Zunahme des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. Im Gesundheitsbereich halten sich Erwartungen über Abnahme und Zunahme in etwa die Waage bei je einem guten Sechstel der Befragten.

Abbildung 4: Vergleich tatsächliche Arbeitsstunden und Wunschemsum pro Woche



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 1'757 Personen. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. N = 1'499 Personen (Gesundheitsberufe), N = 165 Personen (Rechtsberufe), N = 87 Personen (Technikberufe), Weitere = 6 Personen (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar). Der Vergleich zwischen den tatsächlichen Arbeitsstunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche und dem Wunschemsum bezieht sich auf die Befragten, die zuvor angeben mit ihrem Arbeitspensum nicht zufrieden zu sein (über 50% der Befragten). Die beiden Dichtekurven basieren auf Kernel-Dichteschätzungen. Jeder Datenpunkt wird dabei durch eine glockenförmige Gewichtungsfunktion in Form einer Normalverteilung abgebildet; die Überlagerung dieser Funktionen ergibt eine geglättete Schätzung der Verteilungsdichte. Die Bandbreite der Glättung wurde im Vergleich zur Standardeinstellung um den Faktor 2 erhöht, um eine übersichtliche Darstellung zu ermöglichen. Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe und nach Erwerbsstatus findet sich im Anhang (Abbildung 20, Abbildung 21, Abbildung 22, Abbildung 23).

Die Arbeitsbelastung in den freien Berufen ist hoch. Über die Hälfte der Befragten über alle Bereiche hinweg arbeiteten in den letzten 12 Monaten mehr, als sie eigentlich wollten. Das Wunschemsum dieser Berufsangehörigen liegt bei etwas mehr als 40 Wochenstunden, in der Realität jedoch meist eher bei 50 Stunden (vgl. Abbildung 4). Im Mittel liegt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit für über die Hälfte der Berufsangehörigen also rund acht Stunden über dem gewünschten Pensum.

Fokusgruppeninterviews

Die Fokusgruppengespräche mit Studierenden zeigen, dass der Fachkräftemangel in den meisten Berufsbereichen ein präsent Thema ist, wenngleich die Studierenden ihn unterschiedlich wahrnehmen und gewichten. Sie nennen jeweils Aspekte, welche das jeweilige Berufsfeld in ihren Augen weniger attraktiv und/oder zugänglich machen als Ursachen des Fachkräftemangels.

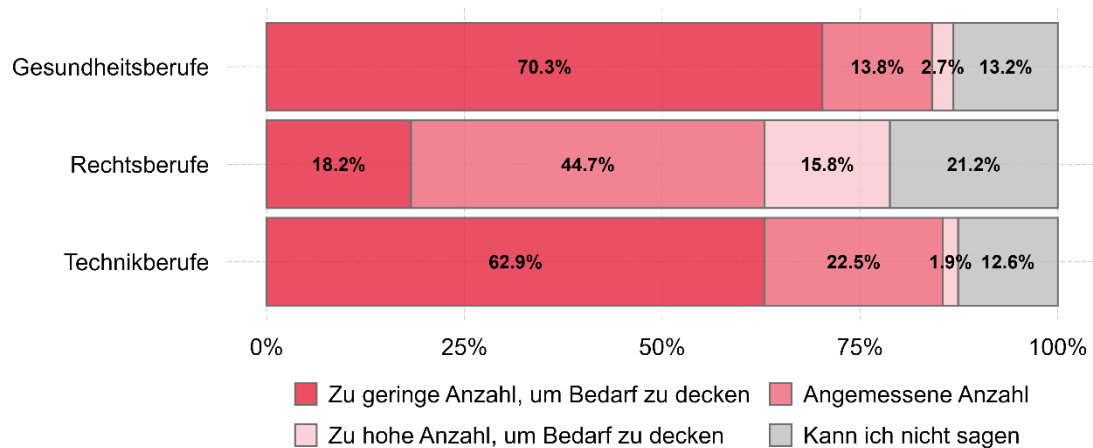
- Studierende im *Architektur- und Ingenieurwesen* nehmen wahr, dass viele Fachkräfte die Branche verlassen, nicht unbedingt, weil zu wenige ausgebildet werden, sondern weil die Arbeitsbedingungen, insbesondere die erwarteten langen Arbeitszeiten und die damit einhergehende Work-Life-Balance, unattraktiv sind.

- In der *Medizin* wird der Fachkräftemangel als real empfunden, wobei die Studierenden jedoch auf mögliche Flaschenhälse beim Berufseinstieg hinweisen. Sie berichten von Schwierigkeiten, erste Stellen zu finden, da diese oft lange im Voraus (zwei bis drei Jahre) vergeben sind, was für Studierende unrealistisch ist. Das Problem liege demnach nicht an der fehlenden Anzahl Ausgebildeter oder deren Qualifikation, sondern an strukturellen Hürden. Zudem bereite das Studium unzureichend auf den klinischen Alltag vor, insbesondere in Bezug auf administrative Aufgaben wie das Schreiben von Berichten oder den Umgang mit Versicherungen.
- *Psychologiestudierende* sind sich des Fachkräftemangels sehr bewusst und reagieren auf die diesbezügliche öffentliche Debatte oft mit Ärger und Unverständnis, da sie eine Diskrepanz der wahrgenommenen Brisanz des Themas einerseits und unzureichender unterstützender Rahmenbedingungen andererseits wahrnehmen. Dies treffe insbesondere in Bezug auf die beliebte Spezialisierung der Psychotherapie zu: Die hohen Kosten für die entsprechende Weiterbildung stellen eine erhebliche Barriere dar, die viele davon abhält, diesen Weg einzuschlagen oder ihn zumindest verzögert. Sie sehen eine mangelnde Praxisnähe im Studium als grosses Problem; das Studium sei zu akademisch und bereite nicht ausreichend auf die praktischen Anforderungen der Psychotherapie vor, was zu einer langen Ausbildungszeit führt, bevor konkrete Therapiemethoden erlernt werden. Die Bezahlung der Leistung ist oft unzureichend, da nur direkte Gesprächssitzungen abgerechnet werden können, nicht aber administrative Aufgaben oder Vorbereitungszeit.
- Im Bereich der *Rechtswissenschaften* wird der Fachkräftemangel von den Studierenden im Vergleich zu anderen Berufsfeldern als weniger gravierend eingeschätzt; zum Teil wurde eher eine Übersättigung des Markts vermutet. Die geringe Akzeptanz von Teilzeitmodellen in Grosskanzleien wird jedoch als Problem genannt, das junge Fachkräfte abschrecken kann.

2 Gründe für den Fachkräftemangel

In diesem Kapitel werden die möglichen Ursachen des Fachkräftemangels in den freien Berufen aufgrund der Einschätzungen der Befragungsteilnehmenden beleuchtet und anhand verschiedener Indikatoren diskutiert.

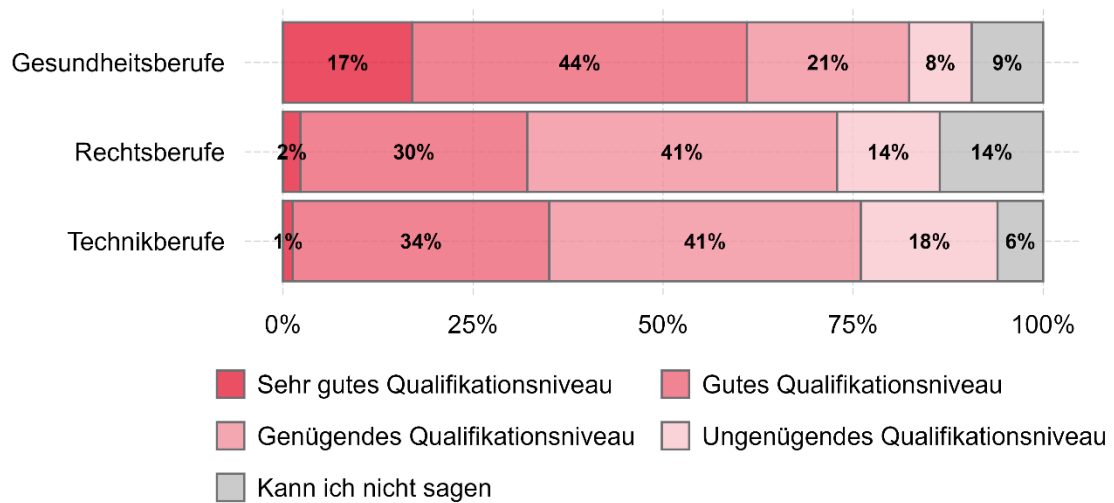
Abbildung 5: Wie beurteilen Sie die aktuelle Ausbildungssituation im Berufsfeld in Bezug auf die Anzahl Abschlüsse?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

Ob der Fachkräftemangel primär ein quantitatives oder ein qualitatives Problem darstellt, ist eine zentrale Frage zur Erörterung seiner Gründe: In den diesbezüglichen Einschätzungen zeigen sich deutliche Unterschiede nach Fachbereichen. In den Bereichen Gesundheit und Technik herrscht die Meinung vor, dass zu wenige Personen ausgebildet werden. Im Bereich Recht gehen die meisten Befragten davon aus, dass eine angemessene Zahl an Personen ausgebildet wird.

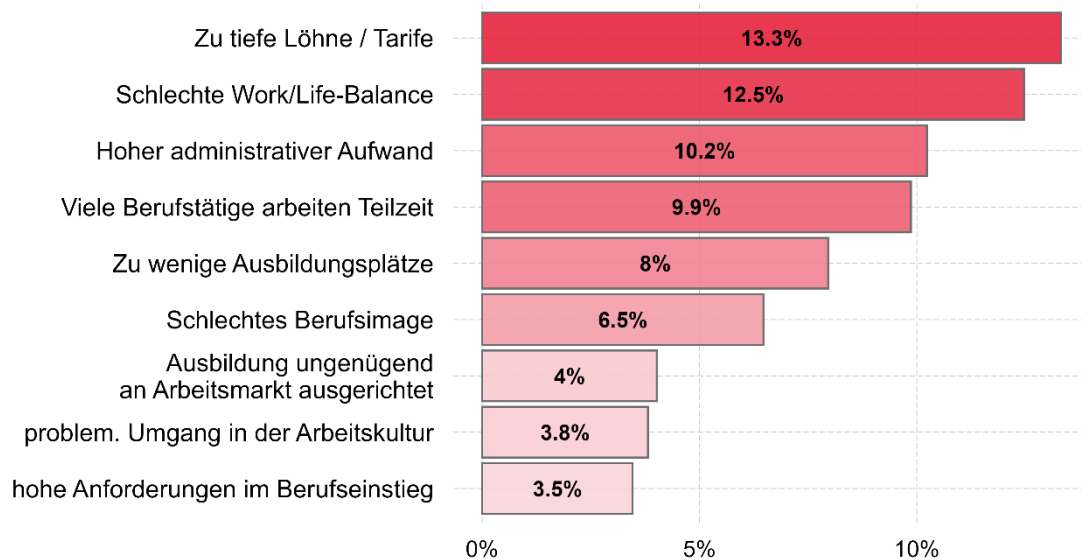
Abbildung 6: Wie beurteilen Sie das Qualifikationsniveau der Berufseinsteigenden im Berufsfeld?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

Mit Blick auf die Ausbildung der Berufseinsteigenden ist die vorherrschende Meinung in allen Fachbereichen, dass kein grundsätzliches Qualifikationsproblem vorliegt. Deutlich über zwei Drittel der Befragten attestieren dem Nachwuchs mindestens ein genügendes Qualifikationsniveau. Insbesondere im Gesundheitsbereich wird das Qualifikationsniveau von Berufseinstiegen positiv bewertet, nämlich von 61% als gut oder sehr gut. Im Bereich Technik werden am ehesten beim Nachwuchs qualitative Defizite gesehen, wobei auch hier nur von einem knappen Fünftel der Befragten das Qualifikationsniveau als unzureichend bewertet wird.

Abbildung 7: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 9'055 Angaben (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 7'870 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 789 Angaben (Rechtsberufe) und N = 363 Angaben (Technikberufe). Weitere = 33 Angaben (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar). Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe und nach Erwerbsstatus (Abbildung 27, Abbildung 28) findet sich im Anhang (Abbildung 24, Abbildung 25, Abbildung 26). Nur eine selektierte Anzahl aller Antwortmöglichkeiten ist in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Viele Pensionierungen (6.8%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (3.1%), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (3.1%), Anderes (3.1%), Mangelnde Managementkompetenzen bei Arbeitgebenden (2.7%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (2.7%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (2.2%).

Gefragt nach einer breiteren Palette an möglichen Ursachen, zeigen sich weitere Gründe für den Fachkräftemangel. Auch hier bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Berufsfeldern, wobei eine ungünstige «Work-Life-Balance» in allen Berufsfeldern als bedeutende Ursache gesehen wird.

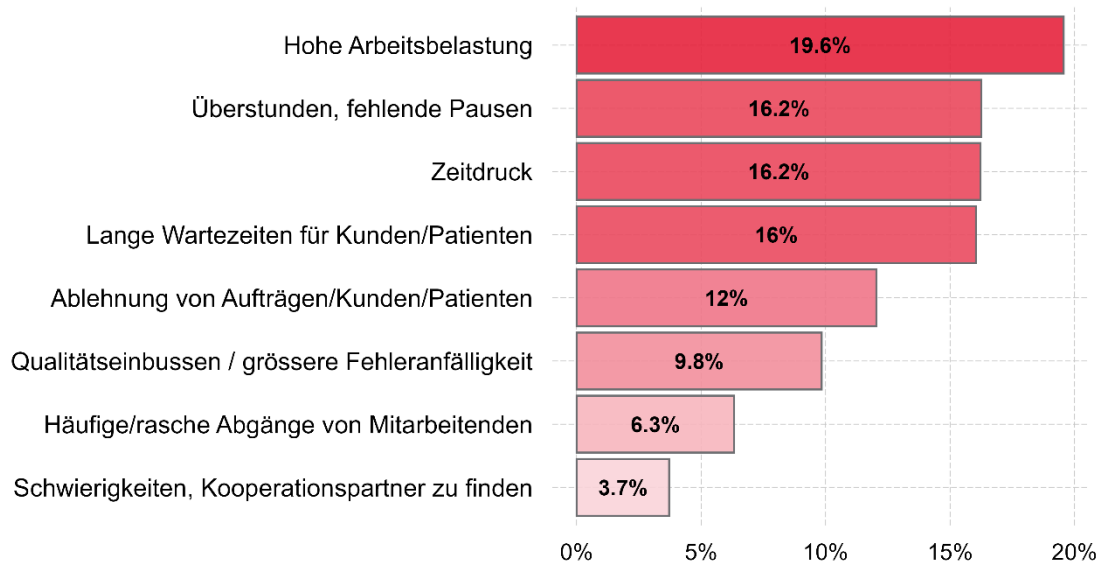
Im Bereich Gesundheit sind drei Gründe von jeweils über 10% der Befragten als wichtigste Ursache des Fachkräftemangels angegeben. Dazu gehören zu tiefe finanzielle Anreize, eine hohe administrative Belastung im Berufsfeld und eine schlechte Work-Life-Balance. Im Bereich Recht wird von knapp einem Viertel die schlechte Work-Life-Balance als wichtige Ursache genannt. Weitere Gründe folgen erst mit deutlichem Abstand. Von etwa jedem zehnten Befragten werden die häufige Nutzung von Teilzeit im Berufsfeld und eine schwierige Arbeitskultur angeführt. Im Bereich Technik ist hingegen die am häufigsten geäußerte Ansicht, dass unzureichende Verdienstmöglichkeiten der wesentliche Grund für den Fachkräftemangel sind, was von knapp jeder fünften befragten Person genannt wird. Jeweils rund 10% der Befragten sehen aber auch Ursachen in einer schlechten Work-Life-Balance, einem schlechten Berufsimago und einer häufig genutzten Teilzeit.

In einer Betrachtung des Erwerbsstatus der Befragten kann zudem festgehalten werden, dass sowohl Selbstständige wie auch Angestellte zu niedrige Erwerbseinkommen als wichtigsten Grund nennen. An zweiter Stelle nennen Selbstständige einen hohen administrativen Aufwand in ihrem jeweiligen Berufsfeld, während Angestellte eher eine schlechte Work-Life-Balance als zweitwichtigste Ursache für Fachkräftemangel angeben (vgl. Abbildung 27, Abbildung 28 im Anhang).

3 Folgen des Fachkräftemangels

Nachfolgend wird darauf eingegangen, welche Folgen der Fachkräftemangel für die Erwerbstätigen in den freien Berufen nach sich zieht.

Abbildung 8: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit?

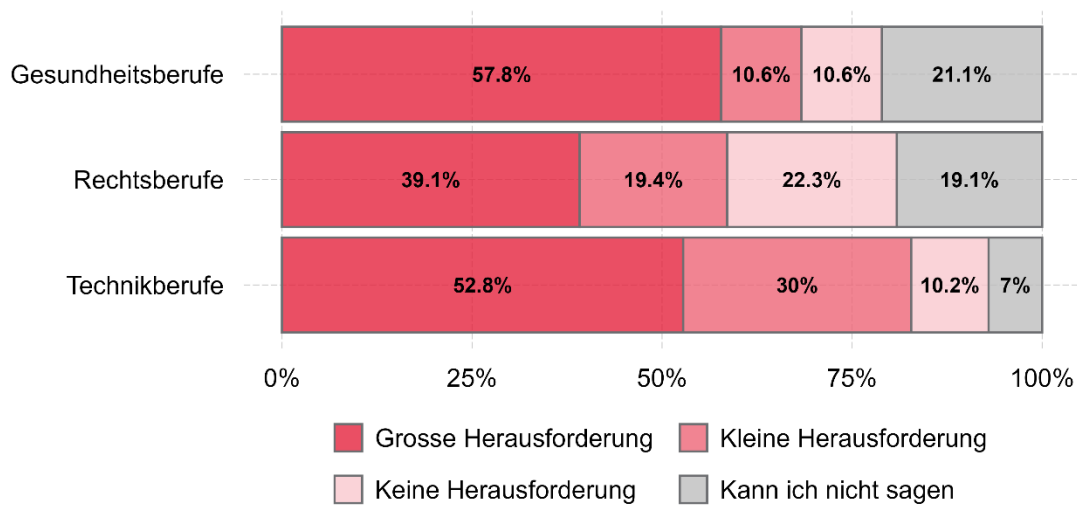


Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 11'087 Angaben (mehrere Antworten pro Person möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 9'634 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 886 Angaben (Rechtsberufe), N = 527 Angaben (Technikberufe). Weitere = 40 Angaben (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar). Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe (Abbildung 29, Abbildung 30, Abbildung 31) und nach Erwerbsstatus (Abbildung 32, Abbildung 33) findet sich im Anhang.

Die Antworten der Befragungsteilnehmenden verdeutlichen, dass der Mangel an Fachkräften in ihrem Arbeitsumfeld konkrete Auswirkungen mit sich bringt: Unter ihnen klagt jede fünfte Person (rund 20%) über eine durch Fachkräftemangel bedingte hohe Arbeitsbelastung. Jeweils rund ein Sechstel der Befragten berichten, dass der Fachkräftemangel in ihrem Arbeitsumfeld zu Überstunden und fehlenden Pausen, einem hohen Zeitdruck und längere Wartezeiten auf Kundenseite führt. Ebenso stellen rund 10% ist der Befragten fest, dass Fachkräftemangel zu Qualitätseinbussen oder höheren Fehleranfälligkeiten führt.

Die Auswertung nach Erwerbsstatus zeigt, dass sowohl Selbstständige als auch Angestellte eine hohe Arbeitsbelastung als wichtigste Folge des Fachkräftemangels in ihrem Arbeitsumfeld nennen. An zweiter Stelle verweisen Selbstständige auf lange Wartezeiten für ihre Kundschaft, während Angestellte eher Überstunden und fehlende Pausen als zweitwichtigste Folge des Fachkräftemangels anführen (vgl. Abbildung 32, Abbildung 33 im Anhang)

Abbildung 9: Inwiefern stellt spezifisch die Nachfolgefrage aktuell eine Herausforderung dar? (in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

Befragungsteilnehmende in Gesundheit- und Technikberufen sehen die Nachfolgefrage als zentrales Problem: Jeweils über die Hälfte unter ihnen erachten die Übergabe einer selbstständigen Tätigkeit bzw. die Neubesetzung einer zentralen Rolle im Unternehmen als grosse Herausforderung. Nur jeweils jede zehnte Person unter ihnen erachten dies als nicht herausfordernd. Etwas geringfügiger ausgeprägt ist die Problematik im Bereich Recht: In diesem Bereich erachten rund 40% der befragten Personen die Nachfolgefrage als grosse Herausforderung.

Auch die qualitativen Rückmeldungen in der Online-Erhebung (Textfelder) verdeutlichen, dass sich der Fachkräftemangel in den freien Berufen in erster Linie in einer stark erhöhten Arbeitsbelastung und psychischen Beanspruchung niederschlägt. Wiederholt wird von Überlastung, Zeitdruck und der Unmöglichkeit berichtet, in Vollzeit dauerhaft im Beruf zu arbeiten, ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen zu riskieren. Ebenfalls häufig genannte weitere Folgen sind verlängerte Wartezeiten für Klientinnen und Klienten, die Ablehnung von Aufträgen oder Patientinnen sowie Qualitätseinbussen in der Leistungserbringung, wenn unzureichend qualifiziertes oder überlastetes Personal eingesetzt wird.

Mehrere Befragte aus dem Gesundheitsbereich berichten, dass Fachkräftelücken in öffentlichen Einrichtungen teilweise durch unterbezahlte Auszubildende kompensiert werden, was zu Unzufriedenheit im Team und erhöhtem Fehlerpotenzial führt. In kleineren, selbstständig geführten Betrieben zeigt sich der Mangel oft in der fehlenden Möglichkeit, die Arbeitslast auf mehrere Fachpersonen zu verteilen. Teilnehmende aus technischen und rechtswissenschaftlichen Berufen nennen seltener Qualitätsprobleme, verweisen jedoch ebenfalls auf steigende Wartezeiten und die Notwendigkeit, Projekte zu verschieben oder abzulehnen.

Exemplarische Erfahrungsberichte hierzu sind:

- Physiotherapie, Solo-Selbstständigkeit: «Für mein fachspezifisches Patientengut, das ich in meiner Praxis über 30 Jahre aufgebaut habe finde ich keinen Nachfolger*In und ich werde Ende Jahr meine Praxis auflösen und schliessen.»
- Psychologie, 2-3 Mitarbeitende: «Ich empfinde die Situation als prekär. Betroffene Kinder, Jugendliche und Eltern warten Monate auf eine professionelle Hilfe. Das darf nicht sein. Wir erhalten täglich Anfragen, die wir abweisen müssen. Stehen selber an der Belastungsgrenze.»
- Rechtsberatung, Solo-Selbstständigkeit: «Stress, unfreundliche Klient/innen, Forderungen sind endlos. Sehr belastend. Teilzeit kaum möglich.»
- Ingenieurwesen, 4-9 Mitarbeitende: «[...] Les jeunes professionnels ne sont rentables qu'après plus d'une année et nous devons réduire nos activités en dépit d'un carnet de commandes plein juste parce que nous n'arrivons pas à produire les projets dans les délais.»

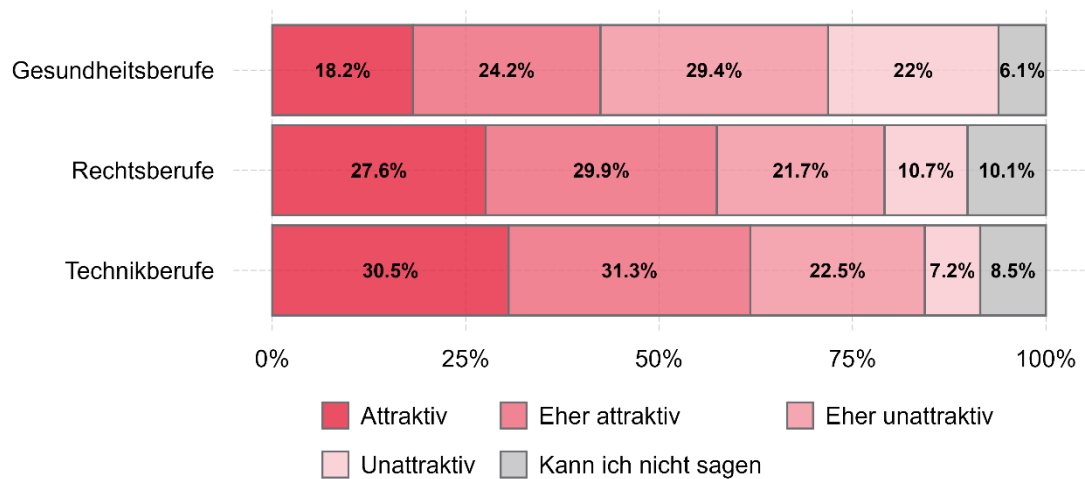
Es zeigen sich in der Art der Betroffenheit berufsspezifische Unterschiede: Im Gesundheitswesen stehen Überlastung, psychische Beanspruchung und Qualitätseinbussen im Vordergrund; in den Bereichen Recht und Technik werden verstärkt Kapazitätsengpässe, Projektverschiebungen und Wartezeiten betont. Zudem scheinen gemäss den Textantworten in der Befragung kleinere Unternehmen und Solo-Selbstständige den Mangel stärker unmittelbar zu spüren als grosse Organisationen, die möglicherweise eher durch Umverteilung von Aufgaben reagieren können.

4 Selbstständigkeit

Auf Basis der Einschätzungen von Verbandsmitgliedern und interviewten Studierenden diskutiert das folgende Kapitel die Attraktivität freier Berufe für junge Fachkräfte im Hinblick auf die selbstständige Erwerbstätigkeit.

Mitgliederbefragung

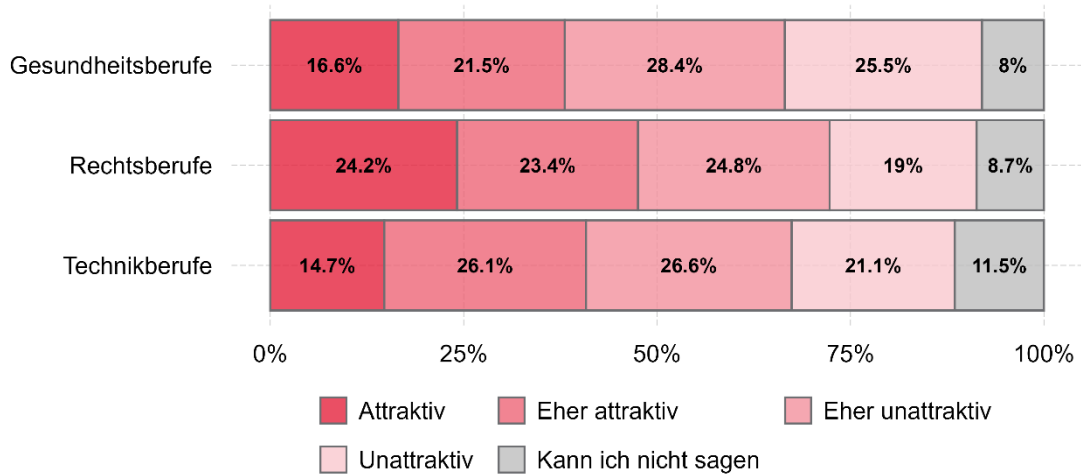
Abbildung 10: Wie attraktiv schätzen Sie das Berufsfeld derzeit grundsätzlich für junge Fachkräfte ein?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

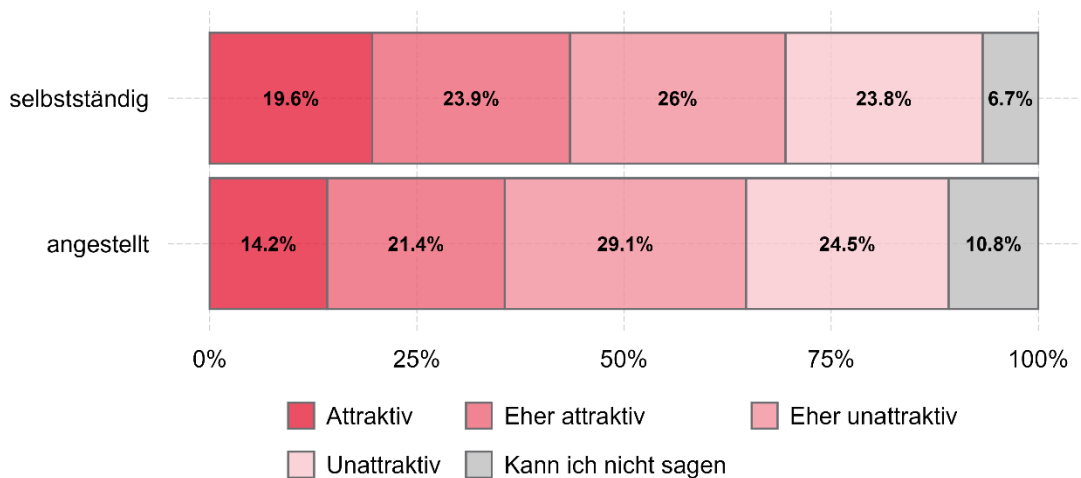
Das Attraktivitätspotenzial freier Berufe wird in den verschiedenen Fachbereichen unterschiedlich bewertet. Während in den Technik- und Rechtsberufen eine klare Mehrheit der Befragten das eigene Berufsfeld als attraktiv oder eher attraktiv für junge Fachkräfte einschätzt (über 60 % in beiden Bereichen), ist die Wahrnehmung in den Gesundheitsberufen deutlich skeptischer. Hier halten nur rund 42 % der Befragten ihr Berufsfeld für attraktiv, während knapp über die Hälfte es als eher unattraktiv oder unattraktiv beurteilt.

Abbildung 11: Wie attraktiv schätzen Sie derzeit eine selbstständige Tätigkeit im Berufsfeld für junge Fachkräfte ein?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'640 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 3'073 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 382 Angaben (Rechtsberufe) und N = 185 Angaben (Technikberufe).

Abbildung 12: Wie attraktiv schätzen Sie derzeit eine selbstständige Tätigkeit im Berufsfeld für junge Fachkräfte ein? (nach Erwerbsstatus)

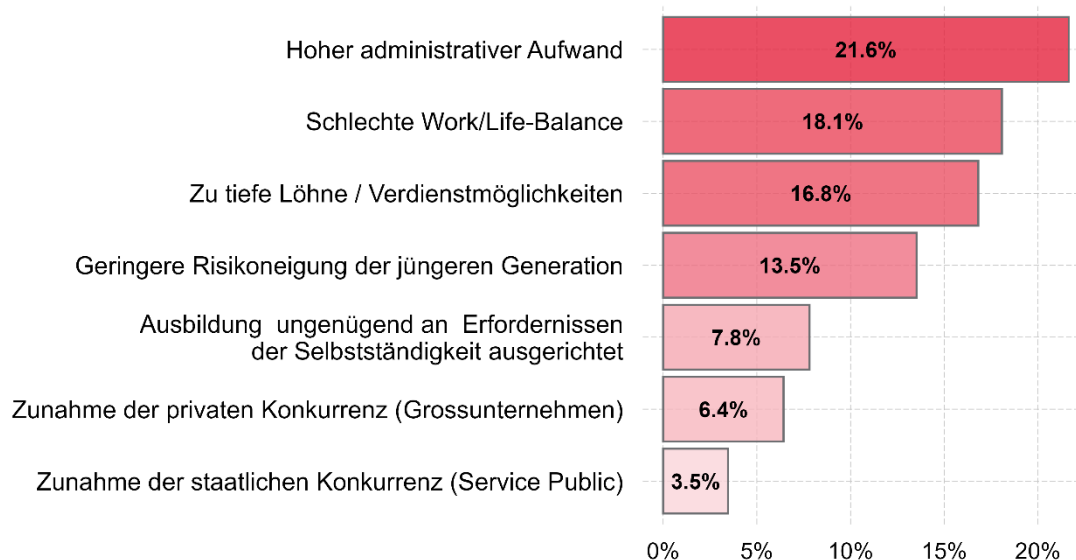


Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'558 Angaben. Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen und differenziert nach Erwerbsstatus. N = 2'106 Angaben (selbstständig); N = 1'452 Angaben (angestellt).

Es lässt sich festhalten, dass die Attraktivität der Selbstständigkeit von den Befragten skeptischer beurteilt wird als das jeweilige Berufsfeld an sich. Insbesondere in den Rechts- und Technikberufen, die als Ganzes als attraktiv wahrgenommen werden, zeigen sich deutlich höhere Anteile an Personen, die eine selbstständige Tätigkeit als eher unattraktiv oder unattraktiv einstufen. Während in den Gesundheitsberufen etwas mehr als die Hälfte eine selbstständige Tätigkeit als (eher) unattraktiv betrachtet, sind es in den Rechtsberufen rund 44% und in den Technikberufen rund 48% der Befragten, die die Attraktivität der selbstständigen Tätigkeit negativ einstufen. Zudem

kann festgehalten werden, dass die Selbstständigen unter den Befragten die selbstständige Erwerbsarbeit in ihrem Berufsfeld zwar als etwas attraktiver einstufen als die Angestellten. Es fällt dennoch auf, dass weniger als die Hälfte der selbstständig Erwerbstätigen im Rahmen der Befragung ihren eigenen Erwerbsstatus als (eher) attraktiv einstufen.

Abbildung 13: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds?



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 8'663 Angaben (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. N = 7'213 Angaben (Gesundheitsberufe); N = 970 Angaben (Rechtsberufe) und N = 451 Angaben (Technikberufe). Weitere = 29 Angaben (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar). Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe (Abbildung 34, Abbildung 35, Abbildung 36) und nach Erwerbsstatus (Abbildung 37, Abbildung 38) findet sich im Anhang. Nur die sieben relevantesten Hemmnisse sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Anderes (3.8%), Mangelnde Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (3.2%), Schlechtes Image der Selbstständigkeit (2.9%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (2.3%).

Über die Fachbereiche hinweg wurde von jeder fünften befragten Person – und damit am häufigsten – die Ansicht genannt, dass ein hoher administrativer Aufwand ein Hemmnis für eine selbstständige Tätigkeit darstellt. Als weitere Hemmnisse werden von je einem guten Sechstel unter ihnen eine schlechte Work-Life-Balance und unzureichende Verdienstmöglichkeiten aufgeführt. Auch die Einschätzung, dass geringe Risikoneigung der jüngeren Generation den Anteil selbstständig Berufstätiger hemmt, wird von einem knappen Siebtel der Befragten geäußert.

Zudem bestehen weitere fachspezifischere Hemmnisse. Im Bereich Gesundheit wird vor allen ein hoher administrativer Aufwand problematisiert. In den Bereichen Recht und Technik werden eine schlechte Work/Life-Balance und eine geringere Risikoneigung der jüngeren Generation besonders häufig genannt; im Bereich Technik zudem unzureichende Erwerbseinkommen.

Die offenen Antworten der Befragungsteilnehmenden vertiefen dies:

In den Gesundheitsberufen wird die selbstständige Tätigkeit häufig als fachlich erfüllend, aber strukturell erschwert beschrieben. Vor allem unzureichende Tarife werden als Hindernis genannt, was die Tragfähigkeit einer eigenen Praxis einschränkt.

- Humanmedizin, 2-3 Mitarbeitende: «Aufgrund der steigenden administrativen Aufgaben, der z.T. sinnlosen Hygienevorschriften und wenig hilfreiches Heilmittelgesetz bzgl. Medi-Abgabe, sowie sinkenden Tarifen und gleichzeitig extrem zunehmenden Kosten für Zubehör und Einmalgebrauch-Gegenstände, steigenden Personalkosten, Fachkräftemangel auf MPA Ebene wird es unattraktiv für junge Kolleg:innen das Risiko in die Selbstständigkeit zu wagen.»
- Psychologie, 2-3 Mitarbeitende: «Unsicherheit bei der Festlegung des Tarifs durch die Krankenkassen hält junge Fachkräfte davon ab, sich selbstständig zu machen»

In den Rechtsberufen zeigt sich, dass Marktzugang und Wettbewerbsbedingungen die Attraktivität beeinflussen. Der Ausbau des Service Public könne private Anbieter aus dem Markt drängen und führe bei Berufseinsteigenden dazu, von einer Selbstständigkeit abzusehen.

- Rechtsberatung, 2-3 Mitarbeitende: Der Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit ist herausfordernd, benötigt viel Erfahrung und ein gewisses finanzielles Polster, um den Anfang zu machen und die erste (finanziell schwierige) Zeit zu überbrücken. Dies ist für junge Fachkräfte möglicherweise ein Hindernis.
- Laufbahnberatung, Solo-Selbstständigkeit: «Seit über 20 Jahren bin ich selbstständig, die Auftragssituation hat sich seit Corona und insbesondere seit der Einführung von Viamia [öffentlich finanzierte, für Nutzende kostenlose Laufbahnberatung/Standortbestimmung, Anm. d. Verf.] stark verändert und ist absolut nicht mehr vorhersagbar. Monate mit fast keinen Anmeldungen lösen sich mit solchen mit extrem vielen Anmeldungen ab. Diese Tatsache lässt das Selbstständigsein momentan sehr stressig werden.»

Von Teilnehmenden aus technischen Berufen wird mehrfach erwähnt, dass die Ausbildung junge Fachkräfte zu wenig auf eine selbstständige Tätigkeit vorbereite.

- Architektur, 20-49 Mitarbeitende: «Selbstständigkeit mit unternehmerischen Fertigkeiten und Fähigkeiten wird stark unterschätzt - und an den Hochschulen auf Fachebene nicht ausgebildet. Dies führt zu erheblichen Produktivitätseinbussen.»
- Konservierung / Restaurierung, Solo-Selbstständigkeit: «[...] Durch die Akademisierung sind Studienabgänger oft nicht in der Lage selbstständig erwerbend zu arbeiten. Gefahr droht auch durch Unkenntnis vom Führen eines selbstständigen Betriebes, Budget, Kosten Sozialleistungen und Versicherungen. [...]. Die Ausbildung ist praxisfremd.»

Fokusgruppeninterviews

Die Fokusgruppengespräche mit Studierenden zeigen, dass Selbstständigkeit in den Berufsvorstellungen der Studierenden meist eine sekundäre Rolle spielt. Während ältere Generationen Selbstständigkeit oft als «ultimative Freiheit» und Selbstverwirklichung betrachteten, sähen jüngere Studierende dies pragmatischer und priorisieren stattdessen ihre fachlichen Interessen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Für Studierende der Medizin ist die Frage der Selbstständigkeit oft nachrangig zur gewünschten Spezialisierung. Pläne für eine – zumindest initial - angestellten Tätigkeit wurden fast ausschliesslich durch Kosten-Nutzen-Abwägungen

begründet und nicht auf grundsätzlicher Risikoaversion. Nichtsdestotrotz gaben die Studierenden differenzierte Vor- und Nachteile der Selbstständigkeit an, jeweils ausgehend von ihren individuellen privaten und beruflichen Umständen.

Attraktiv machen eine selbstständige Tätigkeit aus Sicht der Studierenden vor allem die Flexibilität und Eigenständigkeit, die Möglichkeit, Arbeitszeit und -weise freier zu gestalten. Dies wird insbesondere von Architekturstudierenden im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als attraktiv wahrgenommen, da sie sich so eher dem hohen Leistungsdruck und den Überstunden in angestellten Büros entziehen könnten. Die Autonomie, eigene Projekte zu gestalten und einen grösseren Handlungsspielraum zu haben, wird ebenfalls von Jurastudierenden positiv bewertet. Von Medizinstudierenden wurde Selbstständigkeit mit ambulanter Tätigkeit in Verbindung gebracht, die potenziell bessere Arbeitszeiten (weniger Nacht- und Wochenenddienste) biete. Psychologiestudierende sehen in der Selbstständigkeit eine Möglichkeit zur Selbstorganisation und mehr Autonomie im Arbeitsfeld.

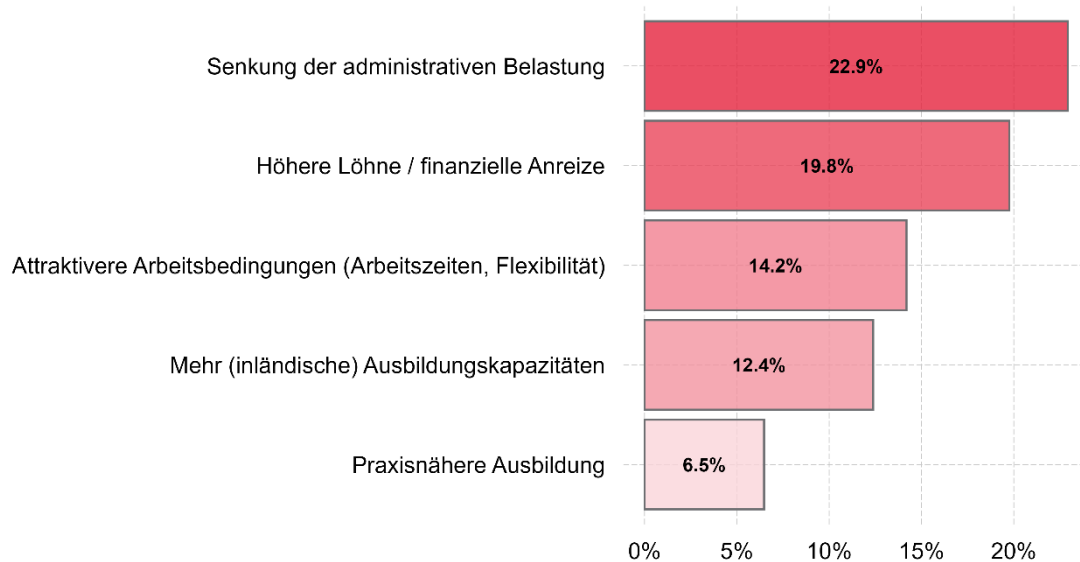
Dem gegenüber stehen jedoch zahlreiche Hemmnisse. Administrative Belastungen wie hoher Bürokratieaufwand schrecken ab, da dieser in Anstellungen stärker abgenommen wird. Hohe Verantwortung und der damit verbundene Stress sind ebenfalls abschreckend, da man für alles selbst verantwortlich und einem ständigen Druck ausgesetzt sei. Die Work-Life-Balance und die Arbeitszeiten werden als zweischneidiges Schwert wahrgenommen: Obwohl Flexibilität als Vorteil gesehen wird, befürchten Studierende zum Teil, dass Selbstständigkeit tatsächlich zu noch längeren Arbeitszeiten und weniger Freizeit führen könnte, da man alle Kosten selbst decken und Aufträge akquirieren muss. Die ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit werden als problematisch empfunden. Ein weiterer von Psychologiestudierenden genannter Punkt ist das schlechte Gewissen bei selbstständiger Teilzeitarbeit, da der Bedarf an Therapieplätzen so gross ist. Viele Therapeutinnen und Therapeuten fühlen sich überfordert und finden es aber dennoch schwierig, Neuaufnahmen von Bedürftigen abzulehnen. Der geringe Kosten-Nutzen-Faktor und potenziell tiefe Erwerbseinkommen im Verhältnis zur geleisteten Arbeit werden als unattraktiv genannt, insbesondere in der Psychologie, wo etwa administrative Tätigkeiten nicht abgerechnet werden könnten. Jurastudierende standen spezifisch dem Einstieg in die Selbstständigkeit unmittelbar nach dem Studium eher kritisch gegenüber. Die hohen Kosten für die digitale Infrastruktur (Software, juristische Datenbanken, Literatur) seien ein grosses Hindernis für die Selbstständigkeit. Viele haben vor, sich erst nach einigen Jahren Berufserfahrung in Grosskanzleien selbstständig zu machen, um sich einen Namen zu machen und Klienten zu akquirieren.

5 Lösungsansätze

Nachdem in den vorhergehenden Kapiteln die Herausforderungen und Ursachen des Fachkräftemangels in den freien Berufen beleuchtet wurden, widmet sich dieses Kapitel potenziellen Lösungsansätzen. Auf Basis der erhobenen Daten werden nachfolgend die wichtigsten Strategien zur Verbesserung der aktuellen Fachkräftesituation diskutiert.

Mitgliederbefragung

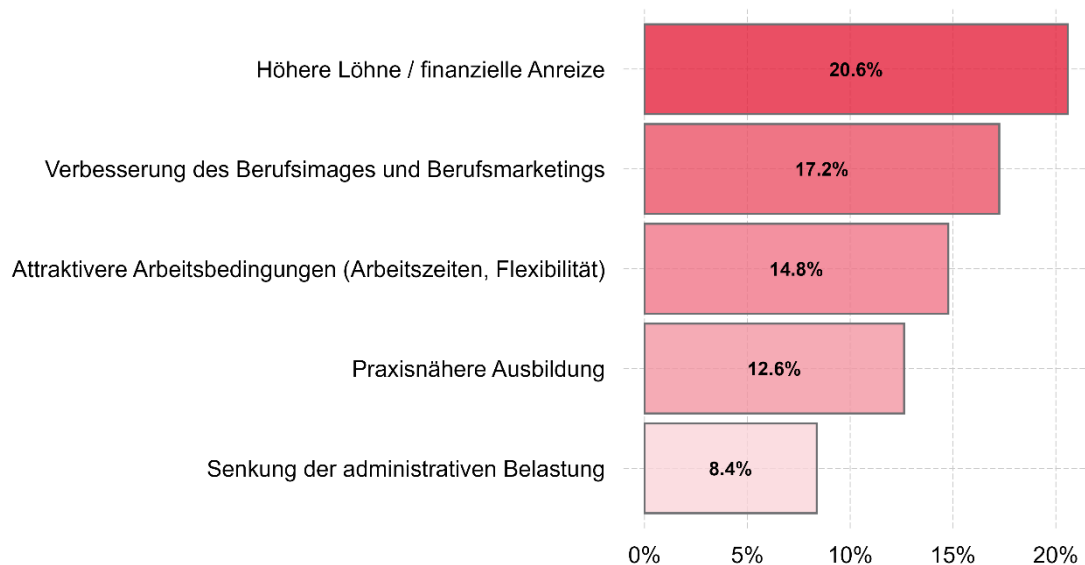
Abbildung 14: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Gesundheit)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf N = 8'019 Angaben (bis zu drei Antworten pro Person möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die fünf meistgewählten Lösungsansätze sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Verbesserung des Berufsimages und Berufsmarketings (6.1%), Mehr bzw. günstigere Weiterbildungsmöglichkeiten (5.7%), Einfachere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (4.2%), Ausbau Nutzung von Automatisierung und Digitalisierung (2.9%), Begrenzung der Zuständigkeiten staatlicher Institutionen im Berufsfeld (2.7%), Zurückholen und Binden älterer Fachkräfte (1.9%), Stärkere Rekrutierung im Ausland (0.8%).

Die Befragten im Gesundheitsbereich sehen die Senkung der administrativen Belastung als die wichtigste Massnahme zur Bewältigung des Fachkräftemangels an – dieser Lösungsansatz wurde von einem knappen Viertel unter ihnen genannt. Erst danach folgen Massnahmen, die auf direktere Anreize abzielen: bessere Verdienstmöglichkeiten (ein knappes Fünftel) und attraktivere Arbeitsbedingungen (ein Siebtel). Die Steigerung der inländischen Ausbildungskapazitäten wird zudem von einem Achtel der Befragten als wichtiger Lösungsansatz genannt.

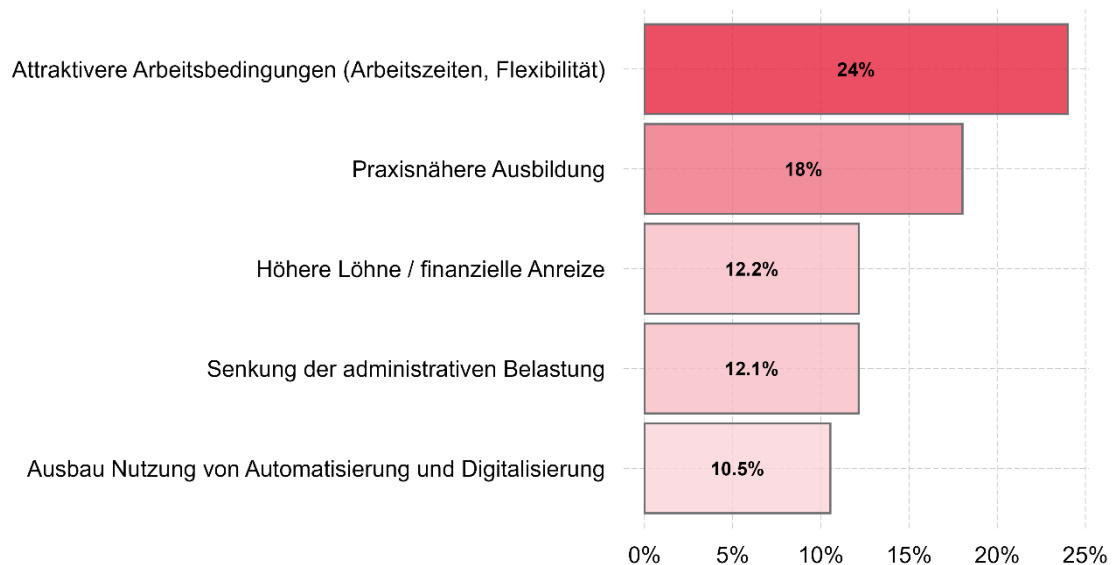
Abbildung 15: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Technik)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf N = 458 Angaben (bis zu drei Antworten pro Person möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die fünf meistgewählten Lösungsansätze sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Mehr (inländische) Ausbildungskapazitäten (8%), Mehr bzw. günstigere Weiterbildungsmöglichkeiten (5.5%), Zurückholen und Binden älterer Fachkräfte (4.4%), Begrenzung der Zuständigkeiten staatlicher Institutionen im Berufsfeld (2.6%), Stärkere Rekrutierung im Ausland (2.5%), Ausbau Nutzung von Automatisierung und Digitalisierung (2.4%), Einfachere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (1%).

In den Technikberufen rangiert die Forderung nach attraktiveren Einkommen an erster Stelle. Gut ein Fünftel der Befragten nennen diesen Lösungsvorschlag. Gefolgt wird dies von der Forderung nach Verbesserung des Berufsimages und -marketings (gut 17%). Darüber hinaus halten rund 15% unter ihnen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihrem Berufsfeld für wichtig. An vierter Stelle der meistgenannten Lösungsvorschläge gegen den Fachkräftemangel wird von einem Achtel der Befragten eine praxisnähere Ausbildung gefordert.

Abbildung 16: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Berufsfeld Recht)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf N = 789 Angaben (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die fünf meistgewählten Lösungsansätze sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Verbesserung des Berufsimages und Berufsmarketings (6.6%), Begrenzung der Zuständigkeiten staatlicher Institutionen im Berufsfeld (5.7%), Zurückholen und Binden älterer Fachkräfte (4%), Mehr bzw. günstigere Weiterbildungsmöglichkeiten (4%), Mehr (inländische) Ausbildungskapazitäten (1.9%), Stärkere Rekrutierung im Ausland (0.5%), Einfachere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (0.4%).

Im Bereich Recht werden primär zwei zentrale Lösungsansätze zur Bekämpfung des Fachkräftemangels genannt. An erster Stelle stehen attraktivere Arbeitsbedingungen, welche von knapp einem Viertel der Befragten genannt werden. Gefolgt wird dies von der Forderung nach einer praxisnäheren Ausbildung, gefordert von einem knappen Fünftel der Befragten. Von jeweils einem guten Zehntel unter ihnen werden zudem bessere Verdienstmöglichkeiten, eine Senkung der administrativen Belastung sowie eine verstärkte Nutzung von Automatisierung und Digitalisierung (inkl. KI) als wichtige Massnahmen erwähnt.

Beim Vergleich der Antworten nach Erwerbsstatus wird deutlich, dass Selbstständige am häufigsten eine Senkung der administrativen Belastung fordern (von über einem Fünftel unter ihnen genannt). Bessere Verdienstmöglichkeiten kommen bei Selbstständigen erst an zweiter Stelle, während dieser Lösungsansatz von angestellten Befragungsteilnehmenden am häufigsten genannt wurde (vgl. Abbildung 39, Abbildung 40 im Anhang).

In den offenen Antworten steht im Gesundheitsbereich die finanzielle Seite klar im Vordergrund. Gefordert werden kostendeckende Tarife, da aktuelle Entgelte weder steigende Betriebskosten decken noch Nachwuchs anziehen.

- Physiotherapie, 10-19 Mitarbeitende: «mehr Lohn, automatischer jährlicher teuerungsausgleich, Kontrolle der Weiterbildungen national ähnlich Masseur:innen abrechenbare Adminzeit»
- Psychologie, Solo-Selbstständigkeit: «Mehr Unterstützung durch bspw. das BAG im Tarifstreit mit den Krankenkassen, mehr Zukunftssicherheit.»

Im Berufsfeld Recht werden bessere Arbeitsbedingungen priorisiert. Genannt werden flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Optionen, zusätzliche Ferienwochen und ein modernes Arbeitsumfeld. Mehrfach kritisiert wird zudem eine überhöhte Entlohnung in der öffentlichen Verwaltung, die private Anbieter unter Druck setzt.

- Rechtsberatung, 50-249 Mitarbeitende: «Abkehr von der Kultur, wonach viel Arbeit / hohe Stundenzahl gerühmt wird ([...] wenig Schlaf gilt als Tugend, etc.). Veränderung der Anforderungen an jederzeitige Erreichbarkeit.»
- Rechtsberatung, 4-9 Mitarbeitende: «Es kann nicht sein, dass staatliche Betriebe deutlich bessere Löhne als die Privatwirtschaft zahlen und gleichzeitig von ihren Arbeitnehmer:innen viel weniger verlangen.»

Im technischen Bereich liegt der Schwerpunkt auf dem Abbau administrativer Hürden und der Ausrichtung der Ausbildung. Wiederkehrend genannt werden die Reduktion regulatorischer Anforderungen und eine Vereinfachung bürokratischer Prozesse. Die Ausbildung soll gemäss den Aussagen vieler Teilnehmenden praxisnäher ausgestaltet sein.

- Architektur, 20-49 Mitarbeitende: «Beschleunigung von Bewilligungsprozessen, Vereinfachung von gesetzlichen Vorgaben, Abbau von Normen.»
- Architektur, 10-19 Mitarbeitende: «Das Architekturstudium, insbesondere an der Fachhochschule, wieder näher an die Praxisarbeit richten. Das duale System von ETH und FH klarer differenzieren.»

Fokusgruppeninterviews

Die Studierenden fokussierten ihre Lösungsvorschläge auf zwei Kernbereiche:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen
 - Im Architektur- und Ingenieurwesen wünschen sich Studierende flexiblere Arbeitsmodelle und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch weniger Überstunden und Leistungsdruck in angestellten Büros. Auch die Wiedereingliederung älterer Fachkräfte sei wünschenswert. Hinsichtlich finanzieller Anreize fordern sie zudem bessere Verdienstmöglichkeiten und finanzielle Anreize wie Bonusprinzipien als effektive Massnahmen zur Mitarbeiterbindung.
 - Medizinstudierende sehen eine stärkere Digitalisierung und den Einsatz von künstlicher Intelligenz als Chance, administrative Aufgaben zu reduzieren und mehr Zeit für den Patientenkontakt zu ermöglichen. Flexiblere Arbeitsmodelle seien ebenfalls essenziell, um Fachkräfte im Gesundheitswesen zu halten.
 - Psychologiestudierende sehen die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, als Vorteil der Selbstständigkeit, obgleich der hohe Bedarf an Therapieplätzen oft zu einem schlechten Gewissen bei Therapeuten führt.
 - Im Rechtswesen sollten Grosskanzleien gemäss den Studierenden flexiblere Arbeitsmodelle anbieten, da die strikte Erwartung von 100%-Stellen Fachkräfte abschrecke.
- Praxisnähere und günstigere Ausbildungen
 - Im Architektur- und Ingenieurwesen wird mehr praktische Erfahrung während des Studiums gefordert, insbesondere im Hinblick auf die unternehmerischen und administrativen Aspekte der Selbstständigkeit.

- Medizinstudierende sehen eine praxisorientiertere Ausbildung als dringend notwendig, um sie auf den tatsächlichen Berufsalltag vorzubereiten, da viele administrative Aufgaben im Studium nicht gelehrt werden.
- Psychologiestudierende wünschen sich einen kürzeren, praxisorientierten Bachelor, der direkt auf die Psychotherapie vorbereitet, anstatt eines zu akademischen und breit angelegten Studiums. Dies würde auch die hohe finanzielle Hürde der Psychotherapie-Weiterbildung reduzieren.
- Für Rechtswissenschaften werden mehr praxisbezogene Inhalte gefordert, insbesondere zu administrativen und unternehmerischen Aspekten der Selbstständigkeit.

Fazit

Die Befunde aus der Mitgliederbefragung, den darin enthaltenen offenen Antworten sowie die Erkenntnisse aus den Fokusgruppengesprächen führen zu drei zentralen Handlungsfeldern mit unterschiedlichen Schwerpunkten je Berufsfeld:

- **1. Handlungsfeld:** Die administrative Entlastung und Vereinfachung von Prozessen, die vor allem im Gesundheitsbereich als vordringlichste Massnahme genannt wird.
- **2. Handlungsfeld:** Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch tragfähige Einkommen und zeitgemässe Arbeitsmodelle: Während im Technik- und Gesundheitsbereich höhere Vergütungen im Vordergrund stehen, betont der Rechtsbereich flexible Arbeitsformen und moderne Organisationsstrukturen.
- **3. Handlungsfeld:** Der Ausbau ausreichender und praxisnaher Ausbildungskapazitäten, die Studierende auch gezielt auf eine mögliche Selbstständigkeit vorbereiten. Ergänzend, aber nachgeordnet, wird insbesondere im Technikbereich eine Stärkung des Berufsimages betont.

Über die Erwerbsstatusgruppen hinweg zeigt sich zudem ein Gegensatz: Selbstständige priorisieren häufiger die Senkung der administrativen Belastung, während Angestellte öfters bessere Verdienstmöglichkeiten fordern. Angesichts der zu geringen Absolventenzahlen insbesondere in den Gesundheits- und Technikberufen (vgl. Kapitel 2) sind Massnahmen in diesen Feldern besonders dringlich.

Anhang

A Methodische Erläuterungen

A.1 Fachgespräche mit Verbandsvertretenden

Tabelle 1: Übersicht Fachgespräche

Institution	Datum
FMH - Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte	5.2.2025
Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein	6.2.2025
Schweizerische Chiropraktoren-Gesellschaft	12.2.2025
Physioswiss – Schweizer Physiotherapie Verband	12.2.2025
Schweizerischer Anwaltsverband (SAV)	24.2.2025
Föderation der Schweizer Psycholog:innen FSP	25.2.2025

A.2 Mitgliederbefragung in den Teilverbänden

Das Codebuch der Befragung ist in Anhang **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** einsehbar.

Eckdaten Befragung

- Breitgefächerte Online-Befragung von Mitgliedern der Teilverbände des SVFB
- Die Rekrutierung erfolgte über die Teilverbände durch Emails, Newsletter und/oder Soziale Medien
- Feldzeitraum: **30.4.-2.6.2025**
- Von mehreren Teilverbänden wurde während der Feldphase ein Erinnerungsschreiben an die Mitglieder versandt

Dokumentation Datenbereinigung

- Zeilen in Rohdaten: 6'317
- Antwortquote
 - Fälle mit Antwortquote unter 50% (gültige Antworten bei Elementen des Fragebogens) wurden entfernt (davon grossmehrheitlich Antwortquote = 0, d.h. nur Aufruf der Startseite des Online-Fragebogens)

- Anzahl verbleibende Fälle: 3'705
- Antwortzeitpunkt
 - Entfernung Testantworten (vor 30.4) = 12 Zeilen
 - Entfernung nach Enddatum = 1 Zeile
 - Anzahl verbleibende Zeilen: 3'692
- Antwortgeschwindigkeit
 - Fälle unter 4 Minuten (1. Quantil) entfernt = 37 Zeilen
 - Anzahl verbleibende Zeilen: **3'655**

Tabelle 2: Anzahl Teilnehmende pro Berufsgruppe

Berufsgruppe	Fachbereich	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmende (in Prozent)
Physiotherapie	Gesundheit	1'112	30.42%
Psychologie	Gesundheit	837	22.90%
Humanmedizin	Gesundheit	386	10.56%
Rechtsberatung	Recht	355	9.71%
Logopädie	Gesundheit	258	7.06%
Zahnmedizin	Gesundheit	194	5.31%
Radiologie	Gesundheit	181	4.95%
Architektur	Technik	78	2.13%
Ingenieurwesen	Technik	78	2.13%
Chiropraktik	Gesundheit	78	2.13%
Konservierung / Restauration	Technik	29	0.79%
Osteopathie	Gesundheit	27	0.74%
Laufbahnberatung	Recht	27	0.74%
Anderes	-	15	0.41%

Tabelle 3: Mitgliederzahlen SVFB und Gewichtung pro Berufsgruppe

Berufsgruppe	Fachbereich	Mitgliederzahl	Anteil in %	Gewichtung
Physiotherapie	Gesundheit	12'000	10.15%	0.334
Psychologie	Gesundheit	12'750	10.79%	0.471
Humanmedizin	Gesundheit	46'000	38.92%	3.685
Rechtsberatung	Recht	11'737	9.93%	1.022
Logopädie	Gesundheit	2'269	1.92%	0.272
Zahnmedizin	Gesundheit	5'000	4.23%	0.797
Radiologie	Gesundheit	2'200	1.86%	0.376
Chiropraktik	Gesundheit	500	0.42%	0.198

Berufsgruppe	Fachbereich	Mitgliederzahl	Anteil in %	Gewichtung
Architektur	Technik	8'800	7.44%	3.488
Ingenieurwesen	Technik	15'800	13.37%	6.263
Konservierung / Restauration	Technik	100	0.08%	0.107
Osteopathie	Gesundheit	1'000	0.85%	1.145
Laufbahnberatung	Recht	50	0.04%	0.057

A.3 Fokusgruppeninterviews mit Studierenden

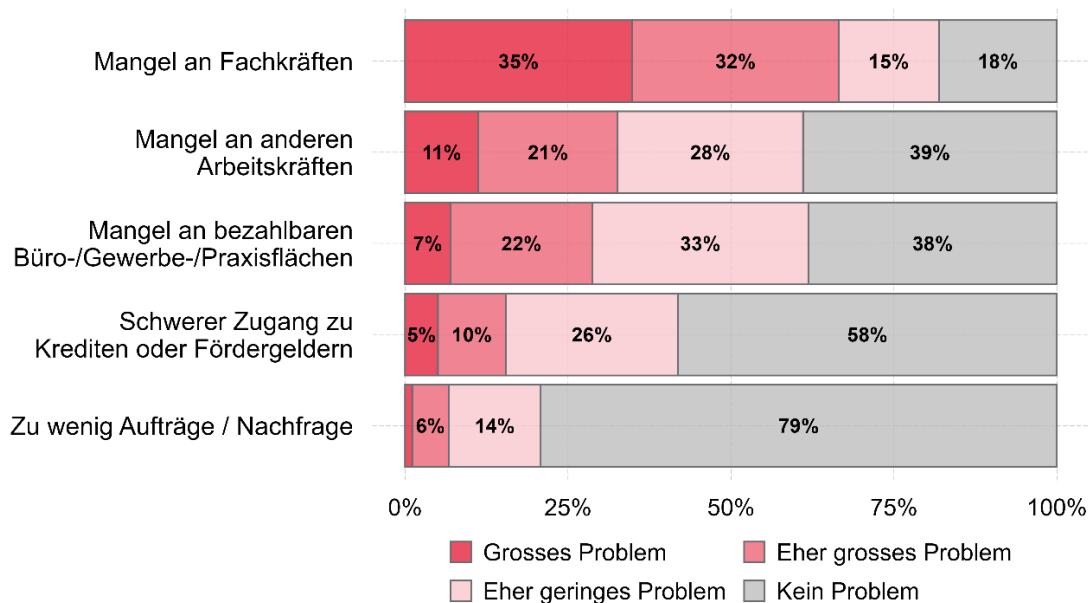
Die Fokusgruppeninterviews wurden jeweils als Video-Gruppeninterview über Microsoft Teams durchgeführt. Besprochen wurden die Einschätzungen der Studierenden im Hinblick auf ihren Berufseinstieg, ihre Ansichten zum Fachkräftemangel in ihrem Berufsfeld und zu möglichen Lösungsansätzen sowie zu ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit Option, selbstständig erwerbstätig zu sein. Die Teilnehmenden wurde mit einzelnen Auswertungen von Antworten aus der Online-Erhebung von Berufstätigen aus ihrem Fachgebiet konfrontiert, um die Diskussion anzuregen.

Tabelle 4: Übersicht Fokusgruppeninterviews

Berufsfeld	Rekrutierende Institution	Anzahl Teilnehmende	Datum
Humanmedizin	Swiss Medical Students' Association (SWIMSA)	4	14.7.2025
Psychologie	Verband Berner Psycholog:innen (VBP)	2	21.7.2025
Architektur	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)	2	25.7.2025
Rechtswissenschaften	Fachgruppe Ius der Universität Basel	5	13.8.2025

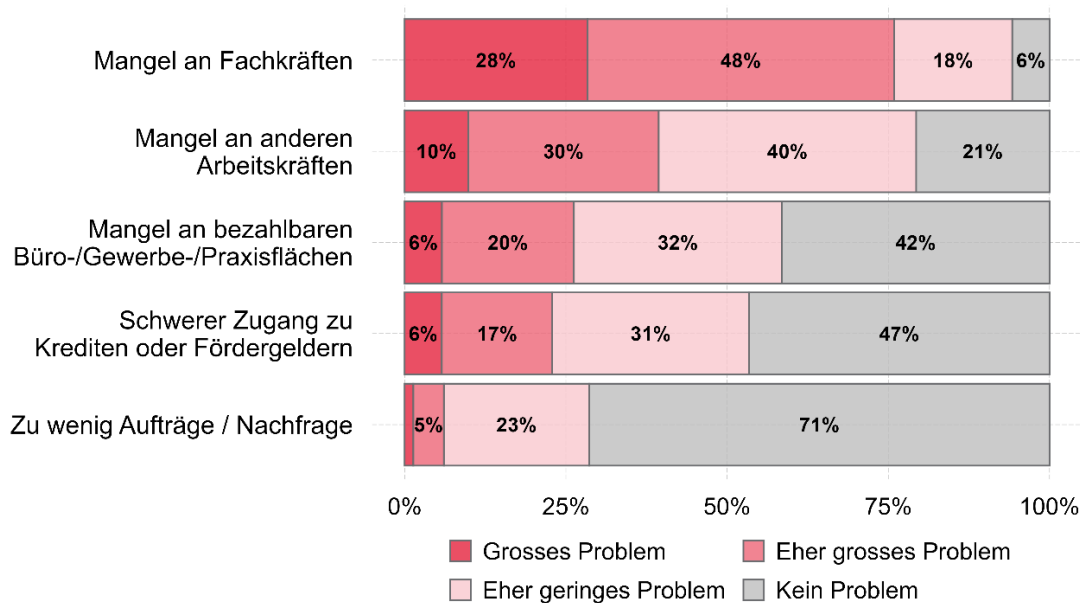
B Ergänzende Abbildungen

Abbildung 17: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten? (Erwerbsstatus: selbstständig)



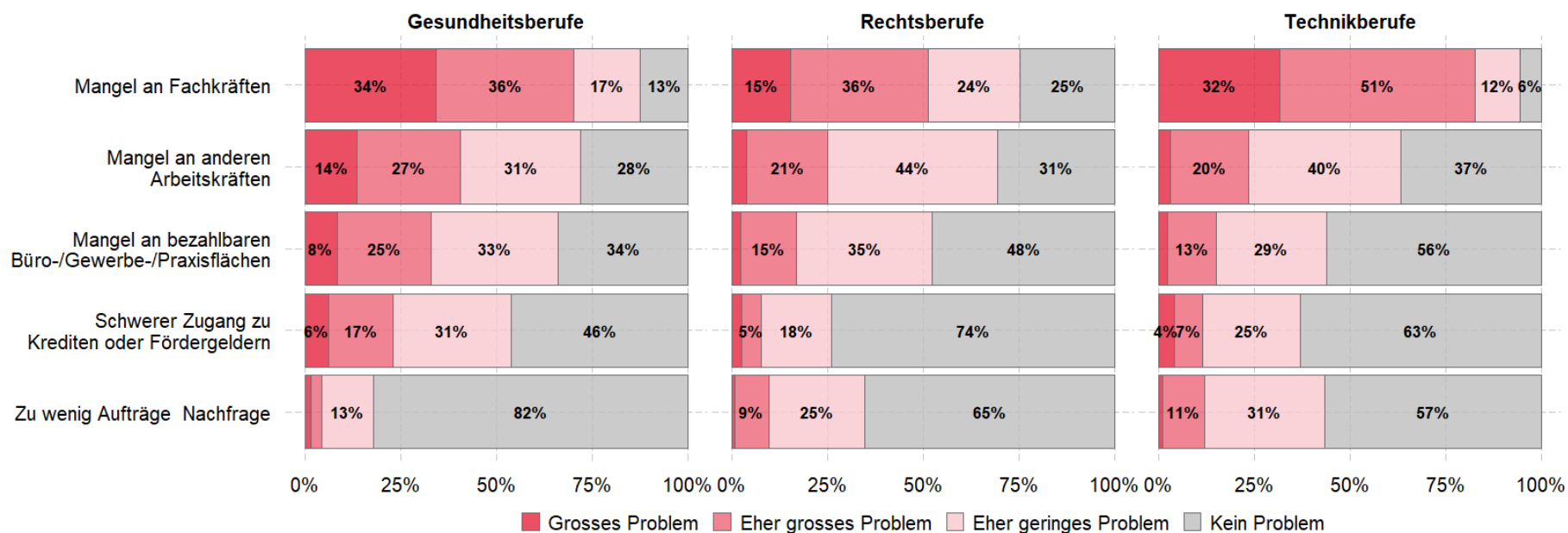
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 2'043 selbstständig erwerbenden Personen. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen.

Abbildung 18: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten? (Erwerbsstatus: angestellt)



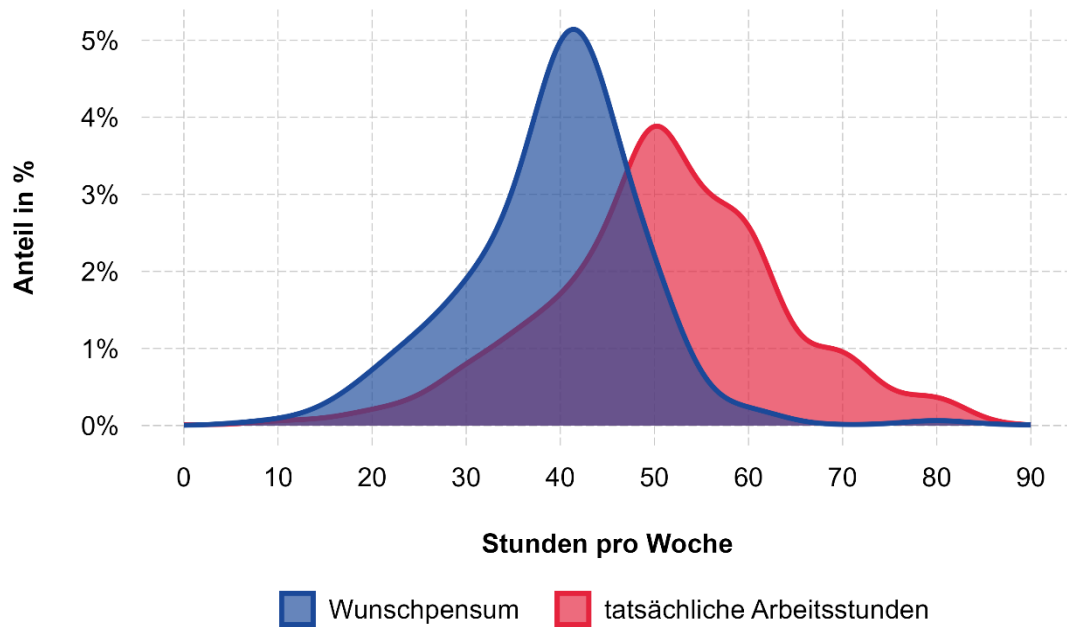
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 1'440 angestellten Personen. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen.

Abbildung 19: Durch welche Faktoren bestehen in Ihrem Unternehmen / Ihrer selbstständigen Tätigkeit aktuell Schwierigkeiten?



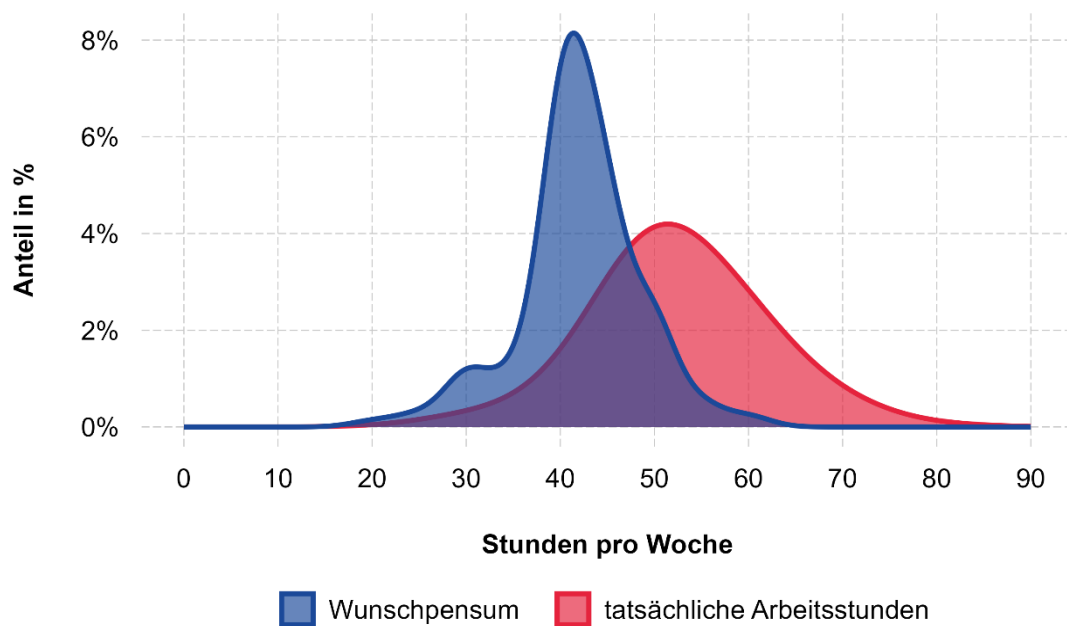
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'591 Personen. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. N = 3'033 Personen (Gesundheitsberufe), N = 363 Personen (Rechtsberufe), N = 180 Personen (Technikberufe), Weitere = 15 Personen (nicht zu einer aggregierten Berufsgruppe zuordbar).

Abbildung 20: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Gesundheitsberufe



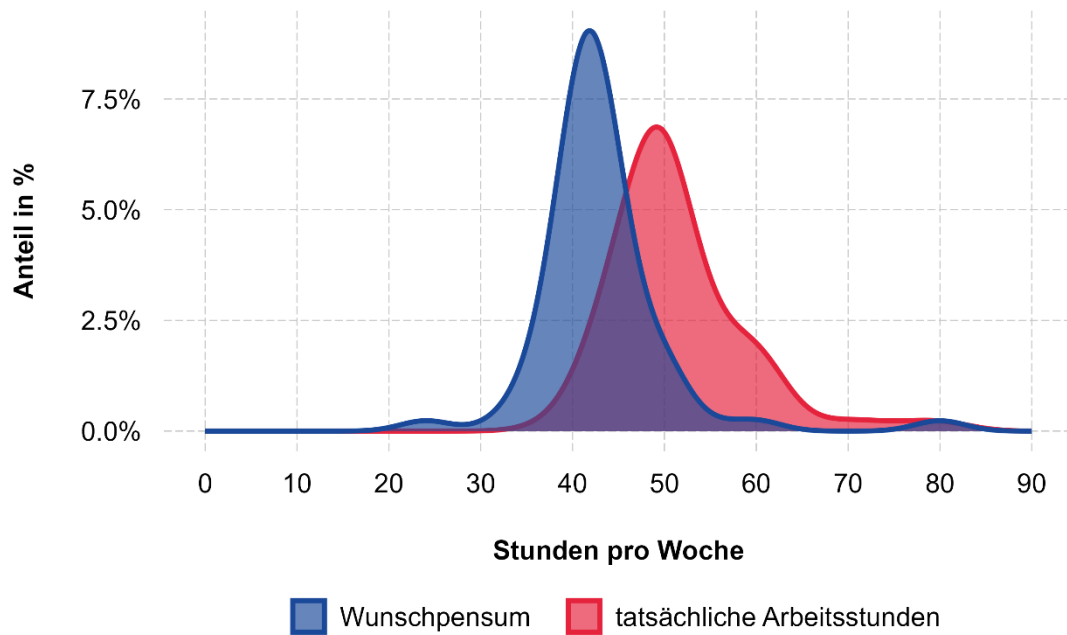
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 2'996 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. Vergleich zwischen den tatsächlichen Arbeitsstunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche und dem Wunschpensum.

Abbildung 21: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschpensum: Rechtsberufe



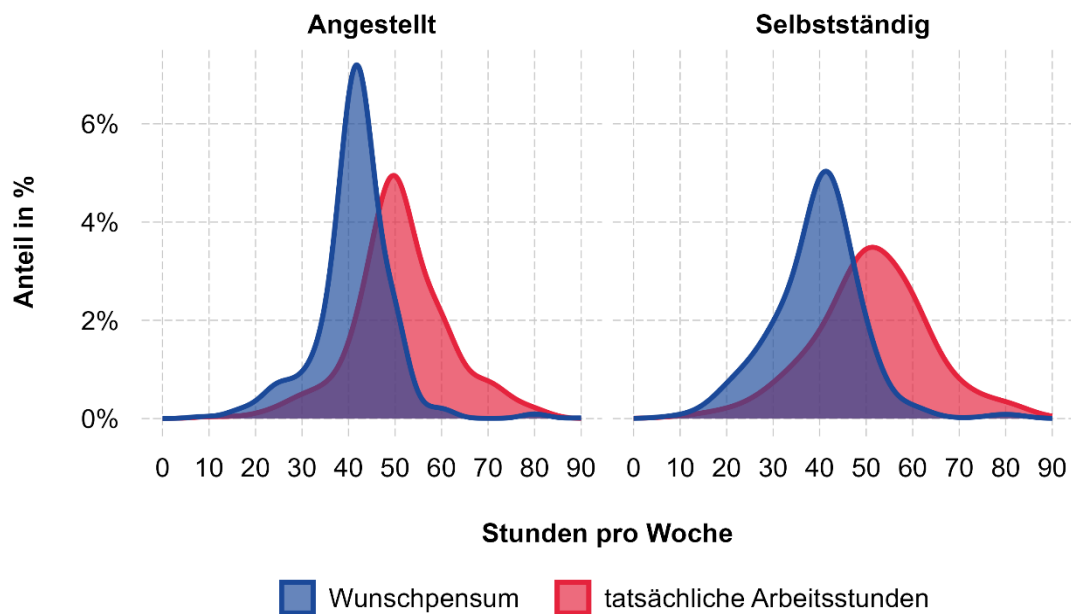
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 330 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. Vergleich zwischen den tatsächlichen Arbeitsstunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche und dem Wunschpensum.

Abbildung 22: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschsensum: Technikberufe



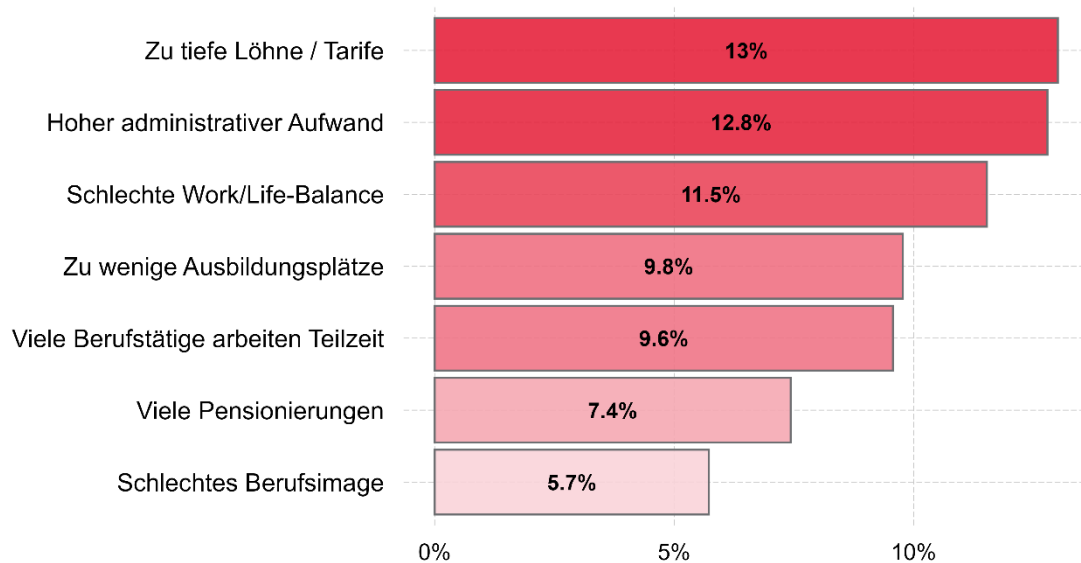
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 174 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. Vergleich zwischen den tatsächlichen Arbeitsstunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche und dem Wunschsensum.

Abbildung 23: Vergleich Arbeitsstunden und Wunschsensum: Nach Erwerbsstatus



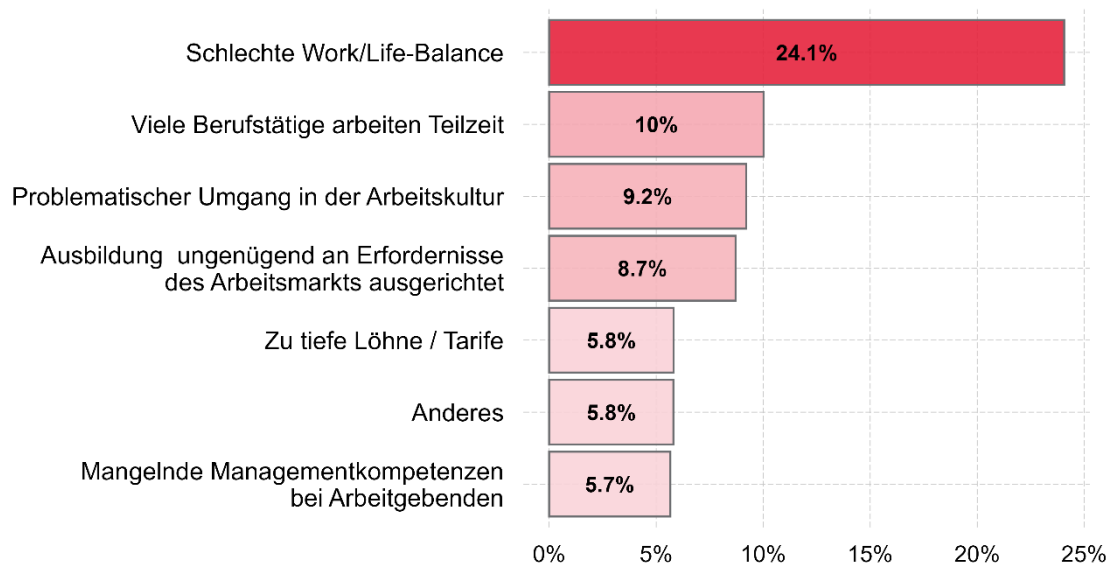
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'450 Angaben. Auswertung gewichtet nach Berufsgruppen. Vergleich zwischen den tatsächlichen Arbeitsstunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche und dem Wunschsensum nach Erwerbsstatus.

Abbildung 24: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Gesundheitsberufe)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 7'870 Angaben (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Frage q23. Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Nachwuchsmangel aufgrund demografischer Entwicklungen (4.1%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (3.9%), Zu strenge Anforderungen im Berufseinstieg (3.7%), Problematischer Umgang in der Arbeitskultur (3.4%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (3.4%), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (3.3%), Ausbildung ist ungenügend an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts ausgerichtet (2.8%), Anderes (2.6%), Mangelnde Managementkompetenzen bei Arbeitgebenden (2.3%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (0.7%).

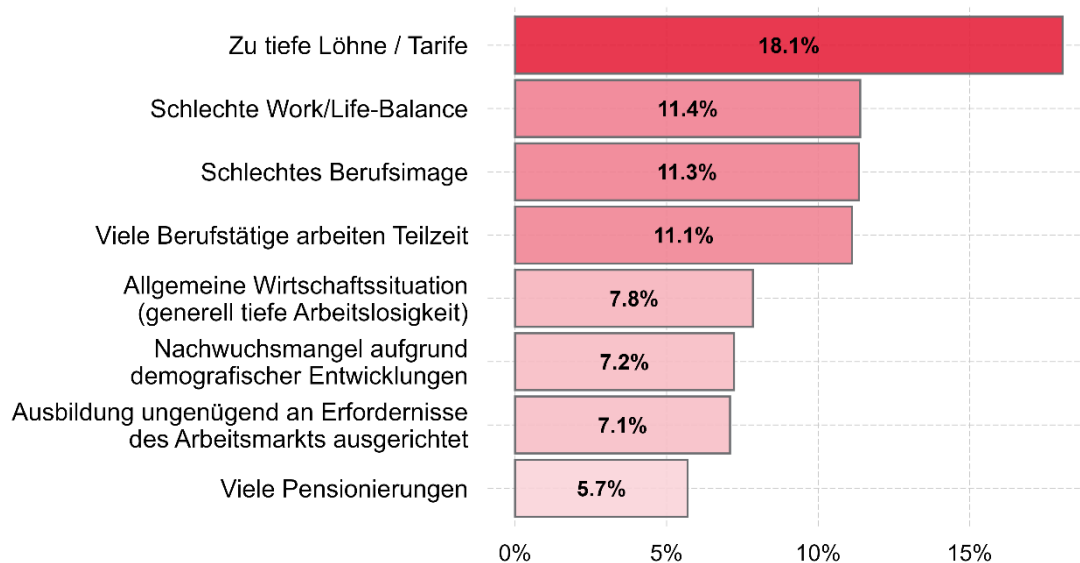
Abbildung 25: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Rechtsberufe)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 789 Angaben (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Zu strenge Anforderungen

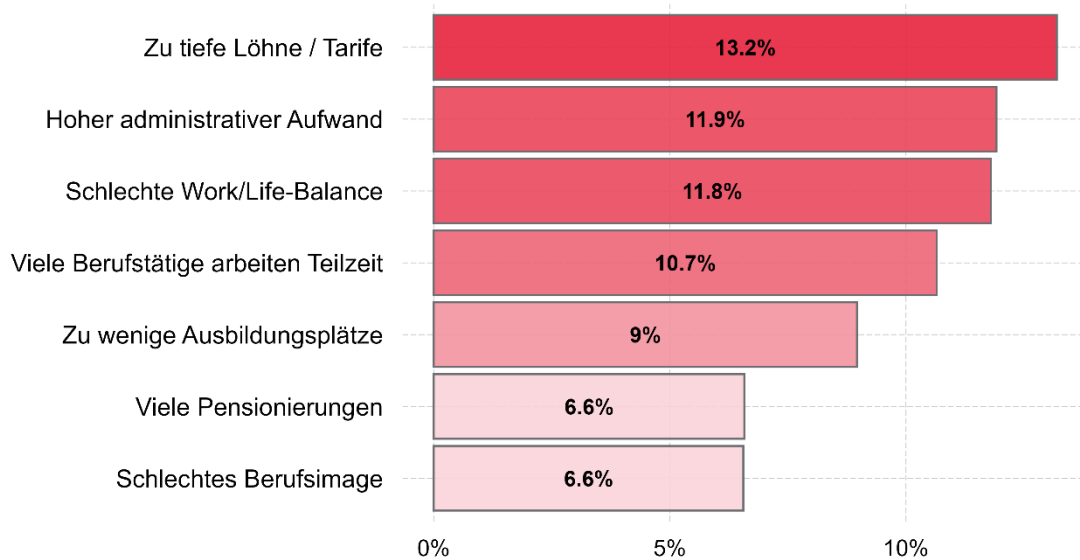
im Berufseinstieg (4.7 %), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (4.6%), Nachwuchsmangel aufgrund demografischer Entwicklungen (4%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (3.4%), Hoher administrativer Aufwand (3.2%), Schlechtes Berufsimago, geringe Wertschätzung in der Gesellschaft (3%), Viele Pensionierungen (3%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (2.2%), Zu wenig Ausbildungsplätze (2.2%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (0.3%).

Abbildung 26: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels? (Technikberufe)



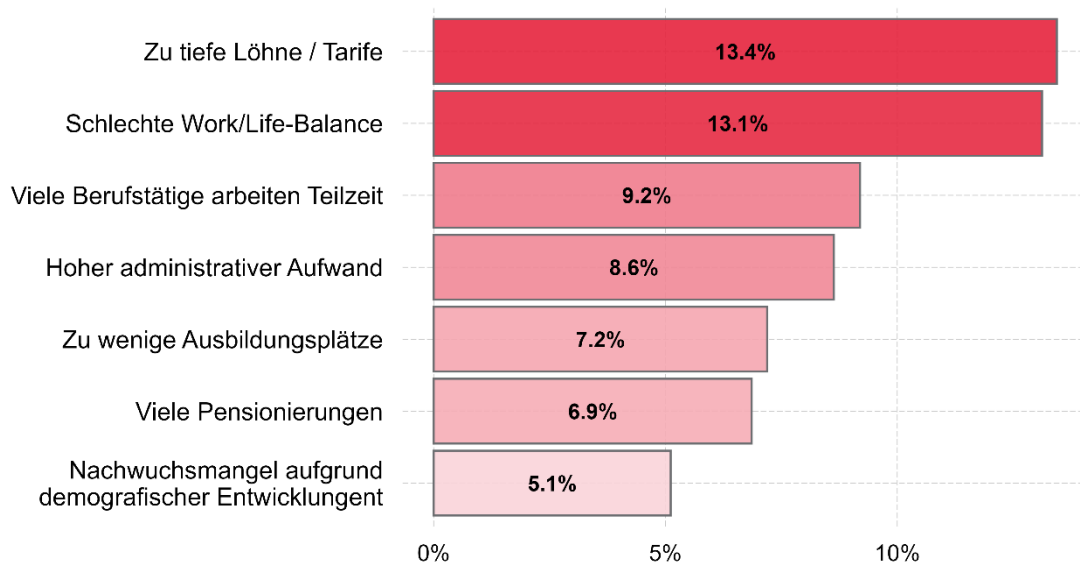
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 363 Angaben (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Anderes (3.9%), Problematischer Umgang in der Arbeitskultur (3.4%), Mangelnde Managementkompetenzen bei Arbeitgebenden (3.3%), Zu wenig Ausbildungsplätze (2.5%), Hoher administrativer Aufwand (2.1%), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (1.9%), Zu strenge Anforderungen im Berufseinstieg (1.9%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (1.1%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (0.2%).

Abbildung 27: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld? (Erwerbsstatus: selbstständig)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 4'389 Angaben von selbstständig erwerbenden Personen (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Nachwuchsmangel aufgrund demografischer Entwicklungen (4.1%), Ausbildung ist ungenügend an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts ausgerichtet (3.9%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (3.5%), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (3.4%), Zu strenge Anforderungen im Berufseinstieg (3.3%), Problematischer Umgang in der Arbeitskultur (3%), Anderes (3%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (2.8%), Mangelnde Managementkompetenzen bei Arbeitgebenden (1.6%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (1.6%).

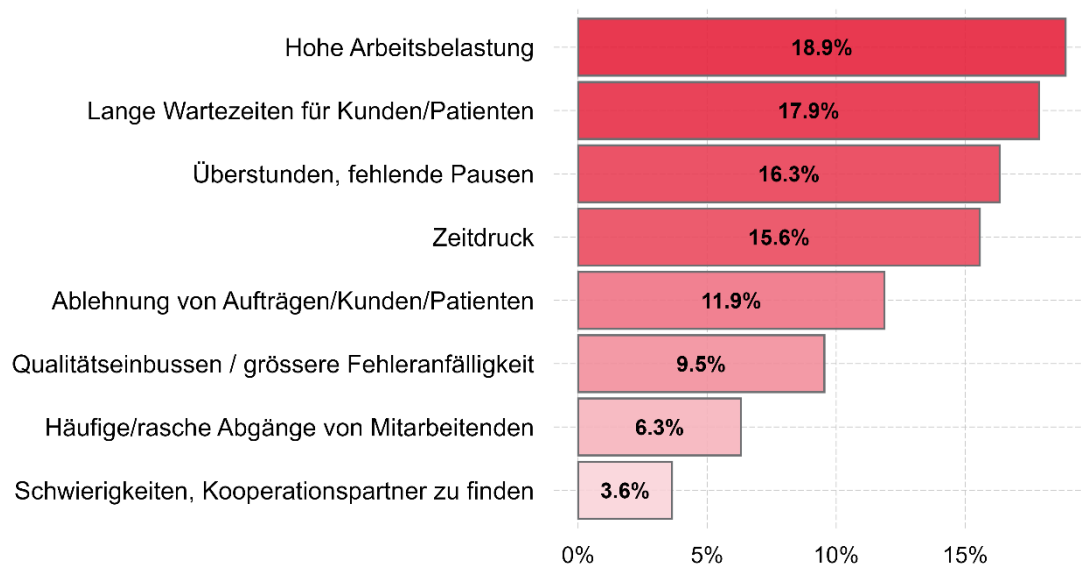
Abbildung 28: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels im Berufsfeld? (Erwerbsstatus: angestellt)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 4'451 Angaben von angestellten Personen (bis zu fünf Antworten pro Person möglich). Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Problematischer Umgang in der Arbeitskultur (4.5%), Ausbildung ist ungenügend an den Erfordernissen des

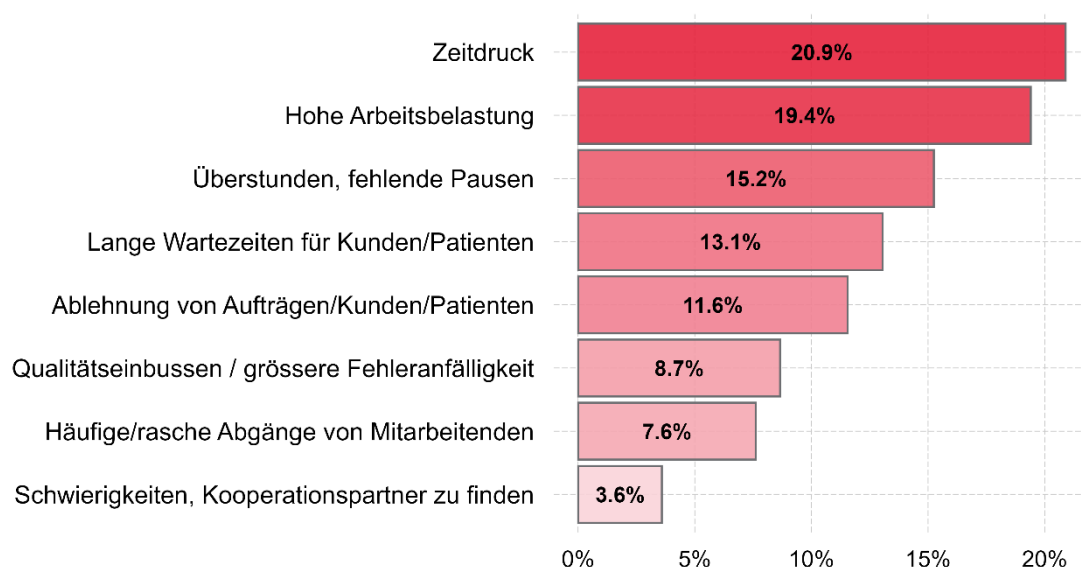
Arbeitsmarkts ausgerichtet (4.2%), Mangelnde Managementkompetenzen bei Arbeitgebenden (3.8%), Zu strenge Anforderungen im Berufseinstieg (3.5%), Anderes (3.1%), Zu lange erforderliche Ausbildung / zu viele erforderliche Weiterbildungen (2.9%), Zu teure erforderliche Aus-/Weiterbildung (2.7%), Zu hohe Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (2.7%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (2.7%).

Abbildung 29: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Gesundheitsberufe)



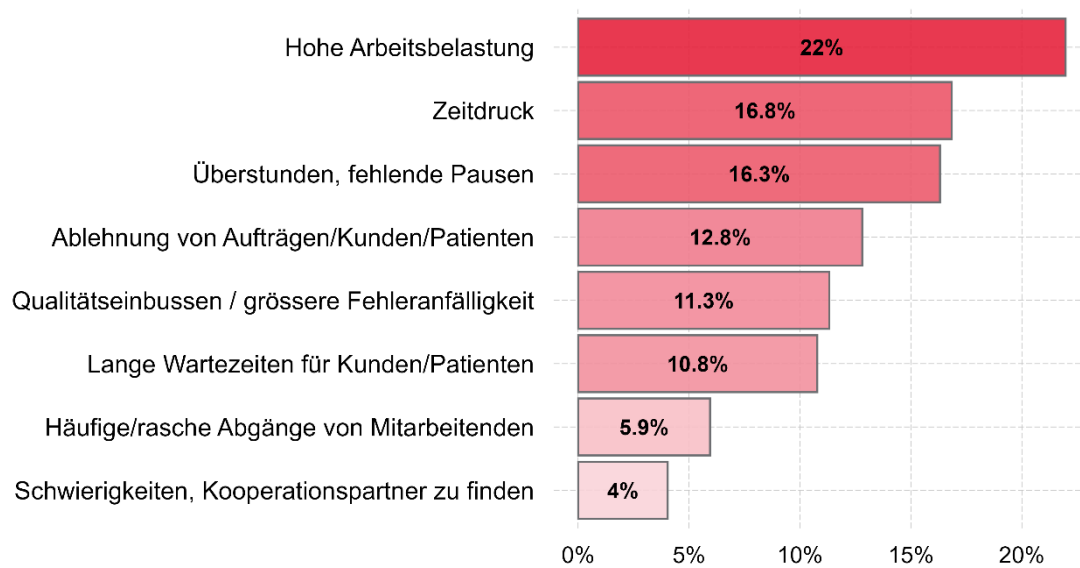
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 9'634 Angaben (mehrere Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen.

Abbildung 30: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Rechtsberufe)



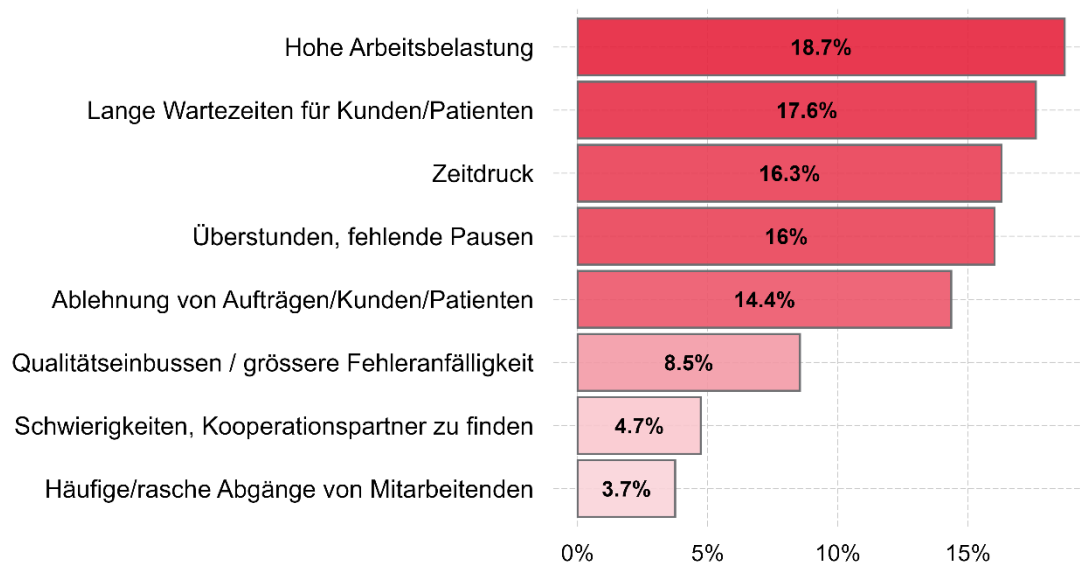
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 886 Angaben (mehrere Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen.

Abbildung 31: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Technikberufe)



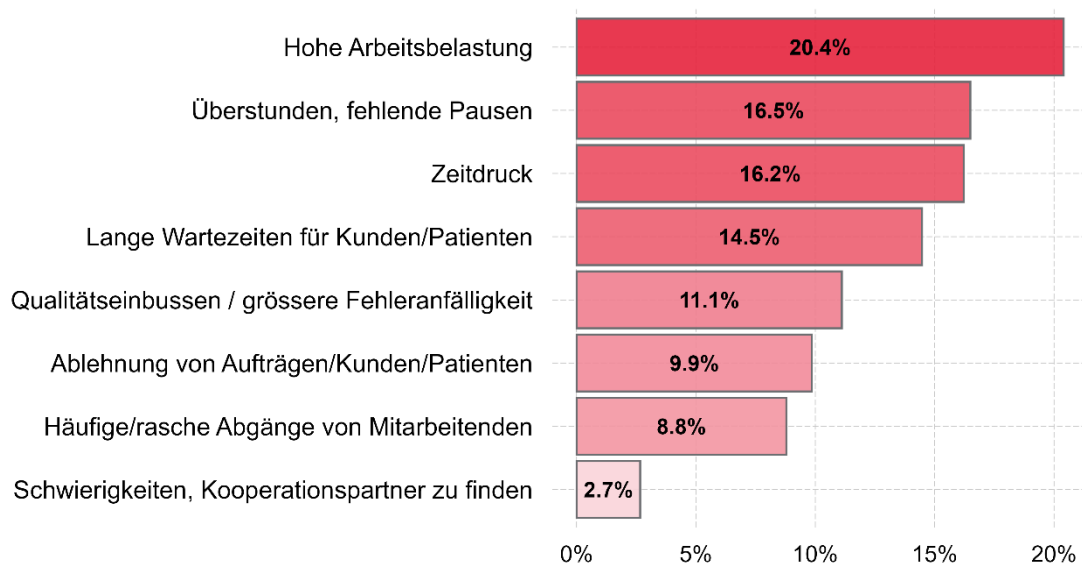
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 527 Angaben (mehrere Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen.

Abbildung 32: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Erwerbsstatus: selbstständig)



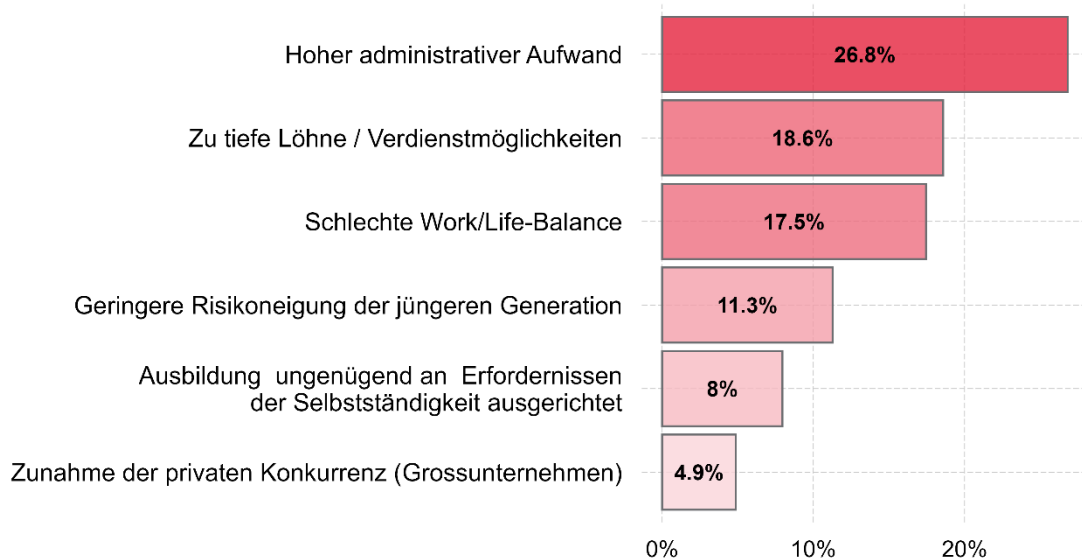
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 5'760 Angaben von selbstständig erwerbenden Personen (mehrere Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe findet sich im Anhang (Abbildung 29, Abbildung 30, Abbildung 31).

Abbildung 33: Wie äussert sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen / in Ihrer selbstständigen Tätigkeit? (Erwerbsstatus: angestellt)



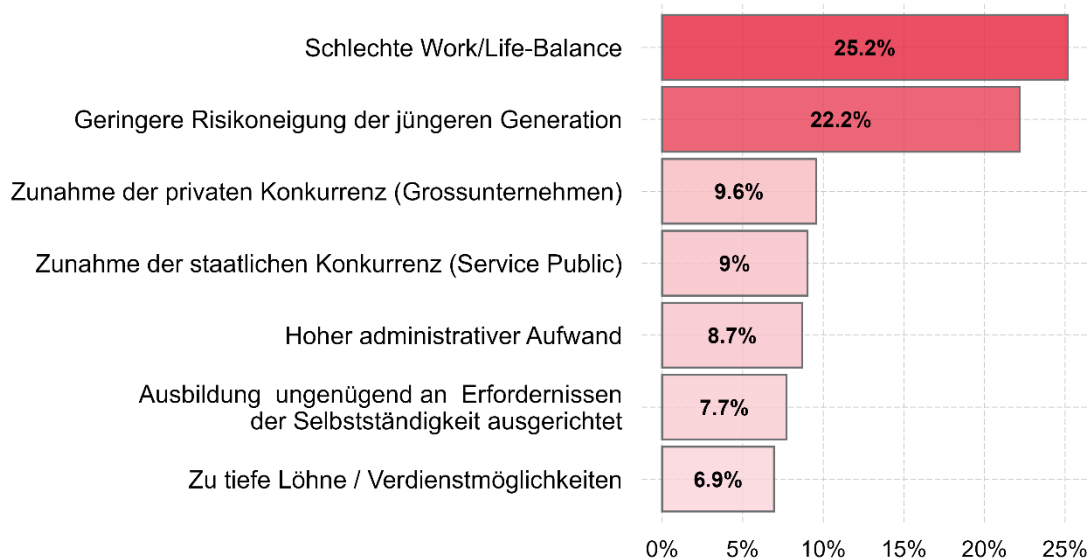
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 5'115 Angaben von angestellten Personen (mehrere Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Eine differenzierte Ausgabe für die jeweilige Berufsgruppe findet sich im Anhang (Abbildung 29, Abbildung 30, Abbildung 31).

Abbildung 34: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Gesundheitsberufe)



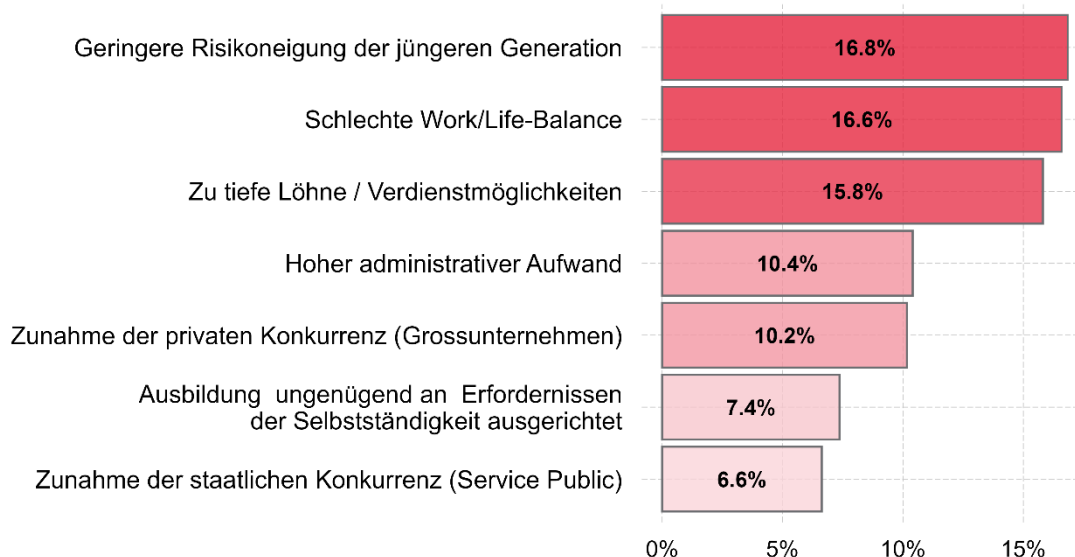
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 7'213 Angaben (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die sechs meistgewählten Hemmnisse sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Anderes (4.1%), Schlechtes Image der Selbstständigkeit (3%), Mangelnde Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (2.8%), Zunahme der staatlichen Konkurrenz im Service Public (1.7%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (1.5%).

Abbildung 35: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Rechtsberufe)



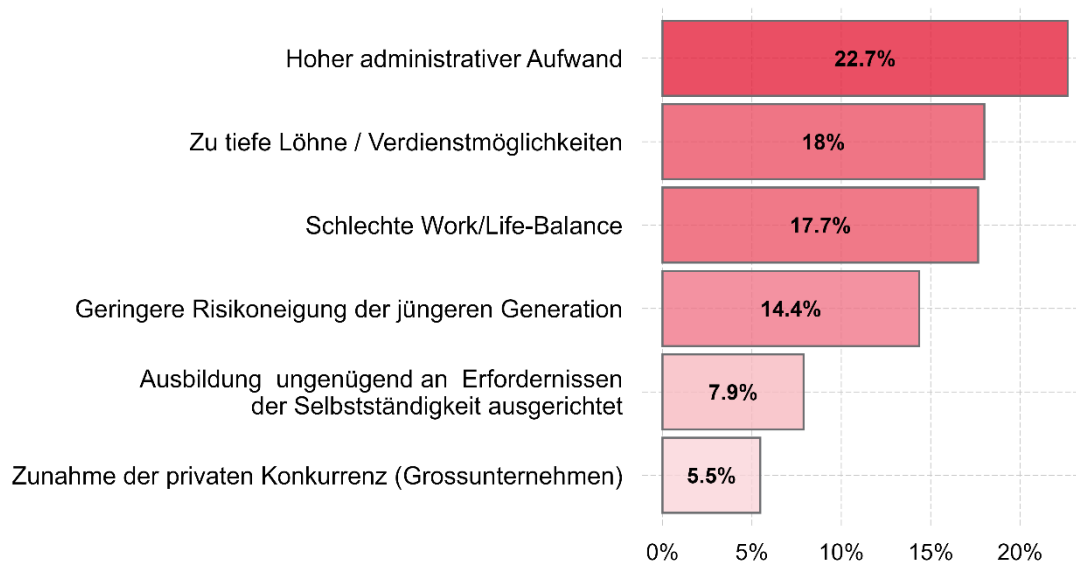
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 970 Angaben (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die sieben meistgewählten Hemmnisse sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Schlechtes Image der Selbstständigkeit (3.6%), Mangelnde Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (3.4%), Anderes (2.2%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (1.5%).

Abbildung 36: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit? (Technikberufe)



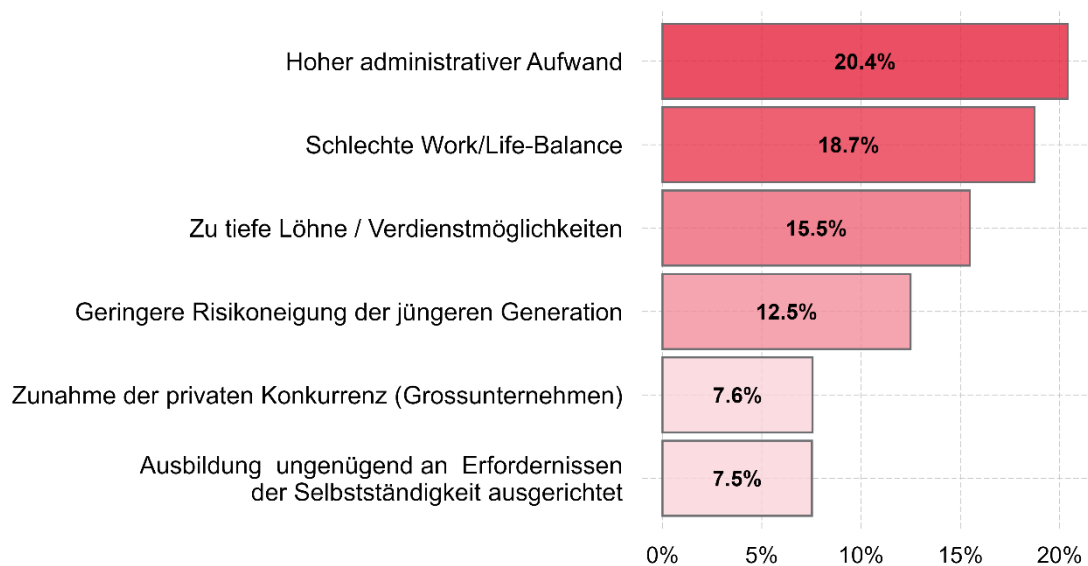
Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 451 Angaben (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur die sieben meistgewählten Hemmnisse sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (5.8%), Mangelnde Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (4.4%), Anderes (3.5%), Schlechtes Image der Selbstständigkeit (2.5%).

Abbildung 37: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds? (Erwerbsstatus: selbstständig)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 5'073 Angaben von selbstständig erwerbenden Personen (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Anderes (3.8%), Schlechtes Image der Selbstständigkeit (3.1%), Zunahme der staatlichen Konkurrenz (Service Public) (2.9%), Mangelnde Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (2.3%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (1.8%).

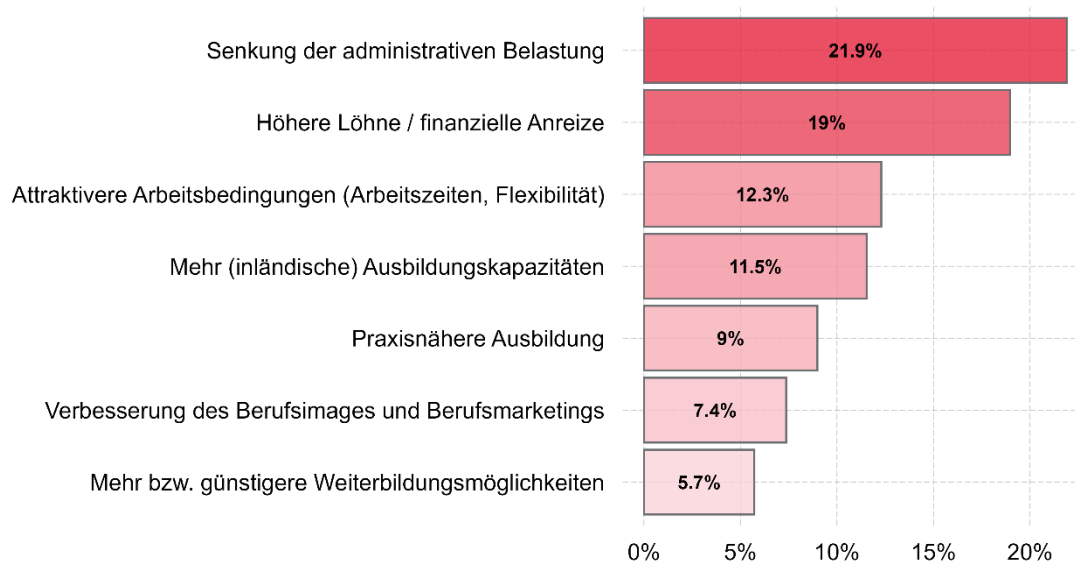
Abbildung 38: Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Hemmnisse für eine höhere Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit innerhalb des Berufsfelds? (Erwerbsstatus: angestellt)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf insgesamt N = 3'402 Angaben von angestellten Personen (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Zunahme der staatlichen Konkurrenz (Service Public) (4.2%), Mangelnde

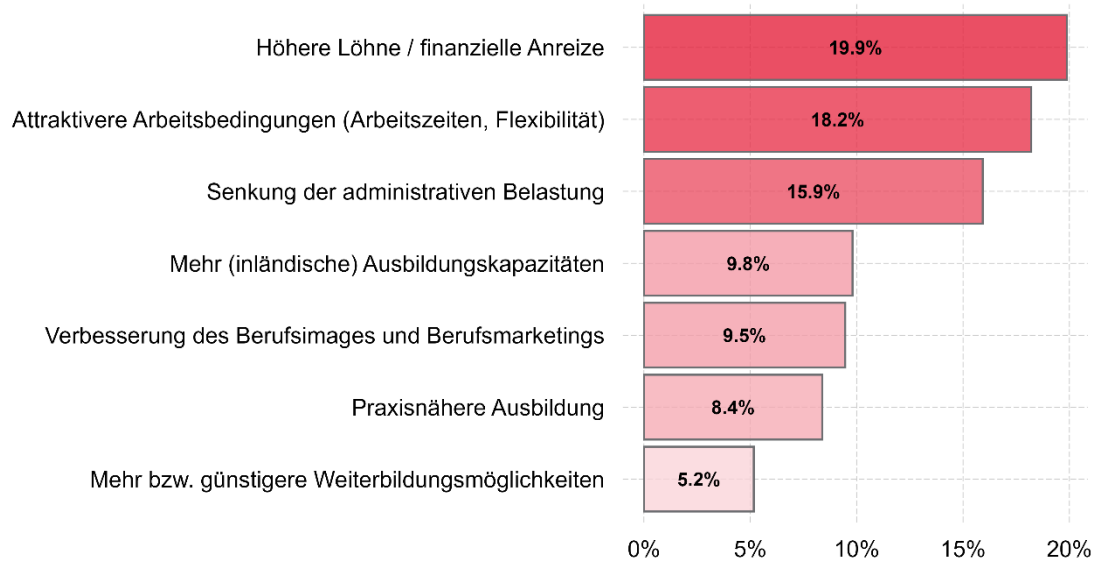
Managementkompetenzen bei potenziellen Interessenten (4.2%), Anderes (3.8%), Allgemeine Wirtschaftssituation (generell tiefe Arbeitslosigkeit) (3%), Schlechtes Image der Selbstständigkeit (2.7%).

Abbildung 39: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Erwerbsstatus: selbstständig)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf N = 5'237 Angaben von selbstständig erwerbenden Personen (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Begrenzung der Zuständigkeiten staatlicher Institutionen im Berufsfeld (3.6%), Einfachere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (3.2%), Ausbau Nutzung von Automatisierung und Digitalisierung (3%), Zurückholen und Binden älterer Fachkräfte (2.3%), Stärkere Rekrutierung im Ausland (1.1%).

Abbildung 40: Was wären Ihrer Meinung nach die wichtigsten Lösungsansätze zur Verringerung des Fachkräftemangels? (Erwerbsstatus: angestellt)



Anmerkungen und Quellen: eigene Berechnungen. Beruht auf N = 3'860 Angaben von angestellten Personen (bis zu drei Antworten möglich). Auswertung gewichtet nach den jeweiligen Berufsgruppen. Nur Antworten über 5% sind in der Grafik dargestellt. Weitere Antworten: Ausbau Nutzung von Automatisierung und Digitalisierung (3.9%), Einfachere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (3.1%), Zurückholen und Binden älterer Fachkräfte (2.8%), Begrenzung der Zuständigkeiten staatlicher Institutionen im Berufsfeld (2.3%), Stärkere Rekrutierung im Ausland (1.2%).

