

**Zeitschrift:** bulletin.ch / Electrosuisse  
**Herausgeber:** Electrosuisse  
**Band:** 102 (2011)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Rekrutierungsspiegel für den Energieversorgungsbereich  
**Autor:** Senoner, Tino  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-856816>

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 13.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Rekrutierungsspiegel für den Energieversorgungsbereich

## Entwicklungen im Arbeitsmarkt der Energieversorgung

Das Rekrutierungsverhalten von Unternehmen, gemessen an den von ihnen öffentlich ausgeschriebenen Stellen, kann als zeit- und marktnaher Gradmesser für konjunkturelle Trendwechsel angesehen werden. Der Artikel zeigt auf, wie sich die Rekrutierung der Energieversorger entwickelt hat, und skizziert Lösungsansätze für die Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der Energieversorgungsunternehmen im Rekrutierungsmarkt.

### Tino Senoner

Der Rekrutierungsspiegel analysiert das Rekrutierungsverhalten in der Schweiz über die Entwicklung der ausgeschriebenen Stellen im Internet insgesamt, nach Branchen, Kompetenzen und Regionen. Die Analysen basieren ausschliesslich auf Stellen, die Unternehmen öffentlich auf ihren Websites ausschreiben. Für den vorliegenden Rekrutierungsspiegel wurden zwischen Januar 2004 und März 2011 über 480 000 Stellenausschreibungen direkt von den Websites der Unternehmen in eine spezifische Datenbank übernommen und ausgewertet. Stellenausschreibungen von

Stellenvermittlern, Stellenbörsen oder Printmedien wurden nicht einbezogen. Damit sind Mehrfachzählungen von Stellen und zeitliche Verschiebungen ausgeschlossen.

Die absolute Anzahl ausgeschriebener Stellen gibt keinen Aufschluss über den Rekrutierungsmarkt. Angenommen, im Juni sind 1500 Informatikstellen ausgeschrieben und im Juli 1400, kann dies bedeuten, dass keine neuen Stellen ausgeschrieben und nur 100 besetzt worden sind. Es kann aber ebenso gut sein, dass 1800 neue Stellen ausgeschrieben und 1900 besetzt wurden. Der Recruiting

Index misst deshalb die Aktivität auf dem Rekrutierungsmarkt. Er drückt den Mittelwert zwischen den neu ausgeschriebenen Stellen (Volumen) und den Stellen aus, die in der entsprechenden Periode besetzt oder gelöscht wurden (Dynamik). In diesem Beispiel 50 oder 1850.

Damit die dargestellten Resultate von verschiedenen Kategorien verständlich wiedergegeben werden können und sich die Trends vergleichen lassen, werden sie mit einem einheitlichen Vorgehen indexiert.

### Entwicklung der Industriebranche

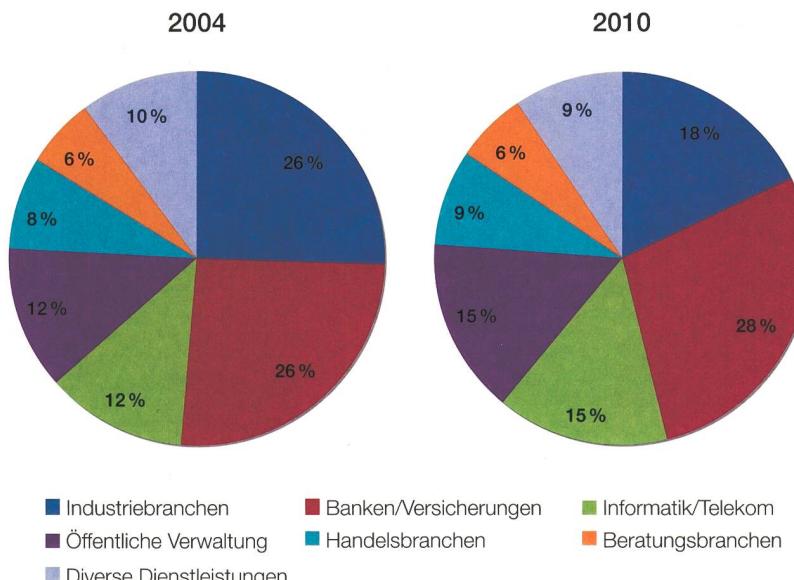
Während 2004 die Stellenausschreibungen der Industrie von Kader, Fachspezialisten und administrativen Berufen noch 26% der Stellen ausmachten, hat sich dies 2010 auf 18% reduziert. Während dieser Zeit haben sich vor allem der öffentliche Bereich und die Informatikbranche entwickelt (Bild 1). Folgend der Detailanalyse wird der Rückgang des Industriesektors, ohne aktive Gegenmassnahmen, weitergehen.

### Entwicklungen in den einzelnen Bereichen

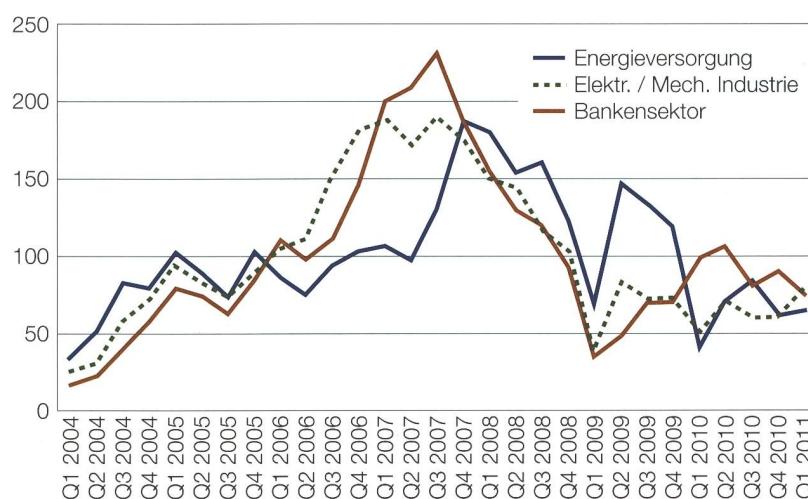
Die Entwicklung des Rekrutierungsindeks im Energieversorgungsbereich weicht stark von den anderen Bereichen ab. Seit drei Jahren ist das erste Quartal besonders schwach, gefolgt von einem starken Anstieg im zweiten und dritten Quartal. Die wellenförmige Entwicklung seit 2007 deutet auf eine schrittweise Konsolidierung in diesem Sektor hin.

Der Einbruch hat im ersten Quartal 2011 nicht stattgefunden. Es ist zu erwarten, dass im 1. Quartal 2010 die Talsohle erreicht wurde und sich die Bedürfnisse nun wieder entwickeln werden.

Der Recruiting-Index der Elektrotechnik-, Elektronik- und Mechanikindustrie ist im ersten Quartal 2011, vor allem ab Mitte März 2011, stark gestiegen. Dies deutet darauf hin, dass die Industrie u.a. keine negativen Auswirkungen der Katastrophe in Japan erwartet. Sie scheint im Gegenteil davon auszugehen, dass durch



**Bild 1** Anteile der Branchen an den Stellenausschreibungen.



**Bild 2** Entwicklung des Rekrutierungsindex im Energieversorgungsbereich im Vergleich zur elektrotechnischen/mechanischen Industrie und zum Bankensektor.

Produktionsausfälle in Japan kurzfristig Mehraufträge für sie anfallen und längerfristig Zusatzaufträge durch den Wiederaufbau.

Der Bankensektor reagierte bis zum 4. Quartal 2009 ähnlich wie die international orientierte Elektronik-, Elektrotechnik- und Maschinenbauindustrie. Seit dem 1. Quartal 2010 scheint diese Korrelation nicht mehr zu funktionieren. Nach einem vorsichtigen Start scheinen nun die Banken die Rekrutierungsbrème gelöst zu haben. UBS und Credit Suisse haben im April 2011 doppelt so viele neue Stellen ausgeschrieben wie im Monat März.

Nach dem extremen Anstieg der Rekrutierungen während 2006/2007 und dem Rückgang 2008/2009 sind alle Branchen wieder im Aufbau. Als direkte Folge dieser an sich erfreulichen Entwicklung wird sich bei Kompetenzen, die sowohl in der Industrie als auch in den Dienstleistungsbranchen benötigt werden (z.B. Informatiker oder Projektleiter), die Konkurrenz zwischen den Dienstleistungsbereichen und den Industriebranchen in der Schweiz erheblich verschärfen. Wenn die Industrie diese Spezialisten in der Schweiz nicht rekrutieren kann, wird sie die Arbeitsplätze längerfristig zwangsläufig im Ausland aufzubauen.

Die Schwierigkeit für den Energieversorgungsbereich, die notwendigen Fachspezialisten und Führungskräfte zu finden, wird sich folgendermassen im Verlauf von 2011 verstärken. Dieser Sektor verfügt über weniger Flexibilität als Grossindustrien, entsprechende Arbeitsplätze im Ausland aufzubauen. Bei Kom-

petenzen, welche sowohl in der Industrie wie im Dienstleistungsbereich gesucht werden (zum Beispiel Applikationsentwickler), gibt es ein zusätzliches Handicap: Der Arbeitsmarkt Schweiz verfügt bereits heute nicht mehr über die notwendigen Ressourcen.

### Gesuchte Kompetenzen

Relevant für ein gutes Funktionieren des Rekrutierungsmarktes ist nicht so sehr die Branchenentwicklung als vielmehr deren Einfluss auf die gesuchten Kompetenzen. Wenn eine Grossbank ei-

nen Applikationsentwickler sucht, gehört diese Stelle zur Branche «Bank». Die gesuchte Kompetenz ist «Informatik».

Für die folgenden Darstellungen sind Elektronik, Elektrotechnik, Metall- und Maschinenbau als «technische Kompetenzen» ausgewertet. Die Informatiker, welche auch zu den technischen Berufen zählen, werden separat ausgewiesen.

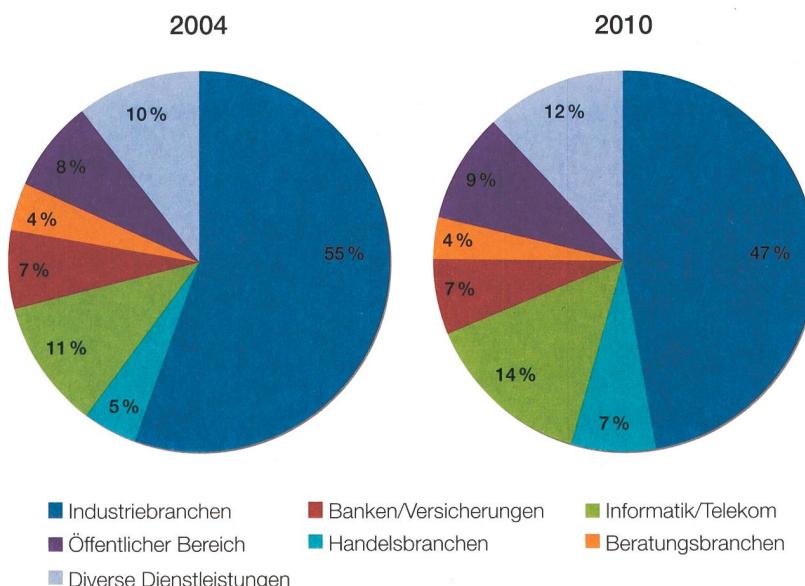
### Technisch orientierte Kompetenzen

Über alle Branchen hinweg ist das Bedürfnis an technischen Fachkompetenzen stabil. Bedenklich ist der Rückgang an gesuchten Technikern in der Industrie. Ihr Anteil ist in sechs Jahren von 55% auf 47% zurückgegangen.

Der Nachfragerückgang im industriellen Bereich wurde durch die Dienstleistungsbranchen weitgehend aufgefangen. Der schleichende Übergang zeugt aber von den mittelfristigen Problemen. Durch den Abbau von Arbeitsplätzen bildet die Industrie weniger Techniklehringe aus. Diese werden wiederum für die Weiterbildung auf höherer Stufe fehlen ebenso wie den Unternehmen, die diese Profile benötigen. Der Mangel an kompetenten technischen Spezialisten dürfte zu einer Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland führen.

### Informationsorientierte Kompetenzen

Die meisten Informatiker werden von den Dienstleistungsbranchen gesucht. Dieser Markt leidet bereits seit Jahren an



**Bild 3** Anteile der Branchen bei der Suche nach technischen Kompetenzen (Elektrik, Elektronik, Metall- und Maschinenbau).

einem Mangel an Fachspezialisten mit der richtigen Ausbildung.

In den Jahren 2006/2007 wurden Informatiker insgesamt überdurchschnittlich gesucht. Bereits vor diesem Zeitpunkt war es allerdings schwierig, die gesuchten Kompetenzen zu finden. 2007/2008 gingen Arbeitsplätze an das Ausland verloren, weil die Schweiz der Wirtschaft nicht genügend gesuchte Kompetenzen zur Verfügung stellte. In den Industriebranchen repräsentieren die gesuchten Informatiker zwischen 16% und 22% aller Rekrutierungen, unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung.

Kurzfristig werden auch Kompetenzen in inzwischen veralteten Technologien gesucht. Dazu zählt Cobol, eine 30 Jahre alte Programmiersprache, die noch aus einer Zeit stammt, in der Daten mit Lochkarten in Computer eingespeist wurden. Dies gibt vielen Spezialisten ein falsches Sicherheitsgefühl. Eine Neuorientierung wird dann oft zu spät in Angriff genommen. Die Zeiten, in denen im Informatikbereich Fachspezialisten zur gleichen Zeit in Pension geschickt werden konnten wie die Technologien, sind vorbei.

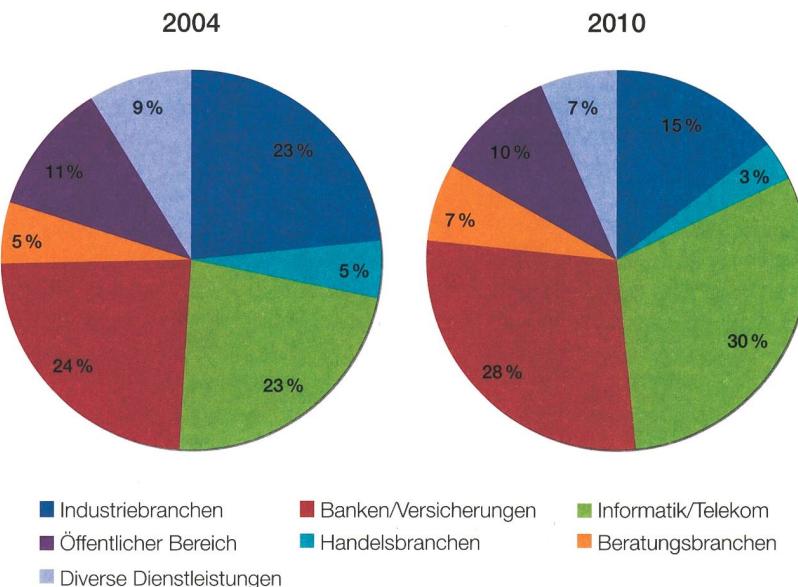
Ein Kernproblem der Schweizer Wirtschaft ist, dass gegenwärtig trotz akutem Mangel an Informatikern mehrere Tausend Informatiker arbeitslos sind. Daraus lässt sich schliessen, dass in der Aus- und Weiterbildung von Informatikern nicht schnell genug auf die Änderungen der Marktbedürfnisse reagiert wird. Die Folge sind dreistellige Millionenbeträge an vermeidbaren Arbeitslosenkosten und eine Abwanderung von Arbeitsplätzen ins Ausland, da die relevanten Kompetenzen auf dem Schweizer Stellenmarkt nicht in ausreichendem Mass zur Verfügung stehen.

### Technologien im Energieversorgungsbereich

Die Technologien im Energieversorgungsbereich entwickeln sich langsamer als in der Informatik. Das Risiko, im Alter von 50 Jahren technologisch ausранgt zu sein, ist bedeutend tiefer. Für ausgebildete Netzelektriker mit Weiterbildung Eidg. Fachausweis/Eidg. Diplom bietet diese Branche eine Arbeitsplatzsicherheit, welche in vielen anderen Branchen zur Vergangenheit gehört.

### Fazit

Die Industriebranchen reagieren auf Änderungen der wirtschaftlichen Situa-



**Bild 4** Anteile der Branchen bei der Suche nach Informatikkompetenzen.

tion langsamer als Dienstleistungsbranchen. Bei einem allgemeinen Stellenabbau wirkt dies stabilisierend. Bei einem allgemeinen Stellenaufbau, wie er nun bevorsteht, fehlen in der Schweiz weitgehend die branchenübergreifenden Kompetenzen.

Das «Offshoring» der Informatikstellen/Applikationsentwicklungen, d.h., die Verlagerung der entsprechenden Arbeitsstellen ins Ausland, ist nicht zuletzt eine Konsequenz des Mangels entsprechender Spezialisten in der Schweiz.

Die Schweiz scheint auf ein Problem bei den technischen Kompetenzen zuzusteuren: Durch den Abbau von Arbeitsplätzen bildet die Industrie weniger Techniklernende aus. Diese werden wiederum für die Weiterbildung auf höherer Stufe fehlen. Der schlechende Abbau der Industriebranchen in der Schweiz ist unter anderem die Folge des ungenügenden Interesses seitens Berufseinsteiger für technische Berufe. Wer nicht weiß, was er machen will, macht schon mal das KV.

### Résumé

### Echo du marché du recrutement dans le domaine de l'approvisionnement énergétique

#### Evolution de la compétitivité des emplois liés à l'approvisionnement énergétique sur le marché du travail

«L'écho du marché du recrutement» analyse le comportement des entreprises suisses en matière de recherche de personnel à travers les offres d'emploi sur internet. Plus de 480 000 offres d'emploi publiées sur les sites d'entreprises ont été analysées entre janvier 2004 et mars 2011. L'industrie perd depuis des années des parts de marché en Suisse: En 2004, elle représentait encore 26 % des postes de cadres, spécialistes et collaborateurs administratifs, alors qu'en 2010, elle n'en constituait plus que 18 %. Toujours plus d'entreprises du secteur tertiaire cherchent des collaborateurs avec des compétences techniques: la part recherchée par le secteur industriel a reculé de 55 % à 47 % en l'espace de six ans.

L'évolution dans le domaine de l'approvisionnement énergétique des trois dernières années est typique pour une branche en phase de consolidation. Cette année, le premier trimestre est resté stable à l'inverse des 3 dernières années précédentes, ce qui semble montrer que cette branche passe à nouveau dans une phase de développement.

Après la baisse en 2008/2009, toutes les branches sont à nouveau sur la pente ascendante. La Suisse souffre déjà d'un manque de personnes suivant une formation technique et présentant un potentiel pour devenir spécialistes. Ce problème continue de s'aggraver. L'industrie énergétique pourrait jouer un rôle clé pour s'opposer à cette perte à long terme de compétences et de postes de travail techniques en Suisse.

Der Arbeitsmarkt Schweiz leidet bereits heute unter dem Mangel an jungen technisch orientierten Auszubildenden mit Potenzial zum Fachspezialisten oder Experten. Das Informatikumfeld bietet eine permanente kostenlose Werbung (iPhone, Computerspiele usw.), trotzdem leidet diese Branche an Mangel in vielen Kompetenzbereichen.

Kaum ein anderer Bereich ist so stark dem öffentlichen Interesse ausgesetzt wie die Energieversorgung. In diesem Umfeld ist der Energieversorgungsbereich in einer speziellen Situation: Dieser Bereich bietet technischen Spezialisten noch

langfristige Karrieren (Netzspezialist, von der Lehre bis zur Pension), wie diese in anderen Branchen weitgehend nicht mehr existieren. Als Gegenstück zu dieser privilegierten Situation ist das Risiko, bei jungen Berufseinsteigern als «veraltet» zu gelten, bedeutend grösser.

Hieraus ergibt sich Folgendes:

- Die Öffentlichkeitsarbeit und das Mitarbeitermarketing sind im Energieversorgungsbereich für den Erfolg im Schweizer Arbeitsmarkt bedeutend wichtiger als in anderen Industriebranchen.
- Der Einsatz in der Öffentlichkeitsarbeit könnte ebenfalls dazu beitragen,

dem Rückgang der Industrie in der Schweiz etwas Gegensteuer zu geben.

### Links

Der Rekrutierungsspiegel der Schweizer Wirtschaft steht kostenlos zum Download zur Verfügung:

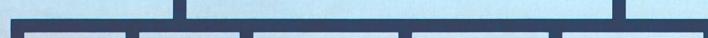
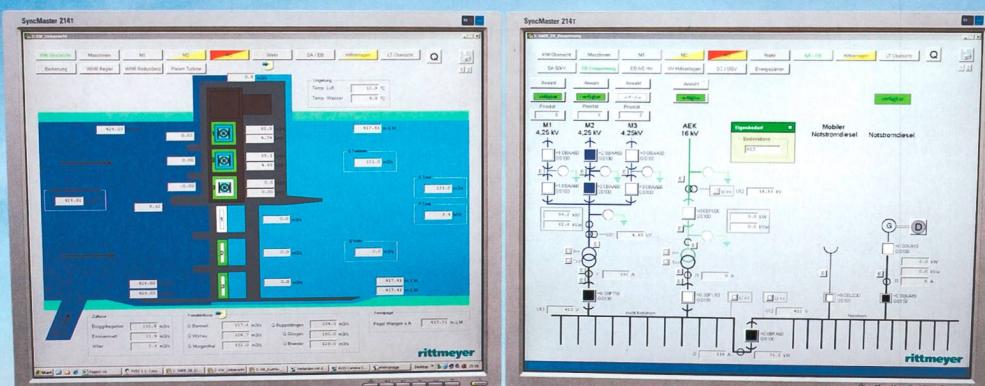
- [http://jobup-ag.ch/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/2011\\_Rekrutierungsspiegel\\_D.pdf](http://jobup-ag.ch/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/2011_Rekrutierungsspiegel_D.pdf)

### Angaben zum Autor

**Tino Senoner** ist Geschäftsführer von MC-T (Master Chain Technologies) AG, welche die Analysen für den Rekrutierungsspiegel erstellt und diesen zusammen mit Jobup AG herausgibt.

[tino.senoner@mc-t.ch](mailto:tino.senoner@mc-t.ch)  
MC-T (Master Chain Technologies) AG, 5210 Windisch

Anzeige



**Führend in der Automatisierung von  
Wasserkraftwerken**