

Universität Luzern
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Politische Ökonomie

Fachkräftemangel Logopädie in der Deutschschweiz

Julia Oegema
Reussport 12, 6004 Luzern
julia.oegema@stud.unilu.ch
13-211-594

Hauptseminararbeit
Eingereicht bei Melanie Häner, MA

20.09.2021

Abstract

Vermeehrt wird in den Schweizer Medien von einem zunehmenden Fachkräftemangel in der Logopädie berichtet. Bisher fehlte jedoch eine quantitative und gesamtschweizerische Überprüfung dieser Einschätzung. In dieser Arbeit werden basierend auf bestehenden Indikatorsystemen zur Erkennung und Einordnung eines Fachkräftemangels drei geeignete Indikatoren auf die Stellenmarktsituation der Logopädie (Kinder- und Jugendbereich) angewandt. Dabei zeigt sich, dass in der Logopädie die Quote der offenen Stellen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sehr hoch ausfällt. Die Ausschreibedauer von Stelleninseraten hingegen ist verglichen mit anderen Berufsgruppen nicht länger. Jedoch zeigt sich wiederum, dass Schulleiter große Mühe bekunden, geeignetes Personal für Logopädiestellen zu finden. Dass zwei von drei Indikatoren eine starke Mangellage anzeigen, kann somit als starkes Indiz für einen solchen Mangel aufgefasst werden. Zudem zeigt sich bei einer langfristigen Betrachtung, dass seit 2016 die Anzahl aufgeschaltete Stelleninserate sowie die Ausschreibedauer dieser zugenommen hat. Es gibt bei allen Indikatoren teils erhebliche kantonale Unterschiede. In drei von vier Kantonen, in welchen sich eine Ausbildungsstätte für Logopädie befindet, ist die Mangellage an logopädischem Fachpersonal im interkantonalen Vergleich zudem weniger ausgeprägt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretischer Teil	3
2.1	Definition Fachkräftemangel	3
2.2	Ursachen Fachkräftemangel	3
2.2.1	Ursachen auf der Nachfrageseite	3
2.2.2	Ursachen auf der Angebotsseite	5
2.3	Auswirkungen Fachkräftemangel	5
2.4	Messmethoden	7
2.4.1	Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage vom SECO	7
2.4.2	Aargauer Index zum Fachkräftemangel	8
3	Empirischer Teil	10
3.1	Ausgangslage	10
3.2	Diskussion Anwendung bestehender Indikatoren für Logopädie	10
3.3	Vorgehen Datenerhebung	12
3.4	Darstellung der Ergebnisse	13
3.4.1	Indikator 1 – Quote der offenen Stellen	13
3.4.2	Indikator 2 – Dauer der Stellenausschreibung	14
3.4.3	Indikator 3 – Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung	16
3.4.4	Vergleich und Überblick der drei Indikatoren	17
3.4.5	Zeitlicher Verlauf der Beschäftigungslage	19
3.5	Diskussion	21
4	Fazit und Ausblick	23
5	Literaturverzeichnis	24
6	Selbstständigkeitserklärung	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Boxplot Ausschreibedauer Stelleninserate nach Kanton.....	15
Abbildung 2: Anzahl jährlich aufgeschaltete Inserate.....	20
Abbildung 3: Durchschnittliche Ausschreibedauer der Stelleninserate	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Quote der offenen Stellen.....	14
Tabelle 2: Dauer der Stellenausschreibung.....	16
Tabelle 3: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung	17
Tabelle 4: Übersicht der drei Indikatoren	18

1 Einleitung

Vermerkt wird der Fachkräftemangel in der Logopädie in den letzten Jahren medial aufgegriffen (vgl. Linder, 2020 oder Manser, 2020). Diese und weitere Publikationen machen jeweils auf einen Mangel in bestimmten Regionen der Schweiz aufmerksam. Zudem gibt es auf regionaler Ebene ein vom Departement für Volkswirtschaft und Inneres Aargau (2018) herausgegebenes Papier, welches Berufe mit hohem Fachkräftemangel identifiziert. Auch die Logopädie findet sich darunter mit einem Index von 1.39, wobei von einem hohen Fachkräftemangel ausgegangen wird, wenn der Index höher als eins ausfällt.

Auf nationaler Ebene gibt eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegebene Analyse einen Überblick über den Fachkräftemangel verschiedener Berufsgruppen in der Schweiz (SECO, 2016). Dabei richtete sich die Darstellung der Berufe nach der Einteilung der verschiedenen Berufsgruppen der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 (BFS, 2017). Im Schulbereich tätige Logopädinnen werden dabei in der Gruppe der Berufs-, Fach- und Sonderschullehrer mitberücksichtigt (Auskunft von Frau Degen, Leitung des Projektteams). Eine separate Ausweisung der Zahlen für untergeordnete Berufsgruppen erfolgt nicht, da die erhobenen Zahlen auf den tieferen Hierarchiestufen der Einteilung der Berufsgruppen nicht mehr repräsentativ sind. Die Analyse konnte für die Berufs-, Fach- und Sonderschullehrpersonen feststellen, dass der Gesamtindexwert für den Fachkräftemangel oberhalb des gesamtgesellschaftlichen Referenzwertes lag (SECO, 2016, S. 178). Dieser Wert kann in Bezug auf die Logopädie nicht interpretiert werden, da diese Fachdisziplin nur einen Teil der Gruppe darstellt. Das gesamtschweizerische Ausmass des Fachkräftemangels von Logopädinnen bleibt demnach unbekannt. Ein genaueres Bild der Situation wäre jedoch wichtig, um die vereinzelt regionalen Berichterstattungen über diesen Mangel einzuordnen. Ausserdem ist es im Hinblick auf allfällig indizierte Massnahmen zur Behebung des Mangels unabdinglich, diesen zu quantifizieren. Dies einerseits, um passende Massnahmen auszuwählen und andererseits, um die Wirksamkeit getroffener Massnahmen zu evaluieren. Solche Massnahmen sind wichtig, denn eine Mangellage kann sich auf volkswirtschaftlicher und auf weiteren Ebenen auf unterschiedliche Weise negativ auswirken (vgl. Kapitel 2.3).

Ausgebildete Logopädinnen und Logopäden können sowohl im Kinder- und Jugendbereich als auch im Erwachsenenbereich tätig sein. Dabei stellen im Kinder- und Jugendbereich tätige Logopädinnen die Mehrheit der Berufsgruppe dar (ca. 80% nach Angabe des Berufsverbandes). Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit der Fokus auf die Darstellung des Fachkräftemangels von im Kinder- und Jugendbereich tätigen Logopädinnen gelegt. Überdies existieren bereits

Publikationen, welche sich mit dem Mangel der im Erwachsenenbereich tätigen Logopädinnen und Logopäden befassen (vgl. Martinez, 2018). Weil sich zudem die Ausbildung und Situation von Logopädinnen der Deutschschweiz und der französischsprachigen Schweiz unterscheiden und die Deutschschweizer Logopädinnen wiederum die grössere Gruppe darstellen, wird im Weiteren nur diese Gruppe berücksichtigt.

Aus der beschriebenen Ausgangslage und der Problemstellung ergeben sich zwei Fragestellungen. Zum einen soll die Frage beantwortet werden, ob ein Fachkräftemangel an Deutschschweizer im Kinder- und Jugendbereich tätigen Logopädinnen und Logopäden besteht. Zum anderen stellt sich auch die Frage, ob es kantonale Unterschiede bezüglich der Mangellage gibt. Es ist beispielsweise denkbar, dass vor allem in denjenigen Kantonen ein Mangel herrscht, welche keine Ausbildungsstätte für Logopädie haben.

Auf Basis der vorhandenen, praktischen Literatur, welche sich zur Thematik entwickelt hat, werden drei Indikatoren herausgesucht, welche für die spezifische Ausgangslage eine möglichst hohe Aussagekraft haben. Diese Indikatoren basieren entweder auf dem Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage des SECO (2016) oder auf dem Aargauer Index zum Fachkräftemangel (Departement Volkswirtschaft und Inneres Aargau, 2018).

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden verschiedene Datenquellen verwendet. Es handelt sich dabei zum einen von der Firma X28 zur Verfügung gestellten Datensatz zu den Logopädiestelleninseraten im Internet, welche mittels eines Webcrawlers erhoben wurden. Aus diesen Daten ergibt sich die Ausschreibedauer der Stelleninserate sowie die Anzahl ausgeschriebener Inserate. Andererseits wird eine Umfrage über den Deutschschweizer Berufsverband der Logopädinnen und Logopäden (DLV) an alle Mitglieder verschickt. Diese erhebt die Quote der vakanten Stellen in den verschiedenen Organisationseinheiten (Fachdiensten, Institutionen, etc.). Weiter wurde auch eine bestehende Umfrage des Schulleiterverbandes der Schweiz (VSLCH) für die Arbeit konsultiert.

Diese empirischen Daten erlauben es, einen Überblick über das Gesamtausmass und die Entwicklung des Mangels sowie ein Bild der regionalen Unterschiede (auf Ebene der Kantone) zu erhalten.

2 Theoretischer Teil

Der theoretische Teil dieser Arbeit soll zunächst die Bedeutung des Begriffs „Fachkräftemangel“ eingrenzen. Anschließend werden mögliche Ursachen sowie Auswirkungen des Phänomens auf volkswirtschaftlicher Ebene aufgezeigt. Zuletzt werden zwei mögliche Indikatorsysteme vorgestellt, welche sich in der praktischen Literatur in der Schweiz entwickelt haben.

2.1 Definition Fachkräftemangel

Kettner (2012) beschreibt, dass es Fachkräfte in allen Tätigkeitsbereichen gibt, mit Ausnahme von denjenigen, bei welchen keine spezifischen Kenntnisse vorausgesetzt werden (sie nennt Hilfsarbeiter als Beispiel). Es handelt sich demnach nicht um ein Phänomen, welches nur in Zusammenhang mit hochqualifizierten Fachkräften auftritt. Fachkräfte können aufgrund ihrer fachspezifischen Qualifikationen bestimmte Tätigkeiten mit einer bestimmten Produktivität ausüben. Andere Personen ohne entsprechende Qualifikationen können dies nicht oder lediglich mit einer im Vergleich geringeren Produktivität (ebd.).

Eine einfache Definition des Begriffes „Fachkräftemangel“ liefert das SECO. Gemäß dieser Definition „entsteht ein Fachkräftemangel, wenn die Nachfrage nach Fachkräften in einem bestimmten Beruf dessen Angebot bei den gegebenen Arbeitsbedingungen übersteigt. Im Vordergrund stehen dabei nicht konjunkturell bedingte Schwankungen in der Fachkräftenachfrage, sondern strukturelle Ungleichgewichte zwischen dem Fachkräfteangebot und der Fachkräftenachfrage, die über einen längeren Zeitraum bestehen“ (SECO, 2016, S. 12).

Die Abgrenzung zwischen kurzfristigen, konjunkturellen Schwankungen und struktureller Ungleichgewichte ist deshalb relevant, weil lediglich aus den strukturellen Ungleichgewichten negative Auswirkungen auf die Volkswirtschaft hervorgehen können (Kettner, 2012).

2.2 Ursachen Fachkräftemangel

Generell können mögliche Ursachen eines Fachkräftemangels in Ursachen auf der Nachfrageseite und Ursachen auf der Angebotsseite unterteilt werden. Ein Mangel kann durch Ursachen auf nur einer der beiden oder auch auf beiden Seiten begründet werden.

2.2.1 Ursachen auf der Nachfrageseite

Auf Seite der Nachfrage kann eine konjunkturelle Entwicklung zu einem Fachkräftemangel führen. So kann beispielsweise die Nachfrage aufgrund eines unerwarteten Konjunkturaufschwungs deutlich ansteigen. Der Anpassungsprozess an diese unerwartete Veränderung kann aus verschiedenen Gründen verzögert erfolgen, beispielsweise weil die Löhne und Preise nicht

flexibel und schnell angepasst werden können. Dafür muss der Mangel zunächst entdeckt werden. Und ebenfalls braucht es Zeit, bis Personen, welche aufgrund des Lohnangebotes bisher weniger oder nicht arbeiteten, sich für eine Wiederaufnahme der Tätigkeit / eine Erhöhung des Pensums entscheiden. Kettner erwähnt zudem spezifisch, dass gerade auch der Sektor Bildung stark reguliert ist und sich die Löhne in diesen Bereichen oftmals lange nicht ändern. Zudem sind die Kriterien zur Berufsausübung dort oftmals klar festgelegt und nicht flexibel, was beide Marktseiten daran hindert, schnell auf die konjunkturelle Entwicklung zu reagieren. Wenn auf eine konjunkturelle Entwicklung die Anpassungsprozesse stark verzögert erfolgen, kann daraus ein Fachkräftemangel resultieren (Kettner, 2018).

Eine weitere mögliche Ursache ist, dass Unternehmen sich bewusst gegen Neueinstellungen von Fachkräften, von denen ein tiefes Angebot herrscht, entscheiden, weil diese bereits aufgrund der Knappheit höhere Löhne beanspruchen. Die Unternehmen können zu diesem Entscheid kommen, weil sie fürchten, dass bereits angestellte Fachkräfte in der Folge dann ebenfalls eine Lohnerhöhung fordern werden. Unter Umständen lohnt sich dann eine Reduktion der Produktion und aus einer unternehmensinternen Perspektive entsteht der Eindruck eines Fachkräftemangels (ebd.).

Auch ein Strukturwandel kann zu einem Fachkräftemangel führen. Strukturwandel bedeutet, dass sich die relative Bedeutung der Wirtschaftszweige (oder auch der Wirtschaftssektoren) verändert. Dieser kann wiederum unterschiedliche Ursachen haben (vgl. Kettner, 2012, S. 28) und geht mit veränderten Qualifikationsanforderungen verschiedener Berufe einher. Gerade auch weil Bildungsinvestitionen sowie Neuausrichtungen von Bildungsangeboten als Reaktion auf den Strukturwandel erst verzögert ihre Wirkung entfalten, kann auch ein langsam vorhergehender Strukturwandel den Fachkräftemangel verschiedener Berufsgruppen verursachen. In diesem Zusammenhang und im Kontext dieser Arbeit ist auch der Begriff „normative Fachkräftemangel“ zu erwähnen. Roy, Henson und Lavoie (1996) meinen damit den Mangel von Fachkräften, deren Bedarf von Seiten des Staates festgelegt wird und nicht gedeckt werden kann (z.B. Lehrpersonen oder Ärzte). Bei der Anwendung einer solchen Quote im Zuge eines politischen Entscheidungsprozesses kann demnach ein normativer Fachkräftemangel entstehen. Ein solcher kann sich im Verlauf dann jedoch auch zu einem marktbestimmenden Fachkräftemangel entwickeln.

Weiter beschreibt Kettner (2012, S. 32ff.) noch den Fachkräftemangel aufgrund einer kurzfristigen Personalpolitik. Die Darstellung dieser Wirkungsketten würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen und scheint in Bezug auf die Logopädie auch nicht relevant zu sein.

Im Kapitel 2.4 werden Indikatoren zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage dargestellt. In seiner Publikation weist das SECO (2016, S. 9) darauf hin, dass auch diese Indikatoren einzeln betrachtet Hinweise über die Ursachen des Mangels geben können. Für eine aussagekräftige Interpretation sollten dabei jedoch weitere berufsspezifische Informationen hinzugezogen werden.

2.2.2 Ursachen auf der Angebotsseite

Auf der Angebotsseite stellt der demografische Wandel eine mögliche Ursache eines Fachkräftemangels dar. Denn er beeinflusst das Erwerbspersonenpotential und wenn die Geburtenziffern sinken, sinkt auch dieses (Kettner, 2018). Für die Schweiz zeigen Wunsch und Buchmann auf, dass der demografische Wandel als relevanter Einflussfaktor den Fachkräftemangel in verschiedenen Berufsfeldern verschärft (Wunsch und Buchmann, 2019).

Unterscheiden sich Lohnangebote oder auch Beschäftigungschancen in verschiedenen Regionen, so können dadurch Wanderbewegungen entstehen. In den Regionen mit besseren Bedingungen kann sich dadurch ein allfällig vorher bestehender Fachkräftemangel aufheben und in Regionen mit schlechteren Bedingungen kann sich dieser verschärfen.

Der Reservationslohn gibt das Niveau an, welches ein Lohnangebot mindestens erreichen muss, damit eine arbeitssuchende Person ein Stellenangebot annimmt. Dieses hängt von verschiedenen Faktoren ab (Vermögen, Einkommen des Partners, Höhe der Arbeitslosengelder sowie individuelle Faktoren). Über den Lohnangeboten liegende Reservationslöhne können zu einem Fachkräftemangel führen. Gemäß Pries und Rogerson (2009) birgt das Konzept der Reservationslöhne im Hinblick auf die Erklärung von Fachkräftemangel jedoch weniger Erklärungskraft als die individuell erwartete Dauer der Erwerbsbeteiligung sowie die dieser Beteiligung inhärente erwartete Höhe der Opportunitätskosten (bedingt durch z.B. familiäre Verantwortlichkeiten oder gesundheitliche Beeinträchtigungen).

Ist die Erwerbsarbeit nicht mit der Familienarbeit zu vereinen, beispielsweise weil zu wenig Teilzeitstellen vorhanden sind, kann dies ebenfalls ein Grund für einen Fachkräftemangel darstellen (Kettner, 2018)

Auch ist es möglich, dass die Bildungsinvestitionen von Seiten des Staates oder der Individuen ungenügend sind, um die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abzudecken (ebd.).

2.3 Auswirkungen Fachkräftemangel

Die möglichen Auswirkungen eines Fachkräftemangels sind vielschichtig und können sich auf unterschiedlichen Ebenen äußern. Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive ist zunächst die

Auswirkung auf die Wirtschaftsleistung der Gesamtwirtschaft zentral. Für Deutschland schätzten Burstedde et al. (2018), dass die Wirtschaftsleistung um 30 Milliarden Euro höher ausgefallen wäre, wenn alle offenen Stellen qualifizierter Mitarbeiter besetzt worden wären.

Auch Haskel und Martin (1993) konnten Produktivitätseinbussen bei einem Mangel von Fachkräften aufzeigen. Hingegen hatte der Mangel von unqualifizierten Arbeitskräften keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität. Haskel und Martin zeigen zwei mögliche Ursachen dieser Produktivitätseinbussen auf: Einerseits reduziert sich die Produktivität, wenn die Fachkräfte durch unproduktive Arbeitskräfte ersetzt werden. Andererseits verstärkt sich durch den Mangel die Verhandlungsposition der Fachkräfte und sie können ihre Produktivität reduzieren und dennoch ihre Stellen halten, weil sie nicht so einfach ersetzt werden können. Angewandt auf die Logopädie ist zu erwarten, dass sich diese Auswirkungen auf der Ebene der Qualität der Arbeit zeigt.

Analog zu Haskel und Martin beschreiben auch Bennett und McGuinness (2009) Produktionseinbussen von Firmen, welche gezwungenermaßen auf ungenügend qualifizierte Mitarbeiter zurückgreifen müssen. Zudem führen sie an, dass in Folge des Fachkräftemangels wachstumsstarke Unternehmen / Sektoren abwandern können. Und als weitere mögliche Folge auf makroökonomischer Ebene beschreiben sie Inflationserhöhungen durch Lohnsteigerungen in den von Fachkräftemangel betroffenen Bereichen, welche wiederum die soziale Ungleichheit verstärken. Die letztgenannten Auswirkungen sind in Bezug auf die Situation mit der Logopädie eher nicht anzunehmen. Was jedoch möglich ist, ist dass Teile des Berufsauftrages der Logopädinnen von verwandten, jedoch nicht gleich gut spezialisierten Berufsgruppen übernommen werden. Auch dies würde wiederum Auswirkungen auf die Qualität der Dienstleistung haben.

Auf der betrieblichen Ebene sind ebenfalls negative Auswirkungen zu erwarten. So gaben beispielsweise bei einer Umfrage von Heimleitungen und Pflegedienstleitungen im Pflegesektor 34% der Befragten an, dass aufgrund des Personalmangels strategische Entwicklungen nicht vornehmen konnten und ein Viertel der Befragten gab an, dass aufgrund des Personalmangels betriebliche Ziele nicht erreicht werden konnten (DIP, 2018). Diese Befragung ist ein Hinweis darauf, dass ein Fachkräftemangel sich mutmaßlich auf die Qualität der Arbeitsleistung auswirkt.

Gehrig et al (2010) beschreiben für den MINT-Fachkräftemangel, wie sich die Folgen des Mangels auf betrieblicher Ebene direkt oder indirekt auf die volkswirtschaftliche Ebene übertragen können. Sie ergänzen beispielsweise, dass sich hohe Rekrutierungskosten oder auch höhere

Kosten, um die Mitarbeitenden zu halten, indirekt auf die volkswirtschaftliche Ebene auswirken.

Zuletzt wirkt sich ein Mangel an Fachkräften auch auf der individuellen Ebene der im vom Fachkräftemangel betroffenen Bereich arbeitenden Personen aus. So ging aus einer qualitativen Studie mit halbstandardisierten Interviews von Pflegenden auf Expertenstufe hervor, dass alle interviewten Personen den Fachkräftemangel und Folgen davon beobachteten. Als Folgen wurden Unzufriedenheiten im Team, fehlende Motivation im Arbeitsalltag, um beispielsweise an Weiterbildungen teilzunehmen, weitere Einschränkungen der persönlichen sozialen Kontakte durch eine Ausweitung der Arbeitszeit und sogar physische und psychische Auswirkungen genannt. Weiter wurde angeführt, dass durch den Mangel die Versorgung der Patienten nicht hinreichend sichergestellt ist, was sowohl auf Seiten der Patienten als auch der Pflegenden zu abnehmender Zufriedenheit führt (Kraft und Drossel, 2019). Es ist zu vermuten, dass solche Umstände die Fluktuation der Fachkräfte erhöhen, was wiederum die Fachkräftemangelproblematik verschärft. Die beschriebenen Auswirkungen auf individueller Ebene sind auch im Bereich der Logopädie sehr plausibel: Denn ist eine Organisationseinheit nur teilweise besetzt, muss eine gesamte Umorganisation stattfinden und die Versorgungslage der Kinder und Jugendlichen verschlechtert sich.

2.4 Messmethoden

Weil ein Fachkräftemangel wie im vorherigen Kapitel beschrieben auf volkswirtschaftlicher, betriebswirtschaftlicher und auch auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter negative Auswirkungen haben kann, ergibt sich der Bedarf an Instrumenten zur Messung des Phänomens. Dabei hat sich in der praktischen Literatur eine Vielzahl solcher Instrumente entwickelt, welche fortlaufend angepasst und überarbeitet werden. Meist messen diese Instrumente verschiedene Indikatoren, welche sie anschließend in einem Gesamtindex synthetisieren, um das Ausmaß des Mangels zwischen den Berufsfeldern zu vergleichen.

Im Folgenden werden zwei solcher Indikatorensysteme vorgestellt, welche in der Schweiz entwickelt und auch angewandt wurden. Zum einen ist dies das Indikatorsystem vom SECO (2016) und zum anderen der Aargauer Index zum Fachkräftemangel (2018).

2.4.1 Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage vom SECO

Das Indikatorensystem des SECO (2016) besteht aus insgesamt sechs Indikatoren. Ein Gesamtindex synthetisiert die Informationen aus diesen Indikatoren und zeigt den Fachkräftebedarf in

den einzelnen Berufen. Der Fachkräftebedarf kann somit relativ zu den anderen Berufen eingeordnet werden. Folgende sechs Indikatoren fließen in den Gesamtindex ein:

- **Arbeitslosenquote:** Eine tiefe Arbeitslosenquote kann ein Hinweis sein auf einen erhöhten Bedarf an Fachkräften in einem bestimmten Beruf. Dieser Indikator bezieht sich auf die Angebotsseite.
- **Quote der offenen Stellen:** Ist der Anteil offener Stellen im Verhältnis zur Nachfrage an entsprechenden Arbeitskräften hoch, so ist dies ein Hinweis auf Schwierigkeiten, die offenen Stellen mit passenden Fachkräften zu besetzen.
- **Zuwanderungsquote:** Eine hohe Zuwanderungsquote kann wiederum ein Hinweis darauf sein, dass der ungedeckte Fachkräftebedarf durch ausländische Mitarbeitende ausgeglichen wird.
- **Beschäftigungswachstum:** Das Beschäftigungswachstum (im Zeitraum der letzten 13 Jahre) gibt einen Hinweis dazu, „inwieweit die Fachkräftesituation in einem bestimmten Beruf oder Berufsfeld als Ausdruck eines ungedeckten Fachkräftebedarfs oder eher das Ergebnis eines laufenden Strukturwandels hin zu neuen Berufen zu sehen ist“ (SECO, 2016, S. 13).
- **Demografischer Ersatzbedarf:** Dieser Indikator gibt Hinweise für den Fachkräftebedarf in Zukunft. Dabei geht es darum festzustellen, welcher Bedarf an neuen Fachkräften durch die altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt austretenden Kohorten entsteht.
- **Qualifikationsanforderungen:** Wenn zur Ausübung eines Berufes eine abgeschlossene entsprechende Berufsbildung vorausgesetzt wird, ist die Qualifikationsanforderung bereits hoch. Je höher die Qualifikationsanforderungen sind, desto schwieriger gestaltet sich die Rekrutierung von Quereinsteigern, was wiederum einen Fachkräftemangel verstärken kann.

Der Index des SECO ist so konstruiert, dass alle Indikatoren gleich gewertet werden. Ein erhöhter Fachkräftebedarf wird dann ausgewiesen, wenn „entweder alle Indikatoren in der oberen Hälfte der jeweiligen Verteilung liegen oder aber unterdurchschnittliche Indexwerte bei einzelnen Indikatoren durch entsprechend hohe Indexwerte bei den übrigen Indikatoren überkompensiert werden“ (SECO, 2016, S. 15).

2.4.2 Aargauer Index zum Fachkräftemangel

Der Aargauer Index (Departement Volkswirtschaft und Inneres Aargau, 2018) setzt sich zusammen aus vier verschiedenen Variablen, welche wiederum Hinweise für den gesamten Fachkräftebedarf liefern. Es handelt sich um folgende vier Variablen:

- **Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung:** Diese Variable wird aus der Beschäftigungsstatistik und der Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik generiert.
- **Offene Stellen versus Stellensuchende:** Diese Variable setzt die Anzahl offener Stellen eines Berufes ins Verhältnis mit den Stellensuchenden dieses Berufes.
- **Dauer der Stellenausschreibung:** Hierbei wird gemessen, wie lange die Stellen für verschiedene Berufe im Mittel ausgeschrieben sind.
- **Dauer der Stellensuche:** Diese Variable misst, wie lange die qualifizierten Fachpersonen im Mittel auf Stellensuche sind.

Inwiefern die vier Variablen in den Index einfließen und wie sie gewichtet werden, wird in der Publikation nicht beschrieben.

3 Empirischer Teil

Wie in der Einleitung beschrieben, wurde in letzter Zeit immer wieder in Zeitungen von einem Fachkräftemangel bei den Logopädinnen berichtet. Auch der Aargauer Index weist bereits für einen Teilbereich der Deutschschweiz einen solchen Mangel aus. Unklar bleibt bis jetzt das Ausmaß des Fachkräftemangels über die Kantone hinweg: Ist es ein Phänomen, welches sich lediglich in Teilbereichen der Schweiz zeigt oder betrifft es die gesamte Deutschschweiz? Und wie hat sich die Lage in den vergangenen Jahren entwickelt? Um diese Fragen zu beantworten, werden zunächst in Kapitel 3.1 für die Beantwortung der Fragestellung relevante Hintergrundinformationen dargestellt. Anschließend wird in Kapitel 3.2 die Eignung der einzelnen Indikatoren aus Kapitel 2.4 im Hinblick auf die Fragestellungen diskutiert. Es werden die Indikatoren vorgestellt, die sich für die empirische Analyse eignen. Dann folgt eine Beschreibung der erhobenen Daten sowie die Darstellung der Ergebnisse und die Diskussion dieser.

3.1 Ausgangslage

Um in der Schweiz Logopädin oder Logopäde zu werden und die entsprechende EDK-Anerkennung zu erhalten, muss ein dreijähriges Studium abgeschlossen werden. Dieses wird in der Deutschschweiz von vier Ausbildungsinstitutionen angeboten. Diese befinden sich in den Kantonen Basel-Land, Freiburg, St. Gallen und Zürich (vgl. DLV, o.J.). Die im Kinder- und Jugendbereich tätigen Logopädinnen arbeiten mehrheitlich an den öffentlichen Regelschulen, aber auch an Sonderschulen, in spezialisierten Institutionen beispielsweise für den Vorschulbereich oder auch selbstständig in Praxen.

3.2 Diskussion Anwendung bestehender Indikatoren für Logopädie

Die **Arbeitslosenquote** wäre zwar ein interessanter Indikator für die empirische Analyse, jedoch werden die Logopädinnen in den entsprechenden Statistiken so als Berufsgruppe nicht erfasst, es erfolgt lediglich eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen (vgl. SECO, 2020). Aus methodischen Gründen ist es auch nicht möglich, diese Daten zu erheben, weil es mit Schwierigkeiten verbunden wäre, arbeitslose Logopädinnen ausfindig zu machen. Deshalb wird der Indikator in der weiteren Analyse nicht verwendet. Die **Quote der offenen Stellen** kann als eine Art Gegenstück zu der Arbeitslosenquote verstanden werden, sie misst ein ähnliches Konstrukt, jedoch von der Nachfrage- statt der Angebotsseite. Damit diese Dimension in der Analyse enthalten ist, wird der Indikator aufgenommen. Da jedoch das SECO (2016) bei seiner Berechnung des Indikators auf Datenquellen zurückgreift, welche für die Logopädie eine zu geringe Anzahl an Beobachtungen bieten, muss bei diesem Indikator eine neue Datenquelle

zum Zug kommen. Auf die Verwendung der **Zuwanderung** als Indikator wird aus konzeptuellen Gründen verzichtet. Denn um in der Schweiz als Logopädin angestellt zu werden, wird i.d.R. eine EDK Anerkennung vorausgesetzt, d.h. ausländische Diplome werden nicht einfach so anerkannt. Dies kann dazu führen, dass der Indikator trotz erhöhtem Bedarf klein ausfällt (SECO, 2016). Zudem ergab eine Nachfrage zu entsprechenden Statistiken bei der EDK-Anerkennungsstelle, dass Statistiken für die Logopädie nur mit Psychomotoriktherapeutinnen zusammen ausgewiesen werden und dass keine Unterscheidung zwischen den unterschiedlichen Berufsfeldern (z.B. Arbeit mit Kindern/Jugendlichen an Schulen oder mit Erwachsenen in der Klinik) erfolgt. Und zuletzt ist es auch denkbar, dass eine große Zuwanderung aus anderen Gründen als einem Fachkräftemangel entsteht, beispielsweise weil sehr attraktive Arbeitsbedingungen vorherrschen. Auch das **Beschäftigungswachstum** entpuppt sich als unpassender Indikator. Einerseits müssten dafür ältere Daten als Vergleichsbasis vorhanden sein. Grundsätzlich richtet sich der Beschäftigungsumfang der Logopädinnen im Kinder- und Jugendbereich nach den Schülerzahlen. Weiter ist zu bedenken, dass der Beschäftigungsgrad aufgrund des Mangels möglicherweise abnimmt, weil andere, nicht spezialisierte Berufsgruppen Aufgaben des Mangelberufes übernehmen. Auf die Erhebung des **demografischen Ersatzbedarfs** wird ebenfalls verzichtet. Denn dieser Indikator liefert zwar wertvolle Hinweise über die Gründe sowie über die potenzielle Entwicklung des Mangels. Allerdings trägt er aus theoretischen Überlegungen wenig dazu bei, den Mangel Status quo zu quantifizieren. Die **Qualifikationsanforderung** in der Logopädie ist hoch: Es wird in der Deutschschweiz ein Abschluss der Studienrichtung Logopädie auf Bachelorstufe (Universität oder Fachhochschule) vorausgesetzt, um die berufsbefähigende EDK-Anerkennung zu erhalten. Dieser Indikator wird nicht weiterverwendet, weil er sich nicht für die Beantwortung der Fragestellung anbietet: Es ist nicht davon auszugehen, dass die Qualifikationsanforderungen sich grundsätzlich im Verlauf der letzten Jahre verändert haben oder sich zwischen den Kantonen unterscheiden. Dennoch ist es wichtig, die hohen Qualifikationsanforderungen als potenziell den Mangel verschärfender Faktor in der Gesamtinterpretation zu berücksichtigen. **Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung** sind ein aussagekräftiger Indikator auf der Nachfrageseite. Die Zeitungsartikel weisen darauf hin, dass diese Schwierigkeiten bestehen und es ist durchaus denkbar, dass sich diese kantonal unterscheiden. Auf den Indikator **offene Stellen vs. Stellensuchende** wird verzichtet, da einerseits eine valide Erfassung der Stellensuchenden Logopädinnen schwierig ist und andererseits mit der Quote der offenen Stellen bereits ein Indikator in die Analyse einfließt, welcher sich inhaltlich mit diesem Indikator überschneidet. Die **Dauer der Stellenausschreibung** ist ein für die Analyse interessanter Indikator, weil er einerseits Vergleiche zwischen den

Kantonen zulässt und andererseits entsprechende Daten vorhanden sind. Die **Dauer der Stellensuche** würde eine entsprechende Zahl von der Angebotsseite liefern. Für die Situation der Logopädie ist diese jedoch nicht von Interesse, da sie kaum valide messbar ist (es ist anzunehmen, dass die Zahl der Logopädinnen, welche ein entsprechendes Suchabo haben, sehr gering ist. Zudem sind die stellensuchenden Logopädinnen schwierig zu erreichen und dann stellt sich noch die Frage, ab welchem Punkt man auf Stellensuche ist – wenn man fest entschlossen ist, eine neue Stelle anzutreten oder auch dann, wenn man sich einfach etwas auf den Plattformen umschaut?

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich als Ergebnis der Diskussion der Anwendbarkeit der Indikatoren auf die Situation der Logopädie ergeben hat, dass sich nur drei Indikatoren für nachfolgende Messungen eignen: Die Quote der offenen Stellen, die Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung sowie die Dauer der Stellenausschreibung.

3.3 Vorgehen Datenerhebung

Wie bereits beschrieben, eignen sich die meisten Datenquellen, welche das SECO und der Aargauer Index verwenden für diese Arbeit nicht, weil es nur Erhebungen von Stichproben mit zu wenigen Beobachtungen für die Logopädie sind. Es mussten neue Datenquellen gesucht werden.

Die Quote der offenen Stellen wurde mittels einer Umfrage bei den verschiedenen Schuldiensten erhoben. Der Berufsverband versandte diese Umfrage an alle Mitglieder mit der Anweisung, dass jeweils die Fachdienstleitende die Umfrage ausfüllen sollte (und wenn es keine Fachdienstleitende Person gibt, dann einfach eine andere Logopädin des Dienstes). Dabei wurde gefragt, wie viele Stellenprozent insgesamt für den Dienst gesprochen sind und wie viele davon zu Beginn des Schuljahres unbesetzt bleiben. Daraus wurde die Quote der offenen Stellen berechnet. Um für jeden Kanton eine Aussage machen zu können, wurden auch diejenigen Kantone ausgewertet, wo es nur eine Beobachtung gab. Gerade in kleineren Kantonen wie z.B. Uri ist die schulische Logopädie zentral für den gesamten Kanton organisiert, sodass die Angaben der entsprechenden Fachdienstleitungen sehr aussagekräftig sind.

Um die Dauer der Stellenausschreibungen zu messen, wurden Daten von einem Webcrawler der Firma x28 ausgewertet. Für den Indikator wurden die jeweils durchschnittlichen Ausschreibedauer je Kanton der Jahre 2020 / 2021 berücksichtigt. Zudem wurde die Gesamtanzahl der Inserate von 2012 bis 2021 erhoben.

Weiter bestand bereits eine Umfrage der SchulleiterInnen aus dem Jahre 2020, in welcher auch danach gefragt wurde, wie schwierig es sei, geeignetes Personal für offene Logopädiestellen zu finden.

3.4 Darstellung der Ergebnisse

3.4.1 Indikator 1 – Quote der offenen Stellen

Die Umfrage zur Erhebung der Quote der offenen Stellen wurde an insgesamt 1637 Logopädinnen in der Deutschschweiz, welche im Kinder- und Jugendbereich arbeiten, verschickt mit der Weisung, dass jede Organisationseinheit die Umfrage einmal ausfüllen sollte. Dabei waren insgesamt 342 Antworten verwendbar. Grundsätzlich besteht aufgrund der Art der Erhebung die Möglichkeit, dass gewisse Organisationseinheiten doppelt erfasst wurden, wenn nämlich die Leitung einer übergeordneten Organisationseinheit die Umfrage ausfüllte und die untergeordneten Organisationseinheiten ebenfalls. Aufgrund der Heterogenität der Organisationsweise in den unterschiedlichen Kantonen sowie einer fehlenden übergeordneten Erfassung der Organisationsweisen auf nationaler Ebene konnte die Umfrage diesem Umstand nur insofern Rechnung tragen, als dass darauf hingewiesen wurde, dass jede Organisationseinheit die Umfrage einmal ausfüllen sollte. Offensichtliche Doppelerfassungen wurden aus den Daten einmal entfernt, sodass sie nicht mehr doppelt drin waren. Die fehlende nationale Erfassung der offiziellen Logopädischen Organisationseinheiten war auch der Grund, weshalb die Umfrage über den Berufsverband gestreut wurde. Es liegen keine offiziellen Zahlen vor, wie hoch die Quote der dem Berufsverband angehörigen Logopädinnen ist. Eine klassische Rücklaufquote der Umfrage lässt sich nicht ausweisen, weil ja nicht die Idee war, dass jede Logopädin antwortet. 342 Antworten sind jedoch als eine hohe Zahl zu interpretieren. Es gab aus fast jedem Kanton Antworten (das Wallis bildete eine Ausnahme). Die Anzahl Antworten sind je Kanton sehr unterschiedlich. In Uri beispielsweise kam nur eine Antwort zurück, da dort die Logopädie zentral für den gesamten Kanton organisiert ist. Das bedeutet, dass auch Kantone mit einem kleinen n sehr aussagekräftige Zahlen liefern können. Unbedingt zu berücksichtigen ist in dieser Interpretation der Umstand, dass es gänzlich unbesetzte Organisationseinheiten gibt. Dort beträgt die Quote der offenen Stellen 100%, doch aufgrund des methodischen Vorgehens fließen diese Angaben nicht in den Indikator ein, weil es bei diesen Organisationseinheiten gar keine Logopädinnen gibt, welche antworten könnten. Mit dem Kapitel 3.4.4 wird diesem Umstand jedoch Rechnung getragen, denn dort werden die Schulleitenden befragt.

Die Ergebnisse der Umfrage sind in der Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Quote der offenen Stellen

Kanton	Quote der offenen Stellen in %	n
Aargau	6.5	36
Appenzell A.R.	2.2	1
Appenzell I.R.	15.8	2
Basel-Landschaft	1.2	14
Basel-Stadt	2.8	5
Bern	5.3	43
Freiburg	3.5	8
Glarus	0.3	4
Graubünden	9.9	15
Luzern	9.2	14
Nidwalden	58.8	3
Obwalden	18.2	1
Schaffhausen	4.9	3
Schwyz	8.8	6
Solothurn	3.9	23
St. Gallen	2.6	31
Thurgau	4.1	31
Uri	17.8	1
Zug	4.4	13
Zürich	10.0	88
Deutschschweiz	6.8	342

Im Vergleich zur Quote der offenen Stelle anderer Berufsgruppen ist diejenige der Logopädie als extrem hoch einzustufen. Das SECO (2016, S. 25) gibt an, dass im Zeitraum zwischen 2012 bis 2014 die Quote der offenen Stellen in der Schweiz durchschnittlich 2.1% betrug. Weiter werden dort auch Hinweise zur Streuung dieser Quote zwischen den Berufsgruppen gegeben. Am höchsten fällt diese mit 6.8% bei den Informatikberufen aus. Vor diesem Hintergrund ist die durchschnittliche Quote der offenen Stellen in der Logopädie im Kinder- und Jugendbereich in der Deutschschweiz, welche ebenfalls 6.8% beträgt, bemerkenswert hoch.

Auch zeigen sich erhebliche kantonale Unterschiede. Eine genauere Untersuchung dessen, woher diese Unterschiede rühren könnten, wäre sehr interessant.

3.4.2 Indikator 2 – Dauer der Stellenausschreibung

Die Dauer der Stellenausschreibung wurde mit Daten erhoben, welche von einem Webcrawler stammen. Dieser registriert, sobald im Internet ein Stelleninserat der Logopädie auf- oder abgeschaltet wird. Dabei wurden die durchschnittliche Ausschreibedauer der Jahre 2020 / 2021 separat für die einzelnen Kantone sowie auch ein Gesamtwert für die Deutschschweiz erhoben. Insgesamt fällt auf, dass die Streuung sehr gross ist (vgl. Abbildung 2). In allen Kantonen gibt

es Inserate, die kaum länger als einige wenige Tage online sind. Demgegenüber gibt es jedoch auch in vielen Kantonen Inserate, welche über ein halbes Jahr aufgeschaltet bleiben. In Uri, Fribourg und dem Wallis wurde kein Durchschnittswert berechnet, weil es dort zu wenige Beobachtungen gab (n kleiner als 10). Anders als bei der Quote der offenen Stellen sind bei diesem Indikator einzelne Beobachtungen nicht so aussagekräftig.

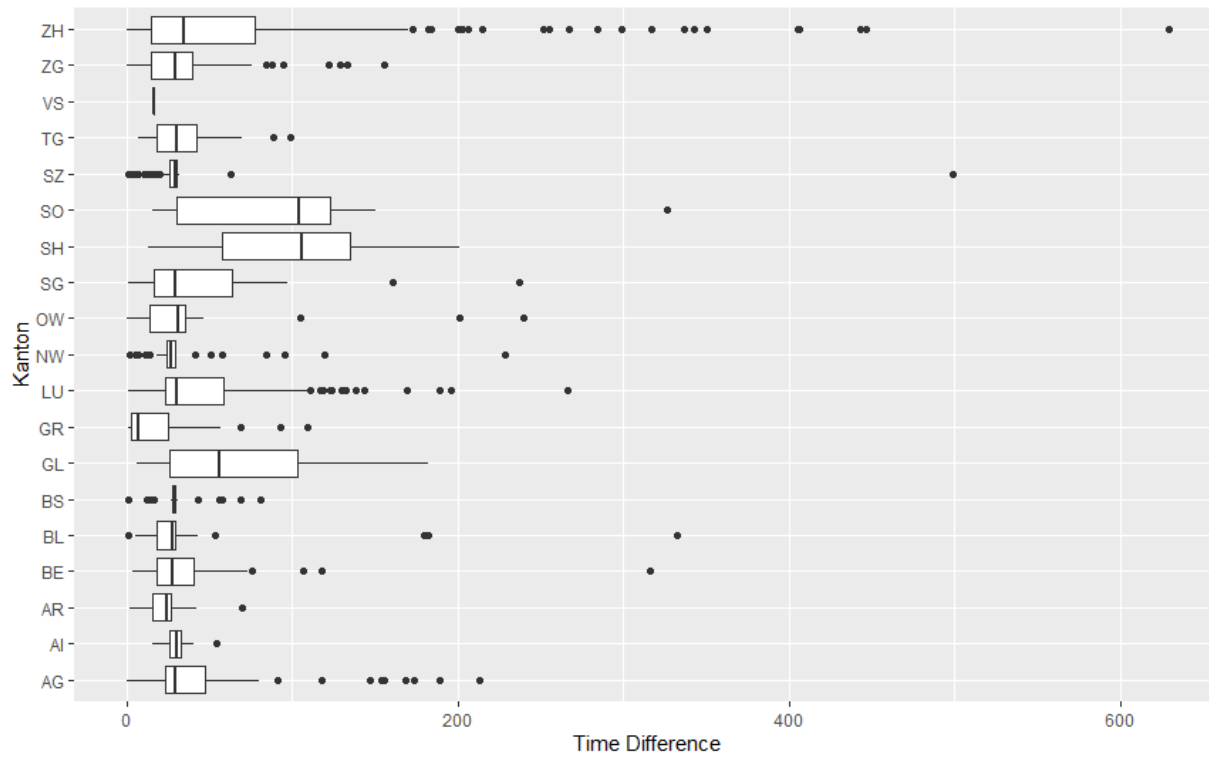


Abbildung 1: Boxplot Ausschreibedauer Stelleninserate nach Kanton

Es fallen im interkantonalen Vergleich teils sehr unterschiedliche Werte auf. So sind Stelleninserate in Solothurn mit 103 Tagen durchschnittlich am längsten, diejenigen aus dem Kanton Graubünden mit 22 Tagen am kürzesten ausgeschrieben. Der Mittelwert der Deutschschweiz beträgt 46 Tage, also ungefähr eineinhalb Monate.

Tabelle 2: Dauer der Stellenausschreibung

Kanton	Durchschnittliche Ausschreibedauer in Tagen	n
Aargau	45.7	75
Appenzell A.R.	24.5	12
Appenzell I.R.	30.9	12
Basel-Landschaft	30.4	93
Basel-Stadt	29.8	57
Bern	43.7	32
Freiburg	-	0
Glarus	67.6	13
Graubünden	21.8	30
Luzern	46.6	156
Nidwalden	34.6	68
Obwalden	45.4	22
Schaffhausen	99.0	18
Schwyz	30.0	138
Solothurn	102.9	10
St. Gallen	45.9	43
Thurgau	35.1	35
Uri	-	0
Zug	36.0	70
Zürich	60.4	463
Deutschschweiz	46.6	1347

Wird die durchschnittliche Ausschreibedauer von ziemlich genau 1.5 Monaten mit Referenzwerten verglichen, so zeigt sich, dass diese nicht auffällig lang ist. In der Publikation des Departements Volkswirtschaft und Inneres des Kanton Aargaus (2018) wird angegeben, dass Stellen für allgemeine Bürofachkräfte im Mittel 1.4 Monate und solche für Schiffs- und Flugzeugführer mit über drei Monaten am längsten ausgeschrieben sind. Bei der Interpretation dieses Indikators ist es wiederum zentral zu berücksichtigen, dass vermutlich viele unbesetzte Stellen nach einiger Zeit gar nicht mehr ausgeschrieben werden, oder dass sie nur sporadisch und in Intervallen ausgeschrieben werden. In Kapitel 3.4.5 finden sich Hinweise für diese Argumentierung.

3.4.3 Indikator 3 – Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung

Ergänzend zu den vorherigen Indikatoren liefert auch der Indikator „Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung“ wertvolle Informationen. Insgesamt gaben in dem Fragebogen 635 SchulleiterInnen an, wie schwierig es sei, geeignetes qualifiziertes Personal für die Logopädie-Therapie zu finden. Alle Kantone, in welchen es weniger als zehn Beobachtungen gab, wurden von der Auswertung ausgeschlossen. In der Originalumfrage konnten die SchulleiterInnen zwischen den vier Ausprägungen „trifft nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“ und „trifft

zu“ wählen. Für die Darstellung der Ergebnisse sowie für den Vergleich zwischen den Kantonen wurden jeweils die Kategorien „trifft nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ sowie die beiden Kategorien „trifft eher zu“ und „trifft zu“ zusammengenommen.

Tabelle 3: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung

Kanton	Anteil der Befragten, welche es „schwierig“ oder „eher schwierig“ finden, Logopädiestellen passend zu besetzen in %	n
Aargau	92	101
Bern (deutschsprachig)	85	66
Basel-Land	63	19
Basel-Stadt	53	19
Graubünden	82	39
Luzern	89	37
St. Gallen	81	59
Solothurn	91	46
Thurgau	78	55
Zug	93	28
Zürich	85	123
Gesamtwert Deutschschweiz	84	635

Es wurde nach der Schwierigkeit der Rekrutierung von Fachpersonen in neun unterschiedlichen Fachbereichen im Schulkontext gefragt. Dabei gaben die Befragten nur bei vier von den neun Bereichen mehrheitlich an, dass es „eher schwierig“ oder „schwierig“ sei, diese Stellen zu besetzen. Und in den Bereichen Französisch-Fachlehrpersonen und Musik-Fachlehrpersonen lag der Anteil der Befragten, welche Schwierigkeiten in der Personalrekrutierung angaben, mit 73% und 60% im Schnitt deutlich tiefer als der Anteil der Befragten, welcher diese Schwierigkeiten im Bereich Logopädie feststellte (84%). Einzig die Rekrutierung von Personal für die integrative Förderung zeigt sich mit 89% der Befragten, welche diese Stellen „schwierig“ oder „eher schwierig“ zu besetzen finden noch anspruchsvoller. Somit zeigt sich, dass es im Vergleich zu anderen Berufsgruppen aus dem Schulkontext für Schulleitende deutlich schwieriger ist, geeignete Logopädinnen und Logopäden zu finden.

3.4.4 Vergleich und Überblick der drei Indikatoren

In Tabelle 4 werden alle drei Indikatoren je Kanton dargestellt. In der untersten Zeile befinden sich jeweils die gesamtdeutschschweizerischen Durchschnittswerte. Grün eingefärbt sind diejenigen Werte, welche auf einen im Vergleich zum gesamtschweizerischen Wert tieferen

Fachkräftemangel in der Logopädie deuten. Rot hingegen sind diejenigen Werte, welche relativ zum gesamtschweizerischen Durchschnittswert einen höheren Fachkräftemangel ausweisen. In der Spalte mit den Kantonen wurden diejenigen Kantone grün eingefärbt, bei welchen alle vorhandenen Indikatoren darauf hindeuten, dass die Mangellage an Fachkräften in der Logopädie relativ gesehen tiefer ausgeprägt ist. Und rot wiederum sind diejenigen Kantone, wo sich in allen vorhandenen Indikatoren eine relativ größere Mangellage zeigt.

Tabelle 4: Übersicht der drei Indikatoren

Kanton	Quote der offenen Stellen in %	Durchschnittliche Ausschreibedauer der offenen Stellen in Tagen	Anteil der Befragten, welche es „schwierig“ oder „eher schwierig“ finden, Logopädiestellen passend zu besetzen in %
Aargau	6.5	45.7	92
Appenzell A.R.	2.2	24.5	-
Appenzell I.R.	15.8	30.9	-
Basel-Landschaft	1.2	30.4	63
Basel-Stadt	2.8	29.8	53
Bern	5.3	43.7	85
Freiburg	3.5	-	-
Glarus	0.3	67.6	-
Graubünden	9.9	21.8	82
Luzern	9.2	46.6	89
Nidwalden	58.8	34.6	-
Obwalden	18.2	45.4	-
Schaffhausen	4.9	99.0	-
Schwyz	8.8	30.0	-
Solothurn	3.9	102.9	91
St. Gallen	2.6	45.9	81
Thurgau	4.1	35.1	78
Uri	17.8	-	-
Zug	4.4	36.0	93
Zürich	10.0	60.4	85
Gesamtwert Deutschschweiz	6.8	46.2	84

Augenfällig ist dabei tatsächlich, dass in drei von vier Kantonen, welche ein Logopädiestudium anbieten, der Mangel relativ gesehen weniger ausgeprägt ist. Lediglich Zürich bildet eine Ausnahme. Dieser Befund deutet darauf hin, dass sich die Nähe eines Ausbildungsplatzes tatsächlich, wie in der anfangs aufgestellten Hypothese beschrieben, auf das Angebot von Logopädinnen und Logopäden auf dem Stellenmarkt auswirkt. Zürich könnte aus verschiedenen Gründen eine Ausnahme bilden. Einerseits sind die Studienplätze für Logopädie an der interkantonalen

Hochschule für Heilpädagogik, welche das Logopädiestudium anbietet, begrenzt. Andererseits ist es möglich, dass in Zürich die Nachfrage nach Logopädinnen und Logopäden verhältnismäßig grösser ist, weil sich in der Stadt Zürich viele Kompetenzzentren für verschiedenste Bereiche finden.

Interessant ist bei der Betrachtung von Tabelle 4 auch, dass die Indikatoren generell nicht deckungsgleich sind und teils ein unterschiedliches Bild der Situation abgeben. So zeigen beispielsweise die ersten beiden Indikatoren in Zug eine im relativen Vergleich wenig ausgeprägte Mangellage an. Die Zuger Schulleitenden hingegen scheinen diesen Mangel als grösser wahrzunehmen. Dies wiederum bestätigt, dass die Indikatoren jeweils nur einen Aspekt des Phänomens berücksichtigen und vor allem in der Kombination an Aussagekraft gewinnen (vgl. SECO 2016).

3.4.5 Zeitlicher Verlauf der Beschäftigungslage

Die Erfassung der Situation über einen längeren Zeitraum ist deshalb wichtig, weil sich nur im Verlauf der Zeit zeigt, ob es sich bei einer Mangellage von Fachkräften um ein konjunkturelles oder um ein strukturelles Problem handelt (vgl. Kapitel 2.1). Leider existieren keine Befragungsdaten aus der Vergangenheit, weswegen bei der Darstellung des Verlaufes auf die geschalteten Stelleninsetrate zurückgegriffen wurde. Wird die Anzahl der im Internet aufgeschalteten Stelleninsetrate ab 2012 betrachtet, zeigt sich eine interessante Entwicklung (vgl. Abbildung 2). Zwischen 2012 und 2016 pendelt die Anzahl der Insetrate jeweils um 200 Insetrate jährlich herum. Ab dem Jahr 2017 steigt die Anzahl der Insetrate stetig an, im Jahr 2018 hat sie sich im Vergleich zum Jahr 2016 bereits beinahe verdoppelt. Zu berücksichtigen ist, dass die Zahl im Jahr 2021 nur die bis im Monat Juli aufgeschalteten Insetrate angibt. Doch bereits im Juli 2021 wurden gleich viele Insetrate aufgeschaltet wie 2018 während des gesamten Jahres.

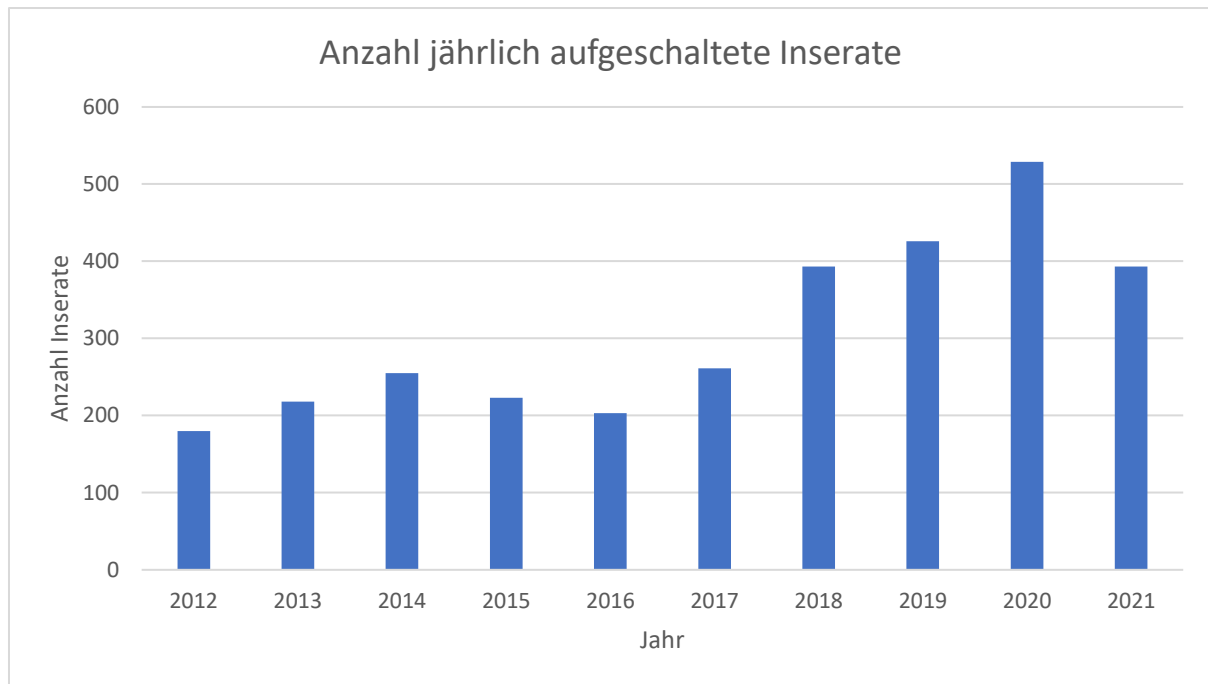


Abbildung 2: Anzahl jährlich aufgeschaltete Inserate

Auch bei der durchschnittlichen Ausschreibedauer der Stelleninserate (Abbildung 3) zeigt sich der Anstieg nach 2016 deutlich. Allerdings pendelt sich die Anzahl Tage, die ein Inserat aufgeschaltet ist, danach eher auf höherem Niveau ein, als dass sie kontinuierlich ansteigen würde. Auch hierbei ist in der Grafik zu beachten, dass viele 2021 aufgeschaltete Inserate nach wie vor aufgeschaltet sind. Diese Begebenheiten könnten so zu interpretieren sein, dass Stellen bei einer gewissen Mangellage nicht mehr länger, aber wohl häufiger ausgeschrieben werden. Es ist auch durchaus denkbar, dass dieselben Stellen jährlich mehrmals, dafür immer ungefähr gleich lang ausgeschrieben werden. Denn gerade eine Monate überdauernde Ausschreibung auf mehreren Homepages fällt auch finanziell ins Gewicht. Dann macht eine punktuelle Ausschreibung gerade im Schulbereich, wo oftmals nur zweimal jährlich Kündigungstermine sind, mehr Sinn.

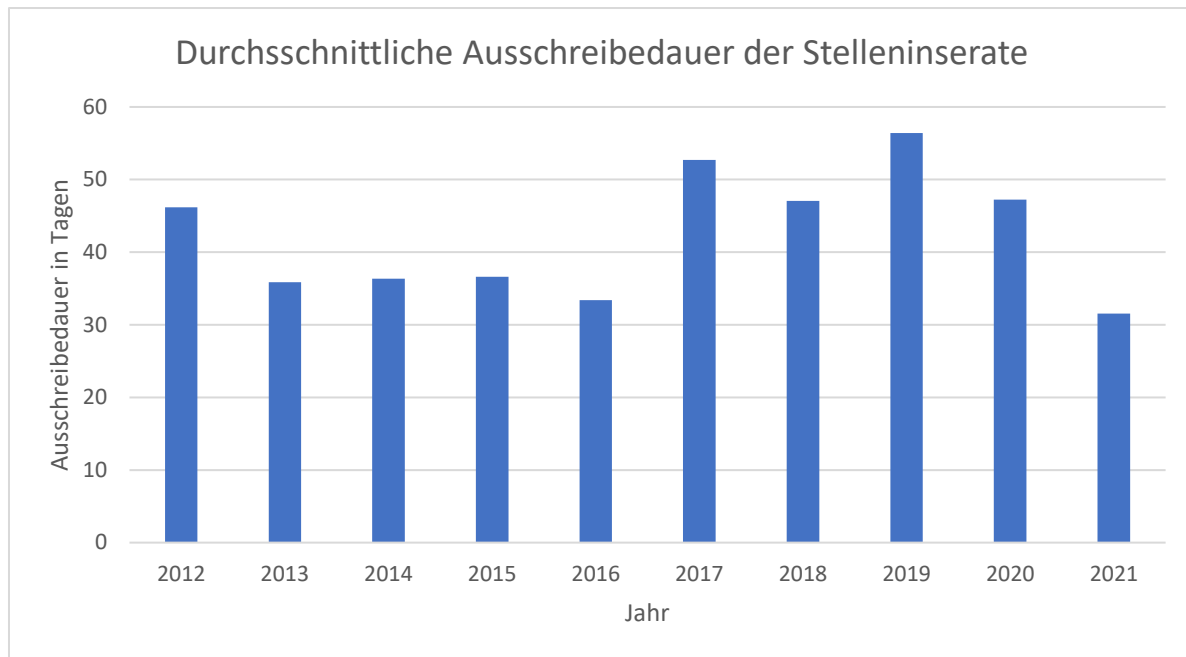


Abbildung 3: Durchschnittliche Ausschreibedauer der Stelleninserate

Sowohl der Verlauf, der sich in der Anzahl aufgeschalteter Inserate zeigt, als auch die Entwicklung der durchschnittlichen Aufschaltdauer von Inseraten zeigen deutlich auf, dass sich der Fachkräftemangel in der Logopädie ab 2016 akzentuiert hat. Zudem zeigt sich, dass seit 2017 die Mangellage entweder stabil geworden oder in der Tendenz zunehmend ist. Demnach ist das Phänomen nicht konjunktureller, sondern struktureller Art.

3.5 Diskussion

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurde der Begriff „Fachkräftemangel“ so definiert, dass die Nachfrage nach spezifischen Fachkräften das Angebot übersteigt und dass dieses Ungleichgewicht struktureller Art ist. Dass es sich beim Mangel an Logopädinnen und Logopäden um ein seit 2017 stark zunehmendes Phänomen handelt, konnte gezeigt werden. Ebenfalls weisen zwei der drei überprüften Indikatoren einen starken Mangel aus. Die Quote der offenen Stellen ist im nationalen Vergleich zu den Quoten anderer Berufsgruppen äußerst hoch. Zudem sagen Schulleiterinnen und Schulleiter aus, dass es im Vergleich zu anderen Stellen an Schulen (mit Ausnahme des Personals für die integrative Förderung) deutlich schwieriger ist, diejenigen der Logopädie mit geeignetem Personal zu besetzen. Lediglich die Ausschreibedauer von Inseraten für Logopädiestellen scheint im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nicht auffallend hoch zu sein. Es besteht jedoch der Verdacht, dass viele Stelleninserate entweder ab einer gewissen Mangellage nicht mehr zunehmend länger aufgeschaltet werden oder dass ab einer gewissen Mangellage die Inserate nicht mehr länger, dafür in Intervallen mehrfach aufgeschaltet werden. Vor diesem Hintergrund in Anlehnung an die Herangehensweise des SECO, welches eine

Fachkräftemangel diagnostiziert, wenn „entweder alle Indikatoren in der oberen Hälfte der jeweiligen Verteilung liegen oder aber unterdurchschnittliche Indexwerte bei einzelnen Indikatoren ... durch entsprechend hohe Indexwerte bei den übrigen Indikatoren überkompensiert werden“ (SECO, 2016, S. 15), kann bezüglich der Logopädie in der Schweiz klar von einem Fachkräftemangel gesprochen werden.

Kritisch zu hinterfragen ist die Aussagekraft der einzelnen Indikatoren. Aus einer theoretischen Perspektive scheinen vor allem die Quote der offenen Stellen sowie die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung das Phänomen valide zu messen. Denn es ist offensichtlich, dass ein Mangel sich auf der „Betriebsebene“ zeigen muss. Auch Kettner (2012, S. 10) schreibt, dass sich repräsentative Betriebsbefragungen gut für empirische Analysen eignen, da sich ein Mangel auf dieser Ebene nämlich zuerst zeigt. Inwiefern die Ausschreibedauer der Stelleninserate den Fachkräftemangel valide misst, ist fraglich. Zumindest ist der Zusammenhang zwischen der Anzahl aufgeschalteter Inserate sowie deren Ausschreibedauer nicht linear. Außerdem ist es gut möglich, dass unbesetzte Stellen nur sporadisch und nicht dauerhaft inseriert werden. Weiter ist auch die Varianz der Ausschreibedauer sehr hoch, was darauf hindeutet, dass dieser Indikator wohl noch von vielen weiteren Phänomenen nebst dem Fachkräftemangel beeinflusst wird. Aus einer methodischen Perspektive hingegen kann die Repräsentanz der empirischen Daten, welche der Quote der offenen Stellen sowie den Schwierigkeiten der Personalbeschaffung zugrunde liegen, bemängelt werden. Denn aufgrund fehlender offizieller Erhebung dieser Daten auf nationaler Ebene mussten diese über die Berufsverbände erhoben werden. Berufsverbände erreichen jeweils nur einen Teil der angezielten Adressaten, weil eine Mitgliedschaft in der Schweiz freiwillig ist. Außerdem ist ein gewisser Selbstselektionierungsmechanismus möglich, welcher die Repräsentanz reduziert. So ist es plausibel anzunehmen, dass eher Schulleitende und Logopädinnen und Logopäden die Umfragen beantworten, welche in ihrem Arbeitsumfeld vom Fachkräftemangel betroffen sind, die negativen Auswirkungen spüren und entsprechend stärker daran interessiert sind, dass die Problematik politisch angegangen wird.

Der interkantonale Vergleich der Daten legt einen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Ausbildungsstätte, welche das Logopädiestudium anbietet und der Ausprägung des Fachkräftemangels nahe. Es ist jedoch stark anzunehmen, dass auch noch eine Vielzahl weiterer Faktoren die interkantonalen Unterschiede beeinflussen (z.B. Lohn, inhaltliche Attraktivität der Stellen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Wertschätzung der Arbeit durch Bildungspolitiker und Vorgesetzte, usw.).

4 Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit konnte empirisch aufgezeigt werden, dass in der Deutschschweiz ein Mangel an im Kinder- und Jugendbereich tätigen Logopädinnen und Logopäden herrscht. Zudem ist der Mangel in drei von vier Kantonen, welche ein Logopädiestudium anbieten, vergleichsweise geringer als in anderen Kantonen. Jedoch ergeben sich aus den Befunden weitere Fragestellungen. Da ein Fachkräftemangel auf volkswirtschaftlicher Ebene und auch auf anderen Ebenen negative Auswirkungen haben kann, sind effektive Maßnahmen zu dessen Bekämpfung gefragt. Um die Maßnahmen auf die Ursachen abzustimmen, ist ein vertieftes Verständnis der verursachenden Faktoren unabdingbar. Aus dieser Arbeit lassen sich diesbezüglich erst wenige Hinweise ableiten. Da der Bedarf an Logopädinnen und Logopäden im Kinder- und Jugendbereich vorwiegend staatlich festgelegt wird, müsste zudem geprüft werden, ob ein sogenannter normativer Fachkräftemangel vorliegt. Weiter wäre es interessant, die gemachten Befragungen zu einem späteren Zeitpunkt wieder durchzuführen, um den Verlauf dieser Indikatoren aufzuzeigen und um ein genaueres Bild darüber zu erhalten, inwiefern und wie die Indikatoren miteinander zusammenhängen und wie welcher Indikator auf mögliche Veränderungen reagiert.

5 Literaturverzeichnis

- Bennett, J., McGuinness, S. (2009). Assessing the impact of skill shortages on the productivity performance of high-tech-firms in Northern Ireland. *Applied Economics*, Vol.41, Nr. 6, S. 727-737.
- BFS (2017). Schweizer Berufsnomenklatur 2000. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenclaturen/sbn2000.assetdetail.4082532.html> (5.8.21)
- Burstedde, A., Kolev, G., Matthes, J. (2018). IW Kurzbericht 27/2018. Wachstumsbremse Fachkräfteengpässe. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht_2018_27_Wachstumsbremse_Fachkraefteengpaesse.pdf (9.8.21)
- Departement Volkswirtschaft und Inneres Aargau (2018). Berufe mit hohem Fachkräftemangel. https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/fachkraeftemangel_1/Leporello-Kt-AG_Fachkraeftemangel-download-2.pdf (5.8.21)
- DIP Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (2018). Fachkräftemangel ist Nadelöhr der Entwicklung. *Das Pflegemagazin* 70(6), S. 62-63.
- DLV Deutschschweizer Logopädinnen- und Logopädenverband (o.J.): Aus- und Weiterbildung <https://www.logopaedie.ch/aus-und-weiterbildung> (18.9.21).
- Gehrig, L., Gardiol, L., Schaerrer, M. (2010). Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit, Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- Haskel, J., Martin, C. (1993). Do Skill Shortages Reduce Productivity? Theory and Evidence from the United Kingdom. *The Economic Journal*. 103(417), S. 386-394.
- Kettner, A. (2012). Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. <https://www.depositonce.tu-berlin.de/handle/11303/3511> (15.08.21).
- Kraft, S., Drossel, M. (2019). Welche Auswirkungen hat der Fachkräftemangel? *Pflegezeitschrift* 72/2019, S. 58-59.
- Linder, P. (2020). Grosser Fachkräftemangel in der Logopädie: Berufsverband fordert bessere Arbeitsbedingungen. <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/grosser-fachkraeftemangel-luzern-hat-zu-wenig-logopaedinnen-ld.1201022> (5.8.21)
- Manser, J. (2020). Logopädie- Zwischen Mangel und Attraktivität. https://www.zbl.ch/sites/default/files/u797/News/ELGG_003_15082020.pdf (5.8.21)
- Martinez, L. (2018). Fachkräftemangel in Gesundheitsberufen. *logopadieschweiz* 3(9), S. 16-25.

Pries, M.; Rogerson, R. (2009): Search frictions and labor market participation. *European Economic Review* 53/5, S. 568-587.

Roy, R.; Henson, H.; Lavoie, C. (1996): A primer on skill shortages in Canada. HRDC Applied Research Branch Paper R96-8-E, Human Resource Development Canada.

SECO (2016). Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Fachkraeftebedarf/Fachkr%C3%A4ftemangel%20in%20der%20Schweiz%20Indikatorensystem%20zur%20Beurteilung%20der%20Fachkr%C3%A4ftenachfrage.pdf.download.pdf/Fachkr%C3%A4ftemangel%20in%20der%20Schweiz%20-%20Indikatorensystem%20zur%20Beurteilung%20der%20Fachkr%C3%A4ftenachfrage.pdf (5.8.21)

SECO (2020). Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2019. <https://www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/institutionen-medien/statistiken/literatur.html> (10.8.21)

Wunsch, C., Buchmann, M. (2019). Demografischer Wandel verschärft Fachkräftemangel. *Die Volkswirtschaft* 5/2019, S. 43-45.

6 Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe und dass die Arbeit noch nicht anderweitig eingereicht wurde.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Olym', written in a cursive style.

Luzern, 20.09.2021