

«Die Betroffenheit ist bei älteren Arbeitslosen am grössten»

Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), spricht im Interview mit der «Schweizer Gemeinde» über den Fachkräftemangel, ältere Arbeitslose, Coaching und Coworking.

«Schweizer Gemeinde»: Herr Zürcher, in der alternden Schweiz gehen in absehbarer Zeit mehr Arbeitnehmende in Pension, als neue auf den Arbeitsmarkt kommen. Wie viele Fachkräfte werden uns fehlen?

Boris Zürcher: Wie viele Fachkräfte genau fehlen werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Sicher ist, dass die Altersgruppe der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt am schnellsten wächst und zahlenmässig zu den grössten gehört. Sicher ist auch, dass in 10 bis 15 Jahren mit den Babyboomern grosse Jahrgänge in Pension gehen. Ich selber gehöre mit Jahrgang 1964 dazu: 1964 war ein Spitzenjahr, als rund 140 000 Kinder geboren wurden. Heute sind es durchschnittlich noch 70 000 bis 80 000 – bei einer Bevölkerung, die mit gut acht Millionen heute doppelt so gross ist wie 1964. Die Auswirkungen dieser demografischen Entwicklung sind bereits heute spürbar. Es ist schwieriger geworden, Lehrstellen zu besetzen; das Angebot übersteigt die Nachfrage.

Welche Branchen sind am stärksten vom Mangel betroffen?

Ein Fachkräftemangel ist im Gesundheits-, Bildungs- und Erziehungs- sowie im Rechtswesen zu erwarten. Zudem werden Ingenieure, Techniker, Informatiker und Führungskräfte fehlen. Die Rolle des Staates ist es, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese Stellen besetzt werden können, insbesondere durch ein hochstehendes Bildungsangebot. Wir wenden heute bis zu sechs Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildungsausgaben auf. Es ist aber Aufgabe der Firmen, Arbeitskräfte anzuwerben und attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten; da soll der Markt spielen.

Sind die Arbeitgeber Ihrer Meinung nach auf die demografischen Herausforderungen vorbereitet?

Ja, das Bewusstsein ist vorhanden. Die Branchen- und Berufsverbände unternehmen grosse Anstrengungen, um attraktiver zu werden, beispielsweise, um

vermehrt Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Dank dem technologischen Fortschritt wird aber möglicherweise nicht jede Person, die in Pension geht, ersetzt werden müssen. Durch Produktivitätssteigerung können auch Lücken geschlossen werden. Übrigens kennt die Schweiz seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs einen Fachkräftemangel, und das ist auch nicht a priori negativ. Fachkräfte haben ihren Preis und sollen darum nicht im Überfluss vorhanden sein. Wir wollen keine Akademiker und auch keine guten Berufsleute ausbilden, die nachher zu Tieflohnen arbeiten müssen. Der Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahrzehnten mit dem technologischen Wandel allerdings akzentuiert.

Bis anhin konnten offene Stellen relativ leicht mit Personen aus der EU besetzt werden. Die vom Volk gewünschte Einschränkung des Zugangs zum Arbeitsmarkt dürfte den Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen.

Die Situation wird sich als Folge der Masseneinwanderungsinitiative verschärfen. Das inländische Potenzial muss also noch intensiver ausgeschöpft werden. Wobei wir uns heute schon nahe der Vollbeschäftigung bewegen, das noch vorhandene Potenzial ist beschränkt. Die Fachkräfteinitiative des Bundes zielt in diese Richtung. Im Fokus sind vor allem ältere Arbeitskräfte, Frauen und weniger Qualifizierte. Da sind die Arbeitgeber gefordert, aber auch die Arbeitnehmer, die ihre Qualifikationen ständig verbessern müssen, um mit unserem Hochleistungsarbeitsmarkt Schritt zu halten. Wir sind heute wesentlich produktiver als früher und haben uns zu einer Wissensgesellschaft entwickelt, die nach Spezialisten verlangt; statt eines Bäckers ist heute ein Lebensmittelingenieur gefragt.

Die Realität zeigt doch für alle drei Kategorien, dass sie auf dem Arbeitsmarkt nicht wirklich willkommen sind. Das stimmt nicht. Diese Arbeitskräfte sind sogar hochwillkommen! Sie werden vom Arbeitsmarkt ja richtiggehend

aufgesogen. Das untermauern auch internationale Studien: Gemäss OECD-Bericht schöpft mit Ausnahme von Island und Luxemburg kein anderes Land in der Grösse der Schweiz sein Arbeitskräftepotenzial derart intensiv aus wie wir. Der OECD-Bericht zeigt auch auf, dass die Situation der über 50-Jährigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt objektiv sehr gut ist: Sie haben klar die tiefste Arbeitslosenquote aller Alterskohorten.

Warum hört man denn immer wieder von älteren Arbeitnehmern, die sich über grosse Mühe bei der Jobsuche beklagen?

Das liegt daran, dass ältere Arbeitslose in absoluten Zahlen die grösste Gruppe bilden. Somit ist dort die Betroffenheit am grössten. Zudem: Wenn die Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern in der Vergangenheit bei 2,7 Prozent lag, waren die absoluten Zahlen deutlich tiefer als heute bei gleicher Quote, da diese Alterskohorte seither stark gewachsen ist.

Sind ältere Menschen einmal arbeitslos, steigt hingegen das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit.

Das ist richtig. Häufig fehlen jemandem, der lange Zeit an der gleichen Stelle tätig war, gewisse Fähigkeiten, um sich anderswo erfolgreich zu bewerben. Die Betroffenen brauchen darum Weiterbildungen, und diese wiederum brauchen Zeit. Das birgt das Risiko, dass jemand ausgesteuert wird. Und darum hat diese Gruppe von Arbeitslosen auch einen längeren gesetzlichen Anspruch auf Tagelöhner und auf mehr arbeitsmarktliche Massnahmen als andere.

Im Coaching tätige Personen wie auch ältere ehemalige Arbeitslose kritisieren, dass die Kurse, die von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angeboten werden, wenig zielführend sind. Wie gut integrieren die RAV tatsächlich?

Die RAV integrieren sehr erfolgreich, und sie haben dank dem Punktesystem, mit dem ihre Leistung gemessen wird,

auch einen Anreiz dafür. Jede Kantonsregierung weiss, wie gut oder wie schlecht ihr eigenes RAV im Vergleich mit den anderen dasteht.

Warum wird nicht stärker auf Coaching beziehungsweise Mentoring gesetzt, wenn diese Erfolgsquoten von 65 Prozent ausweisen?

Die Arbeitslosenversicherung wird dezentral in den Kantonen vollzogen. Das SECO gibt also keine Programme vor, sondern konzentriert sich auf eine wirkungsorientierte Steuerung. Jedes RAV setzt seine eigenen Schwerpunkte, jeder Kanton hat seine Massnahmen, die den örtlichen Bedürfnissen angepasst sind. Es gibt also sehr unterschiedliche Modelle, und dieser Mix, dieser Wettbewerb, ist aus der Sicht des SECO der richtige Ansatz. In zentral gesteuerten Ländern würden vielleicht überall grosse Coachingprogramme aufgezogen. Bloss: Wenn sich die Zenrale irrt, dann machen nachher alle RAV den Irrtum mit. Man weiss auf den RAV heute natürlich, dass die Gruppe der über 50-Jährigen sehr relevant geworden ist. Wie viel oder wie wenig Coaching nötig ist, soll aber jedes RAV selber beurteilen.

Was halten Sie von neuen Arbeitsformen wie Coworking? Kann es zusätzlich zur angestrebten Reduzierung von Pendlerströmen auch eine attraktive Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration sein, etwa für Wiedereinsteigerinnen?

A priori ist nichts gegen mobile Arbeitsplätze einzuwenden, wenn sie einem echten Bedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten: Sie werden heute immer öfter gewünscht. Arbeitgeber können solche neuen Arbeitsformen aber nur gemeinsam mit den Arbeitnehmern einführen. Der Staat hat seinerseits darüber zu wachen, dass die gesetzlichen Auflagen eingehalten werden, etwa der Gesundheitsschutz. Der Staat fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa durch die Anschubfinanzierung für Kinderkrippen oder durch steuerliche Entlastungen. Er



Boris Zürcher: «Wir sind heute wesentlich produktiver als früher und haben uns zu einer Wissensgesellschaft entwickelt, die nach Spezialisten verlangt.»

Bild: zvg

kann aber niemanden dazu zwingen, Teilzeitpensen anzubieten. Hingegen geht der Bund selber als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran. So werden sämtliche Stelleninserate geschlechtsneutral ausgeschrieben, mit flexiblen Arbeitspensen von 80 zu 100 Prozent.

Interview Denise Lachat

Boris Zürcher

Boris Zürcher ist seit dem 1. August 2013 Leiter der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Zuvor war Zürcher Chefökonom und Direktor von BAK Basel Economics AG, Basel, Chefökonom und Vizedirektor bei Avenir Suisse und von 2002 bis 2007 wirtschaftspolitischer Berater der Bundesräte Pascal Couchepin, Joseph Deiss und von Bundesrätin Doris Leuthard im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement. Bereits von 1999 bis 2002 war Zürcher im SECO tätig, als Ressortleiter Arbeitsmarktpolitik. Nach einer Lehre als Maschinenzeichner absolvierte der 1964 Geborene die berufsbegleitende Matura auf dem zweiten Bildungsweg und studierte anschliessend Volkswirtschaft und Soziologie an der Universität Bern.