

## Steigen die Anforderungen wirklich?

Der Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahrzehnten vor allem Arbeitsplätze mit hohen Anforderungen geschaffen. Gleichzeitig besitzen immer mehr Personen einen akademischen Abschluss. Dabei ist es unklar, ob es wirklich so viel mehr Leute braucht, die eine Hochschule besuchten.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Die verbundpartnerschaftliche Initiative «Berufsbildung 2030» basiert auf der Analyse von neun Megatrends, die die Gesellschaft und die Arbeitswelt in den nächsten Jahren prägen werden. Zu diesen Trends zählen die Digitalisierung, der demografische Wandel und die Herausforderungen eines effizienten Ressourceneinsatzes. Einen weiteren Trend bildet das Ansteigen der beruflichen Anforderungen. «Die Unternehmen fragen zunehmend qualifizierte Fachkräfte nach», heisst es im «Hintergrundbericht zum Leitbild» von Berufsbildung 2030. Zudem «weisen die Erwerbstätigen ein immer höheres Ausbildungsniveau aus.»

Es gibt viele Belege für einen solchen Anstieg. Zwischen 2001 und 2016 wuchs

die Zahl der erwerbstätigen ständigen Wohnbevölkerung um 650 000 Personen. Zugelegt haben besonders Berufsgruppen, die ein hohes Bildungsniveau voraussetzen (plus 727 000): Führungskräfte, akademische Berufe, Technikerinnen und gleichrangige nichttechnische Berufe. Diese aufstrebenden Berufe beinhalten analytische, kreative oder interaktive Tätigkeiten. Sie sind mit Aufgaben verbunden wie Koordination und Management, Forschung und Analyse sowie Lehre und Pflege. Hier ersetzt die Technologie den Menschen nicht, sondern ergänzt ihn und erhöht damit seine Produktivität.

Demgegenüber am meisten zurückgegangen ist die Beschäftigung in den handwerklichen Berufen der Industrie, nament-

lich im Textil- und Bekleidungssektor, in der Holz-, Papier- und Druckindustrie sowie in der Maschinen- und Metallindustrie. Ebenfalls ausgeprägt war der Stellenabbau in kaufmännischen und administrativen Berufen, besonders bei Hilfsfunktionen im Backoffice. Während die industrielle Produktion immer stärker automatisiert und an Roboter delegiert wird, werden administrative Tätigkeiten durch Organisationssoftware ersetzt und – in kleinerem Ausmass – in Länder mit tieferen Lohnkosten ausgelagert.

### 43 Prozent haben Tertiärabschluss

Diese Veränderungen schlugen sich im Bildungsniveau der Erwerbspersonen nieder. 1996 besaßen 22 Prozent der Erwerbsper-

sonen einen Tertiärabschluss. Heute sind es 43 Prozent (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE). Dieser Trend zeigt sich vor allem bei jungen Personen und Frauen. Angesichts solcher Zahlen erstaunt es nicht, dass zwischen 2006 und 2015 nur eine Bildungskategorie ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung vergrössert hat: die der Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In Vollzeitäquivalenten hat sich die Anzahl Stellen dieser Gruppe mehr als verdoppelt (plus 115%), während sie – trotz expandierendem Arbeitsmarkt – bei den anderen Gruppen zurückgegangen ist: bei Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung um 3 Prozent, bei Personen mit einer beruflichen Grundbildung um 7 Prozent und bei jenen ohne nachobligatorische Ausbildung um 7 Prozent.

### Stelleninserate als Indikator

Der hohe Bedarf an tertiär ausgebildetem Personal zeigt sich auch in den Stelleninseraten. Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich hat für PANORAMA eine aktuelle Auswertung vorgenommen: Dort zeigt sich, dass der Anteil der Ausschreibungen, die eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II verlangen, von gut 35 Prozent Anfang der 1990er-Jahre auf aktuell über 43 Prozent gestiegen ist. Damals wurde nur in einem von zehn Inseraten eine tertiäre Ausbildung verlangt – heute in vier von zehn (siehe Grafik). Die Autorin der Auswertung, Ann-Sophie Gnehm, weist darauf hin, dass diese Entwicklung parallel mit dem Ansteigen anderer höherer Anforderungen verläuft, etwa in den Bereichen Erfahrung, Softskills oder IT-Skills. Festzuhalten sei auch, dass Upskilling kein neuer Trend sei, sondern seit Jahrzehnten zu beobachten ist. Die Entwicklung betreffe sehr grosse Teile des Arbeitsmarkts. Gnehm: «Eine Analyse nach Branchen oder Berufen zeigt, dass der Anforderungsanstieg insbesondere da sehr stark ist, wo die Anforderungen Anfang der 90er-Jahre relativ niedrig waren, zum Beispiel in den Bereichen Handel, Verkauf, Gastgewerbe, persönliche Dienstleistungen. Es legen also alle Bereiche zu, und nur noch ein sehr kleiner Teil des Ar-

beitsmarktes weist niedrige Qualifikationsanforderungen auf.»

### Zuwanderung spiegelt Arbeitsmarkt

Der Anstieg an tertiär ausgebildeten Personen entspricht also einem realen Bedarf der Wirtschaft. Darauf deutet auch die Zuwanderung hin. Bis Anfang der 1990er-Jahre verfügte mehr als die Hälfte der Arbeitsmigrantinnen und -migranten nur über einen Volksschulabschluss. Heute liegt dieser Wert bei unter 20 Prozent, während über die Hälfte einen tertiären Abschluss besitzt. Der Arbeitsökonom George Sheldon kommentiert: «Diese Veränderung ist kein Zufall; das Qualifikationsprofil der Zuwanderung spiegelt die realen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.» Zwei Effekte seien dafür verantwortlich: Zum einen ist der technische Wandel der letzten Jahrzehnte, der insbesondere durch die Digitalisierung angetrieben war, bildungsintensiv (Sheldon nennt das «technischen Effekt»). Und zum anderen habe der «strukturelle Effekt» zu einer immer differenzierteren, globalen Arbeitsteilung geführt. Dabei werden repetitive Arbeiten in Länder mit tiefen Lohnkosten verschoben; zurück bleibt ein wachsender Anteil an anspruchsvolleren Beschäftigungen, die höhere Qualifikationen erfordern.

Vor zwei Jahren hat George Sheldon für das Sozialdepartement der Stadt Zürich eine Studie zur «Entwicklung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz» verfasst. Er kam darin zum Schluss, dass sich die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz in den letzten 20 Jahren deutlich verschlechtert haben. Sheldon: «In den 1970er-Jahren hatten gut 40 Prozent aller Erwerbstätigen hierzulande keine abgeschlossene Berufsausbildung, und trotzdem wurden sie selten von Arbeitslosigkeit betroffen. Heute sind nur noch 15 Prozent aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung, und dazu werden sie häufig arbeitslos.»

### Ungenaue Statistiken

So deutlich diese Entwicklungen sind – die Frage nach dem spezifischen Quali-

kationsbedarf der Wirtschaft beantworten sie nicht. Auch wenn die Unternehmen erwiesenermassen tertiär ausgebildete Mitarbeitende benötigen, so bleibt in vielen Erhebungen doch unklar, ob damit Personen gemeint sind, die an einer Hochschule oder im Rahmen der höheren Berufsbildung ausgebildet wurden. Das ist zum Beispiel – man staune – in der SAKE der Fall. Oder wenn im Bericht des Bundesrates «Demografische Entwicklung und Auswirkungen auf den gesamten Bildungsbereich» davon die Rede ist, dass «rund 60 Prozent der im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens eingewanderten Personen über einen Tertiärabschluss» verfügen.

### Hochschulen auf dem Vormarsch

Gemäss dem Bildungsökonom Rudolf Strahm «heisst mehr Wissensgesellschaft nicht mehr Akademisierung, sondern Durchdringung aller Branchen mit neuen Kompetenzelementen (natürlich vor allem Informatik)». Trotzdem haben vom Anstieg der Anforderungen fast nur die Hochschulen profitiert. Die Zahl der Abschlüsse der höheren Berufsbildung stagniert seit 2004 und betrug zuletzt rund 28 400 (2018). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Abschlüsse an Fachhochschulen von 6300 Diplomen auf 13 700 Bachelor und 3300 Master. Moderater wuchs die Zahl der Abschlüsse an den universitären Hochschulen (ohne Bachelor): 2004 zählte man 10 000 Lizenziat und Master, 2018 deren 14 300 – ein Wachstum, das auch auf die Zahl der Doktorate durchschlug (2800 respektive 4200). Dieses Bild bestätigt sich in der Bevölkerungsstatistik, in der der Anteil an Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung praktisch stagniert. Dabei bekundet die Wirtschaft besonders viel Mühe, Fachkräfte mit höherer Berufsbildung zu finden. Im zweiten Quartal 2019 bekundeten 21 Prozent der Firmen, Fachkräfte nur schwer oder gar nicht gefunden zu haben. 13 Prozent konnten ihre Stellen leicht besetzen, 48 Prozent suchten keine neuen Mitarbeiter/innen, 18 Prozent antworteten nicht.

Dahinter steckt der Trend Akademisierung. Dass er an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes teilweise vorbei gehen dürfte, dafür liefert eine Studie aus Deutschland Hinweise. Sie ermittelte anhand von 18 Fallstudien in der Metall- und Elektrobranche sowie im Einzelhandel und der Informations- und Kommunikationstechnologie deren tatsächlichen Qualifikationsbedarf. Sie kam zum Schluss: Es sind häufig gar nicht die Unternehmen, die zur Akademisierung drängen. Vielmehr sagen viele befragte Personalverantwortliche oder Betriebsräte, dass es die Jugendlichen selbst seien, vor allem die leistungsstärkeren mit Abitur, die nach einem höheren Abschluss streben. Um für diese Gruppe attraktiv zu bleiben, bieten viele Unternehmen duale Studiengänge an – obwohl sie manchmal selbst nicht so recht wissen, ob sie künftig wirklich Bedarf an Fachkräften haben werden, die auch akademisch geschult sind. Rudolf Strahm bestätigt: «Es herrscht ein 'Push-Faktor' vonseiten der Bildungsdynamik (Titel, Prestige, Konkurrenz der höheren Bildungsanbieter, gesellschaftliche Anerkennung). Der ist viel wichtiger als der 'Pull-Faktor' der Unternehmen nach Akademisierung.»

**Neue Anforderungen, nicht höhere**

Wenn man mit Vertretern der Berufsbildung spricht, bestätigt sich dieses Bild. Das Zentrum für Berufsentwicklung des EHB führt pro Jahr rund 30 Tätigkeitsanalysen auf Stufe berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung durch. Bereichsleiter am Zentrum ist Serge Chobaz. Er sagt: «Insgesamt sehen wir keinen Anstieg der Anforderungen in den analysierten Tätigkeitsfeldern. Die Berufe werden – von einzelnen Ausnahmen vielleicht abgesehen – nicht anspruchsvoller.» Festzustellen seien aber veränderte Anforderungen; dementsprechend würden in den Ausbildungen die fachlichen Inhalte ergänzt durch überfachliche Anforderungen. Ausserdem nehme das Qualitätsbewusstsein auf allen Stufen zu: «Lerndokumentationen, Semesterberichte und ähnliche Instrumente werden heute viel konsequenter eingesetzt», so Chobaz.

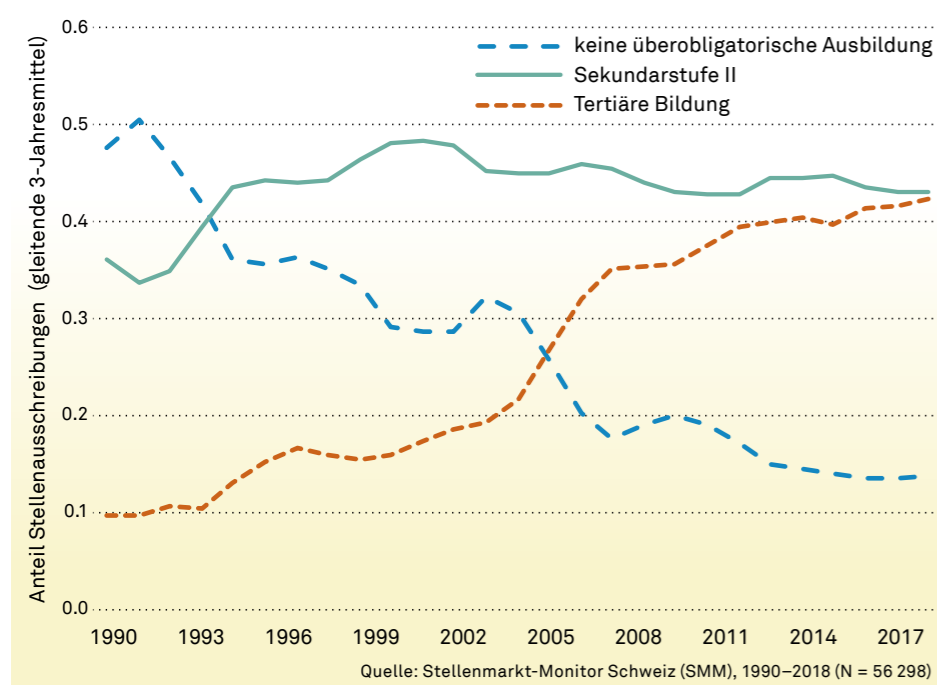
**So sehen Verbände den Bedarf**

Beim Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS) sind die Auskünfte ähnlich. Eine Erhöhung der Anforderungen stelle man auf keiner Stufe der vom Verband betreuten technischen Bildungsgängen fest, sagt Geschäftsleiter Olivier Maeder: «Die Autos haben sich schon immer verändert, und sie tun es

heute mehr denn je. Aber deswegen sind sie nicht anspruchsvoller geworden.» Festzustellen seien aber Verschiebungen. «Motormanagementsysteme haben die Vergaser ersetzt, Kompetenzen im Bereich Elektronik kommen an die Stelle von Kompetenzen in der Mechanik.» Bei der Revision der beruflichen Grundbildungen habe man festgestellt, dass die hohen mathematischen Anforderungen in den Eignungstests der Branche nicht mehr bedarfsgerecht seien; das Gleiche gilt für die Heimatsprache. Maeder: «Wir haben diese Levels gesenkt und dafür Aufgaben in den Bereichen logisches Denken und visuelle Vorstellungskraft hinzugefügt.» Mit der elektronischen Steuerung vieler Prozesse, der Nutzung der Informationstechnologie und der Diagnostik seien zwar mächtige Bereiche neben die Mechanik getreten. Auf diese Bedürfnisse reagiert der AGVS aber nicht mit einer Erhöhung der Anforderungen in den technischen Berufsbildungen, sondern mit der Aktualisierung der geforderten Kompetenzen. Hochschulische Bildungen benötige man höchstens im Management.

Auch bei Swissmem sieht man keinen gewachsenen Bedarf nach universitär gebildeten Fachleuten. Den technischen Rückhalt der MEM-Industrie bilden traditionell Technikerinnen HF und Ingenieure (FH und ETH). «In unserer Branche herrscht vielerorts sowohl bei den Ingenieur- als auch bei den Technikerberufen ein Fachkräftemangel. Im Produktionsumfeld der MEM-Industrie bleibt aber auch in Zukunft die Berufsbildung der wichtigste Weg, um Fachkräfte zu gewinnen», sagt Sonja Studer, Bereichsleiterin Bildung. Die Basis dafür ist die berufliche Grundbildung, und ihr gilt die grösste Sorge von Swissmem. «Wir passen die Anforderungen laufend an die technologische Entwicklung an, sorgen dabei aber dafür, dass wir sie nicht immer weiter hochschrauben. Trotzdem haben viele unserer Firmen immer mehr Mühe, Lernende zu finden.» Diese Entwicklung ziehe sich dann nach oben und wirke sich in einem erhöhten Fachkräftemangel aus. Nicht, weil Akademiker fehlten. Sondern Leute, die einen Beruf gelernt haben.

**Ausbildungsanforderungen in Stellenausschreibungen**



Weiterbildung

# «Gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und -nehmern»

René Knüsel, Professor an der Universität Lausanne, äussert seine Sicht auf die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung der Erwerbstätigen – speziell auch der älteren.

Interview: Christine Bitz, PANORAMA-Redaktorin

**PANORAMA: Was bedeutet Upskilling für die älteren Erwerbstätigen?**

René Knüsel: Die heute 50- bis 65-Jährigen haben noch ein Modell erlebt, bei dem ein EFZ genügte, um einen Beruf bis zur Pensionierung auszuüben. Heute wird von ihnen verlangt, dass sie die Verantwortung für den Erhalt ihrer Kompetenzen übernehmen. Im aktuellen Kontext der tiefen Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräftemangels sind die Arbeitgeber gegenüber älteren Stellensuchenden nicht abgeneigt. Doch sie werden ihnen nur das absolute Minimum an Weiterbildung zukommen lassen. Warum sollten sie in jemanden investieren, der nur noch drei Jahre bleibt? Ohne klare Weiterbildungsstrategie werden ältere Personen blockiert, weil man davon ausgeht, dass sie mit 64 oder 65 in Pension gehen, selbst wenn sie über gute Kompetenzen verfügen und bei bester Gesundheit sind. Will man den Ausstieg aus dem Berufsleben flexibler gestalten, setzt das eine Neugestaltung der Berufslaufbahn voraus. Eine der Säulen dieser Neugestaltung ist die Weiterbildung.

**Welche Bereiche sollte diese Weiterbildung abdecken?**

Wir müssen zwischen spezifischer und allgemeiner Weiterbildung unterscheiden. Erstere liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Die Unternehmen müssen die Aneignung von neuen Kenntnissen fördern, zum Beispiel mit Inhalten, die im Intranet zugänglich sind: Webseiten, Online-Kurse, Datenblätter usw. Das sind Antworten auf die Probleme, mit denen Arbeitnehmende an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind, und sie bedürfen nicht unbedingt einer klassischen Schulungssituation. Die allgemeine Weiterbildung hingegen eröffnet den Erwerbstätigen die Möglichkeit, autonomer zu werden und damit weniger abhängig von

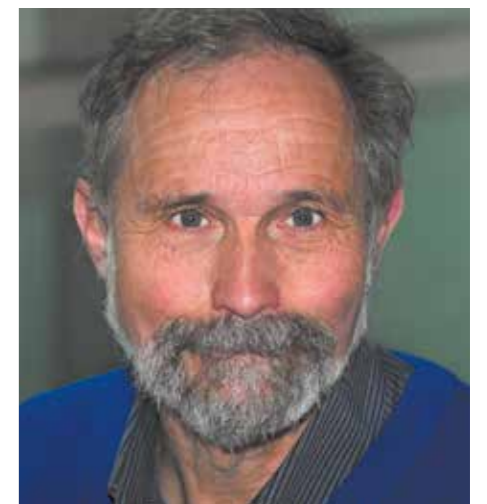
bestimmten Berufskategorien, die sich verändern oder bald verschwinden. Arbeitnehmende sind zunehmend gefordert, flexibel zu sein und immer auf dem neusten Stand zu bleiben. Hier liegt die Verantwortung stärker bei ihnen als bei den Arbeitgebern. Doch die Unternehmen müssten ihre Mitarbeiter auch dazu anregen, diese Verantwortung zu übernehmen, zum Beispiel durch interne Laufbahngespräche. Das steht zwar in einem gewissen Widerspruch zu dem, was Arbeitgeber wollen, aber nur zum Teil. Eine Zeitungsredaktion hat zum Beispiel ein Interesse daran, dass ihre Journalisten sich weiterentwickeln. In einem Arbeitsmarkt, der liberal sein will, muss dies das Ziel sein.

**Auf die Gefahr hin, dass die Mitarbeitenden das Unternehmen verlassen ...**

Die Strategie, Mitarbeitende weiterzubilden und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass sie für eine bestimmte Zeit im Unternehmen bleiben, ist meiner Meinung nach veraltet. Weiterbildung muss zu einer Wissensplattform werden, von der alle Erwerbstätigen profitieren. Dafür braucht es jedoch einen viel flüssigeren Arbeitsmarkt. So könnten beispielsweise mehrere Unternehmen gemeinsam kostengünstige Weiterbildungen organisieren. Verbände spielen hier eine entscheidende Rolle, weil sie das Konkurrenzrisiko beschränken und die Vorstellung von einer Arbeitsgemeinschaft zum Wohle aller stärken können. Bei den überbetrieblichen Kursen für Lernende gibt es diese Art von Zusammenarbeit bereits, doch das Misstrauen ist nach wie vor da.

**Wer soll die Weiterbildungen bezahlen?**

Die spezifische Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ganz im Interesse ihres Arbeitgebers und sollte deshalb auch von diesem fi-



Der Sozialwissenschaftler René Knüsel forscht unter anderem zum Ende der Berufslaufbahn.

nanziert werden. Die Mitarbeitenden müssen diese Chance aber auch nutzen. Das Interesse ist gegenseitig, vor allem wenn die Weiterbildung zu einer Lohnerhöhung führt. Die Finanzierung von Weiterbildungen zur Entwicklung von allgemeinen beruflichen Kompetenzen ist problematischer. Sie liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch wenn mit einer solchen Weiterbildung ursprünglich individuelle Ziele verfolgt werden, kann sie den Zielen des Unternehmens entsprechen. Noch komplizierter wird es, wenn die Weiterbildung in die Arbeitszeit fällt. Dann müssen die Bedingungen ausgehandelt werden. Das kann dazu führen, dass der Arbeitnehmer zweimal zur Kasse gebeten wird: für die Finanzierung der Ausbildung und durch die Reduktion des Arbeitspensums.

Corréa, K. O J.-P., Knüsel, R., Le Goff, J.-M. (2017): La Suisse en panne de politiques de fin de carrière en entreprise. In: *Retraite et société* (Nr. 2|77), S. 17–44.